

รายงานมาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

Report details measures to promote morality and transparency within the agency

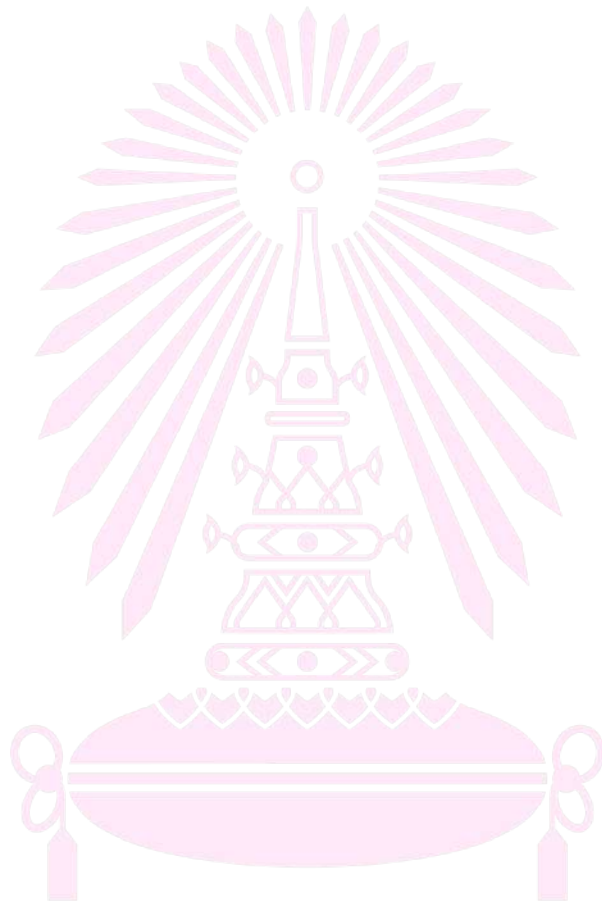
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568



รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จัดพิมพ์โดย ศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

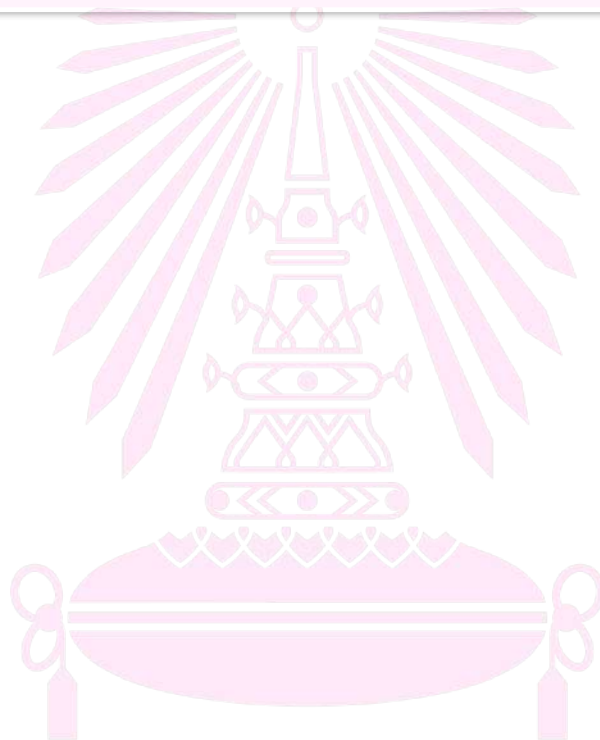
รายงานมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 และรายงานผลการดำเนินการเพื่อ
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายงานมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 และรายงานผลการดำเนินการเพื่อ
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คำนำ

ในยุคที่ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ความโปร่งใสและคุณธรรมในการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐกลายเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการยกระดับอย่างจริงจัง ผลการจัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ล่าสุดโดยองค์กร Transparency International (TI) สะท้อนภาพความท้าทายที่ประเทศไทยต้องเผชิญ และชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเพิ่มความโปร่งใสในระบบราชการ การดำเนินนโยบาย และการบริหารงานของทุกหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษา

ในบริบทนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งกำหนดเพิ่มเป้าหมายระดับประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระหว่างปี 2566 - 2570 ให้คะแนนเฉลี่ยการประเมิน ITA ในระดับประเทศจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 89 คะแนน พร้อมกับปรับแก้เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกำหนดให้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 จะต้องมีส่วนหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นกรอบแนวทางเชิงยุทธศาสตร์สำหรับทุกภาคส่วนของสังคมไทย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่มุ่งเน้นการเป็นต้นแบบแห่งความโปร่งใสและคุณธรรม มีบทบาทสำคัญในการน้อมนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวมาเป็นรากฐานในการดำเนินงาน และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ให้บรรลุระดับคะแนน 85 ขึ้นไปในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายงานฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ในปี พ.ศ. 2567 นำเสนอวิธีการนำผลการวิเคราะห์ใน 7 ประเด็นมุ่งสู่การปฏิบัติ อันได้แก่ (1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (2) การให้บริการและระบบ E-Service (3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ (4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง (6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล และ (7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

2. รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งแสดงผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

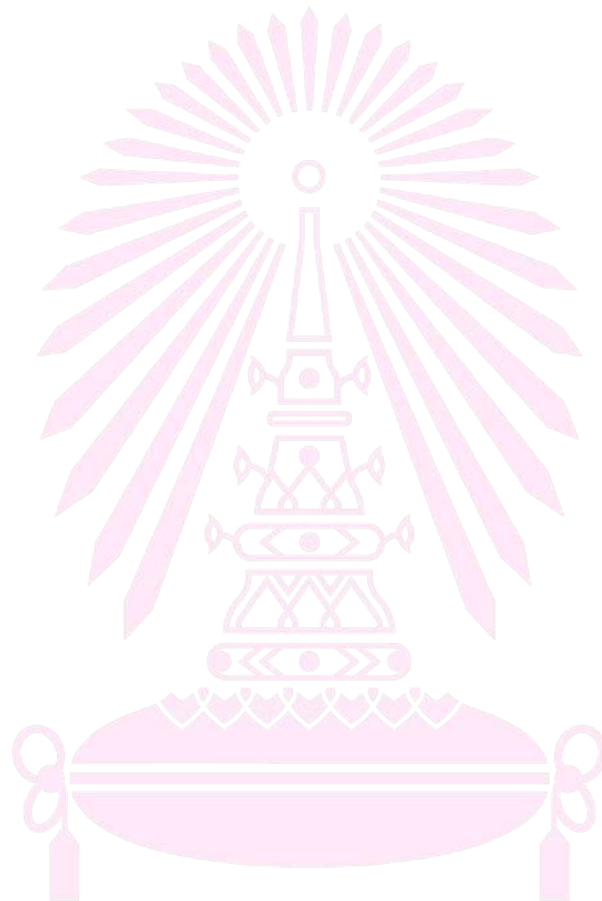
นอกจากนี้ รายงานยังให้ความสำคัญกับการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนา โดยระบุถึงมาตรการโครงการ กิจกรรม และกระบวนการปฏิบัติที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมทั้งมุ่งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้วยความคาดหวังว่า การดำเนินมาตรการเหล่านี้จะช่วยยกระดับดัชนี CPI ของประเทศไทย เสริมสร้างความไว้วางใจในระบบการบริหารจัดการของรัฐ และนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมและสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของเรา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมษายน 2568



สารบัญ

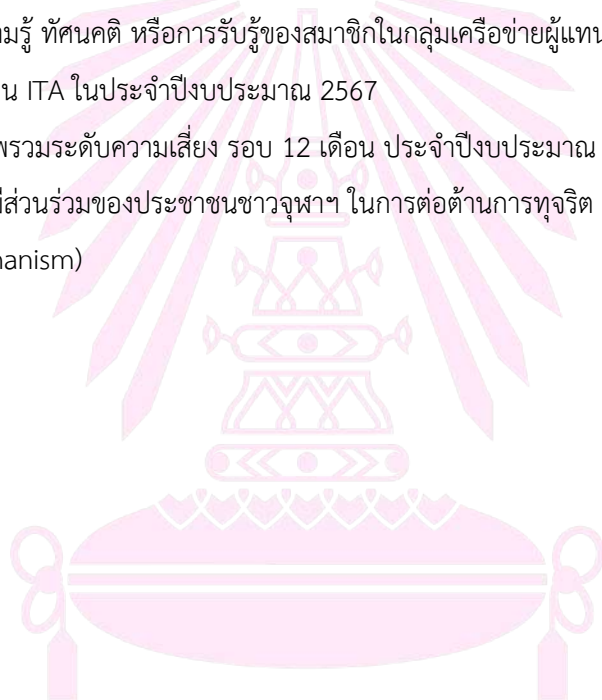
	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ส่วนที่ 2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	
2.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	7
2.1.1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	9
2.1.2) การให้บริการและระบบ E-Service	16
2.1.3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	23
2.1.4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	29
2.1.5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	36
2.1.6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	43
2.1.7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	52
2.2 การกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	64
2.2.1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	68
2.2.2) การให้บริการและระบบ E-Service	74
2.2.3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	82
2.2.4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	88
2.2.5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	95
2.2.6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	101
2.2.7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	109
ส่วนที่ 3 รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	
3.1 ผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	120
3.1.1) มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	130
3.1.2) สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	135
3.1.3) ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	146
ภาคผนวก	198

สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปภาพที่ 1 คำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ 7674/2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย สัณ วนที่ 22 พฤศจิกายน 2567	5
รูปภาพที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ย้อนหลัง 6 ปี	10
รูปภาพที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EITPublic) ย้อนหลัง 6 ปี	16
รูปภาพที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EITSurvey) ย้อนหลัง 2 ปี	17
รูปภาพที่ 5 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EITPublic) ย้อนหลัง 6 ปี	17
รูปภาพที่ 6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EITSurvey) ย้อนหลัง 2 ปี	18
รูปภาพที่ 7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (EITPublic) ย้อนหลัง 6 ปี	24
รูปภาพที่ 8 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (EITSurvey) ย้อนหลัง 2 ปี	24
รูปภาพที่ 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT) ย้อนหลัง 6 ปี	30
รูปภาพที่ 10 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (IIT) ย้อนหลัง 6 ปี	37
รูปภาพที่ 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (IIT) ย้อนหลัง 6 ปี	44
รูปภาพที่ 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT) ย้อนหลัง 6 ปี	53
รูปภาพที่ 13 กำหนดการจัดทำรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ ประจำปีงบประมาณ 2568	61
รูปภาพที่ 14 โครงการอบรม “Chula Risk Leader Bootcamp: Mastering Strategic Risk Management in Higher Education” รุ่นที่ 1	62
รูปภาพที่ 15 แนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ปีงบประมาณ 2568 ที่อยู่ระหว่างกระบวนการดำเนินการ	64

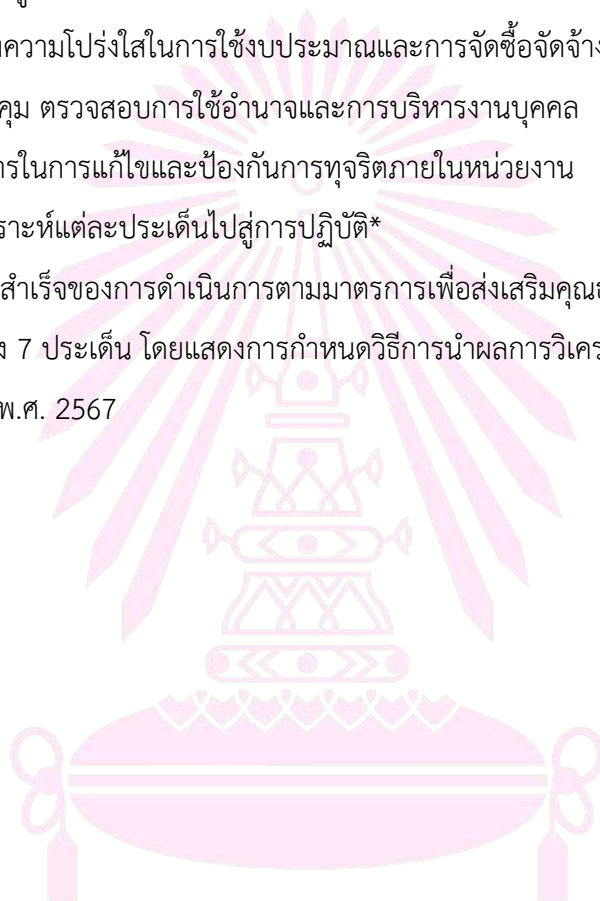
รูปภาพที่ 16 แผนภูมิใยแมงมุม (Spider Chart) ผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (จำแนก 10 ตัวชี้วัด)	65
รูปภาพที่ 17 แผนภูมิแท่ง (Bar Chart) แสดงผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยย้อนหลัง 6 ปี ระหว่างปี 2567-2562 (แบ่งตาม 3 เครื่องมือ)	65
รูปภาพที่ 18 แหล่งที่มาของกลุ่มเป้าหมายส่วน IIT และ EIT ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567	120
รูปภาพที่ 19 คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT ในปี 2567	121
รูปภาพที่ 20 คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) (ส่วนที่ 1: Public) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด EIT ในปี 2567	122
รูปภาพที่ 21 คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) (ส่วนที่ 2: Survey) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด EIT ในปี 2567	123
รูปภาพที่ 22 สถิติวัดระดับความรู้ ทักษะ หรือการรับรู้ของสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ 2567	124
รูปภาพที่ 23 สถิติวัดระดับภาพรวมระดับความเสี่ยง รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	144
รูปภาพที่ 24 โมเดลกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนชาวจุฬาฯ ในการต่อต้านการทุจริต (People Participation Mechanism)	196



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	10
ตารางที่ 2	การให้บริการและระบบ E-Service	18
ตารางที่ 3	ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	25
ตารางที่ 4	กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	30
ตารางที่ 5	กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	37
ตารางที่ 6	กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	44
ตารางที่ 7	กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	54
ตารางที่ 8	ตารางผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ*	68
ตารางที่ 9	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานแยกตามประเด็นทั้ง 7 ประเด็น โดยแสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	146



ส่วนที่ 1 บทนำ

เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 12.01 น. ตามเวลาในประเทศไทย ออกประกาศผลดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ประจำปี 2567 โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) พบว่า ประเทศไทยได้รับคะแนน 34 คะแนนจาก 100 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 107 จาก 180 ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับที่ 5 ในกลุ่มประเทศอาเซียน การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลแม้ไม่มีนัยยะสำคัญแต่คะแนนนี้ถือว่าต่ำที่สุดในรอบ 12 ปี (ลดลง 1 คะแนนจากปี 2566 ที่ได้ 35 คะแนน) สะท้อนถึงการรับรู้ปัญหาการทุจริตที่ยังคงอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นในอาเซียนอย่างประเทศสิงคโปร์ได้คะแนนสูงสุดที่ 84 คะแนน (ติดอันดับ 3 ของโลก) ขณะที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 5 ของอาเซียน แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยยังมีความท้าทายในการปรับปรุงความโปร่งใส เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน

จากมุมมองการประเมินของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้เชี่ยวชาญในแต่ละแหล่งข้อมูลทั้ง 9 ซึ่งมีทั้งแหล่งที่คะแนนเพิ่มขึ้นและลดลง พบว่า คะแนนจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของภาคธุรกิจและความโปร่งใสในการใช้งบประมาณภาครัฐมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจสะท้อนถึงความกังวลของนักลงทุนและภาคธุรกิจต่อปัญหาการทุจริตในประเทศ ในทางกลับกัน คะแนนจากแหล่งข้อมูลที่พิจารณาประสิทธิภาพในการปราบปรามการทุจริตและการบังคับใช้กฎหมายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการทุจริต

อย่างไรก็ตาม การที่คะแนน CPI โดยรวมของประเทศไทยลดลงย่อมแสดงให้เห็นว่ายังมีความท้าทายในการปรับปรุงภาพลักษณ์และความโปร่งใสของประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกภาคส่วน โดยประเทศไทยยังคงมีปัญหาค่าใช้จ่ายเงินสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อแลกกับการได้รับการอนุมัติ/อนุญาต การอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ หรือเพื่อเพิ่มโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบกับยังคงปรากฏกรณีการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของนโยบายและมาตรการที่นำเสนอ ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับการทุจริต การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอยู่เป็นระยะ ด้วยปัญหาเหล่านี้จึงยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศ

แม้ที่ผ่านมาหน่วยงานภาครัฐจะปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย นำระบบเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องการอนุมัติ/อนุญาตต่าง ๆ ทั้งปรากฏในข้อคำถามของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) แต่ก็ยังไม่อาจส่งผลต่อการรับรู้ที่ดีขึ้นของผู้ประเมินนัก ส่วนหนึ่งน่าจะมาจากการขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการตรวจสอบและการลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำให้ผู้ประเมินและสาธารณชน เกิดความสงสัยในความจริงจังของภาครัฐ

พอ ๆ กับช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง แม้รัฐบาลจะออกนโยบายหรือมาตรการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นทางการ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมเพียงพอ เช่น การขาดกลไกติดตามและประเมินผล การบังคับใช้นโยบายที่ไม่ครอบคลุมหรือไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้ประเมิน เช่น

Transparency International (TI) ผู้มาใช้บริการหรือมาติดต่อตามภารกิจ หรือบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ล้วนให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่จับต้องได้ มากกว่าคำประกาศหรือโครงการที่เป็นเพียงภาพลักษณ์ รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการทุจริตอาจไม่ตรงจุด โดยเฉพาะเมื่อดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) เน้นการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและนักธุรกิจต่างชาติ ซึ่งอาจได้รับข้อมูลที่จำกัดหรือเน้นประสบการณ์ในระดับภาคเอกชนมากกว่า รวมถึงข้อมูลที่เผยแพร่อาจถูกมองว่าไม่โปร่งใส เช่น ปกปิดรายละเอียด เลื่อนนำเสนอเฉพาะข้อมูลเชิงบวก หรือขาดแหล่งข้อมูลอ้างอิงที่ตรวจสอบได้ ผนวกกับหลายครั้ง หน่วยงานภาครัฐยังแสดงให้เห็นว่า ละเลยการรับฟังเสียงสะท้อนจากภาคประชาสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้มาตรการแก้ไขปัญหาดูยิ่งห่างไกลจากความเป็นจริงมากขึ้น ด้วยสาเหตุเหล่านี้ อาจทำให้ภาพลักษณ์การแก้ไขปัญหาการทุจริตยังไม่ถูกสะท้อนในระดับสากล

การลดลงของคะแนน CPI ของประเทศไทยสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจัง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันการศึกษาชั้นนำของประเทศ ตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีและสนับสนุนการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศมาอย่างยาวนาน

หลายปีที่ผ่านมาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) กลายเป็นเครื่องมือวัดประเมินผลเพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA เพื่อพัฒนามาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในทุกมิติของการดำเนินงาน

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงผลการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2567 และนำผลดังกล่าวไปกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้านความโปร่งใсыังยั่งยืน โดยเนื้อหาครอบคลุม 7 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. **กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ:** วิเคราะห์ถึงขั้นตอนการทำงานและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า ไม่มีการแทรกแซงหรือผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงาน
2. **การให้บริการและระบบ E-Service:** พิจารณาประสิทธิภาพของช่องทางบริการออนไลน์ที่เน้นความสะดวก โปร่งใส และเข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้รับบริการทุกกลุ่ม/ประเภทมากขึ้น
3. **ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ:** ประเมินความครบถ้วนและเข้าถึงได้ของข้อมูลข่าวสารสำคัญ เช่น นโยบาย งบประมาณ และผลการดำเนินงาน
4. **กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ:** ตรวจสอบการบริหารจัดการทรัพย์สินให้เป็นไปตามหลักการประหยัด คุ่มค่า และโปร่งใส เช่น การซื้อพัสดุอย่างถูกต้อง โดยวัตถุประสงค์เพื่อนำพัสดุไปใช้ในงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในงานราชการ ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง
5. **กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง:** วิเคราะห์กลไกการบริหารงบประมาณและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อป้องกันการทุจริตและความไม่โปร่งใส

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล: ประเมินการใช้อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานบุคคลที่เน้นความเท่าเทียมและเป็นธรรม
7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน: ศึกษาและพัฒนามาตรการเชิงรุกในการป้องกันและจัดการปัญหาทุจริตในระดับโครงสร้าง

แนวทางการพัฒนาจากการวิเคราะห์ จากผลการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็น รายงานฉบับนี้จะเสนอแนวทางการพัฒนาโดยกำหนดมาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ กำหนดช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ และระบุผู้รับผิดชอบด้วยการบูรณาการหลักการทางวิชาการและการปฏิบัติการจริงที่สอดคล้องกับบริบทของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในแต่ละช่วงปี

อีกส่วนหนึ่ง จะรวบรวมผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน* ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดของ (1) มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน (2) สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม และ (3) ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ

รายงานฉบับนี้มุ่งหวังที่จะเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมจากประชาคมจุฬาฯ แสดงถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่โปร่งใส อันจะช่วยส่งเสริมชื่อเสียงและความเชื่อมั่นในระดับชาติต่อไปเป็นลำดับ

เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี 2567 ในงาน ITA DAY 2024 ภายใต้แนวคิด "Transparency with Quality : โปร่งใสอย่างมีคุณภาพ" โดยมีการถ่ายทอดสดจากสำนักงาน ป.ป.ช. ณ ทบป.ป.ช.

ผลปรากฏว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็มในตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยทำคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 88.99 คะแนน (เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน) จากรายละเอียดของผลคะแนนส่งผลให้ในปีงบประมาณ 2568 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะยังคงเปิดพื้นที่สื่อสารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อกระตุ้นให้คณะและส่วนงานร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน และการให้บริการตามกระบวนการ PDCA อย่างต่อเนื่อง

ศูนย์บริหารความเสี่ยงในฐานะคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย เริ่มดำเนินการปรับปรุงคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ 7674/2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย สั่ง ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 27 และมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 จึงให้ยกเลิกคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ 6865/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงวันที่

16 ธันวาคม พ.ศ. 2565 และเห็นสมควรแต่งตั้งผู้มีนามและตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

๑. รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์สมบัติ ศรีประเสริฐสุข)	ที่ปรึกษา
๒. ผู้ช่วยอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราพงศ์ ศรีวิศาล)	ที่ปรึกษา
๓. ผู้ช่วยอธิการบดี (นายโกโคย ศรีรัตนภาส)	ที่ปรึกษา
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อภัสสร ยมนา	ที่ปรึกษา
๕. ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.วิฑ วรรณไกรโรจน์)	ประธานคณะทำงาน
๖. ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารวิชาการ	คณะทำงาน
๗. ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารวิจัย	คณะทำงาน
๘. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกิจการนิสิต	คณะทำงาน
๙. ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพย์สิน	คณะทำงาน
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	คณะทำงาน
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ	คณะทำงาน
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานการทะเบียน	คณะทำงาน
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยทรัพยากร	คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะทำงาน
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์กฎหมายและนิติกร	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์สื่อสารองค์กร	คณะทำงาน
๑๘. ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	คณะทำงาน
๑๙. รองผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	คณะทำงาน
๒๐. ผู้อำนวยการศูนย์บริหารความเสี่ยง	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๑. ผู้แทนจากศูนย์บริหารความเสี่ยง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการนำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัยมา ขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สร้างการมีส่วนร่วมกับส่วนงานที่มีความเกี่ยวข้อง ประสานติดตามการดำเนินงาน รายงานข้อมูลความก้าวหน้า และนำเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เสนอแนะแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง รวมถึงลดข้อจำกัดที่มีความจำเป็นเพื่อให้เกิด การปรับ เปลี่ยน หรือการให้การสนับสนุนที่เหมาะสม สอดคล้อง สามารถปฏิบัติได้ตามนโยบาย และสามารถ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

ต่อมาสำนักงาน ป.ป.ช.จัดประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อ



คำสั่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่ ๗๖๗๔/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย

ตามที่มิได้ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น เพื่อให้มีการนำนโยบายด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในระดับมหาวิทยาลัยมาขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม สรางการมีส่วนร่วมของส่วนงานที่มีความเกี่ยวข้อง ประสานติดตามการดำเนินงาน รายงานข้อมูลความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เสนอแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง รวมถึงลดข้อจำกัด มีความจำเป็นเพื่อให้มีการปรับปรุง เปลี่ยน หรือการให้การสนับสนุนที่เหมาะสม ตลอดจนสามารถปฏิบัติตามนโยบาย และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงให้ยกเลิกคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ๖๘๖๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และเห็นสมควรแต่งตั้งผู้ชำนาญและตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

๑. รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์อมิตี ศรีประเสริฐสุข)	ที่ปรึกษา
๒. ผู้ช่วยอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาทพงศ์ ศรีวิศาล)	ที่ปรึกษา
๓. ผู้ช่วยอธิการบดี (นายโกสุม ศรีวิไล)	ที่ปรึกษา
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดอัสกร วัฒนาค	ที่ปรึกษา
๕. ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.วิฑูรย์ วรรณกรโรจน์)	ประธานคณะทำงาน
๖. ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารวิชาการ	คณะทำงาน
๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหารวิจัย	คณะทำงาน
๘. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกิจการนิสิต	คณะทำงาน
๙. ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพย์สินจุฬาฯ	คณะทำงาน
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	คณะทำงาน
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ	คณะทำงาน
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานการทะเบียน	คณะทำงาน
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยทรัพยากร	คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะทำงาน
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์กฎหมายและนิติกร	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์สื่อสารองค์กร	คณะทำงาน
๑๘. ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	คณะทำงาน
๑๙. รองผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	คณะทำงาน
๒๐. ผู้อำนวยการศูนย์บริหารความเสี่ยง	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๑. ผู้แทนจากศูนย์บริหารความเสี่ยง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗


(ศาสตราจารย์ ดร.วิเลิศ ภูริวัชร)
อธิการบดี

วันที่ 3 ธันวาคม 2567 และจัดโครงการ
จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การ
ยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใส (ITA) ในสังกัดกระทรวง
การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ
นวัตกรรม (อว.) และหน่วยงานภาครัฐ
ประเภทสถาบันอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 13
ธันวาคม 2567 ศูนย์บริหารความเสี่ยงใน
ฐานะคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
คณะทำงานฯ ส่งผู้แทนเข้าร่วม

รูปภาพที่ 1: คำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่
7674/2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้าน
ความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการ
ดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย สั่ง ณ วันที่ 22
พฤศจิกายน 2567

จากการเข้าร่วมสำนักงาน
ป.ป.ช. เน้นย้ำถึงที่มาและความสำคัญ
รวมถึงค่าเป้าหมายของการประเมิน ITA

ในระดับประเทศมาตลอดหลายปี โดยริเริ่มการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ครั้งแรกในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ใน
ฐานะเครื่องมือการป้องกันการทุจริตที่สำคัญของประเทศไทย มีความพยายามสะท้อนสถานการณ์การทุจริต
ภายในองค์กรและบ่งชี้ทิศทางในการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส
เพื่อตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ กระนั้นการประเมิน ITA ยังมีข้อจำกัดทั้งในแง่
ขอบเขตการศึกษา กระบวนการ และระยะเวลาการประเมินผล ยกตัวอย่างเช่น ด้านขอบเขตการประเมินยังไม่
ครอบคลุมกลุ่มผู้บริหารในระดับรัฐมนตรีหรือคณะกรรมการบริหาร เพียงประเมินหน่วยงานระดับปฏิบัติการ
ด้านระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล (EIT) ไม่สามารถเก็บได้ตลอดทั้งปี ด้านสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โดยเฉพาะในหน่วยงานขนาดใหญ่ ยังจำกัดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 400 คน เพื่อให้สามารถเสร็จ
ทันในช่วงระยะเวลาการประเมิน ด้านการตรวจสอบรายละเอียดการเปิดเผยข้อมูลเชิงลึกในแบบวัด OIT
เนื่องจากข้อคำถามที่กำหนดบางข้อมีจำนวนข้อมูลที่ต้องเปิดเผยบนเว็บไซต์ค่อนข้างมาก ดังนั้น ในช่วงเวลาตรวจ
ผู้ประเมินจะให้คะแนนแบบสุ่มตรวจสอบความถูกต้องเฉพาะบางรายการเท่านั้น ด้านการตรวจสอบการเปิดเผย

ข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ เนื่องจากกฎหมายให้ช้อยกเว้นไว้ หรือความกังวลในด้านการตรวจให้คะแนนคุณภาพของการจัดทำข้อมูลและหลักเกณฑ์ เป็นต้น

กว่า 13 ปีที่สำนักงาน ป.ป.ช.ยังคงพัฒนาเครื่องมือและหลักเกณฑ์การประเมินอย่างต่อเนื่อง จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2565 ซึ่งเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินฯ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2570 ถูกยอมรับและให้ความสำคัญในฐานะค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ได้กำหนดเพิ่มเป้าหมายระดับประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบให้ในปี 2566 - 2570 ให้คะแนนเฉลี่ยการประเมิน ITA ในไทยจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า 89 คะแนน พร้อมปรับแก้เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกำหนดให้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 จะต้องมีส่วนหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

สรุปรายงานผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไล่ตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับประเภทหน่วยงาน และระดับหน่วยงาน ตามลำดับ ดังนี้

ผลการประเมิน ITA ภาพรวมระดับประเทศในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมา มีหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินทั้งสิ้นจำนวน 8,325 หน่วยงาน พบว่า มีค่าคะแนนประเมิน ITA เฉลี่ยทั้งประเทศอยู่ที่ 93.05 คะแนน (สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 2.86 คะแนน) ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยที่สูงที่สุดนับตั้งแต่มีการประเมิน ITA และเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยที่บรรลุตามค่าเป้าหมายและของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงค่าเป้าหมายตามแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกำหนดค่าเป้าหมายคะแนนเฉลี่ยของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ไม่น้อยกว่า 89 คะแนน โดยมีสัดส่วนผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ที่ 85 คะแนนขึ้นไปจำนวน 7,696 หน่วยงาน หรือคิดเป็นหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ที่ร้อยละ 92.44

อย่างไรก็ตาม ยังมีหน่วยงานภาครัฐที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ อีก 629 หน่วยงาน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.56 จึงถือเป็นความท้าทายของสำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานภาครัฐที่ต้องร่วมกันผลักดัน แม้ว่าจะยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ให้ทุกหน่วยงานที่เข้าร่วมผ่าน 85 คะแนนขึ้นไปร้อยละ 100 แต่ผลการประเมินในปีที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเพิ่มมากขึ้นถึง 959 หน่วยงาน (หรือเพิ่มขึ้น 11.5%) เมื่อเทียบกับปี 2566

ผลการประเมิน ITA ภาพรวมระดับประเภทหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีมหาวิทยาลัยเข้าร่วม 87 หน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 91.28 คะแนน (สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 4.33 คะแนน) โดยมีหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ที่ 85 คะแนนขึ้นไป จำนวน 80 มหาวิทยาลัย (หรือคิดเป็นร้อยละ 91.95) ส่วนหน่วยงานที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ที่ 85 คะแนนมีเพียง 7 มหาวิทยาลัย (หรือคิดเป็นร้อยละ 8.05) จากจำนวนผู้ตอบ IIT และ EIT รวมทั้งสิ้น 25,277 คน ทั้งนี้ ขอสรุปรายงานผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในระดับหน่วยงานในส่วนที่ 2 ถัดไป

ส่วนที่ 2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

2.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หลายปีที่ผ่านมาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ออกตามความในพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 เพื่อใช้บังคับสำหรับการดำเนินงานในหน่วยงาน และได้ดำเนินการปรับปรุงกฎระเบียบดังกล่าวมาเป็นระยะ ๆ แล้วนั้น อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อบังคับและระเบียบอีกหลายฉบับที่จะต้องปรับปรุงให้มีความทันสมัย ลดความยุ่งยากในทางปฏิบัติอันสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล สภามหาวิทยาลัยในประชุมครั้งที่ 890 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2567 จึงเห็นควรให้มีการพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับและระเบียบ (Regulatory Guillotine) ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ซึ่งฝ่ายบริหารได้มอบหมายคณะนิติศาสตร์ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ เสริมสร้างความยืดหยุ่นและพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร (Organizational Efficiency)

ในอีกทางมุ่งมั่นนำระบบเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาจัดการการเรียนรู้และการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน รวมถึงการอำนวยความสะดวก การลดขั้นตอนและระยะเวลาในการติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงาน แม้จะไม่ได้มีเรื่องของการอนุมัติอนุญาตต่าง ๆ มากนัก แต่มหาวิทยาลัยยังคงมุ่งมั่นเพื่อสร้างความไว้วางใจต่อกระบวนการตรวจสอบและการป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานทุกปี

พร้อมกันนั้นยังคงเร่งประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานให้เข้าสู่การรับรู้ของผู้ประเมิน ทบทวนกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนทุจริตและประพฤติมิชอบให้ปราศจากการแทรกแซง เป็นอิสระ สามารถรักษาความลับ และปกป้องสิทธิของผู้ร้องเรียนภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี อันเป็นพื้นฐานของความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสต่อระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนยังคงเปิดโอกาสให้กลุ่มนิสิต ผู้เรียน และ/หรือผู้มาใช้บริการจากภายนอกได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสาร สามารถร่วมตรวจสอบ โดยมีกลไกการส่งเสริมอย่างตรงไปตรงมา

การนี้ วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปีก่อนหลัง โดยพิจารณาความสอดคล้องต้องกันทั้ง 3 เครื่องมือ เพื่อคัดกรองประเด็นข้อบกพร่องกระทั่งวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ หรือวางมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ค่าคะแนน ITA ในปีงบประมาณ 2567 เป็นหลักตามเงื่อนไขที่สำนัก ป.ป.ช.กำหนดไว้ แล้วสรุปเป็นภาพรวมร่วมในระดับหน่วยงาน

ศูนย์บริหารความเสี่ยงในฐานะเลขานุการของคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยจัดทำสรุปผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อนำเสนอเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และถ่ายทอดข่าวสารให้ประชาคมจุฬาฯ ได้รับทราบ สารหลักคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็มในด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) และด้านการป้องกันการทุจริต ผ่านตัวชี้วัดที่ 9 และตัวชี้วัดที่ 10 หน่วยงานทำคะแนนเฉลี่ยภาพรวมได้ที่ 88.99 คะแนน (เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน) ซึ่งผลการประเมินมาจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคมถึงกรกฎาคม 2567 โดยมีผู้ร่วมประเมินจากจุฬาฯ จำนวน 917 คน แบ่งเป็นบุคลากรภายใน 515 คน คิดเป็น 7.05% และนิสิตและผู้มาติดต่ออีก 448 คน

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยวางแผนขยายการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ให้ได้ถึง 700 คนในปีถัดไป เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของเครือข่ายเฝ้าระวังการป้องกันและลดความเสี่ยงคอร์รัปชัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ข้อมูลเปิดด้านงบประมาณ เน้นการมีส่วนร่วม (Active Participation): ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในและนิสิตในการตรวจสอบและรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านบริหารงานงบประมาณ
2. ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง เน้นใช้ข้อมูลเพื่อประเมินความเสี่ยง (Open Data for Risk Management): ใช้ข้อมูลเปิด เพื่อประเมินและจัดการความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้าง ผ่านเทคโนโลยีตรวจจับ
3. ข้อมูลแจ้งเบาะแสทุจริต เน้นเพิ่มประสิทธิภาพของช่องทางการร้องเรียน (Effective Channel) : ปรับปรุงและพัฒนาช่องทางสื่อสารและติดตามสถานะการแจ้งเบาะแสทุจริตได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะยังคงเปิดพื้นที่สื่อสารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อกระตุ้นให้คณะและส่วนงานร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและการให้บริการตามกระบวนการ PDCA ต่อไปทุกปี

การนี้ เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน สามารถวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ขอแสดงผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปี พ.ศ. 2567 ของหน่วยงานที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย 7 ประเด็น รายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1.1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (หน้า 9)
- 2.1.2) การให้บริการและระบบ E-Service (หน้า 16)
- 2.1.3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ (หน้า 23)
- 2.1.4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ (หน้า 29)
- 2.1.5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง (หน้า 36)
- 2.1.6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล (หน้า 43)
- 2.1.7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน (หน้า 52)

พร้อมทั้งแสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ* ที่มีรายละเอียด
อย่างน้อยประกอบด้วย

- (1) มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม
- (2) ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ
- (3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
- (4) ผู้รับผิดชอบ

2.1.1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

- IIT ข้อ i1 การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา (IIT 1: 78.76), ข้อ i2 ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียม (IIT 2: 80.08) และข้อ i3 การเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (IIT 3: 98.64)
- OIT ข้อ o7 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ข้อ o8 แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี ข้อ o9 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี และข้อ o10 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- คะแนนเฉลี่ยในหมวดนี้สะท้อนถึงค่าคะแนนที่ตีพิมพ์ในข้อ i3 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการส่งเสริมธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยข้อ i2 มีพัฒนาการเด่นที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนว่าหน่วยงานได้ปรับปรุงกระบวนการแก้ปัญหาและให้ความสำคัญกับการติดตามการบริการอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ข้อ i1 ยังต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่น อาจมีบางขั้นตอนหรือระยะเวลาที่ต้องปรับปรุงให้ตรงกับข้อกำหนดมากขึ้น

วิเคราะห์การเชื่อมโยง: ข้อมูลคะแนนชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงคู่มือปฏิบัติงานและการลดความซับซ้อนของขั้นตอน การเพิ่มกลไกการรับข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ เช่น การสำรวจความพึงพอใจ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการให้บริการ เช่น การใช้ระบบออนไลน์เพื่อตรวจสอบสถานะของกระบวนการ พร้อมกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานแบบเรียลไทม์ เพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้มารับบริการให้มากขึ้น ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส ความเสมอภาค และความรับผิดชอบอย่างจัดจ้านเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องขั้นตอนและมาตรฐานการทำงาน

รูปภาพที่ 2: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด
ในตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ย้อนหลัง 6 ปี



ตารางที่ 1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

	ประเด็น	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	คะแนน	วิเคราะห์ผลการประเมิน
2.1.1)	กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	IIT	i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	78.76 (เดิม 75.73) เพิ่มขึ้น	- ปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ระบบการดำเนินงาน ผลักดันส่วนงานใช้ระบบทำงานแบบ One-stop-service เพื่อเพิ่มความเร็ว (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ๐8, ๐10, ๐11) - มีระบบทำการวิเคราะห์ (Data Analytic) หลังบ้านจัดทำเป็น Dashboard ที่ครอบคลุมข้อมูลที่ถูอัปโหลดขึ้น Cloud ส่วนกลาง รวมถึงผู้ใช้ระบบ เชื่อมโยงส่วนงานและส่วนกลาง เล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริงและสนับสนุนการเรียนรู้อยู่เสมอ ผ่านการจัดอบรมให้ความรู้ร่วมกัน

				- พัฒนาทักษะบุคลากรในหน่วยงาน โดยสอดแทรกหลักความเสมอภาค และการตอบสนองที่ดี เช่น เน้นย้ำ การปฏิบัติและการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การการันตีผลดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงนำ VOS/VOC มาใช้ตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของนิสิตหรือผู้มารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ
		i2 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	80.08 (เดิม 78.99) เพิ่มขึ้น	- พัฒนาทักษะบุคลากรในหน่วยงาน โดยสอดแทรกหลักความเสมอภาค และการตอบสนองที่ดี เช่น เน้นย้ำ การปฏิบัติและการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การการันตีผลดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงนำ VOS/VOC มาใช้ตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของนิสิตหรือผู้มารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ - หลีกเลี่ยงจุดบอดในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมกับเสริมสร้างเรื่องของจิตสำนึก ความผูกพันกับคุณค่าของตนเองและหน่วยงานเป็นพื้นฐาน ผ่านการพัฒนาการฝึกอบรม, การดูต้นแบบที่ดี, ไปจนถึงการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันผ่านเครือข่ายวิชาชีพฯ โดยเน้นย้ำ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการเพื่อหาประโยชน์อัน อาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสีย

				เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน
		i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	98.64 (เดิม 98.17) ลดลงเล็กน้อย	- สื่อสารภาพลักษณ์ต้นแบบผู้นำที่ดี จัดอบรม Upskill กลุ่มผู้บริหารส่วนงาน เช่น เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการป้องกันการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุในภาครัฐ ตลอดจนส่งเสริมความโปร่งใสและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร นำหน่วยงานให้มีความสำคัญในการป้องกันการทุจริต และมีบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ i7-i9) - สอดแทรกหลักคุณธรรมและจริยธรรมให้การปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนฯ เป็นต้น (อ้างอิงจาก o16, o17-o19 และ o21-o22) - ผลักดันส่วนงานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ด้านการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก o16, o17-o19 o21-o22 และ o24-o25) - สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด

				ภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการตรวจสอบข้อร้องเรียนจะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง
	EIT	e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	79.80 (เดิม 77.75) เพิ่มขึ้น	- การพัฒนาพนักงานในองค์กรโดยสอดคล้องหลักการประสิทธิภาพและตอบสนองที่ดี เช่น เน้นย้ำการใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้แก่หน่วยงานสามารถใช้ทรัพยากรทั้งต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของนิสิตหรือผู้มารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ - ปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อและระบบการดำเนินงานเน้นใช้ระบบทำงานแบบ One-stop-service เพิ่มความรวดเร็ว แต่ต้องแบ่งหน้าชัดเจน - มีระบบที่ครอบคลุมข้อมูลทั้งหมดที่ถูกอัปโหลดขึ้น Cloud ส่วนกลาง รวมถึงผู้ใช้ระบบ เชื่อมโยงส่วนงานและส่วนกลาง ต้องเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง และมีการเรียนรู้อยู่เสมอ ผ่านการจัดอบรมให้ความรู้ร่วมกัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ i1-i3)
		e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	80.50 (เดิม 80.55)	- เชื่อมโยงกับการสื่อสารภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์คณะ/ส่วนงาน การให้บริการหน้า

			ลดลงเล็กน้อย	เคาน์เตอร์ หรือ ONE STOP SERVICE เป็นต้น (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ๐9, ๐10, ๐11) - ให้ความรู้ เผยแพร่ แนะนำวิธีการของส่วนงานให้ผู้มาใช้บริการภายนอกเป็นระยะ รวมถึงแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่ถูกต้อง อาจมาในรูปแบบของการให้ข้อมูลผ่านการทำ Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พึงรู้ และสิ่งที่พนักงานไม่ควรทำ - ในการใช้ทรัพยากรสินราชการ - การพัฒนาพนักงานในองค์กรโดยสอดแทรกหลักการเสมอภาคและตอบสนองที่ดี เช่น เน้นย้ำการได้รับการปฏิบัติและการบริการอย่างเท่าเทียมกัน หรือการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของนิสิตหรือผู้มารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ - สะท้อนระบบบริหารจัดการภายในที่ดีสู่การให้บริการภายนอกที่มีคุณภาพ ผ่านการชูประเด็นคุณธรรมจริยธรรม เป็นระบบที่เน้นเสมอภาค ความสามารถ และความเป็นกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรจะได้รับการปฏิบัติ/ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ผ่านกลไกการรักษาจริยธรรม การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม การใช้มาตรฐานทางจริยธรรม และการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วยกัน เพื่อสร้างการรับรู้มากขึ้น น่าจะส่งผลต่อการประเมินฯ ใน
--	--	--	---------------------	---

				ระยะยาว (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ i7-i9)
		e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียก รับสินบน เพื่อแลกกับการ ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ ท่าน หรือไม่	98.76 (เดิม 97.83) เพิ่มขึ้น	- สะท้อนระบบบริหารจัดการ ภายในที่ดีสู่การให้บริการภายนอกที่ มีคุณภาพ ผ่านการชูประเด็น คุณธรรมจริยธรรม เป็นระบบที่เน้น ความเสมอภาค ความสามารถ และ ความเป็นกลาง เพื่อสร้างความ มั่นใจว่าบุคลากรจะได้รับการ ปฏิบัติ/ประเมินผลงานอย่างเป็น ธรรม ผ่านกลไกการรักษาจริยธรรม การขับเคลื่อนมาตรฐานทาง จริยธรรม การใช้มาตรฐานทาง จริยธรรม และการมีพฤติกรรมทาง จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ด้วยกัน เพื่อสร้างการรับรู้มากขึ้น น่าจะส่งผลต่อการประเมินฯ ใน ระยะยาว (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ i7-i9) - พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้ รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงจาก o17-o19) ซึ่งจะต่อ ยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงจาก o20) มากขึ้น
	OIT	o7 แผนยุทธศาสตร์หรือ แผนพัฒนาหน่วยงาน	100	รักษาระดับไว้
		o8 แผนและความก้าวหน้าใน การดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปี	100	รักษาระดับไว้
		o9 รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี	100	รักษาระดับไว้
		o10 คู่มือหรือแนวทางการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	100	รักษาระดับไว้

2.1.2) การให้บริการและระบบ E-Service

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

- EIT ข้อ e1 คุณภาพการบริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เช่น การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา (EIT1: 79.80), ข้อ e2 ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน (EIT2: 85.50) และข้อ e3 การเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (EIT3: 98.76)
- EIT ข้อ e7 การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน (EIT7: 66.97), ข้อ e8 การปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน (EIT8: 85.59) และข้อ e9 ประสิทธิภาพการใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงาน (EIT9: 42.79)
- OIT ข้อ o11 คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ* ข้อ o12 ข้อมูลสถิติการให้บริการ* ข้อ o13 E-Service และข้อ o25 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

วิเคราะห์การเชื่อมโยง: คะแนนแสดงถึงการบริการที่ได้รับความไว้วางใจในเรื่องการป้องกันสินบน แต่การปรับปรุงในด้านความสะดวกและการเข้าถึงระบบออนไลน์จะช่วยเพิ่มคะแนนในอนาคต ขณะที่ ระบบ E-Service มีความน่าเชื่อถือ แต่ยังต้องพัฒนาการเข้าถึงบริการให้สะดวกและครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น การเพิ่มฟังก์ชันใหม่ในระบบ

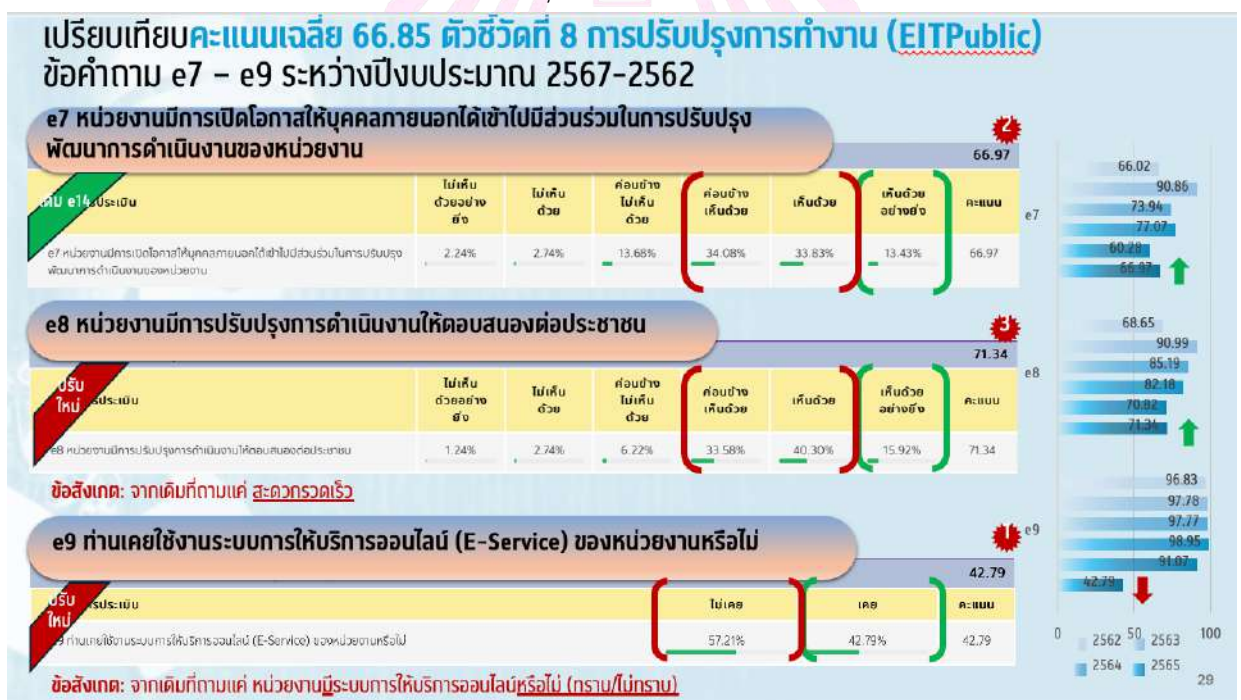
รูปภาพที่ 3: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EITPublic) ย้อนหลัง 6 ปี



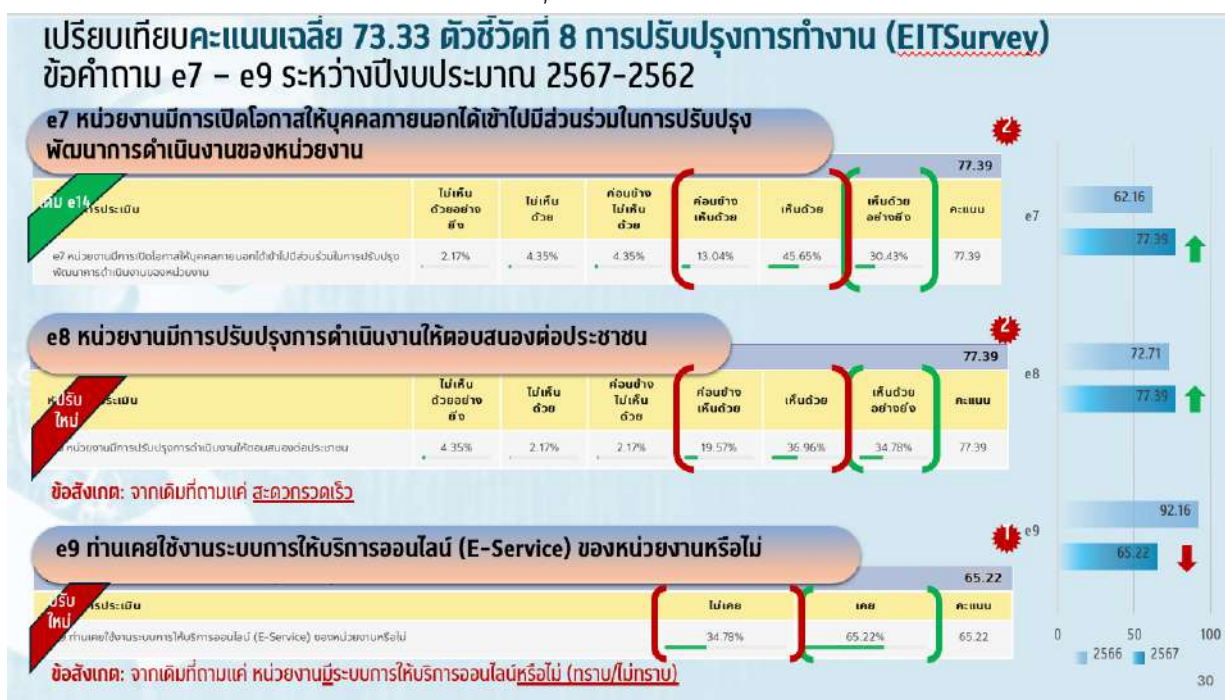
รูปภาพที่ 4: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดใน
ในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EITSurvey) ย้อนหลัง 2 ปี



รูปภาพที่ 5: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดใน
ในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EITPublic) ย้อนหลัง 6 ปี



รูปภาพที่ 6: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด
ในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EITSurvey) ย้อนหลัง 2 ปี



ตารางที่ 2 การให้บริการและระบบ E-Service

	ประเด็น	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	คะแนน	วิเคราะห์ผลการประเมินฯ
2.1.2)	การให้บริการและระบบ E-Service	EIT	e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	79.80 (เดิม 77.75) เพิ่มขึ้น	- การพัฒนาพนักงานในองค์กรโดยสอดแทรกหลักการประสิทธิภาพและตอบสนองที่ดี เช่น เน้นย้ำการใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้แต่ละหน่วยงานสามารถใช้ทรัพยากรทั้งต้นทุนแรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของนิสิตหรือผู้มารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ - ปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อและระบบการดำเนินงาน เน้น

				ใช้ระบบทำงานแบบ One-stop-service เพิ่มความรวดเร็ว แต่ต้องแบ่งหน้าชัดเจน - มีระบบที่ครอบคลุมข้อมูลทั้งหมดที่ถูกอัปโหลดขึ้น Cloud ส่วนกลาง รวมถึงผู้ใช้ระบบ เชื่อมโยงส่วนงานและส่วนกลาง ต้องให้เห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง และมีการเรียนรู้อยู่เสมอ ผ่านการจัดอบรมให้ความรู้ร่วมกัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ i1-i3)
		e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	80.5 (เดิม 80.55) ลดลงเล็กน้อย	- เชื่อมโยงกับการสื่อสารภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์คณะ/ส่วนงาน การให้บริการหน้าเคาน์เตอร์ หรือ ONE STOP SERVICE เป็นต้น (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล o9, o10, o11) - ให้ความรู้ เผยแพร่ แนะนำวิธีการของส่วนงานให้ผู้มาใช้บริการภายนอกเป็นระยะ รวมถึงแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่ถูกต้อง อาจมาในรูปแบบของการให้ข้อมูลผ่านการทำ Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พึงรู้ และสิ่งที่พนักงานไม่ควรทำในการใช้ทรัพย์สินราชการ - การพัฒนาพนักงานในองค์กรโดยสอดแทรกหลักการเสมอภาคและตอบสนองที่ดี เช่น เน้นย้ำการได้รับการปฏิบัติและการบริการอย่างเท่าเทียมกัน หรือการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของนิสิตหรือผู้มารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ - สะท้อนระบบบริหารจัดการภายในที่ดีสู่การให้บริการภายนอกที่มี

				คุณภาพ ผ่านการชูประเด็นคุณธรรม จริยธรรม เป็นระบบที่เน้นความเสมอภาค ความสามารถ และความเป็นกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคลากร จะได้รับการปฏิบัติ/ประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรม ผ่านกลไกการรักษา จริยธรรม การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม การใช้มาตรฐานทาง จริยธรรม และการมีพฤติกรรมทาง จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ด้วยกัน เพื่อสร้างการรับรู้มากขึ้น น่าจะส่งผลต่อการประเมินฯ ในระยะ ยาว (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 3 การใช้ อำนาจ i7-i9)
		e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	97.76 (เดิม 97.83) เพิ่มขึ้น	- สะท้อนระบบบริหารจัดการภายในที่ดีสู่การให้บริการภายนอกที่มีคุณภาพ ผ่านการชูประเด็นคุณธรรม จริยธรรม เป็นระบบที่เน้นความเสมอภาค ความสามารถ และความเป็นกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคลากร จะได้รับการปฏิบัติ/ประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรม ผ่านกลไกการรักษา จริยธรรม การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม การใช้มาตรฐานทาง จริยธรรม และการมีพฤติกรรมทาง จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ด้วยกัน เพื่อสร้างการรับรู้มากขึ้น น่าจะส่งผลต่อการประเมินฯ ในระยะ ยาว (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 3 การใช้ อำนาจ i7-i9) - พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงจาก o17-o19) ซึ่งจะต่อยอด ประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิง จาก o20) มากขึ้น
		e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุง	66.97 (เดิม 60.28) เพิ่มขึ้น	- สร้างความร่วมมืออย่างเป็นขั้นตอน พัฒนาระบบการมีส่วนร่วม ควรมีลำดับขั้นตั้งแต่การให้ ข้อมูล การเปิดรับความคิดเห็น การ

		พัฒนาการดำเนินงานของ หน่วยงาน		ปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การร่วมปฏิบัติ และการควบคุม ติดตาม อาจเริ่มจากการสื่อสารทาง เดียวไปจนถึงสื่อสารสองทาง (ที่เป็น การปรึกษาหารือ ร่วมคิด ร่วม วางแผน) ในระดับหนึ่งแล้ว จึงเป็น การร่วมทำ และในที่สุดเป็นการร่วม ติดตามควบคุม อาจพิจารณานำ ทฤษฎีนี้มาปรับใช้ในระดับส่วนกลาง กระจายสู่ส่วนงาน เพื่อสร้างความ เป็นหนึ่งเดียวกันและเพิ่มความ กระตือรือร้นสนใจเกี่ยวกับส่วนรวม - พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้ รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงจาก ๐17-๐19) รวมถึงผลการ สำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ จะต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงจาก ๐20) มากขึ้น
		e8 หน่วยงานมีการปรับปรุง การดำเนินงานให้ตอบสนองต่อ ประชาชน	71.34 (เดิม 70.82) เพิ่มขึ้น	- เน้นการตอบสนองต่อประชาชนผ่าน การวิเคราะห์ความต้องการ ใช้ Stakeholder Analysis เพื่อระบุ ความต้องการและปัญหาของ กลุ่มเป้าหมาย เช่น นักศึกษา ผู้ประกอบการ ชุมชน และองค์กร ภายนอก ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาสร้าง แผนพัฒนาที่ตอบโจทย์ความต้องการ - การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ให้บริการ ประยุกต์ใช้ Digital Transformation และ E- Governance ในการดำเนินงาน - การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส โดย ยึดตามแนวคิด Transparency and Accountability เผยแพร่ข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย เช่น งบประมาณ ผลการดำเนินงาน และ แผนพัฒนา ผ่านเว็บไซต์หรือ แพลตฟอร์มสาธารณะ หรือการจัดทำ รายงานประจำปีที่สรุปการดำเนินงาน ให้ประชาชนรับทราบ หรือมีช่อง

				ทางการสื่อสารที่เปิดเผย เช่น Transparency Portal หรือศูนย์ข้อมูลเปิด - เสริมทักษะบุคลากรด้านการให้บริการและการสื่อสาร เช่น จัดอบรมเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และการสื่อสารเชิงรุก และกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานที่มีทักษะด้านการบริหารความสัมพันธ์ - การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้แนวคิด Lean Management ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน เช่น ลดขั้นตอนการทำงาน และการใช้เครื่องมือวัดผลกระทบ จะช่วยสร้างความพึงพอใจและเพิ่มความไว้วางใจจากประชาชนได้อย่างยั่งยืน
		e9 ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	42.79 (เดิม 91.07) ลดลงอย่างมาก	- การวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและออกแบบระบบที่ใช้งานง่าย ใช้ User-Centered Design เพื่อให้แอปพลิเคชัน CU NEX และ CU NEX STAFF ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ โดยรวมบริการที่สำคัญ เช่น การลงทะเบียน การขอเอกสาร และการจองพื้นที่ไว้ในระบบเดียวแล้ว พร้อมบูรณาการข้อมูลผ่านฐานข้อมูลส่วนกลาง นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีทันสมัย เช่น Cloud Computing, AI Chatbot และระบบ Single Sign-On จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน การสนับสนุนการใช้งานผ่านกรอบอบรมและการจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือผู้ใช้ รวมถึงการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐาน เช่น ISO 27001 และ PDPA จะสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้ ที่สำคัญยังควรมีการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

				โดยใช้ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้และข้อมูลการใช้งานจริง เพื่อให้มั่นใจว่าบริการออนไลน์มีความสะดวก โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	OIT	o11 คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ*	100	รักษาระดับไว้
		o12 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	100	รักษาระดับไว้
		o13 E-Service	100	รักษาระดับไว้
		o25 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100	รักษาระดับไว้

2.1.3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

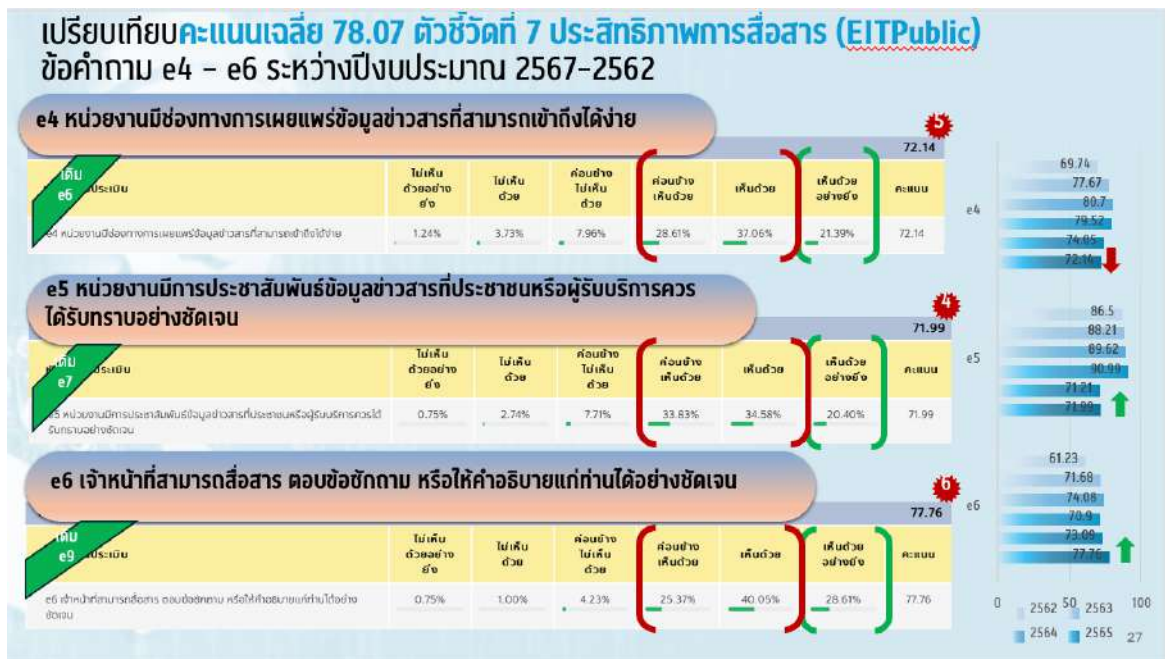
ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

- EIT ข้อ e4 มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย (EIT4: 72.14), ข้อ e5 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน (EIT5: 71.99) และข้อ e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน (EIT6: 77.76)
- OIT ข้อ o1 โครงสร้าง ข้อ o2 ข้อมูลผู้บริหาร ข้อ o3 อำนาจหน้าที่ ข้อ o4 ข้อมูลการติดต่อ ข้อ o5 ข่าวประชาสัมพันธ์ และข้อ o6 Q&A
- สามารถปรับปรุงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ โดยการพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การสร้างแพลตฟอร์มกลางอย่างเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th พัฒนาการเชื่อมโยงการใช้โซเชียลมีเดียและแอปพลิเคชันให้เข้าถึงง่าย พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและสื่อถึงเป้าหมายของหน่วยงาน เช่น เพิ่มเติมภาษาอื่นๆ นำเสนอด้วยอินโฟกราฟิกหรือวิดีโอสั้น เป็นต้น
- นอกจากนี้ ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ผ่านการอบรมฝึกฝน และการใช้งานเทคโนโลยี เช่น AI Chatbot และระบบ Live Chat รวมถึงจัดการคำถามด้วยฐานข้อมูลความรู้ (FAQ) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตอบโต้ที่ตรงความต้องการ
- สุดท้าย มหาวิทยาลัยควรดำเนินการประเมินผลและรวบรวมข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น พร้อมสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในระยะยาว

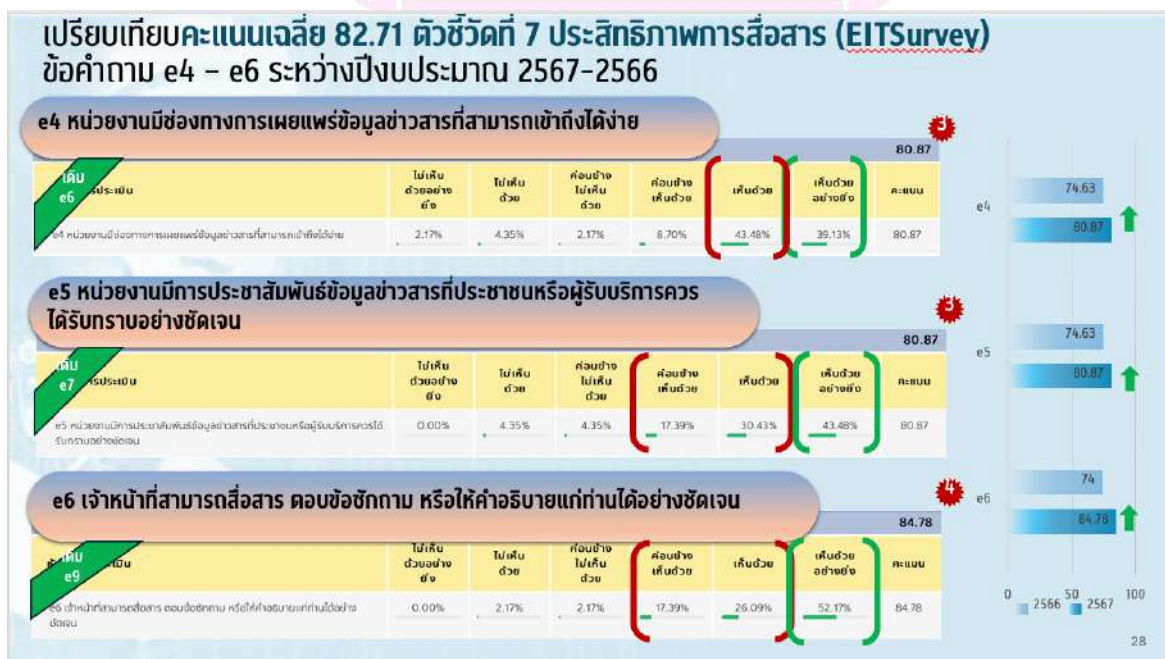
วิเคราะห์การเชื่อมโยง: คะแนน OIT สูงสุดในด้านนี้สะท้อนถึงประสิทธิภาพของช่องทางประชาสัมพันธ์ที่ดี เช่น เว็บไซต์ transparency.chula.ac.th ซึ่งได้รับการพัฒนามา อย่างไรก็ดีตาม บางส่วนจากคะแนน EIT เห็นว่า

ช่องทางปัจจุบันอาจยังไม่ครอบคลุม หรือการออกแบบอาจไม่เอื้อต่อการเข้าถึงของผู้ใช้ทุกกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุหรือผู้ที่ไม่เชี่ยวชาญเทคโนโลยี ขาดการบูรณาการข้อมูลไว้ในแพลตฟอร์มเดียวที่ใช้งานง่าย ข้อมูลอาจยังขาดความชัดเจนหรือน่าสนใจ เช่น การใช้ภาษาที่เป็นทางการมากเกินไป หรือการออกแบบสื่อที่ไม่ดึงดูด และการสื่อสารของเจ้าหน้าที่คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบ่งบอกว่ายังต้องการพัฒนาทักษะการตอบคำถามหรือให้คำอธิบายอย่างกระชับและชัดเจนมากขึ้น

รูปภาพที่ 7: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด
ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (EITPublic) ย้อนหลัง 6 ปี



รูปภาพที่ 8: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด
ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (EITSurvey) ย้อนหลัง 2 ปี



ตารางที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

	ประเด็น	เครื่องมือ	ข้อความ	คะแนน	วิเคราะห์ผลการประเมินฯ
2.1.3)	ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	EIT	e4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	72.14 (เดิม 74.05) ลดลง	- ใช้แนวคิด Omni-Channel Communication เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลผ่านช่องทางที่หลากหลายและสะดวก ประสานหน่วยงานภารกิจหลัก เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาพัทยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพบริการวิจัยและบริการวิชาการ ฯลฯ ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลให้สอดคล้องกัน จำนวน 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 ควบคู่การปฏิบัติงาน การให้บริการ และแสดงช่องทางการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot, Line official Account, Web board* เป็นต้น - สามารถทำได้หลายวิธี โดยการใช้ช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์และโซเชียลมีเดีย รวมถึงการสร้างระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ที่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมผ่านฟีดแบ็คต่าง ๆ การเผยแพร่ข้อมูลผ่านกิจกรรมการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ (Educational

				and Event-Based Communication) ก็เป็นอีกวิธีที่สำคัญ โดยการใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อให้ข้อมูลเข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้การใช้โครงสร้างการบริหารภายใน เช่น อีเมลหรือ อินทราเน็ต ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยและการเผยแพร่ข้อมูลอย่างโปร่งใส จะช่วยให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ง่ายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
		e5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	71.99 (เดิม 71.21) เพิ่มขึ้น	- ใช้แนวคิด Omni-Channel Communication เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลผ่านช่องทางที่หลากหลายและสะดวก ประสานหน่วยงานภารกิจหลัก เช่น สำนักงานการทะเบียนบัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพบริการวิจัยและบริการวิชาการ ฯลฯ ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลให้สอดคล้องกัน จำนวน 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 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ควบคู่การปฏิบัติงาน การให้บริการ และแสดงช่องทางการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live

				Chat, Chatbot, Line official Account, Web board* เป็นต้น - การใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย (Multi-Channel Communication) เช่น เว็บไซต์, โซเชียลมีเดีย, และแอปพลิเคชันมือถือ พร้อมทั้งการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส เช่น ข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงาน หรือการตัดสินใจที่มีผลต่อผู้รับบริการหรือประชาชน การใช้การสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) ให้ผู้รับบริการสามารถให้ข้อเสนอแนะและถามตอบได้ การสื่อสารข้อมูลต้องกระชับ เข้าใจง่าย (Clear and Simple Communication) และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญกับการเข้าถึงข้อมูลที่ง่ายและสามารถใช้งานได้ทุกแพลตฟอร์ม รวมถึงการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) การประชาสัมพันธ์เพื่อปรับปรุงการสื่อสารในอนาคตต่อ
		e6 เจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	77.76 (เดิม 73.09) เพิ่มขึ้น	- ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการสื่อสาร (Training and Skill Development) เช่น ที่เกี่ยวกับการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ การฝึกทักษะในการตอบคำถามที่หลากหลายอย่างมืออาชีพ การจัดการในภาวะวิกฤต รวมถึงการมีความรู้ความเข้าใจในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และสามารถอธิบายหรือให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และพัฒนาคู่มือการสื่อสารสำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อสร้างมาตรฐานในการตอบคำถามและการให้คำอธิบาย - การใช้ช่องทางหลากหลาย เช่น โทรศัพท์, อีเมล, แชนบอท, รวมถึงการสื่อสารที่เข้าใจง่าย โดยใช้ภาษากระชับและตรงประเด็น เลี่ยงการใช้

			ศัพท์เฉพาะหรือคำที่ซับซ้อนในกรณีที่ไม่จำเป็น เพื่อให้คำตอบหรือคำอธิบายสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดความรู้พื้นฐานของผู้รับข้อมูล ก้าวสู่การบูรณาการการสื่อสารภายในองค์กร เช่น จัดการประชุมภายในเพื่อแบ่งปันข้อมูล หรือพัฒนาระบบความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) ที่เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ตามเครือข่ายวิชาชีพ - ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น AI-Powered Communication Tools ตอบสนองคำถามอย่างรวดเร็ว (Timely Response) เปิดช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อรับฟีดแบ็ค และช่วยในการจัดการคำถาม เช่น ระบบแชทบอท แอปพลิเคชันที่สามารถแยกงานเบื้องต้น ระบบการจัดการคำถาม (ticketing system) หรือระบบ Live Chat หรือ AI Chatbot ช่วยตอบคำถามเบื้องต้น และช่วยลดภาระบุคลากร หรือระบบติดตามคำถามและคำตอบ (Query Tracking System) เพื่อประเมินความสำเร็จของการสื่อสาร (Performance Measurement Frameworks) เป็นต้น - ใช้แนวคิด Omni-Channel Communication เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลผ่านช่องทางที่หลากหลาย และสะดวก ประสานหน่วยงานภารกิจหลัก เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพบริการ วิจัยและบริการวิชาการ ฯลฯ ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลให้สอดคล้องกัน จำนวน 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 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ควบคู่การปฏิบัติงาน การให้บริการ และแสดงช่องทางการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot, Line official Account, Web board* เป็นต้น
	OIT	๐1 โครงสร้าง	100	รักษาระดับไว้
		๐2 ข้อมูลผู้บริหาร	100	รักษาระดับไว้
		๐3 อำนาจหน้าที่	100	รักษาระดับไว้
		๐4 ข้อมูลการติดต่อ	100	รักษาระดับไว้
		๐5 ข่าวประชาสัมพันธ์	100	รักษาระดับไว้
		๐6 Q&A	100	รักษาระดับไว้

2.1.4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

- IIT ข้อ i10 มีเจ้าหน้าที่คอยยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องเพียงใด (IIT10: 64.12), ข้อ i11 มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันเพียงใด (IIT11: 92.62) และข้อ i12 หน่วยงานตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำเพียงใด (IIT12: 65.4)
- ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่ เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตราฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐20)

วิเคราะห์การเชื่อมโยง: ข้อมูลชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบดิจิทัลที่ช่วยตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างโปร่งใส รวมถึงการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ง่าย เช่น ระบบตรวจสอบและติดตามการใช้งานแบบเรียลไทม์ หรือระบบออนไลน์สำหรับการขออนุมัติยืมทรัพย์สิน ซึ่งสามารถตรวจสอบสถานะและประวัติการยืมได้ตลอดเวลา เป็นต้น

นอกจากชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเพิ่มกลไกการกำกับดูแลทรัพย์สินราชการ หน่วยงานควรระบุสื่อสารขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก o10) พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง และควรมีแนวทางในการกำกับดูแล ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง (อ้างอิงจาก i12)

รูปภาพที่ 9: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด
ในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT) ย้อนหลัง 6 ปี



ตารางที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็น	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	คะแนน	วิเคราะห์ผลการประเมินฯ
2.1.4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	IIT	i10 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	64.12 (เดิม 66.34) ลดลง	- ออกประกาศกำหนดระเบียบและนโยบายที่ชัดเจน (Clear Policies and Regulations) จัดทำระเบียบข้อบังคับหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการ เช่น ขั้นตอนการขอยืม การใช้ การคืน และข้อห้ามต่าง ๆ โดยอิงตามกฎหมายและระเบียบราชการ เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113

			ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 และแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ อย่างละเอียด - นำเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกคนทำงานและจัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการอนุญาตการใช้ทรัพย์สินทางราชการที่ถูกต้อง และมีระบบการกำกับตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินทางราชการอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ในทางที่มีขอบ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ i10, i11, i12) - เพิ่มการสื่อสารภายในองค์กร สื่อสารให้บุคลากร ไปจนถึงผู้มาใช้บริการ และลูกค้า คู่สัญญารับรู้ถึงนโยบายและแนวปฏิบัติ โดยสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่าน Infographic อย่างง่าย อาทิ กลุ่ม Line แทรกในการอบรมหรือการประชุมเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ i4, i5, i6) - จัดอบรมและให้ความรู้ (Training and Awareness) แก่บุคลากรเกี่ยวกับความรับผิดชอบและบทลงโทษหากฝ่าฝืน รวมถึงการตรวจสอบทรัพย์สินอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดูแลทรัพย์สินร่วมกัน (Fostering Shared Accountability) เป็นระยะ รวมถึงแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง อาจมาในรูปแบบของการอบรมประจำปี หรือการให้ข้อมูลผ่านการทำ
--	--	--	--

				Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พนักงานพึงรู้ และสิ่งที่พนักงานไม่ควรทำในการใช้ทรัพย์สินราชการ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ i10, i11, i12)
		i11 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน หรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ หรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	92.62 (เดิม 86.23) เพิ่มขึ้น	- ออกประกาศกำหนดนโยบาย และมาตรฐานบริการที่ชัดเจน (Clear Policies and Service Standards) อย่างการจัดทำนโยบายที่ส่งเสริมความเสมอภาค และการปฏิบัติต่อผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียม โดยยึดหลักความ ยุติธรรม ความโปร่งใส และการไม่เลือกปฏิบัติ หรือกำหนด มาตรฐานบริการที่ชัดเจน เช่น การให้บริการด้วยภาษาที่สุภาพ และการปฏิบัติต่อผู้รับบริการทุกกลุ่มด้วยความเคารพ เป็นต้น - สร้างระบบให้บริการแบบ มาตรฐาน (Standardized Service System) นำเทคโนโลยี เข้ามาอำนวยความสะดวก คนทำงานและจัดการอย่างเป็น ระบบ เช่น ระบบบัตรคิวที่ช่วยลด ความล่าช้าในการให้บริการ หรือพัฒนาช่องทางรับบริการที่ หลากหลาย เช่น ออนไลน์ โทรศัพท์ หรือการติดต่อโดยตรง เพื่อตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการทุกกลุ่ม - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการ สื่อสารสองทาง (Promote Engagement and Two-Way Communication) เปิดช่องทาง ให้ผู้รับบริการแสดงความคิดเห็น หรือรายงานปัญหาเกี่ยวกับการ บริการ เช่น กล่องแสดงความ คิดเห็น การสำรวจความพึงพอใจ

				หรือระบบร้องเรียนออนไลน์ เป็นต้น รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดสำหรับประเมินคุณภาพบริการ (Monitoring and Evaluation) เช่น ระยะเวลาให้บริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม - สร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ที่เกี่ยวกับหลักการด้านความเท่าเทียม (เพศ อายุ เชื้อชาติ หรือสถานะทางสังคม) การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้บริการที่มีคุณภาพ แบบมุ่งเป้ากลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) โดยดำเนินการ 3 แนวทางหลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทัศนคติค่านิยม (Education) ด้านการป้องกันการทุจริตและป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence) และด้านการปราบปรามการทุจริต (Suppression) ภายใต้โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จูฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น
		i12 หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นประจำมากน้อยเพียงใด	65.4 (เดิม 68.68) ลดลง	- ออกประกาศกำหนดระเบียบและนโยบายที่ชัดเจน (Clear Policies and Regulations) จัดทำระเบียบข้อบังคับหรือแนวทางการยึดทรัพย์สินของราชการ

			เช่น วัตถุประสงค์การใช้งาน การอนุญาต และข้อห้ามต่าง ๆ โดยอิงตามกฎหมายและระเบียบราชการ เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 และแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ อย่างละเอียด - นำเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกคนทำงานและจัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการอนุญาตการใช้ทรัพย์สินทางราชการที่ถูกต้อง และมีระบบการกำกับตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินทางราชการอย่างเหมาะสม เช่น ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในพื้นที่จัดเก็บ, ระบบฐานข้อมูลดิจิทัล/ QR Code ติดตามการใช้งานและการเคลื่อนย้าย หรือระบบอนุมัติการยืมทรัพย์สินผ่านระบบดิจิทัล ซึ่งสามารถตรวจสอบประวัติการอนุมัติและใช้งานได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ในทางที่มิชอบ พร้อมทั้งประเมินและปรับปรุงมาตรการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในองค์กร - จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต แผนป้องกันการทุจริต มาตรการและแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้แก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA เพื่อเฝ้าระวัง
--	--	--	---

			เตือนภัยและเตรียมการลดผลกระทบ - เพิ่มการสื่อสารภายในองค์กร สื่อสารให้บุคลากร ไปจนถึงผู้มาใช้บริการ และลูกค้า คู่สัญญารับรู้ถึงนโยบายและแนวปฏิบัติ เช่น บทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับการนำทรัพย์สินไปใช้ในทางที่ผิด การชดเชยค่าเสียหาย การพักงาน หรือการดำเนินคดีทางกฎหมาย หรือแจ้งช่องทางร้องเรียนและแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Mechanisms) โดยสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่าน Infographic อย่างง่าย อาทิ กลุ่ม Line แทรกในการอบรมหรือการประชุม เครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ i4, i5, i6) - จัดอบรมและให้ความรู้ (Training and Awareness) แก่บุคลากรเกี่ยวกับความรับผิดชอบและบทลงโทษหากฝ่าฝืน รวมถึงการตรวจสอบทรัพย์สินอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดูแลทรัพย์สินร่วมกัน (Fostering Shared Accountability) เป็นระยะ รวมถึงแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง อาจมาในรูปแบบของการอบรมประจำปี หรือการให้ข้อมูลผ่านการทำ Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พนักงานพึงรู้ และสิ่งที่พนักงานไม่ควรทำในการใช้ทรัพย์สินราชการ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ i10, i11, i12)
--	--	--	---

		๐30 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	100	รักษาระดับไว้
		๐31 รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100	รักษาระดับไว้

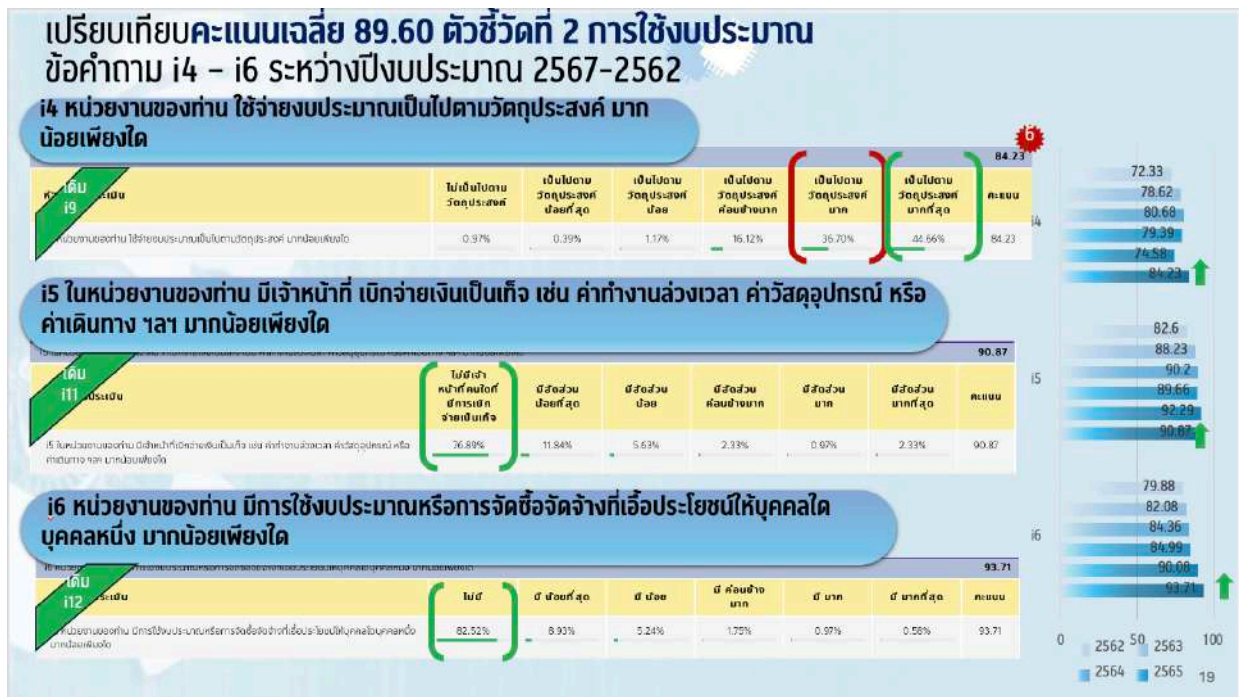
2.1.5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

- IIT ข้อ i4 หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใด (IIT4: 84.23), ข้อ i5 ในหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จเพียงใด เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด (IIT5: 90.87) และข้อ i6 หน่วยงานการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงใด (IIT6: 93.71)
- OIT ข้อ ๐14 รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ข้อ ๐15 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ข้อ ๐16 ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และข้อ ๐17 รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี
- หน่วยงานควรนำข้อมูลจากการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างมาจัดทำเป็นสื่อสร้างการรับรู้ในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดความสนใจ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ ตลอดจนจุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสมต่อไป

วิเคราะห์การเชื่อมโยง: สะท้อนความโปร่งใสที่ดีในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้งบประมาณที่โปร่งใสมีการพัฒนา แต่ยังสามารถปรับปรุงการสื่อสารให้เข้าใจง่ายขึ้น เช่น รายงานการใช้จ่ายในรูปแบบที่สาธารณะเข้าใจได้ หรือรายงานการเงินแบบอินโฟกราฟิก เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสามารถยกระดับความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างได้โดยเน้นหลักธรรมาภิบาลผ่านมาตรการสำคัญ เช่น (1) ความโปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลงบประมาณและโครงการจัดซื้อจัดจ้างผ่านแพลตฟอร์มหรือเว็บไซต์ออนไลน์ (2) การมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากร นิสิต และภาคประชาสังคมมีบทบาทในการร่วมตรวจสอบ (3) ระบบกำกับดูแลและตรวจสอบ ผ่านเครื่องมือ E-Governance และการประเมินความเสี่ยงด้านทุจริต (4) การป้องกันการทุจริต เช่น การประกาศ No Gift Policy มีระบบแจ้งเบาะแส/ร้องเรียน และส่งเสริมจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ (5) การใช้เทคโนโลยี เช่น e-GP, AI และ Big Data Analytics เพื่อตรวจจับความผิดปกติของการใช้งบประมาณ และ (6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ผ่านการอบรมด้านธรรมาภิบาลและการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้กระบวนการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงในการทุจริต และสร้างความเชื่อมั่นกับหน่วยงานมากขึ้น

รูปภาพที่ 10: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดใน
ในตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (IIT) ย้อนหลัง 6 ปี



ตารางที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

	ประเด็น	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	คะแนน	วิเคราะห์ผลการประเมินฯ
2.1.5)	กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	IIT	i4 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	84.23 (เดิม 74.58) เพิ่มขึ้น	- เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนงบประมาณ (Strategic Budget Planning) อย่างรัดกุม กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน (Setting KPIs and Goals) พร้อมทั้งติดตามและตรวจสอบการใช้งบประมาณ (Budget Oversight and Monitoring) อย่างสม่ำเสมอ มีการรายงานผลอย่างโปร่งใส (Transparent Reporting) ตามช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน นอกจากนี้ ประเมินผลการใช้งบประมาณ (Evaluation and Continuous Improvement) และการบริหารความเสี่ยง (Budget Risk Management) ช่วยลดโอกาสการใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งส่งเสริมความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่ม

				ประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่น ในกระบวนการใช้งบประมาณ - จัดอบรมและสร้างความรู้ความเข้าใจ (Training and Awareness) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เข้าใจระเบียบและกระบวนการใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง สอดแทรกหลักการประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เน้นผลการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติตามที่ได้รับมาดำเนินการ ใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้แต่ละหน่วยงานสามารถใช้ทรัพยากรทั้งต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจเป็นสำคัญ - สร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน พัฒนาระบบการมีส่วนร่วม ควรมีลำดับขั้นตั้งแต่การให้ข้อมูล การเปิดรับความคิดเห็นของคนใน การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การร่วมปฏิบัติ และการควบคุมติดตาม อาจเริ่มจากการสื่อสารทางเดียวไปจนถึงสื่อสารสองทาง (ที่เป็นการ ปรึกษาหารือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน) ในระดับหนึ่งแล้ว จึงเป็นการร่วมทำ และในที่สุดเป็นการร่วมติดตามควบคุม อาจพิจารณานำทฤษฎีนี้มาปรับใช้ได้ เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันและเพิ่มความกระตือรือร้นสนใจเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณในส่วนงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ i4, i5, i6)
		i5 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่า	90.87 (เดิม 92.29)	- อาศัยการออกกำหนดระเบียบที่ชัดเจน (Clear Policies and Guidelines) เช่น หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ

		วัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	ลดลง	การเบิกจ่ายเงิน ขั้นตอนการเบิกจ่าย เอกสารประกอบการเบิกจ่าย และ ข้อกำหนดการตรวจสอบ - การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเสี่ยง (Technology Integration) อย่าง ระบบดิจิทัลสำหรับการเบิกจ่ายเงิน เช่น ระบบ e-Payment หรือ e-Budgeting ที่สามารถบันทึกและ ติดตามข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ หรือใช้ ระบบตรวจสอบอัตโนมัติที่สามารถ แจ้งเตือนเมื่อพบความผิดปกติ เช่น การเบิกจ่ายที่เกินงบประมาณ - การใช้ระบบตรวจสอบภายใน (Internal Audit System) งาน ตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่ ตรวจสอบเอกสารและกระบวนการ เบิกจ่ายอย่างละเอียด รวมถึงใช้การ ตรวจสอบแบบสุ่มหรือเจาะจงในกรณี ที่สงสัยว่ามีการทุจริต - ติดตั้งระบบและสื่อสารช่องทางการ รับเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing) ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถ แจ้งเบาะแสการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น กล่องรับข้อความ สายด่วน เว็บไซต์ออนไลน์ รวมถึงมีบทลงโทษที่ เหมาะสม - จัดอบรมและสร้างความรู้ความ เข้าใจ (Training and Awareness) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เข้าใจ ถึงกระบวนการเบิกจ่ายที่ถูกต้องและ จริยธรรมในการทำงาน สอดแทรก หลักการประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ เช่น เน้นผลการ ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติตามที่ได้ รับมาดำเนินการ ใช้เทคนิคและ เครื่องมือในการบริหารจัดการที่ เหมาะสมให้แต่ละหน่วยงานสามารถใช้ทรัพยากรทั้งต้นทุน แรงงานและ
--	--	--	------	---

			ระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจเป็นสำคัญ - สร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน พัฒนาระบบการมีส่วนร่วม ควรมีลำดับขั้นตั้งแต่การให้ข้อมูล การเปิดรับความคิดเห็นของคนใน การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การร่วมปฏิบัติ และการควบคุมติดตาม อาจเริ่มจากการสื่อสารทางเดียวไปจนถึงสื่อสารสองทาง (ที่เป็นการ ปรึกษาหารือ ร่วมคิดร่วมวางแผน) ในระดับหนึ่งแล้ว จึงเป็นการร่วมทำ และในที่สุดเป็นการร่วมติดตามควบคุม อาจพิจารณานำทฤษฎีนี้มาปรับใช้ได้ เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันและเพิ่มความกระตือรือร้นสนใจเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณการเบิกจ่ายในส่วนงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ 17, 18, 19) - จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต แผนป้องกันการทุจริต มาตรการและแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้แก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA รวมถึงสร้างการรับรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ๐30, ๐31) - สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวังตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำ
--	--	--	---

				ความผิตภายในองค์กร เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อ ร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไข ปัญหาการทุจริต i13, i14, i15)
		i6 หน่วยงานของท่าน มีการใช้ งบประมาณหรือการจัดซื้อจัด จ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	93.71 (เดิม 90.08) เพิ่มขึ้น	- อาศัยการออกกำหนดระเบียบที่ ชัดเจน (Clear Policies and Guidelines) เกี่ยวกับการใช้ งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างให้ สอดคล้องกับกฎหมายและ มาตรฐานสากล เช่น พระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ และวางแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การ เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะผ่าน เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย - การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเสี่ยง (Technology Integration) อย่างใช้ ระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบ e-Procurement หรือ e- GP เพื่อเพิ่มความโปร่งใส รวมถึง ติดตามและจัดเก็บข้อมูลการจัดซื้อจัด จ้างในรูปแบบดิจิทัล - การใช้ระบบตรวจสอบภายใน (Internal Audit System) งาน ตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่ ตรวจสอบการใช้งบประมาณและการ จัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงใช้การตรวจสอบ แบบสุ่มเพื่อค้นหาข้อบกพร่องและ ช่องโหว่ หรือเจาะจงในกรณีที่สูงสัย ว่ามีการทุจริต - ติดตั้งระบบและสื่อสารช่องทางการ รับเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing) ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถ แจ้งเบาะแสการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น กล้องรับข้อความ สายด่วน เว็บไซต์ออนไลน์ รวมถึงมีบทลงโทษที่ เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ฝ่าฝืน

			ระเบียบ เช่น การเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง - จัดอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Capacity Building) ให้แม่นยำในหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและถูกต้องตามกฎหมาย ส่งเสริมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง สอดแทรกหลักการประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เน้นผลการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติตามที่ได้รับมาดำเนินการ ใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้แต่ละหน่วยงานสามารถใช้ทรัพยากรทั้งต้นทุน งบประมาณและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจเป็นสำคัญ - สร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างเป็นขั้นตอน พัฒนาระบบการมีส่วนร่วม ควรมีลำดับขั้นตั้งแต่การให้ข้อมูล การเปิดรับความคิดเห็นของคนใน การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การร่วมปฏิบัติ และการควบคุมติดตาม อาจเริ่มจากการสื่อสารทางเดียวไปจนถึงสื่อสารสองทาง (ที่เป็นการ ปรึกษาหารือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน) ในระดับหนึ่งแล้ว จึงเป็นการร่วมทำ และในที่สุดเป็นการร่วมติดตามควบคุม อาจพิจารณานำทฤษฎีนี้มาปรับใช้ได้ เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันและเพิ่มความสะดวกหรือสนใจเกี่ยวกับเรื่องการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างในส่วนงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ i4, i5, i6) - จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต แผน
--	--	--	--

				ป้องกันการทุจริต มาตรการและแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้แก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA รวมถึงสร้างการรับรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต o30, o31) - สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวังตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำ ความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15)
	OIT	o14 รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100	รักษาระดับไว้
		o15 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100	รักษาระดับไว้
		o16 ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100	รักษาระดับไว้
		o17 รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100	รักษาระดับไว้

2.1.6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

- IIT ข้อ i7 การใช้อำนาจอย่างโปร่งใสว่า ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาเพียงใด (IIT7: 90.49), ข้อ i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤตินิชอบเพียงใด (IIT5: 96.78) และการบริหารงานบุคคลที่ปราศจาก

สินบนอย่าง ข้อ i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ (IIT9: 99.03)

- OIT ข้อ ๐18 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐19 รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี ข้อ ๐20 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อ ๐21 การ ขยับเลื่อนจริยธรรม

วิเคราะห์การเชื่อมโยง: คะแนนสูงในหมวดนี้แสดงถึงกระบวนการที่โปร่งใสในระดับสูง แต่ต้องมีกลไกสนับสนุน เช่น สายด่วนร้องเรียนและระบบสอบสวนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

รูปภาพที่ 11: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด
ในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (IIT) ย้อนหลัง 6 ปี



ตารางที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

	ประเด็น	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	คะแนน	วิเคราะห์ผลการประเมินฯ
2.1.6)	กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	IIT	i7 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	93.05 (เดิม 93.05) ลดลง	- กำหนดกรอบจรรยาบรรณและนโยบายที่ชัดเจน (Code of Conduct and Regulations) เช่น จัดทำจรรยาบรรณของผู้บริหารและบุคลากรระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย โดยวางหลักการชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและ

			เจ้าหน้าที่ ระบุว่าไม่สามารถใช้อำนาจสั่งการในทางที่ไม่เหมาะสม หรือออกนโยบายเฉพาะเจาะจงลงมา เช่น กำหนดข้อห้ามเรื่องการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว รวมถึงระบุบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืน เพื่อป้องกันการใช้ตำแหน่งในทางที่ผิด เป็นต้น - ส่งเสริมภาพลักษณ์ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารส่วนงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร ต้องมีการนำเสนอว่าฝ่ายบริหารให้ความสนใจในการป้องกันการทุจริต และมีบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15) - จัดอบรมและให้ความรู้ (Training and Awareness) เช่น อบรมผู้บังคับบัญชา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความเข้าใจด้านจริยธรรมในการทำงาน และผลกระทบของการใช้ตำแหน่งในทางที่ผิด แสดงบทบาทเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสนับสนุนการทำงานของทีม รวมถึงสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ ผ่านการจัดกิจกรรมหรือการอบรมที่เน้นสร้างความมั่นใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเป็นระยะ อาจมาในรูปแบบของการอบรมประจำปี หรือการให้ข้อมูลผ่านการทำ Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พนักงานพึงรู้ และสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรกระทำ - สร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ที่เกี่ยวกับหลักการด้านความเท่าเทียม (เพศ อายุ เชื้อชาติ หรือสถานะทางสังคม) การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้บริการที่มีคุณภาพ แบบมุ่งเป้ากลุ่มเครือข่าย
--	--	--	--

			ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) โดยดำเนินการ 3 แนวทางหลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทัศนคติค่านิยม (Education) ด้านการป้องกันการทุจริตและป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence) และด้านการปราบปรามการทุจริต (Suppression) ภายใต้โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ จาก o22-o24) รวมถึงผลการสำรวจความคิดเห็น รับฟังข้อร้องเรียนและตรวจสอบอย่างอิสระ มีหน่วยกำกับดูแลจริยธรรมคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานและรับรายงานพฤติกรรมไม่เหมาะสม แล้วต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส จากการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม o25) มากขึ้น - สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำ
--	--	--	--

				ความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15)
		i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	96.78 (เดิม 95.38) เพิ่มขึ้น	- กำหนดกรอบจรรยาบรรณและนโยบายที่ชัดเจน (Code of Conduct and Regulations) เช่น จัดทำจรรยาบรรณของผู้บริหารและบุคลากรระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย โดยวางหลักการชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ ระบุว่าไม่สามารถใช้อำนาจสั่งการในทางที่ไม่เหมาะสม หรือออกนโยบายเฉพาะเจาะจงลงมา เช่น กำหนดข้อห้ามเรื่องการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว รวมถึงระบุบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืน เพื่อป้องปรามการใช้ตำแหน่งในทางที่ผิด เป็นต้น - ส่งเสริมภาพลักษณ์ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารส่วนงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร ต้องมีการนำเสนอว่าฝ่ายบริหารให้ความสนใจในการป้องกันการทุจริต และมีบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15) - จัดอบรมและให้ความรู้ (Training and Awareness) เช่น อบรมผู้บังคับบัญชา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความเข้าใจด้านจริยธรรมในการทำงาน และผลกระทบของการใช้ตำแหน่งในทางที่ผิด แสดงบทบาทเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสนับสนุนการทำงานของทีม รวมถึงสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ ผ่านการจัด

			กิจกรรมหรือการอบรมที่เน้นสร้างความมั่นใจในสิทธิและหน้าที่ของตน เป็นระยะ อาจมาในรูปแบบของการอบรมประจำปี หรือการให้ข้อมูลผ่านการทำ Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พนักงานพึงรู้ และสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรกระทำ - สอดแทรกหลักคุณธรรมและจริยธรรมให้การปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน เป็นต้น - สร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ที่เกี่ยวกับหลักการด้านความเท่าเทียม (เพศ อายุ เชื้อชาติ หรือสถานะทางสังคม) การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้บริการที่มีคุณภาพ แบบมุ่งเป้ากลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) โดยดำเนินการ 3 แนวทางหลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทัศนคติค่านิยม (Education) ด้านการป้องกันการทุจริตและป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence) และด้านการปราบปรามการทุจริต (Suppression) ภายใต้โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส การจัดการเรื่อง
--	--	--	---

				ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ จาก ๐22-๐24) รวมถึงผลการสำรวจความคิดเห็น รับฟังข้อร้องเรียนและตรวจสอบอย่างอิสระ มีหน่วยกำกับดูแลจริยธรรมคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานและรับรายงานพฤติกรรมไม่เหมาะสม แล้วต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส จากการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ๐25) มากขึ้น - สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำ ความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15)
		i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	99.03 (เดิม 81.48) เพิ่มขึ้น	- กำหนดนโยบายและมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน (Clear Policies and Regulations) เช่น มีนโยบายต่อต้านการทุจริตจัดทำและเผยแพร่ นโยบายชัดเจนว่าการให้หรือรับสินบนในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งต้องห้าม พร้อมกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน และประกาศจรรยาบรรณการบริหารงานบุคคล ระบุแนวทางปฏิบัติที่โปร่งใส ยุติธรรม และเท่าเทียมในกระบวนการบรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง - ส่งเสริมภาพลักษณ์ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารส่วนงานต้อง

			เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร ต้องมีการนำเสนอว่าฝ่ายบริหารให้ความสนใจในการป้องกันการทุจริต และมีบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15) - สร้างระบบคัดเลือกและแต่งตั้งที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ประกาศชัดเจน เช่น ใช้เกณฑ์การประเมินที่ระบุคุณสมบัติ ประสบการณ์ ผลงาน และคะแนนการสัมภาษณ์ พร้อมเปิดเผยข้อมูลการคัดเลือก ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบกระบวนการคัดเลือกที่เป็นอิสระ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงมีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ในทางที่มีขอบ - สะท้อนระบบบริหารจัดการภายในที่ดีสู่การให้บริการภายนอกที่มีคุณภาพ ผ่านการชูประเด็นคุณธรรม จริยธรรม เป็นระบบที่เน้นความเสมอภาค ความสามารถ และความเป็นกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรจะได้รับการปฏิบัติ/ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ผ่านกลไกการรักษาวินัย การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม การใช้มาตรฐานทางจริยธรรม และการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วยกัน เพื่อสร้างการรับรู้มากขึ้น น่าจะส่งผลต่อการประเมินฯ ในระยะยาว (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ i13, i14, i15) - จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต แผน
--	--	--	--

			ป้องกันการทุจริต มาตรการและแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้แก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA รวมถึงสร้างการรับรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต o30, o31) - สร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ที่เกี่ยวกับหลักการด้านความเท่าเทียม (เพศ อายุ เชื้อชาติ หรือสถานะทางสังคม) การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้บริการที่มีคุณภาพ แบบมุ่งเป้ากลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) โดยดำเนินการ 3 แนวทางหลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทัศนคติค่านิยม (Education) ด้านการป้องกันการทุจริตและป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence) และด้านการปราบปรามการทุจริต (Suppression) ภายใต้โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ จาก o22-o24) รวมถึงผลการสำรวจความคิดเห็น รับฟังข้อร้องเรียนและตรวจสอบอย่างอิสระ มีหน่วยกำกับดูแลจริยธรรมคอย
--	--	--	---

				ตรวจสอบการปฏิบัติงานและรับรายงานพฤติกรรมไม่เหมาะสม แล้วต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส จากการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ๐25) มากขึ้น - สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำ ความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15)
	OIT	๐18 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100	รักษาระดับไว้
		๐19 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	100	รักษาระดับไว้
		๐20 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100	รักษาระดับไว้
		๐21 การขับเคลื่อนจริยธรรม	100	รักษาระดับไว้

2.1.7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง:

- IIT ข้อ i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด (IIT13: 85.44), ข้อ i14 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด (IIT14: 80.82) และข้อ i15 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด (IIT15: 77.05)
- OIT ข้อ ๐22 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ, ข้อ ๐23 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ, ข้อ ๐24 ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ขอบ, ข้อ ๐25 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม, ข้อ ๐26 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่, ข้อ ๐27 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy, ข้อ ๐28 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy, ข้อ ๐29 รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา, ข้อ ๐30 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน, ข้อ ๐31 รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี, ข้อ ๐32 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต, ข้อ ๐33 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี, ข้อ ๐34 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และข้อ ๐35 รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

- หน่วยงานควรทบทวนแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐22) และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน (อ้างอิงจาก ๐23) และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย

วิเคราะห์การเชื่อมโยง: คะแนนเต็มในส่วนนี้สะท้อนถึงการมีกลไกและมาตรการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบรับเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing) และการรายงานผลอย่างโปร่งใส แต่ยังคงต้องรักษาระดับคะแนนให้สูง ผ่านการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างความตระหนักรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมด้านจริยธรรม และการสนับสนุนให้บุคลากรรายงานปัญหาโดยไม่กลัวการถูกลงโทษ เป็นต้น

รูปภาพที่ 12: เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยอันดับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด
ในตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT) ย้อนหลัง 6 ปี



ตารางที่ 7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

	ประเด็น	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	คะแนน	วิเคราะห์ผลการประเมินฯ
2.1.7)	กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	IIT	i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	85.44 (เดิม 77.05) เพิ่มขึ้น	- การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น นโยบายต่อต้านการทุจริต ผู้บริหารสูงสุดควรประกาศนโยบายและแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในเรื่องการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น การกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์องค์กร มีคู่มือแนวทางปฏิบัติ (Code of Conduct) หรือคู่มือจรรยาบรรณที่เน้นหลักคุณธรรมและความโปร่งใส โดยทีมบริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตาม - ภาพลักษณ์ผู้นำแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) ผู้บริหารส่วนงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร ต้องมีการนำเสนอว่าผู้นำสนใจในการป้องกันการทุจริต และผู้นำต้องมีบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15) - จัดอบรมและให้ความรู้ (Training and Awareness) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการหรือจัดการอบรมแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับเกี่ยวกับผลกระทบของการทุจริตและแนวทางป้องกัน พัฒนาเครือข่ายผู้นำด้านจริยธรรม หวังสร้างผู้นำในองค์กรที่มีความรู้และความสามารถในการส่งเสริมจริยธรรม อาจมาในรูปแบบของการอบรมประจำปี หรือการให้ข้อมูลผ่านการทำ Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พนักงานพึงรู้ และสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรกระทำ เป็นต้น - สอดแทรกหลักคุณธรรมและจริยธรรมให้การปฏิบัติงานต้องมี

			จิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน เป็นต้น - สร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ที่เกี่ยวกับหลักการด้านความเท่าเทียม (เพศ อายุ เชื้อชาติ หรือสถานะทางสังคม) การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้บริการที่มีคุณภาพ แบบมุ่งเป้ากลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) โดยดำเนินการ 3 แนวทางหลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทัศนคติค่านิยม (Education) ด้านการป้องกันการทุจริตและป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence) และด้านการปราบปรามการทุจริต (Suppression) ภายใต้โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ จาก o22-o24) รวมถึงผลการสำรวจความคิดเห็น รับฟังข้อร้องเรียนและตรวจสอบอย่างอิสระ มีหน่วยกำกับดูแลจริยธรรมคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานและรับรายงานพฤติกรรมไม่เหมาะสม แล้วค่อยถอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริม
--	--	--	--

				ความโปร่งใส จากการเปิดโอกาสให้ เกิดการมีส่วนร่วม ๐25) มากขึ้น - จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่ อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต แผน ป้องกันการทุจริต มาตรการและ แนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้แก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่าง เป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA รวมถึงสร้างการรับรู้ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (อ้างอิงจาก ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ๐30, ๐31) - สร้างมาตรการที่จริงจังในการ ป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการ ตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติใน หน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกัน ปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้า ระวัง ตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่ เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำ ความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อ ร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไข ปัญหาการทุจริต i13, i14, i15)
		i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการ เพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤตินิยมของหน่วยงาน ของท่าน สามารถป้องกันการ ทุจริตและประพฤตินิยมได้ดี มากน้อยเพียงใด	80.82 (เดิม 68.87) เพิ่มขึ้น	- การกำหนดนโยบายและแนวทาง ปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น นโยบายต่อต้าน การทุจริต ผู้บริหารสูงสุดควรประกาศ นโยบายและแสดงจุดยืนที่ชัดเจนใน เรื่องการต่อต้านการทุจริตและ ประพฤตินิยม เช่น การกำหนดเป็น ส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์องค์กร มีคู่มือ แนวทางปฏิบัติ (Code of Conduct) หรือคู่มือจรรยาบรรณที่เน้นหลัก คุณธรรมและความโปร่งใส โดยทีม บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ตาม

			- มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต จัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุม เช่น การให้ความรู้ การป้องกัน การตรวจสอบ การปราบปรามและกำหนดบทลงโทษ โดยระบุเป้าหมายและตัวชี้วัด (KPIs) ที่ชัดเจน และผลักดันคณะ/ส่วนงานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในด้านการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก ๐30-๐31, ๐32-๐33 และ ๐34-๐35) - สร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ที่เกี่ยวกับหลักการด้านความเท่าเทียม (เพศ อายุ เชื้อชาติ หรือสถานะทางสังคม) การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้บริการที่มีคุณภาพ แบบมุ่งเป้ากลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) โดยดำเนินการ 3 แนวทางหลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทัศนคติค่านิยม (Education) ด้านการป้องกันการทุจริตและป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence) และด้านการปราบปรามการทุจริต (Suppression) ภายใต้โครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงจาก ๐22-๐24) รวมถึงผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐16-๐17 เดิม) ซึ่งจะต่อ
--	--	--	--

				ยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงจาก o25) มากขึ้น - สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต เช่น มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เป็นอิสระและน่าเชื่อถือ ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำ ความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15)
		i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	77.05 (เดิม 68.99)	- พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ จาก o22-o24) รวมถึงผลการสำรวจความคิดเห็น รับฟังข้อร้องเรียนและตรวจสอบอย่างอิสระ มีหน่วยกำกับดูแลจริยธรรมคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานและรับรายงานพฤติกรรมไม่เหมาะสม แล้วต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส จากการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม o25) มากขึ้น - จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต แผนป้องกันการทุจริต มาตรการและแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้แก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA

				รวมถึงสร้างการรับรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ๐30, ๐31) - การสร้างพันธมิตรและความร่วมมือร่วมมือกับองค์กรภายนอก ทำงานร่วมกับองค์กรตรวจสอบ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงาน ป.ป.ช./ป.ป.ท. หรือหน่วยงานต่อต้านการทุจริตระดับประเทศอื่น ๆ - ตลอดจนการสร้างเครือข่ายภายใน/ภายนอก ระหว่างมหาวิทยาลัยด้วยกัน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างคณะและหน่วยงานต่าง ๆ ในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริต - สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต i13, i14, i15)
	OIT	O22 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	รักษาระดับไว้
		O23 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	รักษาระดับไว้
		O24 ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	รักษาระดับไว้
		O25 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100	รักษาระดับไว้

		O26 ประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่	100	รักษาระดับไว้
		O27 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	100	รักษาระดับไว้
		O28 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	100	รักษาระดับไว้
		O29 รายงานการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดย ธรรมจรรยา	100	รักษาระดับไว้
		O30 การประเมินความเสี่ยง การทุจริตในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับสินบน	100	รักษาระดับไว้
		O31 รายงานผลการ ดำเนินการเพื่อจัดการความ เสี่ยงการทุจริตและประพฤติ มิชอบประจำปี	100	รักษาระดับไว้
		O32 แผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต	100	รักษาระดับไว้
		O33 รายงานผลการ ดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี	100	รักษาระดับไว้
		O34 มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน	100	รักษาระดับไว้
		O35 รายงานผลการ ดำเนินการเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน	100	รักษาระดับไว้

สรุปการขยายผลวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ในปี พ.ศ. 2567สู่การบริหารจัดการในระดับส่วนงาน/หน่วยงาน

1. ตั้งแต่ช่วงต้นปีงบประมาณ 2567 เรื่อยมา ประกาศนโยบายให้ทุกคณะ/ส่วนงานเห็นความจำเป็นขอ
การระบุนความเสี่ยงด้านทุจริตไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงฯ อย่างน้อย 1 ประเด็น

อ้างอิงจาก (1) บันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/335/2566 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2566 เรื่อง แนว
ปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 (2) บันทึกข้อความที่ อว
64.2.19/335/2567 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2567 เรื่อง โปรดรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ (ระดับ
ส่วนงาน/หน่วยงาน) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2567 และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงฯ ประจำปี

งบประมาณ 2568 บนระบบ RisKonnex และล่าสุด (3) บันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/363/2567 วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567 เรื่อง ขอความร่วมมือจัดทำรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ ประจำปีงบประมาณ 2568 และแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2569 โดยฝ่ายบริหารสนับสนุนให้ระดับส่วนงานเริ่มประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน โดยเฉพาะประเภท FD: Fraud Risk (ด้านการทุจริต) ซึ่งเป็นผลมาจากมติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับกับการบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 ต่อเนื่องที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 28 สิงหาคม 2566 ได้อนุมัติ “แนวปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567” เวียนแจ้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้พิจารณาประเด็นความเสี่ยงระดับส่วนงาน/หน่วยงานทั้ง 7 ประเภท ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ (S) ด้านปฏิบัติการ (O) ด้านการเงิน (F) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/มาตรฐาน (C) ด้านชื่อเสียง (R) ด้านปลอดภัยและภัยพิบัติ (HD) และด้านทุจริต (FD) ซึ่งพิจารณาจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นที่นำมาสู่โอกาสเกิดการทุจริตภายในองค์กร โดยการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายทั้งแก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการถือเอาประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

รูปภาพที่ 13: กำหนดการจัดทำรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ ประจำปีงบประมาณ 2568



ช่วงปลายปีงบประมาณ 2567 กระชับการสื่อสารภายใต้บทบาทของผู้บริหารส่วนงาน/หน่วยงาน ผ่านการก่อตั้งเครือข่ายผู้นำการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน (Risk Leader) เพิ่มเติม ดำเนินการจัดโครงการอบรมการบริหารความเสี่ยงสำหรับผู้บริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน รุ่นที่ 1 เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 21 และวันศุกร์ที่ 22 พฤศจิกายน 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 65 ท่าน จาก 55 ส่วนงาน/หน่วยงาน โดยได้รับเกียรติจาก ดร.ศุภมิตร เตชะมนตรีกุล กรรมการสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ในฐานะประธานคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นประธานเปิดโครงการมุ่งเสริมสร้างทักษะขั้นสูงในการบริหารความเสี่ยง ภาวะผู้นำ และการรับมือกับวิกฤตที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย เน้นการสำรวจ

กรอบการบริหารความเสี่ยงที่จำเป็น พัฒนาข้อมูลเชิงลึก เชิงกลยุทธ์ และนำเสนอเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการตระหนักถึงความเสี่ยงภายในหน่วยงาน รวมถึงการสื่อสารความเสี่ยงทุกประเภท อาทิ ประเภท FD: Fraud Risk (ด้านการทุจริต)

โครงการฯ ดังกล่าวถูกออกแบบเพื่อตอบสนองต่อการสร้างความพร้อมและความยืดหยุ่นของมหาวิทยาลัยในยุคที่ภูมิทัศน์อุดมศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้นำด้านความเสี่ยงระดับส่วนงาน (Risk Leader) ให้มีความพร้อมและเข้าใจในทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล หวังขับเคลื่อนวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในมหาวิทยาลัยให้เข้มแข็ง แบ่งการอบรมเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

หัวข้อที่ 1 Core Competencies in Risk Management – การเรียนรู้พื้นฐานและกรอบการบริหารความเสี่ยง โดย ดร. อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง ผู้อำนวยการศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อที่ 2 Risk Leadership Essentials – การสร้างบทบาทและกลยุทธ์ในการเป็นผู้นำด้านความเสี่ยง โดย ดร.ศุภมิตร เตชะมนตรีกุล ประธานคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อที่ 3 Integrating Risk Management with Organizational Strategy Workshop – ฝึกปฏิบัติการบูรณาการการบริหารความเสี่ยงกับยุทธศาสตร์องค์กร โดย ศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อที่ 4 Engagement-Driven Risk Culture Development – การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยการมีส่วนร่วมในองค์กร โดย ดร.มนูญ ใจชื่อ ผู้อำนวยการฝ่ายกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) และคุณณฤดี คอศิริ Head of Risk Management บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

รูปภาพที่ 14: โครงการอบรม “Chula Risk Leader Bootcamp: Mastering Strategic Risk Management in Higher Education” รุ่นที่ 1



ทั้งนี้ ผลลัพธ์และความสำเร็จที่ได้ คือ เพิ่มการสื่อสารระหว่างส่วนกลางและส่วนงานผ่านการสร้างเครือข่าย Risk Leader ระดับส่วนงาน ที่จะเป็นกำลังสำคัญสามารถขับเคลื่อนการบริหารความเสี่ยงในมหาวิทยาลัยในระยะยาว การเสริมทักษะและความเข้าใจที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในบริบทการบริหารองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมความตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงและความยั่งยืนในมหาวิทยาลัย

ในอนาคตศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายที่จะขยายโครงการนี้ให้ครอบคลุมผู้นำด้านความเสี่ยงทั่วทั้งมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งพัฒนาเครือข่าย “Risk Leader” ให้เกิดความร่วมมือรองรับการเปลี่ยนแปลงในระดับอุดมศึกษาของส่วนงาน/หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยต่อไป ไม่เพียงตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบัน แต่ยังวางรากฐานให้กับการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงในระดับโครงสร้างการกำกับ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของจุฬาฯ ในการเป็นผู้นำด้านการบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายใน พร้อมผนวกรวมงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอีกด้วย

2. เน้นย้ำความแข็งแกร่ง Organizational Culture ผ่านเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) อ้างอิงจากบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/004/2568 ลงวันที่ 3 มกราคม 2568 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทบทุนและอำนวยการซื้อผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ได้กำหนดแนวทางเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 20 เช่นเดิม มีวัตถุประสงค์เสริมสร้างความเข้มแข็งและสะท้อนความมุ่งมั่นในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยอำนวยการซื้อสมาชิกในเครือข่าย “ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent)” ต่อเนื่องทุกปี เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ด้าน Internal Growth ของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ขับเคลื่อนตามแนวปฏิบัติที่ดีในระดับส่วนงาน/หน่วยงาน หวังให้มหาวิทยาลัยการดำเนินการประเมิน ITA บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยในบางเครื่องมือต่ำกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยตั้งเป้า และทำหน้าที่เป็นผู้แทนการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของหน่วยงานทุกปี

ทั้งนี้ มีการจัดอบรมและสัมมนาให้ความรู้ตามกรอบแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ประเทศไทยใช้ดำเนินการใน 3 แนวทางหลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทัศนคติค่านิยม (Education) ด้านการป้องกันการทุจริตและป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence) และด้านการปราบปรามการทุจริต (Suppression) เป็นพื้นที่ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและสื่อสารมาตรการป้องกันการทุจริตภายในส่วนงาน เช่น การประเมินความเสี่ยงทุจริต การรับทราบนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นแนวร่วมสนับสนุนวัฒนธรรม No Gift Policy หรือการขับเคลื่อนจริยธรรมในหน่วยงาน เป็นต้น โดยเล็งเห็นความจำเป็นให้กลุ่มคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ/ส่วนงานรับทราบถึงความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการตอบคำถามแบบวัด IIT โดยสมัครใจเพิ่มขึ้น ผ่านโครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) เพื่อร่วมกันยกระดับคะแนนผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้บรรลุเป้าหมายที่ 85 คะแนนขึ้นไปในทุกเครื่องมือ ด้วยเทคนิคการนำเสนอต่าง ๆ เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น

3. อยู่ระหว่างปรับปรุงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ ปรับเว็บไซต์ให้รองรับการใช้งาน 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพิ่ม

ประสิทธิภาพการใช้งานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) มีมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูล ปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน รวมถึงการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียนให้รัดกุม

4. สื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย ผ่านสร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รวมถึงประเด็นที่ยังไม่เกิดการรับรู้อื่น ๆ เช่น ประเด็นการขอยืมทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ประเด็นการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ประเด็นการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงาน หรือประเด็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นต้น

รูปภาพที่ 15: แนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ปีงบประมาณ 2568 ที่อยู่ระหว่างกระบวนการดำเนินการ



2.2 การกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากภาพรวมผลการประเมิน ITA 2567 ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คะแนนเฉลี่ย 88.99 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.86 คะแนน) จัดอยู่ในระดับ “ผ่าน” กล่าวคือ คะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่า 85 คะแนนตามเกณฑ์ฯ แต่หากพิจารณาคะแนนรายเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1 (Public) และ EIT ส่วนที่ 2 (Survey) และ OIT ปรากฏว่า ยังมีบางเครื่องมือที่มีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน ได้แก่ EIT ส่วนที่ 1 (Public) และ EIT ส่วนที่ 2 (Survey) ซึ่งทำคะแนนได้ 73.56 และ 82.61 คะแนนตามลำดับ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนย้อนหลัง 6 ปี มีแนวโน้มดีขึ้นทุกเครื่องมือ ยกเว้น EIT ส่วนที่ 1 (Public) จากแผนภูมิแท่ง (รายละเอียดตามรูปภาพที่ 16) จะเห็นว่าแนวโน้มลดติดต่อกัน 3-4 ปี นับตั้งแต่ปี 2565

CHULALONGKORN UNIVERSITY HIGHLIGHTS

+ 2.86 คะแนนจากปี'66

Chula 88.99
Chulalongkorn University
AVERAGE SCORE

จุฬาฯ "ผ่าน" การประเมิน
ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้
100 คะแนนเต็มในเครื่องมือ OIT ทั้ง
35 ข้อ (ในตัวชี้วัดที่ 9 ด้านการ
เปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10
ด้านการป้องกันการทุจริต)

หน่วยงานการคลังเข้าร่วมทั้งหมด

8,325

หน่วยงาน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา +2 หน่วยงาน)

93.05/100

Category	CU 2566	CU 2567	Change
การปฏิบัติงานที่	85.83	89.6	+1.35 คะแนน
การใช้งบประมาณ	87.18	95.43	+14.74 คะแนน
การใช้สำเนา	74.86	81.2	+14.23 คะแนน
การใช้ทรัพยากรสินทรัพย์	72.71	74.05	+1.34 คะแนน
การแก้ไขปัญหาทุจริต	81.1	89.34	+13.44 คะแนน
คุณภาพการดำเนินงาน	82.67	89.34	+6.67 คะแนน
ประสิทธิภาพการสื่อสาร	73.74	78.07	+3.3 คะแนน
การปรับปรุงการทำงาน	66.85	74.77	+6.89 คะแนน
การเปิดเผยข้อมูล	100	100	-6.89 คะแนน
การป้องกันทุจริต	100	100	-6.89 คะแนน

CU 2566 CU 2567

CURM CENTER | ศูนย์บริการความโปร่งใส

เครื่องมือ (Tool)	2567	2566	2565	2564	2563	2562
IT	85.2	76.72	79.69	80.89	78.37	72
IT ส่วนที่ 1	73.56	76.98	86.16	89.37	92.37	77.81
IT ส่วนที่ 2	82.61	77.14	0	0	0	0
OIT	100	100	92.5	100	100	100

เกณฑ์ 85 คะแนน

ทุกเครื่องมือควรผ่านดีที่ 85 คะแนน

ระบบ ITAS ไม่แสดงผลข้อมูล

65

คุณธรรม (CU-ITA Agent) จำนวน 3-4 ครั้ง โดยมีผู้สนใจเข้าฟังประมาณ 500-600 คน (เฉลี่ยรอบละ 100-200 คน) อย่างไรก็ตาม จากการเฝ้าติดตามสถานะผ่านระบบ ITAS พบว่า มีผู้สมัครใจตอบจากกลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ไม่เกิน 200-250 คน จึงยังต้องเร่งสื่อสารถึงความสำคัญจำเป็นในการเข้าร่วมประเมินแบบวัด IIT ของหน่วยงาน รวมถึงเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ในช่วงระยะเวลาจำกัด จำเป็นต้องใช้วิธีอื่น ๆ กระตุ้นจำนวนผู้ตอบให้ถึงเป้าหมาย 400 คน เช่น จ้างอาสาสมัครเดินภาคสนามตามเก็บข้อมูลในสถานที่ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในกลุ่มผู้ใช้บริการทันตกรรม กลุ่มผู้ใช้บริการสำนักวิทยทรัพยากร กลุ่มผู้ใช้บริการศูนย์กีฬา และกลุ่มผู้ใช้บริการส่วนงานอื่น ๆ ผ่านการส่งต่อหรือประสานงานส่ง E-mail จุฬาฯ ร่วมกับสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มละ 1 ครั้งเป็นอย่างต่ำ เช่น บัณฑิตวิทยาลัย งานพัสดุ PMCU Unisearch หรือเจาะกลุ่มเฉพาะนิสิตแพทย์ฯ ปี 1 เครือข่ายวิชาชีพกิจการนิสิต กลุ่มนิสิตหอพัก และกลุ่มนิสิตจุฬาฯ ชนบท เป็นต้น ต้องยอมรับความเสี่ยงว่าคุณภาพของข้อมูลที่ได้ อาจจะไม่ได้อาจมาจากกลุ่มผู้ตอบที่คาดหวังได้ หรือเท่ากลุ่มผู้ตอบที่มีการชี้แจงรายละเอียดรายข้อคำถาม หรือกลุ่มผู้การใช้บริการและมาติดต่อประสานงานตามภารกิจหลัก ซึ่งย่อมคุ้นเคยกับการใช้บริการระบบ E-Service ของหน่วยงานมากกว่า

สะท้อนผ่านคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามแบบวัด EIT ในตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ข้อ e9 ซึ่งปี 2567 ทำคะแนนเฉลี่ยได้น้อยที่สุด โดยสำนักงาน ป.ป.ช.ได้ปรับคำถามเป็น “ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่ (เคย/ไม่เคย)” จากเดิมที่มีจุดเริ่มต้นเพียงการสอบถามการรับรู้ของประชาชนหรือผู้มารับบริการว่า “หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่ (ทราบ/ไม่ทราบ)” เพื่อมุ่งจุดประสงค์การส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำระบบการให้บริการทางช่องทางออนไลน์ โดยที่ผู้มารับบริการไม่ต้องเดินทางมายังจุดให้บริการ

ผลกระทบจากการเปลี่ยนคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ มาเป็นการสอบถามประสบการณ์การใช้ ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยปีที่ผ่านมาเหลืออยู่ที่ 42.79.70 คะแนน จากเดิมระหว่างปี 2562-2566 อยู่ระหว่าง 91.07-98.95 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกรับทราบว่าหน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์ แต่ในแง่ประสบการณ์การใช้งาน อาจยังไม่ได้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มารับบริการ

ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2568 ยุทธศาสตร์การให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Accountability) โดยจะเห็นได้ว่าข้อคำถามถูกปรับเป็น “หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในระดับใด (เลือกตอบ 6 ระดับ)” ซึ่งนอกจากจะส่งเสริมให้หน่วยงานวิเคราะห์และทบทวนว่า ระบบการให้บริการออนไลน์เป็นงานบริการตามภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน หรือเป็นงานบริการที่ประชาชนส่วนใหญ่ใช้บริการหรือไม่แล้ว ยังต้องคำนึงถึงการปรับปรุงระบบการให้บริการออนไลน์ต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปีนี้จึงยังคงต้องระมัดระวังการคัดเลือกกลุ่มผู้ตอบให้มีประสบการณ์ตรงกับข้อคำถาม และอาจจำเป็นต้องจัดทำสื่อแนะนำการใช้ระบบ E-Service/ช่องทางออนไลน์ของหน่วยงานมุ่งเน้นพัฒนาการ หรือมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งสื่อสารความเข้าใจกับผู้ตอบแบบวัดการรับรู้เป็นระยะ เช่น ระบบลงทะเบียนออนไลน์ ระบบการยืมคืนหนังสือ เป็นต้น

ขณะที่ส่วนแบบวัด IIT ก็ยังไม่สามารถละเอียดได้ เนื่องจากทำคะแนนได้เกินเกณฑ์ที่กำหนดเพียงเล็กน้อย อยู่ที่ 85.2 คะแนน สะท้อนผ่านในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีข้อคำถามที่ค่าคะแนนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด คือ “ข้อ i10 หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด” ทำคะแนนเฉลี่ยได้ 64.12 (ลดลงจากปีที่ผ่านมา -2.22 คะแนน) โดยแนวโน้มลดลงเรื่อยมาหากย้อนตั้งแต่ปี 2565 แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมหาวิทยาลัยรับทราบหรือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนดเรื่องการยืมพัสดุ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หรือระเบียบอื่น ๆ ลดลง อีกสาเหตุอาจมาจากพฤติกรรมการตอบแบบวัดการรับรู้ เช่น อ่านตัวเลือกไม่จบประโยค โดยเฉพาะกรณีผู้ตอบไม่เคยยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ จึงเข้าใจว่าต้องเลือก “ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใดที่ขอยืมอย่างถูกต้อง” เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เมื่อวิเคราะห์ค่าคะแนนร่วมกับ “ข้อ i12 ที่ถามว่า หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นประจำมากน้อยเพียงใด” ในตัวชี้วัดเดียวกัน ซึ่งทำคะแนนเฉลี่ยได้น้อยที่สุด รองลงมา อยู่ที่ 65.4 คะแนน (ลดลงจากปีที่ผ่านมา -3.28 คะแนน) ก็แนวโน้มลดลงเรื่อยมาหากมองย้อนไปตั้งแต่ปี 2565 เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมหาวิทยาลัยบางส่วนยังไม่รับทราบว่า หน่วยงานมีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำทุกปี อาทิ ผ่านงานของฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงินการบัญชีและการพัสดุ ตามคำสั่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ 6562/2567 สังกัด วันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2567 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มาตรา 113 และตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 213 หรือการทำทะเบียนควบคุมการใช้ครุภัณฑ์ในระดับคณะ/หน่วยงาน เป็นต้น

ข้อสังเกตดังกล่าวมาแล้ว ล้วนเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับผลการประเมินในระดับประเทศ จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวลดลง สะท้อนว่าแม้เจ้าหน้าที่จะไม่ได้มีการขอยืมทรัพย์สินไปใช้อย่างถูกต้องมากนัก แต่ทรัพย์สินของทางราชการที่ยืมไปนั้น ส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ดังคะแนนที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา +6.39 คะแนนใน “ข้อ i11 ที่ถามว่า ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด” ซึ่งทำคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 92.62 คะแนน โดยกว่า 73.59% เลือกตอบ “ไม่มี เจ้าหน้าที่คนใดที่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว”

การนี้ เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียดองค์ประกอบข้อมูลที่แต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น จึงมีกำหนดจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม

อธิบายรายละเอียดแยกตามประเด็นทั้ง 7 ประเด็น พร้อมกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกัน
การทุจริตภายในหน่วยงาน โดยแสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังต่อไปนี้

ต้น ะเมิน	มาตรการ โครงการ หรือ กิจกรรม	การนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ/มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าคณะ ITA เติม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางการสื่อสารต่างๆของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลัก เว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะหรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะกรรมการด้านความโปร่งใสฯ มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมใน	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	คณบดี คณาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ศิษย์เก่า	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ 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 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)	31 กรกฎาคม 2567
จัดประชุม คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้ง	09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะกรรมการด้านความโปร่งใสฯ มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมใน	คณาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ศิษย์เก่า	คณบดี คณาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ศิษย์เก่า	- มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้	ประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูลและรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568

ที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุยชวนคิด จุฬาโปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	รายละเอียดองค์ประกอบข้อมูลในแต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร สำนักงานบริหารกิจการนิสิต 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 ซึ่ง	บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยา ทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	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. ขอความอนุเคราะห์สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนร่วมกับสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐5 3. 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 ให้ความเห็นต่อการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของมหาวิทยาลัย ในประเด็น (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 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 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการรวบรวม Link แบบวัด OIT 28 ข้อ บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management
--	--	--	---

ผลักดันการใช้ระบบทำงานแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ที่เกี่ยวข้องกับนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัย การใช้ข้อมูลจาก Chula Dashboard ส่งเสริมการบริหารจัดการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ วิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผน และติดตามงาน	ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง 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 ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการ	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยกระจายสู่ระดับส่วนงาน สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์สำนักบริการกิจการนิสิตสำนักการทะเบียนสำนักบริหารวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัยกระจายสู่ระดับส่วนงาน	พร้อมนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยพัสดุ หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แล้วแต่กรณี - หลายหน่วยงานเริ่มผลักดันการใช้ระบบทำงานแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ที่เกี่ยวข้องกับนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการด้านข้อมูลและงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจตราของนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติ (VISA) งานทะเบียนของนิสิตชาวต่างชาติ การสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และนักวิจัยชาวต่างชาติทุนสวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติ เป็นต้น โดยหน่วยงานที่ให้บริการข้อมูลดังกล่าว เช่น - สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติ - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ - สำนักบริการกิจการนิสิต - สำนักการทะเบียน - สำนักบริหารวิจัย - ต่อยอดการพัฒนา Chula Dashboard อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยวิเคราะห์ ตัดสินใจวางแผน และติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย 1.Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย 2.Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา 3.Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการ	เริ่มช่วงต้นปีงบประมาณ 2568 เป็นต้นไป ต่อเนื่องปีงบประมาณ 2566-2568
--	---	---	---	---

อย่างมีธรรมาภิบาล โครงการจัดตั้งสถาบันการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Chulalongkorn University Extension School: ChulaX) ส่งเสริมการใช้ ChulaGENIE เพื่อสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และมีส่วนร่วม (Ethical AI & Open Innovation Governance) โครงการการเป็น AI University	เชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลัก หรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศโดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยมีนิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์วัดประเมิน ระหว่างปี 2568 – 2571 - ทิศทางการนำเครื่องมือ AI มาใช้ประโยชน์ในการทำงานและการสื่อสาร ได้มีการวางพื้นฐานสำหรับบุคลากร โดยขอให้คณบดี ผู้อำนวยการสอบถาม บุคลากรเรื่องการใช้เทคโนโลยีไปใช้กับการปฏิบัติงานหลัก นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรที่จะจัดขึ้น	รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์) รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา อัมพรภรณ์รัตน์) บัณฑิตวิทยาลัยและสำนักบริหารวิชาการ	ทำงานอย่างต่อเนื่องและ 4.Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุกคนสามารถเห็นข้อมูลได้ - 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’ ตอบโจทย์สำคัญ 3 ประการ คือ 1.การเข้าถึง Generative AI อย่างเท่าเทียมในประชาคมจุฬาฯ 2.การขับเคลื่อนจุฬาฯ สู่มหาวิทยาลัยปัญญาประดิษฐ์ชั้นนำ (AI University) 3.เปิดพื้นที่ให้ชาวจุฬาฯ ร่วมสร้างสรรค์เครื่องมือ Generative AIChulaGENIE เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามาร่วมพัฒนา สร้างสรรค์เครื่องมือ Generative AI ในรูปแบบของ Workspace ช่วยปรับแต่งได้สำหรับงานเฉพาะด้าน ตัวอย่างของตัวช่วย AI ที่ปรับแต่งได้ เช่น ● ช่วยด้านการวิจัย ที่ถูกปรับแต่งในประเด็นเฉพาะ เช่น ประสิทธิภาพของเทคนิคการกักเก็บคาร์บอนต่าง ๆ ในวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม หรือการปรับปรุงการจราจรในเขตเมืองในด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์และนิสิตสามารถเชื่อมโยงหรือค้นหาความเชื่อมโยงในงานวิจัย รวมถึงเสนอคำถามหรือสมมติฐานใหม่ ๆ ได้ ● ช่วยด้านการศึกษา ที่พัฒนาจากตำรา หรือฐานข้อมูลด้านการศึกษาและอาชีพ พร้อมข้อมูลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและข้อพิจารณา ด้านจริยธรรม ช่วยให้นิสิตได้รับคำแนะนำที่ปรับให้เหมาะสมและเป็นเฉพาะบุคคลใน	ปี 2568 มีเป้าหมายให้จัดตั้ง Chulalongkorn University Extension School (ChulaX) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน เปิดตัววันที่ 28 พฤศจิกายน 2567 ในระยะแรก ChulaGENIE จะเปิดให้คณาจารย์และบุคลากรใช้งานได้ในเดือนมกราคม 2568 และจะเปิดให้บริการแก่นิสิตทุกคนได้ภายในเดือนมีนาคม 2568
--	--	--	--	---

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Generative AI for Business Productivity กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift	เกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาสำหรับบุคลากรที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษดูแลชาวต่างประเทศด้วย - ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมกับบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการในส่วนงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นเสริมสร้างความเข้าใจในเทคโนโลยี Generative AI เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการสร้างสรรค์คอนเทนต์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแก้ปัญหาในงานของตน รวมถึงพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือ Generative AI ที่เหมาะสมกับลักษณะงานเฉพาะ โดยเน้นการฝึกฝนการใช้งานจริง ผ่านแบบฝึกหัดและการศึกษาเคสตัวอย่าง และสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้เชี่ยวชาญและผู้เข้าร่วมโครงการ เพื่อส่งเสริมการนำ Generative AI ไปใช้ในวงกว้างและสร้างนวัตกรรมในองค์กร - ในระยะต่อไปมีแผนเชิญฝ่ายสื่อสารของคณะต่าง ๆ เข้ามาอยู่ใน PR Network ดังนั้น เมื่อมีข่าวสารจากส่วนงานใดก็สามารถแจ้งที่ PR Network หลังจากนั้นก็จะส่งมาที่ส่วนกลางอย่างรวดเร็วที่สุด ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงรูปแบบ One Stop Service - สืบเนื่องจากหลักคิดเชิงนโยบายการรับสิ่งของหรือ	ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารกลาง ร่วมกับหน่วยงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	การเลือกหลักสูตรและการวางแผนเส้นทางอาชีพได้ ● ช่วยด้านการบริหารและธุรการ ที่สามารถเข้าใจและตอบคำถามในประเด็นต่าง ๆ เช่น การสมัครเรียน การลงทะเบียนทุนการศึกษา การจัดการอาคารสถานที่ หรือการสนับสนุนด้าน IT เป็นต้น - จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Google AI Essentials ให้กับบุคลากร คณาจารย์ และนักศึกษา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ภายใต้โครงการ Samart Skills ของ Google ซึ่งในปัจจุบันมีผู้สำเร็จหลักสูตรนี้แล้วกว่า 800 คน และได้รับใบรับรองจาก Google เพื่อยืนยันความเชี่ยวชาญในการใช้งานเครื่องมือ Generative AI โดยคอร์ส Google AI Essentials นี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการใช้งาน AI ผ่านวิดีโอการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ การฝึกปฏิบัติจริง รวมถึงการประเมินผล และเครื่องมืออื่น ๆ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเข้าใจเทคนิคการเขียนคำสั่ง (prompting) และการใช้งาน AI อย่างมีความรับผิดชอบ อย่างโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร 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 พร้อมทั้งรู้ความสามารถ และข้อจำกัดของการทำงานร่วมกับ Generative AI 2. สังเกตเป็น 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 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลงนามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส พัฒนาระบบ	รุ่นที่ 1 วันจันทร์ที่ 28 เมษายน 2568 เวลา 09.00 – 16.00 น. ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Zoom รุ่นที่ 2 วันอังคารที่ 29 เมษายน 2568 เวลา 09.00 – 16.00 น. ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Zoom 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ (ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567)
---	--	--	--	--

Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลงนามโดย ศ.ดร. วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” กิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกวดสร้างสรรค์สื่อ ขวนนิสิตและบุคลากรจุฬาฯ ประกวดศิลป์ วิดีโอสร้างสรรค์ “Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรา ตัวตนเรา” สื่อถึงความเป็นตัวตนของชาวจุฬาฯ ที่สะท้อนผ่านจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นพื้นฐานความโปร่งใสของจุฬาฯ	ผลประโยชน์ที่อยู่บนหลักของความเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือข้อครหาต่อองค์กร นำไปสู่การพัฒนาแบบฟอร์มหรือระบบรายงาน No Gift Policy ออนไลน์ จัดทำนโยบาย/คู่มือ/Infographic ชี้แจงหลักเกณฑ์ หรือการประชาสัมพันธ์ กิจกรรม KM หรือ Workshop ตามเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ ศึกษาเป็นกรณีตัวอย่างหรือกำหนดผู้รับผิดชอบรวบรวมรายงาน สรุปผลรายปี แจ้งผู้บริหารรับทราบและนำเสนอในรายงานธรรมาภิบาล เป็นต้น - สภามหาวิทยาลัยในประชุมครั้งที่ 890 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2567 พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้ฝ่ายบริหารมอบหมายคณะนิติศาสตร์ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ต่อไป ฝ่ายบริหารดำเนินการเรื่อง Regulatory Guillotine โดยขอให้คณะนิติศาสตร์ร่วมกับฝ่ายกฎหมายของมหาวิทยาลัยศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นเรื่อง Quick Win ที่สามารถช่วยผลักดันมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของอธิการบดีได้ และทำให้ลักษณะการบริหารงานเป็น Modern Management ที่มีความโปร่งใสยืดหยุ่น และทันต่อ	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับ 84 หน่วยงานทั่วมหาวิทยาลัย	ราชอาณาจักรไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ตามมติคณะรัฐมนตรี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิเสธการรับของขวัญในทุกกระดับ ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต ส่งเสริมธรรมาภิบาล และสนับสนุนการบริหารที่โปร่งใสในองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านการประชุมสัมมนา และการถ่ายทอดนโยบายแก่บุคลากร พร้อมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สาระสำคัญของนโยบาย • เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคนไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะที่ ก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ • กรณีจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี ต้องรายงานผู้บริหารภายใน 30 วัน • อนุญาตให้จัดกิจกรรมภายใน เช่น การจับของขวัญในโอกาสปีใหม่ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เวอร์ชันภาษาไทย https://www.chula.ac.th/news/209094/ เวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/209115/ - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกรวมเป็นหนึ่งในการจัดอบรมสัมมนาโครงการอบรมสัมมนา ขวนคัย ขวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ 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 โพรไฟล์งานการออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอตจุฬาฯ 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 ขวนนิสิตและบุคลากรจุฬาฯ ประกวด	1 ครั้งต่อปีงบประมาณ หรือตามวาระ เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น.
---	--	--	---	--

มาตรการสร้าง ความโปร่งใสใน การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ใดโดย ธรรมจรรยา	การเปลี่ยนแปลงของโลกใน ปัจจุบัน	ศูนย์บริหาร ความเสี่ยง ร่วมกับศูนย์ กฎหมายและ นิติการ	คัลปีดิโอสร้างสรรค์ "Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรา ตัวตนเรา" สื่อถึงความเป็นตัวตนของชาวจุฬาฯ ที่สะท้อนผ่านจริยธรรมและการปฏิบัติ ตามข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นพื้นฐานความโปร่งใสของจุฬาฯ โดยออกแบบคัลปีดิโอสร้างสรรค์ที่สะท้อนถึงประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรมในมหาวิทยาลัย หรือข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 โดยนำเสนอวิถีปฏิบัติของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณาจารย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัย และนิสิตที่สะท้อน คุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อใช้ในงานประชาสัมพันธ์ และกิจกรรมของมหาวิทยาลัย - รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ อ้างอิงบันทึก ข้อความที่ อว 64.2.19/429/2566 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 เรื่อง ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้เกิดการติดตามการรายงานผลใน ระดับคณะ/ส่วนงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือนของทุก ปีงบประมาณ จึงขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับบุคคล และสำหรับหน่วยงาน โดยสามารถประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรกรอกข้อมูลตามฟอร์มเอกสารที่แนบ และ ทอยอัยพเตดเอกสารกลับมายังศูนย์บริหารความเสี่ยง ตลอดปีงบประมาณ โดยจะสรุปรวบรวมในภาพรวม ระดับมหาวิทยาลัยใน 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 จะถูกนำเสนอให้ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงนามรับรอง รับทราบต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดย ธรรมจรรยา เป็นส่วนหนึ่งของการขอความอนุเคราะห์ ศูนย์กฎหมายและนิติการจัดทำหรือทบทวนข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ๐17 ๐18 ๐19 และในตัวชี้วัดที่ 10 การ ป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21 และ ๐22 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23- ๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ทุก 6 และ 12 เดือน ของทุก ปีงบประมาณ 1 ครั้งต่อ ปีงบประมาณ ทอยอัยพเตดได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูลและรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือน เมษายน 2568
--	--	--	---	---

2.2.2)
การให้บริการ
และระบบ
E-Service

โครงการ ศึกษาวิจัยในเชิง ลึกเพื่อปรับปรุง กฎระเบียบให้ สอดคล้องกับ สถานการณ์ (Regulatory Guillotine)		ศูนย์กฎหมาย และนิติการ ประสานงาน กับคณะ นิติศาสตร์	- มอบหมายให้คณะนิติศาสตร์ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล ในช่วงที่ 1 เป็นการ ศึกษาวิจัยเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในด้าน Internal Growth โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้ ช่วงที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงาน บุคคล ช่วงที่ 2 วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารการเงิน ช่วงที่ 3 วันที่ 1 เมษายน 2568 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2568 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย ด้านวิจัยและนวัตกรรม	ปีบัญชี 2568 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 ถึงเดือน มิถุนายน 2568 รวม 9 เดือน
กิจกรรมนำเสนอ ข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยคว่ำ คะแนน ITA เต็ม 5 ปีซ้อน ด้านการ เปิดเผยข้อมูลสู่ สาธารณะ	- นำเสนอผลประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ITA2567 ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าที่ประชุมผู้บริหาร และ ช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลัก เว็บไซต์ การเปิดเผยข้อมูลสู่ สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่าย ผู้แทนความโปร่งใสและ คุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับ ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจ แนวทางการผลักดันการ ประเมิน ITA ขององค์กรที่ ประสบความสำเร็จมา ปรับปรุง - จัดประชุมคณะทำงาน ด้านความโปร่งใสและ เสริมสร้างคุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง ประชุมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้	ศูนย์บริหาร ความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดย จำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA- CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตาม ช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่ เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้าน ความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลง รายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ใน ส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการ ทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และ การพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงาน ด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวัน ศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจรอบและ แนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่าน บันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลใน ประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ	31 กรกฎาคม 2567 ประสานงานเพื่อ เตรียมความพร้อม ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทยอยส่งกลับ ได้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมิน คุณภาพข้อมูลและ รวม Link ทั้ง 28 ข้อ บน เว็บไซต์ และนำเข้า ข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือน เมษายน 2568

ที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุยชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบต่อประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียดองค์ประกอบข้อมูลในแต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (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 สำนักงานวิทยาทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ - ต่อยอด CU Smart Campus x CU NEX เช่น Jobsearch ในงานด้านบริหารงานบุคคลและเพิ่มการมีส่วนร่วมกับกลุ่มนิสิตเข้ากับงานของ	บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยา ทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย	(ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลจำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน และการใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐4, ข้อ ๐8-๐11 และข้อ ๐20_ประกอบการประชุมคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ฯลฯ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกย่องส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 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 สำนักงานวิทยาทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแล
---	---	--	--

โครงการ CU Smart Campus x CU NEX	มหาวิทยาลัยมากขึ้น เป็นที่เจอรหนึ่งในแอปพลิเคชัน CU NEX ที่ออกแบบมาเพื่อเชื่อมโยงนิสิตเข้ากับโอกาสในการทำงานที่สร้างขึ้นโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นตัวกลาง รวมกับคณาจารย์ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นพันธมิตรกับจุฬาฯ และLLE Feature and Condition Updates แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้กลายเป็น “การเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงทดลอง (LLE)” ✓ การพัฒนาทักษะผ่านประสบการณ์จริง ✓ เส้นทางการพัฒนาคุณาน (ระยะเวลาในการนำออกสู่ตลาด) ✓ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ✓ 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 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มี	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกิจการนิสิต Team IT CU NEX by กลีกรไทย *3rd parties can be student, staff and partner of Chulalongkorn University and Kasikornbank	รับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แล้วแต่กรณี - CU Smart Campus x CU NEX จากโครงการที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยมี Smart Campus จึงหารือกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน และได้รับทุนวิจัยมาดำเนินการนำระบบอุปกรณ์อัจฉริยะมาติดตั้งในมหาวิทยาลัย กล่าวโดยสรุปคือมีการติดตั้งอุปกรณ์ Internet of Things (IoT) ให้ทุกคณะ และดำเนินการแบ่งเป็น 5 Smart ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ • Smart Energy การบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะผ่านระบบโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการการผลิต การจัดเก็บ และการส่งจ่ายพลังงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด • Smart Environment การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยีในการตรวจสอบสภาพแวดล้อม อาทิ คุณภาพอากาศ อุณหภูมิ เสียง รวมถึงพยากรณ์อากาศเบื้องต้น • Smart Mobility การสัญจรอัจฉริยะ ที่ตั้งใจพัฒนาระบบขนส่งในพื้นที่ให้มีความหลากหลาย สะดวกสบาย สามารถเชื่อมต่อการเดินทางของผู้อยู่อาศัยได้อย่างครบวงจร • Smart Security การรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะเพื่อตรวจสอบและการรักษาความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพและระบบออนไลน์ สามารถเข้าดูระบบกล้องวงจรปิดได้ทุกประตูของจุฬาฯ • Smart Community ชุมชนอัจฉริยะ ที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับฐานข้อมูล ตอบสนอง และสนับสนุนผู้อยู่อาศัยและผู้ใช้งานให้เกิดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมกัน ตอบโจทย์ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จนเริ่มให้คนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น เชื่อว่าหากนิสิตและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จะสามารถมีส่วนร่วมในการดูแลมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ในปี พ.ศ. 2568 สู่การพัฒนา LLE Feature and Condition Updates เพื่อให้กลายเป็น “การเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงทดลอง (LLE)” และ CU NEX Job board โดย Users กลุ่มนิสิตสามารถค้นหาและสมัครงานที่ตรงกับความสนใจของตนเองได้และกลุ่ม Job Creators สามารถโพสต์และจัดการรายการงานได้ นอกจากนี้ ระบบยังอำนวยความสะดวกในการจัดการเวลาและช่วยให้สามารถกำหนดนัดสัมภาษณ์ได้ด้วย ในส่วน Front office for student ค้นหาและสมัครงาน ผู้ใช้งานสามารถสำรวจและสมัครงานที่ตรง	อัปเดตทุกไตรมาส ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564-ปัจจุบัน
---	---	---	--	--

โครงการระบบ ทำงานแบบ เบ็ดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ที่ เกี่ยวข้องกับนิสิต และบุคลากร ชาวต่างชาติของ มหาวิทยาลัย	จำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการ พัฒนาบุคลากรฝ่าย สนับสนุนควบคู่กับการ พัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความ พร้อมเพื่อการสร้าง Future Leaders เป็นไป อย่างต่อเนื่อง ปัญหา/ อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับ บุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือ เพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดย มหาวิทยาลัยควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากร และนิสิตได้มีส่วนร่วมใน การพัฒนา รวมทั้งสร้างให้ เกิดความเชื่อมโยงทั้ง ภายในมหาวิทยาลัยและ สังคม/ ชุมชนโดยรอบ โดย จัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผล งาน/ศักยภาพ รวมทั้งมี แผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมี ความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือ เป็นการป้องกันก่อนจะเกิด ปัญหา และสามารถช่วย ขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งใน ระดับมหาวิทยาลัยและ ระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็น ความท้าทาย และควรมีการ เชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ	สำนักบริหาร วิรัชกิจและ เครือข่าย นานาชาติ สำนักบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ สำนักบริการ กิจการนิสิต สำนักการ ทะเบียน สำนักบริหาร วิจัย รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์) ร่วมกับรอง อธิการบดี (รอง ศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ฉัปปวรรณรัตน์) บัณฑิต วิทยาลัยและ สำนักบริหาร วิชาการ	กับความสนใจของตน ตรวจสอบสถานะงาน และ ติดตามความคืบหน้าในการสมัครของตนเองได้ด้วย - หลายหน่วยงานเริ่มผลักดันการใช้ระบบทำงานแบบ เบ็ดเสร็จจุดเดียว (One-Stop Service) ที่เกี่ยวข้องกับ กับนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการด้านข้อมูลและงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการตรวจตราของนิสิตและบุคลากรชาวต่างชาติ (VISA) งานทะเบียนของนิสิตชาวต่างชาติ การสนับสนุน การทำวิจัยของอาจารย์และนักวิจัยชาวต่างชาติ พูน สวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนิสิตและบุคลากร ชาวต่างชาติ เป็นต้น โดยหน่วยงานที่ให้บริการข้อมูล ดังกล่าว เช่น - สำนักบริหารวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติ - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ - สำนักบริการกิจการนิสิต - สำนักการทะเบียน - สำนักบริหารวิจัย - มติการประชุมคณะบดี ครั้งที่ 24/ 2567 วันพุธที่ 20 พฤศจิกายน 2567 ตามยุทธศาสตร์ของอธิการบดี 4I ได้แก่ International Extension, Internal Extension, Impactful Extension และ Integrated Extension มีวัตถุประสงค์สร้างและ พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขับเคลื่อน นโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยประสานความ ร่วมมือ 7 กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ อยู่ระหว่างจัดทำและปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดตั้ง สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามระเบียบจุฬาฯ ฯ เริ่มให้จัดตั้ง “โครงการสถาบันจัดการศึกษาเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งจุฬาฯ” Chulalongkorn University Extension School (ChulaX) เพื่อร่วมกันดำเนินการทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite ทั้งในประเทศและต่างประเทศ - มติการประชุมคณะบดี ครั้งที่ 24/ 2567 วันพุธที่ 20 พฤศจิกายน 2567 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับ Google Cloud เปิดตัวโครงการ ‘ChulaGENIE ย่อมาจาก 'Chula's Generative AI Environment for Nurturing Intelligence and Education' ตอบ โจทย์สำคัญ 3 ประการ คือ 1.การเข้าถึง Generative AI อย่างเท่าเทียมในประชาคมจุฬาฯ 2.การขับเคลื่อน จุฬาฯ สู่มหาวิทยาลัยปัญญาประดิษฐ์ชั้นนำ (AI University) 3.เปิดพื้นที่ให้ชาวจุฬาฯ ร่วมสร้างสรรค์ เครื่องมือ Generative AI ChulaGENIE เปิดโอกาส ให้ทุกคนเข้ามาร่วมพัฒนา สร้างสรรค์เครื่องมือ Generative AI ในรูปแบบของ Workspace ช่วย	เริ่มใช้งานช่วงต้น ปีงบประมาณ 2568 เป็นต้นไป เริ่มใช้งานตั้งแต่ วันที่ 6 มกราคม 2568 เป็นต้นไป
---	---	---	--	--

โครงการอบรม AI กับงานวิจัย: ข้อควรระวังด้านจริยธรรมและกฎหมาย โครงการการเป็น AI University	เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลัก หรือ ยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศโดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มี นิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินนำไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์ชาติ ประเมิน ระหว่างปี 2568 – 2571 - การเป็น AI University มหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในด้านต่างๆ อาทิ Curriculum, Learning Style, Research, Campus Operations, Access and inclusivity, Governance and Ethics, Faculty note โครงการพัฒนาด้าน AI มีรายละเอียด ดังนี้	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับสำนักงานวิทยทรัพยากร	ปรับแต่งได้สำหรับงานเฉพาะด้าน ตัวอย่างของตัวช่วย AI ที่ปรับแต่งได้ เช่น ● ช่วยด้านการวิจัย ที่ถูกปรับแต่งในประเด็นเฉพาะ เช่น ประสิทธิภาพของเทคนิคการกักเก็บคาร์บอนต่าง ๆ ในวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม หรือการปรับปรุงการจราจรในเขตเมืองในด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์และนิสิตสามารถเชื่อมโยงหรือค้นหาความเชื่อมโยงในงานวิจัย รวมถึงเสนอคำถามหรือสมมติฐานใหม่ ๆ ได้ ● ช่วยด้านการศึกษา ที่พัฒนาจากตำรา หรือฐานข้อมูลด้านการศึกษาและอาชีพ พร้อมข้อมูลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและข้อพิจารณา ด้านจริยธรรม ช่วยให้นิสิตได้รับคำแนะนำที่ปรับให้เหมาะสมและเป็นเฉพาะบุคคลในการเลือกหลักสูตรและการวางแผนเส้นทางอาชีพได้ ● ช่วยด้านการบริหารและธุรการ ที่สามารถเข้าใจและตอบคำถามในประเด็นต่าง ๆ เช่น การสมัครเรียน การลงทะเบียนทุนการศึกษา การจัดการอาคารสถานที่ หรือการสนับสนุนด้าน IT เป็นต้น - จุฬาฯ อบรมคอร์ส Google AI Essentials ให้กับบุคลากร คณาจารย์ และนักศึกษา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ภายใต้โครงการ Samart Skills ของ Google ซึ่งในปัจจุบันมีผู้สำเร็จหลักสูตรนี้แล้วกว่า 800 คน และได้รับใบรับรองจาก Google เพื่อยืนยันความเชี่ยวชาญในการใช้งานเครื่องมือ Generative AI โดยคอร์ส Google AI Essentials นี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการใช้งาน 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.คณพล จันทน์หอม) เป็นประธานในพิธีดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าใจความสำคัญของการใช้ AI ได้อย่างถูกต้อง และป้องกันการกระทำที่ควรระวังด้านจริยธรรม และกฎหมายในการใช้ AI กับงานวิชาการ ได้รับเกียรติจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพัฒน์ โชคสุวัฒน์สกุล คณะนิติศาสตร์ จุฬาฯ เป็นวิทยากร หัวข้อการอบรม อาทิ จริยธรรมในการใช้ AI กับงานวิชาการ, กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI ในงานวิชาการ แนว	21 มกราคม 2568 เวลา 9.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร
---	---	--	---	--

โครงการบรรยายพิเศษ โดย ปช.มท. ชุดที่ 3 หัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success”	(i) <u>Human - Ready AI Development</u> Designing and building AI systems that are tailored to work seamlessly and safety alongside people, enhancing human capabilities and supporting decision-making in ways that are accessible, trustworthy, and empowering <u>Ethical AI Development</u> Developments of AI models and tools 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) <u>AI-Ready Human - Ready AI Development</u> 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. <u>Ethical Use of AI</u> individuals make AI-driven decisions and actions that respect individuals' rights,	เครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปช.มท. ชุดที่ 3	ทางการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย, กรณีศึกษาตัวอย่างสถานการณ์ปัญหาและแนวทางการแก้ไข, ข้อเสนอแนะและแนวทางปฏิบัติ สำหรับ นักวิชาการ เป็นต้น - โครงการบรรยายพิเศษ โดย ปช.มท. ชุดที่ 3 หัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success” จุฬาฯ ร่วมกับเครือข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปช.มท. ชุดที่ 3 ได้ดำเนินโครงการบรรยายพิเศษ ในหัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success” มีนายเรวัต รัตนกาญจน์ ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปช.มท.) เป็นประธานในพิธีเปิด นายนิติพัฒน์ ใจดี Head of AI School บริษัท Skooldio บรรยายหัวข้อ “Making Impact with Generative AI” ร่วมด้วยอาจารย์ ดร. เจนนิเฟอร์ ขวโนวานิช รองคณบดีคณะจิตวิทยา จุฬาฯ บรรยายในหัวข้อ “Mindset for Success” เตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน - มหาวิทยาลัยตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรรายปฏิบัติการ เพื่อเริ่มสร้างทักษะการสื่อสารทั้งกระบวนการคิด การตัดสินใจเพื่อขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตต่อไปได้ในอนาคต 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 ซึ่งหลักสูตรนี้มีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการเพื่อเป็น การกำหนดทิศทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เติบโตไปเป็นผู้นำต่อไปได้ในอนาคต - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลงนามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส พัฒนาระบบ	วันที่ 3 ธันวาคม 2567 ผ่านโปรแกรม Zoom และการบรรยายแบบ On-Site ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 3 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) 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 ครั้งต่อปีงบประมาณ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Success through Effective Dialogue and Effective Decisions รุ่นที่ 1-5 กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23		ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์บริหารความเสี่ยงและกลุ่มผู้แทนจากคณะและส่วนงาน		

ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ลงนามโดย ศ.ดร. วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบ ตัวการ์ตูนมาส คอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่ง ความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot”	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 - AI social outreach & impact that can ensure accountability - โครงการบรรยายพิเศษ โดย ปชมท. ชุดที่ 3 หัวข้อ “Making Impact with Generative AI” และ “Mindset for Success” - ริเริ่มโครงการฝึกอบรมให้ บุคลากรสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ในส่วนงานต่าง ๆ พัฒนาทักษะการสื่อสารทั้ง กระบวนการคิด การ ตัดสินใจเพื่อขับเคลื่อนงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้น ให้ความสำคัญต่อการ เตรียมความพร้อมให้กับ กลุ่มเจ้าหน้าที่สาย ปฏิบัติการสามารถกำหนด ทิศทางการพัฒนา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยให้เติบโตไป เป็นผู้นำต่อไปได้ในอนาคต เช่น กำหนดโฟกัสภารกิจ งานที่สำคัญของ ตนเองให้สอดคล้องตาม เป้าหมายของส่วนงานและ มหาวิทยาลัย ทั้งยังสามารถ นำโฟกัสงานสำคัญของ ตนเองไปใช้เป็นเป้าหมาย ในการประสานต่อยัง ผู้เกี่ยวข้องหรือหน่วยงาน	ศูนย์บริหาร ความเสี่ยง ประสานความ ร่วมมือกับ 84 หน่วยงานทั่ว มหาวิทยาลัย	ราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ตามมติ คณะรัฐมนตรี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิเสธการ รับของขวัญในทุกกระดับ ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต ส่งเสริมธรรมาภิ บาล และสนับสนุนการบริหารที่โปร่งใสในองค์กร โดยมี การดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านการประชุม สัมมนา และการถ่ายทอดนโยบายแก่บุคลากร พร้อม สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ ตามอย่างเคร่งครัด สาระสำคัญของนโยบาย • เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและ บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะที่ ก่อน และ หลังจากการปฏิบัติหน้าที่ • กรณีจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี ต้องรายงานผู้บริหารภายใน 30 วัน • อนุญาตให้จัดกิจกรรมภายใน เช่น การจับ ของขวัญในโอกาสปีใหม่ ภายใต้เงื่อนไขที่ เหมาะสม รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เวอร์ชันภาษาไทย https://www.chula.ac.th/news/209094/ เวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/209115/ - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกรวมเป็น หนึ่งในการจัดอบรมสัมมนาโครงการอบรมสัมมนา ชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูน มาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาและบุคลากรจุฬาฯ สร้างสรรค์ไอเดีย โฉมผลงานการออกแบบตัวการ์ตูนมาส คอตจุฬาฯ CU Good Gift Mascot เพื่อสนับสนุน เจตนารมณ์หลังประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (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	(ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567) เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น. ทุก 6 และ 12 เดือน ของทุก ปีงบประมาณ
---	---	---	---	--

โครงการจ้างพัฒนาเว็บไซต์ transparency กิจกรรมสัมมนา “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด	อื่น หรือมีทักษะการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เป็นไปในเชิงบวกในเวลาที่ต้องสอบถาม ร้องขอการสนับสนุนหรือผลักดันงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยต้องสนทนาบนหลักฐาน ข้อมูล ความเป็นจริง อย่างมีศิลปะ และเรียนรู้กระบวนการที่เป็นเหตุเป็นผล มีขั้นตอนที่ชัดเจน การสร้างทางเลือก การเปรียบเทียบทางเลือก ร่วมกับเกณฑ์การตัดสินใจที่สำคัญ จนสามารถคัดเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการตัดสินใจ - สืบเนื่องจากหลักคิดเชิงนโยบายการรับสิ่งของหรือผลประโยชน์ที่อยู่บนหลักของความเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือข้อครหาต่อองค์กรนำไปสู่การพัฒนาแบบฟอร์มหรือระบบ รายงาน No Gift Policy ออนไลน์ จัดทำนโยบาย/คู่มือ/Infographic ชี้แจงหลักเกณฑ์ หรือการประชาสัมพันธ์ กิจกรรม KM หรือ Workshop ตามเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ ศึกษาเป็นกรณีตัวอย่างหรือกำหนดผู้รับผิดชอบรวบรวมรายงาน สรุปผลรายปี แจ้งผู้บริหารรับทราบและนำเสนอในรายงานธรรมาภิบาล เป็นต้น - โครงการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้าน International ยกระดับ		- 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 เพื่อให้เกิดการติดตามการรายงานผลในระดับคณะ/ส่วนงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือนของทุกปีงบประมาณ จึงขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ 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 รายงานสรุปผลดังกล่าวจะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงนามรับรอง รับทราบต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา เป็นส่วนหนึ่งของการขอความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติกรจัดทำหรือทบทวนข้อมูลจำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ๐17 ๐18 ๐19 และในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21 และ ๐22 นอกจากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - อยู่ระหว่างปรับปรุงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ ปรับเว็บไซต์ให้รองรับการใช้งาน 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) มีมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูล ปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน รวมถึงการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียนให้รัดกุม วัตถุประสงค์ตอบสนองตามแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่องแนวทางการจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติการแจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING) รองรับการใช้งานในอนาคต ทั้งนี้ มีกำหนดจัดกิจกรรมสัมมนาเปิดตัวใน “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด “Uplifting	1 ครั้งต่อปีงบประมาณ ทยอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูลและรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือน เมษายน 2568 ตั้งแต่ธันวาคม 2567 ถึงเมษายน 2568 วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 13.00-16.00 น.
--	---	--	--	--

	“Uplifting Chula E-Services”	และการยอมรับในระดับสากล เช่น ต่อยอดระบบรับเรื่องร้องเรียนทุจริตและแจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING)		Chula E-Services” มีเป้าหมายเพื่อสร้างการรับรู้ ส่งเสริมการใช้งาน และเชื่อมโยงชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการแนะนำระบบ E-Services ใหม่ เช่น CU Whistleblower (transparency.chula.ac.th) และระบบ E-Services อื่นๆ อีกมากมาย พร้อมนำเสนอไอเดียสร้างสรรค์จากคณะและหน่วยงาน เช่น การสาธิตระบบ เสาแวงแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้พัฒนาและผู้ใช้จริง เปิดพื้นที่รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ หวังสร้างการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ กิจกรรมมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตผู้มาใช้บริการภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เสริมสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	
2.2.3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าคณะ ITA เต็ม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประโยชน์คุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลัก เว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง คณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย เช่น ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักงานการทะเบียน	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะกรรมการด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้	31 กรกฎาคม 2567 ประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทอยยส่งกลับได้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูลและรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568

มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุยชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบต่อประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	โปร่งใส มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียดองค์ประกอบข้อมูลแต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร สำนักงานบริหารกิจการนิสิต 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 ที่ปรับให้	บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยา ทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	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. ขอความอนุเคราะห์ศูนย์สื่อสารองค์กรจัดทำข้อมูลจำนวน 5 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน กับตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) ได้แก่ ข้อ ๐1-ข้อ ๐5 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อย่อยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ครบถ้วนวันที่ 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 สำนักงานวิทยาทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจ่ายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่
---	--	---	---

สภามหาวิทยาลัย ได้มีมติแต่งตั้ง กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็น คณะ กรรมการส่งเสริมการสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อร่วมให้คำปรึกษาและ มีนโยบายในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารและให้สรุปผลงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านพิธีการ ด้านเชื่อมโยงสังคม (Social Engagement) ด้านวิชาการ ด้าน นวัตกรรมสัมพันธ์ หรือด้านความ เป็นนานาชาติ มา นำเสนอข่าวสาร และพิจารณา Sentiment ที่เกี่ยวข้องกับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุก เดือน	เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกก์ ภทรธนกุล ที่ปรึกษาด้านแบรนด์ ร่วมกับศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ก ร ะ จ า ย สู่ระดับส่วนงาน	ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุนั้นที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แล้วแต่กรณี - นำเข้าวาระสรุปผลงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็น และพิจารณา Sentiment ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกเดือน จากแนวทางการพัฒนาและประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย เสนอเพิ่มเติมให้ขอรับคำแนะนำที่มีคุณค่าประกอบกับทำ Research Perception กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง แม้ปัจจุบันจะมี Perception ที่ดี แต่ยังคงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหา Perception ที่มหาวิทยาลัยไม่ต้องการให้เกิดขึ้น รวมถึงขออนุญาตกรรมการสภามหาวิทยาลัยขอความคิดเห็นและคำแนะนำ เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในการใช้สื่อสารสร้าง Perception ที่สอดคล้องกับบริบทแวดล้อม โดยจะขออนุญาตหมายเพื่อพูดคุยกับกรรมการแต่ละท่านต่อไป ประเด็นสำคัญคือ ทำอย่างไรจึงจะเผยแพร่ผลงานวิจัยจำนวนมากของมหาวิทยาลัยให้สามารถสร้างประโยชน์กับภายนอกได้อย่างแท้จริง โดยการดำเนินงานแบบ One page สรุปเนื้อหาและประโยชน์งานวิจัยของมหาวิทยาลัยในเรื่องต่าง ๆ และเผยแพร่ออกสู่สังคมภายในประเทศและนานาชาติ เพิ่ม Perception ด้านนวัตกรรมของจุฬาฯ ตัวอย่างรายงานข้อมูลข่าวสารจุฬาฯ ประจำเดือน ตุลาคม 2567 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นและได้รับความสนใจ สรุปตามหัวข้อเรื่อง ดังต่อไปนี้ 1. นำเสนอเรื่องราวความประทับใจของบัณฑิต มหาบัณฑิต และคณาจารย์ในรั้วจามจุรี ที่มีความหลากหลายมาร่วมพูดคุยระหว่างกัน เพื่อให้เกิดมุมมองทางสังคมใหม่ ๆ และจะเป็นครั้งแรกในการพระราชทานปริญญาบัตรแด่บัณฑิตที่เป็นพระภิกษุสามเณร และมีผู้อาวุโสในวงการบันเทิงที่สำเร็จการศึกษาในระดับคณาจารย์บัณฑิต จึงทำให้มีข่าวแพร่ออกไปจำนวนมาก นอกจากนี้ยังร่วมพูดคุยกับ Influencers นิสิต คณะนิเทศศาสตร์ นักกีฬาทีมชาติ นายกสโมสรณิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บัณฑิตที่ปรับเปลี่ยนรางวัลเหรียญทอง และบัณฑิตจุฬาฯ ที่แต่งกายข้ามเพศเข้ารับพระราชพิธีพระราชทานปริญญาบัตร รวมถึงมีกิจกรรมสื่อสารณรงค์ให้มีการแสดงความยินดีกับนิสิตแบบไม่สร้างขยะเพิ่มด้วยการมอบของขวัญที่มีประโยชน์และใช้ง่ายได้จริง	อัปเดตรายงานข้อมูลข่าวสารจุฬาฯ ประจำเดือนในที่ประชุมผู้บริหาร เช่นที่ประชุมคณะบดี/สภามหาวิทยาลัยตามรอบทุกเดือน ช่วงก่อน ระหว่าง และหลังพิธีการพระราชทานปริญญาบัตร
---	--	--	--	---

โครงการ CU Smart Campus x CU NEX	Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับสถาบันภาษา	2. แคมเปญ "Great Hearts, Great Success" โดยในปี 2568 มีการสื่อสารออกสู่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีทั้งก่อน ระหว่าง และหลังพิธีการ	
	ยกระดับ 4 ด้านหลักหรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศโดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มิตินิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์ที่วัดประเมินระหว่างปี 2568 – 2571 - ตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 4 ตุลาคม 2567 โดยในระยะ	ศูนย์สื่อสารองค์กร ศูนย์สื่อสารองค์กร	3. 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	
		สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับสถาบันภาษา	4. ในอนาคตจะมีการจัดอบรมหลักสูตร Effective Communication ให้แก่รองอธิการบดี และคณบดีที่จะเป็น Spokesperson ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในช่วงเวลาปกติ และเวลาเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อใช้สื่อสารกับนิสิต สังคมภายนอก ตลอดจนการให้สัมภาษณ์ กับสื่อมวลชน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสฝึกทักษะสื่อสารพัฒนาการพูดด้วยตนเอง โดยศึกษาจากการย้อนดูคลิปวิดีโอของตน ที่ผ่านมามีการจัดอบรมหลักสูตร สำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในหัวข้อ Effective Communication ก็จะเป็นอีกส่วนหนึ่งของหลักสูตรดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานที่ดีและหากสามารถนำไปต่อยอดจากข้อมูลข่าวสารช่วงกุมภาพันธ์ 2568 ทั้งหมด	
		ศูนย์สื่อสารองค์กร ศูนย์สื่อสารองค์กร	พิจารณาจาก Sentiment กลาง 82% บวก 10.37% และลบ 6.91% ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีกว่าปีที่ผ่านมา อยู่ระหว่างหารือร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของจุฬาฯ เพื่อให้แผนดำเนินงานมีความชัดเจนและทำให้แบรนด์ของมหาวิทยาลัยมีความโดดเด่นและสื่อสารได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการดำเนินการในช่วงต่อไป	
		สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	มหาวิทยาลัยจะดำเนินการเพิ่มเติมให้ข่าวสารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามารถสื่อสารไปยังระดับนานาชาติมากขึ้น และจะจัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านข่าวสารต่าง ๆ คาดว่าจะมีผลออกมาในเชิงกลยุทธ์ และการทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	
		สำนักบริหารกิจการนิสิต	- CU Smart Campus x CU NEX จากโครงการที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยมี Smart Campus จึงหารือกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน และได้รับทุนวิจัยมาดำเนินการนำระบบอุปกรณ์อัจฉริยะมาติดตั้ง	
		Team IT CU NEX by กลสิกรไทย	ในมหาวิทยาลัย กล่าวโดยสรุปคือมีการติดตั้งอุปกรณ์ Internet of Things (IoT) ให้ทุกคณะ และดำเนินการแบ่งเป็น 5 Smart ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่	
		*3rd parties can be student, staff and partner of Chulalongkorn	• Smart Energy การบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะผ่านระบบโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีอัจฉริยะ	
				*ไม่สามารถระบุวันที่/งบประมาณเฉพาะเจาะจงได้ เนื่องจากดำเนินการหลายช่วงเวลาตลอดปีงบประมาณ มีที่มาจากหลายโครงการ/กิจกรรม

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี”	ต่อไป มีแผนเชิญฝ่ายสื่อสารของคณะต่าง ๆ เข้ามาอยู่ใน PR Network ดังนั้น เมื่อมีข่าวสารจากส่วนงานใดก็สามารถแจ้งที่ PR Network หลังจากนั้นก็จะส่งมาที่ส่วนกลางอย่างรวดเร็วที่สุด ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงรูปแบบ One Stop Service ในภาพรวมมหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์หลัก เพื่อ (1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ – มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปฏิบัติและจิตวิทยา (2) เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ – เน้นการวางแผนประชาสัมพันธ์ที่ตอบโจทย์องค์กรและสังคม (4) บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมสื่อสารในงานประชาสัมพันธ์ – นำเครื่องมือและแพลตฟอร์มสมัยใหม่มาใช้ พร้อมกับ (5) สร้างเครือข่ายและพัฒนาความร่วมมือด้านสื่อสารมวลชน – แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์กรภายนอก มุ่งเน้นการ Upskilling & Reskilling บุคลากรอย่างทั่วถึง จัดอบรมเสริมทักษะการสื่อสาร การเขียนข่าว และการโน้มน้าวใจ (โครงการที่ 1-4) มีการวางแผน Strategic Communication Planning สร้างแนวทางการวางแผนประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย (โครงการที่ 3) และพยายาม Integration of AI & Digital Tools เพื่อ	rn University and Kasikornbank สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุนฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพประชาสัมพันธ์	เพื่อการบริหารจัดการการผลิต การจัดเก็บ และการส่งจ่ายพลังงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด • Smart Environment การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยีในการตรวจสอบสภาพแวดล้อม อาทิ คุณภาพอากาศ อุณหภูมิ เสียง รวมถึงพยากรณ์อากาศเบื้องต้น • Smart Mobility การสัญจรอัจฉริยะ ที่ตั้งใจพัฒนาระบบขนส่งในพื้นที่ให้มีความหลากหลาย สะดวกสบาย สามารถเชื่อมต่อการเดินทางของผู้อยู่อาศัยได้อย่างครบวงจร • Smart Security การรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะ เพื่อการตรวจสอบและการรักษาความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพและระบบออนไลน์ สามารถเข้าดูระบบกล้องวงจรปิดได้ทุกประตูของจุฬาฯ • Smart Community ชุมชนอัจฉริยะ ที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับฐานข้อมูล ตอบสนอง และสนับสนุนผู้อยู่อาศัยและผู้ใช้งานให้เกิดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมกัน ตอบโจทย์ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จนเริ่มให้คนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น เชื่อว่าหากนิสิตและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จะสามารถมีส่วนร่วมในการดูแลมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ในปี พ.ศ. 2568 สู่การพัฒนา LLE Feature and Condition Updates เพื่อให้กลายเป็น “การเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงทดลอง (LLE)” และ CU NEX Job board โดย Users กลุ่มนิสิตสามารถค้นหาและสมัครงานที่ตรงกับความสนใจของตนเองได้และกลุ่ม Job Creators สามารถโพสต์และจัดการรายการงานได้ นอกจากนี้ ระบบยังอำนวยความสะดวกในการจัดตารางเวลาและช่วยให้สามารถกำหนดนัดสัมภาษณ์ได้ด้วย ในส่วน Front office for student ค้นหาและสมัครงาน ผู้ใช้งานสามารถสำรวจและสมัครงานที่ตรงกับความสนใจของตน ตรวจสอบสถานะงาน และติดตามความคืบหน้าในการสมัครของตนเองได้ด้วย - เครือข่ายวิชาชีพประชาสัมพันธ์ จุฬาฯ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารผลิตผล องค์ความรู้ และผลงานวิจัยคุณภาพรูปแบบใหม่อย่างต่อเนื่อง ผ่านแพลตฟอร์มที่หลากหลาย โดยพัฒนาความรู้และทักษะทั้ง Soft skills และ Hard skills จัดอบรม 5 โครงการอบรมมา ได้แก่ - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี” ในวันศุกร์ที่ 21 กุมภาพันธ์	อัปเดตทุกไตรมาส ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564-ปัจจุบัน วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุมชั้น 7 อาคารมหาธีรราช
--	---	---	--	---

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "จิตวิทยาการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวใจ"	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เช่น ChulaGENIE ในการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ (โครงการที่ 4) รวมถึงเพิ่มการสร้าง Networking & Benchmarking ไปศึกษาดูงานกับศิษย์เก่า องค์กรสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่ดี (โครงการที่ 5) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ✅ บุคลากรประชาสัมพันธ์ มีทักษะที่ดีขึ้นทั้งด้านการสื่อสารและกลยุทธ์		2568 เวลา 09.00 – 12.00 น. ห้องประชุม ชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาฯ วิทยากรโดย คุณสัณชัย โชตินพคุณ คุณพงศ์พิพัฒน์ บัญชานนท์ ผู้สื่อข่าวจาก SpringNews เพื่อสร้างความเข้าใจในหลักด้านการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการงานและการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากร ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถนำเสนอข้อมูลหรือสื่อสารสู่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ สำหรับกลุ่มคณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้สายปฏิบัติการ วิชาชีพประชาสัมพันธ์ จำนวน 50 คน	นุสรณ์ (หอสมุดกลาง)
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "กลยุทธ์การวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในงาน PR"	✅ งานประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดีขึ้น ✅ ใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาดในงานประชาสัมพันธ์ ✅ มีเครือข่ายความร่วมมือกับสื่อมวลชนและองค์กรอื่น ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวาง ตัวอย่างเช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ S.M.A.R.T Communication ที่พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี	ศูนย์บริหารความเสี่ยง และกลุ่มผู้แทนจากคณะและส่วนงาน	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "จิตวิทยาการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวใจ" จัดอบรมวันพุธที่ 12 หรือวันพุธที่ 19 มีนาคม 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจด้านจิตวิทยาการสื่อสารให้บุคลากรสัมพันธ์มีประสิทธิภาพและตรงกลุ่มเป้าหมาย พัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ โดยใช้หลักจิตวิทยาและเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสม รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานวิจัย ให้เข้าถึงง่ายและสร้างผลกระทบเชิงบวก ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่น่าเชื่อถือและสร้างสรรค์ และฝึกปฏิบัติและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์เป็นหลักสูตร 3 ชั่วโมง คาดว่ามีผู้เข้าอบรม 60 คน วิทยากรโดย ผศ.ดร.หยกฟ้า อิศรานนท์ คณะจิตวิทยา จุฬาฯ	วันพุธที่ 12 หรือวันพุธที่ 19 มีนาคม 2568
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ChulaGENIE กับการเขียนข่าวประชาสัมพันธ์และบทความ โครงการศึกษาดูงานสื่อมวลชนประเภทสื่อออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์	Project Training Theme: การพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศการทำงานที่ดี และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 3 ชั่วโมงใช้เทคนิคการสอนแบบมีส่วนร่วม เช่น การจำลองสถานการณ์และกรณีศึกษา ที่มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ได้แก่ 1. ปรับเปลี่ยนทักษะการสื่อสาร จากรูปแบบที่แข็งกระด้างหรือไม่ตอบใจหายไปสู่การสื่อสารที่มีผลลัพธ์ที่	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ประสานความร่วมมือกับ 84 หน่วยงานทั่วมหาวิทยาลัย	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "กลยุทธ์การวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในงาน PR" จัดอบรมเดือนเมษายน 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวางแผนประชาสัมพันธ์ อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และฝึกทักษะการออกแบบแผนประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการตลาดและการสื่อสารสมัยใหม่ รวมถึงแลกเปลี่ยนประสบการณ์และฝึกปฏิบัติจริง เป็นหลักสูตร 3 ชั่วโมง ผู้เข้าอบรม 50 คน (อยู่ระหว่างพิจารณา)	ช่วงเมษายน 2568 (อยู่ระหว่างพิจารณา)

2.2.4) กระบวนการ กำกับดูแลการ ใช้ทรัพย์สิน ของราชการ	โครงการจ้าง พัฒนาเว็บไซต์ transparency	ติดต่อการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในองค์กร 2. สร้างความเข้าใจในหลักการและวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการงานและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร 3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถนำเสนอข้อมูลหรือสื่อสารสู่สาธารณะ ได้อย่างมืออาชีพ - โครงการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้าน International ยกระดับและการยอมรับในระดับสากล เช่น ต่อยอดระบบรับเรื่องร้องเรียนทุจริตและแจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING)	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ChulaGENIE กับการเขียนข่าวประชาสัมพันธ์และบทความ จัดอบรมในเดือนพฤษภาคม 2568 หลักสูตร 3 ชั่วโมง ผู้เข้าอบรม 60 คน - โครงการศึกษาดูงานสื่อมวลชนประเภทสื่อออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ จัดอบรมในเดือนมิถุนายน 2568 หลักสูตร 3 ชั่วโมง ผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คน (อยู่ระหว่างพิจารณา) เป็นต้น - อยู่ระหว่างปรับปรุงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ ปรับเว็บไซต์ให้รองรับการใช้งาน 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) มีมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูล ปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน รวมถึงการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียนให้รัดกุม วัตถุประสงค์ตอบสนองตามแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่องแนวทางการจัดทำนโยบายและวิธปฏิบัติการแจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING) รองรับการใช้งานในอนาคต ทั้งนี้ มีกำหนดจัดกิจกรรมสัมมนาเปิดตัวใน “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด “Uplifting Chula E-Services” มีเป้าหมายเพื่อสร้างการรับรู้ส่งเสริมการใช้งาน และเชื่อมโยงชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการแนะนำระบบ E-Services ใหม่ เช่น CU Whistleblower (transparency.chula.ac.th) และระบบ E-Services อื่นๆ อีกมากมาย พร้อมนำเสนอไอเดียสร้างสรรค์จากคณะและหน่วยงาน เช่น การสาธิตระบบ เสนอแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้พัฒนาและผู้ใช้งานจริง เปิดพื้นที่รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบ หวังสร้างการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ กิจกรรมมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตผู้มาใช้บริการภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เสริมสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	ช่วงพฤษภาคม 2568 (อยู่ระหว่างพิจารณา) ช่วงมิถุนายน 2568 (อยู่ระหว่างพิจารณา) ตั้งแต่ธันวาคม 2567 ถึงเมษายน 2568 วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 13.00-16.00 น.
	กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าคะแนน ITA เติม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลัก เว็บไซต์	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์บริหารความเสี่ยง - ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะทำงานด้าน	31 กรกฎาคม 2567 ประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อม

จัดประชุม คณะทำงานด้าน ความโปร่งใสและ เสริมสร้าง คุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่ โครงการอบรม สัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจ รับผิดชอบต่อ ประจำปี งบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	การเปิดเผยข้อมูลสู่ สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่าย ผู้แทนความโปร่งใสและ คุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับ ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจ แนวทางการผลักดันการ ประเมิน ITA ขององค์กรที่ ประสบความสำเร็จมา ปรับปรุง - จัดประชุมคณะทำงาน ด้านความโปร่งใสและ เสริมสร้างคุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ 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 รายละเอียดองค์ประกอบ ข้อมูลที่แต่ละส่วนงานต้อง จัดเตรียมก่อนการเปิดเผย ข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และ ปรับปรุงการดำเนินงาน และวางแผนการสื่อสารให้ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบ แบบวัดการรับรู้ของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือ แนวทางการปฏิบัติงานที่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ ยึดถือปฏิบัติให้เป็น	ร่วมกับ คณะทำงาน ด้านความ โปร่งใสและ เสริมสร้าง คุณธรรมใน การดำเนินงาน ระดับ มหาวิทยาลัย และส่วนงาน ทั้งทั้ง มหาวิทยาลัย สำนักบริหาร การเงิน การ บัญชี และการ พัสดุ สำนักบริหาร แผนและ การงบประมาณ	ความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลง รายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ใน ส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการ ทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยพัสดุ การบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการ พัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงาน ด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวัน ศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและ แนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่าน บันทึกรายละเอียดขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลใน ประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่ง รายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์ที่สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐12-๐13 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ที่จัดเตรียมข้อมูล ประกอบอีกจำนวน 2 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 2. ขอความอนุเคราะห์ที่สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐6-๐7 นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบ ใน ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐27-๐28 ให้ความเห็นต่อการดำเนินการเพื่อ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของมหาวิทยาลัย ในประเด็น (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้ งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อใช้ประกอบการ	ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทอยยส่งกลับ ได้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมิน คุณภาพข้อมูลและ รวม Link ทั้ง 28 ข้อ บน เว็บไซต์ และนำเข้า ข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือน เมษายน 2568
---	--	---	---	--

มาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ - จากการสรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 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 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริม	มาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ - จากการสรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563, 2563-2567) เช่น Development of staff อย่าง แนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือ แนวทางการสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือ แนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริม	สำนักงานบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency 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 แล้วแต่กรณี - แจ้งอัตราส่วนทางการเงินและการวิเคราะห์งบการเงินรายส่วนงาน (Warning Signs) เมื่อได้ดำเนินการจัดทำงบการเงินประจำปีเสร็จสิ้นแล้ว จะมีการจัดทำอัตราส่วนทางการเงิน Warning Signs เพื่อเป็นจุดเริ่มต้น สำหรับการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินของคณะและส่วนงาน ซึ่งรายละเอียดข้อมูลของคณะ	ทุก 6 และ 12 เดือน หรือเป็นวาระในที่ประชุมฝ่ายบริหารทุกเดือน เช่น ที่ประชุมคณบดี ยังคงปรับปรุงและใช้งานตลอดทั้งปีงบประมาณ
--	---	---	---	---

ปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน กิจกรรมจัดทำอินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์การสร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมการกำหนดนิยามขั้นตอนการของยืมใช้ทรัพย์สินราชการที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ควรทำ มาตรการตรวจสอบพัสดุประจำปีงบประมาณ	การเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยมี นิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์วัดประเมิน ระหว่างปี 2568 – 2571 - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ สำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ ได้พิจารณาหารือร่วมกันเรื่องการปรับกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการใช้งบประมาณและการเบิกจ่ายในการจัดสัมมนาหน่วยงานประจำปี และสนับสนุนทุนอบรม สัมมนา ณ หน่วยงานภายนอก ฯลฯ - แจ้งข่าวสารความคืบหน้าของการใช้ทรัพย์สินของราชการ รวมถึงการใช้เงินงบประมาณของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณในวาระต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย รอบปีบัญชีหรือการดำเนินการตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพการเงิน ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ศูนย์กฎหมายและนิติการและสำนักตรวจสอบ ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	ได้รับทราบแนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่าย ภายหลังส่วนกลางได้แจ้งเวียนแนวปฏิบัติการส่งเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นหลักฐานการจ่ายช่วงลงวันที่สิ้นสุดเดือนมีนาคม และช่วงลงวันที่สิ้นสุดเดือนกันยายน เป็นการสนับสนุนให้ทุกส่วนงานสามารถดำเนินงานได้โดยไม่หยุดชะงัก ลดภาวะหลักฐานการจ่ายคั่งค้างช่วงปลายปีงบประมาณ และสามารถทยอยส่งหลักฐานการจ่ายภายในปีงบประมาณตามกำหนดและมีข้อมูลทางการเงินเพื่อการบริหารจัดการตรงตามงวดการใช้จ่าย - ชักซ้อมและเน้นย้ำกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยแจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และทุกส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Meet Up): การบริหารความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและด้านการทุจริต กรณีเงินยืมรองจ่าย ประกาศแนวทางปฏิบัติในการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้างและเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. 2567 หรือนำตามที่ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ได้ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/00968 /2566 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการยืมพัสดุ เพื่อชักซ้อมความเข้าใจแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนด เรื่องการยืมพัสดุ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและดูแลพัสดุให้มีการใช้และบริหารพัสดุอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด พร้อมจัดทำอินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์ การสร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมการกำหนดนิยามขั้นตอนการของยืมใช้ทรัพย์สินราชการที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ควรทำ เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น วารสารHR NEWS CHULA : Volume 147 ประจำเดือนมกราคม 2568 หน้า 22 และเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เป็นต้น - แจ้งเวียนทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ตามคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ 6562/2567 ลง ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2567 เรื่อง แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้ดำเนินการตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุ ประจำปี	มกราคม-กุมภาพันธ์ 2568 วันจันทร์ที่ 10 มีนาคม 2568 เวลา 13.00 – 15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom ประกาศตั้งแต่วันที่ 10 กันยายนถึงตุลาคม พ.ศ. 2567 และคณะ/ส่วนงานทยอยแจ้งกลับและส่งรายงานการตรวจสอบพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายในวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2567
--	--	--	---	--

กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลงนามโดย ศ.ดร. วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” กิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกวดสร้างสรรค์สื่อ ขวนนิตและบุคลากรจุฬาฯ ประกวดคลิปวิดีโอสร้างสรรค์ “Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรา ตัวตนเรา” สื่อถึงความเป็นตัวตนของชาวจุฬาฯ ที่	พ.ศ. 2560 มาตรา 113 และตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 213 สำหรับรายงานการตรวจสอบพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมถึงระบุหมายเลขประจำตัวพนักงาน และชื่อ-นามสกุล ผู้ถือครอง/ผู้ใช้งาน/ผู้ดูแลครุภัณฑ์ เพื่อฝ่ายการพัสดุนำข้อมูลเข้าสู่ทะเบียนสินทรัพย์ในระบบ CU-ERP S/4 HANA ต่อไป ต้องตรวจสอบอย่างละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ทุกประการทั้งตามทะเบียนที่ส่งให้และครุภัณฑ์ของหน่วยงานที่มีอยู่จริงที่อาจไม่มีหมายเลขครุภัณฑ์กำกับ เป็นต้น	ศูนย์บริหารกลาง ศูนย์กฎหมายและนิติการ ร่วมกับหน่วยงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับ 84 หน่วยงานทั่วมหาวิทยาลัย	งบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มาตรา 113 และตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 213 สำหรับรายงานการตรวจสอบพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลงนามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ตามมติคณะรัฐมนตรี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิเสธการรับของขวัญในทุกระดับ ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต ส่งเสริมธรรมาภิบาล และสนับสนุนการบริหารที่โปร่งใสในองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านการประชุมสัมมนา และการถ่ายทอดนโยบายแก่บุคลากร พร้อมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด - สาระสำคัญของนโยบาย • เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน ไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ในขณะที่ ก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ • กรณีจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี ต้องรายงานผู้บริหารภายใน 30 วัน • อนุญาตให้จัดกิจกรรมภายใน เช่น การจับของขวัญในโอกาสปีใหม่ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เวอร์ชันภาษาไทย https://www.chula.ac.th/news/209094/ เวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/209115/ - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกรวมเป็นหนึ่งในการจัดอบรมสัมมนาโครงการอบรมสัมมนา ขวนคย ขวนคิต จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift	1 ครั้งต่อปีงบประมาณ (ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567) 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ หรือตามวาระ เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 ประกาศผลผู้ชนะ: 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00 น. ทุก 6 และ 12 เดือน ของทุกปีงบประมาณ
--	---	--	---	---

สะท้อนผ่าน จริยธรรมและการ ปฏิบัติตาม ข้อบังคับว่าด้วย ประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ซึ่ง เป็นพื้นฐานความ โปร่งใสของจุฬาฯ			Mascot” โดยเปิดโอกาสให้นิสิตและบุคลากรจุฬาฯ สร้างสรรค์ไอเดีย โฉมผลงานการออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอตจุฬาฯ 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 ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้เกิดการติดตามการรายงานผลในระดับคณะ/ส่วนงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือนของทุกปีงบประมาณ จึงขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับบุคคลและสำหรับหน่วยงาน โดยสามารถประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรกรกรอกข้อมูลตามฟอร์มเอกสารที่แนบ 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 เป็นส่วนหนึ่งของการขอความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติการจัดทำหรือทบทวนข้อมูลจำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐16 ๐17 ๐18 ๐19 และในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐21 และ ๐22 นอกจากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบอีกจำนวน 4 ข้อ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1 ครั้งต่อปีงบประมาณ ทยอยส่งกลับ ได้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมิน คุณภาพข้อมูลและรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568
กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับศูนย์กฎหมายและนิติการ	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของ	31 กรกฎาคม 2567

สร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควาคะแนน ITA เต็ม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุยชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบต่อประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	ฯ ITA2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางการสื่อสารต่างๆของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลัก เว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ หรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียดองค์ประกอบข้อมูลของแต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มี	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ สำนักบริหารแผนและงบประมาณ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะกรรมการด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์ที่สำนักบริหารการเงิน 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. ขอความอนุเคราะห์ที่สำนักบริหารแผนและการงบประมาณจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐6-๐7	ประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูลและรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568
---	---	--	--	---	---

	ส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร 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 ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	นอกจากนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลประกอบ ในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐27-๐28 ให้ความเห็นต่อการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายของมหาวิทยาลัยในประเด็น (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency 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 ควรเปิดเผยและรักษาความปลอดภัยบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุนวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงาน	วันจันทร์ที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 9.00 – 10.30 น. การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
--	---	-------------------------------	--	--

โครงการสร้าง Chula Dashboard เครื่องมือที่นำเสนอข้อมูลในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย คณะ สถาบัน และหน่วยงานใน จุฬาฯ โดยนำมาวิเคราะห์และสรุปให้เห็นเป็น ภาพกราฟิกที่ เข้าใจง่ายใน หน้าจอเดียว	Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นการท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลักหรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศโดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ	สำนักงานมหาวิทยาลัย กระจายสู่ระดับส่วนงาน สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับสำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ และส่วนงานอื่น ๆ ในสำนักงานมหาวิทยาลัย เครือข่ายวิชาชีพการเงิน เครือข่ายวิชาชีพการบัญชี เครือข่ายวิชาชีพการพัสดุ เครือข่ายวิชาชีพแผนและงบประมาณ ร่วมกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	อาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือฝ่ายบริการการศึกษา แล้วแต่กรณี - จัดทำ Chula Dashboard เป็นแพลตฟอร์มกลาง ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นพื้นที่เผยแพร่และนำเสนอข้อมูลที่ที่น่าสนใจของมหาวิทยาลัย อาทิ ข้อมูลด้านวิจัย วิชาการ บุคลากร นิสิต เงินและงบประมาณ แผนและยุทธศาสตร์ และอื่นๆ เป็นความร่วมมือระหว่างหลายส่วน จัดทำโดยหน่วยงานและส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ใช้สื่อสารภายในกับผู้เกี่ยวข้อง โดยสามารถเข้าสู่ระบบ Chula Dashboard ได้ที่ ทั้งนี้ Dashboard ทั้งหมดที่มีอยู่ในระบบจะถูกจัดหมวดหมู่ออกเป็น Category ต่าง ๆ ตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ใช้งานแต่ละคนจะเห็น Category และ Dashboard ตามสิทธิ์ที่ถูกกำหนดไว้ในระบบเพื่อมาตรฐานด้านความปลอดภัยและการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม ผู้ใช้งานแต่ละคนอาจจะมองเห็น Category และ Dashboard ได้ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับสิทธิ์ที่ได้รับ และสามารถเปิดได้จากเครื่องที่อยู่ภายใน Network ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น หากต้องการใช้งานจากภายนอก Network มหาวิทยาลัย ต้องเชื่อมต่อ VPN ก่อน ช่วยในการวางแผนการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ตลอดเวลา รวมทั้งช่วยในการติดตามวัดผลงานในช่วงเวลาต่างๆ ว่าเป็นไปเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไร สอดคล้องกับแนวคิดในการวัดผลแบบ OKR - เครือข่ายวิชาชีพสำหรับบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย 18 เครือข่าย ตัวอย่างการจัดกิจกรรม ดังนี้ (1) โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตรแนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่าย เพื่อขอเบิกค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่าย มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของส่วนงานจำนวนกว่า 200 คน มีความรู้ ความเข้าใจแนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่าย เพื่อขอเบิกค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่าย โดยมีขอบเขตและวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่การเงินของทุกส่วนงานรับทราบแนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิกค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่าย และกระชับความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ วิชาชีพการเงิน จึงได้จัดอบรมแนวทางปฏิบัติดังกล่าว ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของส่วนงาน มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องต่อไป (2) โครงการสัมมนาทางวิชาการความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทยเรื่อง “การแก้ไขปัญหาการ	เริ่มใช้งานตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 จนถึงปัจจุบัน วันพฤหัสบดีที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 8.30-12.00 น. ณ ห้องประชุม 801 อาคารเฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน จำนวน 200 คน วันที่ 26 - 27 พฤศจิกายน 2567
---	---	---	---	---

จัดซื้อจัดจ้างสำหรับนักพัสดุ” กิจกรรมอบรมการเบิกเงินยืมรองจ่ายหลายวงเงิน และการเบิกเงินกับคืนเงิน/คืนเอกสารการยืมรองจ่ายมีช่วงเวลาที่ย่างกันมาก โครงการพัฒนาและการปรับปรุงระบบ CUERP ให้เป็นซอฟต์แวร์ SAP เวอร์ชัน S/4 HANA พร้อมปรับปรุงการทำงานด้วยระบบ CUERP	(International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยมีนิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์วัดประเมิน ระหว่างปี 2568 – 2571 - ริเริ่มนำข้อมูล มาใช้ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย (Data-Driven Organization) อย่างจริงจัง พัฒนาขึ้น 4 ประเภท ประกอบด้วย (1) Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย (2) Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา (3) Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ	สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ร่วมกับ 84 หน่วยงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ฝ่ายการงบประมาณและวิเคราะห์โครงการ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ	จัดซื้อจัดจ้างสำหรับนักพัสดุ” ระบบออนไลน์ (ZOOM) เมื่อวันที่ 26 - 27 พฤศจิกายน 2567 หรือโครงการสัมมนาทางวิชาการความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย เรื่อง "การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ...สำหรับนักพัสดุนิวไฮ" รุ่น 3 เมื่อวันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2567 หลังเข้าร่วมอบรม ผู้เข้าร่วมจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ สามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน เสริมสร้างเครือข่ายวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารพัสดุของหน่วยงาน เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ระหว่างผู้รับการอบรมและวิทยากรภายนอก ตามวาระและโอกาสบางส่วนจะทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/แนวปฏิบัติของแต่ละเครือข่ายวิชาชีพ อาทิ เนื้อหา/กระบวนการงานที่เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่แผนและงบประมาณขึ้นใหม่ เพื่อใช้เผยแพร่และถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ทำความเข้าใจในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติ ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ลดความเสี่ยงให้เกิดความผิดพลาดสามารถร่วมกันเสนอแนวคิด แนวทางทำงานใหม่ ๆ นำไปสู่โอกาสในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาในเรื่องความเสี่ยงทุจริตและนำไปพัฒนาผลการปฏิบัติงานต่อไป - มหาวิทยาลัยจัดหาหรือสร้างข้อมูลและใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพมาสนับสนุนการควบคุมภายในด้านการเงิน พยายามสื่อสารข้อมูลภายในองค์กรที่รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบของการควบคุมภายในที่จำเป็นในการสนับสนุนการควบคุมภายในด้านการเงิน เช่น สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ (สบจ.) ร่วมกับศูนย์จัดการทรัพยากรมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการพัฒนาและการปรับปรุงระบบ CUERP ให้เป็นซอฟต์แวร์ SAP เวอร์ชัน S/4 HANA พร้อมปรับปรุงการทำงานด้วยระบบ CUERP ใช้งานตั้งแต่ปี 2563 จึงพัฒนาเพิ่มเติม เช่น สามารถบันทึกและตัด รายการระหว่างกันได้ครบถ้วนและถูกต้องตามหลักการทางบัญชี บันทึกเอกสารการรับเงินและพิมพ์หลักฐานการรับเงินได้ เป็นต้น ทำให้สามารถเชื่อมโยงกับระบบภายนอกได้ ใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านบัญชีการเงิน สนับสนุนการทำงานให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนับเป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและวิถีการทางอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินงานทางการเงิน	วันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2567 ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 จนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นมา รับฟังการชี้แจงแนวทางการจัดทำงบประมาณ
--	--	---	--	---

หน่วยงานด้านการกำกับดูแล ออกมาตรการการ ควบคุมภายใน ตรวจทานความ เพียงพอและ เหมาะสมของการ ควบคุมภายใน ด้านการเงิน งบประมาณ และ พัสดุจัดซื้อจัดจ้าง เช่น กิจกรรมรับ ฟังการชี้แจงแนว ทางการจัดทำ งบประมาณ เงินรายได้ ส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 หรือ การจัดทำรายงาน ความเพียงพอ และเหมาะสมของ การควบคุม ภายในด้าน การเงิน จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ สร้างการตระหนัก รู้ต่อเหตุการณ์สู่	(4) Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดง ข้อเท็จจริงหรือสถิติที่ทุกคน สามารถเห็นข้อมูลได้ - คณะกรรมการตรวจสอบ มีมติให้สำนักตรวจสอบ จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข้อบกพร่องหรือการไม่ ปฏิบัติตามระเบียบหรือ แนวปฏิบัติของ มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการ ควบคุมภายในของระบบ เงินยืมรองจ่ายที่อาจเป็น ช่องทางให้เกิดการ ปฏิบัติงานที่ไม่ชอบหรือ อาจเกิดการทุจริต - การจัดทำงบประมาณ เงินรายได้ส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้สอดคล้องกับการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567-2571 การ เติบโตรอบทิศ โดยมี นิสิตเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้น 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1. International Growth 2. Impactful Growth 3. Internal Growth และ 4. Integrated Growth - มหาวิทยาลัยออกกำหนด แนวปฏิบัติการส่งเอกสาร หลักฐานการเบิกจ่ายอย่าง สม่ำเสมอ โดยเน้นหลักฐาน การจ่ายช่วงลงวันที่สิ้นสุด เดือนมีนาคม และช่วงลง วันที่สิ้นสุดเดือนกันยายน เป็นการสนับสนุนให้ทุกส่วน งานสามารถดำเนินงานได้ โดยไม่หยุดชะงัก ลดภาวะ หลักฐานการจ่าย คับคั่งช่วงปลายปี งบประมาณ	สำนัก ตรวจสอบ	- การซักซ้อมส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยแจ้งเวียน หน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และส่วนงาน ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทราบและถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด เช่น การจัดทำคำขอของประมาณเงิน รายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 เปิดเผยข้อมูลบนหน้า เว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือตามที่สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ได้ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/00203/2568 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2568 เรื่อง แนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่าย ได้กำหนด ระยะเวลาการส่งหลักฐานการจ่ายประกอบการปิดบัญชี ในแต่ละปีงบประมาณ เพียงปีละครั้งอย่างต่อเนื่อง โดย เร่งรัดการดำเนินการและส่งหลักฐานการจ่ายก่อนสิ้น ปีงบประมาณ ดัดยอเอกสารหลักฐานการจ่ายประมาณ ประมาณวันที่ 15 กันยายนของทุกปี เพื่องานการเงิน สามารถตรวจสอบและบันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายในระบบ CUERP ได้ทันภายในวันที่ 30 กันยายนของทุก ปีงบประมาณ มีกระบวนการส่งเอกสารหลักฐานการ เบิกจ่ายการเงินอย่างสม่ำเสมอ ไม่หยุดชะงัก ลดภาวะ หลักฐานการจ่ายคับคั่งช่วงปลายปีงบประมาณ และ สนับสนุนให้ทุกส่วนงานมีข้อมูลทางการเงินเพื่อการ บริหารจัดการตรงตามวงดการใช้จ่าย - จัดให้มีรายงานความเพียงพอและเหมาะสมของการ ควบคุมภายในด้านการเงิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2567 หรือในเชิงรุกประเมินการ ควบคุมภายในของกระบวนการยืมเงินรองจ่าย และ จัดโครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินหลักสูตร แนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่าย เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของส่วนงาน มีความรู้ ความ เข้าใจแนวปฏิบัติการส่งหลักฐานการจ่ายเพื่อขอเบิก ค่าใช้จ่ายหรือหักล้างเงินยืมรองจ่ายได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้น ประเมินความเพียงพอและความเหมาะสม ของการควบคุมภายในด้านการเงินของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ตามที่เกณฑ์ กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2566 ที่ออก โดยกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อเสนอแนะของ สำนักตรวจสอบ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และ การพัสดุ และศูนย์บริหารความเสี่ยง ซึ่งเสนอความเห็น แก่หน่วยงาน เพื่อรักษาความสมดุลและความน่าเชื่อถือ ในด้านการเงินของมหาวิทยาลัย รวมถึง มีส่วนช่วย	เงินรายได้ ส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในวันจันทร์ ที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 10.00- 11.00 น. ผ่าน ช่องทาง Application Zoom Meeting ดำเนินการปลายปี งบประมาณ 2567- 2568 วันพฤหัสบดีที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 8.30-12.00 น.ณ ห้องประชุม 801 อาคารเฉลิม ราชกุมารี 60 พรรษา
---	---	--------------------------	--	---

เสี่ยงและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการควบคุมภายในที่ดีของระบบเงินยืมรองจ่าย เป็นต้น โครงการจ้างพัฒนาเว็บไซต์ transparency กิจกรรมสัมมนา “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด “Uplifting Chula E-Services”	- การสอบทานรายงานทางการเงิน และการประชุมร่วมกับผู้ตรวจสอบบัญชี กรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายงานการเงิน ประจำปีของมหาวิทยาลัย ร่วมกับฝ่ายบริหาร สำนักตรวจสอบ และผู้สอบบัญชี เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความถูกต้องและครบถ้วนของการแสดงรายการในรายการการเงิน การปรับปรุงรายการบัญชีที่มีสาระสำคัญ การประมาณการทางบัญชีและความเหมาะสมของวิธีการบันทึกบัญชี ตลอดจนการประเมินประสิทธิภาพและความเพียงพอของการควบคุมภายในด้านการเงิน และการเปิดเผยข้อมูลในรายงานการเงินและความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี เพื่อหารือเกี่ยวกับผลการตรวจสอบ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน - โครงการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้าน International ยกระดับและการยอมรับในระดับสากล เช่น ต่อยอดระบบรับเรื่องร้องเรียนทุจริตและแจ้งเบาะแส	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ประสานความร่วมมือกับ 84 หน่วยงานทั่วมหาวิทยาลัย	ป้องกันและตรวจสอบความเสี่ยงประเภทต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย - คณะกรรมการตรวจสอบมีมติให้สำนักตรวจสอบจัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อบกพร่องหรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการควบคุมภายในของระบบเงินยืมรองจ่ายที่อาจเป็นช่องทางให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบหรืออาจเกิดการทุจริต พร้อมแจ้งเวียนให้ทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยได้รับทราบและปฏิบัติตามหลักการควบคุมภายในของระบบเงินยืมรองจ่ายที่เหมาะสม เป็นกรณีตัวอย่างเหตุการณ์และข้อเสนอแนะเพื่อการควบคุมภายในที่ดีของระบบเงินยืมรองจ่าย ยกตัวอย่างเช่น เหตุการณ์การให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่เดิม ๆ ในหน่วยงานเดิมเป็นเวลานาน โดยไม่มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานหรือไม่มีการสอบทานการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ อาจเกิดความเสี่ยงที่จะมีการปฏิบัติไม่ชอบโดยไม่มีผู้ใดตรวจพบ อาจได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและให้ดำเนินการแทนในเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะด้านการเงิน หรือไม่ได้กำกับดูแล/ควบคุม/สอบทานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด จึงเสนอแนะให้ควรทำการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดการสอบทานงานระหว่างกัน ไม่ควรให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการแทนในเรื่องที่มีความอ่อนไหว เช่น การบอกรหัสผ่านให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบ เป็นต้น - อยู่ระหว่างปรับปรุงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ ปรับเว็บไซต์ให้รองรับการใช้งาน 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) มีมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูล ปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน รวมถึงการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียนให้รัดกุม วัตถุประสงค์ตอบสนองตามแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่องแนวทางการจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติการแจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING) รองรับการใช้งานในอนาคต ทั้งนี้ มีกำหนดจัดกิจกรรมสัมมนาเปิดตัวใน “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด “Uplifting Chula E-Services” มีเป้าหมายเพื่อสร้างการรับรู้ ส่งเสริมการใช้งาน และเชื่อมโยงชุมชนชาวจุฬาฯ ผ่านการแนะนำระบบ E-Services ใหม่ เช่น CU Whistleblower (transparency.chula.ac.th) และระบบ E-Services อื่นๆ อีกมากมาย พร้อมนำเสนอไอเดียสร้างสรรค์จากคณะและหน่วยงาน เช่น การสาธิตระบบ เสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้พัฒนาและผู้ใช้งานจริง เปิดพื้นที่รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา	ช่วงต้นปีงบประมาณ 2568 และวันที่ 10 มีนาคม 2568 ตั้งแต่ธันวาคม 2567 ถึงเมษายน 2568 วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 13.00-16.00 น.
--	--	--	---	---

	Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร 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	ร่วมกับ คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้าง คุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย กระจายลงสู่ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์กฎหมายและนิติการ	10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐23-๐24 กับข้อ ๐27-๐28 เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. ขอความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติการ จัดทำหรือทบทวนข้อมูล 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 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลา วางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2568 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย เร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อย่อยส่งกลับได้ตั้งแต่วันที่ 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 ควรเปิดเผยและรักษาความปลอดภัยบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2568 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนน - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์กฎหมายและนิติการ เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่าย	
--	---	---	--	--

โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการในหลักสูตร The Leader Prospects: CU Management Development program รุ่นที่ 14	ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา	งาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายนิติกร หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แล้วแต่กรณี	ในวันจันทร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.00 – 10.00 น. ผ่านโปรแกรม ZOOM (Meeting ID: 992 4823 4773, Password: 636475)
	Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ชุมชนโดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา	เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลจัดดำเนินการร่วมกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	- 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)	
โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Performance Management System – ePMS)	Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	- จัดโครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการในหลักสูตร The Leader Prospects: CU Management Development program รุ่นที่ 14 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการการ เป็นผู้นำในยุคของการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จ และการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร วัตถุประสงค์หลักเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านการบริหารธุรกิจที่ทันสมัยบทบาท และความรับผิดชอบในการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ภายใต้สภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และความเข้าใจในบทบาทของผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงความท้าทายของการบริหารคนในอนาคต โดยใน Modula 2 Management Essential ได้รับเกียรติ ดร.วิโรจน์ จิรพัฒนกุล บรรยายในหัวข้อ AI กับการพลิกโฉมการเรียนรู้การสอน หรือการสร้างอนาคตการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี AI และดร.วิทย์ สิทธิเวคิน บรรยายในหัวข้อการจัดการศึกษาเพื่อสร้างนิสิตไทยให้เป็นผู้นำด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเขียนแผนยุทธศาสตร์ภาควิชา ณ โรงแรมแกรนด์ เซ็นทรัลพอยท์ พัทยา จังหวัดชลบุรี ในวันที่ 1 และ 2 กุมภาพันธ์ 2568	วันที่ 19 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4
	Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นการท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values	เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลจัดดำเนินการร่วมกับสำนัก		
กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการใช้งานและการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (Assignment Sheet) ประจำปี 2568 บนระบบการประเมินผล	ความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values	เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลจัดดำเนินการร่วมกับสำนัก	- ริเริ่มโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Performance Management System – ePMS) เพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการประเมินผลบุคลากร สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ และลดความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวทาง GRC และ Digital Transformation ช่วย	วันที่ 16 มกราคม 2568 ณ ห้องวิคเตอร์ 4 ชั้น 7 โชนออฟฟิศ 3 ย่านมิตรทาวน์ โครงการฯ ดังกล่าวตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 ต่อเนื่องปีงบประมาณ 2568
				วันที่ 21, 23 และ 27 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง)
				รูปแบบ Onsite ณ ห้อง 202 อาคาร

การปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Performance Management System – ePMS) กิจกรรมอบรมจัดทำข้อตกลงภาระงานการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี ประเมินพุทธศักราช 2568 บนระบบ ePMS กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการใช้งานและการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (Assignment Sheet) ประจำปี 2568 โครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ หลักสูตร ทักษะที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำในอนาคต (Future Leadership Skills) รุ่นที่ 12-6	through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลัก หรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศโดยมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มีนิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาคส่วนเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการผลักดันจากส่วนกลางผ่านโครงการยุทธศาสตร์วัดประเมิน ระหว่างปี 2568 – 2571 - การปรับกระบวนการระบบบริหารงานบุคคลในส่วนของระบบสรรหา (Recruit) และการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลในส่วนระบบสรรหา (Recruit) และระบบฝึกอบรม (Training) - การประเมินผลปฏิบัติงานบนแพลตฟอร์มใหม่ “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ CU e-PMS” โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้ส่วนงานและพนักงานมหาวิทยาลัย	บริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ยกระดับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย รายละเอียดดังนี้ (1) อบรมเชิงปฏิบัติการใช้งานระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้บันทึกและผู้ตรวจสอบคะแนนการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน/คณะกรรมการประเมินฯ/คณะกรรมการบริหารส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านงานบุคคล รุ่นที่ 1- 4 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบ e-PMS สำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้บันทึกและผู้ตรวจสอบคะแนนการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน/คณะกรรมการประเมินฯ/คณะกรรมการบริหารส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านงานบุคคล โดยจัดอบรมในรูปแบบ Onsite ณ ห้อง 202 อาคารจามจุรี 4 และห้องประชุมออนไลน์ผ่าน ZOOM ได้ดำเนินการจัดอบรมทั้งหมด 4 รุ่นด้วยกัน ดังนี้ - รุ่นที่ 1: 21 มกราคม 2568 เวลา 09:00 – 11:00 น. - รุ่นที่ 2: 21 มกราคม 2568 เวลา 13:30 – 15:30 น. - รุ่นที่ 3: 23 มกราคม 2568 เวลา 13:30 – 15:30 น. - รุ่นที่ 4: 27 มกราคม 2568 เวลา 13:30 – 15:30 น. (2) การจัดทำข้อตกลงภาระงานการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประเมินพุทธศักราช 2568 บนระบบ ePMS สำหรับสายวิชาการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ จัด อบรมทั้งหมด 2 รุ่นด้วยกันดังนี้ - รุ่นที่ 1: 3 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09:00 – 11:00 น. - รุ่นที่ 2: 3 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 13:30 – 15:30 น. (3) อบรมเชิงปฏิบัติการใช้งานและการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (Assignment Sheet) ประจำปี 2568 บนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Performance Management System – ePMS) การใช้งานและการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (Assignment Sheet) ประจำปี 2568 บนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (ePMS) สำหรับกลุ่มผู้อำนวยการฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มภารกิจ 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 12-6 ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ เป็นหลักสูตรทักษะที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การ	จามจุรี 4 และห้องประชุมออนไลน์ผ่าน ZOOM วันที่ 23 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) รุ่นที่ 1 : วันที่ 25 ตุลาคม 2567 ตั้งแต่เวลา 09:00 – 12:00 น. - รุ่นที่ 2 : วันที่ 25 ตุลาคม 2567 ตั้งแต่เวลา 13:30 – 16:30 น. - รุ่นที่ 3 : วันที่ 28 ตุลาคม 2567 ตั้งแต่เวลา 09:00 – 12:00 น. - รุ่นที่ 4 : วันที่ 28 ตุลาคม 2567 ตั้งแต่เวลา 13:30 – 16:30 น. - รุ่นที่ 5 : วันที่ 30 ตุลาคม 2567 ตั้งแต่เวลา 13:30 – 16:30 น. รุ่นที่ 3 วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น.
---	---	--	--	--

โครงการ ปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ สาย ปฏิบัติการ รุ่นที่ 99 หลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็น จุฬาฯ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ เงินนอกงบประมาณ แผ่นดิน (ชื่อตำแหน่ง เหมือนข้าราชการ) ดำเนินการจัดทำภาระงาน AS การบันทึกข้อมูล ภาระงานระหว่างปี และ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีประเมิน พ.ศ. 2568 บนระบบ e- PMS เป็นต้นมา ซึ่งจะส่งผล ให้ส่วนงานและ ผู้บังคับบัญชาสามารถ กำกับ ติดตามการทำงานได้ อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึง การประเมินผล การ ปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน โปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ - โครงการพัฒนาบุคลากร สายปฏิบัติการ หลักสูตร ทักษะที่จำเป็นเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ ในอนาคต (Future Leadership Skills) รุ่นที่ 12-6 - โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ สาย ปฏิบัติการ รุ่นที่ 99 หลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้ เป็นจุฬาฯ เล็งเห็น ความสำคัญของบุคลากร สายปฏิบัติการ เน้นการ ดูแลให้บุคลากรในองค์กร มีความสุขในการใช้ชีวิต และการปฏิบัติงานใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิด ความรักและมีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างเต็มศักยภาพและ สามารถดึงเอาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากร มาร่วมพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		เป็นผู้นำในอนาคต (Future Leadership Skills) สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ เฉพาะกลุ่ม P7 ณ ห้อง ประชุมชั้น 3 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) โดย รองอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คมพล จันทน์ หอม) ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดการอบรม และ ได้รับเกียรติจากอาจารย์ อาทิตย์ ตันติโกวิท จาก Pro Experienced Co., Ltd. และ อาจารย์ ดร. เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช รองคณบดีคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เป็นวิทยากรอบรม  - โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ รุ่น ที่ 99 หลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้ เป็นจุฬาฯ มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทการบริหารหน่วยงาน เช่น การปลูกฝังค่านิยมจุฬาฯ แนวทางการขับเคลื่อน “Do’s and Don’ts พฤติกรรมทางจริยธรรม” เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของ มหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในอย่าง สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความ เข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานใน องค์กร และกระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการ หาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเสริมสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือภายใน มหาวิทยาลัย อย่างการบรรยายในหัวข้อ “เกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX” โดย ศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.กฤษ อังคนาพร หัวข้อ “ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ & สวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์” โดยผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากร มนุษย์ หรือ “โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย และ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง” และ “AS Writing Workshop & Performance Evaluation” เป็นต้น รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://online.pubhtml5.com/kaqbo/snas/	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. ณ ห้อง ประชุมชั้น 3 อาคารมหาธีรราช านุสรณ์ (หอสมุดกลาง) ระหว่างวันที่ 1 มกราคมถึง 4 กุมภาพันธ์ 2567 ระหว่างวันที่ 3-7 มีนาคม 2568 ณ ห้องประชุมชั้น 7 อาคารมหาธีร
---	---	--	--	--

ให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่เชื่อมโยงกับสังคมไทยและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ - การคัดเลือกรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการเพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการยุทธศาสตร์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล - การให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬา” ประจำปีพุทธศักราช 2568 ฯลฯ (คาดเริ่ม Q3) - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดีมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ปรับเปลี่ยนทักษะการสื่อสาร จากรูปแบบที่แข็งกระด้างหรือไม่ตอบใจหายไปสู่การสื่อสารที่มีผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในองค์กร 2.สร้างความเข้าใจในหลักการและวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการงานและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร 3.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถนำเสนอข้อมูลหรือสื่อสารสู่สาธารณะ ได้อย่างมืออาชีพ - โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Transformational Leadership กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ตำแหน่ง โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี”	ให้เป็นการพัฒนาบุคลากรใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 29-30 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 29 มีการบรรยายในหัวข้อ Helping Skills & Process Enhancing Helping Skills มุ่งวัตถุประสงค์ให้เกิด Peer to Peer ระหว่างกลุ่มบุคลากร โดย คุณธำริวรรณ เทียมเมฆ ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมสุขภาวะนิสิต สำนักบริหารกิจการนิสิต, อาจารย์ ดร.สันติภาพ นันทะสาร และทีมวิทยากรท่านอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมพบผู้บริหาร และรุ่นที่ 30 ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดี จุฬาฯ ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีกล่าวเปิดงาน และให้เกียรติบรรยายในหัวข้อ “SPIRIT OF CHULA” พร้อมด้วยการบรรยายในหัวข้อ “กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการวิจัย” โดย ผศ.ดร.ปาริณา ศรีวินิชย์ คณบดีคณะนิติศาสตร์ รวมทั้งบรรยายหัวข้อ “Higher Education for the Future” โดย (ผู้ช่วยอธิการบดี) ผศ.ทพ.ดร.ศุภชัย ชื่นจิตตวงษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “Getting to Know: Office of Academic Affairs” โดย (ผู้ช่วยอธิการบดี) อ.นพ.วรพล จรุงวัฒน์กุล ตามมาด้วยการบรรยายในหัวข้อ “ลิขสิทธิ์การใช้สื่อเพื่อการเรียนการสอน” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงพันธ์ เจริมประยงค์	เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการวิชาชีพประชาสัมพันธ์	 โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ รุ่นที่ 29 หลักสูตร CHULA Newcomers เติมน้องได้กับพี่พี่พี่ ระหว่างวันที่ 11 - 15 พฤศจิกายน 2567 - โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 29-30 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 29 มีการบรรยายในหัวข้อ Helping Skills & Process Enhancing Helping Skills มุ่งวัตถุประสงค์ให้เกิด Peer to Peer ระหว่างกลุ่มบุคลากร โดย คุณธำริวรรณ เทียมเมฆ ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมสุขภาวะนิสิต สำนักบริหารกิจการนิสิต, อาจารย์ ดร.สันติภาพ นันทะสาร และทีมวิทยากรท่านอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมพบผู้บริหาร และรุ่นที่ 30 ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดี จุฬาฯ ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีกล่าวเปิดงาน และให้เกียรติบรรยายในหัวข้อ “SPIRIT OF CHULA” พร้อมด้วยการบรรยายในหัวข้อ “กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการวิจัย” โดย ผศ.ดร.ปาริณา ศรีวินิชย์ คณบดีคณะนิติศาสตร์ รวมทั้งบรรยายหัวข้อ “Higher Education for the Future” โดย (ผู้ช่วยอธิการบดี) ผศ.ทพ.ดร.ศุภชัย ชื่นจิตตวงษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “Getting to Know: Office of Academic Affairs” โดย (ผู้ช่วยอธิการบดี) อ.นพ.วรพล จรุงวัฒน์กุล ตามมาด้วยการบรรยายในหัวข้อ “ลิขสิทธิ์การใช้สื่อเพื่อการเรียนการสอน” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงพันธ์ เจริมประยงค์  โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 29 วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารเฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา (อาคารจามจุรี 10)  โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่ และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 30 วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย ชั้น 2 หอประชุมพญาไทมหาวิทยาลัย	ราชานุสรณ์และโรงแรมในต่างจังหวัด ระหว่างวันที่ 11 - 15 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องสุมนอมรวิวัฒน์ คณะเศรษฐศาสตร์ รุ่นที่ 30: ระหว่างวันที่ 16 - 21, 24 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุมสารนิเทศ ชั้น 2 หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 21 มีนาคม 2567 เวลา 08.30 - 12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร ปีละ 3 ครั้ง (ตุลาคม, มีนาคม, มิถุนายน ตามปีงบประมาณ)
--	---	--	---	---

โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Transformational Leadership	ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการฝ่าย/ ผู้อำนวยการศูนย์ของ หน่วยงานภายในสำนักงาน มหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารของส่วนงาน มุ่งเน้นเนื้อหา Critical Thinking เพิ่มทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ หรือการตัดสินใจอย่างมี เหตุผลรอบด้าน การ วิเคราะห์ข้อมูล การตั้ง คำถาม และสรุปอย่างมีเหตุ และผลที่ช่วยเป็นพื้นฐานใน การตัดสินใจ และการ แก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน กับ Leader as Coach การ ทำงานร่วมกันระหว่างโค้ช และผู้รับการโค้ช เพื่อให้ เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะ ช่วยขยายศักยภาพและ ออกแบบวิธีการบรรลุ เป้าหมายของตนเองโดยใช้ มุมมองแบบโค้ช (Coaching Mindset) ที่เน้นการ ช่วยเหลือและสนับสนุน สมาชิกในทีมให้สามารถ พัฒนาตนเองได้ เพื่อพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	จำนวน 50 คน ฝ่ายการเรียนรู้ และพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ สำนัก บริหาร ทรัพยากร มนุษย์ ร่วมกับ ทีมข่าว Spring News	- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “S.M.A.R.T Communication: พัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้าง ผลลัพธ์และบรรยากาศที่ดี” เพื่อการพัฒนาทักษะการ สื่อสารเพื่อสร้างผลลัพธ์และบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความเข้าใจในหลักด้านการสื่อสารเพื่อการบริหาร จัดการงานและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร ช่วย ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถ นำเสนอข้อมูลหรือสื่อสารสาธารณะได้อย่างมืออาชีพ 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 รุ่น ที่ 1-2 กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการศูนย์ ของหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารของส่วนงาน วัตถุประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Critical Thinking ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจส่วนบุคคลและทางธุรกิจ เรียนรู้ ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบหรือการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลรอบด้าน โดยใช้เหตุผลในการ วิเคราะห์ประเด็น 2. เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Leader as Coach ซึ่งเป็น กระบวนการพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกัน ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช โดยโค้ชจะอำนวยความสะดวก “ความคิด” และ “วิธีการที่สร้างสรรค์” ของ ผู้รับการโค้ช เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะขยาย ศักยภาพและออกแบบวิธีการบรรลุเป้าหมาย ของตนเองในหัวข้อ Critical Thinking และ Coaching Excellence จำนวน 2 รุ่น	ระหว่างวันที่ 4 และ 19 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้อง ประชุมชั้น 7 อาคารมหาธีรราช านุสรณ์ (หอสมุดกลาง)
โครงการปรับปรุงข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย เรื่องต่างๆ เช่น ร่างข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล ฉบับที่ 12 พ.ศ.... และ ข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่า	มหาวิทยาลัย เสนอขอ อนุมัติปรับปรุงและอยู่ ระหว่าง (ยกร่าง) ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ว่าด้วย เรื่อง ต่างๆ เช่น ร่างข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงาน บุคคล ฉบับที่ 12 พ.ศ.... และ ข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. เพื่อให้ เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด ความจำเป็นที่ ต้องการผู้มี ความรู้	ศูนย์กฎหมาย และนิติการ ร่วมกับสำนัก บริหาร ทรัพยากร มนุษย์	1.เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Critical Thinking ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจส่วนบุคคลและทางธุรกิจ เรียนรู้ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบหรือการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลรอบด้าน โดยใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ประเด็น 2.เพื่อพัฒนาทักษะด้าน Leader as Coach ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช โดยโค้ชจะอำนวยความสะดวก “ความคิด” และ “วิธีการที่สร้างสรรค์” ของผู้รับการโค้ช เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะขยายศักยภาพและออกแบบวิธีการบรรลุเป้าหมายของตนเองในหัวข้อ Critical Thinking และ Coaching Excellence จำนวน 2 รุ่น - เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการความก้าวหน้าในอาชีพ และแก้ไขถ้อยคำให้สอดคล้องกับข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลโดย	วันที่ 18 และ 26 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุมชั้น 7 อาคารมหาธีร ราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) จัดดำเนินการ 2 รุ่น (รุ่นละ 2 วัน)

ด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ. ฯลฯ โครงการและ กิจกรรมการให้ รางวัลยกย่องเชิด ชูเกียรติบุคลากร สายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อยกย่อง ให้เกียรติแก่ บุคลากรสาย ปฏิบัติการ ซึ่งมี ผลงานเป็นที่ ประจักษ์ มีความ มุ่งมั่น ทุ่่มเท เสียสละ ประพฤติ ตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี และทำ คุณประโยชน์ ให้แก่จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ ต้องการความเชี่ยวชาญโดย ต้องสนับสนุนทิศทางของ ยุทธศาสตร์และเป้าหมาย ของส่วนงานและ มหาวิทยาลัย พร้อมทั้ง จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งตามระดับความ เชี่ยวชาญ โดยจะจัดทำเป็น ประกาศมหาวิทยาลัยทราบ อย่างทั่วถึง ให้มีการ ประเมินค่างานของ ตำแหน่งเชี่ยวชาญต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการพัฒนา บุคลากรให้เติบโตในสาย งานไปพร้อมกัน นอกจากนั้น เพื่อปรับลด ระยะเวลาอายุการสำหรับ การเสนอขอตำแหน่งที่ สูงขึ้นของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ P7 และเพิ่มช่องทางพิเศษ (ระบบ Fast Track) พร้อม ทั้งกำหนดให้มีการประเมิน ค่างาน เฉพาะในตำแหน่ง เชี่ยวชาญระดับกลางและ เชี่ยวชาญระดับสูง นอกจากนี้เพิ่มช่องทาง เปิดรับผู้อยู่ในตำแหน่ง ระดับช่วงอาชีพเพื่อดึงดูดผู้ ที่มีศักยภาพจาก บุคคลภายนอกและเพิ่ม ช่องทางให้พนักงาน มหาวิทยาลัยสายบริหาร จัดการเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นในตำแหน่งเชี่ยวชาญ ได้ - ตามประกาศจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เรื่อง การให้รางวัล ยกย่องเชิดชู เกียรติบุคลากรสาย ปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬา ฯ” กองทุนเพื่อการพัฒนา		(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 เพื่อเปิด โอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่ม บริหารจัดการ สามารถขอตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง เพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพได้เช่นเดียวกับกลุ่มปฏิบัติการ และวิชาชีพ (2) ปรับปรุงข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่า ด้วย การแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่ง เชี่ยวชาญระดับต้นเชี่ยวชาญระดับกลาง และ เชี่ยวชาญระดับสูง พ.ศ. 2558 เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับคุณสมบัติและขั้นตอนในการขอรับการประเมิน กำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูงต้น เชี่ยวชาญ ระดับกลางและเชี่ยวชาญระดับสูงของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ - การคัดเลือกรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการเพื่อทำหน้าที่เป็น กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้จัดทำระเบียบฉบับใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งรายชื่อผู้แทนพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการ เป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยดำเนินการแต่งตั้งบัญชี รายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ ข้าราชการสายปฏิบัติการชุดใหม่ให้ แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ (ช่วง พ.ย.) นั้น กล่าวสรุป พิจารณาจากการกระจายตัวของสัดส่วน ผู้แทนที่มาจากกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาสังคม และมนุษยศาสตร์ และส่วนงานต่าง ๆ ความรู้ ความสามารถของผู้แทนที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำ หน้าที่กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงาน บุคคล วุฒิการศึกษา อายุตัว อายุงาน และประสบการณ์ ที่ผ่านมาเคยเป็นข้าราชการสายวิชาการและสาย ปฏิบัติการและผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ - คาดว่าเริ่มดำเนินการไตรมาสที่ 3 ผลการพิจารณา คัดเลือกการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสาย ปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประจำปีพุทธศักราช 2568 ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการให้รางวัลยกย่องเชิด ชูเกียรติ บุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นการยกย่อง เป็นขวัญและ กำลังใจ แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น ทุ่่มเท เสียสละ ประพฤติตนเป็น	ณ ห้องประชุม ชั้น 7 อาคารมหาธีร ราชานุสรณ์ (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. นำเสนอเข้าที่ ประชุมสภา มหาวิทยาลัย ครั้ง ที่ 896 วันพุธที่ 29 มกราคม 2568 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคาร จามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย และการประชุม ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ผ่านความ เห็นชอบจาก คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 10/2567 เมื่อ วันที่ 23 กันยายน พ.ศ.2567 คณะกรรมการนโยบาย บุคคล สภา มหาวิทยาลัยในการ ประชุม ครั้งที่ 4/2567 วันที่ 30 ตุลาคม 2567 และ กรรมการพิจารณา ร่างกฎ ข้อบังคับ
--	---	--	--	---

	บุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ.2567		แบบอย่างที่ดีทำคุณประโยชน์ให้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนั้น ยังมีงานประจำอื่น ๆ อาทิ - กระบวนการพิจารณาพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย - การพิจารณาเปรียบเทียบตำแหน่งทางวิชาการ - การพิจารณาอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์เงินเดือนขั้นสูง - การพิจารณาพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษรองศาสตราจารย์พิเศษ - การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ฯลฯ	ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 12/2567 วันที่ 12 ธันวาคม 2567 และครั้งที่ 1/2568 วันที่ 14 มกราคม 2568
กิจกรรมนำเสนอข่าวประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่า คณะ ITA เติม 5 ปีซ้อน ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	- นำเสนอผลประโยชน์ คุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าที่ประชุมผู้บริหาร และช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์จุฬาฯ หลัก เว็บไซต์ การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะหรือกลุ่ม line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เป็นต้น เพื่อขอรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2567 ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 6 ปีล่าสุด) และกระจายสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับส่วนงานหลักที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมฯ เพื่อลงรายละเอียดและมอบหมายการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในส่วนเนื้อหาที่ส่วนงานเกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ และศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น	31 กรกฎาคม 2567
จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 นำไปสู่โครงการอบรมสัมมนาชวนคุยชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบต่อประจำปีงบประมาณ	ความสำเร็จมาปรับปรุง - จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะกรรมการด้านความโปร่งใส มีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในรายละเอียดองค์ประกอบ	คณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย	- ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 ธันวาคม 2567 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อให้คณะกรรมการด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลจำนวน 6 ข้อ ในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน	ประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทอยส่งกลับได้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 เพื่อประเมินคุณภาพข้อมูลและรวม Link ทั้ง 28 ข้อ บนเว็บไซต์ และนำเข้าข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2568

2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	ข้อมูลแต่ละส่วนงานต้องจัดเตรียมก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และปรับปรุงการดำเนินงานและวางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* จำนวน 5-6 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ รวมถึงหน่วยงานสนับสนุนการกำกับดูแล เช่น บริหารความเสี่ยง ตรวจสอบกฎหมาย เป็นต้น - 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	ศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักตรวจสอบ ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์บริหารความเสี่ยง คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยร่วมกับส่วน	และการใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐4, ข้อ ๐8-๐11 และข้อ ๐20 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (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.ขอความอนุเคราะห์สำนักตรวจสอบให้ข้อมูลประกอบจำนวน 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 การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ 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 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 ไม่ควรเกินวันศุกร์ที่ 11/18/25 เมษายน 2568 ทั้งนี้
--	---	--	---

Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง 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 ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University	งานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ดำเนินการผ่านกลุ่มเป้าหมาย ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 81 ส่วนงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน พนักงาน วิชาญ พนักงานจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สนใจ จำนวนทั้งสิ้นกว่า 700 คน	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 แล้วแต่กรณี - อ้างอิงถึงบันทึกเลขที่ อว 64.2.19/004/2568 ลงวันที่ 3 มกราคม 2568 จากศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ทบทวนและอัปเดตรายชื่อผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยยังคงกำหนดแนวทางสำคัญในการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 20 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและสะท้อนความมุ่งมั่นในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งเครือข่าย "ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent)" ทำหน้าที่ขับเคลื่อนแนวปฏิบัติที่ดีในระดับส่วนงาน/หน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หวังสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแนวทางเดียวกันต่อกระบวนการทำงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงมาตรการป้องกันการทุจริตต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ให้ชัดเจนและครอบคลุม เกิดพลังเครือข่าย CU-ITA Agent เชื่อมโยงการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายการทำงาน และที่สำคัญส่งผลสะท้อนที่ดีต่อคะแนนการประเมิน ITA ในปีต่อ ๆ ไป	ระหว่างวันที่ 3 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2568
---	--	---	---

โครงการอบรม สัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจ รับผิดชอบ ประจำปี งบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability)	Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็น ความท้าทาย และควรมีการ เชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การ กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น คือ The Global Thai University : Delivering Life-Changing Values through Innovative Wisdom, Mastery and Philanthropic Spirit ยกระดับ 4 ด้านหลัก หรือยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า “เติบโตรอบทิศโดยมีนิสิต เป็นศูนย์กลาง” คือ การ เติบโตในระดับนานาชาติ (International Growth) การเติบโตเพื่อพัฒนาและ ช่วยเหลือสังคม (Impactful Growth) การเติบโตภายใน (Internal Growth) และ การเติบโตจากการสร้าง ความเชื่อมโยงกับทุก ภาคส่วน (Integrated Growth) โดยที่มี นิสิต (Intellectual Growth) เป็นหัวใจหลัก ของการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัย และใช้ OKR : Objectives & Key Results เพื่อให้ทุกภาค ส่วนเดินหน้าไปในทิศทาง เดียวกัน พร้อมทั้งยังมีการ ผลักดันจากส่วนกลางผ่าน โครงการยุทธศาสตร์ชาติ ประเมิน ระหว่างปี 2568 - นำเสนอผลการ ตรวจสอบประจำปีบัญชี เข้าที่ประชุมสภา มหาวิทยาลัย และเปิดเผย ต่อบุคคลภายนอกใน รายงานประจำปี ตาม ข้อบังคับและกฎบัตร คณะกรรมการตรวจสอบ	ศูนย์บริหาร ความเสี่ยง ร่วมกับ เครือข่ายผู้ ผู้แทนความ โปร่งใสและ คุณธรรม (CU-ITA Agent) ศูนย์บริหาร ความเสี่ยง ร่วมกับ KRAC Corruption	- อ้างอิงถึงบันทึกเลขที่ อว 64.2.19/030/2568 ลง วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568 จากศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) ดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการ อบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้น คุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ 2567 ร่วมกับผู้แทน ความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วน งานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย จัดโครงการอบรม สัมมนาชวนคุย ชวนคิด จุฬาฯ โปร่งใส ใส่ใจ รับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ 2568 (Chula Talk of Integrity 2025: Clear and Accountability) โครงการดังกล่าวเป็นการยกระดับการสื่อสารองค์ความรู้ ภายใต้แนวคิด “Open to Transparency” และเพิ่ม การมีส่วนร่วม แสดงถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมหลัก ธรรมาภิบาล การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่โปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนให้ บุคลากรเข้าร่วมตอบแบบวัด IIT ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อย่างพร้อมเพรียง และยกระดับคะแนนผลการ ประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ที่ 85 คะแนนขึ้นไปในทุกเครื่องมือรายละเอียดตาม กำหนดการ ดังต่อไปนี้ 1. กิจกรรมสัมมนา “หัวข้อ 1 เปิดตัวการต่อยอด “Uplifting Chula E-Services” มีเป้าหมายเพื่อสร้าง การรับรู้ ส่งเสริมการใช้งาน และเชื่อมโยงชุมชนชาวจุฬา ฯ ผ่านการแนะนำระบบ E-Services ใหม่ เช่น CU Whistleblower (transparency.chula.ac.th) และ ระบบ E-Services อื่นๆ จากคณะและส่วนงาน พร้อม นำเสนอไอเดียสร้างสรรค์ วิทยากร: ศูนย์บริหารความเสี่ยง และกลุ่มผู้แทนจาก คณะและส่วนงาน วันที่ดำเนินโครงการ: วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 13.00-16.00 น. 2. กิจกรรมสัมมนาใน “หัวข้อ 2 อัปเดตความรู้กับ Talk with KRAC Corruption: ทุก Feature สุดล้ำ เหมาะกับ “ทุกคน” ให้ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับการต่อต้าน คอร์รัปชันสามารถใช้ Feature ต่าง ๆ อาทิ KRAC Knowledge, KRAC Network, Learn with KRAC และ KRAC News & Updates ไปจนถึงฟังก์ชัน Let's KRAC Corruption ที่เป็นจุดเชื่อมโยงให้ทุกคนในจุฬาฯ สามารถ	วันพฤหัสบดีที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 13.00-16.00 น. วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 เวลา 09.00-11.00 น.
---	--	---	---	---

ถ้าเหมาะกับ “ทุกคน” สัมมนาใน “หัวข้อ 3 เปิดเผยแพร่ผลประเมิน ITA และแนวทางแก้ไขปัญหาให้ชัดเจน โปร่งใส: ผ่านงานวิจัยแนวทางหน้าต่อต้านคอร์รัปชัน” กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” เปิดโอกาสให้นิสิตและบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ไอเดีย กิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกวดสร้างสรรค์สื่อ ขวนนิสิตและบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประกวดคลิปวิดีโอสร้างสรรค์	ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การตรวจสอบสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย ความเห็นและมติสภามหาวิทยาลัย และคำแนะนำจากผลการตรวจสอบ - ดำเนินการต่อเนื่อง เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจต่อมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เช่น การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy การขับเคลื่อนจริยธรรม ฯลฯ สื่อสารผ่านเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ทุกปี ยกระดับให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงาน และสร้างเสริมองค์ความรู้ความเข้าใจร่วมกันอย่างเข้มแข็งในประเด็นที่กล่าวมา ตลอดจนเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของประเด็น การเปิดเผยข้อมูลและขับเคลื่อนการให้บริการสาธารณะสู่ระดับคณะ/ส่วนงาน อาทิ การปรับปรุงเว็บไซต์ของคณะ/ส่วนงาน ให้ได้มาตรฐาน สนับสนุนการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ขยายผลในส่วน	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อภัสสร ยมนา ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อภัสสร ยมนา ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อภัสสร ยมนา ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อภัสสร ยมนา ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	มาค้นหาวิธีการต่อต้านคอร์รัปชันที่เหมาะสมกับตนเอง และช่วยเชื่อมโยงจับคู่การทำงานด้านการต่อต้านคอร์รัปชันระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และประชาชน ให้มีประสิทธิภาพ วิทยากร: ศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) วันที่ดำเนินโครงการ: วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2568 เวลา 09.00-11.00 น. 3. สัมมนาใน “หัวข้อ 3 เปิดเผยแพร่ผลประเมิน ITA และแนวทางแก้ไขปัญหาให้ชัดเจน โปร่งใส: ผ่านงานวิจัยแนวทางหน้าต่อต้านคอร์รัปชัน” ท่ามกลางเสียงวิพากษ์วิจารณ์ถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ในช่วงท้ายศูนย์บริหารความเสี่ยงจัดแนะนำขั้นตอนการเข้าร่วมประเมินแบบวัด IIT วิทยากร: รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อภัสสร ยมนา ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับศูนย์บริหารความเสี่ยง วันที่ดำเนินโครงการ: วันอังคารที่ 11 มีนาคม เวลา 09.00 -11.00 น. 4. กิจกรรมใน “หัวข้อ 4 ประกวดออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอต ภายใต้หัวข้อ “Chula Mascot Challenge (ตัวแทนแห่งความโปร่งใส): CU Good Gift Mascot” เปิดโอกาสให้นิสิตและบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกันออกแบบตัวการ์ตูนมาสคอตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 และประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น. 5. กิจกรรมใน “หัวข้อ 5 ประกวดสร้างสรรค์สื่อ ขวนนิสิตและบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประกวดคลิปวิดีโอสร้างสรรค์	วันอังคารที่ 11 มีนาคม เวลา 09.00 -11.00 น. ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 และประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น. ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรม: เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม 2568 - 31 มีนาคม 2568 และประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น.
---	--	---	---	--

"Chula Ethics: Our Code, Our Way: วิถีเรา ตัวตนเรา" สื่อตัวตนของชาวจุฬาฯ สะท้อนผ่านจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 มาตรการเฝ้าระวังตามกรอบการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการกำกับปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบองค์กร (GRC) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	สมรรถนะหลัก (Core Competencies) 4 ประการ ด้านจริยธรรม คือ ชูเชิดคุณธรรม (Integrity) ให้ “พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง รักษาชื่อเสียงและข้อมูลที่เป็นความลับของมหาวิทยาลัย ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบหรือจรรยาบรรณในวิชาชีพ” รวมถึงเสริมกลไกการรักษาและปฏิบัติตามเกณฑ์ระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยต่อไป - กำหนดให้ระดับส่วนงานร่วมจัดทำแผนป้องกันการทุจริต รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไขก่อนเกิดเหตุ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารสูงสุด ทั้งนี้ การจัดทำแผนป้องกันการทุจริต รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ (ระบุความเสี่ยงด้านทุจริตไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงด้วยอย่างน้อย 1 ประเด็น) เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไขก่อนเกิดเหตุ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารสูงสุดและหน่วยงานกำกับภายนอก - การสอบทานกระบวนการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแล	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	เปิดรับผลงาน: 1 มกราคม - 31 มีนาคม 2568 และประกาศผลผู้ชนะ: วันจันทร์ที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 10.00-11.00 น.  - รายงานผลการบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2567 และจัดทำรอบบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2568 อ้างอิงถึงบันทึกเลขที่ อว 64.2.19/363/2567 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567 จากศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง ขอความร่วมมือจัดทำรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ ประจำปีงบประมาณ 2568 และแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2569 เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงได้พิจารณาความคืบหน้าในการบริหารความเสี่ยง สำหรับปีงบประมาณ 2567 และได้เตรียมจัดทำรอบบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2568 ร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ โดยมีประเด็นความเสี่ยงในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk) เชิงปฏิบัติการ (Operational Risk) และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) เป็นช่องว่างและมีโอกาสพัฒนาต่อเพื่อให้ทีมบริหารใช้ประกอบกำกับการตัดสินใจและวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงความเสี่ยงส่วนงานมาเป็นรายการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย ซึ่งเดิม มี 6 ประเภทความเสี่ยง ได้แก่ ความเสี่ยงด้าน S: Strategic Risk (ด้านกลยุทธ์), ความเสี่ยงด้าน O: Operational Risk (ด้านปฏิบัติการ), ความเสี่ยงด้าน F: Financial Risk (ด้านการเงิน), ความเสี่ยง	นำเสนอเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 896 วันพุธที่ 29 มกราคม 2568 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ผ่านความเห็นชอบจากประชุมคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ ครั้งที่ 1/2567 ในวันที่ 19 สิงหาคม 2567 เวลา 13.30 น. – 15.30 น.
--	--	------------------------------	--	---

	กิจการที่ดี และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีการประเมินความเสี่ยงพอของการควบคุมภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยง ความโปร่งใสในกระบวนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องยังเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญกับมหาวิทยาลัยในกระบวนการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติ ตามมติของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงกับองค์กรกำกับดูแลภายนอก เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี อีกทั้งกำหนดมาตรการเชิงรุกในการบริหารจัดการความเสี่ยง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสู่ด้วย ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสม ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับค่าเสียโอกาสที่อาจเกิดขึ้น การกำกับดูแลมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรม และกระบวนการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยควบคู่กัน - การตรวจสอบภายในให้ความสำคัญในการจัดทำหัวข้อของงานตรวจสอบทั้งหมด (Audit Universe) เพื่อให้การวางแผนการตรวจสอบภายในครอบคลุมความเสี่ยงหลัก ๆ ที่สำคัญ ประกอบด้วย งาน โครงการ กิจกรรม กระบวนการ	ศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับศูนย์กฎหมายและนิติการ	ด้าน 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 ทั้งนี้ ได้แจ้งเวียนผ่านแนวปฏิบัติกระบวนการดำเนินงานด้านบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2568 ช่วงต้นเดือนสิงหาคม 2567 ที่ผ่านมา - อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (17) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2551 และตามข้อ 6 แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ธรรมนูญของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมจากบุคคลซึ่งเป็นกลาง และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 896 เมื่อวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2568 มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมประกาศ ณ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรมดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และจะดำเนินแผนส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลและจริยธรรมในมหาวิทยาลัย รวมถึงติดตามการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัย และอื่นๆ ต่อไป - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ ลงนามโดย ศ.ดร.วิเลิศ ภูริวัชร อธิการบดีจุฬาฯ เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ตามมติคณะรัฐมนตรี และสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิเสธการรับของขวัญในทุกระดับ ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต ส่งเสริมธรรมาภิบาล และสนับสนุนการบริหารที่โปร่งใสในองค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านการประชุมสัมมนา และการถ่ายทอดนโยบายแก่บุคลากร พร้อมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สาระสำคัญของนโยบาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน	ประชุม Chula RM Onboarding 2024 ระหว่างคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง (ROC) ครั้งที่ 3/2567 ร่วมกันกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายใน (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 ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 881 วันพฤหัสบดีที่ 30 พฤศจิกายน 2566 ในการประชุม สภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 883 วันพฤหัสบดีที่ 25 มกราคม 2567 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหา
สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการ				

	เครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ ศึกษาเป็นกรณีตัวอย่าง หรือกำหนดผู้รับผิดชอบ รวบรวมรายงาน สรุปผล รายปี แจ้งผู้บริหารรับทราบ และนำเสนอในรายงานธรรมาภิบาล เป็นต้น - ขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมา ปรับปรุง อาทิ ภาพลักษณ์ ผู้นำแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารส่วนงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร ต้องมีการเสนอว่าตัวผู้นำสนใจในการป้องกันการทุจริต และผู้นำต้องมีบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต 126, 127, 128, 129) สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำ ความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับ การคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต 126, 127, 128, 129) จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	เป้าหมายตัวชี้วัด SDA รวมทั้งงานบริการให้คำปรึกษา ดังนี้ 1.งานตรวจสอบงาน กิจกรรม กระบวนการตามระบบงาน จำนวน 7 ระบบงาน (10 แผนงาน) 2. งานตรวจสอบส่วนงาน 2.1 งานตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนงาน ประจำปี 2568 จำนวน 2 แผนงาน 2.2 งานตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษด้านปฏิบัติการ เป็นงานต่อเนื่องจากแผนการตรวจสอบปี 2567 ซึ่งเป็นการจัดจ้างสำนักงานตรวจสอบภายนอก จำนวน 3 แผนงาน 3. งานบริการให้คำปรึกษากับส่วนงานและผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชี และระบบการควบคุมภายในที่ดี ตลอดจนเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ 4. งานประสานงานกับผู้สอบบัญชีภายนอก - โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ รุ่นที่ 99 หลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็นจุฬาฯ มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทการบริหารหน่วยงาน เช่น การปลูกฝังค่านิยมจุฬาฯ แนวทางการขับเคลื่อน “Do’s and Don’ts พฤติกรรมทางจริยธรรม” เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งอย่างสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และกระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการหาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย อย่างการบรรยายในหัวข้อ “เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX” โดย ศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.กฤษ อังคนพร หัวข้อ “ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ & สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์” โดยผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ “โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง” และ “AS Writing Workshop & Performance Evaluation” เป็นต้น รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://online.pubhtml5.com/kaqbo/snas/	ระหว่างวันที่ 3-7 มีนาคม 2568 ณ ห้องประชุมชั้น 7 อาคารมหาสิริราชานุสรณ์และโรงแรมในต่างจังหวัด ระหว่างวันที่ 11 – 15 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องสมนอมรวิวัฒน์ คณะเศรษฐศาสตร์ รุ่นที่ 30: ระหว่างวันที่ 16 – 21, 24 ธันวาคม 2567 ณ ห้องประชุมสารนิเทศ ชั้น 2 หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
--	--	----------------------------------	--	---

	แผนป้องกันการทุจริต มาตรการและแนวทาง ปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้แก้ไขปัญหาการ ทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA รวมถึงสร้างการรับรู้ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่องและ ทั่วถึง (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ที่ 5 การแก้ไขปัญหาการ ทุจริต 126, 127, 128, 129) ที่ สำคัญยังต้องผลักดันส่วน งานการประเมินความ เสี่ยงและการควบคุม ภายใน ด้านการป้องกัน ทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก 034-035, 036-038) พัฒนาช่องทาง รับเรื่องร้องเรียนให้ รับทราบทั่วถึงและติดตาม สถานะได้ (อ้างอิงจาก 022-024) ผลการสำรวจ ความพึงพอใจในการ ให้บริการ (อ้างอิงจาก 016-017 เดิม) ซึ่งจะต่อ ยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วน ร่วม (อ้างอิงจาก 025) ตรวจสอบได้มากขึ้น รวมถึงเติบโตไปพร้อมกับ การสร้างวัฒนธรรม Organizational Culture ผ่านเครือข่าย CU-ITA AGENT เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle ในระยะยาว เป็นต้น			
--	---	--	--	--

ส่วนที่ 3

รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

3.1 ผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จากการสรุปผลและวิเคราะห์คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระดับหน่วยงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผู้เข้าสมัครใจเข้าร่วมประเมินทั้งสิ้น 963 คน โดยสามารถแบ่งเป็นส่วนการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) จำนวน 515 คน จากบุคลากรที่มีสิทธิที่ทำงานให้กับหน่วยงานนับตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2566 ทั้งหมด 7,307 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 7.05 ขณะที่หน่วยงานมีสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) มีจำนวนกว่า 600 คน

การตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ส่วนนิสิต ศิษย์เก่า สมาชิกชุมชน โดยรอบพื้นที่ดูแล ผู้มาใช้บริการทางวิชาการและวิจัย บริษัทเอกชนและองค์กรธุรกิจ ภาครัฐ และประชาชนที่มาติดต่อหรือผู้มารับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย มีผู้สมัครใจเข้าร่วมประเมิน 448 คน แบ่งออกเป็น EIT (Public) ส่วนที่ 1 จำนวน 402 คน กับ EIT (Survey) ส่วนที่ 2 อีกจำนวน 46 คน (รายละเอียดตามรูปภาพที่ 18)

รูปภาพที่ 18 : แหล่งที่มาของกลุ่มเป้าหมายส่วน IIT และ EIT ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567



รูปภาพที่ 19: คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT ในปี 2567



ITA 2024

TRANSPARENCY WITH QUALITY

ภาพรวมการตอบแบบวัดการรับรู้ IIT

ทั้งหมด 515 คน (ปี 66 438 คน)

จากผู้มีสิทธิทั้งหมด 7,307 คน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders)

คุณลักษณะ	กลุ่ม	จำนวน	สัดส่วน
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	1 (0)	0.19%
	20 - 30 ปี	53 (36)	10.29%
	31 - 40 ปี	150 (142)	29.13%
	41 - 50 ปี	184 (145)	35.73%
	51 - 60 ปี	118 (107)	22.91%
เพศ	มากกว่า 60 ปี	9 (8)	1.75%
	ชาย	153 (154)	29.71%
	หญิง	351 (273)	68.16%
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	อื่นๆ	11 (11)	2.14%
	ต่ำกว่า 1 ปี	0 (2)	0.00%
	1 - 5 ปี	112 (84)	21.75%
	5 - 10 ปี	119 (98)	23.11%
	มากกว่า 10 ปี	284 (254)	55.15%
		515 คน	100%

คุณลักษณะ	กลุ่ม	จำนวน	สัดส่วน
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0 (0)	0.00%
	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	4 (2)	0.78%
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	7 (5)	1.36%
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	233 (182)	45.24%
	สูงกว่าปริญญาตรี	267 (246)	51.84%
	อื่น ๆ	4 (3)	0.78%
ระดับตำแหน่ง	ผู้บริหาร	23 (23)	4.47%
	ผู้อำนวยการ/หัวหน้า	121 (90)	23.50%
	ข้าราชการ/พนักงาน	329 (281)	63.88%
	ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	42 (44)	8.16%
		515 คน	100%

CURM CENTER | ศูนย์บริหารความเสี่ยง

23

คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT ในปี 2567

ผู้ตอบส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เพิ่มจากปี 2566 อยู่ 17.58% ส่วนใหญ่จากทั้งหมด 515 คน กว่า 55.15% มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยที่เข้าทำงานได้ไม่นานนักอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นสัดส่วน 23.11% ถัดมาคือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานมา 1 - 5 ปี คิดเป็นสัดส่วน 21.75%

ขณะที่ข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบวัด IIT โดยส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี กว่า 35.73% (แนวโน้มช่วงอายุเหมือนเช่นปี 2566) รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี กว่า 29.13% ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ผู้สมัครใจตอบแบบวัดมักเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและเพศอื่น ๆ สูงถึง 68.16% เมื่อเทียบกับเพศชายที่ตอบเพียง 29.71% และเพศอื่น ๆ อีก 2.14% ตามลำดับ

คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) (ส่วนที่ 1: Public) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด EIT ในปี 2567

ภาพรวมผู้ตอบส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) External ส่วนที่ 1: Public ปี 2567 เก็บรวบรวมได้น้อยกว่าปี 2566 เล็กน้อยประมาณ - 2.43%

ส่วนใหญ่มากจากจำนวน 402 คน มาจากประเภทงานหรือบริการที่มีผู้ตอบมากสุดในกลุ่มงานอื่น ๆ 45.02% รองลงมาคือ กลุ่มงานหลัก 31.34% ถัดมาคือ กลุ่มงานสนับสนุน คิดเป็นสัดส่วน 18.16%

สำหรับประเภทงานที่มีจำนวนผู้ตอบน้อยที่สุด คือ กลุ่มประเภทงานจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ 2568 จึงวางแผนงานประชาสัมพันธ์กลุ่มดังกล่าวให้มากขึ้น หวังถ่วงดุลและดำเนินการประสานฝ่ายพัสดุ เรียบร้อย

ขณะที่ข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบวัด EIT ส่วนที่ 1: Public โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปีเหมือนเช่นเดิมกับปีที่ผ่านมา คิดเป็น 62.44% รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อีก 15.17% และช่วง 41-50 ปี ไล่ขึ้นไป 13.43%

ทั้งนี้ ส่วนใหญ่สมัครใจตอบยังคงเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและเพศอื่น ๆ สูงถึง 60.95% โดยเพศชายเลือกตอบเพียง 37.56% ประมาณครึ่งหนึ่ง

รูปภาพที่ 20: คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) (ส่วนที่ 1: Public) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด EIT ในปี 2567

ITA 2024 TRANSPARENCY WITH QUALITY				ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) (ส่วนที่ 1: Public)			
ภาพรวมการตอบแบบวัด การรับรู้ EIT ทั้งหมด 402 คน (ปี 66 414 คน) จากภาคประชาคมผู้มีสิทธิ ทั้งหมด 100,000 คน				คุณลักษณะ	กลุ่ม	จำนวน	สัดส่วน
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	0 (25)	0.00%	ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	0 (0)	0.00%
	20 - 30 ปี	251 (195)	62.44%		มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า	27 (25)	6.72%
	31 - 40 ปี	61 (103)	15.17%		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	8 (7)	1.99%
	41 - 50 ปี	54 (64)	13.43%		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	276 (230)	68.66%
	51 - 60 ปี	24 (22)	5.97%		สูงกว่าปริญญาตรี	90 (152)	22.39%
	มากกว่า 60 ปี	12 (5)	2.99%		อื่น ๆ	1 (0)	0.25%
เพศ	ชาย	151 (196)	37.56%	งานที่รับบริการหรือติดต่อกับภาครัฐ	งานหลักของหน่วยงาน	126 (173)	31.34%
	หญิง	245 (205)	60.95%		งานจัดซื้อจัดจ้าง	22 (42)	5.47%
	อื่นๆ	6 (13)	1.49%		งานสนับสนุน เช่น งานบุคคล วิจัย งานประสาน หรือ PR	73 (84)	18.16%
		402 คน	100%		งานอื่น ๆ	181 (115)	45.02%
						402 คน	100%

คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) (ส่วนที่ 2: Survey) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด EIT ในปี 2567

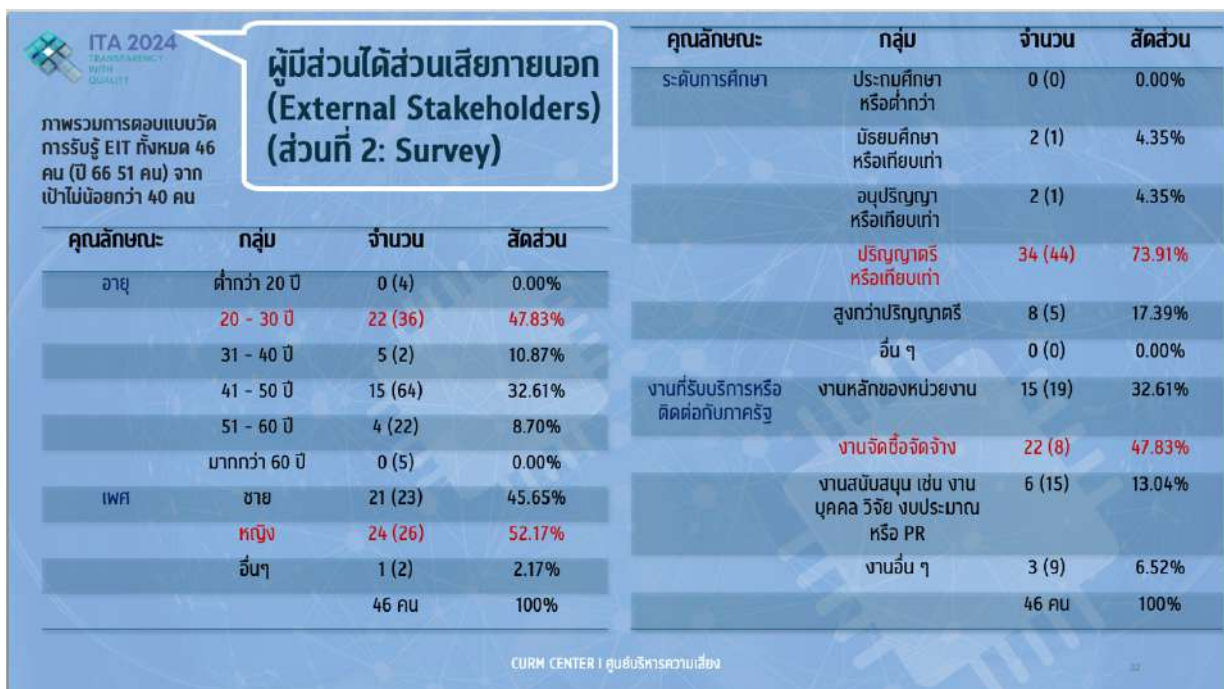
เป้าหมายอยู่ที่ร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่าง EIT ส่วนที่ 2 (ไม่น้อยกว่า 40 คน) ผู้ตอบ External ส่วนที่ 2: Survey กลุ่มนี้ในปี 2567 น้อยกว่าปี 2566 ประมาณ -9.80%

ส่วนใหญ่จาก 46 คน มาติดต่อกับจุฬาฯ ในสถานะในฐานะบุคคลทั่วไป 37 คน รองลงมาคือ องค์กรธุรกิจอีก 9 คน และนิยามเป็นอื่น ๆ 5 คน กว่า 47.83% มาจากส่วนงานจัดซื้อจัดจ้าง รองลงมาคือ กลุ่มงานภารกิจหลักคือ กลุ่มนิสิต คิดเป็นอีก 32.61% ถัดมาคือ กลุ่มงานสนับสนุน คิดเป็นสัดส่วน 13.04%

ขณะที่ข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบวัด EIT ส่วน 2 ส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปี เกือบครึ่งอยู่ที่ 47.83% รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี 32.61%

ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ที่หน่วยงานคัสตอร์มาตอบยังคงเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและเพศอื่น ๆ ถึงครึ่งหนึ่ง 52.17%

รูปภาพที่ 21: คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) (ส่วนที่ 2: Survey) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด EIT ในปี 2567



นอกจากการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.แล้ว ในระดับหน่วยงานมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยทั้งก่อนและหลังการจัดกิจกรรมในโครงการอบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้นคุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 มหาวิทยาลัยได้จัดทำ Pre-Test/Post-Test เพื่อวัดระดับความรู้ ทักษะ หรือการรับรู้ของสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ก่อนและหลังเข้าร่วมการอบรม/กิจกรรม เพื่อเก็บข้อมูลผู้เข้าร่วมว่ามีความเข้าใจหรือรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อดังกล่าวมากน้อยเพียงใด และอาจช่วยประเมินระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร เพื่อพัฒนาหัวข้ออบรม แนวทางหรือปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสม โดยเฉพาะการรับทราบข่าวสารที่ควรทราบเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจเพิ่มความตระหนักในประเด็นการเปิดเผยข้อมูล การป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะของหน่วยงานอย่างทั่วถึง โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการในการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของมหาวิทยาลัย ตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2564-2567 พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พร้อมยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนปลูกฝังสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ผ่านค่านิยม “ชูเชิดคุณธรรม” ไปพร้อมกัน

การแปลผลข้อมูลจากรูปภาพ

- จำนวนแบบประเมินที่ได้รับการตอบกลับ: 224 คำตอบ

- คะแนนเฉลี่ย: 7.03 จาก 10 คะแนน
- ค่ามัธยฐาน: 7 จาก 10 คะแนน
- ช่วงคะแนนที่ได้รับ: ตั้งแต่ 0 ถึง 10 คะแนน
- กราฟการกระจายตัวของคะแนน:
 - ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนอยู่ในช่วง 6-8 คะแนน
 - มีบางส่วนที่ได้คะแนน 9-10 และคะแนนต่ำกว่า 5 แต่มีจำนวนน้อยกว่า

คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 7.03/10 → บ่งบอกว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่รับรู้ถึงความโปร่งใสและคุณธรรมในระดับปานกลางถึงดี (สอดคล้องกับคะแนนการประเมิน ITA)

ค่ามัธยฐานที่ 7 → ครึ่งหนึ่งของผู้ตอบได้คะแนน 7 หรือสูงกว่า ซึ่งยืนยันว่าผลลัพธ์มีแนวโน้มไปในทางที่ดี

คะแนนกระจายตัวอยู่ในช่วงกว้าง (0-10) → อาจมีบางกลุ่มที่รับรู้ปัญหาหรือมีประสบการณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับความโปร่งใส ซึ่งควรวิเคราะห์เชิงลึกเพิ่มเติม

รูปภาพที่ 22 : สถิติวัดระดับความรู้ ทักษะ หรือการรับรู้ของสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ผลการประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment) ในประจำปีงบประมาณ 2567



ภายหลังวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 เมื่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2567 ในงาน ITA DAY 2024 ภายใต้แนวคิด "Transparency with Quality : โปร่งใสอย่างมีคุณภาพ" ภาพรวมพบว่า ผลการประเมิน ITA 2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คะแนนเฉลี่ย 88.99 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.86 คะแนน) จัดอยู่ในระดับ “ผ่าน” กล่าวคือ คะแนนเฉลี่ยรวมสูงกว่า 85 คะแนนตามเกณฑ์ และมีพัฒนาการเป็นลำดับทุกปี แต่คะแนนรายเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1 (Public) และ EIT ส่วนที่ 2 (Survey) และ OIT ปรากฏว่า ยังมีบางเครื่องมือที่มีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน

ได้แก่ EIT ส่วนที่ 1 (Public) และ EIT ส่วนที่ 2 (Survey) ซึ่งทำคะแนนได้ 73.56 และ 82.61 คะแนนตามลำดับ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนย้อนหลัง 6 ปี มีแนวโน้มดีขึ้นทุกเครื่องมือ ยกเว้น EIT ส่วนที่ 1 (Public) จากแผนภูมิแท่ง (รายละเอียดตามรูปภาพที่ 17) จะเห็นว่าแนวโน้มลดลงติดต่อกัน 3-4 ปี นับตั้งแต่ปี 2565

ตั้งข้อสังเกตว่า คะแนนที่ได้จาก EIT (Survey) ส่วนที่ 2 แม้จะเป็นกลุ่มผู้ตอบที่หน่วยงานคัดเลือกมาตอบแบบวัดการรับรู้เอง แต่คะแนนก็ยังไม่ถึง 85 คะแนนตามที่คาดหวัง ส่วนคะแนนจากแบบวัด IIT มหาวิทยาลัยมีจัดโครงการอบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้นคุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 เพื่อเปิดพื้นที่ให้ความรู้และสอดแทรกคำชี้แจงอธิบายความเข้าใจรายข้อคำถามกับเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) จำนวน 3-4 ครั้ง มีผู้สนใจเข้าฟังประมาณ 500-600 คน (เฉลี่ยรอบละ 100-200 คน) อย่างไรก็ดี จากการเฝ้าติดตามสถานะผ่านระบบ ITAS พบว่า มีผู้สมัครใจตอบจากกลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ไม่เกิน 200-250 คน จึงยังต้องเร่งสื่อสารถึงความสำคัญจำเป็นในการเข้าร่วมประเมินแบบวัด IIT ของหน่วยงาน รวมถึงเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ต่อไปเป็นประจำทุกปี

จากที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ในช่วงระยะเวลาจำกัด จำเป็นต้องใช้วิธีอื่น ๆ กระตุ้นจำนวนผู้ตอบให้ถึงเป้าหมาย 400 คน เช่น จ้างอาสาสมัครเดินภาคสนามตามเก็บข้อมูลในสถานที่ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในกลุ่มผู้ใช้บริการทันตกรรม กลุ่มผู้ใช้บริการสำนักวิทยทรัพยากร กลุ่มผู้ใช้บริการศูนย์กีฬา และกลุ่มผู้ใช้บริการส่วนงานอื่น ๆ ผ่านการส่งต่อหรือประสานงานส่ง E-mail จุฬาฯ ร่วมกับสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มละ 1 ครั้งเป็นอย่างต่ำ เช่น บัณฑิตวิทยาลัย งานพัสดุ PMCU Unisearch หรือเจาะกลุ่มเฉพาะนิสิตแพทย์ฯ ปี 1 เครือข่ายวิชาชีพกิจการนิสิต กลุ่มนิสิตหอพัก และกลุ่มนิสิตจุฬาฯ ชนบท เป็นต้น ซึ่งก็ต้องยอมรับความเสี่ยงว่าคุณภาพของข้อมูลที่ได้ อาจจะไม่ได้อาจมาจากกลุ่มผู้ตอบที่คาดหวังได้โดยตรง หรือเทียบเท่ากลุ่มผู้ตอบที่มีการชี้แจงรายละเอียดรายข้อคำถาม หรือกลุ่มผู้มาใช้บริการและมาติดต่อประสานงานตามภารกิจหลัก ซึ่งย่อมคุ้นเคยกับการใช้บริการระบบ E-Service ของหน่วยงานมากกว่า จึงเป็นที่มาสำหรับการปรับกลยุทธ์วางแผนการสื่อสารในปีงบประมาณถัดไป และมุ่งเป้าว่าจะมีผู้สมัครใจร่วมประเมินทั้งสิ้นมากกว่า 963 คน ขณะที่เดียวกันก็หมายรวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอและเชิญชวนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมตอบมากขึ้น อาทิ การเปลี่ยนแปลงจากการใช้ข้อมูลประชากรศาสตร์ (Demographic) และข้อมูลทางภูมิศาสตร์ (Geographic) มาเป็นการวิเคราะห์ Lifestyle Segmentation เดิมมุ่งสื่อสารกับกลุ่ม Mass Targeting เป็น Niche Targeting ให้มากขึ้น หรือการ Push Strategy ปรับเปลี่ยนเป็น Pull Strategy การใช้ข้อมูลเชิงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย (ประชาชน, เจ้าหน้าที่รัฐ, นิสิต นักศึกษา ฯลฯ) เพื่อออกแบบกระบวนการหรือสิ่งแวดล้อมที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความสนใจ มีพฤติกรรมที่โปร่งใสและลดโอกาสทุจริตอย่างการออกแบบกระบวนการเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมโปร่งใสมากขึ้นภายในองค์กร ยกตัวอย่างเช่น

- **Digital Transformation** → ลดการใช้เอกสารและขั้นตอนที่เอื้อต่อการเรียกรับสินบน เช่น ใช้ระบบ e-Procurement, e-Payment, e-Government และ E-Service ต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย

- **Gamification** → กระตุ้นให้คนมีส่วนร่วมกับการแจ้งเบาะแส เช่น ให้รางวัลสำหรับการแจ้งข้อมูลที่น่าไปสู่การปรับปรุงกระบวนการ ปรับระบบการรับเรื่องร้องเรียนให้คณะและส่วนงานเข้ามาส่วนร่วมมากขึ้น
- **Behavioral Nudging** → ใช้จิตวิทยาพฤติกรรม เช่น ใช้ Chula Dashboard แสดงผลข้อมูลและติดตามการใช้จ่ายหรือโครงการที่สำคัญแบบ Real-time, ใช้ระบบ Multi-Level Approval หรือจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ (No Gift Policy) ผ่านระบบออนไลน์ หรือแสดงข้อความแจ้งเตือนเรื่องกฎหมายหรือบทลงโทษ เมื่ออาจเกิดโอกาสที่เจ้าหน้าที่จะทำธุรกรรมที่เสี่ยงต่อการทุจริต
- **Anonymous Reporting System** → ออกแบบช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทุจริตให้บุคลากรแจ้งเบาะแสได้ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตอบโต้หรือกลั่นแกล้ง
- **การประกาศเจตนารมณ์** → ออกแบบ "No Gift Policy" ให้มีผลจริง หรือใช้ Social Norming เช่น ประกาศรายชื่อหน่วยงานที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นต้นแบบใน No Gift Policy ที่ดี มีการดำเนินกิจกรรมที่สร้างสรรค์และจัดหลักสูตรต่อต้านคอร์รัปชันที่เป็นภาคบังคับและขั้นสูงที่บูรณาการกับงานประจำ ที่สำคัญหน่วยงานต้องเริ่มมุ่งเน้นผลลัพธ์ในลักษณะ Long-term และ Outcome-Based ให้ชัดเจนมากขึ้น โดยหลักการคือปรับเปลี่ยนจากการ "วิเคราะห์ว่าทำไมคนถึงโกง" นำไปสู่การ "ออกแบบระบบในหน่วยงานให้คนโกงได้ยากขึ้น และอยากทำสิ่งที่ถูกต้องให้มากขึ้น"

ลำดับถัดมาของแสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์คะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) กับคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) (ส่วนที่ 1 Public และส่วนที่ 2 Survey) โดยโพกัส 5 ข้อคำถามที่คะแนนลดลงมากที่สุด

การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment)

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

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย 85.83 คะแนน (ลดลงจากปีที่ผ่านมา -1.35 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i1 – i3 ระหว่างปีงบประมาณ 2567-2562 มีแนวโน้มดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาในทุกข้อคำถาม แต่ยังมีข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน คือ ข้อ i1 กับข้อ i2 ซึ่งมีคะแนนน้อยที่สุดอันดับที่ 4 และอันดับที่ 5 จากทั้งหมด 15 ข้อคำถาม

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ลดลงมากที่สุด ใน ข้อ i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้ 78.76 คะแนน ขณะที่ข้อ i2 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 80.08 คะแนน

ส่วน ข้อ i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือ การให้บริการหรือไม่ ทำคะแนนได้ถึง 98.64 คะแนน ซึ่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ ติดต่อกันมาตลอด 6 ปี

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย 89.60 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 14.74 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i4 – i6 ระหว่างปีงบประมาณ 2567-2562 มีแนวโน้มดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาในทุกข้อคำถาม แต่ยังมีข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน คือ ข้อ i4 ซึ่งมีคะแนนน้อยที่สุดติดอันดับที่ 6 จากทั้งหมด 15 ข้อคำถาม

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ลดลงมากที่สุด ใน ข้อ i4 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้ 84.23 คะแนน

ส่วน ข้อ i5 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ถึง 90.84 คะแนน กับข้อ i6 หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด ยังคงรักษาระดับอยู่ที่ 93.71 คะแนน สูงขึ้นเรื่อย ๆ ติดต่อกันมาตลอด 6 ปี

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย 95.43 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 14.23 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i7 – i9 ระหว่างปีงบประมาณ 2567-2562 มีแนวโน้มดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาใน 2 ข้อคำถาม แต่ยังมีข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อคำถามลดลงเล็กน้อย แต่ยังคงทำคะแนนได้มากกว่า 85 คะแนน คือ ข้อ i7

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ลดลงมากที่สุด ใน ข้อ i7 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้ 90.49 คะแนน ลดลงจากปี 2566 -2.56 คะแนน

ส่วน ข้อ i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 96.78 คะแนน สูงขึ้นเล็กน้อยจากปี 2566 กับข้อ i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ทำคะแนนได้ถึง 99.03 คะแนน สูงที่สุดอย่างเห็นได้ชัดจากตลอด 5 ปีที่ผ่านมา

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินราชการ คะแนนเฉลี่ย 74.05 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 1.34 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i10 – i12 ระหว่างปีงบประมาณ 2567-2562 มีแนวโน้มดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาใน 1 ข้อคำถาม แต่ยังมีข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน ได้แก่ ข้อ i10 ซึ่งมีคะแนนน้อยที่สุดติดอันดับที่ 1 กับข้อ i12 ซึ่งมีคะแนนน้อยที่สุดติดอันดับที่ 2 จากทั้งหมด 15 ข้อคำถาม

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ลดลงมากที่สุด ใน ข้อ i10 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้เพียง 64.12 คะแนน ขณะที่ ข้อ i12 หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นประจำมากน้อยเพียงใด ก็ทำคะแนนได้เพียง 65.4 คะแนน ทั้งนี้ ตลอด 3-4 ปีที่ผ่านมายังคงเป็นประเด็น

การยืม-การคืนทรัพย์สินของราชการ กับการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ที่มีระดับคะแนนลดลงอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการแจ้งเวียนเอกสารเพื่อชักชวนความเข้าใจก็ตาม

ส่วน ข้อ i11 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ถึง 92.62 คะแนน รักษาระดับได้ดีมาตลอด 6 ปี โดยเพิ่มขึ้นจากปี 2566 +6.39 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย 81.10 คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 13.44 คะแนน) เปรียบเทียบข้อคำถาม i13 – i15 ระหว่างปีงบประมาณ 2567-2562 มีแนวโน้มดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาในทุกข้อคำถาม แต่ยังมีข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน ได้แก่ ข้อ i15 ซึ่งมีคะแนนน้อยที่สุดอันดับที่ 3 จากทั้งหมด 15 ข้อคำถาม กับข้อ i14

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนนใน ข้อ i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้ 77.05 คะแนน

ส่วน ข้อ i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด ทำคะแนนได้ 85.44 คะแนน สูงที่สุดจากตลอด 6 ปีที่ผ่านมา ขณะที่ข้อ i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานของท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด โดยทำคะแนนได้อย่างก้าวกระโดดอยู่ที่ 80.82 คะแนน โดยเพิ่มขึ้นจากปี 2566 +11.95 คะแนน แม้จะยังทำได้น้อยกว่า 85 คะแนน แต่ก็แสดงให้เห็นว่า ทิศทางในการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้มากขึ้น รวมถึงเริ่มมีผลต่อระดับความเชื่อมั่นและการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงานที่สูงขึ้น

การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจากผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment)

ใน EIT มี 9 ข้อคำถาม เป็นแบบสอบถามที่ประชาชนผู้รับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อสะท้อนประสบการณ์ที่ได้รับจากการให้บริการหรือการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ โดยใน 1 ตัวชี้วัดจะมี 3 ข้อคำถาม และจะขอเน้นการนำเสนอเฉพาะ 5 ข้อคำถามที่มีคะแนนน้อยที่สุด และ/หรือข้อที่มีเฉลี่ยคะแนนรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน รายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EITPublic) คะแนนเฉลี่ย 89.34 (เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 6.67 คะแนน) ข้อคำถาม e1 – e3 เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2567-2562 มีแนวโน้มดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาใน 2 ข้อคำถามเล็กน้อย แต่ยังมีบางข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อคำถามน้อยกว่า 85 คะแนน ได้แก่ ข้อ e1 กับข้อ e2 โดยมีคะแนนน้อยที่สุดติดอันดับที่ 7 และอันดับที่ 8 จากทั้งหมด 9 ข้อคำถาม

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม ลดลงมากที่สุด ใน ข้อ **e1** เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน โดยทำคะแนนได้ 79.8 คะแนน ขณะที่ข้อ **e2** เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ทำคะแนนได้ 80.5 คะแนน

ส่วน ข้อ **e3** ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่ ทำคะแนนได้ถึง 98.76 คะแนน ซึ่งรักษาระดับเกือบ 100 คะแนนติดต่อกันมาเป็นปีที่ 6 ทั้งนี้ แนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกับคะแนนในส่วน IIT ของตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร (EITPublic) คะแนนเฉลี่ย 78.07(เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 3.3 คะแนน) ข้อคำถาม e4 – e6 เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2567-2562 มีข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดติดอันดับที่ 4 อันดับที่ 5 และอันดับที่ 6 จากทั้งหมด 9 ข้อคำถาม แม้คะแนนจะดีขึ้นใน 2 ข้อคำถาม ได้แก่ ข้อ e5 กับข้อ e6 แต่ทุกข้อยังทำค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อได้น้อยกว่า 85 คะแนน

จากจำนวน 3 ข้อคำถาม คะแนนลดลงใน ข้อ **e4** หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยทำคะแนนได้เพียง 72.14 คะแนน ลดลงจากปี 2566 -1.91 คะแนน

ส่วน ข้อ **e5** หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ซึ่งทำคะแนนได้ 71.99 คะแนน กับข้อ **e6** เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน ซึ่งทำคะแนนได้ 77.76 คะแนนนั้น แม้คะแนนดีขึ้น แต่คะแนนเฉลี่ยรายข้อก็ยังน้อยกว่า 85 คะแนน โดยส่วนใหญ่คะแนนถูกประเมินอยู่ในระดับ “ค่อนข้างเห็นด้วย” กับ “เห็นด้วย” มีเพียงกว่า 20% เท่านั้นที่ตอบในระดับ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนั้น ในปีนี้หน่วยงานจึงควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และอำนวยความสะดวกในการใช้งานสื่อต่าง ๆ โดยต้องดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถตอบข้อซักถามได้โดยทันที และชัดเจน

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (EITPublic) คะแนนเฉลี่ย 66.85 (ลดลงจากปีที่ผ่านมา -6.89 คะแนน) ข้อคำถาม e7 – e9 เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2567-2562 เป็นตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุดติดอันดับที่ 1 อันดับที่ 2 และอันดับที่ 3 จากทั้งหมด 9 ข้อคำถาม แม้จะมี 2 ข้อที่คะแนนดีขึ้นก็ตาม

ทั้ง 3 ข้อ เป็นข้อคำถามที่มีคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนนทั้งหมด โดยเรียงจากคะแนนน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ **e2** ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่ ทำคะแนนได้เพียง 42.79 คะแนน ลดลงจากปี 2566 -48.28 คะแนน รองลงมา คือ ข้อ **e7** หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งทำคะแนนได้ 66.97 คะแนน และสุดท้าย รองอันดับ 2 คือ ข้อ **e8** หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน ซึ่งทำคะแนนได้ 71.34 คะแนน

คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) (ส่วนที่ 1: Public) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT ในปี 2567

ภาพรวมผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ส่วนที่ 1: Public ในปี 2567 มีจำนวนน้อยกว่าปี 2566 เล็กน้อยประมาณ -

2.43% ส่วนใหญ่จากทั้งหมด 402 คน มาจากประเภทงานหรือบริการที่มีผู้ตอบมากที่สุด ในกลุ่มงานอื่น ๆ 45.02% รองลงมาคือ กลุ่มงานหลักอีก 31.34% และกลุ่มงานสนับสนุน คิดเป็นสัดส่วนอีก 18.16% ขณะที่ประเภทงานที่มีจำนวนผู้ตอบน้อยที่สุด คือ กลุ่มประเภทงานจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นในปี 2568 จึงวางแผนงานเร่งประชาสัมพันธ์และเข้าถึงกลุ่มดังกล่าวให้มากขึ้น เพื่อกระจายกลุ่มผู้ตอบในทุกประเภทอย่างเท่าเทียม

ขณะที่ข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบวัด EIT ส่วนที่ 1: Public โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปีเหมือนปีที่แล้ว คิดเป็น 62.44% รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อีก 15.17% และช่วง 41-50 ปี ไล่ขึ้นไป 13.43% ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ผู้สมัครใจตอบมักเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและเพศอื่น ๆ สูงถึง 60.95% เมื่อเทียบกับเพศชายที่ตอบแค่ 37.56% ครึ่งหนึ่งได้ และเพศอื่น ๆ 1.49% ตามลำดับ

คุณลักษณะประชากรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) (ส่วนที่ 2: Survey) ในปี 2567

ส่วนนี้ต้องการร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่าง EIT ส่วนที่ 2 (ไม่น้อยกว่า 40 คน) โดยภาพรวมผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ส่วนที่ 2: Survey ในปี 2567 น้อยกว่าปี 2566 อยู่ -9.80% ส่วนใหญ่จากทั้งหมด 46 คน มาติดต่อกับจุฬาฯ ในสถานะในฐานะบุคคลทั่วไป 37 คน รองลงมา คือ องค์กรธุรกิจอีก 9 คน และนิยามเป็นอื่น ๆ 5 คน ทั้งนี้ กว่า 47.83% มาจากงานจัดซื้อจัดจ้าง รองลงมาคือ กลุ่มงานภารกิจหลัก คือ นิสิต คิดเป็นอีก 32.61% ถัดมาคือ กลุ่มงานสนับสนุน คิดเป็นสัดส่วน 13.04% เช่น ผู้ใช้บริการศูนย์กีฬาฯ

ขณะที่ข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบวัด EIT ส่วน 2 ส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปี เกือบครึ่งอยู่ที่ 47.83% รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ประมาณ 32.61% ทั้งนี้ กว่าครึ่งส่วนใหญ่ที่หน่วยงานคัดเลือกมาตอบยังคงเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและเพศอื่นๆ อยู่ที่ 52.17%

3.1.1) มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

มาตรการและกิจกรรมที่กำหนดขึ้นในปีงบประมาณ 2567 เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลที่ดีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเน้นความโปร่งใส (Transparency), ความรับผิดชอบ (Accountability), การมีส่วนร่วม (Participation), ประสิทธิภาพ (Effectiveness), และหลักนิติธรรม (Rule of Law) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานสากลและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. มาตรการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการทุจริต

(หลักการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง: ความโปร่งใส, ความรับผิดชอบ, หลักนิติธรรม)

- การวิเคราะห์และปรับปรุงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ดำเนินการสรุปผลการประเมิน ITA2566 เปรียบเทียบข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี → ตามแนวทางการประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช.
- เตรียมการปรับปรุงและเผยแพร่แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตบนเว็บไซต์ <https://transparency.chula.ac.th/petition> → เสริมความโปร่งใสและเพิ่มความน่าเชื่อถือของกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน โดยอ้างอิงหลัก ISO 37001 มาตรฐานระบบการจัดการการต่อต้านการติดสินบน (Anti-Bribery Management Systems) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการต่อต้าน

การตัดสินใจที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ดี นำมาประยุกต์ใช้ และลือตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

- พัฒนาช่องทางแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้ร้องเรียน → นำแนวปฏิบัติเรื่องการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower Protection) มาใช้ โดยให้ความสำคัญกับ PDPA (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562) เพื่อรักษาความลับและความปลอดภัยควบคู่
- การเปิดเผยข้อมูลเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส (Open Data Integrity and Transparency – OIT) โดยเผยแพร่ข้อมูลด้านความโปร่งใสจำนวน 35 ข้อบนเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th กำหนดความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการออกบันทึกข้อความ กำหนดช่วงเวลาให้หน่วยงานเตรียมข้อมูลและนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์สู่สาธารณะ ขอความร่วมมือให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ OIT ตามตัวชี้วัดของ ITA เพื่อให้เกิดความชัดเจนในหน้าที่และนับเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำของทุกหน่วยงาน → สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment) ของสำนักงาน ป.ป.ช.
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในประเด็นต่าง ๆ ข่าวสาร ความรู้และบทความส่งเสริมคุณธรรมและโปร่งใส เช่น No Gifts, Entertainment and Hospitality ย่อยข้อมูลจากข้อบังคับใหม่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง ประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจส่งผ่านหลายช่องทาง → ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมและลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน
- จัดทำแผนป้องกันการทุจริตและประเมินความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี → เชื่อมโยงกับมาตรฐาน COSO ERM (Enterprise Risk Management) และแนวปฏิบัติขององค์การเพื่อการร่วมมือและพัฒนาเศรษฐกิจ (OECD)
- การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นจัดกิจกรรมโครงการอบรมสัมมนา Chula Talk of Integrity 2024 เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม พร้อมจัดรายงานสรุปการรับของขวัญและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้ผู้บริหารรับรองและเผยแพร่สู่สาธารณะ → สร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม การกำกับดูแลในองค์กร (Ethical Leadership & Governance)
- กลไกการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เช่น การรายงานผล ITA และ No Gift Policy: หน่วยงานต้องจัดทำรายงานผล 6 เดือน และ 12 เดือน โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดตามได้ และการกำกับดูแลและการป้องกันความเสี่ยงอย่างผลการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมมือกับศูนย์กฎหมายและนิติการ เพื่อติดตามและรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานจริยธรรมของมหาวิทยาลัย
- การบูรณาการกรอบการกำกับดูแล การตรวจสอบ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการความยั่งยืน การดำเนินงานด้านดูแลสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบริหารส่งเสริมจริยธรรมและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ให้มี

ประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

2. การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ

(หลักการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง: ประสิทธิภาพ, ความรับผิดชอบ, ความโปร่งใส)

- ปรับปรุงระบบจองยานพาหนะออนไลน์และกำหนดค่าธรรมเนียมการใช้ → ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น และป้องกันการใช้ทรัพย์สินในทางมิชอบ
- ออกแนวปฏิบัติการยืมพัสดุภายใต้กฎหมายจัดซื้อจัดจ้าง → ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
- เพิ่มการสื่อสารแนวทางการเบิกยืมทรัพย์สิน และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการ → สร้างกลไก Feedback Mechanism ตามหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมากขึ้น
- ประกาศนโยบาย No Gift Policy และจัดประชุมชี้แจง จุฬาฯ ดำเนินการเผยแพร่ประกาศ No Gift Policy ทุกปีงบประมาณ พร้อมจัดสัมมนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิเสธทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา → ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบ
- เผยแพร่บทความและโปสเตอร์เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน → อ้างอิงให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime) และ OECD Anti-Corruption Framework
- พัฒนา Chula Dashboard เพื่อช่วยในการตัดสินใจ วางแผน และติดตามงาน → เพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลผ่านระบบ Data-Driven Decision Making

3. การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ สนับสนุนต้นแบบที่ดี

(หลักการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง: ประสิทธิภาพและประสิทธิผล, ความรับผิดชอบ, ความโปร่งใส, การมีส่วนร่วม, หลักนิติธรรม)

- การประเมินและวิเคราะห์ผล ITA สรุปผลภาพรวมคะแนน ITA 2566 และเปรียบเทียบย้อนหลัง 5 ปี วิเคราะห์ผลโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง แต่งตั้งและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการประเมิน → ตามแนวทางการประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช.
- การพัฒนาหลักการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (OIT) มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำและทบทวนข้อมูลตามตัวชี้วัด OIT ประชุมและประสานงาน เช่น สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น กำหนดส่งข้อมูลภายใน 29 มีนาคม 2567 อัปเดตข้อมูลลงบนเว็บไซต์กลางของมหาวิทยาลัย (<https://transparency.chula.ac.th/management>) ประสานงานกับฝ่าย IT และประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานต่างๆ เพื่อดูแลการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์และแจ้งเตือนให้หน่วยงานรักษาสภาพข้อมูลให้เข้าถึงได้ตลอดช่วงประเมิน → ตามแนวทางการประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช.

- แก้ไขและปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และลดโอกาสการเอื้อประโยชน์ เช่น ออกเกณฑ์ข้อบังคับและกระบวนการที่ชัดเจน โดยจัดทำแนวปฏิบัติ (Standard Operating Procedure: SOP) สำหรับการสรรหาบุคลากรให้ชัดเจน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานและเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างเผยแพร่ประกาศรับสมัครในช่องทางสาธารณะ หรือพัฒนาหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่อิงตามคุณสมบัติ ผลงาน และความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ใช้กระบวนการพิจารณาแบบมีหลักฐาน ต้องมีการบันทึกเหตุผลและเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนตำแหน่งไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น
- การคัดเลือกผู้แทนจากทุกกลุ่ม เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการ เพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล
- การพัฒนาและอบรมบุคลากร ดำเนินโครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร เช่น The Prospect Plus (PP Plus), The Leader Prospect, HR Intensive Program และ Employee Engagement Survey รวมถึงการจัดอบรมที่เสริมสร้างจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานในงานต่าง ๆ อย่างโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เติมหัวใจให้เป็นจุฬาฯ หรือ Communication Skill for Leader เป็นต้น
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ใช้ระบบ CU-iDMS/ST ในการประเมินผลการทำงาน การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน ทุกส่วนงานประเมินตนเอง 2 ส่วน คือ Management Performance และ Competency และเร่งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
- ประกาศมาตรการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการเอื้อประโยชน์ เช่น ประกาศนโยบาย No Gift Policy ห้ามเจ้าหน้าที่รับของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล หรือเปิดเผยข้อมูลความสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง ต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับผู้สมัครหรือผู้ได้รับการพิจารณา และคำนึงถึงหลักการหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อป้องกันการผูกขาดอำนาจ โดยกำหนดให้มีการหมุนเวียนตำแหน่งในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
- การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นจัดกิจกรรมโครงการอบรมสัมมนา Chula Talk of Integrity 2024 เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม การให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬา” ประจำปี โดยผู้บริหารมอบรางวัลและเผยแพร่ต้นแบบที่ดีอย่างเป็นสาธารณะ และจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและมีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส → สร้างพื้นที่ส่งเสริมตัวอย่างที่ดีและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม การกำกับดูแลในองค์กร (Ethical Leadership & Governance)

4. การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้งบประมาณ

(หลักการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง: หลักนิติธรรม, ความโปร่งใส, ความรับผิดชอบ, ประสิทธิภาพและประสิทธิผล)

- เผยแพร่ยุทธศาสตร์ แผนการใช้งบประมาณ และรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ เช่น เผยแพร่ รายงานงบประมาณประจำปี บนเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัย หรือจัดทำข้อมูลสรุปการใช้งบประมาณรายไตรมาส และเปิดให้บุคลากรและประชาชนเข้าถึง → สอดคล้องกับหลัก Open Government และ Public Financial Management Transparency
- จัดประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณประจำปี → เสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณภาครัฐ
- พัฒนา Chula Dashboard และ Data Gateway ช่วยในการตัดสินใจ วางแผน และติดตามงาน เพิ่มประสิทธิภาพการวิเคราะห์ข้อมูล → ใช้เทคโนโลยีเพิ่มความแม่นยำในการกำกับดูแลและติดตามงบประมาณ
- ประกาศนโยบาย No Gift Policy และจัดประชุมชี้แจงจุฬาฯ ดำเนินการเผยแพร่ประกาศ No Gift Policy ทุกปีงบประมาณ พร้อมจัดสัมมนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิเสธทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา → ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบ
- เผยแพร่บทความและโปสเตอร์เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน → อ้างอิง แนวปฏิบัติ ของ UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime) และ OECD Anti-Corruption Framework

5. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมและคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด

(หลักการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง: ความโปร่งใส, ความรับผิดชอบ, ประสิทธิภาพ)

- การประเมินและวิเคราะห์ผล ITA สรุปผลภาพรวมคะแนน ITA 2566 และเปรียบเทียบย้อนหลัง 5 ปี วิเคราะห์ผลโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง แต่งตั้งและจัดประชุม คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการประเมิน → ตามแนวทางการประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช.
- การพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (OIT) มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำและ ทบทวนข้อมูลตามตัวชี้วัด OIT ประชุมและประสานงาน เช่น สำนักงานทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนัก บริหารกิจการนิสิต เป็นต้น กำหนดส่งข้อมูลภายใน 29 มีนาคม 2567 อัปเดตข้อมูลลงบนเว็บไซต์ กลางของมหาวิทยาลัย (<https://transparency.chula.ac.th/management>) ประสานงานกับฝ่าย IT และประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานต่างๆ เพื่อดูแลการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์และแจ้งเตือนให้หน่วยงาน รักษาสภาพข้อมูลให้เข้าถึงได้ตลอดช่วงประเมิน → ตามแนวทางการประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช.
- พัฒนา Chula Dashboard และ Data Gateway เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ Strategic Dashboards (สำหรับผู้บริหารระดับสูง), Analytical Dashboards (สำหรับ วิเคราะห์เชิงลึก), Operational Dashboards (สำหรับตรวจสอบการดำเนินงาน), Information Dashboards (สำหรับการเผยแพร่ข้อมูลให้ทุกคนเข้าถึง) → ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการ กำกับดูแลและติดตามงบประมาณ

- การนำ AI มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริมการใช้ AI ช่วยบันทึกและสรุปผลการประชุมใน 8 ด้าน เช่น Meeting Summarization, Action Item Extraction และ Integration with Project Management หรือการจัดอบรม “Unleashing The Power of AI Assistant Workshop Series” เป็นต้น
- การส่งเสริมวัฒนธรรม No Gift Policy เผยแพร่ประกาศ No Gift Policy ประจำปี 2567 ผนวก No Gift Policy เข้ากับโครงการอบรม "Chula Talk of Integrity 2024" ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่และจัดทำรายงานภาพรวมมหาวิทยาลัยทุก 6 และ 12 เดือน
- การพัฒนาระบบติดตามผลการดำเนินงาน (Chula TUNJAI) เปิดตัวระบบ Chula TUNJAI สำหรับติดตามผลการดำเนินงาน ระบบช่วยลดขั้นตอน ตรวจสอบความคืบหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สะท้อนถึงการดำเนินงานที่มุ่งเน้น **ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล** เพื่อสร้างมาตรฐานที่ดีในการบริหารมหาวิทยาลัย

3.1.2) สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรมตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ในระดับองค์กร

1. ตั้งแต่ช่วงต้นปีงบประมาณ 2567 ประกาศนโยบายให้ทุกส่วนงาน/หน่วยงานระบุความเสี่ยงด้านทุจริตไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงฯ อย่างน้อย 1 ประเด็น อ้างอิงจากบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/335/2566 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ โดยฝ่ายบริหารสนับสนุนให้ระดับส่วนงานเริ่มประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน โดยเฉพาะประเภท FD: Fraud Risk (ด้านการทุจริต) ซึ่งเป็นผลมาจากมติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 ต่อเนื่องที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการกำกับบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 28 สิงหาคม 2566 ได้อนุมัติ “แนวปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567” เวียนแจ้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้พิจารณาประเด็นความเสี่ยงระดับส่วนงาน/หน่วยงานทั้ง 7 ประเภท ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ (S) ด้านปฏิบัติการ (O) ด้านการเงิน (F) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/มาตรฐาน (C) ด้านชื่อเสียง (R) ด้านปลอดภัยและภัยพิบัติ (HD) และด้านทุจริต (FD) ซึ่งพิจารณาจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นที่นำมาสู่โอกาสเกิดการทุจริตภายในองค์กร โดยการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายทั้งแก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการถือเอาประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

ต่อมาในช่วงปลายปีงบประมาณ 2567 กระชับความสัมพันธ์ภายใต้บทบาทของผู้บริหารส่วนงาน/หน่วยงาน ผ่านการก่อตั้งเครือข่ายผู้นำการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน (Risk Leader) เพิ่มเติม ดำเนินการจัดโครงการอบรมการบริหารความเสี่ยงสำหรับผู้บริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน รุ่นที่ 1 เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 21 และวันศุกร์ที่ 22 พฤศจิกายน 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มุ่งเสริมสร้างทักษะขั้นสูงในการบริหารความเสี่ยง ภาวะผู้นำ และการ

รับมือกับวิกฤตที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย เน้นการสำรวจกรอบการบริหารความเสี่ยงที่จำเป็น พัฒนาข้อมูลเชิงลึก เชิงกลยุทธ์ และนำเสนอเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการตระหนักถึงความเสี่ยงภายในหน่วยงาน รวมถึงการสื่อสารความเสี่ยงทุกประเภท รวมถึงประเภท FD: Fraud Risk (ด้านการทุจริต)

2. เสริมความแข็งแกร่งของ Organizational Culture ผ่านการก่อตั้งเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) อ้างอิงจากบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/496/2566 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2566 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์มอบหมายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ปีงบประมาณ 2567 โดยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 20 ของจำนวนบุคลากรที่มีทั้งหมด ได้กำหนดแนวทางเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 20 มีวัตถุประสงค์เสริมสร้างความเข้มแข็งและสะท้อนความมุ่งมั่นในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยอัปเดตรายชื่อสมาชิกในเครือข่าย "ผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent)" ต่อเนื่องทุกปี เพื่อร่วมผลักดันเป้าหมายประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระหว่างปี 2566 - 2570 ให้คะแนนการประเมิน ITA ในระดับประเทศได้คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 89 คะแนน พร้อมกับบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกำหนดให้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 จะต้องมีส่วนหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

สืบเนื่องจากผลคะแนนการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 86.13 จาก 100 คะแนนเต็ม ซึ่งถือว่าจัดอยู่ในระดับ “A” หรือ “ผ่าน” ค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นปีที่ 4 และเป็นเวลากว่า 4 ปีแล้วที่คะแนนส่วน Open Data (OIT) ได้ 100 คะแนนเต็ม อย่างไรก็ตาม คะแนนรายเครื่องมือส่วนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก อันได้แก่ IIT, EIT ส่วนที่ 1 (Public) และ EIT ส่วนที่ 2 (Survey) ยังมีคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ การวางรากฐาน และการยกระดับผลประเมินในรายเครื่องมือ IIT, EIT ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ของหน่วยงานต่อไป จึงเห็นควรเร่งสื่อสารสร้างการรับรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ โดยเริ่มต้นจากกลุ่มบุคลากรภายในผ่านการขยายเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) เพื่อแสดงให้เห็นถึงมาตรการภายใน ตลอดจนการให้ความสำคัญต่อประเด็นคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานแก่ประชาคมจุฬาฯ

ทั้งนี้ จะมีการจัดอบรมและสัมมนาให้ความรู้ตามกรอบแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ประเทศไทยใช้ดำเนินการใน 3 แนวทางหลัก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมทัศนคติค่านิยม (Education) ด้านการป้องกันการทุจริตและป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence) และด้านการปราบปรามการทุจริต (Suppression) เป็นพื้นที่ถ่ายทอดข้อมูลและสื่อสารมาตรการป้องกันการทุจริตภายในส่วนงาน เช่น การประเมินความเสี่ยง การรับทราบนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่ และสนับสนุนวัฒนธรรม No Gift Policy หรือการขับเคลื่อนจริยธรรมในหน่วยงาน เป็นต้น โดยเล็งเห็นความจำเป็นให้กลุ่มคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ/ส่วนงานรับทราบถึงความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการตอบคำถามแบบวัด IIT โดยสมัครใจเพิ่มขึ้น

3.อยู่ระหว่างปรับปรุงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ ปรับเว็บไซต์ให้รองรับการใช้งาน 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) มีมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูล ปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน รวมถึงการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียนให้รัดกุม

4. เร่งสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย ผ่านสร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รวมถึงประเด็นที่ยังไม่เกิดการรับรู้อื่น ๆ เช่น ประเด็นการขอยืมทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ประเด็นการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ประเด็นการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงาน หรือประเด็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นต้น

ในระดับคณะ/ส่วนงาน

1.เร่งปรับปรุงระบบการดำเนินงาน พัฒนาระบบทำงานแบบเน้นใช้ระบบทำงานแบบ One-stop-service เพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ อาทิ ปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันรวมถึงหมั่นทบทวนระบบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ในทางเดียวกัน ก็ควรปรับปรุงคู่มือการให้บริการหรือแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมาขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานให้สอดคล้องต้องกันเป็นต้น (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ I1, I2, I3)

2.ประสานระบบที่ครอบคลุมข้อมูลทั้งหมดที่ถูกอัปโหลดขึ้น Cloud ส่วนกลาง รวมถึงผู้ใช้ระบบเชื่อมโยงส่วนงานและส่วนกลาง เล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง และมีการเรียนรู้อยู่เสมอ ผ่านการจัดอบรมให้ความรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ควรแบ่งหน้าที่ชัดเจนระหว่างฝ่าย/หน่วยงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน ค่าเสียโอกาส และควรต่อยอดระบบให้ครอบคลุมข้อมูลทั้งหมดที่ถูกบรรจุขึ้น Cloud ส่วนกลาง เพื่อให้ผู้ใช้งานผ่านระบบ เชื่อมโยงการทำงานระหว่างกัน และแชร์ข้อมูลส่วนงานร่วมกับส่วนกลาง โดยเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง เช่น ระบบเก็บตัวชี้วัดต่างๆ อย่างระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศเชิงบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-iDMS) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ลับ Chulalongkorn University Electronic Confidential Correspondence System หรือ CU-ECCS หรือการนำ AI มาช่วยบันทึกและสรุปผลการประชุม เป็นต้น รวมถึงมีการฝึกฝนเรียนรู้อยู่เสมอ ผ่านการจัดอบรมให้ความรู้ร่วมกัน อาทิ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพต่าง ๆ เป็นต้น (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ I1, I2, I3)

3.การพัฒนาพนักงานในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยพัฒนาเรื่องของจิตสำนึกในการผูกพันกับองค์กรก่อนเป็นอย่างแรก ผ่านโครงการ Employee Engagement Survey 2023 ที่มีการตอบแบบสำรวจแล้วเสร็จไปช่วงระหว่างวันที่ 6-23 กันยายน 2566 โดยบุคลากรจุฬาฯ ที่เข้าร่วมได้แสดงพลัง ผ่านการตอบแบบสอบถามสำรวจความผูกพันบุคลากรจุฬาฯ ในโครงการดังกล่าว จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ แบ่งออกเป็นสายวิชาการ จำนวน 1,852 คน (คิดเป็นร้อยละ 61) และสายปฏิบัติการ จำนวน 3,351 คน (คิดเป็นร้อยละ

ละ 68) ภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 65 ทั้งนี้ จะมีการจัดส่งรายละเอียดสัดส่วนให้คณบดีและผู้อำนวยการอีกครั้ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปต่อยอดการทำงานต่อไป จากนั้นจะมีการออกรายงานผลในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2566

4.การพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรผ่านการฝึกอบรม, การออกไปดูงานนอกองค์กร, ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกันหรือรางวัลตอบแทน โดยเน้นย้ำพัฒนาเรื่องความซื่อสัตย์ แยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ I1, I2, I3) ยกตัวอย่างเช่น การประกาศผลการพิจารณาคัดเลือกการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประเภทต่าง ๆ ประจำปี สรุปประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (ระหว่างปี 2559-2563 ต่อเนื่อง ปี 2563-2567) เช่น Development of staff อย่าง แนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือแนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมาก และหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อการสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

เพื่อรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมี แรงจูงใจ หรือ ประเด็น Sustainability ที่มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ชุมชนโดยรอบมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาจเป็น การจัดพื้นที่ เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิตได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และยั่งยืนระหว่างแลกเปลี่ยนข้อมูล การมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกัน ก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนด้าน Sustainability ได้ ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ยังถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

5.เพิ่มการสื่อสารภายในองค์กร สื่อสารให้บุคลากร ผู้มาใช้บริการ และคู่ค้า คู่สัญญารับรู้ถึงนโยบายและแนวปฏิบัติ โดยสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่าน Infographic อย่างง่าย อาทิ กลุ่ม Line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) หรือแทรกในการอบรมหรือการประชุมเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ I7, I8)

ยกตัวอย่างเช่น การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ หรือ Infographic ในประเด็นและรูปแบบต่าง ๆ สื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น ลงข่าวสารและสาระความรู้บนเว็บไซต์ <https://www.chula.ac.th> กับ <https://transparency.chula.ac.th> เผยแพร่บทความใน HR NEWS CHULA ออนไลน์ ฉบับที่ 136-138 ระหว่างประจำเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน 2567 เนื้อหาดังกล่าวถือเป็นความพยายามของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนจริยธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ไม่ว่าจะเป็น การแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอย่างการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่ง

แต่งตั้งที่เป็นทางการในงบประมาณที่ผ่านมา การออกแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมซึ่งจัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน รวมถึงการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ซึ่งยังคงดำเนินการในปี พ.ศ. 2567

นอกจากนั้นในกลุ่ม Line เครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยกว่า 81 ส่วนงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน พนักงานวิสามัญ พนักงานจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สนใจ จำนวนทั้งสิ้น 700 คน ภายหลังการประกาศข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ประกาศ ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ซึ่งลงนามโดยนายกสภามหาวิทยาลัย (ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล) ยังทยอยอัปเดตสื่อประชาสัมพันธ์เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปภาพชุดสรุปย่อข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 แยกตามประเภทบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย หรือรูปภาพชุด Do and Don't ใช้ตอบข้อ O21 (2) เป็นต้น

โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ประกอบกับมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และข้อ 7 (2) แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ธรรมนูญของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 883 เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2567 มีจริยธรรมหลักของมหาวิทยาลัยอย่างไร สำหรับสื่อสารว่าบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย อาทิ (1) นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (3) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (4) คณาจารย์และ (5) นิสิต ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างยั่งยืน

6.สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน พัฒนาระบบการมีส่วนร่วม ควรมีลำดับขั้น ตั้งแต่การให้ข้อมูล การเปิดรับความคิดเห็นของคนใน การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การร่วมปฏิบัติ และการควบคุมติดตาม อาจเริ่มจากการสื่อสารทางเดียวไปจนถึงสื่อสารสองทาง (ที่เป็นการ ปรึกษาหารือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน) ในระดับหนึ่งแล้ว จึงเป็นการร่วมทำ และในที่สุดเป็นการร่วมติดตามควบคุม อาจพิจารณนำทฤษฎีนี้มาปรับใช้ได้ เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันและเพิ่มความกระตือรือร้นสนใจเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณในส่วนงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ 17, 18, 19)

คาดว่าจะประโยชน์ในระยะยาวต่อหน่วยงานและการปลูกฝังค่านิยมอันดีที่หน่วยงานพึงประสงค์ เช่น เปิดพื้นที่การร่วมกิจกรรมพัฒนาเสริมสร้างแนวคิด ทศนคติ ค่านิยมการทำงานบนหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การประสานงาน และการผลักดันกลไกขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานแบบบูรณาการ ทั้งนี้ประชาคมจุฬาฯ จะได้รับข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเป็นระยะ ที่สำคัญได้ร่วมแลกเปลี่ยนข่าวสารและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสร่วมกัน เป็นต้น

7.สะท้อนระบบบริหารจัดการภายในที่ดีสู่การให้บริการภายนอกที่มีคุณภาพ ผ่านการชูประเด็นคุณธรรมจริยธรรม เป็นระบบที่เน้นความเสมอภาค ความสามารถ และความเป็นกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรจะได้รับการปฏิบัติ/ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ผ่านกลไกการรักษาจริยธรรม การขับเคลื่อน

มาตรฐานทางจริยธรรม การใช้มาตรฐานทางจริยธรรม และการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วยกัน เพื่อสร้างการรับรู้มากขึ้น น่าจะส่งผลต่อการประเมินฯ ในระยะยาว (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ I13, I14, I15)

หรือการคัดเลือกรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ ข้าราชการสายปฏิบัติการเพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล ตามที่สภามหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการเป็นกรรมการในบัญชีรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการ ทำหน้าที่เป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล ตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล โดยอายุของบัญชีรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย/ข้าราชการมีกำหนด 3 ปี

เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้จัดทำระเบียบฉบับใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยดำเนินการแต่งตั้งบัญชีรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการชุดใหม่ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ (ภายในเดือนพฤศจิกายน 2566) เป็นต้น

นอกจากนั้น จุฬาลงกรณ์ได้ออกประกาศให้มีมาตรการที่ใช้พิจารณาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ **ขั้นตอนเตรียมการบรรจุจ้าง** เมื่อประกาศชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและรายงานตัวแล้ว เจ้าหน้าที่ที่จะเตรียมการจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัยและดำเนินการตรวจสอบวุฒิการศึกษาและตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุจ้างใหม่ ในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมจะจัดส่งเอกสารไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สามารถตรวจสอบบุคคลได้จากทุกพื้นที่) หรือสถานีตำรวจท้องที่ตามภูมิลำเนา เพื่อตรวจสอบประวัติและความประพฤติของบุคลากร เพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนงานและมหาวิทยาลัย **ขั้นตอนการบริหารสัญญาจ้างงานตามระยะเวลาของสัญญา** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณ หรือกระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 หมวด 10 วินัย และการดำเนินการทางวินัย ข้อ 79 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมทั้งรักษาวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณ หรือวินัยอย่างใดเป็นความผิดวินัยหรือวินัยอย่างร้ายแรงให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น ข้อ 92 (6) พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อถูกลงโทษทางวินัยด้วยการให้ออกหรือไล่ออกและกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดตามกฎหมายก็จะต้องถูกพิจารณายุติสัญญาจ้าง โดยไม่ได้รับค่าชดเชย **ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย** ในส่วนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการประเมินคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 30 คะแนน ในการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล คณะอนุกรรมการฯ คณะกรรมการฯ ประเมินผล สามารถหาข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ ตลอดจนผู้ร่วมงานของผู้รับการประเมินประกอบการพิจารณาได้ ขั้นตอนการปรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ P7-P9 เข้าสู่กระบอกเงินเดือน ขั้นย่อย A B C ตามโครงสร้างเงินเดือน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 3/2562 วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 ได้กำหนดแนวทางหลักเกณฑ์การปรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ P7-P9 เข้าสู่กระบอกเงินเดือนขั้น ย่อย A B C ตามโครงสร้างเงินเดือน โดยใช้ประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) คือ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เปรียบเทียบกับระดับ สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง มาใช้พิจารณาปรับกระบอกเงินเดือนขั้นย่อยของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 – P9 มหาวิทยาลัย กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) 4 ประการ ได้แก่ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Team Spirit) มุ่งมั่นความเป็นเลิศ(Excellence) ซุจริตคุณธรรม (Integrity) และสุดท้ายคิดและทำเพื่อสังคม (Social-mindedness) ทั้งนี้ ด้านที่เป็นสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม คือ ซุจริตคุณธรรม (Integrity) “พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์, สุจริต ยุติธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง รักษาชื่อเสียงและข้อมูลที่เป็น ความลับของมหาวิทยาลัย ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบหรือจรรยาบรรณในวิชาชีพ” เป็นต้น

8.ให้ความรู้แก่พนักงาน เผยแพร่ แนะนำวิธีการในการยึดทรัพย์สินของส่วนงานให้บุคลากรเป็นระยะ รวมถึงแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง อาจมาในรูปแบบของการอบรมประจำปี หรือการให้ข้อมูลผ่านการทำ Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พนักงานพึงรู้ และสิ่งที่พนักงานไม่ควรทำในการใช้ทรัพย์สินราชการ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ I19, I20, I21, I24)

ยกตัวอย่างเช่น คณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพพัสดุ ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญ หากบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. กฎหมาย ระเบียบ มติ คณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ หรือหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องย่อมจะส่งผลต่อการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานนั้น ๆ จนต้องเกิดปัญหาอุปสรรค รวมถึงอาจจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ด้วย ด้วยเหตุผลนี้ คณะกรรมการเครือข่ายแลกเปลี่ยนฯ จึงจัดโครงการฝึกอบรมเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการบันทึกข้อมูลผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ระยะที่ 5” เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 สนองตอบหนังสือเวียนกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุดที่ กค 0433.4/ว128 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2566 เรื่อง แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) ระยะที่ 5 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2566 เป็นต้นไป

9.เพิ่มจัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการอนุญาตการใช้ทรัพย์สินทางราชการที่ถูกต้อง และมีระบบการกำกับตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินทางราชการอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ในทางที่มิชอบ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ I19, I20, I21, I24)

ยกตัวอย่างเช่น การจัดอบรมการใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่จัดเตรียมเอกสารเบิกจ่ายของหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งมีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่จัดเตรียมเอกสารเบิกจ่ายของหน่วยงานกว่า 100 คน (จำนวน 2 รุ่น : รุ่นที่ 1 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 08.30 – 16.00 น. และ รุ่นที่ 2 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 08.30 – 16.00 น. ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น 4 อาคารจามจุรี 9) กลุ่มผู้บริหารของหน่วยงาน (ผอ.ศูนย์/สำนัก, ผอ.ฝ่าย) จำนวน 100 คน (จำนวน 2 รุ่น: รุ่นที่ 1 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 08.30 – 12.00 น. และรุ่นที่ 2 วันที่ 28 กุมภาพันธ์

2567 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น 4 อาคารจามจุรี 9) และสุดท้ายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงิน (สำนักบริหารการเงินการบัญชีและการพัสดุ) จำนวน 50 คน (เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 08.30 – 16.00 น. ณ ห้องประชุม 5 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 5) มีที่มาจากสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับสำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุพิจารณาปรับกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องของการใช้งบประมาณและการเบิกจ่ายในการจัดสรรมาหน่วยงานประจำปี และสนับสนุนทุนอบรมสัมมนา ณ หน่วยงานภายนอก

ปัจจุบันสำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ ได้พัฒนาการระบบเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) ให้ช่วยให้การทำงานด้านเบิกจ่ายมีความคล่องตัว สามารถติดตาม ตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา และยังสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ระบบที่พัฒนาขึ้นถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการปรับกระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงได้จัดอบรมการใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) ให้กับหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยขึ้น

10.สร้างภาพลักษณ์ผู้นำแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารส่วนงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร ต้องมีการเสนอว่าตัวผู้นำสนใจในการป้องกันการทุจริต และผู้นำต้องมีบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต I26, I27, I28, I29)

ยกตัวอย่างเช่น สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ หลักสูตรเต็มหัวใจให้เป็นจุฬาฯ ปีละ 3 ครั้ง (ตุลาคม, มีนาคม, มิถุนายน ตามปีงบประมาณ) โดยมีศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์ (อธิการบดี) เป็นประธานผู้กล่าวเปิดงาน และบรรยายพิเศษ เรื่อง “ผู้นำแห่งอนาคต กับความสำเร็จของมหาวิทยาลัย (Future Leaders towards University Success)” ใจความกล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของการก่อตั้งเครือข่ายสมาชิกผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ที่มาจากความร่วมมือและการเพิ่มการมีส่วนร่วมของส่วนงานต่าง ๆ กว่า 700 คนมากกว่า 4-5 ปี รวมทั้งการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งส่วนงานภายใต้ปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดจริงจัง เช่น กำชับให้หน่วยงานทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) สอดรับกับจุฬาฯ ที่ได้ประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง นโยบายไม่รับหรือให้ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีบัญชี 2567 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2566

11.สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และป้องกันปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวังตรวจสอบ และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต I26, I27, I28, I29)

12.จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต แผนป้องกันการทุจริต มาตรการและแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้แก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA

รวมถึงสร้างการรับรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต I26, I27, I28, I29)

ยกตัวอย่างเช่น ศูนย์บริหารความเสี่ยงได้มีหนังสือ ที่ อว 64.2.19/246/2566 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2566 เรื่อง โปรดจัดส่งรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ ต่อมาจากมติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ในการประชุมครั้งที่ 3/2566 วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 ต่อเนื่องที่ประชุมคณะกรรมการ ตรวจสอบและคณะกรรมการกำกับบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 28 สิงหาคม 2566 จึงได้อนุมัติ “แนวปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567” ขึ้น (ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี ตามวงจร PDCA)

ต่อมาศูนย์บริหารความเสี่ยงได้มีหนังสือที่ อว 64.2.19/335/2566 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการดังกล่าว จึงขอเผยแพร่ “แนวปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567” แก่ส่วนงาน/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สำหรับใช้เป็นแนวทางดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2567 ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานระดับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และเกิดความเชื่อมโยงระหว่างความเสี่ยงระดับมหาวิทยาลัย (Top-down) และความเสี่ยงระดับส่วนงาน/หน่วยงาน (Bottom-up) อย่างเป็นรูปธรรมในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งเสริมสร้างให้ส่วนงาน/หน่วยงานวิเคราะห์ ความเสี่ยงอย่างรอบด้าน เพื่อจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ใจความสำคัญ “โดยในปีงบประมาณ 2567 กำหนดให้ทุกส่วนงาน/หน่วยงานระบุความเสี่ยงกลยุทธ์ที่สำคัญตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำมาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้วย อย่างน้อย 1 ประเด็นความเสี่ยงด้าน FD: ทุจริต พิจารณาจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นซึ่งนำมาสู่การทุจริตภายในองค์กร โดยการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือการถือเอาประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม โดยในปีงบประมาณ 2567 กำหนดให้ทุกส่วนงาน/หน่วยงานระบุความเสี่ยงด้านทุจริตไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงด้วย อย่างน้อย 1 ประเด็น” เป็นต้น

ทั้งนี้ หลังจัดทำแผนและรายงานการบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนด หน่วยงานได้ทำการวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง และปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงของหน่วยงาน/ส่วนงาน ไว้ 7 ด้านดังต่อไปนี้

1. ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ (Strategic Risk)
2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ (Operation Risk)
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance Risk)
5. ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (Reputation Risk)
6. ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและภัยพิบัติ (Hazard and Disaster Risk)
7. ความเสี่ยงด้านทุจริต (Fraud Risk)

ในช่วงปลายปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดำเนินการติดตามผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่ได้เสนอมา โดยหน่วยงาน

ได้ประเมินความเสี่ยงและวางแผนเพื่อการบริหารจัดการความเสี่ยงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในลำดับถัดมามหาวิทยาลัยได้นำข้อมูลจากทุกหน่วยงานทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเด็นความเสี่ยง สรุปได้ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

ผลการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมการประเมินความเสี่ยงจากส่วนงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวนความเสี่ยงรวมทุกระดับทั้งสิ้น 517 ประเด็น ดังตารางต่อไปนี้

ด้านความเสี่ยง	จำนวนประเด็นความเสี่ยง จำแนกตามแต่ละด้าน	ร้อยละ
ด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Risk)	134	25.92
ด้านปฏิบัติการ (Operation Risk)	142	27.47
ด้านการเงิน (Financial Risk)	50	9.67
ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance Risk)	34	6.58
ด้านชื่อเสียง (Reputation Risk)	44	8.51
ด้านความปลอดภัยและภัยพิบัติ (Hazard and Disaster Risk)	102	19.73
ด้านทุจริต (Fraud Risk)	11	2.13
รวมทั้งสิ้น	517	100.0%

ภาพรวมระดับความเสี่ยงรอบ 12 เดือน ประกอบด้วย ความเสี่ยงระดับวิกฤต (Critical) จำนวน 24 ประเด็น ความเสี่ยงระดับสูง (High และ Medium High) จำนวน 125 ประเด็น ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Medium และ Medium Low) จำนวน 172 ประเด็น ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low) จำนวน 196 ประเด็น

Critical	High	Medium High	Medium	Medium Low	Low	รวมทั้งสิ้น
24	52	73	162	10	196	517



รูปภาพที่ 23 : สถิติวัดระดับภาพรวมระดับความเสี่ยง รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานสรุปผลการบริหารจัดการความเสี่ยง

การบริหารจัดการความเสี่ยงของส่วนงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รอบ 12 เดือนประจำปีงบประมาณ 2567 จากประเด็นความเสี่ยงทั้งสิ้น 517 ประเด็น มีผลการบริหารจัดการความเสี่ยงอยู่ในระดับลดลง จำนวน 192 ประเด็น ความเสี่ยงอยู่ในระดับคงเดิม จำนวน 304 ประเด็น ความเสี่ยงอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น จำนวน 21 ประเด็น

ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			รวมทั้งหมด
เพิ่มขึ้น	คงเดิม	ลดลง	
21	304	192	517

โดยแบ่งเป็นประเด็นความเสี่ยงแต่ละด้านตามตารางดังนี้

ด้านความเสี่ยง	จำนวนประเด็นความเสี่ยง		
	ลดลง	คงเดิม	เพิ่มขึ้น
ด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Risk)	50	77	7
ด้านปฏิบัติการ (Operation Risk)	59	75	8
ด้านการเงิน (Financial Risk)	16	33	1
ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance Risk)	12	20	2
ด้านชื่อเสียง (Reputation Risk)	12	31	1
ด้านปลอดภัยและภัยพิบัติ (Hazard and Disaster Risk)	42	58	2
ด้านทุจริต (Fraud Risk)	1	10	-
รวม	192	304	21

กล่าวโดยสรุป จากข้อมูลที่รวบรวมเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในรอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า ความเสี่ยงด้านทุจริต (Fraud Risk) เป็นหนึ่งในด้านที่ได้รับการติดตามและประเมินผล โดยมีจำนวนประเด็นความเสี่ยงด้านทุจริตทั้งหมด 11 ประเด็น หรือคิดเป็นร้อยละ 2.13 ของความเสี่ยงทั้งหมดในมหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทุจริต พบว่า:

- ความเสี่ยงที่สามารถลดระดับลงมีจำนวน 1 ประเด็น
- ความเสี่ยงที่ยังคงอยู่ในระดับเดิมมีจำนวน 10 ประเด็น
- ไม่มีความเสี่ยงด้านทุจริตที่เพิ่มขึ้น

จากข้อมูลนี้สามารถสรุปได้ว่า ในรอบปีที่ผ่านมา การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทุจริตของมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มที่คงที่เป็นส่วนใหญ่ โดยแม้ว่าจะสามารถลดระดับความเสี่ยงลงได้เพียง 1 ประเด็น แต่ก็ไม่มีการเพิ่มขึ้นของความเสี่ยงด้านนี้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามาตรการที่ใช้ในการควบคุมและป้องกันการทุจริตยังสามารถรักษาระดับความเสี่ยงให้อยู่ในเกณฑ์เดิมได้ อย่างไรก็ตาม การที่ประเด็นความเสี่ยงส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในระดับเดิม อาจ

บ่งชี้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงมาตรการป้องกันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้สามารถลดความเสี่ยงด้านทุจริตได้มากขึ้นในอนาคต

3.1.3) ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ

ตารางที่ 9 ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานแยกตามประเด็นทั้ง 7 ประเด็น โดยแสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นการประเมิน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ/มาตรการ	ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา
2.2.1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	- สามารถนำเสนอข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลจำนวน 35 ข้อตามเกณฑ์ที่สำนักงานป.ป.ช.กำหนดต่อสาธารณชนผ่านกระบวนการ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานและอัปเดตลงในระบบ ITAS ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็มด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) และการป้องกันการทุจริตผ่านตัวชี้วัดที่ 9 และตัวชี้วัดที่ 10 ทั้งนี้ ทำคะแนนเฉลี่ยรวมที่ 88.99 คะแนน <u>(เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน)</u> - ปัจจุบันมีหน่วยงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัยกว่า 80 ส่วนงานใช้ประโยชน์และยังคงต่อยอดการพัฒนาให้ Chula Dashboard เป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์และความสำเร็จที่สำคัญในหลายด้าน ดังนี้ 1.เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร โดยผู้บริหาร	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ 25/2566 เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เป็นการจัดประชุมแบบผสมผสาน โดยดำเนินการประชุม ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เพื่อขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยุ ทรพยากร สำนักบริหารกิจการนิสิต สำนัก ยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 5 ปีล่าสุด) - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยุทรพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ เป็นต้น - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 05, 06, 010, 011, 012 013 และ 025 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยุทรพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ฯลฯ 2. ขอความอนุเคราะห์สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนร่วมกับสำนักบริหารแผนและการงบประมาณจัดทำหรือทบทวนข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการ	ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566 เตรียมความพร้อมถึงวันที่ 12 มกราคม 2567 ถึง 29 มีนาคม 2567 (ไม่เกิน 11 เมษายน 2567)

สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้แม่นยำขึ้นจากข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย 2.ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หัวหน้าภาควิชาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม 3.ติดตามงานแบบเรียลไทม์ลดความล่าช้าและข้อผิดพลาดในการดำเนินงานด้วยระบบตรวจสอบที่ต่อเนื่อง 4.เพิ่มความโปร่งใส มีข้อมูลสำคัญเปิดเผยให้ทุกภาคส่วนเข้าถึง ช่วยเสริมความน่าเชื่อถือของคณะ/ส่วนงานและภาพรวมมหาวิทยาลัย 5.บริหารความเสี่ยงได้ดีขึ้นติดตามและจัดการความเสี่ยงด้านอย่างมีประสิทธิภาพ 6.สนับสนุนการพัฒนาในระยะยาว โดยใช้เป็นข้อมูลคาดการณ์แนวโน้มและวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ยั่งยืน - นำไปสู่หลายหน่วยงานเริ่มทดลองใช้ระบบการนำ AI มาช่วยบันทึกและสรุปผลการประชุม ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 8 รูปแบบดังนี้ 1. Meeting Summarization 2. Action Item Extraction 3. Automated Transcription 4. Scheduling and Calender Management 5. Participant Analysis 6. Language Translation 7. Meeting Efficiency Analysis 8. Integration with Project Management รวมถึงการจับตาทักษะบุคลากรผ่านโครงการอบรม	ความสำเร็จมาปรับปรุง อาทิ ปรับปรุงระบบการดำเนินงาน เน้นใช้ระบบทำงานแบบ One-stop-service เพิ่มความรวดเร็ว แบ่งหน้าและมีระบบที่ครอบคลุมข้อมูลทั้งหมดที่ถูกอัปโหลดขึ้น Cloud ส่วนกลาง รวมถึงผู้ใช้ระบบเชื่อมโยงส่วนงานและส่วนกลาง เล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริงและมีการเรียนรู้อยู่เสมอผ่านการจัดอบรมให้ความรู้ร่วมกัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ 11, 13) คู่กับการพัฒนาพนักงานในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยพัฒนาเรื่องของจิตสำนึกในการผูกพันกับองค์กรก่อนเป็นอย่างแรก การพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรผ่านการฝึกอบรม, การออกไปดูงานนอกองค์กร, ไปจนถึงการถ่ายทอด	สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณร่วมกับ คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้าง คุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย	ใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ ๐7 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน (ซึ่งอาจมีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับข้อ ๐8-๐9 ในส่วนของสำนักบริหารแผนและการงบประมาณที่ควรสอดคล้องกัน) เพื่อประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3. ขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ ข้อ ๐7-๐9 กับข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อย 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐34-๐35 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กับสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2567 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT นั้นๆ ซึ่งเป็นกรรมการในคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งกลับข้อมูลภายในวันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นหน่วยงานหลักจะดำเนินการสรุปรวบรวม Link แบบวัด OIT ทั้งหมดอีกกว่า 35 ข้อ บนเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management ขณะเดียวกันจะนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2567 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-กรกฎาคม 2567 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจ่ายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูล
--	--	---	--

พัฒนาทักษะด้าน Digitalization เรื่อง AI Mastery Unleashing the Must-Have Power for Work Success ปลดล็อกพลังของ AI เพื่อความสำเร็จในการทำงาน วันที่ 9 มกราคม 2567 มี จำนวนผู้เข้าร่วม 49 คน และอื่นๆ เป็นต้น - การใช้งานและเปิดใช้ระบบ จุฬาฯ ทันใจ (Chula TUNJAI) ในระหว่าง ปีงบประมาณได้ดำเนินการ ยกเลิกการใช้งานด้วยเหตุผล หลายประการ เช่น ต้นทุนที่สูงเกินไป - ภายหลังการประกาศ เจตนากรณี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เรื่อง “นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567” ลง วันที่ 26 ธันวาคม 2566 ทั้ง ฉบับภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ มีหน่วยงานทั่ว ทั้งมหาวิทยาลัยส่งผู้แทน ความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ซึ่งมี จำนวนสมาชิกกว่า 600-700 คนเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการฯ อาทิ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรม เสวนาใน “หัวข้อ 2 No Gift Policy กับการสร้าง ความเข้าใจในการรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับ หน่วยงาน ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย การป้องกันและปราบปราม การทุจริต พ.ศ. 2561” เมื่อ วันที่ดำเนินโครงการ: วันพุธ	ประสบการณ์ ระหว่างกัน โดย เน้นย้ำพัฒนาเรื่อง ความซื่อสัตย์ แยกแยะเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ออกจากกันได้ (อ้างอิงจาก ตัวชี้วัดที่ 1 การ ปฏิบัติหน้าที่ 11, 13) - จัดประชุม คณะทำงานด้าน ความโปร่งใสและ เสริมสร้าง คุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวัน ศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้อง ประชุมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้ คณะทำงานด้าน ความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและ แนวทางการ ประเมินในทิศทาง เดียวกัน เพื่อ มอบหมายการ ปรับปรุงคู่มือหรือ แนวทางการ ปฏิบัติงานที่ เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานใช้ยึดถือ ปฏิบัติให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน* ที่มีรายละเอียด อย่างน้อย ประกอบด้วย (1) ชื่องาน (2) วิธีการ	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย กระจายสู่ระดับ ส่วนงาน สำนักบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ ร่วมกับ หน่วยงานทั่วทั้ง มหาวิทยาลัย	ควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูล แต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่ง บางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่าย ประชาสัมพันธ์ แล้วแต่กรณี - ต่อยอดการพัฒนา Chula Dashboard เครื่องมือ วิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผน และติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ประเภท ประกอบด้วย 1.Strategic Dashboards เป็น Dashboard เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการนำเสนอ ข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย 2.Analytical Dashboards เป็น Dashboard เชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็น ประโยชน์สำหรับหัวหน้าภาควิชา 3.Operational Dashboards เป็น Dashboard ที่ใช้ตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องและ 4.Information Dashboards เป็น Dashboard ที่แสดงข้อเท็จจริงหรือ สถิติที่ทุกคนสามารถเห็นข้อมูลได้ - อภิปรายและที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ 1/ 2567 มีมติ ว่า ระบบ AI ที่ใช้ในปัจจุบันถือว่ายังเป็นการเริ่มต้น ซึ่งต่อไป จะมีการพัฒนาให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ขอ เชิญชวนให้ทุกหน่วยงานเริ่มทดลองใช้ระบบตามที่ นำเสนออย่างการนำ AI มาช่วยบันทึกและสรุปผลการ ประชุม ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 8 รูปแบบ ดังนี้ 1. Meeting Summarization 2. Action Item Extraction 3. Automated Transcription4 4. Scheduling and Calender Management 5. Participant Analysis 6. Language Translation 7. Meeting Efficiency Analysis 8. Integration with Project Management - จัดหลักสูตร “Unleashing The Power of AI Assistant Workshop Series: เปิดประสบการณ์ AI ตัว ช่วยอัจฉริยะทำได้มากกว่าที่คุณคิด” ซึ่งประกอบด้วย 4 Series ได้แก่ 1. AI for Office Smart ทำงานออฟฟิศให้ง่าย สบาย และ smarterกว่าเดิมด้วย AI โดย รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ กรณีกิจ ร่วมกับ อาจารย์ชนัตต บุญชูวงศ์ และอาจารย์ปาริฉัตร สีแสง - จำนวนผู้อบรม Onsite 48 คน Online 415 คน 2. AI for Graphic Design & Presentation AI เพื่อการ ออกแบบกราฟิกและสไลด์สวยครบ จบในที่เดียวโดย ศาสตราจารย์ ดร.จินตวีร์ คล้ายสังข์ ร่วมกับ อาจารย์ชนัตต บุญชูวงศ์ และอาจารย์ปาริฉัตร สีแสง - จำนวนผู้อบรม Onsite 45 คน Online 387 คน	ต่อเนื่อง ปีงบประมาณ 2566-2567 ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2567 เป็นต้นไป ระหว่าง วันที่ 17 มกราคม 2567, วันที่ 24 มกราคม 2567, วันที่ 31 มกราคม 2567, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567
---	--	--	--	---

ที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น. โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม (รองอธิการบดี) งานด้านกฎหมายและการพัสดุ เป็นวิทยากร ซึ่งได้อธิบายถึงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 128 ส่วนของการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐทุกตำแหน่ง ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย จำนวนกว่า 330 ท่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติ พร้อมกับการเสริมวัฒนธรรมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และมีการรายงานการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำหรับบุคคล (ตามความสมัครใจส่วนบุคคล) และสำหรับหน่วยงานกว่า 60 หน่วยงาน - จัดทำรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ข้อใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ช.ในปี 2567 เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการต่อไป ๆ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานทุกปี	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (3) ระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน (4) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3-5 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาการ หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพบริการวิจัยและบริการวิชาการ ฯลฯ - สรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563, 2563-2567) เช่น Development of staff อย่างแนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือแนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็น	สำนักงานมหาวิทยาลัย กระจายสู่ระดับส่วนงาน-สำนัก ยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน ศูนย์บริหารกลาง ร่วมกับหน่วยงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับ 81 หน่วยงานทั่วมหาวิทยาลัย	3. AI for Self-Improvement & enriching Lifestyle AI เสริมทักษะชีวิต และเติมเต็มไลฟ์สไตล์ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ กรณีกิจ ร่วมด้วย อาจารย์ชมทต บุญชูวงศ์ และอาจารย์ปาริฉัตร สีแสง จำนวนผู้อบรม Onsite 44 คน Online 394 คน 4. AI Usecase & Upcoming Trend (ป้ายา) เทรนด์ล่าสุดของ AI ... พิสูจน์แล้วใช้ได้จริง โดย ศาสตราจารย์ ดร.จินตวิรัช คล้ายสังข์ ร่วมด้วย อาจารย์ชมทต บุญชูวงศ์ และอาจารย์ปาริฉัตร สีแสง จำนวนผู้อบรม Onsite 29 คน Online 427 คน ในเดือนต่อไป 2567 จะมีการจัดหลักสูตรเกี่ยวกับการใช้ AI เพื่อใช้ในการทำงาน และการสื่อสารโดยใช้ภาษาที่หลากหลายต่อไป เช่น โครงการอบรมหลักสูตร "เปลี่ยนโน้ตให้เป็นพลัง: กลยุทธ์ Notion พื้นฐานสำหรับการจัดระเบียบข้อมูลและการใช้ชีวิตอย่าง productive" - การใช้งานและเปิดใช้ระบบจุฬาฯ พันใจ (Chula TUNJAI) จะเริ่มใช้งานในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 โดยได้มีการทดสอบและพัฒนาระบบร่วมกับส่วนงานและหน่วยงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งหมด 80 แห่งแล้ว ซึ่งมีระบบที่ดำเนินการไปแล้ว คือ ระบบ Chula TUN-T ได้เปิดตัวและเริ่มใช้งานเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566 ในส่วนระบบ Chula TUNJAI เปิดตัวเป็นการดำเนินการสำหรับผู้ติดตามงาน โดยแจ้งผ่าน Application Line ในส่วนระบบ Chula TUNJAI สำหรับเจ้าหน้าที่จะจัดการผลการดำเนินงานผ่าน Website (https://tunjai.chula.ac.th) ช่วยติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน ทราบผลเร็ว มีสถิติตรวจสอบการทำงาน และเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง “นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2566 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ (ถึงแม้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานยังเป็นบุคคลเดิม) มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่า “ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เวอร์ชันภาษาไทย https://www.chula.ac.th/news/145230/ และเวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/145944/	วันพุธที่ 27 มีนาคม 2567 เวลา 09.00-13.00 น. ฯลฯ เริ่มใช้งานวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ (ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2566) 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ หรือตามวาระ (วันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น.)
---	--	---	---	---

		ทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีความแรงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ชุมชน โดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและ		- การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกรวมเป็นหนึ่งในการจัดอบรมสัมมนาโครงการอบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้นคุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ 2567 ใน “หัวข้อ 2 No Gift Policy” กับการสร้างความเข้าใจในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561” โดยศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม (ผู้ช่วยอธิการบดีงานด้านกฎหมายและการพัสดุ) ดำเนินโครงการในวันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น. มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติ พร้อมกับสร้างเสริมวัฒนธรรมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://transparency.chula.ac.th/news/detail/48 - รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มการมีส่วนร่วมกับคณะ/หน่วยงาน อ้างอิงบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/495/2566 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2566 เรื่อง ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สามารถทยอยอัปเดตเอกสารกลับได้ตลอดปีงบประมาณที่ทั้งระดับคณะ/หน่วยงาน และระดับส่วนบุคคล โดยจะสรุปรวบรวมในภาพรวมระดับมหาวิทยาลัยใน 2 ช่วงเวลา คือ รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2566-31 มีนาคม 2567) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2567- 30 กันยายน 2567) ทั้งนี้ รายงานสรุปผลดังกล่าวฯ จะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงนามรับรอง รับทราบ และเผยแพร่บน Website ของหน่วยงานต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ข้อใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ช.ในปี 2567 ซึ่งจะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการต่อไป ฯลฯ	ทุก 6 และ 12 เดือน ของทุกปีงบประมาณ (ไม่เกิน 11 เมษายน 2567) 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ
--	--	--	--	--	---

		ยั่งยืน ร่วม แลกเปลี่ยนข้อมูล การมีความร่วมมือ กับหน่วยงาน ภายนอก เพื่อ พัฒนา Ecosystem ที่เอื้อ สำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือ เป็นการป้องกัน ก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วย ขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ ทั้งในระดับ มหาวิทยาลัยและ ระดับประเทศ ที่ สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการ เชื่อมโยงงานด้าน ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน - ทิศทางการนำ เครื่องมือ AI มา ใช้ประโยชน์ใน การทำงานและ การสื่อสาร ได้มี การวางพื้นฐาน สำหรับบุคลากร โดยขอให้คณบดี ผู้อำนวยการ สอบถามบุคลากร เรื่องการนำ เทคโนโลยีไปใช้กับ การปฏิบัติงานหลัก นอกจากนี้ ยังมี หลักสูตรที่จะจัด ขึ้นเกี่ยวกับทักษะ การใช้ภาษา สำหรับบุคลากรที่ ต้องใช้ ภาษาอังกฤษดูแล		
--	--	---	--	--

		ชาวต่างประเทศด้วย - การใช้งานและเปิดใช้ระบบจุฬาทันใจ (Chula TUNJAI) - พัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ลับ (Chulalongkorn University Electronic Confidential Correspondence System หรือ CU-ECCS) ฯลฯ - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาหารือร่วมกันเรื่องการบริหารกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการให้บริการ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาในเรื่องของการใช้ทำงานและการจัดสัมมนาหน่วยงาน/เครือข่ายวิชาชีพต่างๆ ประจำปี และรวมถึงการสนับสนุนทุนอบรมสัมมนา หน่วยงานภายนอก			
2.2.2) การให้บริการและระบบ E-Service	- สามารถนำส่งข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลจำนวน 35 ข้อตามที่สำนักงานป.ช. กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานและอัปเดตลงในระบบ ITAS	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมคณบดี	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 5 ปีล่าสุด) - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12	ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566 เตรียมความพร้อมถึงวันที่ 12 มกราคม 2567 ถึง

โดยเฉพาะมีการปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กับคู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อหลายฉบับ อาทิ คู่มือการลงทะเบียนเรียนตามบันทึก/คำร้อง สำนักงานการทะเบียน, คู่มือการขอรับเงินคืนสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานการทะเบียน, คู่มือการรับสมัครเข้าศึกษาสำหรับเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยหรือคู่มือการขอรับเงินคืนสำหรับนิสิต สำนักงานการทะเบียน, คู่มือการขอเอกสารสำคัญทางการศึกษา สำนักงานการทะเบียน, คู่มือสำหรับผู้สมัครเข้าศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย หรือการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Strategies for Building Joyful and Collaborative Teams” เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2567 กับโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำสำหรับบุคลากรด้านกิจการนิสิต” ของเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ วิชาชีพกิจการนิสิต เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2567 ซึ่งมีผู้เข้าร่วม 46 คน เป็นต้น ส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ชัดเจน ลดความผิดพลาดและความล่าช้า พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ ลด	ครั้งที่ 25/2566 เมื่อวันพุธที่ 16 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เป็นการจัดประชุมแบบผสมผสาน โดยดำเนินการประชุม ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เพื่อขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง อาทิ เชื่อมโยงกับการสื่อสารภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เช่น เว็บไซต์คณะ/ส่วนงาน การให้บริการหน้าเคาน์เตอร์ หรือ ONE STOP SERVICE (อ้างอิง (2) รวมถึงพัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงจาก o22-o24) รวมถึงผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิง	สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยา ทรัพยากร หรือ สำนักบริหาร กิจการนิสิต ร่วมกับ คณะทำงาน ด้านความ	มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ เป็นต้น - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐5, ๐6, ๐10, ๐11, ๐12 ๐13 และ ๐25 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต ฯลฯ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2567 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT นั้นๆ ซึ่งเป็นกรรมการในคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งกลับข้อมูลภายในวันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นหน่วยงานหลักจะดำเนินการสรุปรวบรวม Link แบบวัด OIT ทั้งหมดอีกกว่า 35 ข้อ บนเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management ขณะเดียวกันจะนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2567 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-กรกฎาคม 2567 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมี	29 มีนาคม 2567 (ไม่เกิน 11 เมษายน 2567)
---	---	--	---	--

ความสับสนและทำให้ขั้นตอนชัดเจน และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็มด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) และการป้องกันการทุจริต ผ่านตัวชี้วัดที่ 9 และตัวชี้วัดที่ 10 ทั้งนี้ ทำคะแนนเฉลี่ยรวมที่ 88.99 คะแนน <u>(เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน)</u> - ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากโครงการ CU Smart Campus x CU NEX ได้ร่วมมือกันพัฒนาโครงการต่างๆ อาทิ ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและต้นทุนด้านพลังงาน คาดว่าลดลง 10% ต่อปีจากการใช้ Smart Energy, ปรับปรุงคุณภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม เพิ่มจุดตรวจวัดคุณภาพอากาศหลายจุด มีความพยายามลดมลภาวะโดยรอบพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ, เพิ่มประสิทธิภาพระบบขนส่ง เพิ่มจำนวนยานพาหนะอัจฉริยะ โดยรับมอบรถยนต์ไฟฟ้า Honda e: N1 จำนวน 39 คัน เป็นรถยนต์แบบใช้ไฟฟ้า 100% สำหรับเป็นรถส่วนกลางเพื่อใช้ในการกิจการของมหาวิทยาลัย สามารถรองรับการใช้งานได้อย่างครอบคลุม ซึ่งการทดลองใช้ในมหาวิทยาลัยหลังจากนั้นจะสำรวจความพึงพอใจและผลของการใช้งานเพื่อให้ทางฮอนด้าไปพัฒนาต่อไป จุฬาฯ มีเป้าหมายในเรื่องการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการ	จาก o16-o17 เดิม) ซึ่งจะต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงจาก o25) มากขึ้น และการให้บริการและระบบ E-Service) รวมถึงการเร่งสร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ผ่านเครือข่าย CU-ITA AGENT เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสเข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน เพื่อมอบหมายการ	โปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย สำนักบริหารกิจการนิสิต	ประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ แล้วแต่กรณี - CU Smart Campus x CU NEX ได้ร่วมมือกันพัฒนาโครงการ ซึ่งที่มาคือคำขอของอธิการบดีที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยมี Smart Campus จึงหารือกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน และได้รับทุนวิจัยมาดำเนินการนำระบบอุปกรณ์อัจฉริยะมาติดตั้งในมหาวิทยาลัย กล่าวโดยสรุปคือ มีการติดตั้งอุปกรณ์ Internet of Things (IoT) ให้ทุกคณะ และดำเนินการแบ่งเป็น 5 Smart ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ • Smart Energy การบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะผ่านระบบโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการการผลิต การจัดเก็บ และการส่งจ่ายพลังงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด • Smart Environment การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยีในการตรวจสอบสภาพแวดล้อม อาทิ คุณภาพอากาศ อุณหภูมิ เสียง รวมถึงพยากรณ์อากาศเบื้องต้น • Smart Mobility การสัญจรอัจฉริยะ ที่ตั้งใจพัฒนาระบบขนส่งในพื้นที่ให้มีความหลากหลาย สะดวกสบายสามารถเชื่อมต่อการเดินทางของผู้อยู่อาศัยได้อย่างครบวงจร • Smart Security การรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะ เพื่อการตรวจสอบและการรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านกายภาพและระบบออนไลน์ สามารถเข้าดูระบบกล้องวงจรปิดได้ทุกประตูของจุฬาฯ • Smart Community ชุมชนอัจฉริยะ ที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับฐานข้อมูล ตอบสนอง และสนับสนุนผู้อยู่อาศัยและผู้ใช้งานให้เกิดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมกัน ทั้งนี้ ตอบโจทย์ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จะเริ่มจากการให้คนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น หากนิสิตและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จะสามารถมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมและพลังงาน - นำเทคโนโลยีสารสนเทศและ AI ดิจิทัลมาใช้ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการและโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี งานบริการและการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้รวดเร็ว ง่าย และเป็นมิตรต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ/ผู้ใช้งาน รวมทั้งประเมินความพึงพอใจเป็นระยะ	อัปเดตทุกไตรมาส ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564-ปัจจุบัน เปิดใช้งานเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2567
---	---	--	---	--

	ดำเนินงานในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง, ยกระดับระบบความปลอดภัยติดตั้งกล้องวงจรปิดอัจฉริยะเพิ่มขึ้น ครอบคลุมทุกทางเข้า-ออก และเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของชุมชน เพิ่มการเข้าถึงข้อมูลของนิสิตและบุคลากร 98% ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลต่างๆ รวมถึงสนับสนุนเป้าหมาย SDGs ส่งผลให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ SDGs เพิ่มขึ้นกว่า 10 โครงการ - จากการสำรวจการใช้งานระบบสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน (RiskKonnex) มีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับส่วนงาน/หน่วยงานนำสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนงานกว่าร้อยละ 100 จาก 84 หน่วยงาน โดยปรับปรุงและพัฒนาภายใต้โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 ระบบดังกล่าวใช้บริหารความเสี่ยง จัดทำแผนการประเมินความเสี่ยง การติดตามการดำเนินงานตามแผน และรายงานตัวชี้วัดความเสี่ยง (KRIs) รวบรวมคัดกรอง วิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง รวมถึงเป็นช่องทางสื่อสารจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงของส่วนงาน ตลอดจนการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับส่วนงานและระดับองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	ปรับปรุงคู่มือการให้บริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน* ที่มีรายละเอียดของแต่ละงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่องาน (2) วิธีการขั้นตอนการให้บริการ (3) ระยะเวลาแต่ละขั้นตอน (4) ช่องทางให้บริการ เช่น สถานที่ ส่วนงานที่รับผิดชอบ E-service One Stop Service (5) ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มี ค่าธรรมเนียมให้ระบุว่า “ไม่มี ค่าธรรมเนียม”) และ (6) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือแสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดของแต่ละงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) จำนวนผู้รับบริการที่เข้ามาใช้บริการ ณ จุดให้บริการ (Walk-in) (2) จำนวนผู้รับบริการผ่านช่องทาง E-Service เป็นข้อมูลสถิติของปี พ.ศ. 2566		- พัฒนาประสิทธิภาพระบบสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน "RiskKonnex" เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับส่วนงาน/หน่วยงานใช้งานง่าย ปลอดภัย สอดคล้องกับกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ตามกรอบบริหารความเสี่ยง COSO ERM 2017 ภายใต้โครงการปรับปรุงและพัฒนาาระบบสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงานระยะที่ 3 เปิดใช้งานเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2567 - ติดตามผลระบบ Chula TUN-T (ทันที): The University Notification Technology เทคโนโลยีช่วยรับแจ้งปัญหา สำหรับบุคลากรจุฬาฯ นิสิต และผู้ที่เข้ามาทำกิจกรรมภายในจุฬาฯ โดยเน้นรับแจ้งปัญหาด้านกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและติดตามการดำเนินงาน ได้อย่างทันทีทั่วทั้งและเท่าเทียม - ติดตามการใช้งานและเปิดใช้ระบบ Chula TUNJAI (จุฬาฯ ทันใจ) เริ่มใช้งานเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 โดยได้มีการทดสอบและพัฒนาระบบร่วมกับส่วนงานและหน่วยงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 80 หน่วยงาน ฯลฯ	เปิดตัวและเริ่มใช้งานเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566 เริ่มใช้งานเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566
--	---	--	--	---	---

		จำนวน 3-4 หน่วยงาน (ภารกิจหลัก) เช่น สำนักงานการ ทะเบียน บัณฑิต วิทยาลัย สำนักงานวิทยา ทรัพยากร หรือ สำนักบริหาร กิจการนิสิต รวม กับเครือข่าย วิชาชีพบริการ วิจัยและบริการ วิชาการ เป็นต้น ฯลฯ - CU Smart Campus x CU NEX - สรุปประเด็นการ สัมมนาผู้บริหาร มหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559- 2563, 2563- 2567) เช่น Future Leaders Development หรือ Designing Curriculum and Developing Skills to Prepare for Future Leaders หรือ ทิศทางและ นโยบาย Lifelong Learning ตลอดจน Impactful Research and Innovation ถือเป็น เครื่องมือ สำคัญในการ ขับเคลื่อน Sustainability ทั้ง ในด้านการเรียน การสอน และการ สร้างรายได้ เช่น			
--	--	---	--	--	--

		การสร้างสตาร์ตอัพโดยมีความร่วมมือ/ การลงทุนจากต่างประเทศเพื่อขยายผลให้ไปสู่ระดับโลกได้ - หรือ Shared Service Policies: ขอให้มหาวิทยาลัย ทบทวน เนื่องจากกระทบกับกรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรของส่วนงานต้นสังกัด และ The Role of Chulalongkorn University and Soft Power Policy Response			
2.2.3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	- สามารถนำเสนอข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลจำนวน 35 ข้อตามที่สำนักงานป.ป.ช. กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานและอัปเดตลงในระบบ ITAS ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็มด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) และการป้องกันการทุจริตผ่านตัวชี้วัดที่ 9 และตัวชี้วัดที่ 10 ทั้งนี้ ทำคะแนนเฉลี่ยรวมที่ 88.99 คะแนน (<u>เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน</u>) - สภามหาวิทยาลัย มีมติแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็น “คณะกรรมการส่งเสริมการ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมคณะบดี ครั้งที่ 25/2566 เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เป็นการจัดประชุมแบบผสมผสาน โดยดำเนินการประชุม ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เพื่อขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักงานการทะเบียนบัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิตร่วมกับ	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 5 ปีล่าสุด) - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยาทรพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิตอื่นๆ นอกจากนั้น เช่น ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานวิทยาทรพยากร ศูนย์ทดสอบทางวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ ข้อ ๐1-๐6, ๐7-๐9 ๐10-๐13, ๐14-๐17, ๐23, ๐24 และ ๐25 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566 เตรียมความพร้อมถึงวันที่ 12 มกราคม 2567 ถึง 29 มีนาคม 2567 (ไม่เกิน 11 เมษายน 2567)

สื่อสารและประชาสัมพันธ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” เพื่อร่วมให้คำปรึกษาและนโยบายในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร และมีการนำเสนอข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกเดือน เช่น สรุปผลจำนวนผู้เข้ามาชมภาพยนตร์สั้นเรื่อง “Give smiles, not gifts” ที่สะท้อนความในใจของบัณฑิตในวันรับปริญญาบัตร และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ Research Perceptionเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยจะไม่เน้นเฉพาะการแจ้งข่าวดี แต่จำเป็นต้องแก้ไขการรับรู้ที่มีต่อมหาวิทยาลัย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในการใช้สื่อสาร ให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ต่อไปคาดว่า จะเป็นการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2568-2569 - ผลจากการเข้าร่วมการประเมิน ITA ส่งผลให้หน่วยงานรวมถึงคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการดูแลเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับหลักการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data & Transparency) ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการเปิดเผยข้อมูล (Open Data Policy) เพื่อกำหนดประเภทของข้อมูลที่ต้องเปิดเผย เช่น ข้อมูลด้านงบประมาณ ผลการดำเนินงาน และแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ โดย	สำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง อาทิ เพิ่มการสื่อสารภายใน/ภายนอกองค์กรสื่อสารให้บุคลากร ผู้มาใช้บริการ และคู่ค้า คู่สัญญา รับรู้ถึงนโยบายและแนวปฏิบัติโดยสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่าน Infographic อย่างง่าย อาทิ กลุ่ม Line แทรกในการอบรมหรือการประชุม เครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ 17, 18) สร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก o11-o13) พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงจาก o22-o24) รวมถึงผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิง	คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับสถาบันภาษา	เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2567 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT นั้นๆ ซึ่งเป็นกรรมการในคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งกลับข้อมูลภายในวันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นหน่วยงานหลักจะดำเนินการสรุปรวบรวม Link แบบวัด OIT ทั้งหมดอีกกว่า 35 ข้อ บนเว็บไซต์ https://transparency.chula.ac.th/management ขณะเดียวกันจะนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2567 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-กรกฎาคม 2567 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานการทะเบียน บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ แล้วแต่กรณีนี้ - คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา (กมอ.) ออกประกาศ เรื่อง นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นการสนับสนุนนโยบายรัฐบาลพัฒนาภาษาอังกฤษในนักศึกษาและบุคลากรให้ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดนโยบายเป้าหมาย รวมถึงแผนดำเนินการในการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษของบัณฑิตให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และทักษะการสื่อสารที่ใช้การได้ ด้วยการให้เทียบเคียงผลกับเกณฑ์มาตรฐานสากล CEFR
--	--	---	--

มอบหมายให้ศูนย์บริหารความเสี่ยงช่วยดูแลคุณภาพของข้อมูล, ออกแบบเว็บไซต์ให้รองรับหลักการโปร่งใสและเข้าถึงง่าย หรือกำหนดรอบการอัปเดตข้อมูล เพื่อจัดการเนื้อหาให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง เช่น นโยบายและยุทธศาสตร์ อัปเดตปีละ 1 ครั้ง รายงานผลการดำเนินงาน อัปเดตรายไตรมาส หรือข่าวสารกิจกรรมประชาสัมพันธ์ อัปเดตตามเหตุการณ์สำคัญ นอกจากนั้นเพิ่มกลไกตรวจสอบและรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณะ ให้ประชาชนและบุคลากรสามารถส่งข้อเสนอแนะได้ ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์หรือช่องทางอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย จัดให้มีช่องทางร้องเรียนทั่วไปและร้องเรียนทุจริตแยกจากกันชัดเจน เพื่อให้สามารถแจ้งปัญหาการเข้าถึงข้อมูลหรือตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อมูลที่เผยแพร่ โดยในอนาคตวางแผนนำ AI และ Data Analytics มาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มข้อร้องเรียนและปรับปรุงคุณภาพข้อมูลรวมถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส อย่างการจัดอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับหลักการเปิดเผยข้อมูลที่ตี เพื่อให้เข้าใจว่าข้อมูลใดควรเปิดเผย และข้อมูลใดต้องได้รับการคุ้มครอง หรือให้รางวัล/คะแนนประเมินหน่วยงานที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่ดี เพื่อกระตุ้นให้ทุกฝ่ายให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง เป็นต้น	จาก o16-o17 เดิม) ซึ่งจะต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงจาก o25) มากขึ้น รวมถึงสร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ผ่านเครือข่าย CU-ITA AGENT เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน เพื่อมอบหมายหน่วยงานภารกิจหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน	ศูนย์สื่อสารองค์กร ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักบริหารกิจการนิสิตร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพกิจการนิสิต	ทั้งนี้ ในส่วนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพิจารณาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านภาษา โดยเสนอให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรด้วยตนเองผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ในปัจจุบันสู่การเป็น Multi Language และขอให้คณะและส่วนงานพิจารณานำมาใช้ต่อยอดด้วย - รายงานข้อมูลข่าวสารภาษา เป็นประจำ โดยนำเสนอในที่ประชุมและเข้าบรรจุไว้ระบบ Dean Meeting เช่น รายงานข้อมูลข่าวสารภาษา ประจำเดือนพฤศจิกายน 2566 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นและได้รับความสนใจ โดยสรุปตามหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้ 1. Stress on Prides of Chulalongkorn - พิธีทูลเกล้าฯ ถวายพระพุทธรูปมาแก้วผลึก - บัณฑิตจุฬาฯ กับความภาคภูมิใจในรั้วงามจรัญ และพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ปีการศึกษา 2565 - Double Champions - ศิษย์เก่าคว้าเหรียญทองแรกในเอเชียนเกมส์ 2022 - รางวัลนักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ - คณาจารย์ และนิสิตได้รับรางวัลต่าง ๆ 2. Sustainability is The Key - ภาพยนตร์สั้นเรื่อง “Give Smiles, Not Gifts” 3. Cutting-EDGE Academic is Focused - Chula Tiktok - จุฬาฯ มุ่งหน้าด้วย Generative AI - Nobel Laureate Talk Series กระแสสังคมนอกประเทศไทย มีข้อมูลข่าวสารที่สำคัญที่สื่อต่างประเทศสนใจ ดังนี้ 1. Parkinson’s Gloves 2. Wang Nam Yen 3. Sweat, Extreme Stress and Depression จากข้อมูลข่าวสารทั้งหมดพบว่า เป็นไปในทิศทางเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 35.5 สำหรับการดำเนินการในช่วงต่อไปนั้น จะมีการจัดทำ New Target Groups แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. Current Students 2. Chula Staff Members และ 3. Influencers และจะมีการจัดทำคลิปวิดีโอในหัวข้อ Chula the Hero: International Alumni Series ร่วมกันระหว่าง AFP Forum และศูนย์สื่อสารองค์กร (CCC) - ความคืบหน้ารับผลการดำเนินการสื่อสารเชิงรุกของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสื่อสารเชิงรุก เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างต่อเนื่อง อาทิ Stress on Prides of Chulalongkorn, Spotlight for Future	อัปเดตรายงานข้อมูลข่าวสารภาษา ประจำเดือนในที่ประชุมผู้บริหาร เช่นที่ประชุมคณบดีตามความเหมาะสม
---	---	---	---	--

- นอกจากการจัดอบรมเครือข่ายวิชาชีพประชาสัมพันธ์ ทั้ง 4 หลักสูตร ซึ่งมีสมาชิกผู้เข้าร่วมกว่า 220 คน อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับแนวทาง การสื่อสารสาธารณะเชิงรุก (Proactive Public Communication) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรผ่านการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้ง การสร้างแบรนด์ระดับนานาชาติ การเผยแพร่ข่าวสาร การผลิตสื่อดิจิทัล และการใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารของมหาวิทยาลัย ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ไปยังสาธารณะอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพแล้ว เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการอื่นๆ เช่น วิชาชีพสัตตภัณฑ์ศึกษาจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง การใช้งาน Power BI เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2567 มีจำนวนผู้เข้าอบรม 149 คน จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “AI กับการผลิตสื่อ: จากเทคนิคพื้นฐานถึงการสร้างสรรค์อย่างมืออาชีพ” วันที่ 15 – 16 พฤษภาคม 2567 มีจำนวนผู้เข้าอบรม 35 คน หรือโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “คิดคอนเทนต์ให้ปัง สร้างโซเชียลมีเดียให้โดนใจด้วย Digital Skill”	การทะเบียนบัณฑิตวิทยาลัยสำนักงานวิทยาทรัพยากร หรือสำนักบริหารกิจการนิสิต อื่นๆ นอกจากนั้น เช่น ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์สื่อสารองค์กร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานวิทยาทรัพยากร ศูนย์ทดสอบทางวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพประชาสัมพันธ์และเครือข่ายวิชาชีพกิจการนิสิต เป็นต้น - คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา (กมอ.) ประกาศเรื่องนโยบายการยกระดับมาตรฐานทางภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษา รอง HR ให้จุฬาฯ เสริมสร้างประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาต่างประเทศแก่บุคลากร ผ่านเครื่องมือต่างๆ ในปัจจุบันสู่การเป็น multi language - รายงานข้อมูลข่าวสารจุฬาฯ ประจำเดือน โดยนำเสนอในที่ประชุมและเข้า		Leaders, Solutions for Society ยกตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าวัคซีนรักษามะเร็งเฉพาะบุคคล นวัตกรรมแห่งความหวังของสังคมไทย จุฬาฯ มุ่งน การศึกษาด้วย Generative AI และรู้ลึกกฎหมายและการดำเนินคดีเพื่อดูแลเด็กและเยาวชน เป็นต้น, Sustainability is The Key ยกตัวอย่างเช่น มีจำนวนผู้เข้ามารับชมภาพยนตร์สั้นเรื่อง “Give smiles, not gifts” ที่สะท้อนความในใจของบัณฑิตในวันรับปริญญาบัตร รวมถึงโครงการ Green Chula, Spaning to Global Arena ยกตัวอย่างเช่น มีการสื่อสาร 5 ภาษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษามาเลเซีย รวมถึงภาษาอื่นที่ใช้ตามโอกาส เพื่อประชาสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น - CU Smart Campus x CU NEX ได้ร่วมมือกันพัฒนาโครงการ ซึ่งที่มาคือคำของอธิการบดีที่ประสงค์ให้มหาวิทยาลัยมี Smart Campus จึงหารือกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน และได้รับทุนวิจัยมาดำเนินการนำระบบอุปกรณ์อัจฉริยะมาติดตั้งในมหาวิทยาลัย กล่าวโดยสรุปคือ มีการติดตั้งอุปกรณ์ Internet of Things (IoT) ให้ทุกคณะ และดำเนินการแบ่งเป็น 5 Smart ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ • Smart Energy การบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะผ่านระบบโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการการผลิต การจัดเก็บ และการส่งจ่ายพลังงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด • Smart Environment การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยีในการตรวจสอบสภาพแวดล้อม อาทิ คุณภาพอากาศ อุณหภูมิ เสียง รวมถึงพยากรณ์อากาศเบื้องต้น • Smart Mobility การสัญจรอัจฉริยะ ที่ตั้งใจพัฒนาระบบขนส่งในพื้นที่ให้มีความหลากหลาย สะดวกสบายสามารถเชื่อมต่อการเดินทางของผู้อยู่อาศัยได้อย่างครบวงจร • Smart Security การรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะ เพื่อการตรวจสอบและการรักษาความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพและระบบออนไลน์ สามารถเข้าดูระบบกล้องวงจรปิดได้ทุกประตูของจุฬาฯ • Smart Community ชุมชนอัจฉริยะ ที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับฐานข้อมูล ตอบสนอง และสนับสนุนผู้อยู่อาศัยและผู้ใช้งานให้เกิดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมกัน ทั้งนี้ ตอบโจทย์ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จะเริ่มจากการให้คนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น หากนิสิตและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จะสามารถมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมและพลังงาน - เครือข่ายวิชาชีพประชาสัมพันธ์ จุฬาฯ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เพื่อ	*ไม่สามารถระบุวันที่/งบประมาณเฉพาะเจาะจงได้ เนื่องจากดำเนินการหลายช่วงเวลา หลายปีงบประมาณ มีที่มาจากหลายโครงการ/กิจกรรม
---	--	--	--	--

	วันที่ 25 – 26 มิถุนายน 2567 มีจำนวนผู้เข้าอบรม 48 คน หรืออย่างโครงการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลได้จัดหลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ Technical Essential Courses เรื่อง AI Opportunity in HR สำหรับ CU-HR งานประชุมสมาชิกเครือข่ายวิชาชีพบุคคล ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2567 มีจำนวนผู้เข้าอบรม 205 คน หรืออย่างโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “CapCut 101: บทนำสู่การตัดต่อวิดีโอของเครื่องมือถือใหม่” เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 จำนวนผู้เข้าอบรม 37 คน กับโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “CapCut 101: บทนำสู่การตัดต่อวิดีโอของเครื่องมือถือ” เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2567 กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าอบรม จำนวน 29 คน เป็นต้น	บรรจุไว้ในระบบ Dean Meeting - การดำเนินการสื่อสารเชิงรุกของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ที่ประชุมฯ เห็นว่าควรติดตามวิเคราะห์ข่าวเชิงลบเพื่อหาวิธีการบริหารจัดการ และควรนำเสนอให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยรับทราบว่า มีประเด็นในเรื่องใดบ้าง และมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการอย่างไร รวมถึงสร้างพันธมิตรในเชิง social network เพิ่มมากขึ้น ทั้งที่เป็นอาจารย์ ศิษย์เก่า หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัยแพร่กระจายได้กว้างขวางมากขึ้น		สื่อสารผลิตผล องค์ความรู้และผลงานวิจัยคุณภาพรูปแบบใหม่ ผ่านแพลตฟอร์มที่หลากหลาย โดยพัฒนาความรู้และทักษะทั้ง Soft skills และ Hard skills จัดอบรม 4 โครงการอบรมมา ได้แก่ - อบรมเรื่อง Clinic Branding คณะ/หน่วยงาน “การสื่อสารจุฬาฯ สู่นานาชาติ (International Brand Communication)” โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกก์ ภทรธนกุล (Chief Brand Officer ของจุฬาฯ) เป็นวิทยากร ในวันที่ 30 เมษายน 2567 เวลา 09.00 - 12.00 น. ที่ห้อง 701 อาคารจามจุรี 10 มีจำนวนผู้เข้าอบรม 58 คน - อบรมในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เคล็ดลับการนำ AI มาใช้ในงานประชาสัมพันธ์ยุคดิจิทัล” เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 มีจำนวนผู้เข้าอบรม 68 คน - อบรม “การผลิตสื่อวีดิทัศน์ เพื่อการประชาสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม CapCut” หลักสูตร 3 ชั่วโมง เป็นโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การผลิตคลิปประชาสัมพันธ์ทาง TikTok ด้วยโปรแกรม CapCut” วันที่ 17 มิถุนายน 2567 มีจำนวน 33 คน - อบรม “การตัดต่อคลิปวิดีโอสำหรับช่องทาง TikTok” หลักสูตร 3 ชั่วโมง มีผู้เข้าอบรมจำนวน 33 คน ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การผลิตคลิปประชาสัมพันธ์ทาง TikTok ด้วยโปรแกรม CapCut” เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2567 - โครงการอบรมหลักสูตร “เขียนข่าว – ส่งข่าวอย่างไรพิชิตใจสื่อมวลชน” เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 61 คน เป็นต้น	วันที่ 30 เมษายน 2567 เวลา 09.00 - 12.00 น. ที่ห้อง 701 อาคารจามจุรี 10 วันที่ 5 กรกฎาคม 2567 วันที่ 17 มิถุนายน 2567 วันที่ 17 มิถุนายน 2567 วันที่ 5 กรกฎาคม 2567
2.2.4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	- สามารถนำเสนอข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลจำนวน 35 ข้อตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานและ	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลการประเมินประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 5 ปีล่าสุด) - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน	ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566

อัปเดตลงในระบบ ITAS ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยเฉพาะวิธีการนำเสนอข้อมูลด้านงบประมาณและการใช้ทรัพย์สินฯ ที่รองรับหลักการโปร่งใสและเข้าถึงได้ง่าย ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น กรณียุทธศาสตร์ฯ สามารถดูรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ หรือแผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปีผ่าน ChulaDashboard ในหัวข้อแผนและยุทธศาสตร์ หรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารขั้นตอนการขออิมพัลส์ประเภทต่าง ๆ ของหน่วยงานให้เกิดการรับทราบหลายช่องทางทั้งระบบ LessPaper สื่อภายในหน่วยงาน รวมถึงเครือข่ายวิชาชีพทั้ง 18 เครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นแนวปฏิบัติการอิมพัลส์เพื่อชักจูงความเข้าใจ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หรือรถยนต์ส่วนบุคคล และอุปกรณ์ไอที ทั้งนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็มด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) และการป้องกันการทุจริต ผ่านตัวชี้วัดที่ 9 และตัวชี้วัดที่ 10 ทั้งนี้ ทำคะแนนเฉลี่ยรวมที่ 88.99 คะแนน (เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน)	ประชุมคณบดี ครั้งที่ 25/2566 เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เป็นการจัดประชุมแบบผสมผสาน โดยดำเนินการประชุม ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เพื่อขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปฏิบัติ อาทิ สร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอนพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วม ควรมีลำดับขั้นตั้งแต่การให้ข้อมูล การเปิดรับความคิดเห็นของคนใน การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การร่วมปฏิบัติ และการควบคุมติดตามอาจเริ่มจากการสื่อสารทางเดียวไปจนถึงสื่อสาร	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	ระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ เป็นต้น - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แบ่งรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐7-๐9 กับข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อย 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐34-๐35ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐14-๐17 กับข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อย 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐32-๐33 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2567 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT นั้นๆ ซึ่งเป็นกรรมการในคณะทำงานด้านความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งกลับข้อมูลภายในวันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก จะดำเนินการสรุปรวบรวม Link แบบวัด OIT ทั้งหมดอีกกว่า 35 ข้อ บนเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	เตรียมความพร้อมถึงวันที่ 12 มกราคม 2567 ถึง 29 มีนาคม 2567 (ไม่เกิน 11 เมษายน 2567)
---	---	------------------------------	---	--

เบื้องต้นวัตถุประสงค์ของโครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) เป็นอัตราการเข้าร่วมและความครอบคลุมของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้ - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน - หลักสูตร การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับส่วนงาน/หน่วยงานนำร่องชุดที่ 2 กลุ่มที่ 1 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 57 คน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน - หลักสูตร “การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับส่วนงาน/หน่วยงานนำร่องชุดที่ 2” กลุ่มที่ 2 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 30 คน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน - หลักสูตร “การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับส่วนงาน/หน่วยงานนำร่องชุดที่ 2” กลุ่มที่ 3 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 37 คน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน - หลักสูตร การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย รุ่นที่ 1 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 28 คน	สองทาง (ที่เป็นการศึกษาหรือร่วมคิด ร่วมวางแผน) ในระดับหนึ่งแล้ว จึงเป็นการร่วมทำและในที่สุดเป็นการร่วมติดตามควบคุม อาจพิจารณานำทฤษฎีนี้มาปรับใช้ได้เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันและเพิ่มความกระตือรือร้นสนใจเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณในส่วนงาน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ 17, 18) การให้ความรู้แก่พนักงาน เผยแพร่แนะแนววิธีการในการยืมทรัพย์สินของส่วนงานให้บุคลากรเป็นระยะรวมถึงแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง อาจมาในรูปแบบของการอบรมประจำปีหรือการให้ข้อมูลผ่านการทำ Infographic เกี่ยวกับข้อมูลที่พนักงานพึงรู้ และสิ่งที่พนักงานไม่ควรทำในการใช้ทรัพย์สินราชการ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของ	ร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ สำนักงานสภาพัฒนาการศรียุทธศาสตร์ส่วนงาน ศูนย์วิเคราะห์รายได้และ	https://transparency.chula.ac.th/management ขณะเดียวกันจะนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2567 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาความปลอดภัยบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-กรกฎาคม 2567 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงเกี่ยวกับการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ เช่น สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ รวมทั้งเครือข่ายวิชาชีพแผนและการงบประมาณ หรือสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website แล้วแต่กรณี - แจ้งอัตราส่วนทางการเงินและการวิเคราะห์งบการเงินรายส่วนงาน (Warning Signs) เมื่อได้การดำเนินการจัดทำงบการเงินประจำปีเสร็จสิ้นแล้ว จะมีการจัดทำอัตราส่วนทางการเงิน Warning Signs เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินของคณะและส่วนงาน ซึ่งรายละเอียดข้อมูลของคณะและส่วนงานได้จัดส่งในระบบ Lesspaper เรียบร้อยแล้ว วัตถุประสงค์หลักคือเป็น Warning Signs และเป็นประโยชน์ในการบริหารความเสี่ยงทางการเงินและการตัดสินใจในระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย - พัฒนา Chula Dashboard เครื่องมือวิเคราะห์ตัดสินใจ วางแผน และติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่ Dashboard ที่จัดทำโดยหน่วยงาน ส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย โดยการนำข้อมูลจากมหาวิทยาลัยและส่วนงานมาทำการวิเคราะห์ (Data Analytic) จัดทำเป็น Dashboard เพื่อใช้ในการบริหาร วางแผนตัดสินใจ ติดตามงาน และนำเสนอข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานและสถิติต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลได้โดยง่ายและรวดเร็ว อีกทั้งช่วยเพิ่มการสื่อสารให้ประชาคมจุฬาฯ ได้เห็นเป้าหมาย ทิศทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยร่วมกัน ซึ่งจุฬาฯ ถือเป็นมหาวิทยาลัยแรกๆ ที่ริเริ่มนำข้อมูลมาใช้ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย (Data-Driven Organization) อย่างจริงจัง - จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ โครงการสัมมนาเรื่อง "ทิศทางเศรษฐกิจและมุมมองการลงทุนปี 2567" ศูนย์วิเคราะห์รายได้และปฏิบัติการลงทุน	ทุก 6 และ 12 เดือน หรือเป็นวาระในที่ประชุมฝ่ายบริหารทุกเดือน เช่น ที่ประชุมคณบดี ยังคงปรับปรุงและใช้งานตลอดทั้งปีงบประมาณ วันศุกร์ที่ 1 มีนาคม 2567 เวลา 13.00-15.30 น. ในรูปแบบ
--	--	---	---	---

- โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับผู้บริหารของหน่วยงาน รุ่นที่ 1 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 25 คน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับผู้บริหารของหน่วยงาน รุ่นที่ 2 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 16 คน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับเจ้าหน้าที่การเงิน (สำนักบริหารการเงินการบัญชีและการพัสดุ) วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 36 คน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย รุ่นที่ 2 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 46 คน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงิน หลักสูตร แนวทางการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ & แนวทางการปรับปรุงโปรแกรมการพิมพ์ใบรับเงินเพื่อนำเสนอ เมื่อวันพุธที่ 24	ราชการ I19, I20, I21, I24) จัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการอนุญาตการใช้ทรัพย์สินทางราชการที่ถูกต้องและมีระบบกำกับตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินทางราชการอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ในทางที่มิชอบ (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ I19, I20, I21, I24) โดยดำเนินการร่วมกับการผลักดันส่วนงานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในด้านการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก ๐34-๐35, ๐36-๐38) จึงจะเกิดสร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก ๐11-๐13) รวมถึงสร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ผ่านเครือข่าย CU-ITA AGENT เช่น Role Model, Practices,	ปฏิบัติการลงทุน สำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับสำนักบริหารการเงินการบัญชีและการพัสดุ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ ฝ่ายพัสดุ สำนักบริหารการเงินการบัญชี	มีกำหนดการจัดโครงการสัมมนาเรื่อง" ทิศทางเศรษฐกิจและ มุมมองการลงทุนปี 2567" ให้แก่ส่วนงานในวันศุกร์ที่ 1 มีนาคม 2567 เวลา 13.00- 15. 30 น. ในรูปแบบ Online ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม ZOOM) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มเศรษฐกิจของปี 2567 และมุมมองการลงทุนสำหรับใช้ประกอบการวางแผนทางการเงิน เพื่อรับมือกับความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม ปลูกฝังแนวคิดในการใช้งบประมาณและการใช้ทรัพย์สิน รวมทั้งเพิ่มการมีส่วนร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งในระดับบุคคลและส่วนงานมากขึ้น ทั้งสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของส่วนงาน และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวนกว่า 300 คน - โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินหลักสูตร การใช้งานระบบการเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (CU E-Payment) สำหรับหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ระบบที่พัฒนาขึ้นถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการปรับกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เรื่องของการใช้งบประมาณและการเบิกจ่ายการจัดสรรและสนับสนุนทุนอบรม สัมมนา ณ หน่วยงานภายนอก และเพิ่มพูนมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานระบบ และสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น - นัดประชุมย่อยเพื่อสร้างความเข้าใจและติดตามผลหลังจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส แต่ละหน่วยงานเข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในส่วนของตนเอง เช่น สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ และสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ เป็นต้น - ชักซ้อมและเน้นย้ำกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยแจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และทุกส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เช่น แนวทางปฏิบัติในการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้างและเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. 2567 หรือตามที่ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ได้ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/00968 /2566 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการยืมพัสดุ เพื่อชักชวนความเข้าใจแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	Online ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม ZOOM) รุ่นที่ 1-3 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 ถึงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 หลังวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เป็นระยะ ลงประกาศตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นไป
---	---	--	---	--

	กรกฎาคม 2567 มีผู้เข้าร่วมและผ่านอบรมจำนวน 220 คน - ทุก 6 และ 12 เดือน หรือเป็นวาระพิเศษในที่ประชุมฝ่ายบริหารทุกเดือน เช่น ที่ประชุมคณบดีที่จะรายงานความคืบหน้าสถานะ อัตราส่วนทางการเงินและการวิเคราะห์งบการเงินรายส่วนงาน (Warning Signs) รวมถึงมีรายงานความคืบหน้าสถานะการดำเนินงาน รายจ่าย ปัญหาอุปสรรค และคาดการณ์การก่อหนี้ผูกพัน และการเบิกจ่าย เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้รวบรวมและรายงานผลให้กรมบัญชีกลางทราบต่อไป - เนื่องจากยังอยู่ในช่วงระยะต้นของการใช้งาน Chula Dashboard การตามเก็บตัวชี้วัดผลลัพธ์และความสำเร็จของการพัฒนา Chula Dashboard จึงอย่างมีความไม่ชัดเจน เบื้องต้น มุ่งขยายการนำไปใช้งานจริงของผู้บริหารและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เช่น จำนวน Dashboard ที่พัฒนาและเผยแพร่, จำนวนหน่วยงานที่ใช้ Dashboard ในการวิเคราะห์และติดตามงาน, จำนวนผู้ใช้งานที่เข้าถึง Dashboard เป็นประจำ และอยู่ระหว่างพิจารณาว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของ ผู้ใช้งาน และผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยด้วยข้อมูล ซึ่งทั้งหมดในอนาคตจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของจุฬาฯ ในระยะยาวในการเป็น	Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน เพื่อมอบหมาย เช่น สำนักบริหารแผนและ การงบประมาณ รวมทั้งเครือข่ายวิชาชีพแผนและการงบประมาณ ฯลฯ - สรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563, 2563-2567) เช่น Development of staff อย่างแนวทางสร้าง Future Leaders	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย และส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนด เรื่องการยืมพัสดุ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและดูแลพัสดุให้มีการใช้และบริหารพัสดุอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง “นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2566 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ (ถึงแม้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานยังเป็นบุคคลเดิม) มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่า “ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกรวมเป็นหนึ่งในการจัดอบรมสัมมนาโครงการอบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้นคุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ 2567 ใน “หัวข้อ 2 No Gift Policy กับการสร้างความเข้าใจในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561” โดยศาสตราจารย์ ดร.คนพล จันทน์หอม (ผู้ช่วยอธิการบดีงานด้านกฎหมายและการพัสดุ) ดำเนินโครงการในวันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น. มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติ พร้อมกับการเสริมวัฒนธรรมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่	วันที่ 26 ธันวาคม 2566 ตามรอบโครงการอบรมสัมมนา เช่น ปีงบประมาณ 2567 ระยะเวลา 3 เดือน (กุมภาพันธ์ – เมษายน 2567) ได้แก่ วันพุธที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 16.00-17.00 น., วันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น., วันศุกร์ที่ 15 มีนาคม 2567 เวลา 14.00-16.00 น., วันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567 เวลา 11.00-12.00 น. ทุก 6 และ 12 เดือน ของทุกปีงบประมาณ
--	---	---	--	---	--



	มหาวิทยาลัยที่นำแนวคิด Data-Driven Organization มาใช้จริงจึงในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ - ภายหลังการประกาศเจตนารมณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง “นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2566 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีหน่วยงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัยส่งผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ซึ่งมีจำนวนสมาชิกกว่า 600-700 คนเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการฯ อาทิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเสวนาใน “หัวข้อ 2 No Gift Policy กับการสร้าง ความเข้าใจในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561” เมื่อวันที่ดำเนินโครงการ: วันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น. โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์ ดร.คนพล จันทน์หอม (รองอธิการบดี งานด้านกฎหมายและการพัสดุ) เป็นวิทยากรซึ่งได้อธิบายถึงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 128 ส่วนของการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐ	โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคตหรือแนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อ ให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล		- รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ที่เพิ่มการมีส่วนร่วมกับคณะ/หน่วยงาน อ้างอิงบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/495/2566 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2566 เรื่อง ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สามารถทยอยอัปเดตเอกสารกลับได้ตลอดปีงบประมาณที่ทั้งระดับคณะ/หน่วยงาน และระดับส่วนบุคคล โดยจะสรุปรวบรวมในภาพรวมระดับมหาวิทยาลัยใน 2 ช่วงเวลา คือ รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2566-31 มีนาคม 2567) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2567- 30 กันยายน 2567) ทั้งนี้ รายงานสรุปผลดังกล่าว จะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรลงนามรับรอง รับทราบ และเผยแพร่บน Website ของหน่วยงานต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ข้อใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ช.ในปี 2567 ซึ่งจะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการต่อไป	1 ครั้งต่อปีงบประมาณ (ภายในวันศุกร์ที่ 19 เมษายน 2567)
--	--	---	--	---	---

	ทุกตำแหน่ง ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย จำนวนกว่า 330 ท่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติ พร้อมกับการสร้างเสริมวัฒนธรรมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และมีการรายงานการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำหรับบุคคล (ตามความสมัครใจส่วนบุคคล) และสำหรับหน่วยงานอีกกว่า 60 หน่วยงาน - จัดทำรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ข้อใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ช.ในปี 2567 เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการต่อไป ฯ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานทุกปี	การและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ ชุมชน โดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อ Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ได้พิจารณา			
--	--	---	--	--	--

		หารือร่วมกันเรื่อง การปรับ กระบวนการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการ ใช้งบประมาณและ การเบิกจ่ายในการ จัดสัมมนา หน่วยงานประจำปี และสนับสนุน อบรม สัมมนา ณ หน่วยงานภายนอก ฯลฯ - แจ้งข่าวสาร ความคืบหน้าของ งบประมาณ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณใน วาระต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งผู้สอบ บัญชีของ มหาวิทยาลัย รอบ ปีบัญชี 2567 หรือ การปรับ แนวทางการ ดำเนินงานด้านการ ลงทุน เพื่อส่งเสริม การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยได้ ออกข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ว่า ด้วย การจัดหา ผลประโยชน์จาก เงินรายได้ พ.ศ. 2566 ประกาศ ณ วันที่ 6 กันยายน 2566 เป็นต้น			
2.2.5) กระบวนการ สร้างความ โปร่งใสใน	- สามารถนำเสนอข้อมูลการ เปิดเผยข้อมูลจำนวน 35 ข้อ ตามที่สำนักงานป.ป.ช. กำหนดต่อสาธารณชน ผ่าน	- นำเสนอผล ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ฯ ITA2566 ของ	ศูนย์บริหาร ความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 5 ปีล่าสุด)	ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566

การใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	การระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานและอัปเดตลงในระบบ ITAS ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยเฉพาะการนำเสนอข้อมูลอย่างรายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ, ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ, ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประจำปีที่ผ่านมา โดยพัฒนาเว็บไซต์แยกที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวข้องการเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างให้เข้าถึงง่ายผ่านช่องทางเว็บไซต์ Procurement.chula.ac.th ของมหาวิทยาลัย (แผน-วิธีจัดซื้อจัดจ้าง-ราคากลาง-เอกสารจัดซื้อจัดจ้าง-ผลการจัดซื้อจัดจ้าง) และ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็มด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) และการป้องกันการทุจริต ผ่านตัวชี้วัดที่ 9 และตัวชี้วัดที่ 10 ทั้งนี้ ทำคะแนนเฉลี่ยรวมที่ 88.99 คะแนน (เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน) - เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพการพัสดุ วางแผนการพัฒนาวิชาชีพ การพัสดุผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม เรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมคนบดี ครั้งที่ 25/2566 เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เป็นการจัดประชุมแบบผสมผสาน โดยดำเนินการประชุม ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เพื่อขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมา ปรับปรุง อาทิ ผลักดันส่วนงาน การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ด้านการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเฉพาะด้านการเงิน (อ้างอิงจาก 034-035, 036-038) สร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่าย	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้าง	- ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสเข้าใจรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ เป็นต้น - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 014-017 กับข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อย 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 032-033 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2567 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT นั้นๆ ซึ่งเป็นกรรมการในคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งกลับข้อมูลภายในวันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นหน่วยงานหลักจะดำเนินการสรุปรวบรวม Link แบบวัด OIT ทั้งหมดอีกกว่า 35 ข้อ บนเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management ขณะเดียวกันจะนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2567 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาสภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-กรกฎาคม 2567 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่	เตรียมความพร้อมถึงวันที่ 12 มกราคม 2567 ถึง 29 มีนาคม 2567 (ไม่เกิน 11 เมษายน 2567)
--	---	---	---	--	--

บันทึกข้อมูลผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) ระยะที่ 5” เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมและผ่านการฝึกอบรม 174 คน กับโครงการฝึกอบรม เรื่อง “การบริหารสัญญางานก่อสร้าง” เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมและผ่านการฝึกอบรม 92 คน - หลังการประชุมชี้แจงการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเตรียมความพร้อมการเสนอโครงการยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ มหาวิทยาลัยดำเนินการวิเคราะห์สังเคราะห์ภาพรวมแผนปฏิบัติการและงบประมาณประจำปี โดยคาดว่าจะมีจำนวนผู้เข้ารับฟังจากหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยกว่า 443 คน และมีสัดส่วนของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเมื่อเทียบกับจำนวนหน่วยงานทั้งหมดร้อยละ 100 ส่งผลให้ลดจำนวนข้อผิดพลาดหรือปัญหาที่พบในการเสนอโครงการยุทธศาสตร์ รวมถึงลดจำนวนหน่วยงานที่สามารถดำเนินการเบิกจ่ายผ่านระบบได้โดยไม่ต้องอาศัยการช่วยเหลือเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามยังพบอุปสรรคจากปัจจัยอื่นๆ บางส่วน - จากการติดตามผลการดำเนินงานและการเก็บข้อมูลเชิงสถิติจากระบบ Chula TUN-JAI (ทันใจ) พบประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อ	งบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก o11-o13) รวมถึงสร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ผ่านเครือข่าย CU-ITA AGENT เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - จัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสเข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน เพื่อมอบหมายการปรับปรุงแนวทางการสื่อสารความโปร่งใสในกระบวนการสร้างการใช้งานงบประมาณและการจัดซื้อจัด	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยกระจายสู่ระดับส่วนงาน	สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ โดยเฉพาะฝ่ายการพัสดุทั้งส่วนกลางและส่วนงาน เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงานประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์ แล้วแต่กรณี - การประชุมชี้แจงการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเตรียมความพร้อมการเสนอโครงการยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ (สอศคล้อง EdPEX) ดังนี้ • การจัดทำแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด • การเสนอโครงการยุทธศาสตร์งบประมาณเงินรายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย • ปฏิทินการจัดทำงบประมาณและการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปี ตัวชี้วัดหน่วยงาน เป็นต้น ส่วนงานดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ส่วนงาน ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการ ประกอบด้วยสาระสำคัญ อาทิ ผลลัพธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด และกิจกรรมโครงการหลัก สำหรับแผนงบประมาณ ประกอบด้วย แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยทั้ง 2 องค์ประกอบจะต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรอง/ คณะกรรมการบริหารกองทุน/ คณะกรรมการบริหารส่วนงาน จากนั้นมหาวิทยาลัยดำเนินการวิเคราะห์สังเคราะห์ภาพรวมแผนปฏิบัติการและงบประมาณประจำปี ทั้งนี้ คณะกรรมการนโยบายการเงินของสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว จึงใคร่ขอเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยจะสามารถใช้จ่ายงบประมาณประจำปี เพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีได้อีก มหาวิทยาลัยได้กำหนดกลไกการควบคุมที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการติดตามเร่งรัดการดำเนินงาน ตลอดจนได้วางระบบบริหารความเสี่ยง เพื่อแก้ไข ลด หรือ ป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ - เปิดใช้งานระบบ Chula TUN-JAI (ทันใจ) ช่วยติดตามงานภายในหน่วยงานและ/หรือระหว่างหน่วยงานภายในจุฬาฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน ทราบผล	วันจันทร์ที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 9.00 – 10.30 น. การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)
---	---	--	---	--

ประสิทธิภาพของระบบและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน ดังนี้ - อัตราการใช้งานต่ำเมื่อเทียบกับต้นทุนการดำเนินงาน จากข้อมูลการใช้งาน พบว่า มีหน่วยงานและผู้ใช้จริงจำนวนจำกัด และส่วนใหญ่ยังคงใช้ช่องทางการสื่อสารแบบเดิม ทำให้อาจไม่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรบางส่วน ส่งผลให้มีการนำไปใช้จริงในระดับต่ำ และซ้ำซ้อนกับระบบอื่นที่มีอยู่แล้ว เช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบ ERP เป็นต้น - ความท้าทายด้านการบูรณาการข้อมูลและการดูแลระบบอาศัยการอัปเดตสถานะงานโดยเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งต้องมีผู้รับผิดชอบเฉพาะ ทำให้บางหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง การบูรณาการข้อมูลจากระบบอื่นเข้ากับ Chula TUN-JAI ยังมีข้อจำกัด ทำให้ต้องใช้การป้อนข้อมูลด้วยตนเอง (Manual Input) ซึ่งอาจเกิดความล่าช้าและผิดพลาด - ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล ค่าใช้จ่ายในการดูแลระบบและพัฒนาฟีเจอร์เพิ่มเติมอาจไม่คุ้มค่ากับปริมาณผู้ใช้งานจริง โดยทีมพัฒนาต้องจัดสรรทรัพยากรในการดูแลระบบ ขณะที่การลงทุนกับแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้วอาจให้ผลลัพธ์ที่ต่ำกว่า จึงเป็นข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการพิจารณายกเลิกระบบ - เนื่องจากยังอยู่ในช่วงระยะต้นของการใช้งาน Chula	จ้างในหน่วยงาน เช่น สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ โดยเฉพาะฝ่ายการพัสดุทั้งส่วนกลางและส่วนงาน ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพการเงิน การบัญชีและการพัสดุ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ วิชาชีพแผนและการงบประมาณ เป็นต้น - สรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563, 2563-2567) เช่น Development of staff อย่างแนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือแนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการ	เร็ว เพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน แสดงสถิติตรวจสอบการทำงานได้เหมาะสมสำหรับบุคลากรหรือผู้บริหาร โครงการต่าง ๆ ที่ต้องการติดตาม “งานที่มีความล่าช้า” โดยเฉพาะติดตามความคืบหน้าการใช้งานงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ต้องอาศัยเอกสารจำนวนมากและเวลาในการติดตามงาน เป็นต้น โดยแพลตฟอร์มการใช้งาน Chula TUN-JAI (ทันใจ) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) Chat Line สำหรับผู้ใช้งานที่ต้องการติดตามงานผ่านระบบ Chula TUN-JAI 2) เว็บไซต์ https://tunjai.chula.ac.th สำหรับผู้ใช้งานประจำส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้รับเรื่องและอัปเดตสถานะของงาน - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ผลิตรายการประกอบการอบรมการประชุมชี้แจงการอ่านรายงานผล Dashboard หรือสื่อย่อยข้อมูล Dashboard ด้านเงินและงบประมาณ ใช้สื่อสารภายในหน่วยงานอ้างอิงเว็บไซต์ https://chuladashboard.chula.ac.th/ เพื่อใช้สื่อสารกับประชาคมชาวจุฬาฯ รับทราบสิทธิ์การเข้าดู Dashboard เงินและงบประมาณ เช่น  - ระหว่างปี 2567 จัดหลักสูตร Well-Being พัฒนาความรู้ด้านการวางแผนการเงิน และสุขภาวะทางกายใจให้แก่คณะ/ส่วนงาน และผู้สนใจภายในมหาวิทยาลัย อาทิ โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินฯ รุ่นที่ 2 สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการอายุ 45 ปีขึ้นไป วันที่ 7 ธันวาคม 2566 มีจำนวนผู้สนใจเข้าร่วม 59 คน , โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินฯ รุ่นที่ 2 สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการอายุน้อยกว่า 45 ปี วันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 มีจำนวนผู้สนใจเข้าร่วม 58 คน, โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินฯ รุ่นที่ 2	เริ่มใช้งานในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป เผยแพร่ผ่านกลุ่ม Line วิชาชีพแผนและ การงบประมาณ เมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 ช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม 2566
---	---	--	---

	Dashboard การตามเก็บตัวชี้วัดผลลัพธ์และความสำเร็จของการพัฒนา Chula Dashboard จึงอย่างมีความไม่ชัดเจน เบื้องต้น มุ่งขยายการนำไปใช้งานจริงของผู้บริหารและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เช่น จำนวน Dashboard ที่พัฒนาและเผยแพร่, จำนวนหน่วยงานที่ใช้ Dashboard ในการวิเคราะห์และติดตามงาน, จำนวนผู้ใช้งานที่เข้าถึง Dashboard เป็นประจำ และอยู่ระหว่างพิจารณาว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน และผลกระทบต่อ การสื่อสารและการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยด้วยข้อมูล ซึ่งทั้งหมดในอนาคตจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในระยะเวลาในการเป็นมหาวิทยาลัยที่นำแนวคิด Data-Driven Organization มาใช้จริงในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ - หลักการชักจูงและเน้นย้ำกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด เช่น แนวทางปฏิบัติในการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง และเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. 2567 หรือตามที่ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ได้ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/00968 /2566 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการยืมพัสดุ เพื่อชักจูงความเข้าใจแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัด	พัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อม เพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมีความแรงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ชุมชน โดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีส่วนร่วมมีกับหน่วยงาน	"การวางแผนการเงินเพื่อเกษียณเป็นสุข" บุคลากรสายวิชาการ วันที่ 26 ธันวาคม 2566 มีจำนวนผู้สนใจเข้าร่วม 14 คน, โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินฯ รุ่นที่ 2 การวางแผนลงทุนในตราสารหนี้ วันที่ 13 ธันวาคม 2566 มีจำนวนผู้สนใจเข้าร่วม 57 คน, โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินฯ รุ่นที่ 2 รุ่น วันที่ 13 ธันวาคม 2566 มีจำนวนผู้สนใจเข้าร่วม 53 คน, โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินฯ รุ่นที่ 2 เทคนิคการเลือกกองทุนรวม วันที่ 20 ธันวาคม 2566 มีจำนวนผู้สนใจเข้าร่วม 59 คน, โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงินฯ รุ่นที่ 2 สันทัดทางเลือกที่น่าสนใจ วันที่ 20 ธันวาคม 2566 มีจำนวนผู้สนใจเข้าร่วม 48 คน และโครงการอบรมสร้างความรู้และความเข้าใจความเป็นจุฬาฯ (CHULANESS) วันที่ 29 เมษายน 2567 มีจำนวนผู้สนใจเข้าร่วม 60 คน เป็นต้น - โครงการฝึกอบรมเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการบันทึกข้อมูลผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) ระยะที่ 5” เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมการทำงานในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ระยะที่ 5 เห็นขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง เห็นขั้นเพิ่มโครงการ จนถึงประกาศผู้ชนะ โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารงานพัสดุระหว่างผู้รับการอบรมและวิทยากร - มหาวิทยาลัยจัดหาหรือสร้างข้อมูลและใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพมาสนับสนุนการควบคุมภายในด้านการเงิน พยายามสื่อสารข้อมูลภายในองค์กรที่รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบของการควบคุมภายในที่จำเป็นในการสนับสนุนการควบคุมภายในด้านการเงิน เช่น สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ (สบง.) ร่วมกับศูนย์จัดการทรัพยากรมหาวิทยาลัยได้จัดทำและพัฒนาและปรับปรุงระบบ CUERP ให้เป็นซอฟต์แวร์ SAP เวอร์ชัน S/4 HANA พร้อมปรับปรุงการทำงานด้วยระบบ CUERP ใช้งานตั้งแต่ปี 2563 จึงพัฒนาเพิ่มเติม เช่น สามารถบันทึกและตัดรายการระหว่างกันได้ครบถ้วนและถูกต้องตามหลักการทางบัญชี บันทึกเอกสารการรับเงินและพิมพ์หลักฐานการรับเงินได้ เป็นต้น ทำให้สามารถเชื่อมโยงกับระบบภายนอกได้ ใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านบัญชีการเงิน สนับสนุนการทำงานให้เกิดความคล่องตัว มี	วันที่ 29 เมษายน 2567 วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้อง 2001 ชั้น 20 อาคารเฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา ซึ่งจะมีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 200 คน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 เป็นต้นมา
--	--	--	--	--

จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 คาดว่า มีจำนวนหน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้รับแจ้งและรับทราบแนวทางปฏิบัติ 100% ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของกระบวนการยืมพัสดุที่ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว และตั้งเป้าว่าจะไม่พบกรณีผิดระเบียบ - อยู่ระหว่างดำเนินโครงการพัฒนาการดำเนินการด้านความโปร่งใสฯ ภายใต้ “โครงการจ้างพัฒนาเว็บไซต์ transparency.chula.ac.th” ให้สามารถติดตามสถานะเรื่องร้องเรียน และรองรับการใช้งาน 2 ภาษาบนเว็บไซต์ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของจุฬา ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2567-2568 คาดว่าแล้วเสร็จช่วงเดือนเมษายน 2568 โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะของมหาวิทยาลัย และจัดกลุ่มข้อมูลตามตัวชี้วัดอย่างเหมาะสมสอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 2. เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบจากประชาคมและสาธารณชน โดยปรับปรุงการจัดการร้องเรียนให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ รองรับการใช้งาน 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและ	ภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน - ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน เครือข่ายวิชาชีพ หรือคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่แผนกของหน่วยงานที่ใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติ ลดความเสี่ยงให้เกิดความผิดพลาด สามารถร่วมกันเสนอแนวคิด แนวทางทำงานใหม่ ๆ นำไปสู่โอกาสในการป้องกันหรือแก้ไข ปัญหาในเรื่อง	ประสิทธิภาพและประสิทธิผล นับเป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ ในกระบวนการดำเนินงานทางการเงิน - การชักข้อและเน้นย้ำกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยแจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย และทุกส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เช่น แนวทางปฏิบัติในการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้างและเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. 2567 หรือตามที่ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ได้ออกบันทึกที่ อว 64.2.8.3/00968 /2566 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการยืมพัสดุ เพื่อชักข้อความเข้าใจแนวปฏิบัติการยืมพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 13 การบริหารพัสดุ มาตรา 112 มาตรา 113 และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 ถึง ข้อ 211 กำหนดเรื่องการยืมพัสดุ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและดูแลพัสดุให้มีการใช้และบริหารพัสดุอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด - จัดให้มีรายงานความเพียงพอและเหมาะสมของการควบคุมภายในด้านการเงิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของการควบคุมภายในด้านการเงินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2566 ที่ออกโดยกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อเสนอแนะของสำนักตรวจสอบ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ และศูนย์บริหารความเสี่ยง ซึ่งเสนอความเห็นแก่หน่วยงาน เพื่อรักษาความสมดุลและความน่าเชื่อถือในด้านการเงินของมหาวิทยาลัย รวมถึง มีส่วนช่วยป้องกันและตรวจสอบความเสี่ยงประเภทต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย - ต่อยอดดำเนินโครงการพัฒนาการดำเนินการด้านความโปร่งใสฯ ให้สามารถติดตามสถานะเรื่องร้องเรียน และรองรับการใช้งาน 2 ภาษาบนเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของจุฬา ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2567-2568	ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นมา อ้างอิงหนังสือที่ อว 64.2.19/404/2566 ซึ่งแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2566 เรื่อง ขอนำส่ง รายงานความเพียงพอและเหมาะสมของการควบคุม ภายในด้านการเงิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการปลายปีงบประมาณ 2567-2568 และต่อเนื่อง 2569
---	--	---	--

	ภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และมาตรฐานความปลอดภัยข้อมูล เพื่อปกป้องสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน รวมถึงการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียน เป็นต้น 3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารข้อมูลระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทันสมัย ใช้งานง่าย (User friendly) ตอบสนองการออกแบบ UX/UI และมีการวางแผนพัฒนาต่อในปี 2569 เน้นพัฒนาต่อยอดระบบร้องเรียนฯ ให้มีฟังก์ชันการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในเชิงกลยุทธ์ได้ในอนาคต	ความเสี่ยงทุจริตและนำไปพัฒนาผลการปฏิบัติงานต่อไป			
2.2.6) กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	- สามารถนำส่งข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลจำนวน 35 ข้อตามที่สำนักงาน.ป.ช. กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานและยังเว็บไซต์ของหน่วยงานและอัปเดตลงในระบบ ITAS ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยเฉพาะการนำเสนอข้อมูลอย่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีที่ผ่านมา หรือเผยแพร่ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและการขับเคลื่อนจริยธรรม เช่น ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ.2567	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมคณะบดี ครั้งที่ 25/2566 เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เป็นการจัดประชุมแบบผสมผสาน โดยดำเนินการประชุม ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ควบคู่กับผ่านระบบออนไลน์	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทิมเลขาธิการฯ สรุปผลภาพรวมคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 5 ปีล่าสุด) - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาองค์กร ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักตรวจสอบ เป็นต้น - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล จำนวน 4	ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566 เตรียมความพร้อมถึงวันที่ 12 มกราคม 2567 ถึง 29 มีนาคม 2567 (ไม่เกิน 11 เมษายน 2567)

ประกาศ ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เป็นต้น และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็ม ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) และการป้องกันการทุจริต ผ่านตัวชี้วัดที่ 9 และตัวชี้วัดที่ 10 ทั้งนี้ ทำคะแนนเฉลี่ยรวมที่ 88.99 คะแนน <u>(เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน)</u> - สรุปรวบรวมโครงการสัมมนาผู้บริหารระดับสูง อาทิ โครงการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย Theme: From where we are now, how do we navigate to a brighter future? เมื่อวันที่ 15 - 17 ธันวาคม 2566 โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วม 62 คน, โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร The Leader Prospect Plus: The Future of Higher Education รุ่นที่ 2 วันที่ 14 มีนาคม - 20 เมษายน 2567 มีจำนวนผู้เข้าร่วม 38 คน เป็นต้น - ส่วนการพัฒนาความรู้พื้นฐานกลุ่มผู้เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ผ่านโครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ Onboarding Program สำหรับคณบดีและผู้อำนวยการสถาบันใหม่ รุ่นที่ 3	(โปรแกรม Zoom) เพื่อขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบ ความสำเร็จมาปรับปรุง อาทิ ขูประเด็นคุณธรรมจริยธรรม เป็นระบบที่เน้นความเสมอภาค ความสามารถและความเป็นกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรจะได้รับ การปฏิบัติ/ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมผ่านกลไกการรักษาวินัยธรรมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม การใช้มาตรฐานทางจริยธรรม และการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อ สร้างการรับรู้มากขึ้น น่าจะส่งผลต่อการประเมินฯ ในระยะยาว (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ I13, I14, I15) ร่วมกับการผลักดันส่วนงานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ศูนย์บริหารความเสี่ยงสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับศูนย์กฎหมายและนิติการ ศูนย์บริหารความเสี่ยงสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐18-๐21 กับข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อย 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐34-๐35 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2567 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT นั้นๆ ซึ่งเป็นกรรมการในคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งกลับข้อมูลภายในวันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นหน่วยงานหลักจะดำเนินการสรุปรวบรวม Link แบบวัด OIT ทั้งหมดอีกกว่า 35 ข้อ บนเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management ขณะเดียวกันจะนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2567 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาสภาพข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-กรกฎาคม 2567 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจ่ายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย IT ฝ่ายประชาสัมพันธ์แล้วแต่กรณี - ต่อยอดผลจากโครงการ Employee Engagement Survey 2023 แบ่งออกเป็นสาขาวิชาการ จำนวน 1,852 คน (คิดเป็นร้อยละ 61) และสายปฏิบัติการ จำนวน 3,351 คน (คิดเป็นร้อยละ 68) ภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 65 ทั้งนี้ จะมีการจัดส่งรายละเอียดสัดส่วนให้คณบดีและผู้อำนวยการอีกครั้ง จากนั้นจะมีการออก	ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 ต่อเนื่องพฤศจิกายน 2567
--	---	---	---	---

วันที่ 25 ตุลาคม และ 1-2 พฤศจิกายน 2566 มีจำนวนผู้เข้าร่วม 7 คน นอกจากนั้นยังมีโครงการ แรกพบบุคลากรใหม่ (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ) หลายช่วงเวลา ตั้งแต่พฤศจิกายน 2566 ถึงกรกฎาคม 2567 โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม 356 คน และผ่านตามเกณฑ์ทั้งสิ้น 362 คน ถัดมาโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 28-29 ช่วงวันที่ 14-25 ธันวาคม 2566 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมและผ่าน 62 คน และวันที่ 15-19 กรกฎาคม 2567 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมและผ่าน 64 คน และยังมีโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ หลักสูตร CHULA Newcomers เดิม หัวใจให้เป็นจุฬาฯ รุ่นที่ 96-98 โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมและผ่านตามเกณฑ์ทั้งสิ้น 267 คน - เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลจัดอบรมให้ความรู้ทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เช่น การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบุคคล หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ Technical Essential Courses เรื่อง AI Opportunity in HR สำหรับ CU-HR งานประชุมสมาชิกเครือข่ายวิชาชีพบุคคล ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2567 โดยมี	ด้านการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก o34-o35, o36-o38) รวมถึงสร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ผ่านเครือข่าย CU-ITA AGENT เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle เป็นต้น - การจัดประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2566 เวลา 10.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อรายงานผลและข้อสังเกตคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2566 สรุปประเด็นที่มีผลการประเมิน	ร่วมกับคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยกระจายลงสู่ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร The Prospect Plus (PP plus) การพัฒนาผู้บริหารในส่วนของ Leadership Development มีระดับหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดให้ผู้บริหาร ลำดับแรกคือ The Leader Prospect มีลักษณะที่เน้น Leadership & Managerial Skill เป็นการวางพื้นฐานความรู้ในการบริหารจัดการดำเนินการจัดแล้ว จำนวน 7 รุ่น และถัดขึ้นไปเป็นหลักสูตร The Prospect Plus ที่ดำเนินการจัดแล้วจำนวน 1 รุ่น ยังคงเหลืออีก 2 รุ่น เช่น หัวข้อ Thailand's Higher Education Challenges, Strategic Thinking in a Disruptive World, The New Learning Landscape และ A.I. and Higher Education: A Case of ChatGPT, Strategy Execution: Leading a Winning Team นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากหลายคณะและส่วนงาน และโครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารหลักสูตร The Leader Prospect รุ่นที่ 12 และ 13 โดยอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์) ให้เกียรติเป็นประธานเปิดพิธีและบรรยายพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านการขับเคลื่อนการบริหารจัดการส่วนงาน รวมถึงการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติควบคู่กับประเด็นการใช้อำนาจและจริยธรรมคุณธรรมผ่านการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิ หัวข้อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับแนวทางในการประยุกต์ใช้การบริหารจัดการ เช่น หัวข้อ “คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและข้อพึงระวังทางกฎหมายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย” โดยศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม ผู้ช่วยอธิการบดีงานด้าน	รายงานผลในเดือนพฤศจิกายน 2566 เพื่อเข้าสู่กระบวนการ PDCA ต่อไป  ระหว่างวันที่ 1 มกราคมถึง 4 กุมภาพันธ์ 2567 ระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม 2566 – 14 มกราคม 2567 ระหว่างวันที่ 18 มกราคม – 6 มีนาคม 2567
--	--	---	--

ผู้เข้าร่วมกว่า 205 คน โครงการพัฒนาบุคลากร เครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบุคคล (การพัฒนาเพื่อ ยกระดับสมรรถนะ Functional Competency) หลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำและปรับใช้ Skills Matrix อย่าง ได้ผล เมื่อวันที่ 1 และ 7 ธันวาคม 2566 โดยมี ผู้เข้าร่วมและผ่านเกณฑ์กว่า 56 คน โครงการพัฒนา บุคลากรเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการ วิชาชีพบุคคลหลักสูตร Working Skill/Self- Development และบรรยายเรื่องเขียนผลงาน อย่างไรพิชิตใจกรรมการ เมื่อ วันที่ 21 มีนาคม 2567 มี ผู้เข้าร่วมกว่า 283 คน เป็น ต้น - สรุปผลจากโครงการพัฒนา คุณภาพระบบงาน อาทิ HR INTENSIVE PROGRAM: Elevate Your HR Skills รุ่น ที่ 1 เมื่อวันที่ 18, 22, 25 และ 26 มกราคม 2567 มี จำนวนผู้เข้าร่วมและผ่าน 47 คน, HR INTENSIVE PROGRAM: Elevate Your HR Skills รุ่นที่ 2 วันที่ 1, 5, 6 และ 9 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวนผู้เข้าร่วมและผ่าน 49 คน และ HR INTENSIVE PROGRAM: Elevate Your HR Skills รุ่นที่ 3 วันที่ 22 กุมภาพันธ์ และ 1, 5, 6 มีนาคม 2567 จำนวน ผู้เข้าร่วมและผ่าน 52 คน - ตามที่ฝ่ายการวางแผนกล ยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการ พัฒนาองค์กร สำนักบริหาร	ดำเนินไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการ ปรับปรุงพัฒนา ต่อไป รวมทั้งให้ แนวทางการจัดทำ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการรายงาน ผลการ ดำเนินการ ตามมาตรฐานทาง จริยธรรม ประมวล จริยธรรม ข้อกำหนด จริยธรรม และ กระบวนการการ รักษากฎจริยธรรม (ศูนย์ส่งเสริม จริยธรรม สำนักงาน ก.พ.) พร้อมทั้งศึกษา จุดเด่นจุดด้อยที่ ผ่านมาจากการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสฯ (ITA) ของ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยปี ก่อน ๆ เป็น ตัวอย่าง แล้ว วางแผนทำการ ปรับปรุง สื่อสาร และมอบหมาย ผู้รับผิดชอบในแต่ ละส่วนงานที่ เกี่ยวข้องอื่นๆ - จัดประชุม คณะทำงานด้าน ความโปร่งใสและ เสริมสร้าง คุณธรรมในการ ดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้ง ที่ 1/2567 ในวัน ศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้อง	สำนักงาน มหาวิทยาลัย สำนักงานสภา มหาวิทยาลัย	กฎหมายและการพัสดุ หัวข้อ “Leadership & Sustainability Challenge :ผู้นำจะพองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนได้อย่างไร?” โดยคุณสมประสงค์ บุญยะชัย ประธานกรรมการและกรรมการอิสระ บริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) หัวข้อ “The Future Challenge of People Management: ความท้าทายของการบริหารคนในอนาคต” โดยผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร. พชสิรี ชมภูคำ) หัวข้อ “Communication Skill for Leader” โดยรองคณบดีคณะนิติศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา สมไพบูลย์ เป็นต้น รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://online.pubhtml5.com/kaqbo/snas/ - ฝ่ายการเรียนรู้และทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) จัดดำเนินการโครงการ HR INTENSIVE PROGRAM : Elevate Your HR Skills รุ่นที่ 1 – 3 ณ ห้องประชุม ชั้น 3 และ 7 อาคารมหาธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าใจเรื่องการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการจัดการให้ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาสัมพันธภาพเครือข่ายความรู้และความร่วมมือต่อกันได้ในอนาคต รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://online.pubhtml5.com/kaqbo/yamd/ - หลักสูตร The Leader Prospects: CU Management Development Program หลักสูตรสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดดำเนินการโครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการ รุ่นที่ 12 ระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม2566 ถึง 14 มกราคม 2567 และรุ่น 13 ระหว่างวันที่ 11 มกราคม ถึง 4 กุมภาพันธ์ 2567 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการขับเคลื่อนการบริหารจัดการส่วนงานรวมทั้งการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ผ่านการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย บางส่วนเป็นการ ให้ความรู้ หัวหน้าหน่วยงาน สู่การนำพองค์กรให้เติบโตอยู่ยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายเรื่องการบริหารงานบุคคล เช่น หัวข้อ “Communication Skill for Leader” โดยรองคณบดีคณะนิติศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา	ระหว่างวันที่ 15 มกราคม - 29 กุมภาพันธ์ 2567 ระหว่างวันที่ 27 มีนาคม 2567 วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 รุ่นที่ 1 – 3 ระหว่าง วันที่ 18 มกราคม – 6 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุม ชั้น 3 และ 7 อาคารมหา ธีรราชานุสรณ์ (หอสมุดกลาง) รุ่นที่ 12 ระหว่าง วันที่ 13 ธันวาคม 2566 ถึง 14 มกราคม 2567 และรุ่น 13 ระหว่าง วันที่ 11 มกราคม ถึง 4 กุมภาพันธ์ 2567
--	--	--	---	---

ทรัพยากรมนุษย์ แรงพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยสำรวจ/เก็บ/รวบรวมข้อมูลสำหรับรูปแบบของแต่ละหน่วยงาน นำสู่โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Performance Management System – PMS) เมื่อวันที่ 21-24 พฤศจิกายน 2566 คาดว่ามีผู้เข้าร่วมกว่า 300-400 คน ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting) ลำดับถัดมาสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาได้ดำเนินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Performance Management System – ePMS) ที่สามารถวัดและประเมินผลงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน (ชื่อตำแหน่งเหมือน ข้าราชการ) ให้ตอบโจทย์ และผลักดันงานยุทธศาสตร์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการมอบหมายภาระงาน การบันทึกข้อมูลภาระงานและผลผลิตระหว่างปี ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับ ติดตามการทำงานได้ อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการประเมินผลการ	ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใสเข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน เพื่อมอบหมายสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ภารกิจหลัก) ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพบุคคล รับผิดชอบการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ข้อ ๐18-๐21 เช่น แสดงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) โครงการหรือกิจกรรม (2) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม(3) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม ซึ่งเป็นแผนฯ ที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการ	ศูนย์กฎหมายและนิติการ ผู้ช่วยอธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม) สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	สมไฟบุลย์ พร้อมทั้ง การให้ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://online.pubhtml5.com/kaqbo/rmce/ https://online.pubhtml5.com/kaqbo/snas/   - เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลจัดดำเนินการ โครงการพัฒนาบุคลากร เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล “หลักสูตร Working Skill/Self-Development เรื่อง เขียนผลงานอย่างไรพิชิตใจกรรมการ” ในวันที่ 21 มีนาคม 2567 เวลา 08.30 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นสมาชิก เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคล และบุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนประมาณ 100 คน เพื่อร่วมสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและควรได้รับการยกย่อง สนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่ของตนและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและหน่วยงานจากการได้เผยแพร่ผลงานความเชี่ยวชาญนั้นต่อไป	วันที่ 21 มีนาคม 2567 เวลา 08.30 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 7 สำนักงานวิทยทรัพยากร
---	---	--	--	--

ปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ในระยะแรกเริ่มใช้งานระบบ e-PMS สำหรับ 6 ส่วนงานนำร่อง และสำนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยได้เชิญเจ้าหน้าที่ Admin. ของส่วนงาน/หน่วยงาน มาอบรมพร้อมกับตั้งค่าต่าง ๆ บนระบบ e-PMS และอบรมการใช้งานสำหรับบุคลากรผู้บริหารของส่วนงาน/หน่วยงาน ไปเรียบร้อยแล้ว และแจ้งกำหนดการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Performance Management System - ePMS) ประจำปี 2568 ต่อไป - รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ "คนดี ศรีจุฬาฯ" ประจำปี พ.ศ. 2567 วันที่ 11 กันยายน 2567 ผู้ได้รับรางวัล จำนวน 26 คน มีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้น 682,554.75 บาท นอกจากนั้น ในช่วงต้นปีงบประมาณ 2567 ยังได้จัดพิธียกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี 2567 ซึ่งจะจัดขึ้นในวันพุธที่ 3 เมษายน 2567 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ หอประชุมจุฬาฯ เพื่อประกาศเกียรติคุณคณาจารย์ นิสิต และบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในด้านต่างๆ สร้างชื่อเสียงและความภาคภูมิใจแก่มหาวิทยาลัย โดยมี ศ.กิตติคุณ นพ.ภิรมย์ กมลรัตนกุล นายกสภามหาวิทยาลัย และ	พัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2567 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 และการขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ส่วน (3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2567 ฯลฯ - สรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-2563, 2563-2567) วันที่ 15-17 ธันวาคม 2566 เช่น Development of staff อย่างแนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือแนวทางการ	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน	- โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการ หลักสูตร CHULA Newcomers เดิมหัวใจให้เป็นจุฬาฯ (ล่าสุดวันที่ 2 วันที่ 11 มีนาคม 2567) มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย เช่น เน้นปลูกฝังค่านิยมจุฬาฯ เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และกระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการหาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://online.pubhtml5.com/kagbo/snas/ - การรายงานผลการดำเนินงาน และประเมินตนเองของผู้บริหารในระบบ CU-iDMS /ST รายละเอียดดังนี้ จัดส่งบันทึกแจ้งไปยังส่วนงานวันที่ 3 พฤศจิกายน 2566 เพื่อให้ขอหัวหน้าส่วนงานประเมินตนเอง 2 ส่วน คือ Management Performance และ Competency เช่น ช่วงวันที่ 10-20 พ.ย. 2566 เปิดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง (SAR) วันที่ 29 พ.ย.-8 ธ.ค. 2566 คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ 4 ชุด เดือน ธ.ค. 2566 อธิการบดีประเมินยืนยัน คณะกรรมการติดตามฯ ของสภามหาวิทยาลัย และสุดท้ายหัวหน้าส่วนงานรับทราบผลประเมินฯ ที่ผ่านมติดสภามหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงต่อไป เป็นต้น	ปีละ 3 ครั้ง (ตุลาคม, มีนาคม, มิถุนายน ตามปีงบประมาณ) ทุกไตรมาส และ/หรือรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
--	--	----------------------------------	---	--	--

	ศ.ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์ อธิการบดีจุฬาฯ เป็นประธาน ในพิธีมอบรางวัลและกล่าว แสดงความยินดีแก่ผู้ได้รับ รางวัล ประกอบด้วยรางวัล ต่างๆ - จากประเด็นการแก้ไข ข้อบังคับจุฬาฯ ด้วยการ บริหารงานบุคคลผู้บริหาร จุฬาฯ 2552 ตามที่สภา มหาวิทยาลัยมีมติให้แก้ไข เพิ่มเติมนำไปสู่การขยายผล มอบหมายให้คณะนิติศาสตร์ ศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อ ปรับปรุงกฎระเบียบให้ สอดคล้องกับสภาการณณ์ (Regulatory Guillotine) ตามที่ มหาวิทยาลัยได้ออก ข้อบังคับ ระเบียบ หรือ ประกาศจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ที่ออกตาม ความในพระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 เพื่อใช้บังคับ สำหรับการดำเนินงานใน มหาวิทยาลัยมาเป็น ระยะเวลาหนึ่ง และ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ ปรับปรุงกฎระเบียบดังกล่าว มาเป็นระยะ ๆ แล้วนั้น อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อบังคับ และระเบียบของมหาวิทยาลัย อีกหลายฉบับที่จะต้อง ปรับปรุงให้มีความทันสมัย ลดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ อันสอดคล้องกับหลักธรรมาภิ บาล จึงควรมีการพิจารณา ปรับปรุงข้อบังคับและ ระเบียบดังกล่าว เพื่อ สอดคล้องกับสภาวะทาง สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปใน ปัจจุบัน (Regulatory Guillotine) การนี้สภา มหาวิทยาลัยในประชุมครั้งที่ 890 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2567 พิจารณาแล้ว	Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับ ให้เหมาะสมกับ กลุ่มคนที่เกิด ระหว่าง ปี 2506- 2526 ซึ่งถือเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มี จำนวนมากของประเทศ และให้ ความสำคัญกับการ พัฒนาบุคลากร ฝ่ายสนับสนุน ควบคู่กับการ พัฒนาบุคลากร ฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการ เตรียมความพร้อม เพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง ปัญหา/ อุปสรรคต่อการ พัฒนา Future Leaders สำหรับ บุคลากรมีหลาย ประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap, Performance Gap รวมถึงต้องมี แรงจูงใจหรือ เพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคคล กรและนิสิตได้มี ส่วนร่วมในการ พัฒนา รวมทั้ง สร้างให้เกิดความ เชื่อมโยงทั้งภายใน มหาวิทยาลัยและ สังคม/ ชุมชน โดยรอบ โดยจัด	ศูนย์กฎหมาย และนิติการ ศูนย์กฎหมาย และนิติการ สำนักบริหาร ทรัพยากร บุคคล	- รายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าส่วนงาน ประจำปีบัญชี 2566 โดยสภา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี 2566 (1 ตุลาคม 2565–30 กันยายน 2566) ของสภามหาวิทยาลัย 12 องค์รกำกับ ดูแลกิจการ อธิการบดี และหัวหน้าส่วนงาน ทั้งนี้ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลได้ประเมินผลตาม หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 โดยกระบวนการ ประเมินยังคงมีความละเอียด ชัดเจน จริงจัง มีความเป็น มาตรฐาน สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สภา มหาวิทยาลัยกำหนดกระบวนการติดตามและประเมินผล เพื่อดำรงไว้ ซึ่งความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำและโปร่งใส - การแก้ไขข้อบังคับจุฬาฯ ด้วยการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจุฬาฯ 2552 ตามที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ แก้ไขเพิ่มเติมเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของคณบดี โดยสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อแก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับฯ ที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับฯ เรียบร้อยแล้ว และจะนำเสนอสภา มหาวิทยาลัยในวันที่ 25 มกราคม 2567 โดยประเด็นที่มี การแก้ไขเพิ่มเติม คือ การดำรงตำแหน่งและการพ้นจาก ตำแหน่ง กรณีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีให้ครอบคลุมทั้งผู้ ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการ สรุปล คนดี ปัจจุบันที่จะเกษียณอายุราชการในวาระ ขอให้ยื่นแสดง ความจำนงภายใน 180 วันก่อนวันที่จะเกษียณอายุ สำหรับข้าราชการจะจัดทำเป็นสัญญาจ้างฉบับใหม่ (เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย) โดยมีระยะเวลาเท่ากับวาระที่ เหลืออยู่ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะขยายระยะเวลาใน สัญญาจ้างโดยมีระยะเวลาเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ - การคัดเลือกรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการเพื่อทำหน้าที่เป็น กรรมการยุทธศาสตร์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้จัดทำระเบียบฉบับใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งรายชื่อผู้แทนพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการ เป็นกรรมการยุทธศาสตร์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยดำเนินการแต่งตั้งบัญชีรายชื่อ ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ ข้าราชการ สายปฏิบัติการชุดใหม่ให้ แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่ วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ (ช่วง พ.ย.) นั้น กล่าวสรุป พิจารณาจากการกระจายตัวของสัดส่วน ผู้แทนที่มาจากกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กลุ่ม สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาสังคมและ มนุษยศาสตร์ และส่วนงานต่าง ๆ ความรู้ความสามารถ	ภายหลัง รอบ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565–30 กันยายน 2566 ตามวาระและความ จำเป็น วันที่ 15 พฤศจิกายน 2566 หรือตามวาระและ ความจำเป็น พิธียกย่องเชิดชู เกียรติบุคลากรแห่ง จุฬาลงกรณ์
--	---	--	---	--	---

	เห็นสมควรให้ฝ่ายบริหารมอบหมายคณะนิติศาสตร์ดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ต่อไป ทั้งนี้ คณะนิติศาสตร์จะดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และวิจัยและนวัตกรรม จะเริ่มโครงการในปีบัญชี 2568 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 ถึงเดือนมิถุนายน 2568 รวม 9 เดือน โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงดังนี้ ช่วงที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล ช่วงที่ 2 วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มหาวิทยาลัย ด้านการบริหารการเงิน ช่วงที่ 3 วันที่ 1 เมษายน 2568 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2568 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มหาวิทยาลัย ด้านวิจัยและนวัตกรรม และจัดทำร่างข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศ ฉบับปรับปรุง หรือฉบับใหม่ พร้อมกับเหตุผลในการให้มีหรือแก้ไขปรับปรุงต่อไป	พื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ทั้งในระดับ มหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการเชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน - การรายงานผลการดำเนินงาน และประเมินตนเองของผู้บริหารในระบบ CU-IDMS/ST และการรายงานผลการติดตามและประเมินผลการทำงานประจำปีบัญชี 2566	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ของผู้แทนที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่กรรมการยุทธศาสตร์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล วุฒิสภาการศึกษา อายุตัว อายุงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาเคยเป็นข้าราชการสายวิชาการและสายปฏิบัติการ และผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายปฏิบัติการ - ผลการพิจารณาคัดเลือกการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประจำปี พุทธศักราช 2566 ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นการยกย่อง เป็นขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น พุเมท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่คณาจารย์ให้แก่งานของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้น ยังมีงานประจำอื่น ๆ อาทิ - กระบวนการพิจารณาพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย - การพิจารณาเปรียบเทียบตำแหน่งทางวิชาการ - การพิจารณาอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ เงินเดือนขั้นสูง - การพิจารณาพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษรองศาสตราจารย์พิเศษ - การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ฯลฯ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ใน) การพิจารณาเลือกผู้ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประจำปี พุทธศักราช ๒๕๖๖ ตามที่ คณะกรรมการคัดเลือกผู้ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” เป็นที่ปรึกษาของ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พิจารณาเลือกผู้ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประจำปี พุทธศักราช ๒๕๖๖ ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการยกย่อง เป็นขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น พุเมท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่คณาจารย์ให้แก่งานของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้น ยังมีงานประจำอื่น ๆ อาทิ - กระบวนการพิจารณาพิจารณาพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย - การพิจารณาเปรียบเทียบตำแหน่งทางวิชาการ - การพิจารณาอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ เงินเดือนขั้นสูง - การพิจารณาพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษรองศาสตราจารย์พิเศษ - การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ฯลฯ ๑. รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทบุคคล ๑.๑ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๒ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทหน่วยงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๓ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทผลงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๔ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทผลงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๕ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทผลงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๖ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทผลงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๗ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทผลงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๘ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทผลงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๙ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทผลงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑.๑๐ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬาฯ” ประเภทผลงาน คุณปณิธิชัย วัฒนศิริ ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เร่งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยสำรวจ/เก็บ/รวบรวมข้อมูลสำหรับรูปแบบของแต่ละหน่วยงาน เช่น โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Focus group) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์” เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 สำนักงานมหาวิทยาลัย, คณะกรรมการ	มหาวิทยาลัย ประจำปี 2567 ซึ่งจะจัดขึ้นในวันพุธที่ 3 เมษายน 2567 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ หอประชุมจุฬาฯ เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 สำนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1,7 ธันวาคม 2566 ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 3 สำนักงานวิทยทรัพยากร เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2566 ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 3 สำนักงานวิทยทรัพยากร รุ่นที่ 1 วันที่ 29 กันยายน 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 เวลา 13.00 – 16.00 น. รุ่นที่ 2 วันที่ 16 ตุลาคม 2566 ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 3 สำนักงานวิทย
--	--	---	---	--	--

		- การแก้ไขข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - การคัดเลือกรายชื่อผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ/ข้าราชการสายปฏิบัติการเพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล - การให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดีศรีจุฬา” ประจำปี ฯลฯ		เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพ สายปฏิบัติการวิชาชีพบุคคลจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำและปรับใช้ Skills Matrix เมื่อวันที่ 1,7 ธันวาคม 2566 ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 3 สำนักงานวิทยทรัพยากร หรือโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้งานระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP-Individual Development Plan) เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2566 ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 3 สำนักงานวิทยทรัพยากร เป็นต้น ทราบถึงการใช้งานระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถวางแผนการพัฒนานาคตได้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย 	ทรัพยากร เวลา 09.00 – 12.00 น. วันที่ 3 วันที่ 16 ตุลาคม 2566 ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 3 สำนักงานวิทยทรัพยากร เวลา 13.00 – 16.00 น.
2.2.7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันททุจริตภายในหน่วยงาน	- สามารถนำเสนอข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลจำนวน 35 ข้อตามที่สำนักงานป.ช. กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานและอัปเดตลงในระบบ ITAS ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในระดับหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีผู้เข้าร่วมประเมินทั้งสิ้นกว่า 963 คน แบ่งเป็นส่วนการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT)	- นำเสนอผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าที่ประชุมคณะบดีครั้งที่ 25/2566 เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 202 อาคารจามจุรี 4 ผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เป็นการจัดประชุมแบบผสมผสาน โดยดำเนินการประชุม ณ ห้อง	ศูนย์บริหารความเสี่ยง	- ทีมเลขานุการฯ สรุปผลการประเมินประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม 10 ตัวชี้วัด (ย้อนหลังผลการประเมิน ITA-CU 5 ปีล่าสุด) - ประสานงาน เตรียมการและจัดประชุมคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะทำงานด้านความโปร่งใส เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน - นัดประชุมย่อยรายหน่วยงานกับหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน เช่น ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และศูนย์กฎหมายและนิติการ และสำนักตรวจสอบ เป็นต้น - มอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ผ่านบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จัดทำข้อมูลในประเด็นรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด	ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566 เตรียมความพร้อมถึงวันที่ 12 มกราคม 2567 ถึง 29 มีนาคม 2567 (ไม่เกิน 11 เมษายน 2567)

	จำนวน 515 คน (มาจากบุคลากรที่มีสิทธิที่ทำงานให้กับหน่วยงานนับตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2566 ทั้งหมด 7,307 คน) คิดเป็นเพียงร้อยละ 7.05 ขณะที่กลุ่มเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) มีจำนวนสมาชิกกว่า 600-700 คน ส่วนการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) ส่วนนิสิต ประชาชนที่มาติดต่อหรือผู้มารับบริการจากหน่วยงานมีผู้สนใจตอบ 448 คน แบ่งออกเป็น EIT (Public) ส่วนที่ 1 จำนวน 402 คน กับ EIT (Survey) ส่วนที่ 2 อีก 46 คน และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอยู่ในระดับ "ผ่าน" ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ 100 คะแนนเต็ม ด้านการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data) และการป้องกันการทุจริตผ่านตัวชี้วัดที่ 9 และตัวชี้วัดที่ 10 ทั้งนี้ ทำคะแนนเฉลี่ยรวมที่ 88.99 คะแนน (เพิ่มขึ้น 2.86 คะแนน) - ดำเนินการนำเสนอรายงานผลการขับเคลื่อนและการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานตามกำหนดการวันที่ 28 ธันวาคม 2566 (ดำเนินการเฉพาะเอกสารแนบ 1-9*) ต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี โดยสถาบันอุดมศึกษานำส่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)	ประชุม 202 อาครจามจุรี 4 ควบคู่กับผ่านระบบออนไลน์ (โปรแกรม Zoom) เพื่อขอรับความคิดเห็นจากที่ประชุมฯ และสำรวจแนวทางการผลักดันการประเมิน ITA ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาปรับปรุง อาทิ ภาพลักษณ์ผู้นำแบบอย่างที่ดีผู้บริหารส่วนงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรต้องมีการเสนอว่าตัวผู้นำสนใจในการป้องกันการทุจริต และผู้นำต้องมีบทบาทให้ผู้บริหารปฏิบัติงานในส่วนงานเห็นอย่างชัดเจน (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต I26, I27, I28, I29) สร้างมาตรการที่จริงจังในการป้องกันการทุจริต ทั้งการนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงและปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และปัญหาอื่นในอนาคต รวมถึงมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ	ศูนย์บริหารความเสี่ยงสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับศูนย์กฎหมายและนิติการ	OIT ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีรายละเอียดดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์ศูนย์กฎหมายและนิติการจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐3, ๐20-๐21, ๐22-๐24 กับตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต อีกจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ๐26-๐27 และ ๐29 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. ขอความอนุเคราะห์ศูนย์บริหารความเสี่ยงจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล จำนวน 4 ข้อ (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน) ได้แก่ ข้อ ๐5 (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ได้แก่ ข้อ ๐21 (ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ) ได้แก่ ข้อ ๐23, ข้อ ๐25 กับข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต จำนวน 10 ข้อ (ตัวชี้วัดย่อย 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน) ได้แก่ ข้อ ๐26-29 ,๐30-๐31 และ (ตัวชี้วัดย่อย 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ได้แก่ ข้อ ๐32-๐33, ๐34-๐35 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3. ขอความอนุเคราะห์สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐18-๐21 กับข้อมูลประกอบตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อย 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) อีกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐34-๐35 ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 4. ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลสำนักตรวจสอบประกอบการยกระดับการจัดทำข้อมูลในประเด็นตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อย 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐32-๐33 แผนป้องกันการทุจริต กับข้อ ๐34-๐35 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดช่วงเวลาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งประสานติดตามเนื้อหาที่แต่ละส่วนงานต้องเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม สิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2567 กล่าวโดยสังเขป ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT นั้นๆ ซึ่งเป็นกรรมการในคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับ
--	---	--	---	--

-หวังอย่างยิ่งให้เกิดการต่อยอดพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลและการเปิดเผยผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาฯ รวมถึงการส่งเสริมการจัดทำ Good Governance University Report ของสถาบันอุดมศึกษาในทุกระดับ ซึ่งจะนำไปสู่การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและระบบการบริหารจัดการที่ดีในเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาต่อไป - หลังคัดเลือกระบบงานและส่วนงาน พร้อมทั้งระบุงานโครงการที่จะตรวจสอบจำนวนทั้งหมด 18 แผนงานรวมทั้งงานบริการให้คำปรึกษาได้ประเมินและปรับปรุงระบบและผลการดำเนินงานของตรวจสอบ เช่น ด้านการปฏิบัติงาน ทบทวนหัวข้อของงานตรวจสอบทั้งหมดเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการตรวจสอบควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงสัมพันธ์กับการกิจของมหาวิทยาลัย และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น พัฒนาระบบติดตามหน่วยรับตรวจในการดำเนินการตามข้อแนะนำจากการตรวจสอบและรายงานผลต่อคณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจำวันสม่ำเสมอ โดยกำหนดเวลายุติเรื่องที่ชัดเจน ตลอดจนให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารของหน่วยงานด้านการจัดประชุมดำเนินงานร่วมกันกับ นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี และผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง	และมีบทลงโทษที่เด็ดขาดในการดำเนินการกับผู้กระทำผิดภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียน จะต้องมีการติดตามผลได้ และผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครอง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต I26, I27, I28, I29) จัดทำแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการทุจริต แผนป้องกันการทุจริตมาตรการและแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงานเพื่อให้แก้ไข ปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างเป็นวงจร PDCA รวมถึงสร้างการรับรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (อ้างอิงจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต I26, I27, I28, I29) ที่สำคัญยังต้องผลักดันส่วนงานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในด้านการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง คณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัยร่วมกับส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ดำเนินการผ่านกลุ่มเป้าหมายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 81 ส่วนงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารคณาจารย์นักวิจัยบุคลากรสายสนับสนุนพนักงานวิสามมัญพนักงานจ้าง	มหาวิทยาลัยเร่งจัดทำข้อมูลหรือสนับสนุน OIT ในข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งกลับข้อมูลภายในวันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก จะดำเนินการสรุปรวบรวม Link แบบวัด OIT ทั้งหมดอีกกว่า 35 ข้อ บนเว็บไซต์การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ https://transparency.chula.ac.th/management ขณะเดียวกันจะนำส่งข้อมูลบนระบบ ITAS ก่อนสิ้นเดือนเมษายน 2567 ตามกำหนดการของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในข้อ OIT ควรเปิดเผยและรักษาความปลอดภัยบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา โดยเฉพาะช่วงการตรวจและให้คะแนนระหว่างมีนาคม-กรกฎาคม 2567 หากมีกรณีเกิดเหตุจำเป็นที่ทำให้เว็บไซต์ของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว ต้องรีบแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็ว มิฉะนั้น อาจโดนตัดคะแนนในส่วนนั้นไป - หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสและการมีประสิทธิภาพ เช่น ศูนย์บริหารความเสี่ยง สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และศูนย์กฎหมายและนิติการ และสำนักตรวจสอบ เป็นต้น จัดประชุมภายในและมอบหมายกระจายงานตามฝ่าย/ภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดวันที่ข้อมูลควรต้องแล้วเสร็จ มอบหมายฝ่ายงาน/ผู้รับผิดชอบข้อมูลแต่ละข้อ OIT รวมถึงระบุวันที่จะนำข้อมูลขึ้น Website ของหน่วยงาน ประสานกับผู้ดูแลรับผิดชอบ Website ซึ่งบางหน่วยงานอาจเป็นเจ้าของหน้าที่ฝ่าย IT หรือฝ่ายประชาสัมพันธ์ แล้วแต่กรณี - ตามมาตรา 20 สภาสถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรมของนายกสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา และผู้เรียน โดยมีกลไกในการส่งเสริม ตรวจสอบ และบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ จึงเข้าร่วมการประเมินมาตรฐานทางจริยธรรมฯ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รายงานผลการขับเคลื่อนและการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ให้ทันภายใน 28 ธันวาคม 2566 (ดำเนินการเฉพาะเอกสารแนบ 1-9*) แล้วเสนอต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี โดยสถาบันอุดมศึกษานำส่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) - นำเสนอเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 879 กันยายน 2566 เพื่อรับทราบแผนการตรวจสอบประจำปี 2567 ทั่วมหาวิทยาลัย ตามกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาฯ พ.ศ. 2566 วันที่ 9 สิงหาคม 2566 ข้อ 6 (13) (ข) กำหนดให้คณะกรรมการ	ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี แต่ปี 2566 ขยายระยะเวลาภายใน 28 ธันวาคม 2566 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ
---	---	---	--	--

คณะกรรมการตรวจสอบและกำกับดูแลกิจการ และอื่น ๆ กว่า 15 ครั้ง นอกจากนี้ ยังพบปัญหาและอุปสรรคอาทิ การตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต แผนสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งทดแทนผู้เกษียณอายุ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในงานตรวจสอบมากยิ่งขึ้น เพิ่มเติมประเด็น Environmental, Social, and Governance (ESG) ใน Audit Universe เพื่อใช้ในการวางแผนการตรวจสอบและสะท้อนอยู่ในแผน อย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนการเพิ่มทักษะ ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ให้ทันต่อการพัฒนาใหม่ๆ และขยายขอบเขตบทบาทของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎบัตรของ คณะกรรมการตรวจสอบและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในที่เหมาะสม มีการจัดทำและเปิดเผยข้อมูลในรายงานการเงินตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและโปร่งใส ติดตามและดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นและน่าเชื่อถือให้กับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกภาคส่วน - หลังสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 883 เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2567 มีมติเห็นชอบให้	(อ้างอิงจาก o34-o35, o36-o38) พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้รับทราบทั่วถึงและติดตามสถานะได้ (อ้างอิงจาก o22-o24) ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิงจาก o16-o17 เดิม) ซึ่งจะต่อยอดประเด็นเพิ่มการมีส่วนร่วม (อ้างอิงจาก o25) ตรวจสอบได้มากขึ้น รวมถึงเติบโตไปพร้อมกับการสร้างความแข็งแกร่ง Organizational Culture ผ่านเครือข่าย CU-ITA AGENT เช่น Role Model, Practices, Narrative, Continuous Improvement with PDCA Cycle ในระยะยาว เป็นต้น - การจัดประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2566 เวลา 10.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สนใจจำนวนทั้งสิ้นกว่า 700 คน	ตรวจสอบมีหน้าที่และความรับผิดชอบอนุมัติแผนการตรวจสอบประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับความเสี่ยงสำคัญและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และกฎบัตรการตรวจสอบภายในจุฬาฯ ว่าด้วย วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักตรวจสอบ พ.ศ. 2564 ข้อ 9 (4) กำหนดให้จัดทำและเสนอแผนการตรวจสอบประจำปี เสนอคณะกรรมการตรวจสอบและอธิการบดี เพื่อพิจารณาอนุมัติและเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยภายในเดือนสุดท้ายของปีงบประมาณ ทั้งนี้ แผนการตรวจสอบและแผนปฏิบัติงาน ประจำปี 2567 ได้คัดเลือกกระบวนการและส่วนงาน พร้อมทั้งระบุงาน/โครงการที่จะตรวจสอบ จำนวนทั้งหมด 18 แผนงาน รวมทั้งงานบริการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นภาระงานปกติ - การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย รอบปีบัญชี 2567 ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 มาตรา 49 ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) หรือบุคคลภายนอกซึ่ง สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสตง. เป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย และให้ทำการตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัยในรอบปีบัญชี ต่อมา สตง. มีหนังสือที่ ตผ 0006/ว247 ลงวันที่ 30 กันยายน 2562 ขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการจัดหาบุคคลภายนอกเป็นผู้สอบบัญชีแทนสตง. สำหรับรอบปีบัญชี 2563 เป็นต้นไป โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ความเห็นชอบผู้สอบบัญชี พ.ศ.2562 และมหาวิทยาลัยจะต้องเสนอชื่อผู้สอบบัญชีต่อสตง. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเริ่มต้นปีบัญชีไม่น้อยกว่าหกสิบวัน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการ เพื่อจัดจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้สอบบัญชี รอบปีบัญชี 2567 ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ความเห็นชอบผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2562 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 เรียบร้อย - รายงานผลบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2566 และจัดทำกรอบบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2567 โดยคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงได้พิจารณาความคืบหน้าในการบริหารความเสี่ยง สำหรับปีงบประมาณ 2566 และได้เตรียมจัดทำกรอบบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2567 ร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ โดยนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง เพื่อพิจารณาจำนวน 2 ครั้ง สำหรับการพิจารณามีการนำรายการความเสี่ยงที่ยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับปีนี้ ต่อเนื่องไปถึงในปีถัดไปมาใช้เป็นกรอบการพิจารณา	ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 879 วันพฤหัสบดีที่ 28 กันยายน 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 879 วันพฤหัสบดีที่ 28 กันยายน 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 881 วันพฤหัสบดีที่ 30 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
--	---	---	---	--

	“ออกข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ประกาศ ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567” หลายประการ เช่น จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยแสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ ตามคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ 2364/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนด้านจริยธรรมระดับมหาวิทยาลัย สั่ง ณ วันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2566, จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานเอง ซึ่งเผยแพร่ผ่าน HR NEWS CHULA : Volume 138 หน้า 25-27 : เป็นสื่อประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจใน "ตัวอย่างการประพฤติตน Do's and Don'ts ตามจริยธรรมหลักของมหาวิทยาลัย" โดยนอกจากการสนับสนุนและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้บริหารอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2565 แล้ว มหาวิทยาลัย ยังได้ออกประกาศข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ประกาศ ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ลงนามโดยนายกสภามหาวิทยาลัย (ศาสตราจารย์	(โปรแกรม Zoom Meeting) เพื่อรายงานผลและข้อสังเกตคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2566 สรุปประเด็นที่มีผลการประเมินต่ำ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป รวมทั้งให้แนวทางการจัดทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการ ดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการการรักษাজริยธรรม (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.) พร้อมทั้งศึกษาจุดเด่นจุดด้อยที่ผ่านมาจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปีก่อน ๆ เป็นตัวอย่าง แล้ววางแผนทำการปรับปรุง สื่อสารและมอบหมาย	ศูนย์บริหารความเสี่ยงร่วมกับเครือข่ายผู้ประสานการขับเคลื่อนการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน (Risk Champion)	- ตามความในมาตรา 21 (2) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ประกอบกับมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และข้อ 7 (2) แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 883 เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2567 มีมติเห็นชอบให้ “ออกข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ประกาศ ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567” โดยให้ปรับแก้ไขเกี่ยวกับประเด็นเรื่องระยะเวลาตามความเห็นในที่ประชุมและเมื่อแก้ไขเรียบร้อยแล้วอนุมัติให้ประกาศใช้ต่อไป พร้อมทั้งให้มีการติดตามความเห็นของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) ต่อไปด้วย - นอกจากประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้บริหารอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2565 แล้ว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังได้จัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน สอดคล้องกับข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เผยแพร่บน HR NEWS CHULA 136-138 ระหว่างประจำเดือนกุมภาพันธ์-เมษายน 2567  รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://online.pubhtml5.com/kaqbo/rtoq/ - อ้างอิงถึงบันทึกเลขที่ อว 64.2.19/496/2566 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2566 จากศูนย์บริหารความเสี่ยงสำนักงานมหาวิทยาลัย เรื่องขอความอนุเคราะห์	ในการการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 883 วันพฤหัสบดีที่ 25 มกราคม 2567 ณ ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารจามจุรี 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างกุมภาพันธ์-เมษายน 2567 ตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2566 เป็นต้นไป
--	---	---	---	---	--

กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล ตลอดปีทยอยอัปเดตข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์ภายใน ไม่ว่าจะเป็นภาพชุดสรุปย่อข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2567 แยกตามประเภทบุคคลหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย หรือภาพชุด Do and Don't ใช้ตอบข้อแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) O21 (2) หรือข่าว HR NEWS CHULA : Volume 135 หน้า 12 : ตัวอย่างฝึกรอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกิจกรรมโครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารหลักสูตร The Leader Prospect รุ่นที่ 11 กับ HR NEWS CHULA : Volume 134 หน้า 16 : ตัวอย่างฝึกรอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกิจกรรมโครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารหลักสูตร The Leader Prospect รุ่นที่ 12 นอกจากนี้ยังยกย่องโครงการสัมมนา Chula Talk of Integrity 2024 เมื่อวันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567 เวลา 11.00 - 12.00 น. ได้จัดลงข่าว HR NEWS CHULA : Volume 138 หน้า 22 : เป็นความร่วมมือระหว่างศูนย์คุณธรรม ร่วมกับศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาฯ จัดกิจกรรมเสวนาใน “หัวข้อ 4 สัมมนา Elevating Ethics: การยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมในสถาบันอุดม	ผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ - จัดประชุมคณะกรรมการด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2567 ในวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567 เวลา 10.00 น. - 12.00 น. ณ ห้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Google Meet) เพื่อให้คณะกรรมการด้านความโปร่งใสฯ เข้าใจกรอบและแนวทางการประเมินในทิศทางเดียวกัน เพื่อมอบหมายหน่วยงาน (ภารกิจกำกับดูแลกิจการที่ดี) เช่น ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์กฎหมายและนิติกร และสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพบริหารจัดการระดับกลางสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ฯลฯ - สรุปผลประเด็นการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 สมัย (2559-	มอบหมายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ปิงปประมาณ 2567 โดยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด เป็นจำนวนร้อยละ 20 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการป้องกันการทุจริต มหาวิทยาลัยจึงก่อตั้งเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) วัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนประเด็นการกำกับดูแลที่ดีสู่ระดับส่วนงาน/หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลจากการประเมิน ITA ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (เฉลี่ย 76.72 คะแนน) และภายนอก (เฉลี่ยส่วนที่ 1 76.98 และส่วนที่ 2 77.14 คะแนน) ในปีที่ผ่านมา จึงยังคงมีความจำเป็นต้องเร่งให้ความรู้แก่บุคลากรภายในในระดับส่วนงาน/หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง หวังสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแนวทางเดียวกันต่อกระบวนการทำงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงมาตรการป้องกันการทุจริตต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ให้ชัดเจนและครอบคลุม หวังให้เกิดพลังเครือข่าย CU-ITA Agent เชื่อมโยงการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายการทำงาน และที่สำคัญส่งผลสะท้อนที่ดีต่อคะแนนการประเมิน ITA ในปีต่อ ๆ ไป - ดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการอบรมสัมมนาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย (Chula Integrity Vibes: สร้างเสริมคุณธรรมสู่ค่านิยมชาวจุฬาฯ) ประจำปีงบประมาณ 2566 ร่วมกับผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย จัดโครงการอบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้นคุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ 2567 โครงการดังกล่าวเป็นการยกระดับและสร้างโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงาน โดยเน้นการสื่อสารแบบสองทาง และสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันในเรื่องความโปร่งใสและคุณภาพการทำงาน รายละเอียดตามกำหนดการ ดังต่อไปนี้ 1. “หัวข้อ 1 เสวนา Elevating E-Services @ Chula: ยกระดับในจุฬาฯ อย่างไรให้มีคุณภาพและคุณธรรม” วิทยากร: นายโคโดย ศรีรัตนภาส (ผู้ช่วยอธิการบดี งานด้านกิจการพิเศษ) ร่วมกับผู้แทนนิสิตเสวนาประเด็นการยกระดับการให้บริการ E-Services ในมหาวิทยาลัย (ไฟกัส CUNEX) วันที่ดำเนินโครงการ: วันพุธที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 16.00-17.00 น.	ตามรอบโครงการอบรมสัมมนา เช่น ปิงปประมาณ 2566 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566, วันที่ 2, 17 มีนาคม 2566 และวันที่ 11 เมษายน 2566 ปิงปประมาณ 2567 ระยะเวลา 3 เดือน (กุมภาพันธ์ – เมษายน 2567) ได้แก่ วันพุธที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 16.00-17.00 น., วันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น., วันศุกร์ที่ 15 มีนาคม 2567 เวลา 14.00-16.00 น., วันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567 เวลา 11.00-12.00 น.
--	---	---	---

ศึกษา” ได้รับเกียรติจาก รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี (ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม) เป็นวิทยากร เน้นย้ำใจความสำคัญถึงคำอธิบายว่า “จริยธรรม” หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กร “คุณธรรม” หมายถึง พฤติกรรมในวิถีชีวิตบุคคล สามารถฝึกกฎหมาย ฝังใจเกิดนิสัยดี จนถึงติดสันดานดี และหากทำโดยไม่หวังผลอะไร แต่ทำเพียงเพราะคำนึงถึงความเป็นธรรมทางสังคม จนติดเป็นนิสัยเท่ากับ “มีคุณธรรม พร้อมจริยธรรม” หน่วยงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลพวงจากการผลักดันให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จะมีส่วนช่วยให้ประชาคมชาวจุฬาฯ เกิดความเชื่อมั่น มีค่านิยมความเชื่อ และสะท้อนพฤติกรรมอันพึงประสงค์ร่วมกันตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของมหาวิทยาลัย 4 ประการ อันได้แก่ “น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นความเป็นเลิศ ชูขีดคุณธรรม คิดและทำเพื่อสังคม” และจะเป็นปัจจัยเสริมแรงความสำเร็จต่อผลคะแนนการประเมิน ITA ของหน่วยงานและประเทศชาติต่อไป ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวมีผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นจำนวนกว่า 194 ท่าน - ภายใต้โครงการอบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้นคุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and	2563,2563-2567) วันที่ 15-17 ธันวาคม 2566 เช่น Development of staff อย่างแนวทางสร้าง Future Leaders โดยคำนึงถึง Capacity, Capability และ Productivity เพื่อรองรับการเป็นกำลังหลักของประเทศในอนาคต หรือแนวทางการ Upskill/ Reskill และ Lifelong Learning ที่ปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี 2506-2526 ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากของประเทศ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสร้าง Future Leaders เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปัญหา/อุปสรรคต่อการพัฒนา Future Leaders สำหรับบุคลากรมีหลายประเด็น เช่น Communication Gap, Manpower Gap,	ศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักตรวจสอบ ศูนย์บริหารความเสี่ยง ศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการ	2. “หัวข้อ 2 No Gift Policy กับการสร้างความเข้าใจในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561” วิทยากร: ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม (ผู้ช่วยอธิการบดีงานด้านกฎหมายและการพัฒนา) วันที่ดำเนินโครงการ: วันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น. 3. “หัวข้อ 3 สัมมนา Innovations for Transparency Showcase: นวัตกรรมเพื่อการดำเนินงานอย่างความโปร่งใสในจุฬาฯ” วิทยากร: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อภัสสร ยมนาค ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัฒนา สำนักงานมหาวิทยาลัย นำเสนอนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงทุจริต และเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นระบบ วันที่ดำเนินโครงการ: วันศุกร์ที่ 15 มีนาคม 2567 เวลา 14.00-16.00 น. 4. “หัวข้อ 4 สัมมนา Elevating Ethics: การยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา: แนวทางการนำความรับผิดชอบทางสังคมเข้าสู่สถาบันการศึกษา” วิทยากร: รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุริยเดว ทรีปาตี (ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม) วันที่ดำเนินโครงการ: วันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567 เวลา 11.00-12.00 น. - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การขับเคลื่อนการบริหารความเสี่ยง (Risk Champion) และผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA agent) ประจำปีงบประมาณ 2567 (Chula Mastering Fraud Risk Management Day: รู้-รับ-ปรับ-ใช้ บริหารความเสี่ยงการทุจริตอย่างไร...ให้เวิร์ค) ในวันที่ 10 เมษายน 2567 เวลา 9.00-16.00 น. โดยศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับวิทยากรบรรยายพิเศษ เทคนิคบริหารความเสี่ยงการทุจริตและสกัดกั้นการทุจริตในมหาวิทยาลัย ตามแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในภาครัฐ โดย อาจารย์ บุศรากร เพชรศิริโกศล นักสืบสวน (ชำนาญการ) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ปป.ท.) - เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง “นโยบายไม่รับของขวัญและของ	วันพุธที่ 10 เมษายน 2567 เวลา 9.00-16.00 น. ตั้งแต่ วันที่ 25 ธันวาคม 2566 เป็นต้นไป (1 ครั้งต่อปีงบประมาณ)
--	--	--	--	---

	Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ 2567 ได้จัดกิจกรรมเสวนาใน “หัวข้อ 1 เสวนา Elevating E-Services @ Chula: ยกระดับในจุฬาฯ อย่างไรให้มีคุณภาพและคุณธรรม” วิทยากรโดย นายโกโคย ศรีรัตนภาส (ผู้ช่วยอธิการบดี งานด้านกิจการพิเศษ) ร่วมกับผู้แทน นิสิตเสวนาประเด็นการยกระดับการให้บริการ E-Services ในมหาวิทยาลัย (โพกัส CUNEX) มีผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมกว่า 290 ท่าน, หลังจากประกาศเจตนารมณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง “นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2566 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2567 จัดอบรมใน “หัวข้อ 2 No Gift Policy” กับการสร้างความเข้าใจในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561” วิทยากร : ศาสตราจารย์ ดร. คณพล จันทน์หอม (ผู้ช่วยอธิการบดีงานด้านกฎหมาย และการพัสดุ) เมื่อวันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น. มีสมาชิกเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใส	Performance Gap รวมถึงต้องมีแรงจูงใจหรือเพิ่มเติมประเด็น Sustainability โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคม/ ชุมชน โดยรอบ โดยจัดพื้นที่เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงผลงาน/ศักยภาพ รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลการมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนา Ecosystem ที่เอื้อสำหรับ Mental Wellbeing ซึ่งถือเป็นการป้องกันก่อนจะเกิดปัญหา และสามารถช่วยขับเคลื่อนงานด้าน Sustainability ได้ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่สำคัญ University Administration เช่น การ Reconstruction ถือเป็นความท้าทาย และควรมีการ	ศูนย์บริหารความเสี่ยง ร่วมกับคณะ/ ส่วนงาน	ก่านัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2566 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งดำเนินการทุกปีงบประมาณ (ถึงแม้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานยังเป็นบุคคลเดิม) มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่า “ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เวอร์ชันภาษาไทย https://www.chula.ac.th/news/145230/ และเวอร์ชันภาษาอังกฤษ https://www.chula.ac.th/en/news/145944/ - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ผนวกรวมเป็นหนึ่งในการจัดอบรมสัมมนาโครงการอบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้นคุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ 2567 ใน “หัวข้อ 2 No Gift Policy” กับการสร้างความเข้าใจในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561” โดยศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม (ผู้ช่วยอธิการบดีงานด้านกฎหมาย และการพัสดุ) ดำเนินโครงการในวันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น. มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติ พร้อมกับสร้างเสริมวัฒนธรรมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://transparency.chula.ac.th/news/detail/48 - รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มการมีส่วนร่วมกับคณะ/หน่วยงาน อ้างอิงบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/495/2566 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2566 เรื่อง ขอความร่วมมือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลฯ จาก การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สามารถทยอยอัปเดตเอกสารกลับได้ตลอดปีงบประมาณที่ทั้งระดับคณะ/หน่วยงาน และระดับส่วนบุคคล โดยจะสรุปรวบรวมในภาพรวมระดับมหาวิทยาลัยใน 2 ช่วงเวลา คือ รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2566- 31 มีนาคม 2567) และรอบ 12 เดือน (ระหว่าง 1 เมษายน 2567- 30 กันยายน 2567) ทั้งนี้ รายงานสรุปผลดังกล่าวจะ จะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดของ	วันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30-14.30 น. (1 ครั้งต่อปีงบประมาณ หรือตามวาระ) ทุก 6 และ 12 เดือน ของทุกปีงบประมาณ 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ
--	---	--	--	---	---

และคุณธรรม (CU-ITA Agent) กว่า 330 ท่าน และมีการรายงานการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำหรับบุคคล (ตามความสมัครใจส่วนบุคคล) และสำหรับหน่วยงานกว่า 60 หน่วยงาน รวมถึงได้จัดทำรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ข้อใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ช.ในปี 2567 เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการต่อไป ฯ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานทุกปี ถัดมา จัดสัมมนาใน “หัวข้อ 3 สัมนา Innovations for Transparency Showcase: นวัตกรรมเพื่อการดำเนินงานอย่างความโปร่งใสในจุฬาฯ” เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2567 เวลา 14.00-16.00 น. มีสมาชิกเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) สนใจเข้าร่วมกว่า 364 ท่าน วิทยากร โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ต่อศักดิ์ ยมนา ผู้อำนวยการศูนย์ความรู้เพื่อความร่วมมือในการต่อต้านคอร์รัปชันและส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับภูมิภาค (KRAC) ร่วมกับสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ สำนักงานมหาวิทยาลัย นำเสนอนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการ	เชื่อมโยงงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน - นำเสนอผลการตรวจสอบประจำปีบัญชีเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย และเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกในรายงานประจำปีตามข้อบังคับและกฎบัตร คณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การตรวจสอบสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ วิถีปฏิบัติ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย ความเห็นและมติสภา มหาวิทยาลัยและคำแนะนำจากผลการตรวจสอบ - ดำเนินการต่อเนื่องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจต่อมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เช่น การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การสร้าง	ศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการ สำนักตรวจสอบ ศูนย์บริหารความเสี่ยง	องค์กรลงนามรับรอง รับทราบ และเผยแพร่บน Website ของหน่วยงานต่อไป - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ข้อใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ช.ในปี 2567 ซึ่งจะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์บริหารความเสี่ยงกับศูนย์กฎหมายและนิติการต่อไป - ระหว่างปีดำเนินการตามแผนการตรวจสอบประจำปี 2567 ได้คัดเลือกระบบงานและส่วนงาน พร้อมทั้งระบุงานโครงการที่จะตรวจสอบ จำนวนทั้งหมด 18 แผนงาน รวมทั้งงานบริการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการตามภารกิจของสำนักตรวจสอบ ดังนี้ 1. งานตรวจสอบระบบงานจำนวน 7 ระบบ (13 ประเด็น) และงานตรวจสอบต่อเนื่องจากปี 2566 จำนวน 2 ระบบงาน (2 ประเด็น) 2. งานตรวจสอบหน่วยงาน เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานของ 2 หน่วยงาน ประจำปี 2567 3. งานบริการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับและระเบียบแนวปฏิบัติของวิทยาลัย รวมถึงมาตรฐานการบัญชีและระบบการควบคุมภายในที่ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4. งานประสานงานกับผู้สอบบัญชีภายนอก - ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2567 เป็นต้นไป กำหนดให้ทุกส่วนงาน/หน่วยงานระบุความเสี่ยงด้านทุจริตไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงด้วย อย่างน้อย 1 ประเด็น อ้างอิงจากบันทึกข้อความที่ อว 64.2.19/335/2566 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2566 เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 ฝ่ายบริหารสนับสนุนให้ระดับส่วนงานเริ่มประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน โดยเฉพาะด้านการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ (เพิ่มเติม) เป็นผลจากมติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 ต่อเนื่องที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการกำกับบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 28 สิงหาคม 2566 ได้อนุมัติ “แนวปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567” เวียนแจ้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ระบุประเด็นความเสี่ยงระดับส่วนงาน/หน่วยงาน แบ่งเป็น 7 ประเภทความเสี่ยง ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ (S) ด้านปฏิบัติการ (O) ด้านการเงิน (F) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ/มาตรฐาน (C) ด้านชื่อเสียง (R) ด้านปลอดภัยและภัยพิบัติ (HD) และด้านทุจริต (FD) ซึ่งพิจารณาจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นที่นำมาสู่โอกาสเกิดการทุจริตภายในองค์กร โดยการแสวงหาประโยชน์ที่มี	ระหว่างปี ปีงบประมาณ 2567 ทุก 6 และ 12 เดือน ของปีงบประมาณล่าสุดรายงานผลการบริหารความเสี่ยง รอบ 6 เดือน ตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม - 26 เมษายน 67 (โดยเพิ่มรอบเก็บตกกรณีส่วนงานอนุมัติไม่ทันในวันที่ 1 - 6 พฤษภาคม 67) เป็นต้น วันอังคารที่ 2 ตุลาคม 2566, วันพุธที่ 1 พฤศจิกายน
--	--	---	--	--

	ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงทุจริต และเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นระบบ และจัดสัมมนาใน “หัวข้อ 4 สัมมนา Elevating Ethics: การยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา: แนวทางการนำความรับผิดชอบทางสังคมเข้าสู่สถาบันการศึกษา” เมื่อวันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567 เวลา 11.00-12.00 น. มีสมาชิกเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) สนใจเข้าร่วม 243 ท่าน วิทยากรโดยรองศาสตราจารย์ นายแพทย์สุริยเดว ทรีปาตี (ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม) - จัดทำแผนและรายงานการบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนด โดยทำการวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงของหน่วยงาน/ส่วนงาน ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ (Strategic Risk), ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ (Operation Risk), ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk), ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance Risk), ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (Reputation Risk), ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและภัยพิบัติ (Hazard and Disaster Risk) และความเสี่ยงด้านทุจริต (Fraud Risk)	วัฒนธรรม No Gift Policy การขับเคลื่อนจริยธรรม ฯลฯ สื่อสารผ่านเครือข่ายผู้แทนความโปร่งใสและคุณธรรม (CU-ITA Agent) ทุกปี พร้อมอนุมติโครงการอบรมสัมมนาสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและมุ่งเน้นคุณภาพ (Chula Talk of Integrity 2024: Fostering a Transparent and Quality-Driven Culture) ประจำปีงบประมาณ 2567 จะยกระดับให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงาน และสร้างเสริมองค์ความรู้ความเข้าใจร่วมกันอย่างเข้มแข็งในประเด็นที่กล่าวมา ตลอดจนเพิ่มความตระหนักในสำคัญของประเด็นการเปิดเผยข้อมูลและขับเคลื่อนการให้บริการสาธารณะสู่ระดับคณะ/ส่วนงาน อาทิ การปรับปรุงเว็บไซต์ของคณะ/	ควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายทั้งแก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการถือเอาประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ฯลฯ - โครงการ แรกพบบุคลากรใหม่ (สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ) ของปีงบประมาณ พ.ศ.2567 รอบที่ 1-5 (วันอังคารที่ 2 ตุลาคม 2566, วันพุธที่ 1 พฤศจิกายน 2566, วันศุกร์ที่ 1 ธันวาคม 2566, วันอังคารที่ 2 มกราคม 2567, วันพฤหัสบดีที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567) ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรใหม่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับรู้เกี่ยวกับข้อมูลสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความก้าวหน้าทางอาชีพ และรวมถึงการบริการต่าง ๆ ที่พึงได้รับจากมหาวิทยาลัย โดยสอดแทรกหลักธรรมาภิบาลร่วมด้วย ฯลฯ	2566, วันศุกร์ที่ 1 ธันวาคม 2566, วันอังคารที่ 2 มกราคม 2567, วันพฤหัสบดีที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567) ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
--	--	--	---	--

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมทุกพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยที่ได้เสนอมาในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยหน่วยงานได้ประเมินความเสี่ยงและวางแผนเพื่อการบริหารจัดการความเสี่ยงตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนด และมหาวิทยาลัยได้นำข้อมูลจากทุกหน่วยงานมาสรุปภาพรวมการประเมินความเสี่ยงจากส่วนงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวนความเสี่ยงรวมทุกระดับทั้งสิ้น 517 ประเด็น โดยสรุปผลการบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต (Fraud Risk) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากการประเมินความเสี่ยงของส่วนงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าความเสี่ยงด้านทุจริตมีทั้งหมด 11 ประเด็นคิดเป็น 2.13% ของความเสี่ยงทั้งหมด (517 ประเด็น) โดยระดับความเสี่ยงสามารถจำแนกได้ดังนี้ ระดับ Medium-High: 2 ประเด็น ระดับ Medium: 2 ประเด็น ระดับ Low: 7 ประเด็น ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทุจริต ความเสี่ยงที่ลดลง: 1 ประเด็น ความเสี่ยงที่คงเดิม: 10 ประเด็น ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้น: 0 ประเด็น สรุปแนวโน้มและข้อสังเกต	ส่วนงานให้ได้มาตรฐานสนับสนุนการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx ขยายผลในส่วนสมรรถนะหลัก (Core Competencies) 4 ประการ ด้านจริยธรรม คือ ชูเชิดคุณธรรม (Integrity) ให้ “พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง รักษาชื่อเสียงและข้อมูลที่เป็นความลับของมหาวิทยาลัย ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ หรือจรรยาบรรณในวิชาชีพ” รวมถึงเสริมกลไกการรักษาและปฏิบัติตามเกณฑ์ระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยต่อไป - กำหนดให้ระดับส่วนงานร่วมจัดทำแผนป้องกัน การทุจริต รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกัน การทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีทุกปีงบประมาณ เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไข		
--	---	--	--

	พบว่า ความเสี่ยงด้านทุจริตส่วนใหญ่คงอยู่ในระดับต่ำ (Low) มีเพียง 1 ประเด็นที่ระดับความเสี่ยงลดลง คือ ความเสี่ยงจากการใช้ AI และ Digitalization ทำให้เกิดการทุจริตรูปแบบใหม่ และไม่มีความเสี่ยงด้านทุจริตที่เพิ่มขึ้น ส่วนความเสี่ยงที่ยังคงอยู่ในระดับสูงสุด คือ การกำกับดูแลด้านการเงินไม่เพียงพอ ทำให้เกิดโอกาสทุจริต (Medium-High) ซึ่งอาจต้องมีมาตรการเพิ่มเติมในการป้องกันและตรวจสอบ อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทุจริตจึงยังคงเป็นประเด็นที่ต้องเฝ้าระวัง โดยเฉพาะในด้านการกำกับดูแลทางการเงินและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อป้องกันโอกาสเกิดการทุจริตในอนาคต	ก่อนเกิดเหตุพร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารสูงสุด ทั้งนี้ การจัดทำแผนป้องกัน การทุจริต รวมทั้ง การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกัน การทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำทุกปีงบประมาณ (ระบุความเสี่ยงด้านทุจริตไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงด้วย อย่างน้อย 1 ประเด็น) เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไข ก่อนเกิดเหตุพร้อมจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารสูงสุดและหน่วยงานกำกับภายนอก			
--	--	---	--	--	--

อนึ่ง โครงการให้บริการระบบ platform TUN-T (ทันที) และระบบ Chula TUN-JAI (ทันใจ) ได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้บุคลากรและผู้บริหารสามารถติดตามงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในจุฬาฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน โดยระบบแบ่งเป็น 2 ช่องทางหลัก ได้แก่ Chat Line สำหรับการติดตามงานและเว็บไซต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการและอัปเดตสถานะของงาน หลังจากระยะเวลา 1 ปี จากข้อมูลการใช้งานและผลกระทบช่วงทดลองระบบ มีการติดตามผลการดำเนินงาน และการเก็บข้อมูลเชิงสถิติ พบประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน ดังนี้

ข้อดีของระบบ

- 1.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถติดตามสถานะงานได้สะดวกขึ้น
- 1.2 ลดระยะเวลาการติดตามงานและขั้นตอนการตรวจสอบบางส่วน
- 1.3 เพิ่มความโปร่งใสในการบริหารจัดการงาน

ข้อจำกัดที่ส่งต่อการพิจารณายกเลิกระบบ

2.1 อัตราการใช้งานต่ำเมื่อเทียบกับต้นทุนการดำเนินงาน

- จากข้อมูลการใช้งานพบว่า มีหน่วยงานและผู้ใช้จริงจำนวนจำกัด และส่วนใหญ่ยังคงใช้ช่องทางการสื่อสารแบบเดิม เช่น อีเมล โทรศัพท์ ระบบภายในหรือแอปพลิเคชันของหน่วยงานตนเอง
- การสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้พบว่า ระบบอาจยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรบางส่วน ส่งผลให้มีการนำไปใช้จริงในระดับต่ำ

2.2 ความซ้ำซ้อนกับระบบอื่นที่มีอยู่แล้ว

- ปัจจุบันมีหลายหน่วยงานใช้ระบบติดตามงานที่พัฒนาขึ้นภายในหรือระบบกลางอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ ERP ระบบบริหารโครงการ ฯลฯ
- การดำเนินงานของระบบ Platform TUN-T (ทันที) และระบบ Chula TUN-JAI (ทันใจ) อาจก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนกับเครื่องมือที่ใช้ในปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานต้องจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติมโดยไม่จำเป็น

2.3 ความท้าทายด้านการบูรณาการข้อมูลและการดูแลระบบ

- ระบบ Chula TUN-JAI ต้องอาศัยการอัปเดตสถานะงานโดยเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งต้องมีผู้รับผิดชอบเฉพาะและหลากหลาย ทำให้บางหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
- การบูรณาการข้อมูลจากระบบอื่นเข้ากับระบบ Platform TUN-T (ทันที) และระบบ Chula TUN-JAI (ทันใจ) ยังมีข้อจำกัด ทำให้ต้องใช้การป้อนข้อมูลด้วยตนเอง (Manual Input) ซึ่งอาจเกิดความล่าช้าและผิดพลาด

2.4 ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล

- ค่าใช้จ่ายในการดูแลระบบและพัฒนาฟีเจอร์เพิ่มเติมอาจไม่คุ้มค่างบประมาณผู้ใช้งานจริง
- ทีมพัฒนาต้องจัดสรรทรัพยากรในการดูแลระบบ ขณะที่การลงทุนกับแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อาจให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าหรือเทียบเท่า

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางดำเนินการต่อเนื่องจากข้อจำกัดข้างต้น จึงเสนอให้ ยุติการใช้งานระบบ Platform TUN-T (ทันที) และระบบ Chula TUN-JAI (ทันใจ) โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้:

- แจ้งให้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ ถึงการยกเลิกระบบ พร้อมให้คำแนะนำเกี่ยวกับแพลตฟอร์มทางเลือกที่สามารถใช้ทดแทน
- กำหนดระยะเวลายกเลิกที่เหมาะสม เพื่อให้หน่วยงานที่ใช้งานอยู่ปรับตัวได้อย่างราบรื่น
- วิเคราะห์และสนับสนุนระบบอื่นที่มีประสิทธิภาพมากกว่า เพื่อให้สามารถติดตามงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน

ดังนั้น ในช่วงปลายปีงบประมาณ 2567 จากสรุปข้อเสนอจากการพิจารณาด้านประสิทธิภาพการใช้งาน ความซ้ำซ้อนของระบบ ต้นทุนการดำเนินงาน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร หน่วยงานขอเสนอให้ยกเลิกการใช้งานโครงการให้บริการระบบ Platform TUN-T (ทันที) และระบบ Chula TUN-JAI (ทันใจ) และสนับสนุนการใช้ระบบที่มีอยู่แล้วภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพต่อไปอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

จากที่กล่าวมาการดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงานมุ่งเป้าประกอบสร้างให้เกิด People Participation Mechanism หรือกลไกการมีส่วนร่วมของประชาคมชาวจุฬาฯ ในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นวงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ในการบริหารจัดการที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ เพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และแสดงถึงการกำกับดูแลในองค์กร (Ethical Leadership & Governance)

วงจรดังกล่าวช่วยให้การดำเนินงานมีระบบ ตรวจสอบได้ และปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง ในขั้นตอนของ Plan หรือการวางแผนนั้น มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตและอื่น ๆ อย่างชัดเจน เช่น นโยบาย No Gift Policy หรือแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาล รวมถึงการประเมินความเสี่ยงในกระบวนการสำคัญ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้งบประมาณ และการบริหารทุนวิจัย/โครงการ เพื่อกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อเข้าสู่ขั้นตอน Do หรือการดำเนินการ มหาวิทยาลัยได้วางแผนจัดอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากร นิสิต และผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งนำมาตรการต่าง ๆ ไปใช้จริง เช่น การบังคับใช้นโยบาย No Gift Policy การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความโปร่งใส เช่น เปิดเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างออนไลน์ การเพิ่มระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ หรือระบบร้องเรียนทุจริตที่เข้าถึงได้ง่ายและหลากหลาย เป็นต้น

ในขั้นตอน Check หรือการตรวจสอบ มีความพยายามติดตามและประเมินผลการดำเนินการ เช่น การประเมินผ่านการประเมิน ITA การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน หรือการตรวจสอบภายใน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพฤติกรรมหรือรับฟังข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ช่องโหว่และประเด็นที่ยังมีความเสี่ยง ต่อมาในขั้นตอน Act หรือการปรับปรุง มหาวิทยาลัยได้นำข้อมูลจากการตรวจสอบมาพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เช่น การปรับปรุงนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงานและการให้บริการ หรือการพัฒนาระบบงานให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น รวมถึงการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทนต่อการทุจริต (Zero Tolerance) ให้เข้มแข็งและต่อเนื่อง วงจร PDCA จึงช่วยเสริมสร้างระบบต่อต้านการทุจริตในมหาวิทยาลัยให้เป็นกลไกที่ยั่งยืน สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณะได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการสร้าง Eco-system ของทุกหน่วยทางสังคมให้โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

อธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1.การให้ความสนใจ (Attention) – Anti-Corruption Knowledge Platform กระบวนการนี้เริ่มจากการดึงความสนใจของบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาการทุจริต ผ่านแพลตฟอร์มที่ให้ความรู้ด้านการต่อต้านคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ข่าวประชาสัมพันธ์ สื่อการเรียนรู้อย่างบทความ งานวิจัย หรือเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจในประเด็นดังกล่าว

2.การสร้างทัศนคติ (Attitude) – Awareness เมื่อผู้คนเริ่มให้ความสนใจแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการปลูกฝังทัศนคติ ให้เกิดความตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับมาตรฐานด้านความโปร่งใส เช่น การร่วมตอบแบบประเมิน IIT/EIT/OIT ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ITA (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและอาจขยายสู่ระดับคณะ/ส่วนงานในอนาคต

3.การลงมือทำ (Action) – Aggregate จากความตระหนักรู้ บุคลากรจะถูกชักนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ โดยมีการขับเคลื่อนของคณะทำงานด้าน ITA หรือนโยบาย No Gift Policy เป็นแรงผลักดัน พร้อมทั้งการจัด

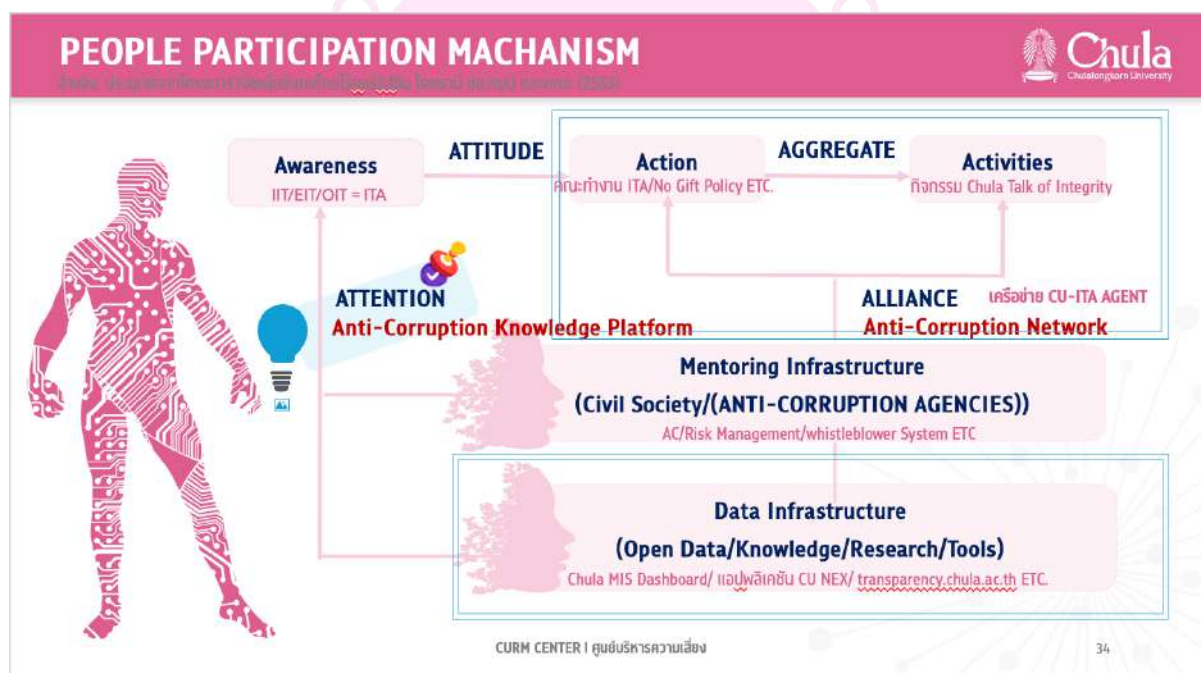
กิจกรรม เช่น Chula Talk of Integrity ตามวาระต่างๆ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างพฤติกรรมเชิงบวก

4. เครือข่ายความร่วมมือ (Alliance) – Anti-Corruption Network เมื่อเริ่มมีการลงมือทำแล้ว สิ่งที่สำคัญต่อไปคือ การสร้างเครือข่าย หรือ Anti-Corruption Network ผ่านเครือข่าย CU-ITA Agent ซึ่งเป็นกลุ่มผู้แทนจากคณะ/ส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัยที่ร่วมกันเผยแพร่แนวทางป้องกันการทุจริตในมหาวิทยาลัยให้ขยายการรับรู้ในวงกว้าง

5. โครงสร้างพื้นฐานสนับสนุน (Infrastructure Support)

- Mentoring Infrastructure ในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน หน่วยงานยังจำเป็นต้องมีโครงสร้างพื้นฐานด้านการให้คำปรึกษา โดยการเชื่อมโยงกับงานภายในอื่นๆ เช่น ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายใน รวมถึงระบบตรวจสอบภายใน หรืออื่น ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น สอดส่องจากภาคประชาสังคมหรือการเข้าร่วมโครงการของหน่วยงานต่อต้านคอร์รัปชันต่าง ๆ อีกทั้งต้องให้การสนับสนุนและพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) และปรับปรุงระบบรับแจ้งเบาะแสหรือแจ้งเรื่องร้องเรียน (Whistleblower System) ซึ่งต้องประเมินประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดให้มีช่องทางร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับการปกปิดข้อมูลความลับ การคุ้มครองผู้ร้องเรียน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบขั้นตอนการดำเนินงาน พร้อมกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนและจริงจังจากฝ่ายบริหาร เป็นต้น
- Data Infrastructure ระบบข้อมูลก็เป็นปัจจัยสำคัญ โดยมีการเปิดเผยข้อมูลแบบ Open Data ผ่านเครื่องมือ เช่น Chula MIS Dashboard, แอปพลิเคชัน CU NEX, transparency.chula.ac.th ซึ่งจะช่วยให้อินโฟการหรือการทำงานของมหาวิทยาลัยมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

รูปภาพที่ 24: โมเดลกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนชาวจุฬาฯ ในการต่อต้านการทุจริต (People Participation Mechanism)



อย่างไรก็ตาม การสร้าง People Participation Mechanism ยังจำเป็นต้องเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่การให้ความรู้ การสร้างทัศนคติ การกระตุ้นให้เกิดการลงมือทำ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสนับสนุนด้วยโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ทั้งหมดนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใสและลดปัญหาการทุจริตในส่วนงาน/หน่วยงาน

รายงานฉบับนี้เน้นการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนำเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ People Participation Mechanism ที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้:

1. การให้ความสนใจ (Attention) และการสร้างทัศนคติ (Attitude): รายงานฯ มีส่วนช่วยในการสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการทุจริตและแนวทางการแก้ไข โดยการเปิดเผยข้อมูลผลการประเมิน ITA และนำเสนอแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรและนิสิตเกิดความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของความโปร่งใส
2. การลงมือทำ (Action): รายงานฯ เสนอมาตรการและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งเป็นแนวทางให้บุคลากรและนิสิตสามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง เช่น การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้โปร่งใส การใช้ระบบ E-Service และการตรวจสอบการใช้งบประมาณ
3. เครือข่ายความร่วมมือ (Alliance): การแต่งตั้งคณะทำงานด้านความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงานระดับมหาวิทยาลัย เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งสามารถต่อยอดไปสู่การสร้างเครือข่ายภายนอกกับภาคประชาสังคมและหน่วยงานต่อต้านการทุจริตได้
4. โครงสร้างพื้นฐานสนับสนุน (Infrastructure Support): รายงานฯ ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลผ่านระบบและช่องทางที่หลากหลาย เช่น Chula MIS Dashboard, แอปพลิเคชัน CU NEX, และ transparency.chula.ac.th ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

โดยสรุป รายงานฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน People Participation Mechanism ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการสร้างความตระหนักรู้ให้แนวทางปฏิบัติ และสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาคมจุฬาฯ ในการต่อต้านการทุจริตและสร้างสังคมที่มีธรรมาภิบาล

ภาคผนวก

- a. ๐34-๐35 รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : <https://pubhtml5.com/ekgdf/bpih/>
- b. ๐14 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล* ครอบคลุมที่บังคับใช้ในปี พ.ศ. 2568
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : <https://www.hrm.chula.ac.th/th/home/human-resource-management-and-development-plan>
- c. ๐19 ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o19_2567.pdf.pdf
- d. ๐23 การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 และ ๐24 รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. 2567 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o23_o24_2568.pdf
- e. ๐25 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o25_2568.pdf
- f. ๐26 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://transparency.chula.ac.th/storage/files/o26_2567.pdf
- g. ๐30 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ ๐31 รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. 2566 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : <https://pubhtml5.com/ekgdf/avrm/>
- h. ๐32 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : https://pubhtml5.com/ekgdf/mkao/#google_vignette
- i. ๐33 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : <https://pubhtml5.com/ekgdf/loit/>



ศูนย์บริหารความเสี่ยง
UNIVERSITY RISK MANAGEMENT CENTER
Chulalongkorn University

ศูนย์บริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 อาคารจามจุรี 2 ชั้น 2 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330



02-218-0267



curiskcenter@gmail.com



transparency.chula.ac.th

