



Chula
Chulalongkorn University



รายงานสรุปผลการดำเนินงานของ
สภามหาวิทยาลัย

ตั้งแต่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

สารจากนายกสภามหาวิทยาลัย

รายงานสรุปผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นการรายงานผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ตลอดระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ นับเป็นช่วงเวลาอันสำคัญที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังคงเผชิญกับสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความท้าทาย ในการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยที่ต้องปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันอันส่งผลกระทบต่อภาพรวม ของมหาวิทยาลัย สำหรับในปีที่ผ่านมา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสถาบันองค์ความรู้ของประเทศจึงได้มีการพัฒนาโครงการวิจัย และพัฒนาวัคซีนโควิด-๑๙ ChulaCov-๑๙ mRNA ขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือแก้ไข สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคในปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตให้กับประเทศชาติ



การปฏิบัติหน้าที่ตลอดระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมาของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ได้มีการดำเนินการในกิจการประจำที่สำคัญอย่างต่อเนื่องตามแผนยุทธศาสตร์ และนโยบาย การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยได้มีการปรับปรุง และแก้ไขระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วน ทั้งในด้านยุทธศาสตร์ แผนงาน การพัฒนากำลังคน งบประมาณ และอื่น ๆ รวมทั้งการพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์เพื่อ การใช้สอยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาคมชาวจุฬาฯ

ในโอกาสการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีของสภาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่ต่อประชาคมชาวจุฬาฯ เพื่อทราบและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผมขอขอบพระคุณกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกท่าน ในความตั้งใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอระลึกด้วยความ ขอบพระคุณอย่างสูงต่อกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิชุดนี้ ที่ได้เสียสละเวลาและทุ่มเท กำลังสติปัญญาในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างสำคัญยิ่ง

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)

นายกสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

ปกหน้าด้านใน สารจากนายกสภามหาวิทยาลัย

๑.	โครงการวิจัยและพัฒनावัดซีนโควิด-๑๙	๑
๒.	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ๑๕ หน่วยบริการประเมิน ปีบัญชี ๒๕๖๔	๓
๓.	ข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๗
๔.	กรอบงบประมาณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐
๕.	แผนกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๑๓
๖.	กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑๖
๗.	การดำเนินงานโครงการพัฒนาพื้นที่เขตพณิชย	๒๐
๘.	รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๔	๒๒
๙.	การแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม	๒๙
๑๐.	การปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๓๐
๑๑.	การเปิด ปิด และปรับปรุงหลักสูตร	๓๒
๑๒.	รายชื่อประกาศและข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๓๕
๑๓.	รายชื่อกรรมการสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๓๘

โครงการวิจัยและพัฒนาวัคซีนโควิด-๑๙

ความก้าวหน้าการผลิตวัคซีนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตามที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้อนุมัติ “โครงการวิจัยและพัฒนาวัคซีนโควิด ๑๙ ChulaCov๑๙ mRNA เพื่อทำการทดสอบทางคลินิกระยะที่สาม และการผลิตเพื่อขึ้นทะเบียนวัคซีนเพื่อใช้ในภาวะฉุกเฉิน” และวัคซีน Baiya Phytopharm (วัคซีนโปรตีนซับยูนิต (Protein Subunit)) คณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นำเสนอความก้าวหน้าการผลิตวัคซีนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนี้



(๑) วัคซีน ChulaCov๑๙ เป็นวัคซีนชนิด mRNA โดยโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาฯ และศูนย์วิจัยวัคซีน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาฯ ได้มีการทดสอบการผลิตวัคซีนให้กับอาสาสมัครผู้ผ่านการคัดกรองที่มีสุขภาพดี อายุระหว่าง ๑๘-๕๕ ปี ในระยะที่ ๑ ไม่พบว่ามีผลข้างเคียงรุนแรงใด ๆ ผลข้างเคียงที่เกิดขึ้นอยู่ในขั้นเล็กน้อยหรือปานกลาง และดีขึ้นภายในเฉลี่ยประมาณหนึ่งถึงสามวัน ประสิทธิภาพพบว่าสามารถกระตุ้นภูมิคุ้มกันชนิดแอนติบอดีได้สูงเทียบเท่ากับวัคซีนเอ็มอาร์เอ็นเอ เช่น Pfizer/BNT และสามารถกระตุ้นแอนติบอดีได้สูงมากในการยับยั้งเชื้อสายพันธุ์ดั้งเดิม

(๒) วัคซีน Baiya Phytopharm โดยบริษัทไบยา ไฟโตฟาร์ม จำกัด (สตาร์ทอัพจุฬาฯ) เป็นวัคซีนชนิดโปรตีนซับยูนิต (Protein Subunit) ซึ่งเป็นการสร้างนวัตกรรมการใช้เซลล์ไบยาสูบในกระบวนการสร้างวัคซีน จากการทดลองวัคซีนในหนูสามารถกระตุ้นภูมิคุ้มกันได้ดีมากและมีความปลอดภัย จึงวางแผนการพัฒนาวัคซีนเป็น ๒ Generation คือ การขยายผลทดลองในมนุษย์ ในระยะที่ ๑ เดือนกันยายน ๒๕๖๔ เพื่อหาขนาดของวัคซีนที่เหมาะสมในการกระตุ้นภูมิคุ้มกัน รวมถึงมีความปลอดภัย เพื่อนำข้อมูลไปใช้กับวัคซีน Generation ที่สอง คือ การปรับสูตรให้สามารถครอบคลุมสายพันธุ์ต่าง ๆ และกระตุ้นภูมิคุ้มกันได้ดีขึ้น

โครงการนี้มีระยะเวลาดำเนินงาน ๑ ปี (ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ ถึง เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕) มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการทดสอบวิจัยในอาสาสมัครระยะที่ ๓ ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อใช้ในการขึ้นทะเบียน และเพื่อผลิตวัคซีนสำหรับทดสอบระยะที่ ๓ และเตรียมการผลิตวัคซีนสำหรับขึ้นทะเบียนเพื่อรับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยการทดสอบวัคซีนโควิด ๑๙ ในมนุษย์ แบ่งเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ เพื่อศึกษาความปลอดภัยและปริมาณวัคซีนที่ใช้ โดยทำการทดสอบวัคซีนในอาสาสมัครจำนวนหลักสิบคน

ระยะที่ ๒ ขยายการทดสอบในอาสาสมัครจำนวนหลักร้อยถึงหลักพันคน เพื่อยืนยันความปลอดภัยและประสิทธิภาพของวัคซีน

ระยะที่ ๓ ทดสอบประสิทธิภาพในการป้องกันการติดเชื้อในอาสาสมัครที่ได้รับวัคซีน และติดตามอาการอันไม่พึงประสงค์โดยเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ได้รับยาหลอก (Placebo-Controlled Trial) ซึ่งต้องทดสอบในอาสาสมัครจำนวนหลายหมื่นคน

โดยหากดำเนินการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่ ๓ และสามารถขึ้นทะเบียนได้เรียบร้อยแล้ว โครงการคาดการณ์ว่าจะสามารถผลิตและส่งมอบวัคซีนให้แก่ประชาชนทั่วไปได้ประมาณ ๑ ล้านโดส

สำหรับนโยบายในการดำเนินงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยคือดำเนินการให้เป็น COVID free หรือ COVID safety และให้ความสำคัญตั้งแต่แรกเริ่ม เช่น การให้วัคซีนแก่นิสิตและบุคลากรในอัตราที่สูงสุด ต่อมาคือการเน้นในเรื่อง Universal Preventing การสวมใส่หน้ากากอนามัย และการทำ Distancing ในพื้นที่ปิดของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดเตรียมสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความเรียบร้อย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีระบบการคัดกรองตนเองในการเข้ามายังอาคารภายในมหาวิทยาลัย และมีแพลตฟอร์ม Line Official Account ตลอดจนเชื่อมโยงไปยังศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วย ทั้งนี้มาตรการที่ได้กล่าวมานั้นสามารถควบคุมการติดต่อไม่ให้แพร่กระจายออกไปในประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ๑๕ หน่วย รับการประเมินปีบัญชี ๒๕๖๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ของสภามหาวิทยาลัย ๑๒ องค์กรกำกับดูแลกิจการ อธิการบดี และหัวหน้าส่วนงาน คณะกรรมการติดตามและประเมินผลได้ทำการประเมินผลตามหลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกระบวนการประเมินผลยังคงมีความละเอียด เข้มข้น จริงจัง มีความเป็นมาตรฐาน สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดกระบวนการติดตามและประเมินผล เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ บัดนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของ ๑) สภามหาวิทยาลัย และ ๑๒ องค์กรกำกับดูแล ๒) อธิการบดี และ ๓) หัวหน้าส่วนงาน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และในการประชุม ครั้งที่ ๘๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัย และ ๑๒ องค์กรกำกับดูแลกิจการ

องค์กรกำกับดูแลกิจการ ๑๒ องค์กร ประกอบด้วย คณะกรรมการนโยบายการเงิน สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะกรรมการนโยบายวิชาการ คณะกรรมการนโยบายการพัฒนานิสิต คณะกรรมการกิจการ สภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการติดตามและประเมินผล คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง คณะผู้คณาจารย์ สภาคณาจารย์ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการจัดการทรัพย์สิน และคณะกรรมการนโยบายวิจัยและนวัตกรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแต่ละหน่วยรับการประเมินเป็นการประเมินตนเอง โดยมีหัวข้อประเมิน ๓ หัวข้อหลัก แต่จะมีการปรับรายละเอียดในหัวข้อย่อยตามที่ คณะกรรมการแต่ละหน่วยเสนอ หัวข้อหลัก ๓ หัวข้อ ประกอบด้วย ๑) ประเมินการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการในภาพรวม ๒) ประเมินตนเองในการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการ และ ๓) ประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับคะแนนของการประเมินมี ทั้งหมด ๕ ระดับ คือ คะแนนเฉลี่ยเต็ม ๕ คะแนน (ดีเยี่ยม = ๕ คะแนน ดีมาก = ๔ คะแนน ดี = ๓ คะแนน พอใช้ = ๒ คะแนน ต้องปรับปรุง = ๑ คะแนน)

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔ สภามหาวิทยาลัย มีผลการประเมิน ๔.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับ “ดีมาก” ถึง “ดีเยี่ยม” ส่วนองค์กรกำกับดูแล ๑๒ องค์กร มีผลการประเมิน ตั้งแต่ ๓.๙๗ คะแนน ถึง ๔.๙๒ คะแนน อยู่ในระดับ “ดีมาก” ถึง “ดีเยี่ยม” จำนวน ๑๑ องค์กร และอยู่ในระดับ “ดี” ถึง “ดีมาก” จำนวน ๑ องค์กร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

คณะกรรมการติดตามและประเมินผล ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ตามกระบวนการติดตามและประเมินผล และคู่มือที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินด้านบริหารจัดการ (Management Performance) คิดเป็นร้อยละ ๗๐ และด้านสมรรถนะ (Competency) คิดเป็นร้อยละ ๓๐ กระบวนการติดตามและประเมินผล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีดังนี้

(๑) อธิการบดีจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) เสนอต่อคณะกรรมการติดตามและประเมินผล โดยใช้ข้อมูลกลางการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นฐานผ่านองค์ประกอบหลัก ๒ มิติ คือ มิติด้านบริหารจัดการ (Management Performance) คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วยตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และมิติด้านสมรรถนะ (Competency) คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะหลัก

(๒) คณะกรรมการติดตามและประเมินผล รับทราบผลการประเมินตนเองของอธิการบดี (SAR) เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

สรุปผลการประเมินอธิการบดีรวมทั้ง ๒ ส่วน

(๑) ส่วนที่ ๑ ด้านบริหารจัดการ ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนนประเมินเต็ม ๕ คะแนน ตามผลลัพธ์ ๕ เป้ารวม คือ ๑) เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัย ผลงานวิชาการ คุณภาพสูง (๑ KPI) มีน้ำหนัก ร้อยละ ๒๕ คะแนนประเมิน ๕.๐๐ คะแนน ๒) ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม (๑ KPI) มีน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ คะแนนประเมิน ๕.๐๐ คะแนน ๓) พัฒนาชุมชน และสังคมเพื่อความยั่งยืน (๑ KPI) มีน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ คะแนนประเมิน ๕.๐๐ คะแนน ๔) นิสิต บุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (๒ KPIs) มีน้ำหนัก ร้อยละ ๒๕ คะแนนประเมิน ๕.๐๐ คะแนน และ ๕) นิสิต บุคลากรประสบความสำเร็จระดับสากล มีส่วนร่วมระดับโลกและร่วมแก้ปัญหาโลกพร้อมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ (๒ KPIs) มีน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ คะแนนประเมิน ๕.๐๐ คะแนน

(๒) ส่วนที่ ๒ ด้านสมรรถนะ ได้คะแนนประเมินถ่วงน้ำหนักตามสมรรถนะ ๕ ด้าน ๔.๕๔ จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน คือ ๑) ภาวะผู้นำ คำน้ำหนักร้อยละ ๒๐ คะแนนประเมิน ๔.๖๖ คะแนน

๒) การวางแผนยุทธศาสตร์ และการนำยุทธศาสตร์ที่สำคัญไปปฏิบัติ คำนวณหน้ากระดาษ ๒๕ คะแนน ประเมิน ๔.๐๐ คะแนน ๓) ความคิดริเริ่มและพันธสัญญา มีคำนวณหน้ากระดาษ ๑๕ คะแนน ประเมิน ๔.๖๖ คะแนน ๔) การตัดสินใจ มีคำนวณหน้ากระดาษ ๒๕ คะแนน ประเมิน ๔.๓๓ คะแนน และ ๕) คุณภาพในการบริหารองค์กรและการทำงานเป็นทีม คำนวณหน้ากระดาษ ๑๕ คะแนน ประเมิน ๔.๑๑ คะแนน

ทั้งนี้ สรุปภาพรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้คะแนน ๔.๘๖ คะแนน เทียบเกณฑ์การให้คะแนนอยู่ระหว่างระดับ “ดีมาก” กับระดับ “ดีเยี่ยม”

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานมีโครงสร้างการประเมินและกระบวนการติดตามและประเมินผล ดังนี้

(๑) หัวหน้าส่วนงาน จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) โดยใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี (ปีงบประมาณ) ๒๕๖๔ เป็นฐานผ่านองค์ประกอบหลัก ๒ มิติ คือ มิติด้านการปฏิบัติงานบริหารจัดการ (Management Performance) คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ เป็นตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และส่วนที่ ๒ เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และมิติด้านสมรรถนะ (Competency) ประกอบไปด้วย ๕ สมรรถนะหลัก คิดเป็นร้อยละ ๓๐

(๒) อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีและผู้อำนวยการส่วนงานจำนวน ๔ ชุด จัดกลุ่มตามลักษณะของภารกิจ คือ ๑) กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ๒) กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ๓) กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และ ๔) กลุ่มสำนักงาน โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ (รองอธิการบดี) กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) เลขานุการ (ผู้ช่วยอธิการบดี) และผู้ช่วยเลขานุการ (ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง)

(๓) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ทำการวิเคราะห์ถ่วงถ่วงผลการประเมินการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน โดยใช้ข้อมูลตามมิติของการประเมิน ประกอบด้วย ๑) มิติด้านการปฏิบัติงานบริหารจัดการ (Management Performance) ใช้ข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการที่เป็นตัวชี้วัดของคณะ สถาบันและสำนักงาน และข้อมูลผลผลิตภาพ (Productivity) ที่สะท้อนประสิทธิภาพในการดำเนินงานของส่วนงานโดยเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ส่วนงานมี (ใช้เฉพาะกับกลุ่มคณะและสถาบัน) ๒) มิติด้านสมรรถนะ (Competency) ประกอบไปด้วย ๕ สมรรถนะหลัก ใช้ข้อมูลจากผลการประเมินตนเองของหัวหน้าส่วนงาน SAR และผลการประเมินจากความเห็นของ

คณะกรรมการบริหารส่วนงาน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ แต่ละชุดสรุปผลการประเมิน พร้อมให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะ เพื่อรายงานผลการประเมินต่ออธิการบดี

(๔) อธิการบดีดำเนินการประเมินยืนยัน CAR และเสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผล พิจารณาเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ แต่ละชุดได้สรุปผลการประเมินของแต่ละกลุ่มสาขา เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย โดยรายละเอียดมีดังนี้

๑) กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน จำนวน ๙ ส่วนงาน (๘ คณะ ๑ วิทยาลัย) ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะจิตวิทยา คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ การกีฬา และวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีมากถึงดีเยี่ยม” จำนวน ๘ คน ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีถึงดีมาก” จำนวน ๑ คน

๒) กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ประกอบด้วย คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน จำนวน ๙ ส่วนงาน (๓ คณะ ๑ วิทยาลัย ๕ สถาบัน) ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรม พันธุศาสตร์ สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม สถาบันวิจัยพลังงาน สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ และสถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีมากถึงดีเยี่ยม” จำนวน ๙ คน

๓) กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน จำนวน ๑๗ ส่วนงาน (๘ คณะ ๑ วิทยาลัย ๑ สำนักวิชา ๖ สถาบัน และ ๑ ส่วนงานเทียบเท่าคณะ) ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี คณะอักษรศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร สถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยสังคม สถาบันไทยศึกษา สถาบันการขนส่ง สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันภาษา และบัณฑิตวิทยาลัย ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีมากถึงดีเยี่ยม” จำนวน ๑๖ คน ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีถึงดีมาก” จำนวน ๑ คน

๔) กลุ่มสำนักงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงาน จำนวน ๓ ส่วนงาน ได้แก่ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานการทะเบียน และสำนักงานวิทยทรัพยากร ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีมากถึงดีเยี่ยม” จำนวน ๓ คน

ข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

คณะกรรมการติดตามและประเมินผล ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ร่วมกับอธิการบดี ได้ข้อสรุปร่วมกันถึง “ข้อตกลงตัวชี้วัด (KPI) การปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖” ซึ่งกำหนดตัวชี้วัด ๗ ตัว ภายใต้อำเภอ ๕ เป้าหมายร่วมที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยไว้ มีการบรรยายละเอียดของตัวชี้วัดให้ชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้นตามที่ระบุใน “แบบแสดงข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖” ดังนี้

(๑) ปรับปรุง KPI ของเป้าหมายร่วมที่ ๓: ร้อยละของโครงการพัฒนาชุมชนที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการและตอบโจทย์ THE SDGs พร้อมทั้งเกิดงานวิจัย (The Scope of the Metric Papers relevant to SDG) จากเดิม ร้อยละของโครงการพัฒนาชุมชนที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการและตอบโจทย์ THE SDGs และปรับค่าเป้าหมายเป็นมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕๐ จากเดิม มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๗๐ เนื่องจากบางโครงการอาจไม่สามารถทำเป็นผลงานวิจัยตีพิมพ์ มุ่งสนับสนุน Research University That Teaches โดยพิจารณาจากผลงานตีพิมพ์ออกมาจริง

(๒) ปรับปรุงค่าเป้าหมายของเป้าหมายร่วมที่ ๔: นิสิต บุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ จากเดิม นิสิต บุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (TH+Inter) และค่าเป้าหมายใช้ระบบการวัดแบบ CUDSON Scoring (ชี้วัดขีดความสามารถในมิติต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น) โดยนิสิตมากกว่าร้อยละ ๘๐ ต้องมีระดับผลประเมินสูงขึ้น (๘๐, ๗๕, ๗๐, ๖๕, ๖๐) และจำนวนผู้เรียนที่สนใจและเข้ามาใช้ประโยชน์จากทุก Platform การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐ (จากฐานปี ๒๕๖๕ (๑๐๐, ๙๐, ๘๐, ๗๐, ๖๐))

(๓) ปรับปรุงค่าเป้าหมายของเป้าหมายร่วมที่ ๕: นิสิต บุคลากรประสบความสำเร็จระดับสากล มีส่วนร่วมระดับโลกและร่วมแก้ปัญหาโลกพร้อมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ มี ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑) KPI ๕.๑ จำนวนนิสิตต่างชาติเพิ่มขึ้น โดยค่าเป้าหมายปรับใช้มาตรฐานวัดด้วย FTE เช่นเดียวกับสากล (QS) มีเป้าหมายใหม่คือ มีจำนวนนิสิตต่างชาติในปี ๒๕๖๕: ๑,๑๘๓ คน ในปี ๒๕๖๖: ๑,๔๕๕ คน ในปี ๒๕๖๗: ๑,๗๒๖ คน ตั้งเป้าจาก International Student มากกว่าร้อยละ ๕ เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน

๒) KPI ๕.๒ จำนวนบุคลากรต่างชาติสายวิชาการเพิ่มขึ้น โดยค่าเป้าหมายปรับใช้มาตรฐานวัดด้วย FTE เช่นเดียวกับสากล (QS) นับทั้งอาจารย์ นักวิจัย และ Postdoc โดยมีเป้าหมายใหม่คือ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติ สายวิชาการในปี ๒๕๖๕: ๒๔๐ คน ในปี ๒๕๖๖: ๒๘๘ คน ในปี ๒๕๖๗: ๓๓๖ คน ตั้งเป้าจาก International Faculty มากกว่าร้อยละ ๑๐

(๔) ปรับแก้เป้าร่วมที่ ๒: ผลิดงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม โดยรวม KPI ที่ ๒.๒ มีรายรับจากงานนวัตกรรมร่วมกับเงินทุนสนับสนุนงานนวัตกรรมจากแหล่งภายนอก และ KPI ที่ ๒.๓ มูลค่ารวมของทุนและการสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เนื่องจากสามารถนำ KPI เสนอเป็น KPI ๒.๒ รายได้จากงานวิจัยที่มาจากแหล่งทุนภายนอก และรายได้จากงานนวัตกรรม ร่วมกับเงินทุนสนับสนุนงานนวัตกรรม

สำหรับรายละเอียดข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และในการประชุมครั้งที่ ๘๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานเป็น ๕ เป้าร่วม ดังนี้

(๑) เป้าร่วมที่ ๑ เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัย ผลงานวิชาการ คุณภาพสูง มีค่าน้ำหนักร้อยละ ๒๕ และมี ๑ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๑.๑ จำนวน Citation ต่อ publication โดยมีเป้าหมายใน ปี ๒๕๖๖ หากมีสัดส่วนจำนวน Citation ต่อ publication เป็น ๘.๒ เท่ากับ ๕ คะแนน ๘.๐ เท่ากับ ๔ คะแนน ๗.๘ เท่ากับ ๓ คะแนน ๗.๖ เท่ากับ ๒ คะแนน และ ๗.๔ เท่ากับ ๑ คะแนน

(๒) เป้าร่วมที่ ๒ ผลิดงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ และมี ๒ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๒.๑ มีธุรกิจนวัตกรรมที่มีมูลค่าตลาดรวมหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า ๑ หมื่นล้านบาท โดยมีสัดส่วนร้อยละ ๒๕ จากงานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาฯ มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ร้อยละ ๑๐ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ มีมูลค่า ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๕ คะแนน ๑๙,๕๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๔ คะแนน ๑๙,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๓ คะแนน ๑๘,๕๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๒ คะแนน ๑๘,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๑ คะแนน

- KPI ๒.๒ รายได้จากงานวิจัยที่มาจากแหล่งทุนภายนอก และรายได้จากงานนวัตกรรม ร่วมกับเงินทุนสนับสนุนงานนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดร้อยละ ๕ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ มีรายได้มูลค่า ๑,๕๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๕ คะแนน ๑,๔๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๔ คะแนน

๑,๓๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๓ คะแนน ๑,๒๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๒ คะแนน และ ๑,๑๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๑ คะแนน

(๓) เป้าร่วมที่ ๓ พัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อความยั่งยืน มีค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๕ และมี ๑ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๓.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาชุมชนที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการและตอบ โจทย์ THE SDGs พร้อมทั้งเกิดงานวิจัย (The Scope of the Metric Papers Relevant to SDG) โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ มีร้อยละของโครงการมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕๐ และมี National Partnerships เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน (ลดเหลือร้อยละ ๕๐ เนื่องจากบางโครงการอาจไม่สามารถทำเป็นผลงานวิจัยตีพิมพ์มุ่งสนับสนุน Research University That Teachers โดยพิจารณาจากผลงานตีพิมพ์ออกมาจริง)

(๔) เป้าร่วมที่ ๔ นิสิต บุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๕ และมี ๒ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๔.๑ นิสิตมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอกทั้งใน และต่างประเทศ และมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ โดยใช้ CUDSON Scoring เป็นตัวชี้วัดขีดความสามารถ ในมิติต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น โดยนิสิตมากกว่าร้อยละ ๘๐ ต้องมีระดับผลประเมินสูงขึ้น (๘๐, ๗๕, ๗๐, ๖๕, ๖๐) และจำนวนผู้เรียนที่สนใจและเข้ามาใช้ประโยชน์จากทุก Platform การเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐ (จากฐานปี ๒๕๖๕ (๑๐๐, ๙๐, ๘๐, ๗๐, ๖๐))

- KPI ๔.๒ บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๗๐ (ทั้ง off & on campus) เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน และต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน

(๕) เป้าร่วมที่ ๕ นิสิต บุคลากรประสบความสำเร็จระดับสากล มีส่วนร่วมระดับโลกและ ร่วมแก้ปัญหาโลกพร้อมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ มีค่าน้ำหนักร้อยละ ๒๐ และมี ๒ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๕.๑ จำนวนนิสิตต่างชาติเพิ่มขึ้น และตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ โดยปรับใช้ มาตรฐานวัดด้วย FTE เช่นเดียวกับสากล (QS) มีเป้าหมายใหม่คือ มีจำนวนนิสิตต่างชาติในปี ๒๕๖๕:

๑,๑๘๓ คน ในปี ๒๕๖๖: ๑,๔๕๕ คน ในปี ๒๕๖๗: ๑,๗๒๖ คน ตั้งเป้าจาก International Student มากกว่าร้อยละ ๕ เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน และต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน

- KPI ๕.๒ จำนวนบุคลากรต่างชาติสายวิชาการเพิ่มขึ้น และตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ โดยปรับใช้มาตรฐานวัดด้วย FTE เช่นเดียวกับสากล (QS) นับทั้งอาจารย์ นักวิจัย และ Postdoc โดยมีเป้าหมายใหม่ คือ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติ สายวิชาการในปี ๒๐๒๒: ๒๔๐ คน ในปี ๒๐๒๓: ๒๘๘ คน และในปี ๒๐๒๔: ๓๓๖ คน ตั้งเป้าจาก International Faculty มากกว่าร้อยละ ๑๐

กรอบงบประมาณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๔ การงบประมาณ ข้อ ๒๖ ที่กำหนดให้จัดทำงบประมาณแบบวางแผน แผนงาน (PPBS: Planning Programming Budgeting System) โดยมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติงานประจำปีเป็นแผนงานหลักประกอบการอนุมัติและจัดสรรงบประมาณ ในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ กรณีเงินอุดหนุนทั่วไปที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล โดยกำหนดยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนปฏิรูปประเทศ รวมทั้งแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นพลังสำคัญในการสนับสนุนให้เศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และมีเสถียรภาพสามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ โดยจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นรายปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยได้จัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ โดยมีระบบงบประมาณแบบวางแผนเป็นพื้นฐานของการดำเนินงาน

หลักการจัดทำงบประมาณรายจ่ายจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ก. การจัดทำงบประมาณเน้นกระบวนการผสมผสานในหลักการและวิธีการของระบบงบประมาณแบบวางแผน แผนงาน (PPBS: Planning Programming Budgeting System) และระบบงบประมาณภาครัฐ (มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPBB: Strategic Performance Based Budgeting))

ข. การจัดสรรงบประมาณจะสนับสนุนงานและโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ และจัดสรรงบประมาณเพื่อผลักดันและขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยใน ๔ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักที่กระชับ ชัดเจน และเน้นการนำพาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมชั้นนำ

ค. จัดทำงบประมาณยอดวงเงินรวม (Consolidated Budget) เตรียมวงเงินงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ รวมทั้งเพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรของมหาวิทยาลัยสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ตรงจุดหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) Future Leaders ๒) Impactful Research and Innovation และ ๓) Sustainable อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ลดความซ้ำซ้อน และลดความสูญเปล่าในการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่สามารถแสดงผลผลิตที่ชัดเจน โครงการยุทธศาสตร์จะต้องวัดความคุ้มค่า (ROI) ได้ และลดการพึ่งพาเทคโนโลยีราคาสูงจากต่างประเทศ

ง. ให้ความสำคัญต่อการจัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF: Medium Terms Expenditure Framework) มากำกับพิจารณาอนุมัติโครงการเพื่อประมาณความสามารถด้านกำลังเงินของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

จ. เน้นความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน โดยเป็นผู้ที่พร้อมทำงาน และมีความพร้อมรับการตรวจสอบผลงานตามเงื่อนไขที่มีความเห็นพ้องกันเป็นการล่วงหน้า

ฉ. นำระบบการจัดการทรัพยากรมหาวิทยาลัย (CU-ERP: Chulalongkorn University Enterprise Resource Planning) มาใช้ในขั้นตอนการเตรียมข้อมูลประมาณการรายรับ ประมาณการรายจ่ายของการงบประมาณแบบวางแผนงานที่กำหนดตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ. ๒๕๖๑

ประมาณการรายรับและกรอบประมาณการรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

(๑) ประมาณการรายรับ งบประมาณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้น ๑๖,๙๕๗ ล้านบาท เพิ่มจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๑ จำแนกเป็นกรอบจากงบประมาณเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล และกรอบจากงบประมาณเงินรายได้จากการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย คิดเป็นสัดส่วนประมาณการรายรับจากงบประมาณเงินอุดหนุนฯ รับผิดชอบจากรัฐบาล : งบประมาณเงินรายได้ฯ เท่ากับ ๓๐: ๗๐ คือ

(๑.๑) ประมวลการรายรับจากงบประมาณเงินอุดหนุนฯ รั้งจัดสรรจากรัฐบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็น ๕,๐๕๒ ล้านบาท ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นวงเงินงบประมาณเงินอุดหนุนฯ ภาพรวมทั้งหมดที่มหาวิทยาลัย คาดการณ์ ณ ปัจจุบันว่าจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔))

(๑.๒) ประมวลการรายรับจากงบประมาณเงินรายได้จากการดำเนินกิจการของ มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๑,๙๐๕ ล้านบาท (ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒ ประกอบด้วยรายการหลัก คือ ค่าธรรมเนียม การศึกษา เงินผลประโยชน์ รายได้สุทธิจากการจัดการทรัพย์สิน รายได้จากการวิจัยจากแหล่งทุน ภายนอกเงินรายได้จากการให้บริการทางวิชาการ เงินนำส่งจากวิสาหกิจ เงินบริจาค รายได้อื่นและ ค่าบำรุงสถานที่ และทรัพย์สินทางปัญญา

ทั้งนี้ วงเงินประมวลการรายรับข้างต้น มหาวิทยาลัยได้พิจารณาคาดการณ์ความเสี่ยง ทั้งหมด โดยคำนึงถึงสถานการณ์ของโลกที่ได้เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ซึ่งมีผลต่อรายรับจริงที่ปรับลดลงตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นมา รวมทั้งพิจารณาแนวทางแสวงหารายได้จากรูปแบบ New Normal ที่มหาวิทยาลัยดำเนินการด้วยแล้ว

กรอบประมวลการรายจ่าย งบประมาณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เป็นการเตรียมกรอบวงเงินเพื่อรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ และ ยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗)

(๑) นโยบายการจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑) จัดสรรเพื่อสนับสนุนนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ และเพื่อการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ รวมทั้งสนับสนุนโครงการแผนพัฒนา วิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒”

๑.๒) จัดสรรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ประกอบด้วยงบประมาณ รายจ่ายประจำผูกพันที่ต้องจ่าย และงบประมาณเพื่อพัฒนางานประจำ)

(๒) กรอบประมาณการรายจ่ายของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากการประมาณการรายรับทั้งสิ้น ๑๖,๙๕๗ ล้านบาท มีกรอบประมาณการรายจ่าย จำแนกตามประเภทงบประมาณ คิดเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำผูกพันที่ต้องจ่าย ร้อยละ ๓๖ งบประมาณเพื่อพัฒนางานประจำ ร้อยละ ๓๐ งบประมาณยุทธศาสตร์ ร้อยละ ๓๔

สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๔๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบกรอบงบประมาณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๔ ข้อ ๒๗

แผนกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๓๔ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการแผนระยะยาว ให้ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๑ ปี โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ นั้น ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา บริษัท ฮิวแมน อินเทลเลคชวล แมเนจเม้นท์ จำกัด ได้ดำเนินการโครงการวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่ นับตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการสื่อสาร และดำเนินการเพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ รวมจำนวน ๗๔ ส่วนงาน โดยได้รายงานความคืบหน้าโครงการต่อสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ และได้นำเสนอแผนกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และข้อเสนอเชิงนโยบายการดำเนินการระหว่างการเปลี่ยนผ่าน (Transition) ต่อคณะกรรมการนโยบายบุคคลกร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ประชุมคณะบดี และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยมีข้อสรุปเรื่องการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังใหม่ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับกรอบอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

(๑) การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณา ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านงานยุทธศาสตร์ (Strategic based) ด้านงบประมาณ (Financial based) และด้านภาระงาน (Job based) และตอบโจทย์ Research University that Teaches ของมหาวิทยาลัย โดยกรอบอัตรากำลังที่ขอใหม่อนุมัติในเบื้องต้นตามความจำเป็นนั้น ต้องสะท้อนผลลัพธ์ตามแผนงานของส่วนงาน โดยมีกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๖๓๔ อัตรา แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน ๔๐๕ อัตรา และสายปฏิบัติการ จำนวน ๒๒๙ อัตรา ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายของส่วนงาน และอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนการบริหารกรอบอัตรากำลัง ดังนั้น อาจมีการทบทวนกรอบอัตรากำลังอีกครั้งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

(๒) ข้อเสนอเชิงนโยบายการดำเนินการระหว่างเปลี่ยนผ่าน (Transition)

(๒.๑) แนวทางการดำเนินการสายวิชาการ

๑) การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังว่าง: กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ส่วนงานสามารถบริหารจัดการบรรจุจ้างภายในกรอบเวลา หากยังไม่สามารถบรรจุได้มหาวิทยาลัยจะนำมาบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง โดยเฉพาะกรอบอัตรากำลังเงินอุดหนุน เพื่อการบริหารจัดการงบประมาณแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒) การรับ High Performer เข้ามาทำงาน: ส่วนงานสามารถรับบุคคลที่มีประสบการณ์สูงและมีผลงานทางวิชาการ เพื่อร่วมกันผลักดันผลงานวิจัย (Publication) และงานด้านอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าตอบแทนตาม Performance และผลผลิตทางด้านวิชาการ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒.๒) แนวทางการดำเนินการสายปฏิบัติการ

๑) มาตรการ Right Sizing: สัดส่วนสายวิชาการต่อสายปฏิบัติการ ประมาณ ๑: ๑

๒) การจ้างงานรูปแบบใหม่ (พนักงานส่วนงาน): โดยพนักงานรูปแบบใหม่นี้ จะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการจ้างงาน ควบคุมค่าใช้จ่ายและเป็นรูปแบบในการรองรับการเปลี่ยนผ่านรูปแบบการจ้างงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอัตรากำลังที่มีลักษณะเป็นงานเฉพาะด้าน โดยที่ส่วนงานจะจ้างงานเป็นสัญญาจ้างระยะสั้นในรูปแบบ “พนักงานส่วนงาน”

๓) การดำเนินงาน Shared Service/Shared Value: ด้านงานบัญชี งานการเงิน งานพัสดุ งานบุคคล งานกายภาพ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามดูแลให้ ๔ ส่วนงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำ Shared Service จะเป็นตัวเร่งให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการทำงาน

๔) การบริหาร Outsourcing กลุ่มแรงงาน: เป็นการ “บริหารสัญญา” แทนการบริหารแบบเดิม ซึ่งเป็นการ “บริหารบุคคล” ทำให้เพิ่มความยืดหยุ่นในการเพิ่มและลดปริมาณคน ควบคุมค่าใช้จ่าย และรักษามาตรฐานของการบริการ ทั้งนี้ งานที่มีลักษณะเฉพาะ ส่วนงานอาจเลือกใช้วิธีการจ้างแบบ “พนักงานส่วนงาน” ได้ตามความเหมาะสม

๕) การ Spin-off บางหน่วยงานให้เป็น Service Delivery Unit: ในกรณีของโรงพยาบาลคณะทันตแพทยศาสตร์ และโรงพยาบาลสัตว์เล็ก คณะสัตวแพทยศาสตร์ อยู่ระหว่างการดำเนินการพิจารณากำหนด

ปัจจุบันมีแผนและข้อพิจารณาเชิงนโยบายเพื่อนำไปสู่การปรับอัตราค่าจ้างใหม่ (๒๕๖๖-๒๕๗๐) ดังนี้

(๑) การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างเพื่อผลักดันเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ โดยเพิ่มอัตราค่าจ้างสาย A อาจารย์ นักวิจัย เพิ่มความยืดหยุ่นในการว่าจ้างบุคลากรสาย A เช่น อาจารย์ Part Time หรือ Virtual Professor มีระบบการจ้างงานแบบคล่องตัวด้วยการจ้างงานระยะสั้น-กลาง แบบ “พนักงานส่วนงาน” สำหรับกรอบอัตราว่างในตำแหน่งงานที่มีการซ้อนทับกับ Shared Services ควรให้ชะลอการรับ

(๒) การปรับลดอัตราจากการควมรวมงานเมื่อเกษียณอายุ และขยายผลการทำงาน Shared Services เพื่อช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงาน ปรับลดอัตราค่าจ้างอันเนื่องจากการปรับปรุงกระบวนการงาน ๔ Functions ได้แก่ งานบัญชี การเงิน พัสดุ บุคคล กายภาพ IT และปรับลดอัตราค่าจ้างงานในลักษณะ Office Admin Support โดยการควมรวมงานเมื่อมีการเกษียณอายุในระดับ P๘ และ P๗

(๓) เปลี่ยนรูปแบบการว่าจ้าง งานใช้แรงงาน การบริการทั่วไป (P๙) โดยมีวิธีการ ๓ รูปแบบ คือ ๑) บริหารจัดการโดย Outsources ทั้งหมดในคราวเดียว ๒) Outsources เป็นส่วนใหญ่ โดยบริหารจัดการ Outsources ตามตำแหน่งที่ตกลงร่วมกัน สำหรับผู้ที่ยังไม่ประสงค์จะลาออก ให้ว่าจ้างตามเดิมจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเกษียณอายุ และ ๓) เกษียณอายุและหมดสัญญาจ้าง โดยให้บริหารจัดการ Outsources ตามกำหนดระยะเวลาเมื่อครบเกษียณอายุหรือหมดสัญญาจ้าง

แนวทางการพิจารณากรอบอัตราค่าจ้างจากส่วนงาน

(๑) สายวิชาการ ต้องตอบโจทย์ Research University that Teaches พิจารณาตามผลลัพธ์ ๓ ด้าน คือ ๑) แผนงานของส่วนงานโดยให้ Commitment ผลงานวิจัย Publication ๒) ประสิทธิภาพการวิจัยของส่วนงาน และ ๓) Research Faculty ชาวต่างชาติ

(๒) สายปฏิบัติการ ต้องตอบโจทย์ Research University that Teaches กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนงานวิจัย กลุ่ม Academic Related พิจารณาปรับกรอบอัตราค่าจ้าง โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่มีลักษณะ Shared Services & Outsourcing พิจารณาการจ้างรูปแบบใหม่ที่มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น และตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (Build Buy Borrow) และใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภาระงาน

ข้อพิจารณาอื่น ๆ ในเชิงนโยบาย

(๑) สายวิชาการ A การปรับปรุงประสิทธิภาพและกระชับอัตราค่าจ้าง มอบเป้าหมายการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และใช้เทคโนโลยีติดตามสถานะ กำหนดเป้าหมายที่เข้มข้น สำหรับบุคลากรใหม่ สาย A เพิ่มแนวทางการใช้อาจารย์ Part-time และการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้าง สามารถปรับเพิ่มตราบเท่าที่หน่วยงานมีผลลัพธ์ที่ชัดเจน งบประมาณในการว่าจ้างบุคลากรใหม่ให้ใช้งบประมาณของส่วนงานเป็นหลัก และปรับการยึดกรอบอัตราค่าจ้างสายวิชาการหมวดเงินอุดหนุนเป็นกรอบประจำ

(๒) สายปฏิบัติการ P การปรับปรุงประสิทธิภาพและกระชับอัตรากำลัง โดยปรับลดอัตรานบุคลากรในลักษณะงาน Office Admin Support ขยายผล Shared Services เพื่อเป็นตัวเร่งการปรับปรุงประสิทธิภาพและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เปลี่ยนรูปแบบการว่าจ้างงานใช้แรงงาน การบริการทั่วไป ไปสู่ Outsourcing กำหนดรูปแบบการจ้างงานใหม่ ได้แก่ พนักงานส่วนงาน จัดทำแผน Performance Improvement Plan และการปรับเพิ่มอัตรากำลังให้ปรับเพิ่มอัตราในกลุ่มที่สนับสนุน ยุทธศาสตร์โดยตรง การขออัตราในตำแหน่ง Shared Services ให้ชะลอไปก่อน อัตรากำลังที่มีลักษณะเป็นงานเฉพาะด้านให้ส่วนงานจ้างเป็นสัญญาจ้างระยะสั้น-กลางในรูปแบบ “พนักงานส่วนงาน”

ทั้งนี้ การบริหารอัตรากำลังควรทบทวนกรอบอัตรากำลังเป็นประจำทุก ๑-๒ ปี และควรเปิดให้มีการรับผู้มีประสบการณ์สูง (Mid-Career) เพื่อให้การกำหนดแผนอัตรากำลังดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรปรับปรุงระบบงานอื่น ๆ ให้สอดคล้องกันด้วย

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณา และอนุมัติแผนกรอบอัตรากำลัง ๕ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และเห็นชอบในหลักการ ข้อเสนอเชิงนโยบายการดำเนินการระหว่างการเปลี่ยนผ่าน (Transition) การบริหารจัดการกรอบอัตราร่าง/ อัตราเกษียณ รูปแบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ “พนักงานส่วนงาน” การบริหารจัดการ Shared Service/Shared Value การบริหารจัดการ Outsourcing การบริหารการจ้างงานผู้มีความสามารถสูง (High Performer) เช่น Research Faculty/อาจารย์พิเศษ/Inter Faculty Staff

กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความ โปร่งใส และตรวจสอบได้เป็นสำคัญในการบริหารงาน และเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการกำกับความเสี่ยงได้นำเสนอกรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อพิจารณา ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ สรุปรายงานผลการบริหารความเสี่ยงของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และส่วนที่ ๒ คือ กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับ องค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ สรุปรายงานผลการบริหารความเสี่ยง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

รายงานผลการบริหารความเสี่ยงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีจำนวนประเด็นความเสี่ยงทั้งสิ้น ๗ ประเด็น โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ ประเภทที่มีความเสี่ยงลดลง ประเภทที่มีความเสี่ยงคงเดิม และประเภทที่มีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น ดังนี้

(๑) ประเด็นความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงลดลง จำนวน ๒ ประเด็น คือ

(๑.๑) ST-๐๑ รูปแบบพันธกิจไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (Business Model) เนื่องจากวางกลยุทธ์เพื่อปรับมหาวิทยาลัยสู่การเป็น Research University that Teaches

(๑.๒) OP-๐๒ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ ความไม่เสถียรของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security & IT Instability)

(๒) ประเด็นความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงคงเดิม จำนวน ๔ ประเด็น คือ

(๒.๑) ST-๐๒ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบริหารไม่อาจผลักดันไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมาย (Governance & Management Structure)

(๒.๒) OP-๐๑ ขาดการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

(๒.๓) CO-๐๑ ขาดตระหนักในการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างครบถ้วน ระเบียบและข้อบังคับไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๒.๔) RP-๐๑ ขาดมาตรการรองรับประเด็นที่กระทบต่อชื่อเสียงและแบรนด์ (Issues Management)

(๓) ประเด็นความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ประเด็น คือ

(๓.๑) HD-๐๑ อันตรายต่อสุขภาวะของนิสิตและบุคลากร (Students & Staff Wellbeing)

ทั้งนี้ ความเสี่ยงที่ระดับเพิ่มขึ้นและคงเดิมจะถูกนำไปจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงปี ๒๕๖๕ ต่อไป เพื่อให้มั่นใจว่าการวางนโยบายต่าง ๆ เกิดการรับทราบจากผู้รับผิดชอบ และได้ประเมินถึงความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยอย่างรอบคอบรอบด้านเพียงพอ

ส่วนที่ ๒ กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ศูนย์บริหารความเสี่ยงได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำกรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยจำแนกกระบวนการเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ การวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยง (Key Issues Analysis) ระยะที่ ๒ ยืนยันกรอบการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Framework Confirmation) และระยะที่ ๓ อนุมัติกรอบการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Framework Approval)

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กรอบการบริหารความเสี่ยงยังคงใช้กรอบมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management) ของ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO-ERM ๒๐๑๓) เชื่อมโยงกับลักษณะความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ๖ ด้าน ได้แก่ Strategic Risk, Financial Risk, Operation Risk, Compliance Risk, Reputation Risk และ Disaster Risk ทั้งนี้สามารถสรุปประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นแบ่งออกเป็น ๘ ประเด็น โดยจำแนกตามประเภทความเสี่ยงได้ดังนี้

(๑) ประเด็นความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) จำนวน ๒ ประเด็น คือ

(๑.๑) ST-๐๑ รูปแบบพันธกิจไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (Business Model) ปัจจัยเสี่ยงได้แก่ สภาพการแข่งขันของอุดมศึกษาทั่วโลกที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย การสร้างผลิตภัณฑ์และบริการรูปแบบใหม่จากงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย

(๑.๒) ST-๐๒ รูปแบบโครงสร้างและการปฏิบัติการไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Structure & Operating Model) ปัจจัยเสี่ยงได้แก่ โครงสร้างองค์กรมีขนาดใหญ่ยากต่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และรูปแบบการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัว (Agile)

(๒) ประเด็นความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) จำนวน ๑ ประเด็น คือ

(๒.๑) FR-๐๑ แหล่งที่มาของรายได้ที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัย (Sustainable Revenue Streams) ปัจจัยเสี่ยงได้แก่ งบประมาณจากรัฐบาลที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องในช่วงการระบาดของ Covid-๑๙

(๓) ประเด็นความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk) จำนวน ๓ ประเด็น คือ

(๓.๑) OP-๐๑ ขาดการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ปัจจัยเสี่ยงได้แก่ สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการโดยเฉพาะชาวต่างชาติยังคงอยู่ในระดับต่ำ

(๓.๒) OP-๐๒ คุณภาพการเรียนรู้แบบทางไกล (Quality of Remote Learning) ปัจจัยเสี่ยงได้แก่ การระบาดของ Covid-๑๙ สร้างข้อจำกัดการเดินทางและการปิดสถานที่ทำการของมหาวิทยาลัย

(๓.๓) OP-๐๓ ความปลอดภัยทางไซเบอร์ล้มเหลว และโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศหยุดชะงัก (Cybersecurity Failure & IT Infrastructure breakdown)

(๔) ประเด็นความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (Reputation Risk) จำนวน ๑ ประเด็น คือ

(๔.๑) RP-๐๑ การบริหารจัดการประเด็นเชิงลบต่อชื่อเสียงและความขัดแย้ง (Negative Issues & Conflict Management)

(๕) ประเด็นความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและภัยพิบัติ (Hazard and Disaster Risk) จำนวน ๑ ประเด็น คือ

(๕.๑) HD-๐๑ อันตรายต่อสุขภาพของนิสิตและบุคลากร (Students & Staff Wellbeing) ปัจจัยเสี่ยงได้แก่ การระบาดของ Covid-๑๙ ส่งผลให้ประชาคมของมหาวิทยาลัยทั้งนิสิตและบุคลากรมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อที่เพิ่มมากขึ้นตามสถานการณ์การระบาดที่เกิดขึ้นในประเทศ

ในแต่ละประเด็นความเสี่ยงได้มีการวางมาตรการจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่คาดหวัง (Expected level) มีการกำหนดเจ้าภาพความเสี่ยง (Risk owners) แบบบูรณาการที่ครอบคลุมภารกิจงานที่มีความเกี่ยวข้องในการจัดการความเสี่ยงร่วมกันเพื่อจัดการกับสาเหตุของความเสี่ยง พร้อมทั้งมีการติดตามประจำรายไตรมาสผ่านการรายงานผลตัวชี้วัดความเสี่ยง (Key risk indicators: KRIs) ควบคู่กับการประเมินสถานการณ์จริง นอกจากนี้ในกรณีหากมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นหรือความเสี่ยงบางประเด็นมีระดับสูงขึ้นอย่างกระทันหัน ทางคณะกรรมการกำกับบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายในจะเร่งดำเนินการหาหรือเพื่อเสนอมาตรการและให้แนวทางต่อเจ้าภาพความเสี่ยงโดยทันที

ในการสิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และเริ่มต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ศูนย์บริหารความเสี่ยงในฐานะหน่วยงานส่วนกลางที่รับผิดชอบและเชื่อมโยงระบบงานบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งมหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำ “บทสรุปผู้บริหาร การบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และกรอบการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงและบริหารความต่อเนื่อง ข้อมูลแผนงานและผลการดำเนินงานด้านบริหารความเสี่ยง การดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ และการสร้างเสริมวัฒนธรรมจัดการความเสี่ยงที่ดีขององค์กร ต่อสภามหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร ประชาคม และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้รับทราบสรุปรายงานผลการบริหารความเสี่ยงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และมีมติเห็นชอบกรอบบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การดำเนินงานโครงการพัฒนาพื้นที่เขตพาณิชย์

- รายงานความคืบหน้าโครงการพัฒนาพื้นที่หอนอน ๓๓ เขตพาณิชย์สวนหลวง-สามย่าน โดยพัฒนาพื้นที่เป็นอาคารรูปแบบผสม (Mixed Use) ใช้ประโยชน์เป็นพื้นที่อยู่อาศัย สำนักงาน และแหล่งการเรียนรู้ชั้นดี โดยมีกรอบงบประมาณในการลงทุนรวมทั้งสิ้น ๔,๕๐๐ ล้านบาท และได้อนุมัติให้จัดจ้าง บริษัท สโตนเฮ็นจ์ อินเตอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างโครงการ และอนุมัติให้จัดจ้างบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) เป็นผู้รับจ้างก่อสร้าง กำหนดระยะเวลาก่อสร้างแล้วเสร็จภายใน ๑,๐๒๐ วัน ปัจจุบันนี้อยู่ในกระบวนการก่อสร้างโครงการ โดยมีความคืบหน้าในการก่อสร้าง ๑๐.๑๖% และเนื่องด้วยสถานการณ์ในปัจจุบัน โครงการมีความจำเป็นต้องขออนุมัติขยายระยะเวลาจ้างก่อสร้าง และขยายระยะเวลาจ้างควบคุมงาน รวมทั้งขอแก้ไขเงื่อนไขการเบิกค่าจ้างควบคุมงาน เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการบริหารสัญญาจ้างก่อสร้างโครงการ

โดยบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ผู้รับจ้างก่อสร้างโครงการ เสนอขอขยายระยะเวลาก่อสร้างทั้งสิ้น ๒๕๖ วัน และขอแก้ไขกรอบระยะเวลาของสัญญาจ้างผู้ควบคุมงาน ช่วงระหว่างการก่อสร้างเปลี่ยนแปลงจาก ๓๐ เดือน เป็น ๓๔ เดือน รวมทั้งขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการเบิกค่าจ้างผู้ควบคุมงานจากเดิม ๔๘ งวด เป็น ๕๒ งวด

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้โครงการฯ ขยายระยะเวลาจ้างก่อสร้างออกไป ๒๕๐ วัน โดยจะครบกำหนดสัญญาในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ให้ขยายระยะเวลาจ้างควบคุมงานก่อสร้างออกไป ๓๕๐ วัน โดยจะครบกำหนดสัญญาในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ และให้แก้ไขงวดงานจ้างควบคุมงานก่อสร้าง เป็นจำนวน ๕๒ งวด ตามลำดับ

อนึ่ง ได้เสนอสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อรับทราบการขอแก้ไขวันสิ้นสุดสัญญาควบคุมงานจากเดิมวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ เป็นวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ระยะเวลาจ้างควบคุมงานก่อสร้าง ๓๕๐ วัน ซึ่งเป็นไปตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ ๘๕๙

- รายงานความคืบหน้าโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณหมอน ๓๔ โดยโครงการฯ มีวัตถุประสงค์ หรือแนวคิดเพื่อพัฒนาพื้นที่เป็นศูนย์บริการทางการแพทย์เชิงพาณิชย์ (Wellness/Health Complex) ที่ประกอบไปด้วยโรงพยาบาล และพื้นที่เชิงพาณิชย์อื่น เพื่อส่งเสริมรองรับการให้บริการทางการแพทย์ โดยมุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ ส่งเสริมการแพทย์ และส่งเสริมการดูแลด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน และบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยให้เอกชนเป็นผู้ลงทุน

ขนาดพื้นที่และศักยภาพในการพัฒนา

โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณหมอน ๓๔ มีตำแหน่งที่ตั้งติดกับอุทยาน ๑๐๐ ปี จุฬาฯ และถนนบรรทัดทอง สภาพพื้นที่ในปัจจุบันได้รับพื้นที่เช่าคืน และรื้อถอนอาคารพาณิชย์เดิมแล้ว ซึ่งพื้นที่มีความพร้อมสำหรับการดำเนินโครงการ ในปัจจุบันได้ปรับปรุงเป็นลานจัดกิจกรรมและจอดรถชั่วคราว โดยมีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑๓ ไร่ หรือ ๒๐,๘๘๓ ตารางเมตร ราคาประเมินที่ดินตามราคาตลาด ๑ ล้านบาท/ตารางวา และมูลค่าที่ดินรวม ๕,๒๒๓ ล้านบาท มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

(๑) ขอบเขตเนื้อที่ประมาณ ๑๓ ไร่

(๒) ระยะเวลาการออกแบบ ยื่นขออนุญาต และก่อสร้างไม่เกิน ๔ ปี ระยะเวลาให้สิทธิการเช่า ๓๐ ปี

(๓) แนวคิดหลักในการพัฒนาพื้นที่เป็นศูนย์การแพทย์ และพื้นที่เชิงพาณิชย์ (Wellness/Health Complex) ประกอบด้วย

(๓.๑) ศูนย์การแพทย์ที่สามารถให้บริการทางการแพทย์ครบวงจรในสาขาหลัก ซึ่งประกอบด้วย แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยในที่มีจำนวนเตียงอย่างน้อย ๒๐๐ เตียง และมีองค์ประกอบที่สามารถให้การดูแลผู้ป่วยในระดับตติยภูมิ และมีการใช้นวัตกรรมทางการแพทย์ขั้นสูง มีศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ (Excellent Center) ที่มีการใช้นวัตกรรมทางการแพทย์ขั้นสูง โดยพิจารณาตามความต้องการของประเทศ มีศูนย์การดูแลสุขภาพ เพื่อสามารถช่วยในการป้องกันการเจ็บป่วยและฟื้นฟูสุขภาพ และองค์ประกอบอื่นที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์การแพทย์ดังกล่าวอย่างเหมาะสม โดยมีลักษณะการออกแบบและการดำเนินงานที่ใช้แนวทาง Smart Hospital เต็มรูปแบบ

(๓.๒) พื้นที่ส่วนที่เหลือ เป็นพื้นที่เชิงพาณิชย์ตามข้อเสนอของผู้ดำเนินการโครงการ เพื่อดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องและส่งเสริมกับแนวคิด Wellness/Health Complex ทั้งนี้ต้องไม่เป็นศูนย์การค้า และคลังสินค้าที่มีขนาดพื้นที่เกินร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่อาคารรวมทั้งโครงการ

(๔) การมีส่วนร่วมของคณะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกับผู้ลงทุน โครงการที่สามารถประมูลโครงการได้แล้ว โดยจะมีการพิจารณาร่วมกันในภายหลัง

(๕) สิทธิประโยชน์ต่อบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีการเจรจาร่วมกันในภายหลัง เมื่อได้ผู้ลงทุนที่ประมูลโครงการแล้ว

คณะอนุกรรมการคัดเลือกเอกชนดำเนินโครงการฯ ได้จัดทำร่างข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ฯ (TOR) โดยมีหัวข้อสำคัญ คือ ๑) ขนาดพื้นที่โครงการ ๒) การพัฒนาพื้นที่เป็นศูนย์การแพทย์และพื้นที่เชิงพาณิชย์ (Wellness/Health Complex) และ ๓) ระยะเวลาการได้รับสิทธิ คือ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องเสนอที่ระยะเวลา ๓๐ ปี ซึ่งเป็นไปตามหลักการที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ และเพื่อเป็นทางเลือกให้เอกชนเสนอ ผู้ยื่นข้อเสนอสามารถเสนอที่ระยะเวลาไม่เกิน ๕๐ ปี



ที่มา: สำนักงานจัดการทรัพย์สิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๔

คณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กตส.) รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มุ่งองค์ประกอบและการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

(๑) คณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ตनुชา คุณพนิชกิจ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการตรวจสอบ ดร.ศุภมิตร เตชะมนตรีกุล กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และนายสุชาติ ธรรมมาพิทักษ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก เป็นกรรมการตรวจสอบ

ในรอบการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ ในรอบปีบัญชี ๒๕๖๔ มีทั้งสิ้น ๑๐ ครั้ง ซึ่งรวมการประชุมร่วมกับอธิการบดี ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ผู้สอบบัญชี และบุคลากรของสำนักตรวจสอบ โดยสรุปสาระสำคัญของงานที่คณะกรรมการตรวจสอบดำเนินการในรอบปีบัญชี ๒๕๖๔ มีดังนี้

(๑) การสอบทานรายงานการเงิน

กตส. ได้สอบทานนโยบายการบัญชีและรายงานการเงินประจำปีของมหาวิทยาลัย และพิจารณารายงานการเงิน รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณทุกไตรมาส พร้อมทั้งได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงและแก้ไข เพื่อให้ระบบการจัดทำรายงานการเงิน การบัญชี และการงบประมาณมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง กตส. เห็นว่ารายงานการเงินประจำปีของมหาวิทยาลัยได้แสดงสถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ในสาระสำคัญและเชื่อถือได้ รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการทางบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปและเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีและรายงานทางการเงิน

(๒) การกำกับดูแลแผนการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบ

กตส. ได้กำกับและติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบตามที่เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยและเมื่อมีสถานการณ์ไม่ปกติเกิดขึ้น กตส. จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนการตรวจสอบเท่าที่จำเป็น โดย กตส. เห็นว่าได้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบที่สำคัญได้ครบถ้วนแล้ว งานที่สำคัญของ กตส. คือการสอบทานรายงานผลการตรวจสอบ โดยให้ความสำคัญกับการให้ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินการตามมติของสภามหาวิทยาลัย การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และการติดตามประเด็นข้อร้องเรียนต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพสัมฤทธิ์ผล โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ กตส. ได้กำกับและติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะในการตรวจสอบจากหน่วยรับตรวจและมหาวิทยาลัยในประเด็นที่มีนัยสำคัญอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

(๓) การสอบทานการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

กตส. ได้สอบทานความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในที่มีนัยสำคัญภายใต้หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ (แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔) นอกจากนี้ กตส. ได้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ๒ ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนบริหารและติดตามความเสี่ยง เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

(๔) การเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและค่าตอบแทน และการประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชี กตส. ได้พิจารณาและเสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้ง กำหนดค่าตอบแทนการสอบบัญชี โดยถือปฏิบัติตามกรอบและกฎเกณฑ์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และได้จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่าง กตส. กับผู้สอบบัญชี เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น แผนและแนวทางการตรวจสอบ การจัดทำรายงานการเงินประจำปี การติดตามข้อเสนอแนะจาก ผลการสอบบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้ กตส. ยังทำหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง ผู้สอบบัญชีและค่าตอบแทนการสอบบัญชีของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอีกหลายหน่วยงาน ที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีผู้สอบบัญชีสำหรับหน่วยงานนั้นเป็นการเฉพาะ

(๕) การประชุมร่วมกับอธิการบดีและผู้บริหารระดับสูง
กตส. ได้มีการประชุมร่วมกับอธิการบดีและผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ ๑ ครั้ง เพื่อสรุปผลการตรวจสอบตามแผนงานประจำปี โดยติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ และหารือแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับผลการตรวจสอบเพื่อพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขประเด็นต่าง ๆ ในเชิงยุทธศาสตร์ และการปรับปรุงแก้ไขระบบการบัญชี การเงิน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง พร้อมกันนั้นได้มีการหารือร่วมกันเกี่ยวกับกรอบแผนการตรวจสอบของปีต่อไป ก่อนที่สำนักตรวจสอบจะจัดทำแผนการตรวจสอบเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ อธิการบดี และสภามหาวิทยาลัย ตามลำดับ

(๖) การพัฒนางานตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน และการประกันคุณภาพ
กตส. ได้สนับสนุนการพัฒนางานตรวจสอบภายใน โดยให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นกับการตรวจสอบด้านการดำเนินงาน และการตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกำหนดไว้ในแผนการตรวจสอบประจำปีให้สอดคล้องกับการประเมินความเสี่ยง รวมทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายในให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น และมีการติดตามการจัดทำประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน การประเมินตนเองและการประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการอีกด้วย นอกจากนี้ กตส. ยังมีการประเมินความพึงพอใจของ กตส. ต่อการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบ และได้ติดตาม รวมถึงได้ให้สำนักตรวจสอบมีการรายงานผลการพัฒนา หรือรายงานผลการปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินต่าง ๆ ดังกล่าว เพื่อให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(๗) การสอบทานข้อบังคับและกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ
กตส. ได้มีการสอบทานและเสนอปรับปรุงข้อบังคับและกฎบัตรของ กตส. เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔)

(๘) การประเมินผลตนเองของคณะกรรมการตรวจสอบ

กตส. ได้ทำการประเมินตนเองเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของ กตส. และแจ้งผลการประเมินตนเองต่อสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อรวบรวมผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการทุกชุดนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยต่อไป

(๙) การจัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ

กตส. ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของ กตส. เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอกเป็นประจำทุกปี โดยจัดทำรายงานการกำกับดูแลกิจการให้มหาวิทยาลัยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย

ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบโดยสรุป

กตส. ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตของบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและกฎบัตรของ กตส. โดยใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และทักษะด้วยความระมัดระวังและรอบคอบในการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระและเป็นกลาง โดยได้คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนด ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสอดคล้องกับนโยบาย ความคิดเห็น และมติของสภามหาวิทยาลัยอีกด้วย อีกทั้งยังมีกระบวนการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่เพียงพอและเหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์วิกฤติของโรคระบาดโควิด ๑๙ กตส. จึงเชื่อมั่นได้ว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่วางแผนไว้ได้เป็นอย่างดี

เรื่องรายงานการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักตรวจสอบ ประจำปี ๒๕๖๔

คณะกรรมการตรวจสอบ (กตส.) มีหน้าที่ในการประเมินผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคของสำนักตรวจสอบ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในและศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายในของสำนักตรวจสอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งต่อสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาเห็นชอบให้เสนอรายงานการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ต่อสภามหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

การประเมินผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการตรวจสอบได้ประเมินผลความพึงพอใจในการดำเนินงานของสำนักตรวจสอบเป็นประจำทุกปีตามรูปแบบและวิธีการที่คณะกรรมการตรวจสอบกำหนด สำหรับในปี ๒๕๖๔ คณะกรรมการตรวจสอบได้กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator : KPI) ไว้ที่ร้อยละ ๗๕ และผลการประเมินได้คะแนนร้อยละ ๙๓.๓๓ สูงกว่าค่า KPI ที่กำหนดไว้ สรุปผลการประเมินในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) ด้านการจัดประชุม : สำนักตรวจสอบจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบได้ ๑๐ ครั้ง ซึ่งสูงกว่าที่กฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบกำหนดว่าจะต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง โดยเป็นการจัดประชุมครอบคลุมสาระที่สำคัญและจำเป็น และมีการประชุมครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ การประชุมร่วมกับคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง อธิการบดี และผู้บริหาร ผู้สอบบัญชีภายนอก และการประชุมร่วมกับบุคลากรทั้งสำนักตรวจสอบ ทั้งนี้ สำนักตรวจสอบสามารถจัดส่งวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการตรวจสอบล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วันก่อนวันประชุม ทำให้คณะกรรมการตรวจสอบได้มีเวลาศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อมก่อนการประชุมได้อย่างเพียงพอ

(๒) ด้านการปฏิบัติงานโดยทั่วไป : สำนักตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจรรยาบรรณสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการตรวจสอบได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น มีการสอบถามข้อบังคับ และกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบและกฎบัตรการตรวจสอบภายในอย่างน้อยปีละครั้ง ในการปฏิบัติงาน สำนักตรวจสอบได้มีการวางแผนการตรวจสอบโดยคำนึงถึงความเสี่ยง ยุทธศาสตร์ และเหตุการณ์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย การรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบ พร้อมทั้งการให้ความเห็นและคำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องที่ตรวจสอบได้ชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมอย่างครบถ้วนและสม่ำเสมอโดยกำหนดเวลายุติเรื่องที่ชัดเจน รวมถึงการติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจในการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากการตรวจสอบโดยมีกำหนดระยะเวลาที่หน่วยรับตรวจจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการติดตามผลและสรุปผลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ นอกจากนี้ สำนักตรวจสอบยังได้กำหนดให้บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดชั่วโมงอบรมอย่างน้อยปีละ ๓๐ ชั่วโมงต่อคน โดยครอบคลุมการอบรมทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพตรวจสอบ (Hard Skill) และการอบรมทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft Skill)

(๓) ด้านภาพรวมของงานตรวจสอบ : คณะกรรมการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานของสำนักตรวจสอบในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับดี

ปัญหาและอุปสรรค

(๑) ด้านอัตรากำลัง : สำนักตรวจสอบยังไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกผู้ตรวจสอบภายในได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง เนื่องจากค่าตอบแทนไม่จูงใจ ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานในวิชาชีพเดียวกันได้ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-๑๙ ในปี ๒๕๖๔ ทำให้มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกน้อย ต้องขยายระยะเวลาการรับสมัคร แต่ก็ยังไม่ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงควรมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการรับสมัครงาน และการให้ค่าตอบแทนวิชาชีพเพื่อจูงใจให้มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกมากยิ่งขึ้น

(๒) ด้านอุปกรณ์สำนักงาน : จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-๑๙ ที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home : WFH) มีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ Notebook แต่ยังมี Notebook ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ดังนั้น ในระยะต่อไปมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการจัดหา Notebook เปลี่ยนแทนคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (Personal Computer : PC) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์

(๓) ด้านการเข้าถึงเอกสารเพื่อใช้ในการตรวจสอบ : จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-๑๙ มหาวิทยาลัยปิดสถานที่ทำการ ทำให้การเข้าถึงเอกสารต่าง ๆ ของหน่วยรับตรวจเป็นอุปสรรคอย่างยิ่ง เนื่องจากเอกสารยังไม่ได้จัดเก็บอยู่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด ส่งผลให้หน่วยรับตรวจไม่สามารถจัดส่งเอกสารให้สำนักตรวจสอบได้อย่างสมบูรณ์และรวดเร็ว รวมถึงบุคลากรมีความจำเป็นต้องลงลายมือชื่อจริงในเอกสารต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจึงควรพิจารณากำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานจัดเก็บเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และควรให้มีการใช้ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยลดการใช้กระดาษลง อันเป็นการประหยัดทรัพยากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่งด้วย

แนวทางการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในและศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายใน

(๑) การพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการตรวจสอบเห็นชอบให้สำนักตรวจสอบมีการพัฒนาการตรวจสอบในสองเรื่องที่สำคัญในปี ๒๕๖๕ คือ

๑.๑) การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit)

๑.๒) การตรวจสอบสารสนเทศสำหรับผู้ตรวจสอบภายในทั่วไป (IT Audit for Non-IT)

(๒) การพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายใน เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบยังมีจำนวนไม่ถึงร้อยละ ๕๐ ตามเกณฑ์ของกรมบัญชีกลาง ดังนั้นในปี ๒๕๖๕ คณะกรรมการตรวจสอบจึงสนับสนุนให้สำนักตรวจสอบมีแผนการพัฒนาให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการอบรมเพื่อสอบวุฒิปริญญาตรีให้มากขึ้น และให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในตามหลักเกณฑ์และหลักสูตรที่กรมบัญชีกลางกำหนดและจัดให้ได้อย่างครบถ้วน

ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และรายงานการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรื่องแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี ๒๕๖๕ สำนักตรวจสอบได้พิจารณาคัดเลือกระบบงานและส่วนงานที่มีความสำคัญและมีความเสี่ยงสูง โดยหารือร่วมกับศูนย์บริหารความเสี่ยง รวมถึงการได้รับข้อเสนอแนะจากฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การวางแผนการตรวจสอบสามารถสนับสนุนการบริหารและดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการจัดทำแผนการตรวจสอบนี้มุ่งเน้นการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการตรวจสอบการเงินและการตรวจสอบตามกฎระเบียบ ตลอดจนการตรวจสอบความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศอีกด้วย

ในการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ คณะกรรมการตรวจสอบให้ความเห็นชอบแผนการตรวจสอบประจำปี ๒๕๖๕ และประธานคณะกรรมการตรวจสอบและอธิการบดีได้ลงนามอนุมัติแผนการตรวจสอบประจำปี ๒๕๖๕ แล้ว โดยจะมีการตรวจสอบงานที่สำคัญ ดังนี้

(๑) งานตรวจสอบระบบงาน

(๑.๑) การตรวจสอบระบบงานประจำปี ๒๕๖๕

๑) การตรวจสอบความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ : การควบคุมทั่วไป/ภัยคุกคาม/การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล และระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ : ระบบ ISMS

๒) การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit) ประกอบด้วย ระบบโครงการยุทธศาสตร์ : ศูนย์ในกำกับของมหาวิทยาลัย ระบบการเรียนการสอนและหลักสูตร ระบบสินทรัพย์ถาวร : การเก็บรักษางานศิลปกรรม และระบบการบริหารงานทั่วไป : การบริหารงานของศูนย์กฎหมายและนิติการ

๓) การตรวจสอบการเงิน (Financial Audit) และการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Audit) ประกอบด้วย ระบบการรายงานการเงิน/การประสานงานกับผู้สอบบัญชีภายนอก ระบบการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ระบบโครงการยุทธศาสตร์ : โครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบล ระบบบริหารบุคคล : การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ และระบบการบริหารงานทั่วไป : การเบิกจ่ายด้วยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์

(๑.๒) งานตรวจสอบต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๔

การประเมินการควบคุมทั่วไปของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT General Control)

(๒) งานตรวจสอบส่วนงาน ได้แก่ สำนักงานจัดการทรัพย์สิน คณะทันตแพทยศาสตร์ และสำนักบริหารกิจการนิสิต

นอกเหนือจากแผนงานในข้างต้นแล้ว ในการปฏิบัติงาน สำนักตรวจสอบมีงานให้คำปรึกษาแก่ส่วนงานต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อให้ส่วนงานมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัย และในปี ๒๕๖๔ สำนักตรวจสอบมีโครงการพัฒนาการตรวจสอบที่สำคัญอีกสองโครงการเพื่อเป็นรากฐานและเพื่อพัฒนาการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ โครงการพัฒนาการตรวจสอบด้านการดำเนินงาน (Performance Audit) และโครงการพัฒนาการตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้ตรวจสอบภายในทั่วไป (IT Audit for Non-IT)

ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ได้รับทราบแผนการตรวจสอบของสำนักตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม

ตามที่สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติอนุมัติให้ออกข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ธรรมาภิบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป นั้น เนื่องจากข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฉบับดังกล่าว ข้อ ๖ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง กำหนดว่า “ข้อ ๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง “คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม” จากบุคคลซึ่งเป็นกลางและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัยประภค ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธาน และกรรมการอีกจำนวนสามถึงห้าคน โดยต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านนิติศาสตร์อย่างน้อยหนึ่งคนและกรรมการที่ได้การเสนอชื่อจากสภาคณาจารย์หนึ่งคน และเลขานุการหนึ่งคน โดยอาจมีผู้ช่วยเลขานุการหนึ่งหรือสองคนก็ได้ ให้กรรมการตามวรรคหนึ่งมีวาระคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้”

ต่อมา สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ และในการประชุมครั้งที่ ๘๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ และอำนาจที่กำหนดไว้ในข้อบังคับดังกล่าว ดังนี้

(๑) ศาสตราจารย์พิเศษเข็มชัย ชุติวงศ์ (กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ)	เป็น	ประธาน
(๒) ศาสตราจารย์พิเศษชงทอง จันทรางศุ	เป็น	กรรมการ
(๓) ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อมรา พงศาพิชญ์	เป็น	กรรมการ
(๔) ดร.ศุภมิตร เตชะมนตรีกุล	เป็น	กรรมการ
(๕) รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปรีดา ทัศนประดิษฐ์	เป็น	กรรมการ
(๖) ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปราณี กุลละวณิชย์ (กรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อจากสภาคณาจารย์)	เป็น	กรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	เป็น	เลขานุการ
(๘) ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ
(๙) ผู้อำนวยการศูนย์กฎหมายและนิติการ	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

การปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การปรับโครงสร้างหน่วยงานภายใน ตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙ และ ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ และ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์ในการสร้างผู้นำแห่งอนาคต สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณค่ากับสังคม และการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในด้านการศึกษา เทคโนโลยี ทำให้บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงได้มีการปรับปรุงข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ (ฉบับที่ ๙ และฉบับที่ ๑๐) เป็นการปรับปรุงโครงสร้างภายในของหน่วยงาน จำนวน ๕ หน่วยงาน เพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. สำนักบริหารวิจัย (สบจ.) แบ่งเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่ (๑.๑) ฝ่ายยุทธศาสตร์และพันธกิจแหล่งทุน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านยุทธศาสตร์และแหล่งทุน การกิจด้านการสนับสนุน การติดตามประเมินผล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัย การสนับสนุนนักวิจัยในการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยจากภาครัฐและเอกชนภายในประเทศ (๑.๒) ฝ่ายพัฒนาและบูรณาการงานวิจัย มีหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจด้านการพัฒนา ปรับปรุง บริหารกลไกการจัดสรรงบประมาณจากกองทุนเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (๑.๓) ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพและเผยแพร่งานวิจัย มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา และบริหารกลไกอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณภาพผลงานวิจัย รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิจัย โดยรวมหน่วยคลินิกวิจัยด้วย

๒. สำนักบริหารกิจการนิสิต (สบน.) แบ่งเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่ (๒.๑) ฝ่ายพัฒนานิสิต มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนากิจกรรมผู้นำของนิสิตและกิจกรรมนานาชาติอย่างยั่งยืน (SDGs) สร้างโอกาสแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวคิดด้านวัฒนธรรม โดยกระตุ้นให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนิสิตด้วยกันเองทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนให้นิสิตสามารถเลือกเรียนข้ามศาสตร์ได้ (๒.๒) ฝ่ายทุนการศึกษาและสวัสดิการนิสิต มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการด้านบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่นิสิตให้มีความพร้อมในการศึกษา เช่น การบริหารเงินทุนการศึกษาสำหรับนิสิตทุกประเภท หรือสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ หลักประกันสุขภาพ การแนะแนวอาชีพ และหน่วยหอพักนิสิต เป็นต้น และ (๒.๓) ฝ่ายส่งเสริมสุขภาวะนิสิต มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาและป้องกันสุขภาวะของนิสิต ให้บริการคำปรึกษาทางจิตวิทยา และการดูแลนิสิตหลังภาวะวิกฤติ รวมทั้งการพัฒนาคุณลักษณะของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อไป และอีก ๑ กลุ่มภารกิจประสานงานและเครือข่ายกิจการนิสิต

๓. สำนักบริหารวิชาการ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อให้ตอบสนองการบูรณาการทางด้านหลักสูตรในลักษณะ Double/Joint Degree Programmes ที่ตอบโจทย์ความคาดหวังของสังคมและมีความเป็นนานาชาติ เกิดระบบ Credit Bank and Credit Transfer เพื่อสนับสนุนงาน Lifelong/Professional Development สร้างความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและองค์กรชั้นนำระดับโลก ทำให้หลักสูตรและการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ได้ผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถสูง เข้ามาในระบบการเรียนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การจัดการเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของบัณฑิตสามารถตอบโจทย์ความต้องการทั้งระดับบุคคล องค์กร และสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษาในระดับโลก และการดำเนินงานในส่วน Core Functions สามารถเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการมีบุคลากรเพียงพอในการผลักดันพันธกิจเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน โดยแบ่งภาระงานออกเป็น ๓ ฝ่าย และ ๑ ภารกิจบริหารกลาง ดังนี้ (๓.๑) ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพหลักสูตร (๓.๒) ฝ่ายขับเคลื่อนพันธกิจวิชาการ (๓.๓) ฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนาวิชาการ และ (๓.๔) ภารกิจบริหารงานกลาง

๔. โครงสร้างศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ คณาจารย์สามารถออกแบบและจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและตอบโจทย์สังคมโลกในยุคการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มนวัตกรรมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยที่มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ เกิดความยั่งยืนของระบบ CHULA MOOC ที่มีรายวิชาที่ตอบสนองและตอบโจทย์การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน รวมถึงมีระบบ Credit Bank and Credit Transfer เพื่อสนับสนุนงาน Lifelong/Professional Development ของมหาวิทยาลัย สร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานของศูนย์ฯ ให้กับประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปให้ทราบโดยทั่วกัน โดยโครงสร้างศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ แบ่งภารกิจงานออกเป็น ๔ ภารกิจ ดังนี้ (๔.๑) ภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนพันธกิจองค์กร (๔.๒) กลุ่มภารกิจนวัตกรรมการเรียนการสอน (๔.๓) ภารกิจเครื่องมือการเรียนรู้ และ (๔.๔) ภารกิจการเรียนรู้ตลอดชีวิตและประเมินผลสัมฤทธิ์

๕. โครงสร้างศูนย์การศึกษาทั่วไป แบ่งภารกิจออกเป็น ๓ ภารกิจ ดังนี้ (๕.๑) ภารกิจวิชาการและประกันคุณภาพ โดยมีผลสัมฤทธิ์คือการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพทั้งในและนอกหลักสูตรสามารถรองรับผู้เรียน และสนับสนุน Lifelong/Professional Development ผ่านระบบ Credit Bank and Credit Transfer (๕.๒) ภารกิจส่งเสริมวิชาการและเทคโนโลยีการศึกษา โดยมีผลสัมฤทธิ์คือความยั่งยืนของระบบ CU Neuron มีรายวิชาที่ตอบโจทย์ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ บรรจุอยู่บนระบบฯ รายวิชาศึกษาทั่วไป มีการใช้ Learning Management System มากขึ้น และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานของศูนย์ฯ ให้กับประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และบุคคลทั่วไปให้ทราบโดยทั่วกัน (๕.๓) ภารกิจบริหารและกายภาพ โดยมีผลสัมฤทธิ์คือการสนับสนุนงานของศูนย์ฯ ทุกส่วนงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

การเปิด ปิด และปรับปรุงหลักสูตร

(๑ มีนาคม ๒๕๖๔ – ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

สภามหาวิทยาลัยได้พิจารณาและอนุมัติการเปิด ปิด และปรับปรุงหลักสูตรในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (สภามหาวิทยาลัยครั้งที่ ๘๔๙ ถึงครั้งที่ ๘๖๐) ประกอบด้วย การเปิดหลักสูตรใหม่ การปิดหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร ตามรายชื่อหลักสูตรดังต่อไปนี้

การเปิดหลักสูตรใหม่ ๔ หลักสูตร

- สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๔๙: ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑ หลักสูตร
 ๑. หลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์และภูมิสารสนเทศ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔)

● สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๒: ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔) จำนวน ๑ หลักสูตร

๑. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาวิชาชีพสุขภาพ (หลักสูตรสหสาขาวิชา/หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔)

● สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๓: ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕) จำนวน ๒ หลักสูตร

๑. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตวิศวกรรมเพื่อความยั่งยืน (หลักสูตรสหสาขาวิชา/หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๒. หลักสูตรการออกแบบอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบอุตสาหกรรม (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๕)

การปิดหลักสูตร ๓ หลักสูตร

● สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๒: ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔) จำนวน ๒ หลักสูตร

๑. หลักสูตรอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาเยอรมัน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑)

๒. หลักสูตรอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาและวรรณคดีฝรั่งเศส (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๕)

● สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๘: ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑ หลักสูตร

๑. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงทางวิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก สาขาวิชารังสีวิทยา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘)

การปรับปรุงหลักสูตร ๒๖ หลักสูตร

● สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๔๙: ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๒ หลักสูตร

๑. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๔ ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒)

๒. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔

● สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๐: ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔) จำนวน ๓ หลักสูตร

๑. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์คลินิก (หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔)

๒. หลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์คลินิก (หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔)

๓. หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔)

- สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๑: ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑ หลักสูตร
 ๑. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม (หลักสูตรสหสาขาวิชา/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑)
- สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๒: ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔) จำนวน ๑ หลักสูตร
 ๑. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยีทางภาพและการพิมพ์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑)
- สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๓: ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑ หลักสูตร
 ๑. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโลหการและวัสดุ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔)
- สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๕: ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) จำนวน ๓ หลักสูตร
 ๑. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)
 ๒. หลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชกรรมอุตสาหกรรม (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑)
 ๓. หลักสูตรเภสัชศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชกรรมอุตสาหกรรม (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑)
- สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๖: ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๓ หลักสูตร
 ๑. หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและโลกสัมพันธ์ศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓)
 ๒. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๔ ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)
 ๓. หลักสูตรนิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑)
- สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๘: ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๔ หลักสูตร
 ๑. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเคมีและกระบวนการ (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔
 ๒. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓)
 ๓. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

๔. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สาธารณสุข (หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

๕. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

๖. หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓)

๗. หลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

๘. หลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สาธารณสุข (หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

๙. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

● สภามหาวิทยาลัย (ครั้งที่ ๘๕๙: ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕) จำนวน ๓ หลักสูตร

๑. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

๒. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๑) (สมอ.๐๘)

๓. หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓) (สมอ.๐๘)

รายชื่อประกาศและข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๑ มีนาคม ๒๕๖๔ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

๑. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การจัดหาผลประโยชน์จากเงินรายได้ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

๒. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การสอบของนิสิต พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

๓. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่อยู่ในอำนาจของสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๔. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ระบบการศึกษาสำหรับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ภาคบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔
๕. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การศึกษาในระดับบัณฑิต (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔
๖. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔
๗. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารทุนอุดหนุนการวิจัย พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๘. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔
๙. ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง ลักษณะครุวิทยฐานะ เข็มวิทยฐานะ และ ครุยประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๔ ออกตามความใน พ.ร.บ.จุฬาฯ พ.ศ. ๒๕๕๑
ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔
๑๐. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การให้บริการทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๑๑. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย ธรรมนูญของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๒. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
๑๓. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงาน มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

๑๔. ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การดำเนินโครงการการให้บริการทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๑๕. ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์และอัตราค่าบริการใช้จ่ายในการให้บริการทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๑๖. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย คณะกรรมการตรวจสอบ พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๑๗. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๑๘. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานวิสามัญ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๑๙. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔
๒๐. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

รายชื่อกรรมการสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๑ มีนาคม ๒๕๖๔ – ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

นายกสภามหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์พิเศษประสิทธิ์ โฉมวิไลกุล

อธิการบดี

ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์

ประธานสภาคณาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ตุลย์ สิทธิสมวงศ์

นายกสภาคมนิสิตเก่าแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นายวิบูลย์

ฤกษ์ศิระทัย

(ครบวาระ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔)

นางสาวอัจฉรินทร์

พัฒนพันธ์ชัย

(ดำรงตำแหน่ง ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

รองศาสตราจารย์ นายแพทย์กำจร

ตติยกวี

ศาสตราจารย์พิเศษเข็มชัย

ชุตินวงศ์

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.จรววย

บุญยุบล

ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายสัตวแพทย์ ดร.ณรงค์ศักดิ์

ชัยบุตร

รองศาสตราจารย์ ดร.ตฤษา

คุณพนิชกิจ

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ทศพร

ศิริสัมพันธ์

รองศาสตราจารย์ธิตินันท์

เชื้อบุญชัย

นายเทวินทร์

วงศ์วานิช

ดร.ธาริษา

วัฒนเกส

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพจน์

อัครวิรุฬหการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วีระศักดิ์	อุดมกิจเดชา
ดร.ศุภมิตร	เตชะมนตรีกุล
ดร.สมเกียรติ	ตั้งกิจวานิชย์
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อมรา	พงศาพิชญ์

กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทหัวหน้าส่วนงานที่เป็นคณาจารย์

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.นรินทร์	หิรัญสุทธิกุล
ศาสตราจารย์ ดร.บุษกร	ปิณฑสันต์
ศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์	เตชวารสินสกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.เอก	ตั้งทรัพย์วัฒนา
รองศาสตราจารย์ ดร.นาตยา	งามโรจนวนิชย์

กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ

รองศาสตราจารย์ ดร.เขมรัฐ	โอสถาพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชโยดม	สรรพศรี
ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงพร	วีระวัฒนกานนท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.ทิลดิษฐ์	รุ่งเรืองกิจไกร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรพล	แสงปัญญา
(ดำรงตำแหน่งถึง ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)	
รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา	เด่นดวงบริพันธ์
(ดำรงตำแหน่ง ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)	

กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทหัวหน้าส่วนงานที่มีใช้คณาจารย์

รองศาสตราจารย์ ดร.อมร	เพชรสม
-----------------------	--------

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
พฤษภาคม ๒๕๖๕

จัดพิมพ์โดย

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐
โทรศัพท์ ๐-๒๒๑๘-๓๕๖๓

e-mail: cupress@chula.ac.th www.cupress.chula.ac.th

อาคารจามจุรี ๔ ชั้น ๓ โทรศัพท์ ๐-๒๒๑๐๘-๓๓๐๕ โทรสาร ๐-๒๒๑๐๘-๓๓๕๖
E-mail: council@chula.ac.th Web: www.council.chula.ac.th



กระบวนการผลิตหนังสือเล่มนี้ช่วยลดโลกร้อน
ด้วยการชดเชยปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 100%