Chula
Chulalongkorn University

รายงานสรุปผลการดำเนินงานของ
สภามหาวิทยาลัย

ตั้งแต่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓- ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สารจากนายกสภามหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์กิตติคุณ
นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล
นายกสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายงานสรุปผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ฉบับนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินงาน ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และเป็นช่วงเวลาสำคัญที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการเปลี่ยนผ่านคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังประสบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

การปฏิบัติหน้าที่ของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในช่วงปีที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินกิจการประจำที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ไว้ ๔ เรื่อง คือ Education & Learning, Research & Innovation, Local & Global Impact และ Strategy & Finance เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร และนโยบายการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในโอกาสการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีของสภามหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่ต่อประชาคมจุฬาฯ เพื่อทราบและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผมขอขอบพระคุณกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกท่าน ในความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอระลึกด้วยความขอบพระคุณอย่างสูงต่อกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิชุดนี้ ที่ได้เสียสละเวลาและทุ่มเทกำลังสติปัญญาในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอย่างสำคัญยิ่ง

สารบัญ

หน้าที่ (Page)

สารบัญ

ปกหน้าด้านใน จากนายกสภามหาวิทยาลัย

๑. การสรรหาอธิการบดี ๑
๒. มาตรการในการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากโรค COVID-๑๙ ๓
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ๕
๔. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยคณะกรรมการนโยบายวิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ ๙
๕. กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑๑
๖. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ ๑๔ หน่วยรับการประเมินปีบัญชี ๒๕๖๓ ๑๔
๗. ข้อตกลงการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๗ ๑๙
๘. ข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๒๔
๙. นโยบายการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่อง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๗
๑๐. รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ๓๐
๑๑ กรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ ๓๖
๑๒. รายชื่อประกาศและข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๓๗
๑๓. รายชื่อกรรมการสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๔๐

สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑. การสรรหาอธิการบดี

ด้วย ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์ ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และครบวาระในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๓๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาอธิการบดี เพื่อดำเนินการสรรหาตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีการประชุมคณะกรรมการสรรหาอธิการบดี รวม ๓ ครั้ง

คณะกรรมการสรรหาอธิการบดีได้ประมวลข้อมูลจากการรับฟัง ตลอดจนข้อมูลความเห็นอื่น ๆ อย่างรอบคอบแล้ว เห็นว่า ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งอธิการบดี เนื่องจากมีคุณสมบัติตรงตามลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีท้ายข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำมหาวิทยาลัยไปในทิศทางและนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ดีในอนาคต มีจริยธรรมในการบริหาร ยึดมั่นในความถูกต้องความเป็นธรรมในสังคม และประโยชน์ของส่วนรวม สามารถบริหารมหาวิทยาลัยซึ่งมีความหลากหลายให้ก้าวหน้าอย่างมีดุลยภาพและบูรณาการ สามารถติดต่อและประสานงานกับองค์กรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งรวมถึงภาครัฐ ภาคเอกชนและต่างประเทศ สามารถเป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยได้อย่างสมศักดิ์ศรี คณะกรรมการสรรหาอธิการบดีจึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้เสนอชื่อศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์ เพื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา และเมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นชอบแล้ว ให้ประธานกรรมการสรรหาอธิการบดีทาบทามความสมัครใจ หากตกลงรับที่จะดำรงตำแหน่งอธิการบดีให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีต่อไป

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๓๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เสนอชื่อ ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์ เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อไปอีกวาระหนึ่ง

ทั้งนี้ได้มี ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. มาตรการในการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากโรค COVID-๑๙

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-๑๙ มหาวิทยาลัยได้มีมาตรการในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบโรค COVID-๑๙ โดยได้จัดทำเว็บเพจใช้ชื่อว่า จุฬาฯ รู้สู้ COVID-๑๙ ซึ่งเป็นเพจหนึ่งในเว็บไซต์หลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดทำเป็น ๒ ภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับความเป็นนานาชาติ เนื่องจากสถานการณ์โควิดมีผลกระทบต่อนิสิตต่างชาติและบุคลากรที่มาจากต่างประเทศ โดยมีแนวคิดว่าภายใต้วิกฤติควรมีการสื่อสารข้อมูลจากส่วนกลางที่ออกจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มีการตรวจสอบแล้ว เพื่อให้ประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปได้รับทราบข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง รวมถึงเพื่อลดความสับสนด้วย สำหรับข้อมูลที่ออกจากคณะหรือส่วนงานก็ต้องเป็นข้อมูลที่ได้มีการประสานกับส่วนกลางนี้เท่านั้น ซึ่งในเว็บเพจนี้จะจัดทำเป็นลิงก์ข้อมูลในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบาย แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสถานการณ์โรค COVID-๑๙ สถิติจำนวนผู้ติดเชื้อ การเฝ้าระวัง การคัดกรองเชื้อที่ศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจะมีการรายงานผลทุกวัน รวมถึงได้รวบรวมประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องการดำเนินการและแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวไว้ด้วย นอกเหนือจากข่าวสารแล้วยังใช้เป็นช่องทางของการสื่อสารจากส่วนกลางให้ประชาคมจุฬาฯ ทุกคนได้รับทราบ เช่น สารจากอธิการบดี วีดิทัศน์ข่าวสาร มาตรการและข้อมูลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอน การบริการสุขภาพ แนวปฏิบัติและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกรณีพบผู้ติดเชื้อ กรณีพบผู้ป่วยที่เข้าเกณฑ์สอบสวนโรค (PUI) กิจกรรมของมหาวิทยาลัย และชีวิตนิสิตจุฬาฯ นอกจากนี้ ยังได้จัดโครงการ CU V Care เพื่อดูแลผู้ป่วยพักฟื้นและเข้าข่ายการเฝ้าระวัง ซึ่งเป็นโครงการร่วมกันระหว่างสำนักงานบริหารกายภาพและศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาฯ ที่จะจัดพื้นที่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อดูแลผู้ป่วยที่พักฟื้นที่มีอาการดีขึ้นจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย และจัดพื้นที่รองรับสำหรับผู้ป่วยที่เป็น PUI

สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๓๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบการใช้งบประมาณสำรองที่ตั้งงบประมาณไว้ประมาณ ๖๐ ล้านบาท และอนุมัติให้ตั้งงบประมาณ

กลางปีเพิ่มเติมอีก ๔๐ ล้านบาท เพื่อใช้ดำเนินการรองรับสถานการณ์โรค COVID-๑๙ ทั้งในส่วนของทุนช่วยเหลือนิสิต และการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ในการประชุมครั้งที่ ๘๓๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ได้มีมติอนุมัติให้ขยายระยะเวลาการศึกษาให้กับนิสิตทุกระดับการศึกษา ทุกชั้นปี เป็นระยะเวลาหนึ่งภาคการศึกษาแล้ว รวมแล้วไม่เกิน ๑ ปีการศึกษา โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการพิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลา ทั้งนี้ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติให้ขยายระยะเวลาการศึกษาให้กับนิสิตทุกระดับ ทุกชั้นปี ออกไปอีก ๑ ภาคการศึกษา ในระบบทวิภาค และไม่เกิน ๒ ภาคการศึกษาในระบบตรีภาค จากเดิมที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๑ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) Education & Learning การเป็นผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาคนที่ทุกคนสามารถเรียนรู้วิชาการต่าง ๆ ได้ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ (Integrated) ปรับระบบการเรียนการสอนนิสิตให้สอดคล้องกับ Digital Native + ๒๑st Skills ยกระดับ CUMOOC (CourseVille) ให้ทัดเทียมกับแพลตฟอร์มระดับโลก จัดการศึกษาแบบ Blended Learning ใช้ออนไลน์คู่ออฟไลน์ โปรแกรม Upskill, Reskill คนวัยทำงานและผู้สูงอายุ และการรับรองรูปแบบใหม่ ๆ ทำ Credit Bank การผลักดันอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรที่มีศักยภาพสูงรุ่นใหม่ให้มี Entrepreneur/Design Thinking Lifelong Learning Ecosystem สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้เห็นผลแก่บัณฑิตและบุคลากร และปรับระบบการรับเข้านิสิตที่ลดการใช้คะแนนมาตรฐานพิจารณาความสามารถและความมุ่งมั่น

(๒) Research & Innovation มีระบบสนับสนุนการวิจัยภายในและภายนอกที่รวดเร็วคล่องตัว นำนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญามาใช้ประโยชน์ สร้าง Sandbox ทำ Actual-use research และ Business ใหม่ ๆ จากองค์ความรู้ของคณะต่าง ๆ ผลักดันให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็น Medical Hub of Asia ดำเนินการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นเรื่องผลกระทบต่อมิติของเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของมนุษยชาติ

(๓) Local & Global Impact เสริมสร้างค่านิยมด้านความยั่งยืนแก่บุคลากรและนิสิตจุฬาฯ กำหนด Position และ Brand ของจุฬาฯ ให้ชัดเจนแข็งแกร่งในบทบาทการสร้างคุณค่าแก่สังคม กำหนดตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยโดยโยงกับ WC-Ranking และ SDGs มุ่งหมายที่จะเป็นมหาวิทยาลัยที่ผลิต “Global Citizen” เป็นผู้ชี้นำทางออกในวิกฤติให้แก่สังคมตอบสนองอย่างทันเวลาและแม่นยำ เชื่อมโยงความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อผลักดัน SDGs Networking in Thailand and ASEAN

(๔) Strategy & Finance ลดภาพความเป็นอนุรักษ์นิยมและมุ่งสู่มหาวิทยาลัยยุคใหม่ที่ทะยานผ่าน Disruption มีนโยบายการจัดหารายได้ที่ชัดเจนและคาดการณ์อนาคตทางการเงินของมหาวิทยาลัย โดยหารายได้เพิ่มจากผลผลิตหลักและผลผลิตใหม่ ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร

ทั้งเชิงนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการทางวิชาการ มียุทธศาสตร์การสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว สร้างสรรค์ และสร้างความมั่นใจแก่ประชาคม ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและลดลำดับขั้นลง สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ส่วนงานทั้งหมดทำอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนโดยสนับสนุนคน เงิน เครื่องมือ และปรับกฎระเบียบที่ทันสมัยและตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบัน

(๕) Professional Working Systems วางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับอนาคต ไม่เน้นแค่แก้ไขปัญหาเฉพาะปัจจุบัน สวัสดิการนิสิตและบุคลากรเพื่อส่งเสริมชีวิตคุณภาพและความปลอดภัยในยุคดิจิทัลเพิ่มเติมจาก CUNEX CUERP เสริมสร้างสุขภาวะทางกายและใจแก่นิสิตและบุคลากรอย่างครบวงจร ปรับการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัล ลดการใช้กระดาษให้มากที่สุด เชื่อมโยงฐานข้อมูลของภารกิจงานต่าง ๆ ให้อยู่บนที่เดียวกันและสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้รวดเร็ว/ลดขั้นตอน พัฒนาบุคลากรจุฬาฯ ให้เก่งทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อมุ่งสู่นานาชาติ และเพิ่มความรวดเร็วของระบบและคนทำงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะงานสนับสนุน

วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนา ๒๕๖๓-๒๕๖๗

มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” และมีค่านิยม คือ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน (TEAM SPIRIT) มุ่งมั่นความเป็นเลิศ (EXCELLENCE) ชูเชิดคุณธรรม (INTEGRITY) คิดและทำเพื่อสังคม (SOCIAL MINDEDNESS) โดยมีพันธกิจ คือ สร้างและพัฒนาคน วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระบวนการคิดแบบผู้ประกอบการและความยั่งยืน สร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม ธุรกิจนวัตกรรมเพื่อสังคม ผลงานวิจัยบูรณาการเชิงลึกและกว้าง นวัตกรรมหลักสูตรและการบูรณาการข้ามศาสตร์ ชี้นำขับเคลื่อนสังคมไทยและสังคมโลก ความร่วมมือของสังคม รัฐ เอกชน มหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์สุขต่อประชาชน มีระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน และให้เกิดผลลัพธ์หลัก คือ ๑) ผู้นำการพัฒนา สร้างบัณฑิตในศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๒) องค์ความรู้ วิจัยและนวัตกรรม งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม สินทรัพย์ของประเทศทางปัญญา “สังคมอุดมปัญญา” ๓) บริหารจัดการภายในสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสินทรัพย์และทรัพยากร ปรับการบริหารงานภายในให้มีความโปร่งใส คล่องตัว มีคุณภาพ และประสิทธิผล ชาวจุฬาฯ อยู่ดี มีสุข และ ๔) สังคมไทยและสังคมโลก ชี้นำขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลก เพิ่มบทบาทในเวทีวิชาการระดับภูมิภาคและนานาชาติ ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้เป็นฐานขยายเครือข่าย เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน โดยมีทิศทางหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี ๒๐๒๐-๒๐๒๔ ดังนี้

(๑) Future Leaders: ผู้นำแห่งอนาคต นิสิตและบุคลากรตลอดจนภาคส่วนภายนอกร่วมลงมือใช้พื้นที่จุฬาฯ สร้างความสำเร็จในระดับนานาชาติ เป็นผู้นำการขับเคลื่อนสังคมอุดมปัญญาแห่งอนาคตอย่างปกติสุข และเป็นที่รับรู้ได้ของคนที่เข้ามาในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ International Success, Public-Private Co-creation and Collaboration, Change Agent, Well-being, Public Preferences

(๒) Impactful Research & Innovation: วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม เพิ่มสัดส่วนและจำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Top ๑๐% และ ๒๕% อีกทั้งมีธุรกิจนวัตกรรมที่ใช้งานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาฯ ในการหารายได้ หรือระดมทุนมากกว่า ๑ พันล้านบาทหรือมีมูลค่าตลาดรวมมากกว่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นที่ยอมรับจากภาควิชาการและสังคมภายนอกว่าจุฬาฯ มีความเข้มแข็งทางด้านงานวิจัยในองค์ความรู้เหล่านั้น โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ Top ๑๐% ๒๕% Journal, CU Knowledge and Technology, Contribution to Society, Commercialization to Public-Private Sector, Capitalized Market Value

(๓) Sustainability: การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน มีโครงการที่มุ่งเป้าและสร้างผลกระทบต่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน สามารถประเมินและวัดผลที่เกี่ยวข้องกับ World Impact Ranking ได้อย่างรวดเร็ว มีกระบวนการสร้างและบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคาดการณ์ผลกระทบต่อการพัฒนาสังคมในอนาคตได้ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ Impactful Sustainable Development Project, Impact Monitoring and Measurement, Forecast and Evaluation Protocol

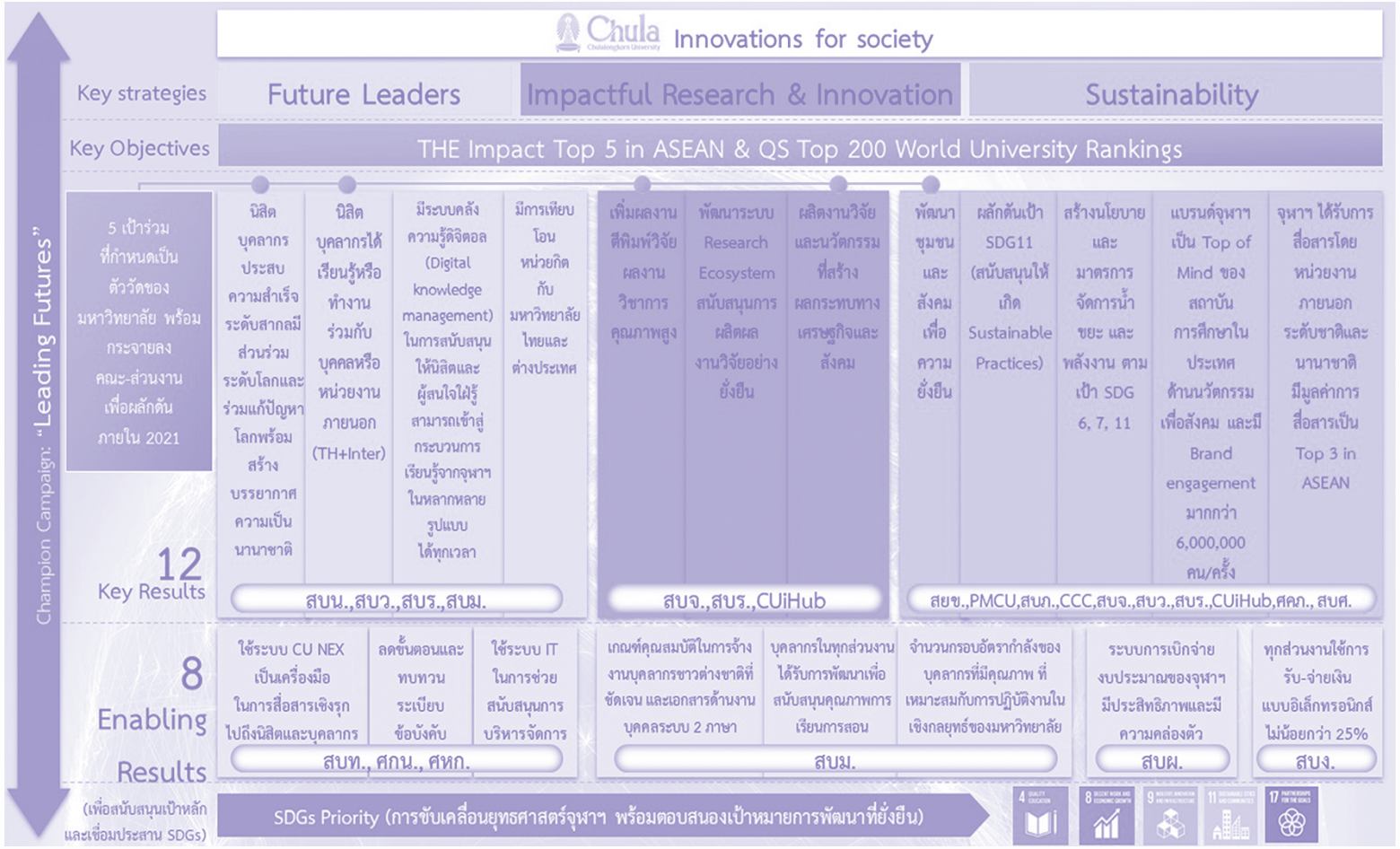
ภาพรวมการขับเคลื่อนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๖๓-๒๕๖๗ มีดังนี้

(๑) การกำหนดวิสัยทัศน์ และมีเป้าหมายหลัก คือ ๑) Future Leaders ๒) Impactful Research & Innovation ๓) Sustainability

(๒) บ่งชี้เป้าหมายหลักและร่วมมือข้ามงาน โดยกำหนดความคาดหวังในทุกหน้างานหลักของจุฬาฯ สนับสนุนการร่วมมือข้ามงานเพื่อให้เกิด Cross-functions จริงจังยิ่งขึ้น มีการวางโครงการยุทธศาสตร์ งบประมาณ และการดำเนินงานต่าง ๆ รองรับ

(๓) การกระจายเป้า โดยขอความร่วมมือจากทุกคณะ ส่วนงาน ตามความถนัด และจัดสรรทรัพยากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ได้ร่วมมือกับภายนอกด้วย

ทั้งนี้มีการติดตามวัดประเมินผล ร่วมทำข้อตกลง KPI, OKR ที่ท้าทายตรงกับความมุ่งมั่นของหน่วยงาน มีการเชื่อมโยงกับ Performance Management ลงไปถึงบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ และการลดภาระงานเอกสารและขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น


Chula Chulalongkorn University Innovations for society
Champion Campaign: "Leading Futures"
Key strategies
Future Leaders
Impactful Research & Innovation
Sustainability
Key Objectives
THE Impact Top 5 in ASEAN & QS Top 200 World University Rankings
5 เป้าร่วมที่กำหนดเป็นตัววัดของมหาวิทยาลัย พร้อมกระจายลงคณะ-ส่วนงาน เพื่อผลักดันภายใน 2021
12 Key Results
นิสิตบุคลากรประสบความสำเร็จระดับสากลมีส่วนร่วมระดับโลกและร่วมแก้ปัญหาโลกพร้อมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ
นิสิตบุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (TH+Inter)
มีระบบคลังความรู้ดิจิตอล (Digital knowledge management) ในการสนับสนุนให้นิสิตและผู้สนใจใฝ่รู้สามารถเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้จากจุฬาฯ ในหลากหลายรูปแบบได้ทุกเวลา
มีการเทียบโอนหน่วยกิตกับมหาวิทยาลัยไทยและต่างประเทศ
สบน.,สบว.,สบร.,สบม.
เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัยผลงานวิชาการคุณภาพสูง
พัฒนาระบบ Research Ecosystem สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยอย่างยั่งยืน
ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม
สบจ.,สบร.,CUiHub
พัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อความยั่งยืน
ผลักดันเป้า SDG11 (สนับสนุนให้เกิด Sustainable Practices)
สร้างนโยบายและมาตรการจัดการน้ำ ขยะ และพลังงาน ตามเป้า SDG 6, 7, 11
แบรนด์จุฬาฯ เป็น Top of Mind ของสถาบันการศึกษาในประเทศด้านนวัตกรรมเพื่อสังคม และมี Brand engagement มากกว่า 6,000,000 คน/ครั้ง
จุฬาฯ ได้รับการสื่อสารโดยหน่วยงานภายนอกระดับชาติและนานาชาติ มีมูลค่าการสื่อสารเป็น Top 3 in ASEAN
สยข.,PMCU,สบภ.,CCC,สบจ.,สบว.,สบร.,CUiHub,ศคภ., สบศ.
8 Enabling Results
ใช้ระบบ CU NEX เป็นเครื่องมือในการสื่อสารเชิงรุกไปถึงนิสิตและบุคลากร
ลดขั้นตอนและทบทวนระเบียบข้อบังคับ
ใช้ระบบ IT ในการช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการ
สบท., ศกน., ศหก.
เกณฑ์คุณสมบัติในการจ้างงานบุคลากรชาวต่างชาติที่ชัดเจน และเอกสารด้านงานบุคคลระบบ 2 ภาษา
บุคลากรในทุกส่วนงานได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนการสอน
จำนวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
สบม.
ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณของจุฬาฯ มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว
สบผ.
ทุกส่วนงานใช้การรับ-จ่ายเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ไม่น้อยกว่า 25%
สบง.
(เพื่อสนับสนุนเป้าหลักและเชื่อมประสาน SDGs)
SDGs Priority (การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จุฬาฯ พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน)

๔. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย คณะกรรมการนโยบายวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓

สืบเนื่องจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๓๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลได้เสนอรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยและ ๑๑ องค์กรกำกับดูแลกิจการประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้มีข้อเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายวิจัยแยกออกมาอีกคณะหนึ่ง เพื่อกำกับนโยบายและทิศทางงานวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยให้มีองค์ประกอบของคณะกรรมการจำนวนหนึ่งร่วมกับคณะกรรมการนโยบายวิชาการเพื่อจะได้กำหนดนโยบายสอดคล้องกันทั้งด้านวิชาการและวิจัย และควรมีกรรมการส่วนหนึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์ในการกำหนดทิศทาง และนโยบายการวิจัยระดับประเทศ ทั้งนี้เพื่อจะได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยของมหาวิทยาลัยได้ชัดเจน เหมาะสมกับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๑ ที่กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ ให้รวมถึง (๑๗) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ฯลฯ

ฝ่ายบริหารได้นำเสนอข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย คณะกรรมการนโยบายวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ และที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบข้อบังคับดังกล่าวแล้ว โดยมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

คณะกรรมการนโยบายวิจัยและนวัตกรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดทิศทางและนโยบายการดำเนินงาน เป้าหมาย แนวทางในการพัฒนา และแผนพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ชาติ

(๒) กำหนดยุทธศาสตร์ระบบวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว พร้อมแผนที่นำทาง (Roadmap) รวมถึงแนวทางการจัดการงบประมาณสำหรับงานวิจัยและนวัตกรรมจากงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย งบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาล และแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอกอื่น

(๓) เสนอแนะความร่วมมือด้านการวิจัยและนวัตกรรมกับหน่วยงานอื่นทั้งในและต่างประเทศ

(๔) เสนอแนวทางการประเมินผลโครงการตามนโยบายวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อการปรับปรุงพัฒนากระบวนการวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย

(๕) แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใดตามที่คณะกรรมการนโยบายวิจัยและนวัตกรรม มอบหมาย รวมทั้งอาจมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าว ทำการแทนแล้วรายงานให้คณะกรรมการนโยบายวิจัยและนวัตกรรมทราบก็ได้

(๖) รายงานผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัยทราบหรือเพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรืออนุมัติแล้วแต่กรณี

(๗) หน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

๕. กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ได้เสนอกรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ต่อสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลประเด็นความเสี่ยง และรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องความเสี่ยงระดับองค์กร เพื่อนำมาปรับแต่งกรอบความเสี่ยง ให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมในระดับมหาวิทยาลัย โดยเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ และงานประจำเข้าสู่รายการความเสี่ยง

สรุปการบริหารความเสี่ยงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีจำนวนประเด็นความเสี่ยง ๘ ประเด็น โดยสรุปผลการบริหารจัดการความเสี่ยงในแต่ละประเด็น ดังนี้

(๑) ประเด็นความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงลดลง จำนวน ๔ ประเด็น คือ

(๑.๑) OP-๐๑ ระบบงานภายในไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการเร่งสร้างผลงานวิจัย งานวิชาการ งานสร้างสรรค์ที่มีผลกระทบสูงต่อประเทศและโลก (Research Quality and Operation)

(๑.๒) RP-๐๑ ไม่สามารถสร้างการรับรู้ถึงคุณูปการ (Contribution) จากผลงานของจุฬาฯ ต่อการแก้ไขปัญหาสังคมได้เพียงพอ (Reputation Risk)

(๑.๓) CO-๐๑ การปรับปรุง/ทบทวน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จนอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย (Compliance Risk)

(๑.๔) HD-๐๑ ปัญหาสุขภาวะของนิสิต บุคลากร (Hazard & Disaster Risk)

(๒) ประเด็นความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงคงเดิม จำนวน ๓ ประเด็น คือ

(๒.๑) OP-๐๒ ขาดระบบบริหารและการอภิบาลข้อมูลที่เหมาะสมจนไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยได้ (IT Governance และ Data Privacy Law ภายใต้ Cyber Security) (Operational Risk)

(๒.๒) ST-๐๑ ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาลดลง (Strategic Risk)

(๒.๓) OP-๐๓ ขาด Key Person และขาด Successor สำหรับงานภารกิจสำคัญ (Operational Risk)

(๓) ประเด็นความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ประเด็น คือ FR-๐๑ งบประมาณอุดหนุนจากรัฐลดลงและอาจส่งผลต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย (Financial Risk)

ทั้งนี้ความเสี่ยงที่มีระดับเพิ่มขึ้นและคงเดิมจะถูกนำไปจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ปี ๒๕๖๔ ต่อไป เพื่อให้มั่นใจว่าการวางนโยบายต่าง ๆ เกิดการรับทราบจากผู้รับผิดชอบ และได้ประเมินถึงความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยอย่างรอบคอบรอบด้านเพียงพอ

กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กรอบการบริหารความเสี่ยงยังคงใช้กรอบมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management) ของ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO-ERM ๒๐๑๗) เชื่อมโยงกับลักษณะความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ๖ ด้าน ได้แก่ Strategic Risk, Financial Risk, Operation Risk, Compliance Risk, Reputation Risk และ Disaster Risk ทั้งนี้สามารถสรุปประเด็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อความต่อเนื่องของภารกิจมาตรฐานและคุณภาพของผลสัมฤทธิ์หลัก ความคลาดเคลื่อนของการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ สุ่มเสี่ยงที่มหาวิทยาลัยจะถูกฟ้องร้อง ร้องเรียน และไม่เคยประสบมาก่อนเพื่อพัฒนามาตรการรองรับและสามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงได้ทันท่วงที โดยแบ่งออกเป็น ๗ ประเด็น คือ

๑. ST-๐๑ รูปแบบพันธกิจไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (Business Model)

๒. ST-๐๒ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบริหารไม่อาจผลักดันไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมาย (Governance & Management Structure)

๓. OP-๐๑ ขาดการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

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

๕. CO-๐๑ ขาดตระหนักในการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างครบถ้วน และระเบียบและข้อบังคับไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Legal)

๖. RP-๐๑ ขาดมาตรการรองรับประเด็นที่กระทบต่อชื่อเสียงและแบรนด์ (Issues Management)

๗. HD-๐๑ อันตรายต่อสุขภาวะของนิสิตและบุคลากร (Students & Staff Wellbeing)

นอกจากนี้ ศูนย์บริหารความเสี่ยงยังมุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงให้สามารถขับเคลื่อนไปตามกลไกที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนงานที่บริหารดูแลความเสี่ยง ให้ความรู้และพัฒนากลไกการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรของส่วนงานให้มีศักยภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการวางระบบควบคุมภายใน (โครงการ Risk Clinic โครงการสัมมนา The Lighthouse Class โครงการจัดทำบทความเพื่อนำเสนอกรณีศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงที่ดี โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านความเสี่ยงแก่ Risk Champion Grooming) เกิดการเชื่อมโยงการทำงาน ประสานงาน สื่อสาร รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบกลุ่มเครือข่าย (เครือข่าย Chula Risk Champion) ตลอดจนพัฒนาแนวทางบริหารความเสี่ยงและการวางระบบการควบคุมภายในแบบบูรณาการ (โครงการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ เช่น Chula Risk Culture Survey และ Risk Management Survey) พร้อมทั้งนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยงผ่านโครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงระดับส่วนงาน (โครงการ URM Platform) โดยมีศูนย์บริหารความเสี่ยงเป็นศูนย์กลางบูรณาการการบริหารความเสี่ยงให้เป็นหนึ่งในวัฒนธรรมสำคัญของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในการบริหารความเสี่ยงได้มีการปรับทิศทางแนวทางการบริหารความเสี่ยงใน ๓ ประเด็น คือ ๑) จากเดิม Reactive เป็น Proactive เพราะคำนึงถึงวิถีชีวิตใหม่ ภาวะความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการกำหนด KRI (Key Risk Indicator) เป็นตัวชี้วัด Leading Indicator เพื่อสะท้อนความเสี่ยงให้ชัดเจนและชี้แนวทางล่วงหน้าว่าจะเกิดความเสี่ยงต่าง ๆ นั้นขึ้น ซึ่งจากผลสรุปการบริหารความเสี่ยงปี ๒๕๖๓ คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงยังคงมีความไม่แน่ใจว่าในบางประเด็นที่ลดลงนั้นลดลงจริงหรือไม่ เพราะประเมินตามกรอบเดิมที่กำหนดไว้ ในส่วนของปี ๒๕๖๔ นั้นมีความพยายามแสวงหา KPI ที่สะท้อนความเข้าใจของความเสี่ยงเพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ๒) การสนับสนุนวัฒนธรรมการปฏิบัติงานได้คำนึงถึงความเสี่ยง โดยให้ความเสี่ยงเป็นเสมือนองค์ประกอบหนึ่งของการทำงาน เพราะในปัจจุบันจะมีความเสี่ยงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีการประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงรุก และได้เสนอฝ่ายบริหารว่าควรมีวาระติดตามเรื่องความเสี่ยงด้วย และ ๓) การกำหนดวาระการประชุมของคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงควรมีการติดตามผลการประเมินการจัดการความเสี่ยงในทุกไตรมาสแล้วนำเสนอสภามหาวิทยาลัย รวมถึงมีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบด้วย

ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบกรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๖. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ๑๔ หน่วยรับการประเมินปีบัญชี ๒๕๖๓

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ของสภามหาวิทยาลัย ๑๑ องค์กรกำกับดูแลกิจการ อธิการบดี คณะกรรมการติดตามและประเมินผลได้ทำการประเมินผลตามหลักเกณฑ์ และแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกระบวนการประเมินยังคงมีความละเอียด เข้มข้น จริงจัง มีความเป็นมาตรฐาน สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดกระบวนการติดตามและประเมินผลเพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ บัดนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ของ ๑) สภามหาวิทยาลัย และ ๑๑ องค์กรกำกับดูแล ๒) อธิการบดี และ ๓) หัวหน้าส่วนงาน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และในการประชุมครั้งที่ ๘๕๑ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัย และ ๑๑ องค์กรกำกับดูแลกิจการ

องค์กรกำกับดูแลกิจการ ๑๑ องค์กรประกอบด้วย คณะกรรมการนโยบายการเงิน คณะกรรมการนโยบายบุคลากร คณะกรรมการนโยบายวิชาการ คณะกรรมการนโยบายการพัฒนานิสิต คณะกรรมการกิจการสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการติดตามและประเมินผล คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง คณะวุฒยาจารย์ สภาคณาจารย์ คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการจัดการทรัพย์สิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแต่ละหน่วยรับการประเมินเป็นการประเมินตนเอง โดยมีหัวข้อประเมิน ๓ หัวข้อหลักเช่นเดิม แต่จะมีการปรับรายละเอียดในหัวข้อย่อยตามที่คณะกรรมการแต่ละหน่วยเสนอ หัวข้อหลัก ๓ หัวข้อ ประกอบด้วย ๑) ประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการในภาพรวม ๒) ประเมินตนเองในการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการ และ ๓) ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวัดตาม

คะแนนเฉลี่ยเต็ม ๕ คะแนน (ดีเยี่ยม = ๕ คะแนน ดีมาก = ๔ คะแนน ดี = ๓ คะแนน พอใช้ = ๒ คะแนน ต้องปรับปรุง = ๑ คะแนน)

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๓ สภามหาวิทยาลัย มีผลการประเมิน ๔.๖๘ คะแนน อยู่ในระดับ “ดีมาก” ถึง “ดีเยี่ยม” ส่วนองค์กรกำกับดูแล ๑๑ องค์กร มีผลการประเมินตั้งแต่ ๓.๗๑ คะแนน ถึง ๔.๖๗ คะแนน อยู่ในระดับ “ดีมาก” ถึง “ดีเยี่ยม” จำนวน ๑๐ องค์กร และอยู่ในระดับ “ดี” ถึง “ดีมาก” จำนวน ๑ องค์กร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

เนื่องจากในปีบัญชี ๒๕๖๓ เป็นปีสุดท้ายที่อธิการบดีจะหมดวาระการดำรงตำแหน่ง (๒๕๕๙-๒๕๖๓) คณะกรรมการติดตามและประเมินผล จึงมิได้ทำการประเมินยืนยัน และเสนอผลการประเมินตนเองของอธิการบดีต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา การประเมินการปฏิบัติงานของอธิการบดีมีกระบวนการติดตามและประเมินผล ผลการประเมิน ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ดังนี้

กระบวนการติดตามและประเมินผล

(๑) อธิการบดีจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) เสนอต่อคณะกรรมการติดตามและประเมินผล โดยใช้ข้อตกลงการปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ 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 ได้คะแนนประเมิน ๔.๕๔ จากคะแนน ๕ คะแนน ตามผลลัพธ์ ๔ ประการ คือ ๑) สร้างคน (๓KPIs) มีน้ำหนักร้อยละ ๒๒ คะแนนประเมินตนเอง ๔.๖๖ ๒) สร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม (๖KPIs) มีน้ำหนัก ร้อยละ ๓๘ คะแนนประเมินตนเอง ๔.๖๐ ๓) สร้างเสริมสังคมไทย (๒KPIs) มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ คะแนนประเมินตนเอง ๔.๐๐ คะแนน และ ๔) ก้าวไกลในสังคมโลก (๒KPIs) มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ คะแนนประเมินตนเอง ๔.๕๐ คะแนน

(๒) ส่วนที่ ๒ ด้านสมรรถนะ ได้คะแนนประเมิน ๔.๕๗ จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน คือ ๑) ภาวะผู้นำ ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ คะแนนประเมินตนเอง ๔.๖๗ และ ๒) การวางแผนยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ที่สำคัญไปปฏิบัติ ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๕ คะแนนประเมินตนเอง ๔.๓๓ ๓) ความคิดริเริ่มและพันธสัญญามีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ คะแนนประเมินตนเอง ๔.๖๗ คะแนน ๔) การตัดสินใจ มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๕ คะแนนประเมินตนเอง ๔.๖๗ คะแนน และ ๕) คุณภาพในการบริหารองค์กรและการทำงานเป็นทีม ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ คะแนนประเมินตนเอง ๕.๐๐ คะแนน

ทั้งนี้สรุปภาพรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้คะแนน ๔.๕๔ คะแนน เทียบเกณฑ์การให้คะแนนอยู่ระหว่างระดับ “ดีมาก” กับระดับ “ดีเยี่ยม”

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานได้กำหนดโครงสร้างการประเมิน กระบวนการติดตามและประเมินผล เป็นดังนี้

๑) หัวหน้าส่วนงานจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) เสนอต่อคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผล โดยใช้ข้อตกลงการปฏิบัติงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เป็นฐานผ่านองค์ประกอบหลัก ๒ มิติ คือ (๑) มิติด้านการปฏิบัติงานบริหารจัดการ (Management Performance) คิดเป็น ร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากอธิการบดี (CU-KPI) ร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากผลการดำเนินงานของส่วนงาน และส่วนที่ ๒ เป็นตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นตามบริบทและภารกิจหลักของส่วนงาน คือ สัมฤทธิผลตามภารกิจหลักของส่วนงาน (SDA) ร้อยละ ๕ และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของส่วนงาน (FAC-KPI) ร้อยละ ๒๕ และ (๒) มิติด้านสมรรถนะ (Competency) คิดเป็น ร้อยละ ๓๐ ทั้งนี้ในปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้พัฒนากระบวนการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพมีมาตรฐาน และเป็นธรรมต่อทุกส่วนงานมากยิ่งขึ้น โดยนำปัจจัยผลิตภาพของส่วนงาน (Productivity) มาพิจารณาประเมินผลมิติด้านประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และนำความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารส่วนงานมาพิจารณาประเมินผลมิติด้านสมรรถนะ ควบคู่กับการพิจารณาผลการประเมินยืนยันจากอธิการบดีในทั้งสองมิติ

๒) คณะกรรมการติดตามและประเมินผล แต่งตั้งคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีและผู้อำนวยการส่วนงาน มีการจัดกลุ่มตามลักษณะของภารกิจเป็น ๔ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ๒) กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ๓) กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และกลุ่มผู้อำนวยการสำนักงาน โดยมีองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย รองอธิการบดี เป็นประธานอนุกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามกลุ่มสาขา ผู้ช่วยอธิการบดี เป็นเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการจากสำนักบริหารยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน ทั้งนี้เพื่อให้คณะอนุกรรมการฯ ทั้ง ๔ คณะปฏิบัติหน้าที่ในมาตรฐานเดียวกัน

๓) คณะอนุกรรมการฯ ทำการวิเคราะห์กลั่นกรองผลและตรวจสอบผลการประเมินโดยใช้ข้อมูลตามมิติของการประเมิน ประกอบด้วย

ก. มิติด้านการปฏิบัติงานบริหารจัดการ (Management Performance) ร้อยละ ๗๐ ใช้ข้อมูลส่วนที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากอธิการบดี (CU-KPI) ร้อยละ ๗๐ ซึ่งในส่วนนี้แบ่งพิจารณาแยกเป็น ๒ มิติย่อย คือ (๑) การสนับสนุนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (Contribution) ร้อยละ ๗๕ เป็นการประเมินจากค่าเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ (๒) การพิจารณาปัจจัยผลิตภาพของส่วนงาน (Productivity) ร้อยละ ๒๕ เป็นการประเมินโดยจัด Ranking ของผลลัพธ์ตัวแปรที่สะท้อนถึงผลิตภาพส่วนงานตามกลุ่มสาขาวิชา สำหรับส่วนที่ ๒ เป็นตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นตามบริบทและภารกิจหลักของส่วนงาน ร้อยละ ๒๐

ข. มิติด้านสมรรถนะ ๕ สมรรถนะหลัก เช่นเดียวกับการประเมินอธิการบดี ใช้ข้อมูลจากผลการประเมินตนเอง (SAR) ของหัวหน้าส่วนงาน ผลการประเมินจากคณะกรรมการบริหารส่วนงาน และผลการประเมินยืนยันจากอธิการบดี

คณะอนุกรรมการฯ แต่ละคณะจัดทำรายงานผลการประเมินยืนยัน CAR เพื่อรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลพิจารณากลั่นกรองเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ผลการประเมินของแต่ละกลุ่มสาขา สรุปได้ดังนี้

๑) กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วยคณบดี ๙ คน (๘ คณะ ๑ วิทยาลัย) ได้แก่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะจิตวิทยา คณะทันตแพทยศาสตร์ และวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก” ถึง “ดีเยี่ยม” จำนวน ๘ คน ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดี” ถึง “ดีมาก” จำนวน ๑ คน

๒) กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ประกอบด้วย คณบดี ๔ คน และผู้อำนวยการสถาบัน ๕ คน (๓ คณะ ๑ วิทยาลัย ๕ สถาบัน) ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมพันธุศาสตร์ และสถาบันวิจัยพลังงาน ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก” ถึง “ดีเยี่ยม” จำนวน ๘ คน ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดี” ถึง “ดีมาก” จำนวน ๑ คน

๓) กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย คณบดี ๑๑ คน และผู้อำนวยการสถาบัน ๖ คน (๘ คณะ ๑ วิทยาลัย ๑ สำนักวิชา ๔ สถาบัน ๓ ส่วนงานเทียบเท่าคณะ) ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี วิทยาลัยประชากรศาสตร์ สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร สถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยสังคม สถาบันการขนส่ง สถาบันภาษา สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ฯ บัณฑิตวิทยาลัย และสถาบันไทยศึกษา ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก” ถึง “ดีเยี่ยม” จำนวน ๑๒ คน และผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดี” ถึง “ดีมาก” จำนวน ๒ คน

๔) กลุ่มผู้อำนวยการสำนักงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานการทะเบียน ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยทรัพยากร และผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก” ถึง “ดีเยี่ยม” จำนวน ๓ คน

๗. ข้อตกลงการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔–๒๕๖๗

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๑ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓–๒๕๖๗ ซึ่งประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนา ๒๕๖๓–๒๕๖๗ รวมถึงค่านิยมและพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยตั้งเป้าหมายหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภายในปี ๒๐๒๔ คือ มหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย Top ๓ in ASEAN และมีอิทธิพลต่อการชี้นำสร้างสรรค์สังคมที่ยั่งยืน ด้วยการสร้างผู้นำ การตีพิมพ์ผลงานวิจัยชั้นนำ การสร้างนวัตกรรมการศึกษา และการพัฒนาธุรกิจนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม และมีทิศทางหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยภายในปี ๒๐๒๑ ดังนี้

(๑) Future Leaders: ผู้นำแห่งอนาคต นิสิตและบุคลากร ตลอดจนภาคส่วนภายนอกร่วมลงมือใช้พื้นที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสร้างความสำเร็จในระดับนานาชาติ เป็นผู้นำการขับเคลื่อนสังคมอุดมปัญญาแห่งอนาคตอย่างปกติสุขและเป็นที่รับรู้ได้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ ๑) นิสิต บุคลากรประสบความสำเร็จระดับสากล มีส่วนร่วมระดับโลกและร่วมแก้ปัญหาโลก พร้อมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ ๒) นิสิต บุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ๓) มีระบบคลังความรู้ดิจิทัล (Digital Knowledge) ในการสนับสนุนให้นิสิตและผู้สนใจใฝ่รู้สามารถเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในหลากหลายรูปแบบได้ทุกเวลา และ ๔) มีการเทียบโอนหน่วยกิตกับมหาวิทยาลัยไทยและต่างประเทศ

(๒) Impactful Research & Innovation: วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม เพิ่มสัดส่วนและจำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Top ๑๐% และ ๒๕% อีกทั้งมีธุรกิจนวัตกรรมที่ใช้งานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการหารายได้ หรือระดมทุนมากกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาทหรือมีมูลค่าตลาดรวมมากกว่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นที่ยอมรับจากภาควิชาการและสังคมภายนอกว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความเข้มแข็งทางด้านงานวิจัยในองค์ความรู้เหล่านั้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัย ผลงานวิชาการคุณภาพสูง พัฒนาระบบ Research Ecosystem สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยอย่างยั่งยืน และผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม

(๓) Sustainability: การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน มีโครงการที่มุ่งเป้าและสร้างผลกระทบต่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน สามารถประเมินและวัดผลที่เกี่ยวข้องกับ World Impact Ranking ได้อย่างรวดเร็ว มีกระบวนการสร้างและบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคาดการณ์ผลกระทบต่อการพัฒนาสังคมในอนาคตได้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ พัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อความยั่งยืน ผลักดันเป้า SDG๑๑ (สนับสนุนให้เกิด Sustainable Practices) สร้างนโยบายและมาตรการจัดการน้ำ ขยะ และพลังงาน ตามเป้า SDG ที่ ๖, ๗, ๑๑ มีแบรนด์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็น Top of Mine ของสถาบันการศึกษาในประเทศด้านนวัตกรรมเพื่อสังคม และมี Brand engagement มากกว่า ๖,๐๐๐,๐๐๐ คน/ครั้ง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการสื่อสารโดยหน่วยงานภายนอกระดับชาติและนานาชาติ โดยมีมูลค่าการสื่อสารเป็น Top ๓ in ASEAN

ในการกำหนดข้อตกลงตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานจะมีวัตถุประสงค์หลัก คือ THE impact Top ๕ in ASEAN & QS University Ranking Top ๒๐๐ และทำให้เกิดผลลัพธ์ ๑๒ Key Results ซึ่งหลังจากการเจรจาข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการติดตามและประเมินผลก็ได้กำหนดให้มี Key Results ๕ ตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายร่วมที่จะใช้เป็นตัววัดประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยตัวชี้วัดเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในภารกิจวิจัย นวัตกรรม แผนงบประมาณ วิชาการ นิสิต และนานาชาติ สำหรับเป้าหมายอีก ๗ ตัวชี้วัด จะให้ส่วนงานดำเนินการตามที่ตนถนัด ทั้งนี้พร้อมจะกระจายลงคณะหรือส่วนงานเพื่อผลักดันภายในปี ๒๕๖๔ ข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔–๒๕๖๗ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๘๔๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยมี ๕ เป้าหมายร่วม ดังนี้

(๑) เป้าหมายร่วมที่ ๑ เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัย ผลงานวิชาการ คุณภาพสูง ส่วนงานเลือกตัวชี้วัดด้านวิจัยด้วยเกณฑ์ที่ท้าทายตามบริบทของส่วนงานโดยสนองต่อวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยต้องการ คือ การเป็นมหาวิทยาลัยที่มี THE impact Top ๕ in ASEAN (งานระดับชาติ/นานาชาติที่สร้างผลกระทบ) และ QS University Ranking Top ๒๐๐ (เน้นงานระดับนานาชาติ) โดยผลงานที่นับได้มีลักษณะเป็นผลงานวิจัยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นที่ได้รับการจัดอันดับที่สูงกว่า และผลงานลักษณะอื่น ๆ ที่มีจำนวนผู้ได้รับผลประโยชน์ มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๕

- ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวน Citation ต่อ Publication โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ หากมีสัดส่วนจำนวน Citation ต่อ Publication เป็น ๖.๕ เท่ากับ ๕ คะแนน ๖.๒ เท่ากับ ๔ คะแนน ๕.๙ เท่ากับ ๓ คะแนน ๕.๖ เท่ากับ ๒ คะแนน ๕.๓ เท่ากับ ๑ คะแนน ในปี ๒๕๖๕

ต้องมีสัดส่วนจำนวน Citation ต่อ Publication เท่ากับ ๗.๐ ในปี ๒๕๖๖ ต้องมีสัดส่วนจำนวน Citation ต่อ Publication เท่ากับ ๗.๕ และในปี ๒๕๖๗ ต้องมีสัดส่วนจำนวน Citation ต่อ Publication เท่ากับ ๘.๐

(๒) เป้าหมายร่วมที่ ๒ ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม ชี้วัดความสำเร็จในการผลักดันนวัตกรรมเพื่อเกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมไทย มีธุรกิจนวัตกรรมที่สามารถหารายได้หรือระดมทุนมากกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาทหรือมีมูลค่าตลาดรวมหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า ๑ หมื่นล้านบาท โดยมีสัดส่วนร้อยละ ๒๕ จากงานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาฯ มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕

- ตัวชี้วัดที่ ๒ มีธุรกิจนวัตกรรมที่มีมูลค่าตลาดรวมหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท โดยมีสัดส่วน ร้อยละ ๒๕ จากงานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาฯ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ มีมูลค่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๕ คะแนน ๙,๕๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๔ คะแนน ๙,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๓ คะแนน ๘,๕๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๒ คะแนน ๘,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๑ คะแนน ในปี ๒๕๖๕ มีมูลค่าจำนวน ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท ในปี ๒๕๖๖ มีมูลค่าจำนวน ๓๐,๐๐๐ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๗ มีมูลค่าจำนวน ๔๐,๐๐๐ ล้านบาท

(๓) เป้าหมายร่วมที่ ๓ พัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อความยั่งยืน การดำเนินงานที่เสริมสร้างสุขภาวะที่ดีร่วมกับประชาคม ชุมชน และสังคม พัฒนาให้เกิดประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน สามารถวัดผลกระทบที่เกิดขึ้นได้และสอดคล้องตามเกณฑ์ SDGs ทั้งพื้นที่ในและนอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร จังหวัดน่าน เกาะสีชัง จังหวัดสระบุรี) มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕

- ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของโครงการพัฒนาชุมชนที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการและตอบโจทย์ THE SDGs โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ มีร้อยละของโครงการมากกว่าหรือเท่ากับ ๗๐ และมี National Partnerships เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน ในปี ๒๕๖๕ มีร้อยละของโครงการมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๘๐ และมี National/International Partnerships และ Top ๕ THE Impact Ranking in ASEAN ในปี ๒๕๖๖ มีร้อยละของโครงการมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๙๐ และมี National/International Partnerships และสื่อสารสู่สากล และ Top ๕ THE Impact Ranking in ASEAN และปี ๒๕๖๗ มีร้อยละของโครงการมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ มี National/International Partnerships มีการสื่อสารสู่สากล และ Top ๕ THE Impact Ranking in ASEAN

(๔) เป้าหมายร่วมที่ ๔ นิสิต บุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก สะท้อนการสร้างเสริมประสบการณ์ให้ประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ผลงานที่นับได้มีลักษณะเป็นจำนวนนิสิตที่ได้ประโยชน์และได้รับการพัฒนาศักยภาพในลักษณะของการร่วมเรียนรู้ ร่วมลงมือปฏิบัติจริง และจำนวนอาจารย์ นักวิจัย บุคลากรได้เรียนรู้หรือทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๕ มี ๒ ตัวชี้วัด คือ

(๔.๑) ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ นิสิตมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ๗๐ เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้าร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน ในปี ๒๕๖๕ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๘๐ และมีพัฒนาการหรือสมรรถนะสูงขึ้นจากการประเมินด้วย CUDSON ในปี ๒๕๖๖ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๙๐ และมีพัฒนาการหรือสมรรถนะสูงขึ้นจากการประเมินด้วย CUDSON และปี ๒๕๖๗ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ และมีพัฒนาการหรือสมรรถนะสูงขึ้นจากการประเมินด้วย CUDSON

(๔.๒) ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ๕๐ (ทั้ง off & on campus) เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน ในปี ๒๕๖๕ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๖๐ (ทั้ง off & on campus) ในปี ๒๕๖๖ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๗๐ (ทั้ง off & on campus) และในปี ๒๕๖๗ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๘๐ (ทั้ง off & on campus)

(๕) เป้าหมายร่วมที่ ๕ นิสิต บุคลากรประสบความสำเร็จระดับสากล มีส่วนร่วมระดับโลกและร่วมแก้ปัญหาโลกพร้อมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ สะท้อนความมุ่งมั่นที่จะสร้างความโดดเด่นในระดับนานาชาติ สร้างผลงานเชิงประจักษ์อันเป็นที่ยอมรับ นำชื่อเสียงและการยอมรับจากทั้งในและต่างประเทศมาสู่จุฬาฯ ผลงานที่นับได้มีลักษณะเป็นจำนวนอาจารย์ นิสิต นักวิจัยที่ได้รับรางวัลทุนวิจัยชั้นนำระดับนานาชาติ ได้นำเสนอผลงานที่เวที ออกสื่อชั้นนำระดับนานาชาติ เป็นกรรมการในองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ และจำนวนอาจารย์ นิสิต นักวิจัย ต่างชาติที่มีศักยภาพสูง ที่ทำงานเต็มเวลาที่คณะ สถาบัน (หรืออย่างน้อย ๓ เดือน) มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ และมี ๒ ตัวชี้วัด คือ

(๕.๑) KPI ๕.๑ จำนวนนิสิตต่างชาติเพิ่มขึ้น โดยตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ มีจำนวนนิสิตต่างชาติตั้งแต่ ๑๐๐ คน/ปี ได้ ๕ คะแนน ๙๕-๙๙ คน/ปี ได้ ๔ คะแนน ๙๐-๙๔ คน/ปี ได้ ๓ คะแนน ๘๕-๘๙ คน/ปี ได้ ๒ คะแนน น้อยกว่า ๘๕ คน/ปี ได้ ๑ คะแนน ในปี ๒๕๖๕ มีจำนวนนิสิตต่างชาติตั้งแต่ ๑๕๐ คน/ปี ในปี ๒๕๖๖ มีจำนวนนิสิตต่างชาติตั้งแต่ ๒๐๐ คน/ปี และในปี ๒๕๖๗ มีจำนวนนิสิตต่างชาติตั้งแต่ ๓๐๐ คน/ปี

(๕.๒) KPI ๕.๒ จำนวนบุคลากรต่างชาติสายวิชาการเพิ่มขึ้น โดยตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติตั้งแต่ ๑๐ คน/ปี ได้ ๕ คะแนน ๘-๙ คน/ปี ได้ ๔ คะแนน ๖-๗ คน/ปี ได้ ๓ คะแนน ๔-๕ คน/ปี ได้ ๒ คะแนน น้อยกว่า ๔ คน/ปี ได้ ๑ คะแนน ในปี ๒๕๖๕ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติตั้งแต่ ๒๐ คน/ปี ในปี ๒๕๖๖ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติตั้งแต่ ๓๐ คน/ปี และในปี ๒๕๖๗ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติตั้งแต่ ๓๐ คน/ปี

ทั้งนี้ในการกระจายเป้าหมายสู่ส่วนงานจะเน้นสร้างความร่วมมือและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยเชื่อมั่นในความแตกต่างของแต่ละคณะหรือส่วนงาน จึงเปิดโอกาสให้กำหนดค่าเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งชี้ให้เห็นว่าผลงานในรูปแบบใดที่เทียบเคียงได้กับเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง เพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับการประเมินผล การกำหนดค่าเป้าหมายและการกำหนดระดับคะแนนจะคำนึงถึงลักษณะของศาสตร์ ขนาดทรัพยากร เงื่อนไขบริบทข้อจำกัด ตลอดจนความพร้อมในแต่ละคณะหรือส่วนงาน

นอกจากนี้ สำหรับการติดตามและประเมินผลเมื่อดำเนินการไปแล้ว ๖ เดือน ให้มีการพิจารณาทบทวนว่าเกิดผลเป็นอย่างไร และมีการปรับปรุงแก้ไขไปพร้อมกัน

๘. ข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

คณะกรรมการติดตามและประเมินผล ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ร่วมกับอธิการบดี ได้ข้อสรุปร่วมกันถึง “ข้อตกลงตัวชี้วัด (KPI) การปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕” ซึ่งกำหนดตัวชี้วัด ๙ ตัว ภายใต้ ๕ เป้าหมายร่วม ที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยไว้ มีการปรับรายละเอียดของตัวชี้วัดให้ชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น ตามที่ระบุใน “แบบแสดงข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕” ดังนี้

(๑) ปรับปรุง KPI ของเป้าหมายร่วมที่ ๒: ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม จากเดิม KPI ๒.๑ มีธุรกิจนวัตกรรมที่มีมูลค่าตลาดรวมหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท โดยมีสัดส่วน ร้อยละ ๒๕ จากงานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาฯ ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ เป็นดังนี้

(๑.๑) KPI ๒.๑ มีธุรกิจนวัตกรรมที่มีมูลค่าตลาดรวมหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท โดยมีสัดส่วน ร้อยละ ๒๕ จากงานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาฯ ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๕

(๑.๒) KPI ๒.๒ มีรายรับจากงานนวัตกรรมรวมกับเงินทุนสนับสนุนงานนวัตกรรมจากแหล่งภายนอก ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๕

(๑.๓) KPI ๒.๓ มูลค่ารวมของทุนและการสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๕

(๒) ปรับลดค่าเป้าหมายลงเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ โดยไม่ต่ำกว่าค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และไม่กระทบต่อเป้าหมายโดยรวมที่เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

(๒.๑) KPI ๔.๒ บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ ๒๕๖๔

(๒.๒) KPI ๕.๑ จำนวนนิสิตต่างชาติเพิ่มขึ้น โดยใช้ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สำหรับรายละเอียดข้อตกลงตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานเป็น ๕ เป้าร่วม ดังนี้

(๑) เป้าร่วมที่ ๑ เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัย ผลงานวิชาการคุณภาพสูง มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๕ โดยมี ๑ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๑.๑ จำนวน Citation ต่อ Publication โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ หากมีสัดส่วนจำนวน Citation ต่อ Publication เป็น ๗.๐ เท่ากับ ๕ คะแนน ๖.๗ เท่ากับ ๔ คะแนน ๖.๔ เท่ากับ ๓ คะแนน ๖.๑ เท่ากับ ๒ คะแนน ๕.๘ เท่ากับ ๑ คะแนน

(๒) เป้าร่วมที่ ๒ ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ และมี ๓ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๒.๑ มีธุรกิจนวัตกรรมที่มีมูลค่าตลาดรวมหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยมีสัดส่วน ร้อยละ ๒๕ จากงานวิจัยและเทคโนโลยีของจุฬาฯ มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ร้อยละ ๕ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ มีมูลค่า ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๕ คะแนน ๑๙,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๔ คะแนน ๑๘,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๓ คะแนน ๑๗,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๒ คะแนน ๑๖,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๑ คะแนน

- KPI ๒.๒ มีรายรับจากงานนวัตกรรมรวมกับเงินทุนสนับสนุนงานนวัตกรรมจากแหล่งภายนอก มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ร้อยละ ๕ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ มีรายรับ ๖๐ ล้านบาท เท่ากับ ๕ คะแนน ๕๕ ล้านบาท เท่ากับ ๔ คะแนน ๕๐ ล้านบาท เท่ากับ ๓ คะแนน ๔๕ ล้านบาท เท่ากับ ๒ คะแนน ๔๐ ล้านบาท เท่ากับ ๑ คะแนน ซึ่งเป็นการเพิ่มอีกมิติการวัดผ่านรายรับเข้ามาสนับสนุนงาน สะท้อนความเชื่อมั่นและโอกาสประสบความสำเร็จ

- KPI ๒.๓ มูลค่ารวมของทุนและการสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ร้อยละ ๕ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ มีมูลค่ารวมของทุน ๑,๕๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๕ คะแนน ๑,๔๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๔ คะแนน ๑,๓๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๓ คะแนน ๑,๒๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๒ คะแนน ๑,๑๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๑ คะแนน

(๓) เป้าร่วมที่ ๓ พัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อความยั่งยืน มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕ และมี ๑ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๓.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาชุมชนที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการและตอบโจทย์ THE SDGs โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ มีร้อยละของโครงการมากกว่าหรือเท่ากับ ๘๐ และมี National Partnerships เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน

ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน

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

- KPI ๔.๑ นิสิตมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ๘๐ เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน

- KPI ๔.๒ บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ มีร้อยละมากกว่าหรือเท่ากับ ๕๐ (ทั้ง off & on campus) เท่ากับ ๕ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๕ เท่ากับ ๔ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๓ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๒ คะแนน ต่ำกว่าเป้า ร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๑ คะแนน (ด้วยสถานการณ์ COVID-๑๙ ทำให้กิจกรรมที่รวมตัวเกิดได้ยากกว่าเดิมจึงเสนอที่ร้อยละ ๕๐)

(๕) เป้าร่วมที่ ๕ นิสิต บุคลากรประสบความสำเร็จระดับสากล มีส่วนร่วมระดับโลกและร่วมแก้ปัญหาโลกพร้อมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ มีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ และมี ๒ ตัวชี้วัด คือ

- KPI ๕.๑ จำนวนนิสิตต่างชาติเพิ่มขึ้น โดยตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ มีจำนวนนิสิตต่างชาติตั้งแต่ ๑๐๐ คน/ปี ได้ ๕ คะแนน ๙๕-๙๙ คน/ปี ได้ ๔ คะแนน ๙๐-๙๔ คน/ปี ได้ ๓ คะแนน ๘๕-๘๙ คน/ปี ได้ ๒ คะแนน น้อยกว่า ๘๕ คน/ปี ได้ ๑ คะแนน (ด้วยสถานการณ์ COVID-๑๙ ทำให้การดึงผู้เรียนต่างประเทศเป็นไปได้ยาก จึงขอปรับเป้าจนกว่าสถานการณ์ระบาดจะดีขึ้น)

- KPI ๕.๒ จำนวนบุคลากรต่างชาติสายวิชาการเพิ่มขึ้น โดยตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติตั้งแต่ ๒๐ คน/ปี ได้ ๕ คะแนน ๑๘-๑๙ คน/ปี ได้ ๔ คะแนน ๑๖-๑๗ คน/ปี ได้ ๓ คะแนน ๑๔-๑๕ คน/ปี ได้ ๒ คะแนน น้อยกว่า ๑๔ คน/ปี ได้ ๑ คะแนน ในปี ๒๕๖๕ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติตั้งแต่ ๒๐ คน/ปี ในปี ๒๕๖๖ มีจำนวนบุคลากรต่างชาติตั้งแต่ ๓๐ คน/ปี และในปี ๒๕๖๗ มีจำนวนบุคคลต่างชาติตั้งแต่ ๓๐ คน/ปี

๙. นโยบายการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่อง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ได้มีการขอปรับแก้ไขร่างนโยบายการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่อง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยหลักใหญ่เนื่องจากในส่วนของ COSO-ERM (Enterprise Risk Management) ๒๐๑๗ ของต่างประเทศได้มีการปรับแก้ มหาวิทยาลัยจึงต้องปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่ยังขาดในแง่ของการปรับปรุงให้ทันสมัย ด้าน ITA คือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ BCM (Business Continuity Management) ทั้งนี้การปรับแก้ก็จะเป็นการทำให้ทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง โดยเป็นการสร้าง Risk Culture ให้กับหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการสร้างความเชื่อมต่อระหว่างระดับองค์กรโดยรวม ทั้งส่วนงานในระดับคณะและส่วนงานย่อย ทั้งนี้ร่างนโยบายการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่อง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับนี้ได้ถูกเสนอเข้าที่ประชุมพิจารณาและได้รับอนุมัติเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายใน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันอังคารที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ และคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และที่ประชุมให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป เสนอว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความโปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นสำคัญในการบริหารงาน และเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ศูนย์บริหารความเสี่ยง ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการบริหารความเสี่ยง การวางระบบควบคุมภายใน และการบริหารความต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกรอบแนวคิดที่สำคัญของกลไกการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยและการบริหารความเสี่ยง อาทิ พ.ร.บ.การอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ พ.ร.บ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรอบบริหารความเสี่ยง COSO ERM ๒๐๑๗ กรณีศึกษานโยบายบริหารความเสี่ยงบริษัทในตลาดหลักทรัพย์และนโยบายบริหารความต่อเนื่ององค์กรชั้นนำในประเทศ เพื่อจัดทำร่างนโยบายการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แทนที่นโยบายการบริหารความเสี่ยงฉบับเดิมที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยหลักการสำคัญในการปรับปรุงนโยบายในครั้งนี้ ประกอบด้วย

(๑) แสดงให้เห็นว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีกลไกการบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายในที่เชื่อมโยงกันทั้งระดับองค์กรและระดับส่วนงาน

(๒) การจัดการกับประเด็นความเสี่ยงให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)

(๓) มุ่งเน้นความร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงจากบุคลากรทุกระดับและทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย

(๔) สร้างเสริมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง (Risk Culture)

(๕) ตอบสนองต่อเหตุการณ์วิกฤติเพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง Business Continuity Management (BCM)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตระหนักดีว่าการบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายและความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยภายใต้ภูมิทัศน์ทางการอุดมศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่ามีระบบบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ป้องกันความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนต่าง ๆ สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสในการสร้างคุณค่าสู่สังคม พร้อมกับสร้างเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ดังนี้

(๑) มหาวิทยาลัยนำระบบการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐานสากลมาปฏิบัติใช้เป็นแนวทางเดียวกัน โดยเชื่อมโยงกันทั้งระดับองค์กร ระดับส่วนงานและหน่วยงาน และกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติงานทั้งภารกิจสร้างผลผลิตหลักและภารกิจสนับสนุนการดำเนินงาน

(๒) มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกส่วนงาน หน่วยงานมีวางมาตรการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เพียงพอ บริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และแสวงหาโอกาสในการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

(๓) ทุกส่วนงาน หน่วยงาน ผู้บริหาร และบุคลากรในฐานะส่วนหนึ่งของประชาคมจุฬาฯ ร่วมเป็นเจ้าของความเสี่ยง มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความเสี่ยง กรอบการบริหารความเสี่ยง และกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งรายงานผลการบริหารความเสี่ยง และทบทวนปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ

(๔) มหาวิทยาลัยสนับสนุนการสร้างเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง สื่อสารให้เกิดความเข้าใจ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมของประชาคมในการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

(๕) กรณีหากเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลให้มหาวิทยาลัยหยุดชะงักหรือตกอยู่ในภาวะวิกฤติที่ไม่สามารถดำเนินภารกิจได้ตามปกติ ให้มีการตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือภาวะวิกฤตินั้นโดยทันทีเพื่อบรรเทาผลกระทบและให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง

๑๐. รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

คณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กตส.) รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ มีองค์ประกอบและการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

(๑) คณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช อภิเมธีธำรง กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบ นายสาธิต ชาญเชาวน์กุล นายธนะชัย สันติชัยกูล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ตุลย์ สิทธิสมวงศ์ เป็นกรรมการ พ้นวาระการดำรงตำแหน่งระหว่างปีบัญชี ๒๕๖๓

(๒) สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.ดนุชา คุณพนิชกิจ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ และแต่งตั้ง ดร.ศุภมิตร เตชะมนตรีกุล กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และนายสุชาติ ธรรมาพิทักษ์กุล เป็นกรรมการ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

กตส. ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นการเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพของสภามหาวิทยาลัย ในการกำกับการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัย) ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลที่ดี มีระบบการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระอย่างเพียงพอ ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ของ กตส. อยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับและกฎบัตรของ กตส. และการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ในปีบัญชี ๒๕๖๓ กตส. ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการบริหารงาน การควบคุมภายในการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของมหาวิทยาลัย การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งความเสี่ยงและความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่ง กตส. ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับการให้ความสำคัญ อย่างไรก็ดี ในปีบัญชี ๒๕๖๓ มีเหตุจำเป็นที่สำนักตรวจสอบต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานและขอปรับแผนการตรวจสอบบ้างอันเนื่องมาจากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ แต่ กตส. ก็ได้กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานตรวจสอบที่สำคัญ

เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ ในการประชุม กตส. ในรอบปีบัญชี ๒๕๖๓ มีทั้งสิ้น ๘ ครั้ง ซึ่งรวมการประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย ๒ ครั้ง และการประชุมร่วมกับอธิการบดี ๑ ครั้ง โดยสรุปสาระสำคัญของงานที่ กตส. ดำเนินการ ในรอบปีบัญชี ๒๕๖๓ มีดังนี้

(๑) การสอบทานรายงานทางการเงินของมหาวิทยาลัย

กตส. ได้สอบทานนโยบายการบัญชี ระบบการจัดทำรายงานทางการเงิน และรายงานทางการเงินของมหาวิทยาลัย แล้วเห็นว่ากระบวนการบันทึกบัญชี ระบบการจัดทำรายงานทางการเงินและรายงานทางการเงินของมหาวิทยาลัย อยู่ภายใต้การควบคุมภายในที่รัดกุมเพียงพอ งบการเงินแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องตามที่ควรโดยมีสาระสำคัญครบถ้วนและเชื่อถือได้ เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ทั้งนี้ กตส. รับทราบและเห็นด้วยกับฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยในการที่จะเลือกถือปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐตามที่กระทรวงการคลังกำหนด เนื่องจากมาตรฐานการบัญชีภาครัฐไม่มีข้อแตกต่างหรือผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อมหาวิทยาลัยเมื่อเปรียบเทียบกับการใช้มาตรฐานการบัญชีทั่วไป

(๒) การกำกับดูแลงานตรวจสอบภายใน

กตส. ได้พิจารณา สอบทาน และให้ความเห็นชอบผลการตรวจสอบ สรุปได้ ดังนี้

(๒.๑) การตรวจสอบระบบบริหารบุคคล เฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือนของบุคลากรเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่ตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และตามคู่มือการปรับโครงสร้างเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ปี ๒๕๖๑ ผลการตรวจสอบโดยทั่วไปไม่พบข้อผิดพลาดในการปรับเงินเดือน แต่ควรปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ทันสมัย เช่น ประวัติบุคลากร เป็นต้น

(๒.๒) การตรวจสอบระบบการจัดซื้อจัดจ้าง เฉพาะประเด็นการควบคุมภายในและการบันทึกรายการเกี่ยวกับสินทรัพย์บนระบบ CU-ERP เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการกำกับดูแลมีระบบการควบคุมภายในอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ผลการตรวจสอบโดยการสุ่มตัวอย่างบางหน่วยงานปรากฏว่ายังมีการปฏิบัติที่สมควรปรับปรุงแก้ไขบางประการ เช่น การจำแนกและบันทึกรายการครุภัณฑ์ การจำแนกรายการระหว่างการปรับปรุงอาคารซึ่งรวมงานจัดซื้อหรือปรับปรุงครุภัณฑ์ด้วย และการบันทึกวัสดุคงคลังไม่ครบถ้วน เป็นต้น ทั้งนี้ กตส. ให้ความเห็นชอบให้สำนักตรวจสอบเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยในการวางแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะแล้ว

ในการตรวจสอบระบบการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าว เพื่อให้ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยได้ทราบประเด็นที่สมควรปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในและการบันทึกรายการสินทรัพย์ตามผลการตรวจสอบข้างต้น กตส. ได้ให้ความเห็นชอบให้สำนักตรวจสอบแจ้งซักซ้อมความเข้าใจให้ทุกหน่วยงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขด้วย

นอกจากนี้ กตส. ได้ให้ความเห็นชอบผลการตรวจสอบระบบการจัดซื้อจัดจ้างในรายละเอียดของ ๒ ส่วนงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจนับครุภัณฑ์ประจำปี และการปฏิบัติตามแนวทางที่กรมบัญชีกลางกำหนด

(๒.๓) การตรวจสอบระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศหรือระบบ ISMS ในประเด็นเกี่ยวกับการให้บริการและการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยของศูนย์ข้อมูล (Data Center) ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและสามารถผ่านการตรวจประเมินจากผู้สอบภายนอกในการขอใบรับรองตามมาตรฐาน ISO/IEC ๒๗๐๐๑:๒๐๑๓ ได้ ผลการตรวจสอบพบว่า สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศมีการดำเนินการจัดการระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศได้ตรงกับข้อกำหนดที่ระบุไว้ในมาตรฐาน ISO/IEC ๒๗๐๐๑:๒๐๑๓ อย่างครบถ้วน โดยมีข้อเสนอแนะบางประการให้หน่วยงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น การปรับปรุงขั้นตอนการทดสอบการดำเนินงานตามแผนต่อเนื่องทางธุรกิจประจำปีให้พร้อมรับมือในกรณีเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติ และการเพิ่มการควบคุมด้านกายภาพในการเข้าถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ในพื้นที่ปฏิบัติงานที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูง เป็นต้น ซึ่งปรากฏว่ามหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะแล้วทุกประการ

(๒.๔) การตรวจประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการตรวจประเมิน จะมีระดับความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม มีความน่าเชื่อถือ และมีความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามที่อาจสร้างความเสียหายในรูปแบบต่าง ๆ ให้มหาวิทยาลัยได้ โดยสุ่มเลือกตรวจประเมิน ๓ ส่วนงาน ผลจากการตรวจประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของทั้ง ๓ ส่วนงาน กตส. เห็นว่า มีประเด็นเชิงยุทธศาสตร์สมควรเสนอให้มหาวิทยาลัยจัดทำแผนรองรับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ไม่ปกติ ได้แก่ แผนต่อเนื่องทางธุรกิจหรือแผน BCP (Business Continuity Plan) แผนกู้คืนระบบหรือแผน DRP (Disaster Recovery Plan) และการเตรียมศูนย์ข้อมูลสำรองหรือ DR Site (Disaster Recover Site) เพื่อใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานนอกมหาวิทยาลัยแบบรวมศูนย์ รวมทั้งควรกำหนดนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ มีแนวทางดำเนินการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีระดับความมั่นคงปลอดภัยไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้ เพื่อประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นที่ไม่ได้เข้าตรวจสอบครั้งนี้ กตส. ให้ความเห็นชอบให้สำนักตรวจสอบจัดทำแบบประเมินการควบคุมพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับศูนย์ข้อมูล ส่งให้ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยทำการประเมินตนเอง และกำหนดแผนการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่มีการควบคุมที่เพียงพอ และให้มีการติดตามผลการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

(๒.๕) การตรวจสอบการดำเนินงานของ ๒ ส่วนงาน ตามแผนตรวจสอบประจำปี กตส. ได้ให้ความเห็นชอบผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมและการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของระบบรายงานทางการเงิน การจัดเก็บรายได้ โครงการวิจัยและบริการวิชาการ การตรวจนับพัสดุประจำปี การบริหารจัดการทรัพย์สิน และการจัดทำระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานให้สมบูรณ์ครบถ้วน

(๒.๖) การตรวจสอบพิเศษตามที่หน่วยงานร้องขอ จำนวน ๑ ส่วนงาน กตส. รับทราบผลการตรวจสอบทางการเงินของโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

(๓) การสอบทานการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

(๓.๑) กตส. ได้รับทราบและเห็นชอบกับผลการสอบทานการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตามที่สำนักตรวจสอบร่วมกับศูนย์บริหารความเสี่ยงได้ดำเนินการสอบทานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และได้จัดทำรายงานส่งให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรียบร้อยแล้ว

(๓.๒) กตส. ได้เสนอแนะให้มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่าง กตส. กับคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เพื่อกำกับดูแลการบริหาร การปฏิบัติงาน และการประสานงานระหว่างงานตรวจสอบภายในกับการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(๔) การประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย โดยผู้ประเมินอิสระ

ตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในสากลของ The Institute of Internal Auditors (IIA) กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในโดยผู้ประเมินอิสระภายนอกทุก ๕ ปี มหาวิทยาลัยจึงได้จัดจ้างบริษัทผู้ประเมินอิสระจากภายนอกเข้ามาประเมิน กตส. ได้รับทราบผลการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ซึ่งปรากฏว่าการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบที่สำคัญเป็นไปตามมาตรฐานแล้ว เช่น ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความเชี่ยวชาญ

ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น และมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงบางประการเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานตรวจสอบ การพัฒนาความรู้ความสามารถ และการพัฒนาเครื่องมือในการตรวจสอบ เป็นต้น

(๕) การแต่งตั้งผู้สอบบัญชี

โดยที่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ขอให้มหาวิทยาลัยจัดหาบุคคลภายนอกเป็นผู้สอบบัญชีแทน สตง. โดยเริ่มตั้งแต่ปีบัญชี ๒๕๖๓ ดังนั้น กตส. จึงได้พิจารณาและเสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้สอบบัญชีจากบริษัทภายนอก ซึ่ง สตง. ให้ความเห็นชอบให้เป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยสำหรับปีบัญชี ๒๕๖๓ และปีบัญชี ๒๕๖๔ พร้อมทั้งอนุมัติค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีแล้ว

นอกจากนี้ กตส. ได้ให้ความเห็นชอบผู้สอบบัญชีของหน่วยงานวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีผู้สอบบัญชีเป็นการเฉพาะด้วย

(๖) การประชุมกับผู้สอบบัญชี

กตส. ประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยทั้ง สตง. และผู้สอบบัญชีที่แต่งตั้งใหม่เพื่อรับทราบและให้ความเห็น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการตรวจสอบของผู้สอบบัญชี และมีการติดตามผลการตรวจสอบเป็นระยะ นอกจากนี้ ได้รับทราบสรุปผลการตรวจสอบรายงานทางการเงินและข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชีเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขระบบการจัดทำรายงานทางการเงินและการควบคุมภายใน รวมทั้งได้มีการติดตามให้มหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชีตามที่ได้เห็นชอบร่วมกัน

(๗) การประชุมร่วมกับอธิการบดี

กตส. ประชุมร่วมกับอธิการบดี ๑ ครั้ง เพื่อหารือและหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะร่วมกันในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามข้อเสนอแนะของ กตส. และการจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ได้มีการหารือและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ด้วย

(๘) การกำกับดูแลด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรม

(๘.๑) กตส. ได้เสนอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้ง คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ขณะนี้มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างยกร่างข้อบังคับ ว่าด้วยธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยและประมวลจริยธรรม และจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมต่อไป

(๘.๒) กตส. ได้ประเมินและจัดทำรายงานการกำกับดูแลกิจการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อประกอบในรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย

(๙) การรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ

กตส. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีบัญชี ๒๕๖๓ เสนอสภามหาวิทยาลัยรับทราบ ตามกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเห็นของ กตส. โดยสรุป ในการปฏิบัติหน้าที่ กตส. ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและกฎบัตรนั้น กตส. ได้ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะของกรรมการตรวจสอบทุกคนอย่างเต็มความสามารถในการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระและเป็นกลางต่อสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ทั้งนี้ กตส. ได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ผลจากการตรวจสอบได้รับการพิจารณาดำเนินการเพื่อเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ในภาพรวม กตส. เห็นว่า สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย อย่างมีคุณภาพเยี่ยงมืออาชีพ และได้ให้ความสำคัญอย่างเหมาะสมต่อการดำเนินงานภายใต้ระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และเชื่อถือได้ รวมทั้งได้จัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในที่รัดกุม เหมาะสม เพียงพอ การปฏิบัติงานสอดคล้องตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยผลการตรวจสอบภายในเป็นประโยชน์ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๔๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๑๑. กรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๓๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีการพิจารณาเรื่องกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialist) และกลุ่มบริหารจัดการ (Management) เพื่อให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงานได้ตามสมรรถนะและขีดความสามารถของตน ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยได้พิจารณากำหนดจำนวนกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการไปแล้ว รวมทั้งสิ้น ๓๒๔ อัตรา นับตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ เป็นต้นมา อย่างไรก็ตาม ยังมีกลุ่มสถาบันวิจัย และหน่วยงานอื่นภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ได้รับการพิจารณากรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ การกำหนดกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนงาน/หน่วยงานมีกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการที่เหมาะสมตามความจำเป็นของการแบ่งงาน มีบุคลากรกลุ่มบริหารจัดการมาร่วมผลักดันงานยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวมถึงการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้ากลุ่มบริหารจัดการ (Management) ให้กับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความรู้ความสามารถ และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรกลุ่มดังกล่าวให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และให้ส่วนงาน/หน่วยงานมีบุคลากร (Successor) ที่มีศักยภาพหลายคนให้เลือกสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓๘๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาอนุมัติกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการระดับ P๕-P๖ เพิ่มจำนวนจากเดิมที่มีอยู่ไม่เกินจำนวน ๕๑ อัตรา โดยมีหลักการและแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

การกำหนดจำนวนกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ

(๑) Analysis Chief Transformation Officer (CTO) ร่วมกับคณะทำงาน ประกอบด้วย สำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ และสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลของส่วนงาน/หน่วยงานต่าง ๆ ในเรื่องความเพียงพอและเหมาะสมในเชิงของค่างาน การประเมินความหลากหลายของงาน ภาระงานเฉลี่ย ตลอดจนประเมินความจำเป็นในการมี “หัวหน้า” ทำหน้าที่กำกับดูแล

(๒) Simulation จัดทำหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนกรอบอัตราบริหาร โดยแยกออกเป็น ๒ กลุ่มตามลักษณะเฉพาะขององค์กร และนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปดำเนินการสอบทานกับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับอนุมัติกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการไปแล้ว ว่าเหมาะสมหรือไม่ พบว่า โดยส่วนใหญ่สัดส่วนตัวเลขมีค่าใกล้เคียงกัน ในกรณีที่หน่วยงานที่มีจำนวนกรอบบริหารมากเกินไปก็ชะลอการสรรหาและคัดเลือกไว้ก่อน

(๓) Implement หลังจากที่ได้รับอนุมัติกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการทั้ง ๕๑ อัตรา ในครั้งนี้ จากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาเป็นรายส่วนงาน/หน่วยงานโดยวิเคราะห์จากขอบข่ายงาน/ภาระงานจริง ความแตกต่าง/ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ความกว้างของการบังคับบัญชา การประเมินค่างาน ความเหมาะสมเชิงโครงสร้าง โดยมีคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดสรรอัตรา P๖ เป็นผู้พิจารณา ซึ่งมีองค์ประกอบเป็นรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และอนุกรรมการฯ ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์กำหนดกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ

เกณฑ์กำหนดกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ แยกออกเป็น ๒ กลุ่มตามลักษณะเฉพาะขององค์กร ดังนี้

(๑) กลุ่มสถาบันวิจัย และศูนย์ในกำกับ ซึ่งมีพันธกิจเฉพาะในด้านการวิจัย การสนับสนุนการจัดการศึกษา และการบริการทางวิชาการ

(๑.๑) จำนวนกรอบอัตรากำลังสายปฏิบัติการ (ระดับ P๓-P๘ หรือเทียบเท่า) หากมีจำนวนน้อยกว่า ๑๐ อัตรา จะมีจำนวนกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ (ระดับ P๓-P๖ หรือเทียบเท่า) ได้ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย

(๑.๒) จำนวนกรอบอัตรากำลังสายปฏิบัติการ (ระดับ P๓-P๘ หรือเทียบเท่า) ตั้งแต่ ๑๐ อัตรา แต่ไม่ถึง ๒๐ อัตรา จะมีกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการได้ ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ๑ ตำแหน่ง

(๑.๓) จำนวนกรอบอัตรากำลังสายปฏิบัติการ (ระดับ P๓-P๘ หรือเทียบเท่า) ตั้งแต่ ๒๐ อัตราขึ้นไป จะมีกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการได้ ๓ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ๒ ตำแหน่ง

(๒) กลุ่มสำนักบริหาร/ศูนย์ ซึ่งมีลักษณะองค์กรที่สนับสนุนการดำเนินการของอธิการบดีเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย มีจำนวนกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ (ระดับ P๓-P๖ หรือเทียบเท่า) เท่ากับ จำนวนกรอบอัตรากำลังสายปฏิบัติการ (ระดับ P๓-P๘ หรือเทียบเท่า) x ๒๐% กรณีมีผลลัพธ์เป็นเศษทศนิยมให้ปัดทิ้ง

เมื่อพิจารณาจากจำนวนกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการที่เคยได้รับอนุมัติไปก่อนแล้ว จำนวน ๓๒๔ อัตรา รวมกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการ ณ ปัจจุบัน จำนวน ๔๑ อัตรา และจำนวนกรอบอัตราบริหารที่เสนอในครั้งนี้ จำนวน ๕๑ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๔๑๖ อัตรา และหากนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนคนครองสายปฏิบัติการในระดับ P๓-P๘ หรือเทียบเท่า (ไม่รวมกลุ่ม P๙ หรือเทียบเท่า) จำนวน ๓,๖๕๕ ราย มหาวิทยาลัยจะมีกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการคิดเป็น ร้อยละ ๑๑.๔

การดำเนินการขั้นต่อไป มหาวิทยาลัยจะกำหนดคุณสมบัติ (Job Specification) และเกณฑ์การคัดเลือก (Selection Criteria) มีการชี้แจงส่วนงาน/หน่วยงาน คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาการจัดสรรกรอบอัตราบริหารตามโครงสร้างส่วนงาน/หน่วยงาน ส่วนงานดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่กรอบบริหาร และเสนอขออนุมัติการจ้าง

ทั้งนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓ และคณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดจำนวนกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการที่เพิ่มขึ้นไม่เกิน จำนวน ๕๑ อัตรา และหลังจากที่ได้รับอนุมัติกรอบอัตราบริหารสายปฏิบัติการดังกล่าวแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาเป็นรายส่วนงาน/หน่วยงาน โดยคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดสรรอัตรา P๖ เข้ามาวิเคราะห์โดยอาศัยหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาจากขอบข่ายงาน ภาระงานจริง ความแตกต่าง ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ความกว้างของการบัญชาการประเมินค่างาน และความเหมาะสมเชิงโครงสร้าง

๑๒. รายชื่อประกาศและข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๑ มีนาคม ๒๕๖๓–๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)

๑. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานวิสามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๓. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๓
ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๔. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยสวัสดิการด้านการศึกษาบุตรของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓
ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๕. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓
ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๖. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยคณะกรรมการนโยบายวิชาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓
ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

๗. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๓
ประกาศ ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๘. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยคณะกรรมการนโยบายวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓
ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

๙. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการรักษาวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓
ประกาศ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑๓. รายชื่อกรรมการสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๑ มีนาคม ๒๕๖๓–๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)

นายกสภามหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์พิเศษธงทอง จันทรางศุ (ครบวาระ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓)
ศาสตราจารย์พิเศษประสิทธิ์ โฆวิไลกูล (ดำรงตำแหน่ง ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓)

อธิการบดี

ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์

ประธานสภาคณาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ตุลย์ สิทธิสมวงศ์

นายกสมาคมนิสิตเก่าแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นายวิบูลย์ ฤกษ์ศิระทัย

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ครบวาระ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓

นายบัณฑูร ล่ำซำ
นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์
นายปรีชา วัชราภัย
รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช อภิเมธีธำรง
นางวิวรรณ ธาราหิรัญโชติ
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุรินทร์ เศรษฐมานิต

ดำรงตำแหน่ง ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

รองศาสตราจารย์ นายแพทย์กำจร	ตติยกวี
ศาสตราจารย์พิเศษเข็มชัย	ชุติวงศ์
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.จรวย	บุญยุบล
ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายสัตวแพทย์ ดร.ณรงค์ศักดิ์	ชัยบุตร
รองศาสตราจารย์ ดร.ดนุชา	คุณพนิชกิจ
ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ทศพร	ศิริสัมพันธ์
รองศาสตราจารย์ธิติพันธ์	เชื้อบุญชัย
นายเทวินทร์	วงศ์วานิช
ดร.ธาริษา	วัฒนเกส
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพจน์	อัศววิรุฬหการ
ศาสตราจารย์พิเศษประสิทธิ์	โฆวิไลกูล
รองศาสตราจารย์ ดร.วีระศักดิ์	อุดมกิจเดชา
ดร.ศุภมิตร	เตชะมนตรีกุล
ดร.สมเกียรติ	ตั้งกิจวานิชย์
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อมรา	พงศาพิชญ์

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ประเภทหัวหน้าส่วนงานที่เป็นคณาจารย์

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.นรินทร์	หิรัญสุทธิกุล
ศาสตราจารย์ ดร.บุษกร	บิณฑสันต์
ศาสตราจารย์ ดร.พลกฤษณ์	แสงวณิช
รองศาสตราจารย์ ดร.เอก	ตั้งทรัพย์วัฒนา
รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ สุทธิรัตน์	(ดำรงตำแหน่งถึง ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓)
ศาสตราจารย์ ดร.ประณัฐ โพธิยะราช	(ดำรงตำแหน่ง ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓)

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ประเภทคณาจารย์ประจำ

รองศาสตราจารย์ ดร.เขมรัฐ	โอสถาพันธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชโยดม	สรรพศรี
ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงพร	วีระวัฒกานนท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.ทิลดิสร์	รุ่งเรืองกิจไกร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรพล	แสงปัญญา

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ประเภทหัวหน้าส่วนงานที่มิใช่คณาจารย์

รองศาสตราจารย์ ดร.อมร เพชรสม

อาคารจามจุรี ๔ ชั้น ๓ โทรศัพท์ ๐-๒๒๑๘-๓๓๐๕ โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๓๓๕๖
E-mail: council@chula.ac.th Web: www.council.chula.ac.th

CU CARBON NEUTRAL
0.98 k.CO_2eq/เล่ม
กระบวนการผลิตหนังสือเล่มนี้ช่วยลดโลกร้อน
ด้วยการชดเชยปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 100%