



สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปการดำเนินงาน

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖

จากนายกสภามหาวิทยาลัย



ในช่วงปีการเงิน ๒๕๕๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการต่อเนื่องในการวางระบบการปฏิบัติหน้าที่ของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามที่ตราไว้ในพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการกำกับและสนับสนุนการพัฒนาและการดำเนินงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการวางระบบงานที่จำเป็นในการกำกับการทำงานอย่างมีธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย ซึ่งระบบงานที่สำคัญมาก ๕ ด้านที่มีการวางนโยบาย ระบบและแนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การปรับโครงสร้างส่วนงานของมหาวิทยาลัย นโยบายและระบบด้านการบริหารบุคคล นโยบายและระบบการจัดทำงานงบประมาณ นโยบายและระบบการติดตามและประเมินผลผู้บริหาร กับนโยบายและโครงการพัฒนาวิชาการของส่วนงานหลักที่สร้างผลผลิตผลลัพธ์ทางวิชาการ ซึ่งงานทั้ง ๕ ด้านนี้ เป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย และหลายเรื่องจะนำไปสู่รูปแบบที่ยั่งยืนของการบริหารมหาวิทยาลัย เช่น การจัดสรรงบประมาณ และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาการของส่วนงานหลักอย่างต่อเนื่อง

นโยบายและระบบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่น และด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยและความร่วมมือของคณะผู้บริหารระดับสูง จนประสบความสำเร็จได้ในขั้นแรก ซึ่งแม้จะต้องมีการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ก็นับได้ว่าเป็นการวางนโยบายและระบบพร้อมแนวปฏิบัติที่สำคัญและจำเป็นอย่างมั่นคงและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับอนาคตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดิฉันขอขอบพระคุณกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับสูงทุกท่าน ที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย สร้างระบบและแนวปฏิบัติที่จำเป็นนี้จนสำเร็จในหลายด้าน

ในปีการเงิน ๒๕๕๖ นี้ สภามหาวิทยาลัยได้มีการประชุมรวม ๑๒ ครั้ง มีการสัมมนาเพื่อกำหนดนโยบายด้านวิชาการและการบริหารบุคคลรวม ๒ ครั้ง การประชุมคณะกรรมการนโยบายชุดต่างๆ ตลอดจนคณะกรรมการเฉพาะกิจมากมายหลายครั้ง จึงขอรายงานสรุปผลการดำเนินงานของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เฉพาะส่วนที่เป็นการวางระบบการทำงานและโครงการใหม่เผยแพร่ต่อประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อทราบและใช้ประโยชน์ต่อไป

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. คุณหญิงสุชาดา กีระนันทน์)

นายกสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๘ เมษายน ๒๕๕๗

การดำเนินงานของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการเงิน ๒๕๕๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖)

สารบัญ	
ปกหน้าด้านใน	จากนายกสภามหาวิทยาลัย
๒	การปรับโครงสร้างส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๓	การปรับระบบและนโยบายด้านการบริหารบุคคล
๖	นโยบายและระบบการจัดทำงบประมาณประจำปี
๑๐	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีและผู้บริหาร
๑๕	การประเมินคุณภาพส่วนงานและหลักสูตร
๑๖	นโยบายวิสาหกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๘	ทิศทางแผนยุทธศาสตร์จุฬาฯ ระยะ ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๗๐)
๑๙	โครงการแผนพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒”
๒๔	เอกสารประกอบ ๑: ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง โครงการพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ ช่วงที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๖
ปกหลังด้านใน	เอกสารประกอบ ๒: รายงานคณะกรรมการสภาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

การปรับโครงสร้างส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดยเหตุที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ต้องมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงควรมีลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีลำดับชั้นของการตัดสินใจเท่าที่จำเป็น คือมีลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่เป็นแนวนราบมากขึ้น มีการกระจายอำนาจมากขึ้น แต่มีระบบที่กำกับดูแลให้เกิดธรรมาภิบาล และควรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหาร คณะทำงานพิจารณาทบทวนโครงสร้างส่วนงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้ง ในการประชุมครั้งที่ ๗๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ จึงได้เสนอการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น โดยกำหนดว่า มหาวิทยาลัยมีส่วนงานระดับที่ ๑ ที่ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา ๓ ประเภท ได้แก่

๑. ส่วนงานสร้างผลผลิตหลัก ซึ่งเป็นส่วนงานที่เป็นผู้ผลิตผลงานหลักคือบัณฑิต ผลงานทางวิชาการ การบริการวิชาการ และการบริการสังคม ซึ่งได้แก่ คณะ วิทยาลัย สำนักวิชา และสถาบันต่างๆ

๒. ส่วนงานสนับสนุนด้านนโยบายและธรรมาภิบาล ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจ การกำหนดนโยบายและการกำกับธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย การควบคุมกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อันได้แก่ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๓. ส่วนงานสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนงานที่สนับสนุนการสร้างผลผลิตหลัก การบริหารจัดการและสนับสนุนองค์กร รวมทั้งการบริหารสินทรัพย์และรายได้ อันได้แก่ สำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานอื่นเช่น สำนักงานการทะเบียน

ในส่วนงานระดับ ๑ นี้ อาจกำหนดหน่วยงานย่อยภายในส่วนงานได้ในหลายลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และประสิทธิภาพประสิทธิผลของการทำงาน

คณะกรรมการพิจารณาทบทวนโครงสร้างส่วนงานของมหาวิทยาลัยได้เสนอการปรับโครงสร้างองค์กรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๕๑ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบโครงสร้างองค์กร และให้จัดทำประกาศส่วนงาน เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา ก่อนใช้บังคับต่อไป โดยมีประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง ส่วนงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ตอนพิเศษ ๒๖ ง หน้า ๒๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ต่อมาสภามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๖ และข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๖

(เนื่องจากโครงสร้างส่วนงานมีความสำคัญ และมีรายละเอียดประกอบมาก จึงขอเสนอแยกเป็นเอกสาร “โครงสร้างองค์กรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” เพื่อสะดวกต่อการนำไปอ้างอิง)



การปรับระบบและนโยบายการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคล ถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารมหาวิทยาลัย เนื่องจากการสร้างผลผลิตผลลัพธ์ของมหาวิทยาลัยอยู่ที่บุคลากรคือ อาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรสนับสนุน แต่มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารบุคคลที่ซับซ้อน เนื่องจากมาตรการกำลังคนภาครัฐ ในปีพ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดว่าการบรรจุบุคลากรใหม่ในมหาวิทยาลัยต้องบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น ไม่สามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้ ทำให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสองระบบที่มีเงินเดือนและสวัสดิการสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน และมหาวิทยาลัยต้องวางระบบพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามข้อกำหนดของรัฐบาล เช่น นโยบายของรัฐในการจัดสรรเงินทดแทนอัตราข้าราชการเกษียณ แม้เมื่อมหาวิทยาลัยออกมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้จัดระบบการเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการเข้าสู่พนักงานมหาวิทยาลัยไว้ แต่ก็ไม่เป็นการบังคับ โดยยังคงให้เป็นการตัดสินใจของข้าราชการแต่ละคน ทำให้ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังคงมีบุคลากรทั้งสองระบบอยู่

สำหรับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีการวางระบบแรกเริ่มไว้ตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. ๒๕๔๒ และยังใช้เป็นรูปแบบพื้นฐานของระบบปัจจุบัน หลักการสำคัญคือให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าของข้าราชการ แต่ได้รับสวัสดิการสิทธิประโยชน์ไม่เท่ากับข้าราชการ ระบบดังกล่าวมีการปรับปรุงบ้างในช่วงที่ผ่านมา จนเมื่อมหาวิทยาลัยเปลี่ยน

สถานภาพมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สภามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ การดำเนินงานด้านนโยบายบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการโดยคณะกรรมการนโยบายบุคลากรของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในระดับบริหาร

ต่อมา ในช่วงปี ๒๕๕๕ รัฐบาลได้ประกาศปรับอัตราเงินเดือนของผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่างๆ โดยให้มีผลภายในเดือนมกราคม ๒๕๕๗ ก่อให้เกิดแรงกระเพื่อมในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้ต้องเร่งรัดปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย คณะกรรมการนโยบายบุคลากรของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งและผู้บริหาร จึงได้จัดการสัมมนาเพื่อพิจารณานโยบายการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะ เมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๕๕ โดยพิจารณาแนวนโยบายด้านต่างๆ ของการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการนโยบายบุคลากรของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ร่วมกับฝ่ายบริหาร นำผลการสัมมนาไปพิจารณาดำเนินการต่อ และเสนอแนะนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลต่อสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๕๐ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยมีนโยบายหลักของระบบบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยว่า “ต้องเป็นระบบที่สามารถคัดสรรบุคคลที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ มีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร สามารถดูแล รักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับความต้องการและความท้าทายของมหาวิทยาลัยในแต่ละช่วงเวลา ในขณะเดียวกันบุคลากรมีความสุขกับการทำงานและสามารถสร้างคุณค่าให้กับมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม” เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization) ประกอบด้วยนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านเส้นทางอาชีพ ด้านสวัสดิการและบุคลากรสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทน โดยสภามหาวิทยาลัยได้เห็นชอบนโยบายที่เสนอและอนุมัติให้ปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ดูรายละเอียดจากเอกสารการปรับระบบบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหาร) ทั้งนี้ ที่ประชุมได้เน้นถึงความสำคัญของระบบที่จะสามารถดึงดูดคนดีและเก่ง แข่งขันกับองค์กรอื่น ขณะเดียวกันมีระบบในการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีการกำหนดค่างาน มีการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนคำนึงถึงความสามารถด้านการเงินของมหาวิทยาลัยด้วย

ในการปรับระบบการบริหารบุคคลนี้ สภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลในแต่ละปี ดังนี้

ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โครงการหลักตามยุทธศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย การประเมินค่างานและอัตราค่าจ้างบุคลากร การกำหนดสมรรถนะตามหน้าที่และสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากร การปรับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย และการวางแผนการประเมินผลบุคลากร

ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ โครงการหลักตามยุทธศาสตร์ ได้แก่ การปลูกฝังค่านิยมหลักให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย การจัดวางอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมในแต่ละส่วนงาน การนำสมรรถนะมาใช้ในการวางแผนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การนำเกณฑ์การประเมินมาใช้ในการประเมินบุคลากรอย่างจริงจัง การทบทวนและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร และการจัดกลุ่มงานเพื่อรองรับการหมุนงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙ โครงการหลักตามยุทธศาสตร์ ได้แก่ การปลูกฝังและรักษาค่านิยมหลักกับบุคลากรในมหาวิทยาลัย การพัฒนาบุคลากรในระดับรายบุคคล ให้มีความสามารถตามสมรรถนะที่ต้องการในปัจจุบันหรือเพื่อกิจกรรมในอนาคต การพัฒนากระบวนการค้นหาผู้มีความสามารถ เพื่อเตรียมบุคลากรสู่ตำแหน่งที่สำคัญ และการพัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสมตามลักษณะของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

โดยฝ่ายบริหารจะเป็นผู้ดำเนินการโครงการเหล่านี้ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายบุคลากรของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเป็นระยะๆ

นอกจากนี้ ยังมีการปรับเปลี่ยนที่มีนัยสำคัญมากอีกเรื่องหนึ่ง คือการปรับเปลี่ยนสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทนักวิจัยปริญญเอก จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เนื่องจากนักวิจัยมีบทบาทในการสร้างองค์ความรู้ใหม่และผลงานทางวิชาการอื่น จึงควรจัดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อย่างไรก็ตาม ลักษณะของภาระงานตลอดจนผลผลิตผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของอาจารย์และนักวิจัยมีความแตกต่างกัน จึงต้องกำหนดภาระงานขั้นต่ำของนักวิจัยให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดผลงานขั้นต่ำที่ต้องผลิตในแต่ละปีในรูปแบบที่เทียบเคียงได้กับของอาจารย์ โดยสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบการปรับเปลี่ยนสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทนักวิจัยปริญญเอก ให้เป็น พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยให้มีชื่อตำแหน่งว่า นักวิจัยนักวิจัยชำนาญการ นักวิจัยเชี่ยวชาญ และนักวิจัยพิชาน และให้มีกระบอกเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเทียบเคียงได้เช่นเดียวกับสายอาจารย์ สำหรับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้คณะวุฒยาจารย์เป็นผู้พิจารณากำหนดเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของนักวิจัย โดยคำนึงถึงความ

เหมาะสม ความเป็นธรรมและมาตรฐาน เพื่อจัดทำข้อบังคับต่อไป และให้คณะวุฒยาจารย์เป็นผู้พิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของนักวิจัยด้วย

สำหรับประเด็นที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการประเภทอาจารย์ จะต้องมีความรู้หรือคุณวุฒิสูงที่สุดที่มีในสายวิชาชีพ ยกเว้นกรณีที่ได้รับการเห็นชอบนั้น สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๕๐ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๗๕๑ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดคุณวุฒิของวุฒิบัณฑิตวิชาชีพเป็นคุณวุฒิสูงที่สุด ในสาขาวิชาชีพของ คณะทันตแพทยศาสตร์และคณะเภสัชศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาที่สภามหาวิทยาลัยรับรองจำนวน ๑๑ สาขา สำหรับวุฒิบัณฑิตวิชาชีพสาขาอื่น ๆ นั้น ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเป็นกรณีเฉพาะรายหรือ เฉพาะสาขาต่อไป และเห็นชอบให้รับบุคคลที่มีคุณวุฒิบัณฑิตวิชาชีพข้างต้นเข้าเป็นอาจารย์ได้เช่นเดียวกับผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอกของสายวิชาการ และมอบหมายให้คณะกรรมการนโยบายบุคลากรของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำหนดอัตราเงินเดือน คณะกรรมการ นโยบายวิชาการกำหนดการปฏิบัติหน้าที่ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะวุฒยาจารย์กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิบัณฑิตวิชาชีพเหล่านี้



นโยบายและระบบการจัดทำงบประมาณประจำปี

พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและระบบการจัดทำงบประมาณประจำปีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไว้ในมาตรา ๒๑ (๑๒) และ (๑๕) ดังนี้

“มาตรา ๒๑ (๑๒) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น”

“มาตรา ๒๑ (๑๕) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย”

ดังที่ชาวจุฬาฯ ทราบดีกันว่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีรายได้เป็นเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งเป็นรายได้จากการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย โดยงบประมาณแผ่นดินมีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณทั้งหมด และส่วนใหญ่เป็นเงินอุดหนุนด้านบุคลากรกับงบประมาณซึ่งรัฐจัดสนับสนุนการก่อสร้างในโครงการที่ได้รับอนุมัติประมาณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณค่าก่อสร้างนั้นๆ(และมีแนวโน้มสนับสนุนลดลงเหลือร้อยละ ๒๐ ในอนาคต) สำหรับงบประมาณส่วนที่เป็นเงินรายได้ ซึ่งมีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๖๕ นั้น มาจากรายได้ของมหาวิทยาลัย เช่น ค่าเล่าเรียน การบริการวิชาการ รายได้จากการจัดการทรัพย์สิน และเงินบริจาค และเป็นงบประมาณที่ตั้งขึ้นเสริมงบประมาณแผ่นดิน โดยค่าเล่าเรียนคิดเป็นประมาณร้อยละ ๒๑ ของงบประมาณส่วนเงินรายได้ในปี ๒๕๕๗

การจัดทำงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายในแต่ละปีนั้น ในช่วงที่ผ่านมา ดำเนินการโดยฝ่ายบริหาร ในกระบวนการซึ่งสำนักบริหารแผนและยุทธศาสตร์ขอข้อมูลจากส่วนงานต่างๆ มาจัดทำค่าของงบประมาณแผ่นดินในช่วงเวลาประมาณเดือนมกราคมของแต่ละปี แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการตามลำดับ สำหรับงบประมาณในส่วนเงินรายได้นั้น ฝ่ายบริหารจะดำเนินการในทำนองเดียวกันกับงบประมาณแผ่นดิน โดยส่วนงานและคณะกรรมการกองทุนต่างๆ เป็นผู้ดำเนินการจัดทำทั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย โดยฝ่ายบริหารทำการกลั่นกรองขึ้นต้น แล้วเสนอคณะกรรมการนโยบายการเงินของสภามหาวิทยาลัยพิจารณาถ่วงถ่วงก่อนเสนอเพื่อขออนุมัติงบประมาณจากสภามหาวิทยาลัยในเดือนกันยายน

ในปีที่ผ่านมา สภามหาวิทยาลัยเห็นว่า ในการจัดทำงบประมานนั้น การกำหนดกรอบงบประมาณ หรือโครงสร้างและองค์ประกอบของงบประมาณทั้งด้านรายรับและรายจ่ายเป็นเรื่องสำคัญมาก และเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของสภามหาวิทยาลัย การกำหนดกรอบงบประมาณประจำปีอาจศึกษาหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมจากมหาวิทยาลัยคู่เทียบ และพิจารณาสถานภาพทางการเงินการงบประมาณของตนเอง เพื่อกำหนดหมวดงบประมาณด้านรายรับและด้านค่าใช้จ่ายว่ามีประเภทใดบ้าง แต่ละประเภทควรมีสัดส่วนโดยประมาณเท่าไรตามความเป็นไปได้และความเหมาะสม เพื่อให้สามารถสนองแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ รวมทั้งข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับอธิการบดีและผู้บริหารอื่น ทั้งนี้ ยังต้องคำนึงถึงหลักความมั่นคงทางการเงิน หลักประสิทธิภาพและหลักประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการโดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น กรอบงบประมาณจึงต้องกำหนดว่า ในด้านรายได้นั้น สัดส่วนรายได้ที่เป็น

ค่าเล่าเรียนควรเป็นเท่าใด และมีแนวโน้มอย่างไร สัดส่วนรายได้จากการจัดการทรัพย์สินเชิงกายภาพเป็นอย่างไร การจัดการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพียงไร ในส่วนของงบประมาณรายจ่าย ควรกำหนดประเภทรายจ่ายและสัดส่วนโดยประมาณของรายจ่ายแต่ละประเภท เช่น ค่าใช้จ่ายบุคลากรควรเป็นประมาณร้อยละเท่าใดของงบประมาณดำเนินงานทั้งหมด (ในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ งบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรเป็นประมาณร้อยละ ๕๔ ของงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินงาน และมีแนวโน้มเพิ่มในจำนวนเงินขึ้นทุกปี) สัดส่วนดังกล่าวเหล่านี้เหมาะสมหรือไม่และจะมีความมั่นคงด้านการเงินทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและในระดับส่วนงานหรือไม่อย่างไร งบประมาณในการบริหารจัดการศึกษาควรมีสัดส่วนเท่าไร ซึ่งการกำหนดกรอบงบประมาณนี้สภามหาวิทยาลัยต้องดำเนินงานอย่างใกล้ชิดกับฝ่ายบริหาร

ในการกำหนดกรอบงบประมาณ สภามหาวิทยาลัย ยังต้องกำหนดในลักษณะที่ทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า มหาวิทยาลัยจะมีการดำเนินงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ตามตัวชี้วัดในการประเมินผล โดยมีความมั่นคงทางการเงินในระยะสั้น ระยะปานกลางและระยะยาว และคำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการใช้งบประมาณด้วย ทั้งนี้ ประสิทธิภาพหมายถึงว่าเมื่อได้รับงบประมาณสนับสนุนภารกิจในจำนวนนั้นแล้ว จะสามารถผลิตผลงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ส่วนประสิทธิภาพ คือ เมื่อใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะสามารถดำเนินการให้ดียิ่งกว่าเดิมหรือกว่าแต่ก่อนได้อีกหรือไม่ โดยมีการเปรียบเทียบกับตัวเองว่าสามารถดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายเดิมในอดีตที่ผ่านมา หรือทำได้ตามเป้าหมายเดิมแต่ใช้เงินน้อยกว่าเดิม หรือทำได้มากกว่าที่อื่นเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ใช้

นอกจากนี้ สภามหาวิทยาลัยยังต้องยึดหลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้ทรงสถาปนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและพระราชทานที่ดินที่เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น เมื่อมหาวิทยาลัยสามารถหารายได้จากที่ดินพระราชทานเพิ่มขึ้น ก็ต้องใช้เงินนั้นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัย ซึ่งย่อมหมายถึงการที่มหาวิทยาลัยควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งในการเร่งรัดการพัฒนาวิชาการของส่วนงานที่สร้างผลผลิตหลักของมหาวิทยาลัยด้วย

ในปีงบประมาณที่ผ่านมา สภามหาวิทยาลัยจึงได้ขอให้ฝ่ายบริหารเสนอกรอบงบประมาณประจำปี ๒๕๕๗ ในการประชุมครั้งที่ ๗๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่ฝ่ายบริหารจะนำไปจัดทำงบประมาณรายละเอียด แล้วเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายการเงินในเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๖ และคณะกรรมการกิจการสภามหาวิทยาลัย

ได้ทำหน้าที่พิจารณากลับกรองงบประมาณประจำปี ๒๕๕๗ ในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๖ ก่อนเสนอ สภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติในการประชุมครั้งที่ ๗๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๖

อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๕๖ สภามหาวิทยาลัย มีข้อสังเกตที่สำคัญคือ การจัดทำงบประมาณนี้ยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างข้อตกลงการปฏิบัติงาน ของอธิการบดีและผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานของ อธิการบดีที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบเมื่อเริ่มวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี และตามข้อตกลง การปฏิบัติงานประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยที่นำไปกำหนดตัวชี้วัดด้านต่างๆ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดและให้สามารถเกิดผลผลิตผลลัพธ์ตามที่ได้ตกลงกันไว้ นั้น สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๖ จึงได้มีมติเห็นชอบ ให้กำหนดกระบวนการและกรอบเวลาในการจัดทำงบประมาณประจำปี ดังนี้

๑. เมื่องบประมาณได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยและเริ่มต้นใช้แล้ว ในช่วง ๒-๓ เดือนแรกของปีงบประมาณให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลเจรจาข้อตกลงกับอธิการบดี เพื่อกำหนดตัวชี้วัดสำหรับผลการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาเห็นชอบ เช่น สำหรับงบประมาณปี ๒๕๕๘ การเจรจาข้อตกลง ตัวชี้วัด ควรดำเนินการ ให้เสร็จสิ้นและเสนอสภามหาวิทยาลัยภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๖

๒. ให้ฝ่ายบริหารเสนอกรอบงบประมาณปี ๒๕๕๘ ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ กรอบงบประมาณภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

๓. เมื่อสภามหาวิทยาลัยอนุมัติแล้ว ฝ่ายบริหารจึงนำไปจัดทำงบประมาณของปี ๒๕๕๘ เสนอคณะกรรมการนโยบายการเงินพิจารณาภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๗

๔. คณะกรรมการกิจการสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กลั่นกรอง หรือเป็นคณะกรรมการ งบประมาณพิจารณากลับกรองในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๗

๕. สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติงบประมาณประจำปี ๒๕๕๘ ในเดือนกันยายน ๒๕๕๗

๖. ให้ปฏิบัติตามกระบวนการและกรอบเวลาเช่นนี้สำหรับปีงบประมาณต่อ ๆ ไป



การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีและผู้บริหาร

จากกรณีที่สภามหาวิทยาลัยต้องมีความรับผิดชอบตามมาตรา ๒๑ (๑๐) ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานต่างๆ และเพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย การบริหารงานบุคคลผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ หมวด ๓ ข้อตกลงการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ และหมวด ๔ การติดตามดูแลและการประเมินการปฏิบัติงานในข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗๔๖ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ จึงได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี และในการประชุมครั้งที่ ๗๔๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ สภามหาวิทยาลัยได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ด้านการกำกับดูแล ดำเนินการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รวมทั้งให้อำนาจและหน้าที่ในการเสนอนโยบายและพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่เหมาะสม เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพต่อสภามหาวิทยาลัย ตลอดจนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานต่างๆ รวมไปถึงดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะวุฒยาจารย์ คณะกรรมการตรวจสอบ สภาคณาจารย์ และคณะกรรมการชุดต่างๆ ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งสภามหาวิทยาลัยด้วย คณะกรรมการติดตามและประเมินผลนี้มี ดร.กมลพร กฤตยาภิรมย์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นๆ ประกอบด้วย ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปราณี กุลละวณิชย์ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุจิต บุญบงการ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.บวรศักดิ์ อูวรรณโณ นางสาวนภาพร เรืองสกุล ประธานสภาคณาจารย์ เลขาธิการสภามหาวิทยาลัยและผู้ช่วยเลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

สำหรับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยและอธิการบดี เป็นกลไกของสภามหาวิทยาลัยในการกำกับนโยบายการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอธิการบดี และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะก่อให้เกิดนวัตกรรมในการบริหารในอนาคต สร้างเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริหารงานในลักษณะฝ่ายบริหารที่เข้มแข็ง โดยรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอธิการบดีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย คณะกรรมการติดตามและประเมินผลได้พัฒนาระบบโดยคำนึงถึงหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขตการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงาน เรื่องการติดตามและประเมินผล ผลการประเมิน แบบประเมิน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีเชิงภาวะผู้นำองค์กร โดยสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๖ ได้เห็นชอบกรอบเวลาการประเมินตามปีบัญชี เครื่องมือการประเมิน และรูปแบบการสรุป

ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิด ๖ R ตามที่คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีเสนอ ดังนี้

๑. กรอบเวลาการประเมิน

กำหนดตามปีบัญชีคือตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

๒. เครื่องมือการประเมิน

กำหนดเป็น ๒ ส่วนคือ

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการตามพันธกิจ คำนวณร้อยละ ๗๐ โดยมีขั้นตอน คือ การเจรจาข้อตกลงโดยคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงการปฏิบัติงานของอธิการบดี การรับรองข้อตกลงโดยสภามหาวิทยาลัย การเสนอแบบประเมินตนเองโดยอธิการบดี และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลสรุปผลการประเมิน โดยใช้แนวทางการประเมินตาม KPIs และให้คะแนนระดับที่ปฏิบัติได้ เทียบกับเป้าหมายโดยใช้เกณฑ์ ๑ - ๕ คือ คะแนน ๑ ต้องปรับปรุง คะแนน ๒ พอใช้ คะแนน ๓ ดี คะแนน ๔ ดีมาก และคะแนน ๕ ดีเยี่ยม

๒.๒ การประเมินผลเชิงภาวะผู้นำของอธิการบดี คำนวณร้อยละ ๓๐ โดยมีขั้นตอน คือ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลจัดทำกรอบการประเมินต่อสภามหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยกำหนดกรอบการประเมินผลเชิงภาวะผู้นำของอธิการบดีประจำปี อธิการบดีเสนอผลการประเมินตนเอง และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลสรุปผลการประเมิน โดยใช้แนวทางหัวข้อประเมินประกอบด้วย ข้อ ๑ ภาวะผู้นำ ข้อ ๒ การวางแผนยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ที่สำคัญไปปฏิบัติ ข้อ ๓ ความคิดริเริ่มและพันธสัญญา ข้อ ๔ การตัดสินใจ และข้อ ๕ คุณภาพในการบริหารองค์กรและการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ระดับคะแนน ๑ - ๕ เช่นเดียวกับการประเมิน KPIs

๓. รายงานสรุปผลการประเมิน

ใช้แนวคิด ๖ R ดังนี้

๑. R1: Research Excellence เพื่อยกระดับมาตรฐานการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับสากล มีผลงานวิจัยคุณภาพสูงออกเผยแพร่และเป็นที่ยอมรับ

๒. R2: Regional/Reputation เพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำของภูมิภาคในระดับโลก พร้อมรับการเข้าสู่ AEC และมีมาตรฐานในระดับนานาชาติ

๓. R3: Role of the University เพื่อสะท้อนการปฏิบัติงานตามบทบาทอธิการบดีตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนด อันส่งผลต่อการนำมหาวิทยาลัยไปในทิศทางที่สภามหาวิทยาลัยคาดหวัง รวมทั้งการที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีบทบาทต่อประเทศ สังคม ชุมชน



๔. R4: Re-enforce CU-people เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของ CU-people ทั้งนิสิต คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีสมรรถนะไม่น้อยกว่าระดับที่คาดหวัง พัฒนานิสิต ให้เป็นบัณฑิตที่มีความสามารถรับใช้ประชาชนและสังคมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ และบุคลากรให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ครบทุกมิติ

๕. R5: Revenue Sustainability เพื่อรักษาเสถียรภาพความมั่นคงทางการเงิน นำไปสู่ความยั่งยืนในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ และเป็นธรรม

๖. R6: Realization of key policies เพื่อสะท้อนผลดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยว่าสามารถนำพามหาวิทยาลัยไปในทิศทางที่อธิการบดีแถลงนโยบายและวิสัยทัศน์ ไว้ว่านำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Policy deployment) มากน้อยเพียงใด รวมทั้งนโยบายของ สภามหาวิทยาลัยที่กำหนดให้อธิการบดีดำเนินการ

คณะกรรมการติดตามและประเมินผล ได้วางแนวทางและระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนจัดทำคู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบ ประเมินตนเอง การปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของ ๑๔ หน่วยรับการประเมิน โดยสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๗๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบ รวมทั้งหมด ๑๖ ฉบับ ดังนี้

- | | |
|----------------|--|
| ๑. CU-PMA-บทนำ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน: บทนำ |
| ๒. CU-PMA-๐๑ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน สภามหาวิทยาลัย |
| ๓. CU-PMA-๐๒ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการ
นโยบายการเงิน |
| ๔. CU-PMA-๐๓ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการ
นโยบายบุคลากร |

- | | |
|--------------------|---|
| ๕. CU-PMA-๐๔ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการนโยบายวิชาการ |
| ๖. CU-PMA-๐๕ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการนโยบายการพัฒนานิสิต |
| ๗. CU-PMA-๐๖ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการกิจการสภามหาวิทยาลัย |
| ๘. CU-PMA-๐๗ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการติดตามและประเมินผล |
| ๙. CU-PMA-๐๘ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง |
| ๑๐. CU-PMA-๐๙ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๑๑. CU-PMA-๑๐ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาคณาจารย์ |
| ๑๒. CU-PMA-๑๑ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการตรวจสอบ |
| ๑๓. CU-PMA-๑๒ | คู่มือการติดตามและประเมินผลงาน อธิการบดี |
| ๑๔. CU-PMA-๑๓ | คู่มือการติดตามและประเมินผลงาน รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี |
| ๑๕. CU-PMA-๑๔ | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน คณบดีและผู้อำนวยการสถาบัน |
| ๑๖. CU-PMA-ภาคผนวก | คู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน: ภาคผนวก |

สำหรับหน่วยรับการประเมินที่เป็นฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี กับคณบดีและผู้อำนวยการสถาบัน นั้น มีการดำเนินการ ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ การเจรจาข้อตกลงการปฏิบัติงาน

การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง มีธรรมาภิบาล (Integrity – Driven High performance Organization) โดยขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมขั้นตอนและกระบวนการในการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รวมทั้งคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละส่วน โดยมีระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินการติดตามและประเมินผล ซึ่งมี ๒ ตอน คือ ตอนที่ ๑ สำหรับผู้บริหารที่เข้า

ดำรงตำแหน่งใหม่ และตอนที่ ๒ สำหรับผู้บริหารที่อยู่ระหว่างการดำรงตำแหน่ง และแบบแสดงตัวชี้วัด ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (KPIs) ของอธิการบดี รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน

ส่วนที่ ๒ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ ให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นกลไกของสภามหาวิทยาลัยในการกำกับนโยบาย โดยมีระยะเวลาดำเนินการคือ อธิการบดี ภายใน ๓ เดือนหลังวันสิ้นปีบัญชี รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี ภายใน ๑๕ วัน หลังวันสิ้นปีบัญชี และคณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน ภายใน ๙๐ วัน หลังวันสิ้นปีบัญชี สำหรับอธิการบดี/คณบดีและผู้อำนวยการสถาบัน จะมีการประเมิน ๒ ส่วน คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการ (Management performance) ๗๐% และแบบประเมินผลด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ๓๐% ส่วนของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี จะมีน้ำหนักการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านภาวะผู้นำที่แตกต่างกันได้

ในการปฏิบัติงานแต่ละปีสภามหาวิทยาลัยจะมีการทบทวนกรอบของการประเมินอธิการบดี และมีการกำหนดนโยบายสำคัญ แล้วเจรจากับอธิการบดีว่าเป้าหมายของการปฏิบัติงานในปีที่จะวัดผลมีอะไรบ้าง เมื่อมีการตกลงแล้ว ก็จะทำให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลเจรจายละเอียดของดัชนีตัวชี้วัดของแต่ละ KPI แล้วอธิการบดีจะนำข้อตกลงกระจายลงไป ใน ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี กับกลุ่มคณบดีและผู้อำนวยการสถาบัน โดยอธิการบดีจะประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการติดตามและประเมินผลได้รับทราบและให้ข้อสังเกตเพิ่มเติม และในแต่ละปีก็จะมีการทบทวนนโยบาย หลักการและเครื่องมือของการประเมินเพื่อปรับปรุงให้ทันสมัยตรงกับความต้องการอยู่ตลอดเวลา โดยมีรายละเอียดตามเอกสารคู่มือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระบบการติดตามและประเมินผลงานที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นการดำเนินงานในลักษณะการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในการบริหาร (Performance and Management Audit) ซึ่งจะทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยการดำเนินการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานอธิการบดีและผู้บริหาร คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจะจัดทำข้อหารือกับสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอรับนโยบายและสิ่งที่ต้องการเน้นในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลในแต่ละปี พร้อมทั้งปรึกษาหารือแนวทางการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย และของอธิการบดีกับฝ่ายบริหาร หลังจากนั้น ผู้บริหารจะดำเนินงานโดยอิสระ และคณะกรรมการจะทำการประเมินผลปีละครั้ง

โดยหลังจากหน่วยรับการประเมินทำการประเมินตนเองเสร็จเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการติดตามและประเมินผลจะรวบรวมแบบประเมินมาวิเคราะห์ ถิ่นกรองผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้ว คณะกรรมการติดตามและประเมินผลจะรวบรวมข้อเสนอแนะส่งกลับไปยังหน่วยรับการประเมิน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลจะต้องเผยแพร่รายงานผลการประเมินให้ประชาคมมหาวิทยาลัยได้รับทราบผลการประเมินด้วย



การประเมินคุณภาพส่วนงานและหลักสูตร

มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่า “ให้คณะกรรมการนโยบายวิชาการจัดให้มีการประเมินหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอน และการวัดผลตามหลักสูตรนั้น ตามเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อดำเนินการตามมาตรา ๒๕ (๒)” และมาตรา ๔๓ กำหนดว่า “เมื่อครบสี่ปีนับแต่วันจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๙ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินส่วนงานดังกล่าว โดยผู้ประเมินซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมิใช่ผู้ปฏิบัติในมหาวิทยาลัย แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยและประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปและให้มีการประเมินดังกล่าวทุกสี่ปี”

ในการติดตามการดำเนินงานตามข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้น สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบให้นำผลการประเมินส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาใช้ โดยให้อธิการบดีปรับรายงานการประเมินของ สกอ. และ สมศ. มารวมกันและสรุป

ให้เข้ากับกรอบของมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อนำเสนอ สภามหาวิทยาลัยและประกาศให้ประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทราบ เมื่อสภามหาวิทยาลัย เห็นชอบแล้วให้ถือว่าเป็นการดำเนินการตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และเห็นชอบให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลพิจารณาจัดรูปแบบประกอบ การดำเนินการตามมาตรา ๔๓ รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับการมีหน่วยงานภายนอกมาร่วมหรือ ดำเนินการประเมิน แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป นอกจากนี้ ยังมีมติให้ คณะกรรมการนโยบายวิชาการปรึกษาหารือร่วมกับอธิการบดีเกี่ยวกับการประเมินตามมาตรา ๔๔ แล้วนำเสนอวิธีการประเมินที่ชัดเจนต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป และเพื่อดำเนินการ ตามมาตรา ๒๕(๒) ให้คณะกรรมการนโยบายวิชาการเสนอระบบการพิจารณาอนุมัติหลักสูตร การศึกษาและการเปิดสอน รวมถึงการปรับปรุง การยุบรวมและการยกเลิกหลักสูตรต่อ สภามหาวิทยาลัยด้วย



นโยบายวิสาหกิจของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่อยู่ในกำกับ เพื่อทำหน้าที่จัดการกิจการ บางประการที่เอื้อต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยให้หน่วยงานเหล่านี้มีความคล่องตัว ในการบริหารจัดการโดยอาจมีระบบงานที่แตกต่างไปจากปกติ แต่ต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ หน่วยงาน เหล่านี้ได้พัฒนาเป็นวิสาหกิจในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีการบริหารงานขึ้นตรงต่ออธิการบดี สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗๔๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ จึงเห็นควรให้มีคณะกรรมการเฉพาะกิจ ด้านนโยบายวิสาหกิจ เพื่อพิจารณานโยบายและระบบการจัดการวิสาหกิจให้ชัดเจนตามแนวทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย

คณะกรรมการเฉพาะกิจด้านนโยบายวิสาหกิจได้จัดกลุ่มวิสาหกิจของมหาวิทยาลัย ออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๑. กลุ่มสนับสนุนกิจกรรมมหาวิทยาลัยและสวัสดิการนิสิตและบุคลากร มีวัตถุประสงค์

หลักในการให้บริการแก่นิสิตและบุคลากร ตลอดจนบริการสาธารณะเพื่อการศึกษา สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยโดยตรง โดยได้รับเงินสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและสามารถหารายได้ได้แต่ต้องไม่กระทบการบริการนิสิตและบุคลากร ประกอบด้วย ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถานีวิจัยแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



๒. กลุ่มดำเนินการเพื่อหารายได้ จัดเป็นวิสาหกิจที่ดำเนินการในเชิงพาณิชย์โดยใช้อองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเป็นหลักในการดำเนินงาน และคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมโดยรวมด้วย รวมทั้งสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีของธุรกิจ และเป็นต้นแบบในการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม เป็นองค์กรที่มีการบริหารเชิงเป้าหมาย และมีการจัดสรรเงินรายได้เหมาจ่ายนำส่งมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์ทดสอบทางวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

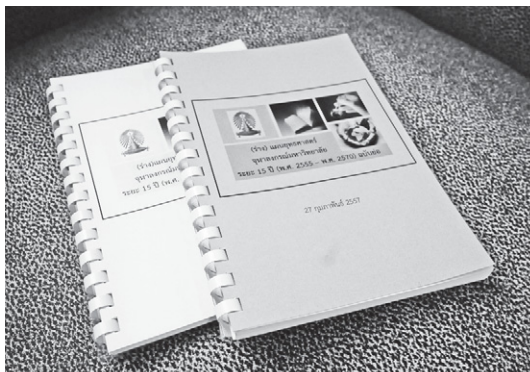




สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๕๔ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการเฉพาะกิจด้านนโยบายวิสาหกิจเสนอเกี่ยวกับการจัดกลุ่มวิสาหกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และเห็นชอบข้อเสนอนโยบายการจัดตั้งหน่วยงานวิสาหกิจในอนาคต โดยให้ยึดแนวนโยบายว่า ต้องนำความรู้ที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยมาเป็นข้อตัดสินใจในการกำหนดหน่วยงานวิสาหกิจ ให้น้องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในมหาวิทยาลัยมาเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเพื่อดำเนินงานเชิงพาณิชย์ ให้ดำเนินงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ เป็นรูปแบบที่เป็นตัวอย่างที่ดี สามารถเป็นแหล่งฝึกงานของนิสิตเพื่อเสริมทักษะและเตรียมความพร้อมของนิสิตมีความเชื่อมโยงกับสถาบันทรัพย์สินทางปัญญา สามารถลงทุนด้วยตนเองหรือร่วมทุน และมีรายได้เหนือรายจ่ายนำส่งมหาวิทยาลัย และมีมติมอบให้ฝ่ายบริหารพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจ เพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยให้พิจารณาว่าจะให้มีลักษณะและรูปแบบการดำเนินงานที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร พร้อมทั้งให้ตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการขยายงานด้านวิสาหกิจต่อไปด้วย

ทิศทางแผนยุทธศาสตร์จุฬาฯ ระยะ ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๗๐)

สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนระยะยาวของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และให้มี “โครงการศึกษาข้อมูลทิศทางแผนยุทธศาสตร์จุฬาฯ ระยะ ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๗๐)” ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีการรับฟังรายงานการศึกษามาเป็นระยะต่อมาในการประชุมครั้งที่ ๗๕๑ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ สภามหาวิทยาลัยได้รับทราบรายงานฉบับสมบูรณ์ของโครงการศึกษานี้ และได้มีมติมอบหมายให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา



ระยะยาวของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปดำเนินงานร่วมกับสำนักบริหารยุทธศาสตร์และงบประมาณ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ประกอบด้วยกรอบระยะเวลา และกิจกรรมในเชิงยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน ดียิ่งขึ้นและเสนอสภามหาวิทยาลัยต่อไป

โครงการพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒”

ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อครบ ๑๐๐ ปีแห่งการสถาปนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างเสริมพลังของส่วนงานที่สร้างผลผลิตหลัก ให้สามารถดำเนินการได้จนกระทั่งบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจะต้องร่วมมือกันทั้งฝ่ายบริหาร ส่วนงานสร้างผลผลิตหลัก รวมทั้งสภามหาวิทยาลัย ซึ่งถ้าพิจารณาว่าผลผลิตหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ บัณฑิตและองค์ความรู้ การบริการทางวิชาการแล้ว ส่วนงานที่สร้างผลผลิตหลัก คือ คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย และสถาบัน ซึ่งเป็นผู้ที่ลงมือปฏิบัติในการรับนิสิต ให้การศึกษาและดูแลนิสิตจนกระทั่งจบเป็นบัณฑิต รวมทั้งการทำงานวิจัย การบริการวิชาการต่างๆ แล้ว ส่วนงานผลผลิตหลักก็ควรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ อย่งไรก็ดี ส่วนงานหลักเหล่านี้ไม่ได้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ รวมทั้งศักยภาพทางการเงิน และการบริหารจัดการภายในต่างๆ เท่าเทียมกัน สภามหาวิทยาลัยในการประชุม ครั้งที่ ๗๔๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ จึงได้จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ส่วนหนึ่งในแต่ละปีงบประมาณที่เป็นรายได้รายปีจากโครงการมาบุญครองตามสัญญาในช่วงปี ๒๕๕๖ – ๒๕๗๕ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาฐานวิชาการของส่วนงานสร้างผลผลิตหลักให้มั่นคง และเพื่อการพัฒนาทางวิชาการในลักษณะก้าวกระโดดของส่วนงานหลัก โดยการกระตุ้นให้คณะ วิทยาลัย สำนักวิชา และสถาบัน พิจารณาว่าจะพัฒนาตนเองอย่างไร จึงจะทำให้เกิดการพัฒนาคณาภคบัณฑิตและการก้าวกระโดดในเชิงวิชาการ เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง และเกียรติภูมิสูงขึ้น

เพื่อผลักดันนโยบายเรื่องนี้สู่การดำเนินงาน คณะกรรมการนโยบายวิชาการของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี รองอธิการบดีที่ดูแลงานด้านวิชาการและด้านวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ ๔ สาขาวิชาที่เป็นบุคคลภายนอก และคณาจารย์ประจำ ซึ่งองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดนี้เป็นคณะกรรมการที่การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและสภามหาวิทยาลัยอย่างดี คณะกรรมการนโยบายวิชาการของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เสนอโครงการที่จะสนับสนุนให้ส่วนงานหลักสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างผลผลิตให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก้าวเดินไปสู่จุดหมายในการเป็นแหล่งอ้างอิงของแผ่นดิน และผลักดันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ก้าวขึ้นไปสู่ชื่อเสียงระดับโลกตามที่ต้องการได้ โดยอาศัยงบประมาณที่จัดสรรจากรายได้จากการจัดการทรัพย์สินโครงการมาบญครองรายปีต่อเนื่องตามสัญญาโครงการมาบญครองระหว่างปี ๒๕๕๖ – ๒๕๗๕ โดยโครงการในระยะที่ ๑ ได้แก่ **โครงการแผนพัฒนาวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒”**

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่มีผลต่อการสร้างบัณฑิตที่เป็นทั้งคนดีและเก่งได้ชัดเจน ทำให้ส่วนงานหลักมีความเข้มแข็ง พร้อมพัฒนาอย่างชัดเจนและมั่นคง ทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุวิสัยทัศน์เมื่อครบ ๑๐๐ ปีการสถาปนา สร้างประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศได้อย่างมั่นคงชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้ส่วนงานหลักพัฒนาก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับแนวหน้าของประเทศและ/หรือภูมิภาคได้อย่างยั่งยืนในเชิงวิชาการ พัฒนาคุณภาพและคุณลักษณะของบัณฑิต และสามารถเสนอผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมต่อสาธารณชนเมื่อครบรอบ ๑๐๐ ปีแห่งการสถาปนา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

สำหรับลักษณะโครงการที่อยู่ในข่ายพิจารณาจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการพัฒนาวิชาการ “เสริมสร้างพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒” โดยคณะกรรมการบริหารของส่วนงานหลักรับรองที่จะให้การสนับสนุนด้านการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความยั่งยืน ถ้าจำเป็นต้องร่วมมือกันมากกว่าหนึ่งส่วนงาน ให้กำหนดส่วนงานที่เป็นแกนหลักโดยส่วนงานอื่นรับรองยืนยันการดำเนินงานและรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานประจำของส่วนงานหลัก หรือซ้ำซ้อนกับโครงการในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการนโยบายวิชาการได้กำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการ โดยคณะกรรมการ นโยบายวิชาการจัดทำขอบข่ายและเกณฑ์การพิจารณาโครงการระดับส่วนงานซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนงานหลัก ส่วนงานหลักเสนอโครงการที่เป็นจุดเด่นหรือจุดที่ควรพัฒนาให้เป็นฐานความเข้มแข็งและมีผลกับการสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

ส่วนงานหลักก่อน และ คณะกรรมการนโยบายวิชาการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง คัดเลือก และ ติดตามประเมินผลโครงการ เพื่อคัดเลือกโดยพิจารณาทั้งความจำเป็น ผลลัพธ์ โอกาสสำเร็จและความ ยั่งยืน รวมทั้งฐานะทางการเงินของส่วนงาน เมื่อได้รับอนุมัติโครงการแล้ว ส่วนงานหลักดำเนิน โครงการและรายงานผลความก้าวหน้าทุก ๖ เดือน โดยคณะกรรมการกลั่นกรอง คัดเลือก ฯ ติดตาม ความก้าวหน้าตามแผนงานทุก ๖ เดือน และเป็นผู้เสนอให้คณะกรรมการนโยบายวิชาการอนุมัติการ ให้ทุนงวดต่อไป หรือพิจารณายุติโครงการ และส่วนงานหลักมีหน้าที่รับผิดชอบการแล้วเสร็จหรือ ความก้าวหน้าของโครงการ โดยมีการเสนอผลในปีครบรอบ ๑๐๐ ปีแห่งการสถาปนาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๐

โครงการในระยะที่ ๑ นี้ครอบคลุมช่วง ๔ ปีแรกคือช่วงปี ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ เน้นการสร้าง ฐานพลังที่เข้มแข็งให้ส่วนงานที่ขาดแคลนเครื่องมือที่จำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนตาม มาตรฐานการจัดการศึกษาที่พึงเป็น และสร้างเสริมการพัฒนาบัณฑิตที่ดีมีคุณภาพ โดยยังเน้นการ ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและการเป็นแหล่งอ้างอิงที่ไม่ซ้ำซ้อนกับงานที่มีอยู่เดิม และควร ส่งเสริมการดำเนินงานที่ข้ามศาสตร์ข้ามสาขา ซึ่งไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนงานหลักส่วนงาน ใดส่วนงานหนึ่งเท่านั้นด้วย

สำหรับงบประมาณสนับสนุนนั้น สภามหาวิทยาลัยจะจัดสรรงบประมาณผูกพันในลักษณะ เงินอุดหนุนทั่วไปในช่วงปี ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ โดยส่วนงานหลักอาจต้องสมทบงบประมาณจากเงิน รายได้ของส่วนงานนั้น และอาจมีการสมทบด้วยงบประมาณแผ่นดินในบางกรณี



สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๕๙ เมื่อ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เห็นว่าในโอกาสที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒ เป็นช่วงเวลาที่มีความสำคัญมาก จึงควรใช้โอกาสนี้ในการปลูกฝังและศักยภาพที่มีอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการทำสิ่งที่มีความท้าทายใหม่ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่สำคัญทั้งระดับประเทศและที่เชื่อมโยงกับโลกด้วย สำหรับโครงการพัฒนาวิชาการ “เสริมสร้างพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒” เป็นโครงการที่เป็นความริเริ่มเชิงนโยบายที่ดี และมีประโยชน์สูงมาก คาดหวังได้ว่าจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตและความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อความเจริญ ก้าวหน้าและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย สำหรับช่วงระยะเวลาต่อไป จะต้องสร้างกระบวนการคิดเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนต่อไป โดยต้องมีการกำหนดบทบาทหรือความสำคัญระหว่างความคิดกับปัจจัยสนับสนุน ซึ่งความคิดนี้เป็นกระบวนการมากกว่าโครงการ เพื่อมิให้ปัจจัยสนับสนุนเป็นสิ่งชักจูงให้เกิดโครงการซึ่งอาจเป็นโครงการที่ดีในตัวโครงการนั้นๆ แต่ขาดแกนหลักของความคิดที่จะส่งไปหาผลลัพธ์ในภาพใหญ่ทำให้ไม่สามารถสอดประสานกันให้เกิดพลังที่เข้มแข็งได้

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จคือการจัดการที่ดี โดยต้องมีการจัดวางบทบาทของสภามหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร และส่วนงานหลักให้เหมาะสมและสอดประสานกันอย่างดี เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน ตลอดจนการสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างกันหรือในการทำงานร่วมกัน สภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ทำการจัดสรรงบประมาณ และทำการกำกับติดตาม โดยฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารจัดการตามนโยบาย ซึ่งการดำเนินงานจะบรรลุผลได้ดี ก็ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างสภามหาวิทยาลัยและฝ่ายบริหาร และเนื่องจากส่วนงานหลักจะต้องเป็นผู้ดำเนินงานและผู้รับผิดชอบโครงการ ดังนั้นจึงควรมีการปรึกษาหารือกันในที่ประชุมคณบดีเพื่อให้ได้ความคิดเห็นอันจะทำให้โครงการมีความชัดเจนและเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น จึงมีมติให้อธิการบดีนำเรื่องนี้ไปปรึกษาหารือในที่ประชุมคณบดี และให้คณะกรรมการนโยบายวิชาการนำความเห็นจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย



และที่ประชุมคนดีไปพิจารณาปรับปรุงโครงการแผนพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒” และมอบหมายให้ชี้แจงทำความเข้าใจกับส่วนงานหลักกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มคณะ กลุ่มสถาบันและกลุ่มวิทยาลัย พร้อมทั้งพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง คัดเลือกและติดตามประเมินผลโครงการด้วย

สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ ได้อนุมัติให้ดำเนินการโครงการพัฒนาวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒” โดยมอบให้อธิการบดีและประธานคณะกรรมการนโยบายวิชาการไปดำเนินการต่อไป สำหรับรายละเอียดของโครงการฯ เป็นไปตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องโครงการพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ ช่วงที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๖ (เอกสารประกอบ ๑)



เอกสารประกอบ ๑



ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่องโครงการแผนพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ ช่วงที่ ๑
พ.ศ. ๒๕๕๖

ในวาระที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะครบรอบ ๑๐๐ ปีแห่งการสถาปนาในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ สภามหาวิทยาลัยเห็นความจำเป็นของการเตรียมพร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่สองของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการสนับสนุนสร้างเสริมส่วนงานหลักประกอบด้วย คณะ วิทยาลัย และสถาบันในการสร้างผลผลิตผลลัพธ์หลักของมหาวิทยาลัยคือบัณฑิต องค์ความรู้ ปัญญาในสังคม และการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก สภามหาวิทยาลัยจึงเห็นควรที่จะจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ส่วนหนึ่งในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อการพัฒนาทางวิชาการในลักษณะก้าวกระโดดของส่วนงานหลัก ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ให้เป็น “คนเก่งและดี” เป็นที่พึงได้ของสังคมไทย และการพัฒนาวิชาการซึ่งทำให้ส่วนงานหลักนั้นๆ เป็นฐานทางวิชาการที่มั่นคง สามารถพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน อันเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการแสวงหารายได้จากการจัดการทรัพย์สินที่ดินพระราชทานนี้ โดยสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติหลักการไว้เมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๗๔๙ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ ให้จัดสรรเงินรายได้ส่วนหนึ่งเป็นประจำปี จากเงินรายได้รายปีที่ได้รับจากการจัดการทรัพย์สินเป็นงบประมาณพิเศษเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในลักษณะดังกล่าวข้างต้น สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๗๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ ซึ่งได้มีมติอนุมัติโครงการพัฒนาวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒” ช่วงที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐

โดยมติของสภามหาวิทยาลัยข้างต้น จึงให้มีประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่องโครงการพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ ช่วงที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

๓.๑ สร้างเสริมส่วนงานหลักของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น และพร้อมก้าวต่อไปในเส้นทางพัฒนาที่ชัดเจนและมั่นคง เพื่อสร้างผลผลิตผลลัพธ์ที่มีผลต่อการสร้างบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่งได้อย่างชัดเจน

๓.๒ ทำให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีพลังอันเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งอ้างอิงของแผ่นดิน เป็นผู้นำทางปัญญาในระดับชาติและภูมิภาค และสามารถสร้างประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศได้อย่างมั่นคงชัดเจนยิ่งขึ้น

๓.๓ เสนอผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมต่อสาธารณชนเมื่อครบรอบ ๑๐๐ ปีแห่งการสถาปนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ลักษณะของโครงการที่อยู่ในข่ายการพิจารณาสนับสนุน

๔.๑ เป็นโครงการที่คณะกรรมการบริหารของส่วนงานหลัก (คณะ วิทยาลัย สถาบัน) ได้ร่วมกันพิจารณากันก่อนแล้วว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในข้อ ๓ และจะผลักดันให้ส่วนงานหลัก รวมทั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก้าวกระโดดทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคหรือระดับโลก

๔.๒ เป็นโครงการที่คณะกรรมการบริหารของส่วนงานหลัก รับรองที่จะให้การสนับสนุนในด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความยั่งยืน

ในกรณีที่โครงการจำเป็นต้องมีความร่วมมือกันระหว่างส่วนงานหลักมากกว่าหนึ่งส่วนงาน ให้ส่วนงานหลักเหล่านั้นกำหนดส่วนงานที่เป็นแกนหลักในการดำเนินโครงการนั้น โดยส่วนงานอื่นให้คำรับรอง ยืนยันการดำเนินงานและความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริหารส่วนงานหลักที่ร่วมโครงการทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ เป็นโครงการที่ไม่อยู่ในลักษณะงานประจำของส่วนงานหลัก หรือมีความซ้ำซ้อนกับโครงการในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับงบประมาณอยู่แล้วในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๙

ข้อ ๕ แนวทางการดำเนินโครงการ

๕.๑ มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครโครงการจากส่วนงานหลักตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึง ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๕.๒ ส่วนงานหลักทบทวนวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดร่วมกันให้ชัดเจนว่ามีเรื่องใดของส่วนงานหลักที่เป็นจุดเด่นหรือจุดที่ควรพัฒนาให้เป็นฐานความเข้มแข็งของส่วนงานนั้น และมีผลกับการสร้างบัณฑิตที่มีศักยภาพในความรู้ และในการประพฤติตน แล้วเสนอโครงการซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานหลัก เพื่อขอรับการสนับสนุนจากโครงการสร้างเสริมพลังจุฬาฯ เข้าสู่ศตวรรษที่ ๒ ต่อคณะทำงานของคณะกรรมการ อำนวยการโครงการสร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ อาคารจามจุรี ๕ ชั้น ๖ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ จนถึง ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๕.๓ คณะกรรมการกลั่นกรองและคัดเลือกโครงการสร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ พิจารณาคัดเลือกโครงการที่เหมาะสมทั้งด้านความจำเป็น ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โอกาสของการประสบความสำเร็จ และความยั่งยืนของความสำเร็จในการพัฒนาส่วนงานที่ได้รับผลจากโครงการ รวมทั้งฐานะทางการเงินของส่วนงานที่เสนอโครงการ แล้วเสนอขอความเห็นชอบด้านงบประมาณและระดับความก้าวหน้าทางวิชาการต่อคณะกรรมการอำนวยการโครงการสร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติโครงการ

๕.๔ ส่วนงานหลักที่ได้รับการสนับสนุนมีหน้าที่รับผิดชอบการแล้วเสร็จของโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ โดยดำเนินงานตามแผนงานของโครงการ และต้องรายงานผลความก้าวหน้าทุก ๖ เดือน ต่อคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการสร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒

๕.๕ คณะกรรมการติดตามประเมินผลโครงการกำกับและติดตามความก้าวหน้าตามแผนงานที่เสนอในโครงการที่ได้รับอนุมัติทุก ๖ เดือน และเสนอคณะกรรมการนโยบายวิชาการเพื่ออนุมัติให้ทุนงวดต่อไป ในกรณีที่การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน หรือเพื่อพิจารณายุติโครงการในกรณีที่ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงาน

๕.๖ โครงการที่ได้รับการสนับสนุนต้องนำเสนอผลสัมฤทธิ์หรือผลก้าวหน้าของการดำเนินงานต่อประชาคมจุฬาฯและสาธารณชนในวาระครบรอบ ๑๐๐ ปี แห่งการสถาปนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๖ ประเภทของโครงการตามเป้าประสงค์ของทุน “สร้างเสริมพลังจุฬาฯ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒”

๖.๑ ประเภทโครงการที่ช่วยในการสร้างคุณภาพบัณฑิต

โครงการประเภทนี้ มีเป้าประสงค์จะช่วยเหลือส่วนงานหลักให้สามารถพัฒนาคุณภาพบัณฑิตในส่วนที่เป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง หรือในส่วนที่เป็นนวัตกรรมที่ไม่เข้าข่ายซ้ำซ้อนกับช่องทางที่มหาวิทยาลัยจัดให้อยู่แล้ว โครงการประเภทนี้แยกเป็น ๒ ประเภทโครงการดังนี้

๖.๑.๑ ประเภทโครงการ “สร้างฐานมั่นคงในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต”

โครงการประเภทนี้มีเป้าประสงค์ให้ส่วนงานหลักพิจารณาการพัฒนาวิชาการของส่วนงานที่ต้องอาศัย “เครื่องมือ” ที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพในการสร้างบัณฑิตโดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและอย่างชัดเจนที่จะต้องได้รับการสนับสนุนพร้อมทั้งแสดงข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับ “เครื่องมือ” ที่มีอยู่แล้วและหลักฐานการใช้ “เครื่องมือ” นั้นในการเรียนการสอน รวมทั้งความขาดแคลนทรัพยากรของส่วนงานหลักที่ไม่สามารถจัดหาหรือสร้าง “เครื่องมือ” ดังกล่าวมาได้เอง ทั้งนี้ต้องแสดงการสมทบงบประมาณจากส่วนงานหลักมาด้วยบ้างตามสมควร

“เครื่องมือ” อาจหมายถึง อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จำเป็นของสาขาวิทยาศาสตร์ หรือฐานข้อมูลซึ่งเป็นเครื่องมือทางวิชาการของสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

โครงการประเภทนี้นอกจากจะต้องแสดงการร่วมสนับสนุนงบประมาณตามสมควรแล้วจะต้องแสดงว่าส่วนงานหลักจะสนับสนุนการดำเนินงานบำรุงรักษา “เครื่องมือ” และสนับสนุนด้านบุคลากรที่เหมาะสมเมื่อได้รับ “เครื่องมือ” แล้วด้วย

๖.๑.๒ ประเภทโครงการ “สร้างหลักและทักษะการคิดให้บัณฑิตจุฬา”

โครงการนี้มีเป้าประสงค์ให้ส่วนงานหลักพิจารณาโครงการที่สร้างให้บัณฑิตจุฬามีความสามารถและทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างมีคุณธรรมและมีศักดิ์ศรี สามารถเป็นผู้นำที่คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม และมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล

โครงการการเรียนการสอนที่สร้างหลักและวิธีการคิดที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของคนรุ่นใหม่เป็นแบบหนึ่งของโครงการประเภทนี้ที่จะได้รับการพิจารณาสนับสนุน

นอกจากนี้โครงการที่ส่วนงานหลักพิจารณาว่า เป็นโครงการของนิสิตที่สมควรได้รับการสนับสนุนเพื่อเป็นต้นแบบกิจกรรม (Model) ที่สร้างความเป็นผู้นำของคนรุ่นใหม่ ที่มีทั้งคุณธรรมและความสามารถ มีทักษะในการคิดเป็นทำเป็นซึ่งมีการจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบและดำเนินงานเข้มแข็งต่อเนื่องแสดงให้เห็นทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยใช้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้เป็นประโยชน์แก่สังคมหรือมีประโยชน์ในทางวิชาการ ก็เป็นอีกแบบหนึ่งของโครงการประเภทนี้ที่อาจได้รับการพิจารณาสนับสนุน

๖.๒ ประเภทโครงการที่สร้างความเป็นชุมชนวิชาการที่มีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนในมหาวิทยาลัย

โครงการประเภทนี้มีเป้าประสงค์จะยกระดับกิจกรรมของส่วนงานหลักหรือหน่วยงานย่อยของส่วนงานหลักที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและกระตุ้นให้เกิดชุมชนวิชาการที่มีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนในมหาวิทยาลัยและในชาติแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๖.๒.๑ ประเภทโครงการ “ความเป็นเอกะระดับนานาชาติ”

โครงการประเภทนี้มีเป้าประสงค์สนับสนุนกลุ่มกิจกรรมของส่วนงานหลักหรือหน่วยงานย่อยของส่วนงานหลักที่มีความโดดเด่น ได้รับการยอมรับแล้วในประเทศ ให้ก้าวขึ้นสู่ “ความเป็นเอกะระดับนานาชาติ” มีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไปในศตวรรษที่ ๒ ของจุฬา โครงการที่เสนอต้องแสดงให้เห็นความเป็นปึกแผ่นและความมุ่งมั่นร่วมกันของนักวิชาการ อันประกอบด้วยอาจารย์กับนักวิจัย และนิสิต ในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการบรรลุความเป็นเอกะในภูมิภาคหรือระดับสากล มีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างความกระตือรือร้น ความภูมิใจและความมั่นใจในความเป็นนักวิชาการไทยให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มนักวิชาการชั้นนำ แต่ในกลุ่มนิสิตทุกระดับของหน่วยงานหรือกลุ่มกิจกรรมนั้น มีระบบในการสืบทอดผู้นำกลุ่มอย่างชัดเจนซึ่งเป็นที่เข้าใจและยอมรับของกลุ่ม

โครงการประเภทนี้ เป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยมุ่งเป้าให้เป็นโครงการต้นแบบของกลุ่มนักวิชาการของจุฬาฯ ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและเป็นตัวอย่างของการสร้างพลังและวิญญานในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและมีความเสียสละของนักวิชาการในการร่วมมือกันสร้างองค์ความรู้ที่นำสมัย เป็นแหล่งความรู้ระดับภูมิภาคหรือระดับโลก สร้างนักวิชาการรุ่นใหม่ที่สามารถสืบทอดความเป็นเลิศทางวิชาการ และถ่ายทอดลงไปยังนิสิต ทำให้เกิดบัณฑิตที่มีคุณภาพ สามารถเป็นผู้นำในวิชาการสาขานั้นๆ และสาขาที่เกี่ยวข้อง มีการสืบทอดต่อเนื่องเพื่อความยั่งยืนของหน่วยงานหรือกลุ่มกิจกรรมนั้นๆ ที่จะดำรงและยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นรวมทั้งสร้างนักวิชาการที่มีคุณภาพและคุณธรรมให้แก่จุฬาฯ และชาติอย่างยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้ ปัจจัยหลักของความสำเร็จอยู่ที่นักวิชาการอาวุโสที่เป็นผู้นำกลุ่ม ซึ่งเป็นผู้ที่มีลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นครูสูง สามารถบริหารจัดการหน่วยงานหรือกลุ่มกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ และสามารถสร้างผู้สืบทอดที่จะเป็นผู้นำรุ่นได้

ในกรณีที่นักวิชาการอาวุโสที่เป็นแกนหลักของหน่วยหรือกลุ่มกิจกรรม เป็นผู้มีความเหมาะสมอย่างยิ่งแต่ไม่ได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ (Chair Professor) เพื่อทำหน้าที่ผู้นำกลุ่มต่อไป

มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนโครงการประเภทนี้ไม่เกิน ๓ - ๔ โครงการ ในแต่ละช่วงเวลา และอาจสนับสนุนเป็นการต่อเนื่องได้หลายปีงบประมาณตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี

๖.๒.๒ ประเภทโครงการ “แหล่งอ้างอิงระดับภูมิภาค”

โครงการประเภทนี้ มีเป้าประสงค์สนับสนุนหน่วยงานที่ส่วนงานหลักพิจารณาแล้วเห็นว่ามีพลังและศักยภาพในการก้าวกระโดดทางวิชาการ โดยมีผลงานที่เป็นที่ประจักษ์อยู่แล้ว ซึ่งหากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจะสามารถส่งเสริมและพัฒนาพลังขับเคลื่อนความรู้ หรือพัฒนาความเป็นเอกทางวิชาการขึ้นเป็นแหล่งอ้างอิงระดับภูมิภาคที่มีความยั่งยืนได้ โครงการประเภทนี้ต้องแสดงให้เห็นว่ามีบุคลากรที่มีฐานความรู้ที่แข็งแกร่ง และที่สำคัญมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาการ โดยจะต้องมีจำนวนบุคลากรในจำนวนที่พอเหมาะและมีความร่วมมือกันในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้เกิดแหล่งความรู้ที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากลได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในโครงการ

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังอาจพิจารณาให้การสนับสนุนหน่วยงานที่มีศักยภาพในการพัฒนาทางวิชาการขึ้นเป็นแหล่งอ้างอิงด้านความเป็นไทยในระดับภูมิภาคตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอีกด้วย

โครงการในประเภทนี้เป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยคาดหวังว่าจะก้าวขึ้นไปสู่โครงการแบบ ๖.๒.๑ ได้ในเวลาต่อไป

ข้อ ๗ แนวทางการจัดสรรงบประมาณโครงการ

๗.๑ สภามหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณในลักษณะงบผูกพันในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๕๗-๒๕๖๐ สนับสนุนโครงการที่ได้รับอนุมัติการสนับสนุนให้แก่ส่วนงานหลัก โดยงบประมาณดังกล่าวต้องมีการสมทบด้วยงบประมาณเงินรายได้ของส่วนงานนั้น และอาจสมทบด้วยงบประมาณแผ่นดินที่ส่วนงานนั้นได้รับ

๗.๒ มหาวิทยาลัยจะอนุมัติและจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นรายโครงการ โดยอาจจำแนกตามปีงบประมาณที่ต้องใช้ และให้การบริหารงบประมาณผ่านระบบการจัดการทรัพยากรมหาวิทยาลัย (CU-ERP)

๗.๓ หมวดงบประมาณประกอบด้วย

๗.๓.๑ งบค่าตอบแทนและค่าจ้างบุคลากร โดยค่าจ้างบุคลากรในโครงการอาจเป็นการจ้างเหมาบริการหรือค่าจ้างพนักงานชั่วคราวในโครงการที่ไม่ผูกพันงบบุคลากรของมหาวิทยาลัยในอนาคต

๗.๓.๒ งบดำเนินงาน ได้แก่ ค่าวัสดุและค่าใช้สอย

๗.๓.๓ งบลงทุน ได้แก่ งบครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของโครงการ โดยส่วนงานรับผิดชอบการจัดซื้อ การบำรุงรักษา และการใช้งาน ตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติ

ทั้งนี้ งบประมาณหมวดค่าตอบแทนและค่าจ้าง ให้เป็นความรับผิดชอบของส่วนงานหลักในการสมทบ

ข้อ ๘ แนวทางการบริหารโครงการของส่วนงานหลักที่ได้รับการสนับสนุน

๘.๑ หัวหน้าส่วนงานหลัก ได้แก่ คณบดีหรือผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ โดยอาจแต่งตั้งหัวหน้าโครงการทำหน้าที่บริหารจัดการโครงการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงาน

๘.๒ หัวหน้าส่วนงานหลักมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดขอบเขตงานของโครงการและมอบหมายภาระงานแก่หัวหน้าโครงการ อนุมัติแผนดำเนินงานประจำปี กำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนรับรองการปฏิบัติงานประจำปี และให้การสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ

๘.๓ หัวหน้าโครงการมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการให้โครงการสำเร็จผลตามแผนดำเนินงานประจำปีที่ได้รับอนุมัติ โดยต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเสนอหัวหน้าส่วนงานหลักเพื่ออนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานหลัก

๘.๔ การดำเนินงานด้านการงบประมาณ การพัสดุ การเงินและการบัญชีเป็นภาระงานของบุคลากรประจำของส่วนงานที่มีภาระงานด้านนั้นๆ ทั้งนี้ให้มีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อกำหนดใน CU-ERP

๘.๕ ส่วนงานหลักต้องจัดให้มีการเสนอรายงานผลการดำเนินงานทุก ๖ เดือนต่อคณะกรรมการติดตามประเมินผลโครงการที่ผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานหลักแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลโครงการพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินโครงการต่อไป

ข้อ ๙ การจัดสรรทุนสนับสนุน การเปิดรับสมัครเพื่อขอรับการสนับสนุน การพิจารณาการให้ทุน ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ทุนสนับสนุนตามโครงการสร้างเสริมพลังสุขภาพ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ ช่วงที่ ๑ ตามประกาศนี้ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการโครงการสร้างเสริมพลังสุขภาพ ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒ ชุดต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งขึ้น

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖



(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)
อธิการบดี

เอกสารประกอบ ๒

รายชื่อกรรมการสภามหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖

๑. นายกสภามหาวิทยาลัย (ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. คุณหญิงสุชาดา กีระนันทน์)
๒. อธิการบดี (ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)
๓. ประธานสภาคณาจารย์ (ศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ สมชาย จันทร์พ่องแสง)
(ตั้งแต่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ วาระเดิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ โหมยิตานนท์)
๔. นายกสมาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ศาสตราจารย์พิเศษ จุลสิงห์ วสันตสิงห์)

กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ

๕. ดร.กอบปร กฤตยาภิรม
๖. ศาสตราจารย์พิเศษ ธงทอง จันทรางศุ
๗. นางสาวนวพร เรืองสกุล
๘. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ
๙. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ประเวศ วะสี
๑๐. ดร.ประสาร ไตรรัตน์วรกุล
๑๑. ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ โฉมไธกุล
๑๒. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปรางค์ กุลละวณิช
๑๓. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปรีดา ทัศนประดิษฐ์
๑๔. นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์
๑๕. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วิญญู เครืองาม
๑๖. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช อภิเมธีธีราช
๑๗. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุจิต บุญบงการ
๑๘. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุรินทร์ เศรษฐมานิต
๑๙. ดร.อำพน กิตติอำพน

กรรมการสภามหาวิทยาลัย หัวหน้าส่วนงาน

๒๐. ศาสตราจารย์ ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน
๒๑. ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์
๒๒. ศาสตราจารย์ ดร.สุภชัย ยาวะประภา
๒๓. ศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ดา ธนิตกุล
๒๔. รองศาสตราจารย์ ดร.อมร เพชรสม
(ตั้งแต่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ วาระเดิม ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุรศักดิ์ ฐานิพานิชกุล)

กรรมการสภามหาวิทยาลัย คณาจารย์ประจำ

๒๕. ศาสตราจารย์ ดร.สุกัลยาณ์ พินิจกุล
(ตั้งแต่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ วาระเดิม รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง)
๒๖. รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา เด่นดวงบริพันธ์
๒๗. รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์
(ตั้งแต่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ วาระเดิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรพล ชัยปานิ)
๒๘. รองศาสตราจารย์ สัตวแพทย์หญิง ดร.อนงค์ บินทวิหค
๒๙. รองศาสตราจารย์ ดร.เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา

เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัย

๓๐. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์เจษฎา แสงสุพรรณ
๓๑. รองศาสตราจารย์ คุณหญิง สวงชาติ

