

ที่ ศธ ๐๔๒๒๘/ว ๒๕๗๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุทัยธานี เขต ๒ ถนนอุทัยธานี-หนองฉาง
อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี ๖๑๑๑๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง เผยแพร่นวัตกรรม “การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรสุจริตอย่างยั่งยืนด้วย DPDR Model”

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ทุกเขต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารรายละเอียดนวัตกรรม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต ๒ ได้จัดทำนวัตกรรมส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต “การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรสุจริตอย่างยั่งยืนด้วย DPDR Model” เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต ๒ จึงขอเผยแพร่นวัตกรรมส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต “การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรสุจริตอย่างยั่งยืนด้วย DPDR Model” ให้หน่วยงานทั่วไปได้รับทราบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในหน่วยงาน เพื่อร่วมกันยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาครัฐ สร้างความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเพชร มัชปะโม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ

โทร ๐ ๕๖๕๓ ๑๓๕๖

นวัตกรรมส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต (Integrity Innovation: II)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

ชื่อนวัตกรรม การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรสุจริตอย่างยั่งยืนด้วย DPDR Model

ระดับพัฒนาการของนวัตกรรม

- ☐ Process Improvement
- ☐ Digital Innovation
- ☒ System Transformation

ข้อ 1. นวัตกรรมตอบโจทย์ปัญหาการทุจริต

1.1 สภาพปัญหา ความเสี่ยง และบริบทความจำเป็น

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยมีความซับซ้อนและส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง ซึ่งสะท้อนจากคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยที่ยังอยู่ในระดับที่ต้องเร่งแก้ไข ภาครัฐจึงเน้นย้ำการสร้างวัฒนธรรมด้านทุจริตและการนำนวัตกรรมมาป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยปัญหาดังกล่าว บุคลากรในสังกัดและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจขาดความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การใช้ทรัพย์สินของราชการ การใช้อำนาจเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่เหมาะสม หรือขาดการถ่วงดุลภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงมีความจำเป็นต้องสร้างกลไกและรูปแบบการบริหารจัดการเชิงรุก เพื่อยกระดับคุณธรรม ความโปร่งใส และสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม

1. เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 อย่างเป็นระบบ
2. เพื่อปลูกฝัง ค่านิยม จิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย และจิตสาธารณะ ให้กับข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อพัฒนาระบบการทำงานและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

1.3 เป้าหมายของนวัตกรรม

1. ยกระดับผลการประเมิน ITA ของเขตพื้นที่การศึกษาให้อยู่ในระดับสูงอย่างยั่งยืน
2. บุคลากรในสังกัดทุกระดับมีส่วนร่วมและปฏิบัติตามมาตรฐานเจตจำนงสุจริต 100%

1.4 การตอบโต้และแก้ปัญหาการทุจริตอย่างตรงจุด

นวัตกรรมรูปแบบ DPDR Model ออกแบบมาเพื่อแก้ปัญหาและปิดช่องโอกาสการทุจริตผ่าน 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

D - Declaration of Intent (การประกาศเจตจำนงสุจริต) แก้ปัญหาขาดทิศทางและความชัดเจนจากผู้นำ โดยแสดงจุดยืนด้านทุจริต รักษาระเบียบวินัย และทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อกำกับพฤติกรรมบุคลากร

P - Planning (การวางแผนและสร้างความตระหนัก) แก้ปัญหาความไม่เข้าใจในเครื่องมือการประเมิน (IIT, EIT, OIT) โดยการให้ความรู้ พร้อมปลูกฝังจิตสำนึก “มีวินัย รับผิดชอบ และมีจิตอาสาทุกวัน” รวมถึงกิจกรรมบูรณาการจิตอาสา

D - Doing (การดำเนินการและสรุปผล) แก้ปัญหาจุดอ่อนเดิมโดยนำผลการประเมินปีที่ผ่านมาถอดบทเรียนด้วยกระบวนการ PLC การพัฒนาบุคลากร และการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) กับหน่วยงานต้นแบบ

R - Report (การรายงานและติดตามผล) แก้ปัญหาการทำงานขาดระบบและรวบรวมข้อมูลไม่ทันเวลา โดยจัดตั้งทีมขับเคลื่อน 3 ทีม (ทีมอำนวยการ ทีมประสาน ทีมดำเนินการ) ในการกำกับติดตาม และเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อ 2. ความใหม่และความคิดสร้างสรรค์ของนวัตกรรม

2.1 ความใหม่ของนวัตกรรม (Novelty)

การออกแบบรูปแบบบริหารจัดการใหม่ (DPDR Model) เป็นการคิดค้นและบูรณาการวงจรการบริหารงานเข้ากับบริบทการส่งเสริมความโปร่งใสของเขตพื้นที่การศึกษาโดยเฉพาะ ผ่าน 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ Declaration of Intent Planning Doing และ Report ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนจากการตั้งรับสู่เชิงรุก โดยเปลี่ยนจากการจัดทำเอกสารเพื่อรองรับการประเมิน ITA แบบเดิม มาเป็นการสร้างระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การวัดผล และการขับเคลื่อนเชิงรุกตลอดทั้งปี

2.2 ความคิดสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้ (Creativity & Application)

1) นวัตกรรมการทำงานร่วมกันแบบ 3 ทีมขับเคลื่อน โดยมีการจัดโครงสร้างการทำงานสร้างสรรค์ มีการแบ่งบทบาทชัดเจนเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

ทีมอำนวยการ (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) กำหนดทิศทาง ผลักดัน และนิเทศติดตาม

ทีมประสานงาน (รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการหน่วย) ประสานการทำงานและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกลุ่มงาน

ทีมดำเนินการ (ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด) จัดทำข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอข้อมูลสาธารณะ (OIT) ผ่านระบบดิจิทัล

2) นำผลการประเมินในอดีตและบทเรียนจากหน่วยงานต้นแบบถอดบทเรียนผ่านกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อปิดจุดอ่อนและพัฒนาตัวชี้วัดอย่างตรงจุด

3) ผสานการส่งเสริมคุณธรรมเข้ากับชีวิตประจำวันและการทำงาน เช่น กิจกรรมจิตอาสา และการปลูกฝัง “มีวินัย รับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ ทุกวัน” เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตที่ยั่งยืน

ข้อ 3. กระบวนการดำเนินงานของนวัตกรรม (DPDR Model)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ดำเนินงานขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยได้ประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารจัดการ DPDR Model ร่วมกับวงจรคุณภาพ (PDCA) และการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมี 4 ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

ขั้นตอน D - Declaration of Intent (การประกาศเจตจำนงสุจริต)

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. สร้างข้อตกลงร่วมกัน (MOU) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตและการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสร่วมกับบุคลากรและสถานศึกษาในสังกัด
3. เน้นย้ำให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบ วินัย และประมวลจริยธรรมของข้าราชการอย่างเคร่งครัด

ขั้นตอน P - Planning (การวางแผนและการสร้างความตระหนัก)

1. สร้างความรู้ความเข้าใจโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจในกรอบการประเมิน ITA ทั้ง 3 ส่วน (IIT, EIT, OIT) ให้แก่บุคลากรทุกระดับ
2. จัดตั้งทีมขับเคลื่อนการดำเนินงานของนวัตกรรม (DPDR Model) 3 ทีม ประกอบด้วย
 - 2.1 ทีมอำนวยการ ทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย อำนาจความสวดก นิเทศ และติดตามผล
 - 2.2 ทีมประสานงาน ทำหน้าที่ เชื่อมโยง ประสานการทำงาน และรวบรวมข้อมูลระหว่างกลุ่มงาน
 - 2.3 ทีมดำเนินการ ทำหน้าที่ จัดทำ ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอข้อมูลเผยแพร่สู่สาธารณะ

3. กำหนดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึก “มีวินัย รับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ ทุกวัน” รวมถึงกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาองค์กร

ขั้นตอน D - Doing (การดำเนินการตามแผนและการปรับปรุงกระบวนการ)

1. การถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) นำผลการประเมิน ITA ในปีที่ผ่านมาวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน ผ่านกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อหาแนวทางพัฒนา
2. การเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต้นแบบที่มีผลการประเมิน ITA ในระดับสูง เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้
3. เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารงานบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

ขั้นตอน R - Report (การรายงาน ผลการกำกับติดตาม และการประเมินผล)

1. ติดตามและประเมินผลภายใน (Internal Audit) โดยทีมอำนวยการและทีมประสานงาน ร่วมกันกำกับ ติดตาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ
2. รวบรวม วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. สะท้อนผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อเสนอแนะและผลการประเมิน มาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินในรอบถัดไป

ข้อ 4. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม (DPDR Model)

4.1 ผลสัมฤทธิ์เชิงปริมาณ (Quantitative Outcomes)

- 1) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) มีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายในระดับสูงมาก
- 2) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ครบถ้วน 100% ข้อมูลตามตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานได้รับการตรวจสอบ ถ้อยทอด และเผยแพร่อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันเต็มตามเกณฑ์
- 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ประเมินผ่านแบบวัด IIT และผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเมินผ่าน EIT ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

4.2 ผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Outcomes)

- 1) วัฒนธรรมองค์กรสุจริตและยั่งยืน เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรเกิดความตระหนัก มีวินัย มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่
- 2) กลไกการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ด้วยมีโครงสร้างการทำงานแบบ 3 ทีมขับเคลื่อน (อำนวยการ ประสานงาน ดำเนินการ) ทำให้ระบบติดตาม งานมีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน และแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนภายนอกมีความ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการและการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 ประโยชน์ที่ได้รับและผลกระทบ (Benefits & Impacts)

- 1) นวัตกรรม DPDR Model สามารถใช้เป็นต้นแบบ (Best Practice) ให้กับสถานศึกษาในสังกัดและหน่วยงานอื่น นำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
- 2) ลดความเสี่ยงต่อการทุจริต เป็นการช่วยปิดช่องโอกาสในการกระทำผิดวินัยหรือการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 5. ความสามารถในการขยายผลและความยั่งยืน

5.1 ด้านการขยายผล (Replication & Scaling Up)

- 1) ขยายผลสู่สถานศึกษาในสังกัด โดยนำ DPDR Model ไปถ่ายทอดและปรับใช้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA Online ของโรงเรียน) อย่างเป็นรูปธรรม
- 2) เป็นหน่วยงานต้นแบบ (Best Practice) และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือหน่วยงานภาครัฐที่สนใจศึกษาดูงาน
- 3) นำกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการถอดบทเรียนมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการส่งต่อองค์ความรู้ ทำให้ทีมงานและสถานศึกษาสามารถนำแนวปฏิบัติที่ดีไปถอดแบบและประยุกต์ใช้ได้ง่ายขึ้น

5.2 ความยั่งยืน (Sustainability)

- 1) ปลุกฝังจิตสำนึก “มีวินัย รับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ ทุกวัน” รวมถึงกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในระยะยาวจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- 2) นำข้อเสนอแนะ ผลการประเมินมาทบทวน ถอดบทเรียน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อรองรับการประเมินในรอบถัดไปอย่างต่อเนื่องตลอดทุกปี
- 3) การขับเคลื่อนที่เป็นระบบ จากการจัดตั้งโครงสร้างทำงานที่ชัดเจน (ทีมอำนวยการ ทีมประสานงาน และทีมดำเนินการ) ทำให้กระบวนการทำงานมีความเข้มแข็งและดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือบุคลากรในอนาคต

6. Infographic สรุปเนื้อหานวัตกรรม

