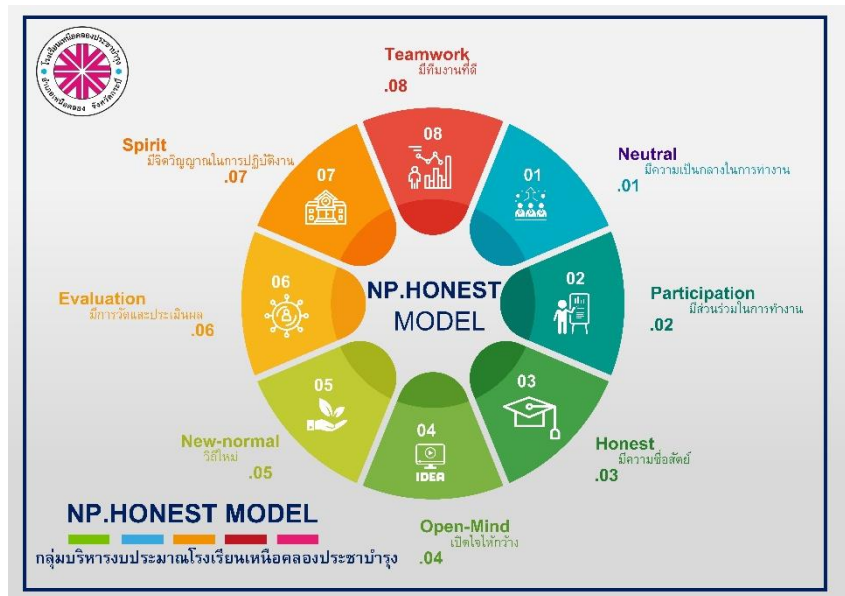


การนำ MODEL ฝ่ายบริหารงบประมาณไปใช้



วิธีดำเนินงาน

๑. วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA Online) ของโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง
๒. ประชุมผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ เพื่อหารือแนวทางการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA Online) เกิดเป็นที่มาของ “N.P. H-O-N-E-S-T Model” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

N-Neutral (มีความเป็นกลางในการทำงาน) คือการไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความเป็นกลางในการบริหารงาน

P – Participation (การมีส่วนร่วม) คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรจากทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของโรงเรียน โดยยึดหลักการวางคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) นอกจากนี้ ยังมีการประชุมชี้แจงให้คณะครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุงให้เป็นองค์กรสุจริต ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่าย เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองทั้งในระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และกิจการต่างๆ

ของสถานศึกษาผ่านช่องทางต่างๆทั้งการประชุม การพูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยน หรือกิจกรรม เยี่ยมชั้นเรียน เป็นต้น เพื่อให้ภาคีเครือข่ายได้รับทราบถึงภารกิจที่โรงเรียนได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

W – Work Hard (การทำงานหนัก) คือ การสร้างค่านิยมให้บุคลากร ตลอดจนนักเรียน ในโรงเรียน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในทุกภารกิจ

H – Honest (การสร้างความตระหนักด้านความซื่อสัตย์) คือ การสร้างค่านิยมที่ดีให้กับทั้งคณะบุคลากร นักเรียน ภาคีเครือข่ายได้มีทัศนคติที่ถูกต้องด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การอบรมให้ความรู้ในกิจกรรมหน้าเสาธง ตอนเช้า การอบรมให้ความรู้ในการประชุมประจำสัปดาห์ การสอดแทรกค่านิยมเรื่องความสุจริตในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน การอบรมให้ความรู้จากหน่วยงานภายนอก และนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลในโรงเรียน การจัดให้มีช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์บนหน้าเว็บไซต์ของโรงเรียน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนได้ซึมซับค่านิยมดังกล่าว จนเกิดเป็นนิสัยถาวรในที่สุด

O – Open-Mind (การเปิดใจให้กว้าง) คือ การพูดคุย ทำความเข้าใจกับคณะครู และบุคลากรในโรงเรียนให้เปิดใจให้กว้างในการทำงานที่สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบแบบ กลยาณมิตรได้ในทุกขั้นตอน และกิจกรรม ทั้งการติดตามตรวจสอบจากภายใน และภายนอกโรงเรียน ในทุกช่องทาง ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าจะได้รับการบริการที่ดี เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย มิใช่การจับผิด แต่อย่างใด

N – New Normal (การประยุกต์รูปแบบการทำงานให้เข้ากับวิถีใหม่) คือ การนำ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับทั้งบุคลากร และผู้รับบริการในการรายงานผลการดำเนินงาน และการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆของโรงเรียน และเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการสื่อสารในหลากหลายช่องทาง เพื่อให้โรงเรียนสามารถรับข้อมูลข่าวสาร เรื่อง ร้องเรียนได้ทันต่อเหตุการณ์ อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งโรงเรียนยังได้กระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรปรับตัวเข้ากับการทำงานในวิถีใหม่นี้ จนกลายเป็นวิถีการทำงานปกติในที่สุด

E – Evaluation (การติดตาม ประเมินผล) คือ มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนิน กิจกรรม และกิจการต่างๆของโรงเรียนอย่างใกล้ชิดในทุกๆขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นว่าทุกขั้นตอนการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และมีการประเมินความเสี่ยง

มีวิธีการบริหารความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในทุกๆขั้นตอนของแต่ละกิจกรรม เพื่อให้สามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ทั้งหมดนี้ก็เพื่อจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จที่วางไว้

S – Spirit (การมีสปิริตในการปฏิบัติงาน) คือ การปลูกฝังค่านิยม ให้คณะบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนให้มีสปิริตในการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ มีความตระหนักรักและศรัทธาในสิ่งที่ทำ มีภาพเป้าหมายเดียวกันที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จในทุกๆด้าน โดยยึดหลักคือ ความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย แต่หลากหลายวิธีปฏิบัติ

T – Teamwork (การทำงานเป็นทีม) คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยน รวมถึงการประชุม PLC ทั้งภายในกลุ่มงาน และข้ามกลุ่มงาน เพื่อศึกษา แลกเปลี่ยนผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตลอดจนการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (Integrity & Transparency Assessment Online : ITA Online) โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง โดยอาศัยหลัก Put the right on the right job หรือการวางคนให้เหมาะสมกับงาน

๔. ประชุม วางแผนการดำเนินงานกับคณะกรรมการตามคำสั่ง และกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน

๕. ดำเนินการตามแผน และปฏิทินการปฏิบัติงาน

๖. สร้างการรับรู้กับคณะครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ถึงการใช้โมเดลดังกล่าวในการสร้างโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุงให้เป็นองค์กรสุจริต

๗. สรุป รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้โมเดล

ผลการดำเนินงาน

๑) เชิงปริมาณ

คณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุง ร้อยละ ๑๐๐ มีความตระหนักร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ

๒) เชิงคุณภาพ

โรงเรียนเหนือคลองประชาบำรุงมีการบริหารจัดการ การดำเนินกิจการ/กิจกรรมต่างๆที่เป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ คณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองมีค่านิยมที่ดี และไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ

รางวัลที่ได้รับ



จุดเด่น

๑. มีการสร้างความตระหนักร่วมกันทั้งคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองเพื่อให้ทุกฝ่ายมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสุจริต
๒. มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนชัดเจน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา และตั้งค่าเป้าหมาย
๓. มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง และการวางแผนให้เหมาะสมกับงาน
๔. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างค่านิยมด้านความซื่อสัตย์สุจริตให้กับทั้งบุคลากร และนักเรียน
๕. มีการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

จุดควรพัฒนา/ข้อเสนอแนะ

ควรมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน