

เอกสารนวัตกรรมส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต (Intergrity Innovation: II)

ชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ชื่อนวัตกรรม : LOEI 1 Smart HR Integrity Platform ระบบบริหารงานบุคคลโปร่งใส ตรวจสอบได้
ด้วยข้อมูลและดิจิทัลแพลตฟอร์ม

ระดับพัฒนาการของนวัตกรรม : Level 3 - System Transformation

1. นวัตกรรมตอบโจทย์ปัญหาการทุจริต

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ ความก้าวหน้า และขวัญกำลังใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเลื่อนเงินเดือน การขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง การย้าย การแต่งตั้ง และการกลั่นกรองข้อมูลก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หากกระบวนการดังกล่าวยังพึ่งพาเอกสารหลายชุด ข้อมูลแยกส่วน และการตรวจสอบเฉพาะปลายทาง อาจเกิดความเสี่ยงด้านความล่าช้า ความคลาดเคลื่อน การใช้ดุลยพินิจที่ไม่เป็นมาตรฐาน และข้อสงสัยต่อความเป็นธรรม

สพป.เลย เขต 1 จึงออกแบบนวัตกรรมนี้เพื่อเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลจาก “ระบบเอกสารและการตรวจสอบภายหลัง” เป็น “ระบบดิจิทัลเชิงป้องกันที่ตรวจสอบได้ตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง” โดยใช้ข้อมูลหลักเกณฑ์ และหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นฐานในการพิจารณา พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน จุดควบคุม และร่องรอยการตรวจสอบอย่างชัดเจน

ประเด็น	สาระสำคัญ
วัตถุประสงค์	ยกระดับงานบุคคลให้ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงจากข้อมูลไม่ครบ ความคลาดเคลื่อน และดุลยพินิจที่ไม่เป็นมาตรฐาน
กลไกหลัก	บูรณาการ E-Pay extra, Smart Administrators, Checklist, Digital Evidence, Dashboard และกระบวนการกลั่นกรองงานบุคคล
เป้าหมายเชิงปริมาณ	ร้อยละ 100 ของกระบวนการงานบุคคลสำคัญมี Checklist/หลักฐานครบถ้วน และร้อยละ 80 ขึ้นไปของผู้ใช้งานใช้ E-Pay extra ได้ถูกต้อง
เป้าหมายเชิงคุณภาพ	บุคลากรได้รับบริการที่รวดเร็ว เป็นธรรม ตรวจสอบย้อนหลังได้ และเกิดความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานบุคคลของ สพป.เลย เขต 1

2. ความใหม่และความคิดสร้างสรรค์ของนวัตกรรม

LOEI 1 Smart HR Integrity Platform เป็นนวัตกรรมเชิงระบบ ไม่ใช่เพียงการนำระบบออนไลน์มาใช้แทนเอกสาร แต่เป็นการสังเคราะห์ภารกิจบริหารงานบุคคลทั้งวงจรให้เป็น “ระบบนิเวศความโปร่งใสด้าน HR” ที่เชื่อมโยงข้อมูล บุคลากร ขั้นตอน หลักฐาน การตรวจสอบ และการประเมินผลเข้าด้วยกัน ภายใต้แนวคิด “ข้อมูลนำการตัดสินใจหลักฐานนำการพิจารณา และเทคโนโลยีนำความโปร่งใส”

มิติความใหม่	สาระสำคัญของนวัตกรรม
ความใหม่เชิงระบบ	บูรณาการงานการเงินเดือน PA วิทยฐานะ การย้าย แต่งตั้ง และการกลั่นกรองงานบุคคลเข้าสู่ Smart HR Integrity Cycle ทำให้กำกับ ติดตาม และตรวจสอบได้ทั้งระบบ
ความใหม่เชิงข้อมูล	ใช้ Data-Driven Integrity กำหนดข้อมูลตั้งต้น เกณฑ์พิจารณา หลักฐานประกอบ ผลตรวจสอบ และผลอนุมัติให้ตรวจสอบย้อนหลังได้ ลดช่องว่างดุลยพินิจ
ความใหม่เชิงเทคโนโลยี	ใช้ E-Pay extra, Smart Administrators, แบบฟอร์มออนไลน์ ฐานข้อมูลกลาง Dashboard และระบบติดตามสถานะเอกสาร เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดภาระงาน
ความใหม่เชิงธรรมาภิบาล	กำหนดการตรวจสอบหลายชั้น ได้แก่ โรงเรียนตรวจสอบตนเอง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูล คณะกรรมการกลั่นกรอง และผู้บริหารกำกับผล

การออกแบบแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบใช้กรอบ **Input-Process-Output-Outcome-Feedback** โดย

Input ข้อมูลบุคลากร หลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. ข้อมูล PA ข้อมูลการเงินเดือน ข้อมูลวิทยฐานะ และข้อมูลความเสี่ยง

Process การตรวจสอบข้อมูล ยืนยันหลักฐาน ประมวลผลผ่านระบบ กลั่นกรองโดยคณะกรรมการ และรายงานต่อผู้บริหาร

Output รายงานผลและหลักฐานการดำเนินงาน

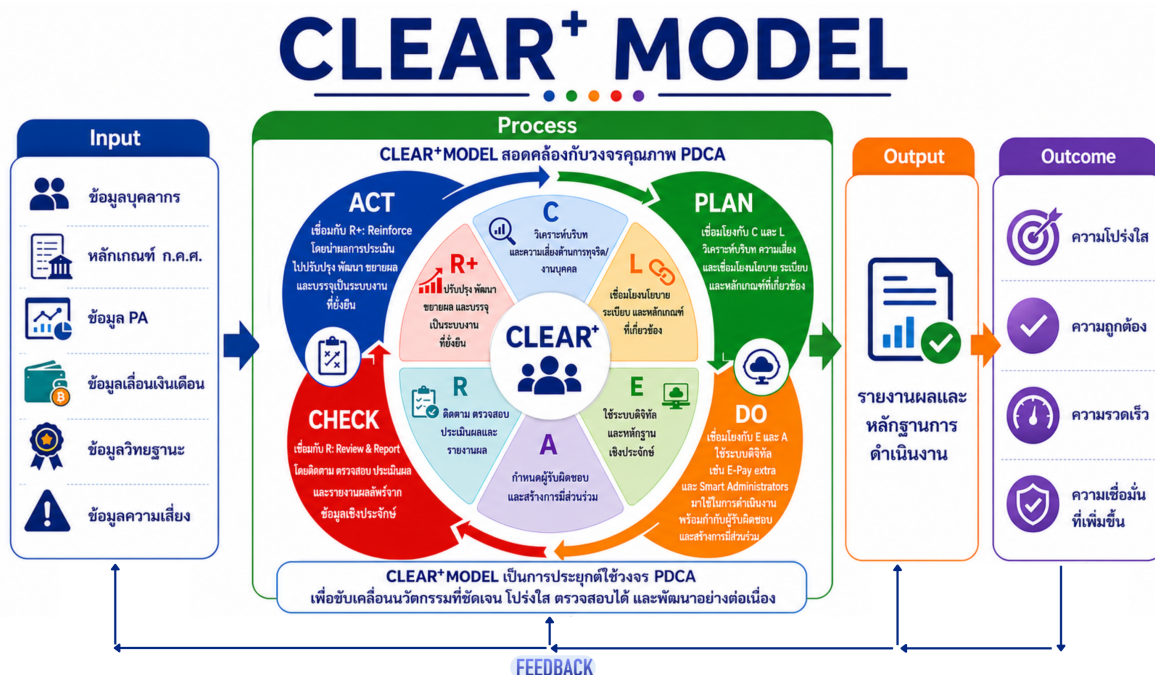
Outcome ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และความเชื่อมั่นที่เพิ่มขึ้น

Feedback การนำผลประเมิน ข้อเสนอแนะ และข้อมูลการใช้งานไปปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง

นวัตกรรมเหมาะสมกับบริบทของ สพป.เลย เขต 1 เพราะต่อยอดจากระบบและโครงการที่สำนักงานดำเนินการอยู่แล้ว ใช้ทรัพยากรภายในเป็นหลัก สามารถปฏิบัติได้จริงกับโรงเรียนในสังกัด และรองรับนโยบาย SMART OFFICE, SMART ADMINISTRATORS และการพัฒนาระบบราชการดิจิทัล

3. กระบวนการดำเนินงานของนวัตกรรม

นวัตกรรมใช้กระบวนการ CLEAR Model เพื่อให้การดำเนินงานมีระบบ มีผู้รับผิดชอบ มีปฏิทินดำเนินงาน มีหลักฐาน และติดตามประเมินผลได้จริง



CLEAR Model มีความสอดคล้องกับวงจรคุณภาพ PDCA โดยเป็นการนำหลักการ Plan-Do-Check-Act มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับนวัตกรรมส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของ สพป.เลย เขต 1 กล่าวคือ

ขั้น Plan สอดคล้องกับ C: Context & Corruption Risk Analysis และ L: Link Policy & Legal Criteria โดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบท ความเสี่ยงด้านการทุจริต และเชื่อมโยงกับนโยบาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ขั้น Do สอดคล้องกับ E: E-System & Evidence-Based Operation และ A: Accountability & Participation โดยนำระบบดิจิทัล เช่น E-Pay extra และ Smart Administrators มาใช้ในการดำเนินงาน พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

ขั้น Check สอดคล้องกับ R: Review & Report โดยติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลลัพธ์จากข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้น Act สอดคล้องกับ R: Reinforce โดยนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนา ขยายผล และบรรจุเป็นระบบงานที่ยั่งยืน ดังนั้น CLEAR Model จึงเป็นการแปลงวงจร PDCA ให้เป็นกระบวนการขับเคลื่อนนวัตกรรมที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการบริหารงานบุคคล โดยคัดเลือกกระบวนการที่มีความเสี่ยง เช่น เลื่อนเงินเดือน PA วิทยฐานะ ย้าย แต่งตั้ง และการประชุมกลั่นกรอง พร้อมกำหนดประเด็นความเสี่ยง เกณฑ์ประเมิน ระดับความรุนแรง และมาตรการควบคุม

2. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ คู่มือ ขั้นตอน Checklist แบบฟอร์ม หลักฐานที่ต้องใช้ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ทุกโรงเรียนเข้าใจตรงกัน

3. พัฒนาระบบและเครื่องมือดิจิทัล โดยใช้ E-Pay extra สำหรับการโอนเงินเดือน Smart Administrators สำหรับการรายงาน PA แบบฟอร์มออนไลน์ ฐานข้อมูลกลาง และ Dashboard ติดตามความก้าวหน้า
4. อบรม สื่อสาร และทดลองใช้ระบบกับผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่งานบุคคลโรงเรียน และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้าใจและรับข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานจริง
5. ดำเนินการจริงตามปฏิทิน โดยให้โรงเรียนส่งข้อมูลผ่านระบบ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบหลักฐาน คณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาตามเกณฑ์ และผู้บริหารรับรองผลตามลำดับ
6. ติดตาม ประเมินผล และรายงาน โดยใช้แบบประเมินความเสี่ยงก่อน-หลัง สถิติการใช้งานระบบ รายงานประชุมแบบสอบถามความพึงพอใจ และรายงานผลรายไตรมาส เพื่อปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ทรัพยากรที่ใช้ประกอบด้วยบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะกรรมการกลั่นกรอง ผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่โรงเรียน งบประมาณจากโครงการ Smart HR ระบบดิจิทัลที่พัฒนาหรือมีใช้อยู่เดิม และข้อมูลสารสนเทศของสำนักงาน โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดเอกสาร ลดการเดินทาง และลดงานซ้ำซ้อน

4. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

ผลลัพธ์ของ LOEI 1 Smart HR Integrity Platform มุ่งสะท้อนการเปลี่ยนแปลงที่วัดได้จริง ทั้งด้านความโปร่งใส การลดความเสี่ยง ความคุ้มค่า และประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้ข้อมูลก่อน-หลังและหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นฐานในการรายงานผล

ประเด็นผลลัพธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	หลักฐานเชิงประจักษ์
ความโปร่งใสของงานบุคคล	ร้อยละ 100 ของกระบวนการงานบุคคลสำคัญมีขั้นตอน Checklist และหลักฐานประกอบครบถ้วน	คู่มือ/Checklist รายงานตรวจสอบข้อมูล รายงานประชุมกลั่นกรอง
ลดความเสี่ยงทุจริต	ระดับความเสี่ยงหลังใช้นวัตกรรมลดลงเมื่อเทียบกับก่อนดำเนินการ	แบบประเมินความเสี่ยงก่อน-หลัง มาตรการควบคุมความเสี่ยง
ลดเวลาและลดงานซ้ำซ้อน	ระยะเวลารวบรวม ตรวจสอบ และรายงานผลลดลง ข้อมูลซ้ำซ้อนลดลง	สถิติเวลาดำเนินงาน สถิติเอกสาร/ข้อมูลที่แก้ไข
เพิ่มประสิทธิภาพระบบดิจิทัล	ร้อยละ 80 ขึ้นไปของผู้ใช้ E-Pay extra ใช้งานได้ถูกต้อง และร้อยละ 100 ของผู้บริหารใช้ Smart Administrators	รายงานการใช้งานระบบ แบบประเมินหลังอบรม
ความพึงพอใจและความเชื่อมั่น	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจระดับมากขึ้นไป และข้อร้องเรียนที่มีมูลลดลงหรือไม่มี	แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติข้อร้องเรียน

ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรได้รับความเป็นธรรมและความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลประกอบการบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่ลดภาระเอกสารและทำงานได้รวดเร็วขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่มีระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็ง และประชาชน/ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสของหน่วยงาน

ปัจจัยความสำเร็จสำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความร่วมมือของทุกกลุ่มงาน การใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐานตัดสินใจ การออกแบบระบบให้ใช้งานง่าย การติดตามผลต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรม “ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม” ในการปฏิบัติราชการ

5. ความสามารถในการขยายผลและความยั่งยืน

นวัตกรรมนี้มีศักยภาพในการขยายผลสูง เพราะพัฒนาจากภารกิจจริง ใช้ระบบและทรัพยากรที่สำนักงานมีอยู่แล้ว และออกแบบให้เป็นกลไกมาตรฐานที่สามารถนำไปใช้ซ้ำ ปรับใช้ และต่อยอดได้กับหลายกลุ่มงานและโรงเรียนในสังกัด

การขยายผล 3 ระดับ

- **ระดับสำนักงานเขตพื้นที่:** ขยายแนวคิด Digital Evidence, Checklist, Dashboard และ Risk Control จากกลุ่มบริหารงานบุคคลไปสู่กลุ่มงานอื่น เช่น การเงินและสินทรัพย์ นโยบายและแผน ส่งเสริมการจัดการศึกษา และนิเทศติดตาม
- **ระดับสถานศึกษา:** ถ่ายทอดรูปแบบการตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน และการติดตามสถานะให้โรงเรียนใช้ในงานบุคคล การรายงาน PA และการจัดเก็บหลักฐานเพื่อความโปร่งใส
- **ระดับเครือข่าย:** จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติ ตัวอย่างแบบฟอร์ม และคลิปแนะนำ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มโรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่สนใจ

ความคุ้มค่าและประสิทธิภาพ

นวัตกรรมใช้ทรัพยากรเดิมของหน่วยงานเป็นหลัก ได้แก่ บุคลากร ระบบ E-Pay extra, Smart Administrators ฐานข้อมูล และงบประมาณตามโครงการ Smart HR จึงลดต้นทุนการพัฒนา ลดการใช้กระดาษ ลดเวลาเดินทาง ลดการประชุมที่ไม่จำเป็น ลดการแก้ไขเอกสารซ้ำ และเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการแก่โรงเรียนในสังกัด

ความยั่งยืน

สพป.เลย เขต 1 จะบรรจุนวัตกรรมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี แผนป้องกันการทุจริต แผนพัฒนาระบบราชการดิจิทัล และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบ งบประมาณ ปฏิทินดำเนินงาน การนิเทศติดตาม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่องทุกปีรวมทั้งนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะของผู้ใช้งานมาปรับปรุงระบบ

ศักยภาพการพัฒนาในอนาคต

สามารถต่อยอดเป็นฐานข้อมูลกลางด้านการบริหารงานบุคคลของ สพป.เลย เขต 1 เชื่อมโยงกับ DPA, HRMS และระบบสารสนเทศโรงเรียน พัฒนา Dashboard ผู้บริหารแบบ Real-time และระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติ สำหรับรอบเดือนเงินเดือน รอบประเมิน PA รอบยื่นวิทยฐานะ และรอบรายงานผล ทั้งนี้จะช่วยให้หน่วยงานก้าวสู่ Leading Transparency และเป็นต้นแบบด้านธรรมาภิบาลเชิงระบบได้

6. Infographic สรุปเนื้อหานวัตกรรม



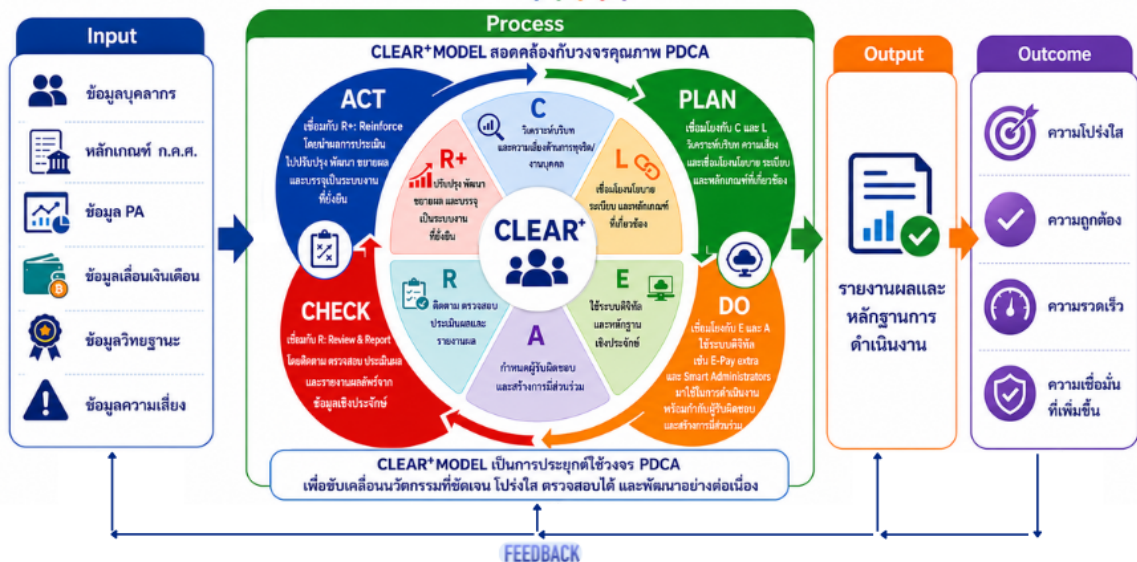
LOEI 1 Smart HR Integrity Platform

ระบบบริหารงานบุคคลโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยข้อมูลและดิจิทัลแพลตฟอร์ม



CLEAR⁺Model: กระบวนการขับเคลื่อนนวัตกรรม

CLEAR⁺ MODEL



ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่ต้องแสดง



ระดับพัฒนาการของนวัตกรรม: **Level 3 - System Transformation**

เป้าหมายสูงสุด: งานบุคคลถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงการทุจริต และสร้างความเชื่อมั่นต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1