

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
แผนจัดการความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประเภทความเสี่ยง/ วัตถุประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยงเดิม			วิธีการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง/ ผลการดำเนินการ	โอกาสเกิด	ผลกระทบเกิด	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง					
<b>เหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ</b>									
<b>ความเสี่ยง</b> การจัดตั้งงบประมาณ ไม่เป็นไปตาม ความขาดแคลนที่แท้จริง <b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้การจัดตั้งงบประมาณเป็นไป ตามความขาดแคลนที่แท้จริง <b>ตัวชี้วัด</b> ผลการจัดตั้งงบประมาณ <b>ค่าเป้าหมาย</b> มีการจัดตั้งงบประมาณโดย พิจารณาจากข้อมูลที่เป็นจริง <b>ค่าเป้าหมายที่ยอมรับได้</b> มีการจัดตั้งงบประมาณ ไม่เป็นไป ตามความขาดแคลนที่แท้จริง ไม่เกิน 1 รายการ/ครั้ง	<b>ปัจจัยภายใน</b> 1. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความ เข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2. การใช้อำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพวกพ้อง 3. การจัดตั้งงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ เป็นพวกพ้องตนเอง <b>ปัจจัยภายนอก</b> การปรับเปลี่ยนแนวทาง เงื่อนไขต่าง ๆ เป็นช่องว่างให้เกิดการทุจริต	3	4	ปานกลาง	สพป.สมุทรสาคร ได้ลงพื้นที่ เพื่อตรวจสอบข้อมูลเชิง ประจักษ์ และแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการจัดตั้งงบลงทุน จากผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา <b>ผลการดำเนินงาน</b> สพป.สมุทรสาคร จัดทำ โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพ การบริหารจัดการงบลงทุน เพื่อลงพื้นที่ตรวจสอบข้อมูล เชิงประจักษ์ของทุกโรงเรียนที่ เสนอขอจัดตั้งงบลงทุน	2	4	ต่ำ	กลุ่มนโยบาย และแผน สพป.สมุทรสาคร กันยายน 2567
		2	5	ปานกลาง		2	4	ต่ำ	
		3	4	ปานกลาง		2	3	ต่ำ	
		2	3	ปานกลาง		2	3	ต่ำ	

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
แผนจัดการความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประเภทความเสี่ยง/ วัตถุประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยงเดิม			วิธีการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง/ ผลการดำเนินการ	โอกาสเหลือ	ผลกระทบเหลือ	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง					
<b>เหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ</b>									
<p><b>ความเสี่ยง</b> การพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ยังไม่เหมาะสม</p> <p>- ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>- ขาดกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับโครงสร้างของสำนักงานเขตฯ และเกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชนมากยิ่งขึ้น</p> <p><b>ตัวชี้วัด</b> ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล</p> <p><b>ค่าเป้าหมาย</b> บุคลากรในสำนักงานเขตฯ ทำงานดี มีความสุข</p> <p><b>ค่าเป้าหมายที่ยอมรับได้</b> งานด้านการบริหารงานบุคคลมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานเขตฯ ให้มีคุณภาพ</p>	<p><b>ปัจจัยภายใน</b></p> <p>1. ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง</p> <p>2. ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างยังขาดทักษะในงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3. การควบคุมกำกับดูแลที่มีอยู่ยังไม่ครอบคลุม ไม่ชัดเจน</p> <p><b>ปัจจัยภายนอก</b></p> <p>1. กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นช่องว่างให้เกิดการทุจริตและปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด</p>	3	4	ปานกลาง	<p>สพป.สมุทรสาคร มีการจัดประชุมให้ความรู้และวางแผนในการจัดทำปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงบประมาณ ปริมาณงานหรือภารกิจที่ปฏิบัติจริง เช่น การออกคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละคนในสำนักงานเขตไว้ รวมทั้งมีการควบคุมกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มและคณะผู้บริหาร</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>- ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- ส่งเสริมขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน</p> <p>- ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการไม่ทุจริต</p> <p>- ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้ศึกษาระเบียบอย่างต่อเนื่อง</p>	2	4	ต่ำ	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคล</p> <p>สพป.สมุทรสาคร</p> <p>กันยายน 2567</p>
		3	3	ปานกลาง		2	3	ต่ำ	
		3	4	ปานกลาง		2	4	ต่ำ	
		2	3	ปานกลาง		2	3	ต่ำ	