

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนจัดการความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประเภทความเสี่ยง/ วัตถุประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยงเดิม			มาตรการบริหารความเสี่ยง/ การรายงานผลการดำเนินงาน	โอกาสคงเหลือ	ผลกระทบคงเหลือ	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง					
ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ									
ความเสี่ยง การจัดตั้งบลงทุน ไม่เป็นไปตาม ความขาดแคลนที่แท้จริง วัตถุประสงค์ เพื่อให้การจัดตั้งบลงทุนเป็นไป ตามความขาดแคลนที่แท้จริง ตัวชี้วัด ผลการจัดตั้งบลงทุน ค่าเป้าหมาย มีการจัดตั้งงบประมาณโดย พิจารณาจากข้อมูลที่เป็นจริง ค่าเป้าหมายที่ยอมรับได้ มีการจัดตั้งงบประมาณ ไม่เป็นไป ตามความขาดแคลนที่แท้จริง ไม่เกิน 1 รายการ/ครั้ง	ปัจจัยภายใน 1. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความ เข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2. การใช้อำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพวกพ้อง 3. การจัดตั้งงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ เป็นพวกพ้องตนเอง ปัจจัยภายนอก การปรับเปลี่ยนแนวทาง เงื่อนไขต่าง ๆ เป็นช่องว่างให้เกิดการทุจริต	3 2 3	4 5 4	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	สพป.สมุทรสาคร ได้ลงพื้นที่ เพื่อตรวจสอบข้อมูลเชิง ประจักษ์ และแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการจัดตั้งบลงทุน จากผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา ผลการดำเนินงาน สพป.สมุทรสาคร จัดทำ โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพ การบริหารจัดการงบลงทุน เพื่อลงพื้นที่ตรวจสอบข้อมูล เชิงประจักษ์ของทุกโรงเรียนที่ เสนอขอจัดตั้งบลงทุน	2 2 2	4 4 3		กลุ่มนโยบาย และแผน สพป.สมุทรสาคร กันยายน 2567
		2	3	ปานกลาง		2	3		

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนจัดการความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประเภทความเสี่ยง/ วัตถุประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยงเดิม			มาตรการบริหารความเสี่ยง/ การรายงานผลการดำเนินงาน	โอกาสคงเหลือ	ผลกระทบคงเหลือ	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง					
ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ									
ความเสี่ยง การพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ยังไม่ เหมาะสม -ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ ความรับผิดชอบ -ขาดกระบวนการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารงาน บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับโครงสร้างของสำนักงาน เขตฯ และเกิดประสิทธิผลในการ บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น ตัวชี้วัด ระดับประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคล ค่าเป้าหมาย บุคลากรในสำนักงาน เขตฯ ทำงานดี มีความสุข ค่าเป้าหมายที่ยอมรับได้ งานด้าน การบริหารงานบุคคลมีการพัฒนาและ เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน สำนักงานเขตฯ ให้มีคุณภาพ	ปัจจัยภายใน 1. ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง 2. ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างยังขาดทักษะในงานที่ได้รับ มอบหมาย 3. การควบคุมกำกับดูแลที่มีอยู่ยังไม่ ครอบคลุม ไม่ชัดเจน ปัจจัยภายนอก 1.กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นช่องว่าง ให้เกิดการทุจริตและปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรง ตามมาตรฐานที่กำหนด	3 3 3	4 3 4	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	สพ.สมุทรสาคร มีการจัด ประชุมให้ความรู้และวางแผน ในการจัดทำปรับปรุงกรอบ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ งบประมาณ ปริมาณงานหรือ ภารกิจที่ปฏิบัติจริง เช่น การ ออกคำสั่งแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละ คนในสำนักงานเขตไว้ รวมทั้งมี การควบคุมกำกับดูแลจาก หัวหน้ากลุ่มและคณะผู้บริหาร ผลการดำเนินงาน -ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม งานในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ -ส่งเสริมขวัญและกำลังใจจาก การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงาน -ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรม การไม่ทุจริต -ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้ศึกษา ระเบียบ อย่างต่อเนื่อง	2 2 2	4 3 4		กลุ่มบริหารงาน บุคคล สพ.สมุทรสาคร กันยายน 2567
		2	3	ปานกลาง		2	3		

