รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี
แผนจัดการความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ประเภทความเสี่ยง/ วัตถุประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยงเดิม			มาตรการบริหารความเสี่ยง/ การรายงานผลการดำเนินงาน	โอกาสคงเหลือ	ผลกระทบคงเหลือ	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง					
ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ									
ความเสี่ยง การจัดตั้งงบลงทุน ไม่เป็นไปตามความขาดแคลนที่แท้จริง **วัตถุประสงค์** เพื่อให้การจัดตั้งงบลงทุนเป็นไปตามความขาดแคลนที่แท้จริง **ตัวชี้วัด** ผลการจัดตั้งงบลงทุน **ค่าเป้าหมาย** มีการจัดตั้งงบประมาณโดยพิจารณาจากข้อมูลที่เป็นจริง **ค่าเป้าหมายที่ยอมรับได้** มีการจัดตั้งงบประมาณ ไม่เป็นไปตามความขาดแคลนที่แท้จริง ไม่เกิน ๑ รายการ/ครั้ง	**ปัจจัยภายใน** ๑. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๒. การใช้อำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพวกพ้อง ๓. การจัดตั้งงบประมาณให้กับโรงเรียนที่เป็นพวกพ้องตนเอง **ปัจจัยภายนอก** การปรับเปลี่ยนแนวทาง เงื่อนไขต่าง ๆ เป็นช่องว่างให้เกิดการทุจริต	๓ ๒ ๓ ๒	๔ ๕ ๔ ๓	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	สพป.สมุทรสาคร ได้ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ และแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการจัดตั้งงบลงทุนจากผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา **ผลการดำเนินงาน** สพป.สมุทรสาคร จัดทำโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบลงทุน เพื่อลงพื้นที่ตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ของทุกโรงเรียนที่เสนอขอจัดตั้งงบลทุน	๒ ๒ ๒ ๒	๔ ๔ ๓ ๓		กลุ่มนโยบายและแผน สพป.สมุทรสาคร กันยายน ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เหตุการณ์ความเสี่ยง/ วัตถุประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยงเดิม			มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง/ ผลการดำเนินการตามมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง	โอกาสคงเหลือ	ผลกระทบคงเหลือ	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับรับผิดชอบ
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง					
ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล **<u>คาวมเสี่ยง :</u>** - การพัฒนาข้าราชการ, พนักงานราชการ และลูกจ้าง ยังไม่เหมาะสม - ข้าราชการ, พนักงานราชการ และลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ - ขาดกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน **<u>วัตถุประสงค์ :</u>** เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับโครงสร้างของสำนักงานเขตฯ และเกิดประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น **<u>ตัวชี้วัด :</u>** ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล **<u>ค่าเป้าหมาย :</u>** บุคลากรในสำนักงานเขตฯ ทำงานดี มีความสุข **<u>ค่าเป้าหมายที่ยอมรับได้</u>** งานด้านการบริหารงานบุคคลมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานเขตฯ ให้มีคุณภาพ	**ปัจจัยภายใน (Internal)** I๑. ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง I๒. ข้าราชการ, พนักงานราชการ และลูกจ้าง ยังขาดทักษะในงานที่ได้รับมอบหมาย I๓. การควบคุมกำกับดูแลที่มีอยู่ยังไม่ครอบคลุม ไม่ชัดเจน **ปัจจัยภายนอก (External)** E๑. กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นช่องว่างให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓ ๓ ๓ ๒	๔ ๓ ๔ ๓	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	สำนักงานเขตฯ มีการจัดประชุมให้ความรู้และวางแผนในการจัดทำปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงบประมาณ ปริมาณงานหรือภารกิจที่ปฏิบัติจริง เช่น การออกคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละคนในสำนักงานเขตฯ ไว้ รวมทั้งมีการควบคุมกำกับดูแลจากหัวหน้ากลุ่มงานและจากคณะผู้บริหารสำนักงานเขตฯ **<u>ผลการดำเนินงาน</u>** - ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ - ส่งเสริมขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน - ส่งเสริมกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน - ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการศึกษากฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	๒ ๓ ๒ ๒	๔ ๓ ๔ ๓	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง	กลุ่มบริหารงานบุคคล