

# แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

## ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กระทรวงศึกษาธิการ/สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ลงชื่อ นางสาวไอล์ตา สดสมศรี ผู้รายงาน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานวัตกรรมและ  
การบริหารการเปลี่ยนแปลง

เบอร์โทร ๐ - ๒๖๖๘ - ๗๑๒๓ ต่อ ๑๔๑๙, ๑๔๖๓

วันที่ ๑๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

หมายเหตุ : รอบที่ ๑ ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

### (แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต)

- เอกสารหมายเลข ๑ แบบสรุปภาพรวม (สำหรับ ศปท. ทุกหน่วยงาน)
- เอกสารหมายเลข ๒ แบบรายงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต  
(สำหรับหน่วยงานระดับกรม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่น  
ภายใต้กำกับ ศปท./ศปท. ที่ไม่มีหน่วยงานภายใต้กำกับ/กรุงเทพมหานคร)
- เอกสารหมายเลข ๓ แบบสรุปภาพรวม (สำหรับ ศปท. กระทรวงมหาดไทย)
- เอกสารหมายเลข ๔ แบบรายงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต  
(สำหรับหน่วยงานระดับจังหวัด/ศปท. ระดับจังหวัด)

**แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**  
**สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	แผนป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านบริหารการคลัง
<p><b>เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต</b>            ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของ            การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่</p> <p><b>กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการ            บริหารงานบุคคล ประกอบด้วย</b></p> <p>๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมี            ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่า            เป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่            สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>๒) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของ            แต่ละตำแหน่ง (Job Description)</p> <p>๓) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และ            แต่งตั้ง</p> <p>๔) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วน            ราชการ</p> <p>๕) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน            สายอาชีพ (Career Path)</p> <p>๖) การไม่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล            (Individual Development Plan - IDP)</p> <p>๗) การไม่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้าน            การสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์            เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕</p> <p>๘) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนา            ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการ            บริหารราชการ</p> <p>๙) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่ม            บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียม            และพัฒนาอย่างเป็นระบบ</p> <p>๑๐) การขาดแคลนบุคลากรด้านสารสนเทศ            ส่งผลทำให้การทำงานอาจหยุดชะงัก หากบุคลากร            ผู้รับผิดชอบไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ และ            จำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอต่อระบบเทคโนโลยี</p>	<p><b>มาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง</b></p> <p><b>มาตรการ</b></p> <p>๑. ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางดำเนินงาน</p> <p>๒. มอบหมายผู้รับผิดชอบงาน</p> <p>๓. ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยฝ่ายบริหารและผู้            ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ประเมินผลและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงมาตรการ            ครั้งต่อไป</p> <p><b>กิจกรรม</b></p> <p>๑. มอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม            ตามที่เลขาธิการสภาการศึกษาได้มีการเห็นชอบตามบันทึก            ข้อความ ที่ ศธ ๐๓๐๑.๒/๑๐๙๐ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒            เรื่อง ขอส่งข้อมูลแผนภูมิโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และ            อัตรากำลังของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เพื่อทำหน้าที่ดูแล            รับผิดชอบภาระงานเกี่ยวกับงานคุ้มครองจริยธรรม งานป้องกัน            และปราบปรามการทุจริตและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. เนื่องจากผู้รับผิดชอบเดิมไม่สามารถดำเนินงาน            เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนการบริหารทรัพยากร            บุคคล แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนความก้าวหน้าใน            อาชีพของแต่ละสายงาน ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการ            พัฒนาประเทศไทย ๔.๐ และการพัฒนาสู่การเป็นระบบ            ราชการ ๔.๐ พร้อมทั้งทำหน้าที่วิเคราะห์และจัดทำคำ            บรรยายลักษณะงานให้เหมาะสมกับภาระงานและงานอื่น ๆ ที่            เกี่ยวข้องตามประเด็นความเสี่ยงได้ ซึ่งกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง            ที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนานหลายปีต่อเนื่องกัน เพื่อ            ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นซ้ำอีก จึงได้มีการศึกษาเปรียบเทียบ            การดำเนินงานจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาเดียวกัน            ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาโดยการจัดตั้งกลุ่มงานเพื่อดำเนินงานใน            เรื่องดังกล่าวข้างต้นโดยเฉพาะ เพราะฉะนั้นจึงควรจัดตั้ง            “กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงาน            บุคคล” เป็นกลุ่มงานที่จะดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงด้าน            การทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่ง            หน้าที่ โดยกลุ่มงานดังกล่าวจะมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้</p>

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	แผนป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านบริหารการคลัง
<p>สารสนเทศที่เพิ่มขึ้นตามความต้องการของผู้ใช้งาน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและควบคุมดูแลระบบ</p> <p>๑๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐</p> <p>๑๒) การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของสำนักงาน ก.พ. ไม่เป็นไปตามเป้าหมายในประเด็นความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และตรวจสอบได้</p> <p>๑๓) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงานไม่สามารถใช้งานได้</p>	<p>๑) จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)</p> <p>๒) จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง</p> <p>๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ</p> <p>๔) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>๕) จัดแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)</p> <p>๗) จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p> <p>๘) จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ</p> <p>๙) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการ</p> <p>๓. ดำเนินกิจกรรมภายใต้ “งานภารกิจบูรณาการบทบาทหญิงชายตามค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรขับเคลื่อนนโยบาย กำกับองค์กรที่ดี” และ “งานภารกิจตามข้อสังเกตคณะทำงานพิจารณาแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ” ภายใต้ “โครงการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ระบบราชการ ๔.๐”</p> <p>๔. จัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจแก่ผู้รับผิดชอบงาน</p> <p>๕. กำหนดระยะเวลาสำหรับติดตามประเมินและรายงานความคืบหน้าและรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ</p> <p>๖. ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงการทุจริตและจัดทำรายงานพร้อมกับจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงมาตรการ</p>
<p><b>เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต</b></p> <p><b>ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ</b></p> <p>๑) การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ</p>	<p><b>มาตรการ</b></p> <p>๑.๑ รวบรวมข้อมูลของบุคลากรและศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ และการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐</p> <p>๑.๒ วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามความจำเป็น</p> <p>๑.๓ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม</p>

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	แผนป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารการคลัง
<p>๒) การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ</p>	<p>๑.๔ ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ๑.๕ ประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริงและวัดผลการปฏิบัติงานได้</p> <p>๒.๑ ให้ทุกสำนัก/กลุ่มจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณ รายไตรมาส</p> <p>๒.๒ ให้ทุกสำนัก/กลุ่มรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายไตรมาส</p> <p>๒.๓ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม การดำเนินโครงการของ สำนัก/กลุ่มที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล</p> <p>๒.๔ ปรับแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสมของ สถานการณ์</p>