



รายงานการติดตามและประเมินผล
แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

คำนำ

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐ มีมาตรการ ระบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต สามารถนำไปสู่การลดการทุจริตประทุติมิชอบ และนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรใสสะอาดเป็นที่ยอมรับตามแนวคิดของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะหลักการควบคุมการทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption Control) ที่เน้นการไม่กระทำและไม่สนับสนุนการทุจริต พร้อมทั้งร่วมมือกันควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริตในองค์กร ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการวัดสถานะธรรมาภิบาล (The Worldwide Governance Indicators) ของธนาคารโลก

มาตรการป้องกันการทุจริต จะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กร ซึ่งการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรขององค์กร ถือเป็นป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ดังนั้นการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาก็น้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ อีกทั้งหากการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของทุกหน่วยงานภาครัฐมีประสิทธิภาพที่ดีจะส่งผลให้ปัญหาการทุจริตลดลง ลดความสูญเสียบรรยากาศที่เกิดขึ้นอีกด้วย

รายงานการติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตภายในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการ แนวทาง และกิจกรรมการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



(นายอรุณพล สังขวาสี)

เลขาธิการสภาการศึกษา

บทสรุป

การบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้นำหลักการแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) มาใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนามาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต โดยแบ่งประเภทความเสี่ยงการทุจริต ออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้ ๑) ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ๒) ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ และ ๓) ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตที่ต้องมีมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง ในการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต จำนวน ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ โดยมีรูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต จำนวน ๑๓ ประเด็น ซึ่งเป็น “กระบวนการพัฒนาระบบงาน และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล” และมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ได้แก่ ๑) ผู้บริหาร กำหนดทิศทางและแนวทางดำเนินงาน ๒) มอบหมายผู้รับผิดชอบงาน ๓) ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง และ ๔) ประเมินผลและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุง มาตรการครั้งต่อไป

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กำหนดกิจกรรมและแนวทาง เพื่อป้องกันความเสี่ยงการทุจริตและจะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริตการบริหารงานบุคคล โดยเลขาธิการสภาการศึกษา ได้มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรับผิดชอบงานคุ้มครอง จริยธรรม การส่งเสริมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ การจัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจแก่ผู้รับผิดชอบ รวมทั้งเสนอแนวทาง เพื่อป้องกันความเสี่ยงการทุจริตจากการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานจากหน่วยงานอื่น ๆ คือ การจัดตั้ง “กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล” เพื่อรองรับภารกิจที่ยัง ไม่ได้ดำเนินการและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร โดยกลุ่มงานดังกล่าวจะมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๑) จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)

๒) จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

๔) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๕) จัดทำแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

๖) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

๗) จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความ

ต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๘) จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อ

เตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๙) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการ จากการติดตามและประเมินผลตามมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริต สามารถสรุปสถานะความเสี่ยงในแต่ละรูปแบบพฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต รายละเอียดดังนี้

รูปแบบพฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง
๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	<input checked="" type="checkbox"/> เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล - การดำเนินงานเป็นในลักษณะงานประจำหรืองานที่ทำเป็นชิ้นงานตามช่วงเวลาหรือตามข้อสั่งการ การดำเนินงานจึงยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (HR Scorecard) - ไม่ปรากฏรายงานหรือหลักฐานที่แสดงถึงผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว
๒) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)	<input checked="" type="checkbox"/> เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล เอกสารคำบรรยายลักษณะงาน เป็นข้อมูลเดียวกับคำบรรยายลักษณะงานกลางของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ ไม่พบ/ไม่แสดงกระบวนการวิเคราะห์หรือวิธีการปรับปรุงข้อมูลให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
๓) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	<input checked="" type="checkbox"/> เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผู้รับผิดชอบแสดง ไม่เป็นไปตามรูปแบบของ “แผน” ตามรูปแบบสากล หรือตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด อีกทั้ง ไม่มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ข้อดีข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากภายในหรือภายนอกองค์กร
๔) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	<input checked="" type="checkbox"/> เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล จากการตรวจสอบข้อมูลพบว่า “เอกสารการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา” ที่ผู้รับผิดชอบเสนอ มีเนื้อหาสาระที่ไม่ครอบคลุมตามสาระของแผนอัตรากำลัง เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง บทวิเคราะห์เกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน บทวิเคราะห์แผนการใช้กำลังคน บทวิเคราะห์เกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง บท

รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง
	วิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง เป็นต้น
๕) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	<input checked="" type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล - ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สกศ. ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบ สำนักอำนวยการ) หมายเหตุ: การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ต้องดำเนินการภายใต้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งจากข้อจำกัดการไม่มี Job Description ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถเป็นไปตามกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงได้
๖) การไม่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	<input checked="" type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) หมายเหตุ: การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ต้องดำเนินการภายใต้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งจากข้อจำกัดการไม่มี Job Description ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถเป็นไปตามกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงได้
๗) การไม่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕	<input checked="" type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล - ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ - แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ยังไม่มีแนวทางในการสร้างและพัฒนาคคนภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ และสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ

รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง
	<p>- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แต่ยังไม่ปรากฏแนวทางในการสร้างและพัฒนาคนภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ และสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาประเทศไทยตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ</p> <p>- การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (เอกสารจากรายงานผลสัมฤทธิ์แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)</p>
<p>๘) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม</p> <p>เหตุผล</p> <p>- ไม่ปรากฏหลักฐานเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p> <p>- แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>๑) กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile)</p> <p>๒) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p>
<p>๙) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม</p> <p>เหตุผล</p> <p>- พบว่ามีหลักฐานที่แสดงถึงการจัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ แต่ไม่ครอบคลุมทุกข้อตามเกณฑ์</p> <p>- แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม ซึ่งประกอบด้วย</p>

รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง
	<p>๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ</p> <p>๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบ สำนักอำนวยการ)</p> <p>๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบ สำนักอำนวยการ)</p>
<p>๑๐) การขาดแคลนบุคลากรด้านสารสนเทศ ส่งผลทำให้การทำงานอาจหยุดชะงัก หากบุคลากรผู้รับผิดชอบไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ และจำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นตามความต้องการของผู้ใช้งาน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและควบคุมดูแลระบบ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม</p> <p>เหตุผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรที่ย้ายกลับภูมิลำเนา - ยังไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความจำเป็นของความต้องการกำลังคน มาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นต้น - ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ
<p>๑๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม</p> <p>เหตุผล</p> <p>จากการที่ตรวจสอบข้อมูลเปรียบเทียบกับ “คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร” แล้วพบว่า ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ทั้งในระดับ Basic Advance และ Significance ซึ่งต้องดำเนินการตามประเด็นดังต่อไปนี้ ๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและความร่วมมือ และ ๕.๔ ระบบการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งสามารถศึกษารายละเอียดได้ตามคู่มือดังกล่าว</p>
<p>๑๒) การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของสำนักงาน ก.พ. ไม่เป็นไปตามเป้าหมายในประเด็นความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และตรวจสอบได้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม</p> <p>เหตุผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - อยู่ระหว่างตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตาม “แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการ ระดับกรม” - ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ

รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง
๑๓) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงานไม่สามารถใช้งานได้	<input checked="" type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล - จากการตรวจสอบพบว่าสามารถเข้าสู่เว็บไซต์ http://dpis.onec.go.th/ - ข้อมูลของข้าราชการในระบบยังไม่เป็นปัจจุบัน

จากผลดำเนินงานดังกล่าว พบว่า เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ “กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล” บางกิจกรรมยังอยู่ในสถานะเผื่อระวังและติดตามต่อเนื่อง และบางกิจกรรมอยู่ในสถานะเริ่มดำเนินการไปบ้างแต่ยังไม่ครบถ้วน และบางกิจกรรมอยู่ในสถานะต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เนื่องจากการมอบหมายผู้รับผิดชอบ มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับงานเร่งด่วนหรืองานประจำก่อน จึงทำให้งานเชิงยุทธศาสตร์ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ส่งผลให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กร (PMQA หมวด ๕) และหลักการของ Balance Scorecard ภาครัฐ

๒. ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ โดยมีรูปแบบ พฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต จำนวน ๒ ประเด็น ดังนี้

๒.๑) การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ และมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ได้แก่ ๑) รวบรวมข้อมูลของบุคลากรและศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ และการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ๒) วางแผนการพัฒนาศักยภาพให้ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามความจำเป็น ๓) จัดหลักสูตรการฝึกอบรมและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม ๔) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และ ๕) ประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและวัดผลการปฏิบัติงานได้

จากการติดตามและประเมินผลตามมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริต สามารถสรุปสถานะความเสี่ยงของพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต รายละเอียดดังนี้

รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง
การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ	<input checked="" type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม เหตุผล - สกศ. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๖๕/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง
	<p>และพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สั่ง ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับผิดชอบอยู่ระหว่างดำเนินการ พิจารณา แก้ไข ปรับปรุง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม - อยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสถานการณ์การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

จากผลดำเนินงานดังกล่าว พบว่า เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมอยู่ในสถานะเฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่องโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเริ่มดำเนินการพิจารณา แก้ไข ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสมตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสถานการณ์การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างการปรับเปลี่ยนข้อกำหนด แนวทาง และหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรให้ได้รับการอบรมพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมพร้อมทั้งประกาศให้บุคลากรทุกระดับรับทราบโดยทั่วกัน

๒.๒) การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ และมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ได้แก่ ๑) ให้ทุกสำนัก/กลุ่มจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส ๒) ให้ทุกสำนัก/กลุ่มรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส ๓) ผู้บริหารกำกับ ติดตาม การดำเนินโครงการของสำนัก/กลุ่มที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ๔) ปรับแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสมของสถานการณ์

จากการติดตามและประเมินผลตามมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริต สามารถสรุปสถานะความเสี่ยงของพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต รายละเอียดดังนี้

รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง
การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input checked="" type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม <p>เหตุผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการเสนอเร่งรัดการเบิกจ่ายเข้าสู่วาระการประชุมของผู้บริหารเป็นประจำ เพื่อติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณในทุกไตรมาส - สำนัก/กลุ่ม มีการรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส - สำนัก/กลุ่ม มีการรายงานการกำกับติดตามผลการเบิกจ่ายแทนกัน ทั้งผลการเบิกจ่ายและความก้าวหน้าผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

จากผลดำเนินงานดังกล่าว พบว่า เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งกิจกรรมอยู่ในสถานะเฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง โดยการเสนอเร่งรัดการเบิกจ่ายเข้าสู่วาระการประชุมของผู้บริหารเป็นประจำ เพื่อติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณในทุกไตรมาส และสำนัก/กลุ่ม มีการรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส มีการรายงานการกำกับติดตามผลการเบิกจ่ายเช่นกัน ทั้งผลการเบิกจ่ายและความก้าวหน้าผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ พบปัญหาในประเด็นกระบวนการเบิกจ่ายมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องได้รับการตรวจสอบจากหลายฝ่าย จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณ อีกทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ยังอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงทำให้หลายโครงการต้องปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานซึ่งกระทบต่อการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะถูกนำไปเป็นประเด็นสำคัญในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อไป

ทั้งนี้ จากผลกระทบที่เกิดขึ้น การปรับปรุงมาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพียงพอถือเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ซึ่งการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) การมอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรง เช่น ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานจริยธรรมเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อน หรือการมอบหมายงานเกินกว่าภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ รวมถึงการนับเป็นความหลากหลายในงานที่ปฏิบัติได้

๒) การจัดทำแผนระยะยาว ๓ - ๕ ปี เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมได้

๓) การจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากร เป็นต้น เพื่อใช้สำหรับดำเนินงานเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและการต่อต้านการทุจริตโดยตรง

๔) บุคลากรทุกระดับควรได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบได้

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุป	ข
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ บริบทของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	๒
๑.๒.๑ อำนาจหน้าที่	๒
๑.๒.๒ ยุทธศาสตร์	๒
๑.๒.๓ วิสัยทัศน์	๒
๑.๒.๔ พันธกิจ	๒
๑.๒.๕ ยุทธศาสตร์	๓
๑.๒.๖ ค่านิยมองค์การ	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์	๔
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๕ ขอบเขตของการติดตามและประเมินผล	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ	๕
ส่วนที่ ๒ กรอบการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงทุจริต	๖
๒.๑ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	๖
๒.๑.๑ กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล	๖
๒.๒ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของ การใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ	๘
๒.๒.๑ การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ	๘
๒.๒.๒ การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ	๘
ส่วนที่ ๓ วิธีการติดตามและประเมินผล	๙
๓.๑ ระยะเวลาที่ ๑ การวางแผนติดตามและประเมินผล	๙
๓.๒ ระยะเวลาที่ ๒ การรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานผล	๑๐
๓.๒ ระยะเวลาที่ ๓ การประเมินผลมาตรการ/กิจกรรม/แนวทางการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	๑๒

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	๑๓
๔.๑ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ	๑๔
๔.๒ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ	๓๒
ส่วนที่ ๕ สรุปและอภิปรายผลการดำเนินงาน	๔๖
๕.๑ สรุปผลการดำเนินงานเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	๔๖
๕.๑.๑ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	๔๖
๕.๑.๒ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ	๔๘
๕.๒ สรุปผลการประเมินเหตุการณ์การความเสี่ยงการทุจริต	๕๐
๕.๒.๑ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	๕๐
๕.๒.๒ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ	๕๒
๕.๓ อภิปรายผลการดำเนินงาน	๕๓
๕.๔ ข้อเสนอแนะ	๕๔
เอกสารอ้างอิง	๕๕
คณะผู้จัดทำ	๕๖

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ตารางเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในความไม่โปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ	๑๔
ตารางที่ ๒ ตารางความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ	๓๒
ตารางที่ ๓ การรายงานการดำเนินงานโดยผู้รับผิดชอบ	๔๖
ตารางที่ ๔ ผลการประเมินและการแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์	๕๐
ตารางที่ ๕ อภิปรายผลการดำเนินงาน	๕๓

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

ตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงศึกษาธิการ (ศปท. ศธ.) ได้ดำเนินการตามนโยบายของสำนักงาน ป.ป.ท. โดยให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) วางระบบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อใช้เป็นมาตรการภายในของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส ลดปัญหาการทุจริต โดยได้เผยแพร่คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและแนวทางการจัดทำมาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต เพื่อให้ ศปท. นำไปเป็นเครื่องมือกำกับ ขับเคลื่อน และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานภายใต้สังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกรอบแนวคิดว่าการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ส่วนราชการจะเป็นผู้บริหารจัดการได้ดีที่สุดเร็วที่สุด เพราะอยู่ใกล้ชิดปัญหา

ในปี ๒๕๖๔ ศปท.ศธ. ได้กำหนดแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานเรื่องการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยคัดเลือกกระบวนการ/งานในภารกิจที่จะทำการประเมินตามกรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริตใน ๓ ด้าน (ด้านใดด้านหนึ่ง) ตามคู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต (FRAs: FRAUD RISK-ASSESSMENTS) ของสำนักงาน ป.ป.ท. และจัดส่งรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตพร้อมกับผลงานสำคัญโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการป้องกันการทุจริต ตามแบบรายงาน จำนวน ๒ รอบ การประเมิน ได้แก่

รอบที่ ๑ รายงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต พร้อมส่งผลงานสำคัญโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการป้องกันการทุจริตของส่วนราชการ/หน่วยงาน ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

รอบที่ ๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ภายในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อสรุปเป็นรายงานภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการและจัดส่งให้สำนักงาน ป.ป.ท. ต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้บริหารงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาล โดยการประเมินความเสี่ยงการทุจริตจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลเพื่อลดปัญหาการทุจริตภาครัฐโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวังเพื่อสกัดมิให้เกิดการทุจริตประทุติมิชอบได้ จึงได้มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลและยกระดับมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในทุกมิติ

๑.๒ บริบทของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๑.๒.๑ อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬากับการศึกษาทุกระดับ การเสนอ นโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการประเมินผลการจัดการศึกษา โดยให้มี อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬากับการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรด้านการศึกษาของชาติ
- ๒) ประสานการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ
- ๓) วิจัยและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา การพัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้และภูมิปัญญาของชาติ ตลอดจนรวบรวมและพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศเพื่อการพัฒนา นโยบายและแผนการศึกษาของชาติ
- ๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ
- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นหรือคำแนะนำในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษา
- ๖) ปฏิบัติงานอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑: จัดทำนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบมีส่วนร่วม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒: สร้างความเข้มแข็งด้านการวิจัยและพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบประเมินผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑.๒.๓ วิสัยทัศน์

“สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นองค์กรนำขับเคลื่อนการศึกษาและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันสู่เวทีโลก”

๑.๒.๔ พันธกิจ

๑. จัดทำและขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาและการมีงานทำ
๒. ดำเนินงานวิจัย และส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อจัดทำและพัฒนานโยบาย แผน และ มาตรฐานด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ
๓. ดำเนินงานติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบประเมินผลด้านการจัดการศึกษาและการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๔. ดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๕. สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำและขับเคลื่อนด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๑.๒.๕ ยุทธศาสตร์



๑.๒.๖ ค่านิยมองค์กร



พันธะผูกพัน Obligation

พันธะผูกพันในการจัดทำและขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา



มุ่งมั่นความเป็นเลิศ Excellence

การมุ่งมั่น ทুমเทพพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมความเป็นเลิศในองค์ความรู้ด้านการศึกษา



เชิดชูพลังความร่วมมือ Collaboration

การทำงานแบบรวมพลังความร่วมมือเชิงรุก จากทุกภาคส่วนด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของ

๑.๓ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรายงานสภาพการดำเนินงานและประเมินผลแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท. ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๒. เพื่อติดตามและประเมินผลประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลประกอบแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท. ภายในหน่วยงานและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อพัฒนามาตรการหรือกลไกในการเสริมสร้างให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาศึกษามีการปฏิบัติตามมาตรการ แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔. เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือกรณีทดแทนแผนเดิมที่ไม่มีประสิทธิภาพ

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับทราบสภาพการดำเนินงานของการบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท. ภายในหน่วยงาน

๒. มีการนำผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูลประกอบการบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท. ภายในหน่วยงานในปีต่อไป

๓. บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามมาตรการ แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔. สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษามีมาตรการ/ กิจกรรม/ แนวทาง ที่ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและลดโอกาสในการเกิดการทุจริตที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

๑.๕ ขอบเขตของการติดตามและประเมินผล

๑. ขอบเขตเนื้อหา

การติดตามและประเมินผลครั้งนี้เป็นการศึกษาการดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามมาตรการ/กิจกรรม/แนวทางในการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ขอบเขตระยะเวลา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk) หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ หรืออาจการก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานในอนาคต

มาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง หมายถึง วิธีการ แนวทางดำเนินงานหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน หรือได้รับผลสำเร็จ หรือแนวทางที่ตั้งขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาหรือเกิดการทุจริตขึ้นในองค์กร

การติดตาม (Monitoring) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงาน (Process) และผลการดำเนินงาน (Output) เกี่ยวกับกิจกรรม เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback System) สำหรับการกำกับ ทบทวน และแก้ไขปัญหาขณะดำเนินกิจกรรมซึ่งการติดตามผลจะมุ่งเน้นข้อมูลที่มีความสำคัญ ดังนี้

๑. ผลการปฏิบัติงาน (ของผู้รับผิดชอบ) หรือกิจกรรมเพื่อใช้ตรวจสอบดูว่าได้ปฏิบัติตามระยะเวลาที่แผนได้กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินงาน

๒. ผลการใช้ปัจจัยหรือทรัพยากร (Input) เพื่อตรวจสอบดูว่ากิจกรรม ได้รับปัจจัยหรือทรัพยากรทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่

๓. ผลการดำเนินงาน (Outputs) เพื่อตรวจสอบดูว่าได้ผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใดมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ทั้งในด้านแผนงานและขั้นปฏิบัติงาน

การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการตัดสินคุณภาพให้กับสิ่งต่าง ๆ โดยนำผลการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วพิจารณาว่าสิ่งนั้นมีคุณภาพระดับใด โดยหลักการสำคัญในการประเมินผล มีดังนี้

๑. หลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ : การชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของการประเมินผล เพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกันและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒. กำหนดระยะเวลาชัดเจน : มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน และผู้ปฏิบัติรับรู้ข้อกำหนดร่วมกัน

๓. สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร : การคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก เพื่อสะท้อนมาสู่รายละเอียดของบรรทัดฐานการประเมิน ตลอดจนดัชนีชี้วัดที่สามารถประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรได้

การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) หมายถึง ขั้นตอนการติดตาม กำกับการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงและตรวจสอบผลสำเร็จของกิจกรรมว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ส่วนที่ ๒

กรอบการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงทุจริต

จากข้อมูลการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปเป็นกรอบการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงการทุจริตได้ดังนี้

๒.๑ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๒.๑.๑ กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

ประกอบด้วย

๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)

๓) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

๔) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

๕) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๖) การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

๗) การไม่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

๘) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๙) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๑๐) การขาดแคลนบุคลากรด้านสารสนเทศ ส่งผลทำให้การทำงานอาจหยุดชะงัก หากบุคลากรผู้รับผิดชอบไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ และจำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นตามความต้องการของผู้ใช้งาน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและควบคุมดูแลระบบ

๑๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐

๑๒) การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของสำนักงาน ก.พ. ไม่เป็นไปตามเป้าหมายในประเด็นความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และตรวจสอบได้

๑๓) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงานไม่สามารถใช้งานได้

๑) มาตรการ

๑. ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางดำเนินงาน

๒. มอบหมายผู้รับผิดชอบงาน

๓. ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง
๔. ประเมินผลและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงมาตรการครั้งต่อไป

๒) กิจกรรม

๑. มอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามที่เลขาธิการสภาการศึกษาได้มีการเห็นชอบตามบันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๓๐๑.๒/๑๐๙๐ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒ เรื่อง ขอส่งข้อมูลแผนภูมิโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และอัตรากำลังของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบภาระงานเกี่ยวกับงานคุ้มครองจริยธรรม งานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. เนื่องจากผู้รับผิดชอบเดิมไม่สามารถดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงาน ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ และการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ พร้อมทั้งทำหน้าที่วิเคราะห์และจัดทำคำบรรยายลักษณะงานให้เหมาะสมกับภาระงานและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามประเด็นความเสี่ยงได้ ซึ่งกลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนานหลายปีต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นซ้ำอีก จึงได้มีการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาเดียวกัน ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาโดยการจัดตั้งกลุ่มงานเพื่อดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวข้างต้นโดยเฉพาะ เพราะฉะนั้นจึงควรจัดตั้ง “กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล” เป็นกลุ่มงานที่จะดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงด้านการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ โดยกลุ่มงานดังกล่าวจะมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- ๑) จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)
- ๒) จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- ๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
- ๔) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- ๕) จัดแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร
- ๖) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)
- ๗) จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๘) จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๙) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการ

๓. ดำเนินกิจกรรมภายใต้ “งานภารกิจบูรณาการบทบาทหญิงชายตามค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรขับเคลื่อนนโยบายกำกับองค์กรที่ดี” และ “งานภารกิจตามข้อสั่งเกตคณบดีทำงานพิจารณาแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ” ภายใต้ “โครงการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ระบบราชการ ๔.๐”

๔. จัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจแก่ผู้รับผิดชอบงาน

๕. กำหนดระยะเวลาสำหรับติดตามประเมินและรายงานความคืบหน้าและรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ

๖. ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงการทุจริตและจัดทำรายงานพร้อมกับจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงมาตรการ

๒.๒ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

๒.๒.๑ การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ

- มาตรการ

๑.๑ รวบรวมข้อมูลของบุคลากรและศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ และการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐

๑.๒ วางแผนการพัฒนาศักยภาพให้ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามความจำเป็น

๑.๓ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม

๑.๔ ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

๑.๕ ประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและวัดผลการปฏิบัติงานได้

๒.๒.๒ การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ

- มาตรการ

๒.๑ ให้ทุกสำนัก/กลุ่มจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส

๒.๒ ให้ทุกสำนัก/กลุ่มรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส

๒.๓ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม การดำเนินโครงการของสำนัก/กลุ่มที่อยู่ภายใต้การ

กำกับดูแล

๒.๔ ปรับแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสมของสถานการณ์

ส่วนที่ ๓

วิธีการติดตามและประเมินผล

การดำเนินงานติดตามและประเมินผลแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีแนวทางและขั้นตอนดังต่อไปนี้

๓.๑ ระยะที่ ๑ การวางแผนติดตามและประเมินผล

ขั้นตอนการศึกษาคู่มือ เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) โดยเป็นการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการดำเนินงาน

๑. แหล่งข้อมูล

๑.๑ แผนการบริหารความเสี่ยง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๒ รายงานผลแผนการบริหารความเสี่ยง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓ แผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๔ แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๕ แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๖ คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตจัดทำมาตรฐานการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตสำหรับภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน (สำนักงาน ป.ป.ท.)

๑.๗ เว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน หลักเกณฑ์และแนวทางการติดตามและประเมินผลมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันการทุจริต

๒. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสรุปเนื้อหาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ขั้นตอน หลักเกณฑ์และแนวทางการติดตามและประเมินผลมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริต

๓. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนของเครื่องมือโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาคู่มือ เอกสารและรายงานผลการดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยสังเคราะห์จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ขั้นตอน หลักเกณฑ์และแนวทางการติดตามและ ประเมินผลมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเสี่ยงทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติอนุญาต ตาม พ.ร.บ. อำนาจความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) ความเสี่ยงทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจ และ ตำแหน่งหน้าที่ และ ๓) ความเสี่ยงทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ โดยมีการแบ่งสถานะความเสี่ยง เพื่อพิจารณาการทำกิจกรรมเพิ่มเติมกรณี อยู่ในข่ายที่ยังแก้ไขไม่ได้ จำแนกเป็น ๓ สถานะ ดังนี้

- ๑) ไม่เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม
- ๒) เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง แต่แก้ไขได้ทันทีตามที่ ตามมาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางที่เตรียมไว้ใช้ได้ผล ความเสี่ยงการทุจริตลดลง
- ๓) เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายยังแก้ไขไม่ได้ ควรมีมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริตเพิ่มขึ้น

๓.๒ ระยะที่ ๒ การรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานผล

ขั้นตอนการนำข้อมูลผลการดำเนินการการบริหารจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละประเด็นความเสี่ยง มาวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants)

- ๑.๑ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้แก่
 - ๑.๑.๑ ฝ่ายบริหารระดับสูงของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (รองเลขาธิการสภาการศึกษา ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา)
 - ๑.๑.๒ กลุ่มผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม
 - ๑.๑.๓ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และผู้ช่วย นักวิชาการ ทุกสำนัก/กลุ่ม
- ๑.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ
- ๑.๓ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ บุคคลภายนอก

๒. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๑ แบบฟอร์มข้อมูลผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ของ กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงาน ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบ ๖ เดือน หลัง (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

๒.๒ แบบฟอร์มข้อมูลผลการดำเนินงานการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบ ๖ เดือนหลัง (๑ เม.ย. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔)

๒.๓ แบบฟอร์มข้อมูลผลการดำเนินการปรับปรุงกิจกรรมการควบคุมภายใน รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

- ๒.๔ แบบสรุปรายงานการประชุม
- ๒.๕ แบบสังเกตการณ์ผู้เข้าร่วมประชุม
- ๒.๖ ประเด็นคำถาม
- ๒.๗ เครื่องบันทึก VDO

๓. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนของเครื่องมือโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ๔.๑.๑ เอกสารและรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- ๔.๑.๒ ข้อมูลผลการดำเนินการปรับปรุงกิจกรรมควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๔.๑.๓ ข้อมูลผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานภาครัฐ หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยง สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๑.๔ ข้อมูลผลการดำเนินงานการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต

๔.๑.๕ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ การรวบรวมข้อมูลจากการประชุม การอบรม การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้แก่

๔.๒.๑ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การรณรงค์ค่านิยม OEC เพื่อปลูกจิตสำนึก และเสริมสร้างธรรมาภิบาลบูรณาการภาคีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนนโยบายกำกับองค์กรที่ดี ประเด็น “การยกระดับมาตรฐานการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อพัฒนาระบบราชการ ตามหลักธรรมาภิบาลร่วมขับเคลื่อนนโยบายกำกับองค์กรที่ดี” ในระหว่างวันที่ ๗-๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๔.๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ของสทศ. ต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในระหว่างวันที่ ๕ – ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมปิยนนต์ สวีท บางพลัด กรุงเทพฯ

๔.๒.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการประเด็น “การพัฒนาและยกระดับ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” ในวันจันทร์ที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Meeting)

๔.๒.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประเด็น “การพัฒนาองค์กรตามหลัก ธรรมาภิบาลเพื่อยกระดับมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศตามหลักเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม” ในวันอังคารที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Zoom meeting)

๔.๓ การติดต่อประสานงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่

๔.๓.๑ หนังสือราชการ เช่น หนังสือเชิญหน่วยงานภายนอก (วิทยากร) บันทึกข้อความเวียนสำนัก/กลุ่ม

๔.๓.๒ โทรศัพท์

๔.๓.๓ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

๒.๓.๔ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ e-office

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินผลตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต เพื่อเป็นการยืนยันผลการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด และจัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงาน หรือสถานะแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในสถานะใด ซึ่งการประเมินผลมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริต แบ่งสถานะของการดำเนินการจัดการความเสี่ยง ดังนี้

- ๑) ยังไม่ได้ดำเนินการ
- ๒) เฝ้าระวัง และติดตามอย่างต่อเนื่อง
- ๓) เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน
- ๔) ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม

๓.๒ ระยะที่ ๓ การประเมินผลมาตรการ/กิจกรรม/แนวทางการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต**๑. การพิจารณาประเมินผลมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง**

ดำเนินการพิจารณามาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริต ตามหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ของสำนักงาน ป.ป.ท.

๒. การกำกับ ติดตาม

๒.๑ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต แบ่งเป็น ๒ รอบ คือ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๒.๒ รายงานผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท. ตามแบบฟอร์ม “แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔” ในภาพรวมของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ต่อเลขาธิการสภาการศึกษาเพื่อโปรดทราบและจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ท. ในการดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตที่จะสามารถช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ โดยดำเนินการตามกรอบหลักของการควบคุมภายในองค์กร (Control Environment) ตามมาตรฐาน COSO 2013 จึงได้นำผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร จากประเด็นความเสี่ยงที่ไม่ได้ดำเนินการควบคุม จากรายงานผลรายงานผลแผนการบริหารความเสี่ยง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในประเด็นความเสี่ยงของ “กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน” จำนวน ๑๔ ประเด็น ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ท. ความเสี่ยงด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความไม่โปร่งใสของการใช้อำนาจหน้าที่ และความเสี่ยงด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความไม่โปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ มาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และจัดทำมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคลและด้านบริหารการคลัง รายละเอียด ดังนี้

๑. ความเสี่ยงการทุจริตในความไม่โปร่งใสของการใช้อำนาจหน้าที่ จำนวน ๑๓ ประเด็น

๒. ความเสี่ยงการทุจริตในความไม่โปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ จำนวน ๒ ประเด็น (จากรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนัก/กลุ่ม จึงเพิ่มประเด็น การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง การป้องกันความเสี่ยงการทุจริต)

๔.๑ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต ของเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ มีจำนวน ๑๓ ประเด็น รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๑ ตารางเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในความไม่โปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
๑	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรฐาน แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	สำนัก อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ สกศ. ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔ โดยแต่ละกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ จะมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งจะดำเนินการตามแนว กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ การตรวจสอบข้อมูล - การดำเนินงานเป็นในลักษณะงานประจำ หรืองานที่ทำเป็นชิ้นงานตามช่วงเวลาหรือตามคำสั่ง การดำเนินงานจึงยังไม่บรรลุผลสำเร็จ ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (HR Scorecard) - ไม่ปรากฏรายงานหรือหลักฐานที่แสดงถึงผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) ข้อมูลจากผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง ๑. เอกสารการดำเนินงานกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ ๒. เว็บไซต์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สกศ. http://www.onec.go.th/th.php/page/category/CAT0001195 การตรวจสอบข้อมูล

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			บริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือนหลัง (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	- ไม่ปรากฏรายงานหรือหลักฐานที่แสดงถึงผลการดำเนินงานที่บรรลุตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการประเมินองค์กร ๔ มิติ ตามหลักการ Balanced scorecard ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย
๒	การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)	สำนัก อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ สกศ. มีคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ซึ่งมีการวิเคราะห์และดำเนินการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก เอกสารคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> เอกสารคำบรรยายลักษณะงาน เป็นข้อมูลเดียวกับคำบรรยายลักษณะงานกลางของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ ไม่พบ/ไม่แสดงกระบวนการวิเคราะห์หรือวิธีการปรับปรุงข้อมูลให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย) สกศ. มีคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ซึ่งมีการวิเคราะห์และดำเนินการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง เพิ่มเอกสารคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา <u>การตรวจสอบข้อมูล</u>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			(ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนาจการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	- ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินการเพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก
๓	การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	สำนัก อำนาจการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ สกศ. มีการดำเนินการวางแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่มีอัตราว่างเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคล่องตัว สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนาจการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่มีอัตราว่าง <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผู้รับผิดชอบแสดง ไม่เป็นไปตามรูปแบบของ “แผน” ตามรูปแบบสากลหรือตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด อีกทั้งไม่มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ข้อดีข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากภายในหรือภายนอกองค์กร
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย) สกศ. มีการดำเนินการวางแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่มีอัตราว่างเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคล่องตัว สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนาจการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่มีอัตราว่าง <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> - ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินการเพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก
๔	การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	สำนัก อำนาจการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ สกศ. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการตามการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	๑. เอกสารการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> จากการตรวจสอบข้อมูลพบว่า “เอกสารการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา” ที่ผู้รับผิดชอบเสนอ มีเนื้อหาสาระที่ไม่ครอบคลุมตามสาระของแผนอัตรากำลัง เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง บทวิเคราะห์เกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน บทวิเคราะห์แผนการใช้งำลังคน บทวิเคราะห์เกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง บทวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง เป็นต้น
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย) สกศ. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการตามการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งมีการจัดโครงสร้างส่วน	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง ๑. คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ๒. คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๑๘๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			ราชการและการแบ่งงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ ๑๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ และได้มีการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๑๘๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	การตรวจสอบข้อมูล - ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินการเพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก
๕	การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	สำนัก อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input type="checkbox"/> ดำเนินการ จะดำเนินการ ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องในการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ การตรวจสอบข้อมูล - ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สกศ. ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบ สำนักอำนวยการ) หมายเหตุ: การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ต้องดำเนินการภายใต้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งจากข้อจำกัดการไม่มี Job Description ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถเป็นไปตามกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงได้

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจาก ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ดำเนินการ (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนาจการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง -
๖	การไม่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	สำนัก อำนาจการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input type="checkbox"/> ดำเนินการ จะดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP) และบริหารจัดการการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แต่ทั้งนี้ไม่ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะ ความเป็นมืออาชีพด้านต่างๆ (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนาจการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ การตรวจสอบข้อมูล ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) หมายเหตุ: การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ต้องดำเนินการภายใต้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งจากข้อกำหนดการไม่มี Job Description ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถเป็นไปตามกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงได้
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจาก ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ดำเนินการ (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนาจการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง -
๗	การไม่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕	สำนัก อำนาจการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input type="checkbox"/> ดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p>ในแต่ละปี สกศ. จะมีอัตราค่าจ้างว่างลงด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ข้าราชการไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ข้าราชการครบเกษียณอายุราชการ ลาออกจากราชการเพื่อประกอบอาชีพอื่น และโอนไปรับราชการต่างหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้ สกศ. สามารถดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง เกิดความคล่องตัว และทดแทนอัตราค่าจ้างที่ว่างลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนอัตราค่าจ้างที่จะว่างลง หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. วิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคน และจัดทำแผนอัตราค่าจ้างทดแทน ๒. มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๓. สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีความเหมาะสม เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะว่างลงให้เร็วที่สุด ๔. จัดให้มีการศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ๕. นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ประยุกต์ใช้เพื่อทดแทนอัตราค่าจ้างที่จะว่างลง <p>(ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>	<p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ - แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ยังไม่มีแนวทางในการสร้างและพัฒนาคนภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ และสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <p>แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในยุทธศาสตร์ ที่ ๓ สร้างสรรค์</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p>- แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนภาครัฐไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีสาระสำคัญว่า “สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการเพื่อประชาชนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับนวัตกรรม” ซึ่งจะสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนาากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ (ผู้ดำเนินการ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา)</p> <p>ข้อมูลจากผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔)</p>	<p>นวัตกรรมบริการเพื่อประชาชนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับนวัตกรรม</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แต่ยังไม่ปรากฏแนวทางในการสร้างและพัฒนาคนภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนาคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ และสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ</p>
			<p>▪ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ</p> <p>จัดโครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุควิถีใหม่ (New Normal) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Zoom</p> <p>(ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร)</p>	<p>▪ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p>ภาพประกอบการประชุม</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>- ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ</p>
			<p>▪ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ</p>	<p>▪ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p>แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในยุทธศาสตร์ ที่ ๓ สร้างสรรค์</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p>แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนภาครัฐไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีสาระสำคัญว่า “สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการเพื่อประชาชนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับนวัตกรรม” ซึ่งจะสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนาากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ (ผู้ดำเนินการ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา) ข้อมูลจากผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔)</p>	<p>นวัตกรรมบริการเพื่อประชาชนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับนวัตกรรม</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินการเพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก - การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนาากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (เอกสารจากรายงานผลสัมฤทธิ์ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)
๘	การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	สำนัก อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input type="checkbox"/> ดำเนินการ <p>ในการบริหารและพัฒนากำลังคนของ สกศ. ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรของสำนักงานฯ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเท่าทันบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยสำนักงานฯ มี เป้าประสงค์หลักในการบริหารและพัฒนาคนกำลังคน คือ “ดึงดูผู้มีศักยภาพ-รักษาไว้-พร้อมในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ” จึงมีการเตรียมความพร้อม (แผน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <p>แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม ซึ่งประกอบด้วย

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			ทดแทนอัตราค่าจ้าง และแผนสร้างความต่อเนื่องทดแทนตำแหน่ง) (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	๑) กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) ๒) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ๓) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจาก ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ดำเนินการ (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง -
๙	การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	สำนัก อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ จัดทำกรอบการส่งเสริมประสพการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก กรอบการส่งเสริมประสพการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> - พบว่ามีหลักฐานที่แสดงถึงการจัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ แต่ไม่ครอบคลุมทุกข้อตามเกณฑ์

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				<p>- แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ</p> <p>๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบ สำนัก อำนวยการ)</p> <p>๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบ สำนัก อำนวยการ)</p>
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจาก ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง -

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
๑๐	การขาดแคลนบุคลากรด้านสารสนเทศ ส่งผล ทำให้การทำงานอาจหยุดชะงัก หากบุคลากร ผู้รับผิดชอบไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ และ จำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอต่อระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นตามความ ต้องการของผู้ใช้งาน ส่งผลกระทบต่อการ พัฒนาและควบคุมดูแลระบบ	สำนัก อำนวยการ	<p>(ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร)</p> <p>▪ รอบ ๖ เดือนแรก</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ</p> <p>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีการจ้างลูกจ้างเหมาบริการ มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดการขาดบุคลากรที่มี ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้ง เนื่องจากมีบุคลากรศูนย์ ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สำนักวิจัยและ พัฒนาการศึกษา ได้ออนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ดังนั้น สกศ. มี การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ในสาขาคอมพิวเตอร์/ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือมีประสบการณ์การทำงานในด้าน คอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ซึ่ง คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็น ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นได้ โดยเรียกผู้สอบแข่งขันได้มา รับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง</p> <p>(ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>	<p>▪ รอบ ๖ เดือนแรก</p> <p>๑. เอกสารการจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ของศูนย์ ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา</p> <p>๒. การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใน ตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ในตำแหน่งอื่น</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>- มีการดำเนินการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่ ขาดแคลนเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>- ยังไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ความจำเป็นของความต้องการกำลังคน มาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่จะเข้ามา ปฏิบัติงาน เป็นต้น</p> <p>- ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมควบคุม ความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ</p>
			<p>▪ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ</p>	<p>▪ รอบ ๖ เดือนหลัง</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีการจ้างลูกจ้างเหมาบริการ มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดการขาดบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้ง เนื่องจากมีบุคลากรศูนย์ปฏิบัติการ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สำนักวิจัยและพัฒนา การศึกษา ได้ออนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ดังนั้น สกศ. มีการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ในสาขาคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือมีประสบการณ์การทำงานในด้านคอมพิวเตอร์ และเครือข่าย เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งคัดเลือกจาก บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการ คัดเลือกในตำแหน่งอื่นได้ โดยเรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และบรรจุเข้ารับราชการเป็น ที่เรียบร้อยแล้ว</p> <p>(ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>	<p>๑. เอกสารการขออนุมัติหลักการจ้างลูกจ้าง เหมาบริการ ของศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา</p> <p>๒. การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใน ตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ในตำแหน่งอื่น</p> <p>๓. คำสั่งบรรจุและมอบหมายให้ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรที่ย้ายกลับ ภูมิลำเนา - ยังไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ความจำเป็นของความต้องการกำลังคน มาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่จะเข้ามา ปฏิบัติงาน เป็นต้น - ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมควบคุม ความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ</p> <p>ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา ได้ทำหนังสือถึงกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ ในการขอความร่วมมือในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรที่ย้ายไปปฏิบัติราชการที่ภูมิลำเนา ซึ่งส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลก็เร่งดำเนินการให้โดยพิจารณาจัดหาผู้ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงความต้องการมาให้พิจารณา คือ ๑) นักเทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติการ ๒) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ (ผู้ดำเนินการ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา)</p> <p>ข้อมูลจากผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔)</p>	<p>ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการรับสมัครบุคคลในตำแหน่งนักเทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติการ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งมาให้พิจารณา</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>- มีการดำเนินการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดแคลนเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>- ยังไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความจำเป็นของความต้องการกำลังคนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นต้น</p> <p>- ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ</p>
			<p>■ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย)</p> <p>ตามที่ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา ได้ทำหนังสือถึงกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ ในการขอความร่วมมือในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรที่ย้ายไปปฏิบัติราชการที่ภูมิลำเนา</p>	<p>■ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p>เอกสารคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำนวน ๒ เรื่อง</p> <p>๑. คำสั่งที่ ๒๖๒/๒๕๖๔ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้</p> <p>๒. คำสั่งที่ ๒๖๓/๒๕๖๔ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p>ซึ่งส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดหาผู้มีคุณสมบัติที่ใกล้เคียงความต้องการมาให้ จำนวน ๑ คน โดยมาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔</p> <p>(ผู้ดำเนินการ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา)</p> <p>(ข้อมูลจากผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔))</p>	<p>- มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรที่ย้ายกลับ ภูมิลาเนา</p> <p>- ยังไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ความจำเป็นของความต้องการกำลังคน มาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่จะเข้ามา ปฏิบัติงาน เป็นต้น</p> <p>- ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมควบคุม ความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ</p>
๑๑	<p>การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐</p>	<p>สำนัก อำนวยการ</p>	<p>■ รอบ ๖ เดือนแรก</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ</p> <p>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>(ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>	<p>■ รอบ ๖ เดือนแรก</p> <p>๑.เอกสารการดำเนินงานกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ</p> <p>๒. เว็บไซต์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สกศ. http://www.onec.go.th/th.php/page/category/CAT0001195</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>จากการที่ตรวจสอบข้อมูลเปรียบเทียบกับ “คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร” แล้วพบว่า ยังไม่เป็นไปตาม เกณฑ์ ทั้งในระดับ Basic Advance และ Significance ซึ่งต้องดำเนินการตามประเด็น ดังต่อไปนี้ ๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากร</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				<p>ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและความร่วมมือ และ ๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถศึกษารายละเอียดได้ตามคู่มือดังกล่าว</p>
			<p>▪ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย)</p> <p>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) ข้อมูลจากผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือนหลัง (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) แจ้งว่า ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>▪ รอบ ๖ เดือนหลัง</p> <p>๑. เอกสารการดำเนินงานกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ</p> <p>๒. เว็บไซต์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สกศ. http://www.onec.go.th/th.php/page/category/CAT0001195</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>- ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินการเพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก</p>
๑๒	การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ของสำนักงาน ก.พ. ไม่เป็นไปตาม	สำนัก อำนวยการ	<p>▪ รอบ ๖ เดือนแรก</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ)</p>	<p>▪ รอบ ๖ เดือนแรก</p> <p>๑. ร่าง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
	เป้าหมายในประเด็นความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และตรวจสอบได้		<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ สกศ. อยู่ระหว่างการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากไม่ได้รับข้อมูลบางส่วนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงไม่สามารถจัดทำแล้วเสร็จทันเวลา (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)	การตรวจสอบข้อมูล - อยู่ระหว่างตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตาม “แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของส่วนราชการ ระดับกรม”
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย) สกศ. ได้จัดทำรายงานการประเมินสถานภาพของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และอยู่ระหว่างการจัดทำ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากไม่ได้รับข้อมูลบางส่วนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงไม่ สามารถจัดทำแล้วเสร็จทันเวลา (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถ เข้าได้ที่เว็บไซต์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สกศ. http://www.onec.go.th/th.php/page/category/CAT0001195 การตรวจสอบข้อมูล - อยู่ระหว่างตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตาม “แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของส่วนราชการ ระดับกรม” - ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมควบคุม ความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ
๑๓	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของ สำนักงานไม่สามารถใช้งานได้ (ระบบไม่พร้อมใช้ งาน หรือ บุคลากรไม่สามารถเข้าใช้งานหรือ ตรวจสอบข้อมูลของตนเองได้ หรือ ข้อมูลไม่ เป็นปัจจุบัน)	สำนัก อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (ส่วนผู้ใช้งานทั่วไป) ได้เปิดให้ใช้งาน ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายได้ โดยสามารถเข้าสู่โปรแกรม ได้ ที่ http://dpis.onec.go.th/ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนแรก ๑. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา http://dpis.onec.go.th/ ๒. หนังสือสำนักอำนวยการ ศธ ๐๓๐๑.๒/ว ๕๐๕ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ ๓. ระบบ e-office

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p>ทั้งนี้ ได้มีการประชาสัมพันธ์การใช้งานดังกล่าวตามหนังสือสำนัก อำนวยการ ศธ ๐๓๐๑.๒/ว ๕๐๕ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ และแจ้งเวียนผ่านระบบ e-office แล้ว (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>	<p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - จากการตรวจสอบพบว่าสามารถเข้าสู่เว็บไซต์ http://dpis.onec.go.th/ - ไม่มีคู่มือสำหรับใช้งานระบบดังกล่าว - ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูล USER ID และ Password สำหรับเข้าดูข้อมูลของตนเอง - ข้อมูลของข้าราชการในระบบยังไม่เป็นปัจจุบัน
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย) <p>ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (ส่วนผู้ใช้งานทั่วไป) ได้เปิดให้ใช้งาน ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายได้ โดยสามารถเข้าสู่โปรแกรม ได้ ที่ http://dpis.onec.go.th/ ทั้งนี้ ได้มีการประชาสัมพันธ์การใช้งานดังกล่าวตามหนังสือสำนัก อำนวยการ ศธ ๐๓๐๑.๒/ว ๕๐๕ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ และแจ้งเวียนผ่านระบบ e-office แล้ว (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รอบ ๖ เดือนหลัง <p>ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา http://dpis.onec.go.th/</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - จากการตรวจสอบพบว่าสามารถเข้าสู่เว็บไซต์ http://dpis.onec.go.th/ - ข้อมูลของข้าราชการในระบบยังไม่เป็นปัจจุบัน

๔.๒ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต ของเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในความไม่โปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ มีจำนวน ๒ ประเด็น รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๒ ตารางความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
๑	ความเสี่ยงของการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอทุกระดับ	สำนัก อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> ■ รอบ ๖ เดือนแรก <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ <p>เพียงพอ เนื่องจากหลักสูตรการอบรมในปัจจุบันเป็นการอบรมออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ตามสถานการณ์และวิถี New Normal ค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาจึงลดน้อยลง (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ รอบ ๖ เดือนแรก - <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> -
	กลุ่ม กบค แจ้งว่า กพบ รับผิดชอบ	สำนัก อำนวยการ	<ul style="list-style-type: none"> ■ รอบ ๖ เดือนหลัง <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ เพิ่มเติมจากรอบ ๖ เดือนแรก <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ (อธิบาย) <p>งบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพียงพอในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เนื่องจากปรับเปลี่ยนมาเป็นการพัฒนาและอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) (ผู้ดำเนินการ: สำนักอำนวยการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ รอบ ๖ เดือนหลัง - <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> - สกศ. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๖๕/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สั่ง ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับผิดชอบอยู่ระหว่างดำเนินการ พิจารณาแก้ไข ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม - อยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสถานการณ์การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)
๒	การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ	ทุกสำนัก/ กลุ่ม	<input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ (ระบุแนวทางที่จะดำเนินการ) <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - สรุปประเด็นการประชุมผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา - บันทึก/การตรวจสอบ การเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานสรุปผลการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประจำเดือน <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุกสำนัก/กลุ่ม มีการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง - มีการแสดงข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบ ๖ เดือนแรก จำนวน ๗ สำนัก/กลุ่ม และรอบ ๖ เดือนหลัง ๘ สำนัก/กลุ่ม
		สำนัก อำนวยการ	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก)</p> <p>ได้ดำเนินการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณในทุกไตรมาส โดยเลขาธิการสภาการศึกษาได้เน้นย้ำการเบิกจ่ายงบประมาณในที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ แต่ทั้งนี้บางกิจกรรม อาทิ การ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สรุปประเด็นการประชุมผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ และ ๑๒/๒๕๖๔

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลหรือการจัดประชุมที่มีผู้เข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนมาก ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากสถานการณ์เฝ้าระวังโควิด - 19	- บันทึก/การตรวจสอบ การเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานสรุปผลการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประจำเดือน การตรวจสอบข้อมูล ไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์
		สำนักนโยบาย และแผนการ ศึกษา	กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก) สำนักงานฯ ดำเนินการจัดทำแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามคำเป้าหมายตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และมีการกำกับติดตามให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการโดยยึดหลักให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังอย่างเคร่งครัด (ผู้ดำเนินการ:กลุ่มนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ)	แผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ตามไฟล์เอกสารแนบ ๓ การตรวจสอบข้อมูล มีการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ ครบถ้วนทุกไตรมาส เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด
		สำนักนโยบาย และแผนการ ศึกษา	กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก) ปรับแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (กลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน สนผ. (โครงการการพัฒนาโลกเชิงพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สู่การปฏิบัติ) เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ) (ผู้ดำเนินการ:กลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน)	https://drive.google.com/drive/u/1/folders/15Q0hQX-OSV4Z65rqpcapav_c5RPv3SR6 การตรวจสอบข้อมูล พบว่า มีรายละเอียดการปรับลดงบประมาณของโครงการพัฒนาโลกเชิงพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สู่การปฏิบัติ แต่ไม่มีการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
		สำนักนโยบาย และแผนการ ศึกษา	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก)</p> <p>ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>แนวทางที่จะดำเนินการ</p> <p>กลุ่มงานในสังกัดสำนักนโยบายและแผนการศึกษาควรจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานและงบประมาณอย่างละเอียดเป็นรายเดือน และรายไตรมาสอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ</p> <p>(ผู้ดำเนินการ:กลุ่มนโยบายการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)</p>	<p>-</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>-</p>
		สำนักวิจัยและ พัฒนา การศึกษา	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก)</p> <p>การปรับปรุงงบประมาณ ตามแผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (Cash flow) ตามกรอบการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทุกไตรมาส</p>	<p>แผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (Cash flow) (โครงการศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ ๒๑)</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>ไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์</p>
		สำนักวิจัยและ พัฒนา การศึกษา	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก)</p> <p>- ปรับแผนการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-๑๙ และปรับรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น เพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถดำเนินการได้</p>	<p>- แผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (CASH FLOW) และแผนการกันเงินเหลือมปีงบประมาณ ของกลุ่มส่งเสริมเครือข่ายวิจัย</p> <p>- แผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (CASH FLOW) และ</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				<p>แผนการกันเงินเหลือมปีงบประมาณ ของศูนย์ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาแห่งชาติ - แผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและการใช้จ่าย งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (CASH FLOW) ภาพรวมสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา การตรวจสอบข้อมูล ไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์</p>
		สำนักพัฒนา กฎหมาย การศึกษา	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก) กิจกรรม : การจัดทำ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากฎหมาย การศึกษา แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต : ๑. จัดทำแผนการดำเนินงานโครงการ ๒. จัดทำแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ ๓. รุรการ/ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้ควบคุม การใช้จ่ายงบประมาณ ๔. เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงบประมาณของสำนัก เสนอและแจ้ง ผลการเบิกจ่ายงบประมาณทุกสิ้นเดือน</p>	<p>หนังสือสำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา ที่ ศธ ๐๓๐๔.๒/๗๘๘ เรื่อง รายละเอียดงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หลังจาก ได้รับจัดสรร วงดที่ ๓ ลงวันที่ ๒๙ มิ.ย. ๖๔ การตรวจสอบข้อมูล พบว่า เอกสารดังกล่าวไม่มีการรายงานการใช้ จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ที่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด</p>
		สำนักนโยบาย ความร่วมมือกับ ต่างประเทศ	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก) มีการประชุมในระดับสำนักฯ เป็นระยะๆ เพื่อวางแผนแนว ทางการบริหารงบประมาณ ติดตามการดำเนินการเบิกจ่าย และเร่งรัดการดำเนินงานที่ต้องขับเคลื่อน ให้เป็นไปตามแผนที่ วางไว้ โดยในส่วนของงานนโยบายด้านการศึกษากับ ต่างประเทศ มีลักษณะงานเป็นเชิงวิชาการ ซึ่งการเบิกจ่าย ส่วนใหญ่จะเบิกจ่ายในช่วงไตรมาสที่ ๓ และไตรมาสที่ ๔ ทั้งนี้</p>	<p>- การตรวจสอบข้อมูล ไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p>ผู้รับผิดชอบได้พยายามเร่งรัดการดำเนินงานเพื่อให้มีการเบิกจ่ายให้ทันตามที่วางแผนไว้ จนถึงขณะนี้แนวโน้มการเบิกจ่ายจะสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ และได้ยืนยันแผนการใช้จ่ายงบประมาณไปยังกลุ่มงานงบประมาณโดยไม่เปลี่ยนแปลง</p> <p>สำหรับการเบิกจ่ายงบประมาณที่เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศนั้น ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้ประเทศต่างๆ เปลี่ยนรูปแบบการประชุมเป็นการประชุมทางไกล จึงไม่สามารถใช้จ่ายงบประมาณ สำนักฯ จึงได้ขออนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณดังกล่าวใช้ในการดำเนินงานโครงการในประเทศที่จำเป็นต้องดำเนินการตามพันธสัญญาระหว่างประเทศ และเน้นการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างเข้มงวด</p>	
		สำนักสื่อสาร องค์กร	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก)</p> <p>มีการดำเนินการปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตและตัวชี้วัด</p>	- การตรวจสอบข้อมูล ไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์
		กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนแรก)</p> <p>ดำเนินการจัดทำแผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ไตรมาสที่ ๑ - ๔)</p>	แผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (CASH FLOW) และแผนการกักเงินเหลือมปีงบประมาณ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ไตรมาสที่ ๑ - ๔)

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				<u>การตรวจสอบข้อมูล</u> มีการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ ครบถ้วน ทุกไตรมาส เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กลุ่ม นโยบายงบประมาณกำหนด
		สำนักนโยบาย และแผนการ ศึกษา	<u>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง)</u> ไม่ได้ดำเนินการใดๆ เพิ่มเติมจาก ๖ เดือนแรก <u>แนวทางที่จะดำเนินการ</u> กลุ่มงานในสังกัดสำนักนโยบายและแผนการศึกษาควรจัดทำ ปฏิทินการปฏิบัติงานและงบประมาณอย่างละเอียดเป็นรายเดือน และรายไตรมาสอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ (ผู้ดำเนินการ: กลุ่มนโยบายการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)	- <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> -
		สำนักนโยบาย และแผนการ ศึกษา	<u>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง)</u> ปรับแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (ผู้ดำเนินการ: กลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน)	https://drive.google.com/drive/folders/1P58oPD2Tn76yVRLgiMh5NN9EvorHFya1?usp=sharing <u>การตรวจสอบข้อมูล</u> พบว่า มีรายละเอียดการโอนเปลี่ยนแปลง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการเปลี่ยนแปลง หมวดงบ รายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการจัดนโยบาย แผน มาตรฐาน การกำกับติดตาม ประเมินผล การจัดการศึกษา การวิจัยและจัดทำองค์ ความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โอน เปลี่ยนแปลงไปเป็น งบดำเนินงาน ค่าตอบแทน

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				ใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และการบริหารงานทั่วไปของสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา แต่ไม่มีการรายงาน การใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ที่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด
		สำนักนโยบาย และแผนการ ศึกษา	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานผู้รับผิดชอบหลักเพื่อติดตามผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่อง - ปรับรายละเอียดกิจกรรมการดำเนินงานโครงการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยเน้นการจัดประชุมและการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ รวมถึงการใช้ช่องทางอื่นในการได้มาซึ่งข้อมูล อาทิ การสัมภาษณ์เชิงลึก การส่งแบบสำรวจข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนกิจกรรมค่านึงถึงประโยชน์สูงสุด และตอบสนองต่องบประมาณที่ได้รับอย่างคุ้มค่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าไปใช้วิเคราะห์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นสำคัญ <p>(ผู้ดำเนินการ: กลุ่มนโยบายการเงินการคลังและทรัพยากรทางการศึกษา)</p>	ภาพประกอบการประชุม การตรวจสอบข้อมูล พบว่า ไม่มีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด
		สำนักนโยบาย และแผนการ ศึกษา	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการศึกษาและดำเนินงานโดยยึดหลักเกณฑ์ระเบียบกระทรวงการคลังฯ อย่างเคร่งครัด 	บัญชีรายจ่ายสำหรับกลุ่มนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
			<p>- มีการจัดทำบัญชีรายจ่ายสำหรับกลุ่มงาน โดยมอบหมายผู้ช่วยนักวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบ และมีนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องเป็นระยะ</p> <p>- ปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้</p> <p>(ผู้ดำเนินการ: กลุ่มนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ)</p>	<p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>พบว่า ไม่มีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาสที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด</p>
		สำนัก ประเมินผลการ จัดการศึกษา	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง)</p> <p>เนื่องจากการอนุมัติงบประมาณเป็นรายงวดโดยการโอนงบประมาณส่วนใหญ่จะได้รับช่วงไตรมาสที่ ๒-๓ ทำให้ไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจ้างที่ปรึกษาฯ ในช่วงแรก เนื่องจากการจ้างที่ปรึกษาฯ ต้องดำเนินการผูกพันงบประมาณเต็มจำนวน และจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ เมื่อมีความจำเป็นต้องรอการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ จึงทำให้กระบวนการจัดจ้างไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ส่งผลให้แผนการจัดจ้างไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้วางแผนไว้ ทั้งนี้ งบประมาณส่วนที่เหลือทั้งหมดจะได้รับการจัดสรรในช่วงปลายปีงบประมาณ (ไตรมาส ๓) ซึ่งทำให้ไม่สามารถใช้เงินงบประมาณได้ทัน จึงต้องมีการปรับกิจกรรมและโครงการเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถบริหารเงินงบประมาณได้ตามที่ได้รับการจัดสรร</p> <p>(ผู้ดำเนินการ: กลุ่มติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา)</p>	<p>๑. บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๓๐๓.๑/๑๗๓ เรื่อง ขออนุมัติ กลุ่มติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ยกเลิกการผูกพันงบประมาณ</p> <p>๒. บันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๓๐๓.๑/๕๑๕ เรื่อง ขออนุมัติปรับ โดยการโอนงบประมาณส่วนใหญ่จะได้รับในช่วงกิจกรรมโครงการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาของชาติ</p> <p>๓. บันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๓๐๑.๗/๔๒ เรื่อง กรอบการจัดสรร งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ไตรมาสที่ ๓ และไตรมาสที่ ๔</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>พบว่า มีรายละเอียดการขออนุมัติยกเลิกผูกพันงบประมาณการจัดจ้างที่ปรึกษา ขออนุมัติปรับกิจกรรม และการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แต่ไม่มีเอกสาร</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				หลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการรายงานการใช้ จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ที่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด
		สำนัก ประเมินผลการ จัดการศึกษา	<p>เนื่องจากเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระลอกใหม่ ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 จึงออก มาตรการป้องกันโรคฯ ให้มีการรักษาระยะห่างทางสังคม และ ให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว จึงส่งผลให้ไม่สามารถจัดประชุมตามแนวทางที่กำหนดไว้ กลุ่มวิเคราะห์ สภาวะการณ์ทางการศึกษา จึงได้ปรับแผนการดำเนินงานให้ สอดคล้องมาตรการป้องกันดังกล่าว โดยขอเปลี่ยนแปลง กิจกรรมโครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> เปลี่ยนแปลงการจัดประชุม ณ สำนักงานฯ เป็นการ จัดประชุมแบบผสม ออนไลน์ร่วมกับ ณ สำนักงานฯ เพิ่มกิจกรรมการจัดทำวิดีโอ/สื่อเผยแพร่ผลการประชุมเพื่อ ขยายผลการประชุม โดยนำขึ้นเว็บไซต์สำนักงานฯ โดยที่การ เปลี่ยนแปลงกิจกรรมไม่กระทบกับผลผลิตงบประมาณที่ได้รับ อนุมัติในวงเงิน ๖๙๐,๐๐๐ บาท (หกแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน) จัดการประชุมมหกรรมการศึกษาไทย (ออนไลน์) งบประมาณในวงเงิน ๒๒๗,๗๐๐ บาท (สองแสนสองหมื่นเจ็ด พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) ซึ่งเป็นกิจกรรมเพิ่มเติมจากแผนการ ดำเนินการที่ได้กำหนดไว้ <p>(ผู้ดำเนินการ:กลุ่มวิเคราะห์สภาวะการณ์ทางการศึกษา)</p> 	<p>๑. บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๓๐๓.๗/ว๗ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง การโอนเปลี่ยนแปลง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>๒. บันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๓๐๓.๒/๕๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง ขออนุมัติ เปลี่ยนแปลงกิจกรรมโครงการประชุมวิชาการ เรื่อง สภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>๓. ใบสั่งจ้าง เอกชนดำเนินการจัดทำวิดีโอ/ สื่อสรุปผลการประชุม (OEC Forum)</p> <p>๒. บันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๓๐๓.๒/๘๒๐ ลง วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง ขออนุมัติ ค่าใช้จ่ายในการประชุมมหกรรมการศึกษาไทย</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>พบว่า มีรายละเอียดการขออนุมัติยกเลิกผูกพัน งบประมาณการจัดจ้างที่ปรึกษา ขออนุมัติปรับ กิจกรรม และการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แต่ไม่มีเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการรายงานการใช้</p>

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด
		สำนักพัฒนา กฎหมาย การศึกษา	กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง) ดำเนินการผูกพันงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	รายงานฐานะเงินงบประมาณ สำนักพัฒนา กฎหมายการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การตรวจสอบข้อมูล พบว่า เอกสารดังกล่าวไม่มีการรายงานการใช้ จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ที่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด
		สำนักมาตรฐาน การศึกษาและ พัฒนาการเรียนรู้	กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง) - มีการปรับแผนกิจกรรมของโครงการให้สอดคล้องกับ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid 19 - มีการประชุมติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานและ วางแผนเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนัก - มีการประชุมกลุ่มติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ โครงการทุกไตรมาส - ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ทำให้ต้องปรับกิจกรรมโครงการ/วิธีการ ดำเนินงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และ สามารถดำเนินงานได้ตามแผน และแล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่กำหนด	- ภาพการประชุมกลุ่มติดตามการดำเนิน โครงการและเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ - เอกสาร บันทึกข้อความขออนุมัติปรับ งบประมาณและรูปแบบกิจกรรม - ภาพการประชุมเก็บข้อมูลวิจัยในรูปแบบ ออนไลน์ การตรวจสอบข้อมูล พบว่า มีกิจกรรมการประชุมเพื่อติดตามการ ดำเนินงานและรายงานการประชุม และบันทึกขอ อนุมัติปรับลดงบประมาณและรูปแบบกิจกรรม ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แต่ไม่มีเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการรายงานการใช้ จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ที่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
		สำนักนโยบาย ความร่วมมือกับ ต่างประเทศ	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง)</p> <p>มีการประชุมสำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อ เร่งรัดการใช้งบประมาณโครงการของทั้งสองกลุ่มงาน โดยได้ วางแผนการเบิกจ่ายงบประมาณให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>ไฟล์รายงานการประชุม</p> <p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>พบว่า มีการประชุมเกี่ยวกับความคืบหน้าของ เบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการเบิกจ่าย งบประมาณรายเดือนของสำนักฯ และ ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ปัญหาในการเร่งรัด การใช้จ่ายงบประมาณ แต่ไม่มีเอกสารหลักฐาน เชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการรายงานการใช้จ่าย งบประมาณรายไตรมาส ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด</p>
		กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำแผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่าย งบประมาณรายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ไตรมาสที่ ๑ - ๔) - รายงานแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รายโครงการ) ไตรมาสที่ ๔ จัดส่งไปยังกลุ่มนโยบายงบประมาณ - รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไตรมาสที่ ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔) จัดส่งไปยังกลุ่มนโยบาย งบประมาณ - แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๓ และ ไตรมาสที่ ๔ จัดส่งไปยังกลุ่มนโยบายงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนเร่งรัดการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่าย งบประมาณรายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (CASH FLOW) และแผนการกั้นเงินเหลือ ปีงบประมาณ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ไตรมาสที่ ๑ - ๔) - แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๓ และ ไตรมาสที่ ๔ - แบบฟอร์มรายงานแผนการปฏิบัติงานและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รายโครงการ) ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๔) - แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติงานและผล การใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไตรมาสที่ ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔) การตรวจสอบข้อมูล มีการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ ครบถ้วน ทุกไตรมาส เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณกำหนด
		กลุ่มตรวจสอบภายใน	กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง) กลุ่มตรวจสอบภายในได้รับจัดสรรงบประมาณ ภายใต้แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิต : นโยบายและแผนด้านการศึกษา งบประมาณ : โครงการพัฒนางานตรวจสอบภายในสู่มาตรฐานสากล รหัส ๖๔๑๓๑ วงเงิน ๒๓๐,๐๐๐ บาท ผลเบิกจ่ายทั้งสิ้น ๒๒๐,๗๕๕.๐๑ บาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๙ ของเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	- การตรวจสอบข้อมูล ไม่มีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์
		สำนักนโยบาย การพัฒนาเด็ก ปฐมวัย	กิจกรรมที่ดำเนินการ (๖ เดือนหลัง) ขออนุมัติปรับรายละเอียดกิจกรรมในโครงการยกระดับคุณภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การจัดประชุมและการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในงานวิจัยเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	บันทึกขออนุมัติปรับรายละเอียดกิจกรรมในโครงการยกระดับคุณภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และอนุมัติหลักการจัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินงานโครงการ การตรวจสอบข้อมูล พบว่า มีรายละเอียดกิจกรรมในโครงการยกระดับคุณภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัยไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และ อนุมัติหลักการจัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินงานโครงการ

ลำดับ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	หน่วยงาน รับผิดชอบ	อธิบาย มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์
				แต่ไม่มีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึง การรายงานการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ที่ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กลุ่มนโยบายงบประมาณ กำหนด

ส่วนที่ ๕

สรุปและอภิปรายผลการดำเนินงาน

๕.๑ สรุปผลการดำเนินงานเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต

๕.๑.๑ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๑. กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

๑) สถานะการดำเนินการจัดการความเสี่ยง

- ยังไม่ได้ดำเนินการ
- เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง
- เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน
- ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม
- เหตุผลอื่น (โปรดระบุ) _____

๒) ผลการดำเนินงาน

สำหรับเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินการตามมาตรการครบถ้วนทั้ง ๔ มาตรการ ได้แก่

๑. ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางดำเนินงาน
๒. มอบหมายผู้รับผิดชอบงาน
๓. ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง และ
๔. ประเมินผลและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงมาตรการครั้งต่อไป

จากกิจกรรมที่กำหนดไว้จำนวน ๖ กิจกรรม สรุปการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ เลขาธิการสภาการศึกษาได้มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รับผิดชอบงานคุ้มครองจริยธรรม การส่งเสริมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และให้ได้นับเป็นประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย

กิจกรรมที่ ๒ งานด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ผู้รับผิดชอบดำเนินงานในลักษณะงานประจำหรืองานที่ทำเป็นชิ้นงานตามช่วงเวลาหรือตามข้อสั่งการ การดำเนินงานจึงยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (HR Scorecard) สรุปประเด็นที่ดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ ๓ การรายงานการดำเนินงานโดยผู้รับผิดชอบ

ประเด็น	การรายงานจากผู้รับผิดชอบ
๑) จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)	สกศ. มีคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ซึ่งมีการวิเคราะห์และดำเนินการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.
๒) จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	สกศ. มีการดำเนินการวางแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่มีอัตราว่างเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความ

ประเด็น	การรายงานจากผู้รับผิดชอบ
	คลังตัว สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ
๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	สกศ. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการตามการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๔) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	จะดำเนินการ ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องในการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง
๕) จัดทำแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร	แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๖) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	จะดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-IDP) และบริหารจัดการการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะ ความเป็นมืออาชีพด้านต่าง ๆ
๗) จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ในการบริหารและพัฒนากำลังคนของ สกศ. ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรของสำนักงานฯ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเท่าทันบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยสำนักงานฯ มีเป้าประสงค์หลักในการบริหารและพัฒนา กำลังคน คือ “ดึงดูดผู้มีศักยภาพ-รักษาไว้-พร้อมในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ” จึงมีการเตรียมความพร้อม (แผนทดแทนอัตรากำลังและแผนสร้างความต่อเนื่องทดแทนตำแหน่ง)
๘) จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	จัดทำกรอบการสังสรรค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๙) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการ	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (ส่วนผู้ใช้งานทั่วไป) ได้เปิดให้ใช้งานด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายได้ โดยสามารถเข้าสู่โปรแกรม ได้ที่ http://dpis.onec.go.th/

ประเด็น	การรายงานจากผู้รับผิดชอบ
	ทั้งนี้ ได้มีการประชาสัมพันธ์การใช้งานดังกล่าวตามหนังสือสำนัก อำนวยการ ศธ ๐๓๐๑.๒/ว ๕๐๕ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ และ แจ้งเวียนผ่านระบบ e-office แล้ว

กิจกรรมที่ ๓ การดำเนินกิจกรรมภายใต้ “งานภารกิจบูรณาการบทบาทหญิงชายตามค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรขับเคลื่อนนโยบายกำกับองค์กรที่ดี” และ “งานภารกิจตามข้อสั่งเกิดคณะทำงานพิจารณาแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ” ภายใต้ “โครงการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ระบบราชการ ๔.๐” สรุปการดำเนินการดังนี้

๑) งานภารกิจบูรณาการบทบาทหญิงชายตามค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรขับเคลื่อนนโยบายกำกับองค์กรที่ดี กิจกรรมการพัฒนาาระบบราชการตามหลักธรรมาภิบาลร่วมขับเคลื่อนนโยบายกำกับองค์กรที่ดี การอบรมเชิงปฏิบัติการ การรณรงค์ค่านิยม OEC เพื่อปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างธรรมาภิบาลบูรณาการภาคีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนนโยบายกำกับองค์กรที่ดี ประเด็น “การยกระดับมาตรฐานการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อพัฒนาระบบราชการตามหลักธรรมาภิบาลร่วมขับเคลื่อนนโยบายกำกับองค์กรที่ดี” ในระหว่างวันที่ ๗-๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน ๙๐ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และผู้ช่วยนักวิชาการ

๒) งานภารกิจตามข้อสั่งเกิดคณะทำงานพิจารณาแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติของสทศ. ต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในระหว่างวันที่ ๕ - ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมปิยนนต์ สวีท บางพลัด กรุงเทพฯ โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน ๗๙ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และผู้ช่วยนักวิชาการ

กิจกรรมที่ ๔ การจัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจแก่ผู้รับผิดชอบงานได้ดำเนินการในรูปแบบการเวียนหนังสือและสื่อสารผ่านระบบ e-office แทนการจัดประชุมชี้แจง เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

กิจกรรมที่ ๕ การกำหนดระยะเวลาสำหรับติดตามประเมินและรายงานความคืบหน้าและรายงานผลการดำเนินงานปีระยะ ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำเป็นหนังสือเวียนเพื่อใช้ติดตามความก้าวหน้า ๒ รอบ ได้แก่รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน

๕.๑.๒ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

๑. การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ

๑) สถานะการดำเนินการจัดการความเสี่ยง

- ยังไม่ได้ดำเนินการ
- เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง
- เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน
- ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม
- เหตุผลอื่น (โปรดระบุ) _____

๒) ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานตามมาตรการ

๑. รวบรวมข้อมูลของบุคลากรและศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ และการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐

๒. วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามความจำเป็น

๓. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม

๔. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

๕. ประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและวัดผลการปฏิบัติงานได้

มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. สกศ. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๖๕/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สั่ง ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

๒. ผู้รับผิดชอบอยู่ระหว่างดำเนินการ พิจารณา แก้ไข ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

๓. อยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสถานการณ์การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

๒. การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ**๑) สถานะการดำเนินการจัดการความเสี่ยง**

ยังไม่ได้ดำเนินการ

เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง

เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน

ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม

เหตุผลอื่น (โปรดระบุ) _____

๒) ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานตามมาตรการ

๑. ให้ทุกสำนัก/กลุ่มจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส

๒. ให้ทุกสำนัก/กลุ่มรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส

๓. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม การดำเนินโครงการของสำนัก/กลุ่มที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล

๔. ปรับแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสมของสถานการณ์

มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑) มีการเสนอเร่งรัดการเบิกจ่ายเข้าสู่วาระการประชุมของผู้บริหารเป็นประจำ เพื่อติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณในทุกไตรมาส

๒) สำนัก/กลุ่ม มีการรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส

๓) สำนัก/กลุ่ม มีการรายงานการกำกับติดตามผลการเบิกจ่ายแทนกัน ทั้งผลการเบิกจ่ายและความก้าวหน้าผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๒ สรุปผลการประเมินเหตุการณ์การความเสี่ยงการทุจริต

๕.๒.๑ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๑) กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

จากผลการดำเนินงาน พบว่า เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล บางกิจกรรมยังอยู่ในสถานะเฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง และบางกิจกรรมอยู่ในสถานะเริ่มดำเนินการไปบ้างแต่ยังไม่ครบถ้วน และบางกิจกรรมอยู่ในสถานะต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม

ตารางที่ ๔ ผลการประเมินและการแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์

ประเด็นความเสี่ยง	ผลการประเมินและการแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์
๑) จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)	เอกสารคำบรรยายลักษณะงาน เป็นข้อมูลเดียวกับคำบรรยายลักษณะงานกลางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งพบว่ายังไม่มีมีการวิเคราะห์และปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
๒) จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่มีอัตราว่าง พบว่า ยังไม่มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ข้อดีข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากภายในหรือภายนอกองค์กร
๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	จากการตรวจสอบข้อมูลพบว่า “เอกสารการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา” ที่ผู้รับผิดชอบเสนอ มีเนื้อหาสาระที่ไม่ครอบคลุมตามสาระของแผนอัตรากำลัง เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง บทวิเคราะห์เกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน บทวิเคราะห์แผนการใช้กำลังคน บทวิเคราะห์เกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง บทวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง เป็นต้น
๔) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- ไม่พบว่ามีหลักฐานที่แสดงถึงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สกศ. ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ๑) ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ และ

ประเด็นความเสี่ยง	ผลการประเมินและการแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์
	<p>๒) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบ สำนักอำนวยการ)</p> <p>หมายเหตุ: การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ต้องดำเนินการภายใต้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งจากข้อกำหนดการไม่มี Job Description ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถเป็นไปตามกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงได้</p>
๕) จัดทำแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร	<p>แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีรายละเอียดหลักสูตรการฝึกอบรม ๓ ประเภท ดังนี้</p> <p>๑) หลักสูตรด้านการบริหารและหลักสูตรการบริหารอื่นๆ</p> <p>๒) หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก ประกอบด้วย หลักสูตรความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และหลักสูตรพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น</p> <p>๓) หลักสูตรทั่วไป</p>
๖) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	<p>ไม่พบว่ามีหลักฐานที่แสดงถึงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)</p> <p>หมายเหตุ: การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ต้องดำเนินการภายใต้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งจากข้อกำหนดการไม่มี Job Description ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถเป็นไปตามกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงได้</p>
๗) จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	<p>- ไม่พบว่ามีหลักฐานที่แสดงถึงการจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p> <p>- แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรมซึ่งประกอบด้วย</p> <p>๑) กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile)</p> <p>๒) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ผลการประเมินและการแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์
๘) จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	<p>- พบว่ามีหลักฐานที่แสดงถึงการจัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ แต่ไม่ครอบคลุมทุกข้อตามเกณฑ์</p> <p>- แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ</p> <p>๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบสำนักอำนาจการ)</p> <p>๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (อยู่ระหว่างรอเอกสารจากผู้รับผิดชอบ สำนักอำนาจการ)</p>
๙) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการ	<p>- จากการตรวจสอบพบว่าสามารถเข้าสู่เว็บไซต์ http://dpis.onec.go.th/</p> <p>- ข้อมูลของข้าราชการในระบบยังไม่เป็นปัจจุบัน</p>

๕.๒.๒ เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

๑) การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ

กิจกรรมอยู่ในสถานะเฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่องโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเริ่มดำเนินการพิจารณา แก้ไข ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสมตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสถานการณ์การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

๒) การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรมอยู่ในสถานะเฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่องโดยการเสนอเร่งรัดการเบิกจ่ายเข้าสู่วาระการประชุมของผู้บริหารเป็นประจำ เพื่อติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณในทุกไตรมาส และสำนัก/กลุ่ม มีการรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาส มีการรายงานการกำกับติดตามผลการเบิกจ่ายแทนกัน ทั้งผลการเบิกจ่ายและความก้าวหน้าผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ จะต้องปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม

๕.๓ อภิปรายผลการดำเนินงาน

จากเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล โดยมีมาตรการควบคุมความเสี่ยง ๔ มาตรการ ซึ่งพบว่ายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากสาเหตุ ดังนี้

ตารางที่ ๕ อภิปรายผลการดำเนินงาน

มาตรการ	อภิปราย
๑) ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางดำเนินงาน	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน และมีการมอบหมายผู้ปฏิบัติงานดำเนินการ พร้อมทั้งมอบหมายให้มีผู้กำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และให้รายงานผลการดำเนินงานตามรอบระยะเวลาที่กำหนด
๒) มอบหมายผู้รับผิดชอบงาน	การให้ความสำคัญกับงานเร่งด่วนหรืองานประจำก่อน จึงทำให้งานเชิงยุทธศาสตร์ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ส่งผลให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กร (PMQA หมวด ๕) และหลักการของ Balance Scorecard ภาครัฐ
๓) ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานโดยฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง	ฝ่ายบริหารได้มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามรอบระยะเวลา และตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ขององค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคล
๔) ประเมินผลและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงมาตรการครั้งต่อไป	ได้มีการประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ท. ทุกปี โดยทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพร้อมทั้งนำประเด็นปัญหา ไปเป็นข้อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาในปีถัดไป

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ ในประเด็น การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทุกระดับ อยู่ในระหว่างการปรับเปลี่ยนข้อกำหนด แนวทาง และหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรให้ได้รับการอบรมพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมพร้อมทั้งประกาศให้บุคลากรทุกระดับรับทราบโดยทั่วกัน

สำหรับเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ ในประเด็น การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ปฏิบัติตามแผนเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ ได้มีการดำเนินการควบคุมโดยให้สำนัก/กลุ่มรายงานความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณในทุก ๆ ไตรมาส ในการประชุมผู้บริหาร และมีการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ พบปัญหาในประเด็นกระบวนการเบิกจ่ายมีความยุ่งยากซับซ้อน และต้องได้รับการตรวจสอบจากหลายฝ่าย จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณ อีกทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ยังอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค

ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงทำให้หลายโครงการต้องปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานซึ่งกระทบต่อการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะถูกนำไปเป็นประเด็นสำคัญในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อไป

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๑) งานที่เกี่ยวข้องกับ คุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและการต่อต้านการทุจริตควรมอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรง เช่น ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานจริยธรรมเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อน หรือการมอบหมายงานเกินกว่าภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ รวมถึงการนับเป็นความหลากหลายในงานที่ปฏิบัติได้

๒) ควรมีการจัดทำแผนระยะยาว ๓ - ๕ ปี เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมได้

๓) ควรมีการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากร เป็นต้น เพื่อใช้สำหรับดำเนินงานเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและการต่อต้านการทุจริตโดยตรง

๔) บุคลากรทุกระดับควรได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง.หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒.(๒๕๖๒).
- กระทรวงการคลัง. (๒๕๖๔). แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยง ระดับองค์กร.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร.(๒๕๖๓). แผนการบริหารความเสี่ยง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร.(๒๕๖๓). รายงานผลแผนการบริหารความเสี่ยง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร.(๒๕๖๔). แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางสำนักงาน ป.ป.ท สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔.
- คณะกรรมการ ป.ป.ช.(๒๕๖๐).ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ.(๒๕๖๐).แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (๒๕๖๓). คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต การจัดทำมาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต สำหรับภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เครื่องมือในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลและยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI).
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (๒๕๖๒). คู่มือแนวทางการดำเนินการรณรงค์ ต่อต้านการทุจริตตามมาตรา ๖๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐.

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.อรรถพล สังขวาสี	เลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สวัสดิ์ ภู่ทอง	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.คมกฤษ จันทร์ขจร	ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา
นางพิจารณา ศิริชานนท์	นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ

หน่วยงานสนับสนุนข้อมูล

สำนักอำนวยการ (สอ.)
สำนักนโยบายและแผนการศึกษา (สนผ.)
สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา (สปศ.)
สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา (สกม.)
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ (สมร.)
สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (สวพ.)
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.)
สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ (สนต.)
สำนักสื่อสารองค์กร (สสอ.)
สำนักนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (สนป.)
กลุ่มงานจริยธรรม
ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP)

ผู้รับผิดชอบและจัดทำ

นางรุจิรา สุนทรรัตน์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
นางสาวไกล่ตา สดสมศรี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
นายบวรศักดิ์ ชูตินทราศรี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาโครงสร้างและระบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
นางสาวดวงกมล นิไชโยค	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาวสุวิมล เสนานอก	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นายมิตรภาพ อภิวงค์งาม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาวนิษฐรัศม์ พิมมะเสน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
