



รายงานการติดตามและประเมินผล
ตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง
ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการ
ความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด และสำหรับการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง ได้กำหนดให้หน่วยงานรัฐต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งหน่วยงานของรัฐต้องมีการติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยงและทบทวนแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ และต้องมีการรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยง จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐต่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการความเสี่ยงถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล โดยปัจจัยหลักของการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ประสบความสำเร็จเกิดจากความมุ่งมั่นของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และผู้กำกับดูแล ซึ่งหลักการบริหารจัดการความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการบริหารการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเป็นการชี้ให้เห็นถึงเหตุการณ์ ความเสี่ยงที่อาจจะส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อการดำเนินภารกิจ ดังนั้น การบริหารจัดการความเสี่ยงจึงเป็นกระบวนการจัดการเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรเพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น

รายงานการติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการ แนวทาง และกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



(นายอรรถพล สังขวาสี)
เลขาธิการสภาการศึกษา

บทสรุป

การบริหารจัดการความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นการนำหลักการบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการ (Enterprise Risk Management : ERM) มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงรองรับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อองค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งผลจากการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน ๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงาน และการรายงานทางการเงิน และ ๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ สรุปได้ดังนี้

จากการประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมด ๕๒ ประเด็น ผลการประเมินพบว่า

- มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง จำนวน ๑๕ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ ประเด็น

- มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง จำนวน ๒๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒ ประเด็น ประเด็นความเสี่ยงด้านการรายงาน จำนวน ๒ ประเด็น และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ จำนวน ๙ ประเด็น

- การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น จำนวน ๑๗ ประเด็น ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ จำนวน ๔ ประเด็น ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ ประเด็น ความเสี่ยงด้านการรายงาน จำนวน ๒ ประเด็น

สรุปผลการประเมินการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ความเสี่ยง	จำนวนประเด็น			
	รวม	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	๔			๔
๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน	๓๕	๑๕	๑๒	๘
๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงาน และการรายงานทางการเงิน	๔		๒	๒
๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ	๙		๙	
รวม	๕๒	๑๕	๒๓	๑๔

จากประเด็นความเสี่ยงที่มีการบริหารจัดการแล้วแต่ไม่สามารถควบคุมให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้และประเด็นความเสี่ยงที่ไม่ได้ดำเนินการ รวมจำนวน ๓๗ ประเด็น เมื่อนำมาวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะภารกิจได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

- ๑) กลุ่มงานภารกิจหลัก มีความเสี่ยงรวมจำนวน ๙ ประเด็น ได้แก่ ความเสี่ยงภายใต้ภารกิจการเสนอ นโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการศึกษา

ทุกระดับ มีประเด็นความเสี่ยง จำนวน ๘ ประเด็น คือ (๑) การแบ่งภารกิจของกลุ่มงานในสภค. ยังไม่ครอบคลุมภารกิจที่ปฏิบัติ (๒) การเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ (๓) ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติงานตามแผน/ภารกิจของ สภค. (๔) การกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสภค. ที่มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพียง ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นที่ ๑๑ ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๕) การขับเคลื่อนภารกิจไม่สามารถขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ระดับ Advance (๖) ผลผลิตงานวิจัยและองค์ความรู้ของภารกิจบางส่วนยังขาดการวัดผลการนำงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เชิงประจักษ์จากกลุ่มเป้าหมาย (๗) การรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการภายใต้ภารกิจ สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีได้บางส่วน เช่น การรายงานสถานะการเงินของหน่วยเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (สำนัก/กลุ่ม) กับหน่วยที่ทำหน้าที่กำกับติดตามตรวจสอบไม่สอดคล้องกัน การรายงานผลการดำเนินงานมิติด้านการพัฒนาองค์กร ประเด็นความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล และความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ยังไม่เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (๘) การรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการภายใต้ภารกิจ สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีได้บางส่วน และความเสี่ยงภายใต้ภารกิจการเสนอนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ (๙) ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ผลกระทบจากการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ไม่เพียงพอจะทำให้ความเสี่ยงยังคงอยู่และมีโอกาสเพิ่มสูงขึ้นที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานตามอำนาจหน้าที่ภายใต้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งในการกำหนดโครงสร้างภายในและการมอบหมายหน้าที่พบว่า มีบางภารกิจที่ไม่ได้ดำเนินการอย่างครบถ้วนและหรือยังไม่ได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการฯ ในส่วนประเด็นกระบวนการจัดทำผลผลิตภายใต้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เช่น การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การจัดทำ/ปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดทำ/ปรับปรุงมาตรฐาน การศึกษาของชาติ การปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษา ส่วนใหญ่มีผลผลิตเป็นงานวิจัยและองค์ความรู้ซึ่งตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบายระดับชาติและสามารถวัดผลลัพธ์ (Outcome) ของการนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงบางส่วน ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและไม่สามารถขับเคลื่อนเป้าหมายภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ช่วงระยะที่ ๒ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒) กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน มีความเสี่ยงแบ่งเป็น ๒ กระบวนงาน ดังนี้

๒.๑) กระบวนงานพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๘ ประเด็น ได้แก่

(๑) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)

(Operation Risk ๐๑)

(๒) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (Operation Risk ๐๒)

(๓) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (Operation Risk ๐๓)

(๔) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (Operation Risk ๐๔)

(๕) การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

(Operation Risk ๐๕)

(๖) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Operation Risk ๐๖)

(๗) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (Operation Risk ๐๗)

(๘) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Reporting Risk ๐๑)

(๙) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (Reporting Risk ๐๒)

(๑๐) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๑)

(๑๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่งผลให้ภาพรวมของการวัดตามหลัก Balanced scorecard ของสศท. ไม่บรรลุเป้าหมาย (Compliance Risk ๐๒)

(๑๒) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๓)

(๑๓) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๔)

(๑๔) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๕)

(๑๕) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๖)

(๑๖) การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๗)

(๑๗) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๘)

(๑๘) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๙)

เมื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อองค์กร พบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างภายในเพื่อรองรับภารกิจใหม่ มีปริมาณงานยังไม่เป็นไปตามแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรม และการแบ่งภาระงานออกไปจัดตั้งกองใหม่หรือเทียบเท่าภายใน ทำให้ปริมาณงานของกองตามกฎหมายแบ่งส่วนราชการที่แยกภาระงานออกมานั้นมีปริมาณงานที่ต้องดำเนินงานน้อยลงและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงไว้เดิม ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและจำนวนของบุคลากรในปัจจุบัน เนื่องจากขาดการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งมีกรอบอัตรากำลังของสำนักงานผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง แต่ไม่ปรากฏหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและขาดการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่มาทดแทนกรณียุบอัตรากำลังเพื่อขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ขาดการวางแผนชดเชยกรอบอัตรากำลังของ

ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ ขาดการวางแผนอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อมารองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของภารกิจที่เพิ่มขึ้น และจำเป็นต้องทบทวน ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และในปัจจุบันบุคลากรมีการโอน ย้าย เกษียณและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้การดำเนินกิจกรรมและการกำกับติดตามการควบคุมภายในไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลยังไม่เพียงพอ เช่น ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีและห้าปีให้สอดคล้องกับส่วนที่เกี่ยวข้อง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องมีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าและไม่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าประจำปีและห้าปี ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินการเพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้ ส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ ข้อมูลข้าราชการในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของสทศ. (DPIS) ยังไม่ครบถ้วน และไม่ได้ถูกนำมาสนับสนุนในการดำเนินการตามความเสี่ยงส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ใช้ข้อความของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ ซึ่งไม่มีคำบรรยายลักษณะงานของเลขที่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังของ สทศ. ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจและหน้าที่ ต้องมีการจัดทำกรอบอัตรากำลังประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจาก สทศ. เป็นหน่วยงานเชิงนโยบายด้านการศึกษาของประเทศเพื่อให้เกิดองค์ความรู้เฉพาะด้านสอดคล้องกับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ๓ ด้าน ต้องมีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบเชิงลบที่มีต่อภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุนและประเภทของตำแหน่งของบุคลากร ต้องมีการวิเคราะห์อัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับกับบริบทและภาระงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าประเด็นความเสี่ยงเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลเป็นความเสี่ยงต่อเนื่องที่เป็นปัญหาที่สั่งสมมานานและส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องด้วยผู้รับผิดชอบดำเนินงานในลักษณะของงานประจำหรืองานที่ปฏิบัติตามช่วงเวลาหรือตามข้อสั่งการ มีผลต่อการดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมายตามการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (HR Scorecard) อีกทั้ง ผู้รับผิดชอบดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานไม่ครบถ้วนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า “ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.” และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ “ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี” นอกจากนี้จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของหน่วยงานในการรายงานผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการรายงานผลต่าง ๆ ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒) กระบวนการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส จำนวน ๑๐ ประเด็น ได้แก่

(๑) ผลการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมายตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Operation Risk ๐๙)

(๒) การกำหนดระบบควบคุมภายในของงานสวัสดิการ ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ออกจากกัน ทำให้มีความเสี่ยงในการจัดทำบัญชีไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ถูกต้อง (Operation Risk ๑๒)

- (๓) การไม่ได้พัฒนากระบวนการการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม (Operation Risk ๑๖)
- (๔) การไม่ได้อำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Operation Risk ๑๘)
- (๕) การไม่ได้ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (Operation Risk ๑๙)
- (๖) การไม่ได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเพิ่มการให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน (Operation Risk ๒๐)
- (๗) การขาดมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง (Operation Risk ๒๑)
- (๘) การไม่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่ถูกต้อง (Operation Risk ๒๒)
- (๙) การขาดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง (Operation Risk ๒๓)
- (๑๐) การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างไม่เป็นธรรม (Operation Risk ๒๔)

เมื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อองค์กร พบว่า การดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ไม่เพียงพอส่งผลกระทบต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมีประเด็นตัวชี้วัดที่ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลประเมินต่ำ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ (๑) การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ในประเด็นการจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน การกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น และ (๒) การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ในประเด็นการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น ในส่วนภารกิจพัฒนาระบบบริหารและภารกิจตรวจสอบภายใน ที่ยังไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแต่ได้มีการดำเนินการควบคุมภายในของภารกิจดังกล่าวโดยกำหนดไว้ในภารกิจอื่นที่สำคัญของหน่วยงาน

จากสาเหตุและผลกระทบที่เกิดจากประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวจึงมีข้อเสนอในการปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

- ๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงของ “กลุ่มงานภารกิจหลัก” โดยการทบทวนกระบวนการจัดทำผลผลิตภายใต้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สามารถตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบายระดับชาติและสามารถวัดผลลัพธ์ (Outcome) ของการนำไปใช้ประโยชน์ได้ครบถ้วน รวมถึงสามารถตอบสนองต่อตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ช่วงระยะที่ ๒ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

ควรวางแผนการดำเนินงานส่วนของการประเมินมิติด้านคุณภาพให้บริการ โดยการประเมินการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อให้การรายงานผลสัมฤทธิ์ตามหลักการของ Balance Scorecard ซึ่งผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการติดตามและตรวจสอบให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน่วยงานได้มีการติดตามผ่านกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ พร้อมทั้งฝ่ายบริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญในการกำกับ ติดตาม และการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปกำหนดระยะเวลา

๒) การปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงของ “กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน” พบว่าภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงคือภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงควรจัดตั้ง “กลุ่มพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล” ขึ้นเป็นหน่วยงานเฉพาะกิจ เพื่อแก้ปัญหาภารกิจที่ไม่ได้ดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับการปรับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการรองรับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง และเนื่องด้วยมีเป็นประเด็นความเสี่ยงที่ไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องจึงควรกำหนดให้มีกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นระยะเร่งด่วน โดยให้กลุ่มงานดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่ 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 เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
- (๘) จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

เป็นระบบ

- (๙) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการ

จากการประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวข้างต้นพบว่าปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการความเสี่ยง คือ ๑) ผู้บริหารต้องมีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายและผลักดันให้เกิดการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ๒) บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการนำแผนบริหารความเสี่ยงไปเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน และ ๓) การมีช่องทางการสื่อสารที่มีดีจะช่วยให้การดำเนินงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ควรจัดให้มีการทบทวนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยนำประเด็นความเสี่ยงของปีที่ผ่านมาที่ยังไม่สามารถบริหารจัดการให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือที่ยังไม่ได้ดำเนินการมาวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงกิจกรรม รวมถึงนำรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ มาพิจารณากำหนดประเด็นความเสี่ยงใหม่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุป	ข
สารบัญ	๗
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	๓
๑.๒.๔ พันธกิจ	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์	๓
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑.๕ ขอบเขตของการติดตามและประเมินผล	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ	๔
ส่วนที่ ๒ การบริหารจัดการความเสี่ยง	๖
๒.๑ การติดตามและรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยง	๗
๒.๑.๑ ความหมายของการติดตามและประเมิน	๗
๒.๑.๒ องค์ประกอบพื้นฐานของการติดตามและประเมิน	๗
๒.๒ แนวทางการจัดการความเสี่ยง	๗
๒.๒.๑ วิธีจัดการความเสี่ยง	๗
๒.๒.๒ ตัวชี้วัดความเสี่ยงที่สำคัญ	๘
๒.๒.๓ วิธีการติดตาม	๘
๒.๒.๔ การรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยง	๘
ส่วนที่ ๓ วิธีการติดตามและประเมินผล	๑๑
๓.๑ ระยะเวลาที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน	๑๑
๓.๒ ระยะเวลาที่ ๒ การรวบรวมข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินงาน	๑๒
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง	๑๕
๔.๑ ภาพรวมของการบริหารจัดการความเสี่ยง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๕
๔.๒ ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)	๒๔

๔.๓ ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน (Operation Risk)	๒๗
๔.๔ ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการรายงาน (Reporting Risk)	๕๓
๔.๕ ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ (Compliance Risk)	๕๖
๔.๖ การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการดำเนินภารกิจ	๖๑
๑.๑ ผลกระทบต่อเป้าหมายและพันธกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	๖๒
๑.๒ ผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากร	๖๓
๑.๓ ผลกระทบต่อการรายงาน	๖๔
๑.๔ ผลกระทบจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่กำหนด	๖๕
ส่วนที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๖๗
๕.๑ สรุปผลการดำเนินงาน	๖๗
๕.๒ อภิปรายผลการดำเนินงาน	๗๐
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๗๖
เอกสารอ้างอิง	๗๙
คณะผู้จัดทำ	๘๐

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ตารางประเด็นความเสี่ยงกลุ่มงานภารกิจหลัก	๑๖
ตารางที่ ๒ ตารางประเด็นความเสี่ยงกลุ่มงานภารกิจสนับสนุน	๑๘
ตารางที่ ๓ ตารางกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)	๒๔
ตารางที่ ๔ ตารางกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน (Operation Risk)	๒๗
ตารางที่ ๕ ตารางการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการรายงาน (Reporting Risk)	๕๓
ตารางที่ ๖ ตารางการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ (Compliance Risk)	๕๖
ตารางที่ ๗ เกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญสำหรับการบริหารความเสี่ยง	๖๑
ตารางที่ ๘ เกณฑ์การจัดลำดับความเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบ (Risk Assessment Matrix)	๖๑

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๔ การบัญชี การรายงานและการตรวจสอบ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด และดำเนินการตามหลักเกณฑ์กระทรวงคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยหลักเกณฑ์ข้อ ๓ “ให้หน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐที่แนบท้ายหลักเกณฑ์ฉบับนี้” ข้อ ๔ “หากกรณีหน่วยงานของรัฐ มีเจตนาหรือปล่อยปละละเลยในการปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยไม่มีเหตุอันควร ให้กระทรวงการคลังพิจารณาความเหมาะสมในการเสนอความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของหน่วยงานของรัฐดังกล่าว ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ต่อไป” และมาตรฐานการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ ข้อ ๒.๗ “หน่วยงานของรัฐต้องมีการติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยงและทบทวนแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ” และข้อ ๒.๘ “หน่วยงานของรัฐต้องมีรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง” อีกทั้งกระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๔๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ เรื่อง หลักการจัดการความเสี่ยง ระดับองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

หน่วยงานของรัฐสามารถนำหลักการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ กระทรวงการคลังกำหนดไปเป็นกรอบแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งได้ผสมกรอบแนวคิดด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้แก่ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) และ International Organization for Standardization (ISO) เพื่อช่วยให้องค์กรลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ส่งผลให้ระดับของความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางของการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลเพื่อลดปัญหาการทุจริตภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ รวมทั้งการยกระดับมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กรในทุกมิติ

การบริหารจัดการความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจำแนกความเสี่ยงออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน ๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน และ ๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ โดยกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายหรือล้มเหลวโดยให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ พร้อมกับการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของฝ่ายบริหารให้สามารถเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Informed Strategic Decision Making) และสนับสนุนการบริหารหน่วยงานของรัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ติดตามผล ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรอยู่เสมอ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์ มาตรการป้องกันให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน

๑.๒ บริบทของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๑.๒.๑ อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการศึกษาทุกระดับ การเสนอนโยบายและแผน สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการประเมินผลการจัดการศึกษา โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและศึกษาทุกระดับ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรด้านการศึกษาของชาติ

๒) ประสานการจัดทำข้อเสนอแนะ แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ

๓) วิจัยและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และภูมิปัญญาของชาติ ตลอดจนรวบรวมและพัฒนาาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนา นโยบายและแผนการศึกษาของชาติ

๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ

๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นหรือคำแนะนำในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษา

๖) ปฏิบัติงานอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๒.๒ ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) พัฒนารอบนโยบายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒) ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์

๑.๒.๓ วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา คือ “สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นองค์กรนำในการพัฒนา ยกระดับ ร่วมขับเคลื่อนการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับทุกคนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

๑.๒.๔ พันธกิจ

- พันธกิจภายใต้แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา คือ
- ๑) พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายแผน และมาตรฐานด้านการศึกษาด้วยการใช้งานวิจัยเป็นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับทุกคน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีคุณภาพ
 - ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
 - ๓) ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๑.๓ วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ

๑. เพื่อรายงานสภาพการดำเนินงานและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
๒. เพื่อติดตามและประเมินผลประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการความเสี่ยง ภายในหน่วยงานและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อพัฒนามาตรการหรือกลไกในการเสริมสร้างให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาศึกษามีการปฏิบัติตามมาตรการ แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือกรณีทดแทนแผนเดิมที่ไม่มีประสิทธิภาพ

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ ๑. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับทราบสภาพการดำเนินงานของการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในหน่วยงาน

๒. การนำผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในหน่วยงานในปีต่อไป

๓. บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามมาตรการ แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔. สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษามีมาตรการ แนวทางควบคุมความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้และมีการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๕ ขอบเขตของการติดตามและประเมินผล

๑. ขอบเขตเนื้อหา

การติดตามและประเมินผลครั้งนี้เป็นการศึกษาการดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วยความเสี่ยง ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์
- ๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน
- ๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน
- ๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ

๒. ขอบเขตระยะเวลา

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบต่อด้านลบ สร้างความเสียหาย หรือความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคลากร

ระดับความเสี่ยง (Level of Risk) หมายถึง ตัวชี้วัดที่ใช้ในการกำหนดความสำคัญของความเสี่ยง โดยระดับความเสี่ยงได้มาจากการนำโอกาสที่จะเกิดและผลกระทบของความเสี่ยงมาพิจารณาร่วมกัน

การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง กระบวนการบริหารหรือการดำเนินงานที่สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยง เพื่อเพิ่มความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยลดโอกาสที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือลดระดับของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น (Inherent Risk) หมายถึง ระดับความเสี่ยงที่ได้จากการประเมินความเสี่ยงก่อนมีการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยไม่มีการบริหารจัดการความเสี่ยง

ความเสี่ยงคงเหลือ (Residual Risk) หมายถึง ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือจากการบริหารความเสี่ยง กล่าวคือ การบริหารจัดการความเสี่ยงที่ปฏิบัติอยู่สามารถลดระดับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นลงมาอยู่ในระดับความเสี่ยงคงเหลือ ซึ่งหากยังสูงกว่าระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้จะต้องมีการกำหนดแผนจัดการความเสี่ยงคงเหลือนั้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) หมายถึง ประเภทและเกณฑ์ของความเสี่ยงที่องค์กรจะยอมรับได้เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งความเสี่ยงที่ยอมรับได้ที่องค์กรจะกำหนดนั้นจะระบุเป็นเป้าหมายค่าเดียวหรือระบุเป็นช่วงก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละปัจจัยเสี่ยง

แผนที่ความเสี่ยง (Risk Map) หมายถึง แผนที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการแบ่งเป็นหมวดหมู่ตามประเภทของความเสี่ยง ตลอดจนแสดงความเชื่อมโยงกันระหว่างปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อกัน

แผนภาพแสดงประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยง (Risk Matrix) หมายถึง แผนภาพแสดงให้เห็นถึงการประเมินความเสี่ยงเชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นถึงตำแหน่งของความเสี่ยงและเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการตัดสินใจ

การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการวัดและติดตามผลการปฏิบัติงานของกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอเพื่อประเมินว่าสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

การติดตาม คือ กระบวนการในการติดตามความก้าวหน้าของการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นระยะๆ เป็นไปตามกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีการรายงานปัญหาที่เกิดขึ้น

การประเมินผล คือ กระบวนการดำเนินงานด้านการควบคุม กำกับ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการบริหารจัดการความเสี่ยงว่าผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

การควบคุม (Control) หมายถึง ขั้นตอน กระบวนการ หรือกลไก ซึ่งองค์กรกำหนดขึ้นเพื่อมั่นใจว่ากิจกรรมในการดำเนินการจะประสบความสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ ๒

การบริหารจัดการความเสี่ยง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้นำหลักการบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการ (Enterprise Risk Management : ERM) มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งออกแบบมาเพื่อระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นมีผลกระทบต่อองค์กรและจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับยอมรับได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งกรอบการบริหารความเสี่ยงประกอบไปด้วย ๔ องค์ประกอบหลัก คือ วัฒนธรรมองค์กร (Culture) โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง (Structure) กระบวนการ (Process) ปัจจัยพื้นฐาน (Infrastructure) และได้จัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยจำแนกความเสี่ยงเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงานและนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องกับปัจจัยภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก อันส่งผลกระทบต่อความสำเร็จวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือสถานะขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน (Operation Risk) คือ ความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากขาดการบริหารจัดการที่ดี โดยอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานภายในคน ระบบ หรือเหตุการณ์ภายนอก

๓. ความเสี่ยงด้านการรายงาน (Reporting Risk) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับระบบรายงานที่สำคัญของหน่วยงาน เช่น สถานะการเงิน ผลการดำเนินงาน ฐานข้อมูลสำคัญ ระบบสารสนเทศขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง ความทันเหตุการณ์ ความปลอดภัยและการเข้าถึงข้อมูล และการสูญเสีย โดยความเสี่ยงด้านการรายงานในที่นี้แบ่งเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่

๓.๑ การรายงานผลการดำเนินงาน

๓.๒ การรายงานทางการเงิน

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ (Compliance Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ หรือกฎระเบียบ หรือกฎหมายที่มีอยู่ไม่เหมาะสม หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ กระบวนการและขั้นตอนการบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวได้มีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการบริหารความเสี่ยงไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหน้าที่ติดตามผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมีเป้าหมายในการติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดำเนินการไปแล้วว่าสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการความเสี่ยงหรือไม่ หรือสามารถจัดการกับปัจจัยเสี่ยงนั้นได้หรือไม่ และทำการรวบรวมเพื่อสรุปผลเสนอต่อผู้บริหารรับทราบต่อไป

๒.๑ การติดตามและรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยง

๒.๑.๑ ความหมายของการติดตามและประเมิน

๑. การติดตาม (Monitoring) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงาน (Process) และผลการดำเนินงาน (Output) เกี่ยวกับกิจกรรม เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback System) สำหรับการกำกับ ทบทวน และแก้ไขปัญหาขณะดำเนินกิจกรรม ซึ่งการติดตามผลจะมุ่งเน้นข้อมูลที่มีความสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ผลการปฏิบัติงาน (ของผู้รับผิดชอบ) หรือกิจกรรมเพื่อใช้ตรวจสอบดูว่าได้ปฏิบัติตามระยะเวลาที่แผนได้กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินงาน

๑.๒ ผลการใช้ปัจจัยหรือทรัพยากร (Input) เพื่อตรวจสอบดูว่ากิจกรรม ได้รับปัจจัยหรือทรัพยากรทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่

๑.๓ ผลการดำเนินงาน (Outputs) เพื่อตรวจสอบดูว่าได้ผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใดมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ทั้งในด้านแผนงานและขั้นปฏิบัติงาน

๒. การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการตัดสินคุณภาพให้กับสิ่งต่าง ๆ โดยนำผลการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วพิจารณาว่าสิ่งนั้นมีคุณภาพระดับใด ซึ่งหลักการสำคัญในการประเมินผล ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ : การชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของการประเมินผล เพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกันและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒.๒ กำหนดระยะเวลาชัดเจน : มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน และผู้ปฏิบัติรับรู้ข้อกำหนดร่วมกัน

๒.๓ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร : การคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก เพื่อสะท้อนมาสู่รายละเอียดของบรรทัดฐานการประเมิน ตลอดจนดัชนีชี้วัดที่สามารถประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรได้

๒.๑.๒ องค์ประกอบพื้นฐานของการติดตามและประเมิน

๑. การวางแผน (Planning) เป็นการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างวิสัยทัศน์อันจะนำไปสู่การกำหนดรายละเอียดในแต่ละส่วน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายแนวทางการดำเนินงานและผลที่คาดว่าจะได้รับ

๒. การดำเนินงาน/การปฏิบัติตามแผน (Implementation) เป็นขั้นตอนการบริหารงานเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในส่วนของการวางแผน เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรให้ไปสู่เป้าหมายของโครงการ

๓. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) เป็นขั้นตอนการติดตามกำกับดำเนินการกิจกรรมเพื่อปรับปรุงและตรวจสอบผลสำเร็จของกิจกรรมว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๒ แนวทางการจัดการความเสี่ยง

๒.๒.๑ วิธีจัดการความเสี่ยง

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

๒.๒.๒ ตัวชี้วัดความเสี่ยงที่สำคัญ

๑. มีรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยง
๒. ดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางที่เกี่ยวข้อง
๓. ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒.๒.๓ วิธีการติดตาม

การดำเนินการติดตามด้วยช่องทาง ดังนี้

๑. หนังสือเวียน
๒. โทรศัพท์
๓. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ e-office
๔. การจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง

รอบระยะเวลาการติดตาม

๑. รายเดือน
๒. รายไตรมาส
๓. รอบ ๖ เดือน
๔. รอบ ๑๒ เดือน

๒.๒.๔ การรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยง

การบริหารจัดการความเสี่ยงต้องดำเนินการแบบบูรณาการทั่วทั้งองค์กร เนื่องจากความเสี่ยงของกิจกรรมหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อความเสี่ยงของกิจกรรมอื่น ๆ การบริหารจัดการความเสี่ยงควรผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงกระบวนการจัดทำแผนและกระบวนการติดตามประเมินผล เพื่อสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจในทุกระดับขององค์กร อีกทั้งได้รับประโยชน์สูงสุดจากการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ผลกระทบต่อที่เกิดขึ้นกับองค์กร จะดำเนินการวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะส่งผลให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านพันธกิจ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่กำหนด มีรายละเอียดในการพิจารณา ดังนี้

๑. ผลกระทบต่อเป้าหมายและพันธกิจองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีเป้าหมายและพันธกิจ ดังนี้

๑.๑ จัดทำและขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา และการมีงานทำ

๑.๒ ดำเนินงานวิจัย และส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อจัดทำและพัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

๑.๓ ดำเนินงานติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบประเมินผลด้านการจัดการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๔ ดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๕ สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำและขับเคลื่อนด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๖ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๒. ผลกระทบต่อการดำเนินการ (การใช้ทรัพยากร)

การบริหารองค์กร มีปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่นำมาใช้ในการบริหาร ๔ ประการ ซึ่งแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒.๑ ผลกระทบต่อบุคลากร (Man) การบริหารกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด การกำหนดนโยบายการบริหารงาน ให้บุคลากรทุกคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะความสามารถก่อนการปฏิบัติงาน จากนั้นมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะที่มีให้แต่ละบุคคล โดยการแบ่งงานตามความถนัดเฉพาะด้าน การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา สร้างคนให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมต่อการทำงานและการเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ จึงเป็นการบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหาร และเรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่ผู้บริหารนำไปใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒.๒ ผลกระทบต่องบประมาณ (Money) การบริหารเงิน จัดสรรเงินงบประมาณให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การกำหนดแนวทางการบริหารการใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งด้านงบประมาณมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยการบริหารงบประมาณต้องจัดทำงบประมาณประจำปี จัดทำงบประมาณเพิ่มเติม การจัดทำแผนการใช้งบประมาณ การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ การของบประมาณฉุกเฉินและการประเมินผลการใช้งบประมาณ

๒.๓ ผลกระทบต่อวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ (Material) การบริหารงานด้านวัสดุ อุปกรณ์ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงการศึกษาค้นคว้าที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ การสำรวจ การรับรู้ ความจำเป็นในการใช้ การให้บริการรวมถึงการเก็บบำรุงรักษา อีกทั้งยังมีเพียงพอต่อลักษณะของงาน มีความทันสมัยอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

๒.๔ ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ (Management) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการนำเอาทรัพยากรการบริหารทั้ง ๓ ด้าน ในการบริหารนั้นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน นโยบายต้องชัดเจนมีการกระจายอำนาจ มีการฟังความคิดเห็น มีการประสานงานและที่สำคัญ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. ผลกระทบต่อการรายงาน (ความถูกต้อง ทันท่วงที ความน่าเชื่อถือของข้อมูล)

การรายงานผลการปฏิบัติราชการ และรายงานผลต่าง ๆ ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การรายงานผลตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๓.๒ การรายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSUR)

๓.๓ การรายงานผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSUR)

๓.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

๔. ผลกระทบจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่กำหนด

๔.๑ พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

๔.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

๔.๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้ กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๔.๔ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๔.๕ หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๖ หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๗ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๔.๘ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

๔.๙ การประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๓

วิธีการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลตามแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีแนวทางและขั้นตอนดังต่อไปนี้

๓.๑ ระยะที่ ๑ การวางแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการศึกษาระเบียบ คู่มือ เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) โดยเป็นการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน

๑. แหล่งข้อมูล

- ๑.๑ พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๑ (มาตรา ๗๙)
 - ๑.๒ แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการ ความเสี่ยงระดับองค์กร
 - ๑.๓ แผนการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒
 - ๑.๔ แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 - ๑.๕ รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (ปค.๕)
 - ๑.๖ รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน และที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๗ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 - ๑.๘ ข้อมูลการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามคู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖)
 - ๑.๙ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
 - ๑.๑๐ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 - ๑.๑๑ รายงาน เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๑๒ เว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการวิเคราะห์ผลกระทบจากความ เสี่ยงต่างๆ
- ##### ๒. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
- ๒.๑ แบบสรุบน้ำหาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
 - ๒.๑ แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง
 - ๒.๒ หลักเกณฑ์กระทรวงคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการ ความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒
 - ๒.๓ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลความเสี่ยงและผลกระทบจากความเสี่ยง

๓. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนของเครื่องมือโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาระเบียบ คู่มือ เอกสารและรายงานผลการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง การวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน ๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน และ ๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ

๓.๒ ระยะที่ ๒ การรวบรวมข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนการนำข้อมูลผลการดำเนินการการบริหารจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละประเด็น ความเสี่ยง 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 และผู้ช่วยนักวิชาการ ทุกสำนัก/กลุ่ม

๑.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ

๑.๓ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ บุคคลภายนอก

๒. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๑ แบบประเมินองค์กรด้วยตนเองตามคู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐

๒.๒ แบบประเมินผลการควบคุมภายใน

๒.๓ แบบสรุปรายงานการประชุม

๒.๔ เครื่องบันทึกเสียง/เครื่องบันทึก VDO

๓. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนของเครื่องมือโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๔.๑.๑ เอกสารและรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๔.๑.๒ ข้อมูลผลการดำเนินการการปรับปรุงกิจกรรมควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๑.๓ ข้อมูลผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานภาครัฐ หลักเกณฑ์
กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๑.๔ ข้อมูลผลการดำเนินงานการป้องกันความเสี่ยงการทุจริต

๔.๑.๕ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ การรวบรวมข้อมูลจากการประชุม การอบรม การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้แก่

๔.๒.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการควบคุมภายใน ครั้งที่ ๑ ประเด็น “การยกระดับระบบควบคุมภายในเพื่อทบทวนภารกิจและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา” ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ พฤศจิกายน และ ๑ - ๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเบลล่าปี อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

๔.๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำ Performance Agreement (PA) ระดับองค์การระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลของ สกศ. ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๔.๒.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ประจำปี ระหว่างวันที่ ๕ - ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ปียอนด์ สวีท บางพลัด กรุงเทพฯ

๔.๒.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของภารกิจเพื่อสนับสนุนค่าเป้าหมายมาตรฐานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๑ หมวด ๒ และ หมวด ๕ ระหว่างวันที่ ๔ - ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ปียอนด์ สวีท บางพลัด กรุงเทพฯ

๔.๒.๕ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของภารกิจเพื่อสนับสนุนค่าเป้าหมายมาตรฐานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๓ หมวด ๔ และ หมวด ๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ปียอนด์ สวีท บางพลัด กรุงเทพฯ

๔.๒.๖ การประชุมหารือแนวทางและข้อเสนอแนะในการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน แบบ ปค. ๔ และ แบบ ปค. ๕ เพื่อใช้ดำเนินการประกอบการจัดทำแบบ ปค. ๖ ในวันอังคารที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๔.๒.๗ งานประชุมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร เมื่อองค์กรไม่ได้ดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร ซึ่งการรายงานการติดตามและประเมินผลจะดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน (Operation Risk) ความเสี่ยงด้านการรายงาน (Reporting Risk) และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ (Compliance Risk) โดยความเสี่ยงแต่ละด้านจะพิจารณาผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ดังนี้

๕.๑ ผลกระทบต่อเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายในระดับสูง ซึ่งต้องเป็นแนวทางเดียวกันและต้องสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร

๕.๒ ผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากร การบริหารองค์กรด้วยปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร
๔ ประการ ต้องบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

๕.๓ ผลกระทบต่อการรายงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรไปยังหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องในมิติของความถูกต้อง ทันท่วงที และความน่าเชื่อถือของข้อมูล

๕.๔ ผลกระทบจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย
ภาพลักษณ์ชื่อเสียงขององค์กร หากไม่ได้ดำเนินการจะเกิดผลกระทบด้านลบต่อองค์กร

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ภายใต้นโยบายและเจตนารมณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรที่คำนึงถึงการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นเครื่องมือในการควบคุมกิจกรรมที่มีความเสี่ยงและอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนี้

๑. ทุกสำนัก/กลุ่ม ต้องดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้การดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานปกติ

๒. กำหนดให้มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

๓. ให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแบบบูรณาการทั่วทั้งองค์กร ควบคู่กับการควบคุมภายใน โดยมีการจัดการและดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรบรรลุตัวชี้วัด/เป้าหมาย กลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานประจำปี

๔. ให้มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงรวมทั้งมีการทบทวนปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ กรณียังมีความเสี่ยงให้ทบทวนและนำไปบริหารจัดการความเสี่ยงในปีงบประมาณถัดไป

๕. ให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการบริหารที่ดี

๖. ให้มีการเผยแพร่แผนการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีการบริหารจัดการความเสี่ยง จำนวน ๕๒ ประเด็น พบว่า

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ จำนวน ๔ ประเด็น การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น จำนวน ๔ ประเด็น

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๕ ประเด็น มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง จำนวน ๑๕ ประเด็น มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง จำนวน ๑๒ ประเด็น และการบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น จำนวน ๘ ประเด็น

๓. ความเสี่ยงด้านการรายงาน จำนวน ๔ ประเด็น มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง จำนวน ๒ ประเด็น และการบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น จำนวน ๒ ประเด็น

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ จำนวน ๙ ประเด็น มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง จำนวน ๙ ประเด็น

๔.๑ ภาพรวมของการบริหารจัดการความเสี่ยง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีประเด็นความเสี่ยงที่ต้องดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับยอมรับได้ จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ ประเด็น จำแนกเป็น ๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ จำนวน ๔ ประเด็น ๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๕ ประเด็น ๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน จำนวน ๔ ประเด็น และ ๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ จำนวน ๙ ประเด็น













เมื่อพิจารณาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรจากประเด็นความเสี่ยง มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง จำนวน ๒๓ ประเด็น และการบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น จำนวน ๑๔ ประเด็น รวมทั้งหมดจำนวน ๓๗ ประเด็น แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มงานภารกิจหลัก และ ๒) กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน ดังนี้

๑) ประเด็นความเสี่ยงกลุ่มงานภารกิจหลัก

กลุ่มงานภารกิจหลักมีประเด็นความเสี่ยง จำนวน ๙ ประเด็น จำแนกเป็น ๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ จำนวน ๔ ประเด็น ๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ประเด็น และ ๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน จำนวน ๒ ประเด็น ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางประเด็นความเสี่ยงกลุ่มงานภารกิจหลัก

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยงปี ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๖	ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
Strategic Risk ๐๑	การแบ่งภารกิจของกลุ่มงานในสกศ. ยังไม่ครอบคลุมภารกิจที่ปฏิบัติ	-	-	-	-	● (๔x๓)	↑ (๕x๔)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Strategic Risk ๐๒	การเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	● (๔x๓)	↑ (๕x๔)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Strategic Risk ๐๓	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติงานตามแผนภารกิจของ สกศ.	-	-	-	-	● (๔x๓)	↑ (๕x๔)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Strategic Risk ๐๔	การกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสกศ. ที่มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพียง ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นที่ ๑๑ ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-	-	-	-	● (๔x๓)	↑ (๕x๔)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๐๘	ภารกิจการเสนอนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๑๐	การขับเคลื่อนภารกิจไม่สามารถขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ระดับ Advance	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง

































รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๖	ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
Operation Risk ๑๑	ผลผลิตงานวิจัยและองค์ความรู้ของภารกิจบางส่วนยังขาดการวัดผลการนำงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เชิงประจักษ์จากกลุ่มเป้าหมาย	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๕)	 (๔x๕)	 สูงมาก (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Reporting Risk ๐๓	การรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการภายใต้ภารกิจสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการประจำปีได้บางส่วน เช่น การรายงานสถานะการเงินของหน่วยเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (สำนัก/กลุ่ม) กับหน่วยที่ทำหน้าที่กำกับติดตามตรวจสอบไม่สอดคล้องกัน การรายงานผลการดำเนินงานมิติด้านการพัฒนาองค์กร ประเด็นความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล และความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ยังไม่เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๔)	 (๔x๔)	 (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Reporting Risk ๐๔	การรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยต่อการตอบเป้าหมายตามประเด็นของแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สามารถติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงบางส่วน	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๔)	 (๔x๔)	 (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง

๒) ประเด็นความเสี่ยงกลุ่มงานภารกิจสนับสนุน

กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน มีประเด็นความเสี่ยง จำนวน ๔๓ ประเด็น จำแนกเป็น ๑) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน จำนวน ๓๒ ประเด็น ๒) ความเสี่ยงด้านการรายงาน จำนวน ๒ ประเด็น และ ๓) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ จำนวน ๙ ประเด็น

ตารางที่ ๒ ตารางประเด็นความเสี่ยงกลุ่มงานภารกิจสนับสนุน

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๖	ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
Operation Risk ๐๑	การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (๕x๕) (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๐๒	การไม่ได้จัดทำแผนสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (๕x๕) (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๐๓	การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (๕x๕) (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๐๔	การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (๕x๕) (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๐๕	การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (๕x๕) (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๐๖	การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (๕x๕) (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๐๗	การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑ (๕x๕) (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (๕x๕) (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Operation Risk ๐๘	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมายตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๐๙	การกำหนดระบบควบคุมภายในของงานสวัสดิการไม่	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความ

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๖	ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
	มีการแบ่งแยกหน้าที่ออกจากกัน ทำให้มีความเสี่ยงในการจัดทำบัญชีไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ถูกต้อง			(๓x๔)	(๔x๕)	(๔x๕)	(๕x๕)	เสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๑๓	คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ตรวจรับงานเอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่งานยังไม่เสร็จหรือสร้างหลักฐานการส่งมอบงานเพียงบางส่วน เพื่อให้เกิดหลักฐานการดำเนินงานครบถ้วนตอนถูกต้องตามระเบียบ	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๕)	 (๔x๕)	 (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๑๔	คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ มีเจตนามุ่งผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้การเจรจาต่อรองเรียกรับผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๕)	 (๔x๕)	 (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๑๕	ความเสี่ยงจากคณะกรรมการตรวจรับพัสดุมีผลประโยชน์หรือส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ที่จะซื้อหรือจ้าง	-	-	 (๔x๕)	 (๕x๕)	 (๕x๕)	 (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๑๖	การไม่ได้พัฒนากระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๕)	 (๔x๕)	 (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๑๗	การไม่ได้สร้างช่องทางร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้าง ความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๕)	 (๔x๕)	 (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๑๘	การไม่ได้อำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๕)	 (๔x๕)	 (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๑๙	การไม่ได้ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๕)	 (๔x๕)	 (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๒๐	การไม่ได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเพิ่มการ	-	-	 (๓x๔)	 (๔x๕)	 (๔x๕)	 (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และ

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๖	ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
	ให้ สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน							ระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๒๑	การขาดมาตรการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๒๒	การไม่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๒๓	การขาดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๒๔	การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชาอย่างไม่เป็นธรรม	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Operation Risk ๒๕	การจัดทำโครงการจัดซื้อ/จัดจ้างที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ไม่จำเป็นหรือเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้อง	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๒๖	การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ หรือที่เรียกว่า “lock spec” ทำให้ไม่เกิดการแข่งขัน	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๒๗	การประสานกับบริษัทหรือผู้ที่มาเป็นคู่สัญญาตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อกำหนดคุณลักษณะ (TOR) ซึ่งไม่มีการกำหนดขึ้นอย่างแท้จริง แต่เป็นการนำร่าง TOR ดังกล่าวมาให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนด	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๒๘	การกำหนด TOR การจัดซื้อจัดจ้าง การจ้างที่ปรึกษา มีการกำหนดขอบเขตงานหรือเนื้องานที่เกินความจำเป็น (Over Design) เพื่อให้มีการประมาณการราคาในส่วนนี้	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยงปี ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๖	ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
Operation Risk ๒๙	การสืบราคาที่กำหนดว่าต้อง ๓ รายขึ้นไป อาจไม่มีการสืบราคาจากผู้ประกอบการจริง	-	-	-	-	● (๕x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๓๐	การใช้ดุลพินิจในการเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างไม่เหมาะสมเสนอวิธีการจัดซื้อจัดจ้างไม่เหมาะสม	-	-	-	-	● (๕x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๓๑	การให้สินบน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การเลี้ยงรับรอง ซึ่งนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับคู่สัญญา	-	-	-	-	● (๕x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๓๒	กรรมการไม่มีความเหมาะสมขาดความรู้ประสบการณ์ในรายการที่จะจัดซื้อจัดจ้าง	-	-	-	-	● (๕x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๓๓	กรรมการจัดซื้อจัดจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เสนอราคา	-	-	-	-	● (๕x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๓๔	ผู้รับจ้างอาจไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านนั้นส่งผลให้งานที่ส่งมอบไม่ได้ประสิทธิภาพ	-	-	-	-	● (๕x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Operation Risk ๓๕	การตรวจสอบการจ้างไม่ตรงตามรูปแบบราชการโดยมีการรับเงินหรือผลประโยชน์จากผู้รับจ้าง	-	-	-	-	● (๕x๔)	↓ (๓x๓)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง
Reporting Risk ๐๑	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฏระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	● (๕x๓)	↑ (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Reporting Risk ๐๒	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ ๔	● (๓x๓)	↑ (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (ระดับวิกฤติ)	การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น
Compliance Risk ๐๑	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฏ	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๖	ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
	ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด							
Compliance Risk ๐๒	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่งผลให้ภาพรวมของการวัดตามหลัก Balanced scorecard ของสกศ. ไม่บรรลุเป้าหมาย	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Compliance Risk ๐๓	การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Compliance Risk ๐๔	การไม่ได้จัดทำแผนสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Compliance Risk ๐๕	การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Compliance Risk ๐๖	การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Compliance Risk ๐๗	การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่า	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ ปี ๒๕๖๖	ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
	เป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด							
Compliance Risk ๐๘	การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความปลอดภัยเนื่องในการบริหารราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง
Compliance Risk ๐๙	การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	มีการบริหารจัดการความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความ เสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความ เสี่ยง คงเหลือ จากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อน การบริหาร	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี			
								<p>และพัฒนาระบบการเรียนรู้ ข้อ (ค) ศึกษาและพัฒนา รูปแบบการจัดการระบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการจัดทำงานวิจัยและองค์ความรู้ในบางระดับการศึกษาแต่ยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา และใน ส่วนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ประเด็นที่ ๕ อำนาจหน้าที่ของสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา ข้อ (ข) ในส่วนของการดำเนินงานของโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาการศึกษา ยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน</p> <p>๓) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบใน (แบบ ปค.๖) มีข้อตรวจพบและข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงการควบคุมภายในกำหนดให้มีกิจกรรมทบทวนแผนปฏิรูปองค์การด้านโครงสร้างและให้ผู้บริหารและผู้แทนของทุกสำนัก/กลุ่มเข้าร่วมรับฟังแนวทางและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ติดตามการจัดทำข้อมูลผลการดำเนินงานย้อนหลังของทุกสำนัก/กลุ่ม เพื่อประกอบการวิเคราะห์บทบาท ภารกิจอำนาจหน้าที่ใหม่ให้ทันสมัย และรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	
Strategic Risk ๐๒	การเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ยังไม่มีประสิทธิภาพ	-	-	-	-	● (๔x๓)	↑ (๕x๔)	<p>การตรวจสอบข้อมูล หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดการปรับปรุงควบคุมภายในในปีงบประมาณหรือปีปฏิทินถัดไป พบว่า ความเสี่ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำผลผลิตภายใต้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เช่น การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การจัดทำ/ปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดทำ/ปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของชาติ การปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยและองค์ความรู้ ซึ่งตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบายระดับชาติและสามารถวัดผลลัพธ์ (Outcome) ของการนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงบางส่วน</p>	ทุกสำนัก/ กลุ่ม
Strategic Risk ๐๓	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติงานตามแผน/ภารกิจของ สกศ.	-	-	-	-	● (๔x๓)	↑ (๕x๔)	<p>การตรวจสอบข้อมูล รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (แบบ ปค. ๔) องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ข้อ ๑ สภาพแวดล้อมการควบคุม มีข้อสังเกตจากผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารประจำปีจะส่งผลทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการกำกับดูแลการปรับปรุงการควบคุมภายในและทำให้ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในเกิดช่องว่างในการกำกับ ติดตามระหว่าง การเปลี่ยนแปลง</p>	ทุกสำนัก/ กลุ่ม

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความ เสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความ เสี่ยง คงเหลือ จากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อน การบริหาร	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี			
Strategic Risk ๐๔	การกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสภค. ที่มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพียง ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรี ยนรู้ ประเด็นที่ ๑๑ ศักยภาพตลอดช่วงชี วิต และ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-	-	-	-	● (๔x๓)	↑ (๕x๔)	การตรวจสอบข้อมูล หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดการปรับปรุงควบคุมภายในในปีงบประมาณหรือปีปฏิทินถัดไป พบว่า ความเสี่ยงเกี่ยวกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ภายใต้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ครบถ้วนส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ค่าเป้าหมายสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ช่วงระยะที่ ๒ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และความเสี่ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำผลผลิตภายใต้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เช่น การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การจัดทำ/ปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดทำ/ปรับปรุงมาตรฐาน การศึกษาของชาติ การปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยและองค์ความรู้ ซึ่งตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบายระดับชาติและสามารถวัดผลลัพธ์ (Outcome) ของการนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงบางส่วน	สอ./กลุ่ม นโยบาย และ ยุทธศาสตร์

๔.๓ ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน (Operation Risk)

ตารางที่ ๔ ตารางกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน (Operation Risk)

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความเสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๖			
Operation Risk ๐๑	การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑↑ (๕x๕)	↑↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑↑↑ (ระดับวิกฤติ)	<p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>๑) ปรากฏหลักฐานการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเพียงบางตำแหน่ง เช่น นักวิชาการศึกษาระดับเชี่ยวชาญ (รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)</p> <p>๒) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดการปรับปรุงควบคุมภายในในปีงบประมาณหรือปีปฏิทินถัดไป พบความเสี่ยงเกี่ยวกับบุคลากรมีการโอน ย้าย เกษียณและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้การดำเนินกิจกรรมและการกำกับติดตามการควบคุมภายในไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลยังไม่เพียงพอ เช่น การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ใช้ข้อความของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ ซึ่งไม่มีคำบรรยายลักษณะงานของเลขที่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างของ สกศ. ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจและหน้าที่ ต้องมีการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>๓) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบใน (แบบ ปค.๖) พบว่า มีข้อตรวจพบและหรือข้อสังเกตเกี่ยวกับความเสี่ยงและการปรับปรุงการควบคุมภายใน ได้แก่ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔) แบบประเมินประสิทธิผลของระบบควบคุมภายใน ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ พบว่า การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ข้อ (๑) คำ</p>	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

รหัส ความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								บรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ไม่พบการดำเนินการปรับปรุง ทบทวน พัฒนาค่าบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)	
Operation Risk ๐๒	การไม่ได้จัดทำแผน สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง	● (๓x๓)	▲ (๔x๔)	▲▲ (๕x๕)	▲▲▲ สูงมาก (ระดับ รุนแรง)	▲▲▲ สูงมาก (ระดับ รุนแรง)	▲▲▲▲ สูงมาก (ระดับวิกฤติ)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ๒) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงการควบคุมภายใน ให้จัดทำแผน อัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มี กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง ๓) แบบประเมินประสิทธิผลของระบบควบคุมภายใน ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ สำหรับระยะเวลา ดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตว่าไม่พบแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (HRM Plan) ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด	สอ./กลุ่ม บริหาร ทรัพยากร บุคคล
Operation Risk ๐๓	การไม่ได้จัดทำแผน อัตรากำลังของส่วน ราชการ	● (๓x๓)	▲ (๔x๔)	▲▲ (๕x๕)	▲▲▲ สูงมาก (ระดับ รุนแรง)	▲▲▲ สูงมาก (ระดับ รุนแรง)	▲▲▲▲ สูงมาก (ระดับวิกฤติ)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ๒) จากข้อมูลแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า “ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ คือ การปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กร มีบุคลากรบางคนทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งที่แต่งตั้ง” ๓) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดการปรับปรุงควบคุมภายในในปีงบประมาณหรือปี ปฏิทินถัดไป คือ ความเสี่ยงเกี่ยวกับบุคลากรมีการโอน ย้าย เกษียณและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้ การดำเนินกิจกรรมและการกำกับติดตามการควบคุมภายในไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มี สภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลยังไม่เพียงพอ เช่น ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี และห้าปีให้สอดคล้องกับส่วนที่เกี่ยวข้อง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องมีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้า และไม่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าประจำปีและห้าปี ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินการเพื่อ อำนวยรักษาบุคลากรไว้ ส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์	สอ./กลุ่ม บริหาร ทรัพยากร บุคคล

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								๔) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ <u>จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง</u> ๕) แบบประเมินประสิทธิผลของระบบควบคุมภายใน ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ไม่พบแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (Manpower Planning) ประจำปี ๒๕๖๖	
Operation Risk ๐๔	การไม่ได้จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path)	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑↑ (๕x๕)	↑↑↑ (ระดับ รุนแรง)	↑↑↑ (ระดับ รุนแรง)	↑↑↑↑ (ระดับ รุนแรง)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๒) จากแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า “ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ คือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าราชการยังไม่มีชัดเจน” ๓) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดการปรับปรุงควบคุมภายใน คือ ความเสี่ยงเกี่ยวกับบุคลากรมีการโอน ย้าย เกษียณและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้การดำเนินกิจกรรมและการกำกับติดตามการควบคุมภายในไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลยังไม่เพียงพอ เช่น ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีและห้าปีให้สอดคล้องกับส่วนที่เกี่ยวข้อง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องมีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าและไม่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าประจำปีและห้าปี ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินการเพื่ออนุรักษ์บุคลากรไว้ ส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ ๔) รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (แบบ ปค. ๔) องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ข้อ ๑ สภาพแวดล้อมการควบคุม พบว่า ข้อสังเกตจากผลการประเมิน พบว่า สกศ. มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์ประเมินระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เช่น นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผน	สอ./กลุ่ม บริหาร ทรัพยากร บุคคล

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								<p>เส้นทางความก้าวหน้า เป็นต้น แต่จำเป็นต้องทบทวนและปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นส่วนราชการดิจิทัล และหลักเกณฑ์การประเมินสถานะระบบราชการ ๔.๐ เป็นต้น ซึ่งผู้รับผิดชอบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการเพียงแคบางส่วน ทั้งนี้ ข้อมูลส่วนใหญ่มาจากผลการดำเนินงานของภารกิจอื่นที่สามารถนำมาเทียบเคียงเพื่อทดแทนส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>๕) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๖) จากแบบประเมินประสิทธิผลของระบบควบคุมภายใน ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ไม่พบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p>	
Operation Risk ๐๕	การไม่จัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	 (๓x๓)	 (๔x๔)	 (๕x๕)	 สูงมาก (ระดับ รุนแรง)	 สูงมาก (ระดับ รุนแรง)	 สูงมาก (ระดับวิกฤติ)	<p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)</p> <p>๒) จากแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า “ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ คือ การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังไม่มีแผนที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ”</p> <p>๓) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี</p>	สอ./กลุ่ม บริหาร ทรัพยากร บุคคล

รหัส ความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง	
Operation Risk ๐๖	การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	● (๓x๓)	▲ (๔x๔)	▲ (๕x๕)	▲▲ (ระดับรุนแรง)	▲▲ (ระดับรุนแรง)	▲▲▲ (ระดับวิกฤติ)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๒) จากรายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ <u>จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี</u> และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง	สอ./กลุ่มพัฒนาบุคลากร
Operation Risk ๐๗	การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	● (๓x๓)	▲ (๔x๔)	▲ (๕x๕)	▲▲ (ระดับรุนแรง)	▲▲ (ระดับรุนแรง)	▲▲▲ (ระดับวิกฤติ)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ๒) จากรายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค. ๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ <u>จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี</u> และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง	สอ./กลุ่มบริหารงานบุคคล
Operation Risk ๐๘	ภารกิจการสอนนโยบายและแผน ส น บ ส น น ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ยังไม่ได้	● (๓x๓)	▲ (๔x๔)	▲ (๕x๕)	▲▲ (ระดับรุนแรง)	▲▲ (ระดับรุนแรง)	▲▲▲ (ระดับวิกฤติ)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) จากรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (แบบ ปค. ๔) องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ข้อ ๑ สภาพแวดล้อมการควบคุม มีข้อสังเกตจากผลการประเมินการจัดให้มีโครงสร้างและการมอบหมายหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภา	สนผ.

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารกิจการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
	ดำเนินการจัดทำ แผนสนับสนุน ทรัพยากรเพื่อ การศึกษา							การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในประเด็นภารกิจเสอนนโยบายและแผนสนับสนุน ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ยังเป็นการดำเนินการโครงการที่มีผลผลิตเป็นเพียงงานวิจัยและองค์ความรู้ใน บางประเด็น ไม่พบผลผลิตการเสอนนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ๒) รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (แบบ ปค.๕) การประเมินผลควบคุมภายในข้อ (๖) พบว่า การควบคุมที่มีอยู่ลดความเสี่ยงได้ ระดับหนึ่งแต่ยังไม่เพียงพอ โดยมีประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องปรากฏในข้อ (๔) ความเสี่ยง ได้แก่ (๔.๑) ความไม่ต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงนโยบายการดำเนินงาน (๔.๒) การดำเนินงานล่าช้าไม่ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เนื่องจากความล่าช้าของงบประมาณ (๔.๓) ผลผลิตแผนสนับสนุน ทรัพยากรด้านการศึกษาของชาติยังเป็งานวิจัยและองค์ความรู้ที่ใช้สนับสนุนบางประเด็น และข้อ (๗) ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ พบว่า (๗.๑) การได้รับงบประมาณที่ล่าช้าและไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน (๗.๒) การอนุมัติดำเนินงานโครงการที่ล่าช้า (๗.๓) จำนวนบุคลากรของกลุ่มฯ ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ ได้รับ (๗.๔) ไม่มีฐานข้อมูลกลาง ทำให้ต้องอาศัยฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งยากต่อการเข้าถึง ขาดการเชื่อมโยง และขาดการบูรณาการ (๗.๕) ภารกิจการเสอนนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการศึกษา ยังเป็นการดำเนินการโครงการที่มีผลผลิตเป็นเพียงงานวิจัยและองค์ความรู้ในบาง ประเด็น (๗.๖) เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานยังขาดการพัฒนาให้สอดคล้องตามแนวทางการ พัฒนาไปสู่องค์กรดิจิทัล (๗.๗) ผลผลิตบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการที่กำหนดไว้	
Operation Risk ๐๔	ผลการใช้จ่าย งบประมาณไม่เป็นไป ตามค่าเป้าหมายตาม แผนการใช้จ่าย งบประมาณ สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	การตรวจสอบข้อมูล - บันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๒๑๓/๒๘๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง รายงานผลการสอบทานเงินกัน ไว้เบิกเหลือในปี การใช้จ่ายและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ สิ้นไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่า งบประมาณรายจ่ายประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำ ณ สิ้นไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑๖๓.๐๙ ล้านบาท มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณ สะสม จำนวน ๑๔๕.๙๗ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๕๐ และมีผลการใช้จ่ายงบประมาณสะสม	สนผ., สมร. ,สวพ., สปศ., สภม., สนต. ,สสอ.,สนป.

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อน บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								<p>จำนวน ๑๕๘.๕๙ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๔ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายภาครัฐกำหนด (ร้อยละ ๙๘ และ ๑๐๐) ร้อยละ ๘.๕๐ และ ๒.๗๖ ตามลำดับ สาเหตุเนื่องจากการตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากร สำหรับการขอตำแหน่งเชี่ยวชาญ แต่ยังไม่ได้รับอนุมัติตำแหน่งจากสำนักงาน ก.พ. ค่าใช้จ่ายดำเนินงานประชุมกรรมการสภาการศึกษาที่มีรัฐมนตรีเป็นประธาน และค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมในพื้นที่ไม่ได้ดำเนินการ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ค่าใช้จ่ายบำรุงสมาคมนานาชาติเพื่อการประเมินสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา (IEA) มีเงินคงเหลือจากผลต่างอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงินตราต่างประเทศ และค่าจ้างที่ปรึกษา ได้รับจัดสรรเงินงบประมาณเป็นรายงวด ซึ่งไม่เพียงพอในการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาต้องรอการจัดสรรงวดถัดไป ส่งผลให้ดำเนินการจ้างล่าช้า และผลการใช้จ่ายไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>งบประมาณรายจ่ายลงทุน</p> <p>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายลงทุน ณ สิ้นไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๒.๘๐ ล้านบาท มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณสะสม จำนวน ๑.๙๗ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๖ และมีผลการใช้จ่ายงบประมาณสะสมจำนวน ๒.๗๒ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๔ ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายภาครัฐกำหนด (ร้อยละ ๗๕ และ ๑๐๐) ร้อยละ ๔.๖๔ และ ๒.๘๖ ตามลำดับ สาเหตุเนื่องจาก หน่วยงานในสังกัดมีการโอนเปลี่ยนแปลงเงินเหลือจ่ายเป็นงบลงทุนในช่วงปลายปีงบประมาณหลายรายการ ทำให้ดำเนินการเบิกจ่ายไม่ทันภายในปี</p>	
Operation Risk ๑๐	การขับเคลื่อนภารกิจไม่สามารถขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ระดับ Advance	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	<p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>๑) มีการจัดกิจกรรมประชุมชี้แจงสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจในการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ให้กับบุคลากรทุกสำนัก/กลุ่ม</p> <p>๒) มีการจัดตั้งคณะทำงานโดยบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการประเมินองค์กรและการหาโอกาสในการปรับปรุง (คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๔๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ และคณะทำงานพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ตามภารกิจ)</p> <p>๓) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่ยังคงอยู่ ได้แก่ ความเสี่ยงเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและการปรับ</p>	ทุกสำนัก/ กลุ่ม

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารกิจการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								<p>ระบบการทำงานเพื่อเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ ถึงแม้ว่าผลคะแนนจะอยู่ในระดับที่ผ่านการประเมินแต่เป็นการนำเสนอข้อมูลในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่าผลการดำเนินงานยังไม่เป็นตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานตามที่หน่วยงานกลางกำหนด</p> <p>๔) รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (แบบ ปค. ๔) พบว่า บุคลากรทุกระดับเข้ามามีหน้าที่และความรับผิดชอบผ่านรูปแบบของคณะกรรมการประเมินผลระบบควบคุมภายใน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม ทำหน้าที่กำหนดแนวทาง กำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำ ประเมินผล และรายงานผลการควบคุมภายใน และแต่งตั้งคณะทำงานควบคุมภายในตามภารกิจ ประกอบด้วย บุคลากรของแต่ละภารกิจ ทำหน้าที่วิเคราะห์ ประเมิน ดำเนินกิจกรรมควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้มีการปรับปรุงคณะทำงานและระบบการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี</p> <p>๕) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบใน (แบบ ปค.๖) มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ การปรับปรุงกระบวนการทำงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของการประเมินระบบราชการ ๔.๐ ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาเป็นองค์การดิจิทัลและกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดและถ่ายถอดจากระดับกระทรวง ระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคลของแต่ละสำนัก/กลุ่ม</p>	
Operation Risk ๑๑	ผลผลิตงานวิจัยและองค์ความรู้ของภารกิจบางส่วนยังขาดการวัดผลการนำงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เชิงประจักษ์จากกลุ่มเป้าหมาย	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	<p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>๑) มีการเพิ่มข้อกำหนดให้มีการนำผลงานวิจัย/องค์ความรู้ต้องผ่านการพิจารณาของผู้บริหาร คณะอนุกรรมการ คณะกรรมการสภาการศึกษาหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) จากรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (แบบ ปค.๔) มีข้อสังเกต จำนวน ๕ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑ การกิจเสนอนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ยังเป็นการดำเนินการโครงการที่มีผลผลิตเป็นเพียงงานวิจัยและองค์ความรู้ในบางประเด็น ไม่พบผลผลิตการเสนอนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประเด็นที่ ๒ อำนาจหน้าที่ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาข้อ (ก) การจัดทำข้อเสนอโยบายเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษายังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานไม่พบผลผลิตข้อเสนอโยบายเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเด็นที่ ๓ อำนาจหน้าที่ของ</p>	กลุ่มภารกิจหลัก

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารกิจการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ ข้อ (ข) จัดทำข้อเสนอนโยบายด้านการเรียนรู้ หลักสูตร การศึกษา นโยบายและแผนส่งเสริมการเรียนรู้ที่บูรณาการ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬา กับ การศึกษา ดำเนินการเพียงการจัดทำงานวิจัยและองค์ความรู้และยังไม่พบผลผลิตข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องดังกล่าว ประเด็นที่ ๔ อำนาจหน้าที่ของสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ ข้อ (ค) ศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการระบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการจัดทำ งานวิจัยและองค์ความรู้ในบางระดับการศึกษาแต่ยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา และในส่วนการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ประเด็นที่ ๕ อำนาจหน้าที่ของสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา ข้อ (ข) ในส่วนของการดำเนินงาน ของโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาการศึกษาซึ่งขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน	
Operation Risk ๑๒	การกำหนดระบบ ควบคุมภายในของงาน สวัสดิการ ไม่มีการ แบ่งแยกหน้าที่ ออก จากกัน ทำให้มีความ เสี่ยงในการจัดทำบัญชี ไม่ครบถ้วน ไม่เป็น บัญชีปัจจุบัน และไม่ ถูกต้อง	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๕x๕)	การตรวจสอบข้อมูล - บันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๓๐๘/๑๘ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง รายงานผลการติดตามผลการ ดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในปีก่อน โดยกลุ่มตรวจสอบภายในได้ติดตามผลการ ดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในตามรายงานผลการตรวจสอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ เรื่อง พบว่าผลการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจสอบส่วนใหญ่ได้ดำเนินการตามข้อตรวจพบ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในแล้วคงเหลือผลการดำเนินงานสำหรับรายงานผลการ ตรวจสอบงบการเงินสวัสดิการ สำหรับปีสิ้นสุด วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ยังไม่ได้นำดำเนินการนำรายงานผล การตรวจสอบปีก่อนเสนอที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการได้ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหาร ดังนั้น จึง ต้องดำเนินการให้เลขานุการคัดเลือกประธานสวัสดิการจากผู้บริหารใหม่ และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งประธาน กรรมการสวัสดิการ จึงจะสามารถนำเรื่องดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการทราบและ พิจารณาตามลำดับ	สอ.
Operation Risk ๑๓	คณะกรรมการตรวจ รับพัสดุ ตรวจรับ งานเอื้อประโยชน์ต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่ งานยังไม่เสร็จ	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↓ (๓x๓)	การตรวจสอบข้อมูล สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต/แนวทางที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ - แผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า และกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางในการประเมิน/กลั่นกรอง/ พิจารณาโครงการจัดซื้อจัดจ้างก่อนดำเนินการ	สนป.

รหัส ความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงรวม บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
	หรือสร้างพื้นฐานการส่งมอบงานเพียงบางส่วนเพื่อให้เกิดหลักฐานการดำเนินงานครบขั้นตอนถูกต้องตามระเบียบ							<ul style="list-style-type: none"> - แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง - แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง - จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต - คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง - การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)	
Operation Risk ๑๔	คณะกรรมการตรวจรับพัสดุมีเจตนามุ่งผลประโยชน์อย่างไม่อย่างหนึ่งโดยใช้การเจรจาต่อรองเรียกรับผลประโยชน์อย่างไม่อย่างหนึ่ง	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↓ (๓x๓)	การตรวจสอบข้อมูล รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต /แนวทางที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - แผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า และกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางในการประเมิน/กลั่นกรอง/พิจารณาโครงการจัดซื้อจัดจ้างก่อนดำเนินการ - แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง - แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง - จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต - คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง - การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง 	สนป.


รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
Operation Risk ๑๕	คณะกรรมการตรวจ รับพัสดุมี ผลประโยชน์หรือ ส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ ที่จะซื้อหรือจ้าง	-	-	● (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↓ (๓x๓)	การตรวจสอบข้อมูล รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต /แนวทางที่เกี่ยวข้องกับ การจัดซื้อจัดจ้าง และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ - แผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า และกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางในการประเมิน/กลั่นกรอง/ พิจารณาโครงการจัดซื้อจัดจ้างก่อนดำเนินการ - แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกัน เกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง - แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทาน และเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง - จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลัก คุณธรรมจรรยาบรรณ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต - คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง - การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	สนป.
Operation Risk ๑๖	การไม่ได้พัฒนา กระบวนการการ คัดเลือกผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษาอย่าง เป็นธรรม	-	-	● (๓x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	การตรวจสอบข้อมูล - ไม่พบหลักฐานการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือการพัฒนากระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา - ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ พบว่า ข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจ สำนักงาน ป.ป.ช. ข้อ ๑๕ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการ ปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาข้างต้น (อ้างอิงจาก ๐๒๓) และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิงจาก ๐๒๔) นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด (อ้างอิงจาก ๐๒๕)	สอ./กลุ่ม พัฒนา บุคลากร

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความเสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
Operation Risk ๓๗	การไม่ได้สร้างช่องทางร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน	-	-	● (๓x๔)	▲ (๔x๕)	▲ (๔x๕)	▼ (๓x๓)	การตรวจสอบข้อมูล - มีการปรับปรุงช่องทางร้องเรียนและการติดตามผลการร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์ของสกศ. https://www.onec.go.th/th.php/page/view/Information/๔๙๒๒ โดยมีการรายงานการแก้ไขข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริตหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบที่สืบสวนแล้วมีมูล และเพิ่มช่องทางร้องเรียน ได้แก่ ๑) ช่องทางแจ้งข้อมูลเบาะแสการทุจริตถึงสำนักงาน ป.ป.ช. ๒) ร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นทั่วไป ๓) ช่องทางร้องเรียนการทุจริตและประพฤติชอบ	กลุ่มงาน จริยธรรม
Operation Risk ๓๘	การไม่ได้อำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	-	-	● (๓x๔)	▲ (๔x๕)	▲ (๔x๕)	▲ (๕x๕)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) มีการจัดทำระบบ e-borrow สำหรับการขอใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๒) ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ 1๒๔ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก ๐๑๔) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตราฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจากการประเมิน OIT ข้อที่ O๓๙)	สศส.
Operation Risk ๓๙	การไม่ได้ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่าย	-	-	● (๓x๔)	▲ (๔x๕)	▲ (๔x๕)	▲ (๕x๕)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) มีการประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณผ่านเว็บไซต์ของสกศ. ผ่านช่องทาง https://www.onec.go.th/th.php/page/view/Information/๔๘๐๔ ทั้งนี้ ยังขาดการติดตามผลของการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจต่อแผนดังกล่าวของบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ	สอ/กลุ่ม บริหารการ คลัง กลุ่มนโยบาย และ ยุทธศาสตร์


รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารกิจการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
	งบประมาณประจำปี ของหน่วยงาน							๒) ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒๘ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วม ในกระบวนการงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการ กำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก ๐๑๒) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิด ผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	
Operation Risk๑๐	การไม่ได้เปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ โดยเพิ่ม การให้ สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) มีการแจ้งให้สำนัก/กลุ่ม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ๒) ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒๘ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วม ในกระบวนการงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการ กำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก ๐๑๒) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิด ผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	สอ./กลุ่ม บริหารการ คลัง กลุ่มนโยบาย และ ยุทธศาสตร์
Operation Risk๑๑	การขาดมาตรการ กำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด การนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือ พวกพ้อง	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	การตรวจสอบข้อมูล - มีการจัดทำระบบ e-borrow สำหรับการขอใช้ทรัพย์สินของทางราชการ - ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒๔ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่าง ไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก ๐๑๔) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำกับให้บุคลากรภายใน หน่วยงานมีการขออนุญาตในการขอยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อ หน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้าง จิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๓๔)	กลุ่มงาน จริยธรรม

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
Operation Risk ๒๒	การไม่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่พบหลักฐานการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ๒) ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒๔ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก ๐๑๔) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๓๔)	กลุ่มงาน จริยธรรม
Operation Risk ๑๓	การขาดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	การตรวจสอบข้อมูล - ไม่ปรากฏหลักฐานมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง - ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ ข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจ สำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า ข้อ ๑๕ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น (อ้างอิงจาก ๐๒๓) และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิงจาก ๐๒๔) นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด (อ้างอิงจาก ๐๒๕)	สอ./กลุ่ม บริหาร ทรัพยากร บุคคล
Operation Risk ๒๔	การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	↑ (๔x๕)	การตรวจสอบข้อมูล - ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ พบว่า ข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจ สำนักงาน ป.ป.ช. ข้อ ๑๕ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการ	ทุกสำนัก/ กลุ่ม

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความเสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
	จากผู้บังคับบัญชา อย่างไม่เป็นธรรม							ปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาคุณงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการ แก้ไขปัญหาข้างต้น (อ้างอิงจาก ๐๒๓) และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่าง ต่อเนื่อง (อ้างอิงจาก ๐๒๔) นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด (อ้างอิงจาก ๐๒๕)	
Operation Risk๕	การจัดทำโครงการ จัดซื้อ/จัดจ้างที่ไม่ ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่จำเป็นหรือเอื้อ ประโยชน์ให้กับพวก พ้อง	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	การตรวจสอบข้อมูล รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต โดยมี แผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า และกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางในการประเมิน/กลั่นกรอง/พิจารณา โครงการจัดซื้อจัดจ้างก่อนดำเนินการ และมีผลการดำเนินการ ดังนี้ - สกศ. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ - ดำเนินการจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์สำนักงาน	สนป.
Operation Risk๖	การกำหนด คุณสมบัติเฉพาะหรือ ที่เรียกว่า “lock spec” ทำให้ไม่เกิด การแข่งขัน	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้ ๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการ การรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่ม ประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และมีผลการดำเนินการ ดังนี้	สนป.

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อน บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคาากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 	
Operation Risk level	การประสานกับบริษัทหรือผู้ที่เป็นคู่สัญญาตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อกำหนดคุณลักษณะ (TOR) ซึ่งไม่มีข้อกำหนดขึ้นอย่างแท้จริง แต่เป็นการนำร่าง TOR ดังกล่าวมาให้คุณคณะกรรมการเป็นผู้กำหนด	-	-	-	-	● (๔x๔)	 (๓x๓)	<p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง 	สนป.

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารกิจการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								<p>และมีผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษารับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 	
Operation Risks	การกำหนด TOR การจัดซื้อจัดจ้าง การจ้างที่ปรึกษา มีการกำหนดขอบเขตงานหรือเนื้องานที่เกินความจำเป็น (Over Design) เพื่อให้มีการประมาณการราคาในส่วนนี้	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	<p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 	สนป.

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารกิจการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และมีผลการดำเนินการ ดังนี้ - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคาากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	
Operation Risk๑๔	การสี บราคาที่กำหนดว่าต้อง ๓ รายขึ้นไป อาจไม่มีการสี บราคาจากผู้ประกอบการจริง	-	-	-	-	● (๔x๔)	 (๓x๓)	รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้ ๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	สนป.

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
							<p>๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และมีผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>- ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต</p> <p>- กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน</p> <p>- ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคาากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>		
Operation Risk no	การใช้ดุลพินิจในการเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างไม่เหมาะสม เสนอวิธีการจัดซื้อจัดจ้างไม่เหมาะสม	-	-	-	-	● (๔x๔)	<p>↓ (๓x๓)</p> <p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้</p> <p>๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	สนป.	

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
							<p>๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต</p> <p>๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>และมีผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคาากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 		
Operation Risk๓๑	การให้ สีนบน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การเลี้ยงรับรอง ซึ่งนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับคู่สัญญา	-	-	-	-	● (๔x๔)	<p>↓ (๓x๓)</p> <p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้</p> <p>๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	สนป.	

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
							<p>๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต</p> <p>๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>และมีผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคาากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 		
Operation Risk ๓๒	กรรมการไม่มีความเหมาะสม ขาดความรู้ประสบการณ์ใน	-	-	-	-	● (๔x๔)	<p>↓ (๓x๓)</p> <p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้</p>	สนป.	

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
	รายการที่จะจัดซื้อ จัดจ้าง						<p>๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต</p> <p>๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และมีผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 		

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความเสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารกิจการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
Operation Risk ๓๓	กรรมการจัดซื้อจัดจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เสนอราคา	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	<p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง <p>และมีผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน 	สนป.

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารกิจการ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
								<p>- ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>	
Operation Risk ๓๔	ผู้รับจ้างอาจไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในตํานันนั้น ส่งผลให้งานที่ส่งมอบไม่ได้ประสิทธิภาพ	-	-	-	-	● (๔x๔)	<p>↓ (๓x๓)</p> <p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง <p>และมีผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุมรับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ 	สนป.	

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
								สภาการศึกษารับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัด จ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคาากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	
Operation Risk๓๕	การตรวจสอบการ จ้างไม่ตรงตาม รูปแบบราชการโดยมี การรับเงินหรือ ผลประโยชน์จากผู้ รับจ้าง	-	-	-	-	● (๔x๔)	↓ (๓x๓)	รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า สกศ. มีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้ ๑) แนวทาง/มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแนวทางการปฏิบัติในการ ป้องกันเกี่ยวกับการรับสินบนและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมใน การจัดซื้อจัดจ้าง ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางในการตรวจสอบหรือตั้งคณะผู้สังเกตการณ์เพื่อให้เกิดการสอบทานและ เพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ๔) คู่มือหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ๕) การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และมีผลการดำเนินการ ดังนี้ - ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดย ได้นำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในที่ประชุม รับทราบประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา และเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสุเทพ แก่งสันเทียะ) พิจารณามอบหมายให้สำนัก/กลุ่มที่ เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต - กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำบัญชีปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานและ ระดับกิจกรรม และทำการประเมินวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำแผนการตรวจสอบ ตามผลการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ แผนการตรวจสอบระยะยาว ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	สนป.

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
								<ul style="list-style-type: none"> - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบนเว็บไซต์สำนักงาน - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการ ขอบเขตของงาน (TOR) ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ราคาากลาง รายชื่อผู้เสนอรับจ้าง รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา การส่งมอบงาน การตรวจรับงาน ฯ โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 	

๔.๔ ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการรายงาน (Reporting Risk)

ตารางที่ ๕ ตารางการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการรายงาน (Reporting Risk)

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
Reporting Risk ๐๑	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทางกฎระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	● (๔x๓)	↑ (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (ระดับวิกฤติ)	การตรวจสอบข้อมูล ไม่ปรากฏหลักฐานจากการสำรวจ รวบรวมข้อมูลการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของภารกิจเพื่อสนับสนุนค่าเป้าหมายมาตรฐานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๑ หมวด ๒ และ หมวด ๕ ระหว่างวันที่ ๔ - ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม บียอนด์ สวีท บางพลัด กรุงเทพฯ)	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
Reporting Risk ๐๒	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนดตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	● (๓x๓)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑ (ระดับรุนแรง)	↑↑↑ (ระดับวิกฤติ)	การตรวจสอบข้อมูล ไม่ปรากฏหลักฐานจากการสำรวจ รวบรวมข้อมูลการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของภารกิจเพื่อสนับสนุนค่าเป้าหมายมาตรฐานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๑ หมวด ๒ และ หมวด ๕ ระหว่างวันที่ ๔ - ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม บียอนด์ สวีท บางพลัด กรุงเทพฯ)	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๖			
Reporting Risk.com	การรายงาน ผลสัมฤทธิ์ของ โครงการภายใต้ ภารกิจ สามารถ บรรลุผลสัมฤทธิ์ของ แผนปฏิบัติการ ประจำปีได้บางส่วน เช่น การรายงาน สถานะการเงินของ หน่วยเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ (สำนัก/ กลุ่ม) กับหน่วยที่ทำ หน้าที่กำกับติดตาม ตรวจสอบไม่ สอดคล้องกัน การ รายงานผลการ ดำเนินงานมิติด้าน การพัฒนาองค์กร ประเด็นความสำเร็จ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และความสำเร็จของ การพัฒนานุคลากร ยังไม่เป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๔)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	<u>การตรวจสอบข้อมูล</u> ไม่ปรากฏหลักฐานการรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการภายใต้ภารกิจ	ทุกสำนัก/ กลุ่ม

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
Reporting Risk ๐๔	การรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยต่อการตอบเป้าหมายตามประเด็นของแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติสามารถติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงบางส่วน	-	-	● (๓x๔)	↑ (๔x๔)	↑ (๔x๔)	↑ (๕x๕)	การตรวจสอบข้อมูล ไม่ปรากฏหลักฐานการรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยต่อการตอบเป้าหมายตามประเด็นของแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	สนผ.,สมร.,สวพ.,สปศ.

๔.๕ ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ (Compliance Risk)

ตารางที่ ๖ ตารางการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ (Compliance Risk)

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความเสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อนการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือ ปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
Compliance Risk.๐๓	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ สูงมาก (ระดับรุนแรง)	<u>การตรวจสอบข้อมูล</u> ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
Compliance Risk.๐๖	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่งผลให้ภาพรวมของการวัดตามหลัก Balanced scorecard ของสภ.ศ. ไม่บรรลุเป้าหมาย	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ สูงมาก (ระดับรุนแรง)	<u>การตรวจสอบข้อมูล</u> ไม่ปรากฏหลักฐานการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
Compliance Risk.๐๓	การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑	<u>การตรวจสอบข้อมูล</u>	สอ./กลุ่มบริหาร

รหัส ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารกิจการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
	ของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฏ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด					(๕x๕)	สูงมาก (ระดับรุนแรง)	๑) ปรากฏหลักฐานการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเพียงบางตำแหน่ง เช่น นักวิชาการศึกษาระดับเชี่ยวชาญ (รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) ๒) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดการปรับปรุงควบคุมภายในในปีงบประมาณหรือปีปฏิทินถัดไป พบว่า ข้อ ๑.๓ ความเสี่ยงเกี่ยวกับบุคลากรมีการโอน ย้าย เกษียณและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้การดำเนินงานกิจกรรมและการกำกับติดตามการควบคุมภายในไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลยังไม่เพียงพอ เช่น การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ใช้ข้อความของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ ซึ่งไม่มีคำบรรยายลักษณะงานของเลขที่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้าง สกศ. ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจและหน้าที่ ต้องมีการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ทรัพยากรบุคคล
Compliance Risk๑๔	การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฏ ระเบียบ ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ สูงมาก (ระดับรุนแรง)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ๒) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒ การควบคุมภายในและหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน ข้อ ๒.๘ จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
Compliance Risk๑๕	การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ สูงมาก (ระดับรุนแรง)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ๒) แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า “ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ คือ การปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กร มีบุคลากรบางคนทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งที่ตั้ง” ๓) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดการปรับปรุงควบคุมภายในในปีงบประมาณหรือปี	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

รหัส ความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
	กฎ ระเบียบที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด							<p>ปฏิทินถัดไป พบว่า ข้อ ๑.๓ ความเสี่ยงเกี่ยวกับบุคลากรมีการโอน ย้าย เกษียณและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทำให้การดำเนินงานและการกำกับติดตามการควบคุมภายในไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มี สภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลยังไม่เพียงพอ เช่น ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีและทำ ปีให้สอดคล้องกับส่วนที่เกี่ยวข้อง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องมีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าและไม่มี การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าประจำปีและห้าปี ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินการเพื่อธำรงรักษา บุคลากรไว้ ส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์</p> <p>๔) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒ การควบคุมภายในและหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน ข้อ ๒.๘ จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง</p>	
Compliance Risk ob	การไม่ได้ จัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ส่งผลต่อการ ดำเนินงานไม่เป็นตาม ตัวชี้ วัดและค่า เป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ สูงมาก (ระดับรุนแรง)	<p>การตรวจสอบข้อมูล</p> <p>๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>๒) แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า “ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการคือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ของข้าราชการยังไม่มีชัดเจน”</p> <p>๓) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๖ ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดการปรับปรุงควบคุมภายในในปีงบประมาณหรือปี ปฏิทินถัดไป พบว่า ข้อ ๑.๓ ความเสี่ยงเกี่ยวกับบุคลากรมีการโอน ย้าย เกษียณและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทำให้การดำเนินงานและการกำกับติดตามการควบคุมภายในไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มี สภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลยังไม่เพียงพอ เช่น ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีและทำ ปีให้สอดคล้องกับส่วนที่เกี่ยวข้อง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องมีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าและไม่มี การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าประจำปีและห้าปี ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินการเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ไว้ ส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์</p> <p>๔) รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ แบบ ปค. ๔) องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ข้อ ๑ สภาพแวดล้อมการควบคุม พบว่า ข้อสังเกต จากผลการประเมิน พบว่า สกค. มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์ประเมินระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การ</p>	สอ./กลุ่ม บริหาร ทรัพยากร บุคคล

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความ เสี่ยง
		ความเสี่ยงจากการ บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง ปี ๒๕๖๖			
								มุ่งเน้นบุคลากร เช่น มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนเส้นทางความก้าวหน้า เป็นต้น แต่จำเป็นต้องทบทวนและปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นส่วนราชการดิจิทัล และหลักเกณฑ์การประเมินสถานะระบบราชการ ๔.๐ เป็นต้น อีกทั้งผู้รับผิดชอบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการเพียงแคบางส่วน โดยในภาพรวมของการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาสนับสนุนเป็นการนำข้อมูลผลการดำเนินงานจากภารกิจอื่นที่สามารถนำมาเทียบเคียงกันทดแทนส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการ	
Compliance Risk ๐๐1	การไม่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฏระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ สูงมาก (ระดับรุนแรง)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ๒) แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า “ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ คือ การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังไม่มีแผนที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ” ๓) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒ การควบคุมภายในและหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน ข้อ ๒๘ จัดทำแผนอัตรากำลังแผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้มีความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
Compliance Risk ๐๐๔	การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้าง	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ สูงมาก (ระดับรุนแรง)	การตรวจสอบข้อมูล ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)					ระดับความเสี่ยง คงเหลือจากการ ดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	การดำเนินการ/หลักฐานเชิงประจักษ์	เจ้าของ ความเสี่ยง
		ความเสี่ยงก่อน บริหารจัดการปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๓	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๔	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๕	ระดับความเสี่ยง คงเหลือปี ๒๕๖๖			
	ความต่อเนื่องในการบริหารราชการส่งผลการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด							๒) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค. ๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒ การควบคุมภายในและหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน ข้อ ๒๘ จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง	
Compliance Risk cod	การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	-	-	● (๕x๔)	↑ (๕x๕)	↑ (๕x๕)	↑↑ สูงมาก (ระดับรุนแรง)	<u>การตรวจสอบข้อมูล</u> ๑) ไม่ปรากฏหลักฐานการจัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ๒) รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน (แบบ ปค.๖) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ พบว่า ข้อ ๒ การควบคุมภายในและหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน ข้อ ๒๘ จัดทำแผนอัตรากำลัง แผนเส้นทางความก้าวหน้า และแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งระยะ ๑ ปี ระยะ ๕ ปี และรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะด้านตามภารกิจหรือที่เกี่ยวข้อง	สอ./กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๖ การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการดำเนินภารกิจ

ผลการประเมินระดับความเสี่ยงจากการประเมินค่าระดับโอกาสและค่าผลกระทบแล้วนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญในการบริหารจัดการ ประเด็นที่มีการดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงแล้วจะทำให้ผลการประเมินระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ลดลงอย่างน้อย ๑ ระดับ แต่หากไม่มีการดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) จะเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑ ระดับ ส่งผลให้ระดับความเสี่ยงเพิ่มขึ้น ตารางที่ ๗ เกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญสำหรับการบริหารจัดการความเสี่ยง

ตารางที่ ๗ เกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญสำหรับการบริหารความเสี่ยง

ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	ความหมาย
ต่ำ	๑-๔	ระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องควบคุมความเสี่ยงไม่ต้อง มีการจัดการเพิ่มเติม
ปานกลาง	๕-๙	ระดับที่พอยอมรับได้แต่ต้องมีการควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเคลื่อนย้ายไปยังระดับที่ยอมรับไม่ได้
สูง	๑๐-๑๖	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้โดยต้องจัดการความเสี่ยง เพื่อให้ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป
สูงมาก	๑๗-๒๕	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้จำเป็นต้องเร่งจัดการให้อยู่ใน ระดับ ที่ยอมรับได้ทันที

ตารางที่ ๘ เกณฑ์การจัดลำดับความเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบ (Risk Assessment Matrix)

Risk Assessment Matrix		ระดับโอกาส (ความเป็นไปได้)				
		ต่ำมาก/ น้อยมาก	ต่ำ/น้อย	ปาน กลาง	สูง/บ่อย	สูงมาก/ บ่อยมาก
		๑	๒	๓	๔	๕
ผลกระทบ (ความรุนแรง)	สูงมาก/หายนะ	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
	สูง/วิกฤต	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
	ปานกลาง	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
	ต่ำ/น้อย	๒	๔	๖	๘	๑๐
	ไม่เป็นสาระสำคัญ/น้อยมาก	๑	๒	๓	๔	๕
		ระดับความเสี่ยง				

จากการติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยงในประเด็นที่ไม่ได้ดำเนินการและส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการกิจโดยพิจารณาจากระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ตามตารางที่ ๘ Risk Assessment Matrix สามารถจำแนกผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายและพันธกิจองค์กร ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎระเบียบที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ ผลกระทบต่อเป้าหมายและพันธกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(๑) ความเสี่ยงในการจัดให้มีโครงสร้างและการมอบหมายหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม หน้าที่และอำนาจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มีภารกิจที่ดำเนินการบางส่วนและบางภารกิจยังไม่ได้ดำเนินการ เช่น (๑) จัดทำและขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง ส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาและการมีงานทำ (๒) ดำเนินงานวิจัย และส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยเพื่อจัดทำและพัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณภาพ (๓) ดำเนินงานติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบประเมินผลด้านการจัดการศึกษา และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

- ประเด็นภารกิจเสนอนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ยังเป็นการจัดทำ โครงการที่มีผลผลิตเป็นเพียงงานวิจัยและองค์ความรู้และไม่พบผลผลิตเกี่ยวกับข้อเสนอแนะนโยบายและแผน สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา

- ประเด็นอำนาจหน้าที่ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาข้อ (ก) การจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานไม่พบผลผลิตข้อเสนอ นโยบายเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

- ประเด็นอำนาจหน้าที่ของสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ ข้อ (ข) จัดทำข้อเสนอ นโยบายด้านการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษา นโยบายและแผนส่งเสริมการเรียนรู้ที่บูรณาการ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬาการศึกษา ดำเนินการเพียงการจัดทำงานวิจัยและองค์ความรู้และยังไม่พบผลผลิต ข้อเสนอแนะนโยบายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว

- ประเด็นอำนาจหน้าที่ของสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ ข้อ (ค) ศึกษาและ พัฒนารูปแบบการจัดระบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการจัดทำงานวิจัยและองค์ความรู้ใน บางระดับการศึกษาแต่ยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา และในส่วนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อกระบวนการ เรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

- ประเด็นอำนาจหน้าที่ของสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา ข้อ (ข) ในส่วนของการดำเนินงาน ของโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาการศึกษา ยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

(๒) หน่วยงานขาดข้อมูลในการวิเคราะห์โครงสร้างและการกำหนดระดับตำแหน่งอย่างถูกต้องเป็นธรรม ส่งผลให้ไม่มีความชัดเจนในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร และขาดแผนอัตรากำลัง ทำให้ ไม่สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและเตรียมการเพื่อรองรับกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าได้ ไม่มี การวิเคราะห์เพื่อจัดทำทางก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย ซึ่งมีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ อันจะเป็นกลไกสำคัญใน การส่งเสริมให้มีการส่งมอบประสบการณ์ที่จำเป็นรวมทั้งวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนทดแทนหรือเพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมทั้งไม่มีแผนพัฒนารายบุคคลทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่าง ต่อเนื่องทำให้ผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่มีแนวทางการดำเนินงานในการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารราชการ และไม่มีแนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อการไม่บรรลุพันธกิจ (๖) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

(๓) การจัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรด้านการศึกษาของชาติ ไม่บรรลุตามพันธกิจของหน่วยงาน คือ พันธกิจข้อที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา และการมีงานทำและ พันธกิจข้อที่ ๒ ดำเนินงานวิจัย และส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อจัดทำและพัฒนานโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เนื่องจากประเด็นภารกิจเสนอแนะนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ยังเป็นการดำเนินการโครงการที่มีผลผลิตเป็นเพียงงานวิจัยและองค์ความรู้ในบางประเด็น ไม่พบผลผลิตการเสนอแนะนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา เป็นต้น

(๔) การวัดผลการนำงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จากกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการได้บางส่วน การรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยต่อการตอบเป้าหมายตามประเด็นของแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สามารถติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงบางส่วน การรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการภายใต้ภารกิจ สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการประจำปีได้บางส่วน และการขับเคลื่อนภารกิจของสทศ. สู่ระบบราชการ ๔.๐ ได้ระดับหนึ่งแต่ยังไม่ครอบคลุมตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ส่งผลให้ไม่บรรลุตามพันธกิจ (๖) ดำเนินงานวิจัย และส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อจัดทำและพัฒนานโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

(๕) หน่วยงานมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการไม่บรรลุพันธกิจข้อที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๑.๒ ผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากร

การบริหารองค์กรด้วยปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร ๔ ประการ ต้องบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งหากมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ไม่เพียงพอจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

(๑) ผลกระทบต่อบุคลากร (Man)

- ผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงการกำหนดระบบควบคุมภายในของงานสวัสดิการไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ออกจากกัน ทำให้มีความเสี่ยงในการจัดทำบัญชีไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบันและไม่ถูกต้อง เนื่องจากจากสาเหตุ งบประมาณของสวัสดิการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่มีจำนวนจำกัด และบุคลากรของสทศ. มีการโอนย้ายหลายอัตราและบางอัตรายังไม่ได้รับบรรจุเข้ามาใหม่ ทำให้ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ส่งผลให้หน่วยงานขาดบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ด้านการทำบัญชี

- ผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่เป็นไปตามตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่งผลต่อความมั่นใจในกระบวนการบริหารงานบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

(๒) ผลกระทบต่องบประมาณ (Money)

- การเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปีงบประมาณทำให้สำนัก/กลุ่ม ไม่สามารถดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและผลผลิตของโครงการและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ และอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในการเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณในปีถัดไป

(๓) ผลกระทบต่อวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ (Material)

- วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานถือเป็นทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งจะมีความสึกหรอจากการใช้งานเป็นปกติ การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัวเป็นการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นความเสื่อมหรือความสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์จากการใช้งานจึงไม่ได้รับการดูแลอย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้

(๔) ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ (Management)

- เนื่องจากไม่มีแผนอัตรากำลังทำให้การบริหารจัดสรรบุคลากรไปปฏิบัติงานในสำนัก/กลุ่ม ต่าง ๆ ไม่เพียงพอ และการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ส่งผลให้หน่วยงานไม่มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๑.๓ ผลกระทบต่อการรายงาน

การรายงานผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ไม่เพียงพอจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในมิติของความถูกต้อง ทันเวลา และความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนี้

(๑) การรายงานข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือการไม่รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และค่าเป้าหมายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ การบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (๓) การบรรลุเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ช่วงระยะที่ ๒ การบรรลุเป้าหมายของแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒) ผลกระทบต่อการรายงานผลการตรวจสอบการติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ในปี ๒๕๖๖ ได้แก่

- ผลการดำเนินงานสำหรับรายงานผลการตรวจสอบงบการเงินสวัสดิการ สำหรับปีสิ้นสุด วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ยังไม่ได้ดำเนินการนำรายงานผลการตรวจสอบปีก่อนเสนอที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการได้ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหาร ดังนั้น จึงต้องดำเนินการให้เลขาธิการคัดเลือกประธานสวัสดิการจากผู้บริหารใหม่ และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งประธานกรรมการสวัสดิการ จึงจะสามารถนำเรื่องดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการทราบและพิจารณาตามลำดับ

- ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนการตรวจสอบประจำปีที่กำหนด

(๓) ผลกระทบต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปี ๒๕๖๖ ของสำนักงาน ป.ป.ช. พบประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลประเมินต่ำ ดังนี้

- การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ในประเด็นการจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน การกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

- การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ในประเด็นการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือ

มาตรฐานการปฏิบัติงานและคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นต้น

(๔) การรายงานผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้เพียงบางส่วน เนื่องจากไม่ปรากฏผลดำเนินงานในการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการอัตรากำลัง ได้แก่ ๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ และ ๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

(๕) การรายงานผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด และไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนดตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ข้อ ๗.๓ ตัวชี้วัดด้านบุคลากร

(๖) การรายงานผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เนื่องจากขาดผลดำเนินงานในการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการอัตรากำลัง ได้แก่ ๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ และ ๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

(๗) การรายงานผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด และไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนดตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ข้อ ๗.๓ ตัวชี้วัดด้านบุคลากร

๑.๔ ผลกระทบจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่กำหนด

(๑) การกระทำผิดกฎหมายอาญา เช่น

- หน่วยงานดำเนินการไม่ครบถ้วนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ. หากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว หน่วยงานอาจจะต้องชดเชยความเสียหายให้กับข้าราชการและบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการบริหารงานบุคคล

- การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ภายใต้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ไม่ครบถ้วน

- ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด เช่น ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ เป็นต้น หากไม่บริหารจัดการความเสี่ยงจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและการประเมินผู้บริหารส่วนราชการไม่ผ่านการประเมิน และประเด็นดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะเป็นปัญหาในอนาคต เช่น การกำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ

- การดำเนินงานไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕ ให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าห้าสิบปี และหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ และมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ในกรณีที่ความปรากฏว่าการดำเนินการของหน่วยงานไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทตามมาตรา ๒๖ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ จะดำเนินการรายงานต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งมีผลกระทบต่อ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และบุคลากรของสภค.

(๒) ผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กรทำให้เสียชื่อเสียงความน่าเชื่อถือของหน่วยงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

(๓) การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการดำเนินงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ดำเนินกิจกรรมบริหารจัดการความเสี่ยง ตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยสำนัก/กลุ่ม ที่รับผิดชอบมีการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งจากการติดตามผลการดำเนินงาน มีประเด็นความเสี่ยงที่ต้องดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงทั้งหมด ๕๒ ประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง จำนวน ๑๕ ประเด็น ประเด็นที่มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง จำนวน ๒๓ ประเด็น และประเด็นที่มีการบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น จำนวน ๑๔ ประเด็น จำแนกเป็น

๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง	จำนวน - ประเด็น
มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง	จำนวน - ประเด็น
การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น	จำนวน ๔ ประเด็น

๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน (Operation Risk) ได้แก่

มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง	จำนวน ๑๕ ประเด็น
มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง	จำนวน ๑๒ ประเด็น
การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น	จำนวน ๘ ประเด็น

๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน (Reporting Risk) ได้แก่

มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง	จำนวน - ประเด็น
มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง	จำนวน ๒ ประเด็น
การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น	จำนวน ๒ ประเด็น

๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ (Compliance Risk)

มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและทำให้ความเสี่ยงลดลง	จำนวน - ประเด็น
มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง	จำนวน ๙ ประเด็น
การบริหารจัดการความเสี่ยงไม่เพียงพอทำให้ระดับความเสี่ยงสูงขึ้น	จำนวน - ประเด็น

จากการติดตามผลการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง พบว่า ประเด็นที่มีการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ความเสี่ยงยังคงอยู่และระดับความเสี่ยงไม่ลดลง หรือเป็นความเสี่ยงที่ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ยังไม่เพียงพอ หรือไม่ปรากฏหลักฐานที่แสดงถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงหรือไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ และมีผลกระทบต่อการดำเนินภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งด้านพันธกิจ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่กำหนด จำนวน ๓๗ ประเด็น ได้แก่ประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) จำนวน ๔ ประเด็น ได้แก่

๑.๑) การแบ่งภารกิจของกลุ่มงานในสภค. ยังไม่ครอบคลุมภารกิจที่ปฏิบัติ (Strategic Risk ๐๑)

๑.๒) การเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ (Strategic Risk ๐๒)

๑.๓) ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติงานตามแผน/ภารกิจของ สภค. (Strategic Risk ๐๓)

๑.๔) การกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสภค. ที่มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพียง ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นที่ ๑๑ ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (Strategic Risk ๐๔)

๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน (Operation Risk) จำนวน ๒๓ ประเด็น ได้แก่

๒.๑) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) (Operation Risk ๐๑)

๒.๒) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (Operation Risk ๐๒)

๒.๓) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (Operation Risk ๐๓)

๒.๔) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (Operation Risk ๐๔)

๒.๕) การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) (Operation Risk ๐๕)

๒.๖) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Operation Risk ๐๖)

๒.๗) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (Operation Risk ๐๗)

๒.๘) ภารกิจการเสนอนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา (Operation Risk ๐๘)

๒.๙) ผลการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมายตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Operation Risk ๐๙)

๒.๑๐) การขับเคลื่อนภารกิจไม่สามารถขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ระดับ Advance (Operation Risk ๑๐)

๒.๑๑) ผลผลิตงานวิจัยและองค์ความรู้ของภารกิจบางส่วนยังขาดการวัดผลการนำงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เชิงประจักษ์จากกลุ่มเป้าหมาย (Operation Risk ๑๑)

๒.๑๒) การกำหนดระบบควบคุมภายในของงานสวัสดิการ ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ออกจากกัน ทำให้มีความเสี่ยงในการจัดทำบัญชีไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ถูกต้อง (Operation Risk ๑๒)

๒.๑๓) การไม่ได้พัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม (Operation Risk ๑๖)

๒.๑๔) การไม่ได้อำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์ของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Operation Risk ๑๘)

๒.๑๕) การไม่ได้ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (Operation Risk ๑๙)

๒.๑๖) การไม่ได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเพิ่มการให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน (Operation Risk ๒๐)

๒.๑๗) การขาดมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง (Operation Risk ๒๑)

๒.๑๘) การไม่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง (Operation Risk ๒๒)

๒.๑๙) การขาดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง (Operation Risk ๒๓)

๒.๒๐) การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างไม่เป็นธรรม (Operation Risk ๒๔)

๓) ความเสี่ยงด้านการรายงาน (Reporting Risk) จำนวน ๔ ประเด็น ได้แก่

๓.๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Reporting Risk ๐๑)

๓.๒) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (Reporting Risk ๐๒)

๓.๓) การรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการภายใต้ภารกิจ สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีได้บางส่วน เช่น การรายงานสถานะการเงินของหน่วยเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (สำนัก/กลุ่ม) กับหน่วยที่ทำหน้าที่กำกับติดตามตรวจสอบไม่สอดคล้องกัน การรายงานผลการดำเนินงานมิติด้านการพัฒนาองค์กร ประเด็นความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล และความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ยังไม่เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Reporting Risk ๐๓)

๓.๔) การรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยต่อการตอบเป้าหมายตามประเด็นของแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สามารถติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงบางส่วน (Reporting Risk ๐๔)

๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ (Compliance Risk) จำนวน ๙ ประเด็น ได้แก่

๔.๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๑)

๔.๒) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่งผลให้ภาพรวมของการวัดตามหลัก Balanced scorecard ของสกศ. ไม่บรรลุเป้าหมาย (Compliance Risk ๐๒)

๔.๓) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๓)

๔.๔) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๔)

๔.๕) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๕)

๔.๖) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๖)

๔.๗) การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๗)

๔.๘) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๘)

๔.๙) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๙)

๕.๒ อภิปรายผลการดำเนินงาน

จากผลการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร พบว่าผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มงานภารกิจหลัก จำนวน ๙ ประเด็น ประกอบด้วย (๑) ภารกิจสารสนเทศ แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬากับการศึกษาทุกระดับ มีประเด็นความเสี่ยง จำนวน ๘ ประเด็น คือ (๒.๑) การแบ่งภารกิจของกลุ่มงานในสภศ. ยังไม่ครอบคลุมภารกิจที่ปฏิบัติ (๒.๒) การเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ (๒.๓) ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติงานตามแผน/ภารกิจของ สภศ. (๒.๔) การกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสภศ. ที่มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพียง ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นที่ ๑๑ ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒.๕) การขับเคลื่อนภารกิจไม่สามารถขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ระดับ Advance (๒.๖) ผลผลิตงานวิจัยและองค์ความรู้ของภารกิจบางส่วนยังขาดการวัดผล การนำงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์เชิงประจักษ์จากกลุ่มเป้าหมาย (๒.๗) การรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการภายใต้ภารกิจ สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีได้บางส่วน เช่น การรายงานสถานะการเงินของหน่วยเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (สำนัก/กลุ่ม) กับหน่วยที่ทำหน้าที่กำกับติดตามตรวจสอบไม่สอดคล้องกัน การรายงานผลการดำเนินงานมิติด้านการพัฒนาองค์กร ประเด็นความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล และความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ยังไม่เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (๒.๘) การรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการภายใต้ภารกิจ สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีได้บางส่วน (๒) ภารกิจสารสนเทศและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีประเด็นความเสี่ยง จำนวน ๑ ประเด็น คือ ภารกิจสารสนเทศและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ทั้งนี้ หากดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงแล้วแต่ยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้ความเสี่ยงเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วยงาน คือ การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ภายใต้กฎกระทรวงแบ่ง

ส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ด้านโครงสร้างและการมอบหมายหน้าที่ที่มีการดำเนินการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พบว่า มีบางภารกิจที่ไม่ได้ดำเนินการอย่างครบถ้วนและบางภารกิจยังไม่ได้ดำเนินการ อีกทั้งภารกิจพัฒนาระบบบริหารและภารกิจตรวจสอบภายใน ยังไม่ปรากฏในกฎกระทรวงดังกล่าว แต่ได้มีการดำเนินการควบคุมภายในของภารกิจดังกล่าวแล้วภายใต้ภารกิจอื่นที่สำคัญของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ค่าเป้าหมายสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ช่วงระยะที่ ๒ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกระบวนการจัดทำผลผลิตภายใต้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เช่น การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การจัดทำ/ปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดทำ/ปรับปรุงมาตรฐาน การศึกษาของชาติ การปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยและองค์ความรู้ ซึ่งตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบายระดับชาติและสามารถวัดผลลัพธ์ (Outcome) ของการนำไปใช้ประโยชน์ได้เพียงบางส่วน

๒) กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน แบ่งเป็น ๒ หน่วยงาน ดังนี้

๒.๑) หน่วยงานพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๘ ประเด็น ได้แก่

(๑) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description)

(Operation Risk ๐๑)

(๒) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (Operation Risk ๐๒)

(๓) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (Operation Risk ๐๓)

(๔) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (Operation Risk ๐๔)

(๕) การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

(Operation Risk ๐๕)

(๖) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Operation Risk ๐๖)

(๗) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (Operation Risk ๐๗)

(๘) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐาน แนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Reporting Risk ๐๑)

(๙) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและไม่สามารถสรุปค่าเป้าหมายที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (Reporting Risk ๐๒)

(๑๐) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๑)

(๑๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่งผลให้ภาพรวมของการวัดตามหลัก Balanced scorecard ของสทศ. ไม่บรรลุเป้าหมาย (Compliance Risk ๐๒)

(๑๒) การไม่ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๓)

(๑๓) การไม่ได้จัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๔)

(๑๔) การไม่ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๕)

(๑๕) การไม่ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๖)

(๑๖) การไม่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๗)

(๑๗) การไม่ได้จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๘)

(๑๘) การไม่ได้จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (Compliance Risk ๐๙)

๒.๒) ภาระงานพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส จำนวน ๑๐ ประเด็น ได้แก่

(๑) ผลการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมายตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Operation Risk ๐๙)

(๒) การกำหนดระบบควบคุมภายในของงานสวัสดิการ ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ออกจากกัน ทำให้มีความเสี่ยงในการจัดทำบัญชีไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ถูกต้อง (Operation Risk ๑๒)

(๓) การไม่ได้พัฒนากระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม (Operation Risk ๑๖)

(๔) การไม่ได้อำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์ของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Operation Risk ๑๘)

(๕) การไม่ได้ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (Operation Risk ๑๙)

(๖) การไม่ได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโดยเพิ่มการให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน (Operation Risk ๒๐)

(๗) การขาดมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง (Operation Risk ๒๑)

(๘) การไม่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง (Operation Risk ๒๒)

(๙) การขาดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง (Operation Risk ๒๓)

(๑๐) การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างไม่เป็นธรรม (Operation Risk ๒๔)

ทั้งนี้ กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน ทั้ง ๒ ภาระงาน หากมีการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงแล้วแต่ยังไม่เพียงพอ หรือไม่มีการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง มีผลให้ความเสี่ยงเพิ่มสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร ดังนี้

๑) ภาระงานพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ผู้รับผิดชอบมีการดำเนินการยังไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง พบว่า การจัดโครงสร้างภายในเพื่อรองรับภารกิจใหม่มีปริมาณ

งานยังไม่เป็นไปตามแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรม และการแบ่งภาระงานออกไปจัดตั้งกองใหม่หรือเทียบเท่าภายใน ทำให้ปริมาณงานของกองตามกฎหมายแบ่งส่วนราชการที่แยกภาระงานออกมานั้นมีปริมาณงานที่ต้องดำเนินงานน้อยลงและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงไว้เดิม ทั้งนี้กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและจำนวนของบุคลากรในปัจจุบัน เนื่องจากขาดการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งมีกรอบอัตรากำลังของสำนักงานผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง แต่ไม่ปรากฏหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและขาดการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่มาทดแทนกรณียุบอัตรากำลังเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ ขาดการวางแผนชุดเซชกรอบอัตรากำลังของลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ ขาดการวางแผนอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อมารองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของภารกิจที่เพิ่มขึ้นและจำเป็นต้องทบทวน ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และในปัจจุบันบุคลากรมีการโอน ย้าย เกษียณและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ทำให้การดำเนินงานและการกำกับติดตามการควบคุมภายในไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลยังไม่เพียงพอ เช่น ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีและห้าปีให้สอดคล้องกับส่วนที่เกี่ยวข้อง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องมีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าและไม่มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าประจำปีและห้าปี ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินการเพื่ออนุรักษ์บุคลากรไว้ ส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ ข้อมูลข้าราชการในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของสกศ. (DPIS) ยังไม่ครบถ้วน และไม่ได้อัปเดตนำมาสนับสนุนในการดำเนินการตามความเสี่ยงส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ใช้ข้อความของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ ซึ่งไม่มีคำบรรยายลักษณะงานของเลขที่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังของ สกศ. ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจและหน้าที่ ต้องมีการจัดทำกรอบอัตรากำลังประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญเนื่องจาก สกศ. เป็นหน่วยงานเชิงนโยบายด้านการศึกษาของประเทศเพื่อให้เกิดองค์ความรู้เฉพาะด้านสอดคล้องกับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ๓ ด้าน ต้องมีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบเชิงลบที่มีต่อภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุนและประเภทของตำแหน่งของบุคลากร ต้องมีการวิเคราะห์อัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับกับบริบทและภาระงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

จึงเห็นได้ว่าประเด็นความเสี่ยงเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลเป็นความเสี่ยงต่อเนื่องที่เป็นปัญหาที่สั่งสมมานานและส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องด้วยผู้รับผิดชอบดำเนินงานในลักษณะของงานประจำหรืองานที่ปฏิบัติตามช่วงเวลาหรือตามข้อสั่งการ มีผลต่อการดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมายตามการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (HR Scorecard) อีกทั้ง ผู้รับผิดชอบดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานไม่ครบถ้วนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า “ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.” และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ “ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในบังคับประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี” นอกจากนี้จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของหน่วยงานในการรายงานผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการรายงานผลต่าง ๆ ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

(๑) การรายงานผลสัมฤทธิ์ภารกิจ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

(๒) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานไม่เป็นตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมาตรฐานแนวทาง กฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๓) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่บรรลุตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการประเมินองค์กร ๔ มิติ ตามหลักการ Balanced scorecard ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย

(๔) ผลกระทบต่อการรายงานผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐

(๕) การประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๒) กระบวนการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมีประเด็นตัวชี้วัดที่ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นที่มีผลการประเมินต่ำ ประเด็นดังนี้

(๑) ข้อ 1๘ หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

(๒) ข้อ 1๑๕ หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา เช่น ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด

(๓) ข้อ 1๒๔ หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวิสัยทัศน์และครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำกับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม

(๔) ข้อ 1๒๗ หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

(๕) ข้อ 1๒๘ หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสและดำเนินการตามแผนมาตรการที่กำหนดไว้ โดยควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานอาจพิจารณานำผลการวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสมาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และดำเนินการตามแผน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนด้วย

การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นที่มีผลการประเมินต่ำ ประเด็นดังนี้

(๑) ข้อ E๗ หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

(๒) ข้อ E๘ หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถามหรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางที่ติดต่อ - สอบถามข้อมูล ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย

(๓) ข้อ E๑๑ หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ

(๔) ข้อ E๑๒ หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงาน ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น

(๕) ข้อ E๑๔ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย

ดังนั้น จากผลกระทบที่เกิดขึ้นและสาเหตุของความเสี่ยงที่พบนั้น จึงมีข้อเสนอสำหรับการบริหารจัดการความเสี่ยงทั้ง ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) การบริหารจัดการความเสี่ยงของ “กลุ่มงานภารกิจหลัก” โดยการทบทวนกระบวนการจัดทำผลผลิตภายใต้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สามารถตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบายระดับชาติ และสามารถวัดผลลัพธ์ (Outcome) ของการนำไปใช้ประโยชน์ได้ครบถ้วน รวมถึงสามารถตอบสนองต่อตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ช่วงระยะที่ ๒ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ควรวางแผนการดำเนินงานส่วนของการประเมินมิติด้านคุณภาพการให้บริการ โดยการประเมินการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อให้การรายงานผลสัมฤทธิ์ตามหลักการของ Balance Scorecard ซึ่งผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการติดตามและ

ตรวจสอบให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน่วยงานได้มีการติดตามผ่านกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ พร้อมทั้งฝ่ายบริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญในการกำกับติดตาม และการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปกำหนดระยะเวลา

๒) การบริหารจัดการความเสี่ยงของ “กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน” เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากเป็นประเด็นความเสี่ยงต่อเนื่อง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การบริหารจัดการความเสี่ยงยังไม่เพียงพอ ควรนำมาบริหารจัดการต่อไปปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ การจัดตั้ง “กลุ่มพัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล” ขึ้น เพื่อรองรับภารกิจที่ยังไม่ได้ดำเนินการและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร 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 เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร

ราชการ

- ๘) จัดทำแผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนา

อย่างเป็นระบบ

- ๙) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการ

ทั้งนี้ การบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ไม่ให้เกิดขึ้น หรือลดความรุนแรงของความเสี่ยงต่าง ๆ ลงได้ และปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องมีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายและผลักดันให้เกิดการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการนำแผนบริหารความเสี่ยงไปเป็นกรอบแนวทางในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน นอกจากนี้ ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรสามารถสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงทั้งในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารวางแผนกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และทิศทางการบริหารงานของหน่วยงานที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร และมีมาตรการ แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด (KPI) รายสำนัก/กลุ่ม และรายบุคคลตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้นเป็นเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

๒. หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงการควบคุมภายใน ตามรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในสำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๒.๑ การปรับปรุงกิจกรรมระดับองค์กร โดยมีกลไกระดับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระดับของผู้กำกับดูแลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติโดยสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของหน่วยงานภายใต้บริบทที่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและภารกิจของสภค. ได้แก่

- มีการกำหนดแนวทางการควบคุมภายในที่ชัดเจน เช่น แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลระบบควบคุมภายในและคณะทำงานควบคุมภายในตามภารกิจ การจัดทำแผนควบคุมภายในประจำปี เป็นต้น
- การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ เช่น กำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับสำนัก เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล เป็นต้น
- การเรียนรู้ ทบทวนและปรับปรุง เช่น กำหนดให้มีกิจกรรมควบคุมภายในบูรณาการทุกภารกิจควบคู่ไปกับการติดตามการรายงานผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น
- การบูรณาการ เช่น นำประเด็นความเสี่ยงในการควบคุมภายในไปบูรณาการร่วมกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติ เป็นต้น

๒.๒ การปรับปรุงกิจกรรมระดับฝ่ายบริหาร โดยมีกลไกให้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำระบบการควบคุมภายในไปสู่การปฏิบัติและกำหนดให้มีการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของภารกิจที่กำกับดูแลภายใต้บริบทที่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและภารกิจของสภค. ดังนี้

- การกำหนดแนวทางการควบคุมภายในที่ชัดเจน เช่น การมอบนโยบาย เป็นต้น
- การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ เช่น กำกับ ติดตาม ควบคุม สั่งการให้ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามแผนควบคุมภายในและแผนบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- การเรียนรู้ ทบทวนและปรับปรุง เช่น เข้าร่วมกิจกรรมควบคุมภายในบูรณาการทุก ภารกิจควบคู่ไปกับการติดตามการรายงานผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น
- การบูรณาการ เช่น การกำกับ ติดตาม ควบคุม สั่งการให้ผู้รับผิดชอบจัดทำโครงการที่สอดคล้องตามหลักการ XYZ โดยนำประเด็นความเสี่ยงในการควบคุมภายในไปบูรณาการร่วมกับความเสี่ยงในส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติ เป็นต้น

๒.๓ การปรับปรุงกิจกรรมระดับผู้รับผิดชอบ (ผู้อำนวยการสำนักหรือกลุ่ม/ผู้ปฏิบัติ) โดยมีกลไกอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำไปสู่การปฏิบัติโดยนำกิจกรรมการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับองค์กรและระดับฝ่ายบริหารมาดำเนินการจนสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของภารกิจภายใต้บริบทที่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและภารกิจของสภค. ได้แก่

- มีการกำหนดแนวทางการควบคุมภายในที่ชัดเจน เช่น นำแนวทางการดำเนินงานในระดับองค์กรและระดับฝ่ายบริหารมาเป็นแนวทางการปฏิบัติตามภารกิจให้ครบถ้วน
- การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ เช่น ถ่ายทอดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติรับทราบและดำเนินการในทิศทางเดียวกันตามแผนควบคุมภายในและแผนบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องให้ครบทุกมิติ การทบทวนการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายระดับชาติ และเป็นไปตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณมาตรการหรือแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด การจัดสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินงาน การทบทวนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการปรับเข้าสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ และการเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นต้น

- การเรียนรู้ ทบทวนและปรับปรุง เช่น การนำประเด็นความเสี่ยงที่มีอยู่มาทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานภายใต้ภารกิจ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน เป็นต้น

- การบูรณาการ เช่น เข้าร่วมกิจกรรมควบคุมภายในของสภค. ในภาพรวมเพื่อบูรณาการกิจกรรมการควบคุมภายในและในส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในภายใต้ภารกิจของตนเอง เป็นต้น

๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการติดตามและรายงานผลสัมฤทธิ์ตามแผนปฏิบัติราชการจะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนประกอบการตัดสินใจและจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจให้สำนัก/กลุ่ม ทบทวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๔. การนำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนปรับปรุง คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานและสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๕. บุคลากรทุกระดับควรได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (๒๕๖๔). แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร.
- กรมบัญชีกลาง. (๒๕๖๒). หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒.
- กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการบริหารความเสี่ยงกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย. (ออนไลน์). ๒๕๖๔. แหล่งที่มา. <https://fund.dtam.moph.go.th/ebook/risk%๒๐ofund/risk-fund.html#p=๑๒>
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (๒๕๖๖). แผนการบริหารความเสี่ยง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒.
- การไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย. (๒๕๖๔). คู่มือการบริหารความเสี่ยง ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔.
- คณะทำงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (๒๕๕๗). คู่มือการติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง.
- ธานี ภาคอุทัย. (๒๕๖๒). เอกสารวิชาการ เรื่อง คู่มือการติดตามและประเมินผลโครงการ. กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- ฝ่ายติดตามและประเมินผล. (๒๕๖๓). คู่มือการติดตามและรายงานผล ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓. ฝ่ายติดตามและประเมินผล สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑. (๒๕๖๑, ๑๙ เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๒๗ ก.
- สำนักงานประมาณของรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (๒๕๖๓). คู่มือการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายนิติบัญญัติ. สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ.

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายอรรถพล สังขวาสี	เลขาธิการสภาการศึกษา
นายธฤติ ประสานสอน	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นายนิติ นาชิต	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นายภูมิพัทธ์ เรืองแหล่	ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา

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)
- สำนักกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (สกช.)

ผู้รับผิดชอบและจัดทำ

นางเพท่าย บุญมี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
นางสาวพอฤทัย สดสมศรี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
นายบวรศักดิ์ ชูตินทราศรี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาโครงสร้างและระบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
นางสาวสุวิมล เสนานอก	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นายมิตรภาพ อภิวงค์งาม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาวจุฑามาศ แป้นพงษ์	ผู้ช่วยนักวิชาการ

หน่วยงานรับผิดชอบ

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร