



การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การดำเนินกิจกรรมเพื่อขจัดความเสี่ยงในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกิดขึ้นจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิเคราะห์ ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) และได้ดำเนินการและกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วน เชิงรุก ในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ที่ได้นี้มากำหนดเป็นคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอีกด้วย เพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียน เรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ อีกด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เป็นกรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ ทับซ้อน

ประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: S) หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวะการณ์แข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากระบบงานภายในขององค์กร/กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และการเงิน เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่นการประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณ และการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk: C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัย คือ

๑) ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงระบบงานความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ บ่อยครั้งการควบคุม กำกับดูแลไม่ทั่วถึง และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือ สภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ จะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น และปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุทำให้

๑. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในความมีคุณธรรมความมีจริยธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยการขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

พร้อมกันนี้ ยังสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริต ปิดโอกาสการทุจริต และเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤตินิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑) การพิจารณากระบวนการที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต หรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

กระบวนการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีดังนี้

๑. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มนโยบายและแผน แจกแจงจัดสรร อัตราพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราว

๒. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ แจกแจงการโอนงบประมาณ

๓. วางแผน เตรียมการ ตรวจสอบข้อมูลกับงานอัตรากำลัง

๔. นำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อขออนุมัติดำเนินการ

๕. จัดทำประกาศรับสมัคร และแจ้งประชาสัมพันธ์ทั่วไป

๖. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหา

๗. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการคัดเลือกตามกำหนดการที่ประกาศ

๘. ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก และลงทะเบียนคุมการจ้าง

๙. ส่งตัวไปปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับคัดเลือก

๑๐. รายงาน สพฐ. และแจ้งกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ทราบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒) โดยมีกระบวนการที่เข้าข่ายมีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต หรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

- การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหา

- ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก และลงทะเบียนคุมการจ้าง

๓) ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากไม่มีการป้องกันที่เหมาะสม

- ไม่ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

- เปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติใช้โอกาสกระทำผิดในทางมิชอบด้วยหน้าที่

- เสียชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กำหนดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๒ ประเด็นหลัก ดังนี้

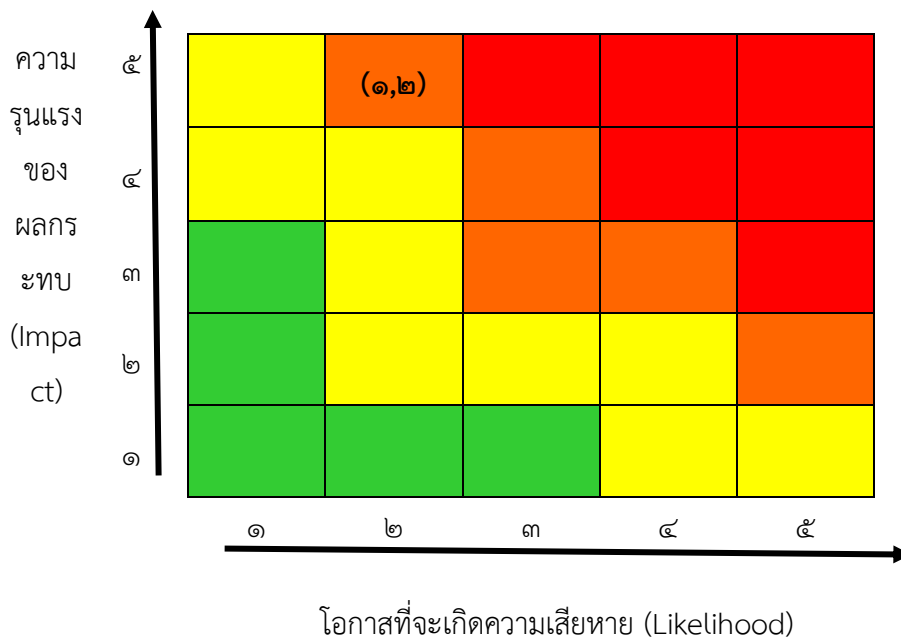
๑. การใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ / การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ / กระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ

๒. การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้ว จึงนำผลที่ได้มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยงต่อกิจกรรม หรือภารกิจของหน่วยงานว่า ก่อให้เกิดระดับของความเสี่ยงในระดับใดในตารางความเสี่ยง ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่ามีความเสี่ยงใดเป็นความเสี่ยงสูงสุดที่ต้องบริหารจัดการก่อน

ลำดับ	ปัจจัยความเสี่ยงในการเกิดทุจริต	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
๑	การใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ / การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ / กระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ	๒	๕	๑๐	(๑)
๒	การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง	๒	๕	๑๐	(๒)

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)







จากแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนสามารถสรุปการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
การใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ / การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ / กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ	ลำดับ ๒ (สูง = ๑๐ คะแนน)
การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง	

จากตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง สามารถจำแนกระดับความเสี่ยงออกเป็น ๒ ระดับ คือ สูงมาก และสูง โดยสามารถสรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มี ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	ปัจจัยความเสี่ยง
 เสี่ยงสูงมาก (Extreme)		-
 เสี่ยงสูง (High)	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง และมีมาตรการลดความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	- การใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ / การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ / กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ -การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง
 ปานกลาง (Medium)	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	-
 ต่ำ (Low)	ควรมีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	-

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต

แนวทางการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ที่ ๑๔๒/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
และรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จะดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นการวิเคราะห์ความเสี่ยงใน ๒ ด้าน คือ ๑) การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ๒) การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และการดำเนินงานจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยกำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ดังนี้

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและจัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. นายพิเชฐ วันทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานกรรมการ
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๒. นางขนิมณี พูลสุข รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. นางนภัทร ัญญวนิชกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๔. นายยุทธนา สำราญกิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
๕. นางสาวรัชนิวัลย์ จุลบาท ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล กรรมการ
การจัดการศึกษา
๖. นางรุ่งรัตน์ สงปาน ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ กรรมการ
๗. นางสาวธนพร คนเสียม ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กรรมการ
๘. นางกฤติมา จินดาธนภิตดี ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กรรมการ
๙. นางสาววิภาวดี เหลี่ยมเต๊ะ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน กรรมการ
๑๐. นางสาวชมกมล หาพันนา ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร กรรมการ

/๑๑.นางสาว ...

- ๑๑.นางสาวสมฤทัย ธรรมมา ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม กรรมการ
ส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ๑๒.นางยุพา มงคลทิพย์รัตน์ ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน กรรมการและเลขานุการ
- ๑๓.นายธวัชชัย มิตรโกสุม ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม กรรมการและเลขานุการ
กฎหมายและคดี
- ๑๔.นางสาวบุษบา คุณพาทย์ พนักงานราชการ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
(นักทรัพยากรบุคคล)
- ๑๕.นางสาวสุปราณี เรืองสัจย์ พนักงานราชการ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
(พนักงานพิมพ์)

มีหน้าที่ วิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยง รวมถึงการหา
มาตรการจัดการความเสี่ยง จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิด
ผลประโยชน์ทับซ้อน และจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายพิเชษฐ์ วันทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



แผนการจัดการความเสี่ยงการทุจริต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

แผนการจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ในประเด็นการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคคล เพื่อการบริหารจัดการความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ให้สามารถลดสาเหตุ โอกาสที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร โดยควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งต้องคำนึงถึงการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

ในการนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ภารกิจงานและการกำหนดมาตรการในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแผน บริหารความเสี่ยง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารด้านการสรรหาบุคคล และคาดหวังว่า แผนการจัดการความเสี่ยงในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภายในการลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

บุคลากรทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและมีความรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในการดำเนินงานต่าง ๆ ในแต่ละงานที่เกี่ยวข้องภายใต้บริบทงาน ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ความหมายและคำจำกัดความ

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง โอกาส/เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอน หรือสิ่งที่ทำให้แผนงานหรือการดำเนินการอยู่ ณ ปัจจุบัน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ /เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อองค์กรในที่สุด ทั้งในแง่ของผลกระทบที่เป็นตัวเงินหรือผลกระทบที่มีต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียงขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2564 ในด้านการปฏิบัติงานการสรรหาบุคคล

การสรรหาบุคคลเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการได้ 2 วิธี คือ การสอบแข่งขัน และการคัดเลือก ซึ่งการดำเนินการทั้ง 2 วิธี ดังนี้

1. การสอบแข่งขัน (ตำแหน่งครูผู้ช่วย)
2. การคัดเลือก (ตำแหน่งครูผู้ช่วย, ศึกษานิเทศก์, รองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษา)

เป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ข้อ 4 , ข้อ 5

ในการนี้ การสรรหาบุคคลที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 2 ประเภท คือ การสรรหาพนักงานราชการ และการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว

ดังนั้น การดำเนินการและการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว
2. กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

กระบวนการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มนโยบายและแผน แจกแจงการจัดสรรอัตราพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราว
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ แจกแจงกรอบงบประมาณ
3. วางแผน เตรียมการ ตรวจสอบข้อมูลกับงานอัตรากำลัง
4. นำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อขออนุมัติดำเนินการ
5. จัดทำประกาศรับสมัคร และแจ้งประชาสัมพันธ์ทั่วไป
6. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหา
7. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการคัดเลือกตามกำหนดการที่ประกาศ
8. ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก และลงทะเบียนคุมการจ้าง
9. ส่งตัวไปปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับคัดเลือก
10. รายงาน สพฐ. และแจ้งกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ทราบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

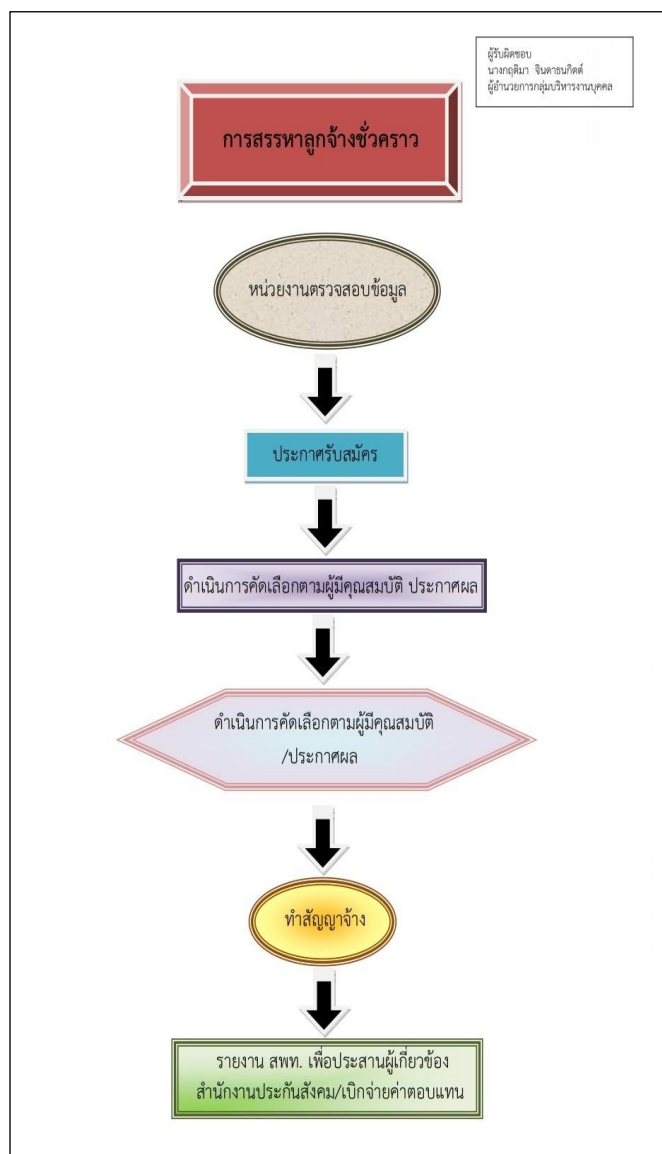
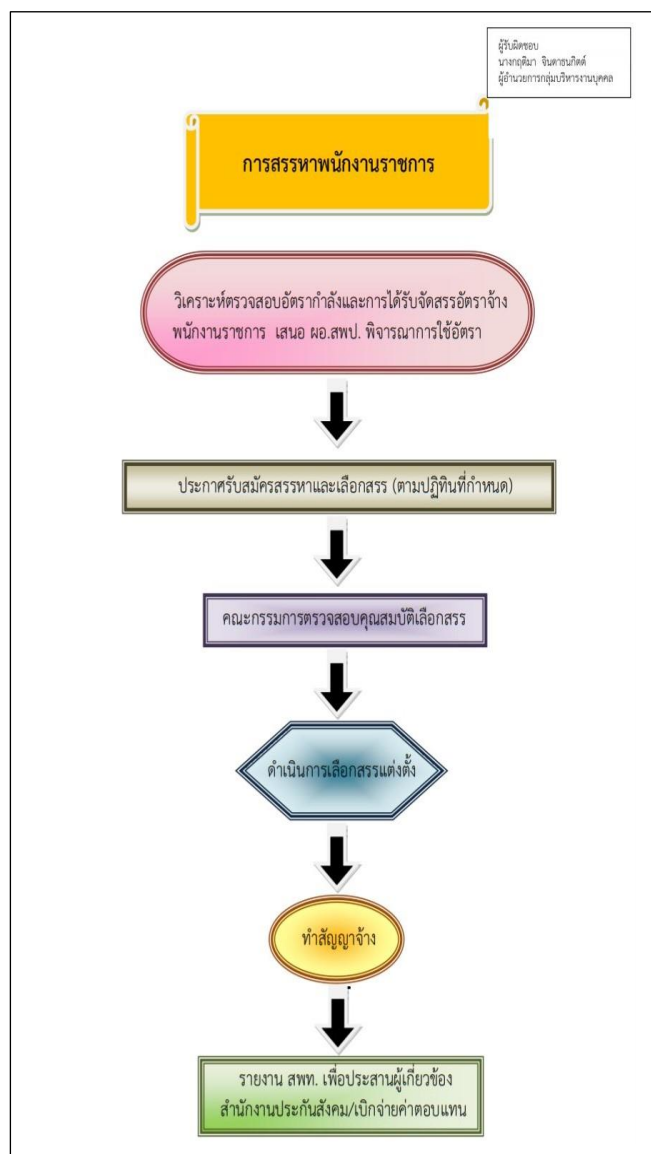
แนวทางการป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

1. การเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในกลุ่มบริหารงานบุคคลทุกคน จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) และลงนามในประกาศเจตจำนงสุจริตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. การกำกับ ดูแล แนะนำ ตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการเป็นไปตามแผนงาน อย่างเคร่งครัด
3. ลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านการสรรหาบุคคลทุกกรณี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาตามองค์ประกอบ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต / การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ลำดับ ที่	ความเสี่ยงด้าน	กระบวนการ	เหตุการณ์ ความเสี่ยง การทุจริต	เหตุการณ์นี้ เคยเกิดมา แล้วหรือยัง	การประเมิน ความเสี่ยง ระดับความ จำเป็นของ การเฝ้าระวัง	มาตรการ/กิจกรรม/ แนวทางในการป้องกัน ความเสี่ยง (ที่จะดำเนิน การในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	การสรรหา	สรรหา พนักงาน ราชการ และลูกจ้าง ชั่วคราว	ด้านการ ปฏิบัติงาน	ยังไม่เคย เกิดขึ้น	1	-กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร งานบุคคล -ให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค เน้น การมีส่วนร่วมในการบริหาร งาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่ทางราชการ	ปี งบประมาณ	กลุ่มบริหาร งานบุคคล

แผนผังขั้นตอนการดำเนินการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว



ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) และการลงนามในประกาศเจตจำนงสุจริต



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ วางแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ/ความคาดหมายของสถานศึกษา

๑.๒ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด สอดคล้องกับนโยบายตามสภาพรับของสถานศึกษา

๒. ด้านการสรรหา

๒.๑ ดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย โอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปรากฏจากทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๒ ลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านการสรรหา ทุกกรณี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาองค์ประกอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้และมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๓. ด้านการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีข้อมูลประวัติรายบุคคล ด้านการศึกษา การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอน การช่วยราชการ การเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการเข้าด้วยกัน นำไปใช้ได้

๓.๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

๒

๔. ด้านการส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนการมีชื่อเสียงวิทยฐานะ
๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔.๒ เสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เช่น การสนับสนุนให้ข้าราชการครูเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด

๕.๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น


จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพิเชษฐ วัฒอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เรื่อง มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
เรื่อง มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีเจตนารมณ์ให้การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความโปร่งใส เป็นธรรม ปราศจากการฉ้อโกง ฯลฯ ที่ก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจของประชาชนผู้เกี่ยวข้อง และเป็นการขัดขวางจุดบกพร่อง จุดอ่อนที่จะต้องมีมาตรการตรวจสอบและควบคุมไว้ได้ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

นโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จะหนักในการเพิ่มความรู้ที่เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ผลประโยชน์ที่ตน และความโปร่งใสของการดำเนินงานของบุคลากร โดยอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินงานที่จะต้องประนีประนอม ตามสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน โดยให้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่านิยมสนับสนุนให้ระบบและกลไกในการลดการใช้ดุลยพินิจของบุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามคุณงาม ญะเนียร จิตปรีชา มรดกคุณ คุณิการปฏิบัติงาน และชื่นชมคนที่ควรชอใจโดยเคร่งครัด
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เห็นควรให้มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร เกี่ยวกับงานปฏิบัติงาน และตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจของบุคลากร ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

กรอบแนวทางการปฏิบัติ

กระบวนการตรวจสอบการลดการใช้ดุลยพินิจของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญ ดังนี้

๑. การใช้ดุลยพินิจของบุคลากรในการดำเนินงานตามภารกิจหลัก
 - ๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึง กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ใช้ดุลยพินิจอย่างใกล้ชิด

/ ๑๒ จากหน้า ...

- ๑.๒ หากพบว่าในการปฏิบัติงานไม่มีมาตรฐาน/ผู้ถือการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐาน นั้น ๆ ไม่ทันสมัย หรือไม่เหมาะสมในทางปฏิบัติ หรืออาจก่อให้เกิดการใช้ดุลยพินิจที่เกินความจำเป็นซึ่งความโปร่งใส เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอหลัก และ/หรือ ผู้ปฏิบัติ ตามมาตรฐาน/ผู้ถือการปฏิบัติงาน เสนอเพื่อพิจารณาและพิจารณาผู้ถือการปฏิบัติงาน ดังกล่าว
- ๑.๓ มอบหมายบุคลากรตามและที่เกี่ยวเนื่องตามงาน มีหน้าที่ในการตรวจสอบการให้ ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน เมื่อประมวลผลให้แจ้งถึงผู้บัญชา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การลดการใช้ดุลยพินิจในการใช้จ่ายงบประมาณและบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

- ๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของตนเอง การใช้ดุลยพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ญะเนียร จิตปรีชา มรดกคุณ คุณิการปฏิบัติงาน และชื่นชมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารจัดการ ทรัพยากรภาครัฐอย่างเคร่งครัด
- ๒.๒ กรณีการใช้จ่ายเงินจัดจ้างไปของเงินในสำนักงานการได้โดยไม่ได้ต้องส่งถึง คณะกรรมการ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจและโดยมีเอกสารหลักฐาน และเมื่อมีการชี้แจงแล้วหากขาด ๒.๓ กรณีการใช้จ่ายเงินจัดจ้างไปของเงินในสำนักงานการได้โดยไม่ได้ต้องส่งถึง ผู้บัญชา เป็นผู้มีอำนาจได้ดำเนินการประสานกรรมการ หรือกรรมการคนนั้นหรือไม่ ให้อาจารย์ที่หน้าหน่วยงาน หรือประธานกรรมการทราบ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม/จำเป็นในการทบทวนองค์ประกอบ ของคณะกรรมการ ตลอดจนชี้แจงรายละเอียดของข้อเท็จจริงให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นชอบ หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น หรือกรณีจำเป็นต้องมีการชี้แจงถึงบางเรื่อง เมื่อได้ชี้แจงและขอข้อเท็จจริงแล้วจะส่งเอกสารที่ระบุ
- ๒.๔ กรณีการตรวจสอบงาน ให้ทราบเกี่ยวกับภาระของเวลาของ ญะเนียร จิตปรีชา ตลอดจนแนวทางการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครกำหนด หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้แจ้งเหตุผลให้ผู้เกี่ยวข้องที่ดำเนินการต่อไป
- ๒.๕ กรณีมีข้อพิพาทในชั้นของทางราชการ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพิพาทยื่นขึ้นใน ำเภอเนียร การสิน - การรับ และมีการตรวจสอบรายงานผลผู้บังคับบัญชาเป็นประจำอย่างเคร่งครัด
- ๒.๖ มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบและควบคุมการให้เงินไปจำ ลำดับที่ตรวจสอบ ควบคุม/ผู้รับที่ ของสำนักงานให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส
- ๒.๗ มอบหมายหน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบการใช้จ่าย และบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐของสำนักงาน เพื่อประมวลผลให้แจ้งถึงผู้บัญชา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. การลดการใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

- ๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจน การใช้ดุลยพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ญะเนียร จิตปรีชา มรดกคุณ คุณิการปฏิบัติงาน และชื่นชมผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ความรู้ ความสามารถของ บุคลากร ความสอดคล้อง เป็นธรรม และประโยชน์ต่อสาธารณะ

/ ๑๒ จากหน้า ...

- ๓.๒ กำหนดให้กลุ่มบริหารงานบุคคล จัดทำระบบและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ที่เรื่องการจัดสรรและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลกำหนด การพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากร การมีมติเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ระบบงานใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาการให้เป็น หรือฐานประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากร มีการเสนอพร้อมหลักฐานที่ แนบมาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนผลการพิจารณาที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้เชิง ผลและเป็นไปตามมาตรฐาน


ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

กรณีพบผู้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการใช้ ดุลยพินิจอันก่อให้เกิดความไม่โปร่งใส และขัดต่อพระราชบัญญัติบริหารงานราชการส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือประมวลจริยธรรมที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือยึดถือคุณธรรม ญะเนียร จิตปรีชา มรดกคุณ คุณิการปฏิบัติงาน และชื่นชมผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ได้ทางช่องทางดังต่อไปนี้

๑. รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
๒. แจ้งทางไปรษณีย์หรือข้อร้องเรียนด้วยตนเองไปยังผู้บังคับบัญชาและคดี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐
1. โทรศัพท์หมายเลข ๐ ๒๖๓๔ ๕๖๓๕
๔. แจ้งทางไปรษณีย์ไปรษณีย์สำนักงาน ได้ที่ www.bkkp.go.th
๕. กดต่อรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

พื้นที่ ข้อร้องเรียนต่าง ๆ จะนำเสนอเจ้าหน้าที่หน่วยงานเพื่อขอหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสืบสวน หาข้อเท็จจริง หากมีมูลและมีความผิดทางวินัยจะดำเนินการตามกฎหมาย ญะเนียร จิตปรีชา กำหนด ดังนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓


นางประจักษ์ ๒๒๒๒
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โทรสาร ๒๖๓๕
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการดำเนินการ

การประชุมเตรียมการเพื่อสอบพนักงานราชการ ในตำแหน่ง นักจิตวิทยาโรงเรียนประจำเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



คณะกรรมการ

ที่ปรึกษา

๑. นายพิเชษฐ วันทอง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๒. นางขอนิมะฮ์ พูลสุข

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๓. นางนภัทร ธัญญวนิชกุล

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

๔. นายยุทธนา สำราญกิจ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการ

๑. นางสาวรัชนีวัลย์ จุลบาท

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา

๒. นางสาววิภาวดี เหลี่ยมเต๊ะ

ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน

๓. นางสาวชมกมล หาพินนา

ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

๔. นางยุพา มงคลทิพย์รัตน์

ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน

๕. นางรุ่งรัตน์ สงปาน

ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

๖. นางสาวธนพร คนเสี้ยม

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

๗. นางกฤติมา จินดาธนิกิตต์

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

๘. นางสาวสมฤทัย ธรรมมา

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๙. นายสรายุทธ์ แก้วสลัสนิล

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

บรรณาธิการ

นายธวัชชัย มิตรโกสุม

นิติกร สพป.กทม.

นางสาวบุษบา คุณพาที

พนักงานราชการ