



รายงานผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โดย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

รายงานผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของความ เสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการตามวิธีการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๑. การจัดซื้อจัดจ้าง	มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจ ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีโอกาสใช้อย่างไม่เหมาะสม อาจมีการเอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือ พวกพ้อง การกีดกัน หรือการสร้างอุปสรรค	สูง	กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ผู้ประกอบการ โดยใช้เกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ สามารถ พิจารณาได้โดยไม่ใช้ดุลพินิจ และเป็นไป ตาม พ.ร.บ.จัดจ้างซื้อจัดจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๐	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการ พิจารณาคัดเลือกตามระเบียบ กฎหมาย
๒. การใช้อำนาจตามกฎหมาย	เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการ เพื่อช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่ ผู้รับบริการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยเรียกรับ สินบนเป็นการตอบแทน	ปานกลาง	๑. กำหนดนโยบาย มาตรการ หรือ แนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันการรับ สินบนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติ ๒. ประกาศนโยบายงดรับของขวัญ ของ กำนันทุกชนิด ๓. เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ๔. ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน เรื่องการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้ ประชาชนทราบ	๑. ประชาสัมพันธ์ประกาศ นโยบายงดรับของขวัญ ของกำนันทุกชนิด บนหน้า เว็บไซต์ของหน่วยงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ ๒. ประชาสัมพันธ์ช่องทางการ ร้องเรียนเรื่องการทุจริตของ เจ้าหน้าที่ในองค์กรให้ประชาชน ทราบบนหน้าเว็บไซต์ของ หน่วยงานดำเนินการแล้วเสร็จ

ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของความ เสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการตามวิธีการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๓. การบริหารงานบุคคล	เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจ ซึ่งมีโอกาสใช้อย่างไม่เหมาะสม อาจมีการเอื้อ ประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือพวกพ้อง หรือประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างไม่เป็น ธรรม	ต่ำ	๑.จัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ในช่วง ต้นรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละครั้ง ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) และ ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับประเมิน) ร่วมกัน วางแผนการปฏิบัติงานและจัดทำข้อตกลง ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ๒.ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เมื่อครบรอบการประเมิน	๑. ผู้ ประเมิน และผู้รับการ ประเมินมีข้อตกลงในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ รายบุคคล ๒.ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับประเมิน) ตามที่ได้ตกลงกันไว้ และร่วมกัน วิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา รายบุคคล
๔. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘	เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการ เพื่อเรียกรับ สินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ตามคำขอของประชาชน	ต่ำ	๑. กำหนดแนวทางปฏิบัติ และแนวทางใน การตรวจสอบคำขอ ๒.กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามแนวทาง ปฏิบัติ ข้อสั่งการและระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	๑.หน่วยงานมีแนวทางปฏิบัติ และแนวทางในการตรวจสอบ คำขอที่ชัดเจน ๒. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามแนวทาง ปฏิบัติ ข้อสั่งการและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง