

แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

.....

๑. ความเป็นมา

ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ในประเทศปัญหาเรื้อรังซึ่งเป็นภัยที่ร้ายแรงต่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งนับวันปัญหาการทุจริตดังกล่าวเป็นปัญหาเรื้อรังและนับทวีความรุนแรงและสลับซับซ้อนมากขึ้น และยังส่งกระทบในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของชาติ และการพัฒนาประเทศ ซึ่งประเทศไทยได้มีความพยายามที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยจนถึงรัฐบาลปัจจุบัน ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ การปลูกจิตสำนึกสร้างในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยถือเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการ โดยกำหนดให้ส่วนราชการภาครัฐยึดหลักความโปร่งใส การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล เสริมสร้างระบบคุณธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ ตลอดจนน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ส่วนราชการจะต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน และเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของประชาชน และเพื่อพัฒนาประเทศไทยเจริญรุ่งเรืองต่อไป

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ริเริ่มโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด โดยได้ดำเนินงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๐ จนถึงปัจจุบัน โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง และได้คัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานดีเด่นเป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กรมการพัฒนาชุมชนยังได้พัฒนาหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการดีเด่นอย่างต่อเนื่องมาพัฒนาให้เป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการสร้างความโปร่งใสให้เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น “ต้นแบบ” ซึ่งในปีที่ผ่านมาได้พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นอย่างต่อเนื่อง เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด “ต้นแบบ” จำนวน ๑๐ หน่วยงาน ประกอบด้วย พิจิตร ชัยนาท ขอนแก่น นครราชสีมา ปราจีนบุรี สตูล พังงา พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี และนครพนม ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวเป็นแบบอย่างในการสร้างความโปร่งใสแก่หน่วยงานอื่น ๆ

กรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาแล้วเห็นว่า การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นมาตรการที่สำคัญที่จะทำให้กรมการพัฒนาชุมชนมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และเป็นการพัฒนาและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีวินัย ยึดมั่นในจริยธรรมคุณธรรมและสร้างเสริมจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห่มเทให้กับราชการ กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำโครงการ “พัฒนาชุมชนใสสะอาด” และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้พัฒนาโครงการให้มีความท้าทายเพื่อพัฒนาโครงการให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของข้าราชการและหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนมีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๒. เพื่อเสริมสร้างข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

๓. วิธีการดำเนินงาน

๓.๑ การจัดกลุ่มหน่วยงาน

กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดกลุ่มหน่วยงานตามผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่มีความโดดเด่น และมีความต่อเนื่องสามารถเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นได้ โดยจัดกลุ่มหน่วยงาน ดังนี้

๑) หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น “ต้นแบบ” ในปี ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา จำนวน ๑๐ หน่วยงาน ประกอบด้วย จังหวัดพิจิตร ชัยนาท ขอนแก่น นครราชสีมา ปราจีนบุรี สตูล พังงา พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี และนครพนม โดยให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินกิจกรรมโครงการตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมกำหนดทั้ง ๕ มิติและเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ประเมินหน่วยงานต้นแบบ

๒) หน่วยงานกลุ่มทำหาย ได้แก่ หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก ๒ ปีติดต่อกัน (ปี ๒๕๕๘-๒๕๕๙) หรือได้รับการคัดเลือกรวมตั้งแต่ ๔ ปีขึ้นไป เรียกว่า จำนวน ๓ หน่วยงาน ได้แก่ ประจวบคีรีขันธ์ มุกดาหาร และศรีสะเกษ โดยให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินกิจกรรมโครงการตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมกำหนดทั้ง ๕ มิติและเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ประเมินหน่วยงานต้นแบบ

๓) หน่วยงานนอกเหนือจากข้อ ๑) และข้อ ๒) โดยให้ดำเนินกิจกรรมโครงการตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมกำหนดทั้ง ๕ มิติ

๓.๒ การดำเนินงานระดับกรม

๑) กรมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการติดตามประเมินผล

๒) กรมแจ้งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

๓) คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัด

๔) กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนภูมิภาคเขตตรวจราชการละ ๑ หน่วยงาน และหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง ๑ หน่วยงาน รวมทั้งหมด ๑๙ หน่วยงาน

๕) กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาคัดเลือกหน่วยต้นแบบที่มีผลการดำเนินงานในระดับไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน

๖) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศเกียรติคุณหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นและต้นแบบ และมอบโล่รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติแก่หน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น และหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปี ๒๕๖๐

๓.๒ การดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง

๑) ประชุมชี้แจงโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนโดยนำเข้าวาระการประชุมประจำเดือน ประชุมไตรมาส หรือตามที่หน่วยงานเห็นสมควร

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดครอบคลุมทั้ง ๕ มิติ ที่มีการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา สถานที่ที่ชัดเจน

๓) จัดทำโครงการนวัตกรรมในมิติที่ ๑ เน้นจุดที่สำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานเกิดความโปร่งใสและเหมาะสมสอดคล้องกับหน่วยงานอย่างน้อย ๑ นวัตกรรม จะเป็นการพัฒนา ปรับปรุงงานเดิมให้มีประสิทธิภาพ หรือคิดโครงการนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาก็ได้ เช่น พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงบประมาณ พัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน พัฒนาปรับปรุงการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ฯลฯ

๔) หน่วยงานส่งแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดและโครงการนวัตกรรมตามแนวทางการดำเนินงานในมิติที่ ๑ ให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อประโยชน์ในการตรวจติดตาม ประเมินผลของผู้ตรวจราชการกรมแต่ละเขตตรวจ/ส่วนกลาง/คณะกรรมการระดับกรม

๕) หน่วยงานขับเคลื่อนกิจกรรมตามตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดใน ๕ มิติ รายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผยข้อมูล

มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ

มิติที่ ๕ ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส)

๖) หน่วยงานต้นแบบขับเคลื่อนกิจกรรมตามตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนเพิ่มเติมในระดับท้าทาย

มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส หมายความว่า การแสดงเจตจำนงของผู้บริหารในการเอาจริงเอาจังต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสขององค์กร เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำกับทิศทางขององค์กร และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าองค์กรจะเอาจริงเอาจังต่อการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแล ติดตาม ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในหน่วยงาน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการความโปร่งใสของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติการดังกล่าวจะประกอบไปด้วยด้านต่างๆ

๑. ด้านการบริหารงานบุคคล : มีการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อการสรรหา/คัดเลือกและรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา/ข้อโต้แย้ง/คัดค้านที่เกิดขึ้นจากการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร โดยมีการเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากรแต่ละครั้งของหน่วยงาน และมีการประกาศผลการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร พร้อมทั้งให้เหตุผลหรือระบุคะแนนการสรรหาบุคลากรในแต่ละครั้ง

๒. ด้านการบริหารงบประมาณ : จัดให้มีระบบการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใส ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริต โดยปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีภายในหน่วยงานที่เหมาะสมหรือเป็นอิสระ (Internal Audit) และมีการเผยแพร่ผลการประเมินผลการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีให้บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานได้รับทราบ

๓. ด้านการบริหารงาน : กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางและแผนปฏิบัติการในการแปลง ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ แนวทาง เป้าหมายของโครงการและวางแผนปฏิบัติการเพื่อให้เกิดผล ดำเนินกิจกรรมตามแนวทางที่กำหนด ติดตาม สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน และ รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมต่อผู้บริหาร

๔. ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ : กำหนดระเบียบ แนวทางขั้นตอนการปฏิบัติ ในการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน โดยเผยแพร่ระเบียบ แนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติ ผ่านช่องทางการร้องเรียน ของหน่วยงาน และมีการกำหนดหรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานรับผิดชอบและดำเนินการตอบสนองต่อ เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และสรุปรายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาคประกาศมาตรฐานจริยธรรมของผู้ดำรง ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ให้บุคลากรในสังกัดและประชาชนได้รับทราบ ได้แก่

ข้อ ๑ ยึดมั่นในความเป็นตัวแทนของกรมฯ อย่างภาคภูมิใจ โดยคำนึงถึงหลักการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๒ ยึดมั่นในความเป็นผู้นำด้านพัฒนาคนโดยเน้นงานสร้างความคิดให้ความรู้และสร้าง

จิตสำนึกสาธารณะแก่ประชาชน

ข้อ ๓ เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชนและองค์กรชุมชนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

ข้อ ๔ ยึดมั่นในหลักความเป็นธรรมและเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติต่อทุกฝ่าย

ข้อ ๕ ให้ยึดหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเน้นการให้เปิดเผยข้อมูลมากที่สุด

ข้อ ๖ กล่าวหาญและยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง และมีจิตสาธารณะปกป้องผลประโยชน์ของ ประชาชนและประเทศ

ข้อ ๗ ให้ละเว้นอบายมุข รวมทั้งไม่ใช้จ่ายและไม่ใช้ชีวิตแบบฟุ่มเฟือย โดยยึดหลักเศรษฐกิจ พอเพียง

ข้อ ๘ เอาใจใส่และป้องกันมิให้เกิดการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศ (Sexual harassment) ในทุกระดับของบุคลากรที่รับผิดชอบ รวมทั้งต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้เป็นที่ประจักษ์

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผยข้อมูล หมายความว่า การเปิดเผยข้อมูลต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชน เพื่อรับทราบ พร้อมทั้งเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ขององค์กร พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารงานที่โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนนำสู่การพัฒนายกระดับมาตรฐานองค์กรให้สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

๑. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร : จัดสถานที่ หรือจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามบริบทหน้าที่ขององค์กรให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก รวดเร็ว โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารฯ หรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีการทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน อนึ่ง ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้รวมถึงข้อมูลแผนงาน โครงการและงบประมาณรายจ่ายประจำปี คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน/รายไตรมาส ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function) ให้เผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในที่ประชุมหรือในการจัดเวทีประชาคม และทางเว็บไซต์ ทั้งนี้ ให้องค์กรจัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารฯ และรายงานผู้บริหารทราบ

๒. การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ : กำหนดมาตรฐานและขั้นตอนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชนในแต่ละลักษณะงาน โดยมีการวิเคราะห์พิจารณาเลือกงานบริการประชาชนตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน อย่างน้อย ๓ กระบวนงาน เช่น การให้บริการข้อมูล จปฐ./กชช.๒ค การพัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ OTOP งานส่งเสริมและพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นต้น มากำหนดเป็นมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน และงานอื่นที่กำหนดไว้ในงบประมาณประจำปี ๒๕๕๙ โดยติดประกาศมาตรฐานการให้บริการตลอดจนรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการให้บริการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับประชาชนรับทราบทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ เช่น ป้ายประกาศ/เว็บไซต์ เป็นต้น และมีการเก็บข้อมูลสถิติการให้บริการรายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบ และประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงการให้บริการ

มติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หมายความว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ อาจมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้รับบริการทางแบบสอบถามหรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศวิเคราะห์ และจัดทำโครงการ/กิจกรรม หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในการดำเนินงานโครงการต่างๆ

มติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ หมายความว่า การพัฒนาข้าราชการในหน่วยงาน และการเสริมสร้างให้ข้าราชการ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ดำรงชีวิตและปฏิบัติงานโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจที่พอเพียง และส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกและแสดงออกซึ่งความศรัทธาและเชื่อมั่นองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และลดช่องโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน และส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ราชการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

มติที่ ๕ ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส) หมายความว่า การจัดระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงานก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัยมีระเบียบเรียบร้อย นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานให้เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในหน่วยงาน

ถูกสุขลักษณะ ทำให้ข้าราชการสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างทัศนคติที่ดีของข้าราชการต่อหน่วยงาน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และข้าราชการจะมีระเบียบวินัยมากขึ้นและรักหน่วยงาน โดยใช้หลักการจัดกิจกรรม ๕ ส ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมีการสำรวจความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานของผู้มาติดต่อราชการ ประกอบด้วย

สะอาด

- ๑) กำหนดนโยบายและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่แต่ละคนมีหน้าที่อะไรบ้างในการสะอาด
- ๒) ทำตามเป้าหมายและแนวทางที่กำหนดไว้
- ๓) ทำการกำหนดพื้นที่ที่จะทำการสะอาด สิ่งของ มาตรฐานในการบ่งชี้ว่าสิ่งของไหนจำเป็นและไม่จำเป็น และเวลาที่ใช้ในการสะอาด
 - ๔) ทำการสำรวจของที่จำเป็นต้องใช้และของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกจากกัน
 - ๕) ทำการแยกของที่จำเป็นต้องใช้และของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกจากกัน โดยจัดเก็บของใช้ได้และของใช้ไม่ได้ ซึ่งของใช้ได้แยกจัดเก็บ ของที่ใช้ไม่ได้ทำการขายหรือทำลายทิ้ง

สะดวก

- ๑) กำหนดตำแหน่งที่วางของให้ชัดเจน เพื่อสะดวกในการหยิบใช้งาน
- ๒) ทำป้ายชื่อระบุสถานที่วางของและตำแหน่งให้ชัดเจน
- ๓) มีผังแสดงตำแหน่งสถานที่วางของ
- ๔) ทำการกำหนดมาตรฐานของบัญชีเบิกจ่ายวัสดุ ขนาด น้ำหนัก และปริมาณของสิ่งของที่เก็บไว้ในภาชนะ
 - ๕) แต่งตั้งผู้ดูแลรับผิดชอบ

สะอาด

- ๑) ทำความสะอาดสถานที่ พื้น กำแพง หน้าต่าง และอุปกรณ์ ด้วยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จัดเตรียม เช่น ไม้กวาด และผ้าถูพื้น ฯลฯ ตามลักษณะของการใช้งาน
- ๒) กำหนดเส้นแบ่งเขตพื้นที่ (จุดตรวจเช็ค) เช่น ทาสี, ตีเส้น และแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบ
 - ๓) จัดสาเหตุของความสกปรก (ค้นหาจุดทำความสะอาดจากจุดบกพร่อง) เช่น กำจัดขยะหรือของที่จะต้องทิ้ง หรืออุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้
 - ๔) กำหนดแผนการทำความสะอาด เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบ พื้นที่และเขตที่ต้องทำความสะอาด กำหนดวิธีและการใช้อุปกรณ์ทำความสะอาด และกำหนดผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ

สุขลักษณะ

- ๑) ทำคู่มือในการทำ ส สุขลักษณะ
- ๒) กำหนดเป้าหมายในการทำ ส สุขลักษณะ
- ๓) มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ
- ๔) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลรักษาความปลอดภัยและการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 - ๕) กำหนดให้ข้าราชการปฏิบัติตามคู่มือการทำงานทุกคน
 - ๖) กำหนดให้ข้าราชการต้องรักษากฎ โดยที่ข้าราชการแต่งกายให้ถูกระเบียบ

- ๗) ขจัดมลภาวะ และมลพิษต่าง ๆ
 ๘) ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบ

สร้างนิสัย

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เรื่องกฎ ระเบียบ และกติกาในการปฏิบัติงาน
 ๒) สร้างมาตรฐานการทำงาน ซึ่งในการทำงานทุกขั้นตอนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานในการทำงาน โดยจะมีใบตรวจสอบและมีคู่มือในการทำงานทุกขั้นตอน
 ๓) มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อตรวจดูว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดระเบียบปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานที่ทำงาน
 ๔) ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติกิจกรรม ๕ส จนเป็นนิสัย

๔. การติดตาม ประเมินผลและคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนใส่สะอาดดีเด่น/ต้นแบบ

๔.๑ การติดตาม ประเมินผลหน่วยงานพัฒนาชุมชนใส่สะอาด “ต้นแบบ” ในปี ๒๕๕๙ ที่ผ่านมามีจำนวน ๑๐ หน่วยงาน ประกอบด้วย จังหวัดพิจิตร ชัยนาท ขอนแก่น นครราชสีมา ปราจีนบุรี สตูล พังงา พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี และนครพนม จะประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมกำหนดทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วยหลักเกณฑ์การประเมินหน่วยงานต้นแบบ โดยจะประเมินผลการดำเนินงานโดยกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-----------|
| ๑. ผู้ตรวจราชการกรม | กรรมการ |
| ที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการที่ ๑-๑๘ | |
| ๒. ข้าราชการสังกัดสำนักตรวจราชการ | เลขานุการ |

และกรมฯ จะประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานที่รักษาสภาพความเป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใส่สะอาด “ต้นแบบ” แก่หน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานในระดับไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน

๔.๒ การติดตาม ประเมินผลหน่วยงานกลุ่มทำทนาย จำนวน ๓ หน่วยงาน ได้แก่ ประจวบคีรีขันธ์ มุกดาหาร และศรีสะเกษ จะประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมกำหนดทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ประเมินหน่วยงานต้นแบบ โดยจะมีการประเมินผลการดำเนินงานโดยคณะกรรมการระดับกรม ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| ๑. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ตรวจราชการกรม ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม | กรรมการ |
| | และเลขานุการ |
| ๔. นิติกรกลุ่มงานเสริมสร้างวินัยฯ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ซึ่งหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานในระดับไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน จะได้รับการประกาศเกียรติคุณและมอบโล่รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใส่สะอาดดีเด่น “ต้นแบบ” ประจำปี ๒๕๖๐

๔.๓ การติดตาม ประเมินผลและคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนใส่สะอาดดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๐ ได้แก่หน่วยงานนอกเหนือจากข้อ ๔.๑ และ ๔.๒ จะประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมกำหนดทั้ง ๕ มิติ และประเมินผลการดำเนินงานโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย

คณะที่ ๑ คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลและคัดเลือกฯ ส่วนกลาง ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ตรวจราชการกรม ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ |

**มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงาน
ในการสร้างความโปร่งใส ๓๐ คะแนน**

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทและหน่วยงานไม่มีการดำเนินการในการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
ระดับที่ ๑ ๖ คะแนน	<p>๑. ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางประกาศนโยบายในการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานและเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัด และประชาชนได้รับทราบ</p> <p>๒. ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาคประกาศมาตรฐานจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ให้บุคลากรในสังกัด และประชาชนได้รับทราบ</p> <p>๓. มีมาตรการ แนวทางและผลการดำเนินงานในการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน ๔ ด้าน ดังต่อไปนี้</p> <p>๑) ด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการทุกประเภทเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน อาทิเช่น การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ</p> <p>๑.๒ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรและได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานและกรมการพัฒนาร่วมกันกำหนด</p> <p>๑.๓ มีการกำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบบุคลากร และได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>๒.) ด้านการบริหารงบประมาณ</p> <p>๒.๑ มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีภายในหน่วยงาน (คณะกรรมการ มิได้หมายถึงกรรมการตรวจรับพัสดุ กรรมการตรวจงานจ้าง กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เปิดซอง)</p> <p>๒.๓ การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และมีการรายงานสรุปตรวจการใช้จ่ายงบประมาณ โดยคณะกรรมการตามข้อ ๒.๒ แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>๓) ด้านการบริหารงาน</p> <p>๓.๑ มีการกำหนดกลยุทธ์ แนวทางและแผนปฏิบัติการในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ แนวทาง เป้าหมายของโครงการและวางแผนปฏิบัติการเพื่อให้เกิดผล</p>

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
	<p>๓.๒ มีการดำเนินกิจกรรมตามแนวทางที่กรมฯ กำหนด</p> <p>๓.๓ มีการติดตาม สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓.๔ มีการประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมต่อผู้บริหาร</p> <p>๔.) ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์</p> <p>๔.๑ มีการปรับปรุงระเบียบ แนวทาง และขั้นตอนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๔.๒ มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์และมีการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย แนวทาง ขั้นตอนที่กำหนด</p>
ระดับที่ ๒ ๑๒ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรการตามระดับที่ ๑ ที่ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของหน่วยงานและจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนได้รับทราบ</p> <p>๓. มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม เพื่อสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และสามารถสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน และตอบสนองต่อนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (OG) ของกรมการพัฒนาชุมชน (กิจกรรมที่จะดำเนินการ ต้องไม่เป็นโครงการ/กิจกรรม ในมิติที่ ๒-๔)</p>
ระดับที่ ๓ ๑๘ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ</p> <p>๒. มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรม</p> <p>๓. ไม่มีข้าราชการในหน่วยงานร้องทุกข์จากเหตุมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามของผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๑๒๒ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑</p>
ระดับที่ ๔ ๒๔ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ</p> <p>๒. มีการประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมต่อผู้บริหาร</p> <p>๓. ผู้บริหารไม่มีมูลกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม</p>
ระดับที่ ๕ ๓๐ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ</p> <p>๒. มีการสรุปบทเรียน จัดการความรู้เรื่องการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน</p>

มิตินี้ ๒ ด้านความเปิดเผยข้อมูล ๑๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
ระดับที่ ๑ ๒ คะแนน	<p>๑. จัดสถานที่/จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก</p> <p>๒. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ</p> <p>๓. มีป้ายบอกถึงที่ตั้งของสถานที่หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานจัดไว้สำหรับการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ที่เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นได้ชัดเจน</p>
ระดับที่ ๒ ๔ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ</p> <p>๒. มีข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๑ แผนงาน โครงการและงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๒ คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่มือการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี คู่มือการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน (กข.คจ.) คู่มือการบริหารจัดเก็บข้อมูล จปฐ./กชช.๒ค. คู่มือการดำเนินงานศูนย์เรียนรู้ชุมชน คู่มือการบูรณาการแผนชุมชน คู่มือเกี่ยวกับการดำเนินงานหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) คู่มือเกี่ยวกับทุนชุมชน</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างและเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๔ ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชน โดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function)</p> <p>๓. ให้เผยแพร่ข้อมูลตาม ๒.๑-๒.๔ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในที่ประชุมหรือในการจัดเวทีประชาคมหรือทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>
ระดับที่ ๓ ๖ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ</p> <p>๒. จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน</p>
ระดับที่ ๔ ๘ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ</p> <p>๒. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบทุก ๓ เดือน</p>

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
ระดับที่ ๕ ๑๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการสืบค้นข้อมูล โดยระบบดังกล่าวสามารถจัดเรียงข้อมูลข่าวสารเป็นหมวดหมู่ สืบค้นเอกสาร/หนังสือที่ต้องการ และสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และประหยัดเวลา

มิตินี้ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (ส่วนกลาง) ๒๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
ระดับที่ ๑ ๔ คะแนน	มีการสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้รับบริการทางแบบสอบถามหรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน
ระดับที่ ๒ ๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เสนอต่อหัวหน้าหน่วยงาน
ระดับที่ ๓ ๑๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เสนอหัวหน้าหน่วยงาน มาวางแผนการปฏิบัติราชการ และจัดการทำโครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงาน
ระดับที่ ๔ ๑๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ อย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม
ระดับที่ ๕ ๒๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ อย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม

มิตินี้ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (ส่วนภูมิภาค) ๒๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
ระดับที่ ๑ ๔ คะแนน	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณะชนได้รับทราบทางช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน
ระดับที่ ๒ ๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก
ระดับที่ ๓ ๑๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ
ระดับที่ ๔ ๑๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ
ระดับที่ ๕ ๒๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ

มิตินี้ ๔ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ ๓๐คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดนโยบายด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ
ระดับที่ ๑ ๖ คะแนน	ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา ข้าราชการ ในปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาประกอบในการจัดทำมาตรการ/แผนปฏิบัติการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
ระดับที่ ๒ ๑๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. กำหนดมาตรการและจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา ข้าราชการ ๓. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ โดยเน้นเฉพาะเรื่องดังนี้ ๑) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบ ๒) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพสิทธิ เสรีภาพ และให้เกิดประโยชน์ประชาชน ๓) การมีจิตสาธารณะ มุ่งมั่น เสียสละ อุทิศตนเพื่อสังคมและชุมชน หมายเหตุ... มิใช่การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประเภท พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการขวัญใจ ชุมชน วิชาการ สนับสนุน ลูกจ้างดีเด่น
ระดับที่ ๓ ๑๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการดำเนินการตามมาตรการ/แผนปฏิบัติการ/โครงการ
ระดับที่ ๔ ๒๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการดำเนินการตามมาตรการ/แผนปฏิบัติการ/โครงการ ครบถ้วนและบรรลุเป้าหมาย สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน อย่างเป็นรูปธรรม ๓. สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการดำเนินงานในปีต่อไป พร้อมรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
ระดับที่ ๕ ๓๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. หน่วยงานมีการดำเนินการยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการในสังกัดที่ปฏิบัติตนตาม หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ ๓. บุคลากรในสังกัดไม่มีมูลกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

มติที่ ๕ ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส) ๑๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการดำเนินงานจัดกิจกรรม ๕ ส
ระดับที่ ๑ ๒ คะแนน	๑. มีการดำเนินงานจัดกิจกรรม ๕ ส และ ๒. กำหนดมาตรการและข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัด ในกิจกรรม ส. สะสาง เช่น มาตรการก่อนกลับบ้านโต๊ะทำงานไม่มีกองเอกสาร ฯลฯ
ระดับที่ ๒ ๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. กำหนดมาตรการและข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัด ในกิจกรรม ส. สะดวก เช่น มาตรการกำหนดจุดหรือตำแหน่งวางวัสดุ/อุปกรณ์ที่ต้องใช้ ร่วมกัน ฯลฯ
ระดับที่ ๓ ๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. กำหนดมาตรการและข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัด ในกิจกรรม ส. สะอาด เช่น มาตรการแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบ ฯลฯ
ระดับที่ ๔ ๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. กำหนดมาตรการและข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัด ในกิจกรรม ส. สุขลักษณะ เช่น มาตรการบังคับให้ทุกคนปฏิบัติตามขั้นตอนการใช้อุปกรณ์ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนเพื่อป้องกันความเสียหาย ฯลฯ
ระดับที่ ๕ ๑๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. กำหนดมาตรการและข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัด ครบทุก กิจกรรม ๕ ส : สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย

คะแนนเพิ่มเติมพิเศษ (Extra Point) ๑๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๑๐ คะแนน	ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เช่นรางวัลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาข้าราชการ ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส)

เกณฑ์การประเมินหน่วยงานต้นแบบและหน่วยงานทำทนาย

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
ระดับ ๑	หน่วยงานต้นแบบผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๕ มิติ ไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน (ไม่รวมคะแนน Extra Point)
ระดับ ๒	ผู้บริหารหน่วยงานต้นแบบสามารถเชื่อมโยงทั้ง ๕ มิติ ประกาศเป็นมาตรการของหน่วยงาน ในการป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม
ระดับ ๓	หน่วยงานต้นแบบมีกิจกรรม/โครงการเด่น ๆ อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/โครงการ รองรับ มาตรการที่ได้ประกาศไว้ที่ตอบสนองต่อการป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นรูปธรรม
ระดับ ๔	หน่วยงานต้นแบบสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการเด่นๆ เป็นเอกสารเสนอต่อ ผู้บังคับบัญชา