



ประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ (๑) และ (๕) และข้อ ๒๒ (๓) แห่งประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ข้าราชการรัฐสภา” หมายความว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้าง
ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการที่เลขาธิการแต่งตั้งและมอบหมาย
ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
หรือการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ
ความโปร่งใส แล้วแต่กรณี ของแต่ละสำนักงาน

“คณะทำงาน” หมายความว่า คณะทำงานสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและ
จริยธรรมดีเด่นภายในสำนัก

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือเลขาธิการวุฒิสภา
แล้วแต่กรณี

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา แล้วแต่กรณี

“สำนัก” ให้หมายความรวมถึง ส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัด
รัฐสภาในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประกาศรัฐสภาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

“ผู้อำนวยการสำนัก” ให้ความความรวมถึง ผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประกาศรัฐสภาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ข้อ ๒ การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของสำนักงานให้มีการดำเนินการในทุกปีงบประมาณ

ส่วนที่ ๑

การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

ข้อ ๓ ข้าราชการรัฐสภาผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนักงาน ให้แบ่งออกเป็นประเภทตำแหน่งและในจำนวน ดังนี้

- (๑) ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ จำนวนหนึ่งคน
- (๒) ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป จำนวนหนึ่งคน
- (๓) พนักงานราชการ จำนวนหนึ่งคน
- (๔) ลูกจ้าง จำนวนหนึ่งคน

ข้อ ๔ ข้าราชการรัฐสภาผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น จะต้องมีความสมบูรณ์และไม่มีความต้องห้าม ดังนี้

- (๑) เป็นข้าราชการรัฐสภาสังกัดสำนักงานใดสำนักงานหนึ่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี นับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ
- (๒) มีประวัติการลาและมาสาย ย้อนหลังสามปี ดังนี้
 - (๒.๑) ลาป่วย และลากิจ รวมกันไม่เกินสิบสองวันต่อปี ยกเว้นลาป่วยจำเป็น
 - (๒.๒) มาสายไม่เกินหกครั้งต่อปี
- (๓) มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ “ดีเด่น” ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งใดครั้งหนึ่ง ภายในระยะเวลาสามปีงบประมาณ ที่ผ่านมา
- (๔) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย

ข้อ ๕ การเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาเพื่อรับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนักงาน ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้แต่ละสำนักแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นภายในสำนัก เพื่อทำหน้าที่สรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นภายในสำนัก ดังนี้

(๑.๑) กรณีสำนัก ให้ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทุกคน และข้าราชการรัฐสภาที่เคยได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (ถ้ามี) อย่างน้อยจำนวนหนึ่งคน

(๑.๒) กรณีส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน ข้าราชการรัฐสภาในสังกัด และข้าราชการรัฐสภาที่เคยได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (ถ้ามี) อย่างน้อยจำนวนหนึ่งคน รวมจำนวนไม่เกินห้าคน

(๑.๓) กรณีส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งไม่มีผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ข้าราชการรัฐสภาในสังกัด และข้าราชการรัฐสภาที่เคยได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (ถ้ามี) อย่างน้อยจำนวนหนึ่งคน รวมเป็นจำนวนไม่เกินห้าคน

(๒) ให้ข้าราชการรัฐสภาเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาภายในสังกัดเดียวกัน ที่เห็นว่าสมควรได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นต่อคณะกรรมการ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาและเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาในสังกัดที่ได้รับการเสนอ และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ตามประเภทตำแหน่งและในจำนวน ตามข้อ ๓ โดยพิจารณาจากการให้คะแนนตามแบบประเมิน (แบบ ๑)

(๔) ให้คณะกรรมการเสนอผู้อำนวยการสำนักหรือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ลงนามในแบบรายงานผลการดำเนินการสรรหาต่อคณะกรรมการ (แบบ ๒)

ข้อ ๖ เมื่อคณะกรรมการได้รับรายชื่อจากคณะกรรมการของแต่ละสำนักแล้ว ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการรวบรวมรายชื่อและประกาศรายชื่อให้ทราบโดยทั่วกันเป็นเวลาเจ็ดวัน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านรายชื่อ

เมื่อครบกำหนดเจ็ดวันแล้วให้เสนอรายชื่อพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ และคำคัดค้าน (ถ้ามี) เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและมีมติรับรองรายชื่อของผู้ที่ได้รับการเสนอ

ข้อ ๗ ให้นำรายชื่อของผู้ได้รับการเสนอซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาและมีมติรับรองแล้ว เพื่อดำเนินการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนักงาน โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน และในแต่ละส่วนให้มีน้ำหนักคะแนนคิดเป็นร้อยละห้าสิบ ดังนี้

(๑) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกโดยให้คะแนนตามแบบประเมิน (แบบ ๓)

(๒) ให้แต่ละสำนักงานจัดให้ข้าราชการรัฐสภาในสังกัดลงคะแนนเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อ โดยให้ข้าราชการรัฐสภามีสิทธิเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อในประเภทตำแหน่งละไม่เกินหนึ่งคน และวิธีการลงคะแนนให้กระทำโดยลับ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการลงคะแนนเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อ ให้นำประกาศรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อได้ดำเนินการตาม (๑) และ (๒) แล้ว ให้คณะกรรมการรวมผลคะแนนที่ได้ จากทั้งสองส่วนและจัดลำดับคะแนนของผู้ได้รับการเสนอชื่อในแต่ละประเภทตำแหน่ง จากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด

ข้อ ๘ ให้ข้าราชการรัฐสภาที่ได้คะแนนมากที่สุดของแต่ละประเภทตำแหน่งเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนักงาน

ในกรณีที่ข้าราชการรัฐสภาประเภทใดได้คะแนนมากที่สุดเท่ากันอันเป็นเหตุให้ ไม่สามารถหาผู้ได้รับการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภา ที่ได้คะแนนมากที่สุดเท่ากันให้เหลือหนึ่งคน โดยให้พิจารณาผลคะแนนที่ได้ตามข้อ ๗ (๒) หากผู้ใดได้ คะแนนมากกว่าถือว่าได้รับคัดเลือก และในกรณีที่ได้คะแนนตามข้อ ๗ (๒) เท่ากัน ให้คณะกรรมการ ตัดสินและคำตัดสินของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

ให้คณะกรรมการรายงานผลการคัดเลือกต่อเลขาธิการเพื่อให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้ง ประกาศผลการคัดเลือกให้ทราบโดยทั่วกัน และรายงานผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาเพื่อทราบ

ข้อ ๙ ให้ข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นได้รับเข็มเชิดชูเกียรติและโล่ยกย่องประกาศเกียรติคุณ และให้มีการบันทึกลงในทะเบียน ประวัติข้าราชการรัฐสภา (กร. ๗) ของข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการคัดเลือกนั้นด้วย

ให้ข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการเสนอชื่อและคณะกรรมการได้พิจารณาและมีมติรับรอง รายชื่อตามข้อ ๖ วรรคสอง ได้รับมอบเกียรติบัตร

ให้สำนักงานจัดกิจกรรมเพื่อเชิดชูเกียรติข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ตามวิธีการที่สำนักงานเห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้ ข้าราชการรัฐสภายึดถือเป็นแบบอย่างและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภายึดมั่น ในหลักคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๒

การคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

ข้อ ๑๐ รางวัลสำหรับสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของแต่ละสำนักงาน ให้มีจำนวนดังนี้

- (๑) รางวัลระดับดีเด่น จำนวน ๑ รางวัล
- (๒) รางวัลระดับดี จำนวน ๑ รางวัล
- (๓) รางวัลระดับชมเชย จำนวน ๑ รางวัล

ข้อ ๑๑ สำนักที่จะได้รับคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสในปีงบประมาณใด จะต้องเป็นสำนักที่มีผลการดำเนินการ
ด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสให้แก่ข้าราชการรัฐสภา
ภายในสังกัดในระหว่างปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๑๒ กระบวนการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของแต่ละสำนักงาน ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้คณะกรรมการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกสำนักที่มีผลงาน
ด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสให้สำนักและข้าราชการ
รัฐสภาภายในสำนักงานได้รับทราบโดยทั่วกัน

(๒) ให้คณะกรรมการแจ้งทุกสำนักให้ทราบเกี่ยวกับกำหนดการในการเข้าเยี่ยมชมงาน
ของแต่ละสำนัก พร้อมทั้งแจ้งให้ทุกสำนักจัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พร้อมทั้งเตรียมเอกสารหลักฐานสำหรับนำเสนอ
ต่อคณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) ให้คณะกรรมการเข้าเยี่ยมชมงานของสำนักตามกำหนดการที่แจ้ง เพื่อรับฟังการ
นำเสนอผลการดำเนินงาน การตรวจเอกสารหลักฐานการดำเนินการต่าง ๆ ตลอดจนสัมภาษณ์
ข้าราชการรัฐสภาในสังกัดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ
รัฐสภาและความโปร่งใส

(๔) ให้คณะกรรมการพิจารณาให้คะแนนสำนักจากการเข้าเยี่ยมชมงาน การนำเสนอ
ผลการดำเนินงาน การตรวจเอกสารหลักฐาน และการสัมภาษณ์ โดยให้คะแนนตามแบบประเมิน
(แบบ ๔) ซึ่งมีคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน และแบ่งเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

(๔.๑) ส่วนที่ ๑ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

(๑๐๐ คะแนน)

๑) ด้านการดำเนินการตามนโยบายองค์กร (๒๐ คะแนน)

๒) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

(๓๐ คะแนน)

๓) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา (๓๕ คะแนน)

๔) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล (๑๕ คะแนน)

(๔.๒) ส่วนที่ ๒ การส่งเสริมความโปร่งใส (๑๐๐ คะแนน)

๑) ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการ
สร้างความโปร่งใส (๒๕ คะแนน)๒) ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมี
ส่วนร่วม (๓๐ คะแนน)

๓) การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (๒๕ คะแนน)

๔) การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน (๒๐ คะแนน)

ข้อ ๑๓ ให้สำนักที่ได้คะแนนมากที่สุดสามลำดับแรกเป็นสำนักที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของแต่ละสำนักงาน

ในกรณีที่มียุทธศาสตร์ได้รับคะแนนเท่ากันอันเป็นเหตุให้มีสำนักที่ได้รับการคัดเลือกเกินจำนวนตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกให้เหลือจำนวนตามวรรคหนึ่ง โดยให้พิจารณาผลคะแนนที่ได้ในส่วนที่ ๑ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หากสำนักใดได้คะแนนมากกว่าถือว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า และในกรณีที่ได้คะแนนในส่วนที่ ๑ เท่ากัน ให้ใช้วิธีจับสลาก

ให้คณะกรรมการรายงานผลการคัดเลือกต่อเลขาธิการเพื่อให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศผลการคัดเลือกให้ทราบโดยทั่วกัน และรายงานผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเพื่อทราบ

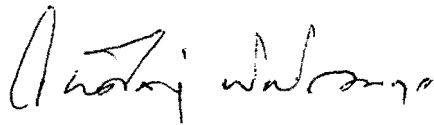
ข้อ ๑๔ ให้สำนักที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสในระดับดีเด่น และระดับดี ได้รับมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ และเกียรติบัตร

ให้สำนักที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสในระดับชมเชย ได้รับมอบเกียรติบัตร

ให้สำนักงานจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสตามวิธีการที่สำนักงานเห็นสมควร

ข้อ ๑๕ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา
และวินิจฉัย และเมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาและวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว ให้ถือว่าเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

ประธานกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

คำชี้แจงแบบประเมินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ
รัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
ส่วนที่ ๑ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๑๐๐ คะแนน)					
(ก) ด้านการดำเนินการตามนโยบายองค์กร (๒๐ คะแนน)					
(๑) มีนโยบาย มาตรการ/แนวทาง/แผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (๕ คะแนน)	- มีการดำเนินการ ๓ รายการ ได้แก่ ๑. จัดทำนโยบาย ๒. จัดทำมาตรการหรือแนวทาง และ ๓. จัดทำแผนการดำเนินงาน - เกณฑ์การให้คะแนน คือ มีครบ ๓ รายการ = ดีที่สุด มี ๒ รายการ = ดีมาก มี ๑ รายการ = ดี * ถ้าไม่ปรากฏรายการใดรายการหนึ่ง = ไม่มีคะแนน				
(๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าสำนักได้ดำเนินการและปฏิบัติตามนโยบาย มาตรการ/แนวทาง/แผนการดำเนินงาน ตามข้อ ส่วนที่ ๑ ก (๑)				
(๓) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาของสำนักงาน และกิจกรรมภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)	พิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. มีข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมของแต่ละสำนักประกอบกับข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงาน (ข้อมูลสถิติจากสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) และ ๒. มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า สำนักมีวิธีการรณรงค์ส่งเสริมอย่างไร ด้วยวิธีใด				
(๔) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น บันทึกการประชุมสำนัก/กลุ่มงาน คำสั่งแต่งตั้งหรือเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น				
(ข) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๐ คะแนน)					
(๑) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เทคนิค วิธีการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (๕ คะแนน)	พิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. มีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสำนักอื่น ๆ (ทำงานร่วมกัน/สร้างกิจกรรมร่วมกัน) ๒. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เทคนิค วิธีการในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๒) รูปแบบการจัดมมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีรูปแบบการจัดมมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม				
(๓) ความครบถ้วนของเนื้อหาในการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความครบถ้วนของเนื้อหาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๑๒ ข้อ) และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม				
(๔) ความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- พิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. มีการจัดกิจกรรมต่อเนื่องในปีงบประมาณนั้น หรือ ๒. มีการจัดกิจกรรมต่อเนื่องจากปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือไม่				
(๕) ความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีความคุ้มค่าและประโยชน์และผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรม (การนำเสนอผลการจัดกิจกรรม)				
(๖) มีการสรรหา/คัดเลือก/ยกย่อง บุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- เกณฑ์การให้คะแนน คือ มีการสรรหา = ดี (สรรหาแล้ว ไม่มีบุคคลถูกเสนอชื่อ) สรรหาแล้วได้ไม่ครบทุกประเภท = ดีมาก สรรหาแล้วได้ครบทุกประเภท = ดีที่สุด * ครบทุกประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทตำแหน่งที่สำนันั้นมี (ข้าราชการประเภทวิชาการ/ข้าราชการประเภททั่วไป/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง)				
(ค) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๕ คะแนน)					
(๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภายในสำนัปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนังาน และของสำนั/กลุ่ม/กลุ่มงาน และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	๑. พิจารณาข้อมูลการมาปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนั/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ขาด ลา มาสาย) ๕๐ % และ ๒. การเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนังาน และกิจกรรมภายในสำนั ๕๐ % (*ผู้อำนวยการสำนั/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) คะแนนคิดเป็น % (๕ ระดับ = ๙๕,๙๐,๘๕,๘๐,๗๕)				
(๒) การมีส่วนร่วม และความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสำนังานและของสำนั/กลุ่ม/กลุ่มงาน และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนั/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)	- บุคลากรของสำนั/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรมที่สำนังานจัดขึ้น - พิจารณาจากบุคลากรในสำนั/กลุ่ม/กลุ่มงานนั้น ๆ ว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่สำนั/กลุ่ม/กลุ่มงานจัดขึ้นอย่างน้อยเพียงใด (การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม)				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๓) การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)	- พิจารณาจากบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมภายในสำนัก (การมีส่วนร่วมบุคลากรภายในสำนัก)				
(๔) การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนักงาน (๕ คะแนน)	- ข้อมูลสถิติบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน (ข้อมูลสถิติจากสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ทั้งแบบกำหนดจำนวนคนเข้าร่วม/การเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ				
(๕) เทคนิคและวิธีการในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า มีรูปแบบ เทคนิค วิธีการในการกระตุ้นให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น				
(๖) การให้ความร่วมมือ สนับสนุนงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- คณะกรรมการขับเคลื่อนฯ คือ คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยพิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้แทนเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง = ดีมาก ๒. การมอบหมายงาน สิ่งการหรือถ่ายทอดเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามภารกิจที่ได้รับทราบจากการดำเนินการของคณะกรรมการ				
(๗) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมในกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน (๕ คะแนน)	- มีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมในกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน อย่างไร เช่น จัดลำดับบุคลากร การขอความร่วมมือ หรือการส่งเสริมบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ เป็นต้น				
(ง) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล (๑๕ คะแนน)					
(๑) การติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ (๕ คะแนน)	- มีวิธีการ/รูปแบบการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างไร เช่น ติดตามคนที่ได้รับรางวัล เรื่องอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการติดตามและตรวจสอบ				
(๒) การติดตามและประเมินผลการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (๕ คะแนน)	- มีเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า มีการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เช่น กรณีบุคลากร ขาด/ลา/มาสาย บ่อยครั้ง ดำเนินการอย่างไร แล้วนำมาปรับปรุงอย่างไร - มีการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหรือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เช่น การให้แต่งเครื่องแบบในวันที่มีการประชุมสภา				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๓) การดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีกระบวนการ/มาตรการดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรการ เช่น ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (มีมาตรการ = ดีที่สุด)				
ส่วนที่ ๒ การส่งเสริมความโปร่งใส (๑๐๐ คะแนน)					
(ก) ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส (๒๕ คะแนน)					
(๑) มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส (๕ คะแนน)	- มีการกำหนดนโยบายหรือเจตจำนงของสำนักเองเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส (แยกจากประกาศสำนักงานฯ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานฯ) - มีนโยบายชัดเจน เช่น การตั้งกรรมการตรวจสอบโปร่งใสภายในสำนัก				
(๒) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในสำนัก (๕ คะแนน)	- มีเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส โดยได้ดำเนินการตามนโยบายส่วนที่ ๒ ก (๑) เช่น การประชุม การมอบหมายงานสั่งการ ถ่ายทอดเรื่องความโปร่งใสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
(๓) มีการกำหนดมาตรการ/วิธีการ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส (๕ คะแนน)	- มีเทคนิค วิธีการ สร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความโปร่งใส				
(๔) มีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใส หรือประมวลจริยธรรม (๕ คะแนน)	- มีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใส หรือไม่				
(๕) บทบาทของผู้บริหารในการติดตามและประเมินผลเรื่องความโปร่งใสในสำนัก (๕ คะแนน)	- มีการติดตาม การพัฒนาเรื่องด้านความโปร่งใส หรือไม่				
(ข) ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม (๓๐ คะแนน)					
(๑) มีการเผยแพร่และการให้บริการข้อมูลตามที่ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด (๕ คะแนน)	- มีการเผยแพร่และการให้บริการข้อมูลตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐				
(๒) มีการนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (๕ คะแนน)	- (ไม่ประเมินหัวข้อนี้) เนื่องจากหัวข้อนี้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละสำนัก คือ มีการดำเนินการเฉพาะในบางสำนัก				
(๓) มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะ (๕ คะแนน)	- (ไม่ประเมินหัวข้อนี้) เนื่องจากหัวข้อนี้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละสำนัก คือ มีการดำเนินการเฉพาะในบางสำนัก				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๔) มีการเผยแพร่ภารกิจหลักของสำนักและเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ (๕ คะแนน)	- พิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. มีช่องทางการเผยแพร่ภารกิจหลักของสำนัก ๒. มีการให้บุคคลภายนอกสำนักเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของสำนัก				
(๕) มีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน (๕ คะแนน)	- มีการนำผลสำรวจ/แบบประเมิน มาดำเนินการสรุปเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสำนัก				
(๖) มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (๕ คะแนน)	- มีแบบสำรวจ/แบบประเมิน ความพึงพอใจ หรือไม่				
(ค) การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (๒๕ คะแนน)					
(๑) มีการปรับปรุงคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน (๕ คะแนน)	- มีการจัดทำ/ปรับปรุง คู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันหรือไม่				
(๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล (๕ คะแนน)	- มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลภายในสำนักนั้น ๆ (*แยกจากคู่มือการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน)				
(๓) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงบประมาณ (๕ คะแนน)	- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสของสำนัก (ตามภารกิจที่มีในแต่ละสำนักนั้น ๆ)				
(๔) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ (๕ คะแนน)	- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ				
(๕) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับของฝ่ายนิติบัญญัติ (๕ คะแนน)	- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการรักษาความลับของฝ่ายนิติบัญญัติ (เนื้อหาอาจจะอยู่ในส่วนที่ ๒ ข้อ ค (๓) กรณีที่มีการปฏิบัติงานด้านการรักษาความลับ)				
(ง) การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน (๒๐ คะแนน)					
(๑) มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อข้อร้องเรียน (๕ คะแนน)	- มีการแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการต่อข้อร้องเรียนของสำนัก หรือไม่				
(๒) มีการจัดทำระเบียบการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนัก โดยระบุขั้นตอนการดำเนินการไว้ด้วย (๕ คะแนน)	- มีระเบียบการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนัก หรือไม่ และ - ในระเบียบระบุขั้นตอนการดำเนินการไว้ หรือไม่				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๓) มีการรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการทุกเรื่องให้ผู้ร้องได้ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด (๕ คะแนน)	- หากมีผู้ร้องเรียนได้รายงานให้ผู้ร้องทราบทุกเรื่องหรือไม่อย่างไร - มีขั้นตอนการดำเนินการระบุงการแจ้งผู้ร้องทราบผลภายในกี่วัน				
(๔) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนักเป็นรายเดือนเสนอต่อผู้บริหาร (๕ คะแนน)	- คณะทำงานได้รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนต่อผู้อำนวยการสำนัก หรือไม่ และ - มีแบบรายงานประจำเดือน หรือไม่				

โดยคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรม
และความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒