



รายงานผลการดำเนินการ
ของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภา
ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โดย

คณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภา
ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คำนำ

ตามที่ได้มีคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือก ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้คณะกรรมการ ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่พิจารณาแนวทางดำเนินการและจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือก ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำ รายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการนี้ขึ้น โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสภาพปัญหาการคัดเลือกสำนักที่มีผลงาน ด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส รวมทั้ง ได้จัดทำความเห็น และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อประโยชน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนัก ที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ต่อไป

โดย คณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือก
ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	๗
๑. การประชุมของคณะกรรมการ	๒
๒. การพิจารณาของคณะอนุกรรมการ	๒
๒.๑ สภาพปัญหาการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น	๒
๒.๒ สภาพปัญหาการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส	๒
๓. ความเห็นและข้อเสนอแนะคณะอนุกรรมการ	๓
๓.๑ ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส	๓
๓.๒ ข้อสังเกตเกี่ยวกับการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส	๔
๓.๓ การพิจารณากรอบระยะเวลาการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๔

ภาคผนวก

- (๑) คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ ๑/๒๕๖๓
ลงวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการ
ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงาน
ด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- (๒) คำชี้แจงแบบประเมินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

รายงานผลการดำเนินการ
ของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรม
และจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ในคราวประชุมคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่อง สภาพปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาดังกล่าว คณะกรรมการฯ จึงเห็นสมควรแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ คณะอนุกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น ประกอบด้วย (เอกสารแนบ ๑)

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| ๑. นายสมใบ มูลจันทิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นายชาติชาย เนื่องนิยม | อนุกรรมการ |
| ๓. นางสาวชลธิชา มีแสง | อนุกรรมการ |
| ๔. นายอภิชาติ อ่อนสร้อย | อนุกรรมการ |
| ๕. นางยุวดี รูปขจร | อนุกรรมการ |
| ๖. นางวัลลภา อินตาพวง | อนุกรรมการ |
| ๗. นางจินตนา สุนทรสีมะ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นายสุภณัฐ ศิริทอง | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางสาวอิสริยา รัชฎาเพชร | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาแนวทางกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๒) จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

๑. การประชุมของคณะอนุกรรมการ ได้มีการประชุมจำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

- ๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓
- ๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ วันศุกร์ที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓
- ๓) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

๒. การพิจารณาของคณะอนุกรรมการ

คณะอนุกรรมการได้พิจารณาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมาแล้ว สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

๒.๑ สภาพปัญหาการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

คณะอนุกรรมการฯ มิได้พิจารณาสภาพปัญหาและอุปสรรคคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เนื่องจากคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นสภาพปัญหาและอุปสรรค ดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเพื่อพิจารณาต่อไปแล้ว

๒.๒ สภาพปัญหาการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

๑) คำชี้แจงแบบประเมินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส มีรายละเอียดของคำชี้แจงที่ไม่ชัดเจนเพียงพอ

๒) ระยะเวลาที่ให้แต่ละสำนักดำเนินการจัดกิจกรรมหรือทำผลงานมีระยะเวลาดำเนินการที่ไม่มาก ซึ่งอาจส่งผลต่อการจัดเตรียมข้อมูลและการตรวจพิจารณาเอกสาร (แบบ ๔) ในระยะเวลาที่จำกัด

๓) คณะกรรมการที่เข้าตรวจสอบสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสประสบปัญหาเกี่ยวกับจำนวนหรือองค์ประกอบของกรรมการ ด้วยเหตุที่กรรมการแต่ละคนมีภารกิจหน้าที่ราชการประจำ ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่มีเวลาว่างที่ตรงกันทำให้เกิดสภาพปัญหาการเข้าตรวจสอบสำนัก รวมถึงสภาพปัญหาของกรรมการเข้าตรวจเยี่ยมชมผลงานมิได้เป็นบุคคลเดียวกันตรวจทุกสำนัก

๔) การพิจารณาเอกสารหลักฐานผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของแต่ละสำนัก ต้องใช้เวลานานในการค้นหารายละเอียดของเอกสาร เนื่องจาก เอกสารที่แต่ละสำนักส่งมามีจำนวนมาก

๕) แนวทางการดำเนินการตรวจเยี่ยมชมงานของสำนัก ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ซักถามข้อมูลตามแบบประเมิน (แบบ ๔) และแก้ไขเพิ่มเติมคะแนนได้ จะก่อให้เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียม หรือไม่

๓. ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้มีความเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

๑) เห็นควรแก้ไขรายละเอียดคำชี้แจงในบางประเด็นของแบบประเมินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสให้ชัดเจนยิ่งขึ้น (เอกสารแนบ ๒)

๒) กำหนดให้สำนักจัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและความโปร่งใส โดยกำหนดช่วงระยะเวลารวบรวมจัดเก็บข้อมูล ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จากนั้น จะเข้าสู่กระบวนการเข้าเยี่ยมชมงานของคณะกรรมการตรวจเยี่ยมต่อไป

๓) การเข้าเยี่ยมชมงานของสำนัก คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้ว เห็นชอบให้ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการของปีงบประมาณที่ผ่านมา

๔) กำหนดให้แต่ละสำนักจัดทำเอกสารหลักฐานผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการตรวจเยี่ยมงานของสำนัก ดังนี้

- ให้จัดทำสารบัญเอกสาร โดยระบุเลขหน้าเอกสารของแต่ละหัวข้อตามแบบประเมิน (แบบ ๔) และจัดทำดัชนีรายละเอียดเอกสารของแต่ละหัวข้อ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถตรวจเอกสารแต่ละหัวข้อได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

- ให้จัดทำเอกสารคำชี้แจงหัวข้อตามแบบประเมินและบทสรุปของผู้บริหาร จำนวนรวมทั้งสิ้นไม่เกิน ๑๐๐ หน้า และให้จัดทำเอกสารแนบหรือภาคผนวกจำนวนไม่เกิน ๑๐๐ หน้า

โดยให้สำนัก/กลุ่มที่ขึ้นตรงจัดทำเอกสารหลักฐานผลการดำเนินงาน จำนวน ๒ ชุด พร้อมทั้ง ให้สแกนเอกสารดังกล่าวบันทึกเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ (PDF) นำส่งกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายเลขานุการ) ภายในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ไม่สามารถส่งเอกสารเพิ่มเติมได้ เว้นแต่ คณะกรรมการจะร้องขอ ซึ่งก่อนที่คณะกรรมการจะเข้าตรวจเยี่ยมงานของสำนัก

๕) คณะกรรมการตรวจเยี่ยมงานของสำนัก จะพิจารณาให้คะแนนตามแบบประเมินจากการตรวจเอกสารหลักฐานผลการดำเนินงานที่แต่ละสำนักจัดทำเป็นหลัก ทั้งนี้ ในส่วนการเข้าตรวจเยี่ยมงานของแต่ละสำนักนั้น คณะกรรมการจะเข้าตรวจเพื่อให้คะแนนเฉพาะรูปแบบการจัดมุมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๖) เห็นควรนำรายละเอียดของกิจกรรมบางส่วนตามแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาบูรณาการกับการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของสำนัก (ตามแบบประเมินที่ ๔)

๓) ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ได้กำหนดให้มีรางวัลสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ดังนี้

- รางวัลระดับดีเด่น
- รางวัลระดับดี
- รางวัลระดับชมเชย

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาแนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา และเห็นควรกำหนดรางวัลสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แยกจากรางวัลตามประกาศของคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาดังกล่าว เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้แต่ละสำนักดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส โดยจะมอบรางวัลในงานวันสถาปนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รายละเอียดรางวัล ดังนี้

- คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ได้รับรางวัลระดับดีเด่น
- คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ได้รับรางวัลระดับดี
- คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับรางวัลระดับชมเชย

๓.๒ ข้อสังเกตเกี่ยวกับการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

๑) เห็นควรกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนตามแบบประเมิน โดยในกรณีที่สำนักจะได้รับการประเมินในระดับดีมากนั้น จะต้องมีการดำเนินการตามแบบหัวข้อประเมินอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และกรณีที่ได้รับการประเมินในระดับดีที่สุด เห็นควรให้คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนต่อไป

๒) สำหรับจำนวนองค์ประกอบของกรรมการตรวจเยี่ยมชมงาน เห็นควรให้ที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสฯ พิจารณาถึงความเหมาะสมต่อไป

๓.๓ การพิจารณากรอบระยะเวลาการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คณะอนุกรรมการได้พิจารณากรอบระยะเวลาการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้ว เห็นควรกำหนดระยะเวลาสำหรับกระบวนการดำเนินการฯ ดังนี้

๑) การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

การดำเนินการ	ช่วงเวลา
๑) จัดสัมมนาชี้แจงหลักเกณฑ์การคัดเลือก ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น	๑๔ กุมภาพันธ์
๒) แจกให้แต่ละสำนักดำเนินการกระบวนการสรรหา ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นภายในสำนัก	๒ มีนาคม
๓) แต่ละสำนักจัดส่งรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการ เสนอชื่อต่อคณะกรรมการ	๓ เมษายน
๔) ตรวจสอบคุณสมบัติและรวบรวมรายชื่อเสนอ ต่อคณะกรรมการเพื่อมีมติรับรอง	๒๔ เมษายน
๕) จัดส่งแบบประเมินให้คณะกรรมการ ดำเนินการให้คะแนน	๑ - ๑๕ พฤษภาคม
๖) จัดให้มีการลงคะแนนเลือก	๒๒ พฤษภาคม

๒) การดำเนินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

การดำเนินการ	ช่วงเวลา
๑) จัดสัมมนาชี้แจงประกาศหลักเกณฑ์คัดเลือก สำนักฯ	๑๔ กุมภาพันธ์
๒) ให้แต่ละสำนักส่งเอกสารหลักฐาน ผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ	๑ กรกฎาคม
๓) แจกกำหนดวันเข้าตรวจเยี่ยมสำนัก	๓ กรกฎาคม
๔) คณะกรรมการเข้าตรวจเยี่ยมสำนัก	๒๐ - ๓๑ กรกฎาคม



คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่ ๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภา
ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ได้มีประกาศของคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการ
ส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
ของสำนักงานและให้มีการดำเนินการในทุกปีงบประมาณ โดยคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน
การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและ
สำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์
จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภา
ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| ๑. นายสมใบ มูลจันทิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นายชาติชาย เนืองนิยม | อนุกรรมการ |
| ๓. นางสาวชลธิชา มีแสง | อนุกรรมการ |
| ๔. นายอภิชาติ อ่อนสร้อย | อนุกรรมการ |
| ๕. นางยุวดี รูปขจร | อนุกรรมการ |
| ๖. นางวัลลภา อินตาพวง | อนุกรรมการ |
| ๗. นางจินตนา สุนทรสีมะ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นายสุภณัฐ ศิริทอง | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางสาวอิสริยา รัชฎาเพชร | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ ...

ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณาแนวทางกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ
รัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรม
และจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ
ความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ)

รองเลขาธิการวุฒิสภา

ประธานคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน

การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คำชี้แจงแบบประเมินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ
ความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
ส่วนที่ ๑ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๑๐๐ คะแนน)					
(ก) ด้านการดำเนินการตามนโยบายองค์กร (๒๐ คะแนน)					
(๑) มีนโยบาย มาตรการ/แนวทาง/แผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (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) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าสำนักได้ดำเนินการ และปฏิบัติตามนโยบาย มาตรการ/แนวทาง/แผนการดำเนินงาน ตามข้อ ส่วนที่ ๑ ก (๑)				
(๓) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงาน และกิจกรรมภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)	พิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. มีข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมของแต่ละสำนักประกอบกับข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงาน (ข้อมูลสถิติจากสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) และ ๒. มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า สำนักมีวิธีการรณรงค์ส่งเสริมอย่างไร ด้วยวิธีใด				
(๔) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (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				
(๒) รูปแบบการจัดมูมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีรูปแบบการจัดมูมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(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 มีกระบวนการสรรหา = ดี (สรรหาแล้ว ไม่มีบุคคลถูกเสนอชื่อ) สรรหาแล้วได้ไม่ครบทุกประเภท = ดีมาก สรรหาแล้วได้ครบทุกประเภท = ดีที่สุด <u>หมายเหตุ</u> ๑) ครบทุกประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทตำแหน่งที่สำนักงานมี (ข้าราชการประเภทวิชาการ/ข้าราชการประเภททั่วไป/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง) <u>๒) กรณีประเภทตำแหน่งใด มิได้เสนอชื่อเนื่องจากบุคลากรในสังกัดซึ่งในประเภทตำแหน่งนั้นมีอายุราชการน้อยกว่า ๓ ปีให้ถือว่ามีการสรรหาแล้ว และเสมือนได้เสนอชื่อในประเภทตำแหน่งนั้น</u>				
(ค) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๕ คะแนน)					
(๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภายในสำนักปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน และของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	๑. พิจารณาข้อมูลการมาปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ขาด ลา มาสาย <u>ยกเว้นลาป่วยจำเป็น</u>) ๕๐ % และ ๒. การเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน และกิจกรรมภายในสำนัก ๕๐ % (ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) <u>ทั้งนี้ กรณีกิจกรรมซึ่งมิได้ระบุตำแหน่งเป็นการเฉพาะ (ผอ./ผบ.) หากมีความจำเป็นสามารถมอบหมายบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมแทนได้</u> คะแนนคิดเป็น % (๕ ระดับ = ๙๕,๙๐,๘๕,๘๐,๗๕)				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๒) การมีส่วนร่วม และความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สำนักงานและของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน และการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากร ภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)	- บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรม ที่สำนักงานจัดขึ้น - พิจารณาจากบุคลากรในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานนั้น ๆ ว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน จัดขึ้นมากน้อยเพียงใด (การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม)				
(๓) การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนัก/ กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)	- พิจารณาจากบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมภายใน สำนัก (การมีส่วนร่วมบุคลากรภายในสำนัก)				
(๔) การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนักงาน (๕ คะแนน) (ตามแผน STRONG ด้านการต่อต้านการทุจริต ข้อ ๒, ๓)	- ข้อมูลสถิติบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมด้าน คุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน (ข้อมูลสถิติจาก สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ทั้งแบบกำหนดจำนวน คนเข้าร่วม/การเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ ตามแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่ - กิจกรรมพัฒนาโค้ชตัวต่อ (การขยายเพิ่มจำนวนโค้ช) - กิจกรรมการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม				
(๕) เทคนิคและวิธีการในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจบุคลากร ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า มีรูปแบบ เทคนิค วิธีการ ในการกระตุ้นให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม ที่จัดขึ้น				
(๖) การให้ความร่วมมือ สนับสนุนงานของคณะกรรมการ ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- คณะกรรมการขับเคลื่อนฯ คือ คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและ ความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยพิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้แทนเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง = ดีมาก ๒. การมอบหมายงาน สั่งการหรือถ่ายทอดเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามภารกิจที่ได้รับทราบจากการ ดำเนินการของคณะกรรมการ				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(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/รูปแบบการติดตาม และตรวจสอบ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างไร เช่น ติดตามคนที่ได้รับรางวัล เรื่องอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นว่ามีพฤติกรรมตรงตามและตรวจสอบ				
(๒) การติดตามและประเมินผลการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (๕ คะแนน)	- มีเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า มีการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เช่น กรณียุติการ ขาด/ลา/มาสาย บ่อยครั้ง ดำเนินการอย่างไร แล้วนำมาปรับปรุงอย่างไร - มีการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหรือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เช่น การให้แต่งเครื่องแบบในวันที่มีการประชุมสภา				
(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) (ตามแผน STRONG ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อ ๑)	- มีการกำหนดนโยบายหรือเจตจำนงของสำนักเองเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส (แยกจากประกาศสำนักงานฯ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานฯ) - มีนโยบายชัดเจน เช่น การตั้งกรรมการตรวจสอบโปร่งใสภายในสำนัก - มีการดำเนินการตามแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส โดย กำหนดคุณธรรมเป้าหมายตามปณิญาสำนัก (เลือกปณิญา ๑ ตัว หรือทั้งหมดก็ได้)				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๒) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในสำนัก (๕ คะแนน)	- มีเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส โดยได้ดำเนินการตามนโยบาย ส่วนที่ ๒ ก (๑) เช่น การประชุม การมอบหมายงาน สั่งการ ถ่ายทอดเรื่องความโปร่งใสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
(๓) มีการกำหนดมาตรการ/วิธีการ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส (๕ คะแนน) (ตามแผน STRONG ด้านการต่อต้านการทุจริต ข้อ ๔ และด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อ ๕, ๖)	- มีเทคนิค วิธีการ สร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความโปร่งใส โดยดำเนินการตามแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่ - มีกิจกรรมรณรงค์เฝ้าระวังและบอกต่อพิษภัยการทุจริต - มีการรณรงค์วัฒนธรรมองค์กร “สามัคคี มีวินัย สุจริต โปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” - มีการประชาสัมพันธ์ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”				
(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				
(๔) มีการเผยแพร่ภารกิจหลักของสำนักและเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ (๕ คะแนน)	- พิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. มีช่องทางการเผยแพร่ภารกิจหลักของสำนัก ๒. มีการให้บุคคลภายนอกสำนักเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของสำนัก				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(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 คู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน หรือไม่				
(๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล (๕ คะแนน)	- มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลภายในสำนักนั้น ๆ (*แยกจากคู่มือการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน)				
(๓) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงบประมาณ (๕ คะแนน)	- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสของสำนัก (ตามภารกิจที่มีในแต่ละสำนักนั้น ๆ)				
(๔) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ (๕ คะแนน) (ตามแผน STRONG ด้านการต่อต้านการทุจริต ข้อ ๑)	- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพจน์มิชอบภายในสำนัก/กลุ่มของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อาจประกอบด้วย ๔ มิติ อย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสม ตามบริบทและภารกิจของแต่ละสำนัก เช่น - มิติการบริหารบุคคล - มิติการบริหารจัดการโครงการ - มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม - มิติการบริหารจัดการทรัพย์สินของรัฐ				
(๕) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับของฝ่ายนิติบัญญัติ (๕ คะแนน)	- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการรักษาความลับของฝ่ายนิติบัญญัติ (เนื้อหาอาจจะอยู่ในส่วนที่ ๒ ข้อ ค (๓) กรณีที่มีการกิจด้านการรักษาความลับ)				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(ง) การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน (๒๐ คะแนน)					
(๑) มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อข้อร้องเรียน (๕ คะแนน)	- มีการแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการต่อข้อร้องเรียนของสำนัก หรือไม่				
(๒) มีการจัดระเบียบการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนัก โดยระบุขั้นตอนการดำเนินการไว้ด้วย (๕ คะแนน)	- มีระเบียบการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนัก หรือไม่ และ - ในระเบียบระบุขั้นตอนการดำเนินการไว้ หรือไม่				
(๓) มีการรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการทุกเรื่องให้ผู้ร้องได้ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด (๕ คะแนน)	- หากมีผู้ร้องเรียนได้รายงานให้ผู้ร้องทราบทุกเรื่องหรือไม่ อย่างไร - มีขั้นตอนการดำเนินการระบุงการแจ้งผู้ร้องทราบผลภายในกี่วัน				
(๔) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนักเป็นรายเดือนเสนอต่อผู้บริหาร (๕ คะแนน)	- คณะทำงานได้รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนต่อผู้อำนวยการสำนัก หรือไม่ และ - มีแบบรายงานประจำเดือน หรือไม่				

โดย คณะอนุกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือก
ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓