

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 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) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	- มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าสำนักได้ดำเนินการ และปฏิบัติตามนโยบาย 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 เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (๕ คะแนน)	พิจารณา ๒ ส่วน ได้แก่ ๑. มีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสำนักอื่น ๆ (ทำงานร่วมกัน/สร้างกิจกรรมร่วมกัน) ๒. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เทคนิค วิธีการในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม				
(๒) รูปแบบการจัดมูมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา (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 ปีให้ถือว่ามีการสรรหาแล้วในประเภทตำแหน่งนั้น</u>				
(ค) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๕ คะแนน)					
(๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภายในสำนักปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้ดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน และของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)	๑. พิจารณาข้อมูลการมาปฏิบัติราชการของผู้บริหารสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ขาด ลา มาสาย <u>ยกเว้นลาป่วยจำเป็น</u>) ๕๐ % และ ๒. การเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน และกิจกรรมภายในสำนัก ๕๐ % (ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) <u>เว้นแต่</u> - <u>กรณีได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร (ผอ.สำนัก/รองเลขาฯ/เลขาฯ)</u> - <u>ไปราชการตามภารกิจของสำนักและยื่นหนังสือแสดงเหตุผลความจำเป็น</u> คะแนนคิดเป็น % (๕ ระดับ = ๙๕,๙๐,๘๕,๘๐,๗๕)				

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๒) การมีส่วนร่วม และความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานและของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)	- บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรมที่สำนักงานจัดขึ้น - พิจารณาจากบุคลากรในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานนั้น ๆ ว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานจัดขึ้นมากน้อยเพียงใด (การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม)				
(๓) การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)	- พิจารณาจากบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมภายในสำนัก (การมีส่วนร่วมบุคลากรภายในสำนัก)				
(๔) การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนักงาน (๕ คะแนน) (ตามแผน STRONG ด้านการต่อต้านการทุจริต ข้อ ๒, ๓)	- ข้อมูลสถิติบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน (ข้อมูลสถิติจากสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ทั้งแบบกำหนดจำนวนคนเข้าร่วม/การเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ ตามแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่ - กิจกรรมพัฒนาโค้ชตัวต่อ (การขยายเพิ่มจำนวนโค้ช) - กิจกรรมการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม				
(๕) เทคนิคและวิธีการในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจบุคลากร ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม 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 สั่งการหรือถ่ายทอดเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามภารกิจที่ได้รับทราบจากการดำเนินการของคณะกรรมการ				

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 <u>และตรวจสอบ</u> การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างไร				
(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 จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส โดย กำหนดคุณธรรมเป้าหมายตามปฏิญญาสำนัก (เลือกปฏิญญา 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