



องค์ความรู้ด้านคุณธรรม  
และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เรื่อง

ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ  
ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา  
หัวข้อ “คั่นฟ้าคว่ำดาวสภา”

โดย

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

องค์ความรู้ด้านคุณธรรม  
และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เรื่อง

ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ  
ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา  
หัวข้อ “ค้ำฟ้าคว่าดาวสภา”

โดย

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

## คำนำ

การยกย่องเชิดชู การประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกข้าราชการหรือบุคคลดีเด่นประจำปี ถือเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการรัฐสภา ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้มีการส่งเสริมส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตลอดมา อย่างไรก็ตาม การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเดียวกัน กลับมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีความแตกต่างกัน ประกอบกับหลักเกณฑ์ในบางเรื่องยังมีความไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา จึงได้มีแนวคิดริเริ่มที่จะมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและนำมาซึ่งการประกาศใช้บังคับ “ประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙” เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

ในการนี้ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับทราบ และเข้าใจสาระสำคัญ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ ดังกล่าว และได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ตลอดจนเกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ดังกล่าวขึ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารองค์ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หัวข้อ “ค้นฟ้าคว้าดาวสภา” นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและทำความเข้าใจของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไม่มากนักน้อย

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กรกฎาคม ๒๕๕๙

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
๑. บทนำ/หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการจัดทำองค์ความรู้.....	๔
๓. รายละเอียดเนื้อหา .....	๑๓
๔. ประโยชน์ที่ได้จากการจัดทำองค์ความรู้.....	๑๘
๕. ปัญหาและอุปสรรค .....	๑๘
๖. ข้อเสนอแนะ.....	๑๘

### ภาคผนวก

- ประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙

- คำชี้แจงและแบบฟอร์มประกอบประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙

.....

ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ  
ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา  
หัวข้อ “คั่นฟ้าคว้าวาดาวสภา”

๑. บทนำ/หลักการและเหตุผล

ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๖๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป กล่าวคือ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นมา เพื่อใช้สำหรับเป็นกลไกในการปลูกจิตสำนึก และสำหรับให้ข้าราชการรัฐสภายึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ อารมณ์ดีซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรี มุ่งมั่นสร้างความเสมอภาคให้ได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีโครงสร้างเนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วย หมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา หมวด ๓ กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และบทเฉพาะกาล

ในหมวด ๓ กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ประกอบด้วยเนื้อหาแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ องค์กรคุ้มครองจริยธรรม และส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม โดยในแต่ละส่วนมีสาระสำคัญ ดังนี้



## **ส่วนที่ ๑ องค์การคุ้มครองจริยธรรม**

ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดให้มืองค์กรคุ้มครองจริยธรรมรวมทั้งกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กร บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) กำหนดให้ “ก.ร.” มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีอำนาจหน้าที่ในการวางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้บังคับประมวลจริยธรรม การคุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคณะกรรมการจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การคุ้มครองข้าราชการรัฐสภาซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการรัฐสภาผู้นั้น และการตีความ และวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้ประมวลจริยธรรม

(๒) กำหนดให้ “คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา” มีอำนาจหน้าที่ในการวางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้บังคับประมวลจริยธรรม การเผยแพร่และปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการรัฐสภาและประชาชน การส่งเสริมและยกย่องส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการรัฐสภาที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ การส่งเรื่องให้ ก.ร. พิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญและยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.ร. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน รวมทั้งดำเนินการประมวลการตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมและเผยแพร่ให้ข้าราชการรัฐสภาทราบเพื่อยึดถือและเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(๓) กำหนดให้ “หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา” มีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มีผลงานและความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๔) กำหนดให้ “กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนี้ และให้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้ การให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการรัฐสภาซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ตลอดจนดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หรือที่ ก.ร. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

## ส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมไว้ ดังนี้

(๑) กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการรัฐสภาใหม่ จัดให้มีการบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาแต่ละคน จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหารและข้าราชการรัฐสภาอย่างสม่ำเสมอ คุ้มครองข้าราชการรัฐสภาผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเพียงพอ ยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด รวมทั้งเผยแพร่ให้สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา และประชาชน รวมถึงบุคคลในครอบครัวของข้าราชการรัฐสภาทราบประมวลจริยธรรมนี้ เพื่อไม่กระทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(๒) กำหนดให้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยพนักงานราชการ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ แล้วแต่กรณี

(๓) กำหนดให้เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร

(๔) กำหนดให้การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการรัฐสภาผู้ใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นควบคู่กับความรู้ความสามารถด้วย

(๕) กำหนดให้กรณีมีปัญหาข้อสงสัยในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในเรื่องใด ข้าราชการรัฐสภาอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัด นำเสนอเพื่อขอคำวินิจฉัยหรืออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้ หรือในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ และยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.ร. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอาจส่งเรื่องให้ ก.ร. วินิจฉัยได้

จากหลักการของกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้างต้น จึงเห็นได้ว่าประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ถือเป็นกลไกในการปลูกจิตสำนึก และสำหรับให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ อารมณ์ดีซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรี มุ่งมั่นสร้างความกลมเกลียวศรัทธาให้ได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการรัฐสภายึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาดังกล่าว ทั้งนี้ การยกย่องเชิดชูการประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกข้าราชการหรือบุคคลดีเด่นประจำปี ถือเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการรัฐสภา ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้มีการส่งเสริมส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตลอดมา อย่างไรก็ตาม การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการ

วุฒิสภา ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเดียวกัน กลับมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีความแตกต่างกัน ประกอบกับหลักเกณฑ์ในบางเรื่องยังมีความไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา จึงได้มีแนวคิดริเริ่มที่จะมีการพิจารณา ทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และนำมาซึ่งการประกาศใช้บังคับ “ประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงาน ด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙” เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

ด้วยความสำคัญของประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการ ส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังกล่าวข้างต้น กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นว่าสมควรที่จะดำเนินการ จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หัวข้อ “ค้นฟ้าคว้าดาวสภา” ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับทราบ และเข้าใจสาระสำคัญ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาฯ ดังกล่าว และได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่น ตลอดจนเกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาต่อไป

## ๒. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการจัดทำองค์ความรู้

### ๒.๑ วิธีการบ่งชี้ความรู้

โดยที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีผลใช้บังคับกับทั้งข้าราชการรัฐสภาสังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งคำว่า “ข้าราชการรัฐสภา” นั้น ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๒ ได้ให้นิยามหมายความว่า “ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้าง” และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๑๙ (๑) และ (๕) และข้อ ๒๒ (๓) ได้กำหนดให้คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางระเบียบ เพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้บังคับประมวลจริยธรรม และยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่ถือ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด และในอดีตที่ผ่านมาคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ได้มีการส่งเสริมส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นตลอดมา

แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีความแตกต่างกัน และหลักเกณฑ์ในบางเรื่องอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาซึ่งได้ผ่านการใช้วิธีการต่าง ๆ มาแล้วหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีต่างก็มีข้อเด่นและข้อด้อย ที่แตกต่างกัน ดังนี้

## ๑) การคัดเลือกโดยคณะกรรมการเป็นผู้ประเมินให้คะแนน

การคัดเลือกโดยคณะกรรมการเป็นผู้ประเมินให้คะแนน เป็นการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาโดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละสำนักหรือกลุ่มขึ้นตรงเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาในสังกัดต่อคณะกรรมการ และคณะกรรมการทำการคัดเลือกโดยพิจารณาให้คะแนนในแบบประเมิน ทั้งนี้ จำนวนข้าราชการรัฐสภาที่จะได้รับการคัดเลือกมีการกำหนดจำนวนไว้แน่นอน



### ข้อเด่น

การคัดเลือกโดยคณะกรรมการเป็นผู้ประเมินให้คะแนน ซึ่งมีการเสนอชื่อโดยผู้บังคับบัญชาของแต่ละสำนักหรือกลุ่มขึ้นตรง ทำให้ข้าราชการรัฐสภาที่...ได้มาซึ่งข้าราชการรัฐสภาที่ผ่านการพิจารณาซึ่งเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดและมีข้อมูลข้อเท็จจริง

### ข้อด้อย

การคัดเลือกโดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละสำนักหรือกลุ่มขึ้นตรงเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาในสังกัดต่อคณะกรรมการ และคณะกรรมการทำการคัดเลือกโดยพิจารณาให้คะแนนในแบบประเมิน เป็นวิธีการที่ข้าราชการรัฐสภาขาดการมีส่วนร่วม

## ๒) การคัดเลือกโดยการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

การคัดเลือกโดยการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาโดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละสำนักหรือกลุ่มขึ้นตรงเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาในสังกัดต่อคณะกรรมการ และคณะกรรมการนำรายชื่อที่ได้รับการเสนอไปดำเนินการจัดให้มีการลงคะแนนเลือกข้าราชการรัฐสภาในจำนวนที่กำหนดไว้



### ข้อเด่น

การคัดเลือกโดยการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการรัฐสภาเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในการคัดเลือก เป็นการสะท้อนเสียงหรือความคิดเห็นส่วนใหญ่ของข้าราชการรัฐสภาในการคัดเลือกข้าราชการ

รัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

### ข้อด้อย

การจัดให้ข้าราชการรัฐสภาลงคะแนนเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ทำให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมักจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือเป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จักของข้าราชการรัฐสภาโดยส่วนใหญ่ ในขณะที่เดียวกันสำหรับบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อที่ไม่ค่อยเป็นที่รู้จักหรือมาจากสำนักที่มีข้าราชการจำนวนน้อย มักจะเสียเปรียบผู้ที่มีคนรู้จักมาก หรือมาจากสำนักที่มีข้าราชการจำนวนมาก

### **๓) การคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์**

การคัดเลือกโดยคณะกรรมการเป็นผู้สัมภาษณ์ เป็นการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาโดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละสำนักหรือกลุ่มขึ้นตรงเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาในสังกัดต่อคณะกรรมการ และคณะกรรมการทำการคัดเลือกโดยทำการสัมภาษณ์ข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการเสนอชื่อและพิจารณาให้คะแนนในแบบประเมิน ทั้งนี้ จำนวนข้าราชการรัฐสภาที่จะได้รับการคัดเลือกมีการกำหนดจำนวนไว้แน่นอน

### ข้อเด่น

การคัดเลือกโดยคณะกรรมการเป็นผู้สัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่คณะกรรมการซึ่งเป็นผู้ประเมินให้คะแนนได้สอบถามข้อมูลข้อเท็จจริงจากข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการเสนอชื่อโดยตรง ทำให้มีข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เพียงพอและมีประโยชน์ในการใช้ดุลพินิจในการประเมินและให้คะแนน



### ข้อด้อย

การคัดเลือกโดยคณะกรรมการเป็นผู้สัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ข้าราชการรัฐสภาในสำนักงานขาดการมีส่วนร่วม และวิธีการดังกล่าวอาจมีความไม่เหมาะสม เพราะการสัมภาษณ์อาจไม่สามารถทำให้ได้รับข้อมูลข้อเท็จจริงอย่างที่ต้องการจะเป็น อีกทั้งยังส่งผลทำให้ข้าราชการที่เข้ารับการสัมภาษณ์เกิดความกดดันหรือมีความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม

### **๔) การคัดเลือกโดยการทำแบบประเมิน ๓๖๐ องศา**

การคัดเลือกโดยการทำแบบประเมิน ๓๖๐ องศา เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการพนักงานราชการ ลูกจ้างในสังกัดสำนักงานมีสิทธิเสนอชื่อบุคคลที่ตนเห็นว่าสมควรได้รับการยกย่องเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นโดยมีผู้รับรองจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน และเมื่อคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อเสร็จแล้ว ก็จะส่งแบบประเมินให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อพิจารณาและทำการประเมินตามแบบการประเมินพฤติกรรม

โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อ ซึ่งจะเป็นผู้ทำการประเมินตามแบบการประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้แก่

- (๑) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปไม่เกิน ๒ ระดับ
- (๒) ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๓ คน (ถ้ามี)
- (๓) เพื่อนร่วมงาน จำนวน ๓ คน
- (๔) บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ คน

ทั้งนี้ สำหรับเกณฑ์การตัดสินได้กำหนดไว้ในแต่ละประเภท ดังนี้



- (๑) ประเภทผู้บริหาร มีผลการประเมินด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของคะแนนรวม
- (๒) ประเภทบุคลากร มีผลการประเมินด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนรวม

### ข้อเด่น

เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการในสำนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอชื่อบุคคลที่ตนเห็นว่าสมควรได้รับการยกย่อง อีกทั้งการประเมินและให้คะแนนยังได้รับการประเมินจากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องรอบด้านในลักษณะการประเมิน ๓๖๐ องศา ทำให้มีความละเอียดรอบคอบ

### ข้อด้อย

ข้าราชการในสำนักงานมักจะไม่ให้ความร่วมมือในการเสนอรายชื่อ ประกอบกับการประเมินจากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องในลักษณะการประเมิน ๓๖๐ องศา ผู้ประเมินมักจะประเมินให้คะแนนค่อนข้างสูงเกินความจริง

ดังนั้น เพื่อให้ทั้ง ๒ สำนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฉบับเดียวกัน มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกฯ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน จึงสมควรที่จะมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว

## **๒.๒ วิธีการสร้างและแสวงหาความรู้**

การจัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หัวข้อ “คั่นฟ้าคว่าดาวสภา” หรือการจัดทำประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้มีการทบทวนและวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของหลักเกณฑ์การคัดเลือกฯ ที่ผ่านมาของทั้งสองส่วนราชการ และได้มีการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างดี เพราะคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา จำนวน ๑๑ คน มีองค์ประกอบดังนี้



(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาร่วมกันพิจารณาเสนอจาก ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ร.

(๒) กรรมการซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาตามประกาศรัฐสภาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา โดยให้เลือกกันเองส่วนราชการละสองคน

(๓) กรรมการซึ่งเลือกจากข้าราชการรัฐสภา ส่วนราชการละสองคนตามวิธีการที่แต่ละ ส่วนราชการเห็นสมควร

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาร่วมกัน พิจารณาเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์โดยได้รับความเห็นชอบ จาก ก.ร.

คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้มีการพิจารณาและกลั่นกรองเรื่องดังกล่าว ในการประชุมคณะกรรมการ จำนวน ๖ ครั้ง ในคราวประชุมดังนี้

- (๑) ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘
- (๒) ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘
- (๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๙
- (๔) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
- (๕) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ และ
- (๖) ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙



### ๒.๓ วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมดำเนินการ

เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๙ แล้ว คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้พิจารณาเห็นว่า เนื่องจากประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ จะต้องใช้บังคับกับทั้ง ๒ ส่วนราชการ ดังนั้น เพื่อให้มีความละเอียดรอบคอบ จึงสมควรที่จะรับฟังความคิดเห็นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ก่อนที่จะได้ประกาศใช้บังคับต่อไป



ในการนี้ ทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งสำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เสนอร่างประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ต่อคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับรองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก เป็นกรรมการ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ซึ่งที่ประชุมพิจารณาแล้ว ได้มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในบางประเด็น และได้มีมติมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปประเด็นข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการ พร้อมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมร่างประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการ



#### ๒.๔ วิธีการประมวลและกลั่นกรองความรู้

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปประเด็นข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการ พร้อมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมร่างประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการ และได้ตรวจสอบกลั่นกรองความถูกต้องและเป็นปัจจุบันขององค์ความรู้ โดยการนำเสนอร่างประกาศฯ รวมทั้งข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นไปยังเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะเสนอคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาต่อไป ทั้งนี้ เลขาธิการวุฒิสภาได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙

## ๒.๕ วิธีการจัดเก็บองค์ความรู้

องค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หัวข้อ “คั่นฟ้าคว้าวาดวงสกา” หรือประกาศคณะกรรมการการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่มีการทบทวนและประกาศใช้บังคับกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนสำหรับส่วนราชการในการที่จะนำไปดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นต่อไป ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวได้มีการจัดเก็บทั้งในรูปแบบเอกสาร และรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาและการใช้งาน ทั้งนี้ กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หัวข้อ “คั่นฟ้าคว้าวาดวงสกา” หรือประกาศคณะกรรมการการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ ผ่านทางเว็บไซต์ “การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม” (<http://ethics.parliament.go.th>) อีกช่องทางหนึ่งด้วย



## ๒.๖ วิธีการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำหนังสือแจ้งเวียนประกาศคณะกรรมการการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ พร้อมทั้งเอกสารคำชี้แจงและแบบประเมินฯ ให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วกัน เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ผ่านทางระบบสารบัญชานักงานอิเล็กทรอนิกส์ และได้จัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ “ประกาศคณะกรรมการการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙” เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ ณ ห้อง

ประชุมหมายเลข ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย บุคลากรซึ่งเป็นผู้แทนของแต่ละสำนัก/กลุ่มขึ้นตรง จำนวนสำนัก/กลุ่มละ ๓ คน



การจัดกิจกรรมดังกล่าว มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ

๑) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับทราบ และเข้าใจสาระสำคัญ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙

๒) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๓) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ



### ๓. รายละเอียดเนื้อหา

ประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น มีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับบทนิยามและขั้นตอนวิธีการคัดเลือก ดังนี้

#### ๓.๑ บทนิยาม

“ข้าราชการรัฐสภา” หมายความว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างใน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการที่เลขาธิการแต่งตั้งและมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น หรือการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส แล้วแต่กรณี ของแต่ละสำนักงาน

“คณะทำงาน” หมายความว่า คณะทำงานสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นภายในสำนัก

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือเลขาธิการวุฒิสภาแล้วแต่กรณี

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แล้วแต่กรณี

“สำนัก” ให้หมายความรวมถึง ส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประกาศรัฐสภาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

“ผู้อำนวยการสำนัก” ให้หมายความรวมถึง ผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประกาศรัฐสภาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### ๓.๒ ประเภทและจำนวนบุคลากรที่จะได้รับการคัดเลือก

ข้าราชการรัฐสภาผู้ที่จะได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนักงาน ให้แบ่งออกเป็นประเภทตำแหน่งและในจำนวน ดังนี้

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

### ๓.๓ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของบุคลากรที่จะได้รับคัดเลือก

ข้าราชการรัฐสภาผู้ที่จะได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

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

### ๓.๔ วิธีการในการเสนอรายชื่อ

การเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาเพื่อรับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนักงาน ให้ดำเนินการดังนี้

- (๑) ให้แต่ละสำนักแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นภายในสำนัก เพื่อทำหน้าที่สรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นภายในสำนัก 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) ให้คณะกรรมการเสนอผู้อำนวยการสำนักหรือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาลงนามในแบบรายงานผลการดำเนินการสรรหาต่อคณะกรรมการ (แบบ ๒)

### ๓.๕ หลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือก

ให้นำรายชื่อของผู้ที่ได้รับการเสนอซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาและมีมติรับรองแล้ว เพื่อดำเนินการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่นของแต่ละสำนักงาน โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน และในแต่ละส่วนให้มิน้ำหนักคะแนนคิดเป็นร้อยละห้าสิบ ดังนี้

(๑) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกโดยให้คะแนนตามแบบประเมิน (แบบ ๓)

(๒) ให้แต่ละสำนักงานจัดให้ข้าราชการรัฐสภาในสังกัดลงคะแนนเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อ โดยให้ข้าราชการรัฐสภามีสิทธิเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อในประเภทตำแหน่งละไม่เกินหนึ่งคน และวิธีการลงคะแนนให้กระทำโดยลับ

(๓) เมื่อได้ดำเนินการตาม (๑) และ (๒) แล้ว ให้คณะกรรมการรวมผลคะแนนที่ได้จากทั้งสองส่วนและจัดลำดับคะแนนของผู้ได้รับการเสนอชื่อในแต่ละประเภทตำแหน่ง จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

### ๓.๖ เกณฑ์การตัดสิน

ให้ข้าราชการรัฐสภาที่ได้คะแนนมากที่สุดของแต่ละประเภทตำแหน่งเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก เป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่นของแต่ละสำนักงาน

ในกรณีที่มีข้าราชการรัฐสภาประเภทใดได้คะแนนมากที่สุดเท่ากันอันเป็นเหตุให้ไม่สามารถหาผู้ได้รับการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาที่ได้คะแนนมากที่สุดเท่ากันให้เหลือหนึ่งคน โดยให้พิจารณาผลคะแนนที่ได้ตาม (๒) หากผู้ใดได้คะแนนมากกว่า ถือว่าได้รับคัดเลือก และในกรณีที่ได้คะแนนตาม (๒) เท่ากัน ให้พิจารณาผลคะแนนที่ได้ตาม (๑) ตามลำดับ

### ๓.๗ การมอบรางวัลและการเชิดชูเกียรติ



ให้ข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ได้รับเข็มเชิดชูเกียรติและโล่ยกย่องประกาศเกียรติคุณ และให้มีการบันทึกลงในทะเบียนประวัติข้าราชการรัฐสภา (กร. ๗) ของข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการคัดเลือกนั้นด้วย

ให้ข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการเสนอชื่อและคณะกรรมการได้พิจารณาและมีมติรับรองรายชื่อ ได้รับมอบเกียรติบัตร

ให้สำนักงานจัดกิจกรรมเพื่อเชิดชูเกียรติข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ตามวิธีการที่สำนักงานเห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภายึดถือเป็นแบบอย่างและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภายึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม



(ทั้งนี้ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญเป็นผังภาพได้ดังนี้)

กระบวนการ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภา ผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

**จำนวนรางวัล ๔ รางวัล**  
 (๑) ขรก. วิชาการ ๑ คน (๒) ขรก. ทัวไป ๑ คน  
 (๓) พนักงานราชการ ๑ คน (๔) ลูกจ้าง ๑ คน

**คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม**  
 (๑) อายุราชการ/งาน ไม่น้อยกว่า ๓ ปี  
 (๒) ลาป่วยและลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๒ วัน/ปี และมาสายไม่เกิน ๖ ครั้ง/ปี (๓ ปีย้อนหลัง)  
 (๓) “ดีเด่น” ในการประเมินครั้งใดครั้งหนึ่งภายใน ๓ ปี  
 (๔) ไม่เคยถูกลงโทษ/อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

การเสนอรายชื่อ

**สำนัก/กลุ่ม แต่งตั้งคณะกรรมการ**  
 (๑) สำนัก = ผอ.+ผบ.+ผู้เคยได้รางวัลฯ  
 (๒) กลุ่มตรวจสอบฯ = ผบ.+ขรก.+ผู้เคยได้รางวัล(๕ คน)  
 (๓) กลุ่มช่วยฯ = ขรก.+ผู้เคยได้รางวัล(๕ คน)

บุคลากรในสังกัด  
เสนอรายชื่อต่อ  
คณะกรรมการ

คณะกรรมการ  
พิจารณาให้คะแนน  
ตามแบบ ๑

คณะกรรมการเสนอรายชื่อต่อ  
ผอ./ผู้แต่งตั้ง เพื่อลงนาม  
เสนอไปยังคณะกรรมการ

ประกาศรายชื่อเพื่อให้คัดค้าน  
ภายใน ๗ วัน

คณะกรรมการพิจารณา  
และมีมติรับรองรายชื่อ

ดำเนินการคัดเลือก

คณะกรรมการพิจารณาให้คะแนน  
ตามแบบ ๓ (น้ำหนัก ๕๐%)

บุคลากรในสำนักงานลงคะแนน  
เลือก (น้ำหนัก ๕๐%)

รวมคะแนน (๑๐๐%)

**เกณฑ์การตัดสิน**  
 (๑) คะแนนมากที่สุดในแต่ละประเภทถือว่าได้รับคัดเลือก  
 (๒) กรณีคะแนนเท่ากัน ให้ดูว่าใครได้คะแนนเลือกตั้งมากกว่า  
 (๓) กรณีได้คะแนนเลือกตั้งเท่ากัน ให้คณะกรรมการตัดสิน

**รางวัลและการเชิดชูเกียรติ**  
 (๑) ผู้ได้รับคัดเลือก = เข็มและโล่เชิดชูเกียรติ + บันทึกลงใน กร. ๗ และจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ  
 (๒) ผู้ได้รับการเสนอชื่อ = เกียรติบัตร

#### ๔. ประโยชน์ที่ได้จากการจัดทำองค์ความรู้

๔.๑ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับทราบ และเกิดความเข้าใจในสาระสำคัญ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙

๔.๒ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นของ กระบวนการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๔.๓ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๕. ปัญหาและอุปสรรค

การจัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หัวข้อ “คั่นฟ้าคว้าวาดวงสกา” หรือประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม โดยที่เรื่องดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้ ดังนั้น การทำให้ข้าราชการรัฐสภาเกิดการรับรู้ รับทราบ มีความยอมรับและปฏิบัติตาม จึงเป็นเรื่องที่มีค่อนข้างยาก ส่งผลต่อการสื่อสารและทำความเข้าใจกับข้าราชการรัฐสภา

#### ๖. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการจัดรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการรัฐสภาทุกฝ่าย เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นเป็นประจำทุกปี และควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจกับข้าราชการรัฐสภาให้มากยิ่งขึ้น

.....

ภาคผนวก



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” ให้หมายความรวมถึง 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 เพื่อทำหน้าที่สรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นภายในสำนัก ดังนี้

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

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

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

(๒) ให้ข้าราชการรัฐสภาเสนอรายชื่อข้าราชการรัฐสภาภายในสังกัดเดียวกัน ที่เห็นว่าสมควรได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นต่อคณะกรรมการ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

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

(๔) ให้คณะกรรมการเสนอผู้อำนวยการสำนักหรือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาลงนามในแบบรายงานผลการดำเนินการสรรหาต่อคณะกรรมการ (แบบ ๒)

ข้อ ๖ เมื่อคณะกรรมการได้รับรายชื่อจากคณะกรรมการของแต่ละสำนักแล้ว ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการรวบรวมรายชื่อและประกาศรายชื่อให้ทราบโดยทั่วกันเป็นเวลาเจ็ดวัน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านรายชื่อ

เมื่อครบกำหนดเจ็ดวันแล้วให้เสนอรายชื่อพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ และคำคัดค้าน (ถ้ามี) เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและมีมติรับรองรายชื่อของผู้ได้รับการเสนอ

ข้อ ๗ ให้นำรายชื่อของผู้ได้รับการเสนอซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาและมีมติรับรองแล้ว เพื่อดำเนินการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่นของแต่ละสำนักงาน 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 ให้ข้าราชการรัฐสภาที่ได้คะแนนมากที่สุดของแต่ละประเภทตำแหน่งเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่นของแต่ละสำนักงาน

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

ให้คณะกรรมการรายงานผลการคัดเลือกต่อเลขาธิการเพื่อให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้ง ประกาศผลการคัดเลือกให้ทราบโดยทั่วกัน และรายงานผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณ ข้าราชการรัฐสภาเพื่อทราบ

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

ให้ข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการเสนอชื่อและคณะกรรมการได้พิจารณาและมีมติรับรอง รายชื่อตามข้อ ๖ วรรคสอง ได้รับมอบเกียรติบัตร

ให้สำนักงานจัดกิจกรรมเพื่อเชิดชูเกียรติข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น ตามวิธีการที่สำนักงานเห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้ ข้าราชการรัฐสภายึดถือเป็นแบบอย่างและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภายึดมั่น ในหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณ

## 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 ให้สำนักที่ได้คะแนนมากที่สุดสามลำดับแรกเป็นสำนักที่ได้รับการคัดเลือก  
ให้เป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของ  
แต่ละสำนักงาน

ในกรณีที่มิได้มีสำนักได้รับคะแนนเท่ากันอันเป็นเหตุให้มีสำนักที่ได้รับการคัดเลือกเกินจำนวน  
ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกให้เหลือจำนวนตามวรรคหนึ่ง โดยให้พิจารณา  
ผลคะแนนที่ได้ในส่วนที่ ๑ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา หากสำนักใดได้คะแนน  
มากกว่าถือว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า และในกรณีที่มิได้มีคะแนนในส่วนที่ ๑ เท่ากัน ให้ใช้วิธีจับสลาก

ให้คณะกรรมการรายงานผลการคัดเลือกต่อเลขาธิการเพื่อให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้ง  
ประกาศผลการคัดเลือกให้ทราบโดยทั่วกัน และรายงานผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการจริยธรรม  
ข้าราชการรัฐสภาเพื่อทราบ

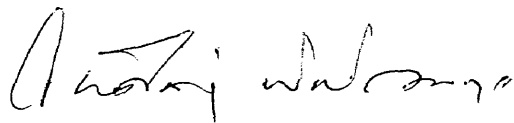
ข้อ ๑๔ ให้สำนักที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล  
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสในระดับดีเด่น และระดับดี ได้รับมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ  
และเกียรติบัตร

ให้สำนักที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม  
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสในระดับชมเชย ได้รับมอบเกียรติบัตร

ให้สำนักงานจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล  
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสตามวิธีการที่สำนักงานเห็นสมควร

ข้อ ๑๕ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา  
และวินิจฉัย และเมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาและวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว ให้ถือว่าเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

ประธานกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

## คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ

แบบฟอร์มมี ๔ แบบ ดังนี้

๑. **แบบที่ ๑** แบบประเมินการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
  - สำหรับคณะกรรมการภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เป็นผู้พิจารณาให้คะแนนตามรายการประเมินฯ จำนวน ๔ รายการ คือ
    - ก. การครองตน (๒๕ คะแนน)
    - ข. การครองคน (๒๕ คะแนน)
    - ค. การครองงาน (๒๕ คะแนน)
    - ง. การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๒๕ คะแนน)
๒. **แบบที่ ๒** แบบรายงานผลการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นสังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน
  - สำหรับคณะกรรมการภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน จัดทำรายงานผลการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และลงนาม เพื่อเสนอผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เพื่อเสนอประธานคณะกรรมการ
๓. **แบบที่ ๓** แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
  - สำหรับคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาให้คะแนนตามรายการประเมินการคัดเลือกจำนวน ๔ รายการ คือ
    - ก. การครองตน (๒๕ คะแนน)
    - ข. การครองคน (๒๕ คะแนน)
    - ค. การครองงาน (๒๕ คะแนน)
    - ง. การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๒๕ คะแนน)
๔. **แบบที่ ๔** แบบประเมินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
  - สำหรับคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาให้คะแนนตามรายการประเมินการคัดเลือกจำนวน ๒ ส่วน คือ

**ส่วนที่ ๑ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๑๐๐ คะแนน)**

- ๑) ด้านการดำเนินการตามนโยบายองค์กร (๒๐ คะแนน)
- ๒) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๐ คะแนน)
- ๓) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๕ คะแนน)
- ๔) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล (๑๕ คะแนน)

**ส่วนที่ ๒ การส่งเสริมความโปร่งใส (๑๐๐ คะแนน)**

- ๑) ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส (๒๕ คะแนน)
- ๒) ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม (๓๐ คะแนน)
- ๓) การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (๒๕ คะแนน)
- ๔) การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน (๒๐ คะแนน)

.....

**คำชี้แจงประกอบรายการประเมิน แบบที่ ๑ และแบบที่ ๓**

ให้ผู้ประเมินพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ในการให้ค่าคะแนนตามแบบรายงานการประเมิน คือ

**ก. การครองตน** หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน ประกอบไปด้วย  
คุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน ๕ ประการ  
ดังต่อไปนี้

**๑. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ**

- ๑.๑ มีความวิริยะอุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๑.๒ มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่ได้รับความสำเร็จด้วยตนเอง
- ๑.๓ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค
- ๑.๔ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น

**๒. การประหยัดและออม**

- ๒.๑ รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ
- ๒.๒ รู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด
- ๒.๓ รู้จักมัธยัสถ์และเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว
- ๒.๔ รู้จักดูแล บำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

**๓. การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย**

- ๓.๑ เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้
- ๓.๒ ประพฤติและปฏิบัติตน อันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป
- ๓.๓ เชื่อฟัง และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา
- ๓.๔ เป็นผู้ตรงต่อเวลา

**๔. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา**

- ๔.๑ ละเว้นต่อการประพฤตชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข
- ๔.๒ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- ๔.๓ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น
- ๔.๔ มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป

**๕. การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์**

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนระบบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ  
และรัฐบาล
- ๕.๒ เข้าร่วมในศาสนกิจและทำนุบำรุงศาสนา
- ๕.๓ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เช่น ปกป้องประเทศ เสียภาษี เคารพกฎหมาย เป็นต้น

๕.๔ มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติตน  
เป็นพลเมืองดีตามพระบรมราโชวาท หรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญ  
อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

**ข. การครองคน** หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจ  
ให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

**๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา  
เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน**

- ๑.๑ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- ๑.๒ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ๑.๓ กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ
- ๑.๔ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

**๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและ  
ให้ความร่วมมือ**

- ๒.๑ ให้ความเห็น ปรีกษา และเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ
- ๒.๒ การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ
- ๒.๓ ยอมรับ และฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- ๒.๔ มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล
- ๒.๕ มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ
- ๒.๖ เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น

**๓. ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์**

- ๓.๑ มีความสำนึกและถือเป็นที่ที่จะต้องให้บริการ
- ๓.๒ ช่วยเหลือ แนะนำในสิ่งที่ดี ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
- ๓.๓ ให้การบริการด้วยความเต็มใจ และเสมอภาคกันทุกระดับ
- ๓.๔ มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน

**๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น**

- ๔.๑ ประพฤติและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการที่กำหนด
- ๔.๒ ถือประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
- ๔.๓ ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล

**๕. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน**

- ๕.๑ การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น
- ๕.๒ เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน
- ๕.๓ ให้ความสำคัญ ยกย่อง หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

**ค. การครองงาน** หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย  
 อย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

**๑. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่**

- ๑.๑ ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๑.๒ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ
- ๑.๓ สนใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ
- ๑.๔ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๕ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

**๒. ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

- ๒.๑ รู้และเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย
- ๒.๒ มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
- ๒.๓ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปฏิภาณ ไหวพริบ ในการปฏิบัติงาน
- ๒.๔ รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย  
 ด้วยความเต็มใจ

**๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน**

- ๓.๑ มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์  
 ในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๓.๓ มีความสามารถในการทำงานที่ยาก หรืองานใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี

**๔. ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ**

- ๔.๑ มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ
- ๔.๒ ความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ
- ๔.๓ ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน
- ๔.๔ สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลนวัสดุ  
 อุปกรณ์หรืออัตรากำลัง เป็นต้น

**๕. การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน**

- ๕.๑ การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน
- ๕.๒ การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและประชาชน
- ๕.๓ ใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม
- ๕.๔ ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างราชการ สมาชิกวุฒิสภากับประชาชน

.....

**คำชี้แจงประกอบรายการประเมิน แบบที่ ๔**

ให้ผู้ประเมินพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ในการให้ค่าคะแนนตามแบบรายงานการประเมิน โดย  
ออกเป็น ๒ ส่วน คือ

**ส่วนที่ ๑ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๑๐๐ คะแนน)**

**(๑) ด้านการดำเนินการตามนโยบายองค์กร (๒๐ คะแนน)**

- มีนโยบาย มาตรการ/แนวทาง/แผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนทางด้าน  
คุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และ  
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม  
(๕ คะแนน)
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริม  
คุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา  
(๕ คะแนน)
- ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมกิจกรรมการ  
ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ  
รัฐสภาของสำนักงานและกิจกรรมภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)
- ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตาม  
ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)

**(๒) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๐ คะแนน)**

- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เทคนิค วิธีการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ  
สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  
ข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)
- รูปแบบการจัดมุกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการปฏิบัติตาม  
ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)
- ความครบถ้วนของเนื้อหาในการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการ  
ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)
- ความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติ  
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)
- ความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและ  
จริยธรรมและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)

- มีการสรรหา/คัดเลือก/ยกย่อง บุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)

**(๓) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา**

**(๓๕ คะแนน)**

- ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภายในสำนักปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานและของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)
- การมีส่วนร่วม และความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)
- การมีส่วนร่วมในเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)
- การมีส่วนร่วมในเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากร ภายในสำนักงาน (๕ คะแนน)
- เทคนิค และวิธีการในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)
- การให้ความร่วมมือ สนับสนุนงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)
- การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมในกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน (๕ คะแนน)

**(๔) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล (๑๕ คะแนน)**

- การติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ (๕ คะแนน)
- การติดตามและประเมินผลการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (๕ คะแนน)
- การดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)

## ส่วนที่ ๒ การส่งเสริมความโปร่งใส (๑๐๐ คะแนน)

### (๑) ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส (๒๕ คะแนน)

- มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในสำนัก
- มีการกำหนดมาตรการ/วิธีการ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส
- มีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใสหรือประมวลจริยธรรม
- บทบาทของผู้บริหารในการติดตามและประเมินผลเรื่องความโปร่งใสในสำนัก

### (๒) ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม (๓๐ คะแนน)

- มีการเผยแพร่และให้บริการข้อมูลตามที่ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด
- มีการนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะ
- มีการเผยแพร่ภารกิจหลักของสำนักและเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ
- มีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- มีการสำรวจความพึงใจของผู้รับบริการ

### (๓) การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (๒๕ คะแนน)

- มีการปรับปรุงคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน
- มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล
- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงบประมาณ
- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับของฝ่ายนิติบัญญัติ

**(๕) การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน (๒๐ คะแนน)**

- มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อข้อร้องเรียน
- มีการจัดทำระเบียบการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนัก โดยระบุขั้นตอนการดำเนินการไว้ด้วย
- มีการรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการทุกเรื่องให้ผู้ร้องได้ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด
- มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนักเป็นรายเดือนเสนอต่อผู้บริหาร

.....

(แบบ ๑)

รูปถ่าย  
๑ นิ้ว

แบบประเมินการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

กลุ่ม / กลุ่มงาน.....

สังกัดสำนัก / สำนักงาน.....

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

พนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

**คำชี้แจง**

การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ให้ประเมินจากแบบประเมินการสรรหาฯ โดยให้ค่าคะแนนตามรายการประเมิน ดังนี้

ดีที่สุด = ๕ คะแนน

ดีมาก = ๔ คะแนน

ดี = ๓ คะแนน

ปานกลาง = ๒ คะแนน

พอใช้ = ๑ คะแนน

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
<b>ก. การครองตน (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ (๕ คะแนน)					
(๒) การประหยัดและออม (๕ คะแนน)					
(๓) การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย (๕ คะแนน)					
(๔) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา (๕ คะแนน)					
(๕) การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (๕ คะแนน)					
<b>ข. การครองคน (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน (๕ คะแนน)					

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๒) ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ (๕ คะแนน)					
(๓) ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ (๕ คะแนน)					
(๔) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (๕ คะแนน)					
(๕) การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน (๕ คะแนน)					
<b>ค. การครองงาน (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (๕ คะแนน)					
(๒) ความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน)					
(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน (๕ คะแนน)					
(๔) ความพากเพียรในการทำงานและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ (๕ คะแนน)					
(๕) การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน (๕ คะแนน)					
<b>ง. การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยอมรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม รวมถึงคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย (๕ คะแนน)					
(๒) ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่ให้มีผลประโยชน์ทับซ้อน (๕ คะแนน)					
(๓) ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เคารพสถานที่และช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยภายในองค์กร (๕ คะแนน)					
(๔) มีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนอยู่ในหลักคุณธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสีย (๕ คะแนน)					
(๕) ให้เกียรติแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา ประชาชน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ก้าวก่ายสิทธิส่วนบุคคลหรือเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น (๕ คะแนน)					
<b>รวม</b>					
<b>รวมคะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)</b>					

เหตุผลสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น  
ของคณะกรรมการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น

.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะกรรมการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น  
สังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

(แบบ ๒)

แบบรายงานผลการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น  
สังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ

จำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มิคุณสมบัติตามที่กำหนด  
จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....
๓. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล.....  
เกิดวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....อายุ.....ปี  
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....  
เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....  
ตำแหน่ง.....  
สังกัด.....  
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....  
สังกัด.....  
โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีคุณธรรมและ  
จริยธรรมดีเด่น ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....  
.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป**

จำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด  
จำนวน.....คน ดังนี้

- ๑. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
- ๒. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
- ๓. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

**ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ**

ชื่อ - สกุล.....

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....

เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด.....

โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ผู้มีคุณธรรมและ  
จริยธรรมดีเด่น ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**พนักงานราชการ**

จำนวนพนักงานราชการที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๓. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

**ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ**

ชื่อ - สกุล.....

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุด..... จากสถาบันการศึกษา.....

เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นพนักงานราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น  
ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

.....

.....

.....

.....  
.....  
.....  
.....

**ลูกจ้าง**

จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มิคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน.....คน ดังนี้

- ๑. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
- ๒. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
- ๓. ชื่อ - สกุล.....  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

**ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ**

ชื่อ - สกุล.....  
 เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี  
 วุฒิการศึกษาสูงสุด..... จากสถาบันการศึกษา.....  
 เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
 ตำแหน่ง.....  
 สังกัด.....  
 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....  
 สถานที่ทำงาน.....  
 โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นลูกจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ประธานคณะกรรมการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น  
สังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงานและเลขานุการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_

วันที่ \_\_\_\_\_

เรื่อง รายงานผลการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น สังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

เรียน ประธานกรรมการ.....

ตามที่ประธานกรรมการ.....ได้มีหนังสือแจ้งให้สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....ดำเนินการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น ประจำสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน พร้อมทั้งส่งแบบประเมินการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น (แบบที่ ๑) และแบบรายงานผลการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น (แบบที่ ๒) ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ที่กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน.....ต่อไป นั้น

ในการนี้ สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน ขอเสนอชื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น จำนวน ..... ราย ดังนี้

### ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

#### ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง .....

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

#### ตำแหน่งประเภททั่วไป

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง .....

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

### พนักงานราชการ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง .....

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

**ลูกจ้าง**

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง .....

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

และได้ส่งเอกสารและหลักฐานประกอบการสรรหา ตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะกรรมการ.....ของสำนักงาน.....พิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

**แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....**

ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

กลุ่ม / กลุ่มงาน.....

สังกัดสำนัก / สำนักงาน.....

- ข้าราชการรัฐสภาสามัญ                       พนักงานราชการ                       ลูกจ้างประจำ  
 ตำแหน่งประเภทวิชาการ  
 ตำแหน่งประเภททั่วไป

**คำชี้แจง**

การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ให้ประเมินจากแบบประเมินการสรรหา โดยให้ค่าคะแนนตามรายการประเมิน ดังนี้

- ดีที่สุด                      = ๕ คะแนน  
 ดีมาก                        = ๔ คะแนน  
 ดี                                = ๓ คะแนน  
 ปานกลาง                    = ๒ คะแนน  
 พอใช้                         = ๑ คะแนน

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
<b>ก. การครองตน (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ (๕ คะแนน)					
(๒) การประหยัดและออม (๕ คะแนน)					
(๓) การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย (๕ คะแนน)					
(๔) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา (๕ คะแนน)					
(๕) การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (๕ คะแนน)					
<b>ข. การครองคน (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่อกัน (๕ คะแนน)					
(๒) ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ (๕ คะแนน)					

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๓) ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ (๕ คะแนน)					
(๔) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (๕ คะแนน)					
(๕) การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน (๕ คะแนน)					
<b>ค. การครองงาน (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (๕ คะแนน)					
(๒) ความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน)					
(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน (๕ คะแนน)					
(๔) ความพากเพียรในการทำงานและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ (๕ คะแนน)					
(๕) การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน (๕ คะแนน)					
<b>ง. การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยอมรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม รวมถึงคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย (๕ คะแนน)					
(๒) ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (๕ คะแนน)					
(๓) ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เคารพสถานที่และช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยภายในองค์กร (๕ คะแนน)					
(๔) มีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนอยู่ในหลักคุณธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสีย (๕ คะแนน)					
(๕) ให้เกียรติแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา ประชาชน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ก้าวร้าวใส่ร้ายส่วนบุคคลหรือเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น (๕ คะแนน)					
<b>รวม</b>					
<b>รวมคะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)</b>					

(ลงชื่อ).....

(.....)

กรรมการ

(แบบ ๔)

แบบประเมินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา  
และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน ที่รับการประเมิน.....

สำนักงาน.....

**คำชี้แจง**

การคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา  
และความโปร่งใส ให้ประเมินจากแบบประเมินฯ โดยให้ค่าคะแนนตามรายการประเมิน ดังนี้

ดีที่สุด	=	๕ คะแนน
ดีมาก	=	๔ คะแนน
ดี	=	๓ คะแนน
ปานกลาง	=	๒ คะแนน
พอใช้	=	๑ คะแนน

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
<b>ส่วนที่ ๑ การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๑๐๐ คะแนน)</b>					
<b>(ก) ด้านการดำเนินการตามนโยบายองค์กร (๒๐ คะแนน)</b>					
(๑) มีนโยบาย มาตรการ/แนวทาง/แผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (๕ คะแนน)					
(๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
(๓) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงาน และกิจกรรมภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)					
(๔) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
<b>(ข) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๐ คะแนน)</b>					
(๑) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เทคนิค วิธีการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๒) รูปแบบการจัดมมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
(๓) ความครบถ้วนของเนื้อหาในการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
(๔) ความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
(๕) ความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
(๖) มีการสรรหา/คัดเลือก/ยกย่อง บุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
<b>(ค) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๓๕ คะแนน)</b>					
(๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานภายในสำนักปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานและของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
(๒) การมีส่วนร่วม และความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)					
(๓) การมีส่วนร่วมในเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรภายในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน (๕ คะแนน)					
(๔) การมีส่วนร่วมในเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากร ภายในสำนักงาน (๕ คะแนน)					
(๕) เทคนิค และวิธีการในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
(๖) การให้ความร่วมมือ สนับสนุนงานของคณะกรรมการขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
(๗) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เข้าร่วมในกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน (๕ คะแนน)					

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
<b>(ง) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล (๑๕ คะแนน)</b>					
(๑) การติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ (๕ คะแนน)					
(๒) การติดตามและประเมินผลการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (๕ คะแนน)					
(๓) การดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕ คะแนน)					
<b>รวม</b>					
<b>รวมคะแนนส่วนที่ ๑ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)</b>					
<b>ส่วนที่ ๒ การส่งเสริมความโปร่งใส (๑๐๐ คะแนน)</b>					
<b>(ก) ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงาน ในการสร้างความโปร่งใส (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส (๕ คะแนน)					
(๒) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในสำนัก (๕ คะแนน)					
(๓) มีการกำหนดมาตรการ/วิธีการ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส (๕ คะแนน)					
(๔) มีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใส หรือประมวลจริยธรรม (๕ คะแนน)					
(๕) บทบาทของผู้บริหารในการติดตามและประเมินผลเรื่องความโปร่งใสในสำนัก (๕ คะแนน)					
<b>(ข) ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม (๓๐ คะแนน)</b>					
(๑) มีการเผยแพร่และให้บริการข้อมูลตามที่ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด (๕ คะแนน)					
(๒) มีการนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (๕ คะแนน)					
(๓) มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเอง เพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะ (๕ คะแนน)					
(๔) มีการเผยแพร่ภารกิจหลักของสำนักและเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ (๕ คะแนน)					
(๕) มีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน (๕ คะแนน)					
(๖) มีการสำรวจความพึงใจของผู้รับบริการ (๕ คะแนน)					

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
<b>(ค) การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (๒๕ คะแนน)</b>					
(๑) มีการปรับปรุงคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน (๕ คะแนน)					
(๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล (๕ คะแนน)					
(๓) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงบประมาณ (๕ คะแนน)					
(๔) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ (๕ คะแนน)					
(๕) มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับของฝ่ายนิติบัญญัติ (๕ คะแนน)					
<b>(ง) การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน (๒๐ คะแนน)</b>					
(๑) มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อข้อร้องเรียน (๕ คะแนน)					
(๒) มีการจัดทำระเบียบการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนัก โดยระบุขั้นตอนการดำเนินการไว้ด้วย (๕ คะแนน)					
(๓) มีการรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการทุกเรื่องให้ผู้ร้องได้ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด (๕ คะแนน)					
(๔) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการให้บริการของสำนักเป็นรายเดือนเสนอต่อผู้บริหาร (๕ คะแนน)					
<b>รวม</b>					
<b>รวมคะแนนส่วนที่ ๒ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)</b>					
<b>รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และ ๒ (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)</b>					

(ลงชื่อ).....

(.....)

กรรมการ