



รายงาน

ผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม
และกระบวนการรักษาจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม
และกระบวนการรักษาจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

.....

- **หลักการ/ที่มา** ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ฯลฯ

- **วัตถุประสงค์/ความสำคัญ** เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง/เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย/เพื่อขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม/เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฯลฯ

- **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** ได้ประเมินและวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ ที่ได้มาจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และมุมมองของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกหน่วยงานที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงผลการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงการบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น (๒๐) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่กำหนดไว้ว่า “บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ” ภายใต้ตัวชี้วัดดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐที่กำหนดค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่า ๘๓ โดยวัดผลการดำเนินการจากค่าเฉลี่ยผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย และเพื่อขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฯลฯ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สำรวจการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐที่ได้มาจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และมุมมองของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกหน่วยงานที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบออนไลน์โดยทำการสำรวจตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ แบบสำรวจประกอบด้วยข้อคำถาม ๙ ข้อ ประกอบด้วย

ข้อ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีพันธกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) จัดทำข้อเสนอ นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งจัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓) พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษา

๔) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา

๕) พัฒนาวัตถุกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา

๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๗) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด สพฐ. (ส่วนกลาง) ใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด สพฐ. เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม

จำนวนข้อมูลเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด สพฐ. (ส่วนกลาง) จำแนกตามกลุ่มประเภท ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนสามัญ	จำนวน ๘๐๗ คน
พนักงานราชการ	จำนวน ๑๓๙ คน
ลูกจ้าง	จำนวน ๑๐๐ คน
พนักงานจ้างเหมา	จำนวน ๒๘๐ คน
รวมจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐในการกำกับดูแลทั้งหมด	๑,๓๒๖ คน
จำนวนคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สพฐ.	จำนวน ๗ คน

ข้อ ๒ ข้อมูลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

การประเมินตนเองของ สพฐ. ในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กระบวนการขับเคลื่อนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน ทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) หน่วยงานได้มีการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ๕ ยุทธศาสตร์

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้อง ๒ ประเด็น สพฐ. ได้ดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ประเด็น

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักต้นนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้อง ๕ ประเด็น สพฐ. ได้ดำเนินการ ๔ ประเด็น สำหรับประเด็นที่ไม่ได้ดำเนินการ คือ การส่งเสริม สร้างเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการตัดสินและให้รางวัลทางจริยธรรมและรณรงค์ผลักดันประเด็นที่ต้องการแก้ไข

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้อง ๖ ประเด็น สพฐ. ดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๖ ประเด็น

๒.๑.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม

มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น สพฐ. ดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๔ ประเด็น

๒.๑.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้อง ๔ ประเด็น สพฐ. ดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๔ ประเด็น

๒.๒ ข้อมูลโครงการ กิจกรรม เครือข่ายความร่วมมือตามยุทธศาสตร์

๒.๒.๑ สพฐ. มีโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๒ โครงการ คือ

๑) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างเครือข่าย สพฐ. ขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม (จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ๕๒ คน)

๒) โครงการฝึกอบรมพัฒนาสติเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม (จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ๔๒ คน)

๒.๒.๒ สพฐ. มีโครงการรณรงค์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน จำนวน ๓ โครงการ คือ

๑) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และติดตามประเมินผลการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามข้อกำหนดจริยธรรมของ สพฐ. (จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ๑,๐๓๐ คน)

๒) การอบรมเชิงปฏิบัติการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ๕๒๗ คน)

๓) การประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ๕๔๕ คน)

๒.๓ ปัญหาข้อขัดข้องของหน่วยงานที่ไม่ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดและข้อเสนอแนะในการแก้ไข ไม่พบปัญหาในประเด็นนี้

ข้อ ๓ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากการดำเนินงานขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ของกลุ่มงานจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมาพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด สพฐ. ไม่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ ๔ การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน

สพฐ. สำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ตอบแบบประเมินในข้อนี้ ในรูปแบบออนไลน์ ผ่าน <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/ethicsreport๑> โดยประเด็นสอบถามความคิดเห็นการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน สพฐ. ทั้งหมด ๑๐ ข้อ สรุปได้ดังนี้

๔.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม ตามข้อ ๔ นี้ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ทั้งหมด

๔.๒ จำแนกเป็น

ข้าราชการ	จำนวน ๒๐๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘๐	ของผู้ตอบทั้งหมด
พนักงานราชการ	จำนวน ๒๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๒	ของผู้ตอบทั้งหมด
ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว, พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน ๖๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๘	ของผู้ตอบทั้งหมด

๔.๓ จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) บุคลากรในสังกัดรับรู้ รับทราบ ถึงการดำเนินการเกี่ยวกับกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน ร้อยละ ๘๙.๘๓ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ด้านการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน สูงสุด ร้อยละ ๙๓.๙๖ รองมา คือ ด้านมีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน ร้อยละ ๙๒.๖๒ และด้านมีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ร้อยละ ๙๑.๖๑ และด้านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน น้อยสุด ร้อยละ ๘๕.๒๓

ข้อ ๕ ค่าคะแนนแบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

สพฐ. สํารวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ที่มีต่อการดำเนินการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด ๗ ด้าน ค่าคะแนนเต็ม ๔.๐๐ ดังนี้

- ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับมากที่สุด
- ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับมาก
- ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๓๕ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับน้อยที่สุด

จากการสอบถามความคิดเห็นการดำเนินการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่ามีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ๔.๐๐ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทั้ง ๗ ด้านพบว่า มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ๔.๐๐ ทั้ง ๗ ด้าน

ข้อ ๖ ค่าคะแนนแบบสอบถามการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

สพฐ. สํารวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ที่มีต่อการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ทั้งหมด ๗ ด้าน ค่าคะแนนเต็ม ๔.๐๐ ดังนี้

- ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูงที่สุด
- ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูง
- ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับต่ำ
- ๑.๐๐ - ๑.๓๕ หมายถึง มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับต่ำที่สุด

จากการสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ที่มีต่อการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานมีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูงที่สุด คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ๓.๔๒ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูงที่สุด คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ๓.๕๗ รองมา คือ ด้านชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูงที่สุด คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ๓.๔๘ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูงที่สุด คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ๓.๔๕ และด้านที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านกล้าตัดสินใจและการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับสูงที่สุด คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ๓.๓๐

ข้อ ๗ ค่าคะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมการทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

๗.๑ การสอบถามความคิดเห็นต่อการฝ่าฝืนจริยธรรมของหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ทั้งหมด ๗ ด้าน พบว่า ร้อยละ ๑๐๐ ตอบว่าไม่มีการฝ่าฝืนจริยธรรมของหน่วยงาน

๗.๒ การสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ต่อระดับการรักษาจริยธรรม ทั้งหมด ๗ ด้าน ค่าคะแนนเต็ม ๔.๐๐ ดังนี้

- ๔.๐๐ หมายถึง มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
- ๓.๐๐ หมายถึง ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้
- ๒.๐๐ หมายถึง คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้
- ๑.๐๐ หมายถึง ไม่ทราบ

การสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ต่อระดับการรักษาจริยธรรม ทั้งหมด ๗ ด้าน เห็นว่ามีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ เฉลี่ยอยู่ระดับ ๔.๐๐ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้ง ๗ ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นว่ามีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับ ๔.๐๐ ทั้ง ๗ ด้าน

ข้อ ๘ ค่าคะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

สพฐ. สํารวจความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน ในรูปแบบออนไลน์ผ่าน <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/ethicsreport๒> และแบบสำรวจนี้ มี ๒ ตอน ผู้ตอบแบบสำรวจจํารวมทั้งสิ้น จํานวน ๑,๓๖๔ คน พบว่า

๘.๑ สํารวจความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน จํานวน ๕ ด้าน ค่าคะแนนเต็ม ๔.๐๐ ดังนี้

- ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง ผู้รับบริการเห็นว่าหน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ สูงมาก
- ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง ผู้รับบริการเห็นว่าหน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ สูง
- ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง ผู้รับบริการเห็นว่าหน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ ต่ำ
- ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง ผู้รับบริการเห็นว่าหน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ ต่ำมาก

จากการสอบถามความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน พบว่า ผู้รับบริการเห็นว่า การมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๔ เมื่อจำแนก

เป็นรายด้าน พบว่า การทำงาน/การให้บริการของบุคลากรในหน่วยงานได้ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และผลประโยชน์ประชาชน อยู่ในระดับสูงมาก คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๘ รองมา คือ ด้านบุคลากรในหน่วยงาน มีการปฏิบัติงาน/การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงมาก คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๖ และด้านที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๐

๘.๒ สสำรวจความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก ของหน่วยงาน ที่มีผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน จำนวน ๕ ด้าน ค่าคะแนนเต็ม ๔.๐๐ ดังนี้

๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง ผู้รับบริการเห็นว่า มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์กรในระดับ ดีมาก

๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง ผู้รับบริการเห็นว่า มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์กรในระดับ ดี

๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง ผู้รับบริการเห็นว่า มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์กรในระดับ ต่ำ

๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง ผู้รับบริการเห็นว่า มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์กรในระดับ ต่ำมาก

จากการสอบถามความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก ของหน่วยงานเกี่ยวกับผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน พบว่า ผู้รับบริการ เห็นว่า ผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับ ดีมาก คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๔ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อหน่วยงานที่ให้บริการอยู่ในระดับ ดีมาก คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๐ รองมาคือ แบบอย่างการทำงานที่ดีจากหน่วยงานที่ให้บริการอยู่ในระดับ ดีมาก คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๖ และด้าน ที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ช่องทางการร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานที่ให้บริการอย่างสะดวก คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๙

ข้อ ๙ ค่าคะแนน ITA

สพฐ. ดำเนินการรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมีตัวชี้วัดย่อยทั้งหมด ๙ ตัวชี้วัด คะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้าน ร้อยละ ๙๔.๔๒ เมื่อจำแนกเป็นตัวชี้วัดแต่ละด้าน พบว่า

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละ ๙๘.๐๗
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	ร้อยละ ๙๕.๗๑
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	ร้อยละ ๙๖.๙๐
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ร้อยละ ๙๕.๒๒
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	ร้อยละ ๙๕.๓๓

- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๓.๓๓
- ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ร้อยละ ๙๐.๖๕
- ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
ร้อยละ ๑๐๐.๐๐
- ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)
ร้อยละ ๘๐.๐๐

จากผลการสำรวจ พบว่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการตามตัวชี้วัด กระบวนการขับเคลื่อนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ มีการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม เครือข่ายความร่วมมือตามยุทธศาสตร์ มีโครงการรณรงค์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน และไม่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และมุมมองของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับดีมาก

จากผลการสำรวจที่ได้ทำให้กลุ่มงานจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

• ปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม
ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมในภาพรวมของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การสร้างการรับรู้ในเรื่องของมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด สพฐ. ยังมีไม่มากพอที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในภาพรวม
๒. ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือ ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๑. ข้อมูลพื้นฐาน	
๑.๑ ชื่อหน่วยงานของรัฐ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๑.๒ บทบาทภารกิจหน่วยงาน	<p>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีพันธกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำข้อเสนอ นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐาน การจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๒. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้ง จัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓. พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การนำ เทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียน การสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษา ๔. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา ๕. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคน พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครั้ว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ของเขตพื้นที่การศึกษา ๖. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๗. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
๑.๓ ชื่อประมวลจริยธรรม	ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
๑.๔ ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม	ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

๑.๕ รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม		๑. นายพัฒนะ พัฒนทวีตล รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๒. นางศรีรักรักษ์ ปลื้มวีระจิตต์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ๓. นางสาวสลิลทิพย์ ผลึกเพชร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		
๑.๖ ประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐในการกำกับดูแลข้าราชการพลเรือน กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น				
๑.๗ จำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐในการกำกับดูแล (คน)				
ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่	ผู้ปฏิบัติงานอื่น (พนักงานจ้างเหมาบริการฯ)
๘๐๗	๑๓๙	๑๐๐	-	๒๘๐
รวมจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐในการกำกับดูแลทั้งหมด			๑,๓๒๖	คน
๑.๘ จำนวนคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือ คณะทำงาน ที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม			๗	คน
๑.๙ รวมจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐและกรรมการในการกำกับดูแลทั้งหมด			๑,๓๒๙	คน
๒. ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)				
๒.๑ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์				
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ	อื่น ๆ (โปรดระบุ)	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ				
- จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติตนของหน่วยงาน	✓			

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ	อื่น ๆ (โปรดระบุ)
- จัดทำบันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงาน	✓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผลิตภัณฑ์นโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ			
- มีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ บทบาทภารกิจ สภาพปัญหาด้านจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน	✓		
- มีการนำเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมบรรจุหรือสอดแทรกสาระในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ	✓		
- มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือปัญหาทางจริยธรรมหรือข้อกังวลใจเกี่ยวกับจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีหลากหลายและปลอดภัย	✓		
- มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการตัดสินและให้รางวัลทางจริยธรรมและรณรงค์ผลักดันประเด็นที่ต้องการแก้ไข		✓	
- มอบหมายผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ	✓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล			
- มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	✓		

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ	อื่น ๆ (โปรดระบุ)
- มีการนำมาตรการหรือกลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม รวมถึงข้อกำหนดจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมาบังคับใช้ในหน่วยงาน	✓		
- มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการศึกษาเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่เข้ารับราชการ	✓		
- มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวตั้ง (การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา) เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	✓		
- จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายทางจริยธรรมใหม่ ๆ และสรุปปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม	✓		
- มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมากำหนดเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	✓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม			
- มีกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคม มีบทบาทในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ	✓		
- ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ	✓		

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์	ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ	อื่น ๆ (โปรดระบุ)
- มีกิจกรรม/โครงการที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม	✓		
- จัดให้มีหน่วยงาน หรือสายด่วน เพื่อรับแจ้ง ข้อมูลหรือตอบข้อสงสัยแก่ประชาชน จัดช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียนหรือสอบถาม เกี่ยวกับประเด็นข้อกังวลของประชาชน หรือการ ร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นล่อแหลมทางจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด			
- มีการประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานผ่านสื่อ ต่าง ๆ ในรูปแบบที่ดึงดูดและสร้างความสนใจ ให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ประชาชนและ ผู้รับบริการ	✓		
- จัดกิจกรรมเน้นย้ำความสำคัญของการถวาย สัตย์ปฎิญาณเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของ ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	✓		
- จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓		
- นำเสนอเนื้อหาประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน และจัดทำสื่อต่าง ๆ ใน รูปแบบที่ดึงดูด และสร้างความสนใจให้กับ เจ้าหน้าที่ของรัฐประชาชนและผู้รับบริการ	✓		
๒.๒ จำนวนโครงการ กิจกรรม เครือข่ายความร่วมมือตามยุทธศาสตร์			
จำนวนโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนา เจ้าหน้าที่ของรัฐ		๒	โครงการ

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)								
ข้าราชการ การเมือง	กรรมการ อนุกรรมการ ที่ตั้งขึ้นตาม กฎหมาย ของ หน่วยงาน	ผู้บริหาร ระดับสูง	ผู้อำนวยการ หรือ ผู้อำนวยการ ฝ่าย/สำนัก หรือ เทียบเท่า	ผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่ อาวุโส นักวิชาการ ที่ไม่มี ตำแหน่ง ทางการ บริหาร	หัวหน้า งาน/ หัวหน้า ฝ่าย	เจ้าหน้าที่ ระดับ ปฏิบัติการผู้มี ประสบการณ์ (อายุงาน ตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป)	เจ้าหน้าที่ ระดับ ปฏิบัติการ บรรจุใหม่ (อายุงาน ยังไม่ครบ กำหนด ๑ ปี)	ผู้ปฏิบัติงาน ใน หน่วยงาน ของรัฐใน ลักษณะอื่น (ข้าราชการ, พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ)
-	-	-	-	-	-	-	-	๙๔
จำนวนโครงการรณรงค์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความ ตระหนักรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน						๓	โครงการ	
จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)								
เจ้าหน้าที่ของรัฐ				ประชาชน				
๒,๑๐๒				-				
จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน				๔				เครือข่าย
๓. การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ								
๓.๑ จำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐและกรรมการในกำกับ ดูแลมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทาง จริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อกำหนดจริยธรรม				-				คน
๓.๒ ผลการดำเนินการตรวจสอบพฤติกรรม								
อยู่ระหว่างดำเนินการ				-				คน
สิ้นสุดกระบวนการ				-				คน

ยุติเรื่อง (คน)	มีการดำเนินการทางจริยธรรม (คน)			
	ว่ากล่าว ตักเตือน	สั่งให้ พัฒนา	ดำเนินการตาม มาตรการ บริหารงานบุคคล	อื่นๆ (โปรดระบุ)
-	-	-	-	-
๓.๓ การบันทึกพฤติกรรมเป็นลายลักษณ์อักษร				
การดำเนินการ				
มี			ไม่มี	
-			-	
๓.๔ พฤติกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรม				
๓.๔.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ			-	คน
๓.๔.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่			-	คน
๓.๔.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม			-	คน
๓.๔.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ			-	คน
๓.๔.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน			-	คน
๓.๔.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ			-	คน
๓.๔.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ			-	คน
๓.๕ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ				
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน			-	คน
๓.๖ ข้อกำหนดจริยธรรม				
ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน			-	คน
๔. การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน				
กลไกการดำเนินการ		การดำเนินการ		
		มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	
- หน่วยงานมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษา จริยธรรมประจำหน่วยงาน		๙๒.๒๘	๗.๗๒	

กลไกการดำเนินการ	การดำเนินการ	
	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)
- หน่วยงานมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล จริยธรรม และข้อกำหนดจรรยาบรรณของ หน่วยงาน	๙๓.๙๖	๖.๐๔
- หน่วยงานมีมาตรการและกลไกที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตาม ประมวลจรรยาบรรณหรือข้อกำหนดจรรยาบรรณของ หน่วยงาน	๙๒.๖๒	๗.๓๘
- หน่วยงานเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของ บุคลากรในหน่วยงาน	๘๕.๒๓	๑๔.๗๗
- หน่วยงานมีหรือสร้างเครือข่ายและประสาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๘๖.๙๑	๑๓.๐๙
- หน่วยงานมีการกำกับดูแลการดำเนิน กระบวนการรักษาจริยธรรมและการประเมินผล การปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณ รวมทั้งจัด หลักระบวนกรฝึกอบรมและเผยแพร่ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรมโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจรรยาบรรณ	๘๘.๒๖	๑๑.๗๔
- หน่วยงานมีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมเป็น แบบอย่างที่ดี	๙๑.๖๑	๘.๓๙

กลไกการดำเนินการ	การดำเนินการ	
	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)
- หน่วยงานมีมาตรการที่ใช้บังคับแก่บุคลากรในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๙๐.๒๗	๙.๗๓
- หน่วยงานมีมาตรการที่ใช้พิจารณาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙๐.๒๗	๙.๗๓
- หน่วยงานจัดทำรายงานผลการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร/รายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๕๒	๘๖.๙๑	๑๓.๐๙
เฉลี่ย	๘๙.๘๓	๑๐.๑๗
๕. ค่าคะแนนแบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน		
๕.๑ คะแนนการขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมในภาพรวม		
ด้าน	คะแนน	การแปลผล
- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๔.๐๐	มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับ มากที่สุด
- ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๔.๐๐	มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับ มากที่สุด

ด้าน	คะแนน	การแปลผล
- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๔.๐๐	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิต สาธารณะ	๔.๐๐	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๔.๐๐	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๐๐	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทาง ราชการ	๔.๐๐	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๔.๐๐	มีการ ขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด

๖. ค่าคะแนนแบบสอบถามการการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงาน		
๖.๑ คะแนนการใช้มาตรฐานจริยธรรมในภาพรวม		
ด้าน	คะแนน	การแปลผล
- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๓.๕๗	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๓.๔๘	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๓.๓๐	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๓.๓๑	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๓.๔๕	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๓๗	มีการขับเคลื่อน มาตรฐานทาง จริยธรรมใน หน่วยงานใน ระดับ มากที่สุด

ด้าน	คะแนน	การแปลผล	
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๓.๔๒	มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับ มากที่สุด	
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๒	มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับ มากที่สุด	
๗. ค่าคะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐในหน่วยงาน			
๗.๑ ความคิดเห็นต่อการฝ่าฝืนจริยธรรมของหน่วยงาน			
ด้าน	จำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ตอบว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม		
	มี	ไม่มี	ร้อยละ
- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ		√	๑๐๐.๐๐
- ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่		√	๑๐๐.๐๐
- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม		√	๑๐๐.๐๐
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ		√	๑๐๐.๐๐
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน		√	๑๐๐.๐๐
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ		√	๑๐๐.๐๐
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ		√	๑๐๐.๐๐
ภาพรวม		√	๑๐๐.๐๐

๗.๒ ระดับการรักษาจริยธรรม		
ด้าน	คะแนน	การแปลผล
- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๔.๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
- ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๔.๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๔.๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๔.๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๔.๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๔.๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
คะแนนเฉลี่ย	๔.๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์
๘. ค่าคะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน		
๘.๑ การมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน		
ด้าน	คะแนน	การแปลผล
- การทำงาน/การให้บริการของบุคลากรในหน่วยงานได้ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และผลประโยชน์ประชาชน	๓.๖๘	หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ สูงมาก
- บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อ	๓.๖๖	หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ สูงมาก
- บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม	๓.๖๐	หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ สูงมาก
- บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่โปร่งใส และมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม	๓.๖๔	หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ สูงมาก

ด้าน	คะแนน	การแปลผล
- บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๖๔	หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ สูงมาก
คะแนนเฉลี่ย	๓.๖๔	หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับ สูงมาก
๘.๒ ผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน		
ด้าน	คะแนน	การแปลผล
- แบบอย่างการทำงานที่ดีจากหน่วยงานที่ให้บริการ	๓.๕๖	มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับ ดีมาก
- ช่องทางการร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานที่ให้บริการอย่างสะดวก	๓.๔๙	มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับ ดีมาก
- การชี้แจงหรือตอบข้อสงสัยจากหน่วยงานที่ให้บริการอย่างชัดเจนและทันท่วงที	๓.๕๓	มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับ ดีมาก
- ข้อมูลหรือผลงานของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือประชาชน	๓.๕๕	มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับ ดีมาก
- ความพึงพอใจต่อหน่วยงานที่ให้บริการ	๓.๖๐	มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับ ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	๓.๕๔	มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรในระดับ ดีมาก
๙. ค่าคะแนน ITA		
๙.๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)		
ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	
ตัวชี้วัดที่ ๑ : การปฏิบัติหน้าที่	๙๘.๐๗	
ตัวชี้วัดที่ ๒ : การใช้งบประมาณ	๙๕.๗๑	
ตัวชี้วัดที่ ๓ : การใช้อำนาจ	๙๖.๙๐	
ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	
ตัวชี้วัดที่ ๔ : การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๕.๒๒	
ตัวชี้วัดที่ ๕ : การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๕.๓๓	

๙.๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)	
ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๖ : คุณภาพการดำเนินงาน	๙๓.๓๓
ตัวชี้วัดที่ ๘ : การปรับปรุงการทำงาน	๙๐.๖๕
๙.๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)	
ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ : มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	๘๐.๐๐
๙.๔ เฉลี่ยรวมทุกด้าน	๙๔.๔๒
๙.๕ การวิเคราะห์ด้านที่หน่วยงานมักจะได้คะแนนต่ำ สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไข	
<p>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้คะแนนน้อยในตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประเด็นการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดใหม่ที่ยังไม่ได้นำมาใช้ในระบบการทำงานอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวทางในการปรับปรุงโดยเน้นการสร้างการรับรู้ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ที่มีการประเมิน ITA ในปีที่ผ่านมา และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งต้องมีการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	