



ยุทธศาสตร์การส่งเสริมจรรยาบรรณ
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
(พ.ศ. 2563-2565)

จัดทำโดย

คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

สารบัญ

	หน้า
1. ความเป็นมา ปัญหา และความต้องการ	1
2. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยแวดล้อม	4
3. อัตลักษณ์จริยธรรมของบุคลากรสถาบัน	5
4. นโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน	5
5. ประเด็นยุทธศาสตร์	6
6. แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน	7

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมจรรยาบรรณ
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. 2563-2565

1. ความเป็นมา ปัญหา และความต้องการ

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ เพื่อดำเนินการจัดทำนโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมจรรยาบรรณ โดยการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งได้มาจากศึกษาและนำแนวคิดการพัฒนามาจากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นโยบายสภากาชาดไทยในการส่งเสริมจริยธรรมผู้ประกอบการวิชาชีพ นโยบายสภากาชาดไทยเรื่องการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์สถาบัน STIN (เอสทิน) และแผนยุทธศาสตร์สถาบัน (ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ) ผลจากการประเมินบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ปีงบประมาณ 2562 และผลการประเมินความคาดหวังของบุคลากรต่ออัตลักษณ์ทางจริยธรรมของบุคลากร ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564)

เป้าประสงค์ คือ สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม คนไทยปฏิบัติตนตามหลักคำสอนทางศาสนาที่ตนนับถือ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ อารมณ์ดีใจดีใจซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามของไทย และอยู่ร่วมกันด้วยสันติสุขในประเทศไทย ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์การขับเคลื่อน ได้แก่ วางรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย สร้างความเข้มแข็งในระบบบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม และส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

1.2 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ได้แก่

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

1.3 นโยบายสภากาชาดไทยในการส่งเสริมจริยธรรมผู้ประกอบการวิชาชีพ

1. ส่งเสริมระบบและกลไกในการบริหารองค์กรโดยใช้หลักจริยธรรม
2. พัฒนาสมรรถนะจริยธรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ
3. ส่งเสริม กำกับดูแลให้ผู้ประกอบการวิชาชีพใช้แนวปฏิบัติทางจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล
4. มีระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยง
5. สนับสนุนการพัฒนาจริยธรรมอาจารย์และการจัดการเรียนการสอนจริยธรรม

1.4 นโยบายสภาการพยาบาลเรื่องการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. การทำความเข้าใจกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับองค์กรและบุคคลในองค์กร
2. นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม
3. ส่งเสริม สนับสนุน ชี้นำให้บุคลากรและนักศึกษา ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ดำเนินการบริหารงานภายใต้ความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือดำเนินงานด้านเศรษฐกิจพอเพียงกับสถาบันต่าง ๆ และ/หรือชุมชน

1.5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์สถาบัน STIN (เอสติน) และแผนยุทธศาสตร์สถาบัน

1.5.1 วิสัยทัศน์

“สถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นสูงที่มีผลผลิตทางวิชาการ นวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้เป็นนักปฏิบัติเชิงรุก (Proactive practitioner) บนพื้นฐานมนุษยธรรม (Humanity) โดดเด่นในด้านผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบสาธารณภัยใน พ.ศ. 2565”

1.5.2 พันธกิจ

- 1) สร้างบัณฑิตพยาบาลให้เป็นนักปฏิบัติเชิงรุก มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล และมีอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน
- 2) สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านสุขภาพของประเทศ และสอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบัน
- 3) บริการวิชาการและวิชาชีพที่มุ่งสร้างทางเลือกด้านสุขภาพให้แก่สังคม ด้วยเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพของสังคม
- 4) สร้างเสริมความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย และการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การดำรงชีวิต ชุมชน และสังคม
- 5) พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.5.3 เอกลักษณ์สถาบัน STIN (เอสติน)

“เป็นที่พึ่งของสังคม นิยมการพัฒนา ศรีทอามมนุษยธรรม ก้าวนำด้านการพยาบาล”

- | | |
|---------------------------|--|
| S: Society's anchor | เป็นที่พึ่งของสังคม หมายถึง พัฒนาความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัย ประชาชนและสังคมพหุวัฒนธรรม |
| T: Talent development | นิยมการพัฒนา หมายถึง พัฒนาตนเอง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสังคม |
| I: Integrity for humanity | ศรีทอามมนุษยธรรม หมายถึง รับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานด้านมนุษยธรรม ซื่อสัตย์ เสียสละ และดำรงชีวิตแบบพอเพียง |
| N: Nursing Leaders | ก้าวหน้าด้านการพยาบาล หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ในการดูแลอย่างมืออาชีพ แก่ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยพิบัติ โดยร่วมมือกับเครือข่าย ทั้งในและต่างประเทศ |

1.5.4 แผนยุทธศาสตร์สถาบัน (ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย และนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิต ชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์ที่ 4.1 สถาบันสืบสานภูมิปัญญาไทย วัฒนธรรมไทย และนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยบูรณาการสู่การเรียนการสอน การวิจัย หรือการบริการวิชาการ วิชาชีพ และวิถีชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ 5.2 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และดำรงชีวิตแบบพอเพียง ภายใต้สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุข

1.6 ผลจากการประเมินบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ปีงบประมาณ 2562

จากการประเมินบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พบว่า สิ่งที่บุคลากรสถาบันให้คะแนน ในระดับดี ด้วยคะแนนมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส แต่ข้อที่มีคะแนนระดับพอใช้ ด้วยคะแนนต่ำสุด ได้แก่ การให้บริการด้วยความเสมอภาค มีมาตรฐานเดียวกัน และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล

1.7 ผลการประเมินความคาดหวังของบุคลากรต่ออัตลักษณ์ทางจริยธรรมของบุคลากร

จากการประเมินความคาดหวังของบุคลากรต่ออัตลักษณ์ทางจริยธรรมของบุคลากร พบว่า ประเด็นที่บุคลากรคาดหวัง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเท่าเทียม/ความเสมอภาค/ยุติธรรม

จากการทบทวนข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่า สถาบันมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการในการส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันบรรลุเป้าหมายทั้งในฐานะพลเมืองไทย บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และการเป็นบุคลากรสถาบัน สมควรวางนโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ และจัดระบบและกลไกให้สอดคล้องกัน เพื่อให้บุคลากรมีอัตลักษณ์ด้านจริยธรรม สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของสถาบันต่อไป

2. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ทางยุทธศาสตร์ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ด้านจรรยาบรรณ เพื่อให้ทราบบรรยากาศจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์และทราบถึงช่องทาง (Gap) ที่มีอยู่ระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อหาทางในการอุดช่องว่างนั้น ๆ ซึ่งผลการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ SWOT สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - มีข้อบังคับของสถาบันว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน พ.ศ. 2562 สนับสนุน ส่งเสริม การดำเนินการส่งเสริมจรรยาบรรณ - มีนโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน - มีความร่วมมือจากผู้บริหาร และบุคลากรสถาบัน ในการมุ่งให้บรรลุเป้าประสงค์ของการส่งเสริมจรรยาบรรณของสถาบัน - ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อจริยธรรมของบุคลากร โดยมีระบบการประเมินธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับ - คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 88.86% ทั้งนี้ คะแนนในส่วนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้ 40 คะแนนเต็ม - มีคณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย - สถาบันให้ความสำคัญ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต - คะแนนจากการประเมินบรรยากาศจริยธรรม พบว่ามีคะแนนระดับดี ในเรื่องบุคลากรสถาบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต บุคลากรสถาบันปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> - คะแนนจากการประเมินบรรยากาศจริยธรรม พบว่ามีคะแนนระดับพอใช้ ในเรื่องบุคลากรสถาบันให้บริการด้วยความเสมอภาค - มีมาตรฐานเดียวกัน และบุคลากรสถาบันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน - กำลังคนน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานที่มีมาก ทำให้บุคลากรมีข้อจำกัดในเรื่องเวลาการร่วมกิจกรรมจริยธรรม - การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรยังมีน้อย - ยังไม่มีระบบการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านจริยธรรมโดยเฉพาะ
โอกาส	ภาวะคุกคาม
<ul style="list-style-type: none"> - มีมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดว่า ให้สภาสถาบันอุดมศึกษา ต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรมของ ผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา และผู้เรียน โดยมีกลไกในการส่งเสริม ตรวจสอบ และบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - สังคมให้คุณค่ากับวัตถุนิยม - สังคมมีการรับรู้ เชื่อในข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย แม้บางครั้งเป็นข้อมูลที่ไม่จริง - แบบอย่างของผู้นำทางจริยธรรมในสังคมมีน้อย

โอกาส	ภาวะคุกคาม
<ul style="list-style-type: none"> - ภาครัฐมีแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ - สภาการพยาบาลมีประกาศนโยบายในการส่งเสริมจริยธรรมผู้ประกอบการวิชาชีพ และนโยบายเรื่องการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งสภาการพยาบาลโดยศูนย์จริยธรรมทางการแพทย์แห่งประเทศไทยมีการสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาและองค์กรพยาบาลพัฒนาระบบและกลไกทางจริยธรรม - ภาครัฐมีระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้สิทธิของตนมากขึ้น มีการร้องทุกข์ร้องเรียน ส่งผลต่อความตระหนักด้านจริยธรรมของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - สังคมให้คุณค่ากับวัตถุนิยม - สังคมมีการรับรู้ เชื่อในข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีที่ทันสมัย แม้บางครั้งเป็นข้อมูลที่ไม่จริง - แบบอย่างของผู้นำทางจริยธรรมในสังคมมีน้อย

3. อัตลักษณ์จริยธรรมของบุคลากรสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

“STIN Moral Identity”

S: Sufficiency economy and Social accountability ยึดหลักพอเพียง รับผิดชอบสังคม

T: Team spirit รู้ รัก สามัคคี

I: Integrity มีความซื่อสัตย์

N: Noble leadership ยืนหยัดจริยธรรมของผู้นำ

4. นโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านการพยาบาลภายใต้การดูแลอุปถัมภ์ของสภากาชาดไทย ดำเนินงานโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักมนุษยธรรม และหลักการกาชาด เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีอัตลักษณ์จริยธรรมและสร้างสถาบันการพยาบาลจริยธรรม จึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน ไว้ดังนี้

1. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสถาบัน
2. สร้างความรู้และความตระหนักด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรสถาบัน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณของบุคลากร จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานทางจริยธรรม และหลักการกาชาด โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม
4. ส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน
5. ส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันร่วมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน
6. พัฒนาบุคลากรสถาบันให้มีภาวะผู้นำทางจริยธรรม
7. ยกย่อง เชิดชูบุคลากรสถาบันที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม

5. ประเด็นยุทธศาสตร์

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักที่จะมุ่งเน้นพัฒนา และให้ความสำคัญ เพื่อให้สามารถบรรลุตามนโยบาย ใน 5 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรสถาบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ป้องกันความเสี่ยงทางจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างบรรยากาศจริยธรรมในสถาบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

6. แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรสถาบัน

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565	
1.1 การให้ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม	1.1.1 การจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่บุคลากรเรื่องจรรยาบรรณของบุคลากรสถาบัน และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม	- ร้อยละของบุคลากรที่มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากร และพฤติกรรมจริยธรรม อยู่ในเกณฑ์ดี	80	80	80	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
	1.1.2 การสื่อสารความรู้ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น website ของสถาบัน บอร์ดในลิฟท์	- ช่องทางการสื่อสาร - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมเรียนรู้จริยธรรมผ่านช่องทาง - มีข้อมูลจริยธรรมที่สำคัญและเป็นปัจจุบัน	มี -	มี 20	มี 25	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
1.2 การสร้างความตระหนักและยึดมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมหลักจริยธรรม	1.2.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาเจตคติและความยึดมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมหลักจริยธรรมที่ดีต่อสถาบัน วิชาชีพ และเพื่อนร่วมงาน	- ร้อยละของบุคลากรมีพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมอยู่ในเกณฑ์ดี	75	80	85	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
	1.2.2 ใช้ผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	-	100	100	- คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565	
	1.2.3 การประเมินความพึงพอใจต่อจริยธรรมในการบริการของบุคลากรในหน่วยงาน โดยบุคลากรระหว่างหน่วยงาน นักศึกษาและบุคคลภายนอก	- ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของหน่วยงาน โดยบุคลากรระหว่างหน่วยงาน นักศึกษาและบุคคลภายนอก	≥4	≥4	≥4	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และงานประกันคุณภาพการศึกษา
	1.2.4 จัดระบบการคัดเลือก และยกย่องบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และการยกย่องบุคลากรที่ทำความดี	- ผลการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับ - มีการยกย่องบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และบุคลากรที่ทำความดี ที่ทำความดีตามช่องทางต่าง ๆ	-	มี	มี	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ - คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ
1.3 การส่งเสริมการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	1.3.1 การร่วมมือกับเครือข่าย/ขยายความร่วมมือกับเครือข่ายภายในสภากาชาดไทย และหน่วยงานภายนอกในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	- จำนวนกิจกรรมเพื่อสังคมที่ให้ความร่วมมือกับเครือข่ายในและนอกสภากาชาดไทย - จำนวนเครือข่ายภายในและภายนอกสภากาชาดไทยเพิ่มขึ้น	≥2 -	≥2 1	≥2 2	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ - คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ
	1.3.2 การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	- จำนวนกิจกรรมเพื่อสังคมที่จัดโดยสถาบัน	2	2	2	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565	
	1.3.3 สนับสนุนบุคลากรสถาบันเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม	20	25	30	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ป้องกันความเสี่ยงทางจริยธรรม

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565	
2.1 การมีระบบป้องกัน กำกับและติดตาม ความเสี่ยงทาง จริยธรรม	2.1.1 ค้นหาความเสี่ยงทางจริยธรรมของทุกหน่วยงาน นำมาวิเคราะห์และหาแนวทางป้องกัน ความเสี่ยงทางจริยธรรมในสถาบัน	- มีการค้นหาความเสี่ยงทาง จริยธรรมทั้งภายในและ ภายนอกสถาบัน	มี	มี	มี	- คณะกรรมการส่งเสริม จรรยาบรรณ - คณะกรรมการส่งเสริม จรรยาบรรณ
	2.1.2 ค้นหาความเสี่ยงของสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อ เรียนรู้และนำมาใช้ในการวางแผนป้องกัน ความเสี่ยงของสถาบัน					
	2.1.3 การจัดกิจกรรม/โครงการ/กลวิธีในการป้องกัน ความเสี่ยงทางจริยธรรมของบุคลากรที่สำคัญ และ/หรือที่พบบ่อย เช่น การจัดทำแนวปฏิบัติ คู่มือ การป้องกันความเสี่ยง	- จำนวนกิจกรรม/โครงการ/กลวิธี ในการป้องกันความเสี่ยงทาง จริยธรรมของสถาบัน	-	1	1	- คณะกรรมการส่งเสริม จรรยาบรรณ
	2.1.4 กำกับ ติดตาม ความเสี่ยงทางจริยธรรม	- จำนวนข้อร้องเรียนด้าน ความเสี่ยงทางจริยธรรม	0	0	0	- คณะกรรมการส่งเสริม จรรยาบรรณ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างบรรยากาศจริยธรรมในสถาบัน

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565	
3.1 การสนับสนุนแนวทางการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในหน่วยงานและในสถาบัน	3.1.1 ประเมินบรรยากาศจริยธรรมของหน่วยงานและของสถาบัน โดยบุคลากรและนักศึกษา	- คะแนนบรรยากาศจริยธรรมหน่วยงาน - คะแนนบรรยากาศจริยธรรมของสถาบัน	≥3.51 ≥3.51	≥3.51 ≥3.51	≥3.51 ≥3.51	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
	3.1.2 จัดทำกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรม เช่น การจัดทำสื่อออนไลน์ “เรื่องเล่าความดีของเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และสถาบัน”	- จำนวนครั้งของกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรม	1	1	1	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และงานประกันคุณภาพการศึกษา
	3.1.3 ให้องค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศจริยธรรม ร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างเอกลักษณ์จริยธรรมในหน่วยงานของตน	- จำนวนหน่วยงานที่มีการสร้างเอกลักษณ์บรรยากาศจริยธรรมของตน	-	5	8	- หน่วยงานต่าง ๆ
3.2 ยกย่อง ชื่นชม หน่วยงานที่มีเอกลักษณ์จริยธรรม	3.2.1 ยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีบรรยากาศจริยธรรม	- จำนวนหน่วยงานที่ได้รับรางวัลบรรยากาศจริยธรรม	-	3	5	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรม

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565	
4.1 ป่มเพาะผู้นำรุ่นใหม่เพื่อวางรากฐานการเป็นผู้บริหาร/ผู้นำที่มีจริยธรรม	4.1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำด้านจริยธรรมให้กับบุคลากรสถาบันสายวิชาการและบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ	- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมผู้นำจริยธรรมรุ่นใหม่	-	15	20	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และหน่วยงานต่าง ๆ
	4.1.2 ประเมินผลภาวะผู้นำทางจริยธรรม	- คะแนนประเมินภาวะผู้นำทางจริยธรรม	-	≥3.51	≥3.51	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ
4.2 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นแบบอย่างภาวะผู้นำทางจริยธรรม	4.2.1 ประเมินภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารทุกระดับ	- คะแนนประเมินภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารทุกระดับ	-	≥4	≥4	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ
	4.2.2 จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับผลการประเมินภาวะผู้นำทางจริยธรรม	- จำนวนกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการและผลการประเมินภาวะผู้นำทางจริยธรรม	-	1	1	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565	
5.1 ส่งเสริมความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมจริยธรรม สิ่งแวดล้อม ที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	5.1.1 จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และเรื่องจริยธรรมสิ่งแวดล้อม	- จำนวนครั้งของกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	1	1	2	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ
	5.1.2 จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ เช่น เรื่องเล่าจากบุคลากรสถาบัน	- จำนวนกิจกรรมสร้างความตระหนักการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	-	≥2	≥4	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และหน่วยงานต่าง ๆ
	5.1.3 จัดกิจกรรมประกวดผลงานระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล ที่เกิดจากการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัลการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	2	4	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และหน่วยงานต่าง ๆ
	5.1.4 ประเมินพฤติกรรมจริยธรรมสิ่งแวดล้อม	- คะแนนพฤติกรรมจริยธรรมต่อสิ่งแวดล้อม	-	≥3.51	≥3.51	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และงานประกันคุณภาพการศึกษา
5.2 มีการกำกับ ติดตาม การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน	5.2.1 กำกับ ติดตามการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน		-	/	/	- คณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ