

**การกำหนดกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน
ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**
Strategy to Drive the Operation of Chiang Mai University Research Ethics Committee

นฤมล น่วมอนงค์*
Narumon Noumanong*

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้อย่างยั่งยืน โดยการศึกษาครั้งนี้อาศัยทั้งข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและข้อมูลปฐมภูมิจากการระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการฯ ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการสำนักงาน และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ผลการศึกษาพบว่าสามารถกำหนดกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ได้ ดังนี้ กลยุทธ์ระยะสั้น 1) พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 2) จัดการฝึกอบรมและสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องจริยธรรมการวิจัยในคนอย่างสม่ำเสมอ 3) ปรับปรุง SOPs อย่างสม่ำเสมอ 4) สร้างเครือข่ายและทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานด้านจริยธรรมการวิจัยในคน 5) จัดทำแผนงบประมาณและแผนอัตรากำลังล่วงหน้าให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ กลยุทธ์ระยะยาว 6) ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจน 7) กำหนดให้ภาระงานของคณะกรรมการฯ สามารถใช้ในการคำนวณภาระงานได้ในลักษณะ Double Appointment

คำสำคัญ: จริยธรรมการวิจัยในคน/ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน/ กลยุทธ์/ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

Abstract

This study analyzed the internal and external environment (SWOT Analysis) of the Chiang Mai University Research Ethics Committee from which to formulate strategies that drive efficiency as well as effectiveness of the operations of the committee to support the research mission of Chiang Mai University. The study used secondary data from related documents and primary data from the brainstorming of committees who are responsible for office administration and office staff. The results of this study showed that strategies can be formulated to drive the operations of the committee as follows: Short-term strategies 1) Develop an efficient work system 2) Provide regular training and public relations materials to enhance knowledge and understanding of people 3) Improve Standard Operating Procedures regularly 4) Build networks to operate as a coordinating center for human research ethics 5) Prepare a budget plan and a manpower plan in advance according to the committee's operation plans; Long-term strategies 6) Restructure of the organization 7) Determine the workload of the committee in a double Appointment criteria.

Keyword: Human research ethics/ Human research ethics committee/ Strategies/ Context analysis

หัวหน้างานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
Head of Research Administration, Academic Services and International Relations Section, Faculty of Social Sciences,
Chiang Mai University, Chiang Mai

*Corresponding author: narumonng@gmail.com

Received : 22 กันยายน 2565/ Revised : 18 พฤศจิกายน 2565/ Accepted : 25 มกราคม 2566

1. บทนำ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มุ่งเน้นพันธกิจด้านวิจัย อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ทั้งในระดับชาติและระดับสากล ซึ่งการวิจัยในปัจจุบันนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนเพิ่มมากขึ้น โดยเป็นทั้งเงื่อนไขสำหรับการขอรับทุนสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิจัยของแหล่งทุน การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับสากล และเป็นการปกป้องสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย นอกจากนี้ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา [1] ได้กำหนดเกณฑ์ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยระบุให้ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต้องยื่นหลักฐาน แสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำวิจัยในคนหรือสัตว์ ทำให้การขอรับการรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนระดับส่วนงานที่เข้มแข็งมากในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ แต่ไม่มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนส่วนกลาง จนกระทั่งปี 2559 ได้จัดสรรงบประมาณโครงการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ขึ้น โดยมีเป้าประสงค์ในการยกระดับมาตรฐานด้านจริยธรรมการวิจัยในคนให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น และมีขอบเขตการพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก การดำเนินงานตามโครงการฯ แบ่งเป็น 3 ระยะ ในระยะแรก (มกราคม-มีนาคม 2559) ลีวา ผาดไธสง และคณะ [2] ได้สรุปรายงานการศึกษาหาแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โดยการศึกษาดูงาน ณ มหาวิทยาลัย หรือสถาบันชั้นนำของประเทศไทยที่มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนที่มีรูปแบบและกระบวนการที่ชัดเจนและได้ผ่านการรับรองตรวจประเมินคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อให้การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เป็นไปอย่างถูกต้องและ

เหมาะสม ดำเนินการควบคู่ไปกับการฝึกอบรมคณะทำงานโครงการจัดตั้งฯ ให้มีความรู้และความเข้าใจการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในคน

ระยะที่ 2 (เมษายน-ธันวาคม 2559) ลีวา ผาดไธสง และคณะ [3] ได้รายงานการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาโครงการวิจัย

จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน จัดทำระเบียบ/ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการวิจัยในคน วิธิตำเนินการมาตรฐานสำหรับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (Standard Operating Procedure: SOPs) และจัดทำระบบยื่นเอกสารออนไลน์ (Online Submission)

ระยะที่ 3 (มกราคม-ธันวาคม 2560) ลีวา ผาดไธสง และคณะ [4] ได้สรุปผลการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบตามกรอบแนวทางการดำเนินงาน / ระเบียบ/ ประกาศ ที่กำหนดไว้ โดยจะมีการประเมินผล และรายงานสรุปผลการดำเนินงานให้แก่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ชุดแรก เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2559 [5] ประกอบด้วยคณะกรรมการประจำ 14 คน และคณะกรรมการสมทบ 12 คน เป็นผู้แทนจากส่วนงานต่างๆ ในกลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แพทย์ นักกฎหมาย และตัวแทนภาคประชาชน (Lay Person) มีขอบเขตการพิจารณา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก โดยเริ่มเปิดรับโครงการวิจัยอย่างเป็นทางการตั้งแต่เดือนมกราคม 2560 เป็นต้นมา และในเดือนธันวาคม 2560 ได้มีการแต่งตั้งผู้แทนจากส่วนงานต่างๆ ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นคณะกรรมการสมทบเพิ่มเติม จำนวนทั้งสิ้น 13 คน เพื่อรองรับการขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากโครงการวิจัยในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

เนื่องจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ดังนั้น การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์แนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อกำกับติดตาม และการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้คณะกรรมการฯ มีการดำเนินงานที่มี

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้อย่างยั่งยืน ส่งเสริมความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัยในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. วัตถุประสงค์และวิธีการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

แวนนา กาลิบัปปี [6] ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ว่าเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย รวมถึงโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตและการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้สามารถวางแผน ปรับตัว และเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) คือ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ประกอบด้วยโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของหน่วยงาน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของคณะกรรมการด้วยวิธี SWOT Analysis ใช้ข้อมูลจากการระดมสมองของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และจัดทำกลยุทธ์โดยใช้ TOW matrix

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ (1) คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประเภทคณะกรรมการประจำ จำนวน 14 คน (2) เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฯ จำนวน 2 คน และ (3) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการ

ดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ได้แก่ แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 1-3

ในการศึกษาวิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 8 คน โดยเกณฑ์การคัดเลือกพิจารณาจาก (1) การเป็นคณะกรรมการประจำที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการสำนักงานคณะกรรมการฯ จำนวน 6 คน ได้แก่ ประธาน 1 คน รองประธาน 1 คน เลขานุการ 2 คน ผู้ช่วยเลขานุการ 2 คน และ (2) เจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 2 คน

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

จากการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะดำเนินการ 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน โดยวรรณิชา วรฤทธิธินา [7] วิชิต หล่อจ๊ะระชุมท์กุล และคณะ [8] และอโรทัย ทิพน และคณะ [9] ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก แต่ในการศึกษาครั้งนี้อาศัยแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม [10] คือการกำหนดคณะทำงานซึ่งมีความเข้าใจในหน่วยงานและรับข้อมูล (Feedback) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาระดมสมอง (Brain Storming) การจัดบันทึกข้อมูล และสรุปเป็นตารางสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงาน และความคิดเห็นต่างๆ จากนั้นได้นำมาวิเคราะห์แจกแจงและจัดกลุ่มสภาพแวดล้อมปัจจุบันของหน่วยงาน โดยสรุปเป็น 4 กลุ่ม (4 ช่องตาราง) ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) ของหน่วยงาน จุดอ่อน (Weaknesses) ของหน่วยงาน โอกาส (Opportunities) ของหน่วยงาน และอุปสรรค (Threats) ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 จะอาศัยเทคนิค TOWS matrix ซึ่งปริดี นุกุลสมปรารณา [11] ได้สรุปไว้ว่า TOWS Matrix เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ เพื่อเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยรวมของหน่วยงาน โดยเป็นกระบวนการวางแผนธุรกิจที่ต่อเนื่องจากพื้นฐานของ SWOT Analysis มีการจับคู่ (Matching) ปัจจัยด้านต่างๆ ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดสถานการณ์สำหรับทางเลือกกลยุทธ์ต่างๆ จากนั้นจึงกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำเสนอเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO

Strategies) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)

วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิเคราะห์แนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ครั้งนี้ อาศัยทั้งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประเภทคณะกรรมการประจำที่ทำหน้าที่บริหารจัดการสำนักงานคณะกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่สำนักงานฯ โดยดำเนินการในปี 2563–2564 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันของหน่วยงานจากรายงานผลการดำเนินงานทั้ง 3 ระยะของโครงการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกาศต่าง ๆ ของภาครัฐ แหล่งทุน ตลอดจนข้อคิดเห็นจากนักวิจัยที่ยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัย และประสบการณ์ของคณะกรรมการฯ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสำนักงานฯ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดสภาพปัจจุบันของหน่วยงานในเบื้องต้น โดยสภาพปัจจุบันที่จะใช้ในการวิเคราะห์ทุกข้อจะต้องได้รับความเห็นชอบแบบฉันทามติ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น)

2. ประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการฯ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสำนักงานฯ และเจ้าหน้าที่สำนักงาน โดยอาศัยข้อมูลตามข้อ 1 เพื่อนำมาสรุปเป็นผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันของหน่วยงาน

3. ประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการฯ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสำนักงานฯ และเจ้าหน้าที่สำนักงาน เพื่อนำสภาพแวดล้อมปัจจุบันของหน่วยงานมากำหนดสถานการณ์ 4 รูปแบบพร้อมกำหนดแผนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำเสนอเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ต่อไป

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาสามารถสรุปได้เป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของคณะ

กรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าสภาพแวดล้อมของคณะกรรมการฯ มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

1.1 จุดแข็ง (Strengths)

S1 มีมาตรฐานการดำเนินงานและการบริหารจัดการคณะกรรมการฯ ที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักสากล

การดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการจัดทำประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน มีวิธีดำเนินการมาตรฐานสำหรับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย (Standard Operating Procedures: SOPs) ที่ชัดเจน มีขั้นตอน แนวปฏิบัติในการดำเนินงาน ทั้งการพิจารณาประเภทของโครงการ การติดตามโครงการ การขอแก้ไขโครงการ การขอขยายระยะเวลาการรับรอง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีกำหนดระยะเวลาที่สามารถกำกับติดตามได้อย่างชัดเจน พร้อมรับการตรวจประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการดำเนินงานในระดับสากลได้ในอนาคต

S2 เป็นคณะกรรมการฯ ระดับสถาบันเพียงแห่งเดียวของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แม้ว่าจะมิใช่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดแรก แต่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นคณะกรรมการฯ เพียงชุดเดียวที่ได้รับการแต่งตั้งในระดับสถาบัน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทั้งหมด เป็นคณะกรรมการระดับส่วนงาน เป็นชุดคณะกรรมการฯ ที่มีความก้าวหน้าและเข้มแข็งมาก ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับสากล แต่ก็มีลักษณะกระจายกันอยู่ในแต่ละส่วนงาน

S3 คณะกรรมการฯ เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมาจากสหสาขาวิชาที่มีความหลากหลาย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วยคณาจารย์และนักวิจัยซึ่งเป็นผู้แทนจากส่วนงานต่างๆ ในกลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แพทย์ นักกฎหมาย และตัวแทนภาคประชาชน (Lay Person) ทำให้องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ มีความหลากหลายจากสาขาวิชาต่าง ๆ

S4 มีการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ในการพิจารณาโครงการวิจัย

แม้ว่าคณะกรรมการฯ จะได้รับการฝึกอบรมจริยธรรมการวิจัยในคนเรียบร้อยแล้ว แต่การปฏิบัติงานจริงในบางครั้งอาจมีความลังเลในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับสถานการณ์จริง ทำให้ต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุมถึงโครงการต่าง ๆ เพื่อชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่ควรให้ความสนใจ แนวทางการพิจารณา เกิดการปรับทัศนคติ ความเข้าใจ และมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น และถูกต้องตรงกัน

มีการมอบหมายคณะกรรมการผู้ทบทวนจะพิจารณาเลือกผู้ที่มีประสิทธิภาพพิจารณาโครงการร่วมกับกรรมการผู้ทบทวนที่เพิ่งเริ่มต้น การสรุปผลการทบทวนจะต้องเสนอประธานคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาปรับแก้ก่อนส่งให้แก่ผู้วิจัย ได้แก่ การปรับเนื้อหาให้เหมาะสม การตัดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย เป็นต้น โดยจะชี้แจงให้กรรมการผู้ทบทวนได้รับทราบ เพื่อให้มีแนวทางในการพิจารณาโครงการวิจัยอย่างถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น และเป็นไปตามมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ได้มีการตั้งกลุ่มไลน์เพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และหารือในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรมการวิจัยในคนอีกด้วย

S5 มีความพร้อมด้านกายภาพ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อบริหารจัดการคณะกรรมการฯ

สำนักงานคณะกรรมการฯ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่แยกเฉพาะไม่ปะปนกับหน่วยงานอื่น และมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานผ่านระบบยื่นเอกสารออนไลน์(Online Submission) ใช้งานง่าย (User Friendly) และสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานฯ ได้แก่ การเสนอเรื่องให้แก่เลขานุการฯ และประธานฯ การมอบหมายกรรมการผู้ทบทวน การพิจารณาโครงการวิจัยในการประชุมคณะกรรมการแบบเต็มชุด เป็นต้น ลดภาระงาน และลดการใช้กระดาษ (Paperless Office)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการฯ ได้พัฒนาโปรแกรมแนะนำแนวทางการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน ที่ประกอบด้วยชุดคำชี้แจงและคำถามที่จะช่วยให้ผู้ใช้งานได้ทำความเข้าใจและพิจารณาเลือกประเภทโครงการเพื่อยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนได้อย่างเหมาะสม และยื่นเอกสารที่เกี่ยวข้องได้อย่าง

ถูกต้องครบถ้วน เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้งาน และผู้ปฏิบัติงานสำนักงานฯ อีกทางหนึ่ง

S6 มีศักยภาพในการเผยแพร่ความรู้หรือจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะกรรมการฯ เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานวิจัยในสาขาวิชาต่างๆ และเมื่อเข้ามาทำหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ได้มีการสั่งสมประสบการณ์และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นในเรื่องจริยธรรมการวิจัยในคน จนสามารถเป็นวิทยากร

ฝึกอบรม หรือจัดการฝึกอบรม จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ให้แก่คณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา ตลอดจนนักวิชาการและบุคคลทั่วไป เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเรื่องจริยธรรมการวิจัยในคนและการขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนเพิ่มมากขึ้น

1.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

W1 คณะกรรมการฯ ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล

ปัจจุบันคณะกรรมการฯ ยังมีได้ดำเนินการขอรับการตรวจประเมินการทำงาน (Ethics Committee Accreditation) เพื่อรับรองมาตรฐานในการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ทั้งในระดับชาติ หรือ NECAST (National Ethics Committee Accreditation System in Thailand) และระดับสากล คือ SIDCER-FERCAP หรือ Strategic Initiative for Developing Capacity for Ethical Review (SIDCER)-Forum for Ethical Review Committee in Asia-Pacific (FERCAP)

W2 ความไม่ชัดเจนเรื่องโครงสร้างองค์กรและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

ปัจจุบัน คณะกรรมการฯ ยังไม่มีโครงสร้างองค์กร ระบบสารบรรณ และระบบการเงินที่ชัดเจน การดำเนินงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานบริหารวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย มีการจัดสรรงบประมาณเป็นรายปี

W3 ภาระงานหลักของบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่คณะกรรมการฯ มีมาก ทำให้บางครั้งส่งผลพิจารณาล่าช้า

ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรสายวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทำให้คณะกรรมการฯ ที่ปฏิบัติงานต้องเสียสละอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม บางครั้งการปฏิบัติงานด้วยภาระงานที่มาก อาจทำให้การพิจารณาทบทวนโครงการวิจัยไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด เกิดความล่าช้า

W4 คณะกรรมการฯ มีประสบการณ์น้อยและบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมการวิจัยในคนเป็นครั้งแรก ทำให้ประสบการณ์ยังไม่มากนัก และพบว่าผู้แทนจากบางหน่วยงานมีภารกิจจากงานประจำล้นมือ จนไม่สามารถแบ่งเวลามาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องดำเนินการหากรรมการใหม่เข้ามาทดแทน

W5 บุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ต้องเข้าใจบริบทการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ มีความรู้ความสามารถ กระตือรือร้น มีทัศนคติที่ดี รักษาความลับได้ ซึ่งนอกจากจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะไม่เพียงพอต่อความต้องการแล้ว ยังต้องการให้บุคลากรทำงานอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เพื่อสั่งสมประสบการณ์ และดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด

1.3 โอกาส (Opportunities)

O1 เงื่อนไขของแหล่งทุน การตีพิมพ์เผยแพร่ และกฎเกณฑ์ของภาครัฐ

ปัจจุบันจริยธรรมการวิจัยในคนถูกตั้งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการขอรับทุนจากแหล่งทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ประกอบกับวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติได้มีเงื่อนไขให้ผู้ที่ต้องการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติแสดงหลักฐานการรับรองจริยธรรมการวิจัยในโครงการวิจัยที่ต้องการตีพิมพ์เผยแพร่อีกด้วย เงื่อนไขเหล่านี้ มีผลต่อการได้รับทุนวิจัย และการตอบรับให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ ซึ่งมีผลกระทบต่อดัชนีชี้วัดในการจัดลำดับมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 [12] ได้กำหนดเกณฑ์ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยระบุให้ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต้องยื่นหลักฐานแสดง การอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำวิจัยในคนหรือสัตว์ ทำให้การขอรับการรับรอง

จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนเป็นสิ่งที่มีหลีกเลี่ยงไม่ได้

O2 นโยบายและภาพลักษณ์องค์กรด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง อาทิ เช่น มหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นต้น ได้มีนโยบายและออกระเบียบข้อบังคับให้คณาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนก่อนดำเนินโครงการวิจัยใดๆ หากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีนโยบายในลักษณะเดียวกันจะทำให้มีผู้ยื่นขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยมากขึ้น

นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในคน ยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเป็นการยกระดับมาตรฐานการวิจัยของสถาบันให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับสถาบันอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

O3 ความต้องการในการขอการรับรองและฝึกอบรมด้านจริยธรรมการวิจัยในคนเพิ่มมากขึ้น

จากการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมา มีผู้ให้ความสนใจสอบถามและยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนเพิ่มมากขึ้น ทั้งคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ และนักวิจัยจากสถาบันอื่น นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานต่างๆ ทั้งในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถาบันอื่น ประสานงานให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการฝึกอบรมด้านจริยธรรมการวิจัยในคนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้มากขึ้นอีกด้วย

O4 มีเครือข่ายคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนจำนวนมาก ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในระดับส่วนงานที่มีความก้าวหน้าในการดำเนินงานและเข้มแข็งมาก ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับสากล เปิดโอกาสให้คณะกรรมการฯ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยในคน การร่วมกันจัดการฝึกอบรม การสนับสนุนการดำเนินงานระหว่างกัน เป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็งและเป็นเครือข่ายการดำเนินงานร่วมกันได้

นอกจากนี้ ยังมีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนจำนวนมาก ทั้งในระดับสถาบันและระดับส่วนงานภายนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงองค์กร/หน่วยงานต่างๆ

ในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการวิจัยในคน เช่น สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ชมรมจริยธรรมในคนในประเทศไทย เป็นต้น

1.4 อุปสรรค (Threats)

T1 พระราชบัญญัติการวิจัยในมนุษย์ของประเทศยังไม่แล้วเสร็จ (อยู่ในระหว่างการร่าง)

รัฐบาลไทยยังไม่มีกฎหมายควบคุมและกำกับการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม แม้ว่าจะเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่ควรได้รับความคุ้มครอง และเห็นควรกำหนดให้การดำเนินโครงการวิจัยในคนจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยก่อน แต่ปัจจุบันร่างพระราชบัญญัติการวิจัยในมนุษย์ยังคงอยู่ระหว่างการดำเนินการ

T2 คณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจจริยธรรมการวิจัยในคนอย่างแท้จริง

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า บุคลากรและนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมการวิจัยในคนเท่าที่ควร รวมถึงไม่เข้าใจบทบาทของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ส่วนใหญ่มองว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมากกว่า และเห็นว่าคณะกรรมการฯ เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์มากกว่าการสนับสนุน

2. แผนกลยุทธ์จากการกำหนดสถานการณ์ต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมปัจจุบันของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากการจับคู่กำหนดสถานการณ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)

ผลการวิเคราะห์จากการกำหนดสถานการณ์ทั้ง 4 รูปแบบสรุปได้ดังตารางที่ 1

อภิปรายผลการศึกษา

จากตารางที่ 1 พบว่า คณะกรรมการฯ ควรมุ่งเน้นการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อสนับสนุนจุดแข็งของหน่วยงานให้นำไปสู่ความโดดเด่นเข้มแข็ง และกลยุทธ์เชิงแก้ไขจะช่วยปิดช่องว่าง

จุดอ่อนต่าง ๆ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

ซึ่งจากการเปรียบเทียบกับการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะพบว่า การกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงาน สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ วรรณวิชา วรฤทธิญา [6] ได้ศึกษารณศึกษา บริษัท This Work จำกัด พบว่ากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริษัทมากที่สุด คือ กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) โดยใช้หลักการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ส่วนในการศึกษาของโณทัย ทิพนตร และคณะ [8] ที่ศึกษารณศึกษาที่พิกแบบโฮมสเตย์เพื่อรองรับการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้จัดทำกลยุทธ์ทั้งหมด 4 กลยุทธ์ และมีการกำหนดแผนงาน/โครงการย่อยเพื่อเพิ่มความเฉพาะเจาะจงเข้าไปในกลยุทธ์ต่างๆ อีกชั้นตอนหนึ่ง

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ จะมีความใกล้เคียงมากที่สุดกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) [9] ที่ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ สกสว. พ.ศ. 2564-2566 จำนวน 5 กลยุทธ์ แบ่งเป็นกลยุทธ์เชิงรุก 3 กลยุทธ์ และกลยุทธ์เชิงรับ 2 กลยุทธ์

สำหรับกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในครั้งนี้เปรียบเทียบกับการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า การกำหนดกลยุทธ์สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ ควรประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร บางองค์กรอาจสามารถกำหนดแผนงาน/โครงการย่อยภายใต้แผนกลยุทธ์นั้น ๆ ขณะที่องค์กรอื่นอาจกำหนดเพียงกว้าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนกลยุทธ์ที่ได้ตั้งไว้ และแผนกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นจากสถานการณ์ 4 รูปแบบสามารถผนวกรวมกันได้ เช่น การพัฒนาระบบงานได้ถูกกำหนดไว้ทั้งแผนกลยุทธ์เชิงรุกและแผนกลยุทธ์เชิงรับเพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังสามารถแบ่งกลยุทธ์ได้เป็นแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทันที และแผนกลยุทธ์ระยะยาวที่อาจต้องรอให้การดำเนินการระยะสั้นสัมฤทธิ์ผลก่อนหรือเป็นสิ่งที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว ต้องผ่านความเห็นชอบจากหน่วยงานอื่นหรือมหาวิทยาลัยก่อน

ตารางที่ 1 สรุปแผนกลยุทธ์ของคณะกรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 4 รูปแบบ

<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>S1 มีมาตรฐานการดำเนินงานและการบริหารจัดการคณะกรรมการฯ ที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักสากล</p> <p>S2 เป็นคณะกรรมการฯ ระดับสถาบันเพียงแห่งเดียวของมหาวิทยาลัย</p> <p>S3 คณะกรรมการฯ เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมาจากสหสาขาวิชาที่มีความหลากหลาย</p> <p>S4 มีการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ในการพิจารณาโครงการวิจัย</p> <p>S5 มีความพร้อมด้านกายภาพ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อบริหารจัดการคณะกรรมการฯ</p> <p>S6 มีศักยภาพในการเผยแพร่ความรู้หรือจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยในคน</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>W1 คณะกรรมการฯ ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล</p> <p>W2 ความไม่ชัดเจนเรื่องโครงสร้างองค์กรและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร</p> <p>W3 ภาระงานหลักของบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่คณะกรรมการฯ มีมาก ทำให้บางครั้งการส่งผลการพิจารณาล่าช้า</p> <p>W4 คณะกรรมการฯ มีประสบการณ์น้อยและบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>W5 บุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>O1 เงื่อนไขของแหล่งทุน การตีพิมพ์เผยแพร่ กฎเกณฑ์ของภาครัฐ</p> <p>O2 นโยบายและภาพลักษณ์องค์กรด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย</p> <p>O3 ความต้องการในการขอการรับรองและฝึกอบรมด้านจริยธรรมการวิจัยในคนเพิ่มมากขึ้น</p> <p>O4 มีเครือข่ายคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนจำนวนมาก ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</p> <p>S1,S5,O1,O3 จัดระบบงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วในปริมาณมาก</p> <p>S3,S6,O3 จัดการฝึกอบรมสร้างความเข้าใจเรื่องจริยธรรมการวิจัยในคนให้แก่คณาจารย์ นักวิจัย บุคลากร นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>S1,S4,O1,O2 ปรับปรุง SOPs อย่างสม่ำเสมอโดยอาศัยประสบการณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ เพื่อให้มีมาตรฐานการดำเนินงานถูกต้องเหมาะสม สนับสนุนพันธกิจด้านจริยธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>S2,S3,O4 สร้างเครือข่ายและทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานด้านจริยธรรมการวิจัยในคน</p>	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p> <p>W1,W2,O1,O2 วางระบบการทำงานให้พร้อมและเตรียมขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานในระดับต่างๆ</p> <p>W4,O3,O4 วางแผนพัฒนาศักยภาพและความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรมการวิจัยในคนให้แก่คณะกรรมการและบุคลากรสายวิชาการในสังกัด</p> <p>W3,W4,O1,O3 นำเสนอมหาวิทยาลัยให้ภาระงานของคณะกรรมการฯ สามารถใช้ในการคำนวณภาระงานได้ในลักษณะ Double Appointment</p> <p>W2,W5,O1,O3 นำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจน และขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับการบริหารดำเนินงาน</p>
<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>T1 พระราชบัญญัติการวิจัยในมนุษย์ของประเทศยังไม่แล้วเสร็จ (อยู่ในระหว่างการร่าง)</p> <p>T2 คณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษานอกกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในคนอย่างแท้จริง</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</p> <p>S1,S2,S6,T2 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่คณาจารย์ นักวิจัย บุคลากร นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในคน</p> <p>S3,S6,T2 ส่งเสริมให้คณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นผู้แทนของแต่ละส่วนงานทำหน้าที่ที่เชื่อมโยงและสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างคณะกรรมการฯ และบุคลากรและนักศึกษานอกสังกัด</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</p> <p>W2,W5,T1 เตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและแผนอัตราค่าจ้างล่วงหน้าให้พร้อมต่อการรองรับพระราชบัญญัติการวิจัยในมนุษย์ของประเทศ</p>

สรุปผลและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทำให้คณะกรรมการฯ สามารถวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยสามารถกำหนดกลยุทธ์โดยสรุปได้ดังนี้

ก. กลยุทธ์ระยะสั้น

1. พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วในปริมาณมาก และเตรียมความพร้อมในการรองรับมาตรฐานในระดับต่างๆ

2. จัดการฝึกอบรมและสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องจริยธรรมการวิจัยในคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ (1) คณะกรรมการฯ คณาจารย์ นักวิจัย บุคลากร นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในคน (2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้คณะกรรมการฯ มีบุคลากรจากหลากหลายสาขาวิชา และสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. ปรับปรุง SOPs อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีมาตรฐานการดำเนินงานถูกต้องเหมาะสม สนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัย และภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

4. สร้างเครือข่ายและทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานด้านจริยธรรมการวิจัยในคน ทั้งเครือข่ายภายนอก และเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัย โดยมีได้แทรกแซงการดำเนินงานของคณะกรรมการชุดอื่นๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีความเข้มแข็งอยู่แล้ว แต่เป็นไปในลักษณะการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความเข้มแข็งและเป็นเครือข่ายการดำเนินงานร่วมกัน

5. จัดทำแผนงบประมาณและแผนอัตรากำลังล่วงหน้าให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ได้แก่ การรองรับมาตรฐานในระดับต่างๆ การรองรับพระราชบัญญัติการวิจัยในมนุษย์ และการดำเนินกิจกรรม/โครงการอื่นๆ ของคณะกรรมการฯ ในแต่ละปี

ข. กลยุทธ์ระยะยาว

6. ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจน โดยหลักการแล้วนโยบายและการกำกับดูแลคณะกรรมการ

จริยธรรมการวิจัย ควรให้ความเป็นอิสระ และแยกออกจากหน่วยงานที่ให้ทุน ดำเนินการ หรือเป็นเจ้าของโครงการวิจัย ผู้บริหารสถาบันต้องไม่เป็นการแทรกแซงหรือประธานคณะกรรมการฯ เป็นการแยกอำนาจออกจากหน้าที่ มิให้มีส่วนได้ส่วนเสียหรืออิทธิพลต่อคณะกรรมการฯ เพื่อให้สามารถพิจารณาโครงการวิจัยในแง่จริยธรรมการวิจัยในคนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

7. กำหนดให้ภาระงานของคณะกรรมการฯ สามารถใช้ในการคำนวณภาระงานได้ในลักษณะ Double Appointment

โดยเริ่มจากกลยุทธ์ระยะสั้นที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็งก่อน จากนั้นจึงนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อขอรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มั่นคงและยั่งยืนตามกลยุทธ์ระยะยาวต่อไป

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุก ๆ 3 ปี เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยโดยเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับขั้นตอนการคิดเชิงกลยุทธ์ คือ มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ หาทางเลือกกลยุทธ์ และวางแผนปฏิบัติการ ผลการศึกษาถือเป็นข้อมูลหลักในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ที่สามารถนำไปกำหนดนโยบายและการวางแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถขับเคลื่อนดำเนินงานตามกลยุทธ์ระยะสั้น และระยะยาว และบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล การมีภาพลักษณ์องค์กรที่ดีด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย การได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานและงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ หรือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และเป้าหมายในด้านอื่นๆ เพื่อขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถสนับสนุนพันธกิจหลักด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

4. เอกสารอ้างอิง

1. ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/E/265/43.PDF>
2. ลิวา ผาดไธสง, อัจฉรา วัฒนภิญโญ, นฤมล น่วมอนงค์, และณัฐินี สัสดี. แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ระยะที่ 1). เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2559.
3. ลิวา ผาดไธสง, อัจฉรา วัฒนภิญโญ, นฤมล น่วมอนงค์, และณัฐินี สัสดี. แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ระยะที่ 2). เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2559.
4. ลิวา ผาดไธสง, อัจฉรา วัฒนภิญโญ, นฤมล น่วมอนงค์, และณัฐินี สัสดี. แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ระยะที่ 3). เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2559.
5. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2559.
6. แววนภา กลีบจำปี. SWOT Analysis. [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://pubhtml5.com/ohyk/wmol/basic>.
7. วรรณวิษา วรรณธิณา. การศึกษาปัญหาและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท This Work จำกัด [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2555.
8. วิชิต หล่อจ๊ะระชุมห์กุล, วลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์, และกนกวรรณ ลีโรจนาประภา. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและเมทริกซ์ทาวซ์เพื่อพัฒนายุทธวิธีการเพิ่มศักยภาพโซ่อุปทานผ้าไหมไทย-ลาว. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 2561;2:5-26.
9. อโรทัย ทิพนเนตร, กนกพร ภาศิฉาย, และกนกกาญจน์ กล่อมเกลา. การวิเคราะห์ศักยภาพของธุรกิจที่ปักแบบโฮมสเตย์เพื่อรองรับการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี [อินเทอร์เน็ต]. 2558 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2558/2558240240376.pdf>
10. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. แผนกลยุทธ์ สกสว. พ.ศ. 2564-2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม; 2564.
11. ปรีดี นกุลสมปรารถนา. วางกลยุทธ์ธุรกิจให้ถูกจุดกับ TOWS Matrix. [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://www.popticles.com/business/tows-matrix/>
12. ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/004/T_0022.PDF