

สรุปองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ ที่นำไปใช้ประโยชน์และปฏิบัติได้จริง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoPs) Smile Ranger
ชื่อองค์ความรู้ การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เรื่อง การเรียนรู้งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผ่านบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง
ประเภทขององค์ความรู้ ☐ 1) การจัดการเรียนการสอน ☐ 2) การวิจัยและการบริการวิชาการ ☒ 3) การพัฒนาบุคลากร ☐ 4) การพัฒนาระบบิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ☐ 5) การยกระดับระบบนิเวศดิจิทัล ☐ 6) การบริหารจัดการเครือข่าย ☐ 7) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
ชื่อ-สกุล-ตำแหน่ง ผู้จัดทำ อินทิรา เพียรสุข (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)
1. ที่มาและความสำคัญ ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมุ่งส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ส่งผลให้จำนวนโครงการวิจัยที่ยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัยมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมาตรฐานสากลอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถให้บริการแก่ผู้วิจัยได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์จำเป็นต้องคำนึงถึงการคุ้มครองสิทธิ ความเป็นส่วนตัว และศักดิ์ศรีของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นสำคัญ ดังนั้น โครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์จึงต้องได้รับการพิจารณาและรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ก่อนเริ่มดำเนินการวิจัย เพื่อให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัย มาตรฐานวิชาการ ตลอดจนกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับสากล แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวม สร้าง แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในสู่ภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลให้กลายเป็น ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่สามารถบันทึก ถ่ายทอด และนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (SECI Model) โดย Nonaka และTakeuchi (1995) จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา พบว่า องค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ส่วนใหญ่เป็น ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งสะสมอยู่ในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และเกิดจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ องค์ความรู้ดังกล่าวยังไม่ได้มีการรวบรวม ถ่ายทอด หรือจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การเรียนรู้งานของบุคลากรใหม่รวมถึงบุคลากรผู้เกี่ยวข้องต้องอาศัยการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์เป็นรายบุคคล ทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติงานตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล อีกทั้ง

ทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรหรือมีการปรับปรุงข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อาจส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงานและเกิดการสูญเสียองค์ความรู้ขององค์กร สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงได้นำกระบวนการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ครอบคลุมการรับข้อเสนอโครงการ การตรวจสอบเอกสาร การพิจารณารับรอง การติดตามโครงการ การให้คำปรึกษา และการบริหารจัดการเอกสาร พร้อมทั้งแสวงหาความรู้จากบุคลากรผู้มีประสบการณ์ การศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงการเข้าร่วมประชุม อบรม และเครือข่ายวิชาชีพ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัยมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ก่อนสกัดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และพัฒนาเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน แนวปฏิบัติงาน แบบฟอร์มมาตรฐาน และเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างมาตรฐานการดำเนินงาน ลดความผิดพลาด ลดความซ้ำซ้อน และยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นยังได้รับการกลั่นกรองโดยผู้บริหารของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงาน ก่อนนำไปจัดทำเป็นคู่มือการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ แนวปฏิบัติงาน และคลังความรู้ของหน่วยงาน รวมทั้งเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสถาบันวิจัย และแพลตฟอร์ม Facebook ของสถาบันฯ เพื่อให้บุคลากร อาจารย์ นักวิจัย และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้ อย่างสะดวก ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ลดการสูญเสียองค์ความรู้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากเหตุผลดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับความรู้และทักษะของบุคลากรด้านการปฏิบัติงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง และพัฒนาองค์ความรู้สู่การจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ยกระดับคุณภาพการให้บริการ และสร้างระบบการจัดการองค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดและต่อยอดสู่บุคลากรรุ่นต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา และสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพต่อไปโดยส่งเสริมการเรียนรู้จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจริง เพื่อสร้างนวัตกรรมองค์กร สนับสนุนการทำงานเชิงรุก และยกระดับความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความรู้และทักษะของบุคลากรด้านการปฏิบัติงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง 2. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.1 การกำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ สถาบันวิจัยและพัฒนาได้กำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยครอบคลุมกระบวนการยื่นรับ/ส่งข้อเสนอโครงการ ขั้นตอนการพิจารณารับรอง การจัดการเอกสารที่เกี่ยวข้อง การติดตามโครงการ การให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย/ผู้เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการให้บริการเป็นไปด้วยความถูกต้องและแม่นยำ

3.2 การเสาะแสวงหาความรู้ที่จำเป็น สมาชิกกลุ่มรวบรวมความรู้จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมฯ ที่มีประสบการณ์ตรง ควบคู่กับการศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติ มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนองค์ความรู้จากการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และเครือข่ายคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อให้ได้รับองค์ความรู้ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.3 การปรับปรุง ดัดแปลง ความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการดำเนินงานของหน่วยงานสถาบันวิจัยฯ นำองค์ความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ ทบทวน และปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยจัดทำแนวปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการให้บริการ แบบฟอร์ม และเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่มีความชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.4 การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เช่น การให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย การตรวจสอบเอกสาร การประสานงานกับคณะกรรมการจริยธรรม และการบริหารจัดการกระบวนการพิจารณาโครงการวิจัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ

3.5 การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัดออกมาเป็นชุดความรู้ กลุ่มความรู้มีการจัดกิจกรรมวิจัยสัญจรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ นักวิจัย/บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านจริยธรรมการวิจัยฯ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข และกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง แล้วนำมาสกัดเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนางานต่อไป

3.6 การกลั่นกรองและจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบโดยถ่ายทอด เผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและใช้งาน สถาบันวิจัยฯ นำองค์ความรู้ที่ผ่านการแลกเปลี่ยนและสกัดจากประสบการณ์มาจัดหมวดหมู่ กลั่นกรอง และจัดเก็บในรูปแบบเอกสาร คู่มือ แนวปฏิบัติ คลังความรู้ ดิจิทัล และเป็นฐานข้อมูลของหน่วยงาน พร้อมเผยแพร่ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้อย่างสะดวก เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาบุคลากร และการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.1 สภาพการปฏิบัติงานเดิม

การดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อาศัยความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรผู้รับผิดชอบเป็นหลัก โดยองค์ความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่ถ่ายทอดกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ยังไม่มีการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ไว้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การเรียนรู้งานของบุคลากรใหม่ต้องอาศัยการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์เป็นรายบุคคล การปฏิบัติงานอาจมีความแตกต่างกันตามความเข้าใจของแต่ละคน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง อาจทำให้เกิดความล่าช้า ความคลาดเคลื่อน หรือความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงาน

4.2 สภาพการปฏิบัติงานใหม่

หน่วยงานได้นำกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มาใช้ในการพัฒนางานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจริง รวบรวมและสกัดองค์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จัดทำเป็นคู่มือ แนวปฏิบัติงาน และคลังความรู้ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้อย่างสะดวก ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาด เพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ และสนับสนุนการพัฒนา

ศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเชิงรุก มีความเป็นมืออาชีพ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรรุ่นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เคล็ดลับ/เทคนิคพิเศษ (Tips and Tricks)

1. ศึกษาระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ให้เข้าใจอย่างสม่ำเสมอ และติดตามการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
2. เรียนรู้จากบุคลากรผู้มีประสบการณ์จริงผ่านการสอนงาน (On-the-Job Training) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานและกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริง
3. จัดทำรายการตรวจสอบ (Checklist) และแนวปฏิบัติงานมาตรฐาน (Standard Operating Procedure: SOP) เพื่อช่วยตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารและลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน
4. รวบรวมคำถามที่พบบ่อย (Frequently Asked Questions: FAQs) และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ เพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในการปฏิบัติงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย
5. บันทึกบทเรียนจากปัญหาและแนวทางแก้ไขหลังการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และนำไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
6. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

6. ผลของการดำเนินงาน (Output)

6.1 องค์ความรู้ที่ได้

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นระบบและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ครอบคลุมตั้งแต่การรับข้อเสนอโครงการวิจัย การตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร การให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย การประสานงานกับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย การติดตามผลการพิจารณา ตลอดจนการจัดเก็บเอกสารและฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังได้รวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เทคนิคการแก้ไขปัญหาที่พบบ่อย แนวทางลดข้อผิดพลาดในการตรวจสอบเอกสาร และวิธีการให้คำแนะนำผู้วิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ตรงของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถนำไปพัฒนาเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสนับสนุนการทำงานเชิงรุกและความเป็นมืออาชีพของบุคลากร

6.2 ผ่านการกลั่นกรองจาก

การดำเนินการครั้งนี้ผ่านการกลั่นกรองและประเมินคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้บริหารของสถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.มรกต วรชัยรุ่งเรือง, ผศ.ดร.วัฒน์ พลอยศรี และอาจารย์วิสุทธิ์ ศิริพรนพคุณ, ผศ.ณยศ กุลพานิช และอาจารย์อติตยา บัวศรี ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจต่อคู่มือการยื่นขอรับรองฯ การดำเนินงานด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยใช้มาตราประมาณค่า (Likert Scale 5 ระดับ: 1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด)

1. ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ เนื้อหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา

ตารางที่ 1.1 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือ เนื้อหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S. D	ระดับความพึงพอใจ
1. ความชัดเจนของขั้นตอนการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	4.42	0.55	มาก
2. มีเนื้อหาครบถ้วน ครอบคลุมกระบวนการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	4.31	0.55	มาก
3. ขั้นตอนการยื่นขอรับรองที่นำเสนอในคู่มือมีลำดับที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้	4.55	0.51	มาก
4. กระบวนการและขั้นตอนในคู่มือช่วยให้สามารถเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนและลดข้อผิดพลาดในการยื่นขอรับรอง	4.75	0.40	มากที่สุด
5. ตัวอย่าง แบบฟอร์ม และคำอธิบายในคู่มือมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.35	0.61	มาก
6. คู่มือช่วยเพิ่มความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	4.22	0.65	มาก
7. คู่มือสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติมาตรฐานสำหรับผู้วิจัยและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.68	มาก
8. ความพึงพอใจต่อคู่มือการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในภาพรวม	4.61	0.52	มาก
รวม	4.43	0.56	มาก

จากตารางที่ 1.1 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อ คู่มือการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พบว่า โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.56) แสดงให้เห็นว่าคู่มือมีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านเนื้อหา ความชัดเจน และการนำไปใช้ประกอบการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กระบวนการและขั้นตอนในคู่มือช่วยให้สามารถเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนและลดข้อผิดพลาดในการยื่นขอรับรอง อยู่ใน ระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) สะท้อนให้เห็นว่าคู่มือสามารถช่วยให้ผู้ใช้งานเตรียมเอกสารได้อย่างถูกต้อง เป็นระบบ และลดความผิดพลาดในการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อคู่มือการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในภาพรวม ถัดมาคือ ขั้นตอนการยื่นขอรับรองที่นำเสนอในคู่มือมีลำดับที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ แสดงว่าผู้ให้เห็นว่าคู่มือเรียบเรียงขั้นตอนอย่างเป็นลำดับ เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ถัดมาคือ ความชัดเจนของขั้นตอนการยื่นขอรับรอง เนื้อหาครอบคลุมกระบวนการยื่นขอรับรอง และตัวอย่าง แบบฟอร์ม และคำอธิบายมีความเหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประเมินเห็นว่าคู่มือมีความครบถ้วน ชัดเจน และมีตัวอย่างที่ช่วยให้เข้าใจการดำเนินงานมากขึ้น ถัดมาคือ คู่มือช่วยเพิ่มความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผลการประเมินสะท้อนว่าคู่มือการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีคุณภาพในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการช่วยให้ผู้วิจัยเตรียมเอกสารได้ถูกต้อง

ลดข้อผิดพลาด และดำเนินการตามขั้นตอนได้อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสพัฒนาในด้านการเสริมองค์ความรู้และการจัดทำคู่มือให้มีความเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถรองรับผู้ใช้งานได้อย่างครอบคลุม และเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการพัฒนาคู่มือและกระบวนการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการ การพัฒนาระบบการรับและพิจารณาโครงการวิจัย ตลอดจนการจัดทำแนวปฏิบัติและเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถรองรับจำนวนโครงการวิจัยและผู้ให้บริการที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงดำเนินการสำรวจและประเมินผลการดำเนินงานจากมุมมองของผู้ใช้บริการ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร อาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษา ที่ยื่นขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การประเมินความพึงพอใจดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนความคิดเห็นของผู้ใช้บริการต่อคู่มือ กระบวนการ คุณภาพการให้บริการ ประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน และการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ รวมทั้งรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ เนื้อหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของบุคลากร อาจารย์/นักวิจัย นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (N=205)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	108	52.68
หญิง	97	47.32
2. อายุ		
18-30 ปี	10	4.88
31-45 ปี	116	56.59
46-55 ปี	44	21.46
56 ปีขึ้นไป	34	16.59
3. ประเภทบุคลากร		
บุคลากรสายวิชาการ	145	70.73
บุคลากรสายสนับสนุน	11	5.37
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	49	23.90

จากตารางที่ 2.1 ผลการประเมินพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในด้านเพศพบว่า เป็นเพศชาย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.68 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 47.32 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ 31-45 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.59 รองลงมาคือ 46-55 ปี คิด

เป็นร้อยละ 21.46 ด้านประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.73 และรองลงมาคือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คิดเป็นร้อยละ 23.90

2.2 ความพึงพอใจต่อคู่มือ/ขั้นตอนกระบวนการ งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาของบุคลากร อาจารย์/นักวิจัย นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตารางที่ 2.2 ความพึงพอใจต่อคู่มือ/ขั้นตอนกระบวนการ

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S. D	ระดับความคิดเห็น
1. ความชัดเจนของขั้นตอนการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	4.87	0.33	มากที่สุด
2. มีเนื้อหาครบถ้วน ครอบคลุมกระบวนการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	4.80	0.47	มากที่สุด
3. ขั้นตอนการยื่นขอรับรองที่นำเสนอในคู่มือมีลำดับที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	4.77	0.52	มากที่สุด
4. กระบวนการและขั้นตอนในคู่มือช่วยให้สามารถเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนและลดข้อผิดพลาดในการยื่นขอรับรอง	4.82	0.42	มากที่สุด
5. ตัวอย่าง แบบฟอร์ม และคำอธิบายในคู่มือมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.80	0.47	มากที่สุด
6. คู่มือช่วยเพิ่มความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	4.80	0.47	มากที่สุด
7. คู่มือสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติมาตรฐานสำหรับผู้วิจัยและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	0.59	มากที่สุด
8. ความพึงพอใจต่อคู่มือการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในภาพรวม	4.70	0.58	มากที่สุด
รวม	4.78	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.2 ผลการประเมินความคิดเห็นต่อคู่มือการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.48) สะท้อนว่าผู้ประเมินเห็นว่าคู่มือมีความเหมาะสม ชัดเจน และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความชัดเจนของขั้นตอนการยื่นขอรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ กระบวนการและขั้นตอนในคู่มือช่วยให้สามารถเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนและลดข้อผิดพลาดในการยื่นขอรับรอง ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0.42) และ มีเนื้อหาครบถ้วน ครอบคลุมกระบวนการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์, ตัวอย่าง แบบฟอร์ม และคำอธิบายในคู่มือมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง รวมถึง คู่มือช่วยเพิ่มความรู้และความเข้าใจ

เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.47) แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้มีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อเนื้อหาและประโยชน์ของคู่มือ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ คู่มือสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติมาตรฐานสำหรับผู้วิจัยและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ความพึงพอใจต่อคู่มือการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในภาพรวม ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.59 และ 0.58 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม ทั้งสองรายการยังอยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่าคู่มือได้รับการยอมรับและสามารถนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถสรุปผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.48) สะท้อนว่าคู่มือมีความชัดเจน ครบถ้วน ใช้งานได้จริง ช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และสามารถสนับสนุนการเตรียมเอกสารเพื่อยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน/การบริการ งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาของบุคลากร อาจารย์/นักวิจัย นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตารางที่ 2.3 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน/การบริการ

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S. D	ระดับความพึงพอใจ
1 ความสุภาพ กิริยามารยาทของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เป็นมิตร มีรอยยิ้ม/อัธยาศัยดี	4.85	0.40	มากที่สุด
2 ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะท่าทางของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย)	4.84	0.44	มากที่สุด
3 ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ และความพร้อมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	4.88	0.33	มากที่สุด
4 เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ เช่น การตอบข้อซักถาม ชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี	4.91	0.29	มากที่สุด
5 เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการเหมือนกันทุกราย โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.85	0.40	มากที่สุด
6 ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ ฯลฯ	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม	4.87	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่พบว่า โดยภาพรวมผู้รับบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.36) สะท้อนให้เห็นว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านบุคลิกภาพ การให้บริการ ความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติหน้าที่

ด้วยความโปร่งใส ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นและความประทับใจต่อการให้บริการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ เช่น การตอบข้อซักถาม ชี้แจงข้อสงสัย และให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.91$, S.D. = 0.29) แสดงให้เห็นว่าผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อมูล คำปรึกษา และการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ โดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ต่ำสะท้อนว่าผู้รับบริการมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.30) และความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ และความพร้อมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 4.88$, S.D. = 0.33) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผู้รับบริการรับรู้ถึงความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการให้บริการด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ และพร้อมช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการรับบริการ นอกจากนี้ ความสุภาพ กิริยามารยาทของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เป็นมิตร มีรอยยิ้ม และอัธยาศัยดี ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.40) การให้บริการอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.40) และ ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก และลักษณะท่าทางของเจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 4.84$, S.D. = 0.44) ล้วนได้รับการประเมินในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการรับรู้ถึงความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ ทั้งด้านบุคลิกภาพ การวางตัวที่เหมาะสม การปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเสมอภาค และการให้บริการด้วยความสุภาพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการให้บริการที่มีคุณภาพ

จากผลการประเมินกล่าวโดยสรุปคือ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของหน่วยงานมีมาตรฐานการให้บริการที่ดี บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และการให้บริการด้วยจิตบริการ (Service Mind) ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นและมีความพึงพอใจในระดับสูง อย่างไรก็ตาม หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการให้บริการดังกล่าวไว้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมและพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การบริการ และการให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการในระยะยาว

6.3 บันทึกอยู่ที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา และเว็บไซต์

<https://ird.ssru.ac.th/page/ethicsdocuments>

6.4 การถ่ายทอดความรู้ หน่วยงานถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การสอนงาน (On-the-Job Training) การประชุมทีม การจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) และการอบรมภายในหน่วยงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ บุคลากรใหม่ อาจารย์/นักวิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการวิจัย

ประเด็น	รายละเอียด
ความรู้ (Knowledge)	การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เรื่อง การเรียนรู้งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผ่านบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง
ข้อมูลสำคัญที่ต้องการถ่ายทอด (Key information to be transferred)	ขั้นตอน/กระบวนการการดำเนินงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เจ้าของความรู้ (Knowledge owner)	ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา
ให้แก่ใคร (To whom) (บุคคลภายนอกกลุ่มหรือนอก หน่วยงาน ผู้รับบริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความ ร่วมมือ)	อาจารย์/นักวิจัย/นักศึกษา/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติการด้านการวิจัย/จริยธรรมการ วิจัยฯ
วิธีการถ่ายทอดความรู้ (Process of Knowledge Transfer)	จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ขั้นตอนการยื่นขอ จริยธรรมการวิจัยฯ

หมายเหตุ : การถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายนอกกลุ่มแต่เป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย หรือนักศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

7. การนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์และปฏิบัติได้จริงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

7.1 ประโยชน์ขององค์ความรู้ องค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการดำเนินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ช่วยให้อาจารย์/นักวิจัย หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจ และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสอดคล้องกับหลักจริยธรรมการวิจัย รวมถึง กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังช่วยรวบรวมองค์ความรู้จากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานจริง ให้เป็นองค์ความรู้ที่ชัดเจน ลดการสูญเสียองค์ความรู้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรใหม่ และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่อาจารย์/นักวิจัย ลดข้อผิดพลาดในการตรวจสอบเอกสาร และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 การนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์และปฏิบัติได้จริง หน่วยงานได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) แนวปฏิบัติ (Guideline) แผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน (Workflow) รายการตรวจสอบ (Checklist) และฐานข้อมูลองค์ความรู้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ มีมาตรฐาน ลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เอกสารหลักฐานแนบที่ เว็บไซต์ <https://ird.ssru.ac.th/page/ethicsdocuments>

7.3 เปรียบเทียบผลลัพธ์ก่อนและหลังการนำองค์ความรู้ไปใช้

ก่อนดำเนินการ	หลังดำเนินการ
ความรู้กระจายอยู่ในตัวบุคลากรแต่ละคน ไม่มีการรวบรวมอย่างเป็นระบบ	มีการรวบรวมองค์ความรู้และจัดทำเป็นคู่มือ แนวปฏิบัติ และคลังความรู้ของหน่วยงาน
บุคลากรที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภายนอกต้องเรียนรู้จากงานการสอนงานเป็นรายบุคคล ซึ่งใช้เวลานาน	บุคลากรที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภายนอกสามารถศึกษาคู่มือและองค์ความรู้ที่จัดทำไว้ ทำให้เรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น
การปฏิบัติงานมีความแตกต่างตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล	มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน
พบข้อผิดพลาดจากการตรวจสอบเอกสารและการประสานงานบ่อยครั้ง	ข้อผิดพลาดลดลง การให้บริการมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.4 การนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สถาบันวิจัยฯ กำหนดให้การจัดการความรู้เรื่องกระบวนการยื่นขอรับรองจริยธรรมฯ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน โดยมีการทบทวนและปรับปรุงองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นประจำทุกปี (วิจัยสัญจร) และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดูแล ปรับปรุง และเผยแพร่คลังองค์ความรู้ของหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังมีการติดตามและประเมินผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ การรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย และการทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้การจัดการความรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในสำนักงาน ไปจนถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากภายนอก เช่น เจ้าหน้าที่คณะ/สาขาวิชา อาจารย์/นักวิจัย รวมถึงนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัย เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพงานวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในระดับประเทศและสากล

7.5 การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสามารถรวบรวมองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงานจริงและพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) พร้อมทั้งจัดทำคู่มือขั้นตอนการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยฯ และเอกสารสนับสนุนที่บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้จริง ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพิ่มขึ้น การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน และการให้บริการแก่อาจารย์/นักวิจัย นักศึกษา มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด
2. มีการจัดทำและเผยแพร่คู่มือ แนวปฏิบัติ และคลังองค์ความรู้ของหน่วยงาน
3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คณะ/สาขา สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
4. ระยะเวลาการเรียนรู้งานของบุคลากรใหม่ลดลง และมีความถูกต้องมากขึ้น
5. จำนวนข้อผิดพลาดจากการตรวจสอบเอกสารลดลง และผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในระดับดีถึงดีมาก
6. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปรับปรุงองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนางานของหน่วยงานและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัย

8. ผลกระทบที่เป็นประโยชน์ หรือการสร้างคุณค่า

การดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การเรียนรู้งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ผ่านบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกและการสร้างคุณค่าในหลายด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นใจในการให้คำปรึกษาและให้บริการแก่ผู้วิจัยมากขึ้น เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ภายนอกและผู้มีประสบการณ์ ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ลดการพึ่งพาความรู้เฉพาะบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

2. ด้านกระบวนการทำงาน หน่วยงานมีแนวปฏิบัติและมาตรฐานการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้กระบวนการตรวจสอบเอกสาร การประสานงาน และการให้บริการมีความเป็นระบบมากขึ้น ลดขั้นตอนที่

ซ้ำซ้อน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการแก่ผู้วิจัย ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสามารถติดตามงานได้อย่างเป็นระบบ

3. ด้านการจัดการองค์ความรู้ องค์ความรู้ที่เคยอยู่ในตัวบุคลากร (Tacit Knowledge) ได้รับการรวบรวม วิเคราะห์ และพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge) เช่น คู่มือ แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ผังกระบวนการ และรายการตรวจสอบ (Checklist) ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านผู้รับบริการ อาจารย์/นักวิจัย นักศึกษา ได้รับคำแนะนำและการให้บริการที่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ชัดเจน และรวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้การจัดเตรียมเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมมีความครบถ้วน ลดการแก้ไขเอกสารซ้ำ ๆ และเพิ่มความพึงพอใจต่อการให้บริการมากขึ้น

9. นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้

ชื่อผลงาน : การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เรื่อง การเรียนรู้งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ผ่านบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง

Thing – มีผลผลิตเป็นรูปธรรม ได้แก่ Work Manual, Guideline, Workflow, Checklist และฐานข้อมูลองค์ความรู้ สถาบันวิจัยฯ ได้พัฒนาชุดเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง จนเกิดเป็นเครื่องมือที่ประกอบด้วยคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) แนวปฏิบัติ (Guideline) แผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน (Workflow) รายการตรวจสอบ (Checklist) และฐานข้อมูลองค์ความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติงานที่เว็บไซต์ของสถาบันฯ

New – เป็นการบูรณาการองค์ความรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นระบบสนับสนุนการทำงานที่แตกต่างจากการใช้เอกสารแยกส่วนหรือความรู้เฉพาะบุคคล นวัตกรรมดังกล่าวมีความใหม่ในลักษณะของการรวบรวมและสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เดิมกระจัดกระจายอยู่ในเอกสารและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นระบบเครื่องมือที่เชื่อมโยงการทำงานตลอดกระบวนการ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อให้บุคลากร อาจารย์/นักวิจัย นักศึกษา สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทั้งยังสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้

Value – ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด ลดระยะเวลา ลดการใช้ทรัพยากร และยกระดับคุณภาพการให้บริการแก่ผู้วิจัยและการทำงานของหน่วยงาน นวัตกรรมนี้ก่อให้เกิดคุณค่าโดยช่วยยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดและความซ้ำซ้อนในการตรวจสอบเอกสาร ลดระยะเวลาการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการผู้วิจัย สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรภายนอกสถาบันฯ และช่วยลดการใช้ทรัพยากรกระดาษผ่านการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบดิจิทัล ส่งผลให้การดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

ประเภทของนวัตกรรม

- ☒ 1) Process innovation นวัตกรรมกระบวนการ
- ☐ 2) Product innovation นวัตกรรมผลิตภัณฑ์
- ☐ 3) Service innovation นวัตกรรมระบบบริการ

10. สรุปการดำเนินการจัดการความรู้

10.1 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การดำเนินการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประสบความสำเร็จจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอดความรู้ และร่วมกันพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง อีกทั้งมีการกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ที่ชัดเจน ตั้งแต่การรวบรวมองค์ความรู้ การกลั่นกรอง การจัดเก็บ และการเผยแพร่ ทำให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ ช่วยให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน มีประสิทธิภาพ และเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงาน

10.2 ปัญหาและอุปสรรค ในระยะแรกของการดำเนินงาน องค์ความรู้ส่วนใหญ่ยังเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ยังไม่เป็นระบบและต้องใช้เวลาในการรวบรวมและสกัดความรู้จากผู้ปฏิบัติงาน ประกอบกับบุคลากรมีภาระงานประจำค่อนข้างมาก จึงมีข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำเอกสารองค์ความรู้ นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานต้องทบทวนและปรับปรุงคู่มือ แนวปฏิบัติ และฐานข้อมูลองค์ความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและทันสมัย อย่างไรก็ตาม หน่วยงานได้กำหนดให้มีการติดตาม ทบทวน และปรับปรุงองค์ความรู้เป็นประจำ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้การจัดการความรู้สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อาจารย์/นักวิจัย และนักศึกษา รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

11. การต่อยอดองค์ความรู้ (สรุปโดยย่อ)

หน่วยงานจะนำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาต่อยอด โดยพัฒนาและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน แนวปฏิบัติ (Guidelines) และมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures: SOPs) ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานด้านจริยธรรมการวิจัยที่มีการปรับปรุงอยู่เสมอ พร้อมทั้งจัดทำคลังองค์ความรู้ในรูปแบบดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกมากขึ้น

12. ผลงานวิจัยที่สนับสนุน

กนกพร เล็กซุง (2568) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยนี้ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการดำเนินงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านเจ้าหน้าที่ / บุคลากรผู้ให้บริการ ซึ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้บริการนั้น ดำเนินการด้วยกิริยามารยาทสุภาพ แต่งกายเหมาะสม ใส่ใจและเต็มใจให้บริการ มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ ปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม และยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลนดา โชติมุกตะ (2538, หน้า 50-51) ได้เสนอแนวความคิดว่า ปัจจัยที่มีผลและเป็นสาเหตุให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในบริการ คือ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในกิจกรรมการบริการของสถานบริการนั้น ได้แก่ ความเอาใจใส่ในงานของเจ้าหน้าที่ หมายถึง ความสนใจและตั้งใจทำงานในหน้าที่ให้บริการ ความเสมอภาคของการให้บริการ หมายถึง การแสดงออกต่อผู้มาใช้บริการในลักษณะยิ้มแย้ม แจ่มใสหรือบึ้งตึง

รวมถึงการพูดจาแบบสุภาพอ่อนโยนหรือกระด้าง หยาดคาย เป็นต้น และความซื่อสัตย์สุจริตของผู้ให้บริการ หมายถึง ความไว้วางใจได้และตรงไปตรงมาต่อเจ้าหน้าที่ให้บริการ โดยไม่เรียกร้องประโยชน์ใด ๆ จากผู้ให้บริการ และยังสอดคล้องกับ นัทธิหทัย อุบล และศศิธร บรรจงรัตน์ ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อการบริการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ประจำคณะทันตแพทยศาสตร์และคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ผู้เสนอขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคน มีระดับความพึงพอใจในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 โดยในด้านการบริการมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการบริการงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งมีข้อจำกัดเรื่องสถานที่ที่ยังไม่เพียงพอในการต้อนรับผู้ที่เข้ามาใช้บริการครั้งละหลายๆ ท่านได้ สอดคล้องกับมีผู้ให้บริการได้ทำการประเมินความพึงพอใจ และได้ให้ข้อเสนอแนะที่ต้องการให้หน่วยงานพัฒนาว่า “ควรจัดให้มีที่พักนั่งคอยอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีผู้มาติดต่อสม่ำเสมอ จึงจำเป็นต้องกำหนดเวรปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมและครอบคลุมตลอดเวลา”

13. ภาคผนวก (ลิงก์เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง) (ถ้ามี)

แบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับคู่มือการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สำหรับผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXKJGasJ-wGB->

[CljpK6udMMWJdUsqYu3DfIQgF6HI__PLe3g/viewform?usp=publish-editor](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXKJGasJ-wGB-CljpK6udMMWJdUsqYu3DfIQgF6HI__PLe3g/viewform?usp=publish-editor)

สำหรับบุคลากร/อาจารย์/นักวิจัย/นักศึกษา

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf6ZwnHlrLGz2V6UuFg8gqm5y2QAinj_dHZ7m8I7a873p37aw/viewform?usp=publish-editor

คู่มือ งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<https://ird.ssru.ac.th/page/ethicsdocuments>