

# ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Research Methodology in Social Sciences: **Human Resource Management**

หนังสือเล่มนี้ได้เรียบเรียงจากหลักวิชาการและประสบการณ์การวิจัยของผู้เขียนโดยตรงได้นำงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการต่าง ๆ มาเป็นตัวอย่างเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น เนื้อหาทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เหมาะสำหรับนักวิจัย นักทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนนิสิตนักศึกษาและผู้สนใจทั่วไป

“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 เป็นการทำงานรูปแบบใหม่ (New normal) ที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผ่านกระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ที่เรียกว่า “การวิจัย” การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับพันธกิจหลัก เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาที่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว”



จัดพิมพ์โดย  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330  
โทร. 0-2218-3269-70  
โทรสาร 0-2218-3547  
e-mail: cupress@chula.ac.th  
www.cupress.chula.ac.th

สรรคคุณค่าวิชาการ สู่สังคม  
Knowledge to All



cupress.chula.ac.th

ระเบียบวิธีการวิจัยฯ  
ISBN 978-616-590-808-5



9 786165 908085  
ราคา 350.00 บาท

Chulalongkorn  
University  
press



# ระเบียบวิธีการวิจัย ทางด้านสังคมศาสตร์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Research Methodology in Social Sciences  
**Human Resource Management**

สายฝน ไขยศรี

ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์

สายฝน ไขยศรี

Q20

ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์  
การบริหารทรัพยากรมนุษย์



ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์  
การบริหารทรัพยากรมนุษย์

สายฝน ไชยศรี

 สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
2565

350.-

สายฝน ไชยศรี

ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / สายฝน ไชยศรี

1. การบริหารงานบุคคล -- วิจัย.

658.30072

ISBN (e-book) 978-616-593-023-9

Q20/07/2565



assคุณค่าวิชาการ สู่สังคม  
Knowledge to All  
www.cupress.chula.ac.th

หนังสือเล่มนี้ผ่านการตรวจคุณภาพวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จัดทำโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน ไชยศรี  
สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
โทร. 08-0545-0553 อีเมล : y\_saiphon@hotmail.com  
ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2565 [CUP6502-093]

บรรณาธิการอำนวยการ : นางอรทัย นันทนาดิษฐ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญ หาญสืบสาย

กองบรรณาธิการฝ่ายวิชาการ : ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปิยนาด บุนนาค รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์  
รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ชิษณุ พันธุ์เจริญ รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลวรรณ พิมพ์พันธ์

ผู้ประสานงาน : วาสนา ข้าเซ็น

พิสูจน์อักษร : ทศนีย์ ผิวขำ

ออกแบบปกและรูปเล่ม : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สั่งซื้อได้ที่ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

<http://www.chulabook.com>

โทร. 08-6323-3703-4

[customer@cubook.chula.ac.th](mailto:customer@cubook.chula.ac.th), [info@cubook.chula.ac.th](mailto:info@cubook.chula.ac.th)

Apps: CU-eBook Store

## คำนำ

หนังสือเรื่อง “ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Research Methodology in Social Sciences: Human Resource Management)” เขียนโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน ไชยศรี สำหรับนักบริหาร นักทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนนิสิตนักศึกษา ในสาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้สนใจทั่วไป ซึ่งผู้เขียนได้เรียบเรียงจากหลักวิชาการและ ประสบการณ์การวิจัยของผู้เขียนโดยตรง ได้นำตัวอย่างการวิจัยที่ได้ทำสำเร็จและเผยแพร่ในวารสาร วิชาการมาเป็นตัวอย่างเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น เนื้อหาประกอบด้วย จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ แนวคิด การวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นปัญหาการวิจัยและข้องานวิจัยด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การทบทวนวรรณกรรม ระเบียบวิธีการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัย และการนำผลการวิจัย ไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่ ซึ่งได้เรียบเรียงไว้อย่างกะทัดรัด ชัดเจน มีตัวอย่างงานวิจัยที่ทำให้ เข้าใจง่าย เนื้อहतันทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ในการจัดทำหนังสือเล่มนี้ เกิดจากการระดมองค์ความรู้ และประสบการณ์การวิจัยของผู้เขียน โดยเป็นผู้สอนวิชาการวิจัยทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาเป็นระยะเวลา 6 ปี และเป็น นักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนทั้งภาครัฐและเอกชน โดยระยะแรกได้รวบรวมเนื้อหาเป็นเอกสาร ประกอบการสอน เพื่อใช้สอนแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี และได้พัฒนาเป็นตำราตั้งแต่ พ.ศ. 2559 มีการจัดพิมพ์ตำรา จำนวน 4 ครั้ง และจัดทำเป็นหนังสือในปี 2564 ด้วยการปรับปรุงเนื้อหา ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านที่จะเรียนรู้การทำวิจัยด้านสังคม ศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง ขอขอบคุณผู้แต่งหนังสือหรือเอกสารวิชาการ ที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนนักวิจัยเจ้าของผลงานวิจัยที่นำมาเป็นตัวอย่าง ทำให้หนังสือเล่มนี้สำเร็จ ได้ด้วยดี หากมีข้อเสนอแนะประการใด ผู้เขียนยินดีน้อมรับ เพื่อจักได้ปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ ต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน ไชยศรี

พฤษภาคม 2565



## สารบัญ

|                                                                                 | หน้า          |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| คำนำ .....                                                                      | (5)           |
| สารบัญ .....                                                                    | (7)           |
| สารบัญภาพ .....                                                                 | (12)          |
| สารบัญตาราง .....                                                               | (14)          |
| <br><b>บทที่ 1 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และจรรยาบรรณนักวิจัย .....</b>           | <br><b>1</b>  |
| จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....                                                   | 2             |
| ความเป็นมาของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....                                      | 2             |
| ความสำคัญของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....                                       | 5             |
| Belmont Report : หลักจริยธรรมพื้นฐาน.....                                       | 5             |
| การวิจัยในกลุ่มเปราะบาง (Vulnerability).....                                    | 9             |
| การปฏิบัติสำหรับนักวิจัยด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....                      | 12            |
| การอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....                                            | 12            |
| การศึกษาแนวปฏิบัติเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (SOPs) ...              | 13            |
| การจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หรือ (Protocol)..... | 14            |
| การขอความยินยอมจากอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย (Consent).....                      | 16            |
| การดำเนินการวิจัยด้วยหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....                          | 17            |
| การเผยแพร่ผลการวิจัยด้วยหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....                       | 18            |
| จรรยาบรรณนักวิจัย.....                                                          | 19            |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 1.....                                                  | 21            |
| <br><b>บทที่ 2 แนวคิดการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....</b>               | <br><b>23</b> |
| แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย .....                                          | 24            |
| ความหมายของการวิจัย .....                                                       | 24            |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....                                                   | 25            |
| ประเภทการวิจัย.....                                                             | 27            |
| กระบวนการทำวิจัย.....                                                           | 29            |



|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....                 | 32        |
| ความสำคัญของการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ .....                   | 33        |
| ภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ประเด็นการวิจัย .....               | 34        |
| สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....                 | 37        |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 2.....                                          | 39        |
| <b>บทที่ 3 ประเด็นปัญหาการวิจัยและชิ้นงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากร</b> | <b>41</b> |
| <b>    มนุษย์.....</b>                                                  |           |
| ประเด็นปัญหาการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....                    | 42        |
| ประเด็นปัญหาการวิจัย.....                                               | 43        |
| ประเด็นปัญหาการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ .....                   | 44        |
| การเขียนความเป็นมาของปัญหา.....                                         | 48        |
| ชิ้นงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....                            | 51        |
| ชิ้นงานวิจัย .....                                                      | 51        |
| คำสำคัญ.....                                                            | 57        |
| วัตถุประสงค์การวิจัย.....                                               | 58        |
| คำถามการวิจัย.....                                                      | 59        |
| สมมติฐานการวิจัย.....                                                   | 61        |
| ขอบเขตการวิจัย.....                                                     | 62        |
| นิยามศัพท์.....                                                         | 65        |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....                                         | 66        |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 3.....                                          | 68        |
| <b>บทที่ 4 การทบทวนวรรณกรรม.....</b>                                    | <b>71</b> |
| การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....                           | 72        |
| วัตถุประสงค์ของการทบทวนวรรณกรรม .....                                   | 73        |
| แหล่งสืบค้นวรรณกรรม.....                                                | 73        |
| หลักการคัดกรองวรรณกรรม.....                                             | 75        |
| การประเมินคุณค่าวรรณกรรม .....                                          | 75        |
| ขั้นตอนการทบทวนวรรณกรรม.....                                            | 78        |
| ประเภทของการทบทวนวรรณกรรม .....                                         | 80        |

|                                              |            |
|----------------------------------------------|------------|
| ตัวแปร.....                                  | 82         |
| ลักษณะของตัวแปร .....                        | 82         |
| การนิยามตัวแปร .....                         | 83         |
| ประเภทของตัวแปร.....                         | 84         |
| ระดับตัวแปร .....                            | 85         |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                    | 87         |
| หลักการสร้างกรอบแนวคิด .....                 | 88         |
| รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัย .....       | 89         |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 4.....               | 95         |
| <b>บทที่ 5 ระเบียบวิธีการวิจัย.....</b>      | <b>97</b>  |
| การออกแบบระเบียบวิธีการวิจัย.....            | 98         |
| ประเภทการวิจัย.....                          | 100        |
| การวิจัยเชิงคุณภาพ .....                     | 100        |
| การวิจัยเชิงปริมาณ.....                      | 104        |
| การวิจัยแบบผสมผสาน .....                     | 107        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                     | 112        |
| ข้อมูลและแหล่งข้อมูล .....                   | 112        |
| เทคนิคการวิจัย .....                         | 112        |
| ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....              | 120        |
| การพัฒนาโครงสร้างการวิจัย.....               | 124        |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 5.....               | 126        |
| <b>บทที่ 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....</b> | <b>129</b> |
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....        | 130        |
| ประชากร.....                                 | 130        |
| กลุ่มตัวอย่าง.....                           | 132        |
| การสุ่มตัวอย่าง .....                        | 138        |
| การสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น .....       | 140        |
| การสุ่มโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น .....    | 147        |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 6.....               | 149        |

|                                                      |                |
|------------------------------------------------------|----------------|
| <b>บทที่ 7 เครื่องมือในการวิจัย.....</b>             | <b>151</b>     |
| เครื่องมือในการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์..... | 152            |
| ประเภทของเครื่องมือในการวิจัย.....                   | 153            |
| แบบสอบถาม .....                                      | 153            |
| แบบสัมภาษณ์.....                                     | 157            |
| แบบสังเกต .....                                      | 159            |
| แบบทดสอบ .....                                       | 161            |
| ประเภทของข้อคำถาม .....                              | 162            |
| คำถามปรนัย .....                                     | 162            |
| คำถามอัตนัย .....                                    | 165            |
| มาตรวัด.....                                         | 166            |
| การสร้างเครื่องมือในการวิจัย .....                   | 170            |
| หลักการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....                | 170            |
| ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....             | 172            |
| การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....            | 174            |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 7.....                       | 178            |
| <br><b>บทที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>           | <br><b>181</b> |
| องค์ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล .....                   | 182            |
| การจัดระเบียบข้อมูล.....                             | 184            |
| รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล.....                        | 186            |
| การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพ.....         | 186            |
| การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเชิงปริมาณ.....         | 192            |
| สถิติ.....                                           | 195            |
| ประเภทของสถิติ .....                                 | 195            |
| หลักการเลือกใช้สถิติ .....                           | 198            |
| รูปแบบการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ.....    | 199            |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 8.....                       | 202            |

|                                                                        |            |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>บทที่ 9 สรุปผลการวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัย .....</b>           | <b>205</b> |
| การสรุปผลการวิจัย .....                                                | 206        |
| หลักการและรูปแบบการสรุปผลการวิจัย .....                                | 207        |
| การอภิปรายผล .....                                                     | 210        |
| ข้อเสนอแนะ.....                                                        | 211        |
| การเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์.....                                 | 212        |
| หลักการเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ .....                            | 212        |
| รูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ .....                          | 213        |
| มาตรฐานการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA.....                                  | 216        |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 9.....                                         | 222        |
| <br><b>บทที่ 10 การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่.....</b>        | <b>225</b> |
| การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ .....                                     | 226        |
| มิติของการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....                               | 227        |
| การใช้ประโยชน์งานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....                 | 231        |
| การเผยแพร่ผลการวิจัย .....                                             | 232        |
| การนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมวิชาการ .....                            | 232        |
| การตีพิมพ์บทความลงในวารสารวิชาการ .....                                | 237        |
| การเขียนบทความวิจัย.....                                               | 243        |
| หลักการเขียนบทความวิจัย .....                                          | 243        |
| องค์ประกอบของบทความวิจัย.....                                          | 244        |
| พระราชบัญญัติส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564.... | 247        |
| คำถามทบทวนความรู้ บทที่ 10 .....                                       | 250        |
| <br><b>บรรณานุกรม .....</b>                                            | <b>253</b> |
| <br><b>ประวัติผู้เขียน .....</b>                                       | <b>259</b> |

## สารบัญภาพ

| ภาพที่ |                                                                                  | หน้า |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1-1    | Belmont Report: หลักจริยธรรมพื้นฐาน.....                                         | 6    |
| 1-2    | ตัวอย่างประกาศนียบัตรรับรองผ่านการอบรมจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ .....                | 12   |
| 1-3    | ตัวอย่างเอกสารรับรองโครงการวิจัย .....                                           | 16   |
| 2-1    | กระบวนการทำวิจัย .....                                                           | 29   |
| 2-2    | ภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ .....                | 34   |
| 3-1    | ประเด็นการวิจัยตามภารกิจหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ .....                    | 44   |
| 3-2    | การตั้งชื่องานวิจัยสำหรับการวิจัยเพื่อศึกษาหรือสำรวจ.....                        | 53   |
| 3-3    | การตั้งชื่องานวิจัยสำหรับการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร .....       | 54   |
| 3-4    | การตั้งชื่องานวิจัยสำหรับการวิจัยเพื่อศึกษาผลกระทบที่เป็นอิทธิพลระหว่างกัน ..... | 55   |
| 3-5    | การตั้งชื่องานวิจัยสำหรับการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม .....         | 55   |
| 3-6    | การตั้งชื่องานวิจัยสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม .....               | 56   |
| 4-1    | ฐานข้อมูลวารสารวิชาการ Thai Journals Online .....                                | 74   |
| 4-2    | ระดับความน่าเชื่อถือและคุณภาพอ้างอิงของ Scheme Given .....                       | 76   |
| 4-3    | แผนภาพ (mind map) แสดงแนวคิดประเภทสวัสดิการแรงงาน.....                           | 81   |
| 4-4    | แสดงการเปรียบเทียบระดับการวัดตัวแปรทั้ง 4 มาตรา .....                            | 86   |
| 4-5    | แผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบทางตรง .....                                            | 90   |
| 4-6    | ตัวอย่างกรอบแนวคิดแผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบทางตรง .....                          | 91   |
| 4-7    | แผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบส่งผ่าน.....                                            | 91   |
| 4-8    | ตัวอย่างกรอบแนวคิดแผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบส่งผ่าน .....                         | 92   |
| 4-9    | แผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบกำกับ .....                                             | 92   |
| 4-10   | ตัวอย่างกรอบแนวคิดแผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบส่งผ่านที่ถูกกำกับ .....              | 93   |
| 4-11   | แผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์.....                                         | 93   |
| 4-12   | ตัวอย่างกรอบแนวคิดความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์ .....                                | 94   |
| 4-13   | แผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบสมการโครงสร้าง .....                                    | 94   |
| 4-14   | ตัวอย่างกรอบแนวคิดแผนภาพแสดงความสัมพันธ์แบบสมการโครงสร้าง.....                   | 95   |
| 5-1    | การออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน แบบลู่เข้า .....                                     | 108  |
| 5-2    | การออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน แบบใช้วิธีหนึ่งไปขยายผลของอีกวิธี .....              | 109  |

| ภาพที่ |                                                                                  | หน้า |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------|------|
| 5-3    | การวิจัยแบบผสมผสาน แบบแผนเชิงสำรวจและเชิงอธิบาย.....                             | 110  |
| 5-4    | ขั้นตอนการเก็บข้อมูลหลัก .....                                                   | 122  |
| 5-5    | ขั้นตอนการเก็บข้อมูลอย่างละเอียด .....                                           | 123  |
| 6-1    | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                                     | 132  |
| 6-2    | วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....                                                         | 139  |
| 6-3    | การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม .....                                                | 142  |
| 6-4    | การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ .....                                                 | 144  |
| 6-5    | การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน.....                                               | 145  |
| 6-6    | ตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน .....                                      | 147  |
| 7-1    | ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....                                         | 172  |
| 8-1    | ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                | 183  |
| 8-2    | การบันทึกข้อมูลด้วยรหัสตัวเลขแทนข้อความ.....                                     | 185  |
| 10-1   | การใช้ประโยชน์งานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์....           | 231  |
| 10-2   | Proceeding ระดับชาติ .....                                                       | 234  |
| 10-3   | Proceeding ระดับนานาชาติ .....                                                   | 235  |
| 10-4   | ตัวอย่างประกาศนียบัตรการนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมวิชาการ<br>ระดับชาติ.....     | 236  |
| 10-5   | ตัวอย่างประกาศนียบัตรการนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมวิชาการ<br>ระดับนานาชาติ..... | 236  |
| 10-6   | วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในฐานข้อมูล TCI 1.....                        | 238  |
| 10-7   | ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI.....                              | 238  |
| 10-8   | วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ .....                                     | 239  |
| 10-9   | วารสารระดับนานาชาติในฐาน Scopus .....                                            | 240  |
| 10-10  | วารสารระดับนานาชาติ วารสาร Public Management Review.....                         | 240  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                       | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1-1 ตัวอย่างตารางแสดงการเขียนสรุปผลการวิจัยด้วยรหัส .....                      | 18   |
| 4-1 ระดับข้อเสนอแนะในการนำไปสู่การปฏิบัติ .....                                | 77   |
| 4-2 ตัวอย่างตาราง Matrix เพื่อบันทึกแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 78   |
| 4-3 สรุปการจัดแบ่งตัวแปร 4 ระดับ .....                                         | 87   |
| 5-1 ความแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ.....             | 106  |
| 6-1 จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนทั้งหมด พ.ศ. 2563<br>แยกตามจังหวัด .....   | 131  |
| 6-2 เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนร้อยละของประชากร.....                | 133  |
| 6-3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่.....                                   | 136  |
| 6-4 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) .....        | 137  |
| 6-5 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มของประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดพัทลุง.....      | 143  |
| 6-6 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิของผู้ประกันตนทั้งหมด จังหวัดสงขลา.....          | 144  |
| 6-7 จำนวนแรงงานที่ขึ้นทะเบียนประกันตน ม.33 พ.ศ. 2561 แยกตามจังหวัด ....        | 146  |
| 7-1 การกำหนดตัวแปร ตัวชี้วัด มาตรการวัด และระดับมาตรวัด .....                  | 169  |
| 7-2 สรุปค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC).....                                 | 175  |
| 8-1 การกำหนดรหัสข้อมูลในสมุดบันทึกที่สออย่างง่าย (Codebook).....               | 185  |
| 8-2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าหลัก .....                            | 188  |
| 8-3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สารบบ.....                               | 189  |
| 8-4 การเปรียบเทียบเหตุการณ์.....                                               | 190  |
| 8-5 การเปรียบเทียบส่วนประกอบ.....                                              | 190  |
| 8-6 การสรุปอุปนัย.....                                                         | 191  |
| 8-7 การจำแนกประเภทข้อมูล .....                                                 | 191  |
| 8-8 ตัวอย่างการเลือกใช้สถิติ.....                                              | 199  |
| 9-1 รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมตามประเภทวรรณกรรม.....                             | 218  |

- กรณีศึกษาจรรยาบรรณนักวิจัย : แนวปฏิบัติการวิจัยที่ดีในการวิจัย





## จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และจรรยาบรรณนักวิจัย

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Human Subject Protection) เป็นแนวทางทางจริยธรรม สำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ใช้ในการวิจัยทั้งด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีขอบเขต ครอบคลุมตั้งแต่ด้านการแพทย์ การสาธารณสุข เภสัชศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ครอบคลุมถึงการทดลอง ในมนุษย์ สำหรับหนังสือเล่มนี้ เน้นเนื้อหาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะ การวิจัยธุรกิจและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยเนื้อหาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้แก่ ความเป็นมา ความสำคัญของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หลัก Belmont Report การวิจัย ในบุคคลหรือกลุ่มเปราะบาง การปฏิบัติสำหรับนักวิจัยด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และจรรยาบรรณ นักวิจัย ที่นักวิจัยต้องทำความเข้าใจเป็นประการแรก เพื่อปฏิบัติการวิจัยอย่างมีจริยธรรม

## จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

## ความเป็นมาของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เริ่มมีความสำคัญและมีมาตรฐานชัดเจนมากขึ้น ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จากคดีจากการทำการทดลองทางการแพทย์ที่ขัดกับหลักมนุษยธรรมในค่ายกักกันเชลย เรียกคดีนี้ว่า The Doctor's trial หรือ Medical Case ผลการทดลองทำให้เชลยเสียชีวิตและพิการเป็นจำนวนมาก โดยจำเลยในคดีเป็นแพทย์ทั้งหมด 20 คน การตัดสินคดีทำโดยศาลทหารในเมือง Nuremberg ประเทศเยอรมนี ใน ค.ศ. 1947 ผลการพิจารณาคดี มีการทดลองทางการแพทย์ที่ผิดจริยธรรมอย่างน้อย 12 การทดลอง มีจำเลยที่มีความผิด 16 คน และพิพากษาประหารชีวิตจำเลย 7 คน จากคำพิพากษานี้สร้างมาตรฐานใหม่ของการปฏิบัติด้านจริยธรรมในยุคสิทธิมนุษยชน และจากนั้นเป็นต้นไปการทดลองทางการแพทย์ที่ยอมรับได้นั้น ต้องประกอบด้วยข้อกำหนด 10 ข้อ ซึ่งให้การพิทักษ์และปกป้องอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย เรียกข้อกำหนดนี้ว่า Nuremberg Code ปี 1947 (วิชัย โชควิวัฒน์, 2552) มีดังนี้

- 1) ความยินยอมเข้าสู่การวิจัยด้วยความสมัครใจของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด (The voluntary consent of the human subject is absolutely essential)
- 2) การวิจัยมีความถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Rigor)
- 3) มีการออกแบบการวิจัยที่ดี (Good Design)
- 4) หลีกเลี่ยงความทรมานหรือความเจ็บปวดจากการวิจัย (Avoid unnecessary suffering)
- 5) ความตายหรือการบาดเจ็บรุนแรงไม่ควรเป็นผลที่คาดหวังจากการวิจัย (Death or serious injury should not be an expected outcome)
- 6) ควรมีการชั่งน้ำหนักของความเสี่ยงจากการวิจัย (Risks weighed against importance of the problem)
- 7) ควรมีการเตรียมความพร้อมและการปกป้องผู้เข้าร่วมวิจัย (Preparation / facilities to protect subject)
- 8) คุณสมบัตินักวิจัย (Scientific qualification of researcher)
- 9) ผู้เข้าร่วมวิจัยถอนตัวออกจากการศึกษาได้ตลอดเวลา (Subject must be free to withdraw at anytime)
- 10) สามารถยุติการวิจัยได้ตลอดเวลา (Be able to stop study at any time)

Nuremberg Code ถือเป็นพื้นฐานของคำประกาศหรือแนวทางการวิจัยในมนุษย์ ระดับสากล โดยเฉพาะข้อกำหนดข้อแรกที่ว่า ความยินยอมเข้าสู่การวิจัยด้วยความสมัครใจของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด เป็นหัวข้อสำคัญของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทุกฉบับในปัจจุบัน

ต่อมาใน ค.ศ. 1964 กรรมการด้านจริยธรรมของ The World Medical Association ได้จัดทำแนวทางการทดลองในคน โดยใช้ Nuremberg Code เป็นพื้นฐาน และอนุมัติในการประชุม XVIII World Medical Assembly ที่กรุงเฮลซิงกิ ประเทศฟินแลนด์ โดยกำหนดเป็นข้อกำหนด Declaration of Helsinki ปี 1964 เน้นการแยกการวิจัยที่รวมกับการรักษา และการวิจัยเดี่ยว ๆ และมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง นอกจากนี้ ใน ค.ศ. 1974 ได้กำหนด US Belmont Report: Basic ethical principles, 45CFR46 และ ค.ศ. 1982 องค์การอนามัยโลกได้เสนอร่างแนวทางจริยธรรม ชื่อ CIOMS's Guidelines: The Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOMS) มีการปรับปรุงหลายครั้ง ได้แก่ ค.ศ. 1991, 1992, 1993 และ 2016 เพื่อเป็นแนวทางจริยธรรมวิจัยในคนที่เน้นในเรื่องการพิจารณาโครงการวิจัยของคณะกรรมการจริยธรรมอิสระ และการคำนึงถึงผลประโยชน์ของอาสาสมัครวิจัย จากนั้น ค.ศ. 1996 มีข้อกำหนด ICH GCP Guidelines: International

Conference on Harmonization Guidance for Industry E6 Good Clinical Practice: Consolidated Guidance ซึ่งเป็นการออกแบบการดำเนินการ การบันทึก และการรายงานผลของการวิจัยเพื่อปกป้องสิทธิ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย และใน ค.ศ. 2013 ได้นำหลัก Declaration of Helsinki มาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ใช้ชื่อว่า World Medical Association ต่อมาใน ค.ศ. 2006 องค์การยูเนสโก ได้ออกประกาศสากล UNESCO Universal Declaration on Bioethics and Human Rights เกี่ยวกับชีวจริยธรรมและสิทธิมนุษยชน เน้นการแบ่งปันผลประโยชน์ และการช่วยเหลืออาสาสมัคร ถือเป็นหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ระดับสากล ที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติกันมาจนถึงปัจจุบัน

สำหรับแนวทางจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการทดลองในมนุษย์โดยตรง มีเพียงประกาศแนวทาง ข้อบังคับ กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย, 2561) ได้แก่

ข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรม ฉบับ พ.ศ. 2549 หมวด 9 การศึกษาวิจัยและการทดลองในมนุษย์ และ “ประกาศสิทธิของผู้ป่วย” พ.ศ. 2541 ลงนามโดยแพทยสภาร่วมกับคณะกรรมการควบคุมการประกอบโรคศิลป์ สภาการพยาบาล สภาเภสัชกรรม ทันตแพทยสภา

พระราชบัญญัติต่าง ๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารราชการ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551

แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยในคนแห่งชาติ พ.ศ. 2545 จัดทำโดย ชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย (FERCIT, Forum for Ethical Review Committees in Thailand) ซึ่งต่อมาปรับปรุงเป็น “แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยในคนในประเทศไทย พ.ศ. 2550

นโยบายแห่งชาติและแนวทางปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ ฉบับ พ.ศ. 2558 โดย สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

ทั้งนี้ชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย จัดตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือของกระทรวงสาธารณสุข และคณะแพทยศาสตร์ของรัฐ ทำหน้าที่กำหนดแผนงานส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน และได้ตั้งคณะทำงานเพื่อร่างหลักเกณฑ์แนวทางการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติระดับชาติ ซึ่งได้นำมาใช้เป็นมาตรฐานที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยต่อไป

## ความสำคัญของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยธุรกิจและการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยทำการศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ได้แก่ แรงงานหรือลูกจ้าง นายจ้างหรือเจ้าของหรือผู้ประกอบการ หัสนส่วน คู่แข่ง ลูกค้า หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับ “มนุษย์” ทั้งสิ้น จึงจำเป็นจะต้องขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เพื่อให้เกิดการยอมรับและมีความสำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่ออาสาสมัครผู้ร่วมวิจัย จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อปกป้องและพิทักษ์อาสาสมัครผู้ร่วมวิจัย ไม่ให้ได้รับอันตรายจากการวิจัย โดยอาสาสมัครจะต้องมีชีวิตที่เป็นปกติเหมือนเดิม หรือดีกว่าเดิม เมื่อเข้าสู่การวิจัย และจะต้องได้รับประโยชน์จากผลการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางตรงหรือทางอ้อม

2. เป็นประโยชน์ต่อนักวิจัย จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จะทำให้ให้นักวิจัยทำวิจัยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สร้างความสบายใจและความภาคภูมิใจให้แก่นักวิจัย สามารถมีผลงานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ นำไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้ สร้างความเชื่อถือให้แก่แหล่งทุน และการมีใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบัน จะเป็นการคุ้มครองนักวิจัยจากการฟ้องร้อง หรือร้องเรียน และได้รับการปกป้องเมื่อเกิดอันตรายจากการวิจัย ยกตัวอย่างจากกรณีศึกษา นักวิจัยสัมภาษณ์ลูกจ้างที่ตกงานจากสถานการณ์โควิด-19 เมื่อสัมภาษณ์เสร็จผู้ให้สัมภาษณ์ฆ่าตัวตาย หากนักวิจัยได้ขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ก็จะมีคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันมาให้ความช่วยเหลือ ร่วมกันพิจารณากระบวนการวิจัย หากนักวิจัยได้ทำตามข้อเสนอที่ขอรับรองจริยธรรมแล้ว ก็จะทำให้ให้นักวิจัยปลอดภัยในระดับหนึ่ง ส่วนสาเหตุการฆ่าตัวตายก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะพิสูจน์ ซึ่งจะทำให้ให้นักวิจัยไม่โดดเดี่ยวเมื่อเจอปัญหา

3. เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงาน หรือชุมชนที่เป็นพื้นที่วิจัย จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จะช่วยปกป้องชื่อเสียง และรักษาความลับที่เกิดขึ้นกับพื้นที่วิจัย และจะได้รับประโยชน์จากการนำผลการวิจัยมาปรับปรุง หรือเป็นแนวทาง มาตรการแก้ปัญหาให้กับพื้นที่วิจัย เช่น การศึกษา Work from Home สุวิถีการทำงานรูปแบบใหม่ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งผลการวิจัยจะได้รูปแบบการทำงานแบบใหม่ ที่ลูกจ้างสามารถนำไปปรับตัวในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบริษัท

## Belmont Report : หลักจริยธรรมพื้นฐาน

การวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยธุรกิจและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้หลัก Belmont Report มาเป็นหลักการพื้นฐานทางจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีประเด็นสำคัญ คือ

หลักการเคารพในบุคคล หลักผลประโยชน์ และหลักความยุติธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2559) ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 Belmont Report: หลักจริยธรรมพื้นฐาน  
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2559

**1. หลักเคารพในบุคคล (Respect for Persons)** ประกอบด้วย การเคารพในอิสระในการตัดสินใจให้ความยินยอมโดยมีข้อมูลที่เพียงพอ และเคารพในความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับ

1.1 การเคารพในอิสระในการตัดสินใจให้ความยินยอมโดยมีข้อมูลที่เพียงพอ ที่เรียกว่า Respect for Autonomy โดยความยินยอมเป็นความยินยอมด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความรู้ความเข้าใจในโครงการวิจัย มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

♦ อาสาสมัครเข้าร่วมวิจัยโดยสมัครใจ (Voluntariness) อาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยต้องสามารถตัดสินใจเข้าร่วมวิจัยได้อย่างอิสระด้วยตนเอง ปราศจากการถูกกดดัน (Coercion) หรือการแทรกแซง การข่มขู่บังคับใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อิทธิพล หรือการใช้กำลัง การหลอกลวง การฉ้อโกง การเอาเปรียบ หรือการใช้อำนาจครอบงำ หรือการกดดันที่ไม่สมเหตุสมผล หรือแม้แต่การชักจูงเกินเหมาะสม การให้รางวัลจูงใจ ดังนั้น การวิจัยที่มีค่าตอบแทนอาสาสมัคร จึงพึงระวังในข้อนี้ เช่น บริษัทผลิตวัคซีนโควิด-19 ยี่ห้อ A ทำการวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานหลังฉีดวัคซีนโควิด-19 โดยให้ค่าตอบแทนแรงงานอาสาสมัครเข้าร่วมวิจัย ที่ฉีดวัคซีนเข็มที่ 1 จำนวน 2,000 บาท และเข็มที่ 2 จำนวน 2,000 บาท เพื่อไม่ให้เป็นการจูงใจ ควรจ่ายค่าตอบแทนการฉีดวัคซีนเป็นครั้งไป ไม่ควรจ่ายแบบเหมารวมโดยจ่ายหลังฉีดเข็มที่ 2 รวมจำนวน 4,000 บาท ถือเป็นการจูงใจอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย ให้ฉีดเข็มที่ 2 จึงจะได้เงิน

◆ มีข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน (Information) ข้อมูลข่าวสารที่ควรชี้แจงแก่อาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจให้ความยินยอม ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการวิจัย เครื่องมือการวิจัย ระยะเวลา ปัญหา อันตราย หรือผลกระทบที่อาจเกิดจากการเข้าร่วมการวิจัย โดยการให้ข้อมูลดังกล่าว ต้องครบถ้วน ถูกต้อง เข้าใจง่าย มีเวลาเพียงพอที่จะทำความเข้าใจ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น เว้นแต่หากจำเป็นเพื่อคำตอบที่ตรงความเป็นจริง อาจปิดบังได้ แต่ต้องไม่ปิดบังความเสี่ยง เช่น การศึกษาพฤติกรรมการดื่มสุราในวัยรุ่น เมื่อชี้แจงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย อาจชี้แจงว่า จะทำการสังเกตพฤติกรรมอาสาสมัครในวัน เวลาที่กำหนด แต่ไม่บอกประเด็นการสังเกต ว่ามีเรื่องการดื่มสุรา ซึ่งไม่ทำให้เกิดความเสี่ยงใด ๆ เพื่อให้ได้พฤติกรรมการดื่มสุราที่แท้จริง

◆ เข้าใจภาวะความเสี่ยง (Risk Comprehension) นักวิจัยต้องสื่อหรือนำเสนอข้อมูลเพื่อให้อาสาสมัครเข้าใจความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมวิจัย ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย กระชับ ชัดเจน ไม่คลุมเครือ และพยายามให้ข้อมูลตามสถานะของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย ได้แก่ พัฒนาการตามวัย หรือความบกพร่องทางสมอง เช่น การจะสื่อว่า วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาพฤติกรรมการ cf ของออนไลน์ กับผู้สูงอายุ ก็อาจจะเข้าใจคำว่า cf ได้ยาก จึงควรหลีกเลี่ยง ใช้คำว่า การสั่งซื้อสินค้า แทนคำว่า cf การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย แม้นักวิจัยจะทำการวิจัยกับอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยที่จบปริญญาเอก ก็ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเช่นกัน เพราะการจบปริญญาเอก เป็นการศึกษาเฉพาะทางที่มีความรู้ลึกซึ้งในศาสตร์ของตนเอง ไม่ได้หมายความว่า จะรอบรู้หรือเข้าใจได้ทุกศาสตร์

## 1.2 การเคารพในความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับ มีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

◆ การเคารพในความเป็นส่วนตัว (Privacy) นักวิจัยต้องให้สิทธิและอำนาจแก่อาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยในการถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา หรือยกเลิกการยินยอมที่เคยให้ข้อมูลไว้ แม้ว่าการวิจัยจะสิ้นสุดลงแล้ว หากเกิดกรณีอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยถอนตัวหรือไม่ให้ข้อมูล หากการวิจัยยังไม่สิ้นสุดให้นักวิจัยหาอาสาสมัครคนใหม่มาแทนได้ หากสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้ว ให้นักวิจัยทำเครื่องหมายไว้หน้ารหัสอาสาสมัครที่ถอนตัวหรือยกเลิกการให้ข้อมูล และถอนข้อมูลในส่วนนั้นออก หากเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญและกระทบต่อผลการวิจัย นักวิจัยควรแจ้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย และแหล่งทุน (ถ้ามี)

◆ การรักษาความลับ (Confidentiality) นักวิจัยต้องเก็บรักษาความลับซึ่งเป็นข้อมูลของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย โดยการบันทึกข้อมูล ต้องไม่บ่งชี้ตัวบุคคลได้ หรือเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้ ไม่ควรใส่ชื่อสกุลจริง ที่อยู่ เลขบัตรประจำตัวประชาชน วันเดือนปีเกิด ควรบันทึกเป็นรหัสตัวเลข (Coding) เช่น T11, 001 หรือ ชื่อ XXX บริษัท XXX แผนก XXX ข้อควรระวัง ข้อมูลที่

เชื่อมโยงไปถึงตัวบุคคล ได้แก่ หมายเลขโทรศัพท์ ทะเบียนรถ บัตรเครดิต ใบขับขี่ สมุดธนาคาร ลำดับการสอบ ลำดับเลขที่บ้าน ชื่อที่ใช้ในสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ID-line IP-address ชื่อเพจ ชื่อช่องชื่อเว็บไซต์ Account ใน facebook หรือฉายาต่าง ๆ ตลอดจนรูปถ่ายลายเซ็น หรือลายมือ ข้อมูลเหล่านี้จะเชื่อมโยงมาถึงอาสาสมัครผู้ร่วมวิจัยได้ การเก็บข้อมูล ควรเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ควรมีรหัสในการเข้าถึงข้อมูล กำหนดบุคคลที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูล และควรกำหนดวิธีการทำลายข้อมูลหลังจากทำวิจัยเสร็จและเผยแพร่ผลงานวิจัยแล้ว

**2. หลักคุณประโยชน์ (Beneficence)** ยึดคุณประโยชน์แก่อาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นสำคัญโดยการเข้าร่วมวิจัยต้องได้ประโยชน์และไม่เกิดโทษหรืออันตรายแก่อาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย คือ

- ♦ การชั่งน้ำหนักระหว่าง ความเสี่ยงและผลประโยชน์ (Balancing Risks and Benefits) นักวิจัยพิจารณาว่าในบริบทของงานวิจัย มีอะไรที่เป็นผลดีหรือประโยชน์อะไรต่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมทุกมิติ เปรียบเทียบกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น คำนวณหรือไม่ ตลอดจนประโยชน์และโทษที่อาจเกิดจากองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ที่ค้นพบจากงานวิจัยในระยะยาว

- ♦ ลดความเสี่ยงหรืออันตรายให้น้อยที่สุด (Minimizing Harm) นักวิจัยต้องชี้ถึงความเป็นไปได้ของอันตรายที่เกิดขึ้น และความร้ายแรงของอันตรายนั้น จากนั้นเสนอวิธีการลดความเสี่ยงหรืออันตรายให้น้อยลง

- ♦ สร้างประโยชน์สูงสุดที่จะพึงมี (Maximizing Benefits) นักวิจัยต้องออกแบบงานวิจัยที่ดี และนักวิจัยต้องมีความสามารถทั้งการทำวิจัยและการปกป้องสวัสดิภาพอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย

หากงานวิจัยใด ไม่เป็นไปตามหลักคุณประโยชน์ ก็ควรปรับเปลี่ยนประเด็นการวิจัยหรือไม่ควรนำมาศึกษา ดังนั้น นักวิจัยจึงต้องคำนึงเป็นอันดับแรก เช่น การศึกษาธุรกิจการขายบริการของหญิงโสเภณี นักวิจัยควรตั้งคำถาม ก่อนการทำวิจัย ว่างานวิจัยจะเกิดประโยชน์แก่ใคร เพื่ออะไร งานวิจัยทำให้ทราบการทำธุรกิจการขายบริการ แต่ทราบแล้วจะนำไปใช้ต่ออย่างไร ในเมื่อธุรกิจการขายบริการเป็นธุรกิจที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย ไม่ทำให้ธุรกิจดีขึ้น ไม่ได้สร้างคุณค่าแก่สังคม และอาจทำให้อาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย ถูกจับข้อหาค้าประเวณี หรืออาจถูกคนในสังคมดูถูก และนักวิจัยเองอาจได้รับอันตรายจากการลงพื้นที่ ไปเห็นความลับ หรือไปรับรู้ถึงตัวตนของเจ้าของตัวจริงของธุรกิจการขายบริการ ซึ่งเป็นความลับ อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดอันตรายถึงแก่ชีวิตได้ จึงไม่ควรทำวิจัยในประเด็นที่มีความเสี่ยง มากกว่าการเกิดประโยชน์



**3. หลักความยุติธรรม (Justice)** คำนึงถึงการกระจายประโยชน์และความเสี่ยงจากการวิจัยอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งนักวิจัยต้องออกแบบการคัดเลือก และปฏิบัติต่ออาสาสมัครผู้ร่วมวิจัยอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวปฏิบัติด้านความยุติธรรม ดังนี้

- ◆ การคัดเลือกอาสาสมัครผู้ร่วมวิจัย ให้พิจารณาอย่างถี่ถ้วน ยึดกลุ่มคนที่สัมพันธ์กับปัญหาวิจัยโดยตรง ไม่คัดเลือกจากผู้ที่ต้องการเอาเปรียบหรือต้องการผลประโยชน์จากคนบางกลุ่ม และไม่คัดเลือกเพราะเห็นว่าเป็นผู้ที่ให้คำตอบได้ง่าย

- ◆ การกระจายประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน นักวิจัยอาจใช้วิธีการแบ่งให้อาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนเท่ากัน (Equal share) หรือแบ่งให้แต่ละคนตามเหตุผลความจำเป็นของแต่ละคน (Need) หรือแบ่งให้ตามผลการกระทำในหน้าที่ที่เข้าร่วมวิจัย (Effort) การกระจายประโยชน์อย่างเท่าเทียม ถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การวิจัย การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ และยกระดับ OTOP 1 ใน 10 จังหวัดที่ยากจนที่สุดในประเทศไทย ทุนวิจัยของ กรมวิทยาศาสตร์บริการ ซึ่งในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ จะให้อุปกรณ์การผลิตที่ได้มาตรฐานเพื่อใช้ในการผลิตให้เกิดคุณภาพทำให้ผลิตภัณฑ์ผ่านมาตรฐาน ซึ่งนักวิจัยใช้วิธีการจัดสรรงบให้ตามเหตุผลความจำเป็นของแต่ละกลุ่ม (Need) กลุ่มที่อ่อนแอ ขาดเงินทุน ไม่มีวัสดุ ก็จะได้วัสดุที่มากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่ผ่านมาตรฐาน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่สำหรับกระบวนการพัฒนาผู้ประกอบการ จะให้เบี่ยงผู้ประกอบการที่เข้ารับการพัฒนา ซึ่งนักวิจัยใช้วิธีการแบ่งให้ทุกคนเท่ากัน (Equal share) คือวันละ 240 บาทต่อคน

### การวิจัยในกลุ่มเปราะบาง (Vulnerability)

กลุ่มเปราะบาง หมายถึง บุคคลที่ไม่สามารถตัดสินใจให้ความยินยอมได้ ด้วยตนเอง อย่างอิสระ อาจเนื่องจากการถูกบังคับ ถูกอิทธิพลกดดัน หรือจากสิ่งล่อใจต่าง ๆ ทำให้มีความบกพร่องในการตัดสินใจ จึงเป็นบุคคลที่มีโอกาสได้รับความเสี่ยงต่ออันตรายจากการวิจัยมากกว่าปกติ เช่น การเปราะบางจากความบกพร่องในการรับรู้ การเปราะบางจากขาดอิสรภาพ การเปราะบางจากความสัมพันธ์ลำดับชั้น การเปราะบางจากสภาพความเจ็บป่วย และการเปราะบางจากการด้อยค่าทางเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2562)

**ประเภทของกลุ่มเปราะบาง** กฎ 45 Code of Federal Regulations Part 46 หรือ 45CFR46 ซึ่งออกโดยสหรัฐอเมริกา ได้แบ่งกลุ่มอาสาสมัครผู้ร่วมวิจัย ที่มีอำนาจการตัดสินใจต่ำไว้ 4 กลุ่ม อยู่ใน 4 Subparts (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2562) คือ



Subparts A ได้แก่ ผู้ป่วย

Subparts B ได้แก่ หญิงตั้งครรภ์ ทารกในครรภ์ และทารกแรกเกิด

Subparts C ได้แก่ นักโทษ

Subparts D ได้แก่ เด็ก

ในการวิจัยด้านธุรกิจและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเปราะบางอาจแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 กลุ่มเปราะบางทางด้านร่างกาย ได้แก่ บุคคลที่ทุพพลภาพ บกพร่องทางการรับรู้ มีภาวะสมองเสื่อม ผู้ป่วย ผู้ที่มีปัญหาทางสุขภาพ ผู้สูงอายุ เด็ก และหญิงตั้งครรภ์

1.2 กลุ่มเปราะบางทางด้านจิตใจ ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องทางจิต/มีปัญหาทางสุขภาพจิต ผู้ประสบภัยหรือผู้ที่ผ่านเหตุการณ์เลวร้ายในชีวิต

1.3 กลุ่มเปราะบางทางด้านสังคม ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา (นักเรียน ทหารเกณฑ์) ผู้ขาดอิสรภาพ (นักโทษ หรือผู้อยู่ในสถานกักกัน) ผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย คนเร่ร่อน ชนชาติพันธุ์ แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบอาชีพผิดกฎหมาย ผู้ที่มีชื่อเสียงทางสังคม ผู้ที่เป็นเพศทางเลือก

1.4 กลุ่มเปราะบางทางเศรษฐกิจ ได้แก่ คนยากจน ผู้มีรายได้น้อย คนตกงาน

**การทำวิจัยในกลุ่มเปราะบาง มีแนวปฏิบัติ ดังนี้**

♦ การวิจัยในกลุ่มเปราะบาง ต้องเป็นการวิจัยที่เกิดประโยชน์โดยตรงกับบุคคลเปราะบางที่เป็นอาสาสมัครเข้าร่วมวิจัย หรือกลุ่มคนเปราะบางกลุ่มอื่น ๆ เท่านั้น

♦ งานวิจัยมีความจำเป็นอย่างแท้จริงที่ต้องดำเนินการในกลุ่มเปราะบาง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการกับกลุ่มอื่นได้ กรณีสามารถทำกับกลุ่มอื่นได้ให้ตัดกลุ่มเปราะบางออก

♦ ควรเลือกบุคคลที่เปราะบางจำนวนน้อยที่สุด เพียงพอที่จะบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยเท่านั้น

♦ การให้ข้อมูลกลุ่มเปราะบาง ควรใช้ภาษาง่าย ๆ สั้น ๆ หรือใช้สัญลักษณ์ ภาพ ตาราง แผนภาพ หรือการ์ตูน แทนข้อความบรรยาย

♦ การใช้ผู้แทนเป็นผู้ตัดสินใจให้คำยินยอมเข้าร่วมวิจัยแทนบุคคลเปราะบาง หากเมื่อบุคคลเปราะบางอยู่ในสภาพที่ตัดสินใจเองได้ นักวิจัยต้องขอความยินยอมใหม่อีกครั้งจากบุคคลนั้นเอง

## การปกป้องกลุ่มเปราะบาง

การปกป้องกลุ่มเปราะบางมีแนวทางการปกป้องแต่ละกลุ่ม ดังนี้

- ◆ เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี แบ่งเป็น ทารกในครรภ์ และอายุแรกเกิดถึง 6 ปี ให้พ่อและแม่ของเด็กเป็นผู้ยินยอม อายุ 7-12 ปี การขอความยินยอมต้องเกิดจากพ่อหรือมารวมถึงตัวเด็กเองด้วย ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย (assent) อาจอธิบายเป็นภาพการ์ตูน และเด็กอายุ 13-17 ปี การขอความยินยอมต้องเกิดจากพ่อหรือมารวมถึงตัวเด็กเองด้วย ด้วยภาษาผู้ใหญ่ (consent)
- ◆ ผู้สูงอายุ นักวิจัยควรใช้ตัวหนังสือตัวใหญ่ ใช้คำที่เข้าใจง่าย ใช้เวลาสั้น ๆ
- ◆ บุคคลทุพพลภาพ/ผู้พิการ การยินยอมอาจใช้วิธีประทับรอยนิ้วมือ หรือด้วยวาจาไม่ควรให้ผู้แทนทำการลงนามแทน และควรมีพยานที่เป็นกลาง 1 คน ลงนามในใบยินยอม
- ◆ บุคคลที่บกพร่องทางการรับรู้/มีภาวะสมองเสื่อม ให้ผู้แทนโดยชอบธรรมตามกฎหมายเป็นผู้ให้การยินยอม
- ◆ บุคคลที่มีความบกพร่องทางจิต/มีปัญหาทางสุขภาพจิต/ผู้ประสพภัยหรือผู้ที่ผ่านเหตุการณ์เลวร้ายในชีวิต นักวิจัยควรประเมินระดับความบกพร่องและปัญหาหาก่อน เพื่อจะได้เข้าใจสภาพที่แท้จริง ควรระมัดระวังคำถามที่อาจกระทบกระเทือนจิตใจ อาจมีนักจิตวิทยาเป็นที่ปรึกษางานวิจัย
- ◆ ผู้ได้บังคับบัญชา (นักเรียน ทหารเกณฑ์) ต้องให้อิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมวิจัย ด้วยการให้บุคคลที่ 3 เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลวิจัย เพื่อลดอิทธิพล
- ◆ นักโทษ หรือผู้อยู่ในสถานกักกัน ต้องให้ความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับอย่างรอบคอบและรัดกุมที่สุด
- ◆ ผู้ป่วย/ผู้ลี้ภัย/คนเร่ร่อน/ชนชาติพันธุ์/แรงงานต่างด้าว นักวิจัยต้องใช้ภาษาเดียวกัน อาจต้องมีล่ามในการแปล
- ◆ ผู้ประกอบอาชีพผิดกฎหมาย (อาชีพทวงหนี้/บ่อนการพนัน/ค้าประเวณี) นักวิจัยต้องรักษาความลับอย่างรอบคอบและรัดกุมที่สุด และใช้ความเชื่อใจในการเข้าถึงบุคคลกลุ่มนี้
- ◆ ผู้ที่มีชื่อเสียงทางสังคม (ดารา/นักร้อง/นักการเมือง/ผู้นำ) นักวิจัยต้องรักษาความลับอย่างรอบคอบและรัดกุมที่สุด
- ◆ กลุ่มเพศทางเลือก นักวิจัยต้องรักษาความลับอย่างรอบคอบและรัดกุมที่สุด และใช้ความเชื่อใจในการเข้าถึงบุคคลกลุ่มนี้
- ◆ คนยากจน/ผู้มีรายได้น้อย/คนตกงาน นักวิจัยต้องไม่นำค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเสียเวลา หรือสิ่งของที่มีมูลค่า มาเป็นสิ่งจูงใจในการตัดสินใจเข้าร่วมวิจัย

## การปฏิบัติสำหรับนักวิจัยด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

นักวิจัยควรปฏิบัติตามจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้แก่ การอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การศึกษาการศึกษาแนวปฏิบัติเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบัน (Standard Operating Procedures: SOPs) การจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Protocol) การขอความยินยอมจากอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย (Consent) การดำเนินการวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัยด้วยหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ดังรายละเอียด

### การอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Basic Human Subject Protection Course)

การอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จัดอบรมโดยหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้การกำกับมาตรฐานการอบรมจากสำนักงานมาตรฐานการวิจัยในคน สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งจะมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และหลักสูตรอบรมที่เป็นมาตรฐาน ทั้งแบบอบรมออนไลน์และอบรมปกติ หลังการอบรมออนไลน์จะได้ใบประกาศรับรองผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีอายุ 2 ปี เพื่อใช้รับรองนักวิจัยว่าเป็นผู้ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว สำหรับการอบรมออนไลน์ สามารถเข้าอบรมได้จาก <http://www.ohrs.nrct.go.th/E-learning> ตัวอย่างใบประกาศนียบัตรรับรองผ่านการอบรมจริยธรรมวิจัยในมนุษย์



ภาพที่ 1-2 ตัวอย่างประกาศนียบัตรรับรองผ่านการอบรมจริยธรรมวิจัยในมนุษย์

ที่มา : โดยผู้เขียน