

วิจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของอาจารย์ประจำหลักสูตร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Development on “research ethics on human” competencies
of Ramkhamhaeng University's

นวลละอ อแสงสุข¹, นารินี แสงสุข², กรเอก กาญจนโกคิน³ และสุวรรยา แสงสุข⁴

Nuanlaor Saengsuk, Narinee Sangsuk, Korneak Kanjanapokin and Suwanya Saengsuk

Received November 07, 2020 & Retrieved December 06, 2020 & Accepted March 31, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed Method) แนวทางเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) แนวทางเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้าอบรม โครงการห้องปฏิบัติการ “การพัฒนาทักษะการทำวิจัยสำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตร ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำนวน 132 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ จากประชากร จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .952 มีค่าอำนาจจำแนก 0.408 ถึง 0.851 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้ และด้านทักษะ และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่าการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในภาพรวม ($r = .630$) และรายด้าน

¹คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Faculty of Human Resource Development Ramkhamhaeng University Email : nounlaor123@gmail.com

^{2, 3} อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง lecturers of the Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

⁴อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Lecturer of the Faculty of Human Resource Development Ramkhamhaeng University



ได้แก่ ทศนคติ ($r = .607$) ความรู้ ($r = .544$) และทักษะ ($r = .535$) โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การฝึกอบรม

Abstract

This research objective is to study the “research ethics on human” competencies and seeking guidelines for development on “research ethics on human” competencies of Ramkhamhaeng University’s Master Lecturers. Research methodology used Mixed Method. Quantitative method collected data with questionnaires. Qualitative method set up focus group discussion. The population is the participants of “The development on research skills of Ramkhamhaeng University’s Master Lecturers” laboratory project. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Correlation (r) which was computed by a software package program. The study found that the “research ethics on human” competencies consisted of the knowledge with an average level of 4.14. The skills had an average level of 4.04 and the attitude had an average level of 4.22. Guidelines for the development on “research ethics on human” competencies with workshops found the following relationship: The training was related to the “research ethics on human” competencies in overall show a statistical significance at the level of .630 which consists of the training on attitudes with statistical significant at .607 level, the training on skills with statistical significance at the level of .535 and the relationship of training and knowledge with statistical significance at .544 level respectively.

Keywords: Competencies, Research Ethics on Human, Training

บทนำ

แนวคิดของสิทธิมนุษยชนในประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลก ล้วนมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน รวมถึงแนวทางการปฏิบัติสำหรับการทำวิจัยในมนุษย์มาสนับสนุน จริยธรรมการทดลองจึงเกิดขึ้นโดยกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ ฉบับแรกคือกฎนูเรมเบิร์ก (Nuremberg code) ปี พ.ศ. 2490 ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ที่ศาลทหารอเมริกันใช้ประกอบการพิพากษาคดีที่แพทย์นาซีทดลอง กับเชลยสงคราม คดีนี้เรียกว่า Doctors’ trial หรือ



The Medical Case กฎ “นูเรมเบิร์ก” (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ) (Office of the National Research Council, 2019) ต่อมาได้มี ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่แพร่หลายและเป็นที่ยอมรับทั่วโลกคือ ปฏิญญาเฮลซิงกิ โดยแพทย์สมาคมโลก (World Medical Association Declaration of Helsinki) ฉบับแรกประกาศที่เมืองเฮลซิงกิประเทศฟินแลนด์ ปี พ.ศ. 2507 ส่งผลให้จริยธรรมทางการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เป็นที่ยอมรับในองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย สำนักงานมาตรฐานการวิจัยในคน (Office for Human Subject Research Standards – OHSRS) ซึ่งอยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (National Research Council of Thailand – NRCT หรือ วช.) กำหนดนโยบายแห่งชาติและแนวทางปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ ฉบับ พ.ศ. 2558 (National Policy and Guidelines for Human Research 2015) เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์สำหรับประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (Office of the National Research Council, 2019).

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการเรียน การสอน การบริการทางวิชาการแก่สังคม การวิจัย มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมความรู้ใหม่ จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ราชกิจจานุเบกษา “ระบุคุณสมบัติของอาจารย์จะต้องมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา และเป็นผลงานทางวิชาการ ที่ได้รับการเผยแพร่ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อย 3 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการต้องเป็นผลงานวิจัย” (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ) (Office of the Higher Education Commission Ministry of Education, 2017)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีพันธกิจในการสนับสนุน ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนางานสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องศึกษาหาวิธีการพัฒนาที่จะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการวิจัย กลยุทธ์ที่พัฒนาได้มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญการพัฒนาองค์กรด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ให้สามารถดำเนินการด้านการวิจัยได้ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

จากที่มาและปัญหาข้างต้น อาจารย์ประจำหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ยังมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ไม่เพียงพอ จึงส่งผลกระทบให้อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่สามารถส่งผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในวารสารได้ เนื่องจากการเผยแพร่เพื่อตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการในปัจจุบันของงานวิจัยสายสังคมศาสตร์ จำเป็นต้องส่งบทความแนบกับใบรับรองจริยธรรมในมนุษย์ ส่งผลให้อาจารย์ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับการประกันคุณภาพหลักสูตรได้ จึงเป็นที่มาของการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร เพื่อให้เข้าใจ และเกิดสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และแนวทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จึงได้ทำวิจัยเรื่องนี้ขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร ให้เข้าใจและเกิดสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และแนวทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

การศึกษาวิจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหงศึกษาแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร ประกอบด้วย

แนวคิดการฝึกอบรม ดันย เทียนพุฒ (Theanphut, D., 2007) , อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (Phuvitayaphan, A., 2009) และ พรชัย เจดามาน (Jedaman, P., 2017) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านที่มีความหมายและสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันมาก คือ การฝึกอบรม การให้ความรู้ด้วยการศึกษา และการพัฒนา คณะผู้วิจัยได้เลือกแนวทางการพัฒนาสมรรถนะจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดระยะเวลาโครงการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลฝึกอบรม

ทฤษฎีสมรรถนะจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามแนวคิดของ McLean, G. N., & McLean, L. D. (2001) วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในภาคเอกชนหรือภาครัฐ มุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะผู้วิจัยศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ การฝึกอบรม และจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ขอบเขตด้านพื้นที่ บุคลากรอาจารย์ประจำหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง



ขอบเขตด้านระยะเวลา คณะผู้วิจัย ใช้เวลาในการศึกษาวิจัย 1 มิถุนายน 2562 – 15 กรกฎาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Model Research) แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณผสมแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) สนับสนุนข้อค้นพบของการศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรแนวทางวิจัยเชิงปริมาณประชากร ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 200 คน ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกแนวทางวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิโครงการห้องปฏิบัติการ โครงการอบรมในห้องปฏิบัติการ “การพัฒนาทักษะการทำวิจัยสำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ เลือกสุ่มอย่างง่ายจากอาจารย์ประจำหลักสูตรผู้เข้าอบรมที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อน 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ ; Petchroj, L. et al. (2012). ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิโครงการห้องปฏิบัติการ “การพัฒนาทักษะการทำวิจัยสำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำนวน 4 คน

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และนำมาจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 สมรรถนะด้านจริยธรรม จำนวน 19 ข้อ และ ส่วนที่ 3 การฝึกอบรม จำนวน 6 ข้อ เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการประชุมกลุ่มย่อย แบบมีโครงสร้างคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.952 มีค่าอำนาจจำแนก 0.408 ถึง 0.851

การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 ชุด โดยผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามดำเนินการเก็บข้อมูลในห้องฝึกอบรม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์



ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สัน (Pearson Correlation)

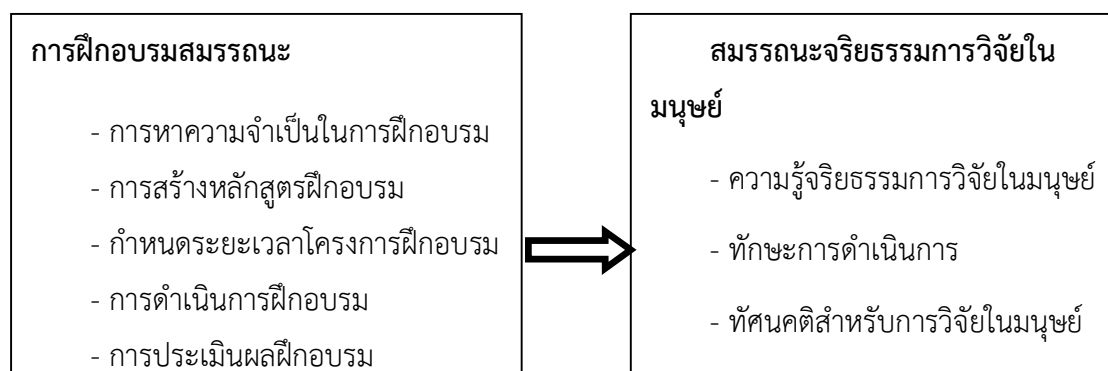
สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น การฝึกอบรมสมรรถนะ และ ตัวแปรตาม สมรรถนะจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ว่ามีผลต่อกันอย่างไร ซึ่งในสมมติฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งตัวแปรตามเป็นตัวแปรหลัก และนำตัวแปรต้น เข้าไปทดสอบตัวแปรตาม จึงได้สมมติฐานรวมคือ การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ในด้าน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุป

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร เป็นรายด้าน

สมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทัศนคติ	4.22	0.59	มาก
2. ด้านความรู้	4.14	0.61	มาก
3. ด้านทักษะ	4.04	0.59	มาก
รวม	4.12	0.52	มาก



จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร เป็นรายด้าน พบว่าในภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ด้านความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และด้านทักษะ ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ตามลำดับ

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กับการฝึกอบรมของอาจารย์ประจำหลักสูตร

สมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	การฝึกอบรม
1. ด้านทัศนคติ	*.607
2. ด้านความรู้	*.544
3. ด้านทักษะ	*.535
รวม	*.630

จากตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กับการฝึกอบรมของอาจารย์ประจำหลักสูตร จากการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation(R) พบว่า สมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ การฝึกอบรมโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 63.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 60.7 สมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์กับ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 54.4 และ สมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 53.5

อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก



ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้ และด้านทักษะ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ประจำหลักสูตรมีความสนใจเกี่ยวกับการวิจัยจริยธรรมในมนุษย์เป็นเรื่องแรกแล้วจึงศึกษาข้อความรู้ และปฏิบัติการวิจัยเป็นอันดับต่อไป แสดงว่าผู้เข้าอบรมสนใจและตั้งใจศึกษาหาความรู้และปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยจริยธรรมในมนุษย์

การพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร ด้านความรู้ พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีหลักความเคารพในบุคคลเป็นอันดับต้น แสดงว่า ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของการเคารพศักดิ์ศรีของคนหรือกลุ่มชน ซึ่งได้แก่ การขอคำยินยอมโดยการบอกกล่าวให้สมัครใจเข้าร่วมโครงการ การไม่รุกรานความเป็นส่วนตัว และการเก็บรักษาความลับ ส่วนจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีหลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย มีหลักการและเหตุผลการทำวิจัย ที่ทำวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบอย่างถูกต้อง ใช้ประโยชน์ได้จริง และจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีหลักความยุติธรรม เป็นการเข้าใจถึงวิธีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยอย่างเหมาะสม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร ด้านทักษะ เป็นรายข้อพบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ถือว่าสำคัญที่สุด ได้แก่ สามารถสืบค้น และคัดเลือกข้อมูลเฉพาะที่จำเป็น สามารถประสานงานและติดต่อสื่อสารได้ ผู้เข้าอบรมต้องการข้อมูลนำมาประกอบความรู้เดิม ต่อยอดความคิดเห็นใหม่ โดยอ้างอิงแนวความคิดให้สอดคล้องกับงานวิจัย ทั้งนี้เพราะการวิจัยจะช่วยพิสูจน์หรือตรวจสอบความถูกต้องของกฎเกณฑ์ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร ด้านทัศนคติ พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร มีความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ มีความอดทน และไม่ย่อท้อต่อการดำเนินการวิจัยให้จบโครงการ รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสำหรับการทำงานเป็นทีม การร่วมมือกันเพื่อบรรลุประสงค์ตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด

การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของอาจารย์ประจำหลักสูตร พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยข้อความรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีความจำเป็นเป็นอันดับแรกทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์เห็นว่าเกณฑ์ด้านจริยธรรมที่มีเพิ่มขึ้นตามหลักเกณฑ์การขอผลงานทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อตัวอาจารย์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่คณะวิชาและมหาวิทยาลัย ส่วนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม เป็นสิ่งสำคัญรองลงมาเพราะเป็นเรื่องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะกำหนดหรือพิจารณาหาความจำเป็นตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานต่อไป

ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กับการฝึกอบรมของอาจารย์ประจำหลักสูตรพบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ทรงคุณวุฒิที่เชิญมาร่วมสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการพัฒนาด้านการฝึกอบรมของอาจารย์ประจำหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการทำวิจัยพบว่าการทำวิจัย



ให้ถูกต้องตามเกณฑ์จึงมีความสำคัญต่อบุคลากรสายวิชาการที่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ที่เป็นผู้สอนในระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งต้องมีสมรรถนะด้านการวิจัยสอดคล้องกัน คือผู้เข้าร่วมอบรมมีความต้องการและยินดีในการเข้าอบรม เพื่อหาข้อความรู้ด้านการวิจัย จนสามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนตามกระบวนการวิจัยวิทยาการวิจัย

การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และจรรยาบรรณทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยประจำสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ รหัสโครงการ RU-HS-RESC/xd-000/62 เริ่มรับรอง เมื่อวันที่ 18/06/62 และสิ้นสุดการรับรอง วันที่ 17/06/63 และในการตรวจสอบการคัดลอก พบดัชนีความเหมือน (Similarity Index) ร้อยละ 0.00

เอกสารอ้างอิง

- ดนัย เทียนพุฒ. (2550). *กลยุทธ์การพัฒนาคณะ: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย เจตมามาน. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สตรีไฟศาลบิวเดอร์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2555). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีคงการพิมพ์.
- อาภรณ์ ภูวพิณพันธ์. (2552). *กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2562). *แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์*. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนพิเศษ 245 ง .กรุงเทพมหานคร:บริษัท วงศ์สว่างพับลิชชิง แอนด์ พรินติ้ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2559). *นโยบายแห่งชาติและแนวทางปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานมาตรฐานการวิจัยในคน.
- McLean, G. N., & McLean, L. D. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*, 4(3)



Translated Thai Reference

- Arporn Phuivitayaphan (2009), Human Resource Development Strategy 1st edition. Bangkok: HR Center.
- Danai Theanphut (2007), People Development Strategy: Challenges for Business Success. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Laddawan Petchroj et al. (2012) Statistics for research and techniques using the SPSS. Bangkok: Chareondi Mankhong Printing.
- McLean, G. N., & McLean, L. D. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? Human Resource Development International, 4(3)
- Office of the National Research Council (2019). Ethical Guidelines for conducting research involving humans. 1st revision. Bangkok.
- Office of the Higher Education Commission Ministry of Education. (2017). Tertiary curriculum standards 2015 and related standards . Royal Gazette Volume 132, Special Section 245 Ngor, Bangkok: Company Wongsawang Publishing and Printing Co., Ltd.
- Pornchai Jedaman (2017), Human Resources: 21st Century Sustainability Management Dimension. 1st edition, Bangkok: Soutpaisal Builder.

