

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากจรรยาบรรณมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้กรอบและพัฒนารัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์ และกำหนดจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์ จากความคิดเห็นที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการทางการวิจัย และเนื่องจากจรรยาบรรณเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพเป็นผู้ร่วมกันกำหนดขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเทคนิคเดลฟายสามารถรวบรวมข้อมูลและสรุปโดยใช้ค่าทางสถิติ จากหัวหน้าหน่วยอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน จำนวน 30 คน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์
2. เพื่อพัฒนาข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่ผู้วิจัยได้สุ่มแบบเจาะจงจำนวน 30 ท่าน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนารัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน

2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อย 2 ปี ซึ่งผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ออกเป็น 3 กลุ่ม โดยมีหัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐบาล จำนวน 10 ท่าน หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐวิสาหกิจ จำนวน 10 ท่าน และหัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชน จำนวน 10 ท่าน รวมทั้งหมด 30 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 3 ชุด

ชุดที่ 1 สำหรับเทคนิคเดลฟายรอบแรกเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ

ชุดที่ 2 สำหรับเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบลำดับชั้นการจัดค่า 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ

ชุดที่ 3 สำหรับเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบลำดับชั้นการจัดค่า 5 ระดับ มีลักษณะเหมือนแบบสอบถามชุดที่ 2 ทุกประการ ยกเว้นผู้วิจัยจะนำเสนอค่าสถิติ ที่คำนวณได้ และตำแหน่งคำตอบเดิมของทุกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นได้ทำไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นความคิดเห็นร่วมกันและสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 30 ท่าน จำนวน 3 รอบ โดยได้นำข้อมูลแต่ละรอบมาวิเคราะห์ และส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบถึงความคิดเห็นของกลุ่มและความคิดเห็นของตนในรอบที่ผ่านมา ในกรณีที่ความคิดเห็นของตนเองตรงกับความคิดเห็นของกลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญจะได้ทบทวนว่า จะเห็นด้วยกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือยังจะคงยืนยันคำตอบเดิมของตน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญทุกกรอบ โดยวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในทุกข้อถาม แล้วแสดงค่าสถิตินี้ลงในแบบสอบถามที่จะส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญในรอบต่อไป โปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมฟ็อกซ์โปรเวอร์ชัน 2.0

ผู้วิจัยพิจารณาข้อความที่จะกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักร้องและพัฒนาศัลยกรรมมนุษย์ ซึ่งข้อความที่จะเป็นจรรยาบรรณได้นั้นจะต้องมีค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.5 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับหรือน้อยกว่า 1.50

สรุปผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยเพื่อกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักร้องและพัฒนาศัลยกรรมมนุษย์ ทำให้ได้จรรยาบรรณที่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักร้อง และพัฒนาศัลยกรรมมนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 51 ข้อ จากข้อความจำนวน 53 ข้อ

ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน รับรองจรรยาบรรณของนักร้องและพัฒนาศัลยกรรมมนุษย์ ซึ่งได้จรรยาบรรณในแต่ละด้านดังนี้

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1. ข้อกำหนดต่อวิชาชีพ | จำนวน 18 ข้อ |
| 2. ข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 11 ข้อ |
| 3. ข้อกำหนดต่อหน่วยงาน | จำนวน 16 ข้อ |
| 4. ข้อกำหนดต่อสังคม | จำนวน 6 ข้อ |

1. ข้อกำหนดต่อวิชาชีพของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรวางตนเป็นกลางและปราศจากอคติ และวางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา ต้องศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองทั้งในอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ ต้องไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม องค์กรและผู้ร่วมงาน ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เทคนิคหรือกระบวนการใหม่ ๆ อันทำให้การอบรมประสบความสำเร็จ เพื่อให้อาชีพมีความเจริญก้าวหน้า มีความสามารถวิเคราะห์ สถานการณ์เพื่อนำมาใช้ในการอบรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการอบรม เป็นผู้ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ มีอุดมการณ์วิชาชีพ เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงานของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมวิชาชีพปฏิบัติตนถูกต้องตามจรรยาบรรณ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน มีความสามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้ ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ตักเตือนชี้แนะผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

3. ข้อกำหนดต่อหน่วยงานของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ เป็นผู้ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หรือบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ไม่ปกปิด หรือ บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ ค่านึงถึงประโยชน์องค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ถ้ายทอดความรู้โดยไม่ปิดเป็นหรือปิดบัง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความยุติธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือ นโยบายขององค์กร

4. ข้อกำหนดต่อสังคมของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ ควรอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม เห็นคุณค่าของมนุษย์ มีความเมตตา กรุณา ปรารถนาให้ผู้อื่นดีขึ้น

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผลการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าข้อความส่วนใหญ่สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าสมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกข้อ ในส่วนของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีบางข้อที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ โดยข้อดังกล่าวมีค่ามัธยฐานต่ำกว่า 3.50 หรือมีค่าพิสัยระหว่างควอไทด์เกินกว่า 1.50 ซึ่งข้อดังกล่าวมีจำนวน 2 ข้อจากข้อความทั้งหมด 53 ข้อ และเมื่อผู้วิจัยได้นำจรรยาบรรณที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้จริง ผู้ทรงคุณวุฒิที่รับรองมีความเห็นสอดคล้องกันว่าข้อความส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้จริง และสมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการอภิปรายผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายโดยแบ่งจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน และจรรยาบรรณต่อสังคม

1. จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อวิชาชีพ ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น 18 ข้อจากจำนวนข้อความ 20 ข้อ

เมื่อพิจารณาจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อวิชาชีพ พบว่า จรรยาบรรณที่ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสมควรใช้เป็นจรรยาบรรณ และมีความเป็นไปได้ในระดับมากและมากที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นจรรยาบรรณที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติแล้วจะทำให้วิชาชีพนี้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณของสมาคมฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (Lippitt, 1982) และจรรยาบรรณของอาจารย์ พ.ศ. 2518 และ 2519 ซึ่งสมาคมอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ร่างขึ้น มีข้อความบางส่วนที่สอดคล้องกันคือ การวางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง เป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่พึงปฏิบัติต่อผู้ใดอย่างมีอคติโดยอาศัยเหตุผลทางเชื้อชาติ ศาสนาหรือลัทธิความเชื่อถือ ไม่พึงเปิดเผยความลับใด ๆ อันอาจทำให้เกิดความเสียหายหรืออับอายโดยไม่จำเป็น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจรรยาบรรณที่กำหนดโดยคุรุสภา ซึ่งเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ผดุงรักษามาตรฐานของอาชีพครู ได้กำหนดจรรยาบรรณสำหรับครูไว้ในระเบียบของคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2506 คือ ควรมีศรัทธาในอาชีพและให้เกียรติกัน ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ งานวิจัยที่มีผลการวิจัยสอดคล้องกันคือ การวิจัยเกี่ยวกับ จรรยาบรรณสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคเหนือของ บริบูรณ์ บุญหนุน (2530) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าพฤติกรรม ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครู 33 ข้อ เช่น พึงศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้เป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง ทันทต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ พึงมีความรู้ในวิชาชีพ อันได้แก่ กลวิธีสอน จิตวิทยาในการสอน การเลือกและการใช้สื่อการเรียนการสอน การนำเทคนิคและวิธีการสอนรวมทั้งวิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการประกอบวิชาชีพครู พึงเสริมสร้างทักษะในวิชาชีพของตนอยู่เสมอ พึงประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้สมควรแก่การยกย่อง และเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้การวิจัยของ ฉลอง บุญญานันต์ ศุภชัย ศุภวรรณ และสมคิด อิศระวัฒน์ (2526) ได้ทำการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ผลสรุปที่ได้ คือจรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ใฝ่หาความรู้ในวิชาที่ตนสอนให้กว้างขวางลึกซึ้ง ไม่ละทิ้งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันที่ตนสังกัด ตั้งใจสอนอย่างดีและสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานด้วยใจศรัทธาในอาชีพครู มีความเสียสละ รักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณของครูและอาจารย์ เนื่องจากลักษณะงานบางส่วนของนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลมีความคล้ายกับงานของครูและอาจารย์ (เจลิม วราวิทย์, สดาส อัสวีไล และ สุภาศิริ อมาตยกุล, 2524) ดังนั้นจรรยาบรรณที่ได้จึงมีความคล้ายคลึงกัน แต่จะแตกต่างกันในส่วนที่นักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลต้องมีความทันสมัย ใส่ใจกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อที่จะสามารถนำความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการอบรมและพัฒนาศาสตร์พยาบาลเพราะงานอบรมและพัฒนาศาสตร์พยาบาล เป็นงานที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และสภาพองค์กร

ในส่วนของข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในการกำหนดจรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลครั้งนี้ คือ เป็นผู้ไม่เรียกร้องหรือกำหนดค่าตอบแทนใด ๆ ในการจัดการอบรมและพัฒนาศาสตร์พยาบาลโดยหวังผลประโยชน์ทางธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นว่า ในความเป็นจริงไม่สามารถปฏิบัติได้ เนื่องจากนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลก็จำเป็นต้องอาศัยค่าตอบแทนที่ได้รับในการอบรมมาเป็นค่าใช้จ่ายภารกิจต่าง ๆ เหมือนอาชีพอื่น ๆ และการหาความรู้ของนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาล บางครั้งก็ต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายที่สูงจึงควรมีผลตอบแทนในการอบรมและพัฒนาศาสตร์พยาบาลที่สูงเหมาะสมกัน

2. จรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อความ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลต่อวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น 11 ข้อจากจำนวนข้อความ 11 ข้อ

จรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลต่อเพื่อนร่วมงานที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสมควรใช้เป็นจรรยาบรรณ และมีความเป็นไปได้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นจรรยาบรรณที่นักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานแล้ว จะทำให้การอบรมและพัฒนาศาสตร์พยาบาลประสบความสำเร็จ และนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลมีความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยของพรทิพย์ เกียรติธรรม (2535) ความพึงพอใจของนักรบและพัฒนาศาสตร์พยาบาลนี้ จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดของ MSQ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ คือ การใช้ความสามารถในการทำงาน กิจกรรมระหว่างการทำงาน

ทำงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ความคิดริเริ่ม ความมีอิสระในการทำงาน คุณธรรมใน
การทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน การบริการสังคม ความมีมนุษย-
สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ฯลฯ โดยผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับ
ข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน คือ เอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้ง
ในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจและสวัสดิการ โดยการถ่ายทอดประสบการณ์ แก่ไขปัญหา รวม
ทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลัก
การและเหตุผลที่ถูกต้องตามทางนงคลองธรรม ต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
การให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้
ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ ต้อง
ช่วยเหลือเกื้อกูลกันรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วม
งานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย
ความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี เป็นต้น นอกจากนี้จรรยาบรรณของวิชาชีพวิศวกรรม
ศาสตร์ยังกล่าวไว้ว่า ถ้าพบว่าวิศวกรผู้ใดกระทำผิดจรรยาบรรณต้องรายงานพฤติกรรมดังกล่าวต่อ
เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจรรยาบรรณที่คล้ายคลึงกันนี้
เนื่องมาจากการที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม ต้อง
อาศัยการประสานงานกันเนนหน่วยงาน ดังนั้นการทำงานจึงต้องเน้นการทำงานร่วมกัน การ
ช่วยเหลือกัน การไม่เอาเปรียบกัน

3. จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อหน่วยงาน ผลการวิจัย
ทำให้ได้ข้อความ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของ
นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อจากจำนวนข้อความ 16 ข้อ
จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อเพื่อนร่วมงานที่ผู้เชี่ยวชาญ
มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสมควรใช้เป็นจรรยาบรรณ และมีความเป็นไปได้ในการวิจัยครั้งนี้
ส่วนใหญ่เป็นจรรยาบรรณ ที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติต่อหน่วยงานแล้ว จะทำให้
หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าและหน่วยงานนั้นมีภาพลักษณ์ที่ดี จรรยาบรรณที่ได้จากการวิจัยนี้
มีความสอดคล้องกับข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน อาทิ ปฏิบัติหน้าที่

ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ชยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อราชการและประชาชนโดยส่วนรวม ต้องปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ ต้องประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็น ประโยชน์ต่อราชการอย่างเต็มที่และต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง นอกจากนี้ผล การวิจัยยังสอดคล้องกับการวิจัยของฉลอง บุญนาคันต์ ศุภชัย ศุภวรรณและสมคิด อิศระวัฒน์ (2526) เรื่องจรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัย โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ามี พฤติกรรมอะไรบ้างที่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของอาจารย์ ผลการวิจัยมีดังนี้อาจารย์ควรจ ักษาความสามัคคีและชื่อเสียงของสถาบันที่ตนสังกัดอยู่ ปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาผลประโยชน์ของ สถาบันศึกษาและส่วนรวม รักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษา ปฏิบัติตนตาม แบบธรรมเนียมที่ดีของสถานศึกษา

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจรรยาบรรณต่อหน่วยงานนั้นมีความสำคัญต่องานของนักอบรมและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดขึ้นเพื่อ บุคลากรของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึง ควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลในหน่วยงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานสูงสุด อีกทั้งการอบรมในแต่ละครั้งจำเป็นต้องใช้งบประมาณสูงและเป็นการลงทุนระยะยาวที่ไม่สามารถ วัดได้ว่าคุ้มกับการลงทุนหรือไม่ ซึ่งหากนักอบรมเข้างานทำหน้าที่ที่ตนมีอยู่สร้างประโยชน์ให้กลุ่มคน หรือกับตนเองมากกว่าหน่วยงานแล้ว ย่อมมีโอกาสที่จะกระทำได้ซึ่งการอบรมมีผลกับความเจริญ ก้าวหน้าและภาพลักษณ์ที่ดีของบุคลากรและของหน่วยงาน

4. จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อสังคม ผลการวิจัยทำให้ได้ ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น 6 ข้อจากจำนวนข้อความ 6 ข้อ

จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อเพื่อนร่วมงานที่ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสมควรใช้เป็นจรรยาบรรณ และมีความเป็นไปได้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ เป็นจรรยาบรรณที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรปฏิบัติต่อสังคมเพื่อทำให้สังคม

มีความเป็นปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน มีสาระครอบคลุมจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม โดยกล่าวว่า ต้องประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ต้องให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเที่ยงธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยนและต้องละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินปกติวิสัย และมีความคล้ายคลึงกับจรรยาบรรณของแพทย์สมาคมโลกที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าจะบำเพ็ญตนโดยอุทิศชีวิตของข้าพเจ้า เพื่อความสุขแห่งวิชาชีพของมวลมนุษยชน นอกจากนี้ จรรยาบรรณต่อสาธารณชนของวิศวกรก็มีลักษณะใกล้เคียงกันคือ วิศวกรพึงให้การสนับสนุนในการเผยแพร่ ความรู้ทางวิศวกรรมตามความเป็นจริง วิศวกรพึงให้ความระมัดระวังในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของชีวิต และสุขภาพของคนงานและสาธารณชน และในกรณีที่เป็นพยานศาลวิศวกรต้องให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการไต่สวน ด้วยความถูกต้องและเฉพาะที่รู้ชัดแจ้งเท่านั้น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ก็ได้มีจรรยาบรรณของสมาคมนักออกแบบและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา และสถาบันการจัดการอเมริกัน (Lippitt, 1982) ที่คำนึงถึงจรรยาบรรณที่มีต่อสังคม โดยมีข้อความดังนี้

นักออกแบบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องตระหนักว่า สังคมเป็นผู้ให้สภาพภาพแก่นักออกแบบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นนักออกแบบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควร จะปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนสังคม ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและจรรยาบรรณของวิชาชีพต่าง ๆ เนื่องจากการทำงานของนักออกแบบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสังคม ดังนั้นนักออกแบบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรคิดอยู่เสมอว่า ตนเองมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในสังคม และไม่เลยที่จะกระทำประโยชน์ให้กับสังคมเมื่อมีโอกาส

5. จรรยาบรรณของนักออกแบบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้จากการวิจัยทั้ง 51 ข้อนี้ สามารถแบ่งตามลักษณะของคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำ (ศาสตราจารย์ สุมณ อมรวิวัฒน์) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

5.1 ตัวคุณธรรม

- 5.1.1 เป็นผู้วางตนเป็นกลางและปราศจากอคติ
- 5.1.2 วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา
- 5.1.3 เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

- 5.1.4 ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา
- 5.1.5 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 5.1.6 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 5.1.7 เป็นผู้ไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่

ตนเอง หรือบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

- 5.1.8 เป็นผู้มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 5.1.9 เป็นผู้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
 - 5.1.10 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 5.1.11 เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 5.1.12 เป็นผู้มีความยุติธรรม
 - 5.1.13 เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน
 - 5.1.14 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและจริยธรรม
 - 5.1.15 เป็นผู้เห็นคุณค่าของมนุษย์
 - 5.1.16 เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา พิจารณาให้ผู้อื่นดีขึ้น
 - 5.1.17 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 5.2 การปฏิบัติตน (จริยธรรม)
- 5.2.1 เป็นผู้เคารพในสิทธิของตนเอง
 - 5.2.2 เป็นผู้เคารพในสิทธิของผู้อื่น
 - 5.2.3 เป็นผู้ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ ส่วนรวม
 - 5.2.4 เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
 - 5.2.5 เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น
 - 5.2.6 เป็นผู้มีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดความรู้
 - 5.2.7 เป็นผู้มีความสามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
 - 5.2.8 เป็นผู้ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
 - 5.2.9 เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดป้องหรือปิดบัง
 - 5.2.10 เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม

- 5.2.11 เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร
- 5.2.12 เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้ร่วมงาน
- 5.2.13 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5.2.14 เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- 5.2.15 เป็นผู้ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 5.2.16 เป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้ที่ติดต่อด้วย
- 5.2.17 เป็นผู้ตั้งเตือนชี้แนะผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

5.3 การพัฒนาองค์กร หรือ วิชาชีพ

- 5.3.1 เป็นผู้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองทั้งในอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- 5.3.2 เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติตนถูกต้องตามจรรยาบรรณ
- 5.3.3 เป็นผู้ใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่
- 5.3.4 เป็นผู้ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง
- 5.3.5 เป็นผู้ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ
- 5.3.6 เป็นผู้ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 5.3.7 เป็นผู้ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 5.3.8 เป็นผู้คำนึงถึงประโยชน์องค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
- 5.3.9 เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เทคนิคหรือกระบวนการใหม่ ๆ อันทำให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ เพื่อให้อาชีพมีความเจริญก้าวหน้า

- 5.3.10 เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการ
อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 5.3.11 เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 5.3.12 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้
ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 5.3.13 เป็นผู้มีความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการ
อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 5.3.14 เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
- 5.3.15 เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
- 5.3.16 เป็นผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือนโยบายของ
องค์กร
- 5.3.17 เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 การนำจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ควรมีการ
ประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะและนโยบายของหน่วยงานแต่ละแห่ง
 - 1.2 ผลการวิจัยที่ได้อาจใช้ควบคู่กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของแต่ละหน่วยงานที่อยู่
 - 1.3 หน่วยงานต่าง ๆ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักอบรมและพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เนื่องจากในปัจจุบันวิชาชีพอื่น ๆ
ต่างก็ตระหนักและเล็งเห็น ถึงประโยชน์และความสำคัญของจรรยาบรรณ
จนมีการนำจรรยาบรรณมาใช้กันอย่างแพร่หลายเป็นระยะเวลานาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาลักษณะพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติของนักอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประพฤติปฏิบัติ

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของหน่วยงานในเรื่อง จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูล ให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของตนเอง

2.4 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.5 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาคเอกชน ที่มีธุรกิจเกี่ยวกับการจัดการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการอบรมและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรของตนเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย