

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด จำนวน 1 รอบ และแบบสอบถามจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 ท่าน จำนวน 2 รอบ สำหรับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปในรอบที่ 2 จำนวน 30 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 30 ฉบับ และจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปในรอบที่ 3 จำนวน 30 ฉบับนี้ ได้รับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามในรอบที่ 2 และ 3 นี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมฟ็อกซ์โปร เวอร์ชัน 2.0 (FoxPro Version 2.0) คำนวณค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในทุกข้อความ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบสุดท้าย ทำให้ได้ข้อความที่เป็นจรรยาบรรณจำนวน 51 ข้อ จากข้อความจำนวน 53 ข้อ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้จรรยาบรรณจำนวน 51 ข้อ แยกเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านดังนี้ ข้อกำหนดต่อวิชาชีพ จำนวน 18 ข้อ ข้อกำหนดต่อหน่วยงาน จำนวน 11 ข้อ ข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวน 16 ข้อ ข้อกำหนดต่อสังคม จำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อกำหนดต่อวิชาชีพของ  
จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาศาสตร์พยาบาล

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน (median)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับของ ความเป็นไปได้	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	1	4.75	0.87	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	2	4.78	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	3	4.84	0.65	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	6	3.87	1.75	มาก	ไม่สอดคล้อง
5	7	3.80	1.56	มาก	ไม่สอดคล้อง
6	18	4.10	1.06	มาก	สอดคล้อง
7	28	4.87	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	29	4.81	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	30	4.81	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	31	4.56	1.13	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	32	4.61	1.10	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	33	4.28	1.12	มาก	สอดคล้อง
13	34	4.40	1.31	มาก	สอดคล้อง
14	35	4.56	1.13	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	40	4.02	0.89	มาก	สอดคล้อง
16	41	4.14	0.96	มาก	สอดคล้อง
17	42	4.25	1.03	มาก	สอดคล้อง
18	48	4.90	0.60	มากที่สุด	สอดคล้อง



ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อกำหนดต่อวิชาชีพของ  
จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน (median)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับของ ความเป็นไปได้	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
19	52	4.73	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
20	53	4.61	1.17	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตาราง ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อวิชาชีพมีจำนวน 18 ข้อ จาก 20 ข้อ โดยมีความเป็นไปได้มากที่สุดจำนวน 12 ข้อ มีความเป็นไปได้มากจำนวน 6 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปได้มากที่สุดคือ

- ข้อที่ 1. เป็นผู้วางตนเป็นกลางและปราศจากอคติ
- ข้อที่ 2. วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา
- ข้อที่ 3. เป็นผู้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองทั้งในอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- ข้อที่ 28. เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม
- ข้อที่ 29. เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร
- ข้อที่ 30. เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้ร่วมงาน
- ข้อที่ 31. เป็นผู้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม



ข้อที่ 32. เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล  
 ข้อที่ 35. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
 ข้อที่ 48. เป็นผู้ที่มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการอบรมและ  
 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่ 52. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ  
 ข้อที่ 53. เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี  
 ความเจริญก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปได้มากคือ

- ข้อที่ 18. เป็นผู้มีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดความรู้  
 ข้อที่ 33. เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เทคนิคหรือกระบวนการใหม่ ๆ อันทำให้  
 การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ เพื่อให้อาชีพมีความเจริญก้าวหน้า  
 ข้อที่ 34. เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการอบรมและ  
 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
 ข้อที่ 40. เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่าง  
 ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ  
 ข้อที่ 41. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ  
 อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
 ข้อที่ 42. เป็นผู้ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ในการกำหนดจรรยาบรรณของ  
 นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ

- ข้อที่ 6. เป็นผู้ไม่เรียกร้องค่าตอบแทนใดๆในการจัดการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
 โดยหวังผลประโยชน์ทางธุรกิจ



ข้อที่ 7. เป็นผู้ไม่กำหนดค่าตอบแทนใดๆในการจัดการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยหวังผลประโยชน์ทางธุรกิจ

ตารางที่ 2 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงานของ จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน (median)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับของ ความเป็นไปได้	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	4	3.80	1.32	มาก	สอดคล้อง
2	5	4.42	1.12	มาก	สอดคล้อง
3	9	4.50	1.34	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	15	4.61	1.17	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	19	4.56	1.13	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	20	4.42	1.07	มาก	สอดคล้อง
7	21	3.97	0.72	มาก	สอดคล้อง
8	27	4.56	1.26	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	46	4.61	1.01	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	47	4.16	0.76	มาก	สอดคล้อง
11	50	4.56	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตาราง ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อเพื่อนร่วมงานมีจำนวน 11 ข้อ จาก 11 ข้อ โดยมีความเป็นได้มากที่สุดจำนวน 6 ข้อ มีความเป็นไปได้มากจำนวน 5 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้



ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าจะควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปได้มากที่สุดคือ

ข้อที่ 9. เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตน  
ถูกต้องตามจรรยาบรรณ

- ข้อที่ 15. เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน
- ข้อที่ 19. เป็นผู้มีความสามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
- ข้อที่ 27. เป็นผู้มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ข้อที่ 46. เป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้ติดต่อด้วย
- ข้อที่ 50. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าจะควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปได้มากที่สุดคือ

- ข้อที่ 4. เป็นผู้เคารพในสิทธิของตนเอง
- ข้อที่ 5. เป็นผู้เคารพในสิทธิของผู้อื่น
- ข้อที่ 20. เป็นผู้ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- ข้อที่ 21. เป็นผู้ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ

ข้อที่ 47. เป็นผู้ตักเตือนชี้แนะผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อกำหนดต่อหน่วยงานของ  
จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน (median)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับของ ความเป็นไปได้	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	10	4.81	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	11	4.90	0.60	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	12	4.61	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	13	4.40	1.24	มาก	สอดคล้อง
5	14	4.94	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	16	3.88	0.90	มาก	สอดคล้อง
7	17	4.56	1.13	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	22	4.71	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	23	4.42	1.12	มาก	สอดคล้อง
10	24	4.78	0.89	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	25	4.71	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	26	4.80	0.75	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	36	4.30	1.07	มาก	สอดคล้อง
14	37	4.56	1.13	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	49	4.78	0.83	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	51	4.61	1.10	มากที่สุด	สอดคล้อง



จากตาราง ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ของจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณ  
ของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อหน่วยงานมีจำนวน 16 ข้อ จาก 16 ข้อ โดยมีความ  
เป็นได้มากที่สุดจำนวน 12 ข้อ มีความเป็นไปได้น้อยจำนวน 4 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปได้น้อยที่สุดคือ

- ข้อที่ 10. เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
- ข้อที่ 11. ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา
- ข้อที่ 12. เป็นผู้ใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่
- ข้อที่ 14. เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- ข้อที่ 17. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
- ข้อที่ 22. เป็นผู้ไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง  
หรือบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- ข้อที่ 24. เป็นผู้ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่างๆที่อาจจะส่งผลถึงการ  
อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ข้อที่ 25. เป็นผู้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
- ข้อที่ 26. เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยไม่บิดเบือนหรือปิดบัง
- ข้อที่ 37. เป็นผู้มีความยุติธรรม
- ข้อที่ 49. เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- ข้อที่ 51. เป็นผู้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือ นโยบายขององค์กร

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปได้น้อยที่สุดคือ

- ข้อที่ 13. เป็นผู้ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า เสมือนเป็น



ทรัพย์สินของตนเอง

ข้อที่ 16. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี

ข้อที่ 23. เป็นผู้ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรม

และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่ 36. เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อกำหนดต่อสังคมของ  
จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน (median)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับของ ความเป็นไปได้	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ
1	8	4.41	1.17	มาก	สอดคล้อง
2	38	4.16	1.27	มาก	สอดคล้อง
3	39	4.84	0.65	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	43	4.84	0.65	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	44	4.78	0.83	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	45	4.75	0.90	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตาราง ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ของจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของ  
นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อสังคมมีจำนวน 6 ข้อ จาก 6 ข้อ โดยมีความเป็นไปได้มาก  
ที่สุดจำนวน 4 ข้อ มีความเป็นไปได้มากจำนวน 2 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปได้มากที่สุดคือ

- ข้อที่ 39. เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
- ข้อที่ 43. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และจริยธรรม
- ข้อที่ 44. เป็นผู้เห็นคุณค่าของมนุษย์
- ข้อที่ 45. เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา บรรณาการให้ผู้อื่นดีขึ้น

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปได้มากที่สุดคือ

- ข้อที่ 8. เป็นผู้อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม
- ข้อที่ 38. เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาข้อกำหนดของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
จำนวน 51 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อกำหนดต่อวิชาชีพของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 1.1 เป็นผู้วางตนเป็นกลางและปราศจากอคติ
  - 1.2 วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง เชื้อถือ ศรัทธา
  - 1.3 เป็นผู้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองทั้งในอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์และความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ
  - 1.4 เป็นผู้มีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดความรู้
  - 1.5 เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม
  - 1.6 เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร
  - 1.7 เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้ร่วมงาน
  - 1.8 เป็นผู้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
  - 1.9 เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล



1.10 เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เทคนิคหรือกระบวนการใหม่ อันทำให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ เพื่อให้อาชีพมีความเจริญก้าวหน้า

1.11 เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.12 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.13 เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.14 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.15 เป็นผู้ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.16 เป็นผู้ใฝ่จรรีกร ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.17 เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ

1.18 เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงานของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 เป็นผู้เคารพในสิทธิของตนเอง

2.2 เป็นผู้เคารพในสิทธิของผู้อื่น

2.3 เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตน

ถูกต้องตามจรรยาบรรณ

2.4 เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน

2.5 เป็นผู้มีความสามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้

2.6 เป็นผู้ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

2.7 เป็นผู้ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ

- 2.8 เป็นผู้มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.9 เป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้ติดต่อด้วย
- 2.10 เป็นผู้ตักเตือนชี้แนะผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์
- 2.11 เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

3. ข้อกำหนดต่อหน่วยงานของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 3.1 เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
- 3.2 ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา
- 3.3 เป็นผู้ใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่
- 3.4 เป็นผู้ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า เสมือน

เป็นทรัพย์สินของตนเอง

- 3.5 เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- 3.6 เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี
- 3.7 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 3.8 เป็นผู้ไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง

หรือบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

- 3.9 เป็นผู้ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรม

และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 3.10 เป็นผู้ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการ

อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 3.11 เป็นผู้คำนึงถึงประโยชน์องค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
- 3.12 เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยไม่บิดเบือนหรือปิดบัง
- 3.13 เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 3.14 เป็นผู้มีความยุติธรรม
- 3.15 เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- 3.16 เป็นผู้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือ นโยบายขององค์กร



4. ข้อกำหนดต่อสังคมของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 4.1 เป็นผู้อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม
- 4.2 เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน
- 4.3 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
- 4.4 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ
- 4.5 เป็นผู้เห็นคุณค่าของมนุษย์
- 4.6 เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา บรรารณาให้ผู้อื่นดีขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย