



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคคลถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งจะสร้างความเจริญให้แก่ประเทศในด้านต่าง ๆ การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพ โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ปรารถนา ทั้งด้านความรู้ ทักษะการทำงานเฉพาะอย่าง และทัศนคติเพื่อที่จะสามารถทำงานให้ได้ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย (Robert Mathis and John Jackson, 1970, Edwin B. Flipppo, 1970 และ Dale S. Beach, 1970)

ในปัจจุบันการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นที่รู้จักและนิยมกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากนักวิชาการ นักการศึกษาและผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ต่างก็ยอมรับแล้วว่า การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพราะการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างบุคลิกภาพ ภาวะการเป็นผู้นำ ทำให้เกิดประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ช่วยให้บริการรวดเร็ว ประหยัดเวลาและลดค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในงานเฉพาะอย่างได้ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน สามารถสร้างกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ นอกจากนี้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังมีส่วนช่วยหัวหน้างานในการบริหารงานด้านบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การศึกษา ธุรกิจ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ฯลฯ (วิวัฒน์ บุตรากาศ, 2531)

หน่วยงานจำนวนมากได้นำวิธีการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานของตน ทำให้ผู้ที่ทำงานในด้านการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในหลายหน่วยงาน เนื่องจากการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการแก้ไขปัญหา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของทุก ๆ ฝ่ายที่เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น ๆ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยกระบวนการของการฝึกอบรมในเวลาอันจำกัด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำมีจำนวนมาก เมื่อเทียบกับจำนวนของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานนั้น ๆ และระยะเวลาที่มีอย่างจำกัด ทำให้บางครั้งการติดตามผลหลังการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกละเลยไป กระบวนการบางขั้นถูกตัดทอนลง เพื่อให้เหมาะสมกับข้อจำกัดข้างต้น การดำเนินงานมุ่งเน้นไปที่การบรรยายของวิทยากรและกิจกรรมบางกิจกรรมเท่านั้น และเมื่อการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สิ้นสุดลงแล้ว ผลที่ได้รับภายหลังจากการจัดกิจกรรมการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความสามารถของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผู้จัด (สุมนา สุคนธสิงค์, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2537)

นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรับผิดชอบสูง และมีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น มีความรู้ ความสามารถ รักในวิชาชีพตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ล่าเอียงตรงต่อเวลา ปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ ฯลฯ คุณสมบัติเหล่านี้ จะทำให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งยังส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการอย่างเหมาะสม สามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ในทางกลับกัน ถ้านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คนนั้นมีคุณสมบัติบกพร่อง ย่อมส่งผลต่อผู้ร่วมงานในองค์กรนั้น ๆ และผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอง ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ไม่เห็นถึงความสำคัญ ของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกต่อไป (สุมนา สุคนธสิงค์, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2537)

ในวิชาชีพต่าง ๆ หลายวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพได้ตระหนัก และเล็งเห็นถึงความสำคัญของจรรยาบรรณจึงมีการกำหนดจรรยาบรรณ ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพนั้น ๆ ได้ยึดถือและนำไปปฏิบัติ (บริบูรณ์ บุญหนุน, 2530) เช่น วิชาชีพแพทย์ มีพ.ร.บ.วิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2526 กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายอาญา ควบคุมโดยแพทยสภา วิชาชีพตุลาการ มีพ.ร.บ.ระเบียบราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ.2521 ควบคุมโดย คณะกรรมการตุลาการ (กต.) วิชาชีพของสาขาวิทยาศาสตร์และสื่อสารมวลชนมีจรรยาบรรณหนังสือพิมพ์ (จักรวาล ชาณุวงศ์, 2509) สำหรับวิชาชีพครูไม่มีมาตรการในด้านกฎหมายที่ใช้ควบคุมจรรยาบรรณของครูโดยตรง แต่อนุโลมให้ใช้พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ใช้เป็นมาตรการที่ใช้ในการควบคุมจรรยาบรรณครู และมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2529 : 113-115) ฯลฯ

สุมน อมรวิวัฒน์ (2530) ได้กล่าวถึง จรรยาบรรณไว้ในหนังสือการสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ เรื่องกระบวนการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ : ไตรสิกขา เกี่ยวกับสัมมาอาชีวะและจรรยาบรรณว่า "... ทุกวิชาชีพย่อมมีจรรยาบรรณ การทำงานต้องมีคุณธรรม บุคคลที่ทำงานเลี้ยงชีพโดยปราศจากจรรยาบรรณและคุณธรรมนั้น ไม่มีวันจะพบความสงบสุขในชีวิตได้เลย" และอีกตอนหนึ่งว่า "... สัมมาอาชีวะเป็นศีลที่ช่วยทำให้คนที่ประกอบอาชีพ โดยชอบดำรงชีวิตอยู่ได้โดยสมบูรณ์ สัมมาอาชีวะเป็นข้อฝึกหัด และฝึกฝนให้บุคคลทำงานเลี้ยงชีพด้วยวิธีการที่สุจริต และจัดระเบียบการทำงาน ให้สำเร็จราบรื่นไม่คั่งค้าง สับสน ความหมายของ สัมมาอาชีวะจึงมิได้หมายถึงเพียงการประกอบอาชีพอย่างสุจริต และซื่อสัตย์เพียงเท่านั้น หากแต่ยังหมายถึงการดำรงตนอย่างเหมาะสมในงานอาชีพนั้น ๆ นั่นคือ การยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน และการประพฤติตนให้เป็นผู้คู่ควรกับสถานะและหน้าที่นั้น ๆ ด้วย"

เนื่องจากการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถปฏิบัติงาน จนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถที่จะพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ

ของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง อีกทั้งยังต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ หากว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตนแล้ว ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นย่อมลดลง เนื่องจากจรรยาบรรณสามารถช่วยในการปฏิบัติงานของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้ (ปรีชา เศรษฐีธร, 2523)

1. จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐาน รับผิดชอบต่อคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้อง ในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า
2. จรรยาบรรณช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต-ผู้ค้า เช่น ให้ความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ฯลฯ
3. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดีมีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ
4. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต เช่น ให้ความเมตตา กรุณา ปรงอดอง เห็นอกเห็นใจ สามัคคีกัน ฯลฯ
5. จรรยาบรรณช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอาเปรียบเอารัดเอาเปรียบ ลดการปลอมปน เห็นแก่ตัวและเห็นแก่ได้ ตลอดจนความมักได้ ความใจแคบไม่ยอม เสียสละ
6. จรรยาบรรณช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนนยิ่งขึ้น ในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในการเสียสละ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ในการรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและอาชีพอย่างแท้จริง
7. จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทางของคลองธรรม

จากประโยชน์ของจรรยาบรรณข้างต้นจะพบว่า จรรยาบรรณจะช่วยให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2537) ยังได้กล่าวถึง บทบาท หน้าที่และจริยธรรมในวิชาชีพของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การที่จะพัฒนาคณะอื่น และ/หรือการพัฒนาตน จะถือว่ามนุษย์เป็นสมบัติที่มีค่ายิ่งขององค์การ กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะไม่

สามารถบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ หากผู้ปฏิบัติไม่ใส่ใจหรือตระหนักในเรื่อง จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนควรมี เพราะจรรยาบรรณ และจริยธรรมเปรียบเหมือน "หางเสือ" ที่คอยกำกับทิศทาง หน้าที่ของนักอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพนี้ จะช่วยควบคุมการปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ในวิชาชีพของตน อีกทั้งเป็นเครื่องคอยกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ควร ขณะเดียวกันก็จะเป็น เครื่องย่ำเตือนให้ตระหนักว่าพฤติกรรมใดที่ไม่พึงปรารถนาไม่ควรกระทำ (วีระวัฒน์ บันนิตมัย, 2537) นอกจากนี้ ถ้าหาก นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดจรรยาบรรณ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อ ผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อบริษัทและต่อเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพ ทั้งยังทำให้ มาตรฐานของวิชาชีพต่ำลง นอกจากลักษณะ บุคลิกภาพ ความสามารถส่วนบุคคล ของนักอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว จรรยาบรรณยังมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงาน และ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ (สุนณา สุคนธ์สิงค์, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2537) ดังนั้น นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องเลือกพัฒนาบทบาท หน้าที่ ที่ตนเองถนัดและรับผิดชอบประสานเข้ากับความต้องการ ความพร้อมทางด้านทรัพยากร ของหน่วยงาน ที่ตนเป็นสมาชิกและหน่วยงานอื่นที่ตนสามารถยังประโยชน์ให้ได้ ในขณะเดียวกัน ก็ต้องรักษาพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของตนควบคู่กันไป เพื่อคงความเป็นมาตรฐานไว้ เมื่อ ปฏิบัติได้เช่นนี้แล้ว นอกจากจะเป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีเกียรติภูมิแก่สถาบัน แก่องค์การ แก่วิชาชีพ ของตนแล้ว ยังเป็นศรีสง่าแก่ผู้ปฏิบัติเองด้วย (วีระวัฒน์ บันนิตมัย, 2537)

จากข้อความข้างต้น ทำให้เล็งเห็นว่า นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นผู้ที่ มีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะ และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ ในปัจจุบันผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ได้เล็งเห็นถึง ความสำคัญของการจัด การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ กว้างขวางมากยิ่งขึ้น (วิวัฒน์ บุตรากาศ, 2531) แต่หากว่า นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ละเลย หรือบกพร่องในการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยมิได้คำนึงถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพ ก็จะทำให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ไม่สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ในทางกลับกัน หากนักอบรมและพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของจรรยาบรรณแล้ว การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นย่อมมีความเป็นไปได้สูง ที่ผลการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้กรอบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้จัดการอบรมเอง หรือการอบรมที่ให้กรอบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะไปสู่ผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ หากว่าให้กรอบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีสามัญสำนึก และจรรยาบรรณที่ดีต่อวิชาชีพแล้ว การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งก็จะสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี จนสามารถพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เนื่องจากจรรยาบรรณมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบว่ายังไม่มีผู้ใดได้กำหนดจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เลย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากความคิดเห็นที่ได้จากศึกษาด้วยวิธีการทางการวิจัย เนื่องจากจรรยาบรรณเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการวิชาชีพเป็นผู้ร่วมกันกำหนดขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเทคนิคเดลฟายสามารถรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องจัดการประชุมและคำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาไตร่ตรองคำตอบหลายรอบ และสามารถสรุปคำตอบโดยใช้ค่าทางสถิติจากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณและประพฤติตนเองอย่างผู้มีจรรยาบรรณแล้ว ปัญหาความบกพร่องทางจริยธรรมทางวิชาชีพก็จะไม่เกิดขึ้น อีกทั้งจะช่วยทำให้ภาพพจน์ของวิชาชีพดีขึ้น และได้รับการยอมรับจากสังคมว่า วิชาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาชีพชั้นสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อพัฒนาข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ศึกษารอบคอบจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้านคือ ข้อกำหนดต่อวิชาชีพ ข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงาน ข้อกำหนดต่อหน่วยงาน และข้อกำหนดต่อสังคม
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 30 ท่าน โดยมีคุณสมบัติดังนี้
 - 2.1 เป็นหัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน
 - 2.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างน้อย 2 ปี
3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกัน

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยงาน มีชื่อเรียกหน่วยงานของตนแตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้คำว่าหน่วยอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แทนหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะที่เหมือนกันนี้

2. ผู้วิจัยได้กำหนดค่ามัธยฐาน เพื่อแสดงความหมายของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญไว้
ดังนี้

ค่ามัธยฐาน มีค่า 4.50 และตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึงผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ว่าข้อความนั้นสมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นไปได้ใน
ระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน อยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 ขึ้นไป หมายถึงผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ว่าข้อความนั้นสมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นไปได้ใน
ระดับมาก

ค่ามัธยฐาน อยู่ระหว่าง 2.50 - 3.49 ขึ้นไป หมายถึงผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ว่าข้อความนั้นสมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นไปได้ใน
ระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน อยู่ระหว่าง 1.50 - 2.49 ขึ้นไป หมายถึงผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ว่าข้อความนั้นสมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นไปได้ใน
ระดับน้อย

ค่ามัธยฐาน ต่ำกว่า 1.50 หมายถึงผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ว่าข้อความนั้นสมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นไปได้ใน
ระดับน้อยที่สุด

3. การตัดสินใจสรุปความเห็นสอดคล้องร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดเป็น
จรรยาบรรณนั้น ถือว่าข้อความที่จะใช้เป็นจรรยาบรรณได้ ต้องมีค่ามัธยฐาน เท่ากับหรือ
ไม่ต่ำกว่า 3.50 (มีความเหมาะสมที่กำหนดเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก
ขึ้นไป) และมีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ เท่ากับ หรือไม่เกิน 1.50 บนสเกล 5 (ฉัตรณา
พรหมมา, 2528 ศิริวรรณ ตันยั้ง, 2531 และเอนก ศิลปนิลมาลย์, 2530)

คำจำกัดความในการวิจัย

1. จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติ หรือกิริยาที่ควรประพฤติ ซึ่งกำหนดไว้เป็นมาตรฐาน โดยกลุ่มวิชาชีพของตน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ของสมาชิกในกลุ่มวิชาชีพของตน เพื่อคงไว้ซึ่งเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ

2. จรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่เป็นแบบมาตรฐาน ที่นักรบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันสร้างขึ้น เพื่อเป็นแนวทางยึดถือประพฤติปฏิบัติ ว่าสิ่งใดพึงปฏิบัติสิ่งใดพึงละเว้น อย่างมีขอบเขตและชัดเจน สำหรับเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ในแนวทางที่จะอำนวยความสะดวกให้ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นในสังคม

3. นักรบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบงานเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนให้มีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้จรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้หน่วยงาน ผู้เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั่วไปทราบถึงจรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักรบและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. เป็นแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการศึกษาและการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป