

การนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นางสาวเยาวพา นพศรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2542

ISBN 974-333-023-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A PROPOSED CODE OF ETHICS OF HUMAN RESOURCE TRAINING  
AND DEVELOPMENT OFFICERS**



**Miss Yaowapa Noppsri**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education in Audio – Visual Communications**

**Department of Audio – Visual Education**

**Graduate School**

**Chulalongkorn University**


**Academic Year 1999**

**ISBN 974-333-023-2**

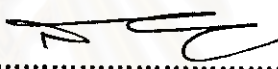
หัวข้อวิทยานิพนธ์      การนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
โดย                              นางสาวเยาวพา นพศรี  
ภาควิชา                        โสตทัศนศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษา        รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง

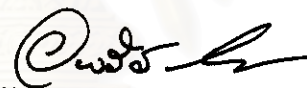
---

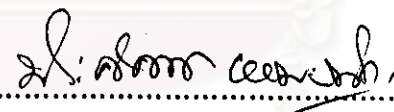
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กิระนันท์)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สมเชาว์ เนตรประเสริฐ)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ หอมสนิท)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิวรินทร์ มาศกุล)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์เพชรบูรณ์ โรจนธรรมกุล)

เขาวพา นพศรี : การนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

( A PROPOSED CODE OF ETHICS OF HUMAN RESOURCE TRAINING AND DEVELOPMENT

OFFICERS ) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 178 หน้า, ISBN 974-333-023-2.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (3) นำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 กลุ่ม คือ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2541 จำนวน 467 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีหน้าที่ในการบริหารงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 4 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อความที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นว่าจะไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณมีจำนวน 7 ข้อ และนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในระดับมากที่สุดทุกข้อ
2. ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 12 ข้อ จากจำนวน 51 ข้อ
3. จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 12 ข้อ ได้แก่ (1) มีความยุติธรรมและวางตนเป็นกลาง (2) มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่องเชิดชู ศรัทธา (3) มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อปรารถนาให้ผู้อื่นดีขึ้น (4) ไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนร่วมงาน และองค์กร (5) พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ (6) ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือกระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า (7) ไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (8) ตรงต่อเวลา และใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ (9) มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ (10) มีความจงรักภักดี และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง (11) มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ มีทัศนคติที่ดี และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (12) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งปลูกฝังหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกำลังความสามารถและโอกาสที่เอื้ออำนวย

ภาควิชา..... โสตทัศนศึกษา.....

สาขาวิชา..... โสตทัศนศึกษา.....

ปีการศึกษา..... 2542.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

## 4083749227 : MAJOR AUDIO – VISUAL COMMUNICATIONS

KEY WORD : CODE OF ETHICS / HUMAN RESOURCE TRAINING AND DEVELOPMENT OFFICERS

YAWAPA NOPPSRI : A PROPOSED CODE OF ETHICS OF HUMAN RESOURCE TRAINING AND DEVELOPMENT OFFICERS. THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF.ONJAREE NATAKUATOONG,Ph.D.  
178 pp. ISBN 974-333-023-2.

The purposes of the study were (1) to study the opinions of human resource training and development officers concerning code of ethics and ethical performance, (2) to obtain opinions from the specialists concerning code of ethics of human resource training and development officers, and (3) to propose code of ethics for human resource training and development officers. The samples of this study were 467 human resource training and development officers currently member of The Thailand Society of Training and Development and a group of 27 specialists in human resource training and development from governmental organizations and private sectors. Four questionnaires were used in the study. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, median and interquartile ranges were used to analyse the data.

The results of the study were as follows :

1. The human resource training and development officers indicated 7 statements should be excluded from code of ethics. Among all ethical performances, the human resource training and development officers performed most frequently in every activity.
2. The 12 statements of specialist final consensus from 51 statements were considered as code of ethics of human resource training and development officers.
3. The code of ethics of human resource training and development officers were: (1) To be fair-mindedness and conduct oneself on an equal basis. (2) To be polite, be a role model for all to gain truth and faith. (3) To be generous, good-hearted and wish others a better circumstance. (4) Not to release any confidentiality results in harmful effects on trainees, colleagues and organization. (5) To develop his or her own profession and visions to understand changes and advances of knowledge, technology, economy, society and politics. (6) To cooperate with fellow profession to disseminate or exchange knowledge, techniques or the new procedures for the progress of training and human resource. (7) Not to conceal or distort information of truth or mistakes that effect to human resource training and development. (8) To be punctual and spend working time for organization benefits. (9) To be moral integrity and honestly perform his or her task without seeking for own benefits or for others. (10) To be faithful and to be good member of organization, conduct all tasks in accordance with objectives and policies; as well as benefits of organization or for all rather than for oneself. (11) To have faith, pride, positive attitudes and philosophy of profession in training and human resource development. (12) To conduct all tasks with moral, virtuous and cultural behaviors; as well as support other within his or her ability and chances.

ภาควิชา..... โสตทัศนศึกษา..... ค่ายมือชื่อนิสิิต.....  
สาขาวิชา..... โสตทัศนศึกษา..... ค่ายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....  
ปีการศึกษา..... 2542..... ค่ายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณา ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม กำลังใจและความช่วยเหลือต่าง ๆ นี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ท่านกรุณาดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่ง และได้ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งให้โอกาสในการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมในทุกด้านแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมเชาว์ เนตรประเสริฐ ประธานกรรมการ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท ผู้ช่วยศาสตราจารย์วารินทร์ มาศกุล และ อาจารย์เพชรบูรณ์ ไรจนธรรมกุล ท่านเหล่านี้ได้ให้แนวคิด และคำแนะนำต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจ แก้ไขแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และรับรองผลงานการวิจัย ตลอดจนผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน โดยเฉพาะคุณจิราพร ผลประเสริฐ คุณวิษณุ ทรัพย์สมบัติ และคุณชุตินา พรหมรักษา ที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ นิสิตภาควิชาโสตทัศนศึกษาทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สมหมาย นพศรี พี่สาวและพี่ชายทุกคน ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือ ให้กำลังใจที่เปี่ยมด้วยความรักและความเมตตา เป็นห่วงเป็นใย และเป็นผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้วิจัย จนมีอาจจะกล่าวได้ว่า ณ ที่นี้ได้

เยาวพา นพศรี



# สารบัญ

หน้า

|   |    |
|---|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                            | ง  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                         | จ  |
| กิตติกรรมประกาศ.....                            | ฉ  |
| สารบัญ.....                                     | ช  |
| สารบัญตาราง.....                                | ฅ  |
| <br>  |    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                               | 1  |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....             | 1  |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                    | 7  |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                          | 8  |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....                | 8  |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                  | 8  |
| <br>  |    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....     | 10 |
| ตอนที่ 1 การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....     | 10 |
| ตอนที่ 2 จรรยาบรรณกับวิชาชีพ.....               | 33 |
| ตอนที่ 3 จรรยาบรรณวิชาชีพต่าง ๆ .....           | 44 |
| ตอนที่ 4 เทคนิคเดลฟาย.....                      | 55 |
| ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ..... | 64 |
| <br>  |    |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                 | 72 |
| กลุ่มตัวอย่าง.....                              | 72 |
| การดำเนินการวิจัย.....                          | 74 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                 | 77 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                        | 78 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                         | 79 |

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

|  |     |
|--|-----|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                | 81  |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....              | 91  |
| สรุปผลการวิจัย.....  | 94  |
| อภิปรายผล.....   | 101 |
| ข้อเสนอแนะ.....  | 117 |
| รายการอ้างอิง.....   | 119 |
| ภาคผนวก.....   | 123 |
| ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                   | 124 |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย..... | 126 |
| ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจแบบสอบถาม.....              | 130 |
| ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่รับรองผลการวิจัย.....           | 132 |
| ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                        | 134 |
| ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละรอบ.....                    | 175 |
| ประวัติผู้วิจัย.....   | 178 |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า  |
|----------|---|
| 1        | ตารางแสดงความแตกต่างของจรรยาบรรณ กับจริยธรรม ศีลธรรม และวัฒนธรรม.....40   |
| 2        | ตารางแสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มากขึ้น.....62   |
| 3        | ตารางแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อจรรยาบรรณที่ควรกำหนด และไม่ควรกำหนด และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมวดข้อกำหนดต่อวิชาชีพ.....82       |
| 4        | ตารางแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อจรรยาบรรณที่ควรกำหนด และไม่ควรกำหนด และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมวดข้อกำหนดต่อหน่วยงาน.....83      |
| 5        | ตารางแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อจรรยาบรรณที่ควรกำหนด และไม่ควรกำหนด และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมวดข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงาน.....84 |
| 7        | ตารางแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อจรรยาบรรณที่ควรกำหนด และไม่ควรกำหนด และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมวดข้อกำหนดต่อสังคม.....85         |
| 8        | ตารางแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อข้อกำหนดของจรรยาบรรณ ของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน สามารถรวมกันได้.....87   |