

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์อยู่ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) เพื่อนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 1 รอบ แบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด จำนวน 1 รอบ และแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 รอบ สำหรับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปในรอบที่ 1 จำนวน 467 ฉบับ ได้รับคืนมา 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.45 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 63.38 และเป็นแบบสอบถามที่ถูกส่งกลับเพราะไม่มีผู้รับตามเจ้าหน้าที่จำนวน 19 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 4.06 แบบสอบถามที่ส่งไปในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 จำนวน 27 ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 27 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 467 คน แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบว่า ข้อกำหนดในแต่ละข้อควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณหรือไม่ควรกำหนด และเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ ตามระดับการปฏิบัติตามข้อกำหนดนั้น ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 6

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อจรรยาบรรณที่ควรกำหนดและไม่ควรกำหนด และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมวดข้อกำหนดต่อวิชาชีพ

ข้อที่	ควรกำหนด		ไม่ควรกำหนด		ระดับการปฏิบัติ	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.
1	240	88.0	36	12.0	2.73	0.49
2	226	81.9	50	18.1	2.80	0.50
3	226	81.9	50	18.1	2.67	0.54
4	200	72.5	76	27.5	2.55	0.64
5	238	86.2	38	13.8	2.81	0.56
6	142	51.4	134	48.6	2.71	0.61
7	220	79.7	56	20.3	2.71	0.58
8	70	25.4	206	74.6	2.80	0.47
9	56	20.3	220	79.7	2.71	0.46
10	216	78.3	60	21.7	2.56	0.63
11	198	71.7	78	28.3	2.56	0.60
12	90	32.6	186	67.4	2.68	0.48
13	134	48.6	142	51.4	2.54	0.63
14	192	69.6	84	30.4	2.39	0.72
15	208	75.4	68	24.6	2.58	0.65
16	232	84.1	44	15.9	2.78	0.58
17	222	81.0	52	19.0	2.71	0.50
18	196	71.5	78	28.5	2.38	0.77

จากตารางที่ 3 พบว่าข้อกำหนดต่อวิชาชีพที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเห็น ว่าไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณคือ ข้อ 8 เป็นผู้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม คิดเป็นร้อยละ 74.6 ข้อ 9 เป็นผู้มีโอกาสที่คนกว้างไกล คิดเป็นร้อยละ 79.7 ข้อ 12 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 67.4 โดยให้เหตุผลว่าเป็นนามธรรม และไม่ใช่วิธีที่สร้างขึ้นได้ง่าย ๆ และ

ข้อ 13 เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และ
 สม่่าเสมอ คิดเป็นร้อยละ 51.4 ให้เหตุผลว่าบางครั้งต้องมีการประยุกต์ ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับ
 สถานการณ์บ้าง

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อจรรยาบรรณที่ควรกำหนดและไม่ควรกำหนด
 และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ
 นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมวดข้อกำหนดต่อหน่วยงาน

ข้อที่	ควรกำหนด		ไม่ควรกำหนด		ระดับการปฏิบัติ	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.
1	192	70.6	80	29.4	2.75	0.56
2	240	88.2	32	11.8	2.93	0.25
3	232	85.3	40	14.7	2.53	0.72
4	190	69.3	84	30.7	2.88	0.35
5	186	67.9	88	32.1	2.83	0.45
6	232	84.7	42	15.3	2.75	0.56
7	108	39.4	166	60.6	2.56	0.61
8	192	70.1	82	29.9	2.83	0.38
9	210	76.6	64	23.4	2.93	0.29
10	184	67.2	90	32.8	2.64	0.57
11	212	77.4	62	22.6	2.82	0.40

จากตารางที่ 4 พบว่าข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงานที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี
 ความเห็นว่าไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณคือ ข้อ 7 ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ ก่อให้เกิด
 ประโยชน์แก่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 60.6 โดยให้
 เหตุผลว่ามีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงน้อยมาก

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อจรรยาบรรณที่ควรกำหนดและไม่ควรกำหนด และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมวดข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ควรกำหนด		ไม่ควรกำหนด		ระดับการปฏิบัติ	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.
1	144	52.6	130	47.4	2.92	0.27
2	204	74.5	70	25.5	2.86	0.35
3	216	78.8	58	21.2	2.76	0.47
4	216	78.8	58	21.2	2.88	0.33
5	208	75.9	66	24.1	2.96	0.19
6	96	35.0	178	65.0	2.69	0.51
7	214	78.1	60	21.9	2.84	0.42
8	220	80.9	52	19.1	2.73	0.72
9	192	70.1	82	29.9	2.68	0.63
10	206	75.7	66	24.3	2.74	0.56
11	238	86.9	36	13.1	2.88	0.32
12	214	78.7	58	21.3	2.90	0.30
13	206	75.2	68	24.8	2.89	0.34
14	172	62.8	102	37.2	2.83	0.43
15	58	21.3	214	78.7	2.85	0.36
16	220	80.3	54	19.7	2.87	0.34

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อกำหนดต่อหน่วยงานของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นว่าไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ คือ ข้อ 6 เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี คิดเป็นร้อยละ 65.0 และข้อ 15 เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 78.7 โดยให้เหตุผลว่าเป็นนามธรรมมากเกินไป และเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล เปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ยาก

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อจรรยาบรรณที่ควรกำหนดและไม่ควรกำหนด และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมวดข้อกำหนดต่อสังคม

ข้อที่	ควรกำหนด		ไม่ควรกำหนด		ระดับการปฏิบัติ	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.
1	216	79.4	56	20.6	2.80	0.46
2	92	33.6	182	66.4	2.66	0.52
3	196	71.5	78	28.5	2.94	0.32
4	166	60.6	108	39.4	2.87	0.40
5	168	61.3	106	38.7	2.89	0.38
6	176	64.2	98	35.8	2.92	0.34

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้อกำหนดต่อสังคมของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นว่ไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ คือ ข้อ 2 เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 66.4 โดยให้เหตุผลว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก

1.2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แสดงความคิดเห็น สรุปเป็นรายข้อดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.2.1 ข้อกำหนดของจรรยาบรรณที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อ่านแล้วไม่เข้าใจคือ (1) ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จำนวน 54 คน (2) มีโลกทัศน์กว้างไกล จำนวน 47 คน (3) เป็นผู้เห็นคุณค่าของมนุษย์ จำนวน 40 คน และ (4) เป็นผู้มึอุดมการณ์ในวิชาชีพ จำนวน 32 คน

1.2.2 ข้อกำหนดของจรรยาบรรณที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกันคือ

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน กับ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ จำนวน 67 คน

2. เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม กับ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร และ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของเพื่อนร่วมงาน จำนวน 55 คน

3. เป็นผู้มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับ เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในวิชาชีพ จำนวน 39 คน

4. เป็นผู้เคารพในสิทธิของผู้อื่น กับ เป็นผู้ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 26 คน

5. เป็นผู้ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับ เป็นผู้ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 22 คน

6. เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร กับ เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จำนวน 22 คน

7. เป็นผู้วางตนเป็นกลาง และปราศจากอคติ กับ เป็นผู้มีความยุติธรรม จำนวน 21 คน

1.2.3 ในด้านความเหมาะสมของจำนวนข้อกำหนดของจรรยาบรรณ นักอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสดงความคิดเห็นในข้อนี้จำนวน 174 คน มีความเห็นที่ไม่เหมาะสมเนื่องจากมีจำนวนมากเกินไปจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 67.82 เห็นว่ามีความเหมาะสมจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.18

1.2.4 นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจรรยาบรรณว่า จรรยาบรรณควรมีน้อยข้อ และเขียนเป็นรูปธรรม อ่านแล้วเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติได้จริง จำนวน 39 คน

1.2.5 นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นว่าถ้านำจรรยาบรรณไปใช้จะช่วยให้ภาพพจน์ของวิชาชีพนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดีขึ้น จำนวน 143 คน โดยให้เหตุผลว่าจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น เชื่อถือ ได้รับการยกย่องและเพิ่มความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น และมีความเห็นที่ไม่แน่ใจว่าจะดีขึ้นหรือไม่ จำนวน 3 คน

1.2.6 สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในความเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร จำนวน 81 คน คุณธรรมในจิตใจของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอง จำนวน 54 คน และสภาพแวดล้อม จำนวน 23 คน

1.2.7 นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นว่าแนวทางที่จะส่งเสริมให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคือ ควรจัดทำจรรยาบรรณที่เป็นมาตรฐานเผยแพร่ให้ทราบกันโดยแพร่หลาย จำนวน 44 คน ยกย่องประกาศเกียรติคุณแก่

นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติตนได้อย่างสม่ำเสมอ จำนวน 32 คน และควรมีองค์กรของนักฝึกอบรมที่รับผิดชอบ ดูแล ควบคุม และส่งเสริมงานด้านฝึกอบรมโดยตรง จำนวน 28 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 จากจรรยาบรรณจำนวน 51 ข้อ ทำให้ได้จรรยาบรรณจำนวน 12 ข้อ ซึ่งแสดงในตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อข้อกำหนดของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันสามารถรวมกันได้

ลำดับที่	ข้อกำหนด	ความถี่	ร้อยละ
1	เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม กับ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร และ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร	27	100
2	เป็นผู้ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับ เป็นผู้ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	27	100
3	มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับ เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ	23	85.19
4	เป็นผู้วางตนเป็นกลางและปราศจากอคติ กับ เป็นผู้มีความยุติธรรม	23	85.19
5	เป็นผู้ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง กับ เป็นผู้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเป็นผู้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กร	21	77.78
6	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เทคนิค หรือกระบวนการใหม่อันทำให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ เพื่อให้อาชีพมีความก้าวหน้า กับ ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สม่ำเสมอ	20	74.07
7	วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่องเชิดชูศรัทธา กับ เป็นผู้มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี	20	74.04

ตารางที่ 7 (ต่อ) แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของความคิดเห็นต่อข้อกำหนดของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันสามารถรวมกันได้

ลำดับที่	ข้อกำหนด	ความถี่	ร้อยละ
8	ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา กับ เป็นผู้ใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ และ เป็นผู้อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม	20	74.07
9	ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน เป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้ติดต่อด้วยเป็นผู้ตักเตือนที่แนะผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน กับ เป็นผู้เห็นคุณค่าของมนุษย์ เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา ปราบปรามให้ผู้อื่นดีขึ้น และ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	18	66.67
10	เป็นผู้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองทั้งในอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ กับ เป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้มีโลกทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำมาใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	17	62.96
11	เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กับ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่ง เป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นผู้เคารพในสิทธิของตนเอง เป็นผู้เคารพในสิทธิของผู้อื่น และ เป็นผู้ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา	17	62.96
12	เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามถูกต้องตามจรรยาบรรณ กับ เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม	17	62.96

จากตารางที่ 7 พบว่าข้อกำหนดของจรรยาบรรณที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามี ความหมายใกล้เคียงกัน หรือเหมือนกัน สามารถรวมกันได้มากที่สุดเท่ากับ 2 ข้อ คือ 1. เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม กับ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร และ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับ

ขององค์กร และ 2. เป็นผู้ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับ เป็นผู้ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการ
อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ได้จรรยาบรรณ
ของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 11 ข้อ ซึ่งแสดงในตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อกำหนดของจรรยาบรรณของนักอบรม
และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	มัธยฐาน (median)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับของ ความเป็นไปได้	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.45	1.14	มาก	สอดคล้อง
2	4.83	0.70	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.25	1.06	มาก	สอดคล้อง
4	4.25	1.06	มาก	สอดคล้อง
5	4.75	0.91	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	3.95	1.44	มาก	สอดคล้อง
7	4.11	1.50	มาก	สอดคล้อง
8	4.38	1.13	มาก	สอดคล้อง
9	4.89	0.61	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	4.38	1.07	มาก	สอดคล้อง
11	4.38	1.13	มาก	สอดคล้อง
12	4.27	1.23	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 8 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรม

และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 11 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ โดยมีความเป็นไปได้มากที่สุดจำนวน 3 ข้อ มีความเป็นไปได้มากจำนวน 8 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น่าสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความเป็นไปได้มากที่สุดคือ

ข้อที่ 2 มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่อง เชื้อถือ ศรัทธา

ข้อที่ 5 พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ
เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ข้อที่ 9 มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์
สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น่าสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความเป็นไปได้มากที่สุดคือ

ข้อที่ 1 มีความยุติธรรม และวางตนเป็นกลาง

ข้อที่ 3 มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ ประทานาให้ผู้อื่นดีขึ้น

ข้อที่ 4 ไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนร่วมงาน และ
องค์กร

ข้อที่ 6 ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือ
กระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า

ข้อที่ 7 ไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่ 8 ตรงต่อเวลา และใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่

ข้อที่ 10 มีความจงรักภักดี และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
และนโยบายขององค์กร รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์
ของตนเอง

ข้อที่ 11 มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ มีทัศนคติที่ดี และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพการอบรมและ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่ 12 ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้ง
ปลูกฝังหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติ ตามกำลังความสามารถและโอกาสที่เอื้ออำนวย