

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 467 คน และสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำนวน 27 คน เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาข้อกำหนดของจรรยาบรรณที่เป็นมาตรฐานสำหรับนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจรรยาบรรณมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย(สตท.)ปี พ.ศ.2541 จำนวน 467 คน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 27 คนโดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยงานอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน

2. เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่แสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญจำเป็น และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของจรรยาบรรณ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ ใช้ข้อกำหนดของจรรยาบรรณจากผลการวิจัยของ พันพัชร ปิ่นจินดา(2539) จำนวน 51 ข้อ เป็นคำถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อกำหนดของจรรยาบรรณ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ชุด

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ข้อกำหนดของจรรยาบรรณจากผลการวิจัยของ พันพัชร ปิ่นจินดา (2539) จำนวน 51 ข้อเป็นข้อคำถาม

ชุดที่ 2 แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีลักษณะเหมือนแบบสอบถามชุดที่ 2 ทุกประการ ยกเว้นผู้วิจัยได้นำเสนอคำมีอยู่ฐาน คำพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งคำตอบเดิมของทุกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นได้ให้ไว้

ชุดที่ 3 เป็นแบบรับรองจรรยาบรรณโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความเห็นว่าเห็นด้วยกับจรรยาบรรณข้อนั้น ๆ หรือไม่ และมีช่องให้ผู้ทรงคุณวุฒิแก้ไขข้อความ หากเห็นว่าไม่เหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะแรกผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2541 หลังจากดำเนินการวิจัยในระยะแรกเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการวิจัยในระยะต่อไปโดยศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย คำตอบที่ได้เป็นความคิดเห็นร่วมกันและสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 27 ท่าน จำนวน 3 รอบ โดยได้นำข้อมูลแต่ละรอบมาวิเคราะห์ และส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบถึงความคิดเห็นของกลุ่ม และความคิดเห็นของตนในรอบที่ผ่านมา ในกรณีที่ความคิดเห็นของตนไม่ตรงกับความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับความคิดเห็นของกลุ่ม หรือคงยืนยันคำตอบเดิมของตน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 3 เรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการในขั้นต่อไปคือการรับรองจรรยาบรรณโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคม นักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในทุกข้อคำถาม แล้วแสดงค่าสถิตินั้นลงในแบบสอบถามที่จะส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญในรอบต่อไป โปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรม Microsoft Excel

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ผู้วิจัยพิจารณาข้อความที่ใช้กำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยข้อความที่เป็นจรรยาบรรณได้นั้นต้องมีค่ามัธยฐานเท่ากับหรือมากกว่า 3.5 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับหรือน้อยกว่า 1.50

ข้อมูลการรับรองจรรยาบรรณโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

1. นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ ดังนี้

1.1 ข้อความที่ไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ มีจำนวน 8 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 51 ข้อ โดยแยกตามหมวดดังนี้

หมวดข้อกำหนดต่อวิชาชีพ

- 1.8 เป็นผู้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- 1.9 เป็นผู้มิโลกทัศน์กว้างไกล
- 1.12 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.13 เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

หมวดข้อกำหนดต่อเพื่อนร่วมงาน

- 2.7 ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ

หมวดข้อกำหนดต่อหน่วยงาน

- 3.6 เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี
- 3.15 เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

หมวดข้อกำหนดต่อสังคม

- 4.2 เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน

1. 2 ในด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทุกหมวด

2. ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความที่สมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ และรวบรวมข้อความที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน สามารถรวมกันได้ จำนวน 12 ข้อ จาก 51 ข้อ ดังนี้

1. เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้ง เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของเพื่อนร่วมงาน และ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

2. เป็นผู้ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมกับ เป็นผู้ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ ไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมกับ เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ มีทัศนคติที่ดี และมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. เป็นผู้วางตนเป็นกลางและปราศจากอคติ รวมกับ เป็นผู้มีความยุติธรรม เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ มีความยุติธรรมและวางตนเป็นกลาง

5. เป็นผู้ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง รวมกับ เป็นผู้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเป็นผู้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กร เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ มีความจงรักภักดี และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

6. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เทคนิค หรือกระบวนการใหม่อันทำให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ เพื่อให้อาชีพมีความก้าวหน้า รวมกับ ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สม่ำเสมอ เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือกระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า

7. วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่องเชิดชูศรัทธา รวมกับ เป็นผู้มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่อง เชิดชูศรัทธา

8. ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา รวมกับ เป็นผู้ใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ และ เป็นผู้อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ ตรงต่อเวลา และใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่

9. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน เป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นผู้ตักเตือนชี้แนะผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน รวมกับ เป็นผู้เห็นคุณค่า

ของมนุษย์ เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา ปราบปรามให้ผู้อื่นดีขึ้น และ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ ปราบปรามให้ผู้อื่นดีขึ้น

10. เป็นผู้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองทั้งในอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ร่วมกับ เป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้ มีโลกทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำมาใช้ในการอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

11. เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ร่วมกับ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน เป็นผู้ไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือกลุ่มบุคคลใด กลุ่มหนึ่ง เป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นผู้เคารพในสิทธิของตนเอง เป็นผู้เคารพในสิทธิของผู้อื่น และ เป็นผู้ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

12. เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตน ถูกต้องตามจรรยาบรรณ ร่วมกับ เป็นผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรม เขียนเป็นประโยคใหม่ คือ ปฏิบัติตน อยู่ในกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งปลูกฝังหรือส่งเสริมให้ผู้อื่น ปฏิบัติ ตามกำลังความสามารถและโอกาสที่เอื้ออำนวย

3. การนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 27 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าสมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ได้แก่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. มีความยุติธรรมและวางตนเป็นกลาง

คำอธิบาย การมีความยุติธรรม และวางตนเป็นกลาง หมายถึง ต้องเอาใจใส่และปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการอบรมและเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาค และไม่ลำเอียงตัดสินปัญหาของผู้เข้ารับการอบรมและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นธรรม ยินดีช่วยเหลือผู้เข้ารับการอบรมและเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการ อบรมอย่างเท่าเทียมกัน ไม่หลีกเลี่ยงปฏิบัติหรือปฏิบัติเป็นพิเศษกับผู้ใดเพราะฐานะ สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์ส่วนตัว ชาติตระกูล หรือภูมิปัญญา

2. มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่องเชิดชู ศรัทธา

คำอธิบาย การมีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่องเชิดชู ศรัทธา หมายถึง ต้องมีกริยามานวล มารยาทดี วาจาไพเราะ รู้จักกาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น มีสัมมาคารวะแก่คนทั่วไป กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการอบรมทั้งในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กริยามารยาท และการพูดจา แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน สามัคคี มีวินัย และตรงต่อเวลา

3. มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ ปรารถนาให้ผู้อื่นดีขึ้น

คำอธิบาย การมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ ปรารถนาให้ผู้อื่นดีขึ้น หมายถึง ต้องเห็นคุณค่า และเคารพในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ในตัวของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เข้ารับการอบรม และเพื่อนร่วมงาน สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจได้ของผู้เข้ารับการอบรมและเพื่อนร่วมงาน ตักเตือน ชี้แนะผู้เข้ารับการอบรมและเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ปรารถนาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาตนเองในด้านทักษะการทำงาน ความรู้ ทักษะคติ และสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสียหายแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

คำอธิบาย การไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสียหายแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนร่วมงาน และองค์กร หมายถึง ต้องไม่นำความลับของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เช่น ข้อบกพร่องส่วนตัว ข้อผิดพลาดที่สร้างความอับอาย หรือข้อมูลสำคัญที่เป็นความลับขององค์กรมาเปิดเผย รวมทั้งไม่นำความลับของบุคคลใดหรือองค์กรใดมาเปิดเผยแก่ผู้เข้ารับการอบรม

5. พัฒนาคณะตนเองในด้านวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ วิทยาการ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

คำอธิบาย การพัฒนาคณะตนเองในด้านวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี วิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง ต้องศึกษาค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอยู่เสมอ เฝ้าหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอยู่เสมอ มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำหนด เป้าหมาย แนวทางพัฒนาคณะตนเองและวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

6. ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือกระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า

คำอธิบาย การประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือกระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ต้องติดต่อ พบปะ พูดคุยกับผู้ร่วมอาชีพ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิด ช่วยกันหาแนวทางแก้ไขสิ่งบกพร่อง และสร้างสรรค์ พัฒนาเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การ อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เจริญก้าวหน้า

7. ไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำอธิบาย การไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการอบรมโดยไม่ปกปิดหรือบิดเบือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

8. ตรงต่อเวลา และใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่

คำอธิบาย การตรงต่อเวลา และใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ หมายถึง ต้องเข้าทำงาน และเลิกงานตรงเวลา รักษาเวลาในการจัดอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการรักษาเวลานัดหมาย ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำประโยชน์เพื่อตนเอง และวางแผนการทำงานโดยใช้เวลาให้คุ้มค่าต่อองค์กรมากที่สุด

9. มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

คำอธิบาย การมีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ หมายถึง ต้องทำงานด้วยความพากเพียรเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ยอมรับในความผิดและความชอบในผลงานของตนเอง ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ครบถ้วนตามความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่เอาเปรียบและหาผลประโยชน์กับผู้เข้ารับการอบรม ไม่อาศัยหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

10. มีความจงรักภักดี และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

คำอธิบาย การมีความจงรักภักดี และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง หมายถึง ต้องไม่กระทำการใดๆ ที่จะทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงขององค์กร ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย หรือเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กร ดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า เหมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

11. มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ มีทัศนคติที่ดี และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพการ อบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำอธิบาย การมีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ มีทัศนคติที่ดี และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพ การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ต้องแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรและสังคม ไม่กระทำการใด ๆ ที่จะทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของอาชีพ เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำนึกและตระหนักที่จะเป็นนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

12. ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งปลุกฝังหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติ ตามกำลังความสามารถและโอกาสที่เอื้ออำนวย

คำอธิบาย การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติ ตามกำลังความสามารถและโอกาสที่เอื้ออำนวย หมายถึง ต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักคำสอนของศาสนาในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ วัฒนธรรมไทย ปลุกฝังผู้เข้ารับการอบรมให้เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย เอกลักษณ์ไทย ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงาน และผู้เข้ารับการอบรมยึดคำสอนของศาสนาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขออภิปรายผลแยกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อความที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นว่าจะไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ ซึ่งมีจำนวน 8 ข้อนั้น เมื่อพิจารณาข้อความเหล่านั้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้อความที่เป็นนามธรรม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงน้อย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้อความที่จะนำมากำหนดเป็นจรรยาบรรณ ควรเป็นรูปธรรม อ่านเข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติได้จริง เพราะหากเป็นนามธรรม อาจทำให้เข้าใจไม่ตรงกัน และปฏิบัติไม่เหมือนกันก็ได้ นอกจากนี้ สิ่งที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงน้อยก็ไม่ควรนำมากำหนดเป็นจรรยาบรรณให้เกิดการฝ่าฝืนขึ้นได้ แต่ถ้าเป็นสิ่งที่ดี เมื่อทำแล้วก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ต่อองค์กร หรือต่อวิชาชีพ ย่อมสมควรนำมากำหนดเป็นจรรยาบรรณ

ส่วนในด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่พบว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทุกหมวดนั้น นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ให้เหตุผลว่า ข้อความที่เห็นว่าจะไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณนั้น ไม่ใช่เป็นสิ่งที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ควรทำ แต่เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ทุกคน ทุกอาชีพ ควรจะมีอยู่ในจิตสำนึกอยู่แล้ว หรือบางข้อเป็นคุณสมบัติของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่ควรนำมากำหนดเป็นจรรยาบรรณให้เกิดความซ้ำซ้อนขึ้นอีก นอกจากนี้ยังให้เหตุผลอีกว่าข้อกำหนดเหล่านี้ ถึงแม้จะนำมากำหนดเป็นจรรยาบรรณ ก็ปฏิบัติเป็นปกติอยู่แล้ว

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สิ่งที่เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ทุกคนควรมีอยู่แล้ว ก็ไม่ควรนำมากำหนดเป็นจรรยาบรรณอีก ข้อความที่ควรนำมากำหนดเป็นจรรยาบรรณ ควรเป็นสิ่งที่เฉพาะเจาะจงสำหรับวิชาชีพนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ทั้งนี้สืบเนื่องจากคำจำกัดความของจรรยาบรรณ ที่กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึงประมวลความประพฤติ หรือกิจวัตรที่ควรประพฤติ ซึ่งกำหนดไว้เป็นมาตรฐานโดยกลุ่มวิชาชีพของตน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มวิชาชีพของตน เพื่อคงไว้ซึ่งเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ

2. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจรรยาบรรณ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความที่สมควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ และรวบรวมข้อความที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน สามารถรวมกันได้ จำนวน 12 ข้อ จาก 51 ข้อ ผู้วิจัยขออภิปรายเป็นรายข้อ ดังนี้

1. เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของผู้เข้ารับการอบรม ร่วมกับ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับของเพื่อนร่วมงาน และ เป็นผู้ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร

เมื่อพิจารณาข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าควรรวมไว้ด้วยกันแล้ว พบว่าเป็นข้อความที่อยู่ในกลุ่มที่เกี่ยวกับความลับ ซึ่งเมื่อนำมารวมกันแล้วทำให้เป็นหมวดหมู่ และกระชับขึ้น สอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ.2626 ในข้อที่กล่าวว่ารักษาความลับของศิษย์ ของผู้ร่วมงานและของสถานศึกษา ซึ่งรวมการรักษาความลับไว้ในข้อเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง จรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ของ ฉลอง บุญญานันต์ ศุภชัย ศุภวรรณ และสมคิด อิศระวัฒน์ (2526) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมที่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณคือ รักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษา ซึ่งรวมการรักษาความลับไว้ในข้อเดียวกันเช่นกัน

2. เป็นผู้ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับ เป็นผู้ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อความทั้ง 2 ข้อความข้างต้น มีความหมายเกี่ยวกับการจัดการกับข้อมูลความผิดพลาดที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเมื่อนำมารวมกันแล้วทำให้เกิดความกระชับ เป็นหมวดหมู่ และจดจำได้ง่ายยิ่งขึ้น

3. มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับ เป็นผู้มียุติธรรมในวิชาชีพ

การรวมข้อความข้างต้นไว้ด้วยกันสอดคล้องกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูตามจรรยาบรรณและวินัย ตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ.2526 ที่กล่าวว่าคุณลักษณะศรัทธาในอาชีพครู มีพฤติกรรมหลักคือ มียุติธรรมในการทำงาน และมีความภูมิใจในอาชีพครู

4. เป็นผู้วางตนเป็นกลางและปราศจากอคติ ร่วมกับ เป็นผู้มีความยุติธรรม

การรวมข้อความ 2 ข้อความข้างต้นไว้ด้วยกันนั้น สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่กล่าวว่าคุณลักษณะการมีความยุติธรรม มีพฤติกรรมหลักคือมีความเป็นกลาง

5. เป็นผู้ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง รวมทั้ง เป็นผู้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเป็นผู้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กร

ข้อความข้างต้นล้วนแล้วแต่เป็นข้อความที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนต่อองค์กรทั้งสิ้น เมื่อนำมารวมกันทำให้เป็นหมวดหมู่ และกระชับยิ่งขึ้น สอดคล้องกับข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนที่รวมพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติต่อองค์กรเข้าไว้ในข้อเดียวกัน

6. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เทคนิค หรือกระบวนการใหม่อันทำให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ เพื่อให้อาชีพมีความก้าวหน้า รวมทั้ง ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สม่ำเสมอ

ข้อความข้างต้นเป็นพฤติกรรมที่ทำให้อาชีพนกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า การประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพย่อมเป็นที่มาของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าแก่อาชีพ จึงสามารถนำมารวมไว้ในข้อเดียวกันเพื่อให้เป็นหมวดหมู่และกระชับยิ่งขึ้น

7. วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่องเชิดชูศรัทธา รวมทั้ง เป็นผู้มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี

การรวมข้อความข้างต้นไว้ด้วยกันสอดคล้องกับจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 ที่กล่าวว่า การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมหลักคือ ปฏิบัติตนให้มีสุภาพ บุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ และแสดงกริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ และสอดคล้องกับจรรยาบรรณของอาจารย์ข้อที่กล่าวว่า อาจารย์พึงวางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง เป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ ที่รวมการวางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง กับการเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ไว้ด้วยกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของ บรินุรณี บุญหนุน (2530) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมที่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณคือ พึงประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้สมควรแก่การยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ ที่รวมการวางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่องเชิดชูศรัทธา กับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ในข้อเดียวกัน

8. ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา รวมทั้ง เป็นผู้ใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ และ เป็นผู้อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม

ข้อความข้างต้นเป็นข้อความที่อยู่ในกลุ่มการใช้เวลา เมื่อนำมารวมกันทำให้เกิดความเป็นหมวดหมู่ กระชับ และจดจำง่ายยิ่งขึ้น

9. ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน เป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้ติดต่อด้วย เป็นผู้ตักเตือนชี้แนะผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้ง เป็นผู้เห็นคุณค่าของมนุษย์ เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา ปราบปรามให้ผู้อื่นดีขึ้น และ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การรวมข้อความให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน กับ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน สอดคล้องกับ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูตามจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ.2526 ที่กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ มีพฤติกรรมหลักคือ ช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้อเฟื้อกัน และการรวมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน กับ เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา ปราบปรามให้ผู้อื่นดีขึ้นไว้ด้วยกัน สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่กล่าวว่า การมีความเมตตา กรุณา มีพฤติกรรมหลักคือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสังคม

10. เป็นผู้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองทั้งในอาชีพอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้ง เป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้มีโลกทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำมาใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

ข้อความข้างต้นล้วนแล้วแต่เป็นพฤติกรรมในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองทั้งสิ้น การรวมเข้าไว้ด้วยกันสอดคล้องกับจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 ข้อที่กล่าวว่าครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ ซึ่งมีพฤติกรรมสำคัญ คือ ใส่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ และพฤติกรรมการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน

11. เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้ง เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่ง เป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นผู้เคารพในสิทธิของตนเอง เป็นผู้เคารพในสิทธิของผู้อื่น และ เป็นผู้ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

การรวมชื่อความเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กับ เป็นผู้ไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่ง ไว้ด้วยกันสอดคล้องกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูตามจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ.2526 ที่กล่าวว่าคุณลักษณะที่ซื่อสัตย์ต่ออาชีพครู มีพฤติกรรมหลักคือ ไม่อาศัยหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์

12. เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตนถูกต้องตามจรรยาบรรณ รวมทั้ง เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

การเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความหมายครอบคลุมกว้างขวาง ซึ่งรวมไปถึงการส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติตนถูกต้องตามจรรยาบรรณด้วย เพราะเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเป็นคนมีคุณธรรมและจริยธรรม

3. ผลการพัฒนาข้อกำหนดของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยขออภิปรายผลแยกตามจรรยาบรรณ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสมควรใช้เป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. จรรยาบรรณข้อที่ 1 มีความยุติธรรม และวางตนเป็นกลาง

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง จรรยาบรรณสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของ บริบูรณ์ บุญหนุน (2530) ในข้อที่กล่าวว่า พึงปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา ครอบครัวยฐานะและวัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ของ ฉลอง บุญญานันต์ ศุภชัย สุภวรรณ และสมคิด อิศระวัฒน์ (2526) ในข้อที่กล่าวว่า ปฏิบัติตนต่อศิษย์และผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรมเสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น ๆ อีกหลายวิชาชีพ คือ จรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 ข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า สอดคล้องกับข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ในด้านจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ในส่วนที่กล่าวว่า ปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ และสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลในหมวดจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อประชาชน ข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า ปฏิบัติต่อ

ประชาชนด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การมีความยุติธรรม ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ มีจำนวน 172 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.8 และเห็นว่าการวางตนเป็นกลางและปราศจากอคติ ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 240 คน คิดเป็น ร้อยละ 88.0 และมีความเห็นว่าควรรวมอยู่ในข้อเดียวกันเพราะมีความหมายใกล้เคียงกัน จำนวน 21 คน

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้ เนื่องจากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรจำนวนมาก มีลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหาร หรือวิทยากร หากไม่มีความเป็นกลาง หรือคิดอคติกับผู้ใด อาจเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงานได้ นอกจากนี้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังต้องอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ดังที่ The American Society for Training and Development (ASTD) (1983) ได้ศึกษาพบว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม ซึ่งหากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่วางตนเป็นกลางในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม ย่อมเป็นภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อตัวนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอง ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย

2. จรรยาบรรณข้อที่ 2 มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่องเชิดชู ศรัทธา

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของข้อนี้แล้ว พบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของ บริบูรณ์ บุญหนุน (2530) ในข้อที่กล่าวว่า พึงประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้สมควรแก่การยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดี และข้อที่กล่าวว่า พึงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น ๆ คือ จรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 ข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ และสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล หมวดจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อตนเอง ข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า ประพฤติตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการประกอบกิจแห่งวิชาชีพและส่วนตัว

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การมีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 192 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.1 และเห็นว่าการวางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 226 คน คิดเป็น ร้อยละ 81.9

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้ เนื่องจากความเชื่อถือ ศรัทธา เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเชื่อมั่น การแต่งกายดี จะช่วยเสริมบุคลิกและเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างศรัทธาในเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้เกิดแก่ผู้เข้ารับการอบรมตั้งแต่วแรกเห็น นอกจากนี้การมีกริยามารยาทดี พุดจาสุภาพ ยังเป็นสิ่งดีที่เป็นที่ชื่นชมแก่ผู้ที่ได้สัมผัส และเป็นสิ่งจูงใจให้นำไปประพฤติปฏิบัติตามได้อีกด้วย ดังที่ Goad (1983) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ/ผู้จูงใจ การที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสุภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ย่อมสามารถจูงใจให้ผู้พบเห็นประพฤติตนดีตามไปด้วย

3. จรรยาบรรณข้อที่ 3 มีความเมตตาากรุณา เชื้อเพื่อ ปราบปรามให้ผู้อื่นดีขึ้น

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของข้อนี้แล้ว พบว่าสอดคล้องกับจรรยาบรรณของสมาคมฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (Lippitt, 1982) ข้อที่ 7 ที่กล่าวว่า นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักถึงความต้องการของบุคคลและขององค์กรเพื่อที่จะปรับปรุงตนเอง และต้องไม่ยอมให้มีการเอาเปรียบโดยการใช้วิชาชีพที่ปราศจากจรรยาบรรณ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า มีความเมตตาากรุณา ปราบปรามให้ผู้อื่นดีขึ้น ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 176 คิดเป็นร้อยละ 64.2

ผู้วิจัยเห็นว่าที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้เนื่องจากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะการทำงาน และแก้ปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากร หากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความเมตตาากรุณา หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ย่อมปฏิบัติงานนี้ไม่ได้

4. จรรยาบรรณข้อที่ 4 ไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับ ผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ของ ฉลอง บุญญานันต์ ศุภชัย ศุภรพรรณ และสมคิด อิศระวัฒน์ (2526) ในข้อที่กล่าวว่า รักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษา และยังคงสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น ๆ คือ จรรยาบรรณของแพทย์สมาคมโลกข้อที่ 4 ที่กล่าวว่า ข้าพเจ้าจะชื่อตรงรักษาความลับทั้งหมดที่ผู้ป่วยมอบหมายวางใจให้กับตัวข้าพเจ้า และสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลในหมวดจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ต่อประชาชน ข้อที่ 4 ที่กล่าวว่า พึงเก็บรักษาเรื่องส่วนตัวของผู้รับบริการไว้เป็นความลับ เว้นแต่ด้วยความยินยอมของผู้นั้น หรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสียหายแก่ผู้เข้ารับการอบรม ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 238 คน คิดเป็น ร้อยละ 86.2 ไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงาน ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสียหายแก่องค์กร ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 และควรรวมอยู่ในข้อเดียวกันเพราะมีความหมายใกล้เคียงกัน คือเป็นเรื่องเกี่ยวกับความลับ จำนวน 55 คน

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้ เนื่องจากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่ต้องแก้ปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากร ทำให้บางครั้งอาจรู้ความลับหรือความบกพร่องของบุคลากร หรือขององค์กรได้ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พึงระลึกอยู่เสมอว่า ความลับของบุคคล หรือองค์กร ที่จะนำความเสียหายมาสู่เจ้าของความลับนั้น ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่ควรนำมาเปิดเผยกับผู้อื่น นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับทราบความลับของผู้อื่น ควรเก็บความลับนั้นไว้ ไม่นำมาเปิดเผย นอกจากได้รับความยินยอม

5. จรรยาบรรณข้อที่ 5 พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของ บริบูรณ์ บุญหนุน (2530) ในข้อที่กล่าวว่าอาจารย์พึงศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้เป็นผู้มีความรู้กว้างขวางทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ พึงรวบรวมวิชาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ แล้วนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และข้อที่กล่าว

ว่า พึ่งเสริมสร้างทักษะในวิชาชีพของตนอยู่เสมอ และสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น ๆ คือ จรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 ข้อที่ 6 ที่กล่าวว่าครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ สอดคล้องกับจรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครู ข้อที่ 4 ที่กล่าวว่า ใฝ่หาความรู้ สืบค้น ปรับปรุงตนเองและงานหน้าที่ โดยเฉพาะงานสอนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สมศักดิ์ศรีของอาจารย์วิทยาลัยครู สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล หมวดจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อวิชาชีพ ข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า พัฒนาความรู้และวิธีปฏิบัติให้ได้มาตรฐานแห่งวิชาชีพ และข้อ 4 ในหมวดจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อตนเอง ที่กล่าวว่า ใฝ่รู้ พัฒนาแนวคิดให้กว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับจรรยาบรรณของสมาคมฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (Lippitt, 1982) ข้อที่ 6 ที่กล่าวว่า นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องนำเอาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังสอดคล้องกับข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ที่กล่าวว่า ข้าราชการต้องปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ต้องพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติเพื่อให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองทั้งในอาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้เนื่องจากวิทยาการ เทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่ต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กร จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต นอกจากนี้ Patricia A. Mclagan (1989) ได้กล่าวเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่าควรมีทักษะการสืบค้นสารสนเทศ ทักษะการเป็นคนใฝ่รู้ และทักษะการมองการณ์ไกล ซึ่งหมายถึงการพัฒนาตนเองนั่นเอง

6. จรรยาบรรณข้อที่ 6 ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยน ความรู้ เทคนิค หรือกระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับ ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ พันพัชร ปิ่นจินดา (2539) ที่พบว่า การประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือกระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับจรรยาบรรณ ของสมาคมฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (Lippitt, 1982) ข้อที่ 5 ที่กล่าวว่า นักอบรมและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ อันจะทำให้ความรู้ในวิชาชีพการอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า

เป็นที่น่าสังเกตว่า จรรยาบรรณข้อที่ 6 นี้ ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การ ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือกระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า ไม่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 โดยให้เหตุผลว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแม้การ ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก แต่เป็นสิ่งที่ควรทำ และถ้าทำได้จะสามารถก่อให้เกิด ประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง แก่องค์กร และต่อวิชาชีพ

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้ เนื่องจาก อาชีพทุกอาชีพต้องเกี่ยวข้อสัมพันธ์กัน การประสานสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างคนในอาชีพ เดียวกันช่วยให้มีความก้าวหน้า ทั้งโลก ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขานั้นได้ ดังที่ Goad (1983) กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มีบทบาทในการเป็น นักสื่อสาร และบทบาทในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ซึ่งการสื่อสารกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่หรือ แลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ ย่อมเป็นสิ่งดีที่นัก อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนควร กระทำ เพื่อความก้าวหน้าของอาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7. จรรยาบรรณข้อที่ 7 ไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผล ถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับ ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ พันพัชร ปิ่นจินดา (2539) ที่พบว่า การไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจรรยาบรรณของสมาคมฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (Lippitt, 1982) ข้อที่ 4 ที่กล่าวว่า นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องไม่บิดเบือน หรือใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเจตนาที่จะให้บุคคล องค์กร หรือนายจ้างเสื่อมเสีย

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การไม่ปกปิดข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และเห็นว่า การไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 และเห็นว่าควรรวมอยู่ในข้อเดียวกันเพราะมีความหมายใกล้เคียงกัน จำนวน 22 คน

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้เนื่องจาก ใน การจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้ง อาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อช่วยกันหาทางแก้ไขข้อผิดพลาด และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นในครั้งต่อไป ดังที่ The American Society for Training and Development (ASTD) (1983) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องมีความชำนาญในการจัดเก็บบันทึกข้อมูล ซึ่งในกระบวนการจัดการฝึกอบรมย่อมต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายประเภท เช่น ข้อมูลผู้เข้ารับการอบรม ข้อมูลของวิทยากร หรือข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมด หากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีทักษะในการจัดเก็บ บันทึกข้อมูลต่าง ๆ โดยเฉพาะข้อมูลที่เป็นข้อผิดพลาดที่เกิดจากการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทราบข้อมูลความผิดพลาดทั้งหมด และสามารถนำมาช่วยกันแก้ปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในคราวต่อไป

8. จรรยาบรรณข้อที่ 8 ตรงต่อเวลา และใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่
เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่าสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของ บริบูรณ์ บุญหนุน (2530) ในข้อที่กล่าวไว้ว่า อาจารย์พึงปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลาอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ในด้านจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ในส่วนที่กล่าวว่า ต้องประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อราชการอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การตรงต่อเวลา ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และเห็นว่าการใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้เนื่องจากในการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ย่อมมีกำหนดการที่เป็นเวลาที่แน่นอน หากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถรักษาเวลาให้เป็นไปตามกำหนดการได้ ย่อมเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม เนื่องจากจะทำให้ได้เรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ ดังที่ Goad (1983) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ต้องมีบทบาทในการเป็นนักจัดการ เนื่องจากกระบวนการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดการทุกอย่างให้เป็นระบบ ซึ่งสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือเวลา หากสามารถจัดเวลาได้เหมาะสมและปฏิบัติงานทุกอย่างได้ครบถ้วนตามเวลา ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จ และเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรใช้เวลาขององค์กรทำงานพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่

9. จรรยาบรรณข้อที่ 9 มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของ บริบูรณ์ บุญหนุน (2530) ในข้อที่กล่าวไว้ว่า พึงมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพของตน และสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น ๆ คือ จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล หมวดจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อวิชาชีพ ข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า พึงตระหนักและถือปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามหลักการแห่งวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ในด้านจรรยาบรรณ

ต่อตนเอง ในส่วนที่กล่าวว่าต้องใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 เห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 และเห็นว่าการไม่ใช้อิทธิพลจากอำนาจหน้าที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้เนื่องจากความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ทุกคนควรปฏิบัติ เพราะจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงานทุกอย่าง โดยเฉพาะนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก หากไม่มีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ย่อมล้มเหลวในการทำงาน และเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีกับผู้อื่นอีกด้วย

10. จรรยาบรรณข้อที่ 10 มีความจงรักภักดี และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับจรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 ข้อที่ 7 ที่กล่าวว่า ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู รวมทั้งยังสอดคล้องกับข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ในด้านจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ในส่วนที่กล่าวว่าต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 เห็นว่าการคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 86.9

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้ เนื่องจากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อผลประโยชน์หลักคือการพัฒนาองค์กรนั่นเอง ซึ่งหากไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือไม่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร ย่อมไม่คิดที่จะทำทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจงรักภักดีและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร ก็จะพยายามปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากรให้ดีที่สุด เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั่นเอง ดังที่ The American Society for Training and Development (ASTD) (1983) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ต้องมีความเข้าใจขององค์กร/หน่วยงาน หากมีความเข้าใจขององค์กรแล้วย่อมสามารถทำสิ่งที่องค์กรต้องการได้อย่างถูกต้อง และอาจนำมาซึ่งความจงรักภักดี และพยายามทำทุกอย่างเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

11. จรรยาบรรณข้อที่ 11 มีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ มีทัศนคติที่ดี และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของ บริบูรณ์ บุญหนุน (2530) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครู คือ อาจารย์ถึงประพฤติปฏิบัติตนตามหน้าที่ครูด้วยใจศรัทธาในอาชีพครู และข้อที่กล่าวว่า พึงรักษาศักดิ์ศรีและเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพครู โดยสำนึกอยู่เสมอว่าตนเป็นครูของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัย ของ ฉลอง บุญญานันต์ สุภชัย สุภวรรณ และสมคิด อิศระวัฒน์ (2526) ในข้อที่กล่าวว่า ปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยใจศรัทธาในอาชีพครู ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อศิษย์และการศึกษาด้วยความเสียสละ เอาใจใส่และให้คำแนะนำปรึกษาแก่ศิษย์อย่างดี สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น คือ จรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 ข้อที่ 7 ที่กล่าวว่า ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพนักหนังสือพิมพ์ ในข้อที่กล่าวว่า รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณและชื่อเสียงแห่งความเป็นนักหนังสือพิมพ์ให้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การมีใจรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1 เห็นว่า การมีอุดมการณ์ในวิชาชีพ ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ

จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 และเห็นว่าควรรวมอยู่ในข้อเดียวกันเพราะมีความหมายใกล้เคียงกัน จำนวน 39 คน

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้ เนื่องจากความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และมุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้น นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ย่อมรักในอาชีพของตน ในทางตรงกันข้ามหากทำงานโดยปราศจากความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตนแล้ว ย่อมเป็นไปได้ยากที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ดังที่ The American Society for Training and Development (ASTD) (1983) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องมีความเข้าใจในสาขาวิชาการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งเชื่อว่าการมีความเข้าใจแล้ว ย่อมสามารถนำมาซึ่งความรัก ความศรัทธา และความภาคภูมิใจในอาชีพได้โดยไม่ยาก

12. จรรยาบรรณข้อที่ 12 ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งปลูกฝังหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติ ตามกำลังความสามารถและโอกาสที่เอื้ออำนวย

เมื่อพิจารณาข้อความและคำอธิบายของจรรยาบรรณข้อนี้แล้ว พบว่า สอดคล้องกับจรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 ข้อที่ 9 ที่กล่าวว่า ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ในหมวดจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อสังคมและประเทศชาติ ข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า พึงอนุรักษ์ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ที่เห็นว่า การมีคุณธรรมและจริยธรรม ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6

ผู้วิจัยเห็นว่านักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีจรรยาบรรณข้อนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะการทำงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาจิตใจ ด้วยการทำงานที่ปราศจากคุณธรรม จริยธรรม ย่อมหาความสำเร็จได้ยาก นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะผู้นำในการพัฒนา ควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณของครูและอาจารย์มากที่สุด เนื่องจากลักษณะงานบางส่วนของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคล้ายคลึงกับงานของครูและอาจารย์ (เฉลิม วราวิทย์, สดใส อัครวิไล และ สุภาศิริ อมาตยกุล, 2524) ดังนั้นจรรยาบรรณที่ได้จึงมีความคล้ายคลึงกัน แต่มีส่วนที่แตกต่างกันหลายข้อ ผู้วิจัยจะแสดงให้เห็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่จรรยาบรรณครูไม่มี ดังต่อไปนี้

- ข้อ 3 มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ ปรารถนาให้ผู้อื่นดีขึ้น
- ข้อ 4 ไม่เปิดเผยความลับที่สร้างความเสียหายแก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อร่วมงาน และองค์กร
- ข้อ 6 ประสานงานกับผู้ร่วมอาชีพ เพื่อเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค หรือกระบวนการใหม่ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้า
- ข้อ 7 ไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงในข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลถึงการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ข้อ 8 ตรงต่อเวลา และใช้เวลาขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่
- ข้อ 9 มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับครูและอาจารย์มีจรรยาบรรณที่แตกต่างกันในหลายข้อเนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความทันสมัย ใส่ใจกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะงานอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และสถานการณ์องค์กร
2. ครูและอาจารย์นั้นเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้เรียนที่อยู่ในวัยเดียวกัน พื้นฐานทางความรู้ใกล้เคียงกัน ส่วนนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่เสมอ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้เหมาะกับผู้เข้ารับการอบรมอยู่เสมอ
3. ครูและอาจารย์สอนผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียว คือ ห้องเรียน หรืออาจมีการศึกษานอกสถานที่บ้างในบางโอกาส แต่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดฝึกอบรมในสภาพ

แวดล้อมที่แตกต่างกันอยู่ตลอดเวลา นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเป็นผู้มีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม

4. ครูและอาจารย์มีหน้าที่สอนให้ผู้เรียนมีความรู้ตามเนื้อหาในหลักสูตรเท่านั้น แต่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่จัดกระบวนการการฝึกอบรมทั้งหมดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในกระบวนการฝึกอบรม และยังต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะฝึกอบรมอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ควรมีการประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะและนโยบายของหน่วยงานแต่ละแห่ง เนื่องจากจรรยาบรรณที่พัฒนาขึ้นมาได้มาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเห็นว่าจำเป็นต้องมีจรรยาบรรณทั้ง 12 ข้อ แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจใช้จรรยาบรรณดังกล่าวนี้ทั้ง 12 ข้อ หรือเลือกใช้ตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับคนในหน่วยงานของตนเอง เช่น หากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคุณสมบัติตามจรรยาบรรณข้อใดแล้ว ก็อาจจะไม่จำเป็นต้องกำหนดใช้จรรยาบรรณข้อดังกล่าว

1.2 จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจใช้ควบคู่กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของแต่ละหน่วยงานมีอยู่ เช่น นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในหน่วยฝึกอบรมที่อยู่ในสังกัดของข้าราชการพลเรือน อาจใช้จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับ ข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

1.3 หน่วยงานต่าง ๆ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เช่น เผยแพร่จรรยาบรรณให้ทราบทั่วกัน หรือ ยกย่องนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้ปรากฏแก่สังคม เพื่อให้ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และส่งเสริมเกียรติภูมิของวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของบุคคลทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของหัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และตามการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรม

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของตนเอง เพื่อให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้สำรวจตนเอง และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการแก้ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และหาแนวทางส่งเสริมให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณมากขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของหน่วยงาน ในเรื่องจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

2.4 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักกระทำผิด หรือเป็นพฤติกรรมที่มีโอกาสกระทำผิดได้มากที่สุด เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ปัญหการกระทำผิดพฤติกรรมเหล่านั้น

2.5 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด