

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาชีพที่เป็นที่รู้จักและนิยมกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากนักวิชาการ นักการศึกษาและผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ต่างก็ยอมรับแล้วว่าการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรากฐานสำคัญที่สุดแห่งการพัฒนาทั้งปวง มนุษย์ทุกชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ มนุษย์ที่พัฒนาแล้ว ไม่ว่าจะอยู่ ณ แห่งหนใด ย่อมเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ สรรพสิ่ง สถาบัน ประเทศชาติ และประชาคมโลก และมนุษย์เท่านั้นที่จะพัฒนามนุษย์ได้ มนุษย์ต้องสร้างสรรคพัฒนามนุษย์ เพื่อให้มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปสรรคสร้างความสำเร็จก้าวหน้าให้แก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ชนะ รุ่งแสง, 2537)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมนุษย์เป็นบุคคลสำคัญและมีคุณค่า หากได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถ ก็จะช่วยพัฒนาสิ่งรอบข้างให้ดีและมีคุณค่าไปด้วย ดังที่ สมศักดิ์ ศรีวุฒิชาย (2537) ได้กล่าวไว้ว่า ในบรรดาทรัพยากรอันมีคุณค่าบนพื้นพิภพ มนุษย์ คือทรัพยากรที่มีอาจประเมินค่าได้ หากมนุษย์นั้นสามารถพัฒนาคุณค่าตนเองได้ หรือสามารถสร้างสรรค์องค์กรและสังคมที่อยู่ร่วมให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง นอกจากนี้ บุญชู โรจนเสถียร (2537) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า ธรรมชาติของมนุษย์จะต้องเติบโตทั้งวัยวุฒิและคุณวุฒิควบคู่กันไป การเจริญทางวัยวุฒินั้น เราไม่สามารถให้มันหยุดหรือถอยหลังได้ เพราะกาลเวลาเป็นเงื่อนไผ่ แต่ความเจริญทางคุณวุฒินั้นหยุดหรือถอยหลังได้ เพราะสถานการณ์ของโลกเป็นเงื่อนไผ่ ฉะนั้นถ้าผู้ใดมิให้ตนเองเสียดุลย์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาฝึกฝน อบรมเพิ่มเติมคุณวุฒิตลอดเวลา

เนื่องจากการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ปฏิบัติงานจนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้นๆ ดังนั้นนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถที่จะพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ของการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง อีกทั้งยังต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ หากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตนแล้ว ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นย่อมลดลง เนื่องจากจรรยาบรรณสามารถช่วยในการปฏิบัติงานของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้ (ปรีชา เศรษฐีธร, 2523)

1. จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐาน รับผิดชอบต่อคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า
2. จรรยาบรรณช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต - ผู้ค้า เช่น ให้ความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ฯลฯ
3. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดีมีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ
4. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต เช่น ให้มีเมตตา กรุณา ปรองดอง เห็นอกเห็นใจ สามัคคีกัน ฯลฯ
5. จรรยาบรรณช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ช้อฉล เอาเปรียบ ปรียบลดการปลอมปน เห็นแก่ตัวและเห็นแก่ได้ ตลอดจนความมั่งคั่ง ความใจแคบไม่ยอมเสียสละ
6. จรรยาบรรณช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในการเสียสละ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ การงานและอาชีพอย่างแท้จริง
7. จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (อ้างถึงในสำนักเสริมสร้างวินัย และรักษาระบบคุณธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2537 : 28) กล่าวถึงคุณค่าของจรรยาบรรณไว้ดังนี้

1. จรรยาบรรณเป็นกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นไว้ให้ปฏิบัติร่วมกัน จรรยาบรรณจึงช่วยให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในสังคม และเป็นการสร้างพฤติกรรมเคยชินที่ดี
2. การที่แต่ละคนซึ่งแตกต่างกัน มาปฏิบัติตามจรรยาบรรณร่วมกันจะทำให้ความแตกต่างไม่มีความขัดแย้งแต่จะกลายเป็นความประสาน เสริมกำลังแก่กัน

3. การที่แต่ละคนพร้อมใจกันประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ จะเพิ่มพลังความตั้งใจและความเจริญ เปรียบการเอาดอกไม้แต่ละดอกมารวมร้อยเป็นพวงมาลัย ย่อมเกิดความงดงามกว่าอยู่ดอกเดียวโดด ๆ

4. ผู้มีจรรยาบรรณเป็นเครื่องหมายของผู้มีวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมคือสิ่งที่เกิดขึ้นมาด้วยการที่มนุษย์มีความสามารถในการจัดสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าระเบียบ ประสานสอดคล้องกลมกลืน เกิดเป็นวัฒนธรรม

5. ผู้ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เป็นการแสดงออกซึ่งการมีพฤติกรรมอันมีฐานมาจากคุณธรรมของผู้ปฏิบัติ ผู้ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณจึงเป็นผู้ที่มีคุณธรรมอันสมควรแก่การได้รับการยกย่อง

นอกจากนี้ ไชย ณ พล (2536) ยังได้กล่าวถึงคุณค่าแห่งจรรยาบรรณโดยเน้นในแง่จรรยาบรรณธุรกิจไว้ด้วยว่า คุณค่าแห่งจรรยาบรรณนั้นเป็นสิ่งที่ประมาณค่ามิได้ ในขณะที่ความพร้อมด้านบุคลากร ทรัพยากร วิทยาการและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบแห่งความสำเร็จ จรรยาบรรณก็คือหนทางแห่งความสำเร็จนั่นเอง หากธุรกิจใดปราศจากซึ่งจรรยาบรรณ ผู้ประกอบการจะพบว่ากิจการของตนเต็มไปด้วยปัญหา และมีแนวโน้มที่จะหายนะในที่สุด ตัวอย่างเช่น พ่อค้าที่ไปปดมดเท็จ หลอกหลวง กระล่อน โกง ใครที่ทราบความจริงนี้ย่อมปฏิเสธที่จะคบค้ากับเขา หากธุรกิจใดประกอบไปด้วยจรรยาบรรณย่อมเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจและมีแนวโน้มที่จะรุ่งโรจน์ ตัวอย่างเช่น พ่อค้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ ซื่อตรง และเป็นธรรม ใคร ๆ ก็อยากจะคบค้าด้วย เขาย่อมได้รับความไว้วางใจทางการค้ามากมาย ดังนั้นจรรยาบรรณจึงคือหนทางแห่งความสำเร็จที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจ หากจะประเมินประโยชน์ของจรรยาบรรณต่อธุรกิจแล้วอาจจำแนกได้ดังนี้

1. จรรยาบรรณก่อให้เกิดความเชื่อถือ (Credit) โดยธรรมชาติความเชื่อถือนั้นเกิดจากความซื่อสัตย์ ดังนั้นคนที่มีจรรยาบรรณดีก็อปไปด้วยความซื่อสัตย์เสมอย่อมได้รับความเชื่อถือ และความเชื่อถือคือที่มาของเครดิตทางการค้าซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันทั้งในด้านการลงทุนและตลาด

2. จรรยาบรรณก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) ของคนทำงาน อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพอันทรงคุณภาพ (Qualitative Efficiency) ต่อการผลิตที่เต็มกำลัง (Full Capacity) หากบริษัทก็อปด้วยจรรยาบรรณปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างมีมนุษยธรรมและมีพัฒนาการต่อเนื่อง ย่อมเป็นที่รักที่ผูกพันของพนักงาน พนักงานย่อมทุ่มเทความสามารถต่อการผลิตหรือการบริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันนำมาซึ่งการผลิต หรือการบริการที่ดี

3. จรรยาบรรณก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีมีผลต่อตำแหน่งทางการค้าของบริษัท (Positioning) และต่อความภักดีที่ผู้บริโภคมียึดถือสินค้าและบริการของบริษัท (Brand Royalty) ซึ่งตำแหน่งทางการค้ามีผลโดยตรงต่อการกำหนดราคา (Pricing) และความภักดีต่อสินค้าและบริการมีผลโดยตรงต่อยอดขาย (Sales Volume) ซึ่งราคาขายและยอดขายมีผลโดยตรงต่อกำไร ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าจรรยาบรรณทางธุรกิจคือที่มาแห่งความร่ำรวย

4. จรรยาบรรณก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย บริษัทที่มีประวัติทางจรรยาบรรณงามเมื่อพลาดพลั้งไปไม่คิดความกับบุคคลอื่นก็ตี หรือกับรัฐก็ตี ย่อมได้รับข้อลดหย่อนในบทลงโทษตามโทษานุโทษที่บัญญัติไว้ตามกฎหมายของแต่ละสังคม

5. จรรยาบรรณก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เมื่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับบริษัทไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น ผู้ร่วมงานในบริษัท คู่ค้า ลูกค้า รัฐบาลและสังคม ต่างมีจรรยาบรรณอันดีต่อกัน ย่อมเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี และอบอุ่นขึ้น ทุกฝ่ายจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ และไม่มีปัญหาบาดใจกันเกิดขึ้น หรือหากมีบ้างโดยอุบัติเหตุก็จะแก้ไขได้โดยง่าย การทำงานอย่างมีจรรยาบรรณต่อตนเอง และต่อกันและกัน จึงเป็นชีวิตการทำงานที่เป็นสุข ปราศจากความเครียดใด ๆ นอกจากความเครียดอันเกิดจากการแบกความเสี่ยงในอัตราสูงของธุรกิจบางประเภทเอง และแม้จะมีความเครียดจากภาวะเสี่ยงบ้าง จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานก็จะช่วยผ่อนคลายเป็นลดความเครียดไปได้มากที่สุด

จากประโยชน์และคุณค่าของจรรยาบรรณข้างต้นจะพบว่า ผู้ที่ไม่มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ จะประสบปัญหาต่าง ๆ มากมายจนอาจถึงขั้นล้มเหลวในการประกอบวิชาชีพได้ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่ประกอบวิชาชีพควบคู่ไปกับจรรยาบรรณจะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม ช่วยลดปัญหาความวุ่นวายของสังคม ช่วยให้ธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้า สร้างความเชื่อถือเกียรติคุณอันดีงามแก่องค์กร และช่วยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพนั้น ๆ ให้เป็นที่ยกย่องเชื่อถือมากขึ้น โดยเฉพาะวิชาชีพนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้มีหน้าที่โดยตรงในการเสริมสร้างประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กร หากมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถปลูกฝังในบุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีจรรยาบรรณด้วย ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2537) ยังได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่ และจริยธรรมในวิชาชีพของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การที่จะพัฒนาคนอื่น และ/หรือการพัฒนาตน จะถือว่ามนุษย์เป็นสมบัติที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์การ กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ของ

การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ หากผู้ปฏิบัติไม่ใส่ใจหรือตระหนักในเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนควรมี เพราะจรรยาบรรณและจริยธรรมเปรียบเหมือน "หางเสือ" ที่คอยกำกับบทบาทหน้าที่ของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพนี้ จะช่วยควบคุมการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพของตน อีกทั้งเป็นเครื่องคอยกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ควร ขณะเดียวกันก็จะเป็นเครื่องย้ำเตือนให้ตระหนักว่าพฤติกรรมใดที่ไม่พึงปรารถนาไม่ควรกระทำ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2537) นอกจากนี้ ถ้าหากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดจรรยาบรรณ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อบริษัท และต่อเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพ ทั้งยังทำให้มาตรฐานของวิชาชีพต่ำลง นอกจากลักษณะ บุคลิกภาพ ความสามารถส่วนบุคคล ของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว จรรยาบรรณยังมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ (สุมนา สุนทรสิงค์ อ้างถึงใน พันพัชร ปันจินดา 2538:5) ดังนั้น นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องเลือกพัฒนามาตรฐานหน้าที่ที่ตนเองถนัดและรับผิดชอบประสานเข้ากับความต้องการ ความพร้อมทางด้านทรัพยากรของหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกและหน่วยงานอื่นที่ตนสามารถยังประโยชน์ให้ได้ ในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาพัฒนาจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนควบคู่กันไป เพื่อคงความเป็นมาตรฐานไว้ เมื่อปฏิบัติได้เช่นนี้แล้วนอกจากจะเป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีเกียรติภูมิแก่สถาบัน แก่องค์การ แก่วิชาชีพของตนแล้ว ยังเป็นศรีสง่าแก่ผู้ปฏิบัติเองด้วย

การประกอบวิชาชีพโดยไม่มีจรรยาบรรณ แต่ละคนย่อมปฏิบัติตนแตกต่างกันไปตามลักษณะนิสัยของตนเอง ไม่มีกรอบความประพฤติให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติตาม หากมีการกระทำผิดหรือไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ก็ไม่มีบทลงโทษทั้งจากฝ่ายบ้านเมือง จากสังคม หรือจากสถาบันวิชาชีพ ดังนั้นการกำหนดจรรยาบรรณ จึงเปรียบเสมือนการตีกรอบให้บุคลากรในสาขาวิชาชีพนี้มีหลักเกณฑ์และเส้นทางเดินที่ถูกต้อง สำหรับยึดถือปฏิบัติในการทำงาน คนที่มีความสามารถในการทำงาน และยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ย่อมเป็นบุคคลที่จะนำความเจริญมาสู่ตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ในทางตรงกันข้าม หากคนที่มีความสามารถหรือคนฉลาดที่ไร้จิตสำนึกแห่งความซื่อสัตย์ และขาดจรรยาบรรณในวิชาชีพ ย่อมไม่แตกต่างจากระเบิดเวลาที่มีพลังอำนาจในการทำลายสังคมและประเทศชาติ (ทีมข่าวการศึกษา หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, 2541)

สภาพปัจจุบันของสังคมไทย ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุและจิตใจ มีผลทำให้วิถีทางในการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าวนี้ มีผลกระทบถึงบทบาทและมาตรฐาน ความประพฤติของคน เป็นผลให้บุคคลในวิชาชีพต่าง ๆ จำนวนไม่น้อยปฏิบัติตนไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ๆ ดังที่ปรากฏในหน้าหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชนทั่วไป และดังที่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมในการปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาลดน้อยถอยลง โดยเฉพาะสังคมเมืองไม่ค่อยให้ความสำคัญกับคุณธรรมและจริยธรรม ชาติศรัทธาในศาสนา ระบบการให้คุณค่าทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป คือ นิยมและเชิดชูเงินตรามากกว่าความดี ลัทธิบริโภคนิยม และการเลียนแบบวิถีชีวิตตะวันตกขยายตัว รวมทั้งมีความนิยมในวัตถุมากขึ้นความเป็นคนไทยลดน้อยลง ชาติระเบียบวินัย ความรับผิดชอบและจริยธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ ดิน ปรชฎพฤทธิ (2540) ยังได้กล่าวไว้ในการสัมมนาเรื่องวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณว่า ในปัจจุบันนี้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนจนของธุรกิจเอกชนดูเหมือนจะมีความรู้ทางด้านศาสตร์ ศิลปะ และเทคโนโลยีทางการบริหารไม่แพ้บุคลากรของประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่สิ่งที่ยังขาดอยู่มากสำหรับข้าราชการพนักงานรัฐวิสาหกิจและนักธุรกิจของไทยก็คือวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ดังที่ปรากฏอยู่ในหน้าหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชนทั่วไป และปัญหาวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณดังกล่าวดูเหมือนจะเกิดขึ้นในทุก ๆ วงการ ทั้งวงการฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ ตุลาการ ข้าราชการประจำ และนักธุรกิจ ด้วยเหตุนี้แนวปรัชญา "ความรู้คู่คุณธรรม" ที่บรรพบุรุษเคยพร่ำสอนและถ่ายทอดให้อนุชนรุ่นหลังจึงอ่อนแรงลงอย่างเห็นได้ชัด ฉะนั้นการหยิบยกเอาประเด็นวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณมาพิจารณาจึงเป็นสิ่งที่ทันการณ์และเหมาะสม

การที่บุคคลในวิชาชีพต่าง ๆ ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น อาจมีสาเหตุได้หลายประการ เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจผิด ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และอาจเนื่องจากตัวจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ชัดเจนพอ ทำให้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคคลในวิชาชีพไม่ตรงกัน (พรศรี พานิชวงศ์, 2530) สำหรับแนวความคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณนั้น มีอยู่ว่าจรรยาบรรณของพนักงานมืออาชีพ จะประสบความสำเร็จหรือพนักงานที่พร้อมที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ (T.L.Cooper, 1987 อ้างถึงใน ดิน ปรชฎพฤทธิ, 2540) (1) พนักงานเหล่านั้นเข้าใจความหมายและเนื้อหาของจรรยาบรรณหรือไม่ (Realization / Understanding) (2) พนักงานเหล่านั้นซื่อซาบ

คุณค่าของจรรยาบรรณหรือไม่ (Internalization) (3) พนักงานเหล่านั้นยอมปฏิบัติตามจรรยาบรรณหรือไม่ (Practice)

เนื่องจากจรรยาบรรณมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบว่าจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากงานวิจัยของ พันพัชร ปิ่นจินดา (2539) ได้กำหนดขึ้นมาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 30 ท่าน โดยยังไม่ได้มีการถามความคิดเห็นจากนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงเลย และพบว่าจรรยาบรรณมีจำนวนถึง 51 ข้อ ซึ่งอาจเป็นจำนวนที่มากเกินไปที่จะทำให้ นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะจดจำได้หมด ซึ่งหากไม่สามารถจำจรรยาบรรณได้ ย่อมเป็นการยากที่จะปฏิบัติตาม และจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น พบว่าแต่ละวิชาชีพมีข้อกำหนดโดยเฉลี่ยไม่เกิน 20 ข้อ และจากการศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับจริยธรรม ศีลธรรม แล้วพบว่า จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีข้อกำหนดหลายข้อที่มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน สามารถรวมเป็นข้อเดียวกันได้ซึ่งจะทำให้จรรยาบรรณมีความกระชับ และมีจำนวนข้อน้อยลง เพื่อสะดวกในการที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะจดจำนำไปปฏิบัติได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับข้อกำหนดของจรรยาบรรณในแต่ละข้อ และจำนวนข้อที่เหมาะสม แล้วนำผลที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการรวบรวมข้อกำหนดของจรรยาบรรณให้มีจำนวนข้อน้อยลง แต่มีความกระชับ รัดกุม และชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เป็นหมวดหมู่มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณ และช่วยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อนำเสนอจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย (สอท.) ปี พ.ศ.2541

1.2 หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ที่ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรมมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี

2. จรรยาบรรณที่นำมาศึกษาเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยของ พันพิชร์ ปิ่นจินดา (2539)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติ หรือกิจวัตรที่ควรประพฤติ ซึ่งกำหนดไว้เป็นมาตรฐานโดยกลุ่มวิชาชีพของตน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มวิชาชีพของตน เพื่อคงไว้ซึ่งเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ

2. จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่เป็นแบบมาตรฐาน ที่นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันสร้างขึ้น เพื่อเป็นแนวทางยึดถือประพฤติปฏิบัติว่าสิ่งใดพึงปฏิบัติสิ่งใดพึงละเว้น อย่างมีขอบเขตและชัดเจนสำหรับเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในแนวทางที่จะอำนวยความสะดวกทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นในสังคม

3. นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบงานเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนให้มีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้จรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. เป็นแนวทางให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย