



จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

โดย

นางสาวเปรมิกา บุญเกิด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

โดย

นางสาวเปรมิกา บุญเกิด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

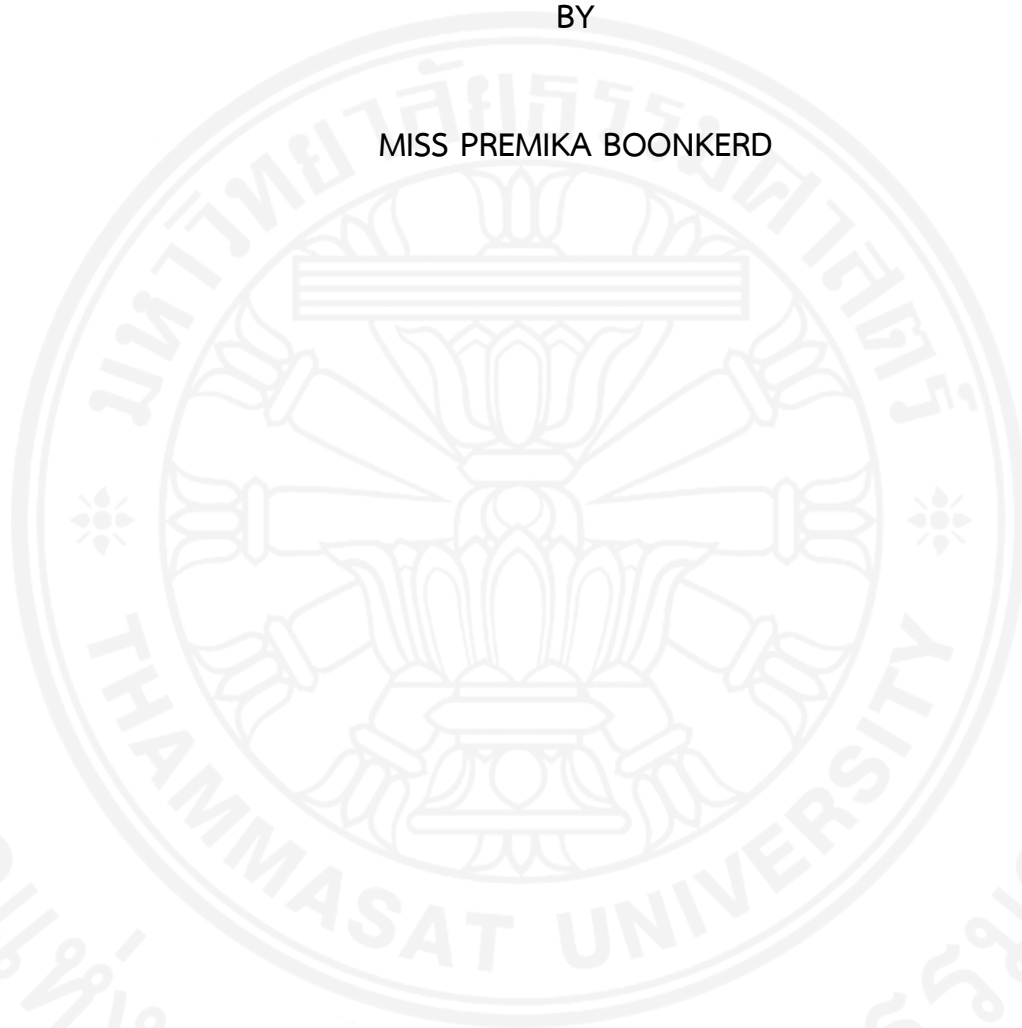
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



Workplace Spirituality of lawyers

BY

MISS PREMIKA BOONKERD



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY  
THAMMASAT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2015  
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวเปรมิกา บุญเกิด

เรื่อง

จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 12 4 ๒๕๖๒ 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัต ลิ้มปพาณิชย์กุล)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

  
(อาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล)

คณบดี

  
(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริลักษณ์ โรจนกิจอำนาจ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ทนายความ
ชื่อผู้เขียน	นางสาวเปรมิกา บุญเกิด
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล
ปีการศึกษา	2558

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความหมายและพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทนายความ รวมถึงความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) จากกลุ่มทนายความจำนวน 8 คนที่ได้มีการว่าความในคดีแพ่งและคดีอาญา ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความให้ความหมายและมีพฤติกรรมการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานแตกต่างกันในมิติแต่ละด้าน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับการแสดงออกทางจริยธรรม (Ethics) โดยมีมิติด้านชีวิตจิตใจ และงานที่มีคุณค่า มีส่วนทำให้ทนายความแสดงออกถึงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การไม่เอาเปรียบคนอื่น รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ในขณะที่มิติด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) และมิติด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) เป็นมิติสนับสนุนทำให้เกิดจริยธรรมในการทำงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากขึ้น โดยทำให้เกิดบรรยากาศของการช่วยเหลือกันและการทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนด

**คำสำคัญ:** จิตวิญญาณในการทำงาน, จริยธรรม, ทนายความ, การแสดงพฤติกรรม

Independent Study Title	WORKPLACE SPIRITUALITY OF LAWYERS
Author	Miss Premika Boonkerd
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Monthon Sorakraikitikul, Ph.D.
Academic Years	2015

### ABSTRACT

The purpose of this research is to study the definition of workplace spirituality which reflected to spirituality of lawyer including consistency to professional ethics. A qualitative approach research was performed by in-depth interviewing with a group of eight lawyers who have been practicing in civil and criminal cases.

The result revealed that professional lawyers had different definition of and methods to express workplace spirituality. In addition, the findings also showed that the workplace spirituality concurs with the ethics. The dimension of the inner life and the meaningful work contributed lawyers of behaving with integrity, justice, and responsibility without taking advantage of others. Meanwhile a sense of community responsibility and correspondence between organizational and individual values helped to support and complement professional ethics. Helping other people and working under the rules that the organization has defined.

**Keywords:** Workplace spirituality, Ethics, lawyer, Behavior, Morality

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.มณฑล สรไกรกิติกุล กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ที่ทุ่มเทและให้ความสนใจตลอดเวลาในการแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำแนะนำ ปรีกษา เพื่อช่วยเหลือตั้งแต่แรกเริ่มและหมั่นคอยตรวจสอบ แก้ไขงานวิจัยในครั้งนี้ให้เป็นอย่างดีจนกระทั่งงานวิจัยเล่มนี้เสร็จสิ้นได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวัต ลิ้มปัญญาชัยกุล ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่ได้สละเวลาในการให้คำแนะนำ และนำเสนอสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่ามาเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ให้การสนับสนุนและคอยช่วยเหลือ แนะนำ เสมอมาเพื่อให้ข้าพเจ้าได้ศึกษาและเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

และท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นแรงผลักดัน คอยให้โอกาส ให้การดูแล สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญเสมอในยามที่ต้องฝ่าฟันอุปสรรคตลอดระยะเวลาของการศึกษาในที่แห่งนี้ ตลอดจนเพื่อนทุกๆท่านที่ได้ผ่านเข้ามาในชีวิตสำหรับการช่วยเหลือในทุกๆเรื่อง และเพื่อน HRM 13 สำหรับมิตรภาพและความเข้าใจตลอดการเรียน 2 ปี และขอขอบคุณ คณาจารย์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สำหรับการให้โอกาสได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ทำให้ได้รับความรู้ที่หลากหลาย ความทรงจำที่ดี ตลอดจนประสบการณ์ชีวิตที่ทำให้ชีวิตเติบโตขึ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่สนใจจะนำแนวคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงาน และจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการต่อยอดการศึกษาครั้งนี้ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับข้อติเตียน หรือคำชี้แนะต่างๆไว้ทุกประการ

นางสาวเปรมิกา บุญเกิด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 คำถามการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน	5
2.1.1 ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน	5
2.1.2 ความสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงาน	12
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิชาชีพทนายความ	13
2.2.1 ความหมายโดยทั่วไปของวิชาชีพ	13
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่และจริยธรรมของทนายความ	16
2.3.1 ความหมายของจริยธรรมทนายความ	16



2.3.2	หน้าที่และจริยธรรมของทนายความ	16
2.3.2.1	หน้าที่ต่อลูกค้า	16
	(1) หน้าที่ต่อลูกค้าก่อนการดำเนินคดี	17
	(2) หน้าที่ต่อลูกค้าในระหว่างดำเนินคดี	18
	(3) หน้าที่ต่อลูกค้าภายหลังสิ้นสุดคดีความ	20
2.3.2.2	หน้าที่ต่อกระบวนการยุติธรรม	20
2.3.2.3	หน้าที่ต่อศาล	20
2.3.2.4	หน้าที่ต่อตำรวจ	21
2.3.2.5	หน้าที่ต่อราชทัณฑ์	21
2.3.2.6	หน้าที่ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ	21
2.3.2.7	หน้าที่ต่อสังคมและประชาชนทั่วไป	22
บทที่ 3	วิธีการวิจัย	24
3.1	ผู้ให้ข้อมูล	24
3.2	วิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูล	26
3.5	การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	27
3.6	การการปกปิดข้อมูลและการรักษาความลับ	27
บทที่ 4	ผลการวิจัยและอภิปรายผล	29
4.1	ความเข้าใจของผู้ประกอบอาชีพทนายความที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)	31
4.2	การแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)	42
4.3	ความเข้าใจในจริยธรรมทนายความและความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณ ในการทำงาน (Workplace Spirituality)	55
4.3.1	ความเข้าใจในจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ	55

4.3.2 ความสอดคล้องกันระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) กับจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	67
5.1 สรุปผลการศึกษา	68
5.1.1 ความเข้าใจที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ	68
5.1.1.1 การให้ความหมายต่อมุมมองด้านจิตวิญญาณในการทำงาน	68
5.1.2 พฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน	71
5.1.3 ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และจริยธรรม	74
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	76
5.2.1 ความหมายและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)	76
5.2.2 ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรม	80
5.3 ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการ	85
5.4 ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร	86
5.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย	86
5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	87
5.7 ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	87
5.7.1 ความรู้เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ	87
5.7.2 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย	88
5.7.3 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเองและความรู้เกี่ยวกับตนเอง	88
รายการอ้างอิง	90
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แนวคำถามในการสัมภาษณ์รายบุคคล	94

(7)

ภาคผนวก ข เครื่องมือการวิจัย

95

ประวัติผู้เขียน

97



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน	7
2.2 เปรียบเทียบรูปแบบการแบ่งแนวคิดทางจิตวิญญาณในการทำงาน	8
2.3 ความหมายของทนายความ	15
2.4 ความเชื่อมโยงระหว่างมิติทางจิตวิญญาณและจริยธรรมทนายความ	23
4.1 ตารางข้อมูลส่วนบุคคลผู้ให้ข้อมูล	30
4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างเรื่องความเข้าใจที่มีต่อมิติทางจิตวิญญาณ	31
4.3 เปรียบเทียบความเข้าใจในมิติจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ	32
4.4 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างมิติด้านจิตใจ หรือชีวิตด้านใน (Inner Life) กับการแสดงพฤติกรรม	45
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) กับการแสดงพฤติกรรม	48
4.6 พฤติกรรมในด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) ในระดับหัวหน้างาน	50
4.7 พฤติกรรมในด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) ในระดับพนักงาน	51
4.8 สรุปการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมทนายความ	63
5.1 สรุปการให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานเทียบกับการทบทวนวรรณกรรม	77
5.2 การเกิดความสอดคล้องระหว่างจริยธรรมและจิตวิญญาณในการทำงาน	80
ก.1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์รายบุคคล	94

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
5.1 การเปรียบเทียบความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน	69
5.2 มุมมองของทนายความที่มีต่อการรับรู้งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย	70
5.3 ความหมายและการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน	72
5.4 ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมทนายความ	83



## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่สภาพสังคมได้มีการขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ผลของการพัฒนาทำให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมมีความสะดวกสบายมากขึ้น ประกอบกับจำนวนประชากรที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมจำเป็นต้องมีกฎระเบียบเข้ามาควบคุมเป็นแนวทางในการรักษาความยุติธรรมในสังคม (ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ, 2541) กฎหมาย ถือเป็นกฎเกณฑ์หรือแบบแผนความประพฤติของมนุษย์ในสังคมที่มีลักษณะในเชิงบังคับ ซึ่งรัฐได้มีการยอมรับและนำไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม ด้วยเหตุนี้เองผู้ใช้บังคับกฎหมาย หรือ ผู้ประกอบวิชาชีพกฎหมาย อันได้แก่ ทนายความ อัยการ ตลอดจนผู้พิพากษา ตุลาการ จึงเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่ต้องมีหน้าที่ในการธำรงรักษาไว้ซึ่งจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมยิ่งกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และใช้หลักเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ (วิชา มหาคุณ และคณะ, 2556) รวมทั้งต้องไม่ใช้วิชาชีพของตนเป็นเครื่องมือในการทำร้ายผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดการกระทบกระทั่งกันระหว่างบุคคลจำเป็นต้องหาวิธีการในการยุติปัญหาที่เกิดขึ้นให้เสร็จสิ้นอย่างรวดเร็ว

โดยเฉพาะ “ทนายความ” ถือเป็นกลุ่มคนที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก ทนายความเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือผู้เสียหายให้ได้รับการเยียวยา หรือ ได้รับการชดเชยทดแทน ตลอดจนผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม (สัญญา ธรรมศักดิ์) ทั้งจากการกระทำระหว่างประชาชนด้วยกันเอง หรือทั้งจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน และเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือ เพราะต้องมีการรับฟัง แสวงหาข้อเท็จจริง รวมทั้งดำเนินกระบวนการทางกฎหมายให้อีกประการหนึ่ง โดยต้องมีจริยธรรมเป็นหลักสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานที่ทนายความควรจะต้องมีการยึดถือไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังที่พระบรมราชาโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานแก่คณะกรรมการสมาคมทนายความแห่งประเทศไทย ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ได้พระราชทานแก่คณะกรรมการสมาคมทนายความแห่งประเทศไทย ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน โดยมีความสำคัญตอนหนึ่งว่า “... ในฐานะทนายความผู้เป็นนักกฎหมายสาขาหนึ่ง ไม่เพียงนิ่งเฉยต่อการแสดงความคิดเห็นและการเผยแพร่ความรู้ในทางกฎหมายให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน เพราะประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่รู้กฎหมายที่แท้จริง หากสิ่งใดที่ดำเนินอยู่ในสังคมทุกวันนี้เป็นไปโดยไม่ถูกต้องด้วยความยุติธรรมแล้ว นักกฎหมายที่ไม่เพียงนิ่งเฉยเสีย ควรแสดงความคิดเห็นโดยสุจริตได้แย้ง

ด้วยเหตุผล เพื่อความถูกต้องและเพื่อความเป็นธรรมของบ้านเมือง หากนักกฎหมายสามารถกระทำ  
ได้เช่นนี้แล้ว ย่อมเป็นกำลังส่วนหนึ่งที่ทำให้บ้านเมืองเจริญไปได้...”

จึงสรุปได้ว่าวิชาชีพทนายความนั้นมีความเกี่ยวข้องกับกลไกของสังคมและกระบวนการ  
ยุติธรรมอย่างใกล้ชิด และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมในสังคมให้เกิดความสงบยุติธรรม  
สามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งหลักนิติธรรม (The Rule of Law) ศรัทธา และความเชื่อมั่น และเกียรติยศ  
ของผู้ประกอบวิชาชีพ (จิตติ ดิงศรัทย์, 2552) โดยการประกอบอาชีพทนายความจำเป็นต้องมี  
จริยธรรมที่สูงกว่าผู้ประกอบอาชีพโดยทั่วไป ผ่านการฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ และข้อประพฤติ  
ปฏิบัติ และมีการควบคุมการประกอบอาชีพโดยกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ(เกษม สรศักดิ์เกษม, 2541)  
ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการผ่านพ้นปัจจัย  
สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น วิกฤตทางการเมือง เศรษฐกิจ และสภาพสังคม ทำให้ทนายความต้อง  
มีการแข่งขันทั้งในด้านความอยู่รอดควบคู่ไปกับการรักษาจริยธรรมและมรรยาทในการทำงานให้ถูกต้อง  
บทบาทของทนายความในสังคมยุคปัจจุบันจึงมีความสำคัญในการช่วยลดความขัดแย้งของสังคม  
แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจน้อยกว่าการนำความขัดแย้งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการในชั้นพิจารณา  
ของศาลก็ตาม

ดังนั้นในการประกอบวิชาชีพของทนายความจริยธรรมในการทำงานถือเป็นเรื่องที่ต้อง  
ปฏิบัติ และการที่จะเกิดสิ่งเหล่านี้ได้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีจิตสำนึก ความคิดที่ดี ตลอดจนจิตวิญญาณ  
ในการทำงาน(Workplace Spirituality) เป็นองค์ประกอบสำคัญ และจากการศึกษางานวิจัยทั้งจาก  
ในและต่างประเทศพบว่าแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการกล่าวถึงมิติในด้านจิต  
วิญญาณในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจว่าได้กลายมาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันและขับเคลื่อน  
องค์กรไปสู่ความสำเร็จประการหนึ่งที่ต้องควรตระหนักถึงความสำคัญและควรเชื่อมโยงควบคู่กับ  
จริยธรรมในการทำงาน โดยในหลายบริบทได้มีการกล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานที่  
แตกต่างกันไป ทั้งในมุมมองว่าจิตวิญญาณในการทำงาน คือ สุขภาวะทางจิตวิญญาณที่ได้มีการนำมา  
ประยุกต์ใช้ในวงการรักษาคนไข้ โดยบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2543 ที่กล่าว  
ว่านอกจากด้านร่างกายและจิตใจ ยังรวมถึงสิ่งที่มีค่าสูงส่ง ทำให้เกิดพลังศรัทธา เมตตา ความดี และ  
ร่วมยินดีในความสุขของผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในด้านศาสนาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ก้าวพ้น  
นอกเหนือจากตนเอง ซึ่งจากค่านิยมที่ได้กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยให้  
การทำงานของคนในองค์กรให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำและคุณค่าต่อตนเอง โดยผ่านการ  
ปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ซึ่งพบว่าผลของการที่พนักงานมีจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยให้ผลการ  
ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปตามหลักจริยธรรมของวิชาชีพ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงมิติด้านจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมในการทำงาน เพื่อลดการเกิดการละเมิดในด้านจริยธรรม และเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานที่สร้างความน่าเชื่อถือและความยุติธรรมให้กับอาชีพทนายความ

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อค้นหาความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ
2. เพื่ออธิบายพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ
3. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการ กับจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้ได้เลือกศึกษาในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ เนื่องจากทนายความคือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือให้คำปรึกษากับประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรม และยังเป็นคนสำคัญที่มีส่วนช่วยลดข้อขัดแย้งของคนในสังคมได้โดยการใช้ความรู้ในวิชาชีพที่มี ด้วยลักษณะงานของทนายความจะต้องอาศัยทั้งความรู้และการปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ผู้ประกอบวิชาชีพจึงต้องมีทัศนคติ หรือต้องมีการส่งเสริมให้เกิดมิติด้านจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อให้เกิดจริยธรรมในการทำงานที่ดี

โดยศึกษาถึงความหมายและการแสดงออกในมิติด้านจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และจริยธรรมในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในสำนักงานทนายความจำนวน 4 แห่ง ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คือ ทนายความในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 10 ปี โดยใช้การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์รายบุคคล พร้อมทั้งทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยมีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม – เมษายน พ.ศ. 2559



#### 1.4 คำถามการวิจัย

ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความมีการให้ความหมายในเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และจริยธรรมทนายความอย่างไร

ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความได้มีการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานอย่างไร

ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความให้ความหมายและลักษณะพฤติกรรมที่สอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร และกระบวนการในการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมในด้านจริยธรรมทนายความอย่างไร

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษาในเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานในองค์กรในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อย โดยข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัย คาดว่าจะกับนำสิ่งที่ได้ซึ่งเป็นประโยชน์เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรในการทำความเข้าใจและทำให้ทุกคนตระหนักถึงคุณค่าของจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจริยธรรมในวิชาชีพทนายความ โดยชี้ให้เห็นถึงว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดการเกิดจริยธรรมในการทำงานได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน

2. นำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยที่ได้ มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมในกลุ่มทนายความ เช่น การจัดกิจกรรม การสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อทำให้เกิดผล การสร้างค่านิยมองค์กร หรือการจัดทำระบบการวัดผลในการทำงาน หรือ การปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถสร้างวัฒนธรรมและแนวคิดในการทำงานให้เป็นทนายความที่ดี

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแนวทางและกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ช่วงชีวิตของคนในวัยแรงงานต้องเผชิญกับการแข่งขันในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการรักษาผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การทำงานภายใต้แรงกดดันที่ส่งผลให้คนทำงานเกิดความเครียดอย่างต่อเนื่องเพื่อแสวงหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับชีวิต ดังนั้นการดำเนินงานโดยส่วนใหญ่ขององค์กรที่มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลงานเพื่อให้ได้ผลผลิต และกำไรตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยจะต้องมีการควบคุมในด้านจิตวิญญาณประกอบกันไปด้วย (Cash & Gray, 2000) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในการทำงานภายในองค์กรนอกเหนือจากการใช้ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานแล้ว บุคลากรยังต้องมีการปรับตัวทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ รวมทั้งผลักดันชีวิตและจิตวิญญาณในการทำงานของตนให้เข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาได้มีนักวิชาการหลายท่านที่พยายามให้ความหมาย หรือ คำนิยามของจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อนำมาเชื่อมโยงให้เห็นอย่างชัดเจน

หากกล่าวถึงคำว่า “จิตวิญญาณ” หรือ “Spirituality” พบว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า “Spiritus” มีความหมายว่า ลมหายใจแห่งชีวิต (Jay A. Conger, 1994) ซึ่งในปัจจุบันประเด็นเรื่องจิตวิญญาณเป็นเรื่องที่ผู้คนในสังคมกำลังให้ความสนใจศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (Burack, 1999) โดยเฉพาะในสังคมตะวันตก แต่ก็ยังมีคนที่เข้าใจผิดถึงความหมายของจิตวิญญาณเป็นไปในทางลบเป็นส่วนใหญ่ และยังมีติดติดอยู่กับความหมายเฉพาะประเด็นในด้านศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรม และ จริยธรรม (Cacioppe, 1999) โดยนักวิจัยหลายท่านได้มีการศึกษาและให้มุมมองความหมายของจิตวิญญาณแตกต่างกันออกไปในระหว่างสังคมตะวันออกและสังคมตะวันตกซึ่งมีความเกี่ยวข้องในด้านเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการทำงาน (Cash & Gray, 2000)

ในสังคมตะวันออก โดยเฉพาะการศึกษาผ่านบริบทของสังคมไทย ได้มีการขยาย การศึกษาไปในกลุ่มงานแพทย์ เริ่มต้นโดยคณะกรรมการการสาธารณสุขได้มีการนำเอาหลักเรื่อง “จิตวิญญาณ” ไปใช้อย่างแพร่หลายในสังคมไทยในการจัดทำ พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2543 โดยใช้คำว่า “สุขภาพทางจิตวิญญาณ” เพื่อเป็นการสื่อสารให้เห็นว่าเรื่องสุขภาพหรือสุขภาพะ นอกเหนือจากมิติทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคมแล้ว ยังมีความเกี่ยวข้องกันในมิติด้านความดีงาม ความถูกต้อง และ การเข้าถึงคุณค่าอันสูงส่งอีกประการด้วย (สำนักปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, 2546) ในขณะที่การศึกษาในแง่มุมมองของสาขาจิตวิทยา พบว่าจิตวิญญาณมีความเกี่ยวข้องกับ ลักษณะของบุคคล 5 ประการ ซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่เหมาะได้รับการพัฒนาที่สำคัญ ก็จะส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานได้ และยังเป็นตัวกลางระหว่างความสัมพันธ์ของการบริหารความเครียดและความ พึงพอใจในงาน ประสบการณ์ในชีวิต และ ความกดดัน (Gatling, 2015) โดยมีการนำเอาจิตวิญญาณ ไปใช้ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งมีความหมายแตกต่างจากมุมมองในด้านอื่น

นอกจากนี้ คำว่า “จิตวิญญาณ” มักถูกนำไปใช้ควบคู่กับเรื่องของศาสนา ซึ่งจะ แสดงออกมาในรูปชุดความเชื่อ ถ้าพิจารณาจากแนวทางพระอภิธรรม คำว่า “จิต” กับ คำว่า “วิญญาณ” เป็นคำไวพจน์ของกันและกัน (ระวี ภาวิไล, 2546) มีความหมายว่า มิติสูงส่งของจิตใจ หรือการมีจิตใจสูง ความดี บุญกุศล คุณค่า หรือจิตที่เจริญแล้ว จิตที่เห็นแก่ตัวน้อย หลุดพ้น และ เข้าถึงสิ่งสูงสุด และสำหรับความหมายในทางพระพุทธศาสนา คือการมีอยู่ของตัวตน ซึ่งเกิดมาจากคำ ว่า “จิต” หรือ “จิตใจ” หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด รวมกับคำว่า “วิญญาณ” หมายถึง สภาพการรับรู้ เช่น การรับรู้ทางตา เรียกว่า จักขุวิญญาณ (ประเวศ วัชชี, 2533)

ในขณะที่สังคมตะวันตกมีแนวคิดที่แตกต่างไปโดยเชื่อว่าจิตวิญญาณในการ ทำงานไม่เกี่ยวกับเรื่องของศาสนาถึงแม้ว่ามนุษย์จะฝังใจว่ามีความเกี่ยวพันกันก็ตาม แต่เป็นสิ่งที่แสดง ถึงการดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่เหนือไปจากนั้น เป็นขั้นตอนในการก้าวไปสู่การตระหนักถึงเรื่องของชีวิต (Ashmos and Duchon, 2000) รวมทั้งเป็นเรื่องของสภาวะจิตที่ก้าวพ้นไปแล้วโดยมีสำนักหลอม รวมให้หนักถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวตนของตนเอง เพื่อเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสิ่งนั้น และกระบวนการ ดังกล่าวจะนำไปสู่ความปิติพึงพอใจ รวมทั้งเป็นเรื่องของคุณค่าในตัวบุคคล หรือความหมายของชีวิต ในองค์กรรวม (เสกสรรค์ ประเสริฐกุล, 2545) จึงจะเห็นได้ว่าจิตวิญญาณเป็นเรื่องของความพยายามของ แต่ละบุคคลในการแสดงถึงคุณค่าและศักยภาพของตนในที่ทำงานอย่างเต็มที่ (Neal, 1997) และจิต วิญญาณยังรวมถึงการบูรณาการความต้องการทางจิตวิญญาณส่วนบุคคลและคุณค่าของตนเอง ผสมผสานไปกับสภาพแวดล้อมการทำงานในชีวิตประจำวันผ่านการคิดและการกระทำที่สะท้อนและ หล่อเลี้ยง ความต้องการและ การตระหนักรู้ในคุณค่า ซึ่งถือว่าเป็น "การแสดงออกทางจิตวิญญาณ" ที่ องค์กรควรให้ความสำคัญ (Durand et al., 2011)

## ตารางที่ 2.1

## ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
Ashmos And Duchon (2000)	หมายถึง การตระหนักรับรู้ถึงคุณค่าภายในจิตใจของพนักงานที่มีการหล่อเลี้ยงและได้รับการหล่อหลอมผ่านการทำงานที่มีคุณค่าซึ่งอยู่ในชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมที่เกิดการเกื้อหนุนระหว่างกัน
Giacalone and Jurkiewicz (2003)	หมายถึง กรอบความหมายของค่านิยมที่ปรากฏให้เห็นอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมประสบการณ์ที่อยู่นอกเหนือความเข้าใจให้กับพนักงานผ่านกระบวนการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นอันเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเติมเต็มความรู้สึกแห่งความสำเร็จและความสุขในการทำงาน
Kinjerski and Skrypnik (2004)	หมายถึง สภาวะที่แตกต่างกันโดยที่บุคคลสามารถสัมผัสได้และมีกระบวนการรับรู้ความรู้สึก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ จิตวิญญาณอันลึกลับ
Marques (2006)	หมายถึง ประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างกระบวนการทำงาน ซึ่งเริ่มต้นจากความน่าเชื่อถือ การสัมพันธ์ที่พึ่งพาซึ่งกันและกันและการเป็นมิตรระหว่างบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ลึกซึ้งจากข้างในจิตใจที่มีความหมายต่อการทำงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีเยี่ยม
Anthony Gatling (2015)	หมายถึง ความรู้สึกส่วนลึกภายในจิตใจของพนักงานที่ส่งเสริมและได้รับการสนับสนุนผ่านการทำงานที่มีความหมายซึ่งเกิดขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นชุมชนที่มีความสอดคล้องกัน

ที่มา: ผู้วิจัย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) หมายถึง การตระหนักและการยอมรับ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการรับรู้คุณค่าภายในจิตใจของตนเองโดยการให้ความสำคัญผ่านการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ที่เกิดขึ้นจากการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการทำงานอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดค่านิยมในระดับบุคคลและระดับองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสาร บทความวิชาการ รวมทั้งรายงานการวิจัยจากทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) สามารถสรุปออกมาได้เป็นตารางเปรียบเทียบแนวคิดของนักวิชาการทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

## ตารางที่ 2.2

เปรียบเทียบรูปแบบการแบ่งแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน

ตัวแปร / นักวิชาการ	Ashmos & Duchon (2000)	Millinman et al. (2003)	Arménio & Miguel (2008)	มณฑล สรไกรกิติภูด และ สุนันทา เสียงไทย (2013)	Anthony Gatling (2015)
1. มิติชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life)	✓		✓	✓	✓
2. มิติด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaning and Purpose in work)	✓	✓	✓	✓	
3. มิติด้านการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (Sense of Community)	✓	✓	✓	✓	✓
4. ความสอดคล้องค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)		✓	✓		✓
5. ความสนุกสนานในชีวิตการทำงาน (Sense of enjoyment at work)			✓		
6. การหลอมรวมชีวิตเข้ากับการทำงาน (Self-work integration)				✓	

ที่มา: ผู้วิจัยพัฒนาแนวคิดจากการทบทวนงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง

จากการเปรียบเทียบแนวคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานหลากหลายบทความ พบว่าการแบ่งประเภทมิติทางจิตวิญญาณสามารถแบ่งได้หลายรูปแบบทั้งในรูปแบบระดับบุคคล (Individual Level) ระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับองค์กร (Organization Level) หรือการแบ่งตามมิติของการแสดงออก โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000) Millinman et al. (2003) มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสียงไทย (2013) และ Anthony Gatling (2015) มาผสมผสานและประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยภายใต้หัวข้อ จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ เพื่อให้ครอบคลุมการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยสามารถแบ่งองค์ประกอบทางจิตวิญญาณออกได้เป็น 4 ประการดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life) เป็นมิติด้านแรกที่จัดอยู่ในระดับบุคคล (Gatling, 2015) ซึ่งหมายถึงการค้นหาโอกาสในการทำงานที่แสดงถึงมุมมองที่หลากหลายของตนเอง ไม่เพียงแต่ความสามารถทางด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา แต่รวมไปถึงการเข้าใจถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Spirituality at work) ต้องเริ่มต้นด้วยการตระหนักรู้ว่าบุคลากรจะมีทั้งชีวิตภายในและชีวิตภายนอกซึ่ง การที่มนุษย์สามารถหล่อเลี้ยงชีวิตภายในไว้ได้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย (Ashmos & Duchon, 2000) เนื่องจากบุคคลนั้นจะยอมรับในตัวตนที่แท้จริงของตนเอง มีความคาดหวัง และสามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ภายในและทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุข ปิติยินดี ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเกิดจากการตระหนักรู้ถึงการมีชีวิตอยู่ในด้านของจิตใจ โดยบุคลากรหลายคนพยายามมองหาสิ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน เช่น การเป็นตัวของตัวเอง (Unique) การให้ความสำคัญกับบางสิ่งบางอย่างที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวตน (Arménio & Miguel, 2008) ดังนั้น การบริหารงานในองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับมิติในด้านชีวิตและจิตใจ ดังแนวคิดที่ปรากฏในบทความว่า การพัฒนาและการแสดงออกซึ่งจิตวิญญาณในการทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่นายจ้างที่ได้มีการสนับสนุนให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางให้เกิดความจงรักภักดีและการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน (USA Today, May 14, 1998, p.4b) ด้วยเหตุนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกในด้านสภาพแวดล้อมเพื่อใช้ในการสร้างการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของคนแต่ละคนแต่ในการมีชีวิตอยู่ และองค์กรควรให้เกียรติและยอมรับในตัวคนนั้น เช่นเดียวกับคุณค่าที่องค์กรได้กำหนดหรือยึดถือไว้ (มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย, 2556, น.129-140)

มิติที่ 2 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) เป็นมุมมองพื้นฐานในระดับบุคคลอีกประการที่หมายถึง การตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ โดยแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้สึกส่วนลึกของบุคคลนั้น (Arménio & Miguel, 2008) ที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีความหมายและวัตถุประสงค์สำคัญต่อชีวิตของเขาอย่างแท้จริง (Ashmos & Duchon, 2000) เป็นจิตวิญญาณในระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งไม่ใช่แนวความคิดใหม่ แต่เป็นการแสดงให้เห็นถึงวิถีในการทำงานของบุคคลแต่ละคน โดยมีสมมติฐานว่าคนแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจหรือแรงปรารถนาต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่มีความหมายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น เป็นการผสานคุณค่าของงานที่ทำกับคุณค่าของแต่ละบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน (Milliman et al., 2003) เมื่อพนักงานภายในองค์กรสามารถที่จะตระหนักได้ถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้สึกได้ถึงความสำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีความสุข สนุกเพลิดเพลินไปกับงาน และเกิดความทุ่มเท ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสี่ยงไทย, 2556, น.129-140) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่างานของตนเองมีคุณค่าและมีความหมายจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาและให้ความสำคัญกับการทำงาน รวมทั้งพยายามปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอมากกว่าองค์กรที่ไม่ได้มีการวางแผนการ (Rosso et al., 2010)

มิติที่ 3 สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) เป็นหนึ่งในหลักจิตวิญญาณในการทำงานที่มีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งซึ่งระหว่างกันของบุคลากรในสถานที่ทำงาน (Ashmos & Duchon, 2000) โดยโอกาสในการเกิดมิติในระดับนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มสมาชิกเป็นสำคัญ (Gatling, 2015) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มคนจำนวนมากและให้ความสำคัญกับการเกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งทางด้านจิตวิญญาณ อารมณ์ ระหว่างองค์กรและผู้ร่วมงาน โดยสำเนียงแห่งความเป็นชุมชนจะขึ้นอยู่กับความเชื่อที่แต่ละบุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น (Milliman et al., 2003) เป็นการทำงานที่สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่อยู่นอกเหนือจากการช่วยเหลือแค่เพียงตนเอง (Arménio & Miguel, 2008) และรวมถึงการมีอิสระในการแสดงออก (มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสี่ยงไทย, 2556, น.129-140) การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาจิตวิญญาณ และเมื่อพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อัตรการลาออกก็มีแนวโน้มที่จะลดลง (O'Reilly, Caldwell & Bennett, 1989) เนื่องจากการมีส่วนร่วมจะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในทีมเดียวกันซึ่งมีจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่มใหญ่ (Jose Luis Daniel, 2010)

นอกจากนี้ ยังมีค่านิยมของ McMillan and Chavis (1986) มีการให้ความหมายและองค์ประกอบของสำนึกร่วมแห่งความเป็นสังคมที่แตกต่างออกไปแต่ยังคงมีความคล้ายคลึงกับมิตินี้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความเป็นสมาชิก (membership) ซึ่งเป็นรูปแบบที่เอื้อให้เกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม ทำให้เกิดความมั่นใจและอยากจะเปิดเผยตนเอง และเกิดความจงรักภักดีในกลุ่ม ประการที่สอง คือ ความมีอิทธิพลต่อกัน (Influence) โดยสังคมและสมาชิกจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกันซึ่งจะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการอยู่ร่วมกันได้ ประการที่สามคือ การเสริมแรง (reinforcement) หรือ การร่วมเติมเต็มความต้องการซึ่งกันและกัน (Integration and fulfillment of needs) หมายถึง การสนับสนุนของชุมชนที่มีต่อสมาชิก เช่น สถานะทางสังคม การประสบความสำเร็จ หรือ เกียรติยศที่ได้รับ และ ประการสุดท้าย คือ การแบ่งปันอารมณ์ร่วมที่เกี่ยวข้องกัน (Shared emotional connection in time and spaces) ที่มีการอธิบายถึงการติดต่อระหว่างชุมชนถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการสร้างชุมชน

มิตินี้ 4 ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) เป็นมิติทางจิตวิญญาณที่เกิดขึ้นในระดับองค์กร (Organization Level) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นมีประสบการณ์และความรู้สึกอันแข็งแกร่ง และเกิดความสอดคล้องระหว่างคุณค่าของบุคคลกับเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร (Gatling, 2015) จะส่งผลให้พนักงานเกิดการแสดงที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร โดยความสอดคล้องนั้นหมายถึง ความเชื่อของแต่ละบุคคลที่เชื่อว่าผู้บริหารและพนักงานในองค์กรจะมีคุณค่าที่เหมาะสม มีความรู้สึกภูมิใจรู้ชอบ และตระหนักได้ถึงสวัสดิการที่ให้แก่คนในองค์กร (Milliman et al., 2003) ซึ่งมีความหมายไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดการหลอมชีวิตเข้ากับการทำงาน (Self-work integration) ของมณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย ที่กล่าวว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการหลอมรวมคุณค่าของชีวิตคนทำงานในองค์กร กับเป้าหมายในระดับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จคือ พนักงานในองค์กรมีความสุขและมีชีวิตชีวาอย่างเต็มที่ในการทำงาน สามารถผสานค่านิยมของตนเองไปพร้อมค่านิยมขององค์กรได้ เปรียบได้กับการนำเอาตัวตนและจิตวิญญาณทั้งหมดเข้ามาภายในสถานที่ทำงานด้วย (มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสี่ยงไทย, 2556, น.129-140)



### 2.1.2 ความสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงาน

ประเด็นเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) กลายเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรกำลังให้ความสนใจ จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศของ Jose Luis Daniel (2010) พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของทีมที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสมาชิกในทีมเมื่อมีการรับรู้ถึงจิตวิญญาณในการทำงานที่แต่ละคนมี เช่น ความเชื่อมั่น ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการเคารพในกันและกัน จะส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกภายในทีม ความผูกพันภายในองค์กร และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของทีมที่ดีขึ้น ความขัดแย้งในทีมจะลดลง ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เป็นบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krishnakumar and Neck. (2002) ที่พบว่าในองค์กรที่มีการนำมิติด้านจิตวิญญาณมาใช้ จะมีผลการดำเนินงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าการมีจิตวิญญาณในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในระดับปัจเจกบุคคลที่สร้างผลตอบแทนให้กับองค์กรในระดับสูง เนื่องจากจะช่วยสร้างความรับผิดชอบ และความจงรักภักดีต่อค่านิยมองค์กร ตลอดจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อสุขภาพขององค์กรจากภายในไปสู่ภายนอกผ่านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรภายในประเทศ (Gatling, 2015)

ในขณะที่ Petchsawang and Duchon (2009) ได้มีการศึกษาและวิจัยบุคลากรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารจำนวน 3,800 คน ซึ่งผลของงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า จิตวิญญาณสามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่บุคคลรู้สึกเชื่อมกันและมีความเข้าใจเข้าไปกับเหตุการณ์ ความรู้สึกที่ผู้อื่นกำลังเผชิญอยู่ผ่านการตระหนักรู้ของบุคคลนั่นเอง

นอกจากนี้งานวิจัยของของ Kinjerski และ Skrypneck (2008) ได้มีการวิจัยพบว่าเส้นทางในการส่งเสริมให้เกิดจิตวิญญาณมีอยู่ 4 ด้าน ประกอบด้วย ประการแรก การเกิดขึ้นเองอยู่ตรงนั้น (Always there) คือการที่บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าเขาเกิดมาพร้อมกับความสามารถ และจิตวิญญาณตลอดจนมีการเชื่อมโยงเข้ากับการทำงานหรือประสบการณ์ในการดำรงชีพ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเติบโตขึ้นอย่างลึกซึ้งมากขึ้นตามช่วงเวลา ประการที่สอง ความเกี่ยวพันกัน (coming together) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความหลงใหลในงาน ความสามารถ ประสบการณ์ถูกนำมาารวมกันเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เกิดได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเหตุการณ์นี้จะเกิดในช่วงกลางของชีวิต ประการที่สาม เส้นทางแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformative events) เป็นกระบวนการที่ตอบสนองต่อสิ่งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างจิตวิญญาณและการปรับเปลี่ยนปรัชญาในการดำเนินชีวิต และประการสุดท้าย สภาพภายในองค์กร (Contextually sensitive) ซึ่งเป็นปัจจัยที่แตกต่างจากตัวอื่น เนื่องจากเป็นเส้นทางที่ได้รับอิทธิพลมาจากบรรยากาศรอบบุคคลนั้นซึ่งมีส่วนช่วยให้เข้าใจและเห็นคุณค่าของจิตวิญญาณได้มากขึ้น (Kinjerski และ Skrypneck, 2008)

จิตวิญญาณในการทำงานจึงไม่ใช่เป็นเรื่องของความคิดภายในจิตใจอย่างเดียวแต่ยังหมายถึงการยอมรับ ยึดถือ และการแสดงออกมาด้วย ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศพบว่า คุณธรรมในการทำงานเกิดจากทัศนคติ บุคลิก ลักษณะนิสัยจากภายในและภายนอกหลอมรวมกันโดยจะมีการพัฒนาในด้านคุณธรรมผ่านการเรียนรู้และการปฏิบัติจริง โดยงานวิจัยได้มีการแสดงให้เห็นถึงเส้นทางของการมีจริยธรรมหรือคุณธรรม จะต้องเริ่มต้นจากความคิดภายในใจเป็นแรงกระตุ้นที่อยากจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยได้กล่าวถึงความเชื่อมโยงกันที่ชัดเจนระหว่างคุณค่าในการทำงานและพฤติกรรมแสดงออกโดยบุคลากรจะนำคุณค่าที่ได้มาไปสู่การขับเคลื่อนการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและการรับรู้ในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแต่ละบุคคล และหล่อหลอมเป็นแนวทางหรือแนวปฏิบัติในการทำงาน (McGhee and Grant, 2008)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิชาชีพนายความ

### 2.2.1 ความหมายโดยทั่วไปของคำว่า “วิชาชีพ”

วิชาชีพ “นายความ” เป็นหนึ่งในอาชีพการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเฉกเช่นเดียวกับอาชีพผู้พิพากษา อัยการ หรืออาชีพอื่นๆ โดยในปัจจุบันมีผู้ประกอบวิชาชีพนี้เป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคคลโดยทั่วไปที่ต้องการทำอาชีพนี้จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานที่ให้อำนาจในการอนุญาตให้เป็นนายความเท่านั้น ซึ่งมีข้อกำหนดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินายความ พ.ศ. 2528 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าอาชีพนายความเป็นอาชีพที่มีมาตรฐานทางวิชาชีพทั้งในด้านความรู้และจริยธรรมในการทำงานเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันคำว่า “วิชาชีพ” ยังไม่ได้มีการกำหนดหรือให้คำนิยามอย่างชัดเจน แต่ได้มีผู้ให้ความหมายว่า คำว่า “วิชาชีพ” มาจากภาษาอังกฤษคำว่า profession โดยมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือคำว่า pro และ fateri แปลว่า การยอมรับ หรือ การรับว่าเป็นของตน ซึ่งคำนี้ได้มีการนำมาใช้ในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านศาสนา โดยมีการให้ความหมายว่า เป็นการประกาศตนว่ามีความศรัทธาในศาสนา หรือการปฏิญาณอุทิศตนให้กับงานนั้น (ปรีดี เกษมทรัพย์, 2550) ดังนั้นวิชาชีพจึงมีคุณลักษณะของการทำงานที่ต้องอุทิศให้กับงานที่ได้กระทำอยู่ โดยสอดคล้องกับความหมายที่ท่านอาจารย์จิตติ ติงศภัทย์ ได้ให้ไว้ ซึ่งได้มีการขยายความคำว่า “วิชาชีพ” เพิ่มเติมว่า ความหมายที่แท้จริงของคำว่าวิชาชีพ มิใช่เป็นเพียงความรู้ที่ใช้ในการประกอบอาชีพ แต่มาจากคำว่า “วิชา” กับ “อาชีพ” ซึ่งหมายถึงวิชาที่ต้องใช้ความรู้ ถ้าไม่มีความรู้ก็จะไม่สามารถนำวิชาไปใช้ประกอบอาชีพ

คุณลักษณะอีกประการของวิชาชีพคือ จะต้องมีการผูกขาดโดยคนอื่นจะไม่สามารถมากระทำได้ โดยจำกัดเฉพาะบุคคลบางคนเท่านั้น เนื่องจากการประกอบวิชาชีพจะต้องได้รับการอบรมทั้งความรู้และกฎระเบียบในการปฏิบัติเป็นพิเศษ ในขณะที่ความหมายทางวิชาการได้หมายถึง กลุ่มอาชีพที่มีองค์ความรู้และความชำนาญที่สามารถทำงานให้เกิดผลตามค่านิยมพื้นฐานของสังคมได้ (จิตติ ติงศภัทย์, 2534)

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการประกอบวิชาชีพของ ทนายความจะต้องมีการศึกษาความรู้ทางกฎหมายและมีการฝึกอบรมทางวิชาชีพเป็นระยะเวลา นานทั้งในด้านความคิด สติปัญญายิ่งกว่าการใช้แรงงาน และจะต้องผ่านการทดสอบความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพก่อน จึงจะได้รับการอนุญาตให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทนายความได้ รวมทั้งจะต้องมีองค์ กรมา คอยควบคุมการทำงานในบางเรื่องเพื่อเป็นการคุ้มครองสังคมและรักษาเกียรติยศแห่งวิชาชีพเดียวกัน (วิชา มหาคุณ, 2556) ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละคนจึงไม่สามารถจะกระทำการตามที่ตนต้องการได้แต่ ต้องคำนึงถึงภาพพจน์ของผู้ประกอบวิชาชีพร่วมกันอีกด้วย และจะต้องประพฤติตนให้อยู่ในกรอบของ หลักจริยธรรมและมรรยาทของวิชาชีพทนายความเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและสุจริต (แสวง บุญเฉลิมวิภาส, 2550)

## ตารางที่ 2.3

## ความหมายของทนายความ

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 มาตรา 4	ผู้ที่สภาทนายความได้รับจดทะเบียนและออกใบอนุญาตให้มีสิทธิว่าความและประกอบวิชาชีพทนายความได้ ซึ่งหมายความรวมถึง การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การร่างนิติกรรมสัญญา การจดทะเบียนเครื่องหมายการค้า สิทธิบัตร และทรัพย์สินทางปัญญา การรับรองความถูกต้องของลายมือชื่อ ดวงตรา เอกสาร และบุคคล หรือดำเนินการใดของบุคคลที่ต้องมีหรือใช้ความรู้ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญในทางกฎหมาย เพื่อปกป้องหรือให้ได้มา หรือ สงวนไว้ซึ่งสิทธิหรือสถานะภาพของบุคคลอื่น และจะต้องเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการประกอบอาชีพตามปกติ โดยมีค่าตอบแทน หรือคาดว่าจะมีค่าตอบแทน
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542	ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ว่าต่างแก้ต่างคู่ความในเรื่องอรรถคดี
ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 1(11) และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 8 ประกอบมาตรา 172 และมาตรา 173	ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ให้บริการทางวิชาชีพกฎหมายเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแก่ประชาชน เริ่มตั้งแต่ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาทางกฎหมายใช้สิทธิเรียกร้องต่อสู้หรือใช้วิธีโต้แย้งแทนบุคคล ผู้ซึ่งมอบให้ตนจัดการแทนก่อนข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การพิจารณาของศาลตลอดจนได้รับการแต่งตั้งให้ว่าความแทนคู่ความในชั้นไต่สวนมูลฟ้องชั้นพิจารณาคดีของศาลชั้นต้น อุทธรณ์ หรือฎีกา

ที่มา : ผู้วิจัย

จากคำนิยามเหล่านี้จึงสามารถสรุปได้ว่า ทนายความ คือ บุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้เป็นทนายความจากสภาทนายความ และเป็นตัวแทนของคู่ความในการว่าต่างแก้ต่างในคดีซึ่งเป็นการดำเนินการในศาล รวมถึงการเป็นที่ปรึกษากฎหมายในทุกรูปแบบอีกด้วย

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่และจริยธรรมของทนายความ

ในการประกอบวิชาชีพของทนายความ จริยธรรมถือเป็นแนวคิดและการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของความประพฤติอันถูกต้องดีทั้งของตนเองและของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง และเพื่อให้การประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวิชาชีพ คือ ความถูกต้อง เป็นธรรม บริสุทธิ์ ยุติธรรม จึงมีคำกล่าวได้ว่าทนายความถือเป็นเครื่องมือของความยุติธรรม (Instrument of Justice) ที่ต้องยึดถือจริยธรรมในการทำงานเป็นหลักสำคัญสูงสุด (วิชา มหาคุณ และคณะ, 2556)

### 2.3.1 ความหมายของจริยธรรมทนายความ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้นิยามความหมายไว้ว่า จริยธรรมเกิดจาก การรวมกันของคำ คือ “จริย” หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ และ “ธรรม” หมายถึง คุณความดี ความจริง ความถูกต้อง ดังนั้น “จริยธรรม” จึงหมายถึงความประพฤติ ที่ถูกต้องชอบธรรม ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น จริยธรรมของนักกฎหมาย สามารถสรุปได้ ว่า คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติของทนายความผู้ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (ธานีรินทร์ ทรัพย์วิเชียร, 2548)

### 2.3.2 หน้าที่และจริยธรรมของทนายความ

#### 2.3.2.1 หน้าที่ต่อลูกความ

คือ การให้ความช่วยเหลือลูกความตามกฎหมาย หรือการรักษาผลประโยชน์ของลูกความตามกฎหมาย โดย “ลูกความ” หมายถึงประชาชนที่มีคดีความ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนและมีความทุกข์อย่างแสนสาหัส (เกษม สรศักดิ์เกษม, 2541) โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อันเนื่องมาจากไม่ทราบวิธีในการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาล หรือไม่มีความชำนาญในความรู้เรื่องกฎหมาย ลูกความจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการช่วยเหลือจากทนายความซึ่งเป็นผู้มีความรู้ในการดำเนินคดี ซึ่งผลของคดีทั้งหมดอาจทำให้ลูกความได้รับผลกระทบต้องสูญเสียชีวิต อีสรภาพ ตลอดจนทรัพย์สินทั้งหมด ลูกความจึงเป็นบุคคลที่ได้รับผลโดยตรงจากการปฏิบัติหน้าที่ของทนายความ (สิทธิโชค ศรีเจริญ, 2542) ดังนั้น ทนายความจึงต้องให้ความเอาใจใส่ต่อคดีของลูกความอย่างจริงจังและซื่อสัตย์สุจริต หากทนายความไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ย่อมเป็นการสร้างความทุกข์ใจและเดือดร้อนให้แก่ลูกความมากขึ้นไปอีก

ในการทำหน้าที่ของทนายความ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการด้วยกัน ประกอบด้วย หน้าที่ก่อนการดำเนินคดี หน้าที่ในระหว่างดำเนินคดี และหน้าที่ภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินคดี

(1) **หน้าที่ต่อลูกความก่อนการดำเนินคดี** ทนายความจะต้องประพฤติตนดังต่อไปนี้

(1.1) ให้คำปรึกษาทางกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา เมื่อลูกความมีปัญหาทางกฎหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหานั้นๆ ว่าควรจะดำเนินการไปในทิศทางอย่างไรโดยทนายความควรจะใช้วิชาชีพของตนอย่างถูกต้องและซื่อสัตย์ ทำให้ลูกความเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่กำลังเกิด ไม่ควรให้คำปรึกษาเพื่อจุดประสงค์ในการให้ตนเองมีงานทำเพียงอย่างเดียว หรือเพื่อให้ลูกความจ่ายเงินให้ตนในขณะที่ลูกความมีเรื่องเดือดร้อนและไม่มีทางเลือกอื่นใด หรือให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มความเดือดร้อน กังวลใจให้มากขึ้นโดยให้ลูกความเห็นว่าเป็นงานที่มีความยุ่งยาก หากไม่ใช้อำนาจหรือเงินทองมาตอบแทนจำนวนมากจะไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้

(1.2) ไม่ควรปฏิเสธการรับว่าความ การประกอบวิชาชีพทนายความมีลักษณะเป็นการจำกัดเฉพาะผู้ที่ได้รับการจดทะเบียนและได้รับอนุญาตให้เป็นทนายความเท่านั้น ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้และจิตใจ โดยเฉพาะการปลูกฝังให้ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพนี้ยึดมั่นในอุดมการณ์ในการรับใช้ประชาชน เพื่อให้การให้บริการทางด้านกฎหมายไม่เป็นอันตรายต่อผู้ที่ต้องการเข้ามาใช้บริการ นอกจากนี้ยังนำวิชาชีพที่มีมาเป็นเครื่องมือในการกอบโกยผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบอื่นที่อาจเกิดขึ้น ทนายความจึงควรช่วยเหลือลูกความด้วยความเต็มใจ และต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ในด้านทรัพย์สินหรืออำนาจส่วนตัว หรือข้อจำกัดทางเศรษฐกิจที่จะได้รับ ดังที่ปรากฏในข้อบังคับสภาทนายความว่าด้วยมรรยาททนายความ พ.ศ.2529 ข้อ 5 และตามบทรัฐธรรมนูญไทยที่บัญญัติให้เห็นว่าทนายความมีบทบาทในการพิทักษ์สิทธิและประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งหากประชาชนไม่สามารถหาทนายมาได้ รัฐจะต้องทำการจัดหาทนายความให้โดยเร็ว ซึ่งหากทนายความไม่ยึดมั่นในจริยธรรมของทนายความในการรับใช้ประชาชน ในเรื่องนี้จะไม่สามารถบรรลุได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

แต่หลักจริยธรรมนี้ได้มีข้อยกเว้นอยู่ 2 ประการ คือ หลักอิสระในการประกอบอาชีพ ซึ่งทนายความทุกคนมีเอกสิทธิ์ในการว่าความได้อย่างอิสระ ไม่อยู่ภายใต้บังคับของบุคคลใดให้ต้องกระทำหรือไม่กระทำการในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ หรือไม่เห็นชอบด้วยโดยสุจริต ทนายความจึงมีสิทธิบอกเลิกหรือปฏิเสธไม่รับหน้าที่ทนายความได้ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเหตุผลอันชอบธรรมตามหลักจริยธรรมด้วย (สภาทนายความ, 2544) ประการต่อมาคือ ทนายความจะต้องพิจารณาถึงหลักผลประโยชน์ขัดกัน (Conflict of Interest) ประกอบด้วย ในกรณีที่ประโยชน์ของลูกความขัดแย้งกับทนายความ อันเนื่องมาจากทนายความได้รับทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีมาก่อน หรือเคยเป็นทนายของฝ่ายตรงข้ามมาก่อน และจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินคดี

ของลูกความ ทนายความมีสิทธิปฏิเสธไม่รับคดี หรือถอนตัวจากการเป็นทนายความได้โดยการกระทำดังกล่าวจะต้องทำด้วยความรอบคอบ ปราศจากอคติ และมีเหตุอันชอบธรรม มิฉะนั้นจะถือได้ว่าทนายความผู้นั้นทำผิดจริยธรรมและเป็นผู้ปฏิเสธความยุติธรรมนั้น

(1.3) ขอทราบความจริงจากลูกความ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับลูกความอย่างแท้จริง ทนายความจะต้องได้รับข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง และจะต้องนำเสนอส่วนที่ถูกต้องต่อศาลเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาคดี ทนายความจึงมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การค้นหาความจริงโดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่เชื่อในทุกอย่างตามที่ลูกความบอกเล่า แต่ต้องใช้วิจารณญาณของตนเองในการพิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่ปลอมแปลงเอกสาร ไม่ซักซ้อมเบิกความเท็จ และเมื่อได้ทราบข้อมูลความจริงจากพยานแล้วจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทนายความไปตามความจริงนั้น แต่ถ้าอยู่ในระหว่างการค้นหา หากยังไม่ได้ข้อมูลทั้งหมด ทนายความก็ไม่ควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกความตน เพราะอาจทำให้เกิดผิดพลาดเสียหายได้ รวมทั้งไม่ควรบิดเบือนความจริงแม้จะเป็นประโยชน์แก่ตนเพียงชั่วคราว ที่ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจริยธรรมแล้ว

(1.4) เน้นการประนีประนอมยอมความ ในการดำเนินคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่เป็นคดีความผิดต่อส่วนตัว ทนายความควรหาโอกาสให้ลูกความได้มีโอกาสเจรจาหาข้อยุติกับคู่ความก่อนนำคดีไปฟ้อง ด้วยการประนีประนอมยอมควรเพื่อให้คดีสิ้นสุดลง กล่าวคือไม่มีฝ่ายใดแพ้ชนะคดี สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความยินยอมพร้อมใจของทั้งสองฝ่าย โดยต้องอาศัยการทำความเข้าใจกับคู่ความทั้งสองฝั่งถึงข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และผลของการประนีประนอมอย่างชัดเจน และอีกประการสำคัญ คือ ทนายความจะต้องดำเนินการให้ตรงตามความประสงค์ที่แท้จริงของลูกความ เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ลูกความต้องการ

(1.5) ต้องไม่มีผลประโยชน์ขัดกันกับลูกความ (Conflict of Interest) ทนายความมีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของลูกความเป็นสำคัญ หากทนายความเข้าไปมีผลประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับทำให้แก่ลูกความ การทำหน้าที่ของทนายความก็อาจจะเลือกการรักษาผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าการทำงานให้ลูกความ ดังนั้นหากเกิดกรณีนี้ทนาย ควรมีการแจ้งให้ลูกความทราบก่อนในขั้นตอนก่อนการเข้ารับการดำเนินคดีให้ลูกความ และหากไม่มีการขัดข้อง ทนายความจะต้องดำเนินคดีด้วยความยุติธรรม เป็นไปตามความถูกต้อง มีเหตุมีผล และดูแลผลประโยชน์ของลูกความเท่านั้นไม่ควรเอาเหตุผลส่วนตัวเข้าไปช่วยตัดสินใจในการดำเนินคดี

**(2) หน้าที่ต่อลูกความระหว่างดำเนินคดี** ทนายความจะต้องประพฤติตนดังต่อไปนี้

(2.1) อุทิศเวลาให้แก่ลูกความ ในการดำเนินคดีในศาลมีปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกศาลอยู่ตลอดเวลา ทนายความจึงควรจัดเวลาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความจำเป็น

ของปัญหาที่เกิด โดยจะต้องอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะทนายความให้กับลูกความอย่างเต็มที่ เพื่อทำความเข้าใจปัญหาของลูกความอย่างแท้จริง และสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ โดยการให้คำปรึกษากับลูกความจะต้องทำในสถานที่และเวลาที่เหมาะสม

(2.2) มีอิสระในการดำเนินคดี ในการประกอบวิชาชีพกฎหมาย การทำงานจะต้องมีอิสระในการทำงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของบุคคลอื่นใด ซึ่งความมีอิสระในการดำเนินคดีนี้เป็นหลักสำคัญของงานในวงการกฎหมาย และเป็นเอกลักษณ์ของทนายความในการทำงานโดยปราศจากการบังคับ นอกจากนี้การมีอิสระหมายถึงการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วย และต้องพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงความเห็นหากพบเจอสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งหากทนายท่านใดที่ทำหน้าที่โดยไม่มีอิสระในการดำเนินคดี หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามหลักวิชาชีพ ทนายความก็ควรหาโอกาสในการถอนตัวจากคดี

(2.3) มีความซื่อสัตย์ต่อลูกความ งานวิชาชีพทนายความเป็นงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความยุติธรรม ทนายความจึงต้องมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม รักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายและผลประโยชน์ของลูกความให้มีความสมดุลกัน การปฏิบัติหน้าที่ของทนายความจึงต้องทำด้วยความสุจริต ถูกต้อง และโปร่งใส ถ้าทนายความไม่สุจริตถือเป็นการกระทำผิดจริยธรรมของทนายความ ลูกความย่อมได้รับความเสียหายร้ายแรง (ไชยยศ เหมะรัชตะ, 2531) นอกจากนี้ยังต้องยึดถือการรักษาความซื่อสัตย์เป็นสำคัญ โดยพึงระลึกอยู่เสมอว่าการประกอบวิชาชีพทนายความต้องอยู่กับความถูกต้องแท้จริง จะมีความเท็จไม่ได้ จะต้องมีความถูกต้องและสามารถใช้อ้างอิงได้เสมอ ดังนั้นทนายความจะต้องระมัดระวังไม่พูดเท็จ หรือสิ่งที่ฝืนความจริง ถ้าทนายความขาดจริยธรรมในข้อนี้ จะถือว่าไม่เคารพต่อวิชาชีพ และต่อตนเอง

(2.4) การรักษาความลับของลูกความ ทนายความจะต้องมีหน้าที่ในการรักษาความลับของลูกความ เพราะงานในกระบวนการยุติธรรมมีลักษณะเป็นงานที่ต้องนำเอาข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และข้อกฎหมายเข้าไปสู่การพิจารณาคดีของศาล (ไชยยศ เหมะรัชตะ, 2531) ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่สำคัญ หากทนายไม่สามารถรักษาความลับของลูกความไว้ได้แล้ว อาจส่งผลกระทบต่อลูกความไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลความจริงให้ทราบ และทนายความก็จะไม่สามารถนำข้อเท็จจริงไปสู่ศาลได้ และยังทำให้เกิดความไม่เชื่อถือว่าไว้วางใจในตัวทนายความ

(2.5) การบอกกล่าวลูกความเพื่อขอถอนตัวจากคดีความ ในการปฏิบัติหน้าที่ของทนายความอาจมีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างทนายความและลูกความของตนเอง ทนายความจะต้องพยายามขจัดข้อขัดแย้งให้หมดไป เนื่องจากหากปล่อยให้ขัดแย้งต่อไปเรื่อยๆ จะส่งผลกระทบต่อลูกความในด้านกำลังใจของทั้งสองฝ่าย และหากเป็นปัญหาร้ายแรงที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ต้องหาโอกาสบอกกล่าวเพื่อขอถอนตัวจากคดีโดยทนายความจะต้องพิจารณา และทำด้วยความรอบคอบ



มีเหตุผลที่เพียงพอและเหมาะสม โดยการถอนตัวจะต้องเป็นเหตุเพื่อรักษาประโยชน์ของลูกความ และทำเพื่อเหตุผลของลูกความเป็นสำคัญ

**(3) หน้าที่ต่อลูกความภายหลังสิ้นสุดคดีความ** ทนายความจะต้องประพฤติตน ดังต่อไปนี้

(3.1) คืนเงินและทรัพย์สินของลูกความ เมื่อทนายความได้ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว หากยังมีเงินในการดำเนินคดีคงเหลืออยู่ที่ทนายความ และไม่มีข้อตกลงร่วมกันว่าให้ทรัพย์สินดังกล่าวตกเป็นของฝ่ายใด ทนายความจะต้องส่งมอบเงินดังกล่าวคืนแก่คู่ความ พร้อมทั้งทำบันทึกส่งมอบเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกความรับสิ่งเหล่านี้ไป หากทนายความได้มีการทวงหนี้ยวทรัพย์สินของลูกความเอาไว้ นอกจากผิดหลักจริยธรรมของทนายความแล้ว ยังมีความผิดตามข้อบังคับสภาทนายความว่าด้วยมรรยาททนายความ พ.ศ. 2529 ข้อ 15 ด้วย

(3.2) ไม่นำความลับของลูกความไปช่วยเหลือคู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อพ้นจากหน้าที่ของการเป็นทนายความแล้ว ทนายยังคงต้องมีหน้าที่ในการรักษาความลับของลูกความไว้ หากพบว่าทนายความได้ฝ่าฝืนข้อห้ามนี้ ย่อมสร้างความเสียหายให้แก่ลูกความได้ และเป็นการทำลายความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือที่มีต่อทนายความ

### 2.3.2.2 หน้าที่ต่อกระบวนการยุติธรรม

ทนายความมีหน้าที่ในการผดุงความยุติธรรมของบ้านเมือง และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ การอำนวยความสะดวกจะดำเนินไปไม่ได้ หากปราศจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง โดยในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร (Civil Law) ถือว่าทนายความ เป็นเครื่องมือของความยุติธรรม (Instrument of Justice) ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีของศาล จึงมีความจำเป็นต้องใช้ทนายที่มีความรู้ในด้านกฎหมาย และมีความชำนาญในการสืบพยานหลักฐานเป็นผู้ดำเนินการนำเสนอข้อเท็จจริงต่อศาล และต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพของตน ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

### 2.3.2.3 หน้าที่ต่อศาล

(1) ให้ความเคารพต่อ “ศาล” ซึ่งคำว่า “ศาล” ในที่นี้หมายถึง สถาบันศาลยุติธรรมรวมทั้งผู้พิพากษาผู้ทำหน้าที่พิจารณาคดีตามกฎหมาย รวมถึงสถานที่ด้วย ทนายความที่จะไปว่าความในศาลจะต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ตามข้อบังคับว่าด้วยการแต่งการของทนายความ เพื่อเป็นการให้เกียรติสถานที่และเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่เปิดต่อราชการ นอกจากนี้การไปเป็นพยานในศาลจะต้องมีกิริยาวาจาสุภาพเรียบร้อย พุดจาสุภาพ โดยทนายความทุกคนถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมทัศนคติที่ดีให้กับประชาชน เพื่อให้ลูกความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามกฎหมายว่า ศาลเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่สามารถให้ความยุติธรรมกับประชาชนได้อย่างแท้จริง

(2) ไม่หลอกลวงศาล ทนายความจะต้องทำหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เอาเปรียบหรือหลอกลวงผู้อื่น หรือปลอมแปลงเอกสาร แต่ต้องมุ่งต่อการนำข้อเท็จจริงไปสู่ศาล เพื่อให้ศาลจะได้วินิจฉัยตามข้อเท็จจริงซึ่งลาคติได้อย่างถูกต้อง

(3) รักษาเวลาของศาล ทนายความควรจะดำเนินคดีแต่เฉพาะที่จำเป็น โดยการไปศาลตามเวลานัด การเตรียมพยานหลักฐานให้เพียงพอต่อการสืบพยานในแต่ละวัน จะทำให้ศาลไม่ต้องรอคอยพยานนานหรือต้องเลื่อนการพิจารณาคดีออกไป

(4) รักษาเกียรติของศาล เนื่องจากศาลเป็นสถานที่พึงพิงของประชาชน ที่ต้องการบรรเทาความเดือดร้อน และเป็นที่ย่อมนายความยุติธรรม ทนายความจึงควรที่จะต้องช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ของศาลไว้ หากมีผู้เข้าใจผิดในการปฏิบัติหน้าที่ของศาล ทนายความจะต้องมีหน้าที่ชี้แจงให้ผู้นั้นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

(5) รับเป็นทนายความขอแรง การเป็นทนายความขอแรงคือ การที่ศาลมีหนังสือขอแรงทนายความให้ไปว่าความให้กับจำเลยที่ไม่มีทนายความเพื่อเป็นการช่วยเหลือการพิจารณาคดีนั้น ดังนั้น ทนายความต้องรับหน้าที่ดังกล่าวด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมและเต็มความสามารถ เป็นการช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน

#### 2.3.2.4 หน้าที่ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ที่ทนายความต้องมีความเกี่ยวข้องด้วยเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับคดี ทนายความจึงต้องประพฤติปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่อย่างมีจริยธรรมทนายความ โดยใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยถือว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นเพื่อนผู้ร่วมอุดมการณ์ในการอำนวยความยุติธรรม

#### 2.3.2.5 หน้าที่ต่อเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีหน้าที่ควบคุมตัวผู้ต้องหาหรือจำเลยในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ทนายความควรให้เกียรติแก่เจ้าหน้าที่ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของกรมราชทัณฑ์อย่างเคร่งครัด และจะต้องร่วมมือกันกับเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องหาให้สามารถกลับตัวเป็นคนดีได้

#### 2.3.2.6 หน้าที่ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

ทนายความจะต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพอย่างเป็นธรรม ทนายความต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อกฎหมายและต่อผู้ร่วมงาน ไม่ใช้กลโกงเล่ห์เหลี่ยมในการทำงาน ไม่แย่งความ ซึ่งการรับผิดชอบในงานวิชาชีพนั้นเป็นเกียรติอันสูงสุดของทนายความทุกคน ทนายความ

อื่นที่ไม่ใช่เจ้าของคดีไม่มีสิทธิเข้าไปยุ่งเกี่ยวให้คำปรึกษาแนะนำลูกความของนายคนอื่น ถือเป็นเรื่องผิดจริยธรรมนายความ

ในขณะเดียวกันนายความจะใช้วิธีการใดๆ เพื่อหาลูกความในลักษณะเป็นทางการค้าไม่ได้ และจะขอให้ผู้อื่นหาคดีให้โดยให้ค่าตอบแทนไม่ได้ แต่ต้องให้ลูกความหรือผู้แนะนำคดีนั้นให้ความเชื่อถือไว้วางใจนายความด้วยความจริงใจ และประสงค์จะให้ทำคดีให้ด้วยความนับถือ

### 2.3.2.7 หน้าที่ต่อสังคมและประชาชนทั่วไป

นายความต้องเป็นผู้นำพาชนในการทำให้กฎหมายเกิดความยุติธรรม โดยต้องเป็นผู้ใช้กฎหมายที่ดี ต้องกล้าแสดงความคิดเห็นตามความชอบธรรมเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งทางสังคม โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลของผู้กระทำผิด รวมทั้งนายความจะต้องไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการกระทำผิดกฎหมาย ทำให้เกิดตัวอย่างที่ไม่ดีขึ้นในสังคม ดังนั้นหากนายความดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมด้วยความสุจริตก็จะก่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมได้

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน และหน้าที่และจริยธรรมของนายความทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกันแล้ว ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการที่ได้ศึกษาทำการเชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวพันระหว่างกันโดยแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานในด้านต่าง ๆ นั้นมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงจริยธรรมในการทำงาน ถ้าหากองค์กรมีการสร้างกระบวนการที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานแล้วก็จะส่งผลต่อการเกิดจริยธรรมในการทำงานในกลุ่มวิชาชีพของนายความได้ ดังตารางต่อไปนี้

## ตารางที่ 2.4

ความเชื่อมโยงระหว่างมิติทางจิตวิญญาณและจริยธรรมของทนายความ

มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน	หน้าที่และจริยธรรมของทนายความ
มิติด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life)	การซื้อสัตย์ต่อวิชาชีพของตนเองและ กระบวนการยุติธรรม รักษาความยุติธรรมด้วยการใช้ความรู้อย่างถูกต้อง
มิติด้านงานที่มีคุณค่าและ ความหมาย (Meaningful work)	การให้คำปรึกษาอย่างตรงไปตรงมา อุทิศเวลาให้กับลูกความ การค้นหาความจริงและนำเสนอสิ่งที่ถูกต้อง การรักษาความลับของลูกความ ค่านิยมและทรัพย์สินของลูกความ การรับเป็นทนายขอแรง เน้นการประนีประนอมยอมความเพื่อลดข้อขัดแย้ง
สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)	มีอิสระในการดำเนินคดี การให้ความเคารพและรักษาเกียรติของศาล การประพฤติปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีจริยธรรม การปฏิบัติตามกฎระเบียบของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ การปฏิบัติต่อเพื่อนผู้ร่วมวิชาชีพอย่างเป็นธรรม
ความสอดคล้องระหว่างค่านิยม องค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)	การไม่มีผลประโยชน์ขัดกัน ไม่ปฏิเสธการรับว่าความ หน้าที่ต่อสังคมเป็นผู้นำมหาชนด้านกฎหมาย

ที่มา: ผู้วิจัย

### บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษา ความหมายและการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในด้านจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความ โดยใช้วิธี การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อตอบคำถามวิจัยที่ตั้งขึ้น

#### 3.1 ผู้ให้ข้อมูล

##### การเลือกผู้ให้ข้อมูลเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้พิจารณากลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากลักษณะการจ้างงานของทนายความเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากในการประกอบอาชีพทนายความมีลักษณะการจ้างงานสามารถแบ่งได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ทนายความแบบอิสระ (Freelance) ทนายในกลุ่มนี้จะรับงานแบบอิสระไม่มีสังกัดหน่วยงานประจำ สภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่มักจะทำงานคนเดียว ทำให้มิติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับขาดไม่มีความชัดเจนพอที่จะนำมาศึกษาข้อมูลในมิติด้านจิตวิญญาณ

2. ทนายความในสำนักงานกฎหมาย (Law Firm) ประกอบไปด้วยงานในด้านการบริการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เช่น การจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท งานคำร้องคดี งานด้านสัญญา โดยมีลักษณะการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร แต่มิติในด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายไม่มีความเด่นชัด เนื่องจากส่วนใหญ่จะเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของเอกชนเป็นส่วนใหญ่

3. ทนายความในสำนักงานทนายความ เป็นกลุ่มทนายความที่มีลักษณะการทำงานในด้านวิชาชีพอย่างชัดเจนมีทั้งการให้ความให้แก่ลูกความที่เดือดร้อน รวมทั้งงานด้านการให้คำปรึกษาแก่บุคคลและบริษัทเอกชน นอกจากนี้ยังมีมิติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เห็นได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากลักษณะการจ้างงานแล้ว ผู้วิจัยจึงได้เลือกผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ประกอบอาชีพทนายความในสำนักงานกฎหมาย เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับมิติทางจิตวิญญาณ และเอื้อให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ชัดเจนมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากองค์กรทั้งหมด 4 แห่ง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

(Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในสำนักงานทนายในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และลักษณะงานที่รับผิดชอบใกล้เคียงกัน โดยมีหลักเกณฑ์การเก็บข้อมูลดังนี้

(1) เป็นผู้ประกอบอาชีพทนายความในสำนักงานกฎหมายที่ทำงานด้านการฟ้องคดีทั้งทางด้านคดีอาญาและคดีแพ่ง

(2) มีอายุการทำงานอยู่ในระดับที่กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

(2.1) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพทนายความในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่เพิ่งเริ่มงาน มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายเพียงพอต่อการให้ข้อมูล ทำให้อาจมีมุมมองหรือการแสดงออกทางความคิดในมิติด้านจิตวิญญาณของการประกอบอาชีพทนายความที่แตกต่างจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในด้านนี้มานาน ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลหรือมุมมองด้านความคิด ทักษะ และ การแสดงออกในมิติเชิงจิตวิญญาณที่มีความแตกต่างกัน

(2.2) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ทนายความในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดี มีอายุงานนาน ทำให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร และลักษณะพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้หลากหลายแง่มุม ส่งผลให้สามารถมองเห็นหรือเข้าใจความหมายในด้านจิตวิญญาณในการทำงานได้ในมุมมองที่กว้างขึ้น

การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสำนักงาน จะใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง สำนักงานละ 2 คน เบื้องต้นจำนวนทั้งหมด 8 โดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน และอายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน

### 3.2 วิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้เห็นข้อมูลที่ชัดเจน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยผู้วิจัยจะมีการกำหนดประเด็นคำถามในเชิงบวก โดยมีประเด็นในการถามดังนี้

1.1 ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของวิชาชีพทนายความ

1.2 การแสดงออกด้านพฤติกรรมของทนายความที่มีความเกี่ยวข้องกับมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน

1.3 จริยธรรมทนายความกับจิตวิญญาณในการทำงาน

2. เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องการข้อบังคับหรือระเบียบในการประกอบวิชาชีพทนายความ ได้แก่ พ.ร.บ.มรรยาททนายความ พ.ศ. 2528

3. เครื่องบันทึกเทป และสมุดจดบันทึกใช้บันทึกในระหว่างการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้มีการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลก่อนทุกครั้ง

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นในหัวข้อจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูล โดยสอบถามความสมัครใจและนัดหมายการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการนัดหมายและทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญครั้งละ 1 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์ แต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกครั้งและจะสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลที่ได้จะอิ่มตัว
3. ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้บันทึกข้อมูลการตอบข้อซักถามของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนในประเด็นปัญหา โดยการบันทึกเทปสัมภาษณ์ ในทุกประเด็นคำถาม และมีการสังเกตท่าทางของผู้ให้ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาจัดรวบรวมให้เป็นระเบียบ และมีขั้นตอนในการเตรียมข้อมูล โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Thematic analysis) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Virginia Braun, Victoria Clarke, 2006, p.86) โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ถอดเทปบทสัมภาษณ์และอ่านข้อความจากบทสัมภาษณ์ทบทวนซ้ำไปมาเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับเนื้อหาของข้อมูล (Familiarizing yourself with your data) และจดบันทึกแนวความคิดที่ได้จากการอ่าน (noting down initial ideas.) ซึ่งจะทำให้ได้กรอบแนวความคิดหลักและประเด็นสำคัญในด้านความหมายของจิตวิญญาณ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงจิตวิญญาณในการทำงานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. ทำการใส่รหัส (Generating initial codes) ลงในข้อมูลทั้งหมดที่เป็นประเด็นสำคัญ และให้ความหมายกับรหัสนั้นโดยการจัดเป็นกลุ่มตามความหมาย แล้วจึงนำเรียบเรียงใหม่เพื่อให้ได้ประเด็นที่สำคัญในด้านมิติจิตวิญญาณในการทำงาน

3. ค้นหาใจความสำคัญจากรหัสที่ได้สร้างไว้ (Searching for themes) โดยการรวบรวมรหัสและข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับใจความสำคัญแล้วเพื่อหาจุดเชื่อมโยงระหว่างกัน

4. ทบทวนใจความสำคัญ (Reviewing themes) เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งว่าใจความสำคัญที่ได้มีความสอดคล้องกับรหัสหรือชุดข้อมูลทั้งหมดหรือไม่ โดยการใช้การสร้างแผนภาพ (Map) เพื่อประกอบการวิเคราะห์การหาประเด็นสำคัญให้ถูกต้อง ชัดเจน และมีความเกี่ยวข้องกัน

5. ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Defining and naming themes) ในแต่ละใจความสำคัญเพื่อกำหนดคำนิยามที่ชัดเจนและตั้งชื่อใจความสำคัญในแต่ละประเด็น

6. จัดทำรายงานผล (Product the report) โดยการเลือกจากข้อมูลที่เห็นเด่นชัดและมีความน่าสนใจที่ได้จากข้อมูล เพื่อใช้ในการตอบคำถามวิจัยและทบทวนวรรณกรรม

### 3.5 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการนำบทสัมภาษณ์ที่ถอดเทปเสร็จสิ้นแล้วส่งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง และความแม่นยำของข้อมูล หากพบว่ามีข้อผิดพลาดที่ไม่ตรงกันผู้ให้ข้อมูลสามารถแก้ไขและส่งเอกสารทั้งหมดกลับมายังผู้วิจัยได้

### 3.6 การปกปิดข้อมูลและการรักษาความลับ

ผู้ให้ข้อมูลจะได้รับการปกป้องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับโดยมีแนวทางดังนี้

1. ผู้วิจัยได้มีการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการตั้งคำถาม ประเด็นที่จะซักถาม และใส่ใจให้ความระมัดระวังในระหว่างสัมภาษณ์เพื่อช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับการปกป้อง

2. ผู้วิจัยได้มีการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลเพื่อความยินยอมในการให้ข้อมูล โดยการชี้แจงถึงขั้นตอนในการสัมภาษณ์และสอบถามความสมัครใจถึงระดับในการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถประเมินถึงความเสี่ยงและตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยได้

3. ในการเขียนงานวิจัย ผู้วิจัยจะไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน แต่จะรหัสแทนเพื่อช่วยให้ไม่ต้องเปิดเผยข้อมูลที่เป็นการเฉพาะเจาะจงขอผู้ให้สัมภาษณ์



4. การเก็บรักษาข้อมูลที่ได้มาจะถูกนำไปเก็บไว้กับผู้วิจัยเป็นอย่างดี ไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน

5. ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะวิเคราะห์โดยภาพรวม โดยไม่อ้างอิงแบบเฉพาะว่าเป็นข้อมูลจากบุคคลใดบุคคล



## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยจากเอกสารและบทความทางวิชาการ รวมทั้งข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์แนวความคิดเห็นของผู้ที่ประกอบวิชาชีพทนายความในสำนักงาน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในสำนักงานทนายความทั้งหมด 4 แห่ง ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-depth Interviews) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งหมด 8 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่อายุงานน้อยกว่า 10 ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงความเข้าใจของ ความหมายและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงจิตวิญญาณในการทำงานว่ามีความสอดคล้องกับจริยธรรมในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความอย่างไร โดยจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาตอบคำถามการวิจัยได้อย่างชัดเจนตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ผลการศึกษาจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้นำเสนอผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลตามประเด็นคำถาม โดยผู้วิจัยขอแสดงผลการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** ความเข้าใจและการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

**ส่วนที่ 2** ความเข้าใจและการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีต่อจริยธรรมในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

**ส่วนที่ 3** ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพทนายความ

ตารางที่ 4.1

ตารางข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล	รายละเอียด							
	จำนวนคน ในสำนักงาน	เพศ	อายุ (ปี)	อายุงาน (ปี)	การศึกษา	คดีที่ชำนาญ	อายุตัว (ปี)	ตำแหน่ง
ผู้ให้ข้อมูล 1	10	ชาย	51-60	10 ปี ขึ้นไป	นิติศาสตร์บัณฑิต รามคำแหง	คดีแพ่ง, อสังหาริมทรัพย์	10 ปี ขึ้นไป	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ให้ข้อมูล 2	10	ชาย	31-40	7-9	นิติศาสตร์มหาบัณฑิต ศรีปทุม	คดีแพ่ง	7-9	ทนายความอาวุโส
ผู้ให้ข้อมูล 3	18	ชาย	51-60	10 ปี ขึ้นไป	นิติศาสตร์บัณฑิต รามคำแหง	คดีแพ่ง	10 ปี ขึ้นไป	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ให้ข้อมูล 4	18	หญิง	21-30	7-9	นิติศาสตร์บัณฑิต กรุงเทพ	คดีแพ่ง	7-9	ทนายความ
ผู้ให้ข้อมูล 5	6	ชาย	41-50	10 ปี ขึ้นไป	นิติศาสตร์บัณฑิต รามคำแหง	คดีแพ่ง, คดีอาญา	10 ปี ขึ้นไป	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ให้ข้อมูล 6	5	หญิง	31-40	7-9	นิติศาสตร์มหาบัณฑิต ธรรมศาสตร์	คดีแรงงาน	7-9	นายความ
ผู้ให้ข้อมูล 7	5	ชาย	31-40	10 ปี ขึ้นไป	นิติศาสตร์มหาบัณฑิต ธรรมศาสตร์	คดีแพ่ง, คดีแรงงาน	10 ปี ขึ้นไป	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ให้ข้อมูล 8	6	หญิง	21-30	4-6	นิติศาสตร์บัณฑิต ธรรมศาสตร์	คดีแพ่ง	1-3	ทนายความ

จากตารางสรุปข้อมูลส่วนบุคคลข้างต้น ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์อายุงานเป็นตัวกำหนดเพื่อนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มนายความผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีอายุระหว่าง 41-60 ปีซึ่งรับตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานและเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดี จึงมีประสบการณ์ทำงานสูง
2. กลุ่มนายความผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี มีอายุระหว่าง 21-40 ปี ทำงานในตำแหน่งนายความสายปฏิบัติการ มีประสบการณ์ในการทำงานยังไม่มากนัก

### รายงานผลจากการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอรายงานผลจากการเก็บข้อมูลบุคลากรผู้ประกอบวิชาชีพนายความในสำนักงาน 4 แห่ง พบว่าความอึดตัวของข้อมูลอยู่ที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ดังผลรายงานต่อไปนี้

#### 4.1 ความเข้าใจของผู้ประกอบอาชีพนายความที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

จากการเก็บข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้เกณฑ์อายุในการทำงาน ได้ค้นพบว่ามี ความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน 2 กลุ่มในประเด็นด้านความหมายและมิตีย่อยทางด้านจิตวิญญาณในการทำงาน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปออกมาได้ดังนี้

#### ตารางที่ 4.2

เปรียบเทียบความแตกต่างเรื่องความเข้าใจที่มีต่อมิติทางจิตวิญญาณ

ประเด็น	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความหมายของจิตวิญญาณ	✓	
มิติ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life)	✓	
มิติที่ 2 ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (meaningful work)		✗
มิติที่ 3 ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)		✗
มิติที่ 4 ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)		✗

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ในการวิจัยพบว่าความเข้าใจต่อความหมายและมิตีย่อยทางจิตวิญญาณในการทำงานระหว่างผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเข้าใจต่างกันในด้านความหมายและมิติด้านในหรือชีวิตจิตใจ โดยผู้วิจัยสรุปความแตกต่างมาให้ตามรายละเอียดในตารางถัดไป

ตารางที่ 4.3

เปรียบเทียบความเข้าใจในมิติจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลความ

ประเด็น	อายุงานน้อยกว่า 10 ปี	อายุงานมากกว่า 10 ปี
ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท</li> <li>- การช่วยเหลือคนที่เดือดร้อน</li> <li>- การมีใจอยากที่จะทำงาน</li> <li>- การทำงานแบบมีคุณธรรม</li> <li>- การทำงานโดยยึดเป้าหมายของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตระหนักรู้ในหน้าที่ตนเอง</li> <li>- การเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนเองทำ</li> <li>- มีความรักและเข้าใจในวิชาชีพ</li> <li>- มีจริยธรรมในการทำงาน</li> <li>- การสร้างคุณธรรม</li> <li>- คิดถึงสิ่งที่ทำให้เราบรรลุเป้าหมายของชีวิต</li> </ul>
มิติที่ 1 ชีวิตด้านใน หรือชีวิตจิตใจ (Inner life)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นเรื่องภายในจิตใจ</li> <li>- การยอมรับตนเอง</li> <li>- การแสวงหาโอกาสในการทำงาน</li> <li>- รู้สึกมีใจรักในการประกอบอาชีพหรืองานที่ทำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้สึกสนุกและภาคภูมิใจกับงาน</li> <li>- ความชอบและรักในงานที่ทำ</li> <li>- การเข้าใจในอาชีพที่ทำ</li> <li>- อยากพัฒนาศักยภาพ</li> </ul>
มิติที่ 2 ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเอง</li> <li>- เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือผู้เดือดร้อน</li> <li>- คุณค่าด้านการเลี้ยงชีพ</li> <li>- ความเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การช่วยเหลือคนอื่นโดยอาศัยความรู้ของตน</li> <li>- การสร้างคุณธรรม</li> <li>- ได้นำสิ่งที่มีไปปฏิบัติจริง</li> <li>- สร้างการเรียนรู้</li> </ul>
มิติ ที่ 3 ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ความช่วยเหลือกัน</li> <li>- การอยู่ร่วมกัน ด้วยความจริงใจ</li> <li>- การสนับสนุนกันซึ่งกันและกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องทำให้ตนเองเข้มแข็งจากภายในก่อนแล้วจึงจะช่วยเหลือคนอื่น</li> </ul>

## ตารางที่ 4.3

เปรียบเทียบความเข้าใจในมิติจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ(ต่อ)

ประเด็น	อายุน้อยกว่า 10 ปี	อายุมากกว่า 10 ปี
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเรียนรู้ระหว่างกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานซึ่งกัน</li> <li>- การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</li> <li>- เน้นความสัมพันธ์แบบเป็นใกล้ชิด</li> </ul>
<b>มิติที่ 4 ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีความตั้งใจซื่อสัตย์ในการทำงาน</li> <li>- การเรียนรู้และนำความรู้ไปช่วยเหลือคนอื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีกฎเกณฑ์ในการทำงานร่วมกัน</li> <li>- การสร้างความไว้วางใจ น่าเชื่อถือให้แก่ลูกค้า</li> <li>- การทำงานด้วยความโปร่งใส</li> <li>- การสร้างคนให้มีความซื่อสัตย์</li> </ul>

ผลจากการศึกษาพบว่าทนายความผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่อายุน้อยกว่า 10 ปี และกลุ่มที่อายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ผ่านมุมมองของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความคล้ายคลึงกันไปในทิศทางเดียวกันไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนัก โดยความหมายในกลุ่มผู้ที่มีอายุมากกว่าให้ความหมายในประเด็นของจิตวิญญาณว่าเป็นภาวะภายในจิตใจ การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ประกอบกับการได้ช่วยเหลือสังคมในการรักษาความยุติธรรม หรือสิ่งอื่นที่นอกเหนือจากตนเอง ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าจะมองว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติตน การมีวินัย ความทุ่มเทในการทำงานและได้ช่วยเหลือคนอื่นอย่างมีคุณธรรมเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าจิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรักในงานที่ทำการมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน อยากจะทำงานออกมาให้ดีที่สุดโดยใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมี การรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือคนที่เดือดร้อนให้ได้รับความ

ยุติธรรม และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้ โดยตั้งมั่นอยู่บนหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต แห่งวิชาชีพ

กลุ่มทนายความที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

ในทฤษฎีของทนายความที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มองว่า จิตวิญญาณในการทำงาน คือ การช่วยเหลือคนที่เดือนร้อน ผ่านการทำงานด้วยวิธีการนำข้อเท็จจริงที่ถูกต้องไปสู่ศาลเพื่อประกอบคำพิพากษา

“...การช่วยเหลือคนที่เดือดร้อน การทำงานของเราให้เป็นไปโดยมีความถูกต้องและความดี...การตั้งใจในการทำงานและจะนำข้อเท็จจริงไปสู่ศาลให้มากที่สุด และให้ศาลเป็นผู้ใช้ดุลพินิจ ไม่ใช่ไปปรุงแต่ง คือเราต้องเอาความถูกต้องมาคุยกัน มันจึงจะได้ทางออกที่ดีที่สุดมากกว่าการที่คุณจะเป็นฝ่ายชนะแต่อีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายแพ้โดยที่ไม่ได้อะไรเลย...” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยต้องใส่ใจและมีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่ใช่เพื่อมุ่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว และต้องอยู่ภายใต้คุณธรรมหรือกรอบของกฎหมาย

“จิตวิญญาณในการทำงาน น่าจะหมายถึง การที่เรามุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับการทำงาน ทำงานให้ออกมาดีที่สุด มีใจที่อยากจะทำงาน พอเราได้ทำงานมีความรู้เราก็อยากจะทำงานให้มันเต็มที่...รักในงานที่ทำ แล้วต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และต้องรักองค์กรที่อยู่ ปฏิบัติตัวดีและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเท่าที่จะช่วยได้อย่างเต็มความสามารถ และท้ายสุดคือต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรม” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

“จิตวิญญาณในการทำงานสำหรับพี่คือ การทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน แต่ไม่ใช่แค่ทำงานในหน้าที่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นนะ แต่เราต้องใส่ใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย เหมือนว่า งานก็คือตัวเรา เราชักและดูแลร่างกายของเรายังไงเราก็ต้องรักงานแบบนั้น เราชักในงานที่ทำ เห็นว่ามันมีคุณค่าและความหมาย และรู้สึกว่ามันมีความสำคัญสำหรับบริษัท เวลาทำงานคือเราทำตามเป้าหมายที่เราตั้งใจซึ่งมันอาจจะไม่ใช่เป้าหมายเดียวกับบริษัท แต่ไม่ใช่ทำงานไปวันๆ คือมันลึกซึ้งกว่านั้น” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

“จิตวิญญาณในการทำงาน คือ การทุ่มเท ตั้งใจในการทำงานของเราอย่างเต็มที่ ไม่ใช่แค่การทำไปเพื่อเห็นรายได้หรือผลประโยชน์เพียงอย่างเดียว แต่เราจะต้องทำงานแบบมีคุณธรรมหรือมีความคิดภายในจิตใจที่ดี...มันคือความคิดจิตใจข้างที่รู้ว่ามีคนต้องการความช่วยเหลือแล้วเราก็จะอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้ผ่านความรู้ความสามารถของเราภายใต้กรอบของกฎหมาย คือการเห็นคุณค่าของงานของตนเอง” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

ในขณะที่มุมมองของกลุ่มนายความที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานไว้แตกต่างค่อนข้างชัดเจนในประเด็นเรื่องของจิตใจและความรู้สึกข้างใน ส่วนลึกลงไป จิตวิญญาณในการทำงาน คือความรู้สึกภายในจิตใจ โดยการตระหนักรู้ว่าเรามีหน้าที่อย่างไร การมีความรักในวิชาชีพ และเห็นว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญที่ช่วยตอบสนองต่อเป้าหมายของชีวิต โดยเห็นว่าอาชีพของเราเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ช่วยรักษาความยุติธรรมโดยการทำงานอย่างตั้งใจ และไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม ดังนี้

“จิตวิญญาณในการทำงานในความเห็นของผม คือ การตระหนักรู้ว่าตัวเองมีหน้าที่อะไร และอย่างไรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องประกอบด้วยความรักความเข้าใจงานที่เราทำด้วย เห็นว่างานของเราสำคัญและช่วยให้เราบรรลุเป้าหมายของชีวิตของเราได้ แต่ถ้าทนายความที่อยากได้แต่เงินโดยไม่ได้คิดถึงจิตวิญญาณในการทำงานก็จะบอกลูกความในทางที่ผิด ยึดเยื้อคดีไปเรื่อยๆ” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

“ผมมองว่า จิตวิญญาณในการทำงานของผม สิ่งสำคัญเลยคือ เป็นความรู้สึกภายในโดยเราต้องมีความรักในอาชีพนี้ก่อน โดยตัวคนทำจะต้องรู้สึกสนุกกับมัน รู้สึกชอบมัน เมื่อเราเกิดความรู้สึกอย่างนี้แล้ว อย่างอื่นก็จะตามมาเอง โดยเราจะมุ่งมั่น ทุ่มเทออกมาให้เต็มที่มากที่สุด ทำโดยไม่ขัดต่อศีลธรรมหรือจริยธรรมของวิชาชีพที่เราจบมา” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“จิตวิญญาณในการทำงานจริงๆแล้ว พอเราทำงานมาหลายๆปี 30-40 ปีขึ้นไปแล้วเราจะรู้ว่าเราทำงานอยู่ด้านนี้เป็นประจำ จะเกิดความรู้สึกได้ว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและต้องรู้สึกรักในวิชาชีพของเรา...คือการทำงานต้องมีจริยธรรมในการทำงานในวิชาชีพ เพราะทนายความเป็นนักกฎหมายอย่างหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมของเรา” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“จิตวิญญาณในการทำงานสำหรับผมจึงเหมือนกับว่า เรามีหน้าที่ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน และมุ่งความยุติธรรม และมองว่าเรามีจิตสาธารณะมากแค่ไหน ซึ่งบางคนก็อาจจะมุ่งในเรื่องเงินทองมากเป็นหลักจนไม่ได้คิดถึงเรื่องอื่น เช่น ความถูกต้อง ความชอบธรรมในสังคม มันก็ขึ้นอยู่กับแต่ละคนที่เขาคิดว่าจะประกอบวิชาชีพนี้เพื่อจุดมุ่งหมายอันใด” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่า อายุในการทำงานมีผลต่อการให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน เนื่องด้วยประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะส่งผลต่อทัศนคติและการรับรู้ของบุคคล ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าความเห็นในส่วนที่เหมือนกันระหว่างผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่มคือการมองว่า จิตวิญญาณในการทำงานคือ ทนายความจะต้องทำงานอย่างมีจริยธรรมและยุติธรรม มีความรักในวิชาชีพและงานที่ทำและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ส่วนประเด็นที่แตกต่างกันคือ กลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่ามองว่า จิตวิญญาณใน



การทำงานคือ การมุ่งมั่น พุ่งเท ตั้งใจทำงานของตนเองให้ดี เป็นเรื่องของการปฏิบัติตนหรือข้อควรปฏิบัติในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มที่อายุงานมากกว่าจะให้ความหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจ การตระหนักรู้ในหน้าที่และตัวตนของตนเอง การมีความรักที่เกิดจากใจ และการให้คุณค่าและความสำคัญกับงานที่ตนเองทำว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย

จากข้อมูลโดยรวมสามารถสรุปได้ว่าการให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ คือ การตระหนักรู้ในตัวตนและหน้าที่ของตนเอง ผ่านความรู้สึกรักในงานที่ทำและมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานของตนเอง โดยดำเนินงานภายใต้ความจริยธรรมและความถูกต้อง เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้

### **ความเข้าใจของผู้ประกอบอาชีพนายความที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ในมิติย่อยต่างๆ**

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามิติด้านด้านใน หรือชีวิตจิตใจ เป็นองค์ประกอบย่อยประการแรกในระดับบุคคล ที่แสดงให้เห็นถึงการตระหนักรู้ว่าบุคคลนั้นจะมีทั้งชีวิตภายในและชีวิตภายนอก รวมทั้งเป็นการค้นหาโอกาสในการทำงานที่แสดงถึงมุมมองที่หลากหลายของตนเอง การยอมรับในตัวตนที่แท้จริงของตนเอง การมีความคาดหวัง และสามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ภายในและทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุข

ผลจากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยพบว่าความเข้าใจระหว่างกลุ่มนายความที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความเข้าใจในมิติด้านนี้แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการมีพฤติกรรมในการแสดงออกที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกันไปด้วย โดยนายความกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่ามองว่ามิติด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ ประกอบไปด้วยความหมายที่หลากหลายกว่า ทั้งในด้านจิตใจ การหาโอกาส ในขณะที่นายความที่อายุงานมากกว่าจะให้ความหมายเริ่มต้นในทางจิตใจเป็นหลัก ซึ่งกลุ่มนายความที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

**มิติ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life)** คือ การยอมรับในตัวตนของตนเองว่าแต่ละคนมีความรู้ที่แตกต่างกัน เป็นการแสวงหาโอกาสในการทำงาน การสร้างความรู้สึกอยากจะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ตนเองเป็นคนที่มีศักยภาพมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการได้ทำในสิ่งที่ชอบและเกิดความรู้สึกดีรวมทั้งจะต้องมีความเข้าใจในงานที่ทำ ซึ่งมีการตั้งความหวังและเป้าหมายในการทำงานว่าจะทำไปเพื่ออะไร

*“มิติด้านจิตใจ พี่มองว่ามันคือการยอมรับตนเอง ซึ่งในการทำงานของนายแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถในการทำงานที่เชี่ยวชาญแตกต่างกัน...ถ้าเรายอมรับตัวตนที่แท้จริงของเราเองได้ว่าเราไม่ได้เก่งในทุกเรื่อง แต่เรามีศักยภาพในการพัฒนาและเติบโต เราก็จะทำงานโดยมีความสุขกับงานและสภาพสังคม...”* (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“ในข้อ 1 มิติด้านชีวิตจิตใจ พี่มองว่าเป็นการแสวงหาโอกาสในการทำงาน คือเราจะต้องมีความชอบและรู้สึกมีความสุขกับงาน ถึงแม้เราจะเจอปัญหาและความทุกข์บ้าง แต่เราสามารถจะแก้ปัญหาและพยายามพัฒนาความสามารถที่เรามีเพื่อจะทำงานได้ เป็นเรื่องภายในจิตใจ เราไม่ได้ใช้ชีวิตแบบไร้จุดหมายไปวันๆ แต่เราต้องมีความหวังและตั้งเป้าหมายว่าเราจะทำไปเพื่ออะไร” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

“...มันคือใจเราต้องรักที่จะเป็นก่อน คืออย่างพี่ตอนแรกไม่ได้อยากมาทำแต่เพื่อนชวนมา...อยากพัฒนาตัวเองด้วย พี่มองว่า อาชีพทนายความน่าสนใจมากนะ มันต้องมีความเสถียรในทุกอย่างทั้งเวลา การเดินทาง ผลตอบแทน แต่เทียบกับเราได้ความรู้และได้พัฒนาตัวเองที่ก็ยอมรับแล้วพอเราได้ทำอะไรที่หลากหลายเราก็รู้สึกสนุกที่จะทำ...” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

“อย่างมิติด้านชีวิตจิตใจ เป็นเรื่องภายในจิตใจ มันต้องเริ่มต้นด้วยตนเอง เหมือนกับการทำให้เราได้จริงๆว่าตัวเราเป็นคนแบบไหน สามารถเรียนรู้หรือพัฒนาอะไรได้บ้าง คือเหมือนฟังแล้วก็เริ่มรู้ว่าถึงความคิดตัวเอง” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

ในขณะที่กลุ่มทนายความผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุงานมากกว่าได้มีกล่าวถึงความเข้าใจในมิติ ด้านนี้ในความหมายเดียวกันทั้งหมด โดยแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่าในประเด็นว่า มิติด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ มีความเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจเป็นลำดับแรก กล่าวคือ มิติด้านภายใน คือการที่บุคคลนั้นรู้สึกสนุกและมีความสุขในวิชาชีพ รวมทั้งต้องมีความเข้าใจในงานที่ทำ เป็นการสร้างความรู้สึกที่มีพลังและความภาคภูมิใจให้กับบุคคลนั้น

“Inner Life ผมมองว่ามันเป็นเรื่องภายในใจของเรา เราต้องเริ่มจากความชอบและรักในงานที่ทำก่อน...นอกจากนี้มันคือความมุ่งมั่นตั้งใจ อยากจะพัฒนาตนเอง เพราะผมมองว่างานทนายความช่วยให้เราได้รู้ในเรื่องอื่นๆที่เราไม่รู้ เหมือนได้รู้กว้างขึ้น...” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

“Inner life น่าจะมาจากความรู้สึกชอบในงานที่ตัวทำ มีความสุขไปกับการทำงาน โดยเราทำเพื่อพัฒนาพัฒนาศักยภาพของตนเอง” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“โดยส่วนตัวมันต้องเข้าใจอาชีพที่เราทำก่อน และก็ไม่ได้ติดกับสิ่งใดๆ ด้วยสายอาชีพของทนายความ คือคุณต้องไม่มีอคติใดๆ ต้องอยู่บนความจริงไม่ว่ากับใครทั้งนั้นแล้วก็ยึดหลักของการทำงานที่มันตรงไปตรงมา” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

และเมื่อบุคคลนั้นมีความรู้สึกภายในรักและเข้าใจในวิชาชีพที่ทำงานแล้ว ประกอบกับมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดพลังและความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ

“Inner Life สำหรับผมคือความรู้สึกภายในว่าเรารู้สึกสนุกกับการทำงานมาก... มีความภาคภูมิใจที่เอาอาชีพที่เราเรียนมาที่นำไปใช้ได้...มันช่วยให้เรามีพลัง มีความภาคภูมิใจในสิ่งที่เรา

ได้ทำจริงๆ เราไม่ใช่คนเก่งนะ แต่เราต้องอาศัยการค้นคว้า ตั้งใจพยายามจะพัฒนาศักยภาพที่ตนเองมี...” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

ซึ่งจากข้อมูลผู้วิจัยพบว่าปัจจัยด้านอายุในการทำงานส่งผลให้ความเข้าใจที่มีต่อมิติด้านชีวิตจิตใจแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุงานมากกว่าจะมีมุมมองที่ลึกซึ้งและเป็นนามธรรมว่า มิติด้านชีวิตจิตใจคือความรู้สึกภายในจิตใจ ที่เรามีความชอบและรักในงานที่ตัวเองทำ แล้วจะนำไปสู่ความสุขในการทำงานเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาทำให้ผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มนี้ตระหนักถึงลักษณะงานที่ยากลำบาก และมีอุปสรรคซึ่งอาจส่งผลต่อจิตใจในการปฏิบัติงาน ทนายนความในกลุ่มนี้จึงต้องเริ่มต้นจากจิตใจที่อยากจะทำก่อน

ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าจะมองในภาพรวมว่ามิติด้านนี้นอกเหนือจากเป็นเรื่องภายในแล้วเป็นเรื่องการยอมรับในตัวตนของตนเอง และการแสวงหาโอกาสในการทำงานและการพัฒนาความรู้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มนี้อายุการทำงานยังไม่มาก ประกอบกับยังต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ของตนในการทำงาน

**มิตินี้ 2 ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (meaningful work)** จากข้อมูลพบว่ากลุ่มทนายนความให้มุมมองว่าเป็นงานที่ทำแล้วมีคุณค่าต่อชีวิตของตนเองในด้านการเลี้ยงชีพและต่อผู้อื่น โดยเป็นการเพิ่มเติมความรู้ในด้านกฎหมายเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความเดือดร้อน ตลอดจนการมีอิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น ประกอบกับเป็นการสร้างความยุติธรรมให้แก่สังคมหรือแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ที่เดือดร้อนโดยการวิชาชีพทางกฎหมายที่มีอยู่เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมภายในสังคม

“ที่มองว่าถ้าต่อตัวเอง งานที่ทำอยู่ทุกวันนี้มันช่วยเพิ่มพูนความรู้ทำให้เรารู้กฎหมายมากขึ้น...ได้มีการใช้ความสามารถในการค้นคว้าหาสิ่งใหม่ๆจากงานที่เราทำอยู่ทุกวัน” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“งานทนายนความเป็นงานที่ช่วยเหลือผู้ที่มีเรื่องเดือดร้อนที่เข้ามาหาเรา และก็สามารช่วยเหลือทำให้เกิดความเป็นธรรมได้ เหมือนกับว่าเราประกอบอาชีพเป็นหมอคอยแก้ไขความทุกข์ แต่ไม่ใช่เรื่องของร่างกายนะแต่เป็นเรื่องของจิตใจมากกว่า” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

“มองว่างานที่ทำไม่ใช่แค่งานเอกสารอยู่บนแผ่นกระดาษ แต่มันมีคุณค่าทั้งต่อตนเองในด้านการเลี้ยงชีพ ความเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น...การที่เราได้ทำคดีมันเหมือนเป็นการสร้างความยุติธรรมในสังคม คือมันอยู่ที่เราจริงๆ ต่อให้อาชีพอื่น ศาลหรืออัยการก็อาจจะทำไม่ได้อย่างเรา” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

“โดยงานของเราคือเราเป็นคนที่ทำให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษที่เหมาะสม หรือถ้าคนไหนทำถูกเราก็จะช่วยให้เขาเป็นผู้บริสุทธิ์จะเรียกว่าเป็นผู้รักษากฎหมายคนหนึ่งก็ได้ ถ้าในส่วนต่อ

ชีวิตของเราเราจะรู้สึกว่าคุณค่าถ้าเราสามารถช่วยเขาได้จริงๆ โดยอาศัยความรู้ของเรา...รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ากับคนอื่นมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

จากข้อมูลที่ได้เรื่องความเข้าใจในมิติด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายได้ข้อค้นพบว่าอายุการทำงานไม่ได้มีส่วนในการสร้างความเข้าใจที่แตกต่างกัน เนื่องจากทั้งสองกลุ่มให้คุณค่าของงานที่มีต่อตนเองคือการได้นำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติจริง เป็นการสร้างการเรียนรู้เพื่อนำไปสิ่งที่ได้ไปสร้างรายได้ไว้เลี้ยงชีพ และมีคุณค่าต่อบุคคลอื่นในด้านการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนให้ได้รับโอกาส โดยการให้ความรู้ การแก้ไขปัญหา ซึ่งรากฐานความคิดอาจจะมีเหตุมาจากลักษณะงานกฎหมายที่เป็นงานบริการคอยแก้ไขปัญหาให้กับผู้ที่มีคดีความ

“มองว่างานช่วยให้เรานำสิ่งที่เรียนมาปฏิบัติจริง ทำให้เราเกิดการเรียนรู้มากขึ้น และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำรงชีพรวมถึงการได้ช่วยเหลือคนที่เดือดร้อนด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“งานที่มีคุณค่าและความหมาย สำหรับงานทนาย ถือว่าเป็นสายงานที่สำคัญอย่างที่ได้กล่าวไปแล้ว ในกระบวนการยุติธรรมทั้งหมดบางคดีอย่างที่ได้เรียนมา คือ ถ้าโทษหนักไม่มีทนายไม่ได้เลย” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“สำหรับเราเราชอบอาชีพนี้ รู้สึกว่ามันเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ได้เข้าไปช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย เราก็มีความภูมิใจว่าเราเองได้ช่วยแก้ไขความเดือดร้อนให้พวกเขาเป็นคนที่ให้ความรู้เขา เรารู้สึกว่างานที่ทำมันมีความหมายต่อชีวิตเราเหมือนกัน” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

“ถ้าคุณค่าและความหมายต่อสังคมที่คิดว่ามันเป็นวิชาชีพหนึ่ง เรามีคุณค่าไม่ต่างไปจากอาชีพแพทย์หรือก คือคนที่มาหาเราถือว่าเป็นคนป่วยมีปัญหาทางด้านข้อกฎหมายมาเพื่อให้เราช่วยซ่อมแซมรักษาให้” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าอายุในการทำงานไม่ได้มีผลต่อการรับรู้ในด้านการงานที่มีคุณค่าและมีความหมายแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองว่างานทนายความนั้นมีส่วนช่วยสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและผู้อื่นอยู่แล้วโดยการใช้ความรู้ความสามารถในด้านกฎหมาย ประกอบกับทัศนคติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพทนายที่ได้รับการหล่อหลอมมาจากมหาวิทยาลัยหรือสภาวิชาชีพผู้มีอำนาจในการออกใบอนุญาตว่าความที่ส่งผลต่อแนวคิดในเรื่องคุณค่าต่อผู้อื่น

**มิติที่ 3 ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน(Sense of Community) คือ** การอยู่ร่วมกันเป็นสังคม โดยต้องเริ่มจากการสร้างความเข้มแข็งภายในตัวเองก่อน แล้วจึงนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พุดคุยและปรึกษากันอย่างจริงจังเพื่อสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยมีการดูแลกันแบบครอบครัว ทำให้เกิดการเรียนรู้ตัวตนของแต่ละคน และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น และเกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน

“สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนสังคม สำหรับส่วนตัว โอกาสในการช่วยสาธารณชน ชุมชนมันยังน้อยอยู่ ซึ่งในที่นี้ น่าจะหมายถึงบรรยากาศในการทำงานภายในสำนักงาน แต่เราต้องเริ่ม จากตัวเองต้องเข้มแข็งก่อนแล้วจึงจะก้าวเดินออกไปสู่ภายนอกได้” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“การให้ความช่วยเหลือ แล้วก็พูดคุยปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“Sense of community คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในที่ทำงานเดียวกัน เหมือนเป็นความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จในองค์กร” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“การทำงานกันเป็นกลุ่มจะส่งผลดีมากกว่าการทำงานเดี่ยว มีคนคอยช่วยดูว่าสิ่งเร คิดมันถูกหรือผิดมีการแบ่งปัน และเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน และจะทำให้ผลของ คดีที่ออกมาเป็นไปอย่างที่ต้องการ” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

“เราต้องมีหน่วยสนับสนุนไว้คอยติดต่อประสานงานรวมทั้งคนที่คอยช่วยคิด ช่วย แก้ปัญหาสังคม ในที่ทำงานเราจะต้องมีเพื่อนร่วมงานไว้คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

“การได้เรียนรู้จากการพบปะผู้คนที่มีพื้นฐานมาจากสภาพแวดล้อมแตกต่างกันส่งผลให้ มีแนวคิดที่ต่างกันด้วย การที่ได้พบคนแต่ละคน เราสามารถเรียนรู้อะไรจากเขาได้” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

จากผลการศึกษาพบว่า การอยู่ร่วมกันด้วยความจริงใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กันระหว่างบุคคล จะนำไปสู่ความรู้สึกของการเป็นครอบครัว รักกันแบบพี่น้อง มีสัมพันธ์ที่ซิดไกล้ เป็นการสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมให้บุคลากรสบายใจและเกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน

“การทำงานภายในสำนักงานเราเน้นความเป็นพี่น้องเยอะมากดูแลกันแบบครอบครัว เป็นหลัก ไม่ใช่ว่าเจอหน้ากันจะถามหาแต่งงานอย่างเดียว อย่างนั้นมันก็ไม่มีความสุขในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

“มันก็คือการอยู่ร่วมกัน อยู่ร่วมกันด้วยความจริงใจ บรรยากาศในการทำงานมีส่วน สำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

**มิติที่ 4 ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)** จากข้อมูลที่ได้ที่ได้จากการวิจัย พบว่าความเข้าใจที่มีต่อประเด็นนี้คือ การอยู่ร่วมกันภายในองค์กรโดยบุคลากรมีการตั้งเป้าหมายส่วน บุคคลไว้ตามความสมัครใจ ในขณะที่องค์กรมีการตั้งกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมองค์กรขึ้นเพื่อมาสนับสนุน การทำงานร่วมกันให้มีความสอดคล้องกัน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้ เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีระบบ และสะท้อนให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคคลในองค์กร ดังต่อไปนี้

“สำหรับวิชาชีพทนาย การอยู่ร่วมกันโดยอาศัยความสมัครใจที่จะอยู่ มีการทำงานร่วมกันแบ่งรายได้กัน รวมทั้งมีกฎเกณฑ์ภายในในการทำงานร่วมกัน ที่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดให้ได้ซึ่งการทำงานร่วมกัน” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“พีเข้าใจว่ามันคือ องค์กรตั้งอะไรไว้แล้วมันสามารถตอบสนองเราได้หรือไม่ ซึ่งในองค์กรเราจะมีการบริหารจัดการโดยการจ่ายสำนวนไปยังทนายความแต่ละคนโดยส่วนตัวพีจะไม่รับผิดชอบอีกเท่าไร โดยเฉพาะในคดีที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเพราะเรามองว่ามันเป็นการช่วยผู้กระทำความผิด ซึ่งมันจะขัดกับเป้าหมายที่เราตั้งไว้ บริษัทก็จะไม่รับและทนายความทุกคนก็จะไม่ได้ทำด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

โดยค่านิยมส่วนบุคคลสำหรับทนายความ คือการเรียนรู้และต้องการเลี้ยงชีพได้ซึ่งเป็นการคิดในระดับปัจเจกชนในขณะที่องค์กรก็มีเป้าหมายในการสร้างความซื่อสัตย์และตั้งใจในการเรียนรู้งานเพื่อนำไปสู่การสร้างรายได้ให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรก็เห็นความสำคัญถ้าสามารถปฏิบัติตามได้ก็จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างกัน

“ความหมายก็คือบริษัทอยากให้เรามีความตั้งใจและซื่อสัตย์ในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ลูกค้ารู้สึกดีกับเราและนำไปสู่การสร้างรายได้ให้กับองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานในบริษัทเป็นไปอย่างสะดวกยิ่งขึ้น คือก่อนอื่นต้องบอกว่าองค์กรมีเป้าหมายตั้งมากก็เพื่อหวังผลกำไรในขณะที่เป้าหมายเราก็อยากจะเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ช่วยเหลือประกอบกับเลี้ยงชีพ ซึ่งมันก็เราก็เห็นความสำคัญนะว่ามันไปด้วยกันได้” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

“อย่างสำนักงานนอกจากอยากได้ผลประกอบการที่ดีแล้วก็อยากให้พนักงานสร้างความไว้วางใจ นำเชื่อถือให้กับลูกค้าและกับบริษัทให้ได้ ในขณะเดียวกันการทำงานของเราก็อยากให้มันออกมาดี อยากให้ทุกขั้นตอนเป็นไปโดยโปร่งใสเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตัวเราเอง เราก็ต้องพยายามทำทุกกระบวนการให้ออกมาให้ได้” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

“สิ่งที่เรามุ่งหวังหรือตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนไปกันได้กับค่านิยมหรือแนวทางในการทำงานที่องค์กรได้ตั้งไว้หรือไม่ อย่างที่สำนักงานต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรมเราก็จะมีการกำหนดระเบียบไว้ 5 ข้อสำหรับปฏิบัติเป็นหลักง่ายๆ เช่น มาทำงานให้ตรงเวลา ไปพบลูกค้าตามนัด ซึ่งถ้าทำได้มันก็จะดีกับตัวทนายความด้วยคือลูกค้าก็จะไวใจ” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“...ตั้งสำนักงานกันขึ้นมาพีก็อยากมีธุรกิจเป็นของตนเองและดำเนินธุรกิจแบบที่สามารถช่วยเหลือคนอื่นเท่าที่จะช่วยเหลือได้โดยที่ตัวเองไม่เดือดร้อน เราคาดหวังว่าจะให้บริษัทดำเนินงานไปอย่างราบรื่นและเป็นไปตามหลักที่ถูกต้อง... หากเกิดปัญหาตัวสำนักงานมันต้องไม่ตายมันต้องมีระบบในการทำงาน ต้องมีคนทำงานแทนโดยคนนั้นจะต้องมีความสามารถ ในขณะเดียวกัน

เราก็การสร้างคน สร้างทีมในการทำงาน เราก็เปิดโอกาสให้ว่าความได้ถ้ามีความสามารถและเรียนรู้ได้เร็ว...” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรและค่านิยมระดับปัจเจกชนจะมีความสอดคล้องกันได้จะต้องเกิดจากค่านิยมที่องค์กรสร้างขึ้นสามารถสนับสนุนค่านิยมส่วนบุคคลได้โดยทำเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทำให้อยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม โดยในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือประเด็นเรื่องความซื่อสัตย์และโปร่งใส

#### 4.2 การแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า พฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลมีการสะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนาย ดังนี้

**มิติที่ 1 ด้านชีวิตและจิตใจ (Inner Life)** คือสิ่งที่เราเริ่มต้นภายในจิตใจ รู้สึกมีความสุข และจะให้ความสนใจ ซึ่งจะส่งผลให้เราแสดงความตั้งใจ ใส่ใจในคุณภาพการทำงาน และลงมือรับผิดชอบในการทำคืออย่างเต็มที่ผ่านการใช้สติปัญญา ไหวพริบ รวมทั้งมีการลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง และจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง โดยการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเรียนรู้งานด้วยตนเอง

“...ในด้านชีวิตจิตใจที่ว่า ประการแรกเลยคนเรามันต้องเริ่มต้นที่จิตใจก่อนเลย ต้องมีความสุขก่อน ถ้ามันชอบแล้วเราก็จะให้ความสนใจกับมัน เราต้องมีความใส่ใจในคุณภาพของงานก่อนที่จะนำออกไป... พี่เป็นทนายผู้ช่วยแต่พี่ทำงานทุกอย่างที่เขาให้ไปทำอย่างตั้งใจทั้งที่เกี่ยวกับงานคดีหรือไม่เกี่ยว ทั้งต่อวิชา จดทะเบียน เรื่องเครื่องหมายการค้าติดต่อเขตงานอื่นๆ พี่ทำหมดทุกอย่างคือถ้าเกิดอันไหนที่มันไม่ได้ยากจนเกินความสามารถเราไปพี่ก็จะลองทำให้หมด มันทำให้เราได้พัฒนาตนเอง...ถึงแม้บางเวลาอาจจะท้อแท้บ้าง แต่พอเวลามีเรื่องหรือปัญหาเกิดขึ้น เราก็กลับไปตั้งหลักใหม่แล้วก็เรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ยิ่งพี่ก็ยิ่งรักในการทำอาชีพทนายความ...” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

โดยผู้ให้ข้อมูลยังได้กล่าวถึงมิติด้านจิตใจเพิ่มเติมอีกว่าเป็นการทำงานที่รัก เพราะฉะนั้นจะมีการแสดงออกผ่านการทำงาน โดยการแสดงความตั้งใจและลงมือทำอย่างเต็มที่ ซึ่งในระหว่างคดีจะต้องมีการแสดงออก การเร้าอารมณ์ใช้ไหวพริบตลอดจนมีการเตรียมคดีอย่างหนัก จนบางครั้งทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และได้รับการพักผ่อนน้อย แต่ผู้ให้ข้อมูลก็ได้มีการพยายามปรับทัศนคติในการทำงานต่อไปได้เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อบริหารให้เกิดความเป็นธรรมและไม่เอาเปรียบผู้อื่นมากเกินไป

“...เราจะตั้งใจและลงมือทำอย่างเต็มที่กับทุกคดีที่ได้รับมาสำหรับการทำงานของทนาย  
 มันเป็นงานที่ต้องลงมือทำงาน แต่เหมือนกับว่าเป็นการใช้ความคิดด้วยมากกว่ามันไม่เหมือนกัน คือ  
 โดยหลักแล้วเราไม่มีวัตถุประสงค์ไปเสนอขาย สิ่งที่เราให้คือการบริการ...ซึ่งการทำงานของ  
 ทนายความมันต้องมีการแสดงออก และต้องเร้าอารมณ์อยู่ในขณะที่ว่าคดีตลอดเวลา และต้องใช้ทั้ง  
 ไหวพริบบางครั้งก็เกิดอาการเบื่อบ้าง...คือนักกฎหมายมันใช้สมองอย่างหนัก และทำให้เกิด  
 ความเครียดผสมอยู่กับงาน ต้องมีการเตรียมคดี หมายถึงเตรียมเอกสาร เตรียมพยานบุคคล เตรียม  
 ข้อมูลต่างๆ ให้มันเข้ากับประเด็นข้อกฎหมาย เพื่อจะให้ได้ประโยชน์กับการทำงานที่ดีที่สุด ซึ่งมันก็จะ  
 เครียดและบางช่วง บางคืนก่อนขึ้นศาลบางทีอาจจะเตรียมมาก ได้พักผ่อนน้อย ” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“...เราก็พยายามตั้งใจเรียนรู้ด้วยตัวเองเลย พยายามทำงานทุกชิ้นด้วยตนเอง...มันก็มี  
 เบื่อบ้างนิดหน่อยแต่ก็ยังรู้สึกคืออยู่กับงานที่ทำ ประเด็นแรกอย่างที่เคยบอกไปว่ามันเหมือนการเล่น  
 ละครกันศาลบางทีมันไม่ใช่การนำความจริงไปสู่ศาลทำให้การทำงานเราเป็นไปไต่ยากขึ้น เนื่องจาก  
 แต่ละฝ่ายไม่ยอมเอาข้อเท็จจริงที่แท้จริงมาสู่ศาล ทำให้แต่ละฝ่ายทำงานยาก และเกิดความเครียดข้าง  
 ในลึกๆ ...เวลาฟ้องก็ต้องยอมลดลงมาบ้างเพื่อให้เขาอยู่ในกรอบของกฎหมายไม่ใช่จ้องที่จะไปเอา  
 เปรียบคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งเพียงอย่างเดียว คือเราพยายามบริหารให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสอง  
 ฝ่าย” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของการใช้เวลากับการทำงาน  
 ค่อนข้างเยอะ และหาวิธีพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอผ่านการศึกษารูปแบบต่างๆ เช่น จากการ  
 อ่านหนังสือ การพูดคุยกับผู้อื่น การค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ความสามารถไป  
 ใช้ในการทำงานจริง

“ผมก็มีความตั้งใจในการทำงานจะมาสำนักงานตั้งแต่เช้าเพื่อมาตรวจดูคดี นอกจากนี้  
 ผมก็จะพยายามศึกษาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งจากการอ่านหนังสือหรือจากการพูดคุยกับ  
 ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ เราก็ไปเลือกวิธีการแต่ละอันเพื่อดูว่าวิธีไหนเหมาะสมซึ่งเราสามารถศึกษาเองก็ได้  
 มันก็เหมือนกัน แล้วก็ลองเอาสิ่งที่ได้ไปใช้จริง ” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“คืออย่างเวลาที่เรที่ตั้งเป้าหมายในการทำคดีไว้ โดยเฉพาะในคดีที่ลูกความโดนกลั่น  
 แกล้ง เพราะส่วนใหญ่ที่ทำคดีแรงงานไ้ แล้วจะเจอเหตุการณ์ที่ลูกความโดนเอาเปรียบหรือโดนกลั่น  
 แกล้งบ่อยจากบริษัท แล้วเรที่ตั้งใจทำมันให้สำเร็จ ใส่ใจในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อไปต่อสู้คดี แล้วเรา  
 ชนะคดี...แต่บางทีมันก็แบบท้อแท้บ้างนะ เช่นคดีที่มันยากมากแล้วลูกความที่มาปรึกษาเราเขาตกอยู่  
 ในฐานะที่เสียเปรียบมาก หรือ คดีที่แบบไม่ควรจะแพ้ที่มีเหตุอย่างอื่นที่แทรกแซงเข้ามาก็ทำให้เรา  
 รู้สึกหมดแรงบ้างเหมือนกัน ” (ผู้ให้ข้อมูล 6)



นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังได้มีการแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากความตั้งใจด้วยการทำงานอย่างเต็มที่และหมั่นพัฒนาตนเองด้วยการค้นคว้าอยู่เสมอแล้ว ยังได้มีการแสดงความรับผิดชอบในการทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยเพื่อไม่ให้กระทบกับงานของคนอื่น

“...เมื่อคุณได้รับมอบหมายงานมาแล้ว ความรับผิดชอบต้องมาอันดับหนึ่งเลย ซึ่งในที่นี้หมายความว่า เราจะไม่ละทิ้งคดีของลูกค้าที่ได้รับมาแล้ว เช่น ลืมไปศาลไม่ได้ เราต้องทำหน้าที่ให้มันครบถ้วนสมบูรณ์เพราะทุกการกระทำและการตัดสินใจของเรานั้นอาจจะกระทบต่อคนอื่น...” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

จากข้อมูลพบว่าเมื่อบุคลากรที่มีทั้งความรู้สึกที่อยากพัฒนาตนเอง การตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้ก็จะแสดงพฤติกรรมอีกประการหนึ่งคือ เป็นการสร้างความสุขให้แก่ลูกค้าโดยใช้วิธีการโน้มน้าวจิตใจคน หรือสอนคนเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาให้กับคนอื่น ซึ่งจะช่วยให้เราค้นพบตัวตนของเราผ่านการการทำงานเพื่อคนอื่น

“สิ่งที่พี่กระทำเสมอโดยที่มันมาจากใจพี่ก็คือ การสร้างความสุขให้ลูกค้า ด้วยการแก้ปัญหาด้านจิตใจ คือเราก็มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน เหมือนกับว่าคนที่มาหาเราคือมาหาหมอ ที่พี่พูดเสมอว่าทนายก็เหมือนหมอ... พี่จึงเป็นคนค่อนข้างที่จะสอนลูกค้าเกือบทั้งหมด เพราะว่าพี่มีความเข้าใจว่าปัญหากฎหมายสุดท้ายแล้วมันเกิดขึ้นมาจากนิสัยของคนแต่ละคนเอง” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

“ในตอนทำงานทนายความเป็นงานที่เรารู้สึกดีกับมันมากที่สุดนะ ในใจมันเบ่งบาน เวลาทำงานได้ไม่ได้รู้สึกเบื่องาน เพราะการเป็นทนายทำให้เรารู้ว่าตัวเราเองเป็นคนมุ่งมั่นอยากช่วยเหลือ แก้ปัญหาของคนอื่น แล้วก็ค้นพบถึงข้อเสียของตนเองเหมือนเป็นกระจกสะท้อนตัวตนเอง” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่าอายุในการทำงานมีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมระหว่างทนายความ 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันมากนักโดยเฉพาะในลักษณะของการทำงานที่สะท้อนถึงความตั้งใจการพัฒนาตนเองให้มีความรู้อยู่เสมอ

## ตารางที่ 4.4

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างมิติด้านจิตใจหรือชีวิตด้านใน (Inner Life) กับการแสดงพฤติกรรม

อายุงาน (ปี)	ผู้ให้ข้อมูล	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	พฤติกรรมทนายความ
10 ปีขึ้นไป	ผู้ให้ข้อมูล 1	51-60	ผู้อำนวยการสำนักงาน	“ต้องมีการแสดงออก และต้องเร้าอารมณ์อยู่ตลอดเวลาในเวลาที่วาคดี...ต้องมีการเตรียมคดี”
	ผู้ให้ข้อมูล 3	51-60	ผู้อำนวยการสำนักงาน	“ความรับผิดชอบต้องมาอันดับหนึ่งเลย...เราต้องทำหน้าที่ให้มันครบถ้วนสมบูรณ์”
	ผู้ให้ข้อมูล 5	41-50	ผู้อำนวยการสำนักงาน	“มีความตั้งใจในการทำงาน...ศึกษาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”
	ผู้ให้ข้อมูล 7	31-40	ผู้อำนวยการสำนักงาน	“พี่เป็นคนแบบว่าชอบแก้ปัญหา ในจิตใจคือเป็นคนช่างแก้ปัญหาและก็ชอบความเป็นอิสระด้วย”
น้อยกว่า 10 ปี	ผู้ให้ข้อมูล 2	31-40	ทนายความอาวุโส	“ตั้งใจเรียนรู้ด้วยตัวเองเลย พยายามทำงานทุกชิ้นด้วยตนเอง...บริหารให้เกิดความเป็นธรรม”
	ผู้ให้ข้อมูล 4	21-30	ทนายความ	“ต้องมีความชอบก่อน..ให้ความสนใจ...มีความใส่ใจในคุณภาพของงาน...เราได้พัฒนาตนเอง”
	ผู้ให้ข้อมูล 6	31-40	ทนายความ	“เราตั้งใจทำมันให้สำเร็จ ใส่ใจในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อไปต่อสู่คดี”
	ผู้ให้ข้อมูล 8	21-30	ทนายความ	“ตัวเราเองเป็นคนมุ่งมั่นอยากช่วยเหลือแก้ปัญหาของคนอื่น”

จากคำตอบของผู้ให้ข้อมูล สรุปว่า กลุ่มทนายความมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงมิติชีวิตและจิตใจ (Inner Life) คล้ายคลึงกันโดยอายุ ตำแหน่งงาน อายุงานไม่ได้มีผลทำให้แต่ละคนมีการกระทำที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากลักษณะวิชาชีพทนายความ ที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนได้มีการตระหนักถึงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในงาน

**มิติที่ 2 ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)** งานทนายความ เป็นงานที่ต้องใช้หลักจริยธรรมในการดำเนินงานและความถูกต้องเป็นสำคัญ โดยจากผลการ การศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่สะท้อนถึงประเด็นของงานที่มีคุณค่าได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

โดยกลุ่มแรกคือ ผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในสำนักงานทนายความที่มีลักษณะการจ่าย ค่าตอบแทนแบบรายเดือน จะเกิดความรู้สึกว้างงานของตัวเองมีคุณค่าต่อตัวเอง โดยแสดงออกทาง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นลักษณะของการพยายามศึกษาความรู้ในเชิงลึกและให้ความสนใจใน รายละเอียดของงาน เช่น การเตรียมคดี เพื่อทำให้เกิดความรู้ในงานอย่างแท้จริง การทบทวนการ ทำงานของตนเอง รวมทั้งเป็นงานที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อคนอื่นด้วยการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน ตลอดจนสังคมได้อย่างตรงประเด็นมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสอนผู้ที่เดือดร้อนให้เข้าใจถึงปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหา

“...ผมมีความคิดว่างานทนายความมันก็มีคุณค่าต่อตัวเองเยอะนะ เพราะเป็นงานที่ทำให้ เราได้เรียนรู้เรื่องต่างๆอย่างละเอียด เช่น คุณทำคดีอะไรคุณก็ต้องไปเรียนรู้เรื่องนั้นๆให้มีความ เชี่ยวชาญ เช่นถ้าคุณทำคดีก่อสร้าง คุณต้องไปเรียนรู้เรื่องก่อสร้าง ถ้าทำคดีแพथย์คุณก็ต้องไปศึกษา การรักษาโรคนั้นทั้งหมดเพื่อที่จะรู้ทั้งหมด งานทนายมันเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งนะที่ต้องเรียนทุกศิลป์ ซึ่งความรู้ที่เรามีจะสามารถนำไปใช้ทั้งเพื่อตนเองและเพื่อผู้อื่นได้ ...โดยปกติก่อนว่าความผมก็จะมี การเตรียมตัวก่อนว่าคดี ซึ่งระยะเวลาที่ขึ้นอยู่กับขนาดของคดีที่เราได้รับมาว่าใหญ่หรือเล็ก ถ้าคดีใหญ่ก็ ประมาณ 3-4 เดือนค่อนข้างนาน โดยทุกอาทิตย์ผมจะนัดลูกค้ามาคุยด้วยคือเราต้องเตรียมคดี ต้องมีความเอาใจใส่ต่องานที่ตัวเองรับมา...ตอนนี้ ผมรู้สึกว่าผมสนุกและมีความสุขกับมันมาก ” (ผู้ให้ ข้อมูล 5)

“...เวลาทำงานเราจึงใส่ใจให้ความสำคัญกับการทำงาน จะทำอย่างเต็มที่ พยายาม ศึกษาเนื้อหาความรู้ให้แตกฉานอยู่เสมอ อาจจะไปถามจากคนอื่น หรือไปอบรมเพิ่มเติม เพราะงาน ของทนายถือเป็นงานที่ต้องใช้จริยธรรมค่อนข้างสูงในการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนและผลของงานที่เรา ทำนั้นมีความสำคัญโดยกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้อื่นโดยตรง ” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“...เรามีการช่วยเหลือด้านกฎหมายให้กับคนที่เขาลำบากจริง ซึ่งสามารถสร้างประโยชน์ ให้เขาได้เยอะนะ เช่น คนที่โดนรังแก อย่างน้อยเราก็ให้คำปรึกษาแก่เขาได้โดยไม่คิดมูลค่า คือเราไป เข้าร่วมกับองค์กรที่เป็นการกุศล โดยเราได้เท่าที่เราพอจะไหว บางสิ่งเราก็บอกให้เขาไปทำมา เรามอง ว่าการกระทำเรามันสร้างคุณค่าให้กับคนอื่น...” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

ซึ่งความทุ่มเทและตั้งใจทำงานสะท้อนผ่านการทำงานของทนายที่ไม่มีการกำหนดเวลา ที่แน่นอน แต่ส่วนใหญ่แล้วจะไม่ได้มีวันหยุดเพราะต้องมีการเตรียมคดีตลอดเวลาและต้องให้ ความสำคัญแก่ลูกค้าความในการให้คำปรึกษา

“พี่ชอบในงานนี้และเป็นงานได้ช่วยเหลือคนที่เดือดร้อน ทุกวันนี่ที่ทำงาน 7 วันไม่ได้มีวันหยุดตายตัว บางทีที่สำนักงานคนเยอะทำให้งานไม่เสร็จก็ต้องขนกลับบ้านไปทำที่บ้านยันดึก แต่ที่นี้ไม่ได้กำหนดเวลาทำงานแน่นอนแต่คุณต้องนึกถึงลูกความเป็นสำคัญ.. เช่น บางทีคดีหนึ่งเราเป็นโจทก์ในคดีกู้ยืมเงิน ซึ่งการเรียกดอกเบี้ยก็มีกฎหมายกำหนดอยู่แต่คนก็ยังเรียกเกินกว่ากฎหมายกำหนด ซึ่งเราก็ต้องปรามๆเขาไว้” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

และในกระบวนการทำงานของนายความจะต้องมีการทบทวนตัวเองถึงผลจากการปฏิบัติงานเพื่อสำรวจว่าได้มีการเรียนรู้ที่เพียงพอต่อการทำงานหรือมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในระหว่างที่ทำงานหรือไม่ โดยยึดมั่นอยู่บนฐานของความถูกต้องเป็นสำคัญ

“แต่ว่าเวลาทำงานเราก็ต้องมองเรื่องความถูกต้องเป็นสำคัญ บางครั้งคดีแพ่งเราก็ต้องกลับมาทบทวนตัวเองว่าแพ่งเพราะอะไร เราทำเต็มที่หรือยัง หรือเรายังศึกษารายละเอียดคดีไม่เพียงพอ เราก็ต้องมาดู ซึ่งมันก็ขึ้นอยู่กับการเตรียมคดีเป็นสำคัญ การให้เวลากับงานที่ทำว่าเรามีความตั้งใจอยากเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับงานที่เราทำมากแค่ไหน” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

“มองว่าทุกคดีให้ความรู้หรืออะไรบางอย่างกับเรานะ พี่รับหมดทุกคดีไม่เลือกประเภทตามที่สำนักงานมอบหมาย...คดีแต่ละคดีที่เข้ามามันแตกต่างกันทำให้ได้มีการเรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆที่เกิดขึ้น ได้หาความรู้ใหม่ๆมาเพิ่มเติม พอทำแล้วเราก็อธิบายกับมันทุกวัน” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

นอกจากนี้การกระทำที่มีคุณค่ายังรวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมโดยการสร้างนิสัยที่ดีให้ลูกความผ่านการสอนธรรมะในระหว่างให้คำปรึกษาคดี เนื่องจากการช่วยให้ลูกความได้มีการผ่อนคลายซึ่งเป็นการกระทำที่มีคุณค่าต่อผู้อื่น

“พี่พยายามจะทำเสมอคือการสร้างนิสัยที่ดีให้แก่ลูกความ ซึ่งมันได้ผลตรงที่ว่าจริงๆแล้วบางเรื่องมันทะเลาะกันแทบตาย บางทีเขารู้สึกผ่อนคลายเวลาเราเจอเรา นึกออกไหมคือกำลังเครียดแทบตาย แต่พอมาเจอเราก็หายทันที ในการทำงาน ลึกๆใจพี่ยึดถึงการสอนธรรมะให้กับคน เพราะธรรมะมันเป็นเรื่องง่ายในความรู้สึกของพี่ แต่ว่าคนไม่ค่อยเข้าใจ” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

ผลการวิจัยในส่วนกลุ่มที่สอง จากการศึกษาข้อมูลพบว่าในกลุ่มนายความที่อายุงานน้อยกว่า 10 ปีและได้รับคำตอบแบบรายคดีจะมีการรับรู้ในคุณค่าในงานว่ามีอยู่จริง สามารถรู้สึกได้ แต่ผลการแสดงพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับคำตอบที่องค์กรได้จ่ายให้เป็นสำคัญ เมื่อนายความเกิดความรู้สึกว่าได้รับคำตอบไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมไม่อยากทำงาน เพราะรู้สึกว่างานของตนเองไม่ได้มีคุณค่าในด้านการเลี้ยงชีพ เนื่องด้วยระยะเวลาในการทำงานที่ยังไม่เพียงพอต่อการเรียกค่าบริการ หรือ ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรที่ไม่ได้มีการคิดถึงผลกระทบของการใช้ระบบดังกล่าว ดังข้อมูลต่อไปนี้

“เราไม่ทำคดีที่เราเห็นว่ามันจะแพ้หรือคดีที่ไม่ได้เงิน เพราะถ้าเราทำคดีไม่ได้เงินบางที่ มันก็รู้สึกว่างานของเราไม่มีคุณค่าเพราะเรายังต้องกินต้องใช้...” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“จริงๆท้อไม่ได้เกิดจากการทำงานนะ เพราะการทำงานยังไงมันก็ต้องมีปัญหามาให้แก้ไขตลอดเวลาอยู่แล้ว แต่เกิดจากการไม่มีเงินมากกว่า เพราะเราก็เพิ่งทำงานทนายได้ไม่นาน ประกอบกับไม่ได้รับเป็นเงินเดือนแต่ได้เป็นค่าคดีแทนบางที่มันก็ส่งผลต่อกำลังใจของเราบ้าง เหมือนกันนะเหมือนบางครั้งมันก็เหนื่อยใจ ไม่อยากทำบ้างก็รู้สึกไม่มีคุณค่า” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

#### ตารางที่ 4.5

ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful work) กับการแสดงพฤติกรรม

การจ่ายค่าตอบแทน	ผู้ให้ข้อมูล	อายุงาน	ตำแหน่ง	การแสดงพฤติกรรม
รายเดือน	ผู้ให้ข้อมูล 1	10 ปี ขึ้นไป	ผู้อำนวยการ สำนักงาน	“เวลาทำงานเราจึงใส่ใจให้ความสำคัญกับการทำงาน จะทำอย่างเต็มที่ พยายามศึกษาเนื้อหาความรู้ให้แตกฉานอยู่เสมอ”
	ผู้ให้ข้อมูล 3	10 ปี ขึ้นไป	ผู้อำนวยการ สำนักงาน	“เวลาทำงานเราก็ต้องมองเรื่องความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ บางครั้งที่คดีแพ้เราก็ต้องกลับมาทบทวนตัวเอง”
	ผู้ให้ข้อมูล 7	10 ปี ขึ้นไป	ผู้อำนวยการ สำนักงาน	“พยายามจะทำเสมอคือการสร้างนิสัยที่ดีให้แก่ลูกความ”
	ผู้ให้ข้อมูล 2	7-9	ทนายความ อาวุโส	“ทุกวันนี้ที่ทำงาน 7 วันไม่ได้มีวันหยุดตายตัว”
	ผู้ให้ข้อมูล 4	7-9	ทนายความ	“มองว่าทุกคดีให้ความรู้หรืออะไรบางอย่างกับเรานะ..คดีที่เข้ามามันแตกต่างกันทำให้ได้มีการเรียนรู้เรื่องราว.”
	ผู้ให้ข้อมูล 6	7-9	ทนายความ	“เรามีการช่วยเหลือด้านกฎหมายให้กับคนที่เขาลำบากจริง ซึ่งสามารถสร้างประโยชน์ให้เขาได้เยอะนะ”

## ตารางที่ 4.5

ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย(Meaningful work) กับการแสดงพฤติกรรม  
(ต่อ)

การจ่าย ค่าตอบแทน	ผู้ให้ข้อมูล	อายุงาน	ตำแหน่ง	การแสดงพฤติกรรม
รายคดี	ผู้ให้ข้อมูล 5	10 ปี ขึ้นไป	ผู้อำนวยการ สำนักงาน	“เพราะถ้าเราทำคดีไม่ได้เงินบางที่ มันก็รู้สึกว่าการของเราไม่มีคุณค่า เพราะเรายังต้องกินต้องใช้”
	ผู้ให้ข้อมูล 8	4-6	ทนายความ	“...เราก็เพิ่งทำงานทนายได้ไม่นาน ประกอบกับไม่ได้รับเป็นเงินเดือนแต่ ได้เป็นค่าคดีแทนบางที่มันก็ส่งผลต่อ กำลังใจของเราบ้างเหมือนกันนะ เหมือนบางครั้งมันก็เหนื่อยใจ...”

จากตารางข้อมูลจะพบว่าในส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่สำนักงานได้จ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบ  
คดีรายคดีมีจำนวน 2 คน ซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทนแบบรายเดือนจะมีการรับรู้มุมมองต่องานที่มีคุณค่า  
และความหมาย ว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่จริงภายในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลยังคงมีแนวคิด  
เกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเอื้อให้เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่ามากกว่า  
เนื้องานและทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจในการทำงานแท้จริง ทำให้รู้สึกว่าการที่ตนเอง  
ทำนั้นมีคุณค่าและมีความหมายนั้นลดลงมากเมื่อเทียบกับเงินที่ได้รับ

**มิติที่ 3 ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)** จากข้อมูล  
เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีการแสดงออกถึงการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันทั้งในเรื่องงานและ  
เรื่องส่วนตัว โดยมีการแสดงพฤติกรรมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันและเน้นการมีส่วนร่วมในการ  
ทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกร่วม ความรู้สึกถึงความสุข และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น รวมทั้งมีการ  
สอนงานและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสำนักงาน ให้คำปรึกษา ถึงแม้ว่าในบางครั้งจะมีความเห็นที่ไม่  
ตรงกันแต่ทุกคนในที่ทำงานเรียนรู้ที่จะยอมรับฟังความเห็นของคนอื่นและยึดหลักการตัดสินใจจาก  
เหตุผล

## ตารางที่ 4.6

พฤติกรรมในด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) ในระดับหัวหน้างาน

อายุงาน	ผู้ให้ข้อมูล	ตำแหน่ง	พฤติกรรม
10 ปีขึ้นไป	ผู้ให้ข้อมูล 1	ผู้อำนวยการ สำนักงาน	“...เวลาที่เกิดปัญหาขึ้นภายในสำนักงานเราก็จะช่วยเหลือกัน”
	ผู้ให้ข้อมูล 3	ผู้อำนวยการ สำนักงาน	“...ในส่วนของผมมีบทบาทเป็นหัวหน้าส่วนใหญ่ก็จะเน้นเรื่องการสอนและให้คำปรึกษาแก่ทนายความรุ่นน้อง...”
	ผู้ให้ข้อมูล 5	ผู้อำนวยการ สำนักงาน	“...เต็มทีในการสอนหรือแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานมันก็ทำให้เราสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น”
	ผู้ให้ข้อมูล 7	ผู้อำนวยการ สำนักงาน	“...การถ่ายทอดงานให้กับผู้ร่วมงานอื่นด้วยโดยที่จะใช้การให้โอกาสสำคัญเลย...”

จากตารางพฤติกรรมที่สะท้อนถึงสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ถ้ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีตำแหน่งหรือลักษณะการทำงานในฐานะหัวหน้าสำนักงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันแต่จะเน้นในรูปแบบของการสอนงานมากกว่าเนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาอย่างยาวนาน สามารถเข้าใจเนื้องานได้อย่างชัดเจน จึงทำให้สามารถชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ที่อยู่ร่วมกันได้ ดังผลการศึกษาต่อไปนี้

“...คืออย่างที่ว่างานจะมีกิจกรรมจัดไปผ่อนคลายที่ต่างจังหวัดด้วยกันทุกปี ไม่ใช่แค่ที่เรามุ่งแต่หารายได้ของแต่ละคนเท่านั้น เรายังมีกิจกรรมร่วมกัน โดยเราพยายามสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน...มองให้มันมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้เวลาที่เกิดปัญหาขึ้นภายในสำนักงานเราก็จะช่วยเหลือกัน ถึงแม้ว่าเราจะกระจายงานออกไป คือถ้าเรามีงานเราก็จะเข้ามาและพยายามจะศึกษาโดยส่วนรวม...” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“...เพราะว่าเป็นสำนักงานขนาดเล็ก จำนวนคนไม่ได้เยอะมาก ทุกคนก็จะรู้จักกันหมดอยู่แล้ว ซึ่งบรรยากาศในการทำงานก็เป็นไปด้วยดี ในการทำงานทนายมีทั้งแบบเดี่ยวและแบบเป็นกลุ่มซึ่งมันมีข้อเท็จจริงที่ซับซ้อน ก็ต้องมีคณะทำงานตามแต่ที่หัวหน้าสำนักงานมอบหมายให้ ซึ่งปกติที่นี้ก็เหมือนพี่กับน้องอยู่กันแบบช่วยเหลือกัน มีการสอนงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง

ทนายความด้วยกันในคดีที่เขาไม่ได้มีความเชี่ยวชาญ...ในส่วนของผมมีบทบาทเป็นหัวหน้าส่วนใหญ่ก็จะเน้นเรื่องการสอนและให้คำปรึกษาแก่ทนายความรุ่นน้อง ในฐานะที่เราเป็นผู้บริหารเราก็ต้องสร้างทนายความให้เก่งทั้งในด้านความรู้ และ มีประสบการณ์เพื่อนำไปใช้ในการทำงานให้แก่สำนักงานด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

“...สังคมที่อยู่รอบๆตัวของทนายความเป็นเรื่องสำคัญนะ ถ้าเป็นในระดับสำนักงาน ผมว่ามันมีกลุ่มคนอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ หัวหน้างาน เราต้องเริ่มจากหัวหน้างานหรือเจ้าของสำนักงานก่อน คนที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่เรา ถ้าเขาเต็มที่ในการสอนหรือแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน มันก็ทำให้เราสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น กลุ่มที่สอง คือเพื่อนร่วมงาน...เวลาทนายรับงานมันจะมีทั้งที่แบบเป็นทีมหรือแบบคนเดียว แต่ส่วนใหญ่แล้วจะรับทำคนเดียว แต่ว่ามันก็จะมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเป็นฝ่ายสนับสนุนข้อมูลอีก... ที่นี้เราอยู่แบบเพื่อน มีอะไรเราก็จะปรึกษากันนะ เรายินดีถ่ายทอดความรู้แบบไม่มีปิดบัง ถือเป็นการทบทวนความรู้ตัวเองที่สั่งสมมาอีกด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“คือพื่ออยู่ในระดับผู้บริหารสำนักงานแล้วนอกเหนือจากการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน อีกสิ่งหนึ่งที่พื่อมองว่ามันสำคัญคือเรื่องของการสอน การถ่ายทอดงานให้กับผู้ร่วมงานอื่นด้วย โดยพื่อจะใช้การให้โอกาสสำคัญเลย พื่อมองว่าเด็กต้องควรได้รับโอกาสในการทำงานทั้งงานเล็กงานใหญ่ เราให้ทุกคนได้ลองหมด คือถ้าน้องที่มีฝีมือทนายพื่อจะให้ขึ้นว่าความเลย” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

ในขณะที่กลุ่มงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานในด้านสำนึกแห่งความมีส่วนร่วมในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังข้อมูลต่อไปนี้

#### ตารางที่ 4.7

พฤติกรรมในด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน(Sense of Community) ระดับพนักงาน

ผู้ให้ข้อมูล	อายุงาน	ตำแหน่ง	พฤติกรรม
ผู้ให้ข้อมูล 2	7-9	ทนายความอาวุโส	“บรรยากาศในการทำงานมันก็เอื้อกัน มีการช่วยเหลือกันมันทำให้เราทำงานได้ง่าย”
ผู้ให้ข้อมูล 4	7-9	ทนายความ	“เราก็มักจะแบ่งปันประสบการณ์หรือปัญหา ร่วมกัน”
ผู้ให้ข้อมูล 6	7-9	ทนายความ	“เราจะเน้นการสอนงานระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง ถ้าทำผิดจะไม่ได้มีการมาด่ากัน”
ผู้ให้ข้อมูล 8	4-6	ทนายความ	“พอเลิกงานทุกคนก็จะมีหน้าที่ของตนเองในการดูแลสำนักงานทั้งเก็บขยะ คือทุกคนช่วยกัน”



2) ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวถึงมุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ มีตำแหน่งในระดับต่ำกว่า มีหน้าที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ที่ทำให้บรรยากาศในการทำงาน เป็นไปได้ด้วยดี

“เราอยู่กันแบบเพื่อนรู้จักกันมานานแล้ว ที่นี้ไม่ได้มีขนาดใหญ่มากแต่อยู่กันอย่างยาวนาน มันมีความสบายใจในการทำงานร่วมกัน...คือบรรยากาศในการทำงานมันเกื้อกูลกัน มีการช่วยเหลือกันมันทำให้เราทำงานได้ง่าย และมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน และพยายามจะทำให้งานออกมาดีที่สุด” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“ภายในสำนักงานเรามีการทำงานร่วมกัน ทั้งแบบเดี่ยวและแบบเป็นทีม เราก็มักจะแบ่งปันประสบการณ์หรือปัญหาาร่วมกัน ถึงแม้บางทีจะมีความเห็นไม่ตรงกันบ้างแต่เราก็จะมีวิธีบอกกล่าวกันก่อนถ้าเขาทำผิด แล้วก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คือเราจะพูดเรื่องที่จริงใจสะท้อนให้เห็นความจริงอยู่แบบเป็นพี่เป็นน้อง มีอะไรก็ช่วยเหลือกันสามารถโทรเพื่อขอคำปรึกษากันได้ ทุกคนให้ความรู้ได้ไม่เก็บความรู้ไว้กับตัวเองคนเดียว...ซึ่งแตกต่างจากบางที่ที่พี่เคยเจอมาว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่มันจะเจอคนเยอะแต่รู้สึกว่ามีแต่การแข่งขันกัน” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

“แล้วอย่างการอยู่ร่วมกันของสำนักงานพี่นะ เราจะเน้นการสอนงานมากกว่าระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง ถ้าทำผิดจะไม่ได้มีการมาด่ากัน แต่จะพูดคุยกันด้วยเหตุผลพร้อมๆไปกับการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

การอยู่ร่วมกันในสำนักงานไม่เพียงแต่ช่วยเหลือกันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงต้องยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วย จึงจะทำให้การอยู่ร่วมกันเป็นสิ่งที่ดี

“ทุกคนจะอยู่ด้วยกันแบบพี่แบบน้องเหมือนครอบครัว พอเลิกงานตอน 4 โมงครึ่งทุกคนก็จะมีหน้าที่ของตนเองในการดูแลสำนักงานทั้งเก็บขยะ กวาดห้อง ล้างจาน คือทุกคนช่วยกันดูความเรียบร้อยทำให้สำนักงานมันน่าอยู่ไม่ได้เป็นหน้าที่ใครคนใดคนหนึ่งนะ เราไม่ได้มีแค่เรื่องงาน แต่เป็นเรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลด้วย...เราคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานให้กับเรา คือมันมีส่วนอย่างมากที่ทำให้เรามีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงาน...ถ้ายังมาเจอคนที่เห็นแต่ความคิดของตัวเองเป็นใหญ่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมันอยู่กันลำบาก แต่ถ้าหากเราฟังกันและกัน โต้แย้งอย่างมีเหตุผลมันจะไปด้วยกันได้ดี” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

จะเห็นได้ว่าสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนในสำนักงานทนายความเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้นผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าลักษณะงานของทนายความจะดำเนินการรูปแบบเดี่ยว แต่ในการทำงานของ

ทนายความจำเป็นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายกลุ่ม ทำให้การสร้างสัมพันธภาพเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้เป็นอย่างราบรื่น

**มิติที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)** จากการศึกษาข้อมูลผู้วิจัยพบว่าบุคลากรมีมุมมองในประเด็นของการประกอบวิชาชีพทนายความ เนื่องจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นสำนักงานทนายความขนาดเล็กทำให้การกำหนดค่านิยมขององค์กรยังไม่ชัดเจนเพียงพอ และการดำเนินงานของบุคลากรส่วนใหญ่ในสำนักงานจะเน้นไปที่การยึดถือคุณธรรมในการประกอบวิชาชีพ เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ซึ่งอาจจะมีความสอดคล้องกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคลน้อยหรือไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกัน อาจทำให้การเกิดจิตวิญญาณในการทำงานไม่สมบูรณ์

พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสอดคล้องคือการที่บุคลากรมีการดำเนินงานโดยอาศัยหลักความซื่อสัตย์ โปร่งใส โดยวิธีการสร้างความจริงใจให้กับเขา ทำให้เกิดความไว้วางใจในตัวบุคคลนั้น และการพยายามทำงานให้เต็มที่ในทุกกระบวนการ

“ผมมองว่าที่นี่เป็นสำนักงานทนายขนาดเล็ก เราจะไม่ได้มีการกำหนดค่านิยมองค์กรไว้เป็นหลักให้ทุกคนยึดถือ แต่ส่วนใหญ่แล้วเราจะยึดถือคุณธรรมในการประกอบวิชาชีพมากกว่า เช่น หลักความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความรับผิดชอบ” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“สำนักงานก็ไม่ได้มีการกำหนดตายตัวในเรื่องนี้ แต่สำหรับพีคิดว่าน่าจะเป็นการแสดงออกในเรื่องความซื่อสัตย์มากกว่าทั้งในการปฏิบัติตัว ในกระบวนการทำงานของทนายความ พีจะเน้นความโปร่งใสเพราะสำหรับตัวพีเองพีให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ จริงๆก็เป็นเรื่องการเอาไปใช้ในชีวิตประจำวันด้วยแหละ ถ้าให้บอกเป็นพฤติกรรมก็เช่น พีจะพูดความจริงกับลูกความทุกครั้งนะ จะจริงใจเหมือนเราให้ใจเขา ซื่อสัตย์ต่อเขา เขาก็จะเกิดความไว้วางใจเรา” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“อย่างสำนักงานนอกจากอยากได้ผลประโยชน์ที่ดีแล้วก็อยากให้พนักงานสร้างความไว้วางใจ น่าเชื่อถือให้กับลูกความและกับบริษัทให้ได้ ในขณะที่เดียวกันการทำงานของเราก็อยากให้มีมันออกมาดี อยากให้ทุกขั้นตอนเป็นไปโดยโปร่งใสเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตัวเราเอง เราก็ต้องพยายามทำทุกกระบวนการให้ออกมาได้ดี” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติส่วนบุคคลว่าเป็นการช่วยสังคมเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับค่านิยมของสำนักงานในการตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือสังคม หรือเป็นไปตามแผนที่กำหนดเป้าหมายไว้

“แต่ที่ยังทำมันได้อยู่จนถึงทุกวันนี้ก็ เพราะว่าเราก็ปรับความคิดใหม่ว่าส่วนหนึ่งมันก็เป็น การช่วยสังคมนะ พี่มองว่ามันก็ยังมีคนส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากกฎหมาย คือพีได้ช่วยคนกลุ่มนั้น” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“เราก็จะรู้สึกที่เราสามารถที่จะช่วยเหลือให้เขาได้รับความเป็นธรรมในการทำงานได้ และมันเป็นไปได้ตามที่วางแผนไว้ เราจะรู้สึกมีความสุข” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

ในขณะที่ค่านิยมส่วนตัวในระดับปัจเจกบุคคลแสดงออกซึ่งการกระทำที่สนับสนุนค่านิยมขององค์กรที่ต้องการในกระบวนการทำงานของนายความในทุกขั้นตอน เช่นการไม่ช่วยเหลือผู้กระทำผิด การดำเนินกระบวนการอย่างมีจริยธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกันในระหว่างค่านิยม 2 กลุ่มนี้

“ถ้าพูดถึงเป้าหมายส่วนตัวในอาชีพนี้ของผม คืออาชีพนายความอย่างแรกเลยคือทำให้ผมมีกินมีใช้สามารถเลี้ยงชีพได้ถ้าพูดกันตรงๆนะ อย่างที่สองคือผมอยากพัฒนาตัวเองอยากมีความเชี่ยวชาญในหลายๆเรื่อง ซึ่งการทำงานทนายนี่ตอบโจทย์นะ ผมได้รู้ในเรื่องที่อยากรู้ ได้พัฒนาทักษะที่มี ผมชอบรับคดีทุกประเภทแต่คดีที่ไม่รับเลยคือคดียาเสพติด เนื่องจากเคยมีประสบการณ์ในการทำคดีแบบนี้ แล้วเราเห็นว่าคนที่ค้าขายส่วนใหญ่ทำผิดจริงและเป็นพวกมีอาชีพ คือมันทำเป็นกระบวนการ ซึ่งเราไม่อยากจะช่วยเหลือคนที่ทำความผิดแบบนี้” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“สำนักงานอาจจะไม่ได้เขียนไว้ชัดเจนแต่เรายึดถือกฎหมายเป็นหลักในการทำงาน ทุกคนจะศึกษากฎหมายอย่างลึกซึ้งในการทำคดีและดำเนินกระบวนการทำงานอย่างมีจริยธรรม ถึงแม้ว่าเป้าหมายของแต่ละคนจะต่างกัน” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลระบุว่าค่านิยมในระดับองค์กรยังบุคคลรวมไปถึงการสร้างทีมงานทำงาน โดยมีองค์กรมีการแสดงพฤติกรรมในรูปของการฝึกการเรียนรู้ให้บุคลากร โดยให้โอกาสในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลในการอยากพัฒนาตนเอง ช่วยให้เอื้อต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน

“สำนักงานก็ได้มีการพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้ทำงานได้ทุกรูปแบบ เหมือนฝึกให้เขาได้เรียนรู้ได้ในหลายๆเรื่องเพื่อที่จะได้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ คือน้องที่มาทำงานจะได้ทำงานที่หลากหลาย” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

“ที่คิดว่าค่านิยมขององค์กรก็คือการสร้างคน สร้างทีมในการทำงาน ที่รู้สึกว่าจะเด็กสมัยใหม่ส่วนใหญ่รุ่นหลังๆ ทำงานทนายน้อยลงเยอะนะ ปัญหาใหญ่น่าจะมาจากเรื่องค่าตอบแทนด้วยแหละในความคิดเด็ก แต่พอใครที่ได้เข้ามาลองทำทนายความเยอะๆนี้ อย่างที่สำนักงานมีเด็กฝึกงานบางคนถอดใจเลยนะ ไม่คิดจะทำต่อ เพราะประเด็นใหญ่คือความยากในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

จากการศึกษาผลวิจัยสามารถสรุปได้ว่าในการทำงานของนายความความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กรไม่ได้มีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนอันเนื่องมาจากขนาดของสำนักงานที่นายความอยู่ร่วมกันที่มีจำนวนน้อย ทำให้องค์กรไม่ได้มีการกำหนดแนวทางให้

ปฏิบัติตามอย่างชัดเจน เพียงแต่อาศัยหลักแห่งวิชาชีพนมาเป็นตัวควบคุมการแสดงออกของพฤติกรรมของทนายความให้ปฏิบัติตนเป็นไปตามระเบียบให้วิชาชีพ

#### 4.3 ความเข้าใจในจริยธรรมทนายความ และ ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

##### 4.3.1 ความเข้าใจในจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าทนายความส่วนใหญ่มีความเข้าใจในจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพทนายความเป็นไปในความหมายเดียวกัน โดยเข้าใจว่า จริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เป็นข้อปฏิบัติตามหลักวิชาชีพที่ทนายความควรจะต้องยึดถือเป็นสำคัญ รวมถึงเป็นข้อห้ามในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีความหมายอย่างกว้าง

“จริยธรรมในความหมายของผม คือ การประพฤติตนที่ถูกต้อง คำว่า “จริย” หมายถึงความประพฤติ ส่วน “ธรรม” คือความถูกต้อง ชอบธรรม ทุกองค์จะต้องมีจริยธรรม แต่สำหรับวิชาชีพทนายความ คำว่าจริยธรรมนี้มีความหมายกว้างกว่ามรรยาทนะ” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

“จริยธรรมนี้ หมายความว่า ข้อที่ผู้ประกอบอาชีพทนายความที่ต้องประพฤติและปฏิบัติตน เป็นภาพใหญ่เลยมันกว้างกว่าข้อบังคับ โดยผมเห็นว่าสำหรับวิชาชีพทนายความจะต้องมีองค์ประกอบเป็น 3 ประเด็นหลักดังต่อไปนี้

1) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางกฎหมายและต้องมีความรู้ทางด้านอื่นๆ รอบตัวด้วยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย รวมทั้งสถานการณ์ของบ้านเมืองด้วย

2) ต้องประพฤติตนตามข้อบังคับของสภาทนายความ หรือ ที่เรียกว่ามรรยาททนายความ

3) ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตัวเองและลูกความ ซึ่งเป็นข้อที่สำคัญที่สุดในการประกอบวิชาชีพทนายความนะ แต่ในความคิดของผม ข้อสุดท้ายเป็นประเด็นสำคัญสุดที่ทนายความควรต้องคำนึงถึง แต่มันไม่สามารถทำให้การประกอบอาชีพของเราสมบูรณ์ได้” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“สำหรับวิชาชีพทนายความเป็นวิชาชีพหนึ่งที่จะช่วยรักษาความยุติธรรมในสังคม พี่มองว่าจริยธรรมหมายถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ ข้อในการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพของทนายความที่ผู้ประกอบวิชาชีพนี้จำเป็นต้องมีหรือต้องปฏิบัติซึ่งมันมีความหมายกว้างมาก” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

“จริยธรรมของนายความ คือ แนวทางและข้อที่พึงประพฤติปฏิบัติรวมไปถึงข้อห้ามสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

จากข้อมูลพบว่า จริยธรรมของนายความจะต้องยึดถือหลักด้านความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและลูกค้า และมีความยุติธรรมควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติตน

“จริยธรรมต้องเริ่มจากการมีความซื่อสัตย์ คือวิชาชีพนายความเหมือนอย่างที่ผมได้เจอพระบิดาพูดไว้ว่า “ต้องไม่กินสินบาท คาคสินบน” คำว่าจริยธรรม ก็คือว่าความซื่อสัตย์จะต้องมาอันดับแรก แล้วก็ความยุติธรรม หมายความว่า เราไม่เอาเปรียบเขา ยุติธรรมในวิชาชีพ” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“ที่ว่ามันคือข้อควรปฏิบัติ ซึ่งในส่วนของนายความที่ว่าความซื่อสัตย์เป็นเรื่องหลักสำคัญอย่างยิ่ง” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

“มันเป็นเรื่องของจิตสำนึกในการทำงานในสายอาชีพนี้มากกว่า” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

#### 4.3.2 ความสอดคล้องกันระหว่างการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) กับจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ

ผลจากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ความเห็นถึงความสอดคล้องระหว่างการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนายความว่ามีความสอดคล้องกันโดยแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ กล่าวคือ

ลักษณะแรก จิตวิญญาณในการทำงานควรเกิดขึ้นก่อนการเกิดจริยธรรมผู้ให้ข้อมูลได้มีมุมมองว่าเป็นสิ่งที่เริ่มต้นเกิดขึ้นจากมิติด้านจิตใจภายในตัวของแต่ละบุคคล และเมื่อผ่านกระบวนการสร้างความคิดและการหล่อหลอมระหว่างตัวบุคคล การทำงาน และองค์กรแล้ว จึงแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมแห่งวิชาชีพนายความ ซึ่งต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจสรุปได้ว่าจิตวิญญาณเป็นความคิด และจริยธรรมเป็นการกระทำ

“โดยหลักแล้วจริยธรรมนายความมีความเชื่อมโยงอย่างแน่นนอนกับจิตวิญญาณในการทำงาน ...ซึ่งเราจะต้องเริ่มต้นจากด้านภายในจิตใจ หรือ inner life ก่อน ...ซึ่งจิตวิญญาณมันควรเกิดขึ้นก่อน แล้วมันจึงสามารถแสดงออกมาได้ในรูปของการปฏิบัติตามจริยธรรมหรือคุณธรรม...อาจพูดได้ว่าจิตวิญญาณเริ่มขึ้นที่ตัวเราในการคิด จากนั้นจริยธรรมคือสิ่งที่เราแสดงออกมายังนอก ซึ่งมันจะดีที่สุดในเมื่อทั้งจิตวิญญาณและจริยธรรมมีความเชื่อมโยงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

**มิติด้านใจ หรือชีวิตจิตใจ (Inner Life)** จากข้อมูลพบว่าคนที่บุคลิกภาพมีจิตวิญญาณในด้านนี้มีส่วนช่วยทำให้เกิดจริยธรรมในวิชาชีพทนายความโดยบุคลิกภาพจะต้องเริ่มต้นมาจากความคิดภายในจิตใจก่อน การมีแนวคิดเป็นของตนเอง โดยอยากจะทำพัฒนาตนเอง และจะนำไปสู่การประพฤติตนเป็นทนายที่มุ่งเน้นการดำเนินคดีเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม

“สำหรับเรามองว่ามันมีความเชื่อมโยงกัน คุณต้องเริ่มจากการมีความคิดภายในจิตใจของตัวเองก่อน อะไรก็ตามถ้าหากว่าเริ่มต้นด้วยตัวเองได้มันเป็นเรื่องที่ดีที่สุด ถ้าหากเริ่มต้นด้วยทุกคนมีแนวคิดจากตนเอง... แล้วมันก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้จริยธรรม เช่นถ้าเราเริ่มจากการมีความคิดภายในจิตใจก่อนว่าเราอยากที่พัฒนาตัวเอง เราก็จะมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน แล้วเราก็จะแสดงพฤติกรรมของการเป็นทนายความที่ดีออกมา เราว่าความเราจะสืบค้นฎีกาหาข้อกฎหมายเพื่อดูข้อโหว่ และก็ดำเนินคดีให้เกิดความยุติธรรม” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

นอกจากนี้มิติด้านจิตใจยังนำไปสู่การมีจริยธรรมผ่านการปฏิบัติตนต่อลูกความด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจและไม่หลอกลวงลูกความ และตระหนักถึงสิ่งที่ถูกหรือผิดในการทำงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นจากความคิดภายในจิตใจของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความผู้นั้น

“ทนายความคนนั้นเองต้องมีทั้งภายนอกและภายใน ภายในคือต้องเกิดจากความคิดเลยนะว่าเราต้องซื่อตรง จริงใจ ส่วนภายนอกคือการแสดงการกระทำของเราที่ต้องเป็นไปตามนั้นด้วย เช่น เราต้องไม่หลอกลวงลูกความ” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

“แต่ว่าด้วยหลักการทำงานของผม “เราไม่ทำข่าว เป็นดำ” หมายถึงเราไม่เปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง ซึ่งมันแล้วแต่ความคิดข้างในจิตใจคนเลยนะ” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“เราควรรู้ในตัวเองรู้ว่าการประกอบวิชาชีพอะไรควรหรือไม่ควรทำ เช่น บางอย่างที่เป็นเรื่องผิดกฎหมายจริงๆ คุณก็ไม่ควรที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือช่วยยุ่ง แค่อ้อยให้มันเป็นไปตามกลไกของกฎหมายก็ได้” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

**มิตินี้ 2 ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)** เมื่อทนายความเกิดจิตวิญญาณในการทำงานด้านชีวิตจิตใจแล้ว ประกอบกับเมื่อบุคลิกภาพสามารถรับรู้หรือให้คุณค่ากับงานทนายความว่ามีความสำคัญ มีความรักในวิชาชีพของเรา โดยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรหรือสำนักงานก็จะนำไปสู่การแสดงออกจริยธรรมที่ถูกต้อง

“ที่มองว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมมาร แสดงออกทางด้านจริยธรรม คือมันเชื่อมโยงถึงกันได้ โดยการมองหรือมีความคิดว่างานที่เราทำมันมีคุณค่า คือแต่ละบุคคลอาจจะมองคนละมุมกัน รวมไปถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสำนักงาน มันถึงจะเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน และนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพทนาย” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“...จริยธรรมกับจิตวิญญาณในการทำงานของนายความต้องมีความสอดคล้องกันแน่นอนพีชอธิบายว่ามันก็เหมือนกับการทำงานเราต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานก่อน ต้องเริ่มอยากทำใจรัก และเราก็จะทำอย่างเต็มที่โดยอยู่ภายใต้จริยธรรมในการทำงาน เพราะ เรามองว่าเรารักในวิชาชีพของเราอยากทำงานออกมาให้ดีที่สุด...” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

“...พื้มองว่ามีจิตด้านชีวิตจิตใจสำคัญสุดที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน คือถ้าเราเริ่มจากการมีใจรักชอบในงานของตนเอง ประกอบกับการมองเห็นว่างานของตนเอง งานนายนี้แหละที่เป็นงานที่ทำให้ตัวเราเองมีคุณค่าต่อตัวเอง และต่อคนอื่นหรือสังคมโดยรวมโดยผ่านได้รับการสนับสนุนจากสังคมบริเวณภายในสำนักงาน เราจะเกิดจิตวิญญาณในการทำงานที่ดีคือสามารถรับรู้ได้ว่าควรจะทำปฏิบัติตนอย่างไร... ..พีชคิดว่ากรที่เราจะสามารถสร้างจิตวิญญาณในการทำงานมันไม่ใช่ว่าอยู่ดีๆแล้วสร้างได้เลยนะ” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

หากนายความได้รับการส่งเสริมให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานในด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายจะนำไปสู่การปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกผ่านการพยายามไกล่เกลี่ยคดี ไม่เอาเปรียบใคร และไม่สร้างความเดือดร้อนโดยการใช้อำนาจ และทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้งคดีความ พยายามค้นหาความจริงเพื่อนำเสนอสิ่งที่ถูกต้องให้สังคมรับรู้ รวมไปถึงการไม่รับของงที่ผิดกฎหมายจากผู้อื่น และการรับเป็นนายขอแรงตามที่ศาลมอบหมาย

“... ยกตัวอย่างคดี พีชเคยได้รับหน้าที่ให้ไปไกล่เกลี่ยอุบัติเหตุเกิดขึ้นเป็นคดีอาญา คือ ผู้หญิงคนหนึ่งถูกรถของโรงงานไหลทับขาเป็นแผล โดยพีชก็ไปพยายามคุยกับผู้เสียหายว่าเราพยายามจะยุติข้อพิพาทให้ยุติธรรม คือเราก็ไกล่เกลี่ยให้โดยไม่ทำให้ทั้งสองฝ่ายเดือดร้อนจนเกินพอดี มุมมองของนักกฎหมายหรือนายความที่ดี คือต้องมองใจเขาใจเรานะ เขาเจ็บเราก็ต้องจ่าย บนความถูกต้อง พีชจึงพยายามคิดเสมอว่าถ้าเราไม่ยอมให้ใครเอาเปรียบ” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

ถึงแม้ว่าในบางครั้งการประกอบวิชาชีพจะเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานทั้งระหว่างลูกความ หรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน แต่ถ้านายความมองว่าสิ่งที่ทำเป็นสิ่งถูกต้อง ก็จะพยายามดำเนินงานให้จนเสร็จโดยไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นให้ได้รับความเดือดร้อนซึ่งเป็นการให้คุณค่าและความสำคัญกับงาน

“มันเป็นเรื่องภายในและภายนอก... คือเคยมีคดีหนึ่งคือเรารับงานมาแล้ว แล้วเราก็ไม่รู้ว่าลูกความไม่ค่อยเข้ากันได้ในการทำงาน เราก็ต้องทำต่อไปให้จบ มันเป็นเหมือนความรับผิดชอบเราด้วย ถึงแม้เราจะมี ความขัดแย้งกับตัวลูกความก็ตาม ถ้าเราเริ่มจากเราไม่มีจิตวิญญาณในการทำงาน ไม่มีใจที่จะทำก่อน ผลกระทบหรือพฤติกรรมของเราก็จะแสดงออกมาแบบผิดๆตามมา” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

“เราก็ไม่ยากทั้งคิดนะพยายามให้มันได้ผลสำเร็จ อันนี้มันก็คือการทุ่มเทอย่างหนึ่ง เราไม่เอาแค่คำให้ได้เพียงคำพิพากษาเท่านั้น พยายามที่จะให้ลูกความก็จะไปให้สุดคำพิพากษา” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“...คือที่ว่าจิตวิญญาณสำคัญนะเราต้องมีแนวคิดว่างานของเราเป็นต้นทางของกระบวนการยุติธรรมจากนั้นสิ่งที่เราทำคือจำต้องค้นหาความจริงและนำเสนอสิ่งที่ถูกต้องพูดอย่างนี้ก็เพราะว่าศาลจะตัดสินจากพยานหลักฐานที่แต่ละฝ่ายนำมาสู้กัน ถ้าทนายความไม่ตั้งใจทำงานให้ดีหรือใช้วิธีที่ไม่สะอาดหลักฐานที่ได้ไปก็จะผิดไปด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

นอกจากทนายความจะต้องพยายามไกล่เกลี่ยคดี และไม่ละทิ้งคดีแล้ว การบอกความจริงอย่างตรงไปตรงมาและการใช้เวลากับลูกความอย่างเต็มที่ รวมทั้งการปกปิดความลับของลูกความก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำ เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับตัวทนายความเองและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกความอีกด้วย ซึ่งถือว่าเป็นมุมมองของการเห็นคุณค่าของงานที่ทำ

“เราต้องบอกหรืออธิบายให้เขาเข้าใจนะ ส่วนใหญ่ตอนที่เรารับข้อเท็จจริงมาจากตัวความเราจะบอกให้เขาบอกให้หมด แล้วเอาเอกสารมาพิเคราะห์กัน หลังจากนั้นเราก็จะบอกแนวทางในการดำเนินคดีไปเลย...เพราะตัวความจะได้ความชัดเจนของรูปคดี และในเรื่องการทำงานของตัวเอง จะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“งานเราจะตั้งแต่ศึกษาเนื้อหาคดี เตรียมคดี ชักซ้อม ลูกความเต็มที่กับทุกขั้นตอน เหมือนเราก็อยากจะช่วยเขาด้วยและเหมือนเป็นการรักษาลูกความเอาไว้ เพราะบางทีลูกความก็รู้สึกว่าเขาสามารถทำงานได้ในที่ทำงานของเขาในขณะที่เดียวกันก็สามารถจัดการปัญหาได้ทำให้ธุรกิจของเขาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง” (ผู้ให้ข้อมูล 2)

“อย่างความลับลูกความอันไหนที่ไม่ควรแพร่งพรายก็ไม่สามารถบอกใครได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

นอกจากนี้การไม่รับของขวัญหรือทรัพย์สินของลูกความยังเป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นว่างานของทนายความเป็นงานที่มีคุณค่า มีการกระทำโดยสุจริตใจไม่รับสิ่งที่เห็นว่าผิดศีลธรรมหรือส่งผลต่อความถูกต้อง

“ผมจะคืนของให้ลูกความทุกครั้งนะ แต่ผมจะรับสิ่งของที่ลูกความให้ก็ต่อเมื่อเขาให้ผมเองเท่านั้นแต่ต้องไม่ใช่สิ่งผิดศีลธรรมนะ เช่น ผมเคยว่าความให้หมอนวด แต่หมอนวดไม่มีเงินจะขอจ่ายเป็นอย่างอื่น ผมก็ไม่รับนะมันผิดศีลธรรม เราต้องมีหลักมันในตัวเรา” (ผู้ให้ข้อมูล 5)



การมองเห็นคุณค่างานของตัวเองยังรวมไปถึงการรับเป็นทนายขอแรงตามที่ศาลร้องขอเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ไม่มีโอกาสในการการจ้างทนาย เป็นการสร้างคุณค่าให้กับผู้อื่นผ่านการใช้ความรู้ของตนเอง

“ถ้าศาลขอแรงเป็นทนายเราก็ต้องทำนะ ไม่ฉะนั้นมันก็จะผิดได้ คืองานของเราก็ต้องมีการช่วยเหลือคนอื่น” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

### มิติที่ 3 ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)

จากข้อมูลรายงานพบว่าไม่เพียงแต่มีจิตด้านจิตใจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การเกิดจิตวิญญาณในการทำงานรวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากสังคมหรือชุมชนในสำนักงานด้วยที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้เกิดจริยธรรมในการทำงาน

“จิตวิญญาณในการทำงานของแต่ละคนและการแสดงออกของแต่ละคนก็อาจจะแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละคน นอกจากการเริ่มที่ตัวเองแล้ว สังคมในการทำงานก็ถือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดจริยธรรมในการทำงานด้วยส่วนหนึ่ง เนื่องจากถ้าเรามีสภาพแวดล้อมสังคมในการทำงานที่สามารถอยู่ร่วมกันได้ ความคิดหรือแนวทางก็จะมีใกล้เคียงกัน” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

เมื่อมีการทำงานร่วมกันระหว่างทนายความด้วยกัน จิตวิญญาณในส่วนของการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนจะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีก่อให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นมิตร โดยผ่านการสอน บอกเล่า เตือน หรือ ไม่แย้งคดีอีกฝ่าย ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

“เวลามีน้องใหม่ๆ เขามาทำงาน ทุกคนก็จะช่วยกันสอนน้อง อาจจะเล่าเป็นประสบการณ์บ้าง หรือบอก เตือน เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วก็ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรืออย่างเราจะไม่ไปแย้งคดีกันเองนะ เราจะให้เกียรติอีกฝ่าย แต่ก็ยังมีการปรึกษากันในระหว่างทนาย” (ผู้ให้ข้อมูล 1)

“ในขณะที่เดียวกับถ้าเจอทนายข้างนอกที่ได้มีโอกาสร่วมกัน หากเขาทำไม่ถูกเราก็มีการแนะนำเขาด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

### มิติที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)

ทนายความมีมุมมองว่าจะต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานก่อนจึงจะนำไปสู่การกระทำที่มีจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งในมุมมองนี้ค่านิยมขององค์กรเป็นเรื่องของโครงสร้างจากตัวทนายความเองแต่ละคน ถ้าทนายความมีความคิดดี การกระทำก็จะออกมาดี คือ การมองที่ตัวบุคคลนั้น

“มันมีความเกี่ยวข้องกันอย่างแน่นนอน เพราะว่าจริงๆ แล้วจิตวิญญาณในการทำงานที่มองว่ามันเป็นเรื่องโครงสร้างหลักของตัวทนายความที่มันจะมุ่งไปสู่การกระทำที่แสดงออกถึงจริยธรรมเสมอถ้าทนายมีความรู้ดี มีความคิดดีส่วนใหญ่ผลลัพธ์ที่ออกมา ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม คำพูด หรือหลักการบริหารงานมันก็จะออกมาดี คือถ้าคุณเริ่มคิดมองงานทนายเป็นแบบธุรกิจ โดยไม่ได้คิดถึงความรู้สึกหรือมีจิตวิญญาณในการทำงาน สุดท้ายแล้วเนื้อหาของการทำงานมันก็เป็นแค่ธุรกิจ ซึ่งคุณก็จะขาดสิ่งที่ลูกค้าต้องการเสมอ คือการใส่ใจในเรื่องการทำงาน คุณอาจจะทำงานไม่มีความสุข และอาจจะฝ่าฝืนจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพนี้ก็เป็นได้ แต่ที่ก็ยังคิดอยู่เสมอว่างานทนายเป็นงานที่ผูกอยู่กับตัวบุคคลแต่ละคน พื้นฐานครอบครัว สภาพแวดล้อม ที่แต่ละคนได้เรียนรู้มาด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 7)

บุคลากรแต่ละคนมีค่านิยมเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว หากค่านิยมของของบุคคลแต่ละคนมีความสอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรกำหนดไว้ คือ ความยุติธรรม หรือความซื่อสัตย์ แล้วเราได้มีการปฏิบัติตามก็จะเกิดการพัฒนาตัวเอง หรือเกิดความสำเร็จในการทำงาน

“ผมไม่วิ่งเต้น หรือติดสินบนนะ ผมว่ามันไม่ถูกต้อง เราอยากเป็นทนายความที่มือสะอาดใช้ข้อกฎหมายในการสู้กันในศาลมากกว่าที่จะไปเล่นกันนอกศาล คือมันเป็นสิ่งที่เรายึดมั่นในใจมาตั้งแต่แรก” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

“เราก็เป้าหมายของเราในการทำงาน ในขณะที่องค์กรก็มีค่านิยมกำหนดไว้ เราก็ต้องการปฏิบัติตามที่กำหนดก็จะทำให้เราได้พัฒนาตัวเอง หรือประสบความสำเร็จ” (ผู้ให้ข้อมูล 6)

ลักษณะที่สอง ผู้ให้ข้อมูลมองว่า จิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมมีความสอดคล้องกันในรูปแบบเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือต้องทำให้มันเกิดควบคู่กันไปพร้อมๆ กัน โดยบุคคลนั้นจะต้องมีทั้งจิตวิญญาณในการทำงานและยึดถือหลักจริยธรรมจึงจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรม

“ผมมองว่ามันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือถ้าเรามีอุดมการณ์ หรือมีความตั้งมั่นในจริยธรรม คือถ้าคุณเองไม่มีจริยธรรมมันก็ได้ ถ้าความยุติธรรมยังไม่มีแล้วคุณจะไปประกอบอาชีพได้อย่างไร คือคุณต้องมีจริยธรรมควบคู่ไปกับจิตวิญญาณในการทำงานทำให้มันเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน คือเราต้องเริ่มจากตนเองก่อนที่ไปหาคนอื่น ในขณะเดียวกันเราก็ต้องมีหลักยึดหรือแนวทางในการปฏิบัติงานพร้อมกัน ก็จะส่งผลให้การดำเนินชีวิต การทำงานของเราไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการสืบคดี การหาพยาน การยื่นฟ้องศาลเราก็จะทำตามหลักจริยธรรมที่เรายึดไว้...ถ้าเราไม่ทำให้มันถูกต้องหรือทำให้ดีให้อยู่ภายใต้จริยธรรมของวิชาชีพทนายความที่ได้ยึดถือไว้ ก็ถือว่าเรายังทำงานได้ไม่เต็มที่ ยังไม่เคารพในอาชีพของตัวเอง” (ผู้ให้ข้อมูล 3)

ลักษณะสุดท้าย ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความเห็นว่า ความสอดคล้องของจิตวิญญาณในการทำงานและการแสดงออกถึงจริยธรรมในการทำงานมีความเชื่อมโยงกันและสามารถเกิดขึ้นได้ทั้ง 2 รูปแบบ คือ เริ่มต้นที่จิตใจก่อนแล้วจึงมีการแสดงออกถึงจริยธรรมและรูปแบบที่ต้องเกิดควบคู่กันไป

“จิตวิญญาณในการทำงานกับการแสดงออกถึงจริยธรรมของนายความต้องไปด้วยกัน คือคุณต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานก่อนเริ่มจากที่ตัวตนของคุณก่อนเลย ความรู้สึกนึกคิดของคุณต่ออาชีพนายความโดยมองเห็นว่างานของคุณมีคุณค่าหรือเปล่า แล้วสภาพแวดล้อมรอบๆตัวคุณเช่นเพื่อนร่วมงานช่วยทำให้คุณเกิดความรู้สึกรักในงาน มีความสุขที่จะมาทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน...บางที่มันก็ต้องมีควบคู่กันไป เช่นคุณต้องมีความซื่อสัตย์ต้องรู้กฎหมายหรือเนื้อหาในงาน พร้อมทั้ง ไปด้วยกับความรักในงาน คือมันขาดอันใดอันหนึ่งไม่ได้ จริงๆ มันแยกกันไม่ออกนะ” (ผู้ให้ข้อมูล 5)

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าในมุมมองของนายความจิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับการเกิดจริยธรรมในวิชาชีพ สามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ซึ่งจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมตามองค์ประกอบของมิติทางจิตวิญญาณ 4 ด้านที่มีส่วนช่วยทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานอย่างสมบูรณ์

## ตารางที่ 4.8

สรุปการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมนายความ

จิตวิญญาณในการทำงาน	จริยธรรมของนายความ
<b>มิติด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life)</b>	
<p>“ถ้าหากเริ่มต้นด้วยทุกคนมีแนวคิดจากตนเอง... แล้วมันก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้จริยธรรม เช่นถ้าเราเริ่มจากการมีความคิดภายในจิตใจก่อนว่าเราอยากที่พัฒนาตัวเอง เราก็จะมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล 8)</p>	<p><b>1) ดำเนินคดีอย่างซื่อสัตย์</b></p> <p>“ภายในคือต้องเกิดจากความคิดเลยนะว่าเราต้องซื่อตรง จริยใจ”</p> <p>“ด้วยหลักการทำงานของผมเอง “เราไม่ทำข่าว เป็นดำ” (ผู้ให้ข้อมูล 5)</p> <p><b>2) รักษาความยุติธรรมด้วยการใช้ความรู้ให้ถูกต้อง</b></p> <p>“เราก็จะมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานโดยคดีที่เราว่าความเราจะสืบค้นฎีกาหาข้อกฎหมายเพื่อดำเนินคดีให้เกิดความยุติธรรม ต้องหาวิธีที่จะได้ประโยชน์กันทั้งสองฝ่าย” (ผู้ให้ข้อมูล 8)</p> <p>“บางอย่างที่เป็นเรื่องผิดกฎหมายจริงๆ คุณก็ไม่ควรที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือช่วยยุ่ง แค่อปถุภพให้มันเป็นไปตามกลไกของกฎหมายก็ได้ หรือไม่ถ้าคุณจะไปก็ทำแค่รักษาลิทธิให้เขา” (ผู้ให้ข้อมูล 2)</p>
<b>มิติที่ 2 ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)</b>	
<p>“จิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมแสดงออกทางด้านจริยธรรม คือมันเชื่อมโยงถึงกันได้ โดยการมองหรือมีความคิดว่างานที่เราทำมันมีคุณค่า คือแต่ละบุคคลอาจจะมองคนละมุมกัน” (ผู้ให้ข้อมูล 2)</p>	<p><b>3) เน้นการไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความ</b></p> <p>“เราก็ไกล่เกลี่ยให้โดยไม่ทำให้ทั้งสองฝ่ายเดือดร้อนจนเกินพอดี มุมมองของนักกฎหมายหรือนายความที่ดี คือต้องมองใจเขาใจเรานะ เขาเจ็บเราก็ต้องจ่าย บนความถูกต้อง พี่จึงพยายามคิดเสมอว่าถ้าเราไม่อยากให้ใครเอาเปรียบ” (ผู้ให้ข้อมูล 2)</p>

## ตารางที่ 4.8

สรุปการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมนายความ (ต่อ)

จิตวิญญาณในการทำงาน	จริยธรรมของนายความ
	<p><b>4) การไม่ละทิ้งคติความ</b>  “เราก็ต้องทำต่อไปให้จบ มันเป็นเหมือนความรับผิดชอบเราด้วย ถึงแม้เราจะมี ความขัดแย้งกับตัวลูกความก็ตาม” (ผู้ให้ข้อมูล 4)  “เราก็ไม่ยอมทิ้งคดีนะพยายามให้มันได้ผลสำเร็จ อันนี้มันก็คือการทุ่มเทอย่างหนึ่ง เราไม่เอาแค่คำให้ได้เพียงคำพิพากษาเท่านั้น พยายามที่จะให้ลูกความก็จะไปให้สุดคำพิพากษา” (ผู้ให้ข้อมูล 1)</p> <p><b>5) ค้นหาความจริงและนำเสนอสิ่งที่ถูกต้อง</b>  “คือพี่ว่าจิตวิญญาณสำคัญนะเราต้องมีแนวคิดว่างานของเราเป็นต้นทางของกระบวนการยุติธรรมจากนั้นสิ่งที่เราทำคือจำต้องค้นหาความจริงและนำเสนอสิ่งที่ถูกต้อง” (ผู้ให้ข้อมูล 6)</p> <p><b>6) การให้คำปรึกษากับลูกความอย่างตรงไปตรงมา</b>  “เราต้องบอกหรืออธิบายให้เขาเข้าใจนะ ส่วนใหญ่ตอนที่เรารับข้อเท็จจริงมาจากตัวความเราจะบอกให้เขาบอกให้หมด แล้วเอาเอกสารมาพิเคราะห์” (ผู้ให้ข้อมูล 2)</p> <p><b>7) การอุทิศเวลาให้กับลูกความ</b>  “งานเราจะตั้งแต่ศึกษาเนื้อหาคดี เตรียมคดี ชักซ้อม ลูกความเต็มทีกับทุกขั้นตอน เหมือนเราก็อยากจะช่วยเขาด้วยและเหมือนเป็นการรักษา ลูกความเอาไว้” (ผู้ให้ข้อมูล 2)</p> <p><b>8) การรับเป็นนายขอแรง</b>  “ถ้าศาลขอแรงเป็นนายเราก็ต้องทำนะ มันก็คืองานของเราก็ช่วยเหลือคนอื่น” (ผู้ให้ข้อมูล 3)</p>

## ตารางที่ 4.8

สรุปการแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมนายความ (ต่อ)

จิตวิญญาณในการทำงาน	จริยธรรมของนายความ
	<p>9) คินเงินและทรัพย์สินของลูกค้า</p> <p>“ผมจะคินของให้ลูกค้าทุกครั้งนะ แต่ผมจะรับสิ่งของที่ลูกค้าให้ก็ต่อเมื่อเขาให้ผมเองเท่านั้นแต่ต้องไม่ใช่สิ่งที่ผิด” (ผู้ให้ข้อมูล 5)</p>
<b>มิติที่ 3 ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)</b>	
<p>“จิตวิญญาณในการทำงานของแต่ละคนและการแสดงออกของแต่ละคนก็อาจจะแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละคน นอกจากการเริ่มที่ตัวเองแล้ว สังคมในการทำงานด้วยส่วนหนึ่ง” (ผู้ให้ข้อมูล 1)</p>	<p>10) การไม่แย่งคดีกัน</p> <p>“...เราจะไม่ไปแย่งคดีกันเองนะ เราจะให้เกียรติอีกฝ่าย แต่ก็ยังมีการปรึกษากันในระหว่างทนาย” (ผู้ให้ข้อมูล 1)</p> <p>11) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>“ในขณะที่อยู่กับถ้าเจทนายข้างนอกที่ได้มีโอกาสร่วมกัน หากเขาทำไม่ถูกเราก็มีการแนะนำเขาด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 4)”</p>
<b>มิติที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)</b>	
<p>“จิตวิญญาณในการทำงานที่มองว่ามันเป็นเรื่องโครงสร้างหลักของตัวทนายความที่มันจะมุ่งไปสู่การกระทำที่แสดงออกถึงจริยธรรมเสมอถ้าทนายมีความรู้ดี มีความคิดดีส่วนใหญ่ผลลัพธ์ที่ออกมา ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม คำพูด หรือหลักการบริหารงานมันก็จะออกมาดี...” (ผู้ให้ข้อมูล 7)</p>	<p>12) การปฏิบัติตามระเบียบในการทำงาน</p> <p>“เราก็เป้าหมายของเราในการทำงาน ในขณะที่องค์กรก็มีค่านิยมกำหนดไว้ เราก็ต้องการปฏิบัติตามที่กำหนด” (ผู้ให้ข้อมูล 6)</p> <p>13) การไม่มีผลประโยชน์ขัดกัน</p> <p>“ผมไม่วิ่งเต้น หรือติดสินบนนะ ผมว่ามันไม่ถูกต้อง เราอยากเป็นทนายความที่มีสะอาดใช้ข้อกฎหมายในการสู้กันในศาลมากกว่า” (ผู้ให้ข้อมูล 5)</p>

ที่มา : ผู้วิจัย

จากข้อมูลทั้งหมดของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าทนายความแต่ละคนมีความเข้าใจในความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานที่แตกต่างกันตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลโดยมีอายุในการทำงานเป็นตัวกำหนด ผู้วิจัยพบว่ามิติด้านในหรือชีวิตจิตใจ มีการให้ความหมายโดยมีอายุมาเป็นตัวแปร พบว่าทนายความที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะให้ความหมายต่อมิติทางจิตวิญญาณในด้านจิตใจ ส่วนทนายความที่มีอายุน้อยกว่าจะให้ความหมายไปในทางการความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน โดยจากการศึกษาพบว่า ทนายความได้ให้ความเห็นว่าการมีมิติทางจิตวิญญาณจะส่งผลต่อการเกิดจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะในวิชาชีพทนายความ มิติด้านชีวิตด้านใน และงานที่มีคุณค่าและมีความหมายจะส่งผลต่อความคิด จิตใจ และการรับรู้ในคุณค่าของงานที่ทำส่งผลต่อการสร้างจริยธรรมในใจ ทำให้ทนายความมีความคิดริเริ่มจากความถูกต้อง รวมไปถึงการตั้งใจทำงานในขณะเดียวกัน มิติด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน และ ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมปัจเจกบุคคลและค่านิยมองค์กรเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานเป็นไปอย่างเต็มเต็มมากขึ้น โดยจากการสรุปผลทั้งหมด พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานสามารถสร้างจริยธรรมในการประกอบอาชีพของทนายความได้ทั้งหมด 13 ประเด็น คือ

- 1) ดำเนินคดีอย่างซื่อสัตย์
- 2) รักษาความยุติธรรมด้วยการใช้ความรู้ให้ถูกต้อง
- 3) เน้นการไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความ
- 4) การไม่ละทิ้งคดีความ
- 5) ค้นหาความจริงและนำเสนอสิ่งที่ถูกต้อง
- 6) การให้คำปรึกษากับลูกความอย่างตรงไปตรงมา
- 7) การอุทิศเวลาให้กับลูกความ
- 8) การรับเป็นทนายขอแรง
- 9) คืนเงินและทรัพย์สินของลูกความ
- 10) การไม่แย่งคดีกัน
- 11) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 12) การปฏิบัติตนตามระเบียบในการทำงาน
- 13) การไม่มีผลประโยชน์ขัดกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความหมายและการแสดงออกในด้านจิตวิญญาณในการทำงาน และศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่างมิติทางจิตวิญญาณ (Workplace Spirituality) และ จริยธรรมในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าว เพื่อค้นหาแนวทางหรือวิธีในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงถึงจริยธรรมแห่งวิชาชีพทนายความและจิตวิญญาณในการทำงาน ด้วยเหตุที่การศึกษาเรื่องจิตวิญญาณและจริยธรรมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังไม่ได้มีการศึกษาวิจัยและนำมาปรับใช้อย่างแพร่หลายมากนักในประเทศไทยโดยเฉพาะในวงการของนักกฎหมาย เมื่อเทียบกับประเด็นหรือเครื่องมือในด้านการบริหารอื่นๆ ประกอบกับในการประกอบวิชาชีพทนายความ จริยธรรมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกคนจะต้องยึดถือไว้เพราะทนายความ เป็นกลุ่มคนที่คอยช่วยเหลือผู้เสียหายให้ได้รับการเยียวยา หรือ ได้รับการชดเชยค่าเสียหายทดแทน ตลอดจนผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ทั้งจากการกระทำระหว่างประชาชนด้วยกันเอง รวมทั้งจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ผ่านการใช้ความรู้ความสามารถซึ่งสามารถส่งผลกระทบเป็นได้ทั้งคุณประโยชน์และโทษต่อบุคคลอื่น หากนำไปใช้ไม่ถูกหรือผู้ใช้ไม่มีจริยธรรมหรือจิตวิญญาณในการทำงานก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงานและอาจสร้างความเดือดร้อนได้ในสังคม

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือบทความวารสารจากในประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงการใช้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคลโดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความจากสำนักงานทนาย 4 แห่ง แห่งละ 2 ท่านโดยพบว่าระดับข้อมูลอิมตัวของผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งหมด 8 ท่าน โดยแบ่งการสัมภาษณ์ตามกลุ่มอายุการทำงาน โดยเป็นทนายความในระดับปฏิบัติการที่อายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 4 ท่าน และทนายความระดับบริหารที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 4 ท่าน มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 17 วัน (ตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ – 3 มีนาคม พ.ศ. 2559) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และได้ผลจากการศึกษาดังนี้



## 5.1 สรุปผลการศึกษา

วิชาชีพทนายความถือเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมอย่างยิ่งในวงการนักกฎหมายว่าเป็นสายธารแห่งความยุติธรรมไม่ต่างจากผู้พิพากษา อัยการ หรือตำรวจ เนื่องจากทนายความเป็นผู้ที่แสวงหาข้อเท็จจริงมาเพื่อใช้ในการโต้สวนคดีให้ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรมตามกฎหมาย ทำให้เกิดความบริสุทธิ์และผดุงความยุติธรรมแก่ผู้นั้นตลอดจนสังคมรอบข้าง นอกจากนี้ความรู้ในด้านกฎหมายแล้ว จริยธรรมในการทำงานก็ถือเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรกำลังให้ความสำคัญ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและนำไปสู่การประพฤติตามหลักจริยธรรมซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของสังคมอีกด้วย โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในประเด็นต่างๆตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้ ซึ่งจากการนำเสนอผลการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูล ในบทที่ 4 ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ประเด็น ดังนี้

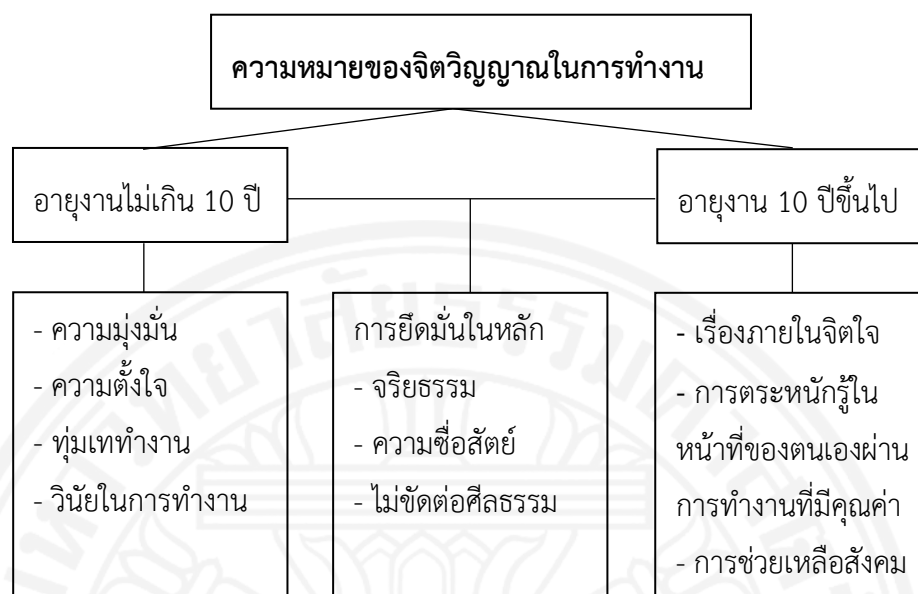
### 5.1.1 ความเข้าใจที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

#### ของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

ตามที่คุณวิจัยได้สรุปการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลในบทที่ 4 ทำให้เห็นว่าทนายความผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนมีการรับรู้จิตวิญญาณในการทำงานในแต่ละประเด็นแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคนด้วย โดยผู้วิจัยทำการสรุปเกี่ยวกับการให้ความหมายและการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน ได้ดังนี้

#### 5.1.1.1 การให้ความหมายต่อมุมมองด้านจิตวิญญาณในการทำงาน

ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน จากการวิจัยพบว่าทนายความมีมุมมองความเข้าใจต่อ จิตวิญญาณในการทำงานคล้ายคลึงกันในระหว่างผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ในความเห็นที่ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน คือการที่ทนายความทำงานโดยต้องตั้งมั่นอยู่บนหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ขัดต่อศีลธรรม อันเนื่องมาจากลักษณะของงานและวิชาชีพที่ทำที่ต้องอาศัยหลักเรื่องความซื่อสัตย์เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เนื่องด้วยงานของทนายความที่ต้องมีการใช้ความรู้ในทางที่ถูกเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงในการต่อสู้เพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดในระหว่างบุคคล



ภาพที่ 5.1 การเปรียบเทียบความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน, โดย ผู้วิจัย

แต่ในขณะเดียวกันจากการวิจัย แสดงให้เห็นว่าทนายความที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปีมีมุมมองต่อจิตวิญญาณในการทำงานแตกต่างออกไปในแง่ของความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทในการทำงาน และวินัยในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความหมายในประเด็นของ จิตวิญญาณว่า คือ ภาวะภายในจิตใจ การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองผ่านการงานที่มีคุณค่า ประกอบกับการได้ช่วยเหลือสังคม เน้นไปในมิติด้านจิตใจ

ดังนั้น จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า อายุในการทำงานมีผลต่อการให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน เนื่องด้วยประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของทนายความแต่ละคนจะส่งผลต่อทัศนคติและการรับรู้ของทนายความผู้นั้นในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองซึ่งจะถูกหล่อหลอมผ่านการงานที่ต้องพบเจอคนที่หลากหลายรูปแบบงานที่ยาก รวมทั้งโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการงานที่หลากหลายจนเกิดความเชี่ยวชาญ และสามารถสร้างความเข้าใจซึ่งส่งผลต่อการประกอบอาชีพ

จากการวิจัยสามารถสรุปผลความเข้าใจต่อมิตีย่อยของจิตวิญญาณในการทำงานได้ดังต่อไปนี้

**มิติที่ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life)** เป็นเรื่องภายในจิตใจ คือ การยอมรับในตัวตนเอง การแสวงหาโอกาสในการทำงานและการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดศักยภาพในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการทำงานที่รักและเข้าใจในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขและสนุก รวมทั้งการมีเป้าหมายในการทำงาน

โดยผู้วิจัยพบว่าความเข้าใจระหว่างกลุ่มทนายความที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความเข้าใจในมิติด้านนี้แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้พฤติกรรมการแสดงออกที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกันไปด้วย ทนายความกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าจะมองว่ามิติด้านในหรือชีวิตจิตใจ ประกอบไปด้วยความหมายที่หลากหลายกว่า ในขณะที่ทนายความที่อายุงานมากกว่าจะให้ความหมาย เริ่มต้นในทางจิตใจเป็นหลัก การรู้สึกรักและภาคภูมิใจ และเข้าใจในงานทนายความซึ่งเป็นมุมมองที่ ลึกและเป็นนามธรรมมากกว่า

**มิติที่ 2 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)** โดยการรับรู้คุณค่าและความหมายของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความเกิดขึ้นมาจากการที่ทนายความแต่ละบุคคลมี มุมมองต่อคุณค่าในงานที่แตกต่างกัน



ภาพที่ 5.2 มุมมองของทนายความที่มีต่อการรับรู้งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย, โดย ผู้วิจัย

โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ

- 1) คุณค่าต่อตนเองทั้งในด้านการเลี้ยงชีพตลอดจนการเสริมสร้างความรู้ทางด้านกฎหมายให้กับตนเอง การได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีไหวพริบในการว่าความ
- 2) คุณค่าต่อสังคมโดยรวมเพื่ออำนวยให้เกิดความยุติธรรม เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นผ่านการนำความรู้สามารถที่เรียนมาประยุกต์ใช้โดยการปฏิบัติจริงทั้งในรูปแบบของการแสดงความคิดเห็น การให้ความรู้ทางด้านกฎหมายต่อผู้อื่น ตลอดจนการลงมือทำที่มีความเป็นอิสระจากอำนาจทั้งปวง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและคอยช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนทั้งในด้านจิตใจและร่างกาย

โดยผู้วิจัยไม่พบว่าแตกต่างเรื่องนี้ระหว่างทนายความ 2 กลุ่มที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจาก งานทนายความนั้นมีคุณค่าในการสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและผู้อื่นอยู่แล้ว ในตัวเอง ประกอบกับทัศนคติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมา

แต่มีข้อสังเกตว่าประเด็นเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานของทนายได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญแทนที่ส่งผลต่อความรู้สึกในมิติของงานที่มีคุณค่าและความหาย เพราะการได้รับค่าตอบแทนรายคดียังสร้างความรู้สึกละเลยในวิชาชีพให้แก่ทนายความนั้น โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยประกอบกับได้รับอายุในการว่าความน้อย จะสร้างความรู้สึกละเลยในการทำงานให้เกิดขึ้นได้

**มิติที่ 3 สำนักร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)**  
ทนายความทั้ง 2 กลุ่ม มีความเข้าใจในความหมายของมิตินี้ในประเด็นเดียวกันคือ ชุมชนในที่นี้คือการเริ่มจากสถานที่ทำงานก่อน โดยเป็นการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม โดยต้องเริ่มจากการสร้างความเข้มแข็งภายในตัวเองก่อน และส่งต่อการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พุดคุยและปรึกษากันอย่างจริงจังเพื่อสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยมีการผ่านความสัมพันธ์กันแบบครอบครัว ทำให้เกิดการเรียนรู้ตัวตนของแต่ละคน และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น และเกิดความรู้สึกละเลยอยากมาทำงาน

**มิติที่ 4 ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)** พบว่าการให้ความหมายของมิติในด้านนี้ยังมีความเข้าใจที่ไม่ชัดเจนอยู่มาก เนื่องจากลักษณะของสังคม หรือองค์กรที่ทนายความสังกัดอยู่มีขนาดเล็ก ความเข้าใจของความสอดคล้องจึงเป็นการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร โดยบุคลากรได้มีการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลไว้ตามความสมัครใจ ในขณะที่องค์กรมีการตั้งกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมองค์กรขึ้นเพื่อมาสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีความสอดคล้องกัน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้ เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกละเลยอยากเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบ และสะท้อนให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคคลในองค์กร

### 5.1.2 พฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

ผลจากการสัมภาษณ์ทนายความที่ประกอบวิชาชีพอยู่ในสำนักงานพบว่า พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงจิตวิญญาณในการทำงาน แสดงออกในรูปแบบดังนี้



ภาพที่ 5.3 ความหมายและการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน, โดย ผู้วิจัย

**มิติที่ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life)** หมายความว่า ได้มีการแสดงถึงความรู้สึกส่วนลึกภายในจิตใจที่สะท้อนให้เห็นผ่านการทำงานที่ตั้งใจ ใส่ใจในคุณภาพงานที่ตนรับผิดชอบอย่าง และลงมือรับผิดชอบในการทำคืออย่างเต็มที่ ผ่านการใช้สติปัญญาไหวพริบ รวมทั้งมีการลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง มีการใช้การโน้มน้าวใจคน การสร้างความสุขให้แก่ลูกความและมีความคิดที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง โดยการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เรียนรู้งานด้วยตนเอง ถึงแม้ในบางครั้งทนายความจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย แต่ก็ได้มีการปรับทัศนคติในการทำงานต่อไปได้เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์มากที่สุด มีความเป็นธรรมและไม่เอาเปรียบผู้อื่น จากการวิจัยพบว่าไม่มีความแตกต่างในด้านพฤติกรรมที่ทนายความแสดงออกมาภายใต้เงื่อนไขของอายุตัว อายุงาน ตำแหน่งที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากลักษณะของวิชาชีพที่มีเนื้อหาการทำงานเหมือนกันไม่ว่าจะอยู่ในระดับไหน

**มิติที่ 2 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)** ได้แบ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกเป็น 2 กลุ่มตามลักษณะการจ่ายค่าตอบแทน กล่าวคือ สำหรับกลุ่มที่มีมีการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายเดือน ได้มีมุมมองต่อความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่าต่อตัวเองและผู้อื่น โดยแสดงออกในรูปของการพยายามศึกษาหาความรู้และให้ความใส่ใจในรายละเอียดของงาน การให้เวลากับงานอย่างเต็มที่ การช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนตลอดจนสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการสอนผู้ที่เดือดร้อนให้เข้าใจถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหานั้น รวมทั้งมีการทบทวนถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อหาข้อผิดพลาดและหาทางในการแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นหรือยอมรับมันให้ได้เป็นการสร้างการเรียนรู้แต่ต้องอยู่ภายใต้ความถูกต้อง ในขณะที่กลุ่มที่ได้ค่าตอบแทนแบบรายคดีจะมีการรับรู้ในคุณค่าของงานทนายที่มีต่อผู้อื่นว่ามีอยู่จริง แต่การแสดงพฤติกรรมจะไม่ได้มีความชัดเจน บางครั้งก็เกิดความรู้สึกไม่ชอบทำงานและหมดกำลังใจในการทำคดี เพราะยังผูกติดอยู่กับค่าตอบแทน

**มิติที่ 3 สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)** โดยพฤติกรรมแสดงออกสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มตามตำแหน่งงาน

กลุ่มแรก คือ ระดับหัวหน้างาน มีพฤติกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันแต่จะเน้นในรูปแบบของการสอนงานมากกว่าเนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาอย่างยาวนาน สามารถเข้าใจเนื้องานได้อย่างชัดเจน จึงทำให้สามารถชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ที่อยู่ร่วมกันได้

กลุ่มที่สอง คือ ระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงสำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน ในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ที่ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสำนักงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดย รวมทั้งการให้คำปรึกษาทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเรื่องส่วนตัว การสอนหรือถ่ายทอดงาน ประสบการณ์ และแนวคิดในการประกอบอาชีพทนายความให้แก่ผู้ที่อยู่ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้การสนับสนุนการทำงานเป็นไป

**มิติที่ 4 ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)** ทางผู้ให้ข้อมูลได้มองว่าการแสดงพฤติกรรมในด้านนี้ไม่สามารถบอกออกมาได้อย่างชัดเจนมากนัก เนื่องจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานซึ่งมีลักษณะเป็นสำนักงานขนาดเล็ก มีจำนวนเพื่อนร่วมงานไม่มาก ซึ่งทางองค์กรก็ไม่ได้มีการกำหนดค่านิยมองค์กรไว้เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรไม่สามารถระบุได้ว่าองค์กรหรือสำนักงานต้องการให้บุคลากรแต่ละคนมีค่านิยมในการยึดถือดำเนินงานหรือประพฤติปฏิบัติตนไปในทิศทางใด แต่ในส่วนของค่านิยมปัจเจกชนนั้นแต่ละคนมีการตั้งเป้าหมายไว้แล้วซึ่งจะแตกต่างกันไปตามความคิด ซึ่งในการดำเนินการส่วนใหญ่ทนายความจึงจะยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการประกอบวิชาชีพของตนเอง คือ ความซื่อสัตย์ และ ความยุติธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานในทุกกระบวนการของทนายความ ซึ่งอาจจะไม่ตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานบางคน ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อไปของบุคลากร

### 5.1.3 ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และจริยธรรมในการทำงาน

จากมุมมองของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความได้กล่าวถึงจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เป็นจิตสำนึกในการทำงานในสายของกฎหมาย มีความหมายกว้างกว่ามรรยาทของทนายความ โดยทนายความต้องยึดถือหลักของมรรยาทในการประกอบวิชาชีพเป็นสำคัญ โดยสิ่งที่ต้องยึดมั่นไว้เสมอสำหรับทนายความคือ หลักแห่งความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรมในการประพฤติตนในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังรวมถึงจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางกฎหมายอย่างหลากหลาย และรู้ในเชิงลึก รวมทั้งความรู้แขนงอื่นๆ เพื่อให้สามารถนำสิ่งที่มีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ นอกจากนี้จะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามข้อบังคับทางวิชาชีพที่สภาทนายได้กำหนดไว้ ซึ่งถ้าหากใครฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษ

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรผู้ประกอบวิชาชีพทนายความมีความเข้าใจในเรื่องความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และการแสดงออกถึงจริยธรรมในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ

1) จิตวิญญาณในการทำงานเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นโดยเริ่มจากภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการหล่อหลอมในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ทั้งการรับรู้คุณค่าในงานที่ทำ การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน และความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับส่วนบุคคล ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเองและนำไปสู่การกระทำหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมของทนายความ คือการมองว่าต้องเริ่มต้นที่ใจคือมีจิตวิญญาณในการทำงานจากนั้นจะนำไปสู่จริยธรรมในการทำงานคือร่างกายลงมือทำตาม เป็นความสอดคล้องกันอย่างชัดเจนมีลักษณะต้องมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นก่อน แล้วจึงมีผลลัพธ์ตามมา

2) ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความบางกลุ่มได้มองว่าจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และการแสดงออกถึงจริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกัน คือในระหว่างที่ทำงานบุคลากรจะต้องมีทั้งสองสิ่งร่วมกันไม่สามารถแยกออกมาจากกันได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าจริยธรรมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิญญาณในการทำงาน

3) ได้มีความเข้าใจว่าความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ทั้ง 2 รูปแบบในเวลาเดียวกัน ถ้าหากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไปก็อาจจะไม่เกิดจริยธรรมในการทำงานที่สอดคล้องกันกับจิตวิญญาณในการทำงาน

นอกจากนี้จากการเก็บข้อมูล พบว่าจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความที่สำคัญคือ เรื่องความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม โดย ลักษณะงานหรือตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีผลต่อความคิดเห็น โดยทนายความผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความเห็นตรงกันว่าทนายความที่มีจิตวิญญาณในการทำงานในมิติด้านจิตใจ (inner life) จะมีการแสดงพฤติกรรมในด้านนี้สอดคล้องกัน กล่าวคือจะทำงานโดยยึดถือหลักการนี้ทั้งต่อตนเองและตัวลูกความ และมองว่างานทนายความเป็นงานที่ทำให้ตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่เนื่องด้วยลักษณะของงาน ที่จะต้องมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอเพื่อให้สามารถทำงานได้ถูกต้อง จึงทำให้ทนายความจะต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาดตนเอง ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้มุมมองภายในจิตใจของทนายความรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน

แต่ในขณะเดียวกันผู้วิจัยก็พบว่าลักษณะในการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าคดี มีผลต่อความรู้สึกของทนายความในการรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน (Meaningful Work) โดยทั้งสองกลุ่มต่างก็มองว่างานของตนเองมีค่ากล่าวคือ เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนจากการเป็นคดีความ หรือการไม่ได้รับความเป็นธรรม แต่ในกลุ่มที่ได้รับค่าตอบแทนแบบรายคดีจะมีความรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวังได้ง่ายกว่าโดยเฉพาะผู้ที่อายุงานยังน้อยเนื่องจากมองว่าการทำงานต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยคุณค่าของงานที่ทำนอกจากจะช่วยเหลือผู้อื่นและ



เป็นการพัฒนาตนเองแล้วจะต้องเลี้ยงชีพได้ด้วย หากองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับมิติในด้านนี้ก็อาจจะนำไปสู่ความรู้สึกในด้านลบทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร

จากการเก็บข้อมูลพบว่า มิติในด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่มีลักษณะแบบ “ครอบครัว” เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดจริยธรรมในการทำงาน เนื่องจากการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในระหว่างเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือลูกความ ตลอดจนองค์กรที่ทำงานอยู่ ช่วยให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและนำไปสู่การกระทำที่ให้เกิดเกียรติกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่ทำลายกันให้เสื่อมเสียหรือผิดวินัย ในวิชาชีพทนาย พบว่าได้มีการแบ่งมุมมองที่มีต่อชุมชนออกเป็น 2 ระดับ คือ ในผู้ที่มิฐานะเป็นหัวหน้างานจะเน้นการสร้างจิตวิญญาณผ่านการสอนงานมากกว่า โดยมีความเชื่อมโยงกับจริยธรรมในการทำงานคือ จะสอนหรือถ่ายทอดประสบการณ์แต่สิ่งที่ถูกต้องให้แก่ทนายความรุ่นน้อง เช่น การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ในขณะที่ผู้อยู่ในระดับปฏิบัติการจะเน้นไปที่การทำงานร่วมกัน

ในมิติของความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) ไม่ได้มีการแสดงออกมาอย่างชัดเจนเนื่องจากสำนักงานทนายยังเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กไม่ได้มีการกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นแนวทางในการยึดถือไว้ ถึงแม้ว่าแต่ละคนจะมีการกำหนดอุดมการณ์หรือค่านิยมไว้แล้วแต่อาจจะไม่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร แต่ในการดำเนินงานทนายความถึงแม้ไม่ได้มีค่านิยมกำหนดไว้ แต่ทนายความส่วนใหญ่ก็จะเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพแทน เช่นการยึดถือในหลักความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ซึ่งอาจจะตรงกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งเป็นสำนักงานทนายความผู้ที่มีบทบาทในการให้บริการช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างโปร่งใสและยุติธรรม และได้รับผลสำเร็จในงาน

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการผลการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความตามทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยจึงได้อภิปรายผลการศึกษาในด้านการให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานในแต่ละมิติ ได้ดังนี้

### 5.2.1 ความหมายและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการช่วยสร้างให้ผู้ประกอบวิชาชีพทนายได้เห็นถึงคุณค่าของตนเองภายในจิตใจผ่านการทำงานในสายวิชาชีพที่มีคุณค่าและมีความหมาย โดยอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมหรือชุมชนที่ช่วยเหลือกัน และการสนับสนุนจากองค์กรในการสร้างค่านิยมร่วมกัน โดยมีจิตวิญญาณประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

## ตารางที่ 5.1

สรุปผลการให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานเกี่ยวกับการทบทวนวรรณกรรม

ประเด็น	ทบทวนวรรณกรรม	ข้อสรุปผู้วิจัย
จิตวิญญาณในการทำงาน	การค้นหาโอกาสในการทำงานที่เริ่มต้นด้วยการตระหนักรู้ว่าบุคลากรจะมีทั้งชีวิตภายในและชีวิตภายนอก รวมถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย เป็นการยอมรับในตัวตนที่แท้จริงของตนเอง การมีความคาดหวัง และสามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่	จิตวิญญาณในการทำงานคือการยอมรับในตัวตนและเป็นการแสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง ผ่านทำงานโดยต้องตั้งมั่นอยู่บนหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ขัดต่อศีลธรรม
มิติชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life)	การตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำเป็นความรู้สึกส่วนลึกที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีความหมายและวัตถุประสงค์สำคัญต่อชีวิตของ เป็นการผสมผสานคุณค่าของงานที่ทำกับคุณค่าของแต่ละบุคคล	การยอมรับว่าแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน รวมถึงการมีความรู้สึกตระหนักรู้ถึงความคิดภายในจิตใจว่าการได้เข้ามาทำงานถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เก่งขึ้น โดยการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน
มิติด้านงานที่มีคุณค่า และมีความหมาย (Meaningful Work)	การตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ โดยแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้สึกส่วนลึกของบุคคลนั้น ที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีความหมายและวัตถุประสงค์สำคัญต่อชีวิตอย่าง	เป็นการผสมผสานคุณค่าของงานที่ทำกับคุณค่าของทนายความแต่ละคน โดยการใช้ความรู้ในด้านกฎหมายที่มีเพื่อนำไปช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ให้กับตนเองรวมทั้งขยายผลออกไปสู่สังคมส่วนรวม

## ตารางที่ 5.1

## สรุปผลการให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน (ต่อ)

ประเด็น	ทบทวนวรรณกรรม	ข้อสรุปผู้วิจัย
	แท้จริง โดยเป็นการแสดงให้เห็นถึงวิธีในการทำงานของบุคคลแต่ละคน รวมทั้งยังเป็นการผสมผสานคุณค่าของงานที่ทำกับคุณค่าของแต่ละบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน	โดยการพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอให้เป็นที่ผู้ที่มีความรู้และคุณธรรม
สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)	เป็นความเกี่ยวพันเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งระหว่างกันของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ความสำคัญกับการเกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งทางด้านจิตวิญญาณ อารมณ์ ระหว่างองค์กร เป็นการทำงานที่สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่อยู่นอกเหนือจากการช่วยเหลือแค่เพียงตนเอง	สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการอยู่กันแบบครอบครัว เกิดการสอน แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)	เป็นมิติทางจิตวิญญาณที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีประสบการณ์และความรู้สึกอันแข็งแกร่ง โดยเกิดจากความสอดคล้องระหว่างคุณค่าของบุคคลกับเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร เป็นการหลอมรวมคุณค่าของชีวิตคนทำงานในองค์กร กับเป้าหมายในระดับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จคือ พนักงานในองค์กรมีความสุขและมีชีวิตชีวาอย่างเต็มที่	เป็นการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร โดยบุคลากรได้มีการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลไว้ตามความสมัครใจ ในขณะที่องค์กรมีการตั้งกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมองค์กรขึ้นเพื่อมาสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีความสอดคล้องกัน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้

**มิติชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life)** คือการที่ทนายความแต่ละคนได้ให้ความหมายว่าคือการยอมรับในความสามารถของตน การตระหนักรู้ถึงความคิดภายในจิตใจว่าการได้เข้ามาทำงานถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เก่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ashmos and Duchon (2000) ประกอบกับเป็นการได้ใช้ความรู้หรือวิชาชีพที่มีในการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน ทำให้เกิดความรู้สึกทำทนาย สนุกและมีพลังในทางบวกซึ่งจะสะท้อนให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับจริยธรรมของทนายความ คือ การลงมือเข้าไปช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับลูกความอย่างซื่อสัตย์ และยุติธรรม การมีความรับผิดชอบต่องาน การสร้างความสุขให้ผู้อื่น การใส่ใจในการทำงาน

**มิติด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)** เป็นการสร้างให้ทนายความตระหนักถึงความรู้สึกว่างานของตนเองนั้นมีคุณค่าและความหมายทั้งต่อตัวเองและต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นไปตามหลักของ Milliman et al. (2003) กล่าวคือ เป็นการผสมผสานคุณค่าของงานที่ทำกับคุณค่าของแต่ละบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน โดยการใช้ความรู้ในด้านกฎหมายที่มีเพื่อนำไปช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ให้กับตนเองรวมทั้งขยายผลออกไปสู่สังคมส่วนรวม โดยการพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอให้เป็นที่ที่ผู้ที่มีความรู้และคุณธรรม มีการทบทวนถึงผลงานที่ได้ทำลงไปเพื่อประเมินถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นว่ามีคุณค่าอย่างไร และนำมาซึ่งการใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีคุณภาพ

**มิติด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)** คือการที่สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานไปอย่างราบรื่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอยู่กันแบบครอบครัว เกิดการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรไปยาวนาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานตามแนวคิดของ Milliman et al. (2003) ซึ่งข้อค้นพบในวิจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดจิตวิญญาณได้สมบูรณ์ขึ้น แต่ไม่ใช่องค์ประกอบหลักทั้งหมดเนื่องจากสภาพของงานทนายความมีลักษณะเป็นงานเดี่ยว แต่ก็ถือว่าองค์ประกอบที่สำคัญ

**มิติด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)** สำหรับประเด็นนี้ถือว่าเป็นประเด็นในระดับองค์กร สามารถสรุปได้ว่าค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคลทุกคนได้มีการกำหนดไว้แล้วตามเป้าหมายที่ตนเองได้วางเอาไว้ แต่ในส่วนของค่านิยมองค์กรไม่ได้มีการกำหนดไว้เนื่องจากสำนักงานทนายมีขนาดเล็ก ทำให้องค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางในการทำงาน

ทำให้หน่วยงานใหญ่ทำงานโดยยึดถือหลักวิชาชีพ แต่อาจจะขาดความเป็นเอกภาพหรือแนวทางที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละฝ่ายได้

### 5.2.2 ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลของความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และจริยธรรมในการทำงานได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5.2

การเกิดความสอดคล้องระหว่างจริยธรรมและจิตวิญญาณในการทำงาน

ประเด็น	จิตวิญญาณในการทำงาน	จริยธรรม
ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท</li> <li>- การช่วยเหลือคนที่เดือดร้อน</li> <li>- มีความรักและเข้าใจในวิชาชีพ</li> <li>- การทำงานแบบมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความซื่อสัตย์</li> <li>- ตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง</li> <li>- เห็นความสำคัญของงาน</li> <li>- การค้นหาสิ่งที่บรรลุเป้าหมายในชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความซื่อสัตย์</li> <li>- ความยุติธรรม</li> <li>- การประพฤติตนที่ถูกต้อง</li> <li>- จิตสำนึกในการทำงาน</li> <li>- ข้อควรปฏิบัติ</li> <li>- ข้อห้ามในการประกอบวิชาชีพบางอย่าง</li> </ul>
มิติ 1 ชีวิตด้านในหรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความชอบเข้าใจและรักในงานที่ทำ</li> <li>- ความสนใจ ใส่ใจ ในการทำงาน</li> <li>- ความรับผิดชอบ</li> <li>- การลงมือพัฒนาความรู้</li> <li>- การสร้างความสุข</li> <li>- การแก้ปัญหาให้คนอื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรับผิดชอบต่องาน</li> <li>- การรักษาความซื่อสัตย์</li> <li>- การไม่หลอกลวงลูกความ</li> <li>- การรักษาความยุติธรรม</li> <li>- ตระหนักรู้ถึงสิ่งถูกผิด</li> </ul>

## ตารางที่ 5.2

การเกิดความสอดคล้องระหว่างจริยธรรมและจิตวิญญาณในการทำงาน (ต่อ)

ประเด็น	จิตวิญญาณในการทำงาน	จริยธรรม
มิติที่ 2 ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย meaningful work)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเอง</li> <li>- เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน</li> <li>- ด้านการเลี้ยงชีพ</li> <li>- ความเป็นอิสระการแสดงความคิดเห็น</li> <li>- การทุ่มเทเวลา ความรู้</li> <li>- การสร้างนิสัยที่ดีให้ลูกความ</li> <li>- การประนีประนอม โกล่เกลี่ย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่เอาเปรียบใคร</li> <li>- ไม่สร้างความเดือดร้อน</li> <li>- ทำงานจนเสร็จ ไม่ทิ้งคดี</li> <li>- การยึดถือความยุติธรรม</li> <li>- การรักษาความลับของลูกความ</li> <li>- การไม่รับของลูกความ</li> </ul>
มิติที่ 3 ด้านสำนึก ร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ความช่วยเหลือกัน</li> <li>- การอยู่ร่วมกัน ด้วยความจริงใจ</li> <li>- การสนับสนุนกัน</li> <li>- การเรียนรู้ระหว่างกัน</li> <li>- ความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด</li> <li>- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์</li> <li>- การสร้างตนเองให้เข้มแข็งก่อน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</li> <li>- การไม่แย่งคดีกัน</li> <li>- ให้คำปรึกษา สอน</li> </ul>
มิติที่ 4 ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีความตั้งใจซื่อสัตย์ในการทำงาน</li> <li>- การเรียนรู้และนำความรู้ไปช่วยเหลือคนอื่น</li> <li>- การมีกฎเกณฑ์การมีกฎเกณฑ์ในการทำงานร่วมกัน</li> <li>- การสร้างความไว้วางใจ น่าเชื่อถือ ให้แก่ลูกความ</li> <li>- การทำงานด้วยความโปร่งใส</li> <li>- การสร้างคนให้มีความซื่อสัตย์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติตามระเบียบ</li> <li>- การไม่ขัดแย้งกัน</li> </ul>

จากตารางสามารถสรุปได้ว่าจิตวิญญาณในการทำงาน มีความเชื่อมโยงกับการเกิดจริยธรรมในการทำงานโดยจากการเปรียบเทียบพบว่าการให้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานตรงกันในประเด็นเรื่องการทำงานแบบมีจริยธรรมและคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ตลอดจนการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองในการช่วยเหลือคนที่เดือดร้อน โดยสามารถแบ่งเป็นมิติ 4 ประการได้ดังนี้

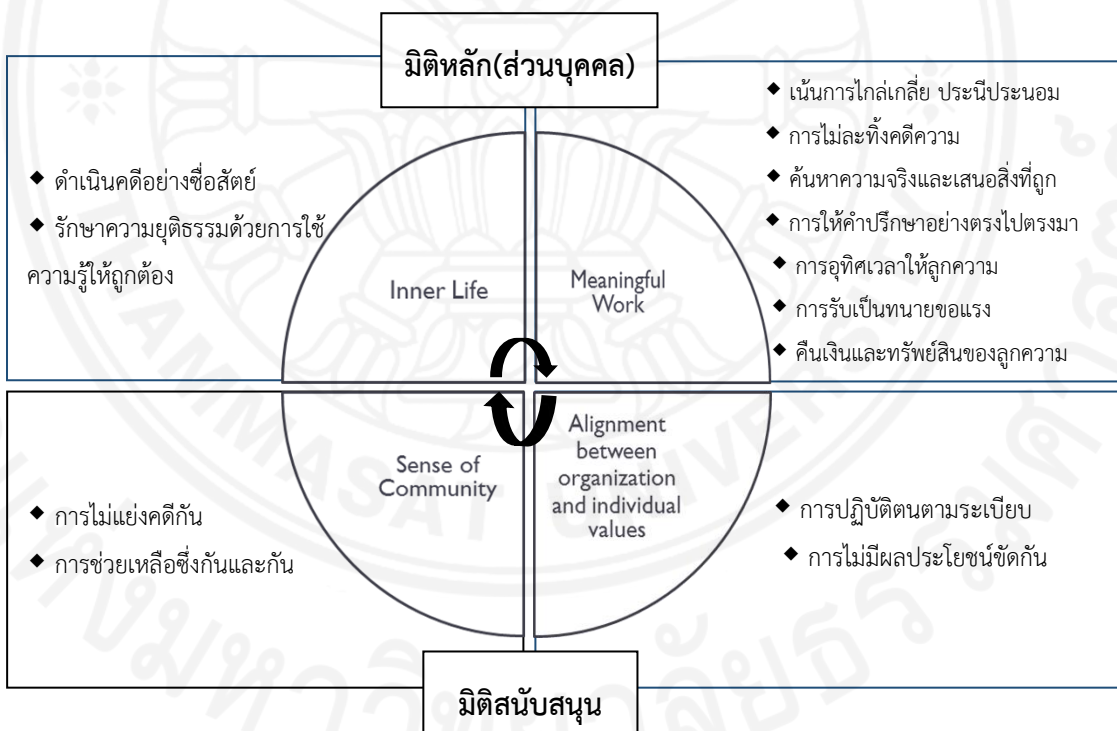
**มิติ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life)** จากข้อมูลพบว่ามิติด้านจิตใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในเริ่มขึ้นจากตัวตน ความคิด และจิตใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในการทำให้เกิดจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพพนายความในเรื่องความซื่อสัตย์ และการรักษาความยุติธรรม เป็นการตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนความสามารถในการเรียนรู้ของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างจริยธรรมในการทำงาน

**มิติที่ 2 ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (meaningful work)** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างงานที่มีคุณค่ากับการแสดงออกถึงจริยธรรม เนื่องจากทนายความจะสามารถประกอบวิชาชีพของตนได้ถูกต้องตามหลัก จะต้องมองเห็นถึงคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งจะสะท้อนการเกิดจริยธรรมในการทำงานในด้านการไม่เอาเปรียบผู้ที่เดือดร้อน การทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่ละทิ้งคดีในระหว่างทำงาน และพยายามไกล่เกลี่ยเพื่อลดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล

**มิติที่ 3 ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)** สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในด้านการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรที่มุ่งให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนกัน การให้คำปรึกษาและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้เกิดการให้เกียรติซึ่งกันและกัน นำไปสู่จริยธรรมในการเคารพตัวตน ไม่แย่งคดีหรือลูกความกัน โดยเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดจริยธรรมเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากขึ้นเพราะได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความคิด และการกระทำของ

**มิติที่ 4 ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)** แสดงให้เห็นถึงการมีกฎเกณฑ์กำหนดเป็นค่านิยมจากองค์กรในการทำงานร่วมกันของคนภายใน โดยบุคลากรแต่ละคนต่างก็มีค่านิยมส่วนตัวอยู่ซึ่งองค์กรได้สร้างหลักร่วมกันในการดำเนินการที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลได้ ซึ่งในวิชาชีพนี้คือความโปร่งใส การไม่มีความขัดแย้งต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเต็มใจที่จะประพฤติตามค่านิยมนั้น

จากการศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างมิติทางจิตวิญญาณและจริยธรรม หมายความว่าจิตวิญญาณในการทำงานกับบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร (ethical climate in organization) เป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งในการทำให้การดำเนินงานขององค์กรเจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสุข ความสบายใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แก้ปัญหา และฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรเป็นเสมือน "จิตวิญญาณ" ขององค์กรที่จะขาดไม่ได้ ถ้าองค์กรขาดจิตวิญญาณแล้ว บรรยากาศก็จะเป็นไปในลักษณะของการต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำงานของตนเอง ขาดความรู้สึกของการมีส่วนร่วม การเป็นเจ้าของหน่วยงาน รวมไปถึงขาดความรู้สึกเป็นมิตรไว้วางใจระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจากผลการอภิปรายทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าจริยธรรมของนายความมีความสอดคล้องกับมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5.4 ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมนายความ, โดย ผู้วิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การเกิดจิตวิญญาณในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยมิติทั้งหมด 4 ด้านประกอบกันที่จะช่วยหล่อหลอมการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน



ให้เกิดขึ้นได้ แต่จากงานวิจัยชิ้นนี้มีข้อค้นพบที่แตกต่างออกไปโดยผู้วิจัยพบว่า การเกิดจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

**มิติหลัก(ส่วนบุคคล)** จากผลการวิจัยผู้ประกอบวิชาชีพทนายความได้ให้ความเห็นว่า การเกิดจิตวิญญาณในส่วนแรกจะเริ่มต้นจากการตระหนักถึงชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ (Inner Life) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจ โดยจะสนับสนุนให้ทนายความเกิดการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาความยุติธรรม รวมถึงการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง ประกอบกับ ทนายความยังได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของมิติในด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) ที่จะส่งผลให้ทนายความมองเห็นคุณค่าในงานของตนเองที่มีต่อตนเองและผู้อื่น และเกิดการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อน ถึงการมีความรับผิดชอบในการทำงาน การไม่เอาเปรียบผู้อื่น การทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมิติในส่วนนี้เกิดขึ้นมาจากความรู้สึกนึกคิดภายในของแต่ละคนที่เกิดจากการหล่อหลอมผ่านการเลี้ยงดูตั้งแต่กำเนิด การศึกษา ตลอดจนลักษณะของงานที่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยหลักแล้วลักษณะการทำงานของทนายความเป็นการทำงานเพื่อช่วยเหลือประชาชนให้สามารถเข้าถึงกระบวนการอันยุติธรรมโดยไม่มีข้อจำกัดอันเกิดมาจากการมีจิตสำนึกและมุมมองที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพของตนเอง ซึ่งหากทนายความได้รับการส่งเสริมในมิติจิตวิญญาณในส่วนบุคคลก็จะส่งผลต่อความคิดและจิตใจในการเริ่มต้นที่เอื้ออำนวยให้เกิดจริยธรรมในการทำงานได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องประเด็นสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความคือ เรื่องความซื่อสัตย์ และยุติธรรม ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างมาก

**มิติสนับสนุน** นอกจากนี้จากผลการวิจัยพบว่าเพื่อให้การเกิดจิตวิญญาณในการทำงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากขึ้นทนายความจะต้องได้รับการสนับสนุนจากมิติทางจิตวิญญาณในด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) ที่จะช่วยหล่อหลอมให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างการเรียนรู้ในองค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติต่อผู้อื่น เช่นเพื่อนร่วมวิชาชีพ ลูกความด้วยความเคารพ และมิติสนับสนุนได้ในด้านสุดท้าย คือด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่ถ้ามีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างค่านิยมภายใน ก็เป็นการช่วยให้ทนายความได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อตอบสนองต่อค่านิยมของตนเอง สำหรับในวิชาชีพทนายความคือ ความโปร่งใส ไม่ขัดแย้ง ซึ่งถ้าองค์กรสามารถสร้างจิตวิญญาณในการทำงานให้กับทนายความได้ก็จะช่วยทำให้เกิดจริยธรรมในการทำงาน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้ไกลและมั่นคง

ด้วยเหตุนี้ จิตวิญญาณในการทำงานจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประเภทในการสร้างคุณค่าให้กับตัวบุคลากรและจริยธรรมในกลุ่มทนายความที่เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของ

คุณค่าในตัวเอง การยอมรับในตัวตน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากสังคมโดยรอบและองค์กรที่อยู่อาศัย ซึ่งการจะสร้างจริยธรรมและการกระทำที่ถูกต้องได้อย่างยั่งยืน จะต้องใช้การสร้างผ่านจิตวิญญาณในการทำงานให้เกิดขึ้น และต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือไปจากตัวนายความเอง และต้องเริ่มต้นจากการยอมรับก่อน หากเพียงแต่องค์กรที่นายความสังกัดอยู่ริเริ่มเพียงอย่างเดียวก็คงไม่สำเร็จ แต่ต้องได้รับความร่วมมือจากสภาพนายความในการหาวิธีในการบริหารการสร้างจริยธรรมในกลุ่มนายความอีกด้วย

### 5.3 ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการ

งานวิจัยนี้ได้มีการนำหลักการเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานมาศึกษาควบคู่กับจริยธรรมในการทำงานในกลุ่มของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ เนื่องจากในวงการกฎหมายยังไม่ได้มีวิจัยได้นำเอาเครื่องมือเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานมาศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารบุคลากรในองค์กร ประกอบกับเพื่อศึกษาดูว่ามิติจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามหลักจริยธรรมหรือไม่มีขั้นตอนหรือกระบวนการอย่างไร ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่านายความเข้าใจความหมายของมิติทางจิตวิญญาณไปในทิศทางเดียวกัน อันเนื่องมาจากลักษณะงานที่ทำความคล้ายคลึงกัน แต่ในขณะเดียวกันก็มีความแตกต่างกันในแต่ละด้านโดยเฉพาะในด้านการรับรู้คุณค่าและความหมายงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอื่นด้วย เช่น ค่าตอบแทน หรือ ตำแหน่งในการทำงาน

นอกจากนี้ผลจากการศึกษาถึงความสอดคล้องของจิตวิญญาณในการทำงานและการแสดงจริยธรรมของนายความมีความเชื่อมโยงกัน การเกิดจิตวิญญาณในการทำงานอย่างสมบูรณ์ที่จะนำไปสู่การสร้างแนวความคิดที่ถูกต้อง ก่อให้เกิดการให้คุณค่าและการแสดงออกในด้านจริยธรรมของนายความ โดยกลุ่มนายความส่วนใหญ่ได้ให้ข้อค้นพบว่าการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติดังนี้

**มิติหลัก** คือมิติด้าน ชีวิตจิตใจ ประกอบกับ การทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งถือเป็นรากฐานของงานนายความเพราะเป็นพื้นฐานของวิชาชีพ

**มิติสนับสนุน** คือมิติในด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน และด้านความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและโอกาสในการเกิดจิตวิญญาณได้ง่ายขึ้นและสามารถสัมผัสได้อย่างเป็นรูปธรรม

## 5.4 ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร

ผลจากการศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความทำให้ค้นพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับจริยธรรมในการทำงาน จึงสามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะทางการบริหารได้ดังนี้

1) องค์กรที่บุคลากรสังกัดควรจะทำให้ความสำคัญกับการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นอันดับแรกแล้ว โดยองค์กรควรเปิดโอกาสในบุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งจากการผ่านการฝึกอบรม การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ควรมีการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากรด้วย จะเป็นการสร้างแนวทางและวัฒนธรรมในการทำงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากร โดยอาศัยเอาหลักธรรมในวิชาชีพมาเป็นเป้าหมายร่วมกัน

2) สภานายความควรมีการออกแบบกระบวนการในการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพทนายความโดยให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน นอกเหนือไปจากการสอบวัดระดับความรู้ในวิชาชีพเพียงอย่างเดียว เพื่อสร้างความเข้าใจในมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานให้มากขึ้นและทำให้ทนายความสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม มีจิตสำนึกในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่กำลังจะเข้ามาประกอบวิชาชีพทนายความได้รับรู้และเข้าใจและเห็นคุณค่าในเนื้องานที่ตนเองจะกระทำ จะทำให้ผลการทำงานของทนายความดีขึ้น และยังช่วยลดเรื่องร้องเรียนที่ผิดจริยธรรมต่อสภานายความ ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่เป็นทนายความได้ค้นพบความสุขในการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง มากกว่าการคำนึงถึงค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอย่างอื่นเพียงประการเดียว เมื่อบรรยากาศในการทำงานดีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3) ควรมีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพทนายความภายในมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นไปการสร้าง ความเข้าใจ รากฐานความคิดและการเกิดจิตสำนึกที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างจิตวิญญาณของทนายความ เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้อง

## 5.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย

ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในเวลาที่ยากัด และเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพซึ่งข้อมูลที่ได้มีลักษณะเป็นข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะในกลุ่มทนายความที่ทำงานสำนักงานทนายที่มีขนาดเล็กและเป็นทนายความที่ดี ซึ่งไม่รับว่าความในคติที่มีความร้ายแรงมากอัน

เกิดจากการกระทำผิดกฎหมาย เช่น คดียาเสพติด หรือ ฆ่าผู้อื่นเสียชีวิตโดยเจตนา ทำให้ผลการศึกษาที่ได้ อาจยังไม่ครอบคลุมแนวคิดของกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพพนายความทั้งหมด ประกอบกับหัวข้อที่ศึกษาเป็นเรื่องที่แปลกใหม่สำหรับวงการกฎหมายจึงทำให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลอาจจะยังไม่เข้าใจในประเด็น และทำให้ไม่สามารถตอบคำถามได้อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนรูปแบบของความสอดคล้องกันของจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นมาจะไม่สามารถนำไปใช้กับองค์กรขนาดใหญ่ หรือในกิจการภาครัฐ เพราะอาจจะได้ข้อมูลที่แตกต่างออกไป

## 5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไป เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาชีพทั้งหมดควรมีขยายผลการศึกษาไปยังกลุ่มพนายความในบริษัทขนาดใหญ่ หรือในกลุ่มพนายความภาครัฐ ตลอดจนพนายความอิสระเพิ่มเติม เพื่อศึกษาถึงมุมมองที่มีความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงกันออกไปในด้านจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ควรศึกษาเพิ่มเติมไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่นที่อยู่ในวงการกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานด้วย เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ตำรวจ เพื่อนำไปเปรียบเทียบและหาแนวทางในการปฏิบัติงาน (Best Practice) ในการทำงานร่วมกัน และควรมีการศึกษาความสอดคล้องกันระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับตัวแปรอื่น เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือ การรับรู้ความยุติธรรม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหลักจิตวิญญาณในการทำงานในหลายบริบท และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้ในการบริหารบุคลากรแทนการใช้เครื่องมือในรูปแบบเดิม

## 5.7 ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

### 5.7.1 ความรู้เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพพนายความ

จากการทำวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้แบ่งความรู้ที่ได้รับออกเป็น 2 ประเภท ตามหลักของวิชาการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่ได้ศึกษามา ดังนี้

ประการแรก ความรู้แบบชัดแจ้ง หรือความรู้ทั่วไป (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ผ่านหนังสือทั้งในประเทศและต่างประเทศ บทความวารสารที่ลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถเห็นได้ชัดเจน เข้าถึงได้ง่ายและสามารถตีความได้ตามความหมายที่เขียนไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการอ้างอิงประกอบการศึกษาค้นคว้า เพื่อแสดงความน่าเชื่อถือของสิ่งที่ตนเองได้ศึกษา

ประการที่สอง ความรู้แบบเฉพาะตัว หรือ ความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวตน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์รายบุคคลถึงประสบการณ์ในการทำงาน แนวคิดที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมในการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ประกอบวิชาชีพซึ่งความรู้ที่ได้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นสายลักษณะอักษรได้ลึกซึ้งและตรงตามสารที่ต้องการจะสื่อ แต่ต้องอาศัยการจัดการกับข้อมูลที่ได้มา โดยผู้วิจัยได้ทำการบันทึกข้อมูล มีการจัดแบ่งข้อมูลประกอบกับใช้เครื่องมือเช่นเอกสารแบบสอบถาม เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถถ่ายทอดออกมาได้ และนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ให้ข้อมูลและผู้วิจัย ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้อาจเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปต่อยอดได้

นอกจากนี้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพทนายความส่วนใหญ่จะมีจิตวิญญาณในการทำงานโดยเฉพาะในด้านชีวิตจิตใจ (Inner Life) และด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) อย่างเด่นชัด ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการตั้งใจ ใส่ใจในการทำงาน และมีจิตที่อยากจะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่ดีของคนเป็นทนายความ เนื่องจากลักษณะงานที่ทำจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองและมีความรู้ที่หลากหลาย นอกจากนี้การประกอบอาชีพทนายความจำเป็นจะต้องมีสังคมรอบๆตัวที่ดี (Sense of Community) เช่น เพื่อน ผู้บังคับบัญชา เพราะประสบการณ์ในการว่าความถือเป็นการจัดการความรู้แบบที่อยู่ในตัวคน ซึ่งต้องมีการถ่ายทอดจากคนสู่คน ซึ่งการที่บุคลากรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในการทำงานจะนำไปสู่ความสอดคล้องในการแสดงออกทางจริยธรรมที่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อเป็นเหตุที่นำไปสู่การรับรู้ในคุณค่าของจริยธรรมในการทำงานและเป็นผู้ที่ปฏิบัติได้ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ

### 5.7.2 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เรียนรู้ถึงวิธีการหรือขั้นตอนในการสัมภาษณ์ โดยในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ และลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งตรวจสอบถึงเนื้อหาที่ได้จากการถอดเทปในการสัมภาษณ์ มีการอ่านบทความที่ได้จากการอ่านเอกสารหลายรอบ เพื่อเข้าถึงข้อมูลที่รับรู้ว่ามีแนวโน้มในการวิเคราะห์อย่างไร และมีประเด็นใดที่ต้องการเพิ่มเติม เพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครบถ้วน เกิดความสอดคล้องกันและสามารถตอบคำถามการวิจัยได้

### 5.7.3 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเองและความรู้เกี่ยวกับตนเอง

งานวิจัยในครั้งนี้มีระยะเวลาที่จำกัด ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกว่าจะต้องทำงานให้ทันเวลา ตลอดในระหว่างที่วิจัยได้พบปัญหาหลากหลายปัญหาทำให้เกิดการเรียนรู้และค้นหาแนวทางในการ

แก้ไข ทั้งการปฏิเสธการให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ทำให้ต้องเปลี่ยนผู้ให้ข้อมูลอยู่หลายรอบ ประกอบกับบางคนก็ไม่สามารถเข้าใจถึงเรื่องที่เราจะให้สัมภาษณ์ได้ เนื่องจากเรื่องที่เราเลือกไปสัมภาษณ์เป็นเรื่องใหม่สำหรับวงการของเขา ตลอดจนบางครั้งในความเห็นของนายความก็ดูเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก และไม่สามารถอธิบายออกมาให้เห็นเด่นชัดได้อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลบางคนไม่สามารถตอบคำถามได้อย่างตรงประเด็น หรือเข้าใจกันไปคนละทาง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถนำคำตอบที่ได้มาเขียนเพื่อตอบคำถามการวิจัยได้ ผู้วิจัยจึงได้มีการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อหาทางแก้ไข และได้มีการใช้เครื่องมือในการช่วยสัมภาษณ์เพิ่มเติม ซึ่งในระหว่างนี้ผู้วิจัยจึงเกิดการเรียนรู้ถึงเครื่องมือในการช่วยสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ทั้งกระบวนการในการทบทวนวรรณกรรม กระบวนการวิจัย ตลอดจนการรายงานผลการวิจัย ทำให้ได้ฝึกทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียนได้คล่องมากขึ้น ตั้งแต่เริ่มต้นหาหัวข้อจนถึงขั้นตอนสุดท้ายผู้วิจัยได้เรียนรู้ว่าทำให้เรามีข้อมูลมากขนาดไหนแต่ถ้าเราไม่ได้ลงมือทำ สิ่งที่เกิดขึ้นก็จะไม่เกิด และการลงมือทำเราจะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และหากมีปัญหาทำให้ไม่สามารถผ่านมันไปได้ในทันทีเราจะต้องรู้จักยอมรับและหาทางแก้ไข

นอกจากนี้การทำวิจัยในครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้รู้จักผู้ให้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้นทั้งในระดับหัวหน้างานและระดับเพื่อนร่วมงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ซึ่งถือเป็นการเปิดโลกทัศน์เราให้กว้างขึ้น และเป็นการพัฒนาตนเองในระดับหนึ่ง ผู้วิจัยจึงรู้สึกว่าการทำวิจัยในครั้งนี้ให้อะไรมากกว่าแค่การทำวิจัยเพื่อจบการศึกษาเท่านั้น แต่มันคือการฝึกและพัฒนาตนเอง รวมทั้งการยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามค้นพบวิธีการในการแก้ไข และสิ่งที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพอีกประการที่สำคัญหนึ่งคือ การค้นหาความหมายหรือแนวคิดสำคัญที่แฝงอยู่ในบทสัมภาษณ์ที่บางครั้งเป็นสิ่งที่มากกว่าการตอบคำถามแต่คือความรู้สึก ตลอดจนทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลต่อสภาพแวดล้อม สังคม ที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการดำเนินชีวิต ความศรัทธาต่อการประกอบอาชีพของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกว่าได้เป็นการเรียนรู้ชีวิตผ่านตัวตนของคนซึ่งมีคุณค่ามากกว่ากระดาษเพียงอย่างเดียว ทำให้ผู้วิจัยได้กลับมาทบทวนตัวเองในหลายครั้งว่าแท้ที่จริงแล้ว จิตวิญญาณในการทำงานในทัศนะของผู้วิจัยคืออะไรอย่างแท้จริง

## รายการอ้างอิง

### หนังสือและบทความในหนังสือ

- คณะกรรมการมรยาททนายความ และ คณะทำงานส่งเสริมและประสานงานสอบสวนคดีมรยาททนายความ สภาทนายความ. (2544). *จริยธรรมและมรยาททนายความ*. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด.
- จิตติ ติงศภัทย์. (2552). *จริยธรรมกับความกล้าหาญในกระบวนการยุติธรรม*. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2531). *จริยธรรมของนักกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- นิศา ชูโต. (2548). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินต์ไพร จำกัด.
- ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง พ.ศ. 2477.
- ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2477.
- ประเวศ วะสี. (2547). *ธรรมชาติของสรรพสิ่ง: การเข้าถึงความจริงทั้งหมด*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ประเสริฐ ลิมประเสริฐ. (2541). *คู่มือทนายความ: การว่าความ = Lawyer practice*. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2550). *หลักวิชาชีพนักกฎหมายในภาคพื้นยุโรป. รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วิญญูชน.
- พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ.2528.
- ระวี ภาวิไล. (2546). คำว่า “จิตวิญญาณ ในร่าง พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ มีผลกระทบต่อพระพุทธศาสนาในประเทศไทยอย่างไร?”. กรุงเทพฯ: เครือข่ายองค์กรพระพุทธศาสนาในประเทศไทย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด.
- สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. (2546). *จากสุขภาพทางจิตวิญญาณสู่สุขภาพทางปัญญา*. กรุงเทพฯ: อูษาการพิมพ์

สิทธิโชค ศรีเจริญ. (2542). คู่มือการสอบสวนคดีมรยาททนายความ จริยธรรมทนายความ.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

เสกสรร ประเสริฐกุล. (2545). ตัวตนและจิตวิญญาณ. กรุงเทพฯ: สามัญชน.

แสวง บุญเฉลิมวิภาส. (2550). รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
วิญญูชน.

### บทความวารสาร

เกษม สรศักดิ์เกษม. (2541). วิชาชีพทนายความ. รวมบทความทางวิชาการ เนื่องในโอกาสครบรอบ  
90 ปี ธรรมศาสตร์อาจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
8-18.

จิตติ ดิงศภัทร์. (2534). หลักวิชาชีพนักกฎหมาย : ทัวไป. บทความทางวิชาการเนื่องในโอกาส  
ครบรอบ 84 ปี ศ.สัญญา ธรรมศักดิ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วิญญูชน, 11-19.

มณฑล สรไกรกิติกุล, และสุนันทา เสี่ยงไทย. (มกราคม – มิถุนายน 2556). มิติทางจิตวิญญาณในการ  
ทำงาน (Workplace Spirituality): The challenge for Human Resource  
Management. *วารสาร มจร. วิชาการ*, 16 (32), 129-140.

วิชา มหาคุณ และคณะ. (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2556). จริยธรรมในวิชาชีพนักกฎหมาย. *วารสาร  
จลนิตี. วิชาการ*, 29-42.

### Book and Book Articles

Jay A. Conger and associates. (1994). Spirit at work : discovering the spirituality in  
leadership. San Francisco: Jossey-Base.

### Articles

Arménio, R., and Miguel, P.E. (2008). Workplace spirituality and organizational  
commitment: an empirical study. *Journal of Organization Change  
Management*, 21(1), 53-75.



- Ashmos, D. P., and Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3, 77-101.
- Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organization Change Management*, 12(4), 280-294.
- Cacioppe, R. (1999). Creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership. *The Leadership & Organization Development Journal*. 21(1), 48-54.
- Cash, K., and Gray, G. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of Management Executive*, 14(3), 124-134.
- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442-456.
- Duchon, D., and Petchsawanga, P. (2012). Workplace Spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management Spirituality & Religion*. 9(2), 189-208.
- Durand. R., Tombaugh. J. R. and Mayfield. C. (2011). Spiritual expression at work: exploring the active voice of workplace spirituality. *International Journal of Organizational Analysis*. 19(2), 146-170.
- Gatling. A. (2015). A Caution Model for Integration Workplace Spirituality Into Hospitality Organizational Transformation. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 177-194.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Handbook of workplace spirituality and organizational performance. ME Sharpe Incorporated.
- Kinjerski, V., and Skrypneck, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organization Change Management*. 17(1), 26-42.
- Kinjerski, V., and Skrypneck, B. J. (2008). Four paths to spirit at work: journeys of personal meaning, fulfillment, well-being, and transcendence through work. *The Career Development Quarterly*. 56, 319-330.
- Krishnakumar. S., and Neck. C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.

- Marques. J. F. (2006). The spiritual worker: An Examination of the ripple effect that enhances quality of life in- and outside the work environment. *Journal of Management Development*. 25(9), 884-895.
- McGhee, P., and Grant, P. (2008). Spirituality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality. *EJBo Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 13, 61-70.
- McMillan. D. W. Sense of Community.
- Milliman. J., J. Czaplewski. A., and Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organization Change Management*. 16(4), 426-447.
- Neal, J. A. and Bennett, J. (2000). Examining Multi-Level or Holistic Spiritual Phenomena in the Workplace.
- O'Reilly, C. A., Caldwell D. F. and W. P. Barnett. (1989). Workgroup demography, social integration and turnover. *Administrative Science Quarterly*. 34, 21-37.
- Rosso et al. (2010). On the meaning of work. *Reserch in organizational behavior*. 30, 91-127.



## ภาคผนวก ก

## แนวคำถามในการสัมภาษณ์รายบุคคล

ตารางที่ ก.1

แนวคำถามในการสัมภาษณ์รายบุคคล

หัวข้อคำถาม	คำถาม
1. ข้อมูลทั่วไป	1. ชื่อ – นามสกุล 2. อายุ 3. การศึกษา 4. ประเภทคดีที่ถนัด 5. อายุงาน 6. อายุในการได้ตัวทนาย 7. ประวัติในการทำงาน 8. จำนวนคนในสถานที่ทำงาน 9. ข้อมูลเกี่ยวสำนักงาน
2. คำถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (workplace Spiritual)	1. ท่านเข้าใจความหมายและเกิดความรู้สึก อย่างไรที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน 2. ท่านได้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ได้มีการ สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานในแต่ละมิติ อย่างไรบ้าง
3. คำถามเกี่ยวกับจริยธรรมทนายความ	1. ท่านเข้าใจความหมายของจริยธรรมในมุมมอง ของอาชีพทนายความอย่างไรบ้าง 2. ท่านคิดว่าจริยธรรมทนายของทนายความมี ความเชื่อมโยงกับจิตวิญญาณอย่างไรบ้าง

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือในการวิจัย



เอกสารประกอบการสัมภาษณ์

เรื่อง จิตวิญญานในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ

คำชี้แจง

ชุดเครื่องมือสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ขึ้น เพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์รายบุคคล (In-depth interview) โดยผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารดังต่อไปนี้

ในการตอบคำถามด้านจิตวิญญานในการทำงาน ขอให้ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาเอกสารชุดนี้ ประกอบการตอบคำถาม

## จิตวิญญาณในการทำงาน

**จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)** หมายถึง การตระหนักและการยอมรับ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการรับรู้คุณค่าภายในจิตใจของตนเองโดยการให้ความสำคัญผ่านการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ที่เกิดขึ้นจากการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการทำงานอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดค่านิยมในระดับบุคคลและระดับองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จิตวิญญาณในการทำงาน สามารถจำแนกเป็นองค์ประกอบทั้งหมด 4 มิติ ดังนี้

**1) ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life)** หมายถึง การค้นหาโอกาสในการทำงานที่แสดงถึงมุมมองที่หลากหลายของตนเอง ไม่เพียงแต่ความสามารถทางด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา แต่รวมไปถึงการเข้าใจถึงจิตวิญญาณในการทำงาน การยอมรับในตัวตนที่แท้จริงของตนเอง มีความคาดหวัง และสามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ภายใน ทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุข ปิติยินดี ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเกิดจากการตระหนักรู้ถึงการมีชีวิตอยู่ในด้านของจิตใจ

**2) งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work)** หมายถึง การตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ โดยแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้สึกส่วนลึกของบุคคลนั้น ที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีความหมายและวัตถุประสงค์สำคัญต่อชีวิตของเขาและของผู้อื่น

**3) สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)** หมายถึง สำนึกความเป็นชุมชนที่มีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งระหว่างกันของบุคลากรในสถานที่ทำงาน เป็นการทำงานที่สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่อยู่นอกเหนือจากการช่วยเหลือแค่เพียงตนเอง และรวมถึงการมีอิสระในการแสดงออก เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและความหมายของการอยู่ร่วมกันในสังคมการทำงาน

**4) ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระดับองค์กร (Organization Level) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นมีประสบการณ์และความรู้สึกอันแข็งแกร่ง และเกิดความสอดคล้องระหว่างคุณค่าของบุคคลกับเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดผลสำเร็จคือ พนักงานในองค์กรจะมีความสุขและมีชีวิตชีวาอย่างเต็มที่ในการทำงาน สามารถผสมผสานค่านิยมของตนเองไปพร้อมค่านิยมขององค์กร

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวเปรมิกา บุญเกิด
วันเดือนปีเกิด	14 ธันวาคม 2531
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2553: นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ซีเอส ล็อกซอินโฟ (จำกัด) มหาชน
ประสบการณ์ทำงาน	2555 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ซีเอส ล็อกซอินโฟ (จำกัด) มหาชน



