

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของ ผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความ Factors Affecting to the Competency of Professional Lawyer



วิเชียร ชุบไธสง และ พิศมัย จารุจิตติพันธ์
Wichien Chubthaisong และ Pisamai Jarujittipant
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ทนายความที่ได้รับใบอนุญาตว่าความจากสภาทนายความ จำนวน 398 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน การรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านจริยธรรม โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 51.70, 50.60, 28.10, และร้อยละ 24.80 ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความในแต่ละด้านได้ร้อยละ 47.50, 39.60, 25.20 และร้อยละ 18.20 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัย; สมรรถนะ; ผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความ

Abstract

The purposes of this research were to investigate the factors effecting to the competency of lawyers. This research is a quantitative study. The research sample consisted of 398 attorneys who have been granted a license by the Lawyers Council of Thailand, sampling in a Proportional Stratified Random Sampling. Data collection was performed by using questionnaires. Data were analyzed by analysis of Mean, Standard Deviation and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that motivative and supportive factors affected the competency of professional lawyers: achievement, professional, skilled and ethics. The motivative factors consisting of success in work, aspect of work and the profession progress could explain the change in each of the lawyer's competency's 51.70 percent, 50.60, 28.10, and 24.80 percent, respectively. The supportive factors consisting of occupational status and relationship with colleagues could explain the change in each of the lawyer's competency's 47.50 percent, 39.60, 25.20, and 18.20 percent, respectively.

Keywords : Factors; Competency; Professional lawyer

บทนำ

กระบวนการยุติธรรม เป็นกลไกในการจัดการกับปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นหลักประกันแห่งความยุติธรรมและความเสมอภาค ทั้งนี้การดำเนินการของกระบวนการยุติธรรมนั้น ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะผู้ที่มีอาชีพที่เรียกว่า “ทนายความ” ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพทางกฎหมายแขนงหนึ่ง ที่มีหน้าที่อำนวยความยุติธรรมให้แก่สังคม (พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 มาตรา 6) ทนายความในภาคเอกชนนั้นสามารถช่วยเหลือประชาชนทางด้านกฎหมายได้ใกล้ชิดที่สุดที่ยังไม่เป็นคดีความตั้งแต่เบื้องต้น และเป็นคดีความสามารถคลี่คลายปัญหากฎหมายให้กับประชาชน ได้อย่างเป็นธรรมและถูกต้อง ส่วนทนายความในภาครัฐทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐ เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมดำเนินไปด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมที่ศาลแต่งตั้งให้เป็นทนายความของจำเลยในคดีอาญา ซึ่งจำเลยยังไม่มีทนายความ (ประสาร ศรีสุภานันต์, 2559 : 39)

วิชาชีพทนายความ เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญวิชาชีพหนึ่ง ที่มีส่วนในการดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และทรงไว้ซึ่งความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ส่งผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความชำนาญในวิชาชีพเป็นพิเศษ ทั้งนี้ผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวจะต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพทนายความจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สามารถจัดการหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องสามารถทำงานภายใต้ความมีคุณธรรมจริยธรรม โดยการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การทำงานของบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2549 : 6)

เฮอริชเบอร์ก เบอ์นาร์ต และบาร์บารา (Herzberg, Bernard and Barbara, 1959: 113-114) ระบุว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ในขณะที่เดียวกันปัจจัยสนับสนุนเป็นเพียงปัจจัยเสริมเท่านั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยลงนั่นเอง ในการศึกษาของ ซินสา อัมมาทะ (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดแรงจูงใจสองปัจจัย ซึ่งเป็นการศึกษาของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) เกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ในหนังสือ “The Motivation of Work” ซึ่งได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุน

สิ่งสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความควรพิจารณาเพื่อให้การให้บริการทางด้านกฎหมาย และการปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมมีประสิทธิภาพ สมรรถนะในการประกอบวิชาชีพทนายความถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยเป็นคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคล ที่จะส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมาย และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตน ทั้งนี้สมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทนายความจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพทนายความประยุกต์ใช้ได้อย่าง

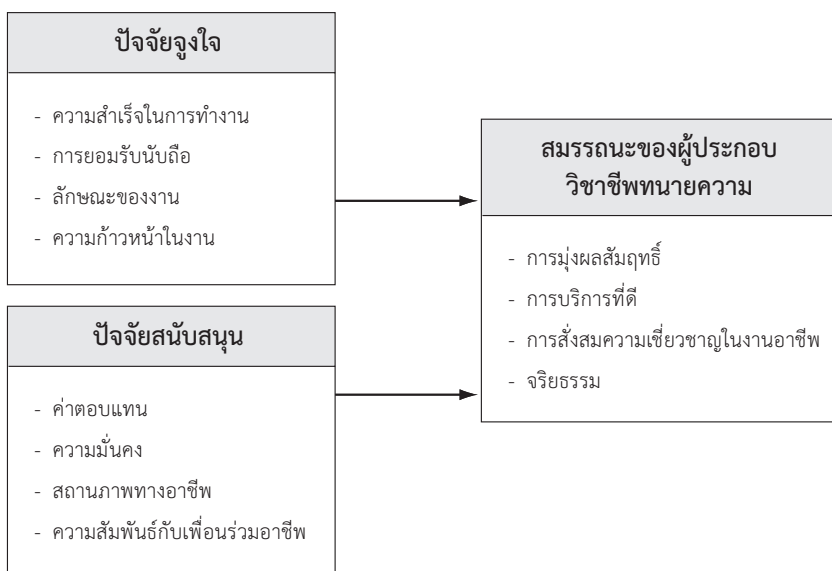
เหมาะสม อย่างไรก็ตามการประกอบวิชาชีพทนายความยังไม่มีข้อกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ และยังพบว่ามีการศึกษาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในมุมมองของการพัฒนาค่อนข้างจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่สำคัญที่นำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทและลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland (1973) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกับสมรรถนะของผู้บุคคลากรของ Herzberg, Bernard and Barbara (1959) ผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เช่น ชลธิชา ทิพย์ประทุม จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560) แจ่มจันทร์ พลบำเรอ (2559) ดำรงค์ศักดิ์ ชงตะทบ (2559) ประसार ศรีสุภานันต์ (2559) ภูมิ โชคเหมาะ (2559) วีรชัย บริบูรณ์ (2559) โสภี ขานดาบ (2559) ชนิสา อับมาทะ (2556) และ El-Shenawy and Shehata (2014) มากำหนดสมรรถนะและกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ และได้สรุปเป็นบริบทแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความที่ขึ้นทะเบียนกับสภาทนายความแห่งประเทศไทย จำนวน 65,678 คน (ข้อมูล ณ 15 พฤศจิกายน 2555) ขนาดตัวอย่าง กำหนดตามสูตร Krejcie and Morgan (1970) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 398 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยมี 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามภูมิศาสตร์ ที่มีทั้งสิ้น 5 ภาค โดยนำขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มาหาสัดส่วนเพื่อหาจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาค

ขั้นที่ 2 เลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลตามแต่ละภาค ตามจำนวนที่กำหนด โดยวิธีการสุ่มตามความสะดวกเพื่อให้ได้จำนวนตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 398 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นประมาณค่าแบบจำกัดคำตอบ (ปลายปิด) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้ คือ

1) ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการประเมินค่า Index of Item objective Congruence (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยรวมมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าคำถามนั้นสามารถวัดเนื้อหาได้ตรงตามที่ต้องการ

2) ด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ทดสอบความสอดคล้องในการวัดของเครื่องมือและความคงเส้นคงวา ทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบ์รชอัลฟา (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.861 สูงกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง กับผู้ประกอบวิชาชีพทนายความที่เข้าร่วมประชุมประจำปี ที่จัดขึ้นในแต่ละภูมิภาค และรอรับกลับภายในวันเดียวกัน โดยดำเนินการเก็บได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 398 ชุด

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดระบบ ลงรหัส และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยวิธีการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน และสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความ

	รายละเอียด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจิตใจ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.26	0.66	มากที่สุด
	ด้านการยอมรับนับถือ	4.09	0.73	มาก
	ด้านลักษณะของงาน	4.42	0.66	มากที่สุด
	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.16	0.74	มาก
รวม		4.23	0.69	มากที่สุด
ปัจจัยสนับสนุน	ด้านค่าตอบแทน	3.60	0.85	มาก
	ด้านความมั่นคง	4.07	0.79	มาก
	ด้านสถานภาพทางอาชีพ	4.26	0.74	มากที่สุด
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ	4.14	0.72	มาก
รวม		4.01	0.77	มาก
สมรรถนะ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.27	0.65	มากที่สุด
	ด้านการบริการที่ดี	4.39	0.59	มากที่สุด
	ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญ	4.34	0.92	มากที่สุด
	ด้านจริยธรรม	4.54	0.82	มากที่สุด
รวม		4.38	0.74	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยจิตใจ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42 ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานภาพทางอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 และ ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพ

ทนายความ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความทุกด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.54

ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าระดับนัยสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

ปัจจัยจุดใจ	สมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ							
	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์		ด้านการบริการที่ดี		ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ		ด้านจริยธรรม	
	β	p-value	β	p-value	β	p-value	β	p-value
ความสำเร็จในงาน	0.326	0.000**	0.179	0.000**	0.234	0.000**	0.242	0.000**
การยอมรับนับถือ	0.070	0.165	0.161	0.002**	0.066	0.284	0.203	0.001**
ลักษณะของงาน	0.207	0.000**	0.154	0.003**	0.159	0.011*	0.093	0.145
ความก้าวหน้าในงาน	0.249	0.000**	0.343	0.000**	0.168	0.000**	0.043	0.513
Adjusted R ²	0.517		0.506		0.281		0.248	

**p < 0.01, * p < 0.05

จากตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ โดยปัจจัยจุดใจทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความได้ ดังนี้

1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.70 (Adjusted R² = 0.517)

2) ด้านการบริการที่ดี พบว่าปัจจัยความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.60 (Adjusted R² = 0.506)

3) ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านความ

เชี่ยวชาญในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 28.10 (Adjusted R² = 0.281) และ

4) ด้านจริยธรรม พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในงาน และการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 24.80 (Adjusted R² = 0.248)

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าระดับนัยสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

ปัจจัยสนับสนุน	สมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ							
	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์		ด้านการบริการที่ดี		ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ		ด้านจริยธรรม	
	β	p-value	β	p-value	β	p-value	β	p-value
ค่าตอบแทน	-0.015	0.737	-0.018	0.713	-0.005	0.933	-0.005	0.935
ความมั่นคง	0.264	0.000**	0.306	0.000**	0.220	0.002**	0.097	0.195
สถานภาพทางอาชีพ	0.186	0.003**	0.143	0.031*	0.072	0.325	0.232	0.003**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ	0.347	0.000**	0.280	0.000**	0.282	0.000**	0.155	0.010**
Adjusted R ²	0.475		0.396		0.252		0.182	

**p < 0.01, * p < 0.05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความได้

1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ปัจจัยความมั่นคง สถานภาพทางอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.50 (Adjusted R² = 0.475)

2) ด้านการบริการที่ดี พบว่า ปัจจัยความมั่นคง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยสถานภาพทางอาชีพ ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.60 (Adjusted R² = 0.396)

3) ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ พบว่า ปัจจัยความมั่นคง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.20 (Adjusted $R^2 = 0.252$)

4) ด้านจริยธรรม พบว่า ปัจจัยสถานภาพทางอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้านจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 18.20 (Adjusted $R^2 = 0.182$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในประเทศไทย มีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน ซึ่งมีสมรรถนะด้านจริยธรรมสูงที่สุด การประกอบวิชาชีพทนายความ เป็นวิชาชีพที่สำคัญในกระบวนการยุติธรรม และจะต้องดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมให้แก่สังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดี เภษมทรัพย์ (2550) ซึ่งกล่าวว่าทนายความมีบทบาทสำคัญ เป็นผู้ใช้กฎหมายเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาให้กับผู้ที่ได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากปัญหาข้อพิพาทเพื่อให้ได้รับการเยียวยา การแสวงหาข้อเท็จจริง รวมทั้งการดำเนินกระบวนการทางกฎหมายเพื่อให้ผลแห่งคดีเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ดังนั้น การที่ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความมีจริยธรรมที่สูงย่อมทำให้สังคมโดยรวมมีความผาสุก และคงไว้ซึ่งวิชาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และแต่ละคนต้องประพฤติตนให้อยู่ในกรอบของหลักจริยธรรม และมรรยาทของวิชาชีพทนายความเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สุจริต และมีความชอบธรรม (แสวง บุญเฉลิมวิภาส, 2550) สอดคล้องกับการศึกษาของ อิชินาวิ และ ชียาตะ(El-Shenawy and Shehata, 2015) ต้องให้ความสำคัญในการสร้างทักษะในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในการโต้แย้งโดยการใช้เหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศต่างๆ และควรมุ่งเน้นการสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะวิชาชีพทนายความที่เหมาะสม

การที่ผู้ประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมจะทำให้เขาสามารถปฏิบัติงานอย่างโดดเด่น บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ การมีสมรรถนะที่ดีย่อมทำให้สามารถปฏิบัติงานทางด้านกฎหมายให้บริการประชาชนทางด้านกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรมนั่นเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ แจ่มจันทร์ พลบ่าเรอ (2559) ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่ดีของบุคคลที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถทำงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ และพบว่า ด้านลักษณะของงานมีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพทนายความเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นงานที่ทำหายความรู้ความสามารถ จำเป็นต้องมีทักษะ ความถนัดทางกฎหมาย ซึ่งจะต้องได้รับการฝึกฝน การพัฒนา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะของงานทนายความจึงส่งผลต่อสมรรถนะ

สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชา ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญต่อสมรรถนะ เนื่องด้วยวิชาชีพพหุสาขานั้นต้องเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกัน และเป็นงานที่มีความยากลำบาก ต้องใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการแก้ปัญหาเหล่านั้น จึงทำให้ผู้รู้สึกภาคภูมิใจที่ตนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพราะเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงานจึงส่งผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชาที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานนั้น การพัฒนาตนเอง และประสบการณ์ที่สะสมมาจากงานที่ปฏิบัติ จะทำให้สามารถความก้าวหน้าในวิชาชีพพหุสาขาวิชา ซึ่งจะนำไปสู่การที่มีสมรรถนะที่ดี และด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อสมรรถนะ เนื่องด้วยวิชาชีพพหุสาขาวิชาทรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้รับการยอมรับและยกย่อง จึงเป็นสิ่งที่ผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชาพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาของ ซนิสา อัมมาทะ (2556) พบว่าข้าราชการที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาของ แจ่มจันทร์ พลบำรุง (2559) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถพยากรณ์สมรรถนะของข้าราชการครู และสอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาของ ดำรงค์ศักดิ์ ธงตะทาบ (2559) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอุสาหกรรมทิตลอคอุยเดช กรมอุทธารเรือในภาพรวม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชาที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ

ผลสรุปปัจจัยสนับสนุนมีผลต่อสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชา สอดคล้องกับการศึกษาของ โสภี ขานดาบ (2559) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนที่ประกอบด้วยปัจจัย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรม ภาค 4 ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ดำรงค์ศักดิ์ ธงตะทาบ (2559) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนได้แก่ ด้านเงินค่าจ้าง เงินเดือน ด้านเงื่อนไขการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาด้านสภาพทางอาชีพมีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชาเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะวิชาชีพพหุสาขาวิชาเป็นวิชาการที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ที่มีคุณค่า รู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน จึงทำให้สภาพทางอาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชาที่มีผลต่อสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชา นอกจากนี้ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพมีผลต่อสมรรถนะประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชา การความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมวิชาชีพพหุสาขาวิชา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ สามารถปรึกษาหารือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ด้านความมั่นคงมีความสำคัญต่อสมรรถนะและสามารถประกอบวิชาชีพได้ยาวนานตราบเท่าที่ตนปรารถนา เพราะเป็นอาชีพอิสระขั้นสูง ที่อาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อสมรรถนะประกอบวิชาชีพพหุสาขาวิชาแต่อยู่ใน

ลำดับสุดท้าย เพราะผลประโยชน์ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานและประกอบวิชาชีพทนายความ ซึ่งโดยส่วนใหญ่มีความคุ้มค่า และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการให้บริการไม่ได้มีมาตรฐาน ขึ้นอยู่ความสามารถ ซึ่งจะเป็นการตรงลงกันระหว่างผู้จ้างและผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในการบริการในแต่ละงาน ทั้งนี้หากผู้ที่มีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพทนายความ ย่อมทำให้ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตนต้องการ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ มีความสัมพันธ์ในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความมีสมรรถนะที่เหมาะสมตามมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. **ข้อเสนอแนะต่อสภาพทนายความ** ควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายและการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ มากำหนดแนวทางการอบรมผู้ประกอบวิชาชีพทนายความอย่างต่อเนื่อง 2 หัวข้อหลัก คือ 1) ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยสนับสนุนด้านความมั่นคง ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ

2. **ข้อเสนอแนะต่อทนายความ** ควรสร้างและมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอย่างต่อเนื่อง 2 หัวข้อหลัก คือ 1) ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยสนับสนุนด้านปัจจัยด้านความมั่นคง ด้านสถานภาพทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ

3. **ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปศึกษาต่อในงานวิจัยครั้งต่อไป** ควรดำเนินการศึกษาการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ หรือควรศึกษาถึงการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

References

- แจ่มจันทร์ พลบำเรอ. (2559). **ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิสา อัมปาทะ. (2556). **ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา ทิพย์ประทุม จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). **บทบาทของรางวัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2560 ; 190-201.**
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). **มารู้จัก Competency กันเถอะ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอช อาร์เซนเตอร์.
- ดำรงศักดิ์ ธงตะทบ . (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทธรณ์คดี อุดมเดช กรมอุทธรณ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2550). **หลักวิชาชีพนักกฎหมายในภาคพื้นยุโรป. รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วิญญูชน.
- ประสาร ศรีสุภนันต์. (2559). **ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาตีความหมาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528.**
- ภูมิ โชคเหมาะ (2559). **แนวทางการพิจารณาตีความผิดทางแพ่งและอาญาของผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ : ศึกษากรณีวิชาชีพทนายความและวิชาชีพแพทย์. วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 วันที่ 1 ก.ค.-31 ธ.ค. 2559 ; 113-151.**
- วีรชัย บริบูรณ์.(2559). **การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา. วารสารวิชาการสาธารณสุข. ปีที่ 28 ฉบับ ที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2559 ; 872- 877.**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.**
- แสวง บุญเฉลิมวิภาส. (2550). **รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ วิญญูชน.

- โสภี ขานดาบ. (2559). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลยุดิธรรมภาค 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- El-Shenawy, E.O. and Shehata, M.A. (2014). Applying Problem Behavior Theory Theory in a Developing Arabic Country : **Egypt, SAGE Journal**. January-March 2014 ; 1-12.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, Snyderman, & Barbara Snyderman. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley.
- Krejcie, R.V., and Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Psychological measurement**. 607-610.
- McClelland, David C. (1953). **The Achievement Motive**. New York : Appleton-Century Crofts.
- McClelland, David C. (1962). **Business Drive and National Achievement**. New York: D. Van Nostrand.
- McClelland, David C. (1973). "Testing for Competence rather than Intelligence." *American Psychologist*. **American Psychologist**, January. 28(1), ; 1-14.
- McClelland, D.C (1985). **Human motivation**. Cambridge: Cambridge University Press Management.
- McClelland, J. L. (1987). **The case for interactionism in language processing**. In M. Coltheart (Ed.).

Translated Thai References

- Chamchan Polbumrer.(2559). **The Factors related to Competency of the Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 28**. Thesis Master's Degree Faculty of Educational Research and Evaluation, Graduate School Mahasarakrm university.
- Chanisa Appamata. (2556). **Opinions of Personnel towards work motivation in the office of the Provincial Auditor, Audit Bureau Special Region 2**. Thesis Master of Public Administration Public and Private Sector Graduate School, Burapha University.

Chonticha Tippratum Jirawan Kongklay and Chalermchai Kittisaknawin.(2560). The Role of Reward in Human Resources Management. **Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University**. Year 11 No. 1 January - April 2017 ; 190-201.

Damrongsak Tongtatob. (2559) **Factors Affecting work effectiveness among personnel working for MahidolOL Adulyadej Naval Dockyard, Department of Royal Dockyard**. Thesis Master of Public Administration Public and Private Sector Management, Bangkok: Graduate School College of Public Administration Burapa university.

Lawyer's act 1985.

Narongwit Saenthong. (2549). **มาตรฐาน Competency กั้นเอะ**. Bangkok : HR CENTER

Office of the Civil Service Commission (Office of the CSC).(2553). **Civil Service Competency Determination Manual: Core Competency Handbook**.

Poom Chokmoh. (2559). The approach to trial on civil and criminal liabilities of the profession : case studies on the lawyers and medical professions. **Ramkhamhaeng Law Journal**. Vol. 5, Vol. 2, July 1 - December 31, 2016 ; 113-151.

Pridi Kasemsap. (2550). **Legal Profession in Europe Include mainstream professional law narratives**. Bangkok: Vinythai Publications.

Prasarn Srisutphanunta. (2559). **Problems Concerning Proceedings for Legal Etiquette Cases**. Master of Laws, Bangkok: Graduate School Ramkhamhaeng university.

Saweang Boonchalermvipas. (2550). **Include mainstream professional law narratives**. Bangkok: Vinythai Publications.

Sopee Khandab. (2559). **The motivation factor is correlated with core competency in work performance of personnel in The Court of Justice Office Region 4**. Thesis Master of Public Administration Public administration College Mahasarakham Rajabhat University.

Weerachai Boriboon. (2559). Development of Core Competencies by the Participation of Supervisors.**Journal of Health Science**. Vol. 25 No. 5, September - October 2016 ; 872- 877.