

การจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทย Management of Adjudication Knowledge for Lawyer Development in Thailand

สุรพล สินธุนาวา^{1*} สมพรชัย ชัยประสิทธิ์² ขนิษฐา สุขสวัสดิ์³ และ ประเทือง ช่างสลัก ปานหงส์⁴

Surapon Sinthunawa^{1*} Sompornchai Chaiprasit²

Kanidtha Suksawad³ Pratuang Changsalak Panhong⁴

^{1*, 2}สภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ^{3, 4}คณะนิติศาสตร์และการปกครอง มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

Lawyers Council under the Royal Patronage, Faculty of Law and Government, Rattana Bundit University

^{1*, 2} 249 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220

249 Phahonyothin Road, Anusawari Subdistrict, Bang Khen District, Bangkok 10220 Thailand

^{3, 4} 306 ถนนลาดพร้าว ซอย 107 แขวง คลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

306 Ladprao Road, 107 Soi, Khlong Chan, Bang Kapi, Bangkok 10240 Thailand

Corresponding author. Email: kanidtha15@gmail.com

Article Info:

Received: Sep 10, 2021 Revised: June 26, 2021 Accepted: June 30, 2021; edited Dec 16, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทยและศึกษาแนวทางปรับปรุงแก้ไขทัศนคติด้านพฤติกรรม การใช้องค์ความรู้ และเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ให้แก่ทนายความในด้านการจัดการความรู้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ทนายความ จำนวน 384 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความ มีการสร้างความรู้โดยการนำศาสตร์ต่าง ๆ มาศึกษาและบูรณาการในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย มีการจัดเก็บและรวบรวมความรู้โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ โดยเฉพาะจัดเก็บและรวบรวมรายงานเอกสารทางคดีไว้เป็นคลังสมอง เพื่อสะดวกในการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้กับงานชิ้นใหม่ และมีการถ่ายทอดความรู้ด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางสื่อสังคมออนไลน์ผ่านเฟซบุ๊กและไลน์ สำหรับทัศนคติด้านพฤติกรรมความรู้ของทนายความ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความรู้จากการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดทักษะจนชำนาญในวิชาชีพทนายความ ความเข้าใจรูปแบบ ของพินัยกรรม ที่มีความละเอียดอ่อนตามสถานะและสถานการณ์ และความเข้าใจรูปแบบของสัญญาตามข้อกฎหมาย ตามลำดับ และทัศนคติด้านความพร้อมของทนายความที่มีต่อองค์ความรู้การว่าความ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การตื่นตัวเรียนรู้เพิ่มเติมทั้งทางกฎหมายและศาสตร์อื่นอย่างสม่ำเสมอ รักษาความลับของลูกค้า และรักษาผลประโยชน์ของลูกค้าที่ต้องใช้ความรู้ทางกฎหมายเพื่อผดุงความยุติธรรมแก่สังคมให้เกิดประโยชน์ทั้งฝ่ายตนและคู่กรณีโดยยึดหลักประนีประนอมยอมความ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ ทนายความ การว่าความ

Abstract

This research aims to study the management of knowledge training for the development of lawyers in Thailand, improve behavioral attitudes and application of knowledge, and set a guideline for knowledge development and management for Thai lawyers. This research employed hybrid methods. The participants were qualified legal experts, including 384 lawyers. The data were collected in the form of interviews and questionnaires. The author analyzed the data by content analysis and descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation. The study results indicate that a variety of data formed knowledge management for lawyers and legal concepts gathered through current technologies and applied to new instances. Furthermore, such expertise has been spread through training, seminars, and knowledge exchange on social media platforms such as Facebook and Line. The outcome was at a high level in terms of lawyer behavioral attitudes, indicating that lawyers have gained knowledge and skills through executing legal obligations and have developed into potential lawyers. They could, for example, decide on wills that are nuanced and sensitive to circumstances. In addition, they might obtain in-depth information through contracts. Last but not least, lawyers' preparedness to fulfill tasks was significant, as evidenced by their alertness and awareness to study new legal issues and sciences, protect client confidentiality, and uphold justice for the benefit of themselves and the parties by adhering conciliation principles.

Keywords: knowledge management; lawyer; advocacy

บทนำ

บทความวิจัยนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้ 2 ด้าน ได้แก่ การจัดการความรู้ (knowledge management: KM) และด้านอาชีพทนายความ คือ การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้จากแหล่งข้อมูลที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) คือ เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมได้สิ่งที่บันทึกไว้ในรูปแบบของเอกสาร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ กับความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) คือ ประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณ โดยมีการถ่ายทอดความรู้ผ่านวิธีการในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร หรือสื่อแบบผสม (multimedia) เพื่อให้บุคคลหรือองค์กรที่ต้องการพัฒนาตนเองสามารถเข้าถึงความรู้เหล่านั้นได้โดยง่ายอย่างเป็นระบบระเบียบ อันส่งผลทำให้บุคคลหรือองค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ซึ่ง “การจัดการความรู้” เป็นกิจกรรมที่ต้องร่วมมือกันทำมิใช่เป็นการทำโดยลำพังเพียงคนเดียว และจะต้องมีเป้าหมายของงานที่ทำเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า operation effectiveness โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ (1) การสนองตอบ (responsiveness) หมายถึง การตอบสนองของลูกค้า เจ้าของกิจการ หรือของสังคมโดยรวม (2) การมีนวัตกรรม (innovation) หมายถึง การบูรณาการความรู้ในการทำงาน หรือรูปแบบของการจัดการผลิตภัณฑ์หรือบริการ (3) ขีดความสามารถ

(competency) หมายถึง ชีตความสามารถขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น อันสะท้อนถึงสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และบุคลากร (4) ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการลงทุน ดังนั้น การจัดการความรู้จึงมีเป้าหมายที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดการบรรลุผลอย่างน้อยในด้านของ งาน บุคคล องค์กร และ ชุมชนให้เป็นหมู่คณะ และเกิดความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป (Rajamangala University of Technology Srivijaya, n.d.)

สำหรับด้านทนายความ (lawyer) คือผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องนำความรู้เฉพาะทางด้านกฎหมาย (law) มาใช้ในกระบวนการยุติธรรม (judicial process) เพื่อผดุงความเป็นธรรม แก่ประชาชนหรือบุคคลทั่วไป เมื่อมีการโต้แย้งสิทธิหรือเกิดข้อพิพาทขึ้นระหว่างเอกชนกับเอกชนด้วยกันเอง หรือระหว่างเอกชนกับรัฐ โดยที่ บุคคลทุกคนย่อมมีความเท่าเทียมตามกฎหมาย (all persons are equal under the law) การประกอบ อาชีพทนายความถือเป็น วิชาชีพอิสระ (independent profession) กล่าวคือ มีอิสระในการพิจารณาว่าจะ รับคดีของลูกค้าหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับอุดมการณ์ (ideology) ของแต่ละคน เช่น อาจไม่รับว่าความเกี่ยวกับ คดียาเสพติด ฆ่าคนตาย หรือการค้ามนุษย์ เป็นต้น อย่างไรก็ตามโดยหน้าที่ของทนายความนั้นจะต้องให้ ช่วยเหลือลูกค้าที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการกระทำของบุคคลอื่นหรือรัฐ เนื่องจากบุคคลผู้ถูกระทำ เหล่านี้มิได้รู้ข้อกฎหมาย ไม่ทราบว่าตนมีสิทธิและจะใช้สิทธิตามกฎหมายอย่างไร ทนายความจึงมีหน้าที่ อธิบายข้อเท็จจริงแก่ลูกค้าความทราบถึงกระบวนการยุติธรรมทางกฎหมาย ให้เกิดความเข้าใจในตัวบทกฎหมาย รวมไปถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องทำการแนะนำไปในทางที่ถูกต้องอย่างมีจรรยาบรรณ กล่าวคือ ยอมรับสารภาพผิดหากได้กระทำความผิดจริงเพื่อให้โทษที่จะได้รับลดน้อยลง หากพิจารณาถึงการรับว่าความ ของทนายความในประเทศอังกฤษ การไม่รับทำคดีถือว่าเป็นการปฏิเสธไม่ให้ความยุติธรรม (Thingsaphat, 2007, p. 106)

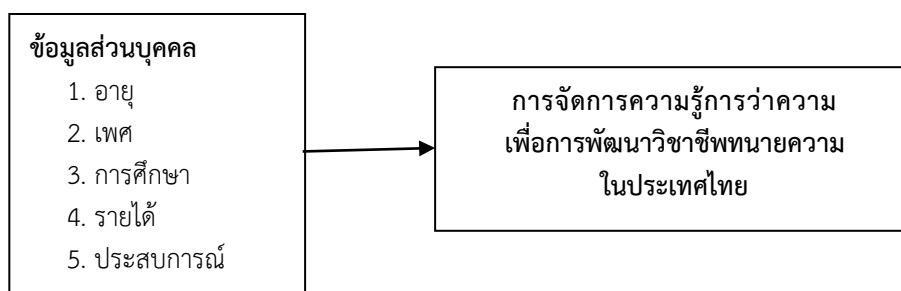
การปฏิบัติหน้าที่ของทนายความตามที่ได้กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ทาง กฎหมายที่เกิดจากประสบการณ์ (experience) ในการทำงานให้แก่ลูกค้าความทราบ ดังนั้นกระบวนการของ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะจะเป็นหลักประกัน ที่สร้างความเชื่อถือของบุคคลต่อผู้ที่ประกอบอาชีพทนายความ ความสำคัญของปัญหาในการจัดการความรู้ ทางกฎหมายจึงมีความท้าทายว่าจะมีการถ่ายทอดความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) ออกมาให้เห็น เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจนอย่างไร เนื่องจากการว่าความนั้นเป็นศิลปะในการใช้ภาษาเพื่อซักถามพยาน และ การใช้กฎหมายจะให้เกิดความยุติธรรมต่อสังคมนั้นจะอาศัยความรู้ทางกฎหมายอย่างเดียวยังคงหาเป็น การเพียงพอไม่ จะต้องมีการนำเอาหลักการบริหาร หลักการปกครองมาใช้ประกอบควบคู่กันเพื่อให้ผู้คนใน สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขและยั่งยืนต่อไป การแพ้ ชนะคดีด้วยหลักกฎหมายนั้นมิอาจสร้าง ความสุขให้แก่คู่ความหรือสังคมได้ เพราะฝ่ายที่แพ้คดีก็ยังคงทวงถามถึงความยุติธรรม เพราะตราใบใดก็ตาม หากยังมีความรู้สึกที่ว่าเขาไม่ได้กระทำความผิดแต่ทำไมต้องมารับโทษ หรือการลงโทษที่สูงเกินไป น้อยไปไม่ เหมาะสมกับความผิด ทศนคติเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมอันมีอาจที่จะห้ามความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ การปรับทัศนคติให้มีมุมมองทางด้านกฎหมายอย่างเป็นธรรมนั้นจะต้องเริ่มต้นจากทนายความ หรือบุคลากร ทางกฎหมาย เพราะการนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดเห็น กฎระเบียบ ขั้นตอนและแนวปฏิบัติ

คำพิพากษาของศาล และสารสนเทศที่รวบรวมและจัดระบบอันเกิดจากการศึกษาด้านนิติศาสตร์ และการปฏิบัติหน้าที่ มาจัดการความรู้เพื่อสร้างกลยุทธ์ เทคนิคแนวทางในการวางแผนเพื่อต่อสู้และดำเนินคดีอย่างนั้น ทนายความแต่ละท่านจะมีทัศนคติด้านพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรมได้อย่างไรนั้น เนื่องจาก “ทัศนคติ” จึงเป็นสิ่งที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกกับความเชื่อ หรือความรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบทางใดทางหนึ่งหรือต่อเป้าหมายของทัศนคติในการอำนวยความสะดวกให้กับสังคม เพราะการว่าความผู้ประกอบวิชาชีพทนายความจะต้องมีความรู้ และเทคนิค ในการจัดการความรู้ที่เหมาะสม เนื่องจากการใช้กฎหมายสารบัญญัติมาประยุกต์เข้ากับกฎหมายวิธีสบัญญัติ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ซึ่งองค์ความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล มิได้ถูกถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่ายจะเป็นการยากที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้และสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้อยู่ในวงวิชาชีพทนายความ และนักวิชาการด้านกฎหมาย จึงเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทย” เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางปรับปรุงแก้ไขทัศนคติด้านพฤติกรรม การใช้องค์ความรู้
3. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ให้แก่ทนายความในด้านการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดของงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความรู้ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยรูปแบบของการจัดการความรู้นั้นมีวิธีการที่แสวงหาความรู้ทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับกระบวนการในการแสวงหาความรู้เช่น งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบดูแลให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียน” พบว่า กระบวนการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความ

ต้องการจำเป็นและกำหนดวัตถุประสงค์ 2) ให้ความรู้ 3) ปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างความเข้าใจและ ปรับปรุงแก้ไข 5) การวัดประเมินผลและไตร่ตรองสะท้อน (Chuesuwanthawee, Ruangsukanan, Kaewam, & Arthitwarakul, 2018, p. 22) และ บทความ เรื่อง ต้นกล้าวิชาการ: นวัตกรรมจัดการความรู้ในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า กระบวนการในการจัดการความรู้ในแนวทางของ ต้นกล้าวิชาการ ประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดตัวบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน แนวทางในการดำเนินการ ต้นกล้าวิชาการ มีขั้นตอนดังนี้ 1) การกระตุ้นส่งเสริมให้ค้นหาความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงาน 2) การเรียนรู้และแสวงหาความรู้ร่วมกัน 3) การให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีประสบการณ์ในคณะ และ 4) การหาเวทีและสร้างโอกาสให้นำเสนอผลงานวิจัยและวิชาการ โดยการจัดประชุมวิชาการระดับชาติเพื่อเผยแพร่ผลงาน การดำเนินการตามแนวทาง ต้นกล้าวิชาการ จึงถือเป็นนวัตกรรมในการจัดการความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรในยุคใหม่ (Sinthuwongsanon, 2019)

เห็นได้ว่า ผลงานทั้ง 2 เรื่องดังกล่าวมีวิธีการแสวงหาความรู้ที่คล้าย ๆ กัน คือมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ที่จำเป็นเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ของความรู้ มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาชีพ เช่นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ไปปฏิบัติงานจริง มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เช่นการหาเวทีเพื่อนำเสนอผลงาน หรือนำผลงานวิชาการไปทำการตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นต้น และมีการนำความรู้มาปรับปรุง วิเคราะห์ เพื่อกลั่นกรองเป็นองค์ความรู้ออกมาอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนั้น การจัดการเรียนรู้ในอดีตก็มีวิธีการที่แตกต่างกันออกไปจากจัดการความรู้ในปัจจุบัน กล่าวคือ รูปแบบการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพความในในประเทศไทยที่มีมาตั้งแต่อดีต ซึ่งปรากฏบนหลักศิลาจารึกของพ่อขุนรามคำแหงมหาราช ถือเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร (code law) ฉบับแรกของไทย และเป็นที่ยอมรับในหมู่นักกฎหมายว่าเป็นกระบวนการประสิทธิ์ประสาทความยุติธรรมไปสู่ปวงชน แต่ไม่ได้จารึกว่ากระบวนการตัดสินคดีนั้นมีทนายความเข้าไปช่วยเหลือกระบวนการทางศาลในตอนใด จวบจนสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 1 แห่งกรุงศรีอยุธยา (พระเจ้าอู่ทอง) คำว่า “ทนาย” (lawyer) ได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายพระอัยการรับฟ้องเป็นครั้งแรกเพราะมีลักษณะเป็นหลักฐานแน่นอน แต่การปฏิบัติงานของทนายความยังคงดำเนินการในลักษณะการอยู่เบื้องหลัง ต่อมากำหนดให้ผู้มีศักดิ์นาสูงกว่า 400 ไร่ สามารถแต่งตั้งทนายความเพื่อดำเนินคดีแทนตัวความได้ บทบัญญัติเหล่านี้ปรากฏอยู่ในพระอัยการลักษณะตระลาการ ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับทนายความอยู่หลายมาตราแสดงให้เห็นว่าการแต่งตั้งทนายความได้ขยายขอบเขตกว้างขึ้น จนถึงรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ การว่าความก็ยังไม่มีการบวนการซักถามค่าน ถามตงพยานเลย ลักษณะการปฏิบัติงานของทนายความในอดีตยังคงใช้รูปแบบเป็นการเขียน กล่าวคือ เขียนคำฟ้อง คำให้การ คำร้อง คำขอ คำแถลง โดยมีได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด พฤติการณ์เช่นนี้ได้ถูกดำเนินการเรื่อยมาจนถึงยุคต้นของรัชกาลที่ 5 (Havanon, 2000, p. 19) ในปี พ.ศ. 2424 ได้มีพระราชบัญญัติว่าความศาลต่างประเทศ และได้บัญญัติแก้ไขให้คนไทยทุกคนสามารถแต่งตั้งทนายความเข้า

ต่อสู้คดีได้โดยไม่จำกัดว่าต้องมีคดีนามากกว่า 400 ไร่ การเข้าสู่คดีในศาลโดยเฉพาะศาลต่างประเทศจึงมีความทันสมัย เสมอภาคกันทั้งคนไทยและต่างประเทศ เช่น คดีพิพาทระหว่างพระยาทรงสุรเดช กับคนในบังคับของประเทศอังกฤษ ชื่อหม่อมทูลจอ โดยพระยาทรงสุรเดช ได้แต่งตั้งทนายความขึ้นต่อสู้คดีในศาลของต่างประเทศเป็นครั้งแรก (Waiyapong, 1984, p. 20) และการจัดการความรู้ประเทศไทยได้ยอมรับวิธีการทางศาลและกระบวนการพิจารณาแบบยุโรปมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีประกาศตั้งกระทรวงยุติธรรมขึ้นในปี พ.ศ. 2434 ทำให้ทนายความเริ่มมีบทบาทชัดเจนขึ้น กล่าวคือ การเรียบเรียงการเขียนคำฟ้อง คำให้การ คำร้อง คำขอ คำแถลงใด ๆ ต้องระบุชื่อทนายความเป็นผู้เรียบเรียง หรือเขียน จะทำงานอยู่เบื้องหลังอย่างเดิมไม่ได้ และต่อมาในปี พ.ศ. 2435 ได้มีพระราชบัญญัติจัดการศาลในศาลสถิตยุติธรรมออกมาใช้บังคับกระบวนการว่าความ ทั้งแต่งเขียนคำชักคำณ คำถามตักพยานของทนายความได้เริ่มใช้มากขึ้น โดยที่ทนายความของประเทศไทยก็ได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลจนกระทั่งในปัจจุบันได้มีการตราพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 ขึ้น (Havanon, 2000, p. 19) นับตั้งแต่ พ.ร.บ. ทนายความ พ.ศ. 2528 มีผลบังคับใช้เป็นต้นไปผู้ประสงค์จะประกอบวิชาชีพทนายความโดยเฉพาะผู้ที่ไม่เคยเป็นทนายความมาก่อน หรือไม่เคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษา ตุลาการศาลทหาร พนักงานอัยการ อัยการทหาร หรือทนายความตามกฎหมายว่าด้วยธรรมนูญศาลทหารมาก่อน จะต้องผ่านการฝึกอบรมมารยาททนายความ ตามหลักปฏิบัติเบื้องต้นในการว่าความและการประกอบวิชาชีพกฎหมายจากสภาทนายความเสียก่อน แต่มีข้อยกเว้นในบุคคลบางประเภทไม่ต้องผ่านการอบรมเช่นว่านี้ ถ้าหากเป็นผู้ได้ผ่านการฝึกหัดงานในสำนักงานทนายความมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีหรือเป็นผู้ที่คณะกรรมการสภาทนายความเห็นสมควรไม่ต้องเข้าฝึกอบรม Chaimangkhalanon, 2015, p. 71)

ดังนั้น รูปแบบของการจัดการความรู้ในอดีตจะเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลที่ได้จากประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ ความรู้ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง และการถ่ายทอดความรู้มักจะปรากฏในรูปแบบของการสอบถาม เฝ้าสังเกต ติดตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งตามสำนวนโบราณที่กล่าว คือ ความรู้ที่ได้ในลักษณะของ “ครูพักลักจำ” หมายความว่า ไม่มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้กับครูที่มีความรู้ความสามารถจึงต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการจดจำ นอกจากนั้นแล้ว แผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2559-2561 คณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นการจัดทำองค์ความรู้เป็นเรื่อง ๆ ในแต่ละปี ทำให้ไม่ครอบคลุมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร และขาดความต่อเนื่องในการปรับปรุงพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ คณะกรรมการจัดการความรู้ฯ จึงพิจารณาเห็นควรดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานฯ ให้เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ซึ่งที่ประชุมมีมติให้กำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ (KM focus areas) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ด้านการต่างประเทศ และ ด้านการบริหารจัดการองค์กร (Knowledge Management Committee of the Secretariat of the Senate, 2016) จะเป็นการจัดการความรู้ในภาพกว้างซึ่งมีความแตกต่างจากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คือรูปแบบของการจัดการความรู้จะไม่ถูกกำหนดเป็นประเด็นย่อย แต่จะกำหนดความรู้เป็นด้านหนึ่งด้านใดที่ต้องการความรู้ในเรื่องนั้น ๆ

สรุป การปฏิบัติหน้าที่ของทนายความต่อตัวความในปัจจุบัน ได้มีการนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดเห็น กฎระเบียบ ขั้นตอนและแนวปฏิบัติ คำพิพากษาของศาล และสารสนเทศที่รวบรวมและจัดระบบแล้ว มาจัดการความรู้อย่างไร เนื่องจาก “ความรู้” (knowledge) ของทนายความส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) ที่ได้จากประสบการณ์ทำงาน (experience) ทนายความแต่ละท่านจะมีวิธีการจัดการความรู้อย่างไร และมีทัศนคติด้านพฤติกรรมโน้มเอียงไปในทางใดจากการใช้ศาสตร์แห่งวิชาชีพเพื่อไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการช่วยเหลือให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงความรู้ การจัดการความรู้ และทัศนคติตามลำดับดังต่อไปนี้

ความรู้ และการจัดการความรู้

ความรู้ (knowledge) คือสิ่งที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ หรือจากประสบการณ์ ของบุคคล ซึ่งหากความรู้นั้นได้มีการถ่ายทอดไปยังบุคคลหรือองค์กรก็จะเป็นการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด การจัดการความรู้ (knowledge management: KM) จึงถือเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคล หรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการอาชีพ หรือวิชาชีพใด ๆ ก็ตาม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความรู้ และการจัดการความรู้ในมุมมองที่คล้ายกัน เช่น ไตสัน ได้กล่าวว่า ความรู้ เป็นความคิดของบุคคลในการเชื่อมโยงสารสนเทศกับการนำไปใช้ปฏิบัติในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ความรู้ ซึ่งได้แก่ ความคิดเห็น กฎระเบียบ ขั้นตอนและแนวปฏิบัติ และสารสนเทศที่รวบรวมและจัดระบบแล้ว อาจอยู่ในรูปของประสบการณ์ (experience) ความจริง (truth) วิจารณ์ญาณ (judgment) ปัญญาญาณ (intuition) และคุณค่า (value) ปัญหานี้นำไปสู่ความจำเป็นของการแบ่งแยกความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) (Dixon, 1997) เอ็ม เจ วิทเธย์ ได้กล่าวถึงความรู้ คือ เทคโนโลยีมีความทันสมัย แต่ถ้าคนไม่สื่อสารกัน และไม่รู้ว่าตนมีความรู้อะไร ก็เท่ากับว่าองค์กรนั้นสร้างเพียงคลังข้อมูลไว้เท่านั้น (Wheathey, 2000, p. 3-8) โนนากะ และทาเคอุชิ (Nonaka, & Takeuchi, 1995, p. 154) กล่าวว่า ทฤษฎีความรู้ การหมุนวนขององค์ความรู้ในองค์กรจากกระบวนการไปเรื่อย ๆ จนทำให้ความรู้เฉพาะบุคคลเกิดการถ่ายโอนไปยังกลุ่มองค์กร การจัดการความรู้ของ โนนากะ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้มี 3 ขั้นตอน หลัก คือ การสร้างความรู้ (knowledge generation) การจัดเก็บความรู้ (knowledge codification) และการถ่ายโอนความรู้ (knowledge transfer) โนนากะ ได้เสนอทฤษฎีการสร้างความรู้ขององค์กรที่มีจุดเริ่มต้นจากการเรียนรู้ระดับบุคคลและแพร่ขยายไปทั่วองค์กรโดยการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ และให้ความสำคัญของการแยกประเภทความรู้เป็น ความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทั้ง 2 ประเภท การถ่ายโอนความรู้เป็นขั้นตอนที่บุคคลกลุ่มฝ่ายแผนกได้รับความรู้จากประสบการณ์ของอีกฝ่ายหนึ่ง ช่องทางของการถ่ายโอนความรู้อาจทำได้ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคล และจากระดับอื่น ๆ เช่น กลุ่ม ทีม องค์กร เป็นต้น และวิธีการถ่ายโอนความรู้ อาจทำได้โดยการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างชุมชนผู้ปฏิบัติ (community of practice) ที่เป็นการมาพบปะพูดคุยกันแบบพบหน้า และการตั้งวงคุยในอินเทอร์เน็ตซึ่ง โนนากะ ถือว่าเป็นตัวแทนจากแนวคิดการจัดการความรู้ของประเทศญี่ปุ่น โดยแยกความแตกต่างระหว่างความรู้ฝังลึก และความรู้ชัดแจ้ง นำมาเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ ชดช้อย วัฒนะ ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ เป็นการดำเนินการต่อยอดความรู้ ตามขั้นตอน 6 ขั้นตอน

ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมขององค์กร 2) การแสวงหาความรู้ที่ต้องการ ทั้งจากตัวบุคคลหรือเอกสาร 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนขึ้นมาใหม่เพื่อให้เหมาะต่อการใช้งาน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ ในงานของตน 5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงาน และสกัด “องค์ความรู้” ออกมาบันทึกไว้ และ 6) การบันทึก “องค์ความรู้” หรือ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนให้เกิดความเชื่อมโยงมากขึ้นและเหมาะต่อการใช้งานโดยบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนเป็นเนื้อเดียวกันเพื่อนำมาจัดการให้ทันสมัย (Wattana, 2018) เมติลิน ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสำนักงานกฎหมายในเมืองบอตสวานา สรุปผลว่าการนำการจัดการความรู้อย่างเป็นทางการมาใช้ในบริษัทกฎหมายในบอตสวานามีความท้าทายมากมายต่อการดำเนินการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มความตระหนักในบทบาทความสำคัญ และศักยภาพของการจัดการความรู้ในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บริษัทกฎหมายมีนวัตกรรมมากขึ้นและคุ้มค่า แนวทางการจัดการความรู้ในสำนักงานกฎหมายกำหนดขึ้น และข้อเสนอแนะหลายประการเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการให้สำเร็จโดยหวังว่าสิ่งนี้จะไม่เพียงแต่ปรับปรุงการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้ในประเทศแต่สามารถนำไปใช้ในประเทศแอฟริกาอื่น ๆ ที่มีสภาพแวดล้อมทางกฎหมายคล้ายกับในบอตสวานา (Fombad, 2008) และ ปิยเกียรติ สวักันย์ (Sawigun, 2015, p. 100) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรโดยการรวบรวม จัดระบบ แบ่งปันความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

เห็นได้ว่า นักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของความรู้และการจัดการรู้นั้นมีมุมมองที่คล้ายกัน กล่าวคือ ความรู้จะถูกจัดในรูปแบบของประสบการณ์ที่ฝังลึกในตัวบุคคล และความรู้ที่ชัดแจ้ง คือความรู้ที่มีการบันทึกเอาไว้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาเนื่องจากความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่มีการบันทึกเอาไว้ในรูปแบบของเอกสาร หรือสิ่งบันทึกอื่นใด ซึ่งจะทำให้การจัดการความรู้สามารถจัดการได้ง่ายกว่าความรู้แบบฝังลึกเนื่องจากเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลการถ่ายทอดความรู้จึงต้องมีการสื่อสารพูดคุยกัน หรือมีการถ่ายทอดผ่านสิ่งบันทึกที่สามารถจัดเก็บความรู้ในรูปแบบของเอกสาร เป็นต้น

สรุป การนำเอาความรู้ และการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน จะช่วยให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้ตามที่กำหนด อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งวิธีการจัดการความรู้แต่ละหน่วยงานอาจมีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไปแต่โดยภาพรวมแล้วก็จะได้นำหลักการที่สำคัญ ๆ มาใช้ เช่น การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น สำหรับการจัดการความรู้ของทนายความแล้วจะเห็นว่าการประกอบวิชาชีพทนายความยังขาดกระบวนการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นรูปธรรมเนื่องจากว่าความรู้เหล่านั้นเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลในรูปแบบของประสบการณ์การทำงาน หากได้มีการจัดการความรู้ที่ดีจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความเองด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแบบในการวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังที่จะได้นำเสนอต่อไปในส่วนของผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ทนายความ

ทัศนคติด้านการปฏิบัติหน้าที่ของทนายความนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่คล้ายกัน กล่าวคือ ทัศนคติจะเป็นเรื่องของความโน้มเอียงของพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาเพื่อสนับสนุนเหตุผลของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์ด้านความรู้จึงมีการแสดงทัศนคติว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นการสื่อสารภายในตัวบุคคลดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง แนวความคิดเห็น (The Royal Academy Dictionary, 1982, p. 393) โรเจอร์ ได้กล่าวถึงทัศนคติว่าเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าและเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (interpersonal communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสาร อันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป (Roger, 1978, p. 208-209) ศักดิ์สุนทรเสณี กล่าวถึง ทัศนคติที่เชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมของบุคคลว่าทัศนคติ หมายถึง 1. ความสลับซับซ้อนของความรู้สึกหรือการมีอคติของบุคคลในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา 2. ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางที่ดีหรือต่อต้านสิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด 3. ในด้านพฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัวหรือความพร้อมที่จะตอบสนอง (Soonthornsanee, 1988. P. สำหรับเคลเลอร์ กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อม ของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรม ออกมา ในทางสนับสนุน หรือ ต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือ แนวความคิด (Kendler, 1963, p. 572) ส่วนเซอร์เมอร์ฮอร์น กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) คือ ทัศนคติที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็นความรู้และข้อมูลที่บุคคลหนึ่งมีซึ่งความเชื่อจะแสดงให้เห็นถึงความคิดของคนหรือสิ่งของและข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้น ๆ 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (affective component) คือ ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคลซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนทำให้เกิดทัศนคตินั้น ๆ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) คือ ความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่งโดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคลหรือทัศนคติของบุคคล (Schermerhorn, 2000, p. 76)

ดังนั้นการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพทนายความไทยไปสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้นั้น จะต้องมีการนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดเห็น กฎระเบียบ ขั้นตอนและแนวปฏิบัติ คำพิพากษาของศาล และสารสนเทศที่รวบรวมและจัดระบบแล้ว ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของประสบการณ์ (experience) ความจริง (truth) วิจาร์ณญาณ (judgment) ปัญญาญาณ (intuition) และคุณค่า (value) อันเกิดจากการศึกษาด้านนิติศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ มาจัดการความรู้เพื่อสร้างกลยุทธ์ เทคนิคแนวทางในการวางแผนเพื่อต่อสู้และดำเนินคดี อีกทั้งปรับทัศนคติด้านพฤติกรรมเพื่อไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการช่วยเหลือให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรม ซึ่งการว่าความ ทนายความจะต้องมีความรู้ และความพร้อมเพื่อนำมาจัดการความรู้ที่เหมาะสม เพราะการว่าความเป็นการนำกฎหมายสารบัญญัติมาประยุกต์ใช้กับ

กฎหมายวิธีสบัญญัติ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สรุป ทศนคติ มีประเด็นร่วมที่สำคัญดังนี้ คือ 1) ความรู้ที่จะรู้และคิดไปในทางใดทางหนึ่ง 2) ความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งจะเป็นประเด็นที่สำคัญในอันที่จะทราบทัศนคติด้านพฤติกรรมของทนายความเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (mixed method research) จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพทนายความโดยเลือกมาแบบเจาะจง (purposive sampling) อีกทั้งได้ข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากประชากรจำนวนมากเป็นหลัก และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของความรู้กับทัศนคติออกเป็นส่วน ๆ เพื่อค้นหาว่ามีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไรเพื่อจะได้ทราบสาเหตุแท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้นโดยได้เลือกใช้ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย สถานภาพทางเพศ อายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการว่าความ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงไปถึงการแสดงออกซึ่งทัศนคติกับการถ่ายทอดความรู้ของทนายความได้ ทั้งนี้ การใช้วิธีการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม จะทำให้ผู้วิจัยได้รับรู้ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบวิชาชีพทนายความแทนจำนวนประชากรได้เป็นจำนวนมากซึ่งจะได้มาซึ่งความตรงความเที่ยงของค่าสถิติให้มากที่สุด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

1. ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพทนายความ ซึ่งเลือกมาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณจาก คือ สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากประชากรจำนวนมากเป็นหลัก ได้แก่ ทนายความผู้มีใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพทนายความ จำนวน 90,421 คน (ฝ่ายทะเบียนทนายความ, 2562) จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน จากตารางของ เครจซี และมอร์แกน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลทัศนคติด้านพฤติกรรมของทนายความที่มีต่อองค์ความรู้การว่าความที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทนายความ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เนื่องจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่จะรับรู้ทัศนคติด้านพฤติกรรม ประเภทความรู้ และความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบวิชาชีพทนายความแทนจำนวนประชากรได้เป็นจำนวนมากซึ่งจะได้มาซึ่งความตรงความเที่ยงของค่าสถิติให้มากที่สุด (Krejcie, & Morgan, 1987, p. 697-710)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษารายได้ และประสบการณ์ในการว่าความ

ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ การจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งผู้วิจัยศึกษามาจากวรรณกรรมด้านการจัดการความรู้ และแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากวรรณกรรมด้านทัศนคติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2) ทัศนคติด้านพฤติกรรมของความรู้และความพร้อม โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานทนายความต่างๆ และทนายความที่มาจากศาล ณ ห้องพักทนายความประจำศาลต่าง ๆ และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิจัยในเชิงพรรณนา ประกอบตารางแสดงข้อมูลสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interviews) มาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล โดยดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (documentary research) โดยกระบวนการและวิธีการวิเคราะห์ คือ การพิจารณาประเด็นหลักจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำเอาประเด็นหลักมาแบ่งออกเป็นประเด็นย่อยอันเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมไปสู่ประเด็นย่อย เป็นไปตามหลักการวิเคราะห์หลักการวิจัยเชิงคุณภาพและได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (correlation analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงไปถึงการแสดงออกซึ่งทัศนคติกับการถ่ายทอดความรู้ของทนายความ โดยผู้วิจัยได้นำหลักการจัดการความรู้ของ โนนากะ 3 ขั้นตอนหลัก คือการสร้างความรู้ (knowledge Generation) การจัดเก็บความรู้ (knowledge Codification) และการถ่ายโอนความรู้ (knowledge Transfer) มาใช้ในการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของทนายความ เพื่อทำการสรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลในลำดับต่อไป

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

บทความวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทย จาก การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพทนายความ จำนวน 10 คน ซึ่งเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ได้ผลสรุป ดังนี้

1. การจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทย ในส่วนของ ขั้นตอนของการสร้างความรู้ พบว่า ได้มีการศึกษาศาสตร์ความรู้ด้านอื่น ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับคดีความโดย ทำการศึกษาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายประกอบแล้วนำมาเขียนเป็น คำฟ้อง คำให้การ คำร้อง คำขอ คำแถลง แล้วแต่กรณี ตลอดจนทำการศึกษากฎหมายเพื่อให้ทราบถึงเส้นทางในการเดินทางเพื่อกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี และมีการจัดเตรียมเอกสารเพื่อเป็นการลดเวลาและลดจำนวนเอกสารที่ไม่จำเป็นทั้งนี้ได้มีการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี และเรียนรู้ภาษาต่างประเทศควบคู่กันไปด้วยเพื่อรองรับ

การทำงานกับชาวต่างชาตินอกจากนั้นยังมีการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของลูกความเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินคดีและวิธีการระงับข้อพิพาทนอกศาลอีกด้วย

ขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ พบว่า ได้มีการจัดบันทึกรายงานทางคดีหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจงานในแต่ละครั้ง โดยมีการบันทึกในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือมีการจัดทำสมุดบันทึกคดีเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของคดีและกำหนดนัดของศาลและเมื่อเสร็จสิ้นคดีความแล้วได้จัดทำบันทึกท้ายคำพิพากษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินคดีอื่นที่มีลักษณะที่คล้ายกันอันเป็นประโยชน์ต่อการสืบค้นข้อมูล

ขั้นตอนการถ่ายโอนความรู้ พบว่า ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทนายความได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเชิงวิชาการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อีกทั้งยังมีการจัดทำโครงการเพื่อประโยชน์แก่ทนายความรุ่นน้อง เช่น โครงการพี่สอนน้องเพื่อเป็นการพบปะพูดคุยกันระหว่างทนายความรุ่นพี่กับรุ่นน้อง และยังมีสร้างกลุ่มเพื่อติดต่อสื่อสารกันทางสื่อออนไลน์ เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้และสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าเทคโนโลยีมีความทันสมัย แต่ถ้าคนไม่สื่อสารกัน และไม่รู้ว่ามีความรู้ อะไร ก็เท่ากับว่าองค์กรนั้นสร้างเพียงคลังข้อมูลไว้เท่านั้น (Wheathey, 2000, p. 3-8) และ ทฤษฎีความรู้ การหมุนวนขององค์ความรู้ในองค์กรจากกระบวนการไปเรื่อย ๆ จนทำให้ความรู้เฉพาะบุคคลเกิดการถ่ายโอน (Nonaka, & Takeuchi, 1995, p. 154) และ วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ความเป็นผู้นำทางการศึกษาในประชาคมอาเซียน” สรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรโดยการรวบรวม จัดระบบ แบ่งปันความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า (Sawigun, 2015, p. 100) และการนำการจัดการความรู้อย่างเป็นทางการมาใช้ในบริษัทกฎหมายในบอตสวานา ยังคงอยู่ในระยะเริ่มต้น การเพิ่มความตระหนักในบทบาท ความสำคัญ และศักยภาพของการจัดการความรู้ในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บริษัทกฎหมายมีนวัตกรรมมากขึ้นและคุ้มค่า แนวทางการจัดการความรู้ในสำนักงานกฎหมายกำหนดขึ้น และข้อเสนอแนะหลายประการเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการให้สำเร็จโดยหวังว่าสิ่งนี้จะไม่เพียงแต่ปรับปรุงการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้ในประเทศแต่สามารถนำไปใช้ในประเทศแอฟริกาอื่น ๆ ที่มีสภาพแวดล้อมทางกฎหมายคล้ายกับในบอตสวานา (Fombad, 2008)

ตาราง 1 การจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาอาชีพทนายความในประเทศไทย

ขั้นตอนการจัดการความรู้	วิธีการจัดการความรู้ของทนายความ
1 การสร้างความรู้ (knowledge Generation)	2) ศึกษาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแต่ละประเภทแล้วมองให้ออกว่าคดีไหนควรใช้ข้อกฎหมายชนิดใดมาประกอบการเขียนสำนวน คำฟ้อง คำร้อง คำขอ คำแถลง และเอกสารทางกฎหมาย 3) ศึกษาเขตอำนาจศาล เส้นทางเดินทาง งบประมาณ ระยะเวลา 4) ศึกษาวิธีการปรับและลดเอกสารบางอย่างในประเด็นเดียวกันที่ไม่ควรนำสืบให้เสียเวลา 5) ศึกษาเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล และจัดทำแบบฟอร์มศาล แบบฟอร์มงานสำนักงานให้ทันสมัย

ตาราง 1 การจัดการความรู้การว่าความเพื่อการพัฒนาอาชีพทนายความในประเทศไทย (ต่อ)

ขั้นตอนการจัดการความรู้	วิธีการจัดการความรู้ของทนายความ
	6) ศึกษาทักษะในทางภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะมีความขัดแย้งต่าง ๆ ในสังคมของแต่ละประเทศซึ่งอยู่ในกลุ่มอาเซียนซึ่งอาจจะมีการว่าความข้ามชาติ และนักลงทุนต่างชาติในประเทศไทย 7) ศึกษาค้นคว้าเปลี่ยนแปลงเทคนิคการดำเนินคดีให้กับลูกค้าทุกขั้นตอนไม่ทิ้งคดี 8) ศึกษาประวัติลูกค้า และคู่กรณี ตลอดจนพยาน เพื่อทราบจุดแข็งจุดอ่อน ในอันที่จะหาทางแก้ปัญหาในเชิงคดีของตน 9) หลักสูตรนิติศาสตร์ควรเน้นและสร้างรูปแบบการศึกษาวิชาชีพทนายความและมรรยาททนาย ความความรู้ด้านการว่าความ และเอกสารทางกฎหมาย ฝึกใช้หลักประนีประนอมให้เข้ากับสถานการณ์จริง และมีการปฏิบัติจริงในศาลจำลอง
2 การจัดเก็บความรู้ (knowledge Codification)	1) จัดทำบันทึกการรายงานคดีมายังสำนักงาน ทุกครั้งหลังเสร็จการว่าความหรือปฏิบัติการนอกสำนักงาน โดยบันทึกหมายเหตุในรายงานถึง ชื่อ อายุ เพศ บุคลิกภาพ พฤติกรรม ทศนคติแนวโน้มในการสั่งคดี การสื่อสารในการสั่งคดี และการพิจารณาคดีของผู้พิพากษา อัยการ คู่ความและทนายความฝ่ายตรงข้าม เจ้าหน้าที่ศาล พนักงานสอบสวน และพยาน ในแต่ละคดีที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดเก็บในแฟ้มคดี และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ 2) จัดเก็บสำนวน รวบรวมรักษาเอกสารทางคดีอย่างมีวินัย 3) จัดทำสมุดคัมภีร์ ในการกำหนดเวลานัดศาล ตัวความ คู่กรณี และพยาน ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและขาดนัด 4) จัดทำบันทึกท้ายคดีท้ายคำพิพากษา 5) ต้องเป็นผู้ฟังที่ดีและสนใจปัญหาให้เกียรติผู้เข้ามาติดต่อเพื่อจับประเด็นได้แม่นยำและวินิจฉัยได้ตรงประเด็น 6) ทำการวิจัยและควบคุมการปฏิบัติงานของสำนักงานให้มีระบบตรวจสอบประเมินผลการทำงานเป็นรอบเดือน และรอบปี
3 การถ่ายทอดความรู้ (knowledge Transfer)	1) เข้าร่วมอบรม สัมมนาทางวิชาการให้กว้างขวางมากขึ้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 2) จัดทำโครงการที่สอนน้อง 3) พบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานจากประสบการณ์ของทนายความแต่ละคนในห้องพักทนายความ และโรงอาหารของศาลทุกครั้งก่อนกลับสำนักงาน 4) จัดตั้ง Line และ Facebook ของผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความแต่ละพื้นที่และประเภท เช่น กลุ่มทนายความจังหวัด กลุ่มทนายคดีสิ่งแวดล้อม กลุ่มคดีปกครอง เป็นต้น

2. แนวทางปรับปรุงแก้ไขทัศนคติด้านพฤติกรรม การใช้ข้อเท็จจริง และแนวทางการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทนายความในประเทศไทย แยกสรุปดังนี้

2.1 ทัศนคติด้านพฤติกรรมความรู้ ในสามลำดับแรกที่มีคะแนนสูงสุด พบว่า ทนายความได้รับความรู้จากการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดทักษะ มีค่าเฉลี่ย = 4.33 ความเข้าใจรูปแบบของพินัยกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.06 และ ความเข้าใจรูปแบบของสัญญา มีค่าเฉลี่ย = 4.00 ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในรายชื่อคำถามจะ

เห็นได้ว่า ทุกประเด็นในรายข้อคำถามส่วนมากจะเกิดจากทักษะที่ได้รับจากการอบรมในหลักสูตรวิชาว่าความของสหราชอาณาจักรประเทศไทย จึงส่งผลกระทบต่อระดับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากทุกรายข้อ สอดคล้องกับเชอร์เมอร์ฮอน กล่าวว่า ทักษะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Schermerhorn, 2000, p. 76)

พฤติกรรมที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่มีคะแนนน้อยที่สุดในสามลำดับ คือ การประเมินผลงานและตรวจสอบการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ย = 3.66 การค้นคว้าความรู้ทั่วไปและติดตามคำพิพากษาศาลฎีกาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย = 3.68 และ ความรู้ทางกฎหมายเบื้องต้นวิชาว่าความอย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ย = 3.80

ตาราง 2 ทักษะจิตด้านพฤติกรรมความรู้

n = 384

ทักษะจิตด้านพฤติกรรมความรู้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	ระดับ
1. ความรู้ทางกฎหมายเบื้องต้นวิชาว่าความอย่างมีระบบ	3.80	0.73	มาก
2. หลักเกณฑ์การร่างฟ้องคดีแพ่งและคดีอาญา	3.94	0.57	มาก
3. หลักเกณฑ์การใช้ความรู้ในการคำร้อง คำขอ คำแถลง	3.99	0.59	มาก
4. ความเข้าใจรูปแบบของสัญญาตามข้อกฎหมาย	4.00	0.58	มาก
5. ความรู้ความสามารถในการตรวจ การร่างสัญญา ได้ถูกต้องครบถ้วน ไม่เป็น โมฆะ หรือโมฆียะ สมบูรณ์บังคับได้	3.98	0.67	มาก
6. ความเข้าใจรูปแบบ ของพินัยกรรม ที่มีความละเอียดอ่อนตามสถานะและ สถานการณ์	4.06	0.69	มาก
7. ความรู้เกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน	3.90	0.68	มาก
8. การได้รับความรู้จากการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดทักษะจนชำนาญในวิชาชีพ ทนายความ	4.33	0.65	มาก
9. การประเมินผลงานและตรวจสอบการทำงานของตนเอง	3.66	0.70	มาก
10. การค้นคว้าความรู้ทั่วไปและติดตามคำพิพากษาศาลฎีกาอย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.68	มาก
รวม	3.93	0.65	มาก

2.2 ทักษะจิตด้านพฤติกรรมความรู้พร้อม ในสามลำดับแรกที่มีคะแนนสูงสุด พบว่า การตื่นตัวที่จะเป็นทนายความที่ดีด้วยการรับความรู้เพิ่มเติมทั้งทางกฎหมายและศาสตร์อื่นด้วยอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)=4.50 การรักษาความลับของลูกค้าความเสมอด้วยชีวิต ค่าเฉลี่ย=4.16 และการรักษาผลประโยชน์ของตัวเองโดยยึดหลักประโยชน์ประนีประนอมยอมความ ค่าเฉลี่ย=4.14 ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในรายข้อคำถามแต่ละประเด็นจะเห็นได้ว่าทุกประเด็นในรายข้อคำถาม ส่วนมากจะเกิดจากทักษะที่ได้รับจากการอบรมในหลักสูตรวิชาว่าความของสหราชอาณาจักรประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถาม อายุส่วนมาก 40-49 ปี ประสบการณ์ในการว่าความส่วนมาก 11-20 ปี ย่อมเป็นผู้ที่ทักษะอันเกิดจากการประกอบวิชาชีพได้ด้วยตนเองจึงส่งผลกระทบต่อระดับทัศนคติระดับมาก สอดคล้องกับ เชอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn, 2000, p. 76) กล่าวว่า ทักษะ

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

พฤติกรรมที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่มีคะแนนน้อยที่สุดในสัปดาห์ คือ การเปิดโอกาสให้ตัวความซึ่งต้องการจะเสนอคดีของตนต่อศาลส่วนแพ่งที่มีเขตอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย และการฟ้องคดีต่อศาลหรือเสนอคดีของตนต่อศาลอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ย=3.39 การนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้ มีค่าเฉลี่ย=3.55 การทำสัญญารับจ้างว่าความโดยได้รับค่าวิชาชีพตอบแทนด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย=3.65 และ ความสามารถในการควบคุมภาวะทางอารมณ์และกริยามารยาทได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย=3.69

ตาราง 3 ทักษะจิตด้านพฤติกรรมความพร้อม

n = 384

ความพร้อมของทนายความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	ระดับ
1. ความจำเป็นในการทำหนังสือบอกกล่าว และหนังสือมอบอำนาจ	4.07	0.61	มาก
2. การเปิดโอกาสให้ ตัวความซึ่งต้องการจะเสนอคดีของตนต่อศาลส่วนแพ่งที่มีเขตอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย และการฟ้องคดีต่อศาลหรือเสนอคดีของตนต่อศาลอย่างเปิดเผย	3.39	0.70	มาก
3. การรักษาความลับของลูกค้าความเสมอด้วยชีวิต	4.16	0.68	มาก
4. การได้รับความไว้วางใจจากตัวความ ในการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพระดับสูง	4.02	0.63	มาก
5. การศึกษาและรวบรวมข้อมูลทั้งฝ่ายตนและฝ่ายคู่กรณีกับสภาพแวดล้อมรอบด้าน	4.01	0.58	มาก
6. การรักษาผลประโยชน์ของตัวความที่ต้องใช้ความรู้ทางกฎหมายเพื่อผดุงความยุติธรรมแก่สังคมให้เกิดประโยชน์ทั้งฝ่ายตนและคู่กรณีโดยยึดหลักประนีประนอมยอมความ	4.14	0.61	มาก
7. การตั้งใจที่จะรับฟังปัญหาของตัวความที่มาปรึกษาด้วยความจริงใจ	4.09	0.70	มาก
8. การนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้	3.55	0.73	มาก
9. การขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากบุคคลอื่นที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากกว่า ตัวผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ	3.90	0.67	มาก
10. ความสามารถในการควบคุมภาวะทางอารมณ์และกริยามารยาทได้ตลอดเวลา	3.69	0.69	มาก
11. การทำสัญญารับจ้างว่าความโดยได้รับ ค่าวิชาชีพตอบแทนด้วยความเป็นธรรม	3.65	0.70	มาก
12. การจัดลำดับความสำคัญของงานตามความรู้ทางด้านกฎหมาย ก่อนและหลังจากที่รับคดีจากลูกค้าความ	3.89	0.63	มาก
13. การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม ของวิชาชีพทนายความ โดยเป็นไปตามข้อกฎหมายอย่างถูกต้อง	4.08	0.52	มาก
14. คณะกรรมการมรรยาททนายความมีการเน้นย้ำการมีวินัยของทนายความ	4.08	0.63	มาก
15. การตื่นตัวที่จะเป็นนักทนายความที่ดีด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติมทั้งทางกฎหมายและศาสตร์อื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.64	มาก
รวม	3.94	0.32	มาก

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความควรให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ในการจัดการการว่าความ เพื่อพัฒนาอาชีพทนายความโดยให้ความสำคัญในระดับที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์และจัดเก็บอย่างเป็นรูปธรรมในเอกสารทางกฎหมาย และต่อยอดองค์ความรู้จากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ รวมคลังสมองมาไว้เพื่อสะดวกในการนำมาใช้งาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้นในสังคม
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความควรศึกษาศาสตร์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ในการว่าความ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และนำเสนอทางการจัดการความรู้ในสำนักงานกฎหมายที่มีสภาพแวดล้อมทางกฎหมายคล้ายกับในบอตสวานา จากงานวิจัยของฟอมบาด (Fombad, 2008) มาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สำนักงานกฎหมายมีนวัตกรรมมากขึ้น และคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้การว่าความเพื่อการพัฒนาอาชีพทนายความของกลุ่มประเทศมหาอำนาจในยุโรป อเมริกา และจีน
2. ควรศึกษาระบบการจัดการความรู้ในกระบวนการยุติธรรมข้ามชาติ (transnational justness) ในประเทศที่จะก้าวเป็นมหาอำนาจใหม่

เอกสารอ้างอิง

Chaimangkhalanon, P. (2015). Life immortal of lawyer profession. *House Lawyer*, 1(10), 67-71. (in Thai)

ปรียรรค์ ชัยมงคลานนท์. (2528). อมตะชีวิต วิชาชีพทนายความ. *ทนายประจำบ้าน*, 1(10), 67-71.

Chuesuwanthawee, C, Ruangsukanan, T, Kaewam, R, & Arthitwarakull, T. (2018). The development of professional mentoring model to improve instructional management ability for field experience student teachers enhancing problem solving thinking ability of students. *Education Journal Naresuan University*, 20(4), 22-34. (in Thai)

ขมนาด เชื้อสุวรรณทวี, อีรเชษฐ์ เรืองสุขอนันต์, ระพีพัฒน์ แก้วอ่ำ, และทิชากรษ์ อาทิตวรากุล. (2561). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบดูแลให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(4), 22-34.

Dixon, David, Jame Johnson, & Eli Salts. (1977). Training disadvantaged preschoolers on various fantasy activities: Effects on cognitive functioning and impulse control. *Child Development*, 48(2), 367-80.

Havanon, J. (2000). *Principles of legal profession*. Bangkok: Ramkhamhaeng University. (in Thai)

จิรนิติ หะวานนท์. (2543). *หลักวิชาชีพนักกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Kendler, Howard H. (1963). *Basic psychology*. New York: Appleton Century Grofts Company.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Knowledge Management Committee of the Secretariat of the Senate. (2016). *Knowledge Management Plan and Office Learning System Secretary-General of the Senate, 2016-2018*. Retrieved from http://www.senate.go.th/assets/portals/49/news/5/1_km_plan59-61.pdf (in Thai)
- คณะกรรมการจัดการความรู้ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2559). *แผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2559-2561*. สืบค้นจาก https://www.senate.go.th/assets/portals/49/news/5/1_km_plan59-61.pdf
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Fombad, Madeleine C. (2008). *Knowledge management in law firms in Botswana*. University of Pretoria, South Africa.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. New York: Oxford University press.
- Rajamangala University of Technology Srivijaya. (n.d.). *What is knowledge management: KM? Definition of knowledge management*. Retrieved from <http://www.ks.rmuts.ac.th/th/whatiskm> (in Thai)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (มปป.). *การจัดการความรู้คืออะไร: KM? ความหมายของการจัดการความรู้*. สืบค้นจาก <http://ir.rmuts.ac.th/km>
- Rogers, D. (1978). *The psychology of adolescence*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Sawigun, (2015). *A Management model of private higher education institutions towards educational leadership in the ASEAN economic community (Doctorate of Dissertation)*. Eastern Asia University, Bangkok. (in Thai)
- ปิยเกียรติ สวักกันย์, (2558). *รูปแบบการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ความเป็นผู้นำทางการศึกษาในประชาคมอาเซียน (ปริญาดุุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, กรุงเทพฯ.
- Schermerhorn, J. R., (2000). *Management* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sinthuwongsanon, M. (2019). Ton Kla Wichakan: Knowledge management innovation in the 21st Century. *Journal of Vongchavalitkul University*, 32(2), 1-8.
- มานะ สีนธวงษานนท์. (2562). *ต้นกล้าวิชาการ: นวัตกรรมจัดการความรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 32(2), 1-8.
- Soonthornsene. S. (1988). *Attitude*. Bangkok: DD Bookstore.
- ศักดิ์ สุนทรเสณิ. (2531). *เจตคติ*. กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คสโตร์.
- Thingsaphat, (2007). *Principles of the legal profession* (10th ed.). Bangkok: Winyuchon.
- จิตติ ดิงศภัทัย. (2550). *หลักวิชาชีพนักกฎหมาย (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

Wheatley, M. J., (1999). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world* (2nd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.

Waiyapong, (1984). *Commemorative book for the opening ceremony of the Chiang Mai Provincial Court, Chiang Mai*. Chiang Mai: Ministry of Justice.

วรา ไวยพงษ์, (2527). *หนังสือที่ระลึกงานเปิดศาลจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: กระทรวงยุติธรรม.

Wattana, (2018). Knowledge management by taking lessons. In the learning exchange Meeting “Creative Space” Health Management Network Partners for Health Behavior Development District Health No. 6, 2018. April 3-4, 2018 at Sand Dunes Chaolao Beach Resort, Chanthaburi.

ชดช้อย วัฒนะ. (2561). การจัดการความรู้ด้วยการถอดบทเรียน. ใน การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “พื้นที่ความคิดสร้างสรรค์” ภาควิชาการจัดการสุขภาพเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 6 (วันที่ 3-4 เมษายน 2561 ณ แชนด์ ดูนส์ เจ้าหลาวบิซ รีสอร์ท จันทบุรี).