

Guidelines for ethical development of lawyer professional in Thailand

Peerapong Subkittanakul; subtana2010@hotmail.com

* Asst. Prof. Dr. Srochinee Siri wattana: srochinee.si@ssru.ac.th corresponding authors;

Dr. Pornkul Suksod; pornkul123@gmail.com

Abstract

Lawyer professional play a role in justice providing for society and refuge for people who have legal cases and do not have legal knowledge. Therefore, a lawyer's ethics are important in justice creating for society. The research objectives were to: 1) study the level of governance, ethical organizational culture, ethical organizational climate, personal characteristic and ethics of professional lawyer in Thailand, 2) study the influence of governance, ethical organizational culture, ethical organizational condition, and personal characteristic that affect ethics of professional lawyer in Thailand, and 3) propose guidelines for ethical development of professional lawyer in Thailand. The research methodology employed a mixed methods approach, incorporating both quantitative and qualitative methodologies. In the quantitative research, the samples consisted of 340 lawyer professional which they were selected by multistage sampling. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed by using a structural equation model. In qualitative research, in-depth interviews were used with 15 key informants, including (1) five executives or committee members of the lawyers council, (2) five chairman of provincial lawyer's council, and (3) five lawyer professional.

The results of the research were shown that: 1) governance, ethical organizational culture, ethical organizational condition, personal characteristic and ethics of professional lawyer in Thailand were at a high level and ethical organizational culture was at the highest average while personal characteristic was at the lowest average, 2) governance, ethical organizational culture, ethical organizational condition, and personal characteristic that affect ethics of professional lawyer in Thailand significantly at the $p < .001$ with total influence values equivalent to 0.84, 0.33, 0.32 and 0.13 respectively, and 3) guidelines for ethical development of professional lawyers in Thailand were comprised of the followings: (1) Establish the ethical framework for lawyer professional in Thailand, (2) Create ethical training course for lawyer professional to attend training at least once a year, (3) Promote, praise, and reward lawyer professionals who are accepted by society as being ethical and courteous lawyers, (4) Supervise and look after lawyer professionals behavior and conduct to be

under the ethics and etiquette of a lawyer, (5) Stipulate penalties for lawyer professionals who behave unethically and lawyer manners, and (6) Create cooperation with external organizations in examining and evaluating the ethics of lawyer professionals. Therefore, relevant agencies should promote and pay attention to the lawyer professionals in order to maintain justice in society forever.

Keyword: Ethical/ Lawyer Professional / Governance/ Ethical Organizational Culture / Ethical Organizational Condition

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย โดยใช้กฎหมาย เป็นกฎเกณฑ์ ข้อบังคับเพื่อควบคุมความประพฤติของประชาชนในสังคม กฎหมายเป็นหลักกติกา มีลักษณะเป็นคำสั่ง ข้อห้าม ที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติหากฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษหรือสภาพบังคับอย่างใดอย่างหนึ่ง กฎหมายจึงเป็นหลักในการสร้างความเป็นธรรม หรือความยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นหลักการสำคัญของสร้างความมั่นคงและความสงบสุขให้กับประเทศอย่างต่อเนื่อง (มารุต บุญนาค, 2565) ผู้ที่มีหน้าที่ใช้กฎหมายเป็นตัวแทนของผู้มีอรรถคดี คือทนายความที่จะต้องทำหน้าที่ภายใต้กรอบของความซื่อสัตย์สุจริตไม่ว่าจะเป็นทนายความโจทก์ ทนายความจำเลย หรือฐานะอื่น โดยการกำกับดูแลขององค์กรของวิชาชีพ คือ “สภาทนายความ” ซึ่งมีหน้าที่ดูแลให้ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณของทนายความ มีบทลงโทษผู้กระทำความผิดมรรยาททนายความ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของทนายความในการทำหน้าที่ร่วมกับพนักงานสอบสวน อัยการ และศาล ในการผดุงความถูกต้องเป็นธรรมของกระบวนการยุติธรรม ให้กระบวนการยุติธรรมดำเนินไปตามกรอบของอำนาจหน้าที่ภายใต้รัฐธรรมนูญและกฎหมาย การดำเนินกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ ไม่ว่าจะงานสอบสวน หรืองานพิจารณาคดี ของทุกภาคส่วน ทั้งพนักงานสอบสวน อัยการ ศาล และทนายความ จะต้องดำเนินการให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม ตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 (สภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2564)

วิชาชีพทนายความเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในเรื่องของกฎหมาย บุคคลที่เข้ามาประกอบวิชาชีพทนายความได้ จะต้องจบวิชานิติศาสตร์ การเข้าเป็นทนายความจึงอยู่ในวงจำกัด ส่งผลให้ทนายความบางรายประพฤติ ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับมรรยาทการประกอบอาชีพ เช่น เรื่องการเรียกค่าว่าจ้างเกินสมควร การทำงานในวิชาชีพที่ไม่ได้ยึดหลักความยุติธรรมหรือช่วยเหลือลูกความอย่างแท้จริง เป็นต้น พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 กำหนดให้สภาทนายความเป็นหน่วยงานควบคุมทนายความมิให้ประพฤติตนผิดมรรยาททนายความ โดยกำหนดโทษผิดมรรยาททนายความไว้ 3 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ห้ามทำการเป็นทนายความมีกำหนดไม่เกิน 3 ปี หรือ ไล่ออกจากทะเบียนทนายความ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2528)

การประพฤติผิดมรรยาทนายความมีการกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจน แต่การประพฤติผิดจริยธรรมของนายความยังไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน คุณธรรมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต หากนายความขาดความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ก็ไม่อาจให้ความเป็นธรรม หรือ ความยุติธรรมแก่คู่ความ ประชาชน หรือผู้เกี่ยวข้องได้ ความซื่อสัตย์สุจริตจะเกิดขึ้นได้โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีสัจจะทั้งกาย วาจา ใจ ยึดมั่นทำแต่สิ่งที่ชอบ ไม่ประสงคในสิ่งที่ไม่ถึงได้อันจะนำไปสู่ความทุจริต (นิวัติ แก้วล้วน, 2554) ปัญหาจริยธรรมของนายความพบได้ในหลายประเด็น Mahakun (2017) ศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของนายความ เป็นผลมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ การหลั่งไหลของโลกาภิวัตน์ที่ให้ความสำคัญกับวัตถุ เงินทอง และอำนาจ มากกว่าการรักษาจริยธรรมเชิงวิชาชีพ เกิดการไม่เชื่อฟัง การคอร์รัปชัน และการที่คิดแต่ผลประโยชน์ของตนเอง สำหรับ Parker, Eans, Haller, Mire & Mortensen (2008) ระบุว่า งานทางกฎหมายสำคัญต่อสังคมและเศรษฐกิจขององค์กร การทำงานของนายความมีลักษณะเป็นทีม หมายความว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นเรื่องของทีม การตัดสินใจและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่วนบุคคล ส่งผลกระทบทั้งในระดับองค์กรและทีมงาน ที่จะสนับสนุนหรือทำลายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนายความ นอกจากนี้ Chakraborty (2020) ระบุว่า การกำหนดหลักการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความสงบสุขให้เกิดขึ้นกับประชาชน แต่ยังคงพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพนายความบางคนไม่ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับลูกค้า หรือการตัดสินใจทำธุรกรรมทางกฎหมายที่ผิดจริยธรรมให้กับลูกค้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม คุณลักษณะส่วนบุคคล และจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ ในประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ ในประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม
3. บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำกับดูแล และวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม

4. วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำกับดูแล

การทบทวนวรรณกรรม

จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

วิชาชีพทนายความเป็นวิชาชีพอันมีเกียรติ เพราะเป็นผู้อุทิศตนให้แก่การศึกษาค้นคว้าวิชากฎหมาย และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมจึงถือได้ว่า เป็นวิชาชีพที่มีส่วนประคับประคองและผดุงความยุติธรรมของ (มารุต บุญนาค, 2565) ทนายความจึงควรมีความประพฤติที่เหมาะสมในขณะปฏิบัติหน้าที่ในศาลควรปฏิบัติตนเองให้เหมาะสมกับอาชีพที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน ควรอยู่ในกรอบของจริยธรรมทั้งในด้านส่วนตัวและต่อบุคคลภายนอก สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (2563) ระบุ จริยธรรมของทนายความ ประกอบด้วย (1) จริยธรรมของทนายความในการปฏิบัติหน้าที่ในศาล ด้านความประพฤติ การพูดจาในศาล การติดต่อวิสาสะกับผู้พิพากษา และทนายความต้องมีความคิดและสำนึกในหน้าที่ในการผดุงความยุติธรรมของบ้านเมือง (2) จริยธรรมของทนายความในการปฏิบัติหน้าที่นอกศาล ทนายความไม่ควรยุยงให้สู้คดีเพื่อจะได้รับผลประโยชน์จากการเป็นความกัน (3) จริยธรรมของทนายความในการดำรงตน ทนายความควรปฏิบัติตนอยู่ในกรอบทั้งส่วนตัวและต่อบุคคล ไม่ประพฤติตนฝ่าฝืนต่อศีลธรรมอันดี มีความซื่อสัตย์สุจริตในวิชาชีพ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จนเป็นการเบียดเบียนผู้อื่น มีความเป็นอิสระ กล่าวหาญ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ใด และอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เกิดขึ้นด้วยความองอาจกล้าหาญ อันจะได้ชื่อว่าทนายความที่มีจริยธรรม และ Hoffman (1979) แบ่งจริยธรรมเป็น 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความคิดทางจริยธรรม (moral thought) เป็นกระบวนการความเชื่อ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมและเป็นส่วนที่ใช้ในการตัดสินใจความถูกต้องและความเหมาะสมของพฤติกรรมทางจริยธรรม (2) ความรู้สึกทางจริยธรรม (moral feeling) เป็นกระบวนการทัศนคติเชิงจริยธรรมที่แสดงถึงความชอบธรรมหรือไม่ชอบต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ได้ประสบหรือประพฤติ และ (3) พฤติกรรมทางจริยธรรม (moral behavior)

การกำกับดูแล

จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความมีความสำคัญต่อประชาชน องค์กร และประเทศชาติ การกำกับดูแลจึงเป็นแนวทาง หรือวิธีการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการควบคุม การช่วยเหลือ และการดูแลผู้ประกอบวิชาชีพทนายความให้ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณ และจริยธรรม เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดกฎหมาย ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน และบทลงโทษที่ชัดเจน Odendaal (2003) ระบุ การกำกับดูแลเป็นการนำระบบกฎหมาย กฎการบริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ผู้มีส่วนได้เสีย และองค์กรต่าง ๆ อย่างโปร่งใส นอกจากนี้ Ngatikoh, Kumorotomo & Retnandari (2019) ระบุว่า องค์ประกอบสำคัญของการกำกับดูแลคือความโปร่งใส โดยเฉพาะการกำกับดูแลขององค์กรภาครัฐซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส ด้วยการสื่อสารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และตรงประเด็นมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างความเชื่อถือ และสร้างความร่วมมือจากสาธารณชน สำหรับ Kholmi (2020) ระบุว่า การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องแสดงออกถึงความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ดังนั้น

ความโปร่งใสจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการกำกับดูแลที่ผู้ประกอบการธุรกิจ หรือผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้ Bianchi, Nasib & Rivenbark (2021) ระบุว่า การกำกับดูแลมีความสำคัญในกิจกรรมของการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือของบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียให้เกิดขึ้น รวมทั้งการสื่อสารที่จะต้องให้เกิดความชัดเจน เนื่องจากความร่วมมือคือปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ระหว่างการพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคคล จะไม่เกิดขึ้นได้ง่าย จำเป็นที่จะต้องมีกระบวนการในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นอีกหนึ่งกระบวนการที่จะช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ เพื่อสนับสนุนให้การกำกับดูแลประสบผลสำเร็จ และ Amaral (2024) ระบุว่า เศรษฐกิจสังคม และสภาพแวดล้อมเป็นแรงผลักดันในการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ บริษัทกฎหมายเผชิญความท้าทายและถูกคาดหวังว่าจะให้คำแนะนำและให้การปรึกษาลูกค้า บริษัทกฎหมายบางแห่งลดความเข้มข้นของจริยธรรมเพื่อให้ลูกค้าประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม

วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน และความเชื่อที่องค์กรมอบให้กับสมาชิก เป็นสภาพแวดล้อมทางจริยธรรมในการทำงาน ผสมผสานประสบการณ์ ความคาดหวังของสมาชิกว่าองค์กรสามารถป้องกันพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้น (Kangas et al., 2016) นอกจากนี้ Chadegani & Jari (2016) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมประกอบด้วยค่านิยมทางจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร และนโยบายจรรยาบรรณขององค์กร ความเข้มข้นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมอยู่กับภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหาร เมื่อผู้นำยอมรับมาตรฐานและบรรทัดฐานทางจริยธรรม นำไปสู่การรับรู้และแบ่งปันกันของสมาชิกองค์กร และจะช่วยปรับปรุงองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ Riivari & Heikkinen (2022) ระบุ วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมมีความสำคัญในฐานะการเป็นองค์ประกอบของการอ้างไว้ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร Huhtala, Kangas, Kaptein & Feldt (2018) ระบุ วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม เป็นเครื่องมือวัดบรรทัดฐานทางจริยธรรมขององค์กร อยู่บนพื้นฐานของการแบ่งปัน และสร้างค่านิยมร่วมกันที่สามารถจัดการองค์กรอย่างเข้มแข็ง เน้นหนักในการจัดการ การควบคุมพฤติกรรมอุดมการณ์ที่อาจเป็นอันตรายไม่น่าต้องการ หรือน่าสงสัยในเชิงจริยธรรม และ Zaal, Jeurissen & Groenland (2019) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความถี่ของการรับรู้พฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของบุคลากรในธุรกิจค้าส่งที่มีต่อลูกค้า และการยอมรับพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม

บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม

บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมการทำงานในองค์กร สังคม ที่มีความเข้าใจ รับรู้นโยบาย และวิธีการปฏิบัติ บรรยากาศในการทำงานจะชี้นำกิจกรรมในองค์กร (Martin & Cullen, 2006) การแบ่งปันการรับรู้ในพฤติกรรมทางจริยธรรม และคาดหวังพฤติกรรมทางคุณธรรมในการแก้ปัญหา ซึ่ง ยืนยันได้จากสมาชิกองค์กรในการพิจารณาในเหตุผลทางจริยธรรม (Chouaib & Zaddem, 2013) การรับรู้ร่วมกันว่าจะไร

คือพฤติกรรมที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมและวิธีจัดการกับปัญหาทางจริยธรรมในองค์กร (Serta, Elcib, Usluc & Senerd, 2014) การรับรู้ส่วนบุคคลขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมและใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงไปยังพฤติกรรมของบุคลากร รับรู้ร่วมกันว่าอะไรคือพฤติกรรมที่ถูกต้องและวิธีจัดการกับสถานการณ์ทางจริยธรรมในองค์กร (Newman, Round, Bhattacharya & Roy, 2017) การรับรู้ร่วมกันของขั้นตอนและนโยบายทั้งที่จัดทำอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งกำหนดความคาดหวังสำหรับพฤติกรรมทางจริยธรรมภายในองค์กร บรรยากาศขององค์กรเชิงจริยธรรมเป็นหลักการของบรรทัดฐานทางคุณธรรมและพฤติกรรมที่กำหนดในองค์กร (Barattucci et al., 2021) การรับรู้ร่วมกันโดยบุคลากรเกี่ยวกับพฤติกรรมความสัมพันธ์ การใช้อำนาจและมาตรฐานทางจริยธรรมภายในองค์กรโดยไม่ต้องประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรการรับรู้ที่เรียกว่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การตัดสินใจของบุคลากร ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทางสังคมมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติเชิงบวกและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (Teresi et al., 2019)

คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ประกอบการวิชาชีพพหุความเกี่ยวข้องกับความเดือดร้อนของประชาชน รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จึงถูกคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่มีจริยธรรม และคุณธรรม ดังนั้นความมีจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพพหุความไม่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ Kemparaj & Kadalur (2018) ศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการวิชาชีพบุคลากรทางการแพทย์ ควรมีจริยธรรม ประกอบด้วย (1) ความมีเมตตาต่อผู้ป่วยหรือผู้มีปัญหาสุขภาพ (2) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามบทบาทของตนเอง และ (3) มีความยุติธรรม ไม่ตัดสินผู้มารับบริการ นอกจากนี้ Hemberg & Hemberg (2020) ศึกษา พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ มีบทบาทเชิงจริยธรรมที่สำคัญ คือ (1) การปกป้อง และคุ้มครองผู้ที่อ่อนแอ (2) การสร้างสัมพันธภาพภายใต้การให้ความเคารพต่อผู้อื่น (3) มีความยุติธรรม ไม่แบ่งแยก (4) การใช้กระบวนการไตร่ตรองในการตัดสินใจ (5) การรักษาความลับ และ (6) ความซื่อสัตย์ สำหรับ Ewuoso, Hall & Dierickx (2021) ศึกษา พบว่า บุคลากรทางการแพทย์มีจริยธรรมเชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) ความซื่อสัตย์ คือการเก็บรักษาความลับ (2) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ (3) การตัดสินใจ และ (4) การสื่อสาร Ahmad (2017) มีการทบทวนแนวคิดเชิงจริยธรรม คุณลักษณะของผู้มีจริยธรรม ประกอบด้วย (1) ความเชื่อถือไว้วางใจ (trust) (2) ความยุติธรรม (Justice) (3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowering) (4) ความซื่อสัตย์ (honesty) และ (5) ความรับผิดชอบ (responsibility) สำหรับ Hegarty & Moccia (2018) ระบุ องค์ประกอบคุณลักษณะผู้มีจริยธรรม ประกอบด้วย (1) ความน่าเชื่อถือ (trust) (2) ความถ่อมตน (humility) (3) ความยุติธรรม (justice) (4) ความเมตตา (mercy) (5) ความรับผิดชอบ (responsibility) และ (6) ความซื่อสัตย์ และความยืดหยุ่น (Integrity and Resilience) และ Prasercharoensuk, Tang & Klinthaisong (2017) ศึกษา พบว่า คุณลักษณะจริยธรรม ประกอบด้วย (1) ความไว้วางใจ (trust) (2) เคารพนับถือ (respect) (3) ความรับผิดชอบ (responsibility) (4) ความยุติธรรม (Justice) (5) ความเอื้ออาทร (caring) และ (6) ความเป็นพลเมือง (citizenship) นอกจากนี้

Cohen, Helzer & Creo (2022) ศึกษา พบว่า ทัศนคติที่มีจริยธรรมสูงจะมีความซื่อสัตย์ในการเจรจาต่อรอง และใช้เวลาในการเจรจาต่อรองน้อยกว่าทัศนคติที่มีจริยธรรมต่ำ

การดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ที่ขึ้นทะเบียนกับสภาทนายความในปี พ.ศ. 2565 ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาค 1 ในจังหวัดที่มีการจัดตั้งศาลจังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี สมุทรปราการ ลพบุรี และปทุมธานีที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่างยึดหลักตามระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) Grace (2008) ระบุ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการ วิเคราะห์พหุตัวแปรคือ 20 เท่าของตัวแปรศึกษา การศึกษานี้มีตัวแปร สังเกต 17 ตัว จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 340 คน ได้จากการสุ่มตามระบบแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ และ 2) แบบสอบถามปัจจัยการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บรรยายภาพองค์กรเชิงจริยธรรม คุณลักษณะส่วนบุคคล และจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย รวม 68 ข้อ แบบสอบถามลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ คือน้อยที่สุด-มากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย (1) การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item -Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC รายข้อ ระหว่าง 0.60-1.00 และ (2) การหาค่าเที่ยงตรง (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficiency) ได้ค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับเท่ากับ .865

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยและทีมงานเข้าพบกับประธานสภาทนายความทั้ง 4 จังหวัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับทนายความของแต่ละจังหวัด
2. เมื่อได้รับความยินยอมขอรายชื่อทนายความ และข้อมูลติดต่อ หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อทนายความแต่ละราย เข้าพบทนายความขอความร่วมมือเป็นอาสาสมัครการวิจัย
3. ส่งแบบสอบถามให้อาสาสมัครคนละ 1 ชุด และให้เวลาอาสาสมัครทำแบบสอบถาม เมื่ออาสาสมัครทำแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics): เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้ง 340 ตัวอย่าง และอธิบายระดับคะแนนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 17 ตัวแปร

ด้วยค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูล และ (2) สถิติการ วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อสร้างแบบจำลองสมการเชิง โครงสร้าง ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวสังเกตได้ และอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงที่ศึกษา

ผลการวิจัย

นำเสนอผลการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

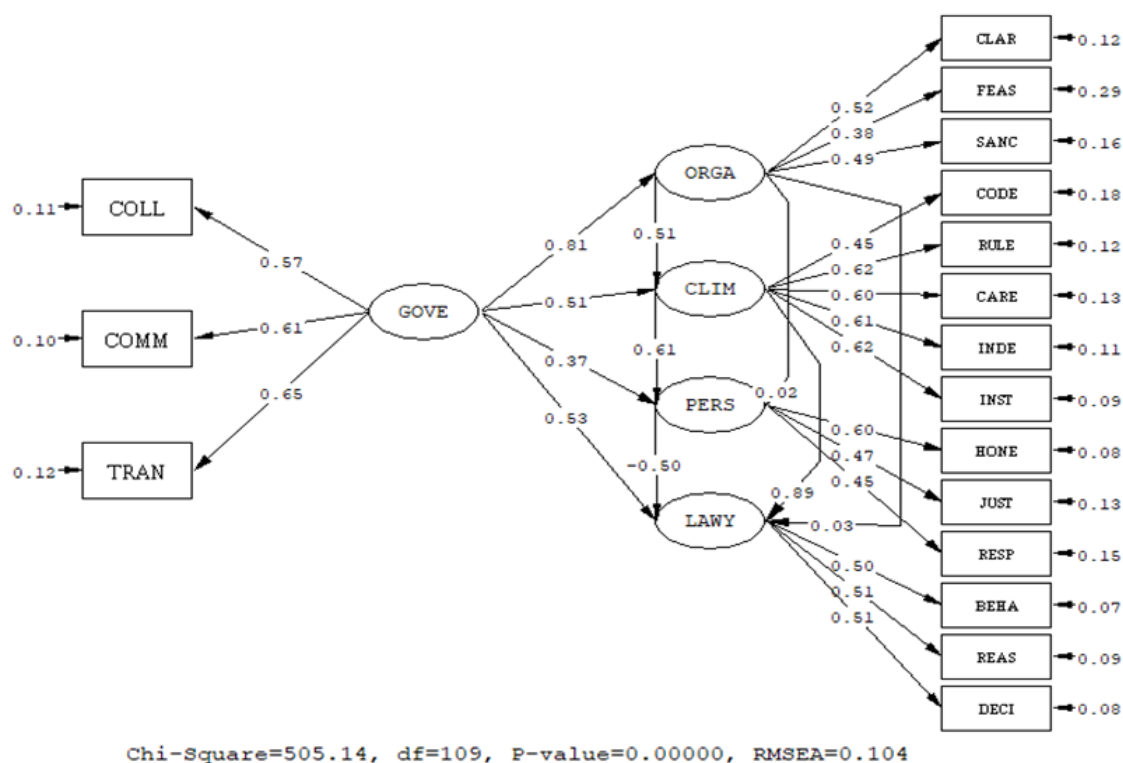
1. ระดับของปัจจัยการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม คุณลักษณะส่วนบุคคล และจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับ 1 รองมาคือ บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม การกำกับดูแล จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ และ คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามลำดับ แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และลำดับของปัจจัยที่ศึกษา

ปัจจัยที่ศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การกำกับดูแล	4.11	0.55	มาก	3
วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม	4.17	0.44	มาก	1
บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม	4.16	0.39	มาก	2
คุณลักษณะส่วนบุคคล	3.58	0.63	มาก	5
จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ	4.08	0.64	มาก	4

2. อิทธิพลของปัจจัยการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้ (1) ผลการวิเคราะห์ แบบจำลองโครงสร้าง ความสัมพันธ์ที่เป็นแบบจำลองตามสมมติฐาน (2) ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์ ที่เป็นแบบจำลองทางเลือก (3) ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานและ แบบจำลองทางเลือก และ (4) ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามลำดับดังนี้

(1) ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นแบบจำลองตามสมมติฐาน

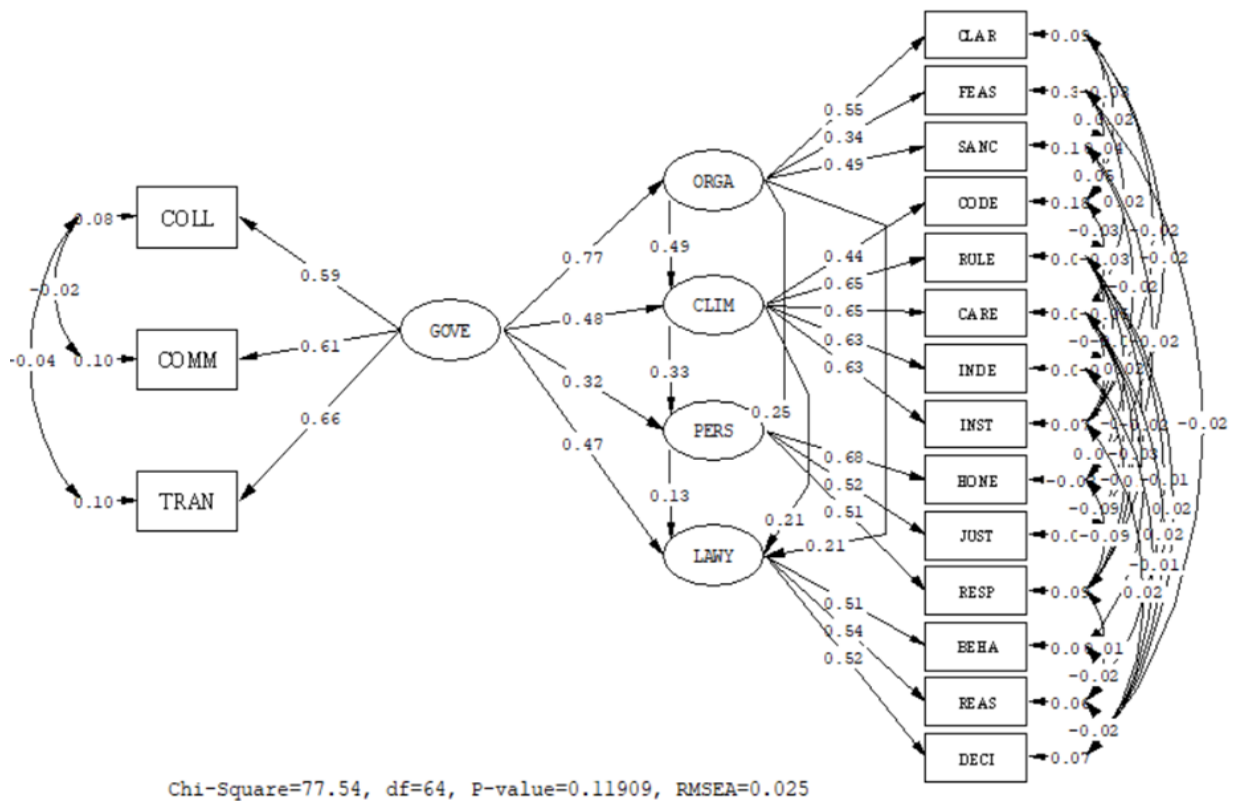


ภาพที่ 1 โมเดลแบบจำลองตามสมมติฐาน

จากภาพที่ 1 เมื่อพิจารณาแบบจำลองตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องยังไม่มีผลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่คำนวณได้ คือ ค่า Chi-square = 505.14, df = 109, p-value = 0.00000, GFI = 0.85, AGFI = 0.79, RMR = 0.016, RMSEA = 0.104, CFI = 0.98 และ CN = 102.15 ซึ่งค่าสถิติที่สำคัญบางตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ จนกระทั่งค่าดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้แบบจำลองทางเลือก โดยมีค่าสถิติที่คำนวณได้ คือ ค่า Chi-square = 72.94, df = 61, p-value = 0.141, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, RMR = 0.016, RMSEA = 0.025, CFI = 1.00 และ CN = 388.00 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบจำลองทางเลือกตามภาพที่ 2

(2) ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ที่เป็นแบบจำลองทางเลือก



ภาพที่ 2 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบทางเลือก

(3) ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับแบบจำลองทางเลือก

การนำเสนอผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานและแบบจำลองทางเลือก เพื่อแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่า โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่เป็นสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และรูปแบบที่เป็นรูปแบบทางเลือกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนและ ดัชนีวัดความสอดคล้องความกลมกลืน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับแบบจำลองทางเลือก

รายการ	ค่าสถิติ	แบบจำลองตาม สมมติฐาน	แบบจำลอง ทางเลือก	การแปลค่า
1. Chi-square (χ^2)	*ต่ำใกล้ 0 *เท่ากับ df	505.14 109	77.54 64	
Relative Chi-square	ผลหาร (χ^2 / df) < 2.00	4.63	1.21	เหมาะสม
2. GFI	> 0.90	0.85	0.97	เหมาะสม
3. AGFI	> 0.90	0.79	0.94	เหมาะสม
4. RMR	เข้าใกล้ 0.00	0.016	0.008	เหมาะสม
5. RMSEA	< 0.05	0.104	0.025	เหมาะสม
6. CFI	*0.00-1.00	0.98	1.00	เหมาะสม
7. CN	> 200	102.15	397.90	เหมาะสม

(4) ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดสมมติฐาน 4 ข้อ คือ

จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพล ทางตรงจากการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม และ คุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

การกำกับดูแล ส่งผลทางตรงต่อจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.47 ค่า t statistics เท่ากับ 6.52 สนับสนุนสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.21 ค่า t statistics เท่ากับ 2.25 สนับสนุนสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม ส่งผลทางตรงต่อจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.21 ค่า t statistics เท่ากับ 2.21 สนับสนุนสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลทางตรงต่อจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.13 ค่า t statistics เท่ากับ 2.61 สนับสนุนสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย มีดังนี้
 - 3.1 การกำหนดกรอบจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย
 - 3.2 สร้างหลักสูตรอบรมจริยธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ และกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง
 - 3.3 ส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลกับผู้ประกอบวิชาชีพทนายความที่ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้มีจริยธรรมและมรรยาททนายความ
 - 3.4 กำกับ ดูแล การประพฤติ ปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ให้อยู่ภายใต้จริยธรรมและมรรยาททนายความ
 - 3.5 กำหนดบทลงโทษผู้ประกอบวิชาชีพทนายความที่ประพฤติผิดจริยธรรม และมรรยาททนายความ
 - 3.6 สร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ในการตรวจสอบ และประเมินจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำกับดูแล วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บรรยากาขององค์กรเชิงจริยธรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลจากการกำกับดูแล สามารถอภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานหรือการดำเนินการใด ๆ ตามบทบาทของทนายความ อยู่ภายใต้องค์กร วิชาชีพ คือสภาพทนายความที่ทำหน้าที่ควบคุมมรรยาททนายความ ส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติ ของสมาชิก องค์กรจึงต้องมีการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ นักวิชาการศึกษาเกี่ยวกับการกำกับดูแล ดังนี้ Nafi & Kamaluddin (2019) ศึกษา การกำกับดูแลที่ดีกับความซื่อสัตย์ มุมมองสถาบันการศึกษา พบว่า การกำกับดูแลที่ดี ของสถาบันการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมากในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากร ในสถาบันการศึกษาของมาเลเซีย นอกจากนี้ Tarkington (2019) ระบุว่า ทนายความของรัฐบาลและ เอกชนมีบทบาทในการตรวจสอบการใช้อำนาจและการละเมิดของรัฐบาล ทนายความของรัฐบาลมีบทบาทในการดำรงความมีจริยธรรม ตามหลักนิติธรรม และเป็นผู้ปกป้องกระบวนการต่าง ๆ ให้เกิดความชอบ ธรรมตามกฎหมาย ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรวิชาชีพที่ส่งเสริมให้ทนายความแสดงพฤติกรรมเชิง จริยธรรม สำหรับ Lameira & Bertrand (2008) ระบุว่า มีการรวบรวมข้อมูล 25 ประเทศเกิดใหม่ทั่วโลก พบว่าการเกิดปัญหาคอร์รัปชันสูงขึ้น จากการลดลงของจริยธรรมในกลุ่มประชากร เมื่อมีการกำกับดูแลจากภาครัฐอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมจริยธรรมประชาชนทำให้อัตราการทุจริตคอร์รัปชันลดลง และ Othman, Rahman & Shamsudin (2012) ศึกษา เชิงคุณภาพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การกำกับดูแลมีบทบาท

สำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม 3 ระดับ คือ การกำกับดูแลหลักจริยธรรมขององค์กร การกำกับดูแลกิจการร่วมค้าด้านจริยธรรม และจริยธรรมในเครือข่ายขององค์กรและบุคลากร การกำกับดูแลต้องมุ่งเน้นจากโครงสร้างไปสู่การสร้างศีลธรรม และจริยธรรมให้มากขึ้น

จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพพหุнайความ ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลจาก วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กรที่ไปในทิศทางเดียวกัน วิธีการจัดการและการดำเนินการ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนเครื่องมือในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา ด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบในงานก็จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดกำลังใจในการทำงานมากขึ้น วัฒนธรรมเชิงจริยธรรมที่ "เข้มแข็ง" ร่วมกับค่านิยมทางจริยธรรมมีความสำคัญและเห็นได้ชัดในการกระทำของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีการรับรู้ในเชิงบวกมากขึ้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน นำไปสู่การประพฤติเชิงจริยธรรมมากขึ้น (Ethics Resource Center, 2011) สำหรับ Riivari & Heikkinen (2022) ระบุ วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมมีความสำคัญในฐานะการเป็นองค์ประกอบของการธำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรมภายในองค์กรของผู้บริหารและบุคลากรนอกจากนั้น Huhtala, Kangas, Kaptein & Feldt (2018) ระบุ วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม เป็นเสมือนเครื่องมือวัดบรรทัดฐานทางจริยธรรมขององค์กร อยู่บนพื้นฐานของการแบ่งปัน และสร้างค่านิยมร่วมกันที่สามารถจัดการองค์กรอย่างเข้มแข็ง เน้นหนักในการจัดการ การควบคุมพฤติกรรม อุดมการณ์ที่อาจเป็นอันตรายไม่น่าต้องการ หรือน่าสงสัยในเชิงจริยธรรม สำหรับ Zaal, Jeurissen & Groenland (2019) ศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความถี่ของการรับรู้พฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของบุคลากรในธุรกิจค้าส่งที่มีต่อลูกค้า และการยอมรับพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม และ Brown & Trevino (2006) เสนอแนะว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งจะส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรม สนับสนุนความก้าวหน้า และการรักษาความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมมีผลกระทบต่อความมุ่งมั่นขององค์กร และส่งผลกับความทุ่มเทของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่มากขึ้น

จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพพหุнайความ ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลจาก บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นบรรยากาศการทำงานที่ดี การแบ่งปันการรับรู้ในพฤติกรรมทางจริยธรรม และคาดหวังพฤติกรรมทางคุณธรรมในการแก้ไขปัญหา ส่งผลต่อจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร (Chouaib & Zaddem, 2013) บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม ช่วยให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ร่วมกันว่าอะไรคือพฤติกรรมที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม วิธีจัดการกับปัญหาทางจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ยอมรับในองค์กร (Serta, Elcib, Usluc & Senerd, 2014) การรับรู้ส่วนบุคคลขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมและใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงไปยังพฤติกรรมของบุคลากร การรับรู้ร่วมกันว่าอะไรคือพฤติกรรมที่ถูกต้องและวิธีจัดการกับสถานการณ์ทางจริยธรรมในองค์กร (Newman, Round, Bhattacharya & Roy, 2017) นอกจากนี้ Teresi et al. (2019) ระบุว่า บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม

ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทางสังคมของบุคลากรในองค์กร และมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับผลการปฏิบัติงาน ทักษะคิดเชิงบวกและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และ Tang, Holmes & Foley (2020) ศึกษา พบว่า การรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อสุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย

จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลจาก คุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความคิด ความรู้สึก อารมณ์ ค่านิยม มีความคิดและวิจารณ์อย่าง เป็นอิสระ มีพันธะและคำมั่นสัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่กำหนดโดยสมัครใจ คุณลักษณะส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการแสดงออก และการปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อจริยธรรมของบุคคลด้วย สำหรับ Aghighi (2019) ศึกษา ผลกระทบของมิติคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อจริยธรรมของผู้นำ พบว่า มิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อจริยธรรมของผู้นำ นอกจากนี้ Zakirai, Osman & Noranee (2023) ศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของตำรวจ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของตำรวจส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ Setiany, Zamzami, Hidayah & Azhar (2022) ศึกษา ผลกระทบของคุณลักษณะส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการทำงาน การเข้าร่วมหลักสูตรอบรมจริยธรรม และ การรับรู้การตัดสินใจเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล และประสิทธิภาพการทำงานส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจด้านจริยธรรมภายใต้สภาพแวดล้อมเฉพาะ สำหรับการเข้าร่วมหลักสูตรอบรมจริยธรรมไม่มี ผลกระทบที่เห็นได้ชัดต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม สำหรับ Khalid, Omar, Agil & Khalid (2013) ศึกษา ผลกระทบของคุณลักษณะส่วนบุคคล กับการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ Mithulan & Opatha (2023) ศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล และ จริยธรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ของศรีลังกา

ข้อเสนอแนะ

ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความเป็นผู้ที่ควรจะต้องมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานส่วนตัวหรือในองค์กรต่าง ๆ เพราะทนายเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้กฎหมายในทางที่ถูกต้อง ยุติธรรม ถึงแม้ว่าจะตั้งอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน แต่การปฏิบัติย่อมมีความแตกต่างกัน ในสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต แนวคิด และพฤติกรรมของบุคคลทั่ว ๆ และของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความด้วยเช่นกัน เป็นความท้าทายอย่างมากต่อผู้ประกอบวิชาชีพทนายความว่าจะสามารถดำรงความมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความยุติธรรมให้คงอยู่กับตนเองได้มากน้อยเพียงใด เพราะผู้ประกอบวิชาชีพทนายความถูกคาดหวังว่าจะเป็นที่ยึด

ของประชาชนผู้มีอรรถคดีและไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมาย จริยธรรมของทนายความจึงมีความสำคัญในการสร้างความยุติธรรมให้กับสังคม

Reference

นิวัติ แก้วล้าน. (2554). การขาดจริยธรรม เป็นต้นทางของการทุจริต. **สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน**, 4(1), 25-42.

มารุต บุญนาค. (2565). **วิชาว่าความและมรรยาททนายความ** (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2563). **การปฏิรูปทนายความอาสา ทนายความขอแรง และที่ปรึกษากฎหมายเด็กหรือเยาวชน**. สืบค้น มกราคม 12, 2566, จาก <https://jla.coj.go.th/cms/s17/u672/>.

สภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2564). **สถิติทนายความ**. สืบค้น 10 มกราคม 2566 , จาก <https://www.isranews.org/isranews-news/76820-lawyer-scouncil76820.html>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2528). **พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528**. สืบค้น 13 กุมภาพันธ์, 2567 จาก file:///C:/Users/USER/Downloads/file_20170818135354_3.pdf

Aghighi, A. (2019). Effect of Personality Characteristics' Dimensions on Ethical Leadership. **International Journal of Ethics & Society (IJES)**, 1(3), 19-29.

Ahmad, P. (2017). Ethical leadership between governance and human nature. **Magyar Közigazgatás**, 1, 164–179.

Amaral, T. D. (2024). Conflicting Goals: The Ethics and Accountability of Law Firm Environmental, Social, and Governance (ESG) Policies. **Roger Williams University Law Review**, 29(2), 323-349.

Barattucci, M., Teresi, M., Pietroni, D., Iacobucci, S., Lo Presti, A., & Pagliaro, S. (2021). Ethical Climate, Distributed Leadership, and Work Outcomes: The Mediating Role of Organizational Identification. **Frontiers in Psychology**, 11, 1-11.

Bianchi, C., Nasib, G., & Rivenbark, W. C. (2021). Implementing collaborative governance: models, experiences, and challenges. **Public Management Review**, 32, 1-10.

Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. **The Leadership Quarterly**, 17, 595–616.

Chadegania, A. A., & Jari, A. (2016). Corporate Ethical Culture: Review of Literature and Introducing PP Model. **Procedia Economics and Finance**, 36, 51 – 61.

Chakraborty, A. (2020). Ethical Dilemmas in the Lawyer–Client Relation: Concerns and Solutions. **Asian Journal of Legal Education**, 7(1) 25–34.

- Chouaib, A., & Zaddem, F. (2013). The Ethical Climate at Work Promoting Trust in Organizations. *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 9(2), 15-30.
- Cohen, T. R., Helzer, E. G., & Creo, R. A. (2022). Honesty among Lawyers: Moral Character, Game Framing, and Honest Disclosures in Negotiations. *Negotiation Journal*, 36(8), 1-37.
- Ethics Resource Center. (2011). *The Importance of Ethical Culture: Increasing Trust and Driving Down Risks*. Arlington, VA: Ethics Resource Center.
- Ewuoso, C., Hall, S., & Dierickx, K. (2021). How do healthcare professionals respond to ethical challenges regarding information management? A review of empirical studies. *GLOBAL BIOETHICS*, 32(1), 67–84.
- Grace, J. B. (2008). Structural Equation Modeling for Observational Studies. *Journal of Wildlife Management*, 72(1), 14-22.
- Hegarty, N., & Moccia, S. (2018). Components of ethical leadership and their Importance in sustaining organizations over the long term. *The Journal of Values-Based Leadership*, 7(3), 1-10.
- Hemberg, J., & Hemberg, H. (2020). Ethical competence in a profession: Healthcare professionals' views. *Nursing Open*, 7, 1249–1259.
- Hoffman, M.L. (1979). Development of moral thought, feeling, and behavior. *American Psychology*, 10(1), 958-966.
- Huhtala, M., Kangas, M., Kaptein, M., & Feldt, T. (2018). The shortened corporate ethical virtues scale: Measurement invariance and mean differences across two occupational groups. *Business Ethics: A European Review*, 27(3), 238–247.
- Kangas, M., Kaptein, M., Huhtala, M., Lamsa, A.M., Pihlajasaari, P., & Feldt, T. (2016). Why Do Managers Leave Their Organization? Investigating the Role of Ethical Organizational Culture in Managerial Turnover. *Journal Business Ethics*, 153(3), 1-17.
- Kemparaj, V. M., & Kadalur, U. G. (2018). Understanding the principles of ethics in health care: a systematic analysis of qualitative information. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 5(3), 822-828.
- Khalid, K., Omar, M. W., Agil, S. O. S., & Khalid, K. (2013). The effects of individual characteristics on ethical decision making in SMEs. *International Journal of Academic Research Part B*, 5(1), 23-27.

- Kholmi, M. (2020). Good Governance Principles Analysis of the Village Business Are Reviewed from Transparency, Accountability, Responsibility, Independence, and Fairness. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, 477(3), 412-415.
- Lameira, V. D. J., & Bertrand, H. (2008). Ethics, Corruption, Governance and Emerging Markets. **Revista Eletrônica de Administração**, 14(1), 1-24.
- Mahakun, V. (2017). Ethics of the Legal Profession of Thailand. **Social Science Asia**, 3(1), 1-16.
- Martin, K.B., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. **Journal of Business Ethics**, 69, 175-194.
- Mithulan, R., & Opatha, H. H. D. P. (2023). The Moderating Effect of Personal Character and Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior on Ethical Orientation of HRM- Ethical Behavior Linkage. **Sri Lankan Journal of Human Resource Management**, 13(1), 1-26.
- Nafi, N. B., & Kamaluddin, A. (2019). Good Governance and Integrity: Academic Institution Perspective. **International Journal of Higher Education**, 8(3), 1-12.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. **Business Ethics Quarterly**, 27(4), 475-512.
- Odendaal, N. (2003). Information and communication technology and local governance: Understanding the difference between cities in developed and emerging economies. **Computers, Environment and Urban Systems**, 27(6), 585-607.
- Othman, Z., Rahman, R. A., & Shamsudin, F. M. (2012). The Role of Ethics in Corporate Governance. **Jurnal Pengurusan**, 35, 13 – 20.
- Parker, C., Eans, A., Haller, L., Mire, S. L., & Mortensen, R. (2008). The Infrastructure of Legal Practice in Larger Law Firms: Values, Policy and Behaviour. **UNSW Law Journal**, 31(1), 158-188.
- Prasercharoensuk, T., Tang, K. N., & Klinthaisong, K. (2017). A Linear Structural Relationship of Ethical Leadership and Good Governance. **TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology**, October 2017, 69-76.
- Riivari, E., & Lamsa, A. M. (2014). Does it pay to be ethical? Examining the relationship between organisations' ethical culture and innovativeness. **European Journal of Innovation Management**, 15(3), 1-37.

- Serta, A., Elcib, M., Usluc, T., & Senerd, I. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. **Social and Behavioral Sciences**, 150, 1187 – 1198.
- Setiany, E., Zamzami, A. H., Hidayah, N., & Azhar, Z. (2022). The Effects of Personality Traits, Work Experience, and Ethics Course Participation on the Ethical Perceptions of Accounting Students' Decision Making. **Review of Integrative Business and Economics Research**, 11(4), 154-167.
- Tang, S., Holmes, V., & Foley, T. (2020). Ethical Climate, Job Satisfaction and wellbeing: Observation from on Empirical Study of New Australian Lawyers. **Georgetown Journal of legal ethics**, 20(24), 1-37.
- Tarkington, M. (2019). Introduction: The Ethics of Lawyers in Government. **Indiana Law Review**, 52(2), 265-269.
- Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. **Frontiers in Psychology**, 10, 1-13.
- Zaal, R. O. S., Jeurissen, R. J. M., & Groenland, E. A. G. (2019). Organizational architecture, ethical culture, and perceived unethical behavior towards customers: Evidence from wholesale banking. **Journal of Business Ethics**, 158(3), 825–848.
- Zakirai, N., Osman, I., & Noranee, S. (2023). The Influence of Personality Traits on Ethical Behavior of Police: The Mediating Effect of Ethical Leadership. **Information Management and Business Review**, 15(4), 138-145.