

จิตวิญญาณในการทำงาน ของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ

เปรมิกา บุญเกิด*
มณฑล สรไกรกิติกุล**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความหมายและพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพทนายความ รวมถึงความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ บทความนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) จากทนายความจำนวน 8 คน ที่มีการว่าความในคดีแพ่งและคดีอาญา ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบวิชาชีพทนายความให้ความสำคัญและมีพฤติกรรมแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานแตกต่างกันในมิติแต่ละด้าน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับการแสดงออกทางจริยธรรม (Ethics)

คำสำคัญ : จิตวิญญาณในการทำงาน, จริยธรรม, ทนายความ, การแสดงพฤติกรรม

* มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาลัยบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารองค์การ การประกอบการ และทรัพยากรมนุษย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



Abstract

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

The result revealed that a professional lawyer had different definitions and methods to express workplace spirituality. In addition, the findings also showed that the workplace spirituality concurred with the professional lawyer ethics.

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

บทนำ

ด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่กำลังเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การส่วนใหญ่ได้มุ่งเน้นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตและกำไรที่สูงที่สุด¹ ทำให้ช่วงชีวิตของคนในวัยแรงงานต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขันและการทำงานภายใต้แรงกดดันอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เกิดขึ้น รวมถึงการรักษาผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ ด้วยปัจจัยดังที่กล่าวมาจึงส่งผลให้คนทำงานล้วนคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จของงาน จนบางครั้งอาจละเลยในเรื่องของความถูกต้องหรือศีลธรรมของการประกอบอาชีพ² โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพในสายกฎหมาย ได้แก่ ทนายความ อัยการ ผู้พิพากษา หรือ ตำรวจ ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกบั่นทอนจิตใจอยู่ตลอดเวลา ทั้งจากสถานการณ์ทางการเมือง การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่ถูกวิธี รวมถึงสภาพสังคมที่ทวีความรุนแรงขึ้น อันมีสาเหตุมาจากการไม่เคารพและไม่ยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของแต่ละบุคคล³

“ทนายความ” ถือเป็นกลุ่มวิชาชีพในสายกฎหมายที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยระงับข้อพิพาท เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหให้กับผู้ที่ได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากปัญหาข้อพิพาทระหว่างประชาชนด้วยกันเอง รวมทั้งจากหน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชนเพื่อให้ได้รับการเยียวยา ผ่านการรับฟังและสืบเสาะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การแสวงหาข้อเท็จจริง รวมทั้งการดำเนินกระบวนการทางกฎหมายเพื่อให้ผลแห่งคดีเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม⁴

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า มิติทางจิตวิญญาณในการทำงานถือเป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร⁵ และผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันกำลังให้ความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว⁶ เนื่องจากมิติทางจิตวิญญาณเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญ

¹Elmer H. Burack, “Spirituality in the workplace,” 12 *Journal of Organization Change Management* 280, 281. (1999).

²Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L., “Handbook of workplace spirituality and organizational performance.” *ME Sharpe Incorporated*.

³วิชา มหาคุณ และคณะ, “จริยธรรมในวิชาชีพกฎหมาย,” *วารสารจตุรนิติ*, เล่มที่ 6, ปีที่ 15, น.29, 30 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2556).

⁴ปรีดี เกษมทรัพย์, “หลักวิชาชีพนักกฎหมายในภาคพื้นยุโรป,” ในหนังสือ *รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย*. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ วิญญูชน, 2550).

⁵Jose Luis Daniel, “The effect of workplace spirituality on team effectiveness,” 29 *Journal of Management Development*, 442, (2010).

⁶Duchon, D., and Petchsawanga, P., “Workplace Spirituality, meditation, and work performance,” 9 *Journal of Management Spirituality & Religion*, 189-208. (2012).



กับตัวตนของบุคคลว่าแต่ละคนมีการรับรู้คุณค่าในตัวเอง ผ่านการให้คุณค่าและความหมายต่องานที่ทำการอยู่ร่วมกันและช่วยเหลือกันภายในสังคมที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านร่างกาย เพศ แนวคิด ตลอดจนมุมมองที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว รวมถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ซึ่งมีส่วนที่ช่วยหล่อหลอมความคิดและการกระทำซึ่งจะนำไปสู่การเป็นแนวทางในการทำงานที่อยู่ภายใต้จริยธรรมของวิชาชีพ

บทความนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงความเข้าใจในความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ที่ส่งผลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรม รวมทั้งเพื่อค้นหาความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานทางความคิดในการปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารผู้ที่มีวิชาชีพทนายความผ่านการให้คุณค่าในตนเองและการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อเป็นเครื่องมือในการช่วยให้บุคคลนั้นได้เข้าใจและตระหนักถึงจิตวิญญาณในการทำงานได้อย่างถ่องแท้ และสามารถนำสิ่งที่ได้ไปเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถนำเอาหลักนี้ไปบริหารบุคคลให้สามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถสร้างความสุข การยอมรับตนเอง และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมั่นคง ประกอบกับเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ในการประกอบวิชาชีพของทนายความในปัจจุบัน ทั้งองค์กรภาคเอกชน ตลอดจนภาครัฐไม่ได้มีแนวทางในการส่งเสริมเรื่องของจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเพื่อหาแนวคิดในการสร้างพฤติกรรมและส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมที่เข้มแข็งขึ้นในกลุ่มทนายความ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างโปร่งใส และสร้างคุณธรรมในสังคมได้ตามเจตนารมณ์ของวิชาชีพ

บททวนวรรณกรรม

มิติทางจิตวิญญาณ (Spirituality)

“จิตวิญญาณ” หรือ “Spirituality” พบว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คำว่า “Spiritus” มีความหมายว่า ลมหายใจแห่งชีวิต⁷ ซึ่งเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจและมีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างแพร่หลาย โดยสังคมตะวันตกมองว่าจิตวิญญาณมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตและการทำงาน⁸ ในขณะที่สังคมตะวันออกโดยเฉพาะมุมมองของสังคมไทย ได้มีการขยายขอบเขตออกไปในกลุ่มงานแพทย์ โดยคณะกรรมการการสาธารณสุขได้มีการนำเอาหลักเรื่อง “จิตวิญญาณ” มาใช้ประกอบการจัดทำ พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2543 เพื่อสื่อสารให้เห็นว่าเรื่องสุขภาพหรือสุขภาพะ

⁷Jay A. Conger and associates, *Spirit at work: discovering the spirituality in leadership*. (San Francisco: Jossey-Base, 1994).

⁸Cash, K., and Gray, G, “A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace,” 14 *Academy of Management Executive* 124, (2010).

นอกจากมิติทางด้านร่างกายกาย ทางจิตใจ และทางสังคมแล้ว ยังมีความเกี่ยวข้องกันในมิติด้าน ความดีงาม ความถูกต้อง และ การเข้าถึงคุณค่าอันสูงส่งด้วย⁹

นอกจากนี้ ระวี ภาวิไล¹⁰ ยังได้อธิบายว่า หากพิจารณาจากแนวทางพระอภิธรรม คำว่า “จิต” กับ คำว่า “วิญญาณ” เป็นคำไวพจน์ของกันและกัน มีความหมายว่า มิติจิตใจ ในขณะที่ ในพระพุทธศาสนา คือ การมีอยู่ของตัวตน รวมกับคำว่า “วิญญาณ” ที่หมายถึง สภาพการรับรู้¹¹ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดทางโลกตะวันตกที่แสดงถึงการดำรงชีวิตซึ่งเป็นขั้นตอนของการก้าว ไปสู่การตระหนักเรื่องชีวิต¹² โดยมีสำนักหลอมรวมให้นักถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวตน เพื่อเข้าเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างชีวิตที่พึงพอใจ รวมทั้งเป็นเรื่องของคุณค่าในตัวบุคคล หรือความหมายของชีวิตในองค์รวม¹³ จึงอาจกล่าวได้ว่าจิตวิญญาณเป็นเรื่องของความพยายามของ แต่ละบุคคลในการแสดงออกถึงคุณค่าและศักยภาพของตนในที่ทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร นอกจากนี้ในมุมมองด้านจิตวิทยา ยังพบว่าจิตวิญญาณ ยังมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล 5 ประการ เป็นบุคลิกภาพของคนที่ถูกได้รับการพัฒนา อย่างถูกต้องจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และยังเป็นตัวกลางระหว่างความสัมพันธ์ของการบริหาร ความเครียด และความพึงพอใจในงาน ประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตที่เกิดขึ้นพร้อมกับความรู้สึก กัดค้น¹⁴

จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

Ashmos and Duchon¹⁵ ได้มีการให้ความหมายของ จิตวิญญาณในการทำงานไว้ว่า เป็นเรื่องของการตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ ที่เกิดและ ได้รับการหล่อเลี้ยงจากการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมายอันเกิดขึ้นจากการได้เป็นส่วนหนึ่ง หรืออยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในองค์กร ซึ่งได้มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือบริหารคนในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความทุ่มเทในงาน และพฤติกรรมแสดงออก รวมทั้งผล

⁹สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, จากสุขภาพทางจิตวิญญาณสู่สุขภาพทางปัญญา, (กรุงเทพมหานคร : อูษาการพิมพ์, 2546)

¹⁰ระวี ภาวิไล, คำว่า “จิตวิญญาณ ในร่าง พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ มีผลกระทบต่อพระพุทธศาสนาในประเทศไทย อย่างไร?”, (กรุงเทพมหานคร : เครือข่ายองค์กรพระพุทธศาสนาในประเทศไทย, 2546)

¹¹ประเวศ วะสี, ธรรมชาติของสรรพสิ่ง : การเข้าถึงความจริงทั้งหมด, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์, 2547).

¹²Ashmos, D. P., and Duchon, “Spirituality at Work,” 9 *Journal of management Inquiry*, 134, (2000).

¹³เสกสรร ประเสริฐกุล, ตัวตนและจิตวิญญาณ, (กรุงเทพมหานคร : สามัญชน, 2545).

¹⁴Gatling, A, “A Caution Model for Integration Workplace Spirituality Into Hospitality Organizational Transformation,” 14 *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 177, (2015).

¹⁵Ashmos, D. P., and Duchon, *supra note 12*, p.135.



ปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น และนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน¹⁶ จากการศึกษาสามารถสรุปเปรียบเทียบแนวคิดองค์ประกอบของจิตวิญญานในการทำงานได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบรูปแบบการแบ่งแนวคิดจิตวิญญานในการทำงาน

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

มิติด้านที่ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life) เป็นมิติที่จัดอยู่ในระดับบุคคล หมายถึงการตระหนักรู้และยอมรับว่าบุคลากรมีทั้งชีวิตภายในและภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่การเข้าถึงโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย เป็นการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย¹⁷ เนื่องจากบุคคลนั้นจะยอมรับในตัวตนที่แท้จริงของตนเอง เช่น การเป็นตัวของตัวเอง (Unique) การมีความคาดหวัง และการเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ภายใน ทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุข ปิติยินดี ด้วยเหตุนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญอย่างมากและมีการจัด

¹⁶ Jose Luis Daniel, *supra note 5*, p.443.

¹⁷ Ashmos, D. P., and Duchon, *supra note 12*, p.135.

สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการสร้างมิติด้านชีวิตจิตใจ โดยควรให้เกียรติและยอมรับในตัวบุคคลนั้น เฉกเช่นเดียวกับคุณค่าที่องค์กรได้ยึดถือไว้¹⁸

มิติที่ 2 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) เป็นมุมมองระดับบุคคล หมายถึง การตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ โดยแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้สึก ส่วนลึกของบุคคลนั้น¹⁹ ที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความหมายและสำคัญต่อชีวิตของตนเองอย่างแท้จริงรวมทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงวิถีในการทำงานของแต่ละบุคคลผ่านการผสมผสานคุณค่าของงานกับคุณค่าของแต่ละบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน²⁰ หากพนักงานได้ตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของการทำงานแล้ว ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดมีความสุข สนุกเพลิดเพลินไปกับงาน และเกิดความทุ่มเท ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น²¹

มิติที่ 3 สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) เป็นมิติที่มีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งระหว่างกันของบุคลากรในสถานที่ทำงาน²² ซึ่งโอกาสในการเกิดขึ้นอยู่กับกลุ่มสมาชิกเป็นสำคัญ เป็นมุมมองความเชื่อที่แต่ละบุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น²³ รวมทั้งเป็นการทำงานที่มีลักษณะของการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่อยู่ นอกเหนือจากเรื่องตนเอง รวมถึงการมีอิสระในการแสดงออก²⁴ ซึ่งเมื่อพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงานก็จะส่งผลต่ออัตราการลาออกที่จะมีแนวโน้มลดลง²⁵ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ คำนิยามของ McMillan and Chavis ที่ประกอบไปด้วย ความเป็นสมาชิก (Membership) ความมีอิทธิพลต่อกัน (Influence) การร่วมเติมเต็มความต้องการซึ่งกันและกัน (Integration and fulfillment of needs) และการแบ่งปันอารมณ์ร่วมที่เกี่ยวข้องกัน (Shared emotional connection in time and spaces)

มิติที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) เป็นมิติทางจิตวิญญาณที่เกิดขึ้นในระดับองค์กร (Organization Level) ซึ่งเมื่อบุคคลนั้นมีประสบการณ์หรือความรู้สึกอันแข็งแกร่ง จะส่งผลให้เกิดความสอดคล้องระหว่างคุณค่าของบุคคลกับเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรทำให้พนักงานเกิดการแสดงพฤติกรรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้

¹⁸ มณฑล สรไกรกิติกุล, และสุนันทา เสียงไทย, “มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): The challenge for Human Resource Management,” 16 วารสาร มจร. วิชาการ, น.129-140. (มกราคม-มิถุนายน 2556).

¹⁹ Arménio, R., and Miguel, P.E., “Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study,” 21 *Journal of Organization Change Management*, 53, (2008).

²⁰ Milliman, J., J. Czaplewski, A., and Ferguson, J., “Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment,” 16 *Journal of Organization Change Management*. 426, (2003).

²¹ มณฑล สรไกรกิติกุล, และสุนันทา เสียงไทย, *เพิ่งอ้าง*, หน้า 134.

²² Ashmos, D. P., and Duchon, *supra note 12*, p.136.

²³ Milliman, J., J. Czaplewski, A., and Ferguson, J., *supra note 20*, p.429.

²⁴ Arménio, R., and Miguel, P.E., *supra note 19*, p.58.

²⁵ O'Reilly, C. A., Caldwell D. F. and W. P. Barnett., “Workgroup demography, social integration and turnover,” 34 *Administrative Science Quarterly*, 21, (1989).



อย่างแท้จริง²⁶ เช่น ความเชื่อของแต่ละบุคคลที่เชื่อว่าผู้บริหารและพนักงานในองค์กรจะมีคุณค่าที่เหมาะสม มีความรู้สึกรู้ผิดรู้ถูก²⁷ ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จ คือ พนักงานในองค์กรมีความสุขและมีชีวิตชีวาอย่างเต็มที่ในการทำงาน สามารถผสานค่านิยมของตนเองไปพร้อมค่านิยมขององค์กรได้เปรียบได้กับการนำเอาตัวตนทั้งหมดที่ประกอบด้วยความคิดและชีวิตจิตใจเข้ามาภายในสถานที่

จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพนายความ

วิชาชีพ “ทนายความ” มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ จากการศึกษานิติศาสตร์ พบว่าจิตติ ดิงศภัทัย²⁸ ได้ให้ความหมายของคำว่า “วิชาชีพ” คือ วิชาที่ต้องใช้ความรู้ ดังนั้นอาชีพทนายความจึงต้องมีการศึกษาความรู้ทางกฎหมายและมีการฝึกอบรมทางวิชาชีพเป็นระยะเวลานาน นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละคนต้องประพฤติตนให้อยู่ในกรอบของหลักจริยธรรมและมรรยาทของวิชาชีพทนายความเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและสุจริต มีความชอบธรรม²⁹

คำว่า “จริยธรรม” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542³⁰ ระบุว่าเกิดจากการรวมกันของคำ คือ “จริย” และ “ธรรม” เมื่อนำความหมายมารวมกันแล้ว หมายถึง ความประพฤติที่ถูกต้องชอบธรรม ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น จริยธรรมในมุมมองของนักกฎหมายจึงหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติของทนายความผู้ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ซึ่งความหมายของจริยธรรมทนายความและมรรยาททนายความมีความใกล้เคียงกันอย่างมาก โดยงานของทนายความได้มีการให้ความสำคัญกับหลักแห่งจริยธรรม เพราะคุณค่าของงานเป็นการต่อสู้เพื่อความถูกต้อง ความดีงาม และศีลธรรมของสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพนี้จึงจำเป็นต้องมีจริยธรรมสูงกว่าบุคคลทั่วไป มีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้สามารถดำรงไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรี และการได้รับความไว้วางใจจากสาธารณชน ซึ่งการปฏิบัติตามจริยธรรมของทนายความสามารถแบ่งได้เป็น 6 ด้านดังนี้

1) หน้าที่ต่อลูกค้า คือ การให้ความช่วยเหลือ หรือการรักษาผลประโยชน์ของลูกค้า ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนและมีความทุกข์อย่างแสนสาหัส³¹ จากการเกิดข้อพิพาทกัน โดยการ

²⁶ Gatling, A, *supra* note 14, p.178.

²⁷ Milliman, J., J. Czapski, A., and Ferguson, J., *supra* note 23, p.433.

²⁸ จิตติ ดิงศภัทัย, *จริยธรรมกับความกล้าหาญในกระบวนการยุติธรรม* (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552).

²⁹ แสง บุญเฉลิมวิภาส, *รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย*. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2550).

³⁰ ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, 2546).

³¹ เกษม สรศักดิ์เกษม, “วิชาชีพทนายความ,” ในหนังสือ *รวมบทความทางวิชาการ เนื่องในโอกาสครบรอบ 90 ปี ธรรมศาสตร์วาระยี่สิบห้า ธรรมศักดิ์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 8-18

ทำหน้าที่ของนายความสามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วงระยะเวลาด้วยกัน โดยนายความจะต้องยึดหลักในการประกอบวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- ก่อนการดำเนินคดี นายความควรให้คำปรึกษาทางกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ไม่ควรปฏิเสธการรับว่าความ เน้นการประนีประนอมยอมความ และจะต้องไม่มีผลประโยชน์ขัดกันระหว่างคู่ความ

- ในระหว่างดำเนินคดี อุทิศเวลาอย่างเต็มที่และต้องรักษาความลับให้กับลูกความ รวมทั้งต้องมีความซื่อสัตย์ต่อลูกความ โดยหากมีประเด็นขัดแย้งกับลูกความควรจะต้องบอกกล่าวลูกความเพื่อถอนตัวจากการดำเนินคดี นอกจากนี้การทำงานของนายจะต้องมีอิสระในการดำเนินคดีอย่างเต็มที่ไม่ว่าขึ้นอยู่กับการทำงานของฝ่ายใด

- ภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินคดี นายความควรคืนทรัพย์สินที่เป็นของลูกความ ตลอดจนต้องมีหน้าที่ในการรักษาความลับของลูกความเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อลูกความ

2) หน้าที่ต่อกระบวนการยุติธรรม นายจะต้องดำรงตนเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านกฎหมาย และมีความชำนาญในการสืบพยานหลักฐานเป็นผู้ดำเนินการนำเสนอข้อเท็จจริงต่อศาล และต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

3) หน้าที่ต่อศาล ให้ความเคารพต่อ “ศาล” โดยการแสดงกิริยาวาจาสุภาพเรียบร้อย พุดจาสุภาพ รวมถึงการไม่หลอกลวงศาลและรักษาเกียรติของศาล รวมทั้ง

4) หน้าที่ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ต้องประพฤติปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่อย่างมีจริยธรรมนายความ โดยใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

5) หน้าที่ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อกฎหมายและต่อผู้ร่วมงาน ไม่ใช้กลโกงเล่ห์เหลี่ยมในการทำงาน ไม่แย่งความกันในเรื่องระหว่างนายความด้วยกันเอง

6) หน้าที่ต่อสังคมและประชาชนทั่วไป ต้องกล้าแสดงความคิดเห็นตามความชอบธรรม เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลของผู้กระทำผิด รวมทั้งไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการกระทำผิดกฎหมายและก่อให้เกิดตัวอย่างที่ไม่ดี

ระเบียบวิธีวิจัย

บทความนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ซึ่งผู้เขียนได้พิจารณาจากผู้ให้ข้อมูลจากลักษณะการจ้างงานของนายความ โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นนายความในสำนักงานนายความ ซึ่งมีลักษณะการทำงานในด้านวิชาชีพอย่างชัดเจนมีทั้งการว่าความให้บุคคลทั่วไป รวมทั้งงานด้านการให้คำปรึกษาแก่บุคคลและบริษัทเอกชน จากองค์กรทั้งหมด 4 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยต้องเป็นนายความที่เคว่าความทั้งในคดีอาญาและคดีแพ่ง โดยแบ่งตามอายุการทำงาน คือมากกว่า 10 ปีและน้อยกว่า 10 ปี เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกัน



เมื่อผู้เขียนเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้ไปทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบอีกครั้งเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member checking) รวมไปถึงการตรวจสอบโดยตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนและตรวจสอบความเรียบร้อยของข้อมูลที่ได้ เพื่อนำไปพิจารณาความสมบูรณ์ของข้อมูลว่ามีความครบถ้วนตามที่ต้องการศึกษา

หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาจัดรวบรวมให้เป็นระเบียบ และเตรียมข้อมูล โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงความสำคัญ (Thematic analysis) คือการถอดบทสัมภาษณ์ออกมาและทำความเข้าใจกับข้อมูลด้วยการอ่านซ้ำไปซ้ำมา แล้วจึงทำการใส่รหัสข้อมูลในประเด็นสำคัญ และทำการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้ข้อสรุป

โดยผู้เขียนขอเสนอรายงานผลจากการเก็บข้อมูลบุคลากรผู้ประกอบวิชาชีพทนายความในสำนักงาน 4 แห่ง พบว่าความอึดตัวของข้อมูลที่ได้รับอยู่ที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 โดยผู้เขียนได้แสดงตารางข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล	รายละเอียด					
	เพศ	อายุ (ปี)	อายุงาน (ปี)	คดีที่ชำนาญ	อายุตัว (ปี)	ตำแหน่ง
ผู้ให้ข้อมูล 1	ชาย	51-60	10 ปีขึ้นไป	คดีแพ่ง	10 ปีขึ้นไป	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ให้ข้อมูล 2	ชาย	31-40	7-9	คดีแพ่ง	7-9	ทนายความอาวุโส
ผู้ให้ข้อมูล 3	ชาย	51-60	10 ปีขึ้นไป	คดีแพ่ง	10 ปีขึ้นไป	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ให้ข้อมูล 4	หญิง	21-30	7-9	คดีแพ่ง	7-9	ทนายความ
ผู้ให้ข้อมูล 5	ชาย	41-50	10 ปีขึ้นไป	คดีแพ่ง, คดีอาญา	10 ปีขึ้นไป	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ให้ข้อมูล 6	หญิง	31-40	7-9	คดีแรงงาน	7-9	ทนายความ
ผู้ให้ข้อมูล 7	ชาย	31-40	10 ปีขึ้นไป	คดีแพ่ง, คดีแรงงาน	10 ปีขึ้นไป	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ให้ข้อมูล 8	หญิง	21-30	4-6	คดีแพ่ง	1-3	ทนายความ

หมายเหตุ: ระบุอายุเป็นช่วงอายุเพื่อรักษาความลับส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผลการศึกษา

ความหมายและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ของผู้ประกอบการวิชาชีพนายความ

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจต่อมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานและมิตีย่อยที่แตกต่างกันตามบริบทของสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้สึกหรือทัศนคติของแต่ละคน ซึ่งได้ส่งผลให้มีการรับรู้และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) มีความแตกต่างกันในหลากหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 สรุปการให้ความหมายและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานในมุมมองของนายความ

มิติจิตวิญญาณ	ความหมาย	พฤติกรรม
จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)	การทำงานโดยต้องตั้งมั่นอยู่บนหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ขัดต่อศีลธรรม	- การตั้งใจดำเนินคดีอย่างเต็มที่โดยยึดหลักความยุติธรรม
1. ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life)	- การยอมรับในตัวตนของตนเอง - การแสวงหาโอกาสในการทำงานและการพัฒนาตนเองเพื่อทำให้เกิดศักยภาพในการทำงาน - การให้ความสำคัญกับการทำงานที่รักและเข้าใจในวิชาชีพ	- ใส่ใจและตั้งใจทำงาน - ลงมือรับผิดชอบงานหรือคดีที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ - การโน้มน้าวใจคนให้ปฏิบัติตาม - การสร้างความสุขให้ลูกความ
2. มิติด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaning and Purpose in work)	- งานสร้างคุณค่าในการเลี้ยงชีพ - การสร้างเสริมความรู้ให้ตนเอง - การช่วยเหลือสังคมให้เกิดความยุติธรรม - การแก้ไขปัญหาให้ผู้ได้รับ - การนำความรู้มาปฏิบัติจริงใน- - การแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	- การศึกษาเพิ่มเติมความรู้การทำงาน - การให้เวลากับการทำงานเต็มที่ - การทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ



มิติจิตวิญญาณ	ความหมาย	พฤติกรรม
3. มิติด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community)	<ul style="list-style-type: none"> - การอยู่ร่วมกันเป็นสังคม - การสร้างความเข้มแข็งภายในตัวเอง - การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน - การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ - การพูดคุยอย่างจริงใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนงาน - การช่วยเหลือกัน - การให้คำปรึกษา - รับฟังความเห็น - การแลกเปลี่ยนประสบการณ์
4. ความสอดคล้องค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)	<ul style="list-style-type: none"> - การอยู่ร่วมกันในสังคม - บุคลากรมีเป้าหมายของตนเอง - องค์กรได้มีกฎเกณฑ์มาสนับสนุนให้สอดคล้อง - สร้างการมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรไม่ได้กำหนดค่านิยมขององค์กรไว้ - ยึดหลักการกระทำด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรมแห่งวิชาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มของทนายความมีความเข้าใจในความหมายและพฤติกรรมที่ทนายความแสดงออกมีความเกี่ยวพันกัน โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) มิติชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life) อายุการทำงานที่แตกต่างกันในระหว่างทนายความ 2 กลุ่มมีผลต่อความเข้าใจที่แตกต่างกันในความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานและมิติด้านในหรือชีวิตจิตใจ ทนายความกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความหมายว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นเรื่องของภาวะจิตใจ การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่าขึ้นประกอบกับการได้ช่วยเหลือสังคมในการรักษาความยุติธรรม เป็นมุมมองในมุมที่มีความลึกซึ้งและเป็นนามธรรม ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าที่มองในมุมของการปฏิบัติตน การมีวินัย และการทุ่มเทในงานรวมทั้งการแสวงหาโอกาสในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากการมีประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะส่งผลต่อทัศนคติและการรับรู้ของบุคคลในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองซึ่งจะถูกหล่อหลอมผ่านการทำงานที่ต้องพบเจอคนที่หลากหลาย รูปแบบงานที่ยาก มีความซับซ้อน รวมทั้งโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการทำงานที่หลากหลายจนเกิดความเชี่ยวชาญ และสามารถสร้างความเข้าใจซึ่งส่งผลต่อการประกอบอาชีพ

แต่มีข้อสังเกตได้ว่า ถึงแม้จะมีความรับรู้ความหมายที่แตกต่างกันแต่การแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตวิญญาณในการทำงานของทนายความไม่แตกต่างกัน โดยทนายความทั้งสองกลุ่มได้แสดงออกถึงการใส่ใจในคุณภาพงานที่ตนรับผิดชอบทุกอย่าง และลงมือรับผิดชอบในการทำคดีอย่างเต็มที่ ผ่านการใช้สติปัญญา ไหวพริบ รวมทั้งมีการลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง มีการใช้การโน้มน้าวใจคน การสร้างความสุขให้แก่ลูกความ รวมทั้งมีความคิดที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองโดยการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เรียนรู้งานด้วยตนเอง

2) มิติด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) เป็นการสร้างให้ทนายความตระหนักถึงความรู้สึกว่างานของตนเองนั้นมีคุณค่าและความหมายทั้งต่อตัวเองและต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นไปตามหลักของ Milliman et al. โดยกลุ่มทนายความได้มีการรับรู้ร่วมกันทั้งในด้านคุณค่าต่อตนเอง โดยลักษณะของงานที่ช่วยให้สามารถนำความรู้ที่มีไปหาเลี้ยงชีพได้ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานให้มากขึ้น นอกจากนี้การประกอบอาชีพทนายความยังมีคุณค่าต่อสังคมโดยรวมในการช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม และมีการใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานแสดงออกอย่างมีคุณภาพ แต่ถึงแม้จะมีการเข้าใจความหมายที่ตรงกัน แต่การแสดงพฤติกรรมยังมีความแตกต่างกันตามรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งทนายความที่ได้ค่าตอบแทนแบบรายเดือนจะมีการแสดงออกถึงการพยายามตั้งใจทำงาน การให้เวลาอย่างเต็มที่ รวมไปถึงการทบทวนผลการทำงานอยู่เสมอ ในขณะที่ กลุ่มที่ได้ค่าตอบแทนแบบรายคดี บางครั้งก็มีการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงอาการเบื่อหน่ายในการทำงาน อันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่มั่นคงของรายได้ ที่ส่งผลต่อการสร้างกำลังใจในการทำงาน

3) สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) ทนายความทั้งสองกลุ่มได้ให้ความหมายและสะท้อนการแสดงพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกัน โดยมีความเข้าใจว่าบุคคลแต่ละคนจะต้องเริ่มจากการสร้างความเข้มแข็งภายในตัวเองก่อน จึงจะทำให้เกิดการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งพูดคุยและปรึกษากันอย่างจริงจัง เพื่อสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งการแสดงพฤติกรรมจะแตกต่างกันตามระดับของตำแหน่งงาน หรือ หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

- ในระดับหัวหน้างาน จะแสดงออกในรูปของการสอนงานมากกว่าเนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาอย่างยาวนาน สามารถเข้าใจเนื้องานได้อย่างชัดเจน

- ในระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงสำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน ในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ถึงแม้ว่าสำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชนจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่ผู้เขียนมีข้อค้นพบว่า ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดจิตวิญญาณได้อย่างสมบูรณ์ขึ้นก็ตาม แต่สำหรับอาชีพทนายความ การอยู่ในชุมชนไม่ใช่องค์ประกอบหลักที่สำคัญทั้งหมด อันเนื่องจากสภาพของงานทนายความส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นงานเดี่ยวที่มีลักษณะการรับผิดชอบคนเดียว ทำให้มิติในด้านนี้ถือเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดการกระทำที่ช่วยสร้างจิตวิญญาณในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4) ด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) ทนายความได้มีความเข้าใจว่าคือการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร โดยบุคลากรได้มีการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลไว้ตามความสมัครใจ ในขณะที่องค์กรได้มีการตั้งกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมองค์กรขึ้นเพื่อมาสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีความสอดคล้องกัน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้ เพื่อช่วยให้



บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วม แต่จากผลการศึกษาพบว่า การแสดงพฤติกรรมยังไม่มีความชัดเจนมากนัก อันเนื่องมาจากสภาพขององค์การที่ผู้ให้ข้อมูลทำงานอยู่มีขนาดเล็กทำให้ไม่มีการกำหนดค่านิยมองค์การขึ้นมาไว้อย่างชัดเจน ทำให้ทนายความส่วนใหญ่ได้ยึดถือหลักแห่งวิชาชีพเพื่อ คือ ความยุติธรรม เพื่อนำมาเป็นค่านิยมส่วนบุคคลและเป็นแนวทางในการทำงานและประพฤติตนแทน

ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และจริยธรรมในการทำงาน

ถึงแม้จะมีการทำความเข้าใจในความหมายและลักษณะพฤติกรรมของการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานแล้ว แต่มิติทางจิตวิญญาณได้ถูกหล่อเลี้ยงให้เกิดภายในสถานที่ทำงาน และมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในที่ทำงานเป็นสำคัญ ดังนั้นนอกจากจะทำความเข้าใจในเบื้องต้นแล้ว จึงควรมีการทำความเข้าใจในเรื่องของความสอดคล้องระหว่างการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน และจริยธรรมเพื่อนำไปวางแนวทางในการบริหารงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรผู้ประกอบวิชาชีพทนายความมีความเข้าใจในเรื่องความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และการแสดงออกถึงจริยธรรมในการทำงานว่าทั้งสองสิ่งมีความเชื่อมโยงกัน โดยสามารถจำแนกการเกิดความสัมพันธ์ออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

ประการแรก จิตวิญญาณในการทำงานเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นโดยเริ่มจากมิติภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการหล่อหลอมในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ทั้งการรับรู้คุณค่าในงานที่ตนเองทำ การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน และความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายส่วนบุคคล ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเองและส่งผลให้เกิดการทำหน้าที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมของทนายความ เนื่องด้วยกลุ่มทนายความได้ให้เหตุผลว่าจริยธรรมเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นทนายความ หรือ การเริ่มต้นจากจิตที่อยู่ภายในใจก่อนซึ่งเป็นสาเหตุที่สำคัญทำให้เกิดการกระทำเพราะทนายความรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม

ประการที่สอง ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความบางกลุ่มได้มองว่าจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) และการแสดงออกถึงจริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกัน คือในระหว่างที่ทำงานบุคลากรจะต้องมีทั้งสองสิ่งร่วมกัน โดยที่ไม่สามารถแบ่งแยกออกมาจากกันได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าจริยธรรมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิญญาณในการทำงาน

ประการสุดท้าย กลุ่มทนายความผู้ให้ข้อมูลได้มีความเข้าใจว่าความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานของทนายความสามารถเกิดขึ้นได้ทั้ง 2 รูปแบบในเวลาเดียวกัน จึงจะทำให้การเกิดจริยธรรมเป็นไปอย่างสมบูรณ์โดยผู้เขียนสามารถสรุปความเชื่อมโยงกันของจิตวิญญาณในการทำงานและการเกิดจริยธรรมทนายความได้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างจริยธรรมและจิตวิญญาณในการทำงาน

มิตีย่อยจิตวิญญาณในการทำงาน	จริยธรรม
1. ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life) “ถ้าหากเริ่มต้นด้วยทุกคนมีแนวคิดจากตนเอง... แล้วมันก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้จริยธรรม”	- ความซื่อสัตย์ และการรักษาความยุติธรรม - เป็นการตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
2. มิติด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaning and Purpose in work) “จิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านจริยธรรม คือ มันเชื่อมโยงถึงกันได้ โดยการมองหรือมีความคิดว่างานที่เราทำนั้นมีคุณค่า คือแต่ละบุคคลอาจจะมองคนละมุมกัน”	- การไม่เอาเปรียบผู้ที่เดือดร้อน - การทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ - ไม่ละทิ้งคดีในระหว่างทำงาน - พยายามไกล่เกลี่ยเพื่อลดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล
3. มิติด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) “จิตวิญญาณในการทำงานของแต่ละคนและการแสดงออกของแต่ละคนก็อาจจะแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละคน นอกจากการเริ่มที่ตัวเองแล้ว สังคมในการทำงานด้วยส่วน หนึ่ง”	- ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน - การให้คำปรึกษาและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ - การให้เกียรติซึ่งกันและกัน
4. ความสอดคล้องค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values)	- การไม่มีความขัดแย้งต่อกัน

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ในมุมมองของทนายความจิตวิญญาณในการทำงานกับบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร (ethical climate in organization) เป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งในการทำให้การดำเนินงานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันด้วยความสุข ความสบายใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แก้ปัญหาไปด้วยกัน บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรเป็นเสมือน “จิตวิญญาณ” ขององค์กรที่จะขาดไม่ได้ ถ้าองค์กรขาดจิตวิญญาณในการทำงานแล้ว บรรยากาศก็จะเป็นไปในลักษณะของการต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำงานของตนเอง ขาดความรู้สึกของการมีส่วนร่วม การเป็นเจ้าของหน่วยงาน รวมไปถึงขาดความรู้สึกเป็นมิตรไว้วางใจระหว่าง



บุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจากผลการวิจัยทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า จริยธรรมของนายความมีความสอดคล้องกับมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษา และสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ นายความ องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานของนายความมีความแตกต่างจากการ ทบพวนวรรณกรรม ดังนี้

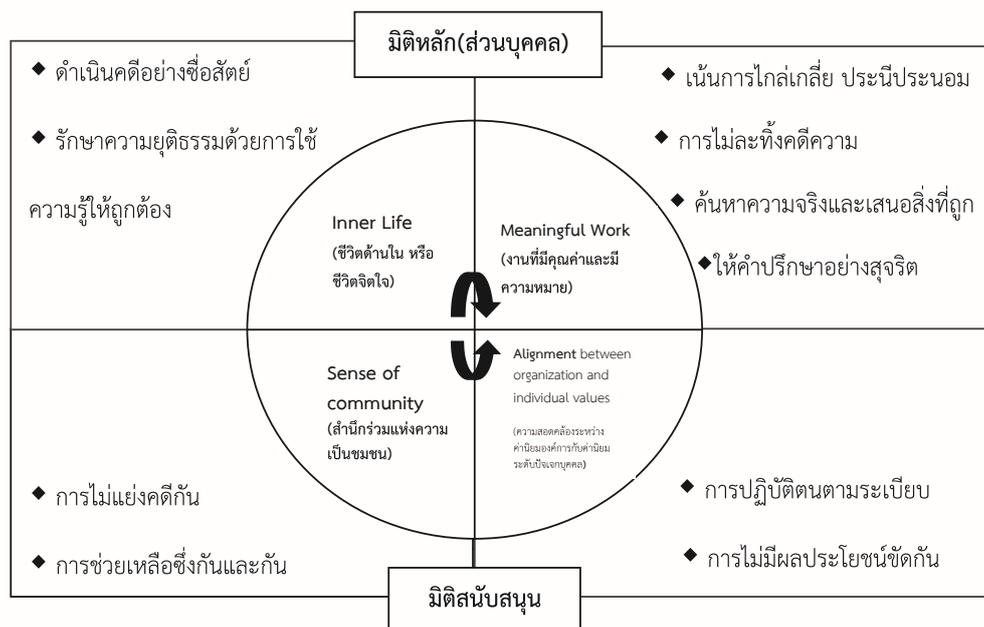
โดยจากการศึกษาวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานได้แบ่ง ออกเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนช่วยในการสร้างจิตวิญญาณในการทำงาน คือ 1) ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life) 2) มิติด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaning and Purpose in work) 3) มิติด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) และ 4) ความสอดคล้อง ค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) ซึ่งในการบริหารงานบุคลากรโดยใช้มิตินี้เป็นเครื่องมือ องค์กรจะต้องทำให้ พนักงานเกิดองค์ประกอบครบทั้งหมดจึงจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ในขณะที่ งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบทางทฤษฎีที่แตกต่างออกไปว่า สำหรับผู้ประกอบอาชีพนายความการเกิด จิตวิญญาณในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบหลัก ที่องค์กรควรจะทำให้มีความสำคัญ ในการวางแผนทางเสริมสร้างแตกต่างกัน ดังนี้

มิติหลัก(ส่วนบุคคล) การเกิดจิตวิญญาณในส่วนแรกจะเริ่มต้นจากการตระหนักถึง ชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ (Inner Life) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจก่อน โดยจะสนับสนุนให้ นายความเกิดการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาความยุติธรรม รวมถึง การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง ประกอบกับ นายความยังได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของ มิติในด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) ที่จะส่งผลให้นายความมองเห็น คุณค่าในงานของตนเองที่มีต่อตนเองและผู้อื่น และเกิดพฤติกรรมที่สะท้อน ถึงการมีความรับผิดชอบ ในการทำงาน การไม่เอาเปรียบผู้อื่น การทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมิติในส่วนนี้เกิดขึ้นมา จากความรู้สึนึกคิดภายในของแต่ละคน ที่เกิดจากการหล่อหลอมผ่านการเลี้ยงดูตั้งแต่กำเนิด การศึกษา สภาพสังคมภายนอก ตลอดจนลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน

ซึ่งโดยหลักแล้วลักษณะการทำงานของนายความเป็นการทำงานเพื่อช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยไม่มีข้อจำกัด อันเกิดมาจากการมีจิตสำนึกและ มุมมองที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพของตนเอง ซึ่งหากนายความได้รับการส่งเสริมในมิติจิตวิญญาณ ในส่วนบุคคล ก็จะส่งผลต่อความคิดและจิตใจในการเริ่มต้นที่เอื้ออำนวยให้เกิดจริยธรรมในการ ทำงานได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพนายความคือ เรื่องความซื่อสัตย์ และยุติธรรม ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างมาก

ในการบริหารงานบุคคล มิติหลัก (ส่วนบุคคล) เป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นลำดับ แรก เนื่องจากเป็นมิติเริ่มต้นที่ทำให้แต่ละคนแตกต่างกัน มีความหมายว่า คนแต่ละคนมีชุดความคิด ความเชื่อที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึกสนุก คาดหวัง รวมถึงการรับรู้ตนเอง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานรวมถึงแนวคิด บุคลิกลักษณะ ที่จะส่งผลต่อการ สร้างจริยธรรมในการทำงานในสายวิชาชีพกฎหมาย

มิตินับสนุน นอกจากนี้จากผลการวิจัยพบว่า เพื่อให้การเกิดจิตวิญญาณในการทำงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากขึ้น หนายความจะต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดมิติทางจิตวิญญาณ ในด้านสำนักร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) ที่จะช่วยหล่อหลอมให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อสร้างการเรียนรู้ในองค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติต่อผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมวิชาชีพ และลูกความด้วยความเคารพ และมีมิตินับสนุนในด้านสุดท้าย คือด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่ถ้ามีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างค่านิยมภายใน ก็เป็นการช่วยให้หนายความได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อตอบสนองต่อค่านิยมของตนเอง สำหรับในวิชาชีพหนายความคือ ความโปร่งใสไม่ขัดแย้งกันเอง ซึ่งมีมิตินับสนุนนี้ถือเป็นมิติรองที่มีความสำคัญ ต่อจากมิติแรก ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่หนายความจะมองเห็นคุณค่าในตนเองรวมทั้งคุณค่าในงานและนำไปสู่การสร้างจริยธรรมในวิชาชีพได้นั้น จะต้องได้รับการช่วยเหลือจากสภาพแวดล้อมภายนอกรวมทั้งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นสำคัญ เพราะสิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยที่คอยกระตุ้นให้ทุกอย่างดำเนินไปได้อย่างราบรื่น



ภาพที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงาน

จากผลการศึกษาทั้งหมดสามารถอธิบายได้ว่ามิตหลัก (ส่วนบุคคล) เป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรควรให้ความสนใจเพราะถือเป็นต้นเหตุแห่งความคิดรวมไปถึงการรับรู้ในการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานของหนายความ ซึ่งในการบริหารงานบุคคล มิตด้านจิตใจหรือชีวิตด้านใน



มีความเชื่อมโยงกันกับจิตวิญญาณในการทำงานโดยเป็นวิธีที่ทำให้ค้นพบคุณค่าในตัวเอง (Gatling, 2015) ผ่านการทำงานที่มีคุณค่า ที่จะนำไปสู่การมีทัศนคติในเชิงบวกที่เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนและยึดถือตามหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงการทำสิ่งๆ ที่ถูกต้อง การนำเอาแนวคิดเรื่องจิตวิญญาณเข้ามาจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทั้งในด้านวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมแห่งวิชาชีพที่เข้มแข็งขึ้น โดยยึดหลักความยุติธรรมซึ่งถือเป็นแก่นสำคัญของวิชาชีพทนายความ

แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมผ่านจิตวิญญาณในการทำงาน

ผลจากการศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความทำให้ค้นพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้วิจัยมองเห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานถือเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างจริยธรรมแห่งวิชาชีพได้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย สามารถสรุปออกมาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานองค์กรได้ ดังนี้

1) บุคลากรหรือทนายความในองค์กรควรจะให้ความสำคัญกับการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นอันดับแรกแล้ว โดยองค์กรควรเปิดโอกาสในบุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งจากการฝึกอบรม การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนอกจากนี้ ควรมีการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้อสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากรด้วย จะเป็นการสร้างแนวทางและวัฒนธรรมในการทำงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากร โดยอาจยึดเอาหลักธรรมในวิชาชีพมาเป็นเป้าหมายร่วมกัน

2) สภานายความควรมีการออกแบบกระบวนการในการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพทนายความโดยให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน นอกเหนือไปจากการสอบวัดระดับความรู้ในวิชาชีพเพียงอย่างเดียว เพื่อสร้างความเข้าใจในมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานให้มากขึ้นและทำให้ทนายความสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมมีจิตสำนึกในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่กำลังจะเข้ามาประกอบวิชาชีพทนายความได้รับรู้และเข้าใจและเห็นคุณค่าในเนื้องานที่ตนเองจะกระทำ จะทำให้ผลการทำงานของทนายความดีขึ้นและยังช่วยลดเรื่องร้องเรียนที่ผิดจริยธรรมต่อสภานายความ ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่เป็นทนายความได้ค้นพบความสุขในการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง มากกว่าการคำนึงถึงค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอย่างอื่นเพียงประการเดียว เมื่อบรรยากาศในการทำงานดีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3) ควรมีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพทนายความภายในมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นไปการ

สร้างความเข้าใจ รากฐานความคิดและการเกิดจิตสำนึกที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างจิตวิญญาณของนายความ เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้อง

บทสรุป

จากผลการการวิจัยพบว่าแนวคิดเรื่องมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานนั้น ไม่ใช่เป็นเพียงปรัชญาในการทำงานที่เข้าถึงได้ยาก หรือเป็นเรื่องทางจิตวิทยาเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือใหม่สำหรับการสร้างจริยธรรมในกลุ่มนักกฎหมาย ที่เน้นคุณค่าของตนเองที่ให้ความสำคัญกับการการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ภายใต้สภาพแวดล้อมหรือชุมชนที่เอื้อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานอย่างถ่องแท้ซึ่งเกิดจากการหลอมรวมกันระหว่างตนเองและองค์กร ดังนั้น การสร้างจิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งจากองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงฝ่ายบริหารขององค์กรที่จะต้องทำความเข้าใจในความหมายและองค์ประกอบของเรื่องนี้อย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารงานของวงการกฎหมายในองค์กรวิชาชีพ ทำให้เกิดการยกระดับจริยธรรมในวิชาชีพกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม

ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการ

บทความนี้ได้มีการนำหลักการเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานมาศึกษาควบคู่กับจริยธรรมในการทำงานในกลุ่มของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ เนื่องจากในวงการกฎหมายยังไม่ได้มีวิจัยได้นำเอาเครื่องมือเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานมาศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร

ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ค้นพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานและการแสดงจริยธรรมของทนายความมีความเชื่อมโยงกัน โดยการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานอย่างสมบูรณ์จะนำไปสู่การสร้างแนวความคิดที่ถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการให้คุณค่าและการแสดงออกในด้านจริยธรรมของทนายความ โดยกลุ่มทนายความส่วนใหญ่ได้ให้ข้อค้นพบว่าการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติ ดังนี้

มิติหลัก คือมิติด้าน ชีวิตจิตใจ ประกอบด้วย การทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งถือเป็นรากฐานของงานทนายความเพราะเป็นพื้นฐานของวิชาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกที่สุดที่องค์กรควรให้ความสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน

มิติสนับสนุน คือมิติในด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน และด้านความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและโอกาสในการเกิดจิตวิญญาณได้ง่ายขึ้นและสามารถสัมผัสได้อย่างเป็นรูปธรรม



ข้อจำกัดในงานวิจัย

ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้เนื่องจากการวิจัยในเชิงคุณภาพซึ่งข้อมูลที่ได้มีลักษณะเป็นข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะในกลุ่มหน่วยงานที่ทำงานในสำนักงานหน่วยงานที่มีขนาดเล็กและได้เลือกเฉพาะกลุ่มที่เป็นหน่วยงานที่ดี ซึ่งไม่รับว่าความในคดีที่มีความร้ายแรงมากอันเกิดจากการกระทำผิดกฎหมาย เช่น คดียาเสพติด หรือ ฆ่าผู้อื่นเสียชีวิตโดยเจตนา ทำให้ผลการศึกษาที่ได้ อาจยังไม่ครอบคลุมแนวคิดของกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพหน่วยงานทั้งหมด ประกอบกับหัวข้อที่ศึกษาเป็นเรื่องที่แปลกใหม่สำหรับวงการกฎหมายจึงทำให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลอาจจะยังไม่เข้าใจในประเด็น และทำให้ไม่สามารถตอบคำถามได้อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนรูปแบบของความสอดคล้องกันของจิตวิญญาณในการทำงานและจริยธรรมที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นมาจะไม่สามารถนำไปใช้กับองค์กรขนาดใหญ่หรือในกิจการภาครัฐ เพราะอาจจะได้ข้อมูลที่แตกต่างออกไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาชีพทั้งหมดควรมีขยายผลการศึกษาไปยังกลุ่มหน่วยงานในบริษัทขนาดใหญ่ หรือในกลุ่มหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนหน่วยงานอิสระเพิ่มเติม เพื่อศึกษาถึงมุมมองที่มีความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงกันออกไปในด้านจิตวิญญาณในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ ควรศึกษาเพิ่มเติมไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่นที่อยู่ในวงการกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานด้วย เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ตำรวจ เพื่อนำไปเปรียบเทียบและหาแนวทางในการปฏิบัติงาน (Best Practice) ในการทำงานร่วมกัน และควรมีการศึกษาความสอดคล้องกันระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับตัวแปรอื่น เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือ การรับรู้ความยุติธรรม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหลักจิตวิญญาณในการทำงานในหลายบริษัท และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้ในการบริหารงานเพื่อสร้างจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ แทนการใช้เครื่องมือในรูปแบบเดิม