

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าเป็นนายขอแรงของสำนักงานสภาพนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเฉพาะนายความที่ลงชื่อเป็นนายขอแรงของสำนักงานสภาพนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่รับเป็นนายความเพื่อช่วยเหลือจำเลยคดีอาญาในศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา โดยทำการศึกษาและค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับนายความ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. สรุปหลักการนำสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของหลายท่าน มีการให้คำนิยามความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540 : 81) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 74) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พรทิพย์ แจ่มพงษ์ (2546 : 15- 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสิ่งที่ต้องการ และได้ให้ความหมายการจูงใจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากพลังของความต้องการภายในหรือแรงขับช่องทางและการรักษาพฤติกรรม นอกจากนี้ยังอธิบายคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในเรื่องของทิศทาง ความเข้มแข็งและคงทนของการกระทำ

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้กระทำและต้องการได้รับการตอบสนองอย่างมีเป้าหมาย

สำหรับความหมายของการจูงใจมีผู้ให้ความหมายของการจูงใจไว้หลายประการ ดังนี้ (กัลยา อรรถวิเวก และคณะ. 2544 : 249 - 250)

การจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Mover หมายถึง การเคลื่อนไหว ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากภาวะที่ร่างกายหรือจิตใจมีความขาดแคลนหรือเกิดความต้องการซึ่งกระตุ้นพฤติกรรมหรือแรงขับที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งล่อใจ

การจูงใจ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและกำหนดพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย การจูงใจ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะกระทำเพื่อบรรลุเป้าประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

การจูงใจ คือ การใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมาย เปลี่ยนทัศนคติและแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ

การจูงใจ เป็นสภาวะที่กระตุ้นให้อินทรีย์เพิ่มความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำที่ทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการอันนำมาซึ่งความพอใจ

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายด้วยความสมัครใจ ดังนั้น การที่จะเข้าใจเรื่องของการจูงใจจึงมีพื้นฐานบนความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) สิ่งล่อใจ (Incentives) และเป้าหมาย (Goals)

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ และทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์หรือ อี.อาร์.จี ทฤษฎีบุคลิกภาพของชิกมันด์ ฟรอยด์ ดังนี้ (เรียม ศรีทอง. 2540 : 141 - 144)

1.2.1 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory of motivation) (กัลยา อรรถวิเวก และคณะ. 2544 : 255 - 256)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ขยายงานของมาสโลว์และพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน โดยศึกษาจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในเมืองพิตสเบิร์ก และเพนซิลวาเนีย โดยมุ่งศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน เมื่อใดที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับงาน และเมื่อใดที่มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับงาน คำตอบที่ได้รับคือความรู้สึกที่ดีหรือเป็นสุขเกี่ยวกับงานมักมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะของงาน

จากข้อค้นพบนี้ เฮอริชเบิร์ก อธิบายถึงองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานว่าเป็นสิ่งที่ต่างกัน เฮอริชเบิร์ก สรุปว่าการจูงใจประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1.2.1.1 องค์ประกอบสุขวิทยา (Hygiene factors) ในการปฏิบัติงานคนทุกคนมีความต้องการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจเพราะอาจทำให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งทางกายและจิตใจได้ และต้องการสถานการณ์ในการทำงานที่มีความสุข ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ค่าจ้างยุติธรรมและหน้าที่การงานที่มั่นคง องค์ประกอบเหล่านี้มิได้เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำโดยตรงแต่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เฮอริชเบิร์กจึงเรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่า องค์ประกอบสุขวิทยา ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 อย่าง (ดังภาพประกอบ) เพราะองค์ประกอบเหล่านี้ป้องกันมิให้เกิดความไม่สบายใจแก่พนักงานและป้องกันไม่ให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานตกต่ำลงได้ด้วย

1.2.1.2 องค์ประกอบตัวจูงใจ (Motivators) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากกว่าองค์ประกอบสุขวิทยา เพราะเป็นความต้องการส่วนบุคคล เฮอริชเบิร์กแบ่งตัวจูงใจออกเป็น 6 อย่าง เราทุกคนต้องการความสำเร็จ (Self - actualization) ตามที่มาสโลว์กล่าวไว้ แรงจูงใจนี้ทำให้บุคคลต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และเอกลักษณ์ของตน เพื่อพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จ

ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและคนอื่นยอมรับและยกย่องในความสำเร็จนั้น บุคคลย่อมมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้จึงมีความสัมพันธ์กับตัวงานที่ทำโดยตรง เนื่องจากบุคคลมีความต้องการความสำเร็จ ความต้องการนี้จะช่วยให้เขาเกิดความพึงพอใจในตัวงานที่ทำและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น มีความสุขและปฏิบัติงานได้ผลดี ดังนั้น สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุขเพียงอย่างเดียวจึงไม่เป็นการเพียงพอ เพราะเฮอริชเบิร์กเชื่อว่าตัวงานที่ทำงานจะช่วยทำให้พนักงานมีโอกาสเจริญเติบโตและก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพของตน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงองค์ประกอบสุขวิทยาและองค์ประกอบจิตใจ

องค์ประกอบสุขวิทยา	องค์ประกอบจิตใจ
<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายบริษัทและบริหารงาน 2. การให้คำแนะนำด้านเทคนิค 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6. ค่าจ้าง 7. ความมั่นคงของงาน 8. ชีวิตส่วนบุคคล 9. สภาพการทำงาน 10. สถานภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จ 2. การเป็นที่ยอมรับ 3. ความก้าวหน้า 4. ด้วงานที่ทำ 5. โอกาสที่จะเจริญเติบโต 6. ความรับผิดชอบ

ที่มา : กัลยา อรรถวิเวก และคณะ. 2544 : 255 – 256.

1.2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow ที่มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุดตามลำดับ โดยมีหลักการที่สำคัญ 2 ประการคือ

1.2.2.1 หลักขาดแคลน (Deficit principle) คือ เมื่อคนขาดแคลนสิ่งใดแล้ว ก็จะมีความต้องการสิ่งนั้น

1.2.2.2 หลักก้าวหน้า (Progression principle) คือ เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะเกิดความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นไปอีก

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory) มาสโลว์ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ชื่อว่า Hierarchy of needs แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ (เรียบม ศรีทอง. 2540 : 141) ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยในชีวิตปราศจากโรคร้ายหรืออุบัติเหตุใด ๆ
3. ความต้องการทางสังคมการยอมรับและความผูกพัน (Social needs) เป็นความต้องการการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในกลุ่ม
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ปรารถนา (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่คิดหวังเอาไว้

1.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG theory) ทฤษฎีนี้ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : Unpage) ได้พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เพื่อให้ง่ายและนำมาใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กร โดยสรุปความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.2.3.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence need [E]) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม เป็นความต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและทางวัตถุ

1.2.3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need [R]) ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม รวมกับความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่องของมาสโลว์

1.2.3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need [G]) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความต้องการการยกย่องรวมกับความต้องการประสบความสำเร็จของมาสโลว์ เป็นความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง

1.2.3.4 การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการพยากรณ์หรือตั้งความหวังล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากผลการกระทำ นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ทำให้บุคคลมีกำลังใจทำงานให้ได้ผลดี เพราะตระหนักว่าถ้าทำแล้ว เขาจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง ทั้งยังพบต่อไปด้วยว่าความคาดหวังจากสังคมบางทีมิใช่เพียงสร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้เท่านั้น หากแต่ใน

ระยะเวลาของผู้เป็นเด็กที่ผู้ใหญ่มองเขาว่าจะประสบความสำเร็จยังเพื่อความสามารถในการทำงาน และเขาว่าปัญญาให้เด็กได้บ้าง

1.2.3.5 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมของบุคคล ซึ่งถ้าเป้าหมายดังกล่าวเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือความต้องการก็นับเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญต่อพฤติกรรม ทำให้บุคคลลงทุนแรงทำงานมากขึ้น

1.2.3.6 แรงจูงใจ (Motives) เป็นพลังผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างมีจุดหมายปลายทางหรือมีทิศทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ ดังจากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งผลักดันภายในตัวบุคคล ก็คือสิ่งเดียวกันกับแรงขับนั่นเอง จึงมีนักจิตวิทยาบางคนอธิบายว่าแรงขับกับแรงจูงใจเป็นสิ่งเดียวกัน แต่นักจิตวิทยาบางคนก็ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างว่า ถ้าเป็นแรงจูงใจพฤติกรรมจะมีทิศทาง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุความต้องการนั้น แต่แรงขับอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทางหรืออาจไม่มีทิศทางให้บรรลุความต้องการก็ได้เช่น ความหิว อาจผลักดันให้คนเราโกรธจนเฉียวมากกว่าปกติ หรืออาจผลักดันให้เราไปหาอาหารเพื่อระงับความหิว

นักจิตวิทยามักใช้คำว่าแรงจูงใจและแรงจูงใจไปด้วยกันเมื่ออธิบายพฤติกรรมของบุคคล และจะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจมาก คำอธิบายเพื่อให้ผู้ศึกษาเข้าใจเรื่องแรงจูงใจได้โดยง่ายที่น่าสนใจ ได้แก่ คำอธิบายของ เบิร์นสไตน์และเบิร์นสไตน์ (Bernsteins & Bernsteins. 1996 : 79) โดยเขาอธิบายสั้น ๆ ว่า แรงจูงใจคือเหตุผลของพฤติกรรมหรือเป้าประสงค์ของพฤติกรรม หากใครให้เหตุผลพฤติกรรมใด ๆ ได้ ก็แสดงว่าได้หยั่งรู้แรงจูงใจของพฤติกรรมนั้นแล้ว จึงอาจจะกล่าวได้ว่าการเรียนรู้เรื่องแรงจูงใจ ก็คือการเรียนรู้เรื่องสาเหตุแห่งพฤติกรรมของมนุษย์เกือบทั้งหมดนั่นเอง

ได้มีความพยายามอยู่มากในหมู่ผู้ศึกษาพฤติกรรม ที่จะแบ่งหมวดหมู่ ลักษณะและประเภทของแรงจูงใจ แม้จะยังทำกันไม่ได้ไม่ชัดเจนนักเพราะมีสิ่งสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอยู่มากในพฤติกรรมของมนุษย์ แต่เพื่อสะดวกต่อการทำความเข้าใจ ในที่นี้จะกล่าวถึงการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามแหล่งเกิดและการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของสิ่งเร้า

1.2.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud)

ฟรอยด์ (Freud. 1967 : Unpage) เป็นจิตแพทย์และนักจิตวิเคราะห์ ชาวออสเตรีย ต่อมาเขาได้ย้ายมาอยู่ที่อังกฤษ ฟรอยด์ ได้ทำการศึกษาคำว่าจิตวิทยาในแนวจิตวิเคราะห์ และได้เสนอแนวคิดและผลงานไว้มากมาย

แนวคิดที่สำคัญของเขาก็คือ เขาเชื่อว่าจิตได้สำนึก พลังจูงใจ สัญชาตญาณ ความหวาดกลัว และกลวิธานป้องกันตัวจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนกระทำพฤติกรรมนานาประการ รวมทั้งเป็น

ตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลด้วย ซึ่งแนวคิดนี้นั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาบุคลิกภาพ
 อย่างเป็นนักวิทยาศาสตร์

1. จิตใต้สำนึก

ฟรอยด์ ได้ใช้เวลาศึกษาเกี่ยวกับเรื่องจิตใต้สำนึกมาเป็นเวลาถึง 40 ปี และเขาได้อธิบาย
 เกี่ยวกับภาวะจิตสำนึกและจิตใต้สำนึกว่า จิตใจของคนเรามีสภาพคล้ายภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ใน
 มหาสมุทร มีส่วนที่ลอยอยู่เหนือผิวน้ำน้อยกว่าส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือผิวน้ำน้อยจะ
 สัมผัสกับแสงสว่าง อากาศและปรากฏแก่สายตาชาวโลก จึงเปรียบเสมือนจิตหรือพฤติกรรมของ
 มนุษย์ ที่อยู่ในความควบคุมของจิตสำนึกหรือความรู้สึกในตัวเอง ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำนั้น
 เปรียบได้กับจิตใต้สำนึกของมนุษย์ ซึ่งมักจะเป็นภาคที่สะสมประสบการณ์ในอดีตมากมาย
 บางครั้งเคยถูกบีบบังคับเก็บกดอยากทำในสิ่งที่ยังทำไม่ได้เพราะกฎหมายห้าม สังคมไม่ยอม
 ฟรอยด์ ได้อธิบายต่อไปว่า เมื่อเวลาคนเรามีความปกติบุคคลย่อมมีสติสัมปชัญญะ มีเหตุมีผล
 รู้จักคิดชอบชั่วดี เคารพต่อกฎหมาย และกฎระเบียบของสังคม แต่เมื่อเวลาลมฟ้าอากาศแปรปรวน
 มหาสมุทรมึลคลื่นจัด พายุพัดกระหน่ำ ภูเขาน้ำแข็งจะโคลงเคลง ภูเขาน้ำแข็งในส่วนหนึ่งที่จมอยู่ก็
 โผล่ขึ้นเหนือน้ำมองเห็นได้ เปรียบได้กับเวลาที่คนเรามีอารมณ์โกรธ ขุ่นมัว ตื่นเต้น วิตกกังวล
 กลัวหรืออิจฉาพยาบาท ฯลฯ จิตใต้สำนึกก็จะมีพลังบังคับให้เราแสดงพฤติกรรมหรือกระทำสิ่ง
 ต่าง ๆ ออกมาได้

พลังจิตใต้สำนึกนั้นมีหลายระดับ บางอย่างอยู่ตื้น บางอย่างอยู่ในระดับลึก และยัง
 แตกต่างกันในแง่พลังแรงเข้มหรืออ่อนของการขบขันด้วย หรือความแตกต่างในพลังจิตสำนึกและ
 จิตใต้สำนึกนี้ทำให้คนเราแต่ละคนมีบุคลิกภาพไม่เหมือนหรือเหมือนกัน ดังนั้น พลังจิตใต้สำนึก
 กระตุ้นให้คนเราประกอบพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมบางอย่างทางอาจถูกกระตุ้น
 โดยจิตใต้สำนึกอย่างเดียว เช่นในภาวะที่คนมีสติสัมปชัญญะปกติก็จะพุดคิดทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วย
 ความระมัดระวัง แต่บางครั้งคนเผลอพุด ทำบางอย่างลงไปแล้วนี่ก็มีสติระลึกได้ทันทีว่าควร
 หรือไม่ควร หรืออาจเปลี่ยนคำพุด วิธีคิด หรือการกระทำเสียใหม่ นอกจากนี้พฤติกรรมบางอย่าง
 ของคนเรา ยังถูกกระตุ้นโดยจิตใต้สำนึกอย่างเดียว เช่น การปลั่งปากหรือกระทำบางอย่างโดยไม่
 รู้ตัว เช่น เวลาโกรธจะทุบตีหรือทำลายข้าวของ เป็นต้น

2. โครงสร้างบุคลิกภาพ

ฟรอยด์ ได้อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ไว้ว่า ประกอบไปด้วยพลัง 3
 อย่าง ได้แก่ Id, Ego และ Super Ego พลังทั้ง 3 มีลักษณะเฉพาะตัวและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์
 กัน บุคลิกภาพของคนแต่ละคนจะมีลักษณะอย่างไรนั้น ก็ขึ้นอยู่กับพลังทั้ง 3 นี้ว่าจะทำงานร่วมกัน
 ในลักษณะใด อย่างไร

พลัง Id เป็นพลังที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด จึงหมายรวมถึงสัญชาตญาณด้วย พลัง Id นี้ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พลังแสวงหาความสุข (Pleasure seeking principle) ดังนั้น พลัง Id นี้ จึงเป็นพลังที่คอยกระตุ้นให้คนเราพยายามแสวงหา หรือทำในสิ่งที่จะทำให้เราเกิดความพอใจโดยไม่คิดถึงเหตุผลหรือความถูกต้อง

พลัง Ego เป็นพลังแห่งการรู้และเข้าใจ การรับรู้ข้อเท็จจริง การใช้เหตุผล การแสวงหาวิธีการหรือตอบสนองพลัง Id เช่น เมื่อหิว (Id) พลัง Ego ก็จะใช้เหตุผลไตร่ตรองว่าจะบำบัดความหิวโดยวิธีใด ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เช่น ไปเปิดตู้เย็น หรือห่อกรวดเข้าทำอาหารเอง หรือออกไปซื้อหา จิตสำนึก และอาจปรากฏออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การเก็บกด การขัดทอโทษผู้อื่น การแสดงปฏิกิริยาแกล้งทำ การไม่กล้าแสดงออกโดยตรงไปตรงมา เพราะเหตุจำเป็นอย่างอื่น เป็นต้น ซึ่งกลวิธานทุกประเภทคนทุกคนจะใช้เป็นวิธีการ ในการผ่อนคลายความเครียด ความหวาดกังวลและความไม่มั่นคงในจิตใจ

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ فروยด์ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ที่อยู่ในโลกนี้ ล้วนต้องเผชิญกับปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทั้งภายในตนเองและกับผู้อื่นแต่มนุษย์ก็สามารถที่จะคิดนึกและตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ ตามสภาพของตนเอง แต่การที่มนุษย์จะตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดอย่างนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เป็นแรงจูงใจให้เขามีพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เช่น จิตสำนึก จิตใต้สำนึก พลังจูงใจ สัญชาตญาณ ความหวาดกังวลสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของมนุษย์ในการที่จะเลือกกระทำ หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

1.3 การแบ่งประเภทแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งตามแหล่งเกิด ตามลักษณะสิ่งเร้า มีรายละเอียดดังนี้ (ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ. 2545 : 212 - 213)

การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามแหล่งเกิด จะมี 3 ประเภท คือ

1.3.1 แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย เป็นแรงจูงใจที่เป็นไปเพื่อความมีชีวิตอยู่ ซึ่งจัดเป็นความจำเป็นตามธรรมชาติ ที่ต้องการขับถ่าย หายใจ เคลื่อนไหว พักผ่อน นอนหลับ และสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.3.2 แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่มีผลในทางจิตใจ ซึ่งจัดว่าสำคัญสำหรับความเป็นมนุษย์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น ความรัก ความสนใจเอาใจใส่ ความอยากรู้อยากเห็น การยอมรับยกย่อง เป็นต้น

1.3.3 แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ซึ่งบางคนจะจัดเข้าไว้ในแรงจูงใจทางจิตวิทยาด้วย แรงจูงใจในส่วนนี้เกิดจากการเรียนรู้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมผสมผสานกับ

ลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซึ่งมักทำให้แต่ละคนมีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน และระดับแรงจูงใจในเรื่องเหล่านี้แต่ละคนก็ไม่เท่าเทียมกัน

แรงจูงใจจากการเรียนรู้ในสังคมยังแยกได้เป็น 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จซึ่งอาจจะเป็นความสำเร็จด้านการเรียน การทำงาน ชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวอื่น ๆ
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความผูกพันต่อกัน มีเพื่อน มิตรภาพ มีกลุ่มสมาชิกที่เป็นพวกเดียวกันมีคนที่จะเข้าใจกันและกัน
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการครอบครองและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น รวมทั้งความต้องการมีสถานะที่จะดูแลหรือสั่งการผู้อื่นได้

1.4 การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะสิ่งเร้า มี 2 ประเภท คือ

1.4.1 แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากพฤติกรรมภายในเช่นความสนใจ ความกระหายใคร่รู้ ความคิดเห็น ความเข้าใจ ความรู้สึก ความตั้งใจ ค่านิยม ความต้องการทางใจ ความพอใจ ซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ โดยสม่ำเสมอ แรงจูงใจภายในอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ถาวรมากกว่าแรงจูงใจภายนอก หากเสริมสร้างให้มีแรงจูงใจภายในมากจะเป็นพลังผลักดันให้ทำอะไรได้ดีมากขึ้น

1.4.2 แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนอกตัว เช่น การได้รับรางวัล การถูกลงโทษ เกียรติยศ คำชม ฯลฯ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมชั่วคราว ไม่คงทนถาวร บุคคลมักแสดงพฤติกรรมในกรณีที่ต้องการสิ่งดังกล่าว ถ้าเมื่อใดไม่ต้องการ หรือต้องการแต่รู้ว่าถึงแม้จะทำก็ไม่ได้ บุคคลมักจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

สรุปแล้ว การจูงใจในการมาปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป มาจากความต้องการทางกาย คือ ต้องการกิน ต้องการดื่ม ต้องการหายใจ ส่วนความต้องการทางสังคม คือ ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ต้องการความรัก ต้องการได้รับเกียรติยศชื่อเสียง และการได้รับความสำเร็จในชีวิตครอบครัว

1.5 ผลของแรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงขับภายในที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อาจเกิดจากสภาวะในร่างกาย หรือเกิดจากการเรียนรู้ แรงขับนี้ทำให้เกิดพฤติกรรม 3 ประการ คือ

1.5.1 เกิดพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น เมื่อบุคคลกระหายน้ำจะพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้น้ำมาดื่มเพื่อบำบัดความกระหายนั้น

1.5.2 กำหนดทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ เช่น คนที่ขาดอาหารย่อมมุ่งอาหารมาบำบัดความต้องการของตน

1.5.3 กำหนดระดับความพยายามในการแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย เช่น ถ้าบุคคลกระหายน้ำมาก ระดับความพยายามเพื่อให้ได้น้ำมาดื่มจะมีมากกว่ากรณีที่ไม่ค่อยกระหายน้ำ

1.6 แรงจูงใจต้องการปฏิบัติงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (พรทิพย์ แจ่มพงษ์. 2546 : 11 ; อ้างอิงจาก พรนพ พุกกะพันธุ์. 2542. ภาวะความเป็นผู้นำ. หน้า 228.) กล่าวว่า “ความแตกต่างของบุคคลนั้นอุปมาเสมือนสารเคมีแต่ละอย่าง และนักบริหารเปรียบได้กับนักเคมีที่สารเคมีนาชนิดอยู่ในห้องทดลอง จะต้องคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมกลมกลืนเข้ากันได้ ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ส่วนขององค์กร นักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงความรู้ความสามารถตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคนเสมือนดังนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภท ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติการกิจบรรลुวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและ เรียบร้อย” วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ นั้น วิธีที่ได้รับความนิยมมากวิธีหนึ่งคือ การจูงใจ

บุคคลในองค์กรจะมีความพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรนั้นหรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจเป็นส่วนสำคัญ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ ลิฟวิทท์ (Leavitt. 1973 : 4) กล่าวว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปโดยมีข้อสมมติฐานที่สัมพันธ์กันอยู่ 3 ประการ คือพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีสาเหตุมาทำให้เกิด (Behavior is caused) พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงกระตุ้นจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระตุ้นทำให้เกิด (Behavior is motivated) และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายเสมอ (Behavior is goal directed) แรงจูงใจเป็นพลังที่ชี้และนำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน รอบบินส์ (Robbins. 1993 : 367) อธิบายไว้ว่า กระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียดแล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดลงได้

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (พรทิพย์ แจ่มพงษ์. 2546 : 12 ; อ้างอิงจาก ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2538. วิธีชนะทุกข์และสร้างสุขในการทำงาน. หน้า 26-28.) ได้แสดงทรรศนะที่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องมีความต้องการเกิดขึ้นภายในคนนั้นหรือเกิดความไม่สมดุลภายในจิตใจ ความไม่สมดุลนี้จะทำให้เกิดความเครียด คนจึงพยายามที่จะกระทำบางอย่างเพื่อที่จะลดความเครียดเมื่อความเครียดคลายความต้องการก็หมดไปและจะหมดแรงจูงใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need stage)
2. ขั้นความเครียด (Tension stage)
3. ขั้นแรงขับ (Drive stage)
4. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage)
5. ขั้นความต้องการได้รับการตอบสนอง (Satisfied need)
6. ขั้นความเครียดลดลง (Reduction tension)

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2544 : 111 - 112) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นรวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจสังคม ความงานจริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกันก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันไปตามประเพณี และวัฒนธรรมของสังคม บางครั้งสังคมเดียวกันอาจจะแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน เนื่องจากเกิดการเรียนรู้
7. ความต้องการอย่างเดียวกันอาจทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงผลักดันที่แตกต่างกันแต่การแสดงออกของพฤติกรรมอาจเหมือนกันได้
9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

สรุป แรงจูงใจในการมาปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป มาจากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแต่ละคนจะมีแรงจูงใจต่างกันตามสภาพแวดล้อมหรือสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งบางคนมีความต้องการเป็นแรงผลักดัน เช่น ต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ได้รับความสำเร็จในชีวิต

ครอบครัว ต้องการความก้าวหน้าทางสังคม หรือสนใจในลักษณะของงานและต้องการช่วยเหลือสังคมให้เป็นปกติสุข

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับทนายความ

2.1 การก่อตั้งสมาคมทนายความแห่งประเทศไทย

เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2500 เริ่มก่อตั้ง “สมาคมทนายความ” เพื่อให้เป็นสถาบันอิสระทำหน้าที่เป็นตัวแทนของทนายความทั่วประเทศในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ทั้งเรื่องอำนวยความสะดวกแก่ทนายความด้วยกัน และได้มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมา จนกระทั่ง ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อสมาคมจากเดิมเป็น “สมาคมทนายความแห่งประเทศไทย” ดังนั้นในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ของทุกปี จึงถือเป็น “วันทนายความ” อันเป็นวันสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพทนายความตลอดจนถึงปัจจุบันนี้

เมื่อ พ.ศ. 2522 ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติทนายความขึ้นใหม่เพื่อเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสภาทนายความ ร่างพระราชบัญญัตินี้ร่างแล้วเสร็จเมื่อปี พ.ศ. 2533 และได้นำเสนอต่ออนุชาน หลีกภัย ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรีดำเนินการต่อไป จนถึงปี พ.ศ. 2528 ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2528 เป็นต้นมา (พระราชบัญญัติทนายความ พุทธศักราช 2528. 2552 : ออนไลน์)

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 คือ

ประการที่ 1 บทบัญญัติมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัตินี้ บัญญัติว่าให้มีสภาขึ้นสภาหนึ่งเรียกว่า “สภาทนายความ...” จึงเป็นสถาบันนิติบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความที่สามารถปกครองตนเองเป็นของทนายความ เพื่อทนายความและโดยทนายความ มาจากหลักการปกครองพื้นฐานในระบอบประชาธิปไตย

ประการที่ 2 เปลี่ยนแปลงอำนาจในการจดทะเบียนและควบคุมมรรยาททนายความจากเดิมซึ่งเป็นอำนาจของเนติบัณฑิตยสภา ให้สภาทนายความเป็นผู้มีอำนาจจดทะเบียนออกใบอนุญาตว่าความ และควบคุมมรรยาททนายความ

ประการที่ 3 กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ประสงค์จะขอจดทะเบียน และรับใบอนุญาตเป็นทนายความเพิ่มเติม กล่าวคือ นอกจากจะเป็นผู้สำเร็จปริญญาตรีทางนิติศาสตร์แล้ว ยังต้องผ่านการฝึกอบรมมรรยาททนายความ หลักปฏิบัติเบื้องต้นในการว่าความ และการประกอบวิชาชีพทางกฎหมายตามข้อบังคับสภาทนายความว่าด้วยการฝึกอบรมวิชาว่าความ นอกจากนี้แล้วพระราชบัญญัตินี้เป็นผลให้ไม่มีทนายความชั้นสองอีกต่อไป เนื่องจากผู้ที่เป็นทนายความชั้น

สอบอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นผู้ที่ได้จดทะเบียนและรับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ และมีสิทธิขอต่ออายุใบอนุญาตหรือขอจดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ได้

ประการที่ 4 มีการกำหนดให้มีกองทุนสวัสดิการทนายความ เพื่อช่วยเหลือทนายความที่ได้รับบาดเจ็บหรือตายของทนายความที่ถึงแก่ความตาย ซึ่งได้รับความเดือดร้อนให้ได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสวัสดิการทนายความ บทบัญญัติที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือการกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย รวมทั้งจัดให้มีกองทุนช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายด้วย

2.2 วัตถุประสงค์ของสภาทนายความ

ตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 มาตรา 7 กำหนดวัตถุประสงค์ของสภาทนายความไว้ 5 ประการ คือ

2.2.1 ส่งเสริมการศึกษา และการประกอบอาชีพทนายความ สภาทนายความจะต้องมีบทบาทในการฝึกอบรมทางวิชาการหลักปฏิบัติเบื้องต้นในวิชาการว่าความและการประกอบอาชีพทางกฎหมายแก่ทนายความ ในอันที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตัวทนายความเองและประชาชน หากทนายความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ก็จะสามารถเป็นที่พึ่งให้ความช่วยเหลือประชาชนได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่จะรักษาความยุติธรรมให้แก่สังคมและจรรโลงกระบวนการยุติธรรมให้คงความเป็นธรรมแก่ประชาชนสืบไป

2.2.2 ควบคุมมรรยาททนายความ ทนายความจะต้องเป็นผู้มีจริยธรรม มีมรรยาทที่ดีต่อตัวความ ต่อศาล และต่อประชาชนทั่วไป ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม ทนายความเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการใช้วิชาชีพใช้กฎหมายในการเข้าดำเนินการแทนประชาชนที่มีคดี ประสบปัญหาทางกฎหมาย ทนายความจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถ ในการดำเนินการให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย สภาทนายความจึงมีหน้าที่ต้องควบคุมมรรยาท ในฐานะเป็นผู้จดทะเบียน และออกใบอนุญาตแก่ทนายความ จะต้องเป็นหลักประกันว่าทนายความที่ได้จดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตให้เป็นทนายความจากสภาทนายความเป็นผู้ที่ได้รับการคุ้มครองคุณภาพ และมาตรฐานจากสภาทนายความ

2.2.3 ส่งเสริมสามัคคีและผดุงเกียรติของสมาชิกสภาทนายความ เพื่อเป็นหลักฐานในความคงอยู่และพัฒนาของสถาบันสภาทนายความซึ่งทนายความทุกคนได้ต่อสู้เรียกร้องในการที่จะให้มีสถาบันดูแล ควบคุมวิชาชีพทนายความเองให้เป็นสถานที่ปกป้องเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรี และเสถียรภาพในการประกอบวิชาชีพทนายความตลอดจนส่งเสริมสามัคคีในหมู่ทนายความและทนายความกับบุคคลสาขาวิชาชีพอื่น

2.2.4 ส่งเสริมและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสภาทนายความ ทนายความจะเป็นที่พึ่งของประชาชนและการประกอบอาชีพ ส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้อย่างเสรีภาพ ทนายความจะต้องมีหลักประกันในชีวิตของตน ตลอดจนครอบครัวในอันที่จะได้รับสวัสดิการในเวลาเจ็บไม่สามารประกอบอาชีพหรือถึงแก่กรรมในการช่วยเหลือคุ้มครอง หรือบุคคลที่ต้องเลี้ยงดูในครอบครัว เนื่องด้วยวิชาชีพทนายความเป็นวิชาชีพที่อิสระ ไม่มีบำเหน็จบำนาญ ไม่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าเลี้ยงดูบุตรได้ ดังเช่น ข้าราชการหรือสาขาอาชีพอื่น

2.2.5 ส่งเสริมช่วยเหลือ แนะนำเผยแพร่ และให้การศึกษแก่ประชาชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย เนื่องจากการดำเนินคดีในศาล หรือการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายในการดำเนินอรรถคดี สำหรับประชาชนส่วนใหญ่ที่มีรายได้น้อย มีฐานะยากจน ไม่สามารถจัดหาทนายความเองได้ ดังเช่นประชาชนที่มีฐานะดี ทำให้ประชาชนซึ่งไม่มีความรู้ และฐานะไม่เอื้ออำนวย ถูกเอารัดเอาเปรียบในสังคม จึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่สภาทนายความจะให้ความช่วยเหลือทางอรรถคดี ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

สภาทนายความ มีความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมและเป็นส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนในฐานะองค์กรควบคุม ดูแล ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ตลอดจนให้คำปรึกษา เผยแพร่ ความรู้กฎหมายแก่ประชาชน สภาทนายความเป็นศูนย์รวมของทนายความทั่วประเทศในการทำงานประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือสมาชิกสภาทนายความและให้สมาชิกซึ่งเป็นทนายความช่วยเหลือประชาชน

การดำเนินคดีอาญา ถือเป็นกระบวนการที่กระทบกระเทือนถึงสิทธิส่วนบุคคลซึ่งจะกระทำได้ก็เฉพาะที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจเอาไว้ บุคคลที่ตกเป็นผู้ต้องหาอยู่ในการดำเนินคดีของเจ้าพนักงานต้องตกอยู่ในฐานะที่เป็นอันตรายต่อสิทธิเสรีภาพ จึงจำเป็นจะต้องมีทนายเป็นผู้ช่วยดำเนินคดีอาญา เพราะการดำเนินคดีเป็นขั้นตอนที่มีความยุ่งยากซับซ้อนเกินกว่าคนธรรมดาจะดำเนินการได้ ดังนั้นในกรณีที่ยังไม่สามารถจัดหาทนายสำหรับตนเองได้จึงถือเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดหาทนายให้ เพื่อให้คนยากไร้ที่ตกเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยได้รับความคุ้มครองเรื่องสิทธิการมีทนายช่วยในการต่อสู้คดีอาญาได้ เช่น บุคคลที่สามารถจัดหาทนายเองได้ ตามความในมาตรา 29 แห่งรัฐธรรมนูญ 2521 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2521. 2552 : ออนไลน์) ในกรณีผู้ต้องหา หรือจำเลยในคดีอาญาเป็นผู้ยากไร้ไม่มีทุนทรัพย์พอที่จะจัดหาทนายสำหรับตนเองได้ บุคคลดังกล่าวย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

การให้ความช่วยเหลือผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา เพื่อให้ผู้ยากไร้ได้รับความเสมอภาคในการแสวงหาความยุติธรรม ซึ่งในปัจจุบันนี้มีหน่วยงานของรัฐและเอกชนหลายหน่วยงานที่คอยให้ความช่วยเหลือ ซึ่งพอจะนำมากล่าวเป็นตัวอย่างได้ดังต่อไปนี้

1. บทบาทของศาลในการสอบถามจำเลยเรื่องทนาย

ความในมาตรา 173 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา บัญญัติว่า “ในคดีมีอัตราโทษจำคุก ก่อนเริ่มพิจารณาให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายหรือไม่ ถ้าไม่มีให้ศาลตั้งทนายให้” (พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 19) พ.ศ.2539. 2552 : ออนไลน์) เป็นการให้ความช่วยเหลือจำเลยเฉพาะชั้นพิจารณาคดีของศาล คือก่อนที่ศาลจะเริ่มพิจารณาคดีที่มีอัตราโทษจำคุกในวันถูกฟ้องต่อศาล ให้ศาลถามเรื่องทนายของจำเลย หากไม่มีก็ให้ศาลตั้งให้ โดยศาลจะแต่งตั้งทนายความให้จำเลย จากบัญชีรายชื่อที่ทนายความแสดงความจำนงลงชื่อไว้ในบัญชีของศาล ซึ่งเรียกว่า “ทนายที่ศาลตั้งให้หรือทนายขอแรง” และเมื่อคดีเสร็จสิ้นแล้ว ศาลก็จะจ่ายค่าตอบแทนให้ตามที่รัฐกำหนด

ปัจจุบันนี้ ศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและศาลแขวงพระนครศรีอยุธยาได้มีหนังสือขอแรงทนายตามบัญชีรายชื่อของทนายที่แสดงความประสงค์เป็นทนายขอแรงประจำศาลไว้ในแต่ละศาล โดยจ่ายคดีให้ตามลำดับของบัญชีรายชื่อที่มีอยู่โดยผู้ที่แสดงความจำนงไว้ก่อนได้คดีก่อน การเรียกขอแรงทนายความด้วยวิธีนี้สามารถแก้ปัญหาทนายความไม่รับคดีและคืนศาลได้ ทนายขอแรงนี้ศาลไทยตั้งให้จำเลย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 บัญญัติว่า “ในคดีมีอัตราโทษจำคุก ก่อนเริ่มพิจารณาให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายหรือไม่ ถ้าไม่มีให้ศาลตั้งทนายให้”

2. โครงการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายของรัฐบาล

การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนโดยทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐมีอยู่เป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะให้คำแนะนำหรือว่าความให้ในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความเดือดร้อนในปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่ได้เน้นในเรื่องการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีอาญา เช่น สำนักงานคณะกรรมการช่วยเหลือชาวไร่ชาวนา โครงการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนของกระทรวงมหาดไทย กองบริการประชาชนสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยในที่นี้จะขอนำมากล่าวเฉพาะหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเท่านั้น

หน่วยงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนที่ยากไร้และไม่สามารถจัดหาทนายสำหรับตนเองได้ โดยการจัดหาทนายอาสาสมัครทำหน้าที่ฟ้องคดีและแนะนำกฎหมาย โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น เพื่อให้สอดคล้องกับปณิญาสากล

ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และรัฐธรรมนูญ ในรูปสำนักงานคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและผลประโยชน์ของประชาชน (ส.ค.ช.) ในความรับผิดชอบของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ให้ความช่วยเหลือทางอรรถคดี โดยการจัดหาทนายอาสาดำเนินการทั้งกรณีว่าต่าง และแก้ต่างให้แก่ประชาชนที่ยากจน
2. ให้ความคุ้มครองสิทธิ ในกรณีที่ประชาชนมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิดำเนินการทางศาล
3. จัดบริการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ประชาชน
4. เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย
5. ช่วยเหลือประนอมข้อพิพาทให้แก่ประชาชน
6. ฝึกอบรมผู้นำหมู่บ้าน ให้มีความรู้ทางกฎหมายเพื่อที่จะนำไปเผยแพร่ แนะนำแก่ประชาชนในหน้าที่ของตน
7. เป็นวิทยากรเคลื่อนที่สนับสนุน โครงการของส่วนราชการและองค์กรต่าง ๆ ที่จะให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

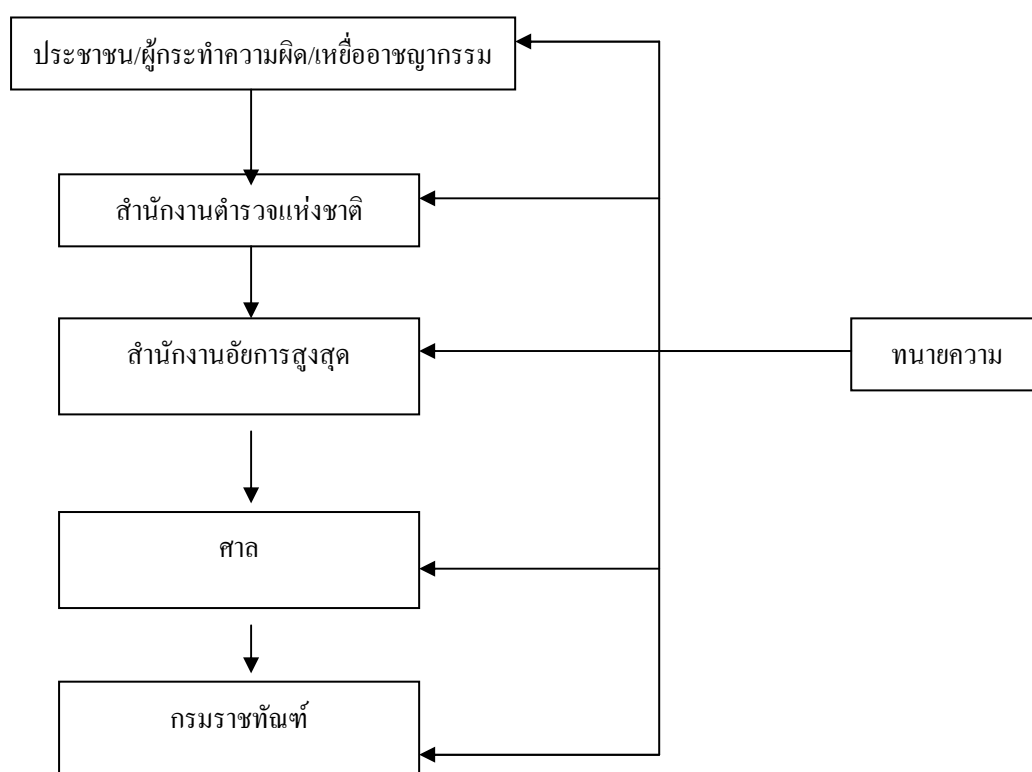
หลักเกณฑ์ที่จะมีสิทธิขอรับความช่วยเหลือนั้น ในด้านการให้คำแนะนำปรึกษาจะให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่จำกัดคุณสมบัติ ส่วนให้ความช่วยเหลือทางอรรถคดี และการช่วยเหลือจัดทำนิติกรรม และคำร้องต่าง ๆ นั้นให้จำกัดขอบเขต ดังนี้ 1) ต้องเป็นผู้มีฐานะยากจน 2) ต้องมีถิ่นที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น 3) ต้องเป็นกรณีสอบสวนแล้วเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม 4) รูปคดีนั้นมีทางที่จะเป็นไปได้ที่จะดำเนินการทางศาลคือมีโอกาสสู้คดีได้นั่นเอง

สำนักงานให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ให้คำปรึกษาและแนะนำข้อกฎหมายทั้งในทางแพ่งและทางอาญาแก่ประชาชนที่ยากจน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะว่าจ้างทนายความให้ว่าความหรือให้คำปรึกษาได้และเป็นบุคคลที่สมควรได้รับความช่วยเหลือและกรณีอื่นอันมีเหตุสมควรที่จะได้รับความช่วยเหลือได้ การให้ความช่วยเหลือมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. ให้คำแนะนำประชาชนทั่วไป
2. การช่วยดำเนินคดีในชั้นศาล ซึ่งจะต้องเป็นคนยากจนเดือดร้อนและไม่ได้รับความเป็นธรรม

ทนายความเป็นอาชีพอันทรงเกียรติในสังคม เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมทั้งหลายซึ่งมีผู้พิพากษา อัยการ ทนายความ เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งรับผิดชอบต่อการบริหารงานด้านอาชญาวิทยา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม จึงเป็นส่วนสำคัญในการ

คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน เป็นที่พึ่งของประชาชน เป็นผู้ใช้กฎหมายที่อยู่เคียงข้างใกล้ชิดกับประชาชน มีหน้าที่ช่วยเหลือ ขจัดปัญหาให้แก่ประชาชน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมายไม่ว่าจะเป็นแนะนำเกี่ยวกับปัญหากฎหมายแก่ลูกความหรือทำหน้าที่เป็นโจทก์ฟ้องคดีหรือเป็นทนายจำเลยแก่ต่างแทนลูกความในศาล การอำนวยความสะดวกของบ้านเมืองจะดำเนินไปโดยความเรียบร้อยไม่ได้ ถ้าหากปราศจากการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยการยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้องของทนายความ พร้อมกันนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง และมีจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อนำไปสู่ความเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจจากสังคม แสดงแผนภูมิของทนายความกับกระบวนการยุติธรรมดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิของทนายความกับกระบวนการยุติธรรม

เนื่องจากการประกอบวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญพิเศษ สภาพของอาชีพจึงเป็นการผูกขาดทำได้ก็แต่เฉพาะผู้มีความรู้ ความชำนาญ ในงานด้านนี้เท่านั้น ซึ่งการผูกขาดถ้าไม่มีการควบคุม ก็ย่อมนำไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์เกินขอบเขต และส่งผลกระทบต่อสาธารณชนได้ ดังนั้น แนวคิดของการควบคุมประกอบวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งจึงมักกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพนั้น ๆ เข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าว โดยองค์กรนี้ไม่ได้หมายความว่าทำ

เฉพาะในเรื่องของการควบคุมเท่านั้น ยังต้องทำหน้าที่ในด้านของการส่งเสริมการประกอบวิชาชีพ นั้น ๆ อีกด้วย โดยองค์กรนี้มักประกอบด้วยบุคคลในวิชาชีพนั้นเข้ามาร่วมด้วยกันเป็นองค์กร สมาคมสถาบันแล้วควบคุมปกครองกันเอง

2.3 การให้ความช่วยเหลือโดยระบบทนายขอแรง

การช่วยเหลือทางกฎหมาย โดยทนายขอแรงของไทยเริ่มมาตั้งแต่เมื่อใดนั้น ไม่ปรากฏแน่ชัด แต่ถ้าตรวจสอบสิทธิในการมีทนายความโดยรัฐจัดทำให้จำเลยในคดีอาญาในประเทศไทยแล้ว พบว่าสิทธิการมีทนายความของจำเลยได้มีการบัญญัติรับรองคุ้มครองไว้ในรัฐธรรมนูญดังนี้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. 2552 : ออนไลน์)

เริ่มแรกรัฐบัญญัติรับรองสิทธิการมีทนายความของจำเลยคดีอาญาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปี พ.ศ. 2492 นั้น เพียงแต่ให้สิทธิเสรีภาพแก่จำเลยที่จะพบปรึกษา และว่าจ้างทนายความด้วยตนเองได้ แต่ยังไม่มียกเว้นการจัดหาทนายโดยรัฐให้แก่จำเลยคดีอาญาที่มีความสามารถบกพร่องหรือยากจนเลย

ต่อมาปี พ.ศ. 2517 รัฐเริ่มตระหนักถึงความจำเป็นในการมีทนายความและเริ่มนิยามการ ดำเนินคดีอาญาระบบกล่าวหามากขึ้นจึงเห็นควรที่รัฐควรยื่นมือเข้าจัดหาทนายความให้จำเลย คดีอาญาที่มีความบกพร่อง และจำเลยที่ยากจน โดยบัญญัติรับรองสิทธิดังกล่าวไว้ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2517 มาตรา 34 ถือเป็นประเพณีการปกครองในการคุ้มครองสิทธิของ จำเลยคดีอาญาเรื่อยมา จนกระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2521 ได้บัญญัติ รับรองสิทธิของจำเลยคดีอาญาที่ยากจนให้ได้รับการช่วยเหลือจากรัฐจัดหาทนายความให้ตาม มาตรา 29 และในปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวด 8 ว่าด้วยศาล มาตรา 242 บัญญัติว่า ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐด้วย การจัดหาทนายความให้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่ผู้ถูกควบคุมหรือคุมขังไม่อาจหา ทนายความได้ รัฐต้องให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาทนายความให้โดยเร็ว

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 บัญญัติว่า “ในคดีมีอัตราโทษจำคุก ก่อนเริ่มพิจารณาให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายหรือไม่ ถ้าไม่มีให้ศาลตั้งทนายให้

ทนายความ หมายถึง ผู้ที่สภาทนายความได้รับจดทะเบียนและออกใบอนุญาตให้เป็น ทนายความ ตามพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 มาตรา 4

ทนายขอแรง (Advocates) หมายถึง ทนายความที่จดทะเบียนต่อสภาทนายความและ ได้รับอนุญาตให้เป็นทนายความมีสิทธิว่าความและประกอบวิชาชีพทางกฎหมายทั่วราชอาณาจักร และเป็นผู้ที่มีความประสงค์เป็นทนายขอแรง เพื่อช่วยเหลือจำเลยซึ่งได้แสดงความจำนงไว้กับศาล และศาลได้ตั้งเป็นทนายเพื่อช่วยเหลือจำเลยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา

173 บัญญัติว่า “ในคดีที่มีอัตราโทษประหารชีวิต ก่อนเริ่มพิจารณาให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีก็ให้ศาลตั้งทนายความให้”

ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกหรือในคดีที่จำเลยมีอายุไม่เกิน 18 ปี ในวันที่ถูกฟ้องต่อศาลก่อนเริ่มพิจารณาให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายความหรือไม่ถ้าไม่มีและจำเลยต้องการทนายความให้ศาลตั้งทนายความให้ ให้ศาลจ่ายเงินรางวัลและค่าใช้จ่ายแก่ทนายความที่ศาลตั้งตามมาตรา นี้ ตามระเบียบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด ”

ตามแนวความเชื่อของมนุษย์ที่ว่า มนุษย์นั้นมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มนุษย์มีแก่นแท้และเป็นประธานแห่งสิทธิฉะนั้นความยุติธรรมจึงมีอยู่ในตัวมนุษย์ มนุษย์ในสังคมต้องมีความเท่าเทียมกันไม่ว่าจะมีความแตกต่างด้านฐานะ สีผิว เชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์ การพิทักษ์สิทธิ(Advocacy) ซึ่งมาจากหลักการความเสมอภาคกันภายใต้กฎหมาย (Equal under the law) จึงอธิบายได้ว่า การพิทักษ์สิทธิหมายถึง การเป็นตัวแทนหรือผู้แทนในการให้บริการทางด้านคดีความ หรือการทำหน้าที่เรียกร้อง ยืนยัน ปกป้องสิทธิ ผลประโยชน์ของผู้ด้อยโอกาสเพื่อที่จะพิทักษ์สิทธิของประชาชนและตามหลักการ การให้ความคุ้มครองให้ความเป็นธรรมในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม (Due process) ที่มีจุดมุ่งหมายที่การคุ้มครองผู้บริสุทธิ์ ลงโทษผู้กระทำผิดเพื่อนำความสงบสุขสู่สังคม โดยเน้นวิธีการให้ได้มาในสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนตั้งแต่การจับกุม สอบสวน ดำเนินคดีและพิจารณาคดี โดยองค์กรผู้มิบทบาทจะเน้นที่ตุลาการ ซึ่งมีจุดแข็งที่ให้ความสำคัญกับเสรีภาพของประชาชน ผู้ต้องหา หรือจำเลย ได้รับการคุ้มครองซึ่งให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นผู้บริสุทธิ์โดยถือหลักป้องกันไม่ได้เกิดข้อผิดพลาด ไม่ให้ใช้อำนาจในทางมิชอบ การพิจารณาจะต้องเกิดความเป็นธรรมทุกขั้นตอน แต่จะมีจุดอ่อนที่หากคุ้มครองสิทธิมากเกินไปอาจมีโอกาสรอดคดีจะทำให้สังคมเกิดอันตรายได้

ในเมื่อทุกคนเกิดความมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ในสังคมย่อมมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของอายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในเรื่องของความแตกต่างทางเศรษฐกิจนั้น รัฐต้องพยายามรักษามิให้มีความแตกต่างกันมากเกินไป เพราะจะเกิดช่องว่างระหว่างชนชั้นคือคนจนและคนรวยในการอำนวยความยุติธรรม รัฐต้องมุ่งเน้นให้ความเป็นธรรมให้ทั้งโจทก์และจำเลย หากปล่อยให้ความด้อยเรื่องอายุ ฐานะทางเศรษฐกิจเข้ามาบทบาทแล้วจะทำให้รัฐอำนวยความยุติธรรมได้ยาก ดังนั้น จึงต้องมีหลักประกันในการพิจารณาคดีอาญาเพื่อให้สอดคล้องกับหลักที่ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันภายใต้กฎหมาย” นั่นก็คือ สิทธิการมีทนายในการช่วยเหลือทางกฎหมาย

ในประเทศไทยนั้น แต่เดิมใช้ระบบการดำเนินคดีอาญาแบบจารีตนครบาลซึ่งเป็นวิธีการที่ถูกมองว่าโหดร้ายทารุณซึ่งเป็นวิธีการดำเนินคดีอาญาแบบไต่สวน ต่อมาได้ยกเลิกและมาใช้การ

ดำเนินคดีอาญาแบบกล่าวหา ทนายความได้เข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการผดุงความยุติธรรมของ ไทย รัฐได้บัญญัติรับรองสิทธิการมีทนายโดยรัฐหาให้ ในรัฐธรรมนูญซึ่งได้วางหลักประกันว่า “ผู้ ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิที่จะต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่” การที่ผู้ต้องขังหรือบุคคลใดจะ ได้รับความเป็นธรรม ในการดำเนินคดีอาญาจากรัฐนั้นส่วนหนึ่งเกิดจากที่รัฐได้ให้หลักประกันสิทธิแก่บุคคลนั้นที่จะ ได้รับการถูกดำเนินคดีอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ และมีสิทธิที่จะต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่เพื่อ แก้ออกกล่าวหา ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอาญานั้น โดยทั่วไปของคนธรรมดา จะเป็นเรื่อง ซึ่งยากต่อการเข้าใจ ดังนั้น กฎหมายจึงต้องบัญญัติให้มีสิทธิที่จะปรึกษาทนายหรือให้ มี ทนายความคอยช่วยเหลือในระหว่างดำเนินคดี

โดยตามกฎหมายของต่างประเทศส่วนใหญ่ สิทธิการมีทนายช่วยเหลือในกฎหมายซึ่ง ประกอบด้วย การให้จำเลยได้พบและปรึกษากับทนายความเป็นการเฉพาะตัว การได้มีทนายความ นั่งร่วมฟังการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีในชั้นศาล และการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการ จัดหาทนายความให้ และที่สำคัญยังคำนึงถึงประสิทธิภาพของทนายความที่ให้ความช่วยเหลือ ผู้ต้องหาและจำเลยด้วย โดยกฎหมายไทยเรา ผู้ต้องหาหรือจำเลยได้รับหลักประกันข้างต้นนี้ด้วยการ มีสิทธิพลและปรึกษาทนายความเป็นการเฉพาะตัว มีสิทธิแต่งตั้งทนายความว่าต่างและแก้ต่างในชั้น ใต้สวนมูลฟ้องและชั้นพิจารณาคดี มีสิทธิได้รับการจัดหาทนายความให้ตามกฎหมายกำหนดซึ่ง การจัดหาดังกล่าวรัฐรับผิดชอบในการจ่ายค่าทนายความให้กับจำเลยตามระเบียบของคณะ กรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลและค่าใช้จ่ายแก่ทนายความที่ศาลตั้งให้ ผู้ต้องหาหรือจำเลย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 พ.ศ. 2548 (ระเบียบ คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลและค่าใช้จ่ายแก่ทนายความที่ศาล ตั้งให้ ผู้ต้องหาหรือจำเลย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 พ.ศ.2548. 2552 : ออนไลน์)

ในประเทศไทยมีการช่วยเหลือทางกฎหมายโดยใช้ระบบทนายขอแรงซึ่งศาลจะตั้งให้ จำเลยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 และมีการช่วยเหลือโดยหน่วยงาน ต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งแต่ละหน่วยงานจะได้รับงบประมาณจากรัฐ ในแต่ละหน่วยงาน ก็จะมีเกณฑ์ในการช่วยเหลือเป็นของตนเอง ตามระบบการดำเนินคดีอาญาของไทย ในปัจจุบันมี การให้หลักประกันสิทธิการมีทนายอยู่ 2 ขั้นตอน คือในชั้นสอบสวน และในชั้นพิจารณาคดี ซึ่งพอ อธิบายได้ดังนี้

1. การช่วยเหลือในชั้นสอบสวน

เมื่อตกเป็นผู้ต้องหาในการดำเนินคดีอาญาก็มีสิทธิในการพบและปรึกษากับทนายโดย กฎหมายรัฐธรรมนูญของไทยกำหนดให้รัฐจัดหาทนายให้ผู้ต้องหา ในคดีอาญาซึ่งเป็นผู้ยากไร้ ไม่มี

ทุนทรัพย์พอที่จะจัดหาทุนความสำหรับตนเองได้ แต่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กำหนดให้ผู้ต้องหาที่มีสิทธิพบและปรึกษาผู้ทักเป็นทนายสองต่อสองและให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งรับมอบผู้ต้องหาที่ถูกจับเป็นผู้แจ้งสิทธิแก่ผู้ต้องหา

2. การช่วยเหลือในชั้นพิจารณาคดี

เมื่อถูกฟ้องตกเป็นจำเลย กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้จำเลยมีสิทธิมีทนายเช่นเดียวกับผู้ต้องหาซึ่งจะมีทั้งสิทธิพบทนายเป็นการเฉพาะตัว และสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือทางด้านกฎหมายจากรัฐ ซึ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้กำหนดให้จำเลยมีสิทธิพบทนายสองต่อสองตามมาตรา 8(1) และได้รับการช่วยเหลือจากรัฐในเรื่องทนายความตามมาตรา 173 ซึ่งเดิมให้ความช่วยเหลือเฉพาะจำเลยในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่สิบปีขึ้นไป และคดีที่จำเลยมีอายุไม่เกินสิบเจ็ดปีในวันที่ถูกฟ้องต่อศาล และในคดีดังกล่าวไม่มีทนายและจำเลยต้องการศาลจะตั้งทนายให้ ต่อมามีการแก้ไขให้คดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่สามปีขึ้นไป ถ้าจำเลยไม่มีทนายและเป็นคนยากไร้ต้องการจะต่อสู้คดีและแถลงต่อศาลก่อนเริ่มพิจารณาว่า จำเลยต้องการทนายจะต้องตั้งทนายให้จำเลย ถ้าเห็นว่ายากจนจริง ต่อมาได้แก้ไขอีก ดังปรากฏในมาตรา 173 โดยให้คดีที่มีอัตราโทษประหารชีวิตศาลต้องตั้งทนายให้จำเลยถ้าจำเลยไม่มีทนาย ถึงแก่จำเลยจะต้องการหรือไม่ก็ตาม ส่วนคดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่สิบปีขึ้นไปแต่ไม่ถึงประหารชีวิตและคดีที่จำเลยมีอายุไม่เกินสิบเจ็ดปีในวันที่ถูกฟ้องต่อศาล ศาลต้องตั้งทนายให้จำเลย ถ้าจำเลยไม่มีทนายและต้องการทนายนอกจากนี้จำเลยต้องต่อสู้คดีและเป็นคนยากไร้ไม่มีเงินจ้างทนายด้วย และในที่สุดปัจจุบันนี้ได้แก้ไขให้คดีที่มีโทษจำคุกทุกคดีได้รับการช่วยเหลือจากรัฐในเรื่องทนาย และทุกคดีที่จำเลยมีอายุไม่เกินสิบแปดปี โดยศาลจะต้องตั้งทนายให้ ถ้าจำเลยร้องขอ ทั้งนี้โดยไม่ต้องคำนึงว่าจำเลยยากไร้หรือไม่

2.4 ค่าตอบแทนที่รัฐจ่ายให้ทนายขอแรง

การจ่ายเงินรางวัลทนาย โดยรัฐถือปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลและค่าใช้จ่ายแก่ทนายความที่ศาลตั้งให้ผู้ต้องหาหรือจำเลย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 พ.ศ. 2548 โดยการจ่ายให้แก่ทนายขอแรงหรือทนายความที่ศาลตั้งให้ นั้น ศาลจะใช้ดุลยพินิจกำหนดให้โดยพิจารณาความยากง่ายแห่งคดี เทียบเวลาที่ทนายต้องปฏิบัติในการว่าความในคดีในเรื่องนั้น ๆ โดยมีอัตราสูงสุดและต่ำสุดดังดังนี้ (ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลและค่าใช้จ่ายแก่ทนายความที่ศาลตั้งให้ผู้ต้องหาหรือจำเลย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 พ.ศ.2548. 2552 : ออนไลน์)

1. คดีที่มีอัตราโทษประหารชีวิต ได้รับอัตราเงินรางวัลตามจำนวนที่ศาลเห็นสมควร ในอัตราขั้นต่ำเรื่องละ 8,000 บาท อัตราขั้นสูงเรื่องละ 50,000 บาท

2. คดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่สิบปีขึ้นไปแต่ไม่ถึงประหารชีวิต ได้รับอัตราเงินรางวัลตามจำนวนที่ศาลเห็นสมควร ในอัตราขั้นต่ำเรื่องละ 6,000 บาท อัตราขั้นสูงเรื่องละ 40,000 บาท

3. คดีอื่นนอกจากคดีในประเภท 1 หรือประเภท 2 หรือกรณีของทนายความที่ศาลตั้งให้ ผู้ต้องหาในชั้นสืบพยานก่อนฟ้องคดีต่อศาล ได้รับอัตราเงินรางวัลตามจำนวนที่ศาลเห็นสมควร ในอัตราขั้นต่ำเรื่องละ 4,000 บาท อัตราขั้นสูงเรื่องละ 30,000 บาท

ซึ่งอัตราเงินรางวัลทนายความที่ศาลตั้งให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 พ.ศ. 2548 นี้ จะมีอัตราค่าตอบแทนก่อนข้างสูงในคดีแต่ละประเภท โดยมีขั้นตอนในการสั่งจ่ายเงินรางวัลนั้นให้ดำเนินการดังนี้ (ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลและค่าใช้จ่ายแก่ทนายความที่ศาล ตั้งให้ผู้ต้องหาหรือจำเลย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 พ.ศ.2548. 2552 : ออนไลน์)

1. ในกรณีที่ศาลตั้งทนายความให้ผู้ต้องหาในชั้นสืบพยานไว้ก่อนฟ้องคดีต่อศาล ให้สั่งจ่ายเงินรางวัลเมื่อทนายความได้ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสิ้นแล้ว

2. ในกรณีอื่นให้สั่งจ่ายเมื่อศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว แต่ถ้าคดีใดศาลชั้นต้นกำหนดให้มีการตรวจพยานหลักฐานก่อนสืบพยาน ให้ศาลมีอำนาจสั่งจ่ายเงินรางวัลบางส่วนให้แก่ทนายความตามที่เห็นสมควรหลังจากการตรวจพยานหลักฐานเสร็จสิ้นแล้วก็ได้ แต่ต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของอัตราขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับคดีนั้น

ในกรณีที่มีการดำเนินคดีในชั้นอุทธรณ์หรือฎีกา หากเงินรางวัลที่ศาลสั่งจ่ายให้ทนายความไปแล้วมีจำนวนยังไม่ถึงอัตราขั้นสูงที่กำหนดไว้สำหรับประเภทคดีนั้น ให้ศาลชั้นต้นมีอำนาจสั่งจ่ายเงินรางวัลเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินคดีในชั้นอุทธรณ์หรือฎีกาให้ทนายความได้ตามที่เห็นสมควร เมื่อศาลอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ภาคหรือศาลฎีกามีคำพิพากษา หรือคำสั่งแล้ว แต่ทั้งนี้เงินรางวัลทั้งหมดที่ทนายความจะได้รับต้องมีจำนวนไม่เกินอัตราขั้นสูงที่กำหนดไว้สำหรับประเภทคดีนั้น

ในคดีที่จำเลยให้การรับสารภาพหรือคดีเสร็จไปโดยศาลชั้นต้นไม่ได้พิพากษา เช่น คดีที่โจทก์ถอนฟ้อง หรือยอมความกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือจำเลยถึงแก่ความตาย เป็นต้น ให้ลดอัตราเงินรางวัลทนายความลงกึ่งหนึ่งของอัตราเงินรางวัลทนายความที่กำหนดไว้ในคดีแต่ละประเภทค่าใช้จ่ายทนายความที่ศาลตั้งให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 ในกรณีที่มีการส่งประเด็นไปสืบพยานที่ศาลอื่น ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2552 : ออนไลน์) โดยเทียบตำแหน่ง
 1. หน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับผู้ต้องหาหรือจำเลยกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเพื่อสิทธิในการเบิกจ่าย ดังนี้

1. ผู้ที่เป็นนายความมาแล้วยังไม่ถึง 5 ปี เทียบเท่ากับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนระดับ 5
2. ผู้ที่เป็นนายความมาแล้วตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี เทียบเท่ากับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ระดับ 6
3. ผู้ที่เป็นนายความมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 15 ปี เทียบเท่ากับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ระดับ 8
4. ผู้ที่เป็นนายความมาแล้วตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เทียบเท่ากับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนระดับ 9

นายความมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายนี้ได้ก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ในคดีนั้น ๆ แล้วเสร็จในแต่ละครั้ง และให้ศาลชั้นต้นเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติในการเบิกจ่าย

2.5 การจัดทำบัญชีรายชื่อและการตั้งทนายขอแรง

ให้ศาลชั้นต้นที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาแก่เว้นศาลเยาวชนและครอบครัวออกประกาศให้ทนายความที่มีความประสงค์จะเป็นทนายความตามมาตรา 173 ยื่นคำขอตามแบบแสดง
 ความประสงค์รับเป็นทนายความตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 173 ต่อศาลที่ตนประสงค์จะรับว่าความเพื่อประโยชน์ในการจัดทำบัญชีรายชื่อของแต่ละศาล

การจัดทำบัญชีรายชื่อทนายความควรแยกเป็น 2 บัญชี

บัญชี 1 ทนายความที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

บัญชี 2 ทนายความที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

โดยคดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่สิบปีขึ้นไปควรตั้งทนายความตามบัญชีที่ 1 เท่านั้น เว้นแต่ทนายความตามบัญชี 1 มิใช่ไม่เพียงพอหรือมีเหตุจำเป็นประการอื่น

การตั้งทนายความให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยจะตั้งเรียงไปตามลำดับก่อนและหลังของการยื่นบัญชี

การขอให้ศาลตั้งทนายความที่รัฐจัดหาให้ในชั้นสอบสวนเป็นทนายความต่อไปในชั้นพิจารณา ผู้ต้องหาหรือจำเลยต้องร้องขอก่อนหรือในขณะที่ศาลสอบถามเรื่องทนายความตามมาตรา 173 โดยทนายความดังกล่าวต้องเป็นผู้ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อของศาลที่พิจารณาคดีนั้น และในกรณีที่ไม้อาจตั้งให้ได้ตามความประสงค์ของผู้ต้องหาหรือจำเลย เช่น ทนายความผู้นั้นมีคดี

ที่รับผิดชอบอยู่เป็นจำนวนมากหรือมีเหตุจำเป็นประการอื่นก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งให้ตามบัญชีรายชื่อ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

พุดิพงษ์ วิรัชศิริ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บทบาทที่พึงประสงค์และมีประสิทธิภาพของทนายความขอแรง เป็นวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้บทบาททนายความขอแรงที่พึงประสงค์และทราบถึงประสิทธิภาพของทนายความขอแรงในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทนายความขอแรงต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจรู้สึกนึกและมีคุณภาพภูมิปัญญาในวิชาชีพทนายความมีประสบการณ์ในทางคดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำคดีขอแรงอย่างเสียสละ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทั้งนี้เพราะทนายความขอแรงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการค้นหาความจริงและนำข้อเท็จจริงไปสู่การพิจารณาคดีของศาล เพื่อให้ศาลใช้ดุลพินิจและพิพากษาอรรถคดีให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย การมีทนายความขอแรงสามารถคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนสร้างความเท่าเทียมกันในการต่อสู้คดี และอำนวยความสะดวกบริสุทธิยุติธรรมอย่างแท้จริงต่อสังคม 2) ทนายความขอแรงต้องเป็นผู้มีบทบาทในฐานะเป็นผู้ตั้งใจในการค้นหาความจริงและให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่จำเลย เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในวิชาชีพ มีความเสียสละไม่เรียกร้องเงินทองจากจำเลยและทำคดีขอแรงให้เต็มที่เช่นเดียวกับคดีว่าจ้าง ซึ่งบทบาทที่เกิดขึ้นนั้นเมื่อทนายความขอแรงเป็นผู้ที่มีจริยธรรมเข้าใจความเป็นวิชาชีพทนายความ ยึดมั่นในความยุติธรรมมีจิตสำนึก ตั้งใจจริงในการทำคดีด้วยอุดมการณ์ในการรับใช้ประชาชน 3) ทนายความขอแรงต้องมีประสิทธิภาพมีจิตสำนึกในวิชาชีพมีความรู้ในดับทกกฎหมายและความรู้ทั่วไปมีประสบการณ์ในทางคดีและมีเวลาให้แก่คดีขอแรง ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของทนายความขอแรงดังกล่าวต้องมีการปลูกฝังจิตสำนึกฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความชำนาญในวิชาชีพเพิ่มค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม และจัดสรรทนายความขอแรงให้เหมาะสมกับรูปคดี

ลิขิต สมนวนตาด (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของทนายความในชั้นสอบสวน เพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ต้องหา ผลการวิจัยพบว่า บทบัญญัติของกฎหมายในปัจจุบันนั้นทนายความไม่สามารถที่จะช่วยเหลือผู้ต้องหาและไม่สามารถที่จะช่วยให้ปรากฏความจริงในคดีตั้งแต่ชั้นสอบสวนได้ เนื่องจากผู้ต้องหายังไม่เข้าใจถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการมีทนายความ และไม่ทราบว่าตนมีสิทธิที่จะได้รับการจัดหาทนายความให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วนในกรณีที่ผู้ต้องหาไม่มีทนายความในชั้นสอบสวนทนายความมีสิทธิแต่เพียงเข้าร่วมฟังการสอบปากคำ

ของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนได้เท่านั้นอันส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ต้องหาโดยอาศัยทนายความไม่ได้ผลอย่างเต็มที่

เลิศลักษณ์ ลากหลาย (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางของรัฐในการ จัดหาทนายความแก่ผู้ต้องหา และจำเลยในคดีอาญา ผลการวิจัยพบว่า การจัดหาทนายความของรัฐ แก่จำเลยในประเทศไทยยังประสบกับปัญหาที่สำคัญปัญหาแรกคือ ปัญหาด้านคุณภาพของ ทนายความ เนื่องจากการตั้งทนายความแก่จำเลยนั้นศาลจะตั้งทนายความตามลำดับการลงชื่อใน สมุดทนายความขอแรงประจำแต่ละศาล ศาลมิได้ใช้ดุลพินิจว่าคดีที่ให้ทนายความดำเนินการนั้นมีความ ยากง่ายเหมาะสมกับประสิทธิภาพของทนายความหรือไม่ ปัญหาที่สองคือ ปัญหาด้าน ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่รัฐจ่ายแก่ทนายความซึ่งมีอัตราที่น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน

เดชจรัส ชาญวิรัตน์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานทนายความ ขอแรง กลุ่มตัวอย่างเป็นทนายความที่ลงบัญชีไว้ที่ฝ่ายธุรการ ศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 จนถึงวันที่ 1 มีนาคม 2547 จำนวน 25 คน เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการลงทะเบียนบัญชีทนายความขอแรงที่ศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน และประชาชนที่ได้ใช้บริการทนายความขอแรงที่ศาลอาญา ถนน รัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2547 จนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2547 จำนวน 25 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านบุคลากร ทนายความที่ได้รับใบอนุญาตให้ความใหม่จะเข้ามา เพื่อหาประสบการณ์ในการว่าความ และกำลังขวัญจะเป็นเรื่องความปลอดภัยในการได้รับความ คุ้มครองจากภาครัฐฯ เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นทนายขอแรง เช่น เมื่อคู่กรณีเป็นผู้มีอิทธิพลในท้องที่ นั้น ๆ 2) ด้านงบประมาณ เช่น ค่าพาหนะ ค่าธรรมเนียมศาล ซึ่งหากค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอจะทำให้ ทนายทำงานให้ไม่ได้ไม่เต็มที่ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและได้งานที่ไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร 3) ด้านการบริหารจัดการ รัฐควรเข้ามาสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนผู้ใช้บริการให้มากขึ้น เช่น ควรสร้างความมั่นใจในคุณภาพของทนายขอแรงในการว่าความ ในเรื่องของการประกันว่าควร ให้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับทนายความทั่วไป

ธรรมศักดิ์ นิตะพัฒน์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานตรวจสอบคุณภาพเครื่องประดับ บริษัท Diamond Gems จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานตรวจสอบคุณภาพ ประกอบ ไปด้วย พนักงานสอบขั้นต้น, พนักงานตรวจสอบในกระบวนการผลิต และพนักงานตรวจสอบขั้น สุดท้ายของ บริษัท Diamond Gems จำกัด จำนวน 50 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจเรียงจากสูงไปต่ำ ประกอบด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์

2) นโยบายในการบริหารขององค์กร 3) สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 4) เงินเดือนและสวัสดิการ 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ความมั่นคงในการทำงาน 7) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่าง คือ ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวน 265 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสรรพากรพื้นที่สาขา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เฉลิมชัย มาตย์เมือง (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ต้องขังในการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายจากทนายขอแรง : ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ต้องขังที่ได้รับการช่วยเหลือทางกฎหมายจากทนายขอแรง จากเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ความสะดวกที่ได้รับด้านการประสานงาน ด้านอรรถศาสตร์ความสนใจของทนายขอแรง ด้านข้อมูลที่ได้รับจากทนายขอแรง ด้านคุณภาพบริการจากทนายขอแรง และด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการมีทนายขอแรง

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไวรอฟฟ์ และคณะ (Voroff and other. 1980 : 1249-1262) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ของคนอเมริกันชายและหญิงระหว่างปี 1957 และ 1976 ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงและผู้ชายจะมีแรงจูงใจทั้งสามด้านแตกต่างกันและพบว่า ปี อายุและการศึกษาจะมีผลต่อแรงจูงใจทั้งสามด้าน โดยปีที่เพิ่มขึ้น 19 ปีนั้น มีการควบคุมในเรื่องอายุและการศึกษา พบว่า จะทำให้ผู้ชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลงและแรงจูงใจใฝ่อำนาจเพิ่มขึ้น ส่วนผู้หญิงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงขึ้น ในด้านอายุ พบว่า ผู้ชายที่อยู่ในวัยกลางคนจะมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจมาก ส่วนผู้หญิงที่มีอายุมากจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง และด้าน

การศึกษาพบว่า ทั้งผู้หญิงและผู้ชายที่มีการศึกษาสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำและผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับมหาวิทยาลัย เฉพาะในผู้ชายจะมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง

คราช (Krahe. 1991 : Online) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทักษะที่เป็นจริง และทักษะตามที่รับรู้ของผู้จัดการบริษัทประกันชีวิตและทรัพย์สิน สำหรับในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานได้พอประมาณ แต่ก็มีความเที่ยงและเชื่อถือได้และไม่พบความแตกต่างในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างผู้จัดการชายและหญิง

จาคอปส์ (Jacobs. 1992 : Online) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและบุคลิกภาพว่าเป็นตัวทำนายความสำเร็จทางการจัดการในผู้จัดการหญิงและผู้จัดการชายขององค์กรโทรศัพท์ในประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับในด้านแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างทางเพศเล็กน้อยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เป็นตัวทำนายความสำเร็จทางการจัดการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นตัวทำนายความสำเร็จและเป็นตัวจูงใจในด้านความต้องการเป็นผู้นำในระดับที่สูงขึ้นของผู้จัดการระดับกลาง

4. สรุปหลักการนำสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยซึ่งจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานหรือการพัฒนาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้นมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หลายอย่างทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ดังนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีบุคลิกภาพของซิกมันด์ ฟรอยด์ มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเป็นทนายขอแรงสำนักงานสภาทนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่จะเป็นทนายขอแรงประจำศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา และปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเป็นทนายขอแรงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น