



แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

WORK MOTIVATION THAT AFFECTS WORK EFFICIENCY OF LAWYERS IN BANGKOK

ธนัชพร จโนภาส

Thanachaporn Janopas

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เพื่อทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยการใช้แบบสอบถามและโปรแกรมสำเร็จช่วยในการประมวลผลการวิจัยจากผลการวิจัยพบว่าผู้ทำแบบสอบถามจำนวน 400 คน แบ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ทนายความเป็นเพศชาย จำนวน 252 คน (ร้อยละ 63.0) มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 35.8) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001-70,000 บาท จำนวน 119 คน (ร้อยละ 29.8) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน (ร้อยละ 49.5) ระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 27.8) ประเภทการทำงานทนายความอิสระ จำนวน 158 คน (ร้อยละ 39.5) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านรายได้ โดยจากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ดังนั้น การที่ได้ทำการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบได้ถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครสามารถนำผลจากการวิจัยมาแก้ไขปรับปรุงหรือปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน,ประสิทธิภาพการทำงาน



Abstract

The objective of the study was to work motivation affecting performance of lawyers. A sample was selected from 400 professional lawyers in the Bangkok area to study the motivation for working that affects the performance of lawyers in the Bangkok area. By using questionnaires and programs to assist in research processing from the research results, it was found that the survey respondents of 400 people were classified according to personal factors. The majority of lawyers were males, of 252 people (63.0%), aged 41-50 years, of 143 people (35.8%) average monthly income 50,001-70,000 bath, 119 people (29.8%) graduated with a bachelor's degree, 198 people (49.5%) Working period 16-20 years, 111 people (27.8%), working type of an independent lawyer 158 people (39.5%)

The findings indicated that the motivation for working with lawyers in Bangkok as a whole had a high level of opinions on their motivation in working. Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was job achievement. and the aspect of being respected followed by the nature of work performed and the aspect with the lowest mean was income. According to research on work motivation that affects the performance of lawyers in Bangkok, it was found that in terms of the nature of the work performed Responsibility and in the aspect of personal life It is an aspect that affects the performance of lawyers in Bangkok.

Therefore, having carried out this research has made it possible to know the motivation in working that affects the performance of lawyers in Bangkok area. The results of the research can be corrected, improved or applied for maximum efficiency.

Keywords: work motivation, performance



บทนำ

ทนายความ (Lawyer) ผู้ประกอบอาชีพที่นำความรู้ทางเฉพาะทางด้านกฎหมาย (Law) มาใช้ในการทำงานแก้ต่างคู่ความในคดี (ว่าความและแก้ต่าง หมายถึง แก้ไขข้อกล่าวหาแทนคู่ความในชั้นศาลด้วยหลักฐานทางกฎหมาย เช่น ทนายทำหน้าที่ว่าความให้ลูกความของตนเอง เพื่อให้พ้นข้อกล่าวหา) นับเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการยุติธรรม (Judicial Process) (สุรพล,สมพรชัย,ชนิษฐา,ประเทือง : 2564) ทนายความจะทำหน้าที่ว่าความคดีอาญาและคดีแพ่ง ให้คำแนะนำแก่ลูกความเกี่ยวกับปัญหาบุคคลและธุรกิจในแง่ของ จัดการรายละเอียดด้านกฎหมายในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคดีความแทนลูกความ(ผู้ว่าจ้างทนาย) ในเรื่องต่าง ๆ งานของทนายความคือการปกป้องคุ้มครองลูกความ ด้วยการชี้แจงข้อกฎหมาย เพื่อแสดงให้เห็นว่าลูกความของตนไม่มีความผิด โดยการประกอบอาชีพทนายความนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆคือ ประเภทแรกทนายความอิสระ คือมีอิสระในการเลือกรับงานว่าจะทำหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ และ ทนายความประจำสำนักงานหรือบริษัท คือทำงานตามที่สำนักงานหรือบริษัทมอบหมายให้และได้รับสวัสดิการของบริษัท

ปัจจุบันทนายความเป็นอาชีพที่ต้องใช้แรงจูงใจประกอบการทำงานเพราะเป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่แน่นอน ความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากการทำคดีความแต่ละคดีนั้น ทนายความต้องเจอกับอิทธิพลและแรงกดดันมากมายจากฝ่ายตรงข้าม และเป็นอาชีพที่ต้องเดินทางตลอดเวลา มีเวลาพักผ่อนน้อย และอยู่กับความเครียด ความกดดันเป็นส่วนใหญ่ จากปัญหาดังกล่าวแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่จะช่วยผลักดันให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร การเลือกศึกษาเรื่องแรงจูงใจนั้นเพราะทำให้สามารถทราบได้ถึงแรงจูงใจในการทำงานของทนายความที่จูงใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำผลจากการวิจัยนี้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อใช้ประโยชน์ให้กับสำนักงานหรือบริษัทกฎหมาย บริษัทหรือสถาบันจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ



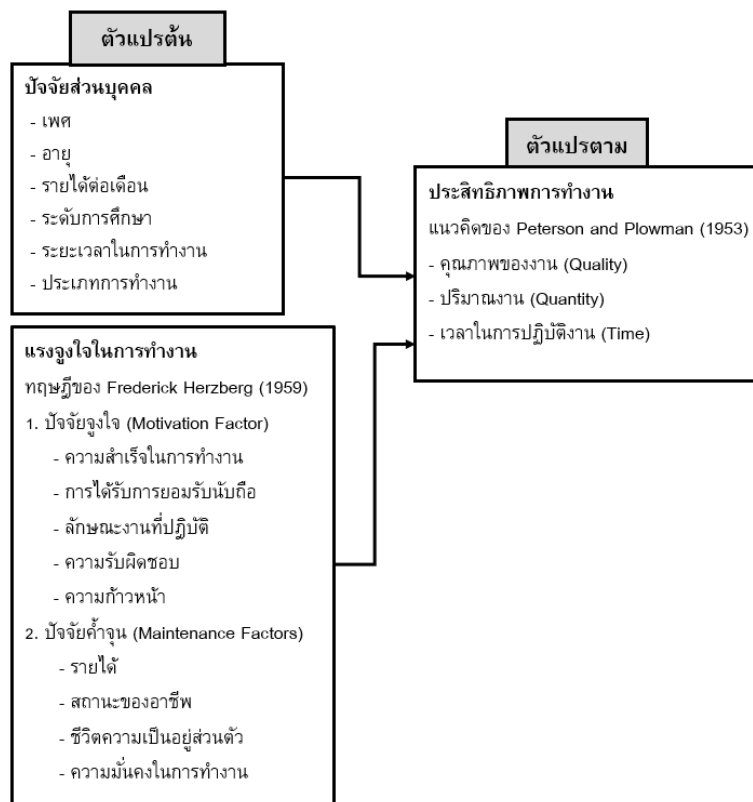
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย





ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดของ Frederick Herzberg (1959)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน ที่มีใบอนุญาตให้ว่าความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อ้างอิงข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2565

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

ทนายความ หมายถึง ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตให้ว่าความ (ที่สภาทนายความได้รับจดทะเบียนและออกใบอนุญาตให้เป็นทนายความ) ให้ว่าต่าง แก่ต่างคู่ความในเรื่องอรรถคดี

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัย วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งเร้าที่เป็นสิ่งช่วยกระตุ้น ชักนำ จูงใจ ผลักดันให้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่จะดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ หรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานให้สำเร็จรวดเร็ว ถูกต้อง และได้งานที่ออกมาดี คุณภาพ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้ความรู้ความสามารถ วิธีการหรือเทคนิคในการทำงานที่จะสร้างผลงานให้ออกมาดีและงานที่ได้มีคุณภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานหรือบริษัทกฎหมายสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นประโยชน์ในการปรับใช้ให้เกิดแรงจูงใจให้ทนายความที่ทำงานอิสระมาเป็นทนายความทำงานประจำให้กับบริษัทและส่งผลให้งานที่ได้ออกมาดีมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร
2. บริษัทหรือสถาบันจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ



ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัย วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งเร้าที่เป็นสิ่งช่วยกระตุ้น ชักนำ จูงใจ ผลักดันให้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่จะดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ หรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (1959) โดย Frederick Herzberg เป็นผู้คิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง ช่วงแรกในการคิดค้นทฤษฎี ได้สัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี เพื่อศึกษาความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานที่จะส่งผลให้มีความสุขและมีความพึงพอใจ ลดการขาดงาน และให้มีหนทางเพิ่มผลผลิตและเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคน คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ทุกคนสบายใจและมีความพึงพอใจมากขึ้น

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานให้สำเร็จรวดเร็ว ถูกต้อง และได้งานที่ออกมาดี คุณภาพมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้ความรู้ความสามารถ วิธีการหรือเทคนิคในการทำงานที่จะสร้างผลงานให้ออกมาดีและงานที่ได้มีคุณภาพ

แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson, E. and Plowman, G.E. (1953) คือ ความสามารถในการผลิตและการดำเนินงานเพื่อที่จะผลิตสินค้าหรือบริการออกมาในปริมาณมาก โดยมีคุณภาพและมีต้นทุนต่ำภายในระยะเวลาที่กำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รวินท์พร สุวรรณรัตน์ และบังอร โสฬส (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์แง่บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์แง่บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีความสัมพันธ์แง่บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอำนาจร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การได้ร้อยละ 51.6 โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์การควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิผลการทำงานในองค์การสูงตามไปด้วย



M. Megawaty , Aminuddin Hamdat and Nur Aida (2022) ได้วิจัยเรื่องการตรวจสอบรูปแบบความเป็นผู้นำที่เชื่อมโยง ความมุ่งมั่นของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เกี่ยวกับความพึงพอใจและประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำ ความมุ่งมั่นของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่น แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงาน มีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อประสิทธิภาพของพนักงาน แสดงออกผ่านความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่แทรกแซง ในขณะที่รูปแบบความเป็นผู้นำไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญ ความมุ่งมั่นของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานโดยส่งผลทางอ้อม มีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผ่านความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่แทรกแซง ในขณะที่รูปแบบความเป็นผู้นำไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญ และความพึงพอใจในงานมีผลโดยตรงในเชิงบวกและสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าต้องรักษาแรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นของพนักงาน และบรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่รูปแบบความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเล็กน้อยต่อประสิทธิภาพของพนักงานจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงและจัดลำดับความสำคัญเป็นความพยายามของบริษัทในการปรับปรุงความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนายความ เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทการทำงาน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ ทฤษฎีของ Frederick Herzberg (1959) คำถามรวมทั้งหมดจำนวน 32 ข้อคำถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ประกอบด้วย 3 ด้าน คำถามรวมทั้งหมดจำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)



การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบโดยการนำแบบสอบถามที่ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย ทั้งหมดจำนวน 40 คน หลังจากนั้นนำผลการทำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.70 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.968 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงจากเกณฑ์การยอมรับที่ต้องมากกว่า 0.70 จึงถือว่าเพียงพอต่อการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบ สมมติฐานและทดสอบทางสถิติ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน สมมติฐานโดยใช้สถิติค่าที (t-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ และสถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยนี้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ SCHEFFE

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทดสอบโดยใช้สมมติฐานการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญ ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ 0.05 โดยมีตัวแปรต้นเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



สรุปผลการวิจัย

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่ทนายความเป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001-70,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี ประเภทการทำงานทนายความอิสระ

จำแนกตามความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่าทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ที่ระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดมีด้วยกัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทการทำงาน

โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา และประเภทการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่ กรุงเทพมหานครมากกว่า 1 ด้าน ในด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ โดยตัวแปรต้นในสมการเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามประมาณร้อยละ 75.9 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ทนายความ เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001-70,000 บาท จบการศึกษาระดับ



ปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 16-20 ปี ประเภทการทำงานส่วนใหญ่เป็น
ทนายความอิสระ ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นทนายความอิสระที่มีประสบการณ์ในการประกอบ
อาชีพทนายความมานานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้
ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งก่อน
ทำการวิจัยผู้ทำวิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าการทำงานของทนายความส่วนใหญ่จะมีประเด็นในแรงจูงใจจาก
รายได้เป็นหลักแต่เมื่อได้ทำการวิจัยแล้ว ผลการศึกษาไม่ได้เป็นไปตามที่ตั้งข้อสังเกต แต่ได้ผลว่าด้านที่
สูงสุดมีด้วยกัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัย
สอดคล้องกับแนวความคิดแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) เพราะเมื่อทนายความประสบ
ความสำเร็จในการทำงาน ทำให้ทนายความมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
ทนายความจะทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จในการ
ทำงานแล้วนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจากลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงานย่อมเกิดขึ้นตามมา ทำให้
ทนายความมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเองให้เป็นที่ยอมรับและให้งานที่ทำงานออกมามีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ
ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากทั้งลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของผู้
ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทการทำงานโดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบ
อาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา
และประเภทการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่
กรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้
ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่ กรุงเทพมหานครมากกว่า 1
ด้าน โดยตัวแปรต้นในสมการเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามประมาณร้อยละ 75.9
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จากสมการพบว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพใน



การทำงานที่ดี แต่ไม่ใช่ในทุกด้านโดยพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว แต่ก็มีด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบหรือผกผันกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้การที่สมการสามารถประเมินได้ร้อยละ 75.9 การพยากรณ์จากสมการข้างต้นมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.3.1. สำนักงานหรือบริษัทกฎหมายสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นประโยชน์ในการปรับใช้ให้เกิดแรงจูงใจให้ทนายความที่ทำงานอิสระมาเป็นทนายความทำงานประจำให้กับบริษัทและส่งผลให้งานที่ได้ออกมามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร โดยจากผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าทนายความมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้ ในหัวข้อรายได้ที่รับหรือค่าตอบแทนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน แสดงให้เห็นได้ว่ารายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันในพื้นที่กรุงเทพมหานครเพราะมีค่าครองชีพสูง เพื่อให้ทนายความอิสระมีแรงจูงใจในการทำงานให้กับสำนักงานหรือบริษัทที่ต้องการทนายความเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ทนายความอยากเปลี่ยนจากการทำงานอิสระมาเป็นทนายความสำนักงานหรือบริษัท เช่น ประกันสุขภาพ เบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง เป็นต้น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในบางส่วนลดการขาดแคลนทนายความประจำสำนักงานหรือบริษัทได้

5.3.2. บริษัทหรือสถาบันจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการโดยจากผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทหรือสถาบันจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ จึงสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมการ



อบรมในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนายความที่ต้องมาพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง

5.3.3. สภาทนายความสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการจัดอบรมหรือการจัดพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมให้กับทนายความเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับทนายความให้เป็นประโยชน์กับทั้งสภาทนายความและเป็นประโยชน์กับตัวทนายความเอง

5.3.4. ผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการศึกษาหรือเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อยอดทั้งในด้านอาชีพทนายความหรือในด้านอื่นๆต่อไปในอนาคต

5.3.5. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความในพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความ เพื่อศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบอาชีพทนายความ โดยผลการศึกษาที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการบริหารองค์กรของสำนักงานหรือบริษัท และเป็นแนวทางในการวางแผนและส่งเสริมให้ทนายความมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจนเกิดความพึงพอใจในงานที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

รวินท์พร สุวรรณรัตน์ และบังอร โสฬส (2560) แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2560
สุรพล สิ้นธุหาวา,สมพรชัย ชัยประสิทธิ์,ชนินฐา สุขสวัสดิ์ และประเทือง ช่างสลักปานหงส์ (2564),การจัดการความรู้การว่าความเพื่อพัฒนาวิชาชีพทนายความในประเทศไทย,วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ปีที่ 16 (1) ม.ค. – มี.ย. 2564

Herzberg F. , Mausner B. , Snyderman B. B. (1959). The Motivation to work. Second Edition. New York : John Wiley and Sons, Inc.

M. Megawaty , Aminuddin Hamdat and Nur Aida (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance.Golden Ratio of Human Resource Management,2(1),01-14.

Peterson, E.and Plowman, G.E. (1953). Business organization and management.Chicago.