



รายงานการวิจัย

ทิศทางการวางแผนกำลังคน
เพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า
(THE DIRECTION OF MAN POWER PLANNING
FOR JUSTICE SYSTEM IN THE NEXT DECADE)

อาจารย์จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย
ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
และคณะ

ได้รับทุนสนับสนุนจาก กระทรวงยุติธรรม
ISBN 974 - 7825 - 85 - 6

ศูนย์วิทยุโทรพยากรณ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยที่มีลักษณะเป็นทั้งการวิจัยเชิงการบริหารงานบุคคลและเชิงอาชญาวิทยา และงานยุติธรรมฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนจาก กระทรวงยุติธรรม

ผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางของศาลและกระทรวงยุติธรรม กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้สัมภาษณ์ แสดงวิสัยทัศน์ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และให้การสนับสนุน

บุคลากรผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม ทั้งตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ หน่วยงานคู่ความ พยาน นายประกัน และอื่นๆ ที่พระราชอาณาจักร ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย

ศูนย์บริการข้อมูลตุลาการ และข้าราชการตุลาการศาลที่พระราชอาณาจักร ช่วยเหลือให้บริการด้านข้อมูลและสถิติคดี

คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อนร่วมงานในกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และกัลยาณมิตรให้กำลังใจในขณะที่ท่านสุมโณ ภิกขุ กรุณาให้จิตวิญญาณ แก่งานวิจัยชิ้นนี้

ขอได้รับความขอบคุณอย่างจริงใจ และขออน้อมรับความบกพร่องใด ๆ อันอาจเกิดขึ้น

งานวิจัยชิ้นนี้ เกิดขึ้นในช่วงรอยต่อแห่งประวัติศาสตร์การศาลยุติธรรมไทย เมื่อครั้งแนบแน่นอยู่กับกระทรวงยุติธรรม และเสร็จสิ้นลงขณะที่บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของศาลยุติธรรม ผู้วิจัยจึงหวังว่าเครื่องมือทางวิชาการชิ้นนี้ คงจะเป็นฐานทัศน์ นำพาศาลยุติธรรมก้าวข้ามศตวรรษสู่ยุคสมัยแห่งคุณธรรม และ คุณภาพ ต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย

1 พฤษภาคม 2541

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
3. ขอบเขตการศึกษา	2
4. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	3
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
กำลังคนกับการอำนวยความสะดวก	5
1. แนวคิดและความสำคัญของการอำนวยความสะดวก	5
2. สภาพปัจจุบันของกำลังคนในศาลยุติธรรม	8
3. ปัญหาด้านกำลังคนของศาลยุติธรรมในปัจจุบัน	10
4. ผลกระทบจากปัญหาด้านกำลังคนของศาลยุติธรรม	12
5. แนวทางในการแก้ปัญหา	12
ทิศทางการวางแผนกำลังคน	14
6. ความหมายของการวางแผนกำลัง	14
7. ความสำคัญและแนวทางการวางแผนกำลังคน	17
8. ลักษณะการวางแผนกำลังคน	21
9. ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน	23
10. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคน	28
11. ทิศทางการวางแผนกำลังคนในราชการไทย	31
12. วิสัยทัศน์ระบบราชการไทย	35
13. ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน	39

14. การตรวจสอบ ทบทวน และ ควบคุมกำลังคน	54
15. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
บทที่ 3 วิธีและผลการคาดคะเนแนวโน้มปริมาณคดี และประเภทคดี ในทศวรรษหน้า	62
1. วิธีการคาดคะเนแนวโน้มปริมาณคดีและประเภทคดี	62
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
3. การคาดคะเนแนวโน้มปริมาณคดีและประเภทคดี	66
บทที่ 4 การดำเนินการวิจัย	101
1. กรอบความคิด	101
2. สมมติฐานของการวิจัย	101
3. แบบจำลองที่ใช้ในการวิจัย	102
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
5. ประชากร	103
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล	106
7. การวิเคราะห์ข้อมูล	107
บทที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล	108
1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	108
2. ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างในการติดต่อใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล	114
3. ความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน	126
4. ความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล ใน 10 ปีข้างหน้า	133
5. การพัฒนาเจ้าหน้าที่ศาลเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกความยุติธรรมในทศวรรษหน้า	138
6. การพิสูจน์สมมติฐาน	145
7. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม	157

บทที่ 6 การคาดคะเนทิศทาง และ แนวโน้มความต้องการบุคลากรเพื่อการอำนวยความสะดวก ความยุติธรรมในทศวรรษหน้า	183
1. การฉายภาพคดีความในทศวรรษหน้า	183
2. การประมาณความต้องการอัตรากำลังเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวก ในทศวรรษหน้า	190
3. คุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการอำนวยความสะดวก ในทศวรรษหน้า	192
4. การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า	194
5. ตัวชี้วัดในการวางแผนและพัฒนากำลังคน	196
บทที่ 7 สรุปผลการวิจัยและข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อการบริหารงานยุติธรรม	204
1. สรุปผลการวิจัยและข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อการบริหารงานยุติธรรม	204
2. บทสรุป	212

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร
- แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับผู้พิพากษา
- แบบสอบถามชุดที่ 3 สำหรับบุคคลภายนอกผู้รับบริการ
- แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของศาลและกระทรวงยุติธรรม

คณะผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงอัตรากำลังข้าราชการฝ่ายตุลาการจำแนกตามประเภทข้าราชการ	9
ตารางที่ 2	แสดงอัตรากำลังของข้าราชการตุลาการในกระทรวงยุติธรรมจำแนกตามหน่วยงาน	10
ตารางที่ 3	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาล ทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2541 - 2550	67-68
ตารางที่ 4	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาล ในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2541 - 2550	69-70
ตารางที่ 5	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาล ในภาค 1-9 ปี พ.ศ. 2541 - 2550	71-72
ตารางที่ 6	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาล อุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1-3 ปี พ.ศ. 2541 - 2550	73-74
ตารางที่ 7	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาล ฎีกา ปี พ.ศ. 2541 - 2550	75-76
ตารางที่ 8	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติอาญาที่ขึ้นสู่ศาล ทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2541 - 2550	80-81
ตารางที่ 9	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติอาญาที่ขึ้นสู่ศาล ในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2541 - 2550	82-83
ตารางที่ 10	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติอาญาที่ขึ้นสู่ศาล ในภาค 1-9 ปี พ.ศ. 2541 - 2550	84-85
ตารางที่ 11	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติอาญาที่ขึ้นสู่ศาล อุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1-3 ปี พ.ศ. 2541 - 2550	86-87
ตารางที่ 12	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติอาญาที่ขึ้นสู่ศาล ฎีกา ปี พ.ศ. 2541 - 2550	88-89
ตารางที่ 13	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัว ในปี พ.ศ. 2541-2550	92-93

ตารางที่ 14	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัว ในปี พ.ศ. 2541-2550	94-96
ตารางที่ 15	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลาง ปี พ.ศ. 2541 - 2550	98
ตารางที่ 16	แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีภาษีอากรที่ขึ้นสู่ศาลภาษีอากรกลาง ปี พ.ศ. 2541 - 2550	99
ตารางที่ 17	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานที่ขอรับบริการ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และสถานภาพการสมรส	109-111
ตารางที่ 18	แสดงประสบการณ์ของกลุ่มผู้บริหารงานศาล ผู้ให้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล	115-117
ตารางที่ 19	แสดงประสบการณ์ของกลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี ผู้ให้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล	119-121
ตารางที่ 20	แสดงประสบการณ์ของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาล	123-124
ตารางที่ 21	แสดงจำนวน และร้อยละ ของความเหมาะสมของคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร งานศาล กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี และกลุ่มบุคคลภายนอก ผู้รับบริการ	127
ตารางที่ 22	แสดงจำนวน และร้อยละ ของความเหมาะสมของคุณสมบัติและ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารงานศาล	128
ตารางที่ 23	แสดงจำนวน และร้อยละ ของความเหมาะสมของคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ในทัศนะของกลุ่มผู้พิพากษา ที่พิจารณาพิพากษาคดี	129
ตารางที่ 24	แสดงจำนวน และร้อยละ ของความเหมาะสมของคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ในทัศนะของกลุ่มบุคคลภายนอก ผู้รับบริการ	130
ตารางที่ 25	แสดงจำนวน และร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศาลใน 10 ปีข้างหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารงานศาล กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี และกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ	134
ตารางที่ 26	แสดงจำนวน และร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศาลใน 10 ปีข้างหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารงานศาล	135

ตารางที่ 27	แสดงจำนวน และร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศาลใน 10 ปีข้างหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี	136
ตารางที่ 28	แสดงจำนวน และร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศาลใน 10 ปีข้างหน้า ในทัศนะของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ	137
ตารางที่ 29	แสดงความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวก ในทศวรรษหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารงานศาล กลุ่มผู้พิพากษา ที่พิจารณาพิพากษาคดี และกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ	139
ตารางที่ 30	แสดงความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวก ในทศวรรษหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารงานศาล	140
ตารางที่ 31	แสดงความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวก ในทศวรรษหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี	141
ตารางที่ 32	แสดงความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวก ในทศวรรษหน้า ในทัศนะของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ	142
ตารางที่ 33	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของกลุ่มผู้รับบริการกับปัญหา ที่ประสบในการติดต่อราชการศาล	146
ตารางที่ 34	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของกลุ่มผู้รับบริการ กับระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของ เจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน	147
ตารางที่ 35	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานศาลที่ขอรับบริการ กับระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคุณสมบัติ และคุณลักษณะ ของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน	152
ตารางที่ 36	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานศาลที่ขอรับบริการกับความคาดหวัง เกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้า	155

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และโลกไร้พรมแดนทำให้ชาวไทยไม่อาจอยู่อย่างโดดเดี่ยวหรือสวนกระแสการพัฒนาได้ โดยที่การพัฒนามีทั้งผลดีและผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนาแต่ไม่อาจปฏิเสธได้ ซึ่งเกิดขึ้นในรูปของปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ และปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ ล้วนส่งผลกระทบต่องานของกระทรวงยุติธรรมเป็นอย่างมาก ทั้งในฐานะกระทรวงหนึ่งในสี่กระทรวงหลักของประเทศ และในฐานะที่เป็นหน่วยงานบริหาร และจัดการด้านระบบงานตุลาการศาล เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักรที่ต้องเผชิญกับอรรถคดีทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งชั้นศาลในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น มีความหลากหลายและซับซ้อน พลิกแพลงมากขึ้นตามสภาพการพัฒนา

ยิ่งกว่านั้นในช่วงปลายปี พ.ศ. 2540 ปรากฏว่าศาลและกระบวนการยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ นำไปสู่การดำเนินการเพื่อ “แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม” ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างจริงจัง

ขณะที่สภาพแวดล้อมภายนอกแปรเปลี่ยนไป ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการภายในกระทรวงยุติธรรมเป็นอย่างมาก โดยมีการเคลื่อนไหวเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับส่วนราชการทั้ง 2 ส่วนราชการ คือ “ศาลยุติธรรม และกระทรวงยุติธรรม” อย่างไรก็ตามในส่วนของโครงสร้างงานตุลาการศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นส่วนที่ผูกติดไปกับศาลยุติธรรมนั้นปรากฏว่าได้มีการศึกษาวิเคราะห์และดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างงานตุลาการศาลยุติธรรมครั้งใหญ่ไปก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งได้ข้อสรุปเป็นโครงสร้างรูปแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและเบ็ดเสร็จในการปฏิบัติงานเพื่อใช้แทนโครงสร้างเดิมต่อไป แต่เรื่องดังกล่าวต้องชะลอไว้ก่อนเนื่องจากรอให้การจัดโครงสร้างศาลและกระทรวงยุติธรรมซึ่งเป็นโครงสร้างที่ใหญ่กว่าได้ข้อยุติที่ชัดเจนเสียก่อน และในส่วนของระบบงานที่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องรองรับกับสภาพการพัฒนาด้วยกรใช้เทคโนโลยี และระบบข้อมูลข่าวสารเครือข่ายก็ได้มีการปรับหรือระบบโดยพัฒนาระบบงานตุลาการศาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการคดีให้มีความสะดวกคล่องตัวในการให้บริการ สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนที่มาใช้บริการจากศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักรมากขึ้น สำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลังนั้น ปรากฏว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนกำลังคน

ทั้งในด้านตำแหน่ง ระดับ สายงาน ประเภท จำนวน และการพัฒนา เพื่อให้เหมาะสมกับระบบ และกระบวนการทำงานที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิงในทศวรรษหน้า

ดังนั้นการประมาณการปริมาณคดีที่เข้าสู่ศาล และการพยากรณ์แบบแผนของคดีที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นใหม่ ลดลงหรือเปลี่ยนแปลงไปในทศวรรษหน้า จึงเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต้องนำมาศึกษาวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญของการคาดคะเนความต้องการบุคลากรด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร ตลอดจนทราบถึงทิศทางการพัฒนากำลังคนเหล่านั้นให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการพัฒนาประเทศในทศวรรษหน้า ในอันที่จะสามารถรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 ศึกษาและคาดคะเนทิศทาง แนวโน้มปริมาณคดี และประเภทคดีที่เข้าสู่ศาลยุติธรรมในทศวรรษหน้า
- 2.2 ศึกษาความต้องการ ความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบันที่จะรองรับสภาพงานดังกล่าวในทศวรรษหน้า
- 2.3 นำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษามากำหนดประเด็นและตัวชี้วัดในการวางแผนและพัฒนา กำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่สังคมในทศวรรษหน้า

3. ขอบเขตการศึกษา

- 3.1 การวิจัยครั้งนี้จะใช้ข้อมูลจากสถิติคดีที่ขึ้นสู่ศาล ระหว่างปี พ.ศ. 2536-2540 มาคำนวณหาค่าแนวโน้มตามกรรมวิธีทางสถิติ เพื่อพยากรณ์ปริมาณและประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลในช่วงทศวรรษหน้า คือ พ.ศ. 2541-2550
- 3.2 เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเป้าประสงค์จะนำผลการวิจัยใช้เฉพาะในส่วนของข้าราชการตุลาการศาล และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมโดยตรง จึงไม่รวมถึงข้อมูลที่จะใช้ในการพยากรณ์ ในส่วนของสำนักงานอัยการสูงสุด กรมตำรวจ กรมราชทัณฑ์และสภาพนายความ ซึ่งเป็นองค์ประกอบร่วมในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแต่อย่างใด

4. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

- 4.1 การวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน รวมทั้งการพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรจะมีปริมาณคน คุณสมบัตินี้ คุณภาพและคุณลักษณะของคนที่ต้องการ ในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร
- 4.2 การพยากรณ์กำลังคน ในอนาคต หมายถึง การคาดคะเนหรือประมาณการกำลังคน ด้านคุณสมบัติ คุณลักษณะและปริมาณ ที่ต้องการใช้งาน ณ ช่วงเวลาที่ต้องการในอนาคต
- 4.3 ข้าราชการศาล หมายถึง ข้าราชการตุลาการซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการประเภทหนึ่งในสามประเภท ตาม พรบ. ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2521 กำหนดว่า ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ประกอบด้วย ข้าราชการ ตุลาการ ดะโต๊ะยุติธรรม และ ข้าราชการตุลาการ
- 4.4 การอำนวยความสะดวก หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจหลักของ ข้าราชการฝ่ายตุลาการในการให้บริการเกี่ยวกับความยุติธรรม หรือเป็นฝ่ายสนับสนุน การให้บริการดังกล่าวแก่ ประชาชนและผู้รับบริการ

4.5 บุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม	หมายถึง	กลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และ หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมให้แก่คู่ความผู้รับบริการร่วมกันทั้งระบบรวมทั้งบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของหน่วยงานข้างต้น
--	---------	--

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 5.1 รายงานการศึกษาวิจัยที่ได้รับจะครอบคลุมในเรื่องของ
 - 1) การคาดคะเนทิศทาง แนวโน้ม ปริมาณคดี และประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลในทศวรรษหน้า
 - 2) ความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบันที่จะรองรับสภาพงานดังกล่าว ในทศวรรษหน้า และ
 - 3) ข้อมูลใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัย เพื่อใช้กำหนดประเด็นและตัวชี้วัดในการวางแผนและพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมกับการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่สังคมในทศวรรษหน้า
- 5.2 ช่วยให้กระทรวงยุติธรรมมีการทบทวนและวางแผนกำลังคนล่วงหน้า 10 ปี อันเป็นการนำร่องความคิด และทิศทางไปในอนาคต
- 5.3 ช่วยให้สามารถบริหารจัดการด้านอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนและสังคมต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับแนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การอำนวยความสะดวกยุติธรรม ทิศทางการวางแผนกำลังคน มีรายละเอียดเพื่อประกอบเป็นแนวในการศึกษา วิจัย ดังนี้

กำลังคนกับการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

1. แนวคิดและความสำคัญของการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

งานยุติธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงและความสงบสุขของ ประเทศชาติ ดังที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชปรารภในคำจารึกในhiruบัตร ซึ่งบรรจุอยู่ในแท่นหินแก้วศิลาปฐมฤกษ์อาคารศาลสถิตยุติธรรมที่ค้นพบเมื่อคราวเรืออาคารที่ทำการศาล แห่ง เพื่อปลูกสร้างใหม่ เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2503 มีข้อความตอนหนึ่งอันแสดงถึงพระราชประสงค์ อันแรงกล้าในอันที่จะพระราชทานความอุดมสุขต่อพลสกนิกรของพระองค์ว่า “ในการทั้งปวงเหล่านี้ การยุติธรรมอันเดียวเป็นการสำคัญยิ่งใหญ่ เป็นหลัก เป็นประธานการชำระตัดสินความทุกโรง ศาลเป็นประกอบรักษาให้ความยุติธรรมเป็นไป ถ้าจัดได้ดีขึ้นเพียงใดประโยชน์สุขของราษฎรก็ จะเจริญยิ่งขึ้นเท่านั้น” (ประเทศไทย, 2509 อ้างถึงในสรรเสริญ ไกรจิตติ 2528, 238)

ระบบงานยุติธรรมของไทย มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่โบราณกาลในสมัยสุโขทัยตามประวัติ- ศาสตร์ที่ได้ถูกจารึกไว้บนแท่นศิลาเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองความสงบ สุขของไพร่ฟ้าข้าแผ่นดินในสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราช โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความ ยุติธรรมนั้น พ่อเมืองหรือพระเจ้าแผ่นดินทรงวินิจฉัยชี้ขาดคดี หรือข้อพิพาท ด้วยพระองค์เอง ใครมี ทุกข์มีร้อนก็มาสิ้นกระดังที่เขวอนไว้หน้าประตูวัง พระองค์จะเสด็จออกมาชำระความให้ได้รับความเป็น ธรรม อันก่อให้เกิดความสงบสุขแก่ปวงประชาโดยถ้วนหน้าในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราช

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา มีการจัดตั้งศาล 4 ประเภท คือ ศาลกรมวัง ศาลกรมเมือง หรือ นครบาล ศาลกรมนา และศาลกรมคลัง และต่อมามีการจัดตั้งศาลขึ้นมากมายตามกรมต่าง ๆ เมื่อมีคดี ความเกี่ยวข้องกับกรมใดกรมนั้นจะเป็นผู้ชำระความในเรื่องของการอุทธรณ์ หากเป็นศาลหัวเมือง ราษฎรสามารถยื่นอุทธรณ์ต่อเจ้าเมือง หากเป็นในพระนครก็ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลพระกลาโหม และหาก เห็นว่ายังไม่ได้รับความยุติธรรมก็มีสิทธิที่จะถวายฎีกาต่อพระมหากษัตริย์

ต่อมาสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกทรงโปรดให้มีการชำระกฎหมายที่มีมาแต่เดิมให้ถูกต้องและจัดไว้เป็นหมวดหมู่ และได้โปรดให้อาลักษณ์เขียนไว้

3 ฉบับ เก็บไว้ที่ศาลหลวงฉบับหนึ่ง หอหลวงฉบับหนึ่ง และที่ห้องเครื่องฉบับหนึ่ง กฎหมายทั้ง 3 ฉบับนี้ให้ประทับตราราชสีห์ คชสีห์ และบัวแก้ว อย่างละครตามลำดับ เรียกว่า กฎหมายตราสามดวง

สมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ก่อนตั้งกระทรวงยุติธรรม

ศาลยุติธรรมมีอยู่ทั้งในกรุงเทพ และในหัวเมือง แบ่งออกเป็น 6 ศาล คือ ศาลนครบาล ศาลมหาดไทย (ประกอบด้วยศาลย่อยอีก 3 ศาล คือ ศาลหลวง ศาลราชฎีก์ และศาลตำรวจ) ศาลกลาโหม ศาลกรมท่า ศาลแพ่ง และศาลแพ่งเกษม ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีอาญาและคดีแพ่งที่ตกอยู่ในเขตอำนาจของแต่ละศาล ตามปกติกรมรับฟ้องเป็นผู้รับฟ้องคดี และมีกรมอีกกรมหนึ่งเป็นผู้พิจารณาคำฟ้อง และจ่ายสำนวนไปยังศาลต่าง ๆ ดังกล่าว ส่วนการพิจารณาคดีในศาล เป็นวิธีการพิจารณาแบบไต่สวน คือศาลเป็นผู้ไต่สวนหาความจริงด้วยวิธีการต่าง ๆ และในสมัยรัชกาลที่ 5 นี้เองได้ทรงปฏิรูปกฎหมายและการศาลไทย โดยมีเสด็จในกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์เป็นกำลังสำคัญ เพื่อให้ศาลมีสถานภาพทัดเทียมกับระบบของนานาอารยประเทศ และเพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยเสมอภาคทั่วกัน และได้ทรงจัดตั้งกระทรวงยุติธรรมขึ้นเมื่อ วันที่ 25 มีนาคม 2434 (ร.ศ.110) และให้ศาลที่กระจัดกระจายอยู่ตามกรม และกระทรวงต่าง ๆ มารวมอยู่ในสังกัดเดียวกัน ซึ่งเป็นการรวบรวมเฉพาะศาลในกรุงเทพ ครั้นต่อมาปี พ.ศ. 2451 ได้มีการประกาศใช้ธรรมนูญศาลยุติธรรม ร.ศ. 127 รวบรวมศาลหัวเมืองให้มาสังกัดกระทรวงยุติธรรมด้วย โดยแบ่งศาลออกเป็น 3 แผนก คือ ศาลฎีกา ศาลสถิตยุติธรรมในกรุงเทพ และศาลหัวเมือง โดยศาลฎีกายังไม่ได้รวมอยู่กับกระทรวงยุติธรรม เป็นพระราชธุระพิเศษ ปี พ.ศ. 2455 ได้มีประกาศจัดระเบียบราชการกระทรวงยุติธรรม ลงวันที่ 3 เมษายน 2455 (ร.ศ. 131) ยกศาลฎีกามาอยู่ในกระทรวงยุติธรรม เกี่ยวกับระบบการพิจารณาคดีในศาลได้เปลี่ยนแปลงจากระบบไต่สวนมาเป็นระบบกล่าวหาเช่นเดียวกับที่ใช้ในประเทศอังกฤษ ถึงแม้ว่ารูปแบบของกฎหมายจะเป็นแบบประมวลกฎหมายตามตัวอย่างของประเทศในภาคพื้นยุโรปก็ตาม (สุรินทร์ ถั่วทอง 2525, 166-167) สำหรับผู้ที่มีอำนาจฟ้องคดีนั้นนอกจากจะให้พนักงานอัยการเป็นผู้ฟ้องคดีได้แล้ว เนื่องจากประเด็นแต่โบราณที่ประชาชนสามารถร้องทุกข์ต่อพระเจ้าแผ่นดินได้โดยตรง กฎหมายจึงให้สิทธิผู้เสียหายยื่นฟ้องคดีอาญาได้ด้วย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อำนาจอธิปไตย 3 อย่าง แบ่งแยกและถ่วงดุลกัน พระมหากษัตริย์ทรงใช้อำนาจนิติบัญญัติโดยทางรัฐสภา อำนาจบริหารโดยทางคณะรัฐมนตรี และทรงใช้อำนาจตุลาการโดยทางศาล สำหรับในทางตุลาการนั้น การแต่งตั้งผู้พิพากษาเข้ารับราชการจะต้องมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ตามความในมาตรา 175 แห่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2521 (มาตรา 272 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540) และในระบบประชาธิปไตยที่อำนาจทั้ง 3 ถ่วงดุลกันอยู่นี้ การบริหารงานยุติธรรมก็ถูกควบคุมโดยองค์กรทั้ง 3 นี้ คือ ฝ่ายนิติบัญญัติออกกฎหมาย ฝ่ายตุลาการเป็นผู้ใช้กฎหมาย (บัญญัติ สุชีวะ 2523, 4 - 8) และฝ่ายบริหารเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย ในกรณีที่กฎหมายที่บัญญัติออกมาจะขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่นั้นองค์กรที่จะเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คือ คณะตุลาการ

รัฐธรรมนูญ โดยศาลซึ่งเป็นผู้ใช้กฎหมายจะเป็นผู้เสนอปัญหาต่อ องค์การดังกล่าว (เจริญ ภักดีธนากุล 2523, 72 - 88) (ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดชื่อองค์การใหม่เป็นคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ) วินิจฉัยเกี่ยวกับการจัดระบบงานยุติธรรมในประเทศไทยได้มีระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2521 ในหมวดว่าด้วยนโยบายแห่งรัฐ ว่า “รัฐพึงจัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้เกิดความยุติธรรมแก่ประชาชน และให้เป็นไปโดยรวดเร็ว” จากนโยบายดังกล่าวจะเห็นวัตถุประสงค์ของระบบงานยุติธรรม 2 ประการ คือ ให้เกิดความยุติธรรมแก่ประชาชน และเป็นไปโดยรวดเร็ว

ระบบงานยุติธรรมของไทยนับแต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากแบบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นระบอบประชาธิปไตยในพุทธศักราช 2475 การจัดให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนชาวไทยยังคงเป็นระบบเดิม แม้รัฐธรรมนูญทุกฉบับได้แบ่งอำนาจออกเป็นสาม คือ อำนาจบริหาร อำนาจนิติบัญญัติและอำนาจตุลาการ แต่ในทางปฏิบัติยังมิได้มีการแยกกันจริง ทั้งนี้จะเห็นได้จากในเรื่องของกระบวนการยุติธรรม ศาลขึ้นอยู่กับกระทรวงยุติธรรม สถาบันอื่น ๆ ได้แก่ ตำรวจ อัยการ ราชทัณฑ์ ต่างสังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทยทั้งสิ้น ตำรวจเปรียบเสมือนต้นน้ำแห่งความยุติธรรม มีหน้าที่อย่างสรุปในการพิทักษ์สันติราษฎร์ โดยตรวจจับผู้กระทำความผิด สอบสวนหาพยานหลักฐานแล้วส่งพนักงานอัยการฟ้องและดำเนินคดีที่ศาลในทางอาญา เมื่อศาลพิพากษาแล้วเป็นหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์และกรมคุมประพฤติ โดยกรมคุมประพฤติดำเนินการในการควบคุมและสอดส่อง และกรมราชทัณฑ์คุมขังและดำเนินการลงโทษตามหลักการปรับปรุงให้คนผิดเข็ดหลาบคิดกลับใจเป็นคนดีต่อไปในอนาคต ฉะนั้น อำนาจตุลาการจึงยังผูกพันอยู่กับอำนาจบริหาร โดยมีได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยดังในประเทศฝ่ายโลกเสรีทั้งหลาย

แต่อย่างไรก็ตามในสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงโปรดให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2539 เกี่ยวกับการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ โดยกำหนดให้มีสภาร่างรัฐธรรมนูญทำหน้าที่จัดทำร่างรัฐธรรมนูญและสภาร่างรัฐธรรมนูญได้จัดทำร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับประชาชน สิงหาคม 2540 โดยร่างรัฐธรรมนูญดังกล่าว ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา บังคับใช้เป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวกับศาลยุติธรรม ดังเช่น มาตรา 274 บัญญัติว่า

“ศาลยุติธรรมมีหน่วยธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระโดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา

การแต่งตั้งเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

สำนักงานศาลยุติธรรมมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และดำเนินการอื่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” ซึ่งมีผลให้หน่วยธุรการของศาลยุติธรรมเป็นอิสระ

จากกระทรวงยุติธรรม นับเป็นการเปลี่ยนแปลงประวัติศาสตร์ “ศาลยุติธรรมและกระทรวงยุติธรรม” ครั้งใหญ่อีกครั้งหนึ่ง

2. สภาพปัจจุบันของกำลังคนในศาลยุติธรรม

อำนาจตุลาการเป็นอำนาจสูงสุดอำนาจหนึ่งที่ใช้ในการปกครองประเทศและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาตลอดระยะเวลาหลายร้อยปี และได้มีการรวบรวมศาลต่าง ๆ ให้มาสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยได้มีการกำหนดระเบียบราชการกระทรวงยุติธรรมได้ตามกฎหมายหลายฉบับ ลักษณะงานของกระทรวงยุติธรรม มีงานสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่

1) งานพิจารณาพิพากษาคดี เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของศาล ลักษณะงานต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพสูงมากเป็นพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติ คือ ข้าราชการตุลาการหรือผู้พิพากษา โดยมีประธานศาลฎีกาเป็นผู้วางระเบียบราชการตุลาการของศาลทั้งหมดเพื่อให้กิจการของศาลดำเนินไปโดยเรียบร้อย และเป็นระเบียบเดียวกัน

2) งานบริหารและการจัดการ เป็นงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีและงานอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้มีประสิทธิภาพ มีข้าราชการธุรการเป็นผู้ปฏิบัติ มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้รับผิดชอบงานธุรการของศาลทั้งหลาย ดังนั้น การบริหารราชการกระทรวงยุติธรรมจึงมีลักษณะพิเศษ คือ ประกอบด้วยอำนาจ 2 ฝ่าย โดยศาลเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการ มีอำนาจอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดี โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ

ศาลฎีกา	1 ศาล
ศาลอุทธรณ์	4 ศาล
ศาลชั้นต้น	157 ศาล

(ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2541)

ส่วนงานบริหารและการจัดการด้านธุรการเป็นหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดกระทรวงยุติธรรมตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี
- สำนักงานปลัดกระทรวง
- กรมคุมประพฤติ
- สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ
- กรมบังคับคดี

นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรมที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการใด ๆ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน คือ สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 9 แห่ง และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 29 แห่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระธรรมนูญ

ศาลยุติธรรม และ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวตามลำดับ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการบริหารและการจัดการด้านงานธุรการของส่วนราชการเหล่านี้

ข้าราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรมตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2521 รวมเรียกว่า ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ 3 ประเภทคือ

ข้าราชการตุลาการ

คะโด๊ะยุติธรรม

ข้าราชการธุรการ

โดยมีกฎหมายที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการ และคะโด๊ะยุติธรรมเป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2521 ส่วนข้าราชการธุรการนั้น พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2521 กำหนดให้นำ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้โดยอนุโลม

กระทรวงยุติธรรมจัดเป็นกระทรวงขนาดเล็ก มีอัตรากำลังข้าราชการทั้งกระทรวงเพียง 10,387 อัตรา ข้าราชการประมาณร้อยละ 80 เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในศาลยุติธรรม และสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจะมีข้าราชการในส่วนของข้าราชการธุรการมากที่สุด คือ มีอัตรากำลังข้าราชการธุรการ จำนวน 6,307 อัตรา

ตารางที่ 1 แสดงอัตรากำลังข้าราชการฝ่ายตุลาการ จำแนกตามประเภทข้าราชการ

ประเภทของข้าราชการ	จำนวน (อัตรา)
ข้าราชการตุลาการ	2,274
คะโด๊ะยุติธรรม	7
ข้าราชการธุรการ	8,106
รวม	10,387

ที่มา : กระทรวงยุติธรรม ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2541

ตารางที่ 2 แสดงอัตรากำลังของข้าราชการตุลาการในกระทรวงยุติธรรมจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว
	มีเงิน	ไม่มีเงิน	มีเงิน	ไม่มีเงิน	
1. สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี	11	-	2	-	3
2. สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	6307	-	2345	-	2087
3. สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ	164	2	31	2	111
4. กรมบังคับคดี	867	-	319	-	899
5. กรมคุมประพฤติ	757	-	248	227	792
รวม	8106	2	2945	229	3892

ที่มา : กระทรวงยุติธรรม ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2541

3. ปัญหาด้านกำลังคนของศาลยุติธรรมในปัจจุบัน

สภาพปัญหาอันส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีดังต่อไปนี้

3.1 ปัญหาอัตรากำลังที่กำหนดสำหรับศาลที่เปิดดำเนินการแล้วไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

ศาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการศาลทั้งหลายทั้งปวงเป็นภาระหน้าที่ที่สำนักงานปลัดกระทรวงจะต้องรับผิดชอบดูแลทั้งโครงสร้าง ระบบงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาล และการให้บริการแก่ประชาชนที่มีคดีความขึ้นมาสู่ศาลเป็นงานที่แตกต่างไปจากงานของกระทรวง ทบวง กรมอื่นโดยสิ้นเชิง เนื่องจากงานด้านอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลเป็นงานที่ถูกจำกัดด้วยเรื่องของเวลา ตามบทบัญญัติของกฎหมายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในศาลจะต้องกระทำให้เสร็จทันทีเมื่อศาลมีคำสั่งหรือคำพิพากษา เช่น การออกหมายจำคุก หมายชั่ง หมายปล่อย ฯลฯ งานบางอย่างจะต้องนำเสนอศาลเพื่อมีคำสั่งทันทีเมื่อได้รับงานนั้นมา เช่น การพิจารณาคำร้องขอมัดฟ้อง ผ่ากัษผู้ต้องหา คำฟ้อง คำร้องขอปล่อยชั่วคราว ฯลฯ และงานบางอย่างมีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติอันเนื่องมาจากผลของกฎหมาย ยิ่งในสภาวะปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมคดีความในทางแพ่งทั่วไป และอาชญากรรมในทางเศรษฐกิจที่มีรูปแบบสลับซับซ้อนมากขึ้น ก่อให้เกิด ปัญหาข้อพิพาทด้านแรงงาน ตลอดจนการข้อเืองการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา และข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศ

มากขึ้นทำให้ปริมาณคดีขึ้นมาสู่ศาลมากขึ้นทุกปี และมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ การเปิดทำการศาลเพิ่มขึ้นใหม่มีผลทำให้มีการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษามากขึ้น ส่งผลกระทบต่อจำนวนข้าราชการตุลาการหรือลูกจ้างที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการ ซึ่งต้องทำหน้าที่หน้าบัลลังก์ ข้าราชการตุลาการที่ช่วยงานการพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษา และข้าราชการตุลาการของศาลเยาวชนและครอบครัวและสถานพินิจฯ ต่างๆ ซึ่งเป็นงานทางด้านบริการแก่ประชาชน แม้สำนักงานปลัดกระทรวง จะได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มาแล้ว 3 ครั้ง แต่แผนอัตรากำลังดังกล่าว ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ ทั้งนี้เนื่องจากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ครั้งแรก (พ.ศ. 2531 - 2533) อยู่ในช่วงที่รัฐมีมาตรการไม่ให้เพิ่มจำนวนอัตรากำลังเกินร้อยละ 2 ต่อปี ปรากฏว่าจำนวนอัตรากำลังที่ได้เพิ่มมานั้นส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนด้านอัตราเงินเดือน ส่วนที่ได้รับการสนับสนุนอัตราเงินเดือนก็ถูกนำไปบรรจุและแต่งตั้งในศาลที่เปิดทำการใหม่ อัตรากำลังที่ขาดอยู่อย่างไรก็ยังคงขาดอยู่อย่างนั้น จนแม้จะได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 (พ.ศ. 2535 - 2537) แต่แผนอัตรากำลังดังกล่าวก็ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังได้อีกเนื่องจากรัฐมีมาตรการระงับการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตลอดช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 นี้ จำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำยังคงมีอยู่ในจำนวนเท่าเดิม เช่นเดียวกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 1 และในส่วนที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอัตราเงินเดือนก็ยังคงไม่ได้รับอยู่อย่างเดิม จนในปี พ.ศ. 2536 จึงได้รับการสนับสนุนอัตราเงินเดือนตามกรอบอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งข้าราชการที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอัตราเงินเดือนมาอีกจำนวน 266 อัตรา แต่อัตรากำลังที่ได้รับการสนับสนุนอัตราเงินเดือนเหล่านั้น แทนที่จะสามารถบรรจุคนลงตามกรอบอัตรากำลังได้กลับถูกตัดอัตราเพื่อเกลี้ยไปให้ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ และศาลอาญากรุงเทพใต้ ซึ่งเปิดทำการใหม่ในปี พ.ศ. 2536 จำนวน 93 อัตรา เป็นเหตุให้ศาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องขาดอัตรากำลังต่อไปอีก ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (พ.ศ. 2538 - 2540) สำนักงานปลัดกระทรวงก็ยังตกอยู่ในภาวะการขาดแคลนอัตรากำลังภายใต้มาตรการกำหนดกำลังคนภาครัฐ แม้ว่า จะได้รับการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มสำหรับศาลและหน่วยงานที่เปิดใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี แต่ตำแหน่งเพิ่มใหม่เหล่านั้นมักขาดการสนับสนุนงบประมาณสำหรับใช้เป็นอัตราเงินเดือนได้ในทันทีทันใด

3.2 ปัญหาอันเกิดจากปริมาณคดีที่ขึ้นมาสู่ศาล

ผลกระทบอันเกิดจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดข้อพิพาทในทางแพ่งสูงขึ้นเกิดอาชญากรรมพื้นฐานและอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่มีรูปแบบสลับซับซ้อนมากขึ้น เกิดปัญหาข้อพิพาททางด้านแรงงานการข้อโกง การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศมากขึ้น ทำให้

ปริมาณคดีชั้นศาลเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มสูงขึ้นทุก ๆ ปี กล่าวคือ ปี พ.ศ. 2531 เมื่อเริ่มทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 1 มีคดีรับใหม่ในศาลชั้นต้น จำนวน 435,196 คดีเพิ่มเป็น 773,114 คดี ในสิ้นปี 2540 คิดเป็นอัตราคดีเพิ่มขึ้นร้อยละ 77.65

3.3 ปัญหาอันเป็นผลกระทบจากโครงสร้างและระบบการบริหารงานข้าราชการ ตุลาการ

โครงสร้างและระบบการบริหารงานข้าราชการตุลาการในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อการ อำนวยความยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ กระทรวงยุติธรรมจึงมีการกำหนดนโยบายให้มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานข้าราชการตุลาการ และการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานมีผลกระทบอย่างมากต่อปัญหาอัตรากำลังข้าราชการตุลาการของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กล่าวคือ ขาดอัตรากำลังข้าราชการตุลาการในระดับปริญญาตรีที่จะรับผิดชอบงานช่วยการพิจารณาพิพากษาคดีในการค้นหาตัวบทกฎหมาย คำพิพากษาฎีกา และข้อมูลทางกฎหมาย ช่วยผู้พิพากษาในการยก ร่างคำพิพากษาในส่วนที่มีใช้การวินิจฉัยคดี และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ในศาลเพื่อลดปริมาณคดีที่ชั้นศาลอันเป็นงานตามนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)

4. ผลกระทบจากปัญหาด้านกำลังคนของศาลยุติธรรม

4.1 การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมต้องรับภาระมากยิ่งขึ้น เพราะปริมาณคดีที่เข้ามาสู่ศาลมากขึ้นทุกปี การดำเนินการอื่นๆ เช่น การไกล่เกลี่ยประนีประนอม การประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกทำได้ยาก ประชาชนจึงสูญเสียโอกาสที่จะได้รับการบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว

4.2 เด็กและเยาวชนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ขาดโอกาสที่จะได้รับการแก้ไข ฟื้นฟู ฝึกอบรมบ่มนิสัยอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

4.3 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ ภาระที่ต้องรับผิดชอบมีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และจะต้องเร่งปฏิบัติให้ทันภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ง่าย และเนื่องจากการงานในศาลเป็นเรื่องที่จะเกิดผลได้ผลเสียต่อคู่ความ ดังนั้นเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น อาจถูกฟ้องร้อง หรือถูกดำเนินการทางวินัยได้ง่าย

5. แนวทางในการแก้ไขปัญหา

จากสภาพปัญหาดังได้กล่าวมาข้างต้น กระทรวงยุติธรรมจึงมีแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในสำนักงานปลัดกระทรวง ดังนี้

5.1 ทบทวนบทบาท ภารกิจ และวิธีปฏิบัติงาน

เนื่องจากบทบาทภารกิจหลักของงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงรับผิดชอบจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรมทั้งในด้านการดำเนินการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีและด้านงานธุรการ ในการทบทวนบทบาท ภารกิจ และวิธีปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบงานศาล โดยคำสั่งกระทรวงยุติธรรม ที่ 218 / 2537 ลงวันที่ 8 เมษายน 2537 เพื่อพิจารณาเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศาลทั้งในด้านการพิจารณาคดีและในด้านธุรการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถใช้งบประมาณได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

5.2 การกระจายอำนาจในการบริหาร

เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลในการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจในการบริหารราชการในขณะที่ยังมีจำนวนข้าราชการและลูกจ้างมีจำนวนจำกัด ได้มีการพิจารณาและดำเนินการเพื่อมอบอำนาจให้ข้าราชการในระดับล่างมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์ และผลกระทบของการมอบอำนาจในการบริหารราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง โดยคำสั่งกระทรวงยุติธรรม ที่ 615 / 2538 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2538 เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการมอบอำนาจในการบริหารราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และขณะนี้มีการมอบอำนาจการบริหารราชการ คน เงิน และพัสดุเพิ่มขึ้นอีก 5 คำสั่ง

5.3 จัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่

ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ และเกลี่ยอัตรากำลัง จากงานที่มีความสำคัญน้อยกว่าไปเพิ่มให้กับงานอื่นที่มีความสำคัญเร่งด่วนกว่า

5.4 ทบทวนภาระงานและดำเนินการเพื่อถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชนดำเนินการแทน

มีการจ้างเหมาเอกชนทำงานบางอย่างแทน เช่น งานรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่ งานดูแลและรักษาความสะอาดสถานที่ เป็นต้น

5.5 นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้

เพื่อให้เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์จึงได้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในราชการ เพื่อทดแทนกำลังคน และลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน ซึ่งกำลังดำเนินการให้เป็นระบบทั่วประเทศอยู่ในขณะนี้เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาขาดอัตรากำลังในตำแหน่งต่าง ๆ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่หน้าบัลลังก์ และเจ้าหน้าที่บันทึกคำพยาน ซึ่งต้องให้บริการต่อผู้พิพากษา บุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม และคู่ความอันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณา

พิพาทภาคีของศาลกระทรวงยุติธรรมจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2,221 อัตรา และใช้จ่ายเงินดอกเบี้ยอันเกิดจากเงินกลางเป็นจำนวนเงินปีละประมาณหลายล้านบาท เพื่อการนี้ ทั้ง ๆ ที่งานในลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ข้าราชการ เนื่องจากเป็นเรื่องสำคัญเป็นความลับต้องอาศัยความรับผิดชอบต่องาน และต้องคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นอย่างยิ่งก็ตาม และทั้ง ๆ ที่การจ้างลูกจ้างชั่วคราวก่อให้เกิดปัญหาการเคลื่อนไหวเข้าออกบ่อยครั้ง อีกทั้งข้าราชการอื่น ๆ ต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งหมดไปกับการสอนงานตลอดเวลาก็ตาม แต่เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า กระทรวงยุติธรรมจึงจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการนี้

ทิศทางการวางแผนกำลังคน

6. ความหมายของการวางแผนกำลังคน

“กำลังคน” (Manpower) หรือบางครั้งเรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) แต่แรกเริ่มกำเนิดมาจากแนวความคิดในด้านการทหารมาจนกระทั่งในสมัยปัจจุบันได้นำมาใช้ หมายถึงกำลังงาน (Work Force) ทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือในที่แห่งใดแห่งหนึ่ง โดยที่เมื่อกล่าวถึงการควบคุมกำลังคน ย่อมหมายถึงความสามารถที่จะจัดสรรกำลังคนที่จะนำไปใช้ให้ได้สัดส่วนกับความต้องการทางเศรษฐกิจของชาติ (A.J Jaffe & Charles D. Stewart 1951, 16) ซึ่งกำลังคนก็เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ พลังงานทางไฟฟ้าและเงินทอง กำลังคนในความหมายทางเศรษฐกิจนี้หมายถึง นักบริหาร นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ และบุคคลอื่นๆ ผู้ซึ่งได้ทำงานในการก่อสร้าง ออกแบบ ปรับปรุง จัดการและควบคุมการผลิตและบริการในด้านธุรกิจและสถาบันต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ (United Nations 1963, 1)

ตามทฤษฎีและแนวความคิด กำลังคน หมายถึง บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานทั้งสิ้น ตามปกติมักหมายถึงผู้มีอายุตั้งแต่ 19 ปีขึ้นไป (สำหรับประเทศไทยเรานั้น ขณะนี้ถือเอาผู้มีอายุระหว่าง 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ก็โดยเหตุผลว่า การศึกษาภาคบังคับของเราขณะนี้ เป็น 9 ปี ฉะนั้นเด็กที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วก็อาจเข้าสู่ตลาดแรงงานได้) ผู้ซึ่งทำงานได้รับผลตอบแทนหรืองานทำที่จะได้รับผลตอบแทน ซึ่งรวมทั้งการทำงานให้ตัวเอง คนทำงานครั้งคราวและเต็มเวลา (Arthur D. Butler 1958, 5) การทำงานที่ได้รับผลตอบแทน หรือบางทีเรียกว่า การทำงานในเชิงเศรษฐกิจนั้น บางครั้งมีความหมายกว้างคลุมไปถึงกิจกรรมของการทำงานหรืองานทำเพื่อรับเงินเป็นค่าตอบแทน หรือเพื่อรับผลกำไรใน การทำงานของตนเอง หรือธุรกิจของครอบครัวซึ่งรวมทั้งการทำงานให้แก่ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนด้วย (Gertrude Bancroft 1958, 1) กำลังคนของประเทศอาจแยกออกได้เป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

- 1) ผู้มีงานทำ
- 2) ผู้ไม่มีงานทำ
- 3) ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน (Labour Force)

มีผู้รู้และนักวิชาการจำนวนมากได้นิยามความหมายของการวางแผนกำลังคน ไว้ดังนี้

6.1 Patten ได้ทำการสำรวจความหมายของการวางแผนกำลังคนในที่ต่าง ๆ แล้วสรุปออกมาเป็น 4 ความหมายด้วยกันคือ (Patten 1971)

1) การวางแผนกำลังคนจะหมายถึงการวางแผนการทดแทน ซึ่งคำนี้โดยปกติจะใช้ในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ในองค์การ จากจุดนี้การวางแผนกำลังคนจะรวมไปถึงการวิเคราะห์การออกจางานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน สำหรับความหมายนี้จะใช้กันมากในประเทศอังกฤษ

2) การวางแผนกำลังคนจะเทียบเท่าได้กับการวางแผนบุคคล (Personal Planning) กล่าวคือ จะเป็นการวางแผนที่ปฏิบัติโดยหน่วยงานที่ปรึกษา ซึ่งจะมีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน อันได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ ซึ่งคำจำกัดความอันนี้จะกินความครอบคลุมที่กว้างมาก

3) การวางแผนกำลังคนจะหมายถึงนโยบายทางด้านกำลังคน และการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่ของเศรษฐกิจ ตามกรอบอันนี้จะเป็นการวัดเชิงปริมาณ และคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ และการวางแผนก็จะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ และโครงการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายอื่นๆ ซึ่งการวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติรวมตลอดไปถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและกำลังแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร ความหมายในลักษณะนี้จะพบได้จากองค์การแรงงานโลก และกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา

4) การวางแผนกำลังคนจะเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสมบรรจุในแหล่งที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด

6.2 การวางแผนกำลังคนจะเป็นกระบวนการของการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การหนึ่งภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นกระบวนการพัฒนา

กิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นต่อความต้องการเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกระบวนการทางการบริหารอย่างหนึ่ง โดยไม่ใช่เป็นเพียงแต่ส่วนหนึ่งของหน้าที่ของฝ่ายงานที่ปรึกษาในองค์กรเท่านั้น (Walker, 1980 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 127)

6.3 การวางแผนกำลังคนเป็นความพยายามอย่างแรงกล้าในการจัดปริมาณและประเภทของบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมลงในสถานที่ต่างๆ ที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ก็จะเป็นผลทำให้องค์กรและบุคคลได้รับผลตอบแทนสูงสุดในระยะยาว (Burack, 1972 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 127)

6.4 การวางแผนกำลังคน เป็นการบรรจุบุคคลที่มีคุณภาพในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสมในงานที่ถูกต้อง ณ เวลาที่เหมาะสม (Russ, 1982 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 128)

6.5 การวางแผนกำลังคนเป็นกลยุทธ์ที่นำมาใช้เพื่อจัดหาการใช้ การปรับปรุง และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหนึ่งๆ (Pettman & Tavernier, 1984 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 128)

6.6 การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดคะเน (Forecast) ถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานเป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีที่จะได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการเป็นการล่วงหน้าเช่นกันว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด (สมาน ริงสิโยภุชฎี 2520)

ดังนั้น การวางแผนกำลังคนจึงเป็นความพยายามในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการสรรหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในอนาคต การรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ การใช้ประโยชน์คนดีให้เต็มที่ ปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะขององค์กร ในอันที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าว จะได้แก่ (บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 127-129)

- 1) การเก็บรวบรวม การรักษา และการตีความข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคน
- 2) การคาดการณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ อุปทานของบุคคล
- 3) การวิเคราะห์กระบวนการคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การสูญเสีย ฯลฯ ของบุคคลในองค์กร
- 4) การใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการจัดสรรงาน การจัดงาน การใช้ และการธำรงรักษาบุคคลในองค์กร

7. ความสำคัญและแนวทางการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ 3 ประการคือ

1) การกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่ถูกต้องเหมาะสมกับความต้องการกำลังคนในช่วงเวลาหนึ่งๆ

2) การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการ เพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนดไว้

3) การพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ หรือในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2533) ได้สรุปความสำคัญและแนวทางการวางแผนกำลังคนตามยุคสมัยไว้ ดังนี้

7.1 ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน โดยทั่วไปจะมีดังต่อไปนี้

7.1.1 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ดังนั้นก็จะได้มีการเตรียมการรองรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการคาดการณ์เงื่อนไขเกี่ยวกับกำลังคนล่วงหน้าก็จะทำให้ปัญหาที่องค์การจะต้องเผชิญในอนาคตลดความรุนแรงลงได้ (Deckard and Lessee 1975, 169 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 122)

7.1.2 การวางแผนกำลังคนจะทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Lynch, 1982 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 122)

7.1.3 การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับ กระบวนการวางแผนขององค์การ (Bright, 1976 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 122)

7.1.4 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การได้ตั้งเอาไว้ (Bright, 1976 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 122)

7.1.5 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในแต่ละอาชีพ และในแต่ละระดับของความรับผิดชอบ (Walker, 1980 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 122)

7.1.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตน โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว (Vetter, 1967 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 122 - 123)

7.1.7 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ (Burack, 1972 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 123)

7.1.8 การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรการบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลาที่นาน

อาจกล่าวได้ว่า การวางแผนกำลังคนจะเป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตรงกับภารกิจ หน้าที่ และมีการใช้ทรัพยากรกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในขณะเดียวกันการวางแผนกำลังคน ยังจะช่วยแก้ปัญหาด้านกำลังคนที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาอีกด้วย ทั้งนี้เพราะการวางแผนกำลังคนในความหมายกว้างนั้นจะครอบคลุมกระบวนการบริหารงานบุคคลทุกด้าน แต่จะเป็นการวางแผนไว้ล่วงหน้านั่นเอง

7.2 แนวทางการวางแผนกำลังคน อาจพิจารณาตามยุคสมัยได้ดังนี้

7.2.1 ยุคการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ การวางแผนกำลังคนในช่วงนี้จะมุ่งที่การแสวงหาประสิทธิภาพในการผลิต โดยได้นำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ ซึ่งเป็นผลทำให้มีการศึกษาเทคนิคและวิธีการทางการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของลูกจ้างกับงานที่จะทำ มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะ มีการวิเคราะห์งานโดยพิจารณาในรายกิจกรรมย่อย แล้วนำมากำหนดเป็นข้อกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) หลังจากนั้นจะมีการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อนำมาปฏิบัติ และจะมีการระบุลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวจะได้มาจากการคัดเลือกโดยการทดสอบ และในการปฏิบัติงานก็จะมีค่าจ้างเป็นแรงจูงใจ เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการจัดตารางเวลาสำหรับการปฏิบัติงานของบุคคล อย่างไรก็ตาม การวางแผนกำลังคนในลักษณะดังกล่าว ก็ยังมีอิทธิพลอยู่มาจนถึงปัจจุบัน เพียงแต่มีผู้ชำนาญการด้านการวางแผนกำลังคนเข้ามาแทนที่ผู้จัดการ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีการขยายตัวใหญ่ขึ้น และสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น

7.2.2 ยุคการบริหารงานแนวมนุษยสัมพันธ์ ในช่วงนี้จะเน้นที่ผลผลิตของงานเป็นหลัก การวางแผนกำลังคน จะคำนึงถึงปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยาเป็นสำคัญ องค์การเริ่มมีการใช้จ่ายเงินจำนวนมาก เพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายจัดการตระหนักดีว่า ถ้าปราศจากบุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน ถึงแม้จะมีเงิน เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ พร้อมมูล ก็ไม่สามารถที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ดังนั้น การสำรวจทัศนคติ การใช้เทคนิคแรงจูงใจ

การปรับปรุงภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร ผสมผสานไปกับการคาดการณ์ปริมาณของงาน โดยการใช้เครื่องใช้ เครื่องมือทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์หัตถ์ตราส่วน และการวิเคราะห์การถดถอย เป็นต้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการวางแผนกำลังคน

อย่างไรก็ตาม เพื่อที่จะสรุปให้เห็นถึงความแตกต่างในจุดเน้น ระหว่างการวางแผนกำลังคน ในช่วงของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์กับแบบมนุษยสัมพันธ์ จะขอแสดงออกมาให้เห็นเป็นภาพ ดังนี้



7.2.3 ยุคของการวางแผนกำลังคนในทศวรรษ 1960 ในทศวรรษนี้ถือได้ว่าเป็นช่วงที่มีการให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนอย่างจริงจัง ทั้งนี้เนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงานในระดับชำนาญการ อันเป็นผลมาจากการมีโครงการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง อาทิเช่น โครงการสำรวจอวกาศของชาติมหาอำนาจ และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในด้านอื่นๆ อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ก็มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วขององค์การและบริษัท ร้านค้าต่างๆ รวมทั้งมีการขาดแคลนกำลังแรงงานในช่วงอายุ 30-40 ปี นอกจากนี้ประเทศอังกฤษในทศวรรษดังกล่าวก็ประสบกับปัญหาดังกล่าวเช่นกัน กล่าวคือ แผนแห่งชาติของอังกฤษก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของกำลังคนที่ขาดแคลนเช่นเดียวกัน ดังนั้นการวางแผนกำลังคนในช่วงนี้จึงได้ให้ความสนใจในเรื่องการหาสภาวะสมดุลระหว่างอุปสงค์กับอุปทานของกำลังคน โดยเฉพาะอุปสงค์กำลังคนทางด้านการจัดการวิชาชีพและทางวิชาการ บริษัทต่างๆ ได้มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต และคาดการณ์เกี่ยวกับอุปทานภายในองค์การ รวมทั้งหาช่องว่างระหว่างกำลังคนที่ต้องการกับกำลังคนที่มีอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นหน้าที่ของนักวางแผนกำลังคนที่จะต้องวางแผนในการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การจัดการฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้าในการโอนย้ายและการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นการวางแผน

กำลังคนในช่วงนี้ก็จะเป็นความพยายามในการที่จะเชื่อมโยงองค์การให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

7.2.4 ยุคของการวางแผนกำลังคนในทศวรรษ 1970 ในช่วงนี้การวางแผนกำลังคนได้หันมามองความสำคัญของความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคมมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการออกกฎหมายต่างๆ มากมายที่ได้ให้ความสำคัญกับคนกลุ่มน้อยและผู้ด้อยโอกาส เช่น Occupational Safety and Health Act (OSHA), Employee Retirement Income Security Act (ERISA), Equal Employment Opportunity Act (EEOA) และ Affirmative Action (AA) เป็นต้น ซึ่งปรากฏการณ์เหล่านี้จะพบได้ทั่วไปทั้งในอเมริกาและยุโรป อย่างไรก็ตามการหันมาให้ความสนใจในเรื่องของสวัสดิการเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดความยุ่งยากขึ้นในการวางแผนกำลังคน กล่าวคือ เมื่อได้มีการจ้างคนเข้าทำงานแล้วก็เป็นกรยากที่จะให้ออกจากงานที่ทำ ประกอบกับการขยายตัวขององค์การธุรกิจในช่วงนี้เป็นไปค่อนข้างช้า รวมทั้งมีวิกฤติการณ์ของพลังงานเข้ามาแทรกด้วย ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ จึงได้หันมาให้ความสนใจในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการวางแผนธุรกิจและงบประมาณ มีการประเมินกำลังคนทั้งในด้านต้นทุนและผลประโยชน์ รวมทั้งการจัดให้มีโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตและปรับปรุงคุณภาพชีวิต

7.2.5 ยุคของการวางแผนกำลังคนในทศวรรษ 1980 การวางแผนในช่วงนี้จะให้ความสำคัญในด้านของการวางแผนชีวิตและอาชีพ ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากผลกระทบของกฎหมายที่ออกมาในช่วงทศวรรษที่แล้ว อาทิเช่น การจ้างงาน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ที่จะได้เมื่อเกษียณแล้ว ในขณะที่เดียวกันคนงานก็มีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะกระทบต่อชีวิตและอาชีพของพวกเขามากขึ้น ด้วยเหตุนี้เทคนิคที่ใช้ในการวางแผนกำลังคนในช่วงนี้ก็จะมีการกำหนดเกณฑ์ที่สอดคล้องสัมพันธ์กับงานเพื่อการตัดสินใจ การวางแผนอาชีพของบุคคล การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดโครงสร้างของงาน การคาดการณ์ความต้องการ การกำหนดตารางการทำงานให้ยืดหยุ่นมากขึ้น รวมไปถึงการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการวางแผน เป็นต้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่น่าสังเกตประการหนึ่งก็คือ ในทศวรรษนี้ได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการใช้คำว่า "การวางแผนกำลังคน" (Manpower Planning) มาเป็น "การวางแผนทรัพยากรมนุษย์" (Human Resource Planning) แทนที่กันมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการสำรวจบริษัทต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาของ Alpanadar ในปี 1979 พบว่าร้อยละ 65 ของตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในบริษัทเหล่านี้จะใช้คำว่า ฝ่าย "ทรัพยากรมนุษย์" แทนคำว่าฝ่าย "กำลังคน" และจากการสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารของบางบริษัทมากกว่า 40 คน ของ Alpanadar ก็พบว่ามีการเปลี่ยนชื่อใหม่จะทำให้ฝ่ายบริหารเพิ่มความสนใจในการแสวงหา และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บริการเป้าหมายขององค์การมากขึ้น

7.2.6 ยุคของการวางแผนกำลังคนในทศวรรษ 1990 ซึ่งในอนาคตมีการคาดการณ์กันว่ารัฐบาลจะเข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดความสัมพันธ์ให้สอดคล้องกันระหว่างคนกับงาน

ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความเสมอภาคในโอกาส และอนาคตนั้นยังคงจะมีการขยายตัวของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่งานมีอยู่อย่างจำกัด ประกอบกับการขาดแคลนอาหาร พลังงาน และทรัพยากรอย่างอื่น ๆ ประกอบกับบุคคลจะมีความต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นภายในองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก ดังนั้นเทคนิคและวิธีการที่ได้มีการพัฒนา และนำไปประยุกต์ใช้นั้นก็จะมีผลมาจากทั้งทางด้านการบริหารของหน่วยงานนั่นเอง และมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี อนึ่ง วิธีการที่นำไปใช้ปฏิบัติโดยมีการริเริ่มมาจากองค์กรชั้นนำนี้ในที่สุดก็จะมีผลกระทบต่อไปยังองค์กรอื่น ๆ ได้ (Walker 1980, 5-10) จากวิวัฒนาการของการวางแผนกำลังคนมีสาระสำคัญที่น่าสนใจอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก จะเป็นการวิวัฒนาการในเชิงระบบปิด กล่าวคือ จะให้ความสนใจในเชิงปริมาณ โดยเน้นให้ความสนใจในด้านเทคนิค และความชำนาญเฉพาะสำหรับการวางแผนกำลังคน ได้แก่ การพัฒนาตัวแบบทางคณิตศาสตร์และสถิติ เพื่อใช้ในการกำหนดความต้องการกำลังคนที่เหมาะสมและการคาดการณ์เกี่ยวกับกำลังคน เป็นต้น และประการที่สอง จะเป็นวิวัฒนาการในเชิงระบบเปิด โดยจะให้ความสนใจควบคู่กันไปทั้งทางด้านคุณภาพซึ่งออกมาในรูปของกฎหมาย สวัสดิการ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม และด้านปริมาณพร้อมกันไป

8. ลักษณะการวางแผนกำลังคน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2520) ได้ให้แนวคิดว่าลักษณะการวางแผนกำลังคนอาจแยกพิจารณาได้ ดังนี้

8.1 การวางแผนความต้องการกำลังคน (Manpower Requirement Planning) เป็นการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของหน่วยงานต่างๆ เป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อไร มีข้อพิจารณา ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของหน่วยงานในปัจจุบันว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบหรือโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ทั้งหมดในปัจจุบัน

3) ประเมินกำลังคนที่ยังขาดอยู่ และต้องการเพิ่มในปัจจุบัน

4) อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบงานเพิ่มในแต่ละปี

5) อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

6) ความต้องการกำลังคนในรอบระยะเวลา 5 ปี หรือ 10 ปี โดยแยกออกเป็นปีๆ

8.2 การวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ (Manpower Supplies Planning) เป็นการกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการเป็นการล่วงหน้าว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

- 1) อัตราการผลิตทั้งหมดในปัจจุบัน
- 2) อัตราการผลิตที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นได้ในแต่ละปี
- 3) จำนวนกำลังคนที่ผลิตได้ในรอบระยะเวลา 5 ปี หรือ 10 ปี
- 4) จำนวนกำลังคนที่ต้องผลิตเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถสนองความต้องการกำลังคนในแต่ละด้านได้

การวางแผนกำลังคนตามข้อ 1) และข้อ 2) ดังกล่าวข้างต้นจะต้องจำแนกออกเป็นสาขาวิชาและระดับการศึกษาด้วย

8.3 การวางแผนการใช้กำลังคน (Manpower Utilization Planning) เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

- 1) สำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่
- 2) พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น
- 3) ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ซึ่งการวางแผนกำลังคนอาจทำได้ในหลายระดับด้วยกัน คือ

ระดับชาติ เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคน และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคนของทั้งประเทศเป็นการล่วงหน้า

ระดับกระทรวง ทบวง กรม เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคน และกำหนดวิธีที่จะได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการของแต่ละกระทรวง ทบวง กรมเป็นการล่วงหน้า ตลอดจนการกำหนดวิธีการเพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย

ระดับหน่วยงานย่อย เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคน เป็นการล่วงหน้าเพื่อเสนอให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหากำลังคน จะได้เตรียมจัดหากำลังคนที่ต้องการเป็นการล่วงหน้าต่อไป และในขณะเดียวกันก็ต้องกำหนดวิธีการเพื่อให้มีการใช้กำลังคนของหน่วยงานนั้น ๆ ให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วยเช่นกัน

การวางแผนกำลังคนในระดับกระทรวง ทบวง กรม จะสามารถกระทำได้อย่างถูกต้องและใกล้เคียงกับความเป็นจริง จะต้องได้รับข้อมูลต่างๆ หรือการวางแผนกำลังคนที่ถูกต้อง และสมเหตุสมผลจากหน่วยงานย่อย และในทำนองเดียวกันการวางแผนกำลังคนในระดับชาติจะสามารถกระทำได้อย่างถูกต้องและใกล้เคียงกับความเป็นจริง ก็จะต้องได้รับข้อมูลต่างๆ หรือการวางแผนกำลังคนที่ถูกต้อง และสมเหตุสมผลจากกระทรวง ทบวง กรม มิฉะนั้น การวางแผนกำลังคนในระดับชาติก็ไม่อาจกระทำได้ หรือทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร

9. ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากซับซ้อนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนกำลังคนจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับระบบและกิจกรรมต่างๆ มากมาย ดังนั้นเพื่อให้การวางแผนมีความเป็นไปได้ และมีแนวทางพอสมควรในการปฏิบัติ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณากันอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอน ด้วยเหตุนี้การนำเสนอในบทนี้มุ่งหวังที่จะให้เข้าใจในกระบวนการทางปฏิบัติของการวางแผนกำลังคน ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ หรือดัดแปลงไปใช้ต่อไปในองค์การต่างๆ Pettman & Tavernier (อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 137) เห็นว่าขั้นตอนของการวางแผนกำลังคนนั้นจะประกอบไปด้วยกิจกรรมพื้นฐานต่างๆ อยู่ 10 ประการ ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การทั้งหมดในช่วงระยะเวลาที่กำหนดให้ในอนาคต
- 2) แปลงวัตถุประสงค์ดังกล่าวไปเป็นวัตถุประสงค์ของกำลังคน ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน
- 3) ออกแบบระบบข้อมูลข่าวสารกำลังคน
- 4) จัดและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกำลังคน
- 5) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
- 6) วิเคราะห์อุปทานกำลังคน
- 7) ปรับปรุงการใช้กำลังคนเพื่อเพิ่มผลิตภาพ
- 8) ปรับปรุงนโยบายกำลังคนในองค์การ
- 9) กำหนดความต้องการในการฝึกอบรม และประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม
- 10) ควบคุมต้นทุนเกี่ยวกับกำลังคนทั้งหมด

ส่วน Chicci (อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 137 - 138) เห็นว่า การวางแผนกำลังคนจะประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

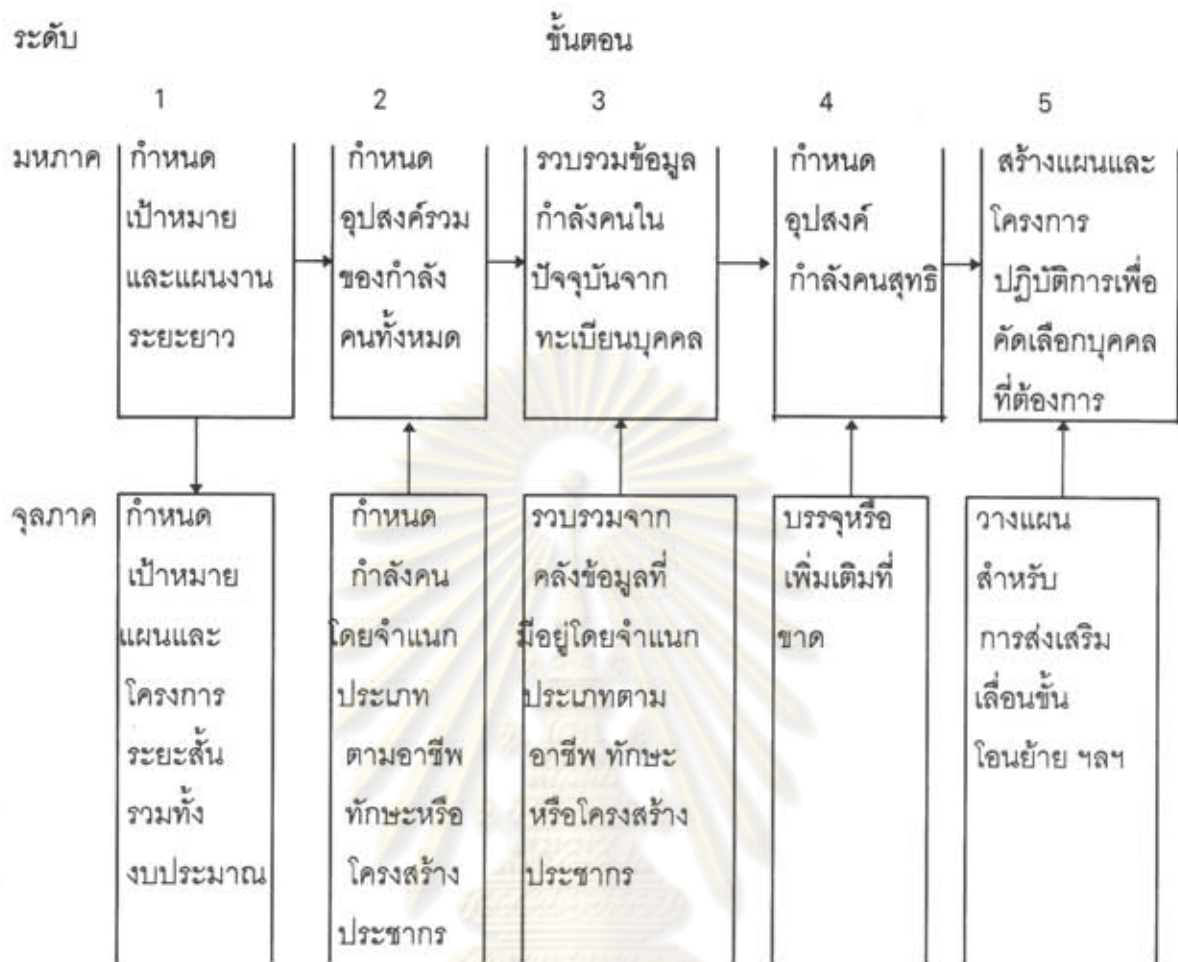
- 1) กำหนดผลกระทบของวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่มีต่อหน่วยงานย่อยในองค์การนั้น
- 2) ระบุอุปสงค์รวมของกำลังคน (ทักษะ ความสามารถ และปริมาณของพนักงาน) ที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและหน่วยงานย่อย
- 3) กำหนดความต้องการกำลังคนสุทธิ โดยพิจารณาจากกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันขององค์การ
- 4) สร้างแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่คาดการณ์ไว้ สำหรับ

Burack (อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2533, 138) เห็นว่าการวางแผนกำลังคนจะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 6 ขั้นตอนด้วยกัน ดังภาพ



เมื่อพิจารณาจากทัศนะของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าเป็นการกล่าวครอบคลุมไปหมดทั้งองค์การ แต่แท้ที่จริงแล้ว การวางแผนกำลังคนนั้นจะแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค และจุลภาค ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพของขั้นตอนในการวางแผนกำลังคนที่ชัดเจนขึ้น จะขอแสดงออกมาให้เห็นดังภาพข้างล่าง ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จากขั้นตอนที่กล่าวมาข้างบน อาจพิจารณาได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 องค์การในระดับมหภาคจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานในระยะยาวเสียก่อน ทั้งนี้โดยจะต้องนำเอาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เข้ามาพิจารณาด้วย เพื่อป้องกันการผิดพลาด และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นติดตามมา หลังจากนั้นหน่วยงานในระดับจุลภาคก็จะแปลงเป้าหมายระยะยาวดังกล่าวลงมาให้เป็นเป้าหมายระยะสั้น พร้อมทั้งกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป ตลอดจนกำหนดงบประมาณที่จะใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

ขั้นตอนที่ 2 จะเป็นการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนและกำลังคนที่มีอยู่ ซึ่งมีคุณลักษณะสอดคล้องกับงานที่จะกระทำ ดังนั้นการคาดการณ์ก็จะกระทำโดยการพิจารณาจากโครงสร้างของประชากร ทักษะ และอาชีพ อย่างไรก็ตาม ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ การกำหนดอุปสงค์กำลังคนรวมจะเริ่มต้นจากหน่วยงานระดับย่อยขึ้นไป ซึ่งจะเขียนออกมาเป็นแผนภาพได้ดังนี้



จะอย่างไรก็ตาม ในขั้นตอนที่สองนี้จะมีวิธีการที่สำคัญ 2 วิธีเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดอุปสงค์รวม ได้แก่ กระบวนการในการกำหนดความต้องการของงาน และการกำหนดปริมาณงานของกำลังคนที่ต้องการสำหรับการกำหนดความต้องการของงานนั้นจะมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์งาน (job analysis) ซึ่งจะเป็นกระบวนการในการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดองค์ประกอบของงาน หรือเป็นกระบวนการในการกำหนดและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานหนึ่งๆ การพรรณนางาน (job description) จะเป็นข้อความที่มีบันทึกไว้ในลักษณะของตำแหน่ง หน้าที่และเงื่อนไขในการทำงาน และ การกำหนดคุณสมบัติของงาน (job specification) ซึ่งเป็นข้อความที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงานหนึ่งๆ ข้อความที่บันทึกไว้จะเป็นไปในลักษณะของระดับการศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม ความคิดริเริ่ม สภาพทางกายภาพและชีวภาพ และความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นต้น ส่วนการกำหนดปริมาณของกำลังคนที่ต้องการนั้น นักวางแผนกำลังคนก็จะกำหนดได้โดยการพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ อาทิเช่น อัตราการออกจากงาน การขาดงาน ปริมาณการผลิต ฯลฯ

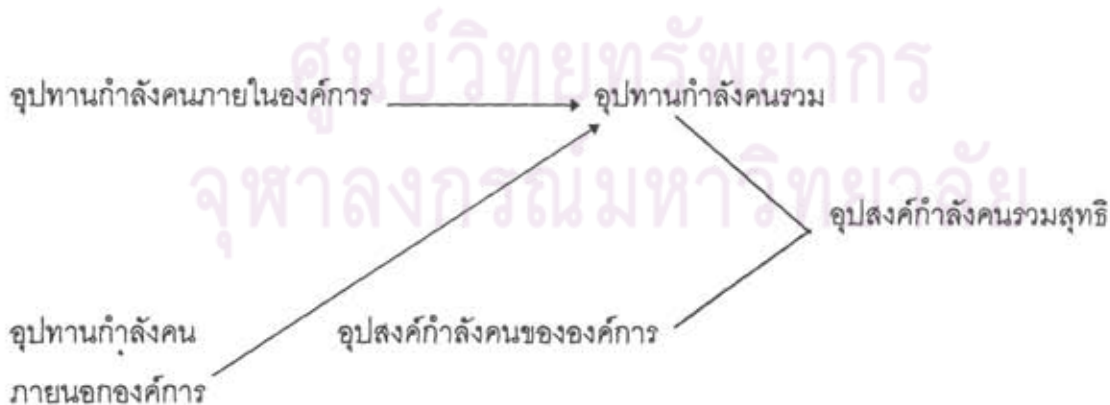
ขั้นตอนที่ 3 จะเป็นการพิจารณาข้อมูลกำลังคนจากทะเบียนบุคคลที่มีอยู่ขณะปัจจุบันขององค์การ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ Patten ได้จำแนกออกเป็น 7 ประเภทด้วยกันคือ

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ฯลฯ
- 2) ทักษะ เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกอบรม ระดับของการศึกษา ฯลฯ

- 3) **คุณสมบัติพิเศษ** เช่น เป็นสมาชิกในสมาคมวิชาชีพ การประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ฯลฯ
- 4) **ประวัติเกี่ยวกับงานและเงินเดือน** เช่น เงินเดือนในอดีตและปัจจุบัน วันที่ได้รับเพิ่มงานอื่นๆ ที่เคยทำมา ฯลฯ
- 5) **ข้อมูลขององค์กร** เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ข้อมูลการเกษียณอายุ ฯลฯ
- 6) **สมรรถนะของบุคคล** เช่น ข้อมูลด้านสุขภาพ คะแนนทดสอบทางด้านจิตวิทยา ฯลฯ
- 7) **ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจเฉพาะของแต่ละบุคคล** เช่น สถานที่ทางภูมิศาสตร์ งานอดิเรก ฯลฯ

จากข้อมูลดังกล่าว จะทำให้การสำรวจและการประเมินผลกำลังคนในองค์กรสามารถกระทำได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ข้อมูลดังกล่าวยังจะช่วยในการตัดสินใจอื่นๆ ของฝ่ายบริหารอีกด้วย เช่น การตัดสินใจผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นอกจากทะเบียนกำลังคนทั่วไปแล้ว ก็อาจจะมีการกำหนดทะเบียนกำลังคนฝ่ายบริหารขึ้นมาด้วย ทั้งนี้ นอกเหนือไปจากชีวประวัติส่วนตัวแล้ว ที่เพิ่มเติมก็จะมี การประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีต จุดเด่น จุดด้อย และศักยภาพสำหรับการพัฒนาและความก้าวหน้า เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดความต้องการกำลังคนสุทธิ ซึ่งจะหาได้จากผลต่างระหว่างอุปสงค์กำลังคนทั้งหมดกับอุปทานที่มีอยู่จากทะเบียนกำลังคน ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะกลายเป็นวัตถุประสงค์สำหรับการกำหนดโครงการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานใหม่ต่อไป ความสัมพันธ์ในขั้นตอนนี้จะเขียนออกมาได้ดังแผนภาพ



ขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งโครงการดังกล่าวก็จะรวมเอากิจกรรมหลายๆ ประการเข้าไว้ เช่น การคัดเลือก การเลือกสรร การพัฒนา การใช้ และการ

ธำรงรักษาบุคคล เป็นต้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือ ในการกำหนดโครงการขึ้นมาเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานชั่วคราว ปัญหาก็คือว่าจะเอาบุคคลดังกล่าวไปได้หรือไม่เมื่อโครงการเสร็จสิ้น เพราะไม่เช่นนั้นแล้ว จะมีปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเหล่านี้ได้ หรือในกรณีของบุคคลที่ด้อยความสามารถ เช่น คนทุพพลภาพ คนปัญญาอ่อน ฯลฯ หรือนักโทษในเรือนจำเหล่านี้ ควรที่จะมีโครงการวางแผนกำลังคนในลักษณะใดหรือไม่ ซึ่งเรื่องนี้เป็นปัญหาที่ท้าทายความสามารถของนักวางแผนกำลังคนเป็นอย่างยิ่งทีเดียว

10. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคน

Russal J. Johnson (อ้างถึงในเกศินี หงสนันท์ 2526) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนไว้ว่า การวางแผนกำลังคนนั้น ควรให้มีความคล่องตัวพอประมาณ และควรมีการพิจารณาปัจจัยอื่นประกอบด้วย เช่น งบประมาณ นโยบาย หรือโครงการ ที่จะกำหนดขึ้นตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนทักษะของผู้ทำงาน ก็ควรได้รับการพิจารณาประกอบด้วย ทั้งนี้เพื่อขจัดสิ่งที่จะตามมาคือ การให้ออกไปหรือการเสียอัตรากำลังในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์อีกประการหนึ่ง ควรคำนึงถึงการลาออกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ในกรณีเกิดขึ้นบ่อยครั้ง หรือจำนวนค่อนข้างสูงนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นกับองค์การได้ เพราะจะต้องสรรหาคัดเลือกเอาบุคคลที่ยังไม่ค่อยมีความชำนาญเข้ามา ทำให้เสียเวลาฝึกหัดและทำให้สิ้นเปลืองจึงควรมีการวางแผนว่า ตำแหน่งหนึ่งๆ บุคคลจะดำรงอยู่นานเท่าไร ทั้งนี้เพื่อจะได้วางแผนสำหรับคนสำรองต่อไป ซึ่งเท่ากับเป็นการวางแผนความก้าวหน้าของบุคคลด้วย

เกศินี หงสนันท์ (2526, 9-19) ได้อธิบายถึงการวางแผนกำลังคนโดยชี้ให้เห็นว่า การพิจารณาหลักการวางแผนกำลังคนนั้น จำเป็นต้องพิจารณาอย่างเป็นระบบและขั้นตอน เริ่มจากการพิจารณาถึงวิวัฒนาการขององค์การซึ่งจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งในแง่ของโครงสร้างและกระบวนการต่างๆ เช่น ระบบข่าวสาร และความสามารถในการตัดสินใจเหล่านี้ เป็นต้น ดังนั้น เรื่องการเปลี่ยนแปลงอันเป็นแนวความคิดสำคัญขององค์การพลวัต จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนกำลังคน และเป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องกำหนดบทบาทขององค์การให้ชัดเจน ประเด็นต่อไป คือ ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การเข้า - ออก ของผู้ปฏิบัติงาน ความปรารถนาในการทำงาน ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานสิ่งเหล่านี้เป็นข้อมูลที่จำเป็นและเป็นหลักการที่สำคัญที่ผู้มีหน้าที่ในการวางแผนจะต้องศึกษาให้รอบคอบ เพราะเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการวางแผนทั้งสิ้น หลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การประเมินผลและให้ความดีความชอบจะมีผลต่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน จะทำให้ทราบว่ามีคนมากไปหรือคนน้อยไปในระดับตำแหน่งใด และเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานหรือไม่ หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งของการวางแผนบุคคลก็คือ เรื่องการเปลี่ยนแปลงกาลเวลา ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของสมาชิกในหน่วยงาน

การวางแผนกำลังคนมีหลักสำคัญในการพิจารณา ได้แก่

1. อุปสงค์ของงาน (Demand Work) การพิจารณาอุปสงค์หรือความต้องการของงานนั้น ต้องมีการวิเคราะห์งาน ทบทวนและคาดคะเนจำนวนอัตรากำลังคนตามสายงานต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2. อุปทานของงาน (Supply Work) ควรมีการคาดคะเนว่าจะมีกิจกรรมใดบ้างและต้องให้แน่ใจว่าจะมีกำลังคนเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ อุปสงค์และอุปทานของงานจะต้องมีความสัมพันธ์กันในการวางแผน โดยชี้แนะว่า ในการนี้จำเป็นต้องใช้นักวิชาการหลายสาขา เพราะเรื่องการวางแผนกำลังคน ก็คือเรื่องของกิจกรรมของแขนงงานต่างๆ (Interdisciplinary Working) เป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนในทางปฏิบัติมาก เพราะจำเป็นต้องผูกพันกับภารกิจมากกว่าหนึ่งภารกิจเสมอ อาทิเช่น ระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม รวมทั้งระบบการเมือง และยังจำเป็นต้องปรับตัวอยู่เสมอด้วย ทั้งนี้เพราะระบบต่างๆ ดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามเพื่อให้การวางแผนมีลักษณะเป็นไปได้ และมีกรอบในการปฏิบัติพอสมควร การวางแผนจึงมักจะมีวิธีการในการจัดทำแผนเพื่อเป็นแนวทางในระดับมหภาคไว้ให้ชัดเจนในการทำแผน

นิยะดา ชุณหวงษ์ (2526, 22) ได้อธิบายถึงการวางแผนกำลังคนว่าเป็นเรื่องใหญ่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การวางแผนขององค์การอย่างใกล้ชิด จะต้องเริ่มตั้งแต่การวางแผนองค์การก่อน จึงจะดำเนินการวางแผนกำลังคนได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับการพัฒนาขององค์การ กล่าวคือจะต้องทราบว่าองค์การจะมีเป้าหมายในการดำเนินงาน หลังจากนั้นจึงทราบว่า องค์การต้องการคนในแผนกที่จะขยายงานเท่าไร และคุณสมบัติของคนที่ต้องการนั้นเป็นอย่างไร ต้องการคนเหล่านั้นเมื่อไร ส่วนในแผนกที่จะลดกิจกรรม ผู้บริหารก็ต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าเมื่อลดกิจกรรมลงคนที่มีอยู่เดิมจะนำไปใช้ในแผนกใดเป็นต้น นอกจากนี้ จากการวางแผนกำลังคนทำให้เราทราบว่าในการวางแผนกำลังคนนั้นต้องระบุถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปริมาณคนที่ต้องการ โดยแยกประเภทออกเป็น

- ปริมาณคนที่ต้องการในแต่ละระดับขององค์การ
- ปริมาณคนที่ต้องการ แต่ละประเภท เช่น เราต้องการพนักงานระดับต่ำมาทำงานเป็นพนักงานพิมพ์ดีด หรือพนักงานธุรการ หรือพนักงานระดับกลางมาเป็นหัวหน้างานบัญชีต้นทุน
- ปริมาณคนที่มีเกินความต้องการ เราจะทำอย่างไรกับพนักงานประเภทนี้ ในเมื่อปัจจุบันเราหมดความจำเป็นที่จะต้องใช้เขาแล้ว จะโอนให้เข้าไปอยู่ในแผนกใดงานใดต่อไป

2. คุณสมบัติของคนที่ต้องการ จากตัวอย่างข้างต้นถ้าเราต้องการพนักงานพิมพ์ดีด เราต้องการทราบว่าเขาจะไปทำงานให้ใครถ้าไว้ใช้ทั่วไปอาจต้องการคุณสมบัติอย่างหนึ่ง แต่ถ้าต้องการพนักงานพิมพ์ดีดสำหรับกรรมการผู้จัดการแล้ว ก็คงจะต้องการพนักงานพิมพ์ดีดที่พิมพ์ได้สวย ได้ไว ไม่มีคำผิดเลยยิ่งดี คือต้องมีประสบการณ์มาก หรือหัวหน้างานบัญชีต้นทุน ต้องเป็นผู้ที่รู้เรื่องบัญชี

ต้นทุนเป็นอย่างดี และยังคงมีความรู้ทางด้านการบริหารงานด้วย เพราะเขาจะต้องเป็นหัวหน้างานจะได้รู้จักปกครองคน

3. ระยะเวลาที่ต้องการซึ่งทราบหรือดูรายละเอียดได้จากแผนองค์การ Walker (อ้างถึงใน ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2526) กล่าวถึง การพยากรณ์กำลังคนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเตรียมสรรหา หรือพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน (Forecasting Staff Requirement) คือ

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ
2. ข้อกำหนดเกี่ยวกับความสำเร็จที่ต้องการ (Indicator for Success)
3. แผนงานขององค์การ
4. กิจกรรมและโครงการที่ดำเนินการ
5. ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิธีการทำงาน
6. ข้อจำกัดขององค์การ (Organization Constraints)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2526, 88) กล่าวว่าถึงการประมาณการหรือพยากรณ์ความต้องการกำลังคนนั้น แม้จะมีสถิติตัวเลขและสูตรคำนวณหลาย ๆ แบบเป็นเครื่องช่วยก็ตาม การตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าควรจะมีกำลังคนเป็นจำนวนเท่าใด ก็ยังคงอยู่กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอยู่นั่นเอง วิธีการต่างๆ ที่จะอธิบายจึงเป็นเพียงแนวทางสำหรับผู้วิเคราะห์ในการเลือกใช้ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในแต่ละคราว ส่วนใหญ่การประมาณการต้องการกำลังคนมักจะเป็นการประมาณจากอัตราส่วนเพิ่มของปริมาณงาน (Workload) โดยเป็นข้อเสนอจากหน่วยปฏิบัติในลักษณะเบื้องล่างขึ้นไป (Bottom up) นี่เป็นเพราะหัวหน้าหน่วยงานแต่ละคนย่อมเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์มากที่สุดและย่อมรู้ความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องกำลังคนเท่าไร เพื่อทำงานตามภารกิจที่มีอยู่และคาดว่าจะมีในอนาคต แต่การให้หัวหน้าแต่ละคนเป็นผู้เสนอความต้องการขึ้นมานั้นย่อมมีข้อแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของแต่ละบุคคล ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีคนกลาง เช่น หน่วยงานวางแผนกำลังคน เป็นต้น เป็นผู้ควบคุมดูแลให้การประมาณการเหล่านั้นได้มาตรฐานและสมเหตุสมผล เครื่องมือที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่วางแผนกำลังคนวิเคราะห์การประมาณการของหน่วยงานต่าง ๆ มีดังนี้

1. เกณฑ์หรือมาตรฐานงาน (Work Standard) ของตำแหน่งต่างๆ
2. ปริมาณงานและผลงานของหน่วยงานนั้น
3. งบประมาณค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน
4. ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ (Job Description)
5. แผนงานของหน่วยงาน
6. การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคนข้างต้นสามารถนำมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนกำลังคนมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ หน้าที่หลัก และ โครงสร้างขององค์การ ผู้บริหารองค์การ ปริมาณงาน เป็นต้น และปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น และสำหรับในส่วนของกระทรวงยุติธรรม ได้รับผลกระทบจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 275 ซึ่งบัญญัติว่า

ศาลยุติธรรมมีหน่วยธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระโดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา

การแต่งตั้งเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการ ศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรม มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การดำเนินการอื่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยดังกล่าว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อโครงสร้าง และระบบการบริหารงานศาลยุติธรรมอันจะมีผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคนของกระทรวงยุติธรรมต่อไป

11. ทิศทางการวางแผนกำลังคนในราชการไทย

การวางแผนกำลังคนในระบบราชการไทย เริ่มปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการปรับปรุงประสิทธิภาพของข้าราชการเป็นหลัก ซึ่งในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 นี้จะเน้นอยู่ที่การฝึกอบรมและการปรับปรุงแผนงานฝึกอบรมข้าราชการของหน่วยงานต่างๆ ให้อยู่ในแผนเดียวกัน ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 ก็เป็นเช่นเดียวกัน ส่วนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 นั้น นอกจากจะเน้นเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพโดยการฝึกอบรมแล้วยังให้มีการพิจารณาปรับโครงสร้างขององค์การ แก้ไขกฎระเบียบบริหาร และให้มีการจัดทำแผนกำลังคนระยะยาวของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ขึ้น และที่สำคัญก็คือ ในช่วงปลายปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 คณะรัฐมนตรีได้ประชุมกันเมื่อ วันที่ 23 ธันวาคม 2523 เพื่อพิจารณาจำกัดการขยายตัวของกำลังคนในระบบราชการไทย แล้วได้ออกมาตรการควบคุมการขยายตัวของระบบราชการตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 245 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2523 เรื่อง แนวทางการกำหนดส่วนราชการและอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติในการขออัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มเติมตามหลักการที่วางไว้จากมติคณะรัฐมนตรี ดังกล่าว จึงเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการพิจารณาวางแผนกำลังคนในทางปฏิบัติอย่างจริงจังต่อไป โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ และ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ได้มีความเห็นว่า ควรจะมีกำหนดอัตรากำลังไว้ 3 ปีต่อครั้ง เพื่อให้การขอกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ มีการ

กลั่นกรองที่แน่นอนและเพื่อประหยัดงบประมาณโครงการวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือนไทย หรือ ภายใต้ชื่อโครงการว่า โครงการวางแผนกำลังคน 3 ปีขอบเขตของแผนจะครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การทบทวนโครงสร้าง จะเป็นการพิจารณาทบทวนถึงความเหมาะสมในการจัดองค์การ
2. การจัดระบบงานและระบบบริหารงานบุคคลเป็นการเสนอแนะให้มีการพัฒนาปรับปรุงการจัดระบบงานให้ถูกต้องเหมาะสม จัดความซ้ำซ้อน รายงาน และรวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. การทบทวนการจัดอัตรากำลัง เป็นการพิจารณาทั้งสายงานและระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รูปแบบองค์การ รวมทั้งกำหนดทางก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มตำแหน่งนั้นๆ ควบคู่กันไป
4. การใช้และพัฒนากำลังคน เป็นการเสนอแนะให้มีการพัฒนากำลังคนที่มีอยู่สามารถให้ประโยชน์ได้สูงสุด และการใช้คนให้ตรงกับงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานและผลงาน
5. เรื่องอื่นๆ เช่น การสร้างเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในสายงานหลัก การจัดทำ Job Description เป็นต้น

ปี พ.ศ. 2537 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการของมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐประกอบด้วย

1. มาตรการชะลอการเพิ่มกำลังคนภาครัฐ

- ตรึงจำนวนตำแหน่งรวมของข้าราชการและลูกจ้างตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2539) ให้มีไม่เกินจำนวนอัตราที่มีเงิน ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 และเปิดโอกาสให้สามารถเพิ่มอัตราใหม่ ในกรณีจำเป็นได้ไม่เกินจำนวนรวมที่เกิดจากการเกษียณของข้าราชการต่างๆ ในช่วงระยะเวลา 2537 - 2539

- ให้ ก.พ. ก.ค. ก.ตร. ก.ม. ก.ต. และ ก.อ. และองค์การกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการใช้ประโยชน์กำลังคนของส่วนราชการที่รับผิดชอบ

- สำหรับตำแหน่งลูกจ้างให้ดำเนินการทำนองเดียวกันกับตำแหน่งข้าราชการ

- ให้ระงับการเพิ่มจำนวนส่วนราชการและจังหวัดที่ต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลัง

- ให้สำนักงานประมาณค่านึงถึงการจ้างเหมาเพื่อแทนการจ้างลูกจ้าง

- ให้ทุกส่วนราชการทบทวนบทบาท ภารกิจ และวิธีการปฏิบัติงานโดยจัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ และให้ยุบเลิกงานที่มีความสำคัญต่ำสุดและเกี่ยวพันกับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำรวมกันประมาณร้อยละ 5

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. ทบวง และ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่พิจารณาทบทวนภาระงาน และการดำเนินการเพื่อถ่ายโอนให้ภาคเอกชน

- ให้ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการให้บริการการศึกษา

- ให้กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการให้บริการทางแพทย์ โดยเฉพาะในเขตเมืองและเขตพื้นที่เศรษฐกิจใหม่

- ให้ทุกส่วนราชการมีระบบข้อเสนอกำลังคนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

- ให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐกำหนดกำลังคนภาครัฐ โดยให้จัดทำแผนปฏิบัติการและให้ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

- ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ในรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทบวง เสนอต่อ ก.พ.

2. มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐระยะยาว

- ให้มีการทบทวนและจัดทำนโยบายให้บริการของรัฐในแต่ละด้าน (Sector) โดยพิจารณาว่ารัฐควรเพิ่มหรือลดบทบาทในงานประเภทใด เพื่อให้การชะลอการเพิ่มหรือการเกลี้ยอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสม

- ให้มีการกำหนดรูปแบบ ภาระงาน และวิธีดำเนินการเพื่อให้เอกชนเข้ามารับแบ่งเบาภาระของภาครัฐ ให้พิจารณากำหนดมาตรฐานการจ้าง / สนับสนุนตามความเหมาะสมด้วย

- ให้มีการจัดทำเป้าหมายกำลังคนภาครัฐในช่วง 10 ปีข้างหน้า (ถึง พ.ศ. 2547)

- ให้มีการกำหนดสัดส่วนโครงสร้างกำลังคนในแต่ละด้าน เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดตำแหน่งและการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทของรัฐซึ่งเน้นการ “กำกับ ดูแล และส่งเสริม” และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานซึ่งเน้นการ “ลดขั้นตอนงานและกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาค”

- ให้มีการกำหนดสัดส่วนกำลังคนภาครัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตลอดจนมาตรการจ้างหรือส่งเสริมให้ข้าราชการ และลูกจ้างปฏิบัติราชการในภูมิภาค และท้องถิ่นที่ห่างไกล เพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเพียงพอ และทั่วถึงยิ่งขึ้น

- ให้มีการกำหนดมาตรการและวิธีจูงใจให้กำลังคนภาครัฐบางประเภทออกจากราชการก่อนเกษียณ

- ให้มีการพิจารณานำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในราชการเพื่อทดแทนกำลังคน และเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานลง

- ให้มีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

ปี พ.ศ. 2538 ก.พ. ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี แนวใหม่ ซึ่งจะมุ่งเน้นการปรับปรุงระบบบริหารทั้งระบบ โดยมีของเขตการปรับปรุง ดังนี้

- 1) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ
- 2) การปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงาน
- 3) การปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ
- 4) การปรับปรุงระบบการเงิน งบประมาณ และพัสดุ
- 5) การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 6) การปรับปรุงระบบการวางแผนและติดตามประเมินผล

ปี พ.ศ. 2540 ก.พ. ได้มีการปรับเปลี่ยนจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นแผนอัตรากำลัง 5 ปี ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ยังคงมีแนวทางในการจัดทำ เช่นเดียวกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี

และในปลายปี 2540 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ที่มีความรุนแรงและการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) กล่าวคือ การเพิ่มประสิทธิภาพในระบบราชการ โดยเงื่อนไขของการปรับภาคราชการอันเป็นเงื่อนไขที่สำคัญส่วนหนึ่งของกองทุนระหว่างประเทศ คือ

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เพิ่มมากขึ้น
- 2) ลดขนาดของภาคราชการลง
- 3) สร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับผลตอบแทนตามขีดความสามารถที่แท้จริง
- 4) ป้องกันมิให้ข้าราชการถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองเพื่อการมีผลประโยชน์ร่วมกันเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาความน่าเชื่อถือ และความด้อยประสิทธิภาพ

บทบาทของรัฐยุคใหม่ จะเน้นการส่งเสริมสนับสนุนในกระแสด้านซึ่งทุกประเทศต่างต้องเคารพกติกาแห่งระเบียบเศรษฐกิจและสังคมโลก รัฐในระบบประชาธิปไตยซึ่งมีระบบเศรษฐกิจเสรี จะต้องเน้นบทบาทในด้านการสนับสนุนมิใช่ครอบงำสังคม ในแง่นี้กิจการใดที่ภาคเอกชน และภาคประชาชนสามารถดำเนินการเองได้ดีอยู่แล้ว หรือมีศักยภาพที่จะดำเนินการเองได้ รัฐจะไม่ดำเนินการเอง แต่จะส่งเสริมสนับสนุนและไม่แทรกแซง รัฐจะเน้นเฉพาะภารกิจที่ยังต้องทำและยังมีความจำเป็นในอนาคตสำหรับประเทศไทย ได้แก่

1. การระดมทรัพยากร รัฐยังจำเป็นต้องระดมทรัพยากรในรูปแบบภาษีอากร หรือการสนับสนุนจากภาคเอกชนและประชาชนในรูปแบบอื่น เพื่อให้สามารถผ่อนคลายนโยบายวิกฤตของเศรษฐกิจที่เป็นอยู่จึงให้กลไกของรัฐสามารถทำหน้าที่ได้ และมีรายได้เพื่อนำไปลงทุนกิจการสาธารณะ

2. **การจัดระเบียบสังคม** ในสังคมที่ยังไม่ปลอดจากความแตกต่างด้านความคิดและผลประโยชน์ รัฐต้องมีบทบาทในการป้องกัน ระวัง และคลี่คลายความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในสังคม ทั้งนี้โดยการออกกฎหมายควรมีน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น สิ่งที่รัฐพึงเน้นคือ การปรับกระบวนการยุติธรรม เพื่อประกันความเป็นธรรม สิทธิมนุษยชน และความเสมอภาคสำหรับประชาชนทุกคน

3. **การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ** ถึงแม้ความขัดแย้งในเชิงอุดมการณ์ทางการเมืองในสังคมโลกจะคลี่คลายลงไปอย่างมากแล้วก็ตาม แต่ความขัดแย้งในเชิงผลประโยชน์และความไม่สงบในประเทศเพื่อนบ้านยังมีอยู่ ดังนั้น รัฐยังจำเป็นต้องมีบทบาทในการปกป้องและรักษาความมั่นคงของชาติ รวมทั้งดูแลให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในประเทศด้วย

4. **การพัฒนาประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน** และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศอันจะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญแก่สังคมไทย และประชาชนชาวไทยทั้งหมด รัฐยังต้องมีภารกิจในการริเริ่มส่งเสริม และให้การสนับสนุนทางการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ทุกระดับ รวมตลอดไปถึงการติดต่อประสานประโยชน์ในระดับระหว่างประเทศ

12. วิสัยทัศน์ระบบราชการไทย

12.1 เพื่อรองรับภารกิจของรัฐในการผลักดันประเทศให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์อันพึงประสงค์ ใน 20 ปีข้างหน้า ระบบราชการไทยจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงส่งเสริมให้มีความเข้มแข็ง สามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงของประเทศ และเป็นที่ยิ่งของสังคมได้ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทบาทของระบบราชการยุคใหม่



- เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพของรัฐ
- ทำกิจกรรมจำเป็นที่ไม่มีผู้ใดดำเนินการ
- เป็นผู้นำสังคม
- อนุรักษ์และส่งเสริมทรัพยากรของชาติ
- จัดบริการสาธารณะและปฏิบัติสาธารณกิจ
- ประกันความยุติธรรมในสังคม
- ปกป้องระบอบประชาธิปไตย

12.2 ภารกิจหลักของระบบราชการในสังคมไทยที่พึงประสงค์แห่งอนาคต ภารกิจของรัฐดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่กำหนดภารกิจหลักหรือบทบาทสำคัญของระบบราชการ ดังนี้

1) **เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพของรัฐ** ระบบราชการต้องทำหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของสังคม ดำเนินการตามนโยบายของรัฐ แก้ไขปัญหาสังคม ป้องกันประเทศ รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม รักษาการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของบ้านเมือง ป้องกันและระงับความขัดแย้งในสังคม และเป็นที่ปรึกษาแนะนำในการบริหารราชการแผ่นดิน และการพัฒนาประเทศให้แก่รัฐบาล

2) **ดำเนินกิจกรรมจำเป็นซึ่งไม่มีผู้ใดดำเนินการ** ระบบราชการจะต้องทำหน้าที่เฉพาะกิจการที่ภาคเอกชนและภาคประชาชนไม่สามารถดำเนินการได้ ไม่สนใจดำเนินการ ยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการ หรือหากดำเนินการแล้วจะไม่สามารถตอบสนองประโยชน์ของประชาชน และสังคมได้

3) **เป็นผู้นำสังคม** ระบบราชการต้องเป็นผู้นำสังคม โดยต้องสามารถติดตามความก้าวหน้าหรือปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วทันการณ์เพื่อแก้ไขคลี่คลายแต่เนิ่นๆ เพื่อเตรียมสังคมและประชาชนให้สามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

การอนุรักษ์และส่งเสริมทรัพยากรของชาติ ระบบราชการต้องมีหน้าที่ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตของประชาชน ทั้งนี้โดยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์ของชาติรวมตลอดไปจนถึงการกำหนดเป้าหมายทิศทางของประเทศด้วย

4) **จัดบริการสาธารณะและปฏิบัติสาธารณกิจ** ระบบราชการมีหน้าที่ดูแลให้มีการบริการสาธารณะพื้นฐานอย่างเพียงพอ โดยจัดและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จัดบริการและสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสในสังคม ป้องกันและคลี่คลายสาธารณภัย

ประกันความยุติธรรมในสังคม ระบบราชการต้องประกันความยุติธรรมในสังคมสร้างโอกาสแก่สมาชิกในสังคมโดยเท่าเทียมกัน ปกป้องสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญโดยกระบวนการยุติธรรม

5) **ปกป้องระบบประชาธิปไตย** ระบบราชการต้องพิทักษ์ปกป้องหลักการประชาธิปไตยและสถาบันหลักในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

12.3. ระบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะสามารถปฏิบัติภารกิจดังกล่าวข้างต้นได้จะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือสามารถทำงานอย่างได้ผลมากขึ้น (เร็วขึ้น สะดวกขึ้น เหมาะสมขึ้น มีคุณภาพมาตรฐานที่ดีขึ้น เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง)

12.4. ระบบราชการที่พึงประสงค์นี้ จึงต้องมีลักษณะ

1) **เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์** ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานจากการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าเป็นการเตรียมตัวเพื่ออนาคต จึงต้องเป็นระบบที่สามารถวาดภาพในอนาคตได้ใกล้เคียงความจริง สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและความเป็นไปในระยะยาวสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่พึงปรารถนาได้

2) **เป็นองค์การเรียนรู้** ระบบราชการต้องมีใช่เป็นเพียงกลไกที่รับฟังคำสั่งหรือติดยึดกับรูปแบบของกฎระเบียบเก่าๆ โดยปราศจากดุลยพินิจ แต่ต้องเป็นองค์การที่รับรู้รับทราบข้อมูลสถานการณ์ และสภาพปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์เพื่อประยุกต์ในการปฏิบัติงานของตนได้ ต้องเป็นองค์การพลวัต ทันสมัย และมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาลักษณะใหม่ๆ อยู่เสมอ องค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การเรียนรู้ได้จะต้องเข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง อยู่ตลอดเวลา สามารถรวบรวม วิเคราะห์ ถิ่นกรอง และมีความสามารถในการตัดสินใจสูง

3) **ยืดหยุ่นและปรับตัว** ระบบราชการยุคโลกาภิวัตน์ต้องสามารถปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่นและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว คุณสมบัติเช่นนี้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งยุคซึ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง เพราะการที่จะแสวงประโยชน์จากโอกาสที่เหมาะสมได้ทันทั้งที่ความล่าช้าในการตัดสินใจด้วยเหตุผลที่ว่ากฎระเบียบเดิมบังคับให้อยู่ไม่อาจเป็นเหตุผลที่ยอมรับได้อีกต่อไป เพราะความล่าช้าไม่เพียงทำลายโอกาสในยุคที่มีการแข่งขันสูงเท่านั้น แต่ยังอาจก่อความเสียหายอย่างรุนแรงโดยไม่จำเป็นอีกด้วย องค์การยุคใหม่จึงต้องจัดระบบให้มีขนาดเล็ก ลดกฎ ระเบียบขั้นตอน

ต่าง ๆ คำนึงถึงผลประโยชน์และเป้าหมายเป็นหลัก กระจายความสามารถในการใช้ดุลยพินิจลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เป็นต้น

4) **เน้นผลจากการทำงาน** ระบบราชการยุคดั้งเดิมเน้นรูปแบบ ระเบียบและกระบวนการทำงานเป็นหลัก ระบบราชการยุคใหม่ต้องเน้นผลการทำงานเป็นเป้าหมายหลัก ผลการทำงานอาจปรากฏทั้งในรูปผลงานและผลกระทบที่เกิดจากการทำงานด้วย ในลักษณะเช่นนี้ระบบราชการต้องมีเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนสามารถวัดได้ประเมินได้ ต้องมีการประเมินผลสมรรถนะและประสิทธิภาพจากผลที่เกิด และต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ระบบราชการยุคใหม่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและผู้รับบริการเป็นหลัก ต้องมีสามัญสำนึกในการทำงาน มีความสุจริต และต้องสามารถปรับตัวเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลงานโดยไม่หยุดยั้งหากระบบราชการเน้นผลงานเป็นหลัก จำเป็นต้องมีการพัฒนานโยบาย เป้าหมาย มาตรฐานงาน และวิธีการประเมินผลการทำงานเหล่านี้จะเป็นฐานในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบวิธีการทำงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งจะเป็นพื้นฐานในการให้รางวัลหรือพิจารณาคุณค่าของผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วย

5) **มีลักษณะเสริมแรง** องค์การที่มีลักษณะเสริมแรงเน้นทัศนคติทางบวกและสร้างสรรค์ มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงานและจัดการบริการ ยอมรับและส่งเสริมคุณค่าของทุกคน เน้นการสนับสนุนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับผลงานองค์การเสริมแรงจะให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นคนที่มีคุณภาพ วัสดุ อุปกรณ์ที่พร้อมเทคโนโลยีที่เหมาะสม และงบประมาณที่สมเหตุสมผล องค์การเช่นนี้จะระบบการทำงานที่สร้างเสริมเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมทั้งสมาชิกหน่วยงานและประชาชน รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายให้ความคล่องตัวในการตัดสินใจและการใช้ดุลยพินิจ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่สามารถส่งเสริมคนที่มีคุณภาพให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถ มีคุณธรรม ขณะเดียวกันก็กลั่นกรองคนที่ด้อยคุณภาพหรือไม่เต็มใจอุทิศเวลาให้กับทางราชการออกจากระบบ จุดเน้นจึงมีได้อยู่ที่ระบบคุณธรรมเป็นหลัก แต่ต้องเน้นที่ระบบความสามารถควบคู่กับระบบคุณธรรม การจัดองค์การที่มีลักษณะเสริมแรงจึงต้องกระทำในหลายลักษณะพร้อมกันไป ทั้งในด้านการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน การรักษาบุคคลที่มีคุณภาพในระบบ การประเมินคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

12.5. ลักษณะของระบบราชการไทยในอนาคต ระบบราชการไทยที่จะสามารถเป็นสถาบันหลักในกระแสโลกาภิวัตน์ได้นั้น พึงมีลักษณะบางประการ ดังนี้

- 1) มีขนาดที่เหมาะสมและคล่องตัว
- 2) การจัดสรรภารกิจเน้นที่สภาพปัญหาหรือพื้นที่
- 3) ปฏิบัติราชการในลักษณะของการประสานสนับสนุนกัน
- 4) ใช้สื่อและอุปกรณ์ทันสมัย เป็นฐานข้อมูลที่ทันสมัยในการตัดสินใจ

- 5) กระจายอำนาจการใช้ดุลยพินิจอยู่ที่ผู้ปฏิบัติการ
- 6) ลดกฎ ระเบียบที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 7) มีข้าราชการที่มีคุณภาพ อุทิศตนและมีคุณธรรม

และตามมาตรการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจได้กำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้นให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

- * ทบทวนบทบาท ภารกิจ และตัดทอน ยกเลิก ภารกิจที่ส่วนราชการใดๆ ไม่จำเป็นต้องทำ
- * ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีตัวชี้วัดผลงานที่เป็นรูปธรรม
- * แสดงการลดค่าใช้จ่ายของส่วนราชการที่เกิดจากการดำเนินการในข้อ 1 และ 2

จากแนวทางและมาตรการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ทิศทางการวางแผนกำลังคนในราชการจะมุ่งไปสู่

- 1) โครงสร้างส่วนราชการมีขนาดกะทัดรัดเหมาะสมกับภารกิจ
- 2) เพิ่มการกระจายอำนาจตัดสินใจลงสู่หน่วยปฏิบัติ
- 3) ยุบ รวม เลิก ส่วนราชการที่หมดความจำเป็น
- 4) ทุกส่วนราชการดำเนินงานเฉพาะภารกิจหลักที่จำเป็น
- 5) ทุกส่วนราชการมีขนาดเล็ก กะทัดรัด ทันสมัย
- 6) ปรับระบบราชการให้มีกำลังคนเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ
- 7) ส่วนราชการมีขนาดเล็กกะทัดรัด ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

13. ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน

คู่มือการวางแผนกำลังคน กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. (2529, 21) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนกำลังคนจะต้องเริ่มต้นโดยการวางแผนงาน และกิจกรรมการทำงานไว้ล่วงหน้าว่า ส่วนราชการนั้น ๆ จะต้องทำงานอะไรบ้าง แล้วจึงพิจารณากำหนดว่างานนั้น ๆ จำเป็นต้องใช้กำลังคนอย่างไร ทำเป็นจำนวนเท่าไร การพยากรณ์กำลังคน จึงเป็นสิ่งจำเป็นหากจะให้การวางแผนกำลังคนเป็นไปอย่างถูกต้องและมีเหตุผล แต่โดยที่การพยากรณ์กำลังคนเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยาก และจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ ฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องใช้วิจารณญาณ ความรู้ และประสบการณ์เพื่อช่วยให้ผลงานการพยากรณ์เป็นไปอย่างถูกต้อง หรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด การเลือกใช้เทคนิค และวิธีการพยากรณ์ จึงต้องยืดหยุ่น และปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ สิ่งแวดล้อมของแต่ละกรณีด้วย ทั้งนี้ เพราะไม่มีเทคนิค หรือวิธีการพยากรณ์วิธีใดที่จะสามารถใช้อย่างได้ผลกับทุกกรณี และทุกสภาพการณ์ได้

การพยากรณ์กำลังคนแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรกคือ การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน หรือความต้องการกำลัง ประเภทที่สอง เป็นการพยากรณ์อุปทานกำลังคน หรือการตอบสนองความต้องการกำลังคน

13.1 การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน หมายถึง การใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทราบอย่างมีเหตุผลว่า ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการต่าง ๆ ในระยะเวลาต่อไปข้างหน้า ระยะใดระยะหนึ่งที่ต้องการทราบ เช่น 3 ปี หรือ 5 ปี จะมีอย่างไร ในการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนนั้นมีเทคนิค และวิธีการที่นิยมใช้กันอยู่ 3 แบบ คือ

- 1) การใช้วิจารณญาณ (Managerial Judgement)
- 2) การใช้วิธีอัตราส่วน (Ratio)
- 3) การใช้เทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technigue)

13.1.1 การใช้วิจารณญาณของผู้บริหาร

การพยากรณ์เรื่องต่าง ๆ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์แต่เพียงอย่างเดียว เป็นเรื่องที่จะต้องใช้เวลาและระมัดระวัง เพราะอาจเกิดความผิดพลาดได้โดยง่าย แต่สำหรับการพยากรณ์กำลังคนที่ต้องการโดยใช้วิจารณญาณของนักบริหาร ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย ทิศทาง และความเร่งด่วน และเป็นผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของส่วนราชการนั้น ๆ หรือการใช้วิจารณญาณของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ งานกำลังคน เป็นต้น เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการพยากรณ์ดังกล่าวได้กระทำไปหลังจากที่ได้พิจารณาจากหลักฐาน ข้อมูล และวิธีการทางสถิติประกอบแล้ว

ลักษณะสำคัญของการพยากรณ์กำลังคนโดยวิจารณญาณของผู้บริหาร คือ

1. ให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจของงานด้านต่าง ๆ เป็นผู้ให้ความคิดเห็นว่าแนวโน้มและทิศทางของความต้องการกำลังคนในสายงานนั้น ๆ ควรเป็นอย่างไร ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ
2. การใช้ดุลพินิจของผู้บริหารจะต้องอยู่บนรากฐานของข้อเท็จจริงที่อ้างอิงได้ ซึ่งมีใช้การเดาหรือคาดคะเนจากสามัญสำนึกแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น
3. เมื่อผู้บริหารได้ใช้วิจารณญาณตัดสินใจไปแล้ว ควรจะต้องมีการติดตามว่า ผลที่เกิดขึ้นตรงกับสิ่งที่ได้พยากรณ์ไว้เป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำมาเปรียบเทียบว่าการพยากรณ์เป็นไปอย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงเพียงใด เพื่อจะได้ปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป
4. การพยากรณ์กำลังคนโดยใช้วิจารณญาณของผู้บริหาร เป็นวิธีการที่เสริมวิธีการพยากรณ์อื่น ๆ และสามารถช่วยให้การกำหนดกำลังคนที่ต้องการในอนาคตถูกต้อง ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น

5. ในการพยากรณ์กำลังคนนั้นจะต้องระลึกว่า วิธีการทางสถิติแม้จะดูเป็นที่น่าเชื่อถือก็ เพราะเป็นการคิดคำนวณและคาดคะเนอย่างมีระบบ และเป็นวิชาการซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปก็ ตาม แต่ในเรื่องกำลังคนอาจมีปัจจัยสำคัญอื่นๆ แฝงอยู่ ซึ่งผู้ที่ไม่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอ อาจมองข้ามความจริงบางประการ อันเป็นสาเหตุให้การพยากรณ์กำลังคนโดยวิธีการทางสถิติเพียง อย่างเดียวคลาดเคลื่อนได้ วิจารณ์ญาณของผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการพยากรณ์กำลังคน จึงเป็นสิ่งที่มองข้ามไม่ได้ และจะต้องนำมาใช้ประกอบกับวิธีการอื่น ๆ ด้วยเสมอ

13.1.2 การใช้อัตราส่วน

อัตราส่วนตามความของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน คือ “เกณฑ์ เปรียบเทียบ” ซึ่งหมายถึง การนำจำนวนตั้งแต่ 2 จำนวน มาเปรียบเทียบกับกัน และใช้ผลจากการเปรียบ เทียบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนแบบอัตราส่วนจึงเป็น การคาดคะเนกำลังคนที่ต้องการในอนาคต โดยใช้เกณฑ์เปรียบเทียบที่สร้างขึ้นเป็นฐานในการคำนวณ การพยากรณ์แบบอัตราส่วนเป็นวิธีการที่สะดวก ง่ายต่อความเข้าใจและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการอื่น ความสะดวกและง่ายนี้ทำให้ตัวเลขการพยากรณ์ค่อนข้างหยاب ดังนั้น การใช้เทคนิคนี้ควรพิจารณาข้อเท็จจริงอื่น ๆ ประกอบด้วย ดังจะได้อธิบายต่อไปในหัวข้ออัตราส่วน แต่ละประเภท

อัตราส่วนที่นิยมใช้ในการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนมีดังนี้

13.1.2.1. อัตราส่วนประสิทธิภาพ (Output-Input Ratio) คือ จำนวนผลงานที่ จะได้รับจากเจ้าหน้าที่โดยเฉลี่ย ตัวอย่างของอัตราส่วนประสิทธิภาพ ได้แก่ ขนาดของพื้นที่ในสำนักงาน ต่อจำนวนการโรง จำนวนผู้โดยสารขาเข้าต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง หรือจำนวนหน้าพิมพ์ทั้งหมดต่อจำนวนเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เป็นต้น

การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนโดยใช้อัตราส่วนประสิทธิภาพ มีวิธีการคิดดังนี้

$$\text{อุปสงค์กำลังคน} = \frac{\text{ปริมาณงานที่คาดในอนาคต}}{\text{อัตราส่วนประสิทธิภาพ}}$$

ตัวอย่าง เช่น หน่วยงานของส่วนราชการแห่งหนึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องพิจารณาคำร้องทุกข์ของ ข้าราชการและคาดว่าในปีต่อไปจะมีคำร้องที่ต้องพิจารณา จำนวน 1,500 ราย ส่วนราชการนี้มีเกณฑ์ ว่า ในรอบปีหนึ่ง เจ้าหน้าที่จะต้องสามารถวิเคราะห์คำร้องทุกข์ได้อย่างน้อย 50 ราย ดังนั้น

$$\begin{aligned} \text{อุปสงค์กำลังคน} &= \frac{1,500}{50} \\ &= 30 \text{ คน} \end{aligned}$$

ข้อควรคำนึงในการใช้อัตราส่วนประสิทธิภาพ ได้แก่

1) อัตราส่วนประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน ไม่ใช่มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพราะมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นผลของการวัดงาน ซึ่งจะต้องมีการศึกษาวิธีการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้และทำการหาเวลาในการปฏิบัติงาน

2) อัตราส่วนประสิทธิภาพมักเกิดจากการศึกษาแนวโน้มของอัตราส่วนในอนาคตหรือการเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของหน่วยงานอื่น ๆ ประกอบกับดุลพินิจของผู้บริหาร อัตราส่วนประสิทธิภาพจึงไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยตรง

3) การใช้อัตราส่วนประสิทธิภาพเป็นวิธีที่ง่ายและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย

4) ควรมีการทบทวนอัตราส่วนประสิทธิภาพอยู่เสมอ ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อผลงานของบุคคล เช่น วิธีการทำงาน หรือการลงทุนในเครื่องจักรอุปกรณ์ใหม่ ๆ เป็นต้น

5) ควรระลึกเสมอว่าอัตราส่วนประสิทธิภาพเป็นปริมาณผลงานที่คาดว่าจะได้ ไม่ใช่ปริมาณผลงานที่สมควรจะได้

13.1.2.2 อัตราส่วนของเจ้าหน้าที่กับอุปกรณ์ ลักษณะงานบางอย่างสามารถกำหนดจำนวนและประเภทของกำลังคนที่ต้องการได้ โดยดูจากเครื่องมือ เครื่องจักร และ/หรือ อุปกรณ์ที่ใช้ เช่น พยาบาลกับจำนวนเตียงคนไข้ คนขับรถกับจำนวนรถยนต์ เป็นต้น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือทีมงานเจาะน้ำบาดาลกับรถเจาะ รถเจาะน้ำบาดาลจะต้องมีทีมงานซึ่งประกอบด้วยพนักงานขับรถ 1 คน นายช่างโยธา 1 คน ช่างเครื่องกล 1 คน ช่างโลหะ 1 คน และคนงานจำนวนหนึ่งที่แน่นอน การหาอุปสงค์กำลังคนของกองน้ำบาดาลจึงอาจทำได้โดยการหาจำนวนรถเจาะที่คาดว่าจะมีในอนาคต

อย่างไรก็ตาม การใช้อัตราส่วนนี้ควรพิจารณาข้อเท็จจริงอื่น ๆ เกี่ยวกับการใช้งานของอุปกรณ์ประกอบด้วย เช่น ถ้ารถเจาะที่มีอยู่ไม่อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ การสั่งซื้อรถเจาะใหม่จึงไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องซื้อกำลังคนแต่ประการใด เนื่องจากสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่เดิมได้ หรือถ้าหากปรากฏว่า รถเจาะทำงานได้ไม่ตลอดเวลา เช่น ต้องส่งเข้าซ่อมบำรุงตามกำหนด ก็จะต้องเอาระยะเวลาดังกล่าวมาคิดด้วย นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของอุปกรณ์ที่ใช้ ตัวอย่างเช่น การนำระบบอัตโนมัติ ในเครื่องกว้านเจาะหรือเครื่องผ่อนแรงอย่างอื่นมาใช้ อาจทำให้ความต้องการคนงานในทีมลดลง เป็นต้น

13.1.2.3. อัตราส่วนผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา การพยากรณ์ความต้องการผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องที่ค่อนข้างลำบาก เพราะเป็นการยากที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่างผล

งานของหน่วยงานกับจำนวนผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้แล้วจำนวนผู้บังคับบัญชายังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นหลายประการที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานของหน่วยงาน เช่น การจัดรูปองค์การ ลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาและผลกระทบของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การพยากรณ์อุปสงค์ของผู้บังคับบัญชาก็สามารถทำได้ โดยเฉพาะเมื่อหน่วยงานนั้นได้สร้างฝ่าย หรือกองใหม่ขึ้นเพื่อทำงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับที่มีอยู่เดิม การพยากรณ์ทำได้โดยการหาอัตราส่วนผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาจากฝ่ายหรือกองเดิม จากนั้นก็ทำการคาดคะเนอุปสงค์กำลังคนระดับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเทคนิคที่เหมาะสม เพื่อหาอุปสงค์ของผู้บังคับบัญชาโดยวิธีการคิด ดังนี้

$$\text{อุปสงค์ของผู้บังคับบัญชา} = \frac{\text{จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่คาดในอนาคต}}{\text{อัตราส่วนผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา}}$$

มีข้อควรคำนึงในเรื่องนี้คือ ก่อนที่จะใช้วิธีการนี้หาอุปสงค์ของผู้บังคับบัญชา ควรจะพิจารณาเสียก่อนว่าอัตราส่วนผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเหมาะสมหรือไม่ โดยอาจเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึง ถ้าอัตราส่วนแตกต่างกันก็ควรหาสาเหตุของความแตกต่างนั้น การใช้อัตราส่วนเดิมเป็นการยอมรับว่าการจัดรูปองค์การ และการบังคับบัญชาที่เป็นอยู่เหมาะสม

13.1.2.4. อัตราส่วนระหว่างกำลังคนในงานที่เกี่ยวข้องกันในส่วนราชการแต่ละแห่งมักมีงานบางประเภทซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบส่วนใหญ่ คือ การให้บริการคนในกลุ่มงานอื่น ตัวอย่างเช่น งานของเลขานุการนักบริหาร ซึ่งหน้าที่หลักคือ การทำหน้าที่เลขานุการส่วนตัวของนักบริหารงาน ส่วนผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์ซึ่งมีหน้าที่ส่วนใหญ่คือ การเป็นลูกมือให้นักวิทยาศาสตร์ หรืองานของการเจ้าหน้าที่ซึ่งหน้าที่ส่วนใหญ่ คือ การให้บริการและคำปรึกษาด้านการบริหารบุคคลกับเจ้าหน้าที่ในสายงานอื่น

ความต้องการกำลังคนในกลุ่มงานประเภทนี้จึงขึ้นอยู่กับจำนวนคนในกลุ่มงานที่ได้รับบริการ วิธีการที่จะหาความต้องการกำลังคนในกลุ่มงานดังกล่าว คือ การใช้อัตราส่วน ดังนี้

$$\text{อุปสงค์กำลังคนในกลุ่มงานที่วิเคราะห์} = \frac{\text{จำนวนคนในกลุ่มงานที่ได้รับบริการ}}{\text{อัตราส่วนระหว่างกำลังคนในงานที่เกี่ยวข้องกัน}}$$

แนวความคิดในการหาอุปสงค์กำลังคนโดยอัตราส่วนที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้ง 4 ประการ เป็นเพียงวิธีที่ช่วยให้สามารถพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนได้อย่างมีเหตุผลและเป็นมาตรฐาน

อย่างไรก็ตาม จะต้องมีการทบทวนอัตราส่วนดังกล่าวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์เทคโนโลยี และวิชาการที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ หลักเกณฑ์อัตราส่วนที่กำหนดขึ้นไม่ใช่สิ่งที่ตายตัว เช่น อัตราพยาบาล 1 คน ต่อคนไข้ 12 คน อาจเป็นอัตราส่วนสำหรับกรณีคนไข้ธรรมดา แต่อัตราพยาบาลต่อคนไข้ในห้องผู้ป่วยหนักอาจลดลงเป็นอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อคนไข้ 3 คน หรือในกรณีที่เครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ก้าวหน้าทันสมัย และช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพยาบาลยิ่งขึ้นอัตราส่วนพยาบาลต่อคนไข้อาจลดลงเป็น 1 : 10 เป็นต้น

13.1.3 การใช้เทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique)

วิธีการที่จะช่วยในการพยากรณ์จำนวนกำลังคนที่ต้องการสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ อีกวิธีหนึ่งที่เป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลาย คือ การใช้เทคนิคการวัดงาน ซึ่งหมายถึงการกำหนดระยะเวลาที่ต้องการสำหรับการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่ง หรืองานหน่วยหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไป ผลที่ได้จากการวัดงานนี้คือการกำหนดระยะเวลามาตรฐานในการทำงานขึ้นหนึ่งและอธิบายรายละเอียดของงานขึ้นนั้น เช่น วิธีการทำงานเครื่องมือที่ใช้ และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น มาตรฐานในการทำงานที่ได้จากการวัดงานนี้จะเป็ประโยชน์สำหรับการคำนวณหาจำนวนกำลังคนที่หน่วยงานจำเป็นต้องใช้สำหรับงานแต่ละอย่างต่อไป ในทางปฏิบัติการวัดงานเพื่อกำหนดมาตรฐานในการทำงานนั้นอาจทำได้หลายวิธีด้วยกัน วิธีที่นิยมใช้กันมากได้แก่

1) การประมาณการโดยผู้ชำนาญการ ใช้สำหรับงานประเภทที่ต้องใช้เทคนิคสูง หรือใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน ต้องให้ผู้ที่มีความชำนาญในเทคนิคสาขานั้นเป็นผู้ประมาณการว่าควรใช้เวลาเท่าใด

2) การจับเวลา (Time Study) เป็นการสังเกตการณ์และจับเวลาการทำงานของผู้ทำหน้าที่เพื่อกำหนดเป็นเวลามาตรฐานของการทำงานนั้น ๆ ใช้สำหรับงานประเภทที่ทำซ้ำ ๆ กัน และใช้เทคนิคเหมือน ๆ กัน เป็นงานที่ใช้เทคนิคไม่สูงนัก เช่น งานธุรการ งานพัสดุ งานประกอบชิ้นส่วนเครื่องจักร เป็นต้น

3) การใช้เวลามาตรฐานที่มีอยู่แล้ว (Predetermined Time Standard) เป็นการนำเวลามาตรฐานที่ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยและกำหนดเป็นมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปมาใช้ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยเวลามาตรฐานของการเคลื่อนไหวร่างกายในการทำงาน เช่น การเดินไปหยิบของ การก้มลงยกของ เป็นต้น ซึ่งสามารถที่จะนำเวลามาตรฐานเหล่านั้นมาใช้ประกอบในการคำนวณหาเวลาที่ใช้ทั้งหมดสำหรับงานต่าง ๆ ได้โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะต้องใช้กำลังกาย

4) การวิเคราะห์จากบันทึกการปฏิบัติงานของผู้ทำหน้าที่ (Work Time Log) คือ การให้ผู้ทำหน้าที่บันทึกการทำงานว่าในวันหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง แล้วนำผลรวมของเวลาที่ใช้ไปมาเปรียบเทียบกับผลงานที่เสร็จในช่วงที่ทำการวิเคราะห์นั้น เพื่อบริหารคำนวณออกมาว่างาน

แต่ละอย่างใช้เวลาทำนานเท่าใด ลักษณะงานที่ควรใช้วิธีนี้ ได้แก่ งานที่มีคนทำหลาย ๆ คน โดยใช้เทคนิคการทำงานคล้ายคลึงกัน และมีปริมาณผลงานที่สามารถวัดได้

นอกจากวิธีการข้างต้นแล้ว การวัดงานยังอาจทำได้ด้วยวิธีการอื่น ๆ อีก ซึ่งส่วนราชการที่จะทำการวัดจะต้องพิจารณาว่า ลักษณะงานประเภทใดจะเหมาะสมกับวิธีการวัดงานวิธีใด ผลจากการวัดงานเพื่อจัดทำมาตรฐานงานนั้นส่วนราชการจะได้ทราบว่างานแต่ละชิ้นหรือแต่ละขั้นตอนจำเป็นต้องใช้เวลาทำงานกี่ชั่วโมง กี่วัน หรืออาจจะได้มาตรฐานในลักษณะที่ว่า คน 1 คน จะสามารถทำงานใน ความรับผิดชอบได้เสร็จจำนวนกี่ชิ้น หรือกี่เรื่อง ในเวลา 1 ชั่วโมง 1 วันทำการ หรือ 1 ปี เป็นต้น หลังจากที่ได้ทราบมาตรฐานในการทำงานแล้ว ส่วนราชการสามารถที่จะนำมาใช้ในการคำนวณหาจำนวนกำลังคนที่ต้องการได้ โดยวิธีการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานใน 1 ปี} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี}}$$

ปริมาณงานใน 1 ปี จะได้จากการเก็บรวบรวมสถิติผลงานที่ผ่านมา (ควรเก็บประมาณ 3 ปี เพื่อหาค่าเฉลี่ย) และสามารถทราบมาตรฐานต่องาน 1 ชิ้น ได้โดยวิธีการวัดงานดังกล่าวข้างต้น สำหรับวันทำงานของข้าราชการใน 1 ปีนั้น ทางสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้แล้วว่า ข้าราชการ 1 คน ใน 1 ปี ควรจะทำงาน 230 วัน โดยมีวิธีการกำหนด ดังนี้

หนึ่งปี มี	52 สัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งทำงาน	5 วัน
ในหนึ่งปีจะมีวันทำงาน	260 วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13 วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	10 วัน
เฉลี่ยวันหยุดลาภิก ลาป่วย ใน 1 ปี	7 วัน
รวมวันหยุดในหนึ่งปี	30 วัน
วันทำงานของข้าราชการใน 1 ปี ก็คือ	230 วัน

สำหรับเวลาทำงานของข้าราชการในแต่ละวันนั้น ก็ได้กำหนดไว้ว่าจะต้องทำงานวันละ 7 ชั่วโมง คือ ตั้งแต่เวลา 8.30 น. ถึง 12.00 น. และตั้งแต่เวลา 13.00 น. ถึง 16.30 น. แต่ความเป็นจริงแล้วข้าราชการคนหนึ่งมักจะมีเวลาทำงานจริงๆ ไม่ถึง 7 ชั่วโมง ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการจำเป็นต้องใช้เวลาดังกล่าวไปทำธุระส่วนตัวบ้าง เช่น ไปห้องน้ำ หรือพักผ่อนบ้าง เป็นต้น จึงได้คิดเวลาทำงานใน 1 วัน เพียง 6 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ดังนั้น เวลาในการทำงานของข้าราชการในหนึ่งปี (คิดเป็น ชั่วโมง) คือ $230 \times 6 = 1,380$ ชั่วโมง

เวลามาตรฐานต่องาน 1 ชิ้น และเวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี จะต้องเป็นหน่วยเดียวกัน เช่น เป็นชั่วโมง หรือเป็นนาที เหมือนกัน

13.2 การพยากรณ์อุปทานกำลังคน หมายถึง การใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทราบอย่างมีเหตุผลว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนของส่วนราชการเพื่อให้มีคนเพียงพอในการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการจากที่ใดบ้าง และอย่างไร โดยทั่วไปการพยากรณ์อุปทานกำลังคนมีวิธีการหลายวิธีด้วยกัน แต่ในคู่มือฉบับนี้ได้เลือกเฉพาะที่นิยมใช้กัน รวม 9 วิธี คือ

1. ดัชนีการสูญเสียกำลังคน (Manpower Turnover Index)
2. ดัชนีการคงที่ของกำลังคน (Manpower Stability Index)
3. การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่ม (Cohort Analysis)
4. การวิเคราะห์อัตราคงเหลือ (Survival Rate)
5. ดัชนีฮาล์ฟ ไลฟ์ (Half Life Index)
6. การวิเคราะห์อายุของกำลังคน (Age Analysis)
7. การวิเคราะห์อายุราชการของกำลังคน (Length of Service Analysis)
8. การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Analysis)
9. การวิเคราะห์การย้ายสับเปลี่ยนกำลังคน (Rotation Analysis)

การวิเคราะห์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง 9 วิธีข้างต้นนั้น เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนที่ส่วนราชการมีอยู่ในปัจจุบัน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ๆ เช่น การสูญเสียกำลังคน กำลังคนคงเหลือ การกระจายของอายุ การกระจายของอายุราชการ การเลื่อนตำแหน่ง และการย้ายสับเปลี่ยนกำลังคน เป็นต้น ส่วนใหญ่แล้วการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมา ซึ่งส่วนราชการอาจจะแบ่งช่วงการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็น 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี หรือมากกว่านั้นตามความจำเป็น และควรทำการศึกษาวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ใช้ผลการวิเคราะห์เป็นพื้นฐานสำหรับการพยากรณ์รูปแบบและสภาพการณ์เกี่ยวกับกำลังคนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พยากรณ์เกี่ยวกับอัตราการสูญเสียใน 5 ปีข้างหน้า หรือพยากรณ์เกี่ยวกับรูปแบบการกระจายของกำลังคนตามช่วงอายุราชการต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นใน 10 ปีข้างหน้า เป็นต้น ตลอดจนการพยากรณ์ถึงผลกระทบสืบเนื่องจากรูปแบบ และสภาพการณ์ด้านกำลังคนเหล่านั้นที่จะมีต่อการบริหารงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งหากได้ทราบข้อมูลดังกล่าวส่วนราชการก็จะสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือผ่อนคลายนปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเภทเกี่ยวกับกำลังคนนั้น จะมีเทคนิคแตกต่างกันไป

13.2.1 ดัชนีการสูญเสียกำลังคน (Manpower Turnover Index)

การพยากรณ์การสูญเสียกำลังคนของส่วนราชการ เป็นวิธีการที่จะช่วยการพยากรณ์อุปทานกำลังคนของส่วนราชการนั้น ๆ วิธีการพยากรณ์การสูญเสียมีหลายวิธี วิธีที่จะกล่าวในที่นี้เรียกว่า ดัชนีการสูญเสียกำลังคน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบสภาพการสูญเสียกำลังคนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งตามที่กำหนดซึ่งเมื่อนำไปประกอบกับข้อมูลอื่น ๆ แล้วจะทำให้สามารถพยากรณ์อุปทานกำลังคนของส่วนราชการนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง หรือใกล้เคียงกับความเป็นจริง

การคิดคำนวณโดยดัชนีการสูญเสียจะคิดเป็นร้อยละของจำนวนกำลังคนในส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งมีวิธีการดังนี้

$$\text{อัตราการสูญเสีย} = \frac{\text{จำนวนที่สูญเสียในระยะเวลาที่กำหนด}}{\text{จำนวนเฉลี่ยที่มีอยู่ในส่วนราชการในระยะเวลาเดียวกัน}} \times 100$$

“ระยะเวลาที่กำหนด” อาจกำหนดเป็นรายเดือน รายสามเดือน หรือรายปี แล้วแต่ความต้องการ แต่โดยปกติมักจะกำหนดเป็นปีงบประมาณ เช่น

$$\text{จำนวนที่สูญเสียในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2527} = 50 \text{ คน}$$

$$\text{จำนวนเฉลี่ยที่มีอยู่ในส่วนราชการในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2527} = 1,000 \text{ คน}$$

$$\therefore \text{อัตราการสูญเสียในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2527}$$

$$= \frac{50 \times 100}{1000}$$

$$= 5\%$$

สำหรับจำนวนเฉลี่ยที่มีอยู่ในส่วนราชการในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2527 สามารถหาได้จากผลลบระหว่าง จำนวนกำลังคนเมื่อต้นปีงบประมาณกับจำนวนกำลังคนเมื่อวันสิ้นปีงบประมาณ แล้วหารด้วยสอง

วิธีการดังกล่าวจึงเป็นวิธีการที่ง่ายต่อการนำมาใช้ แต่มีข้อควรระวังว่า หากจะคาดคะเนการสูญเสียกำลังคนด้วยวิธีการนี้เพียงอย่างเดียวโดยไม่พิจารณาข้อเท็จจริงอย่างอื่นประกอบด้วย อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดในความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้ตัดสินใจผิดพลาดได้

โดยสรุป วิธีการคิดดัชนีการสูญเสียกำลังคนเป็นวิธีการที่ง่าย อาจใช้ได้ประโยชน์เฉพาะหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกำลังคนน้อยมากเท่านั้น หากจะนำวิธีการดังกล่าวมาใช้ควรจะได้พิจารณากรณีอื่น ๆ ประกอบด้วยเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

13.2.2 ดัชนีการคงที่ของกำลังคน (Manpower Stability Index)

ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับการสูญเสียกำลังคนของส่วนราชการต่าง ๆ นั้น นอกจากการวิเคราะห์อัตราการสูญเสียที่เกิดขึ้นในอดีต เพื่อใช้เป็นฐานในการพยากรณ์การสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ส่วนราชการควรจะทำการวิเคราะห์ในอีกลักษณะหนึ่งที่เรียกว่า ดัชนีการคงที่ของกำลังคน (Manpower Stability Index) ซึ่งหมายถึง จำนวนผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 1 ปี คิดเป็นอัตราร้อยละของจำนวนคนทั้งหมดในปีที่แล้ว โดยวิธีการในการคำนวณ คือ

$$\text{อัตราการคงที่ของกำลังคน} = \frac{\text{จำนวนคนที่มีอายุราชการมากกว่า 1 ปี}}{\text{จำนวนคนทั้งหมดในปีที่แล้ว}} \times 100$$

การวิเคราะห์ดัชนีการคงที่ของกำลังคนจะให้ประโยชน์คือ ช่วยให้ส่วนราชการมองเห็นสภาพปัญหาที่แท้จริงในการสูญเสียกำลังคนได้ชัดเจนขึ้น

ในการวิเคราะห์เรื่องการสูญเสียกำลังคน ส่วนราชการควรที่จะใช้ทั้งดัชนีการสูญเสีย และดัชนีการคงที่ประกอบกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องยิ่งขึ้น สำหรับการคาดคะเนสภาพการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

13.2.3 การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่ม (Cohort Analysis)

การวิเคราะห์อุปทานกำลังคนโดยทั่วไปมีเป้าหมาย 2 ประการ คือ

- 1) การพยากรณ์อุปทานกำลังคน และ
- 2) การหาแนวทางเพื่อควบคุมอุปทานกำลังคน เช่น หาแนวทางลดอัตราสูญเสียจาก 10 % ให้เหลือเพียง 8 % เป็นต้น

การวิเคราะห์อุปทานกำลังคนมีด้วยกันหลายวิธี ซึ่งบางวิธีสามารถตอบสนองเป้าหมายที่กล่าวมาแล้วได้ทั้ง 2 ประการ แต่บางวิธีสามารถตอบสนองเป้าหมายดังกล่าวได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ตัวอย่างของวิธีการที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งสามารถตอบสนองเป้าหมายได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งคือ การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่ม (Cohort Analysis)

Cohort เป็นคำในสมัยโรมัน หมายถึง กองทหารซึ่งมีกำลังพลประมาณ 600 - 700 คน ในปัจจุบัน หมายถึง กลุ่มคนที่เข้ามาในองค์กรในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นเดือน สามเดือน หรือปีเดียวกัน เป็นต้น

การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่ม (Cohort Analysis) เป็นคำที่ใช้เรียกรูปแบบการวิเคราะห์อุปทานกำลังคน ซึ่งมุ่งศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการสูญเสียเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ในการดำเนินการจะแบ่งข้าราชการออกเป็นกลุ่มตามช่วงเวลาที่เขาเข้ารับราชการในส่วนราชการ และติดตามดูว่า ในช่วงเวลาต่าง ๆ อัตราการสูญเสียของข้าราชการกลุ่มนั้นเป็นอย่างไร โดยมีจุดมุ่งหมาย หากกลุ่มและช่วง

เวลาที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ (กลุ่มหรือช่วงเวลาที่มีอัตราการสูญเสียสูงหรือต่ำเป็นพิเศษ) หลังจากนั้นก็จะศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้กลุ่มหรือช่วงเวลานั้นมีอัตราการสูญเสียต่างกับกลุ่มหรือช่วงเวลาอื่น

โดยปกติแล้ว การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่มมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดช่วงเวลาสำหรับแบ่งกลุ่มและกำหนดกลุ่มเริ่มต้น และกลุ่มสุดท้ายของการเก็บข้อมูล
- 2) กำหนดช่วงเวลาเพื่อติดตามการสูญเสียของข้าราชการในกลุ่มต่าง ๆ เหล่านั้น
- 3) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการที่ได้รับการบรรจุในแต่ละกลุ่มและจำนวนข้าราชการที่สูญเสียตามช่วงเวลาที่กำหนดในข้อ 1 และข้อ 2
- 4) คำนวณอัตราการสูญเสียในแต่ละช่วงเวลา
- 5) วิเคราะห์สาเหตุของการสูญเสียที่มีอัตราการสูญเสียสูง และที่มีอัตราการสูญเสียต่ำ

การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่ม (Cohort Analysis) มีข้อดีที่ช่วยให้ขอบเขตการศึกษาแคบลง กล่าวคือ สามารถทำให้เข้าใจได้ว่าข้าราชการกลุ่มใด และในช่วงเวลาใดควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ

การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่มจึงเป็นวิธีการที่ตั้งบนสมมติฐานที่ว่า กลุ่มและช่วงเวลาที่บรรจุข้าราชการจะช่วยชี้หนทางที่จะศึกษาหาสาเหตุการสูญเสียที่สูงหรือต่ำเป็นพิเศษได้ อย่างไรก็ตาม ข้อสมมติฐานตามวิธีนี้อาจไม่สามารถนำไปใช้กับข้าราชการบางกลุ่มได้ เช่น กลุ่มนักบริหาร หรือกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการนานมากพอสมควร เพราะการสูญเสียข้าราชการเหล่านี้มักมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายประการ เช่น โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ฯลฯ กลุ่มและช่วงเวลาที่บรรจุจึงไม่ช่วยชี้แนะแนวทางศึกษาสาเหตุการสูญเสียของข้าราชการกลุ่มนี้ได้

การวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่ม จึงอธิบายพฤติกรรมของการสูญเสียของข้าราชการที่มีอายุราชการนานๆ ได้น้อยมาก ดังนั้น จึงเป็นวิธีการที่มักนิยมใช้ในการวิเคราะห์อัตราการสูญเสียข้าราชการในช่วงแรกของการรับราชการ (Induction Period)

13.2.4 การวิเคราะห์อัตราคงเหลือ (Survival Rate)

ในการวางแผนสรรหาเพื่อให้ได้กำลังคนตามที่ต้องการในอนาคตนอกจากจะต้องพิจารณาเป้าหมายกำลังคนที่ต้องการ จำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตราการสูญเสียของกำลังคนที่มีอยู่แล้ว ยังต้องพิจารณาอัตราการสูญเสียของข้าราชการที่จะรับเข้ามาใหม่ด้วย เพราะในกลุ่มข้าราชการที่เข้าใหม่บางส่วนจะออกจากราชการไป ดังนั้น ถ้าต้องการเพิ่มจำนวนข้าราชการ 200 คน อาจต้องเตรียมการสรรหาให้มากกว่าจำนวน 200 คน ก็ได้ การที่จะทราบจำนวนข้าราชการที่จะต้องเตรียมการสรรหานี้ ส่วนราชการจะต้องสามารถพยากรณ์อุปทานกำลังคนในอนาคตให้ถูกต้องหรือ

ใกล้เคียง วิธีการที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้เป็นวิธีการที่เหมาะสมกับการพยากรณ์อุปทานกำลังคนที่เข้ามาโดยเฉพาะ ส่วนสาเหตุที่แยกวิเคราะห์กลุ่มคนเข้าใหม่ ก็เนื่องจากอัตราการสูญเสียของกลุ่มคนเข้าใหม่กับกลุ่มคนเก่ามักต่างกันอย่างมาก กล่าวคือ การสูญเสียของกลุ่มคนเข้าใหม่มักจะสูงกว่ามาก องค์การจึงควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ โดยเฉพาะองค์การที่อยู่ในระหว่างการขยายอัตรากำลังคน

การวิเคราะห์อัตราคงเหลือ (Survival Rate) เป็นเทคนิคการพยากรณ์อุปทานกำลังคนประการหนึ่ง ซึ่งนิยมใช้กับกำลังคนที่เข้าใหม่ วิธีนี้จะแบ่งคนออกเป็นกลุ่มเช่นเดียวกับการวิเคราะห์แบบแบ่งกลุ่ม (Cohort Analysis) แต่แทนที่จะสนใจจำนวนการสูญเสียของแต่ละกลุ่มเมื่อเวลาผ่านไป กลับสนใจจำนวนคนที่ยังเหลืออยู่ของกลุ่ม เพื่อจะนำมาคำนวณอัตราเฉลี่ยที่จะใช้พื้นฐานการพยากรณ์อุปทานกำลังคนในอนาคต

โดยปกติแล้วการพยากรณ์อุปทานกำลังคนแบบอัตราคงเหลือ (Survival Rate) มีขั้นตอนสำคัญ ๆ ดังนี้

13.2.4.1. หาอัตราคงเหลือ ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1) กำหนดช่วงเวลาที่จะใช้เป็นเกณฑ์แบ่งข้าราชการออกเป็นกลุ่มและกำหนดกลุ่มเริ่มต้นและกลุ่มสุดท้ายของการเก็บข้อมูล
- 2) กำหนดระยะเวลาการติดตามการดำรงอยู่ของข้าราชการในกลุ่มเป้าหมาย
- 3) รวบรวมข้อมูลจำนวนข้าราชการที่ได้รับบรรจุในแต่ละกลุ่ม และจำนวนข้าราชการในกลุ่มที่ยังเหลืออยู่
- 4) คำนวณอัตราคงเหลือ และอัตราคงเหลือเฉลี่ยในแต่ละช่วงเวลา โดยนำจำนวนข้าราชการที่เหลืออยู่ในแต่ละช่วงเวลาหารด้วยจำนวนข้าราชการแรกเริ่มของกลุ่ม

13.2.4.2. พยากรณ์อุปทานกำลังคน โดยนำอัตราคงเหลือเฉลี่ยคูณกับจำนวนข้าราชการที่วางแผนจะรับบรรจุใหม่

13.2.5 ดัชนีฮาล์ฟ ไลฟ์ (Half - Life Index)

Half - Life Index เป็นวิธีการศึกษาการสูญเสียในรูปแบบของ Survival Rate ต่างกันก็เพียงที่ว่า Survival Rate กำหนดระยะเวลาในการติดตามการสูญเสียของคนในรุ่น ในขณะที่ Half - Life Index จะไม่กำหนดระยะเวลาของการติดตาม แต่จะกำหนดว่าจะติดตามการสูญเสียของคนในรุ่นจนกระทั่งจำนวนคนในรุ่นลดลงเหลือจุดวิกฤต เช่น 50% ของจำนวนคนเมื่อแรกเริ่มของรุ่น จุดวิกฤตนี้อาจเปลี่ยนไปตามความต้องการของหน่วยงาน เช่น 30% หรือ 70% เป็นต้น

Half - Life Index จึงเป็นเครื่องมืออันหนึ่งที่ใช้ศึกษาถึงผลของความพยายามที่จะแก้ปัญหาการสูญเสีย ถ้าหน่วยงานสามารถยืดเวลาของการถึงจุดวิกฤต เช่น จากเดิมใช้เวลาประมาณ 5 ปี มาเป็น 7 ปี ถึงจะเหลือคนประมาณ 80% ของรุ่น ก็แสดงว่าความสามารถในการสงวน

กำลังคนของหน่วยงานดีขึ้น ข้อยุ่งยากของการใช้ Half - Life Index ก็คือกว่าระยะเวลาที่ขนาดของรุ่นจะลดลงจนถึงจุดวิกฤต อาจกินเวลานานนับสิบปี หรือในบางครั้งขนาดของรุ่นอาจจะไม่ลดลงจนถึงจุดที่กำหนดเลยก็ได้

13.2.6 การวิเคราะห์อายุของกำลังคน (Age Analysis)

การวิเคราะห์อายุของกำลังคน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างกำลังคน ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยศึกษาถึงการกระจายของกำลังคนในช่วงอายุต่าง ๆ การวิเคราะห์อุปทานกำลังคนตามช่วงอายุนี้จะมีประโยชน์ที่สำคัญแก่หน่วยงาน คือ

1) ได้ทราบว่ากำลังคนปัจจุบันของหน่วยงานมีการกระจายของอายุในลักษณะใด และเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของหน่วยงานหรือไม่

2) ได้ทราบว่าจากลักษณะของการกระจายกำลังคนตามช่วงอายุต่าง ๆ นั้นจะนำไปสู่ปัญหาประการใดบ้าง

ในการวิเคราะห์การกระจายของกำลังคนตามอายุนี้ อาจวิเคราะห์ให้เห็นกำลังคนทั้งหมดเป็นภาพรวมของหน่วยงานและอาจจะแยกวิเคราะห์เป็นบางสายอาชีพที่เป็นกลุ่มสำคัญของหน่วยงานนั้นก็ได้ โดยอาจแบ่งช่วงอายุเป็นช่วงละ 1 ปี เช่น 19, 20, 21, ... จนถึงอายุที่จะต้องปลดเกษียณหรืออาจแบ่งช่วงอายุเป็นหลาย ๆ ปี เช่น 20-24 25-29 30-34 เป็นต้น การวิเคราะห์โครงสร้างอายุอาจแสดงในรูปกราฟแท่ง หรือกราฟธรรมดาก็ได้

13.2.7 การวิเคราะห์อายุราชการของกำลังคน (Length of Service Analysis)

การวิเคราะห์อายุราชการของกำลังคน คือ การวิเคราะห์การกระจายของกำลังคนในช่วงอายุราชการต่าง ๆ การวิเคราะห์อุปทานกำลังคนตามช่วงอายุราชการนี้ จะมีประโยชน์ที่สำคัญแก่หน่วยงาน คือ

1. ได้ทราบว่ากำลังคนปัจจุบันของหน่วยงานมีการกระจายของอายุราชการในลักษณะใด และเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของหน่วยงานหรือไม่

2. ได้ทราบว่ากำลังคนปัจจุบันของหน่วยงานมีการกระจายของอายุราชการต่าง ๆ นั้นจะนำไปสู่ปัญหาประการใดบ้าง

วิธีการวิเคราะห์การกระจายของกำลังคนตามอายุราชการนั้นก็เช่นเดียวกับการวิเคราะห์เรื่องอายุ กล่าวคือ อาจวิเคราะห์กำลังคนในภาพรวมทั้งหมดของกรมใดกรมหนึ่ง หรืออาจวิเคราะห์แยกตามกลุ่มอาชีพหรือหน่วยงานย่อย ๆ ลงไปก็ได้ โดยอาจแบ่งช่วงอายุราชการเป็นช่วงละ 3 เดือน หรือช่วงละ 1 ปี หรือช่วงละหลาย ๆ ปีก็ได้

นอกจากนั้นการวิเคราะห์ด้านอายุราชการยังสามารถนำไปใช้ประกอบกับการวิเคราะห์ดัชนีการสูญเสียกำลังคนด้วย

13.2.8 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Analysis)

การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นวิธีการอีกประการหนึ่งในการวิเคราะห์เพื่อการพยากรณ์ด้านอุปทานกำลังคน เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่งในช่วงเวลาที่แล้วมาของหน่วยงานนั้นๆ แล้วมาวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์ว่ารูปแบบการเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวจะมีผลกระทบหรือทำให้เกิดปัญหาด้านกำลังคนของหน่วยงานอย่างไรบ้าง ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิเคราะห์และพยากรณ์การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่

1) การนำผลวิเคราะห์รูปแบบการเลื่อนตำแหน่งในอดีตมาเปรียบเทียบกับโครงสร้างด้านอายุราชการของกำลังคนที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่จะเป็นไปในอนาคต โดยมีข้อสมมุติว่าถ้ารูปแบบการเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวยังจะเกิดขึ้นอีกในอนาคต จะช่วยให้หน่วยงานได้ทราบว่า ปัญหาในการเลื่อนตำแหน่งจะมีอะไรบ้าง เช่น ปัญหาที่มีช่องว่างในการเลื่อนตำแหน่งคือขาดแคลนคนในบางกลุ่มอายุ หรืออายุราชการสำหรับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรืออาจจะมีปัญหาที่มีคนในบางกลุ่มอายุหรืออายุราชการอยู่มากเกินไป แต่อัตราการเลื่อนตำแหน่งของคนกลุ่มน้อยเกินไปไม่สมดุลกัน เป็นต้น เมื่อหน่วยงานได้ทราบปัญหาดังกล่าวเป็นการล่วงหน้าก็จะได้หาทางแก้ไขปรับปรุง เช่น อาจกำหนดนโยบายหรือหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเสียใหม่ เป็นต้น

2) การวิเคราะห์รูปแบบของการเลื่อนตำแหน่งเปรียบเทียบระหว่างสายอาชีพ หรือระหว่างผู้มีความสามารถต่างๆ กัน จะช่วยชี้ให้เห็นปัญหาทางก้าวหน้าของกำลังคนในบางกลุ่มอาชีพ หรือบางสาขา ที่มีโอกาสหรือมีระยะเวลาการเลื่อนตำแหน่งล่าช้ากว่ากลุ่มอื่น ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านขวัญกำลังใจและปัญหาการสูญเสียตามมา หรือในทางตรงกันข้าม คนในบางสายงานอาจจะได้เลื่อนตำแหน่งเร็วเกินไป โดยที่ยังไม่มีความสามารถและความชำนาญงานเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นต้น หน่วยงานจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงเสียให้เหมาะสม เช่น ให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนคนในกลุ่มที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้น หรือส่วนราชการอาจกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในกลุ่มนั้นเสียใหม่ เพื่อมิให้เลื่อนระดับตำแหน่งเร็วเกินไป เป็นต้น

3) ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งจะช่วยให้หน่วยงานสามารถกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกสรรและการวางแผนพัฒนากำลังคนเพื่อเตรียมคนให้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงๆ ขึ้นต่อไป

13.2.9 การวิเคราะห์การย้ายสับเปลี่ยนกำลังคน (Rotation Analysis)

การวิเคราะห์การย้ายสับเปลี่ยนกำลังคนในตำแหน่งต่างๆ เป็นการวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวประการหนึ่งของอุปทานกำลังคนในหน่วยงาน ซึ่งจะได้ประโยชน์ที่สำคัญคือ

1) ได้ทราบจำนวนและอัตราร้อยละ ตลอดจนลักษณะรูปแบบของการย้าย

สับเปลี่ยนกำลังคนระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในส่วนราชการนั้นๆ

2) ได้ทราบถึงผลกระทบจากการย้ายสับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลดีหรือผลเสียต่อ
งานราชการอย่างไรหรือไม่ ตลอดจนผลกระทบที่มีต่อทัศนคติและการปฏิบัติงานของผู้ที่ถูกย้าย
สับเปลี่ยนด้วย

3) ได้ใช้ข้อมูลและผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนกำลังคนมาเสนอ
แนบนโยบายและแผนด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนของส่วนราชการต่อไป

แนวการวิเคราะห์

1. ในการศึกษาเรื่องการย้ายสับเปลี่ยนกำลังคน ควรศึกษารายละเอียดใน
องค์ประกอบต่างๆ ได้แก่

- (1) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่มีการย้ายสับเปลี่ยน
- (2) คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งเหล่านั้น
- (3) อายุของผู้ที่ถูกย้ายหรือสับเปลี่ยน
- (4) อายุราชการของผู้ที่ถูกย้ายหรือสับเปลี่ยน
- (5) คุณวุฒิและคุณสมบัติของผู้ที่ถูกย้ายหรือสับเปลี่ยน
- (6) อายุราชการในตำแหน่งเดิมก่อนย้าย

2. วิเคราะห์หาจำนวนและอัตราการย้ายสับเปลี่ยนกำลังคนในช่วงเวลาที่ผ่าน
มา เช่น ในช่วง 3 ปีย้อนหลัง เป็นต้น เพื่อหารูปแบบของการย้ายสับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นแล้ว

3. ติดตามผลการย้ายสับเปลี่ยนว่ามีปัญหาข้อบกพร่องประการใดบ้าง ซึ่งอาจจะ
ใช้วิธีสำรวจความเห็น หรือวิเคราะห์ วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ซึ่งในการประเมินการย้ายสับเปลี่ยน
เหล่านั้น ควรคำนึงถึงผลดีแก่ตัวข้าราชการในแง่ของการเสริมสร้างประสบการณ์และความก้าวหน้าใน
สายอาชีพด้วย

ผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์การย้ายสับเปลี่ยนกำลังคนจะสามารถนำไปใช้ประกอบในการ
พยากรณ์อุปทานกำลังคนของส่วนราชการได้ แต่การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้นั้นมีข้อควรระวังว่า จะ
คำนึงถึงสถิติตัวเลขหรือรูปแบบที่เกิดขึ้นเพียงประการเดียวอาจจะไม่เพียงพอ และอาจทำให้เข้าใจผิด
และวางแผนไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่แท้จริงได้ เนื่องจากการย้ายสับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่
แล้ว ๆ มาอาจเกิดขึ้นโดยที่หน่วยงานยังไม่มีระบบหรือหลักเกณฑ์ ตลอดจนแผนเกี่ยวกับการย้าย
สับเปลี่ยนที่เหมาะสม การนำข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นมาใช้จึงควรพิจารณาข้อเท็จจริงอื่นๆ ประกอบ

14 การตรวจสอบ ทบทวน และ ควบคุมกำลังคน (Manpower Auditing and Control)

การวางแผนกำลังคนจะได้ผลอย่างต่อเนื่องและสามารถตอบสนองกับความต้องการของส่วนราชการได้ตลอดเวลาก็ต่อเมื่อได้มีการตรวจสอบ ทบทวนจำนวนตำแหน่งเป็นระยะ ๆ ว่ามีจำนวนเหมาะสมเพียงพอกับโครงการหรือแผนงานของส่วนราชการนั้น ๆ หรือไม่ ส่วนราชการได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงการหรือแผนงานก็จะต้องมีการตรวจสอบและพิจารณากำหนดตำแหน่งเสียใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้มีจำนวนตำแหน่งและกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน ไม่ขาดไม่เกิน โดยปกติการตรวจสอบทบทวนควรจะดำเนินการทุกปี หรืออย่างน้อยไม่เกินเวลา 3 ปี

กระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบทบทวนจำนวนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการควรประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

14.1 การทบทวนวัตถุประสงค์และนโยบายของส่วนราชการ การทบทวนนี้ต้องอาศัยความร่วมมือ และความเห็นชอบจากนักบริหารระดับสูงในการพิจารณาการกำหนดหรือทบทวนวัตถุประสงค์และนโยบายสำหรับแต่ละส่วนราชการ

14.2 นักบริหารตลอดจนผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในส่วนราชการจะต้องรับผิดชอบในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อใช้ประกอบการทบทวนจำนวนกำลังคนที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

1) แบบกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Descriptions) และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง (Man Specification) สำหรับหน่วยงานนั้น ๆ

2) ปริมาณงานที่จะต้องปฏิบัติ

3) การแบ่งส่วนราชการขององค์การ

4) ข้อคิดเห็นที่ได้จากแผนการปรับปรุงโครงสร้างและวิธีการทำงานขององค์การ หรือแผนการทบทวนอัตรากำลังที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

5) ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอเพิ่มหรือลดอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การจากนักบริหารและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ

6) รายละเอียดของการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์การ และผลกระทบต่อจำนวนอัตรากำลัง (เพิ่มขึ้นหรือลดลง)

14.3 ให้ข้าราชการกรอกแบบสอบถามโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้นในเรื่องต่าง ๆ เช่น งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของงาน จำนวนงานที่ค้างค้าง การปฏิบัติงานล่วงเวลา ผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

14.4 สัมภาษณ์ในกรณีที่มีรายละเอียดที่ได้รับจากแบบสอบถามไม่เพียงพอ การสัมภาษณ์อาจสัมภาษณ์ผู้กรอกแบบสอบถาม หรือจะสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้แล้วแต่จะพิจารณาว่าในกรณีนั้น ๆ ผู้ใดจะสามารถให้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ซึ่งจะช่วยให้อัตราจำนวนอัตรากำลังได้อย่างดีที่สุด

14.5 สรุปและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสม ถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ ตลอดจนแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ หากโครงสร้างของส่วนราชการไม่เหมาะสมก็จะต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไปด้วย

14.6 ในกรณีที่ส่วนราชการจะต้องส่งคำขอไปให้คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการฯ หรือ ก.พ. พิจารณาก็ควรที่จะศึกษาระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีดำเนินการให้ครบถ้วนถูกต้องด้วย

การตรวจสอบทบทวนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง โดยควรประสานงานและดำเนินการร่วมกันกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมจำนวนตำแหน่ง และกำลังคนที่มีอยู่ในส่วนราชการนั้น ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามที่ควรจะเป็นหรือเพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ส่วนราชการมีตำแหน่งกำลังคนที่เหมาะสมตามความต้องการตลอดเวลาซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แก่ข้าราชการอีกวิธีหนึ่งด้วย

โดยปกติการตรวจสอบทบทวนควรกระทำทุกปี หรืออย่างน้อยไม่เกิน 3 ปี ในทางปฏิบัติ หากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งในด้านปริมาณงาน โครงสร้างของการปฏิบัติงานมีโครงการหรือแผนงานใหม่ ๆ มีกฎหมายหรือระเบียบมอบหมายให้ส่วนราชการมีหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ลดลงหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จะต้องมีการตรวจสอบทบทวนทุกครั้งเพื่อให้แน่ใจว่ามีตำแหน่งและกำลังคนซึ่งสามารถปฏิบัติงานเหล่านั้นได้อย่างดีที่สุดในที่สุด

นอกจากนี้ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ยังได้กล่าวถึงการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนไว้ว่า วิธีการคาดคะเนกำลังคนมีหลายวิธี ตั้งแต่ง่ายที่สุดคือการ “เดา” โดยใช้ประสบการณ์เข้าช่วย ไปจนถึงวิธีการที่ต้องใช้สมองกลช่วยคิดคำนวณออกมาเป็นกราฟ และตารางอย่างละเอียด วิธีการที่ค่อนข้างจะเป็นที่นิยมขององค์การทั่วไป คือ

1. วิธีการคาดคะเนกำลังคนโดยการ “สอบถามและตรวจสอบ” (Ask and Find out) ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้ได้ง่าย และเหมาะสมกับหน่วยงานที่มีงานประจำแน่นอน การเปลี่ยนแปลงมีน้อย และการกำหนดจำนวนกำลังคนมักขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของฝ่ายบริหารระดับสูงขององค์การนั้น ๆ เอง

2. วิธีเดลฟาย (Delphi) เป็นวิธีพยากรณ์อีกวิธีหนึ่งซึ่งสามารถนำมาใช้กับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนได้ วิธีนี้เป็นวิธีซึ่งต้องใช้ดุลยพินิจเช่นกัน แต่เป็นวิธีการพยากรณ์ระยะยาว ซึ่งใช้ได้ประโยชน์พอสมควร สำหรับกรณีปริมาณงานไม่แน่นอน และไม่อาจคำนวณ Workload ได้ง่าย จึงจำเป็นต้องใช้การพยากรณ์จากดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ วิธีการนี้เริ่มใช้มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1940 โดยบริษัทแรนด์ (Rand Cooperation) เป็นผู้ริเริ่มใช้วิธีนี้ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาข้อสรุปบางประการเกี่ยวกับปัญหาใดปัญหาหนึ่ง

การใช้ข้อวิธีหนึ่งสำหรับการประมาณความต้องการกำลังคนในองค์การจะสามารถทำได้ง่าย และใช้เวลาน้อยเพราะในองค์การหนึ่งจะมีผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความเห็นเกี่ยวกับการพยากรณ์

กำลังคนในสาขาต่าง ๆ อยู่เพียงไม่กี่คน การย้อนกลับไปสอบถามและขอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมก็กระทำได้ง่าย เพราะอยู่ภายในองค์กรเดียวกัน

3. วิธีการหาค่าสัมพัทธ์ทางสถิติ (Correlation) เป็นการพยากรณ์โดยใช้หลักสถิติ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการเพิ่มหรือลดจำนวนกำลังคน เช่น การวิเคราะห์หาแนวโน้มปริมาณงานในอดีตเพื่อหาตัว indicator ของปริมาณงาน พบว่าอัตราเพิ่มของประชากรมีผลลัพธ์โดยตรงต่อการเพิ่มปริมาณงานดังกล่าว ซึ่งส่งผลกระทบต่อจำนวนกำลังคนเพื่อทำงานนั้น ๆ ด้วยวิธีการ Demographic Statistical Techniques จะช่วยในการพยากรณ์กำลังคนได้โดยหน่วยงานจะสามารถวางแผนงานควบคู่ไปกับการคาดคะเนกำลังคนในงานด้านดังกล่าวได้

นอกจากนี้แล้ว วิธีการหาตัวกำหนด หรือตัวแปรที่จะเป็นตัวชี้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปริมาณงานกับกำลังคน (Correlation) ก็เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมาก เช่น Regression Analysis เป็นวิธีการที่ใช้สำหรับการหาค่าสัมพัทธ์ของสองสิ่ง เช่น มีจำนวนรถยนต์ให้ตรวจสอบมาก ก็จะต้องเพิ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสภาพรถขึ้นอีกในสัดส่วนของจำนวนรถยนต์ที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ส่วน Multiple Regression เป็นการหาความสัมพันธ์ที่มีตัวแปรหลายตัว

แต่การใช้เทคนิคทางสถิติดังกล่าวนี้ มีข้อจำกัดว่าเป็นสัมพัทธ์ดังกล่าว เป็นสมมติฐานจากข้อมูลในอดีต ซึ่งอาจไม่แน่ว่าในอนาคตความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะคงที่ต่อไป ดังนั้นจึงไม่อาจกำหนดเป็นหลักตายตัวได้ว่าควรจะใช้การพยากรณ์อย่างไร เมื่อใด เรื่องวิธีการพยากรณ์กำลังคนจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ทำหน้าที่พยากรณ์ที่จะต้องวิเคราะห์เหตุการณ์ และเข้าใจปัญหาว่า ในกรณีใดควรจะหยิบยกวิธีใดมาใช้ จึงจะเกิดประโยชน์และได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

จากทฤษฎีดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพยากรณ์กำลังคน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนได้อย่างถูกต้อง มีเหตุผล การพยากรณ์กำลังคนจะต้องใช้วิจารณ์ญาณ ความรู้ และประสบการณ์ของฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผลที่ถูกต้องและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

15. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย ปุณเกษม (2507) ได้ศึกษาเรื่องกำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย การรวบรวมข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ ส่วนใหญ่กระทำโดยวิธีการค้นคว้าเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย เอกสารและรายงานของทางราชการ กฎหมาย หนังสือและวารสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทย และอังกฤษ พบว่า ประเทศที่กำลังพัฒนาเศรษฐกิจมักจะมีการขาดแคลนนักวิชาชีพที่ได้รับการศึกษาสูง เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร นักสถาปนิก นักค้นคว้าเรื่องดิน นายแพทย์ นักเศรษฐศาสตร์ ฯลฯ อยู่ในระดับสูงโดยบุคคลเหล่านี้มักประกอบอาชีพตั้งถิ่นฐานอยู่ในเมืองใหญ่ๆ มากกว่าอยู่ตามชนบท ในขณะที่ชาวชนบทต้องการบริการจากบุคคลเหล่านี้อยู่มาก และรีบด่วน นอกจากนี้ก็ยังขาดแคลนช่างเทคนิค

นางพยาบาล นักพิมพ์ดีด นักชวเลข ผู้ช่วยในการทดลองต่าง ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทางการศึกษาอย่างยิ่ง และปัญหาที่ประเทศกำลังพัฒนาประสบอยู่อีกประการหนึ่งก็คือ ปัญหาแรงงานเหลือเฟือ ซึ่งเกิดจากการที่จำนวนคนที่ไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่ได้รับการศึกษาในวิชาชีพใด ๆ มีจำนวนมากกว่าตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ แรงงานที่เหลือใช้อีกกลุ่มหนึ่งต่างหากก็คือ ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงไม่มีงานทำเพราะผู้จบการศึกษาดังกล่าวมุ่งหวังจะเข้าทำงานรับราชการ แต่ตำแหน่งในทางราชการมีจำกัด บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยไม่ยอมรับตำแหน่งที่ต่ำกว่าฐานของตน หรือไม่ยอมไปทำงานในชนบท นอกจากนี้ก็มีแรงงานที่เหลือใช้ในรูปอื่น ๆ เช่น คนว่างงาน เพราะการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือบางประเทศคนอพยพเข้ามาลี้ภัยมีมากก็อาจตกเป็นผู้ไร้งานได้ เป็นต้น การวางแผนพิจารณากำลังคนนั้น สิ่งที่ยุ้งยากลำบากที่สุดได้แก่การประมาณความต้องการทรัพยากรในระยะยาว เพื่อวางแผนพัฒนาคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และการวางแผนพัฒนากำลังคนสำหรับประเทศไทย ควรได้รับการให้ความสนใจเป็นพิเศษและเร่งด่วน เนื่องจากประเทศไทยยังมีทรัพยากรที่ จะพัฒนาอีกมาก และเพื่อจะให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจประสบผลตามมุ่งหมาย

ร.ต.ต.หญิง สดศรี พรประสิทธิ์ (2511) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทยการศึกษาส่วนใหญ่เป็นในรูปการวิจัย ค้นคว้าจากเอกสาร (Document ary Research) โดยมุ่งการศึกษาถึงการจัดองค์การ การประสานงาน และการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ประกาศรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุ การอบรม การโยกย้าย การเลื่อนขั้น ฯลฯ ตลอดจนกระทั่งการออกจากราชการ ตรวจวิเคราะห์ถึงความถูกต้องตามหลักวิชาการ และข้อบกพร่องอันเป็นอุปสรรคแก่การปฏิบัติหน้าที่ หรือบั่นทอนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ เพื่อเสนอข้อแก้ไขในอันที่จะปรับปรุงการบริหารงานในด้านนี้ให้เหมาะสม โดยได้พยายามศึกษาการตำรวจในต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และญี่ปุ่น แล้วมาพิจารณาเป็นแนวทางในการเสนอข้อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และกำลังความสามารถที่กิจการตำรวจไทยสามารถจะทำได้

แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษารวบรวมระเบียบการของการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจที่กระจัดกระจายอยู่ให้เป็นหมวดหมู่เป็นครั้งแรก

ชมัยพร มีสังข์ (2524) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารของกรุงเทพมหานคร : อดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตโดยผู้วิจัยเชื่อว่า การปรับปรุงโครงสร้างภายในกรุงเทพมหานครในปัจจุบันเสียใหม่ โดยปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนัก และเขตให้เหมาะสมกับสภาพข้อเท็จจริง และปริมาณงาน เป็นแนวทางที่เป็นไปได้มากที่สุด เพราะเป็นการปรับปรุงใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่เดิม และเกิดปัญหาน้อยที่สุดและผลจากการวิจัยและการค้นคว้าในครั้งนี้พบว่า

1. การจัดองค์กรของกรุงเทพมหานครยังไม่เหมาะสมจริง โดยเฉพาะปัญหาในเรื่องอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจมากเกินไป โดยใช้เทียบเคียงกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในส่วนที่เป็นอำนาจของปลัดกระทรวง และอธิบดี ทำให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่อาจบริหารงานคล่องตัวให้บรรลุนโยบายใด ๆ อย่างเป็นผลดีได้

นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสำนักและเขตสับสนไม่แน่นอน และมีลักษณะที่ไม่กระจายอำนาจไปให้เขต การทำงานไม่คล่องตัวล่าช้า ความคาบเกี่ยวระหว่างงานของสำนักและเขตทำให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อน และเกี่ยงงานกัน งานของกรุงเทพมหานครเกี่ยวพันกับประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะงานการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายสาธารณสุข กฎหมายการควบคุมอาคาร หรือข้อบัญญัติเกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสะอาด ซึ่งจะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และมีประสิทธิภาพ แต่กรุงเทพมหานครยังไม่มีหน่วยงานที่จะดำเนินการเอง ต้องอาศัยกรมตำรวจ

2. การบริหารงานของกรุงเทพมหานคร ขาดการวางนโยบายหลักและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ทำให้ขาดทิศทางในการพัฒนาการบริหารที่แน่นอน ในอดีตที่ผ่านมา การพัฒนาการบริหารของกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามยถากรรมไม่มีระเบียบแบบแผนและทิศทางที่แน่นอนขึ้นอยู่กับทิศทางของการเมือง การเปลี่ยนคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ความพอใจของรัฐบาล และเสียงเรียกร้องจากประชาชน การขยายตัวของระบบบริหารเทศบาลนครกรุงเทพ และธนบุรี จึงเป็นไปโดยไม่สมดุลงกัน กระบวนการบริหารจึงขาดความต่อเนื่องและขาดความควบคุมทั้งภายในระบบเอง และจากภายนอกระบบ ต่อมาเมื่อมีการรวมเอาสุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้ามารวมกับเทศบาล ปัญหาทางด้านทรัพยากรการบริหารทั้งหลายยิ่งทวีขึ้น ประชาชนผู้รับบริการต่างเห็นว่า ระบบบริหารราชการของกรุงเทพมหานครไม่มีประสิทธิภาพ

จากปัญหาต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการประจำในระดับนักบริหารได้หันมามองระบบบริหารเพื่อหาจุดบกพร่อง และแก้ไขเปลี่ยนแปลงต่อไปจึงเกิดเป็นแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร เป็นการกำหนดแผนขึ้นจากสภาพปัญหาเพื่อการแก้ปัญหา (Problem Oriented) แต่แม้ว่ากรุงเทพมหานครจะมีแผนพัฒนาซึ่งถือเป็นนโยบายหลักแต่ปรากฏว่าการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มิได้เป็นไปตามแผนพัฒนา เพราะคณะผู้บริหารไม่ได้ควบคุมเร่งรัดตามแผนพัฒนาดังกล่าวทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ว่ากรุงเทพมหานครมีการเปลี่ยนคณะผู้บริหารบ่อยครั้ง แต่ละชุดก็อยู่ในช่วงสั้น การทำงานจึงมุ่งการแก้ปัญหาเป็นครั้ง ๆ ไป ทำให้การทำงานขาดระบบต่อเนื่อง และทำให้ขาดทิศทางในการพัฒนาการบริหารที่แน่นอน

3. กรุงเทพมหานครขาดความอิสระในการบริหารงาน เนื่องจากการควบคุมของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยทั้งทางด้านกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และพฤติกรรม เช่น การบริหารงานบุคคล

โดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน หรือตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2522 กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจการสั่งซื้อ สั่งจ้างตั้งแต่วงเงิน 8,000,000 บาท ขึ้นไป (โดยวิธีพิเศษ 4,000,000 บาท ขึ้นไป) การผูกควบคุมเช่นนี้ทำให้งานล่าช้า

จากทั้ง 3 ข้อที่กล่าวมา แสดงให้เห็นถึงสภาพของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานกรุงเทพมหานครนั้น มีอยู่ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้พยายามค้นคว้า และวิจารณ์ โดยใช้หลักฐานข้อมูล และหลักวิชาการประกอบกัน ส่วนที่สำคัญที่สุดก็คือ การสังเกตการณ์ และประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้รับราชการอยู่ในกรุงเทพมหานคร และนอกจากนั้นผู้วิจัยได้เสนอแนวความคิดที่ได้นำมาจากเอกสารวิเคราะห์ของสำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานครว่า การจัดระเบียบบริหารราชการในกรุงเทพมหานคร บทบัญญัติ ของกฎหมายในปัจจุบันนั้นเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้องแล้ว ซึ่งถ้าหากจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงจุดอ่อนในบางกรณีดังกล่าวข้างต้นก็จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องร่างกฎหมายขึ้นใหม่ เพราะการกระทำเช่นนั้นไม่มีหลักประกันว่ารูปโครงสร้างใหม่จะให้ได้ผลหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามการปรับโครงสร้างของกรุงเทพมหานครเป็นเรื่องควรกระทำ แต่ควรจะต้องเป้าหมายเป็นหลักการกว้าง ๆ ไว้ดังนี้

- เป็นองค์การที่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ยุติธรรม และคล่องตัว
- เป็นองค์การที่สามารถแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันทั่วถึง
- เป็นองค์การที่สามารถปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เป็นองค์การที่มีผู้บริหารที่มีเสถียรภาพและมั่นคงในตำแหน่ง
- เป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครอง ตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย คือ ทั้งผู้บริหาร และสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน
- เป็นองค์การที่รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจการสาธารณูปโภคที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร
- เป็นองค์การที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานมากที่สุด
- เป็นองค์การที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในตัวเองทั้งในด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานคลัง การบริหารบุคคล และการบังคับการให้เป็นตามกฎหมาย

จันทระม สิริโชค จันทระต (อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์ 2529, 131) จากการศึกษาเกี่ยวกับการขาดการประสานงานที่มีคุณภาพของระบบราชการไทย พบว่า ระบบราชการไทยมีการขยายตัวมากขึ้น ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ทำให้เกิดปัญหาการประสานงานมีการทำงานซ้ำซ้อนกัน ขาดทิศทางการร่วมกันที่ชัดเจน ส่วนราชการระดับกรมมีอำนาจกว้างขวาง และมีการบริหารอย่างเป็นเอกเทศ โดยที่ส่วนราชการระดับกระทรวงไม่สามารถควบคุมได้อย่างเต็มที่

อมร รัชชาสัตย์ (อ้างถึงใน สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ 2539, 131) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของระบบราชการและมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของระบบราชการไทยไม่มีเอกภาพ คนล้นงาน งานล้นคน การบำเหน็จความดีความชอบเป็นไปตามอำเภอใจของผู้มีอำนาจ ทำให้งานไร้ประสิทธิภาพ ใช้คนมาก ใช้งบประมาณมากแต่คุณภาพการให้บริการต่ำ

สายสุณี ศรีสุวรรณรัตน์ (2535) ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของนักการเมือง และข้าราชการรัฐสภาต่อโครงสร้างองค์การใหม่ของรัฐสภา จากการศึกษาโครงสร้างทางการบริหารขององค์การที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้แบ่งแยกออกเป็น 2 สำนักงาน คือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลกระทบโดยตรงในทางลบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา คือ นักการเมือง และข้าราชการในสังกัดสำนักงานฯ ทั้งสองสำนัก โดยเฉพาะ ด้านอัตรากำลังคนได้ถูกแบ่งแยกไปอยู่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในอัตราส่วน 1 : 3 ของจำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญทั้งหมด แต่ในทางปฏิบัติปริมาณงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เพิ่มขึ้นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากในช่วงเดือนกันยายน 2535 เป็นช่วงที่มีสภาผู้แทนราษฎรและมีกิจกรรมภาระหน้าที่ทางการเมืองของสมาชิกรัฐสภาในหลายประการ เช่น ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการสามัญประจำสภาเพิ่มเติมขึ้นจาก 18 คณะ เป็น 23 คณะ แต่ข้าราชการรัฐสภาที่ทำหน้าที่ในการให้บริการคณะกรรมการสามัญฯ มีเพียงวิทยากร 9 คน นิติกร 6 คน ซึ่งไม่สามารถให้บริการได้เพียงพอกับความต้องการและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นต้น และศึกษารวบรวมแนวความคิด ความเป็นไปได้และความพร้อมเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการจัดโครงสร้างขององค์การให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และครบวงจร ทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหาร และการบริหารงานบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดการฉีกกำลัง และระดับทรัพยากรในการบริหารได้อย่างทันการณ์

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2539) ศึกษากรอบความคิดในการจัดอัตรากำลังคนภาครัฐ งานด้านวิชาการ พบว่า โครงสร้างจำนวนข้าราชการของระบบราชการไทยมีลักษณะเป็นปิรามิดยอดแหลม แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจอย่างชัดเจน ลักษณะดังกล่าวทำให้ระบบอุปถัมภ์ (Spoil System) มีบทบาทในระบบราชการไทยอย่างกว้างขวาง สัดส่วนการเพิ่มอัตรากำลังคนของภาครัฐโดยรวมยังยืนยันให้เห็นถึงลักษณะการรวมศูนย์อำนาจของระบบราชการไทย และลักษณะโครงสร้างของระบบราชการไทย ที่มีลักษณะเป็นปิรามิดยอดแหลมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะสัดส่วนการเพิ่มข้าราชการระดับต่ำ และระดับกลางมีอัตราสูงมากในขณะที่การเพิ่มข้าราชการระดับสูงมีอัตราเพิ่มเล็กน้อย การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จะกระทำได้โดยการกระจายอำนาจทางการเมือง (Political Decentralization) ควบคู่กับการกระจายอำนาจทางการบริหาร (Administrative Decentralization) เพื่อตัดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง และกระจายศูนย์กลางอำนาจการตัดสินใจให้ท้องถิ่นมีบทบาทโดยตรง จะทำให้โครงสร้างของระบบราชการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับค่านิยมแบบประชาธิปไตย อันส่งผลให้ระบบราชการ

ต้องปรับตัวในการสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และสำหรับการศึกษา เบื้องต้นในการวิเคราะห์อัตรากำลังคนภาครัฐด้านวิชาการในลักษณะกรณีศึกษาโดยศึกษาเฉพาะ อัตรา กำลังของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงาน ก.พ. สรุปได้ว่า การกำหนดอัตรากำลังคนภาครัฐด้านวิชาการ ภาครัฐบาลจะต้องกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทางด้านวิชาการให้ชัดเจน โดยเฉพาะความจำเป็นของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะจัดสรรอัตรากำลังคนด้านวิชาการ จะต้องเป็นไปเพื่อเป้าหมายของการพัฒนาวิชาการ ทั้งทางสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อย่างแท้จริง มิใช่การใช้ตำแหน่งวิชาการเพื่อเป็นบันไดในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานต่าง ๆ ดังที่ปรากฏแพร่หลายอยู่ในปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า และจะส่งเสริมให้นักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถมีกำลังใจ และความตั้งใจที่จะอุทิศสติปัญญาของตนเพื่อชาติและประชาชนอย่างเต็มที่



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีและผลการคาดคะเนแนวโน้มปริมาณคดีและประเภทคดี
ในทศวรรษหน้า

1. วิธีการคาดคะเนแนวโน้มปริมาณคดีและประเภทคดี

ในการศึกษาเพื่อคาดคะเนทิศทาง แนวโน้มปริมาณคดีและประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลยุติธรรม ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2541-2550) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2.1 บทที่ 1 ซึ่งกำหนดไว้ นั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคาดคะเนโดยเน้นเรื่องปริมาณคดีและการวิเคราะห์ทางสถิติเป็นสำคัญ

จากสถิติคดีที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร ศาลอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ภาค 1 - 3 และ ศาลฎีกา ระหว่างปี พ.ศ. 2536-2540 ที่ศูนย์บริการข้อมูลตุลาการ กระทรวงยุติธรรมเก็บรวบรวมไว้ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1.1 การจัดกลุ่มศาลที่จะศึกษา โดยจัดเป็นกลุ่ม ๆ ดังนี้

1.1.1 ศาลฎีกา

1.1.2 ศาลอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ภาค 1-3

1.1.3 ศาลชั้นต้นใน กทม. ได้แก่ ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลอาญา ศาลอาญากทม. ศาลอาญาธนบุรี ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลภาษีอากรกลาง และศาลแรงงานกลาง

1.1.4 ศาลชั้นต้นในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1-9 โดยจำแนกกลุ่มศาลในภาค 1 - 9 ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ศาลจังหวัด

2) ศาลแขวง

3) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด / ศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและ ครอบครัว

1.2 การจัดกลุ่มประเภทคดีที่จะศึกษา จัดแบ่งประเภทคดีที่จะศึกษา ดังนี้

1.2.1 คดีแพ่ง ศึกษาคดีประเภทต่าง ๆ รวม 31 ประเภทคดี ได้แก่ ละเมิด ชื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ผากทรัพย์เก็บของในคลังสินค้า เรียกทรัพย์คืน ค่าประกัน จำนอง จำนำ ตัวแทน นายหน้า จัดการงานนอกสั่ง ประกันภัย ตัวเงิน หุ้นส่วน บริษัท สมาคม ที่ดินขับไล่ ภาระจำยอม ฟ้องหย่า ฟ้องขอให้การสมรสเป็นโมฆะ เพิกถอนการสมรส รับรองบุตร เรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู มรดก พินัยกรรม ภาษีอากร อนุญาตตุลาการ คดี ไม่มีข้อพิพาทและคดีอื่น ๆ จำนวน 124 ลักษณะ ซึ่งจะนำเสนอในภาพรวม ได้แก่ คดีโทรศัพท์มือถือ บัญชีเดินสะพัด บัตรเครดิต ผิดสัญญา รับสภาพหนี้ ฯลฯ เป็นต้น

1.2.2 **คติล้มละลาย** (รับใหม่)

1.2.3 **คตินาญา** จัดกลุ่มคติตามลักษณะความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา 13 ลักษณะ และพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา 24 ลักษณะ และคตินาญาอื่น ๆ อีก 1 กลุ่ม รวมเป็นคติที่จะทำการศึกษาทั้งสิ้น 38 ลักษณะ ดังนี้

ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา

1. ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคง ได้แก่ ความผิดต่อองค์พระมหากษัตริย์ ความผิดต่อความมั่นคงของรัฐฯ ความผิดต่อสัมพันธ์ไมตรีกับต่างประเทศ
2. ความผิดเกี่ยวกับการปกครอง ได้แก่ ความผิดต่อเจ้าพนักงาน และความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ
3. ความผิดเกี่ยวกับการยุติธรรม ได้แก่ ความผิดต่อเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรม และความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม
4. ความผิดเกี่ยวกับศาสนา
5. ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุขของประชาชน ได้แก่ อั้งยี่ ซ่องโจร และก่อการจู่โจมขึ้นในบ้านเมือง
6. ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน ได้แก่ ก่อให้เกิดเพลิงไหม้และการระเบิด และก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน
7. ความผิดเกี่ยวกับการปลอมและการแปลง ได้แก่ การปลอมและการแปลงเกี่ยวกับเงินตรา เกี่ยวกับดวงตรา แสตมป์และตัว และเกี่ยวกับเอกสาร
8. ความผิดเกี่ยวกับการค้า
9. ความผิดเกี่ยวกับเพศ ได้แก่ ช่มชู้กระทำชำเรา และกระทำอนาจาร และความผิดเกี่ยวกับเพศ มาตรา 282-287 คือ จัดหา หรือล่อลวงหญิงไปเพื่ออนาจาร หรือเพื่อการค้า
10. ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ได้แก่ ฆ่าคนตายโดยเจตนา มาตรา 288-289 ต่อชีวิต (นอกจากฆ่าคนตายโดยเจตนา) ต่อร่างกาย ทำให้แท้งลูก และทอดทิ้งเด็ก คนป่วยเจ็บ หรือคนชรา
11. ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง ได้แก่ ความผิดต่อเสรีภาพ การเปิดเผยความลับและหมิ่นประมาท
12. ความผิดเกี่ยวกับการลักทรัพย์ ได้แก่ ลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ กรรโชกหรือเอาทรัพย์ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ช้อโกง โกงเจ้าหนี้ ยักยอก รับของโจร ทำให้เสียทรัพย์ และบุกรุก
13. ความผิดเกี่ยวกับลหุโทษ

ความผิดตามกฎหมายอื่น ได้แก่ ความผิดตามพระราชบัญญัติต่างๆ คือ

14. พรบ. กำหนดความผิดเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วน จดทะเบียน
15. พรบ. ยาเสพติดให้โทษ
16. พรบ. สุรา
17. พรบ. การพนัน
18. ประมวลรัฐฎากร
19. พรบ. ศุลกากร
20. กฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรอื่น ๆ
21. พรบ. รับราชการทหาร
22. พรบ. อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน ฯลฯ
23. พรบ. การทะเบียนคนต่างด้าว
24. พรบ. มาตราชั่ง ตวง วัด
25. พรบ. การพิมพ์
26. พรบ. สาธารณสุขและ พรบ. โรคติดต่อ
27. พรบ. ป่าไม้, พรบ. ป่าสงวนแห่งชาติ และ พรบ.อุทยานแห่งชาติ
28. พรบ. การประมง
29. พรบ. แร่ และพรบ. ควบคุมแร่ดีบุก
30. พรบ. จราจรทางบก
31. พรบ. รถยนต์ พรบ. ล้อเลื่อน และ พรบ. การขนส่ง
32. พรบ. เรือไทย พรบ. การเดินเรือในน่านน้ำไทย
33. พรบ. ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์
34. พรบ. กำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด
35. พรบ. ประมาณการค้าประเวณี
36. พรบ. คนเข้าเมือง
37. พรบ. ว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เชือก

ความผิดอื่น ๆ (คดีอาญา) ศูนย์บริการข้อมูลได้รวบรวมคดีความผิดอื่น ๆ ไว้ด้วยกัน รวมทั้งสิ้น 119 ลักษณะ ซึ่งจะนำเสนอในภาพรวม เนื่องจากมีปริมาณคดีที่เกิดขึ้นแต่ละประเภทไม่มากนัก คดีดังกล่าว ได้แก่ ขับรถโดยประมาท ขायยามิได้ขึ้นทะเบียนยา จำหน่ายสุรานอกเวลา แจ้งความเท็จ ต่อเติมอาคารไม่ได้รับอนุญาต บรรทุกน้ำหนักเกิน เผยแพร่ภาพลามก พระราชกำหนด สาระระเหย พรบ. การเลือกตั้ง พรบ. คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พรบ. ไฟ พรบ. วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิต

ประสาท พรบ. สงฆ์ พรบ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พรบ. สถานบริการ มีเม็ดแอมเฟตามีน หลบหนีที่คุมขัง ฯลฯ เป็นต้น

1.3 **สถิติคดีที่ใช้ในการศึกษา** การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติคดีย้อนหลัง 5 ปี คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2536-2540 เป็นฐานในการคำนวณหาค่าแนวโน้มอัตราการเพิ่มของคดีแต่ละประเภทแต่ละศาลในแต่ละปี ซึ่งภายหลังจากการคำนวณโดยใช้เครื่องประมวลผลข้อมูล และใช้วิธีการคำนวณทางคณิตศาสตร์ จะได้สถิติคดีชุดใหม่ที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาลทั่วราชอาณาจักรเมื่อสิ้นสุดปี พ.ศ. 2541-2550 ตามลำดับเป็นเวลา 10 ปีข้างหน้า ซึ่งจะนำปริมาณคดีและประเภทคดีมาวิเคราะห์และอธิบายรายละเอียดต่อไป

อนึ่ง วิธีการหาค่าแนวโน้มเพื่อคาดคะเน หรือพยากรณ์สถิติที่จะเกิดขึ้นในช่วงเวลาข้างหน้างัด เช่นที่นำมาใช้กับสถิติคดีดังกล่าวนี้ เป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายในงานวิจัย และการคำนวณหาค่าแนวโน้มต่าง ๆ ทั่วไป

1.4 ข้อสังเกต ข้อตกลงและข้อจำกัดในการศึกษา

1.4.1 กรณีศาลที่เปิดดำเนินการระหว่างปี พ.ศ. 2536-2540 ซึ่งมีปริมาณคดีย้อนหลังไม่ครบ 5 ปี ใช้ปริมาณคดีเท่าที่มีอยู่จริงเป็นฐานในการคำนวณทางคณิตศาสตร์ ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนบ้างเล็กน้อย

1.4.2 กรณีที่ปริมาณคดีระหว่าง พ.ศ. 2536 - 2540 มีอัตราการลดลงอันเป็นผลเนื่องจากการจัดตั้งและเปิดทำการศาลแห่งใหม่ในพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลเปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปิดดำเนินการศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดชลบุรี ทำให้คดีฟ้องหย่า และคดีครอบครัวอื่น ๆ ขึ้นศาลเยาวชนฯ แทนศาลจังหวัดชลบุรี เป็นต้น กรณีดังกล่าวเมื่อนำปริมาณคดีมาใช้ในการคำนวณทางคณิตศาสตร์ จะทำให้เกิดตัวเลขที่มีค่าติดลบ (-) ในช่องคดีประเภทนี้ในศาลจังหวัด ซึ่งเป็นตัวเลขที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยความเป็นจริงควรจะเป็นเลขศูนย์ (0) คือไม่มีคดีประเภทนั้น ๆ ขึ้นสู่ศาลนั้น ๆ อีกต่อไป เนื่องจากมีศาลแห่งใหม่มีหน้าที่ดำเนินคดีดังกล่าวแทนแล้ว กรณีนี้ผู้วิจัยใช้เลข 0 แทน ค่าติดลบ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการคำนวณด้านอื่น ๆ ต่อไป

1.4.3 การคำนวณหาค่าแนวโน้มคดีครอบครัวทั้งหมดทั่วราชอาณาจักรในแต่ละปีทำได้ 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ใช้ตัวเลขยอดรวมคดีทั่วราชอาณาจักรเป็นฐานในการคำนวณหาค่าแนวโน้มคดีในปี พ.ศ. 2541-2550

วิธีที่ 2 ใช้ตัวเลขจำแนกตามประเภทคดี รายศาลทั่วราชอาณาจักรเป็นฐานในการคำนวณหาค่าแนวโน้มคดีในปี พ.ศ. 2541-2550

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการคำนวณตามวิธีที่ 2 ซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วว่าค่าแนวโน้มที่ใกล้เคียงกับคดีที่เกิดขึ้นในแต่ละปีมากกว่าวิธีที่ 1 แต่ต้องใช้วิธีการที่ละเอียด รอบคอบ มีความยุ่งยากซับซ้อนและใช้ระยะเวลาในการประมวลผลมากกว่ากัน

1.4.4 คดีอื่น ๆ ทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา มีตัวเลขค่อนข้างสูง เนื่องจากประมวลจากคดีอื่น ๆ ในทางแพ่ง ถึง 124 ลักษณะ และคดีอื่น ๆ ในทางอาญาก็ 119 ลักษณะ ซึ่งผู้วิจัยจะหยิบยกประเภทคดีที่น่าสนใจขึ้นกล่าวถึงเพียงบางลักษณะเท่านั้น

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าแนวโน้ม

ใช้การวิเคราะห์ การถดถอย เมื่อตัวแปรอิสระแทนช่วงเวลา โดยกำหนดความสัมพันธ์ของเวลา และปริมาณคดีในรูปของสมการเส้นตรง ซึ่งมีรูปของสมการทั่วไป เป็น

$$y = a+bx$$

เมื่อ y คือ ค่าของตัวแปรตามที่ได้จากการพยากรณ์

a คือ ค่า y - intercept ของกลุ่มตัวอย่าง

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของกลุ่มตัวอย่าง

x คือ ค่าของตัวแปรอิสระหรือตัวพยากรณ์

3. การคาดคะเนแนวโน้มปริมาณคดีและประเภทคดี

การคาดคะเนแนวโน้มปริมาณคดีและประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลทั่วราชอาณาจักรในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550 โดยใช้ผลการศึกษาสถิติคดีที่ขึ้นสู่ศาลย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2536-2540) จำแนกกลุ่มคดีแพ่งและคดีอาญา โดยพิจารณาตามกลุ่มศาลต่างๆ ดังปรากฏในตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 15 ดังนี้

- 1) กลุ่มศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร
- 2) กลุ่มศาลแพ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ และศาลแพ่งธนบุรี
- 3) กลุ่มศาลอาญา ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ศาลอาญา ศาลอาญากรุงเทพใต้ และศาลอาญาธนบุรี
- 4) กลุ่มศาลในความรับผิดชอบของอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 - 9
- 5) กลุ่มศาลชำนาญพิเศษ ศึกษาวิจัยศาล ได้แก่ ศาลแรงงานกลาง ศาลภาษีอากรกลาง และศาลเยาวชนและครอบครัว
- 6) กลุ่มศาลอุทธรณ์ ได้แก่ ศาลอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ ภาค 1 ศาลอุทธรณ์ ภาค 2 และ ศาลอุทธรณ์ ภาค 3
- 7) ศาลฎีกา

ตารางที่ 3 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติพื้นที่ชั้นอุตสาหกรรม ปี พ.ศ. 2541-2550

ชื่อ	บัญชีที่ดินทั้งราชอาณาจักร										สัดส่วนของประเภทคดี					
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)
ละเมิด	10246	12135	12656	13622	15270	16348	17594	18850	20107	21367	22628	23889	25150	26411	27673	5.02
ซื้อขาย	5268	6267	7213	9222	12325	13540	15434	17341	19248	21156	23073	24995	26919	28845	30774	5.59
แลกเปลี่ยน	3	14	0	7	14	13	16	19	22	27	31	34	37	41	44	0.01
ให้	90	86	93	116	75	103	115	125	137	150	162	174	186	198	210	0.04
เช่าทรัพย์	1715	1242	1244	1970	3503	3515	4117	4724	5332	5944	6558	7173	7789	8406	9022	1.64
เช่าซื้อ	18792	21721	23373	25881	31359	32472	35204	37923	40679	43463	46259	49078	51896	54721	57558	10.45
จ้างแรงงาน	494	90	109	105	144	164	192	222	250	280	309	341	370	400	430	0.08
จ้างทำของ	1050	1426	1824	1994	2477	2787	3144	3501	3863	4230	4596	4963	5331	5699	6067	1.10
รับขน	207	172	98	268	470	490	593	696	800	905	1009	1113	1217	1321	1425	0.26
อื่น	33550	39247	48633	60945	77341	86441	98894	110991	123131	135338	147569	159808	172054	184304	196554	35.69
ฝากทรัพย์ กับของในคลังสินค้า	316	27	53	27	197	156	188	219	250	281	314	347	379	413	446	0.08
เรียกทรัพย์คืน	543	630	573	586	621	628	653	690	729	773	822	871	922	973	1026	0.19
ค้าประกัน	990	993	1267	1745	1699	2057	2333	2624	2919	3218	3517	3819	4122	4426	4729	0.86
จำนอง	2021	2402	2212	2738	5176	5112	5938	6790	7651	8513	9390	10281	11173	12065	12957	2.35
จำนำ	20	7	6	11	15	15	18	20	23	28	31	35	38	41	44	0.01
ตัวแทน นายหน้า จัดการงานออกสั่ง	190	189	231	218	349	363	413	467	521	579	634	688	743	798	853	0.15
ประกันภัย	105	194	200	290	281	347	399	450	502	554	606	659	712	765	818	0.15
ตัวเงิน	9193	9431	10108	11774	13816	14561	15651	17142	18441	19759	21093	22443	23797	25156	26514	4.81
หุ้นส่วน บริษัท สมาคม	93	218	118	191	222	229	252	280	308	347	384	421	458	496	534	0.10
ที่ดิน ซับไต้ ภารจำยอม	7995	7899	9429	8175	7175	7798	7659	7566	7514	7496	7603	7728	7924	8173	8426	1.53
ฟ้องหย่า	1984	2122	1939	1806	1557	1704	1757	1822	1894	1970	2055	2148	2243	2340	2437	0.44

ตารางที่ 3 (ต่อ)

เรื่อง	บัญชีคดีแพ่งทั่วราชอาณาจักร																	สัดส่วนของประเภทคดี	
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)	ในปี 2550 (ร้อยละ)		
ฟ้องขอให้การสมรสเป็นโมฆะ	36	21	11	12	31	26	36	43	49	59	66	73	80	87	94	0.02	0.02		
เพิกถอนการสมรส	18	19	24	16	23	26	32	37	42	48	53	58	63	69	74	0.01	0.01		
รับรองบุตร	64	118	102	85	126	140	164	186	209	233	256	280	304	328	352	0.06	0.06		
เรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู	62	78	38	35	26	28	31	31	33	40	43	47	50	55	59	0.01	0.01		
มรดก	736	703	748	648	1240	1127	1273	1426	1583	1742	1902	2062	2223	2385	2548	0.46	0.46		
พินัยกรรม	24	88	21	25	33	35	44	51	58	67	74	82	89	96	103	0.02	0.02		
ภาษีอากร	0	5	3	2	5	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	0.00	0.00		
อนุญาตโดยศาล	108	98	3	11	7	12	15	18	20	23	26	29	31	34	37	0.01	0.01		
คดีไม่มีข้อพิพาท	44499	50920	52444	56144	54534	59259	62003	64924	67845	70800	73805	76811	79828	82854	85892	15.60	15.60		
อื่น ๆ	13391	18766	18605	26152	30508	32582	36191	39933	43679	47440	51210	54988	58770	62561	66356	12.05	12.05		
คดีล้มละลายรับใหม่	1659	2119	2661	2960	2997	3497	3848	4195	4544	4893	5242	5591	5941	6290	6639	1.21	1.21		
รวม	155462	179447	196039	227781	264016	285581	314406	343315	372391	401732	431330	461041	490851	520763	550709	100.00	100.00		
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	23965	16592	31742	36235	21565	28825	28910	29075	29341	29599	29711	29811	29811	29912	29946				
คิดเป็นร้อยละ	15.42821	9.24618	16.1917	15.9078	8.16796	10.0834	9.19507	8.46901	7.87903	7.36781	6.8881	6.46593	6.09386	5.75044					

ตารางที่ 4 (ต่อ)

เรื่อง	คดีแพ่ง ของศาลในกรุงเทพ (ศาลแพ่ง, ศาลแพ่งธนบุรี, ศาลแพ่งกรุงเทพใต้)																สัดส่วนของประเภทคดี	
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550(ร้อยละ)		
ฟ้องขอให้การสมรสเป็นโมฆะ	15	0	3	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00	
เพิกถอนการสมรส	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
รับรองบุตร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
เรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู	2	0	0	0	2	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	6	0.00	
มรดก	44	77	79	49	36	34	37	40	43	46	49	52	55	58	61	61	0.04	
พินัยกรรม	2	0	1	1	7	6	8	9	11	12	14	15	17	18	20	20	0.01	
ภาษีอากร	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
อนุญาโตตุลาการ	0	1	3	9	6	11	13	15	17	20	22	24	27	29	31	31	0.02	
คดีไม่มีข้อพิพาท	4725	4521	4444	4761	4776	4836	4913	4989	5065	5141	5217	5294	5370	5446	5522	5522	3.93	
อื่น ๆ	4211	8304	8716	10583	8236	9248	9344	9441	9537	9633	9729	9825	9921	10017	10113	10113	7.20	
คดีล้มละลายรายใหม่	896	1068	1331	1313	1146	1345	1400	1455	1509	1564	1618	1673	1728	1782	1837	1837	1.31	
รวม	40888	49775	57670	63335	69330	77392	84297	91202	98108	105031	112054	119077	126157	133282	140406	140406	100.00	
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น		8887	7895	5665	5995	8062	6906	6905	6906	6923	7023	7023	7080	7125	7124			
คิดเป็นร้อยละ		21.73498	15.86138	9.82313	9.48554	11.6278	8.92281	8.191508	7.57235	7.05628	6.68639	6.2676	5.94573	5.6474	5.34537			

ตารางที่ 5 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลในภาค 1-9 ปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	บัญชีคดีแพ่งในภาค 1-9										สัดส่วนของประเภทคดี					
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550(ร้อยละ)
ละเมิด	7555	9318	9869	10673	12174	13193	14341	15501	16660	17823	18987	20151	21315	22479	23645	5.76
ซื้อขาย	4108	4718	5050	6531	8227	8761	9796	10843	11891	12940	13998	15061	16126	17193	18262	4.45
แลกเปลี่ยน	3	13	0	6	14	13	16	19	22	27	31	34	37	41	44	0.01
ไฟ	86	81	90	113	75	101	113	124	136	149	161	173	185	196	208	0.05
เช่าทรัพย์สิน	1339	1074	1101	1790	3020	3027	3530	4039	4549	5061	5573	6087	6601	7115	7630	1.86
เช่าซื้อ	7362	7595	8845	10837	14556	15127	16973	18805	20674	22572	24481	26413	28346	30284	32234	7.86
จ้างแรงงาน	388	85	109	98	137	155	182	209	235	264	290	319	347	375	402	0.10
จ้างทำของ	608	747	884	971	1110	1210	1338	1465	1599	1737	1875	2012	2151	2291	2431	0.59
รับขน	157	136	57	223	423	440	540	640	740	842	943	1044	1145	1246	1346	0.33
อื่น	26201	30159	35010	45005	57604	62377	71058	79382	87750	96185	104643	113111	121584	130062	138540	33.77
ฝากทรัพย์สิน กับของในคลังสินค้า	312	24	52	14	186	142	171	200	227	256	286	316	345	376	406	0.10
เรียกทรัพย์สินคืน	448	502	463	485	501	520	546	585	626	673	720	768	817	867	917	0.22
คำประกัน	873	852	1005	1461	1399	1652	1864	2092	2323	2558	2793	3032	3271	3511	3750	0.91
จำนอง	1664	2313	2142	2667	4993	4946	5746	6573	7410	8246	9098	9965	10831	11699	12566	3.06
จำนำ	20	6	6	11	15	15	18	20	23	28	31	35	38	41	44	0.01
ตัวแทน นายหน้า จัดการงานออกสั่ง	112	112	129	114	162	161	178	199	219	244	266	287	308	329	351	0.09
ประกันภัย	78	128	128	168	151	189	217	244	271	299	327	356	385	413	442	0.11
ตัวเงิน	5132	5127	5590	6320	7232	7503	8068	8636	9211	9804	10415	11040	11670	12305	12940	3.15
หุ้นส่วน บริษัท สมาคม	60	138	74	142	166	192	222	258	293	331	367	404	441	477	513	0.13
ที่ดิน ทั่วไป ภาวะจำยอม	5387	5462	5754	5637	5263	5512	5511	5557	5644	5758	5902	6064	6240	6426	6616	1.61
ฟ้องหย่า	1979	2118	1928	1806	1557	1702	1755	1820	1893	1970	2055	2148	2244	2341	2439	0.59

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เรื่อง	บัญชีคิดแบ่งในภาค 1-9																	สัดส่วนของประเภทคดี	
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)			
ฟ้องขอให้การสมรสเป็นโมฆะ	21	21	8	12	31	26	35	43	49	59	66	73	79	86	93	0.02			
เพิกถอนการสมรส	18	19	24	16	23	26	32	37	42	48	53	58	63	69	74	0.02			
รับของบุตร	64	118	102	85	126	140	164	186	209	233	256	280	304	328	352	0.09			
เริ่มคำอุทธรณ์การเลี้ยงดู	60	78	38	35	24	26	28	28	29	36	38	42	45	50	53	0.01			
มรดก	692	626	669	599	1204	1093	1236	1386	1540	1696	1853	2010	2168	2327	2487	0.61			
พินัยกรรม	22	88	20	24	26	29	36	42	47	54	60	66	72	78	84	0.02			
ภาษีอากร	0	5	3	2	5	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	0.00			
อนุญาตตุลาการ	108	97	0	2	1	1	2	3	3	3	4	4	5	5	5	0.00			
คดีไม่มีข้อพิพาท	39774	46399	48000	51383	49758	54423	57090	59935	62780	65659	68588	71517	74458	77408	80369	19.59			
อื่น ๆ	9180	10462	9889	15569	22672	23334	26847	30493	34143	37807	41482	45163	48849	52544	56243	13.71			
คดีล้มละลายรับใหม่	763	1051	1330	1647	1851	2152	2448	2741	3035	3329	3624	3918	4213	4508	4802	1.17			
รวม	114574	129672	138369	164446	194686	208189	230108	252113	274282	296700	319276	341964	364695	387483	410305	100.00			
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	15098	8697	26077	30240	13503	21919	22005	22169	22418	22576	22687	22731	22788	22822					
คิดเป็นร้อยละ	13.1775	6.706922	18.84596	18.389	6.93587	10.529	9.5627	8.79338	8.17332	7.60902	7.1059	6.6473	6.2484	5.88986					

ตารางที่ 6 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแพ่งที่รับศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1-3 ปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	บัญชีรวมคดีแพ่ง ของศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1-3										สัดส่วนของประเภทคดี					
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550(ร้อยละ)
ละเมิด	842	983	1022	933	899	955	961	968	974	981	987	983	1073	1076	1129	10.23
ซื้อขาย	400	417	411	324	491	435	444	453	462	471	480	489	498	507	523	4.74
แลกเปลี่ยน	0	2	0	0	2	1	2	2	3	3	4	4	4	5	5	0.06
ให้	31	38	33	37	31	35	37	38	40	41	42	44	45	47	48	0.43
เช่าทรัพย์สิน	99	112	69	57	74	51	40	30	30	30	30	31	31	31	32	0.29
เช่าซื้อ	920	921	1060	693	952	860	844	827	811	794	778	762	745	729	712	6.45
จ้างแรงงาน	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	0.04
จ้างทำของ	129	151	154	153	197	198	212	226	240	253	267	281	295	309	322	2.92
รับขน	27	61	29	21	32	28	27	26	26	25	24	24	23	22	21	0.19
ยืม	446	530	613	865	923	1062	1191	1320	1449	1578	1707	1836	1964	2093	2222	20.13
ฝากทรัพย์สิน กับของในคลังสินค้า	14	15	9	13	8	8	7	8	9	10	10	11	12	13	13	0.12
เรียกทรัพย์สิน	56	67	68	64	71	73	76	79	81	84	87	90	92	95	96	0.88
ค้าประกัน	69	43	56	42	89	72	75	79	85	91	97	103	110	116	122	1.11
จำนอง	48	45	50	63	52	59	62	65	69	74	80	86	92	96	104	0.94
จำนำ	0	2	2	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0.02
ตัวแทน นายหน้า จัดการงานออกสัง	54	38	51	39	47	42	41	39	38	37	35	35	34	34	33	0.30
ประกันภัย	24	36	28	40	26	33	34	35	36	36	37	38	39	40	40	0.37
ตัวเงิน	322	353	379	347	378	388	398	409	419	430	441	451	462	472	483	4.38
หุ้นส่วน บริษัท สมาคม	15	16	25	26	34	38	42	47	52	57	62	66	71	76	81	0.73
ที่ดิน ทรัพย์สิน ภาวะจำยอม	1160	1498	1355	1319	1536	1546	1683	1843	2002	2162	2321	2480	2640	2799	2959	26.81
ฟ้องหย่า	64	57	52	42	43	35	34	33	31	30	29	27	26	25	23	0.21

ตารางที่ 6 (ต่อ)

เรื่อง	บัญชีรวมคดีแพ่ง ของศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1-3																	สัดส่วนของประเภทคดี		
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)	ในปี 2550 (ร้อยละ)	ในปี 2550 (ร้อยละ)		
ฟ้องขอให้การสมรสเป็นโมฆะ	4	0	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	0.04				
เพิกถอนการสมรส	1	6	2	7	4	6	8	9	10	11	12	14	15	16	17	0.16				
รับรองบุตร	5	4	5	10	7	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	0.16				
เรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู	5	17	3	6	13	10	12	13	15	16	17	19	20	21	22	0.20				
มรดก	201	203	294	190	216	226	234	251	268	285	301	318	335	352	369	3.34				
พันนัยกรรม	9	9	6	12	13	15	17	19	21	23	26	28	30	32	34	0.31				
ภาษีอากร	0	2	0	0	3	2	3	3	3	4	4	5	5	5	6	0.05				
อนุญาโตตุลาการ	0	0	2	1	4	4	5	6	7	8	9	10	10	11	12	0.11				
คดีไม่มีข้อพิพาท	35	76	35	26	22	16	9	6	3	1	0	0	0	0	0	0.00				
อื่น ๆ	981	1081	1142	787	1109	1027	1043	1058	1073	1088	1103	1119	1134	1149	1164	10.55				
คดีล้มละลายทั่วไปใหม่	225	250	203	180	332	281	296	310	324	339	353	368	382	396	411	3.72				
รวม	6190	7035	7163	6301	7612	7520	7851	8218	8598	8982	9366	9753	10162	10596	11037	100.00				
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	845	128	-862	1311	-92	331	367	380	384	384	384	410	434	441						
คิดเป็นร้อยละ	13.6511	1.81947	-12.0341	20.80622	-1.20599	4.40414	4.6705	4.62516	4.46256	4.2764	4.1288	4.20089	4.26671	4.16195						

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เรื่อง	บัญชีคิดแพ่งศาลฎีกา																สัดส่วนของประเภทคดี ในปี 2550(ร้อยละ)
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550		
ฟ้องขอให้การสมรสเป็นโมฆะ	0	2	1	2	3	3	3	4	5	5	6	6	7	8	8	9	0.21
เพิกถอนการสมรส	2	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
รับรองบุตร	6	2	5	4	3	3	3	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0.00
เรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู	3	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
มรดก	136	152	155	138	99	110	101	92	83	74	66	57	48	39	30	30	0.73
พินัยกรรม	4	13	5	5	7	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	0.11
ภาษีอากร	36	59	83	103	79	111	124	137	150	163	176	189	202	215	228	228	5.50
อนุญาโตตุลาการ	0	1	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	0.07
คดีไม่มีข้อพิพาท	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
อื่น ๆ	227	78	70	78	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
คดีล้มละลายรับใหม่	91	144	131	128	86	108	106	103	100	98	95	93	90	87	85	85	2.05
รวม	3654	4090	5033	6083	2370	4096	4081	4073	4077	4083	4090	4097	4109	4124	4144	4144	100.00
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	436	943	1050	-3713	1726	-15	-8	4	6	7	7	7	12	14	20	20	
คิดเป็นร้อยละ	11.9321	23.0562	20.8623	-61.039	72.82278	-0.3735	-0.196	0.10804	0.14717	0.1616	0.1809	0.29778	0.3504	0.49471	0.49471	0.49471	

3.1 คดีแพ่ง ในรอบปี พ.ศ. 2541-2550

3.1.1 คดีแพ่งศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร พบว่าในช่วงเวลา 10 ปีข้างหน้า นับจากปีพ.ศ.2541 เป็นต้นไป คดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของคดีประมาณ ร้อยละ 5.8 ถึง ร้อยละ 10.1 ซึ่งในปี พ.ศ. 2542 จะเป็นปีที่มีอัตราการเพิ่มของคดีสูงที่สุดในรอบ 10 ปี และในสิ้นปี พ.ศ. 2550 ปริมาณคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรจะมีจำนวนถึง 550,709 คดี ซึ่งมากกว่าปริมาณคดีแพ่งในปี พ.ศ. 2540 ถึงร้อยละ 108.6 หรือประมาณสองเท่าของปริมาณคดีในปี พ.ศ. 2540 ทั้งนี้ไม่รวมถึงปริมาณคดีเดิมที่ค้างอยู่ระหว่างการพิจารณาในแต่ละปี สำหรับคดีล้มละลายรับใหม่พบว่ามีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 133.7 ใน 10 ปีข้างหน้า

ส่วนประเภทคดีที่คาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากที่สุดในปีที่สิบ ได้แก่ คดียืม คิดเป็นร้อยละ 35.7 ของคดีแพ่งที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาลทั่วราชอาณาจักร รองลงมาคือ คดีไม่มีข้อพิพาท คิดเป็นร้อยละ 15.6 คดีเช่าซื้อ คิดเป็นร้อยละ 10.5 คดีซื้อขาย คิดเป็นร้อยละ 5.6 และคดีละเมิด คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

3.1.2 คดีแพ่งในกรุงเทพมหานคร เมื่อศึกษาปริมาณคดีที่มีแนวโน้มขึ้นสู่ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ และศาลแพ่งธนบุรี ในช่วง 10 ปี ข้างหน้า พบว่ามีอัตราการเพิ่มของคดีสูงขึ้นทุกปีประมาณ ร้อยละ 5.3 ถึง ร้อยละ 11.6 และในสิ้นปี พ.ศ. 2550 คาดว่าจะมีคดีแพ่งในกรุงเทพมหานครประมาณ 140,405 คดี คือเพิ่มขึ้นจากคดีแพ่งในกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ.2540 ถึงร้อยละ 102.5 หรือประมาณสองเท่าของปริมาณคดีในปี พ.ศ. 2540 ขณะที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปริมาณคดีในปี พ.ศ. 2540 ปรากฏชัดเจนว่าคดีแพ่ง ในกทม. ภายหลังจากรัฐบาลประกาศค่าเงินบาทลอยตัว เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 มีอัตราคดีเพิ่มมากขึ้นกว่า ปี พ.ศ. 2539 ถึงร้อยละ 20 ซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นภาระงานคดีค้างการพิจารณาส่งผลกระทบไปยังปี พ.ศ. 2541 ต่อไป ส่วนคดีล้มละลายรับใหม่พบว่ามีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 60.3 ใน 10 ปีข้างหน้า

สำหรับประเภทคดีที่คาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากที่สุดในปีที่สิบของการพยากรณ์ คือ คดียืม คิดเป็นร้อยละ 41.3 ของปริมาณคดีแพ่งที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาลในกรุงเทพมหานคร รองลงมา ได้แก่ คดีเช่าซื้อ คิดเป็นร้อยละ 18 คดีตัวเงิน คิดเป็นร้อยละ 9.7 คดีซื้อขาย คิดเป็นร้อยละ 8.9 และคดีไม่มีข้อพิพาท คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

3.1.3 คดีแพ่งในภูมิภาคที่ 1-9 เมื่อศึกษาปริมาณคดีที่มีแนวโน้มขึ้นสู่ศาลในส่วนภูมิภาค คือ ศาลจังหวัด และ ศาลแขวง ในความรับผิดชอบของสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 - 9 ในช่วง 10ปี ข้างหน้า พบว่ามีอัตราการเพิ่มของคดีสูงขึ้นทุกปีเช่นกัน คือ ประมาณ ร้อยละ 5.9 ถึง ร้อยละ 10.5 และในสิ้นปี พ.ศ. 2550 คาดว่าจะมีคดีแพ่งในส่วนภูมิภาค ประมาณ 410,306 คดี

คือเพิ่มขึ้นจากคตีแห่งในส่วนภูมิภาคในปี พ.ศ.2540 ถึงร้อยละ 110.8 หรือประมาณสองเท่าของ ปริมาณคตีในปี พ.ศ. 2540 และนอกจากนี้ยังพบว่าปริมาณคตีแห่งในส่วนภูมิภาคมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อย่างชัดเจน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นปีแรกที่มีอัตราคตีเพิ่มสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาถึง ร้อยละ 18.8 และอัตราการเพิ่มของคตีแห่งในส่วนภูมิภาคยังคงเป็นไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถึงปี พ.ศ. 2540 คือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.4 ปริมาณคตีที่เพิ่มมากขึ้นอย่างผิดปกติดังกล่าวย่อมก่อให้เกิด เป็นคตีค้างการพิจารณาต่อเนื่องถึงปี พ.ศ. 2541 และปีต่อ ๆ ไปตามลำดับขณะที่คตีล้มละลายรับใหม่มี แนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในอัตราร้อยละ 159.4 ใน 10 ปีข้างหน้า

เมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มประเภทคตีแห่งที่เพิ่มสูงขึ้นในช่วง 10 ปีข้างหน้า พบว่าในปีที่สืบ จะมี คตียืม ขึ้นสู่ศาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.8 ของคตีแห่งที่ขึ้นสู่ศาลในส่วนภูมิภาค รองลงมา ได้แก่ คตีไม่มีข้อพิพาท คิดเป็นร้อยละ 19.6 คตีเช่าซื้อ คิดเป็นร้อยละ 7.9 คตีละเมิด คิดเป็น ร้อยละ 5.8 และคตีซื้อขาย คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

3.1.4 คตีแห่งในศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ ภาค 1-3 ในช่วงระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป พบว่าคตีแห่งที่ขึ้นสู่ศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ ภาค 1-3 มี อัตรา ลดลง ในปี พ.ศ. 2541 คือลดลงในอัตราร้อยละ 1.2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ปริมาณคตีที่ขึ้น สู่ศาลอุทธรณ์ ทั้งสี่แห่ง ในปี พ.ศ. 2539 มีอัตราการเปลี่ยนแปลงของคตีในทางลดลงมากถึงร้อยละ 12.03 จึงส่งผลให้การพยากรณ์แนวโน้มคตีในรอบ 10 ปี ดังกล่าวปรากฏตัวเลขในทางลดลง อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นไป ปริมาณคตีที่ขึ้นสู่ศาลอุทธรณ์ และศาล อุทธรณ์ภาค 1 - 3 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามปกติอย่างค่อนข้างคงที่ในอัตราร้อยละ 4.1 ถึงร้อยละ 4.7 จนถึงปี พ.ศ. 2550 โดยในสิ้นปี พ.ศ. 2550 คาดว่าจะมีอัตราคตีเพิ่มขึ้นจาก ปี พ.ศ. 2540 ถึงร้อยละ 45 ส่วนคตีล้มละลายรับใหม่ พบว่ามีอัตราเพิ่มขึ้น ร้อยละ 23.8 ใน 10 ปีข้างหน้า

เมื่อพิจารณาถึงประเภทคตีที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ ภาค 1-3 พบว่า คตีที่ขึ้นสู่ศาลอุทธรณ์สูงสุดในปีที่สืบ ได้แก่ คตีที่ดิน ขับไล่ ภาระจำยอม คิดเป็นร้อยละ 26.8 รอง ลงมา ได้แก่ คตียืม ร้อยละ 20 คตีละเมิด ร้อยละ 10.2 คตีเช่าซื้อ ร้อยละ 6.5 และคตีซื้อขายร้อยละ 4.7 ตามลำดับมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยคตียืมมีอัตราการเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ถึงร้อยละ 140.74 ในปี พ.ศ. 2550 เมื่อเทียบกับคตีในปีพ.ศ. 2540

3.1.5 คตีแห่งในศาลฎีกา พบว่าปริมาณคตีแห่งที่ขึ้นสู่ศาลฎีกา ในรอบ 10 ปี มีแนว โน้มแปรปรวนในทางลดลง ในช่วง 2 ปีแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปี 2540 คตีแห่งในศาลฎีกามีแนว โน้มลดลงอย่างมาก ถึงร้อยละ 62.5 ของปริมาณคตีที่ขึ้นสู่ศาลในปี พ.ศ. 2539 ซึ่งน่าจะเนื่องมาจาก นโยบายการไกล่เกลี่ยของประธานศาลฎีกา จากการศึกษาพบว่าแนวโน้มคตีในปี พ.ศ. 2541 มี ปริมาณเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 74.6 และกลับลดลงในปี พ.ศ. 2542 คือลดลงร้อยละ 0.3 และในปี

พ.ศ. 2543 ลดลงร้อยละ 0.2 ตามลำดับ จากนั้นปริมาณคตืคาดว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2544 - 2550 คิดเป็นร้อยละ 0.1 - 0.5 อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่าคตืแห่งที่ขึ้นสู่ศาลฎีกา เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2550 จะมากกว่าปริมาณคตืตามข้อเท็จจริงในปี 2540 ถึงร้อยละ 74.9 ส่วนคตืล้มละลายรับใหม่ มีอัตราการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างผันผวนขึ้นลงในรอบ 10 ปี โดยในปีที่ 10 คาดว่าจะมีอัตราการลดลง ร้อยละ 1.2

นอกจากนี้ยังพบว่าประเภทคตืแห่งที่มีแนวโน้มขึ้นสู่ศาลฎีกาสูงสุดในปีที่สืบ ได้แก่ คตืจ้างแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาได้แก่คตืที่ดิน ชั้บไล่ ภารจำยอม คิดเป็นร้อยละ 13.2 คตืเช่าซื้อ คิดเป็นร้อยละ 7 คตืภาษีอากร คิดเป็นร้อยละ 5.5 และ คตืยืม คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลทั่วประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	บัญชีคดีอาญาทั่วประเทศ																	สัดส่วนของประเภทคดี
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)		
ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา																		
1 ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคง	1	12	11	3	20	20	24	28	32	38	43	47	52	56	61	0.01		
2 ความผิดเกี่ยวกับการปกครอง	2647	3074	2792	2693	2736	2643	2612	2611	2638	2701	2766	2834	2917	3003	3090	0.32		
3 ความผิดเกี่ยวกับการยุติธรรม	648	705	757	716	821	858	920	989	1062	1140	1218	1296	1374	1455	1536	0.16		
4 ความผิดเกี่ยวกับการศาสนา	46	87	40	49	35	41	46	52	58	66	73	79	86	94	101	0.01		
5 ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุข	136	141	67	62	68	65	76	88	97	110	119	130	141	152	163	0.02		
6 ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน	361	466	474	419	483	490	516	545	577	614	653	692	731	770	811	0.08		
7 ความผิดเกี่ยวกับการปลอมและการแปลง	1608	1413	1385	1879	2772	2910	3342	3784	4226	4673	5121	5569	6017	6467	6917	0.71		
8 ความผิดเกี่ยวกับการค้า	471	299	356	341	297	352	373	401	428	458	486	515	545	573	602	0.06		
9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ	3885	4380	4618	4444	4540	4733	4835	4995	5163	5341	5529	5720	5920	6134	6350	0.65		
10 ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย	18291	19631	19645	18561	20485	20331	20698	21085	21479	21912	22368	22832	23332	23835	24364	2.49		
11 ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง	1883	1852	1757	1702	1759	1744	1774	1825	1896	1979	2082	2188	2296	2404	2512	0.26		
12 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	32668	35603	35151	35873	39056	39729	41106	42482	43865	45271	46683	48094	49506	50931	52366	5.35		
13 ความผิดเกี่ยวกับสุขภาพ	284	204	212	252	238	261	284	307	335	366	397	429	460	492	525	0.05		
ความผิดตามกฎหมายอื่น																		
14 พรบ. กำหนดความผิดเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน	4518	2401	2886	4576	444	2125	2182	2239	2295	2362	2464	2575	2687	2799	2910	0.30		
15 พรบ. ยาเสพติดให้โทษ	108652	126589	127956	128769	150617	153406	163718	174528	187545	202703	218073	233444	248814	264391	279988	28.59		
16 พรบ. สุรา	1271	896	526	1312	961	1392	1658	1930	2210	2493	2776	3059	3342	3624	3907	0.40		
17 พรบ. การพนัน	93614	93794	100073	105346	109290	113614	118124	122634	127235	132456	138033	143629	149298	155102	161120	16.45		
18 ประมวลวิธีพิจารณา	438	14	27	201	31	124	150	175	200	226	251	276	302	328	353	0.04		
19 พรบ. ศุลกากร	574	714	751	760	836	924	1010	1104	1200	1299	1399	1499	1599	1699	1797	0.18		
20 กฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรอื่น ๆ	229	181	246	142	159	184	200	220	242	265	287	310	333	355	378	0.04		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปี	บัญชีคิอญาที่วราษอาณาจักร														สัดส่วนของประเภทคดี	
	2536	2537	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2548	2549	2550	ในปี	2550(ร้อยละ)
21	1821	1819	2870	7437	10108	11587	13870	16157	18444	20735	23026	25319	27610	29902	32194	3.29
22	10224	11713	12315	14354	19777	20171	22335	24504	26674	28844	31014	33211	35431	37651	39871	4.07
23	462	345	676	730	353	688	774	864	954	1040	1131	1223	1323	1422	1522	0.16
24	329	78	92	188	74	143	171	197	222	248	274	300	327	354	380	0.04
25	188	193	126	54	185	127	133	139	145	152	159	166	173	180	189	0.02
26	199	152	113	213	99	162	187	212	238	266	293	319	345	372	398	0.04
27	6608	7510	6625	5774	5190	4979	4611	4353	4211	4111	4046	3993	3955	3929	3932	0.40
และ พท. อุทยานแห่งชาติ																
28	1172	1300	1573	1677	1945	2159	2381	2620	2860	3100	3340	3581	3823	4070	4319	0.44
29	30	18	22	56	28	48	62	72	82	93	104	114	125	135	146	0.01
30	4533	6732	7012	6320	6029	6957	7354	7802	8360	8924	9495	10067	10638	11210	11804	1.21
31	2765	4135	4516	4301	3816	4657	5019	5391	5781	6180	6583	6996	7421	7846	8276	0.85
ขนส่งทางบก																
32	69	124	60	53	62	61	71	81	93	105	116	128	140	152	163	0.02
ไทยและ พท.ป้องกันเรือติดกัน																
33	620	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
34	148	18	10	162	19	75	81	88	94	101	107	113	120	126	133	0.01
35	8539	10496	7942	5658	324	918	592	444	392	356	353	350	348	349	353	0.04
36	41514	54552	65983	70574	84910	94844	105870	117305	129041	140782	152531	164280	176034	187853	199678	20.39
37	27882	25348	28189	30527	33945	35873	38411	40948	43485	46022	48560	51097	53635	56175	58716	6.00
38	33017	43117	44844	49152	36523	44994	46283	48050	50130	52418	54729	57507	60725	64046	67416	6.88
รวม																
	412325	460106	482698	505330	539026	574392	611854	651247	693989	739951	786680	833982	881922	930435	979340	100.00
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น																
	47781	22592	22632	33696	35366	37462	39393	42742	45962	46729	47302	47940	48512	48906		
คิดเป็นร้อยละ																
	11.588	4.9102	4.68865	6.66802	6.5611	6.522	6.43836	6.56315	6.62287	6.31511	6.0129	5.7483	5.5007	5.25625		

ตารางที่ 9 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลในกรุงเทพฯ ปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	คดีอาญา ของศาลในกรุงเทพฯ (ศาลอาญา,ศาลอาญาธนบุรี, ศาลอาญากรุงเทพใต้)										สัดส่วนของประเภทคดี ในปี 2550 (ร้อยละ)						
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545		ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	
ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา																	
1 ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคง	0	1	0	0	2	2	2	2	3	3	4	5	6	6	7	7	0.01
2 ความผิดเกี่ยวกับการปกครอง	231	187	174	151	78	56	33	31	30	30	30	29	28	27	26	25	0.05
3 ความผิดเกี่ยวกับการยุติธรรม	96	131	151	119	168	169	180	191	202	213	224	224	234	245	256	267	0.51
4 ความผิดเกี่ยวกับการศาสนา	0	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	0.00
5 ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุข	13	61	2	6	2	0	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	0.01
6 ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตราย	37	69	28	41	34	21	20	19	21	23	25	25	27	30	32	34	0.06
ต่างประเทศ																	
7 ความผิดเกี่ยวกับการปลอมและการแปลง	686	431	367	434	1155	1138	1355	1571	1787	2004	2220	2437	2653	2869	3086		5.66
8 ความผิดเกี่ยวกับการค้า	347	158	203	239	163	215	224	234	244	253	263	272	282	292	301		0.58
9 ความผิดเกี่ยวกับแพศ	418	380	349	336	359	298	271	244	218	191	164	138	111	99	88		0.20
10 ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย	1114	1013	1135	989	1147	1109	1119	1129	1139	1149	1159	1169	1178	1188	1198		2.35
11 ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง	153	144	130	154	198	196	212	228	243	259	274	290	306	321	337		0.63
12 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	4531	4127	4237	4196	4344	4256	4250	4244	4237	4231	4224	4218	4212	4205	4199		8.30
13 ความผิดเกี่ยวกับสัญชาติ	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0.00
ความผิดตามกฎหมายอื่น																	
14 พรบ. กำหนดความผิดเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วน	9	10	11	9	7	7	6	5	4	3	2	2	2	2	3	3	0.01
จดทะเบียน																	
15 พรบ. ยาเสพติดให้โทษ	7875	11226	14126	14441	17602	20075	22391	24707	27023	29339	31655	33971	36286	38602	40918		76.21
16 พรบ. สุรา	1	3	4	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		0.00
17 พรบ. การพนัน	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4		0.01
18 ประมวลวิธีพิจารณา	1	7	15	2	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14		0.03
19 พรบ. ศุลกากร	56	41	17	25	55	40	43	45	47	49	51	54	56	58	60		0.11
20 กฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรอื่น ๆ	0	1	1	3	0	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5		0.01

ตารางที่ 9 (ต่อ)

เรื่อง	คดียาญา ของศาลในกรุงเทพ (ศาลอาญา, ศาลอาญานนทบุรี, ศาลอาญากรุงเทพใต้)																สัดส่วนของประเภทคดี	
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)		
21 พรบ. รับราชการทหาร	200	8	3	5	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0.01	
22 พรบ. ช่างอิน เครื่องกระสุนปืน ฯลฯ	858	1079	938	465	1153	830	798	765	733	701	669	661	671	680	689	689	1.34	
23 พรบ. กามระเบียนคนต่างด้าว	17	17	23	377	65	247	297	347	398	448	499	549	599	650	700	700	1.28	
24 พรบ. มาตราซัง ตง งัด	0	0	0	69	0	35	41	48	55	62	69	76	83	90	97	97	0.18	
25 พรบ. กามขิมพ์	92	113	78	0	127	62	55	48	40	33	26	19	12	5	0	0	0.01	
26 พรบ. สาธารณสุข และ พรบ. ไรคดีต่อ	4	0	0	63	0	32	38	44	50	57	63	69	76	82	88	88	0.16	
27 พรบ. ป่าไม้, พรบ. ป่าสงวนแห่งชาติ และ พรบ. อุทยานแห่งชาติ	74	90	79	46	16	16	10	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
28 พรบ. การประมง	0	0	0	0	3	2	3	4	4	5	5	6	7	7	8	8	0.01	
29 พรบ. แร่ และพรบ. ความคุมแร่ตึก	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
30 พรบ. จราจรทางบก	17	8	5	6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.01	
31 พรบ. รถยนต์ พรบ. ล้อเลื่อนและ พรบ.การขนส่งทางบก	7	8	64	31	42	64	75	86	97	109	120	131	143	154	165	165	0.30	
32 พรบ. เรือไทย พรบ. การเดินเรือในน่านน้ำไทย และ พรบ.ป้องกันเรือโดนกัน	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
33 พรบ. ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
34 พรบ. กำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด	23	7	17	9	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	31	31	0.06	
35 พรบ. ปราบการค้าประเวณี	0	1	0	2	7	7	9	11	13	15	17	19	21	22	24	24	0.04	
36 พรบ. คนเข้าเมือง	71	204	176	149	151	147	152	158	163	173	190	208	225	242	259	259	0.48	
37 พรบ. ว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เงิน	0	0	0	0	8	8	10	13	15	18	20	22	25	27	30	30	0.05	
38 ความผิดอื่น ๆ	282	1075	870	923	799	734	666	599	539	566	593	621	648	675	702	702	1.33	
รวม	17233	20602	23189	23300	27709	29794	32293	34815	37349	39979	42617	45280	47961	50655	53354	53354	100.00	
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	3369	2587	111	4409	2085	2500	2522	2534	2631	2638	2663	2681	2695	2698	2698	2698		
คิดเป็นร้อยละ	19.5497	12.557	0.4787	18.9227	7.523	8.3901	7.8089	7.2775	7.04349	6.5982	6.2482	5.91994	5.6186	5.3271	5.3271	5.3271		

ตารางที่ 10 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลในภาค 1-9 ปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	บัญชีคดีอาญาศาลในภาค 1-9																	สัดส่วนของประเภทคดี ในปี 2550 (ร้อยละ)
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550			
ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา																		
1 ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคง	1	11	11	3	18	18	21	25	28	34	38	42	45	49	53	0.01		
2 ความผิดเกี่ยวกับการปกครอง	2616	2887	2618	2542	2658	2587	2579	2579	2607	2671	2738	2806	2890	2977	3066	0.33		
3 ความผิดเกี่ยวกับการยุติธรรม	552	574	606	597	653	689	740	798	860	927	995	1061	1129	1199	1269	0.14		
4 ความผิดเกี่ยวกับการศาสนา	46	87	38	48	35	40	45	51	57	65	71	78	85	92	99	0.01		
5 ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุข	123	80	65	56	66	65	75	86	95	107	117	127	138	148	159	0.02		
6 ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน	324	397	446	378	449	469	496	525	556	591	628	664	701	738	777	0.08		
คดีประชาชน																		
7 ความผิดเกี่ยวกับการปลอมและการแปลง	922	982	1018	1445	1617	1771	1988	2213	2439	2669	2901	3133	3364	3598	3831	0.41		
8 ความผิดเกี่ยวกับการค้า	124	141	153	102	134	137	148	167	185	204	224	243	263	282	301	0.03		
9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ	3467	4000	4269	4108	4181	4435	4564	4751	4945	5150	5365	5583	5809	6035	6262	0.68		
10 ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย	17177	18618	18510	17572	19338	19221	19579	19956	20341	20764	21209	21663	22154	22647	23166	2.50		
11 ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง	1710	1708	1627	1548	1561	1548	1563	1597	1653	1721	1808	1898	1990	2083	2175	0.23		
12 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์	28137	31476	30914	31677	34712	35473	36856	38239	39628	41040	42458	43876	45294	46726	48167	5.20		
13 ความผิดเกี่ยวกับสัญชาติ	264	204	212	252	238	261	284	307	335	366	397	429	460	492	525	0.06		
ความผิดตามกฎหมายอื่น																		
14 พรบ. กำหนดความผิดเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน	4509	2391	2875	4567	437	2118	2176	2234	2291	2359	2462	2573	2685	2796	2908	0.31		
15 พรบ. ยาเสพติดให้โทษ	100777	115363	113830	114328	133015	133331	141327	149821	160523	173364	186418	199473	212528	225789	239070	25.82		
16 พรบ. สุรา	1270	893	522	1311	961	1391	1657	1930	2210	2493	2775	3058	3341	3623	3906	0.42		
17 พรบ. การพนัน	93614	93794	100073	105346	109289	113613	118123	122633	127233	132454	138030	143626	149295	155098	161116	17.40		
18 ประมวลวิธีพิจารณา	437	7	12	199	27	120	145	169	192	217	241	265	289	314	339	0.04		
19 พรบ. ศุลกากร	518	673	734	735	781	884	967	1059	1153	1250	1347	1446	1543	1641	1737	0.19		
20 กฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรอื่น ๆ	229	180	245	139	159	182	197	217	239	262	283	306	329	351	374	0.04		

ตารางที่ 10 (ต่อ)

เรื่อง	บัญชีศึคิอาญาศาลในภาค 1-9														สัดส่วนของประเภทคดี	
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)
21 พท. รับราชการทหาร	1621	1811	2867	7432	10100	11583	13866	16152	18439	20730	23022	25314	27606	29897	32189	3.48
22 พท. ชาวอุษิน เครื่องกระสุนปืน ฯลฯ	9366	10634	11377	13889	18624	19341	21537	23739	25940	28143	30345	32549	34760	36971	39182	4.23
23 พท. การทะเลาะเบาะแว้งต่างด้าว	445	328	653	353	288	441	477	516	556	592	632	674	723	772	822	0.09
24 พท. มาตราสั่ง ตวง วัด	329	78	92	119	74	109	129	149	167	186	205	224	245	264	284	0.03
25 พท. การพิมพ์	96	80	48	54	58	65	78	91	104	118	132	147	161	175	189	0.02
26 พท. สาธารณสุข และ พท. วิศวิตตื้อ	195	152	113	150	99	131	149	168	187	210	230	250	270	290	310	0.03
27 พท. บ้านไร่ พท. ป่าสงวนแห่งชาติ และ พท. อุทยานแห่งชาติ	6534	7420	6546	5728	5174	4963	4601	4350	4211	4111	4046	3993	3955	3929	3932	0.42
28 พท. การประมง	1172	1300	1573	1677	1942	2156	2378	2617	2856	3095	3335	3575	3816	4063	4311	0.47
29 พท. แม่ และพท. ความคุมแต่ญก	30	18	22	56	28	48	62	72	82	93	104	114	125	135	146	0.02
30 พท. จราจรทางบก	4516	6724	7007	6314	6027	6954	7351	7799	8357	8921	9492	10064	10635	11206	11801	1.27
31 พท. รอยนต์ พท. ล้อเลื่อนและ พท.การขนส่งทางบก	2758	4127	4452	4270	3774	4594	4944	5305	5684	6072	6463	6867	7279	7692	8111	0.88
32 พท. เรือไทย พท. การเดินเรือในน่านน้ำไทย และ พท.ป้องกันเรือโดนกัน	69	122	59	53	62	61	71	81	93	105	117	128	140	152	163	0.02
33 พท. ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์	620	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
34 พท. กำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด	125	11	10	145	10	62	67	71	76	80	84	89	93	98	102	0.01
35 พท. ปราบการค้ำประเวณี	8539	10495	7942	5856	317	911	583	433	379	341	336	332	328	327	329	0.04
36 พท. คนเข้าเมือง	41443	54348	65807	70425	84759	94696	105718	117147	128878	140610	152341	164072	175809	187611	199419	21.54
37 พท. ว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เงิน	27882	25348	28189	30527	33937	35865	38400	40935	43470	46005	48540	51074	53610	56148	58686	6.34
38 ความผิดอื่น ๆ	32735	42042	43974	48229	35724	44261	45617	47451	49591	51852	54136	56887	60077	63371	66714	7.20
รวม	395092	439504	459509	482030	511317	544598	579560	618432	656641	699972	744063	788702	833962	879779	925987	100.00
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	44412	20005	22521	29287	33282	34962	36872	40209	43331	44091	44640	45260	45817	46208		
คิดเป็นร้อยละ	11.2409	4.55172	4.9011	6.07566	6.509	6.41984	6.362	6.5228	6.5989	6.2989	5.9944	5.7385	5.49394	5.2522		

ตารางที่ 11 (ต่อ)

เรื่อง	บัญชีรวมคดีอาญา ของศาลอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาค 1-3													สัดส่วนของประเภทคดี		
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550(ร้อยละ)
21 พรบ. รับราชการทหาร	18	19	44	117	121	155	185	216	246	277	307	337	368	398	429	0.82
22 พรบ. อารูธปืน เครื่องกระสุนปืน ฯลฯ	441	525	553	540	1175	1092	1240	1388	1549	1714	1879	2045	2210	2375	2540	4.86
23 พรบ. การทะเลาะเบาะแว้งคนต่างด้าว	3	2	1	93	5	49	59	68	78	87	97	106	116	125	135	0.26
24 พรบ. มาตราสั่ง ดอง วัด	3	2	3	4	2	3	3	4	5	5	5	6	6	7	7	0.01
25 พรบ. การพนัน	1	0	0	0	1	0	1	1	1	2	2	2	2	2	3	0.00
26 พรบ. สาธารณสุข และ พรบ. โภคติดต่อ	4	0	3	2	5	4	5	6	6	7	7	8	9	9	10	0.02
27 พรบ. ป่าไม้, พรบ. ป่าสงวนแห่งชาติ และ พรบ. อุทยานแห่งชาติ	392	627	893	1045	1024	1309	1485	1661	1836	2012	2188	2364	2540	2715	2891	5.53
28 พรบ. การประมง	27	34	43	30	53	55	62	69	76	83	89	96	103	110	117	0.22
29 พรบ. แม่ และพรบ. ความคุมแม่ทัพ	1	0	5	0	30	25	30	36	42	48	54	59	65	71	77	0.15
30 พรบ. จราจทางบก	301	461	580	647	493	667	724	781	838	895	952	1009	1066	1123	1180	2.26
31 พรบ. รถยนต์ พรบ. ล้อเลื่อนและ พรบ.การขนส่งทางบก	91	449	1708	1158	854	1540	1773	2007	2240	2475	2710	2945	3180	3415	3650	6.98
32 พรบ. เรือไทย พรบ. การเดินเรือในน่านน้ำไทย และ พรบ.ป้องกันเรือติดกัน	2	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
33 พรบ. ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
34 พรบ. กำกับตราสินค้าและป้องกันการค้า	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
35 พรบ. ปราบการค้าประเวณี	17	27	15	23	2	8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0.01
36 พรบ. คนเข้าเมือง	44	67	78	230	223	285	337	389	441	493	545	597	649	702	754	1.44
37 พรบ. ว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค	670	782	951	1124	1302	1448	1608	1769	1929	2090	2251	2411	2572	2732	2883	5.54
38 ความผิดอื่น ๆ	737	1500	2289	2849	4795	5274	6220	7167	8113	9060	10006	10953	11899	12846	13792	26.39
รวม	12661	14057	16635	18625	23826	25264	28002	30876	33761	36785	39841	42917	46005	49128	52255	100.00
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	1396	2578	1990	5201	1438	2738	2874	2885	3023	3056	3076	3088	3123	3128		
คิดเป็นร้อยละ	11.026	18.3396	11.9627	27.9248	6.0371	10.8374	10.263	9.3444	8.9546	8.3078	7.7205	7.1956	6.7889	6.3663		

ตารางที่ 12 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคณาจารย์ที่ขึ้นสู่สาธุฎีกา ปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	บัญชีคณาจารย์สาธุฎีกา										สัดส่วนของประเภทคดี ในปี 2550 (ร้อยละ)					
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545		ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550
ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา																
1 ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคง	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.02
2 ความผิดเกี่ยวกับกรมปกครอง	62	64	76	61	64	66	66	66	66	66	66	66	66	67	67	0.72
3 ความผิดเกี่ยวกับกรมยุติธรรม	28	24	49	17	23	23	21	20	18	16	15	13	11	10	8	0.08
4 ความผิดเกี่ยวกับการศาสนา	0	0	1	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	0.03
5 ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุข	1	1	6	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	0.05
6 ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน	20	12	24	19	22	23	24	25	26	27	28	29	30	32	33	0.35
7 ความผิดเกี่ยวกับการปกครองและการแม่คง	69	44	67	44	50	43	40	36	32	28	24	21	17	13	9	0.10
8 ความผิดเกี่ยวกับการค้า	5	2	9	4	2	3	3	2	2	2	1	1	0	0	0	0.00
9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ	92	126	180	141	165	189	205	221	237	254	270	286	302	318	334	3.62
10 ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย	462	606	677	706	641	756	802	847	893	939	985	1031	1076	1122	1168	12.65
11 ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง	25	34	30	40	34	40	42	45	47	49	52	54	57	59	61	0.66
12 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	566	685	765	673	674	734	754	775	795	815	836	856	877	897	917	9.93
13 ความผิดเกี่ยวกับสุขภาพ	3	4	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0.00
ความผิดตามกฎหมายอื่น																
14 พรบ. กำหนดความผิดเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน	0	1	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	0.03
15 พรบ. ยาเสพติดให้โทษ	180	220	305	325	377	431	481	531	581	631	681	731	780	830	880	9.53
16 พรบ. สุรา	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
17 พรบ. การพนัน	37	69	79	108	230	232	275	317	360	402	445	487	530	572	615	6.65
18 ประมวลวิธีพิจารณา	1	4	0	1	19	15	18	22	25	28	31	35	38	41	45	0.48
19 พรบ. ศุลกากร	8	8	9	13	12	14	15	17	18	19	20	22	23	24	26	0.28
20 กฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรอื่น ๆ	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	0.03

3.2 คดีอาญาในรอบปี พ.ศ. 2541 ถึง พ.ศ. 2550

3.2.1 คดีอาญาศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร พบว่าในช่วงเวลา 10 ปีข้างหน้า นับจากปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป คดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับคดีแพ่ง โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของคดีประมาณร้อยละ 5.3 ถึงร้อยละ 6.6 ซึ่งในปี พ.ศ. 2541 จะเป็นปีที่คดีอาญามีอัตราการเพิ่มสูงที่สุดในรอบ 10 ปี และในสิ้นปี พ.ศ. 2550 ปริมาณคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรจะมีจำนวนถึง 979,340 คดี ซึ่งมากกว่าปริมาณคดีอาญาในปี พ.ศ. 2540 ถึงร้อยละ 81.1 หรือเกือบสองเท่าของปริมาณคดีในปี พ.ศ. 2540

ส่วนประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร พบว่าคดีความผิดพรบ.ยาเสพติดให้โทษเป็นคดีที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า คิดเป็น ร้อยละ 28.6 ของปริมาณคดีอาญาทั้งหมด รองลงมาได้แก่ คดีความผิดพรบ.คนเข้าเมือง คิดเป็นร้อยละ 20.4 คดีความผิดพรบ.การพนัน คิดเป็นร้อยละ 16.5 คดีความผิดพรบ. ว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เชือก คิดเป็นร้อยละ 6 และคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ ซึ่งปรากฏว่า คดีส่วนใหญ่เป็นคดีความผิดตามกฎหมายอื่นที่สังคมกำหนดขึ้น (Mala Prohibita) และเป็นอาชญากรรมที่ไม่มีผู้เสียหาย (Victimless Crime) มากกว่าความผิดที่เห็นได้ชัดเจนในตัวเอง (Mala In Se) เมื่อพิจารณาเฉพาะคดีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา พบว่าคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คดีความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย และความผิดเกี่ยวกับการปลอมและการแปลง ตามลำดับ

3.2.2 คดีอาญาในกรุงเทพมหานคร เมื่อศึกษาปริมาณคดีที่มีแนวโน้มขึ้นสู่ศาลอาญา ศาลอาญากรุงเทพได้ และศาลอาญารธนบุรี ในช่วงปีที่สิบ พบว่าคดีอาญามีอัตราการเพิ่มสูงขึ้นทุกปีประมาณ ร้อยละ 5.3 ถึง ร้อยละ 8.4 และในสิ้นปี พ.ศ. 2550 คาดว่าจะมีคดีอาญาในกรุงเทพมหานครประมาณ 53,354 คดี คือเพิ่มขึ้นจากคดีอาญาในกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ.2540 ถึงร้อยละ 92.6

ส่วนประเภทคดีอาญาในกรุงเทพมหานครที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปีจะเพิ่มขึ้นมากที่สุดในสิบปี ได้แก่ คดีความผิดพรบ. ยาเสพติดให้โทษ คิดเป็นร้อยละ 76.2 รองลงมาได้แก่คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 8.3 คดีความผิดเกี่ยวกับการปลอมและการแปลง คิดเป็นร้อยละ 5.7 คดีความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย คิดเป็นร้อยละ 2.4 และความผิด พรบ. อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

3.2.3 คดีอาญาในภูมิภาคที่ 1-9 เมื่อศึกษาปริมาณคดีอาญาที่มีแนวโน้มขึ้นสู่ศาลในส่วนภูมิภาคคือ ศาลจังหวัด และ ศาลแขวง ในความรับผิดชอบของสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1-9 ในช่วงปีที่สิบ พบว่ามีอัตราการเพิ่มของคดีอาญาสูงขึ้นทุกปีเช่นกัน คือ ประมาณ ร้อยละ 5.3 ถึงร้อยละ 6.6 และในสิ้นปี พ.ศ. 2550 คาดว่าจะมีคดีอาญาในส่วนภูมิภาค ประมาณ 925,987 คดี คือ

เพิ่มขึ้นจากคดีอาญาในส่วนภูมิภาคในปี พ.ศ.2540 ถึงร้อยละ 81.1 หรือประมาณเกือบสองเท่าของ ปริมาณคดีในปี พ.ศ. 2540

เมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มประเภทคดีอาญาในส่วนภูมิภาคที่เพิ่มสูงขึ้น ในปีທີ່สืบ พบว่า คดี ความผิดพรบ. ยาเสพติดให้โทษ เป็นคดีที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.8 เช่นเดียวกับประเภทคดีอาญาในกรุงเทพมหานคร รองลงมา ได้แก่ คดีความผิดพรบ. คนเข้าเมืองคิดเป็น ร้อยละ 21.5 คดีความผิดพรบ. การพนัน คิดเป็นร้อยละ 17.4 คดีความผิดพรบ. ว่าด้วยความผิดอัน เกิดจากการใช้เช็ค คิดเป็นร้อยละ 6.3 และคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

3.2.4 คดีอาญาในศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ ภาค 1-3 ในช่วงระยะเวลา 10 ปี ข้างหน้านับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป พบว่าคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1-3 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ในอัตราร้อยละ 6 ถึงร้อยละ 10.8 โดยในสิ้นปี พ.ศ. 2550 คาดว่าจะมี อัตราคดีเพิ่มขึ้นจาก ปี พ.ศ. 2540 ถึงร้อยละ 119.3 คือ จะมีปริมาณคดีเพิ่มมากขึ้นถึง 52,255 คดี เมื่อพิจารณาถึงประเภทคดีอาญาที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1 - 3 ในปลายปี ที่สืบ พบว่าคดีความผิดพรบ. ยาเสพติดให้โทษ น่าจะเป็นคดีที่ขึ้นสู่ศาลในชั้นศาลอุทธรณ์สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.9 รองลงมาได้แก่ คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 11.8 คดีความผิด เกี่ยวกับชีวิตร่างกาย คิดเป็นร้อยละ 7.5 คดีความผิดพรบ. รถยนต์ พรบ. ล้อเลื่อน และพรบ. การขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 7 คดีความผิดพรบ. ว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

3.2.5 คดีอาญาในศาลฎีกา พบว่าในช่วงเวลา 10 ปีข้างหน้า นับจากปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป คดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลฎีกามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง ในอัตราร้อยละ 6 ถึงร้อยละ 14.8 โดยเพิ่มขึ้นสูงสุดในปี พ.ศ. 2541 และเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2550 คาดว่าจะมีคดีอาญาเพิ่มสูงขึ้นกว่า ปี พ.ศ. 2540 ถึงร้อยละ 133.3

เมื่อพิจารณาถึงประเภทคดีที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาลฎีกาในปีที่สืบ พบว่า คดีความผิด เกี่ยวกับชีวิตร่างกาย จะขึ้นสู่ศาลฎีกาสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 12.7 รองลงมาได้แก่ คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 9.9 ความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ คิดเป็นร้อยละ 9.5 คดีความผิด พรบ. การพนัน คิดเป็นร้อยละ 6.7 คดีความผิด พรบ. ป่าไม้ พรบ. ป่าสงวนแห่งชาติ และพรบ. อุทยานแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวในปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	บัญชีคดีแพ่งศาลเยาวชนและครอบครัว																	สัดส่วนของประเภทคดี ในปี 2550 (ร้อยละ)
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550			
ผู้เยาว์ขอทำกิจการค้าขาย	0	23	2	0	4	4	6	6	7	8	9	10	11	13	14	0.14		
รับรองบุตร	269	286	430	531	577	690	783	875	968	1060	1153	1245	1338	1430	1523	14.81		
ถอนการจดทะเบียนเด็กเป็นบุตร	5	3	2	4	6	6	8	9	11	12	14	16	18	19	21	0.21		
เรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู	49	49	43	38	33	23	18	23	25	28	31	34	5	39	42	0.41		
ขอเป็นผู้ปกครองเด็ก	287	271	254	298	325	324	337	361	364	386	415	447	478	510	542	5.27		
ขอทำนิติกรรมแทนเด็ก	449	476	576	520	415	412	380	370	349	340	334	331	330	333	337	3.28		
ขอทำนิติกรรมที่ขัดกับประโยชน์ ของผู้อยู่ในปกครอง	0	2	0	21	1	9	10	11	12	13	14	14	15	16	17	0.17		
ถอนอำนาจปกครองเด็ก	127	89	113	132	152	155	169	183	196	212	227	242	257	272	287	2.80		
ขอเป็นผู้ปกครองทรัพย์สินในกรณีรูดาทากทอด แก่เด็ก	1	0	0	3	2	3	5	6	7	8	9	10	12	13	14	0.13		
ถอนอำนาจปกครองทรัพย์สิน	1	0	0	0	1	0	1	1	1	2	2	2	2	2	3	0.03		
ทายาทซึ่งเป็นผู้เยาว์ร้องขอคุ้มครอง คุ้มครองเงินยืมยอมจากบิดามารดาผู้ปกครอง	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	0.06		
แล้วแต่การทำการตาม ป.พ.พ. มาตรา 1611	0	0	0	0	14	11	14	17	20	22	25	28	31	34	36	0.35		
ผู้ปกครองทรัพย์สินตามพันธุกรรม	0	0	0	0	14	11	14	17	20	22	25	28	31	34	36	0.35		
ร้องขอต่อศาลเกี่ยวกับหน้าที่ผู้ปกครอง	323	378	489	860	1330	1473	1752	2037	2321	2606	2890	3175	3459	3745	4031	39.22		
ตามความหมายในป.พ.พ. มาตรา 1692	1019	1239	1365	1538	1210	1452	1570	1734	1903	2075	2246	2417	2590	2763	2936	28.57		
อื่นๆ	109	105	143	150	85	114	116	128	141	163	166	178	191	203	216	2.10		

ตารางที่ 13 (ต่อ)

เรื่อง	บัญชีคิดแบ่งศาลเยาวชนและครอบครัว																สัดส่วนของประเภทคดี	
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)		
เรียนรู้อาสา	1	2	10	13	3	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	0.28		
การสมรสเป็นโมฆะ	10	7	10	15	9	13	16	17	19	21	23	25	27	29	31	0.30		
เงื่อนไขแห่งการสมรส	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
ของตกเป็นสมรส	12	3	3	12	4	8	10	12	14	15	17	19	20	22	24	0.23		
ผู้เยาว์หรือทำกิจการค้าขาย	0	23	2	0	4	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	0.14		
การสิ้นสุดแห่งการสมรส	75	73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
เด็กก่อนการสมรส	3	1	12	13	16	24	30	36	42	48	54	59	65	71	77	0.75		
แบ่งสินสมรส	9	6	9	16	3	11	12	13	15	17	18	20	21	23	24	0.23		
มรดก	0	0	1	0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	0.11		
เรียกค่าสินสอด เรียกค่าเสียหาย	3	3	2	3	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0.02		
คดีสัญญา	15	15	34	9	6	9	10	12	14	16	18	20	21	23	25	0.24		
ขอเปลี่ยนตัวผู้ปกครอง	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
ขอสมรส	0	6	19	16	1	10	11	11	12	12	13	14	14	15	15	0.15		
รวม	2758	3062	3521	4192	4206	4772	5290	5881	6475	7093	7721	8365	8960	9634	10279	100.00		
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	304	459	671	13	567	519	591	594	618	628	634	605	674	645				
คิดเป็นร้อยละ	11.0225	14.9902	19.0571	0.31011	13.472	10.8694	11.1642	10.1059	9.53817	8.8543	8.2182	7.23587	7.52667	6.69638				

ตารางที่ 14 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวในปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	บัญชีคดีอาญาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง										สัดส่วนของประเภทคดี ในปี 2550 (ร้อยละ)					
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545		ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550
ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา																
1 ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
2 ความผิดเกี่ยวกับการปกครอง	17	26	30	47	36	49	55	61	67	73	79	87	93	100	107	0.16
3 ความผิดเกี่ยวกับการยุติธรรม	0	7	9	3	4	6	7	8	9	10	11	12	12	14	15	0.02
4 ความผิดเกี่ยวกับการศาสนา	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
5 ความผิดเกี่ยวกับความสุจริต	20	13	7	16	21	17	20	21	24	27	30	32	34	37	39	0.06
6 ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน	15	17	15	15	25	24	27	30	33	37	41	45	49	53	56	0.09
กษัตริย์ต่อประชาชน																
7 ความผิดเกี่ยวกับการปลอมและการแปลง	20	31	18	11	20	15	14	15	17	20	22	24	26	28	30	0.05
8 ความผิดเกี่ยวกับการค้า	0	2	1	1	10	9	10	12	14	17	19	21	23	25	27	0.04
9 ความผิดเกี่ยวกับเพศ	248	314	420	483	549	634	711	788	865	943	1020	1097	1174	1251	1328	2.06
10 ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย	522	649	851	862	1171	1264	1415	1569	1723	1878	2033	2188	2343	2497	2652	4.11
11 ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง	110	64	126	123	102	121	129	137	153	168	184	199	215	230	246	0.38
12 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	2427	3003	3816	4239	4768	5426	6018	6610	7201	7793	8385	8977	9569	10160	10752	16.71
13 ความผิดเกี่ยวกับสุขภาพ	2	5	4	6	12	12	14	16	19	22	24	27	29	31	34	0.05
ความผิดตามกฎหมายอื่น																
14 พรบ. กำหนดความผิดเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วน จดทะเบียนฯ	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	0.00
ห้างหุ้นส่วน จดทะเบียนฯ																
15 พรบ. ยานพาหนะให้โทษ	1571	2727	4420	5450	8077	9170	10743	12317	13890	15464	17037	18611	20184	21758	23331	35.79
16 พรบ. สุรา	2	2	0	32	40	48	59	70	81	93	104	115	126	138	149	0.23

3.3 คติเยาวชนและครอบครัวในรอบปี พ.ศ. 2541 ถึง พ.ศ. 2550

3.3.1 คติแห่งศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักร พบว่า ในช่วงเวลา 10 ปี ข้างหน้า นับจากปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป คติแห่งศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของคดีคิดเป็นร้อยละ 6.7 ถึงร้อยละ 11.2 ซึ่งในปี พ.ศ. 2543 จะเป็นปีที่มีอัตราการเพิ่มของคดีสูงที่สุดในรอบ 10 ปี และในสิ้นปีพ.ศ. 2550 ปริมาณคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักรจะมีจำนวนมากถึง 10,285 คดี ซึ่งมากกว่าปริมาณคดีแพ่งในปีพ.ศ. 2540 ถึงร้อยละ 144.8 หรือประมาณ หนึ่งเท่าครึ่ง ทั้งนี้ไม่รวมถึงปริมาณคดีที่ค้างอยู่ระหว่างการพิจารณาในแต่ละปี

ส่วนประเภทคดีที่คาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากที่สุดในปีที่สืบ ได้แก่ คดีฟ้องหย่า คิดเป็นร้อยละ 28.5 ของคดีทั้งหมด รองลงมาได้แก่ คดีรับรองบุตร ขอเป็นผู้ปกครองเด็กและขอทำนิติกรรมแทนเด็ก ตามลำดับ

3.3.2 คติอาญาศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักร พบว่าในช่วงเวลา 10 ปี ข้างหน้า นับจากปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป คติอาญาที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับคดีแพ่ง โดยมีอัตราเพิ่มขึ้นของคดีประมาณร้อยละ 7.0 ถึงร้อยละ 16.2 ซึ่งในปี พ.ศ. 2541 จะเป็นปีที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นของเด็กและเยาวชนกระทำความผิดเป็นคดีความอาญาขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักรเพิ่มขึ้นสูงสุดในรอบ 10 ปี และในสิ้นปี พ.ศ. 2550 ปริมาณคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักรจะมีจำนวนมากถึง 65,064 คดี ซึ่งมากกว่าปริมาณคดีในปี พ.ศ. 2540 ถึงร้อยละ 182.2 หรือประมาณ 2 เท่าของปริมาณคดีเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2540

ส่วนประเภทคดีที่คาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากที่สุดในปีที่สืบ ได้แก่ คดีความผิดพรบ. ยาเสพติดให้โทษ คิดเป็นร้อยละ 35.9 ของคดีทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ คดีความผิด พรบ. คนเข้าเมือง คดีความผิดเรื่องเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย และคดีความผิด พรบ. การพนัน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติคิดแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลาง ปี พ.ศ. 2541-2550

ประเภทคดี (เรื่อง)	ศาลแรงงานกลาง																	สัดส่วนของประเภทคดี	
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550 (ร้อยละ)			
-ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	7830	7401	9266	9190	13532	14721	16040	17360	18679	19998	21318	22637	23956	25275	25275	94.02			
-ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์	3312	2224	1699	969	2814	1528	1303	1078	853	628	403	178	0	0	0	0.00			
-กรณีใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์	206	172	210	140	267	226	235	244	253	262	271	280	289	298	307	1.14			
-คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์	36	36	27	28	37	31	30	30	29	29	28	27	27	26	26	0.10			
-คดีละเมิดระหว่งนายจ้างและลูกจ้าง	0	0	0	0	490	392	490	588	686	784	882	980	1078	1176	1274	4.74			
-ข้อพิพาทที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาด	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00			
รวม	11384	9833	11202	10327	17140	15579	16780	17980	19181	20381	21582	22783	24031	25456	26882	100.00			
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น	-1551	1369	-875	6813	-1561	1201	1201	1201	1201	1201	1201	1201	1248	1426	1426				
คิดเป็นร้อยละ	-13.624	13.9225	-7.8111	65.9727	-9.1074	7.7065	7.1551	6.6773	6.2594	5.8907	5.563	5.47786	5.9329	5.60058					

ตารางที่ 16 แสดงการคาดคะเนแนวโน้มสถิติศิษย์อากรที่ขึ้นสู่ศาลภาษีอากรกลาง ปี พ.ศ. 2541-2550

เรื่อง	ศาลภาษีอากรกลาง																สัดส่วนของประเภทคดี	
	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ในปี 2550(ร้อยละ)		
พ.ร.บ.ศุลกากร	62	32	30	45	85	69	74	80	86	92	98	104	110	116	122	9.12		
ประมวลรัษฎากร	42	89	99	214	119	196	224	252	280	308	336	364	392	420	447	33.57		
พ.ร.บ.ภาษีโรงเรือน	27	17	29	57	211	191	231	272	313	354	395	435	476	517	558	41.85		
พ.ร.บ.สรรพสามิต	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
พ.ร.บ.ภาษีป้าย	1	1	1	2	27	22	28	33	38	44	49	54	59	65	70	5.25		
พ.ร.บ.บำรุงท้องที่	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
พ.ร.บ.ภาษีมูลค่าเพิ่ม	0	0	9	16	43	44	54	65	75	85	95	105	116	126	136	10.20		
รวม	134	141	169	334	486	521.9	611.6	701.8	791.8	882.3	972.4	1062.5	1152.6	1242.7	1332.8	100.00		
ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น		7	28	165	152	36	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90		
คิดเป็นร้อยละ	5.223881	19.85816	97.6331	45.509	7.38683	17.1872	14.7482	12.8242	11.4297	10.21195	9.2657	8.48	7.817109	7.25034				

3.4 คดีแรงงาน ในรอบปี พ.ศ. 2541 ถึง พ.ศ. 2550

จากการศึกษาคดีแรงงานที่วราขานาจักรที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลาง ในรอบ 10 ปีข้างหน้า พบว่าในปี พ.ศ. 2541 ปริมาณคดีแรงงานมีแนวโน้มลดลงในอัตราร้อยละ 9.1 ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากปริมาณคดีแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2536 ถึง พ.ศ. 2540 มีความแปรปรวนในลักษณะเพิ่มขึ้นและลดลงสลับกัน อย่างไรก็ตาม จากการคาดคะเนปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลางในช่วง 9 ปีต่อมา ภายหลังจากปี พ.ศ. 2541 พบว่าปริมาณคดีแรงงานกลับมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในอัตรา ร้อยละ 5.5 ถึง ร้อยละ 7.7 โดยคาดว่าคดีจะเพิ่มเป็น 26,882 คดี ในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งคิดเป็นอัตราคดีที่เพิ่มจากปี พ.ศ. 2540 ถึง ร้อยละ 56.8 ทั้งนี้ อัตราการเพิ่มขึ้นของคดีแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงไปในช่วงปี พ.ศ. 2541 ถึง ปี พ.ศ. 2542 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจไทยปี พ.ศ. 2540

เมื่อพิจารณาถึงประเภทคดีที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาลแรงงานใน 10 ปีข้างหน้า พบว่า **คดีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง** เป็นคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานสูงสุดในรอบ 10 ปี คือสูงถึง ร้อยละ 94 ของคดีแรงงานทั้งหมดในสิ้นปี พ.ศ. 2550 รองลงมาได้แก่ คดีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือการทำงานตามสัญญาจ้าง ร้อยละ 4.7 คดีกรณีใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือแรงงานสัมพันธ์ ร้อยละ 1.44 ตามลำดับ

3.5 คดีภาษีอากร ในรอบปี พ.ศ. 2541 ถึง พ.ศ. 2550

จากการศึกษาคดีภาษีอากรที่วราขานาจักรที่ขึ้นสู่ศาลภาษีอากรกลาง ในรอบ 10 ปีข้างหน้า พบว่าปริมาณคดีภาษีอากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีโดยตลอด ในอัตราร้อยละ 7.3 ถึง ร้อยละ 17.2 ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากปริมาณคดีภาษีอากรในช่วงปี พ.ศ. 2539 มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างมาก ถึงร้อยละ 97.6 ซึ่งจากการคาดคะเนปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลภาษีอากรกลางในปี พ.ศ. 2550 พบว่าปริมาณคดีภาษีอากรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวน ถึง 13,328 คดี

เมื่อพิจารณาถึงประเภทคดีที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาลภาษีอากรกลาง ใน 10 ปีข้างหน้า พบว่า **คดีพรบ. ภาษีโรงเรือน** เป็นคดีที่ขึ้นสู่ศาลภาษีอากรกลาง สูงสุด รองลงมา ได้แก่ **คดีประมวลรัษฎากร** **คดีพรบ. ภาษีมูลค่าเพิ่ม** และ **พรบ. ศุลกากร** ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. กรอบความคิด

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการด้วยกัน ซึ่งวัตถุประสงค์ประการแรกได้กล่าวถึงและดำเนินการศึกษาวิจัยไปแล้วในบทที่ 3 ส่วนวัตถุประสงค์ประการที่ 2 ระบุว่า “จะศึกษาความต้องการและความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบันที่จะรองรับสภาพงาน (ปริมาณคดีและประเภทคดีที่เข้าสู่ศาลยุติธรรม) ในทศวรรษหน้า” และวัตถุประสงค์ประการที่ 3 ระบุว่า “จะนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษามากำหนดประเด็น และตัวชี้วัดในการวางแผนและพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่สังคมในทศวรรษหน้า” เป็นประเด็นที่จะต้องศึกษาถึงความต้องการของผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลเป็นสำคัญ โดยวิธีการสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในส่วนต่าง ๆ ของศาล เมื่อได้ข้อมูลดังกล่าวแล้วจะนำมาวิเคราะห์ประกอบปริมาณและประเภทคดีที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในทศวรรษหน้าต่อไป

2. สมมติฐานของการวิจัย

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “บุคคลภายนอกผู้รับบริการ (ตำรวจ อัยการ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทนายความ คู่ความ พยาน นายประกัน และอื่น ๆ) ประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ และความเหมาะสมของเวลาที่ให้บริการของเจ้าหน้าที่ศาลมากกว่าบุคคลภายใน (ผู้พิพากษา) ขณะบุคคลภายในประสบปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนในขั้นตอนและกระบวนการทำงานมากกว่า”

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “บุคคลภายนอกผู้รับบริการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ในระดับที่สูงกว่าบุคคลภายใน”

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “บุคคลภายนอกผู้รับบริการมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้าในระดับที่สูงกว่าบุคคลภายใน”

2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานครประสบปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนในขั้นตอนและกระบวนการทำงานมากกว่าผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค ขณะที่ผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาคประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพและความเหมาะสมของเวลาที่ให้บริการมากกว่า”

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบันว่า มีความเหมาะสมในการให้บริการในระดับที่สูงกว่าความคิดเห็นของผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร”

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาคมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้าในระดับที่สูงกว่าผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร”

3. แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.1 ตัวแปร

3.1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพบุคคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- 2) ลักษณะงานที่ขอรับบริการ ได้แก่ ประเภทคดีที่ขอรับบริการ เรื่องที่ขอรับบริการความถี่ของการใช้บริการ
- 3) หน่วยงานที่ขอรับบริการ ได้แก่ ศาล จังหวัด ภูมิภาคที่สังกัด

3.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและความเหมาะสมของอัตรา

กำลังข้าราชการตุลาการศาลด้าน

- คุณภาพ (ความรู้ ความสามารถ ทักษะการให้บริการ)
- คุณลักษณะ (ความชำนาญงาน ทักษะเฉพาะในงาน ลักษณะเฉพาะ)
- ปริมาณ (จำนวนข้าราชการตุลาการผู้ให้บริการหน่วยต่าง ๆ)

3.2 การจัดตัวแปรเชิงสาเหตุและผล



4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารงานศาล ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ ได้แก่

- ⊕ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง
- ⊕ ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการบริหารงานศาล
- ⊕ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของ

เจ้าหน้าที่ศาล

- ⊕ ความเห็น / ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

4.2 แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับผู้พิพากษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ ได้แก่

- ⊕ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง
- ⊕ ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการรับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาล
- ⊕ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของ

เจ้าหน้าที่ศาล

- ⊕ ความเห็น / ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

4.3 แบบสอบถามชุดที่ 3 สำหรับบุคคลภายนอกผู้รับบริการ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ

ได้แก่

- ⊕ ข้อมูลส่วนบุคคล
- ⊕ ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการติดต่อราชการศาล
- ⊕ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ และความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของ

เจ้าหน้าที่ศาล

- ⊕ ความเห็น / ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

4.4 แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงของศาลและกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด เชิงลึกเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับแนวโน้มของคดี ความเหมาะสมของอัตรากำลัง และทิศทางการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า

เมื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทำการทดสอบกับกลุ่มผู้บริหาร ผู้พิพากษา และบุคคลภายนอกผู้รับบริการ ณ ศาลจังหวัดนนทบุรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 37 ราย จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบแล้วไปทำการแก้ไขให้มีความชัดเจนในข้อความประเด็นที่ถาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะศึกษา และให้มีความเชื่อถือได้ตรงตามความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มประชากรเป้าหมายต่อไป

5. ประชากร

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลทั้งภายในและภายนอกศาล ซึ่งล้วนมีสถานภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ๆ ในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่

ผู้บริหารงานศาล ผู้พิพากษา ตำรวจ อัยการ ศาล เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทนายความ และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ (คู่ความ พยาน นายประกัน ญาติ และประชาชน) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วราชอาณาจักร จำนวนทั้งสิ้น 825 ราย

สำหรับการสุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้ทำการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มศาลที่ทำการเก็บข้อมูลออกเป็น 3 ชั้น และแต่ละชั้นมีการจำแนกข้อมูลอย่างชัดเจน ดังนี้

5.1 ศาลฎีกา

5.2 ศาลอุทธรณ์ และ ศาลอุทธรณ์ ภาค 1-3

5.3 ศาลชั้นต้น

5.3.1 ในกรุงเทพมหานคร (รวมศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลแรงงานกลาง ศาลภาษีอากรกลาง และ ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง)

5.3.2 ในภูมิภาค 1-9 จำแนกเป็น

- (1) ศาลจังหวัดที่พิจารณาคดีศาลจังหวัดและศาลแขวง
- (2) ศาลจังหวัดที่พิจารณาคดีศาลจังหวัด
- (3) ศาลแขวง
- (4) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด / ศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

จากนั้นก็ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้ศาลที่จะทำการศึกษา จำนวน 51 แห่ง จากศาลทั่วราชอาณาจักร จำนวน 165 แห่ง ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาลสูง / ศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร	ศาล / ภาค	ศาลจังหวัด	ศาลแขวง	ศาลเยาวชนฯ	ศาลจังหวัดที่พิจารณาคดีศาลจังหวัดและศาลแขวง
1. ศาลสูง	3.ศาลในภาค	สมุทรปราการ	สมุทรปราการ	สมุทรปราการ	สิงห์บุรี
ศาลฎีกา	1-9	ชลบุรี	ชลบุรี	ชลบุรี	ปราจีนบุรี
ศาลอุทธรณ์	ภาค 1	นครราชสีมา	นครราชสีมา	นครราชสีมา	ภูเขียว
ศาลอุทธรณ์ภาค1	ภาค 2	ขอนแก่น	ขอนแก่น	ขอนแก่น	นครพนม
ศาลอุทธรณ์ภาค2	ภาค 3	เชียงใหม่	เชียงใหม่	เชียงใหม่	แม่ฮ่องสอน
ศาลอุทธรณ์ภาค3	ภาค 4	นครสวรรค์	นครสวรรค์	นครสวรรค์	อุตรดิตถ์
2. ศาลชั้นต้นใน กทม.	ภาค 5	ราชบุรี	ราชบุรี	ราชบุรี	ประจวบคีรีขันธ์
ศาลอาญา	ภาค 6	สุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี	ตะกั่วป่า
ศาลอาญากรุงเทพใต้	ภาค 7	สงขลา	สงขลา	สงขลา	พัทลุง
ศาลอาญารธนบุรี	ภาค 8				
ศาลแพ่ง	ภาค 9				
ศาลแพ่งกรุงเทพใต้					
ศาลแพ่งธนบุรี					
ศาลแรงงานกลาง					
ศาลภาษีอากรกลาง					
ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง					
ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง					
รวม 15 ศาล	46 ศาล	14 ศาล	9 ศาล	9 ศาล	9 ศาล

เมื่อได้ศาลที่จะเจาะจงเก็บข้อมูลแล้วก็ทำการสุ่มตัวอย่างผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) ศาลละ 2-5 ราย ตามสัดส่วนของผู้รับบริการต่อไป ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารงานศาล ได้แก่ อธิบดีผู้พิพากษาศาล อธิบดีผู้พิพากษาภาค รองอธิบดีผู้พิพากษา และผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (จังหวัด แขวง เยาวชนและครอบครัวจังหวัด) จำนวน 159 ราย
 กลุ่มผู้พิพากษาผู้ปฏิบัติงานพิจารณาพิพากษาคดี จำนวน 204 ราย

กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ จำนวน 562 ราย
รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 825 ราย
กล่าวโดยสรุปได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการ **สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน** (Multi - Stage Sampling) และใช้หลายวิธีการประกอบกัน

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ คือ

6.1 การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งประกอบด้วย

6.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Servey) โดยการศึกษาจากหนังสือตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจะนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัย

6.1.2 ศึกษาข้อมูลจากสถิติคดีที่ขึ้นสู่ศาลทั่วประเทศ โดยการใช้สถิติคดี ระหว่างปี พ.ศ. 2536-2540 นำมาคำนวณหาค่าแนวโน้มตามกรรมวิธีทางสถิติ เพื่อใช้พยากรณ์ปริมาณ และประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลในช่วงทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2541-2550)

6.2 การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ

6.2.1 จากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้แบบสอบถาม 3 ชุด ตามที่ได้กล่าวไปแล้วในข้อ 4

6.2.2 จากการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In - depth Interview) โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของศาลและกระทรวงยุติธรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย และประสานงานกับหน่วยงานบริหารระดับสูงภายนอก

ในส่วนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ติดต่อขออนุญาตปลัดกระทรวงยุติธรรมและขอความร่วมมือจากศาลต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ และโดยไปสอบถามด้วยตนเองประกอบกัน โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 2 มีนาคม 2541 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2541 หลังจากนั้นได้นำข้อมูลมาดำเนินการตามกรรมวิธีต่อไป

สำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือและติดต่อประสานงานเป็นการภายใน และได้รับความกรุณาจากท่านผู้บริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรมให้เข้าทำการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. นายศักดิ์ดา โมชมรรคกุล ประธานศาลฎีกา
2. นายปรีชา ธนนันท์ อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 3
3. นายสุประดิษฐ์ หุตะสิงห์ ปลัดกระทรวงยุติธรรม
4. นายวรนาถ ภูมิดาวร รองปลัดกระทรวงยุติธรรม (ฝ่ายบริหาร)

5. นายสันต์ชัย ล้อมฉัตรรัตน์ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสุพรรณบุรีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ทำงานธุรการในตำแหน่งรองปลัดกระทรวงยุติธรรม
6. นายอมรรัตน์ กริยาผล ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกระทรวง ทำงานธุรการในตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม
7. นายสมศักดิ์ แย้มผล ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม
8. นายไพศาล วิเชียรเกื้อ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม
9. นางวิสาขา พึ่งรักวงศ์ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม
10. นางรุ่งทิพย์ พูนผลกุล ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
11. นายศุภชัย ดิษฐวิบูลย์ ผู้อำนวยการกองกลาง
12. นายจรัญ วัจนะคุปต์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
13. นางสุวนา สุวรรณจุฑา ผู้อำนวยการกองคลัง

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 509 ชุด โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

- 7.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 7.2 กำหนดรหัสและจัดทำคู่มือการลงรหัส พร้อมกับการลงรหัสข้อมูล
- 7.3 บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์
- 7.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Window
- 7.5 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา อัตราส่วนร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าไคร้ - สแควร์ เพื่อพิสูจน์สมมติฐานและหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง “ทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า” โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลทั้งภายในและภายนอกศาล จากศาลต่าง ๆ ที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งประเทศ จำนวน 51 ศาล รวม 509 คน ซึ่งแบ่งกลุ่มบุคคลตามสถานภาพได้เป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารงานศาล ซึ่งประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้ คือ อธิบดีผู้พิพากษาศาล อธิบดีผู้พิพากษามาตร ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัด ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแขวงและผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว จำนวน 39 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดี จำนวน 125 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องในคดี ซึ่งประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทนายความ คู่ความ (โจทก์ และจำเลย) พยาน นายประกัน ญาติ และประชาชนผู้มาติดต่อศาล จำนวน 345 คน

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 7 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างในการติดต่อใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล
3. ความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน
4. ความต้องการ (ความคาดหวัง) คุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลใน 10 ปีข้างหน้า
5. การพัฒนาบุคลากรศาลเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า
6. การพิสูจน์สมมติฐาน
7. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการนำเสนอลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ก็เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์และตีความข้อมูล เพื่อหาข้อสรุปในการวิจัย การนำเสนอจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ

แบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วยรายละเอียดด้านภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานภาพ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานที่ขอรับบริการ / ให้บริการ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และสถานภาพการสมรส ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้จะแจกแจงในรูปจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานที่ขอรับบริการ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และสถานภาพการสมรส

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มผู้บริหาร งานศาล		กลุ่ม ผู้พิพากษา		กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.1 กลุ่มผู้รับบริการจำแนกตามสถานภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม								
ผู้บริหารศาล	39	100.0	-	-	-	-	39	7.7
ผู้พิพากษา	-	-	125	100.0	-	-	125	24.5
ตำรวจ / พนักงานสอบสวน	-	-	-	-	25	7.3	25	4.9
อัยการ	-	-	-	-	47	13.6	47	9.2
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	-	-	-	-	29	8.4	29	5.7
ทนายความ	-	-	-	-	126	36.5	126	24.8
คู่ความ (โจทก์/จำเลย)	-	-	-	-	38	11.0	38	7.5
พยาน	-	-	-	-	32	9.3	32	6.3
นายประกัน	-	-	-	-	14	4.0	14	2.7
อื่น ๆ	-	-	-	-	34	9.9	34	6.7
รวม	39	100.0	125	100.0	345	100.0	509	100.0
1.2 หน่วยงานที่ขอรับบริการ/ให้บริการ								
ศาลสูง	-	-	11	8.8	5	1.5	16	3.4
ศาลชั้นต้นในกรุงเทพฯ	-	-	44	35.2	86	24.9	130	27.7
ศาลจังหวัด	-	-	41	32.8	132	38.3	173	36.8
ศาลแขวง	-	-	18	14.4	74	21.4	92	19.6
ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด/ ศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชน และครอบครัว	-	-	11	8.8	48	13.9	59	12.5
รวม	-	-	125	100.0	345	100.0	470	100.0

ตารางที่ 17 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานที่ขอรับบริการ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และสถานภาพการสมรส

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มผู้บริหาร งานศาล		กลุ่ม ผู้พิพากษา		กลุ่มบุคคลภายนอก ผู้รับบริการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.3 เพศ								
ชาย	34	87.2	104	83.2	280	81.1	418	82.1
หญิง	5	12.8	20	16.0	63	18.3	88	17.3
ไม่ตอบ	-	-	1	0.8	2	0.6	3	0.6
รวม	39	100.0	125	100.0	345	100.0	509	100.0
1.4 อายุ								
ต่ำกว่า - 26 ปี	-	-	-	-	24	7.0	24	4.7
26 - 35 ปี	-	-	36	28.8	112	32.5	148	29.1
36 - 45 ปี	21	53.8	61	48.8	140	40.6	222	43.6
46 - 55 ปี	8	20.5	19	15.2	26	7.5	53	10.4
56 ปีขึ้นไป	10	25.6	6	4.8	7	2.0	23	4.5
ไม่ตอบ	-	-	3	2.4	36	10.4	39	7.7
รวม	39	100.0	125	100.0	345	100.0	509	100.0
1.5 การศึกษา								
ประถมศึกษา	-	-	-	-	12	3.5	12	2.3
มัธยมศึกษา	-	-	-	-	22	6.4	22	4.3
อาชีวศึกษา	-	-	-	-	25	7.2	25	4.9
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-	-	-	-	223	64.6	223	43.8
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	-	-	-	-	16	4.6	16	3.1
นิติศาสตรบัณฑิต, เนติบัณฑิตไทย	4	10.2	16	12.8	-	-	20	3.9
และนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ไทย)								
นิติศาสตรบัณฑิต, เนติบัณฑิตไทย	-	-	9	7.2	-	-	9	1.8
และนิติศาสตรมหาบัณฑิต ต่างประเทศ)								
นิติศาสตรบัณฑิต, เนติบัณฑิตไทย	3	7.7	8	6.4	-	-	11	2.2
และปริญญาตรีสาขาอื่น								
อื่น ๆ	1	2.6	-	-	3	0.9	4	0.8
ไม่ตอบ	-	-	-	-	1	0.3	1	0.2
รวม	39	100.0	125	100.0	345	100.0	509	100.0

ตารางที่ 17 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานที่ขอรับบริการ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และสถานภาพการสมรส

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มผู้บริหาร งานศาล		กลุ่ม ผู้พิพากษา		กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.6 รายได้ (ต่อเดือน)								
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-	-	-	15	4.3	15	4.3
5,001-10,000 บาท	-	-	-	-	105	30.4	105	30.4
10,001-15,000 บาท	-	-	-	-	60	17.4	60	17.4
15,001-20,000 บาท	-	-	-	-	41	11.9	41	11.9
20,001-25,000 บาท	-	-	-	-	13	3.8	13	3.8
25,001-30,000 บาท	-	-	-	-	27	7.8	27	7.8
30,001-35,000 บาท	-	-	-	-	3	0.9	3	0.9
35,001-40,000 บาท	-	-	-	-	10	2.9	10	2.9
40,001-45,000 บาท	-	-	-	-	2	0.6	2	0.6
45,001-50,000 บาท	-	-	-	-	11	3.2	11	3.2
มากกว่า 50,000 บาท	-	-	-	-	7	2.0	7	2.0
ไม่ตอบ	-	-	-	-	51	14.8	51	14.8
รวม	-	-	-	-	345	100.0	345	100.0
1.7 สถานภาพการสมรส								
โสด	4	10.3	37	29.6	122	35.4	163	32.0
หย่าร้าง/เลิกร้าง	-	-	2	1.6	7	2.0	9	1.7
หม้าย	-	-	-	-	8	2.3	8	1.6
แต่งงานอยู่ด้วยกัน	28	71.8	77	61.6	186	53.9	291	57.2
แต่งงานแยกกันอยู่เพราะอาชีพ	7	17.9	7	5.6	15	4.3	29	5.7
แต่งงานแยกกันอยู่เพราะเหตุผลอื่น	-	-	1	0.8	4	1.2	5	1.0
ไม่ตอบ	-	-	1	0.8	3	0.9	4	0.8
รวม	39	100.0	125	100.0	345	100.0	509	100.0

จากตารางที่ 17 ข้างต้น มีผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจพอสรุปได้ ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้รับบริการจำแนกตามสถานภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม รวมจำนวน 509 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการศาล จำนวน 345 คน (ร้อยละ 67.8) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี จำนวน 125 คน (ร้อยละ 24.5) และกลุ่มผู้บริหารงานศาล จำนวน 39 คน (ร้อยละ 7.7) โดยภาพรวม พบว่า สถานภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมส่วนใหญ่เป็นทนายความ ร้อยละ 24.8 รองลงมาได้แก่ ผู้พิพากษา ร้อยละ 24.5 และผู้บริหารงานศาล ร้อยละ 7.7 ในขณะที่สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยานศาลมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.7 ทั้งนี้มีกลุ่มบุคคลภายนอกผู้ใช้บริการศาล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระบุว่ามิถสถานภาพอื่น ๆ ได้แก่ เสมียนทนาย ผู้รับมอบอำนาจและญาติ

1.2 หน่วยงานที่ขอรับบริการ / ให้บริการ

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดีและกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างใช้บริการที่ศาลจังหวัดในส่วนภูมิภาค ภาค 1-9 มากที่สุด ถึงร้อยละ 36.8 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นหน่วยงานที่ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีหน่วยงานศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ ศาลภาษีอากรกลาง ศาลแรงงานกลาง ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ศาลอาญา และศาลแพ่ง รองลงมาคิดเป็นร้อยละ 27.7 โดยศาลสูงเป็นหน่วยงานที่มีผู้มาขอรับบริการน้อยที่สุด คือ ศาลฎีกา และศาลอุทธรณ์ ร้อยละ 3.4 เท่านั้น เมื่อพิจารณาว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้พิพากษาบริการจากหน่วยงานศาลใดบ้าง พบว่า หน่วยงานที่มีผู้ไปขอรับบริการมาก 3 อันดับแรก คือ ศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 35.2 (ศาลอาญา ศาลแพ่ง ศาลภาษีอากรกลาง ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง และศาลแรงงาน) ศาลจังหวัด ร้อยละ 32.8 และศาลแขวง ร้อยละ 14.4 ตามลำดับ โดยมีศาลสูงอันได้แก่ ศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ภาค 2 และศาลเยาวชนฯ หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนฯ เป็นลำดับสุดท้ายเท่ากันเพียงร้อยละ 8.8 ในขณะที่กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการจะไปติดต่อขอรับบริการกับหน่วยงานที่แตกต่างจากกลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี กล่าวคือ ไปติดต่อกับหน่วยงานศาลจังหวัดในส่วนภูมิภาคมากที่สุด ถึงร้อยละ 38.3 รองลงมา ได้แก่ ศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร และศาลแขวงในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 24.9 และ 21.4 ตามลำดับ โดยมีศาลสูงเป็นหน่วยงานที่มีผู้ไปติดต่อขอรับบริการน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 1.5

1.3 เพศ

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ พบว่า โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 82.1 อย่างไรก็ตามเมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้รับบริการทั้ง 3 กลุ่มแล้วก็ยังพบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม

ส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นเพศชาย กล่าวคือ กลุ่มผู้บริหารงานศาล เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.2 กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี เป็นเพศชาย ร้อยละ 83.2 และกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.1 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบคำถามในเรื่องเพศจากกลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีและกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ จำนวน 1 และ 2 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.8 และ 0.6 ตามลำดับ

1.4 อายุ

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างในด้านอายุ พบว่า โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ประมาณครึ่งหนึ่งมีอายุในช่วง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 26-35 ปี และช่วงอายุ 46 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ 10.4 ตามลำดับ โดยมีช่วงอายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 56 ปี ขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.7 และ 4.5 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างแล้วก็ยังคงได้ผลสรุปแจกเช่น ผลในภาพรวม กล่าวคือ ช่วงอายุ 36-45 ปี เป็นช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุด เรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ กลุ่มผู้บริหารงานศาล กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี และกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 53.8, 48.8 และ 40.6 โดยมีผู้ไม่ตอบคำถามในเรื่องอายุมากถึง 39 คน หรือ ร้อยละ 7.7

1.5 การศึกษา

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างในด้านการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ส่วนใหญ่เกือบครึ่งหนึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 43.8 รองลงมาได้แก่ สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต และเนติบัณฑิตไทย ร้อยละ 32.7 โดยมีการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต, เนติบัณฑิตไทย และนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ต่างประเทศ) น้อยที่สุดเพียงร้อยละ 1.8 นอกนั้นในระดับการศึกษาต่าง ๆ จะมีการกระจายตัวในลักษณะใกล้เคียงกัน โดยมีผู้ไม่ตอบคำถาม จำนวน 4 คน หรือ ร้อยละ 0.2 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การศึกษาสูงสุดของกลุ่มผู้บริหารงานศาลส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา สูงสุดนิติศาสตรบัณฑิตและเนติบัณฑิตไทย มากถึงร้อยละ 79.5 และมีเพียง 1 คน หรือ ร้อยละ 2.6 ที่ระบุว่าจบการศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ นิติศาสตรบัณฑิต, เนติบัณฑิตไทย นิติศาสตรมหาบัณฑิตทั้งในและต่างประเทศ กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดีส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุด เช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหารงานศาล แต่มีจำนวนน้อยกว่าเล็กน้อย คือ นิติศาสตรบัณฑิต และเนติบัณฑิตไทย มากถึงร้อยละ 73.6 และกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 64.6 โดยมีผู้ไม่ตอบคำถามข้อนี้ 3 คน หรือ ร้อยละ 0.9 และมีผู้ตอบว่าการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 0.9 ได้แก่ กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี

1.6 รายได้

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างในด้านรายได้ พบว่า กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการที่มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ รายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 105 คน หรือร้อยละ 30.4 ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 60 คน หรือ ร้อยละ 17.4 และ ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 41 คน หรือร้อยละ 11.9 นอกจากนั้นรายได้จะมีลักษณะของการกระจายตัวที่ใกล้เคียงกันที่ร้อยละ 2.0 - 7.8 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบคำถามเรื่องรายได้มากถึง 51 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.8 โดยสรุปกลุ่มบุคคลภายนอกผู้ใช้บริการศาลมีรายได้น้อยที่สุด 1,000 บาท และสูงสุด 400,00 บาท ต่อเดือน และมีรายได้เฉลี่ย 17,714 บาท

1.7 สถานภาพสมรส

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างในด้านสถานภาพการสมรส พบว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งที่แต่งงานและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 57.2 รองลงมาเป็นผู้ที่ยังโสด และแต่งงานแล้วแต่แยกกันอยู่เพราะอาชีพ ร้อยละ 32.0 และ 5.7 ตามลำดับ ทั้งนี้กลุ่มที่แต่งงานแล้วแต่แยกกันอยู่เพราะเหตุผลอื่นมีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 โดยมีผู้ไม่ตอบคำถามด้านสถานภาพการสมรส จำนวน 4 คน หรือ ร้อยละ 0.8 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างพบว่า ทุกกลุ่มส่วนใหญ่ก็ยังคงแต่งงานอยู่ด้วยกันมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง กล่าวคือ กลุ่มผู้บริหารงานศาลมีผู้ที่แต่งงานอยู่ด้วยกันมากที่สุดถึง ร้อยละ 71.8 รองลงมาได้แก่ แต่งงานแยกกันอยู่เพราะอาชีพ และเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 17.9 และ 10.3 ตามลำดับ กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดีเป็นผู้ที่แต่งงานอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 61.6 รองลงมาได้แก่ โสด และแต่งงานแยกกันอยู่เพราะอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 29.6 และ 5.6 ตามลำดับ โดยมีผู้ไม่ตอบคำถามจำนวน 1 คน หรือ ร้อยละ 0.8 ส่วนกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการก็ยังคงมีลักษณะเดียวกับ 2 กลุ่มแรก คือ มีกลุ่มของผู้ที่แต่งงานอยู่ด้วยกันมากที่สุด ร้อยละ 53.9 รองลงมาได้แก่ เป็นโสด ถึงร้อยละ 35.4 นอกจากนั้นมีลักษณะกระจายตัวเป็นส่วนใหญ่ทั้งหย่าร้าง / เลิกร้าง หม้าย แต่งงานแยกกันอยู่ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยมีผู้ไม่ตอบคำถามเรื่องดังกล่าว จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 0.9 ทั้งนี้มีข้อสังเกตว่า กลุ่มของผู้บริหารงานศาลและกลุ่มผู้พิพากษาไม่มีผู้เป็นหม้ายเช่นเดียวกัน

2. ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างในการติดต่อใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

2.1 กลุ่มผู้บริหารงานศาล

ตารางที่ 18 แสดงประสบการณ์ของกลุ่มผู้บริหารงานศาล ผู้ใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

ลักษณะข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
2.1.1 ระดับของผู้บริหารงานศาล		
อธิบดีผู้พิพากษาศาล	7	17.9
อธิบดีผู้พิพากษามาตร	6	15.5
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัด	13	33.3
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแขวง	8	20.5
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือ	5	12.8
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว		
รวม	39	100
2.1.2 ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารงานศาล		
ต่ำกว่า 5 ปี	25	66.6
5 - 10 ปี	12	30.8
10 ปีขึ้นไป	1	2.6
รวม	39	100
2.1.3 ความสะดวกและความพึงพอใจจากการบริการในภาพรวม		
พอใจและไม่มีปัญหา	7	17.9
พอใจแต่มีปัญหา	24	61.5
ไม่พอใจแต่ไม่มีปัญหา	4	10.3
ไม่พอใจและมีปัญหา	3	7.7
ไม่ตอบ	1	2.6
รวม	39	100
2.1.4 ปัญหาที่ประสบจากการบริหารงานศาล		
● โครงสร้างองค์กรข้าราชการตุลาการ		
- ขาดเอกภาพ	6	15.5
- ขาดการกระจายอำนาจการตัดสินใจ	13	33.3
- การจัดกลุ่มงานช่วยสนับสนุนยังไม่เพียงพอและเหมาะสม	10	25.6
- ลักษณะงานมีความตึงเครียด	1	2.6
- อื่น ๆ	2	5.1
- ไม่ตอบ	7	17.9
รวม	39	100
● ระบบงาน		
- งานตุลาการศาลไม่เป็นระบบเดียวกัน	9	23.1

ตารางที่ 18 (ต่อ) แสดงประสบการณ์ของกลุ่มผู้บริหารงานศาลผู้ให้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

ลักษณะข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
- ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน	8	20.5
- สายทางเดินของงานยาวเกินไปไม่คล่องตัวในการให้บริการ	9	23.1
- กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องล้าสมัย เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	4	10.3
- อื่น ๆ	1	2.5
- ไม่ตอบ	8	20.5
รวม	39	100
● อัตรากำลังใจ		
- กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลไม่เหมาะสมกับระดับความยากของงานทางกฎหมาย	4	10.3
- มีการโยกย้ายข้าราชการบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	5	12.8
- ข้าราชการไปช่วยราชการที่อื่น ทำให้ขาดอัตรากำลังใจ	5	12.8
ส่วนข้าราชการที่มาช่วยราชการไม่ตรงตามตำแหน่งที่ขาด		
- อัตรากำลังใจไม่เพียงพอ	11	28.2
- ข้าราชการธุรการได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอ	7	17.9
- ขาดสวัสดิการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	3	7.7
- ไม่ตอบ	4	10.3
รวม	39	100
● การบริหารจัดการ		
- ได้รับการกระจายอำนาจไม่เพียงพอที่จะบริหารจัดการงานศาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	7	17.9
- ช่องทางแบ่งเบาภาระคดีที่เข้าสู่ศาลน้อยเกินไปทำให้เกิดความคับคั่งในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี	9	23.2
- ขาดระบบข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ	6	15.4
- ขาดการประสานงานกระบวนการยุติธรรมทุกระดับ	6	15.4
- ขาดการประสานแผนงานโครงการ	2	5.1
- อื่น ๆ	2	5.1
- ไม่ตอบ	7	17.9
รวม	39	100
2.1.5 กลุ่มงานศาลที่มีปัญหามากที่สุด		
กลุ่มรับฟ้อง / ฟ้องร้อง / ผัดฟ้อง	5	12.8
กลุ่มออกหมาย	1	2.6
กลุ่มเก็บสำนวน	5	12.8
กลุ่มประชาสัมพันธ์	4	10.4

ตารางที่ 18 (ต่อ) แสดงประสพการณ์ของกลุ่มผู้บริหารงานศาลผู้ให้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

ลักษณะข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์ดีดถอดเทป	11	28.2
กลุ่มนิติกร	1	2.6
จำศาล	3	7.7
กลุ่มสารบรรณ	1	2.6
กลุ่มการเงิน	5	12.8
ไม่ตอบ	3	7.7
รวม	39	100
2.1.6 วิธีการแก้ไขปัญหา		
อธิบาย / สอนงาน	22	56.2
ตักเตือนว่ากล่าวเมื่องานผิดพลาด	4	10.3
ลงมือทำเอง	6	15.4
แจ้งให้จำศาลทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไข	1	2.6
เรียนให้ผู้บริหารระดับสูงทราบเพื่อดำเนินการต่อไป	1	2.6
แจ้งให้กระทรวงทราบเพื่อดำเนินการต่อไป	1	2.6
ไม่ตอบ	4	10.3
รวม	39	100

จากตารางที่ 18 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารงานศาลมีประสพการณ์จำแนกได้ดังนี้

2.1.1 **ระดับของผู้บริหาร** แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 39 คน รองลงมา ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแขวง คิดเป็นร้อยละ 20.5 อธิบดีผู้พิพากษาศาลคิดเป็นร้อยละ 17.9 อธิบดีผู้พิพากษามาตร คิดเป็นร้อยละ 15.5 และผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัด แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

2.1.2 **ประสพการณ์ในการเป็นผู้บริหารงานศาล** แบ่งระดับของประสพการณ์ในการเป็นผู้บริหารงานศาลออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล
2. ระดับ รองอธิบดีผู้พิพากษาศาล รองอธิบดีผู้พิพากษามาตร
3. ระดับ อธิบดีผู้พิพากษาศาล อธิบดีผู้พิพากษามาตร

จากตารางพบว่า ผู้บริหารงานศาลส่วนใหญ่จะมีประสพการณ์ในการเป็นผู้บริหารงานศาลต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมา มีประสพการณ์ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 และ

มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารงานศาล 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

2.1.3 ความสะดวกและความพึงพอใจจากการบริการในภาพรวม เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า ผู้บริหารงานศาลส่วนใหญ่พอใจในบริการที่ได้รับแต่มีปัญหาในบางเรื่อง คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา รู้สึกพอใจและไม่มีปัญหา ไม่พอใจแต่ไม่มีปัญหา ไม่พอใจและมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 17.9, 10.3 และ 7.7 ตามลำดับ โดยมีผู้ไม่ตอบคำถาม 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

2.1.4 ปัญหาที่ประสบจากการบริหารงานศาล จากตาราง ผู้วิจัยได้แบ่งปัญหาที่ประสบจากการบริหารงานศาลออกเป็น 4 หมวด คือ โครงสร้างองค์กรข้าราชการตุลาการ ระบบงาน อัตรา กำลัง และการบริหารจัดการ

ใน ด้านโครงสร้างองค์กรข้าราชการตุลาการ พบว่า ผู้บริหารงานศาลจะประสบปัญหาเกี่ยวกับการที่โครงสร้างองค์กรข้าราชการตุลาการขาดการกระจายอำนาจการตัดสินใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา เป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดกลุ่มงานช่วยสนับสนุนที่ยังไม่เพียงพอและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานมีความตึงเครียด คิดเป็นร้อยละ 2.6 อย่างไรก็ตาม มีผู้ไม่ตอบคำถาม ร้อยละ 17.9 และมีความคิดเห็นอื่น ๆ คือ โครงสร้างสลับซับซ้อนมากเกินไปและจัดคนไม่ตรงกับงาน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ใน ด้านระบบงาน พบว่า ผู้บริหารงานศาลจะประสบปัญหาด้านงานตุลาการศาลไม่เป็นระบบเดียวกัน และสายทางเดินของงานยาวเกินไปทำให้ ไม่คล่องตัวในการให้บริการมากที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมา เห็นว่าขั้นตอนและกระบวนการทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อน ร้อยละ 20.5 ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ อื่นๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศาลไม่มีจิตสำนึกในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมีผู้ไม่ตอบคำถาม 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

ใน ด้านอัตรากำลัง พบว่า ผู้บริหารงานศาลมักจะประสบปัญหาด้านอัตรากำลังไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.3 รองลงมา ได้แก่ ปัญหาการพัฒนาของข้าราชการตุลาการที่ไม่เพียงพอและเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 28.2 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ขาดสวัสดิการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คิดเป็นร้อยละ 7.7 และมีผู้ไม่ตอบคำถาม 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ใน ด้านบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารงานศาลจะประสบปัญหาเกี่ยวกับการที่มีช่องทางแบ่งเบาภาระคดีที่เข้าสู่ศาลน้อยเกินไป ทำให้เกิดความคับคั่งในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมา ได้แก่ ปัญหาที่ได้รับการกระจายอำนาจไม่เพียงพอที่จะบริหารจัดการงานศาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 17.9 ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ขาดการประสานแผนงานโครงการและปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศาลขาดความตั้งใจที่จะบริหารจัดการงานศาลอย่างมีประสิทธิภาพ และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.1 อย่างละเท่ากัน ไม่ตอบคำถาม 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

กลุ่มงานศาลที่มีปัญหามากที่สุด เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์ติด ถอดเทป จะเป็นกลุ่มงานผู้ให้บริการที่มีปัญหามากที่สุดในทัศนะของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มรับฟ้อง / ผ่าขัง / ผัดฟ้อง กลุ่มเก็บสำนวน และกลุ่มการเงินเป็นปัญหาจำนวนเท่า ๆ กันคือ ร้อยละ 12.8 กลุ่มประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 10.4 จำศาล คิดเป็นร้อยละ 7.7 และกลุ่มออกหมาย กลุ่มนิติกร กลุ่มสารบรรณ คิดเป็นร้อยละ 2.6 และมีผู้ไม่ตอบคำถาม 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

เมื่อสอบถามถึงวิธีการแก้ปัญหา พบว่า เมื่อผู้บริหารงานศาลประสบปัญหาเกี่ยวกับการขอรับบริการ จะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการ อธิบาย / สอนงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมา ได้แก่ ลงมือทำเอง ตักเตือนว่ากล่าวเมื่องานผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 15.4 และ 10.3 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังใช้วิธีการแจ้งให้จำศาลทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไข เรียนให้ผู้บริหารระดับสูงทราบเพื่อดำเนินการต่อไป และแจ้งให้กระทรวงทราบเพื่อดำเนินการต่อไปอย่างละเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ในแต่ละกลุ่ม และมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

2.2 กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี

ตารางที่ 19 แสดงประสบการณ์ของกลุ่มผู้พิพากษาผู้ให้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

ลักษณะข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
2.2.1 สถานภาพของผู้พิพากษา		
ศาลสูง ได้แก่		
- ศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 2	11	8.8
ศาลชั้นต้นในกรุงเทพ	44	35.2
ศาลจังหวัด	41	32.8
ศาลแขวง	18	14.4
ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว	11	8.8
รวม	125	100
2.2 ประสบการณ์ในการเป็นผู้พิพากษา		
รับราชการเป็นผู้พิพากษา		
- ต่ำกว่า 10 ปี	73	58.4
- 10 - 20 ปี	42	33.6
- 20 ปีขึ้นไป	8	6.4
- ไม่ตอบ	2	1.6
รวม	125	100
ก่อนรับราชการเป็นผู้พิพากษา		
- เคยเป็นทนายความ	72	57.6

ตารางที่ 19 (ต่อ) แสดงประสบการณ์ของกลุ่มผู้พิพากษาผู้ใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

ลักษณะข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
- เคยเป็นอัยการ	7	5.6
- เคยเป็น ตำรวจ	0	0
- เคยเป็น จำศาล / รองจำศาล	2	1.6
- เคยเป็นนิติกร	41	32.8
- อื่น ๆ	26	20.8
รวม	125	100
2.2.3 ความสะดวกและความพึงพอใจจากบริการในภาพรวม		
ได้รับความพึงพอใจทุกครั้ง	54	43.2
ได้รับความพึงพอใจเป็นบางครั้ง	64	51.2
ไม่ได้รับความพึงพอใจ	4	3.2
ไม่ตอบ	3	2.4
รวม	125	100
2.2.4 ปัญหาที่ประสบจากการใช้บริการในฐานะผู้พิพากษา		
ลักษณะงานมีความตึงเครียด	3	2.4
ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน	22	17.6
ผู้ให้บริการขาดความรู้และทักษะ	25	20.0
ใช้เวลาในการรอคอยนาน	13	10.4
บรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม	2	1.6
สถานที่ไม่สะอาด สะดวก ปลอดภัย	6	4.8
ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกเบื้องต้น	1	0.8
ไม่ตอบ	53	42.4
รวม	125	100
2.2.5 กลุ่มงานศาลที่มีปัญหามากที่สุด		
กลุ่มรับฟ้อง / ฟากชัง / ผัดฟ้อง	18	14.4
กลุ่มออกหมาย	7	5.6
กลุ่มเก็บสำนวน	23	18.4
กลุ่มประชาสัมพันธ์	4	3.2
กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์คดีถอดเทป	6	4.8
กลุ่มนิติกร	0	0.0
จำศาล	4	3.2
กลุ่มสารบรรณ	4	3.2
กลุ่มการเงิน	3	2.4
ไม่ตอบ	56	44.8
รวม	125	100

ตารางที่ 19 (ต่อ) แสดงประสบการณ์ของกลุ่มผู้พิพากษาผู้ใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

ลักษณะข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
2.2.6 วิธีการแก้ปัญหา		
อธิบาย / สอนงาน	48	38.4
ตักเตือนว่ากล่าวเมื่องาน ผิดพลาด	34	27.2
ลงมือทำเอง	21	16.8
แจ้งให้ศาลทราบเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข	24	19.2
เรียนให้ผู้พิพากษาหัวหน้า ศาลทราบ เพื่อดำเนินการ ต่อไป	18	14.4
ป็นให้เพื่อนร่วมงานฟัง	21	16.8
รวม	125	100

จากตารางที่ 19 ข้างต้น มีผลการวิเคราะห์ สรุปได้ ดังนี้

2.2.1 สถานภาพของกลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี ผู้วิจัยแบ่งสถานภาพของกลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี ออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มศาลสูง ได้แก่ ศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 2
2. กลุ่มศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร
3. ศาลจังหวัด
4. ศาลแขวง
5. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด / ศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า ผู้พิพากษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้พิพากษาประจำหรือช่วยราชการในกลุ่มที่ 5 โดยเป็นผู้พิพากษาศาลจังหวัดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาเป็นผู้พิพากษาในกลุ่มที่ 4 คือ ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี คิดเป็นร้อยละ 16.7 กลุ่มที่ 3 คือ ศาลอาญา ศาลอาญกรุงเทพใต้ ศาลอาญารธนบุรี คิดเป็นร้อยละ 9.6 กลุ่มที่ 1 คือ ศาลสูง และกลุ่มที่ 2 คือ ศาลชำนาญพิเศษ จะมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

2.2.2 ประสบการณ์ในการเป็นผู้พิพากษา จากตารางผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 หมวด คือ ประสบการณ์ขณะรับราชการเป็นผู้พิพากษา และประสบการณ์การทำงานก่อนเข้ารับราชการเป็นผู้พิพากษา ซึ่งพบว่า ผู้พิพากษาส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติเป็นผู้พิพากษามากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในช่วง 10 -20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 และมีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.4 ไม่ตอบคำถาม 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 และยังพบว่าก่อนที่จะเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้พิพากษา ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นทนายความมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.6 ในขณะที่เดียวกันก่อนเข้ารับราชการเป็นผู้พิพากษาไม่มีใครเคยมี

ประสบการณ์ในการเป็นตำรวจ สำหรับประสบการณ์อื่น ๆ ได้แก่ พนักงานบริษัท ตำแหน่งฝ่ายกฎหมาย นายทหารพระธรรมนูญ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ นักวิชาการ อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 20.8

2.2.3 ความสะดวกและความพึงพอใจจากบริการในภาพรวม ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของความสะดวกและความพึงพอใจของกลุ่มผู้พิพากษาออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ได้รับความสะดวกและพึงพอใจเมื่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลทุกครั้ง
2. ได้รับความสะดวกและพึงพอใจเมื่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลเป็นบางครั้ง
3. ไม่ได้ได้รับความสะดวกและพึงพอใจเมื่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลทุกครั้ง

เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า เมื่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาล ผู้พิพากษาส่วนใหญ่จะได้รับความสะดวก และพึงพอใจเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 51.2 จากกลุ่มตัวอย่าง 122 คน ในขณะที่เดียวกันที่ไม่ได้รับความสะดวกและพึงพอใจเมื่อมาขอรับบริการมีเพียงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.2 และมีผู้ไม่ตอบคำถามด้านความสะดวกและพึงพอใจ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ผู้พิพากษายังคงได้รับความสะดวกและความพึงพอใจจากบริการของเจ้าหน้าที่ศาล

2.2.4 ปัญหาที่ประสบจากการใช้บริการในฐานะผู้พิพากษา พบว่า ปัญหาที่ผู้พิพากษาประสบมากที่สุดเมื่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาล คือ ผู้ให้บริการขาดความรู้ และทักษะ คิดเป็นร้อยละ 20.0 รองลงมา ได้แก่ ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลาในการรอคอยนาน สถานที่ไม่สะอาด สะดวกปลอดภัย ลักษณะงานมีความตึงเครียด บรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกเบื้องต้น คิดเป็นร้อยละ 17.6, 10.4, 4.8, 2.4, 1.6 และ 0.8 ตามลำดับ ไม่ตอบคำถาม จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 สรุปได้ว่าปัญหาที่ประสบส่วนใหญ่จะเกิดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาล สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ประสบปัญหาน้อยมาก

2.2.5 กลุ่มงานศาลที่มีปัญหามากที่สุด เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า กลุ่มเก็บสำนวน เป็นกลุ่มงานผู้ให้บริการที่มีปัญหามากที่สุด เมื่อผู้พิพากษาขอรับบริการ คิดเป็นร้อยละ 18.4 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มรับฟ้อง / ผ่ากัซัง / ผัดฟ้อง กลุ่มออกหมาย กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์ดีดถอดเทป คิดเป็นร้อยละ 14.4, 5.6, 4.8 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มประชาสัมพันธ์ จำศาล และกลุ่มสารบรรณ มีปัญหาในระดับเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 3.2 กลุ่มการเงินคิดเป็นร้อยละ 2.4 ในแต่ละกลุ่ม สำหรับกลุ่มนิติกรนั้น เป็นกลุ่มผู้ให้บริการที่ไม่มีปัญหาเมื่อผู้พิพากษาขอรับบริการ อนึ่งมีข้อสังเกตว่าคำถามนี้มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามเป็นจำนวนมากถึง ร้อยละ 44.8 ซึ่งอาจเป็นกลุ่มที่ไม่ประสบปัญหาในการรับบริการก็เป็นได้

2.2.6 วิธีการแก้ปัญหา จากตาราง พบว่า เมื่อผู้พิพากษาประสบปัญหาเกี่ยวกับผู้ให้บริการเมื่อมาขอรับบริการ ผู้พิพากษาจะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการอธิบาย / สอนงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.4 ในขณะเดียวกันจะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยเรียนให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล / อธิบดี

ผู้พิพากษาทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.4 โดยมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ตอบว่าใช้วิธีอื่น คิดเป็นร้อยละ 20

2.3 กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ

ตารางที่ 20 แสดงประการณ์ของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

ลักษณะข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
2.3.1 สถานภาพและบทบาทของบุคคลภายนอกผู้รับบริการ		
ตำรวจ / พนักงานสอบสวน	47	13.6
อัยการ	25	7.2
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	29	8.4
ทนายความ	126	36.5
โจทก์	23	6.7
จำเลย	15	4.3
พยาน	14	4.1
นายประกัน	32	9.3
ญาติ	25	7.3
อื่น ๆ	9	2.6
ไม่ตอบ	0	0.0
รวม	345	99.9
2.3.2 ประสบการณ์ในการติดต่องานศาล		
วันละหลายครั้ง	25	7.2
เกือบทุกวัน	136	39.4
ทุกสัปดาห์	64	18.6
ทุกเดือน	33	9.6
เพิ่งจะมาติดต่องานศาลเพียง 1-2 ครั้ง	71	20.5
อื่น ๆ	14	4.1
ไม่ตอบ	2	0.6
รวม	345	100
2.3.3 ประเภทคดีที่ขอรับบริการ		
คดีแพ่ง	25	7.2
คดีอาญา	176	51.0
คดีล้มละลาย	120	34.8
ไม่ตอบ	24	7
รวม	345	100

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงประการณ์ของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

ลักษณะข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
2.3.4 เรื่องที่ขอรับบริการ		
ขอให้ปล่อยตัวชั่วคราวที่ศาล	34	9.9
ยื่นคำร้องขอคัดฟ้อง / ผ่าก้าง	42	12.2
ยื่นฟ้องต่อศาล	39	11.3
ยื่นคำร้อง คำขอ คำแถลง	47	13.6
ขอคัดถ่ายเอกสารในสำนวน	22	6.4
ขึ้นศาลตามนัด หรือตามหมายเรียก	104	30.1
เยี่ยมญาติ	8	2.3
อื่น ๆ	41	11.9
ไม่ตอบ	8	2.3
รวม	345	100
2.3.5 ปัญหาที่ประสบในการขอรับบริการ		
ลักษณะงานมีความตึงเครียด	24	7.0
ผู้ให้บริการไม่สุภาพ / ขาดทักษะ และความกระตือรือร้นในการ ให้บริการ	27	7.8
ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน	52	15.0
ใช้เวลาในการรอคอยนาน	68	19.7
สถานที่ไม่สะอาด สะดวก ปลอดภัย	1	0.3
เสียเงินค่าใช้จ่ายนอกกรอบโดยไม่จำเป็น	2	0.6
ระยะทางและการคมนาคมไม่สะดวก / อยู่ไกล	23	6.7
ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกเบื้องต้นให้ผู้มาติดต่อ เช่น น้ำดื่ม / ที่พักผ่อน ฯลฯ	10	2.9
อื่น ๆ	13	3.8
ไม่ตอบ	125	36.2
รวม	345	100

จากตารางที่ 20 จะเห็นได้ว่า

2.3.1 สถานภาพและบทบาทของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ จะเป็นนายความมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.5 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 345 คน รองลงมา คือ ตำรวจ / พนักงานสอบสวน นายประกัน เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 13.6, 9.3 และ 8.4 ตามลำดับ อัยการและญาติมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.3 โจทก์ จำเลย พยาน คิดเป็นร้อยละ 6.7, 4.3 และ 4.1 ตามลำดับ และอื่น ๆ ได้แก่ เสมียนทนาย คิดเป็นร้อยละ 2.6

2.3.2 **ประสบการณ์ในการติดต่องานศาล** เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการส่วนใหญ่จะมาติดต่องานศาลเกือบทุกวัน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาจะมีประสบการณ์ในการติดต่องานศาล ดังนี้คือ เพิ่งจะมาติดต่องานศาลเพียง 1-2 ครั้ง ทุกสัปดาห์ ทุกเดือน วันละหลายครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.5, 18.6, 9.6 และ 7.2 ตามลำดับ และประสบการณ์อื่นๆ ในการมาติดต่องานศาล ได้แก่ มาขอรับบริการทุกวัน มาปีละ 4-5 ครั้ง และตามนัดของศาล คิดเป็นร้อยละ 4.1 ไม่ตอบแบบสอบถาม 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

2.3.3 **ประเภทคดีที่ขอรับบริการ** เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า กลุ่มบุคคลภายนอกมาติดต่อขอรับบริการจากศาลในคดีอาญามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาได้แก่ คดีล้มละลาย ร้อยละ 34.8 และ คดีที่มาติดต่อขอรับบริการน้อยที่สุด คือ คดีแพ่ง คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7

2.3.4 **เรื่องที่มาขอรับบริการ** เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า เรื่องที่กลุ่มบุคคลภายนอกมาติดต่อขอรับบริการมากที่สุด คือ ขึ้นศาลตามนัด หรือตามหมายเรียก คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาได้แก่ ยื่นคำร้อง คำขอ คำแถลง ยื่นคำร้องขอคัดฟ้อง / ฟากขัง ยื่นฟ้องต่อศาลขอให้ปล่อยตัวชั่วคราวที่ศาล ขอคัดถ่ายเอกสารในสำนวน เยี่ยมญาติ คิดเป็นร้อยละ 13.6, 12.6, 11.3, 9.9, 6.4 และ 2.3 ตามลำดับ ส่วนเรื่องที่มาขอรับบริการในเรื่องอื่น ๆ ได้แก่ ควบคุมผู้ต้องขัง รับหมายต่าง ๆ ของผู้ต้องขัง ตามหมายมาตรวจดูสำนวน และรับเอกสารคืน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

2.3.5 **ปัญหาที่ประสบในการขอรับบริการ** เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า ใช้เวลาในการรอคอยนานเป็นปัญหาที่กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการจากศาล ประสบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.7 ปัญหาที่ประสบรองลงมา ได้แก่ ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน ร้อยละ 15.0 ผู้ให้บริการไม่สุภาพ/ ขาดทักษะ และความกระตือรือร้นในการให้บริการ ร้อยละ 7.8 ลักษณะงานมีความตึงเครียด ร้อยละ 7.0 ระยะเวลาและการคมนาคมไม่สะดวก / อยู่ไกล ร้อยละ 6.7 ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกเบื้องต้นให้ผู้มาติดต่อ เช่น น้ำดื่ม / ที่พักรักษา ฯลฯ ร้อยละ 2.9 เสียเงินค่าใช้จ่ายนอกระบบโดยไม่จำเป็น ร้อยละ 0.6 และสถานที่ไม่สะอาด สะดวก ปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ และ 0.3 ตามลำดับ ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ อัตรากำลังไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 3.8 และไม่ตอบคำถาม 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 สรุปได้ว่าปัญหาที่ประสบส่วนใหญ่เกิดจากปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาล

3. ความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล 10 ลักษณะดังนี้ คือ

1. **มนุษยสัมพันธ์** หมายถึง ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ มีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส
 2. **ความสามารถในการสื่อสาร** หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดแจ้งข้อมูล ข่าวสาร อธิบาย ตอบคำถาม ให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการ
 3. **ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง ทำงานได้ถูกต้องเรียบร้อย เสร็จตามกำหนดเวลาที่ให้คํ่ามั่นไว้ มีคุณภาพ รวดเร็ว เชื่อถือได้ในผลงาน คຸ້มเวลา คຸ້มค่าใช้จ่ายที่เสียไป
 4. **ความรู้ความสามารถ** หมายถึง มีความรอบรู้ทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านระบบงานศาลและกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี และสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น
 5. **ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่** หมายถึง ตั้งใจทำงานไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ
 6. **คุณธรรม จริยธรรม** หมายถึง มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา มีวินัยในการทำงานและทำงานอย่างโปร่งใส
 7. **ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่** หมายถึง รู้วิธีการที่จะใช้ และสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร ฯลฯ
 8. **ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ** หมายถึง ภาษาสากล ภาษาที่สอง ภาษาประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดน และภาษาถิ่น
 9. **ความสามารถในการบริหารจัดการ** หมายถึง วิธีจัดลำดับก่อน - หลัง และลำดับความสำคัญในการทำงาน ทำงานหลายอย่างให้เสร็จได้โดยใช้วิธีการต่าง ๆ
 10. **ความกระตือรือร้นในการแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่**
ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะแจกแจงในรูปของจำนวนและร้อยละได้ดังตารางที่ 21 - 24
- หมายเหตุ ข้อมูลใน () หมายถึง จำนวนร้อยละ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ในทัศนะของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ

ระดับความคิดเห็น	คุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน : จำนวน (ร้อยละ)														
	มนุษยสัมพันธ์	ความสามารถใน	ประสิทธิภาพใน	ความรู้ความ	ความสำนึกและ	คุณธรรมจริย	ความสามารถใน	ความสามารถใน	ความสามารถใน	ความกระตือรือร้นใน	การสื่อสาร	การทำงาน	การเข้าถึง	การให้บริการ	การแสวงหาและ
	การสื่อสาร	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ	สามารถ
1 (น้อย)	2 (0.6)	4 (1.2)	5 (1.4)	2 (0.6)	5 (1.4)	3 (0.9)	1 (0.3)	30 (8.7)	6 (1.7)	5 (1.4)					
2	4 (1.2)	6 (1.7)	9 (2.8)	4 (1.2)	15 (4.3)	6 (1.7)	11 (3.2)	39 (11.3)	6 (1.7)	11 (3.2)					
3	12 (3.5)	17 (4.9)	17 (4.7)	12 (13.5)	9 (2.6)	14 (4.1)	15 (4.3)	55 (15.9)	16 (4.6)	21 (6.1)					
4	30 (8.6)	26 (7.5)	23 (6.7)	26 (7.5)	23 (6.7)	18 (5.2)	30 (8.7)	45 (13.0)	19 (5.5)	26 (7.5)					
5	70 (20.3)	72 (20.9)	73 (21.2)	48 (13.9)	51 (14.8)	56 (16.2)	47 (13.6)	59 (17.2)	79 (22.9)	75 (21.7)					
6	60 (17.4)	69 (20.1)	55 (15.9)	75 (21.6)	66 (19.1)	49 (14.2)	74 (21.4)	38 (11.0)	67 (19.4)	77 (22.3)					
7	91 (26.4)	81 (23.5)	82 (23.8)	77 (22.3)	80 (23.2)	78 (22.6)	80 (23.2)	38 (11.0)	83 (24.2)	61 (17.7)					
8	37 (10.7)	38 (11.0)	46 (13.3)	64 (18.6)	51 (14.8)	68 (19.7)	53 (15.4)	21 (6.1)	43 (12.5)	40 (11.7)					
9 (มาก)	37 (10.7)	27 (7.8)	31 (9.0)	34 (9.9)	42 (12.2)	50 (14.5)	28 (8.2)	8 (2.3)	18 (5.2)	19 (5.5)					
ไม่ตอบ	2 (0.6)	5 (1.4)	4 (1.2)	3 (0.9)	3 (0.9)	3 (0.9)	6 (1.7)	12 (3.5)	8 (2.3)	10 (2.9)					
รวม	345 (100)	345 (100)	345 (100)	345 (100)	345 (100)	345 (100)	345 (100)	345 (100)	345 (100)	345 (100)					

จากตารางที่ 21 - 24 ซึ่งกล่าวถึงความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ในทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารงานศาล กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี และกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 509 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลมีคุณลักษณะและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับดีโดยแยกรายละเอียด และจัดลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับ ดี คิดเป็นร้อยละ 24.1

2. ด้านความสำนึกและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลมีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อนหน้าที่อยู่ในระดับ ดี คิดเป็นร้อยละ 22.9

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลมีความซื่อสัตย์ จริงใจ มีวินัยในการทำงาน อยู่ในระดับ ดี คิดเป็นร้อยละ 22.9

4. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลรู้วิธีการใช้ และสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดี คิดเป็นร้อยละ 22.7

5. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลสามารถจัดการงานต่าง ๆ ได้อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.2

6. ด้านความกระตือรือร้นในการแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.2

7. ด้านความรู้ความสามารถ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลมีความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.2

8. ด้านความสามารถในการสื่อสาร เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลสามารถอธิบาย ตอบคำถามแก่ผู้มาขอรับบริการอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.0

9. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.8

10. ด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.3

เมื่อแยกเป็นรายกลุ่มจะพบว่า กลุ่มผู้บริหารงานศาล เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลส่วนใหญ่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับดี โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 28.2

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 23.1

ด้านความสำนึกและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 23.1

ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.1

ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.8

ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.6

ด้านความสามารถในการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.1

ด้านความกระตือรือร้นในการแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

คิดเป็นร้อยละ 23.1

ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.5

ด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับที่ยังไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ

23.1

กลุ่มผู้พิพากษา เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลส่วนใหญ่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติอยู่ในระดับปานกลาง แยกรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.2

ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.4

ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.4

ด้านความสามารถในการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.8

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.8

ด้านความกระตือรือร้นในการแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น

ร้อยละ 23.2

ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.6

ด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับที่ยังไม่เหมาะสม คิดเป็น

ร้อยละ 20.8

ด้านความสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 22.4

ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 20.8

กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลส่วนใหญ่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แยกรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 26.4

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 23.8

ด้านความสามารถในการสื่อสาร อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 23.5

ด้านความสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 23.2

ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 23.2

ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 22.6

ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.2

ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.3

ด้านความกระตือรือร้นในการแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
คิดเป็นร้อยละ 22.3

ด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.2

4. ความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลใน 10 ปีข้างหน้า

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล 10 ลักษณะเช่นเดียวกันกับในข้อ 3 ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้จะแจกแจงในรูปของจำนวน และ ร้อยละ ได้ดังตารางที่ 25-28



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 25 - 28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารงานศาล กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี และกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการส่วนใหญ่เห็นว่าในอีก 10 ปี ข้างหน้า เจ้าหน้าที่ศาลควรมีการพัฒนาคุณลักษณะและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทุกด้าน โดยเฉพาะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 58.5 และเมื่อแยกเป็นรายกลุ่มจะพบว่า

กลุ่มผู้บริหารงานศาล เห็นว่าในอีก 10 ปี ข้างหน้าเจ้าหน้าที่ศาลควรมีคุณลักษณะ และคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม และจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 87.1

กลุ่มผู้พิพากษา เห็นว่าในอีก 10 ปีข้างหน้าเจ้าหน้าที่ศาลควรมีคุณลักษณะและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม และจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 52.8

กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เห็นว่าในอีก 10 ปีข้างหน้าเจ้าหน้าที่ศาลควรมีคุณลักษณะและคุณสมบัติเพิ่มขึ้นในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ คิดเป็นร้อยละ 59.7

นอกจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 509 คน จะเห็นว่าในอีก 10 ปีข้างหน้าเจ้าหน้าที่ศาลควรมีการพัฒนาคุณลักษณะและคุณสมบัติในทุกด้านดังที่ปรากฏในตารางแล้ว ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าเจ้าหน้าที่ศาลควรมีต้องเป็นผู้ที่จบการศึกษาทางด้านกฎหมายด้วย เพราะงานของกระทรวงยุติธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกฎหมายเป็นส่วนใหญ่ และเห็นว่าควรมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องโดยเฉพาะภาษาเขียนดังนั้นในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในศาลหรือสอบเลื่อนระดับควรจะต้องมีการสอบวิชาภาษาไทยด้วย

5. การพัฒนาเจ้าหน้าที่ศาลเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกความยุติธรรมในทศวรรษหน้า

ข้อมูลในส่วนนี้จะแจกแจงในรูปของจำนวน และ ร้อยละ ได้ดังตารางที่ 29 - 32

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 แสดงความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารงานศาล
กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี และกลุ่มบุคลากรภายนอกผู้ให้บริการ

ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อ การอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า	กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา : จำนวน (ร้อยละ)										รวม
	กลุ่มรับฟ้อง/ ฝากขังผู้ต้องหา	กลุ่มออกหมาย จับกุม	กลุ่มประกัน ตัว	กลุ่มสืบสวน คดี	กลุ่มสอบสวน คดี	กลุ่มนิติกร	จำศาล	กลุ่มสารบรรณ	กลุ่มการเงิน	ไม่ตอบ	
ควรพัฒนาด้านกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	12 (2.4)	0 (0.0)	4 (0.8)	3 (0.6)	3 (0.6)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (4.5)	
ควรพัฒนาด้านความรู้ความ งานและทักษะในการทำงาน	30 (5.9)	14 (2.8)	8 (1.6)	8 (1.6)	0 (0.0)	5 (0.9)	4 (0.8)	11 (2.2)	96 (18.7)		
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ บริหารจัดการ	8 (1.6)	4 (0.7)	4 (0.7)	1 (0.2)	0 (0.0)	11 (2.2)	1 (0.2)	1 (0.2)	44 (8.5)		
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	2 (2.4)	0 (0.0)	1 (0.2)	16 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	2 (0.4)	27 (7.1)		
ควรพัฒนาด้านทักษะทาง ภาษา	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	0 (0.0)	2 (0.4)	4 (0.7)		
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ ให้บริการ	34 (6.7)	8 (1.8)	28 (5.5)	13 (2.6)	3 (0.6)	3 (0.6)	2 (0.4)	4 (0.7)	98 (19.4)		
ควรพัฒนาด้านความรับผิดชอบ สุจริต	1 (0.2)	0 (0.0)	3 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (1.1)		
อื่น ๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)		
ไม่ตอบ	39 (7.7)	17 (3.3)	17 (3.3)	19 (3.7)	5 (0.9)	5 (0.9)	4 (0.8)	7 (0.3)	75 (14.7)		
รวม	127 (24.9)	38 (7.5)	67 (13.2)	60 (11.8)	11 (2.2)	26 (5.1)	12 (2.4)	27 (5.3)	75 (14.7)	509 (100)	

ตารางที่ 30 แสดงความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกความยุติธรรมในทศวรรษหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารงานศาล

ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อ การอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า	กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา : จำนวน (ร้อยละ)										รวม
	กลุ่มรับฟ้อง/ ฝากขัง/ผิดฟ้อง วาระหน้า	กลุ่มออกหมาย จับกุม/มัดฟ้อง	กลุ่มประกัน ตัว/ปล่อยชั่วคราว	กลุ่มนำบัลลังก์ พิจารณาคดี	กลุ่มผู้พิพากษา ประจำศาล	กลุ่มสารบรรณ	กลุ่มการเงิน	ไม่ตอบ			
ควรพัฒนาด้านกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	2 (5.1)	0 (0.0)	1 (2.6)	1 (2.6)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (15.6)
ควรพัฒนาด้านความชำนาญ งานและทักษะในการทำงาน	2 (5.1)	1 (2.6)	3 (7.1)	1 (2.6)	0 (0.0)	1 (2.6)	2 (5.1)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (25.1)
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ บริหารจัดการ	2 (5.1)	0 (0.0)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (12.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (20.5)
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	1 (2.6)	0 (0.0)	1 (2.6)	3 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (12.9)
ควรพัฒนาด้านทักษะทาง ภาษา	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ ให้บริการ	1 (2.6)	0 (0.0)	3 (7.7)	2 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (15.6)
ควรพัฒนาด้านชื่อเสียงคดี ตุ้คดี	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)
ควรพัฒนาด้านชื่อเสียงคดี ตุ้คดี	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.7)
รวม	8 (20.8)	1 (2.6)	6 (14.9)	5 (12.9)	7 (18.0)	1 (2.6)	2 (5.1)	7 (18.0)	0 (0.0)	2 (5.1)	39 (100)

ตารางที่ 31 แสดงความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า ในทัศนะของกลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาศาษคดี

ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อ	กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา : จำนวน (ร้อยละ)										รวม	
	กลุ่มรับฟ้อง/ ฝากเรื่อง/ผิดฟ้อง	กลุ่มรอทนาย	กลุ่มกับสำนวน	กลุ่มประวัติ	จำศาล	กลุ่มสารบรรณ	กลุ่มการเงิน	ไม่ตอบ				
การอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า	วาระหน้า
ความพร้อมด้านกฎหมายที่	4 (3.2)	0 (0.0)	1 (0.8)	2 (1.6)	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (6.4)
เกี่ยวข้องกับ												
ความพร้อมด้านความรู้ในงานและทักษะในการทำงาน	6 (4.8)	4 (3.2)	5 (4.0)	3 (2.4)	0 (0.0)	4 (3.2)	1 (0.8)	3 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (22.4)
ความพร้อมด้านทักษะในการบริหารจัดการ	3 (2.4)	0 (0.0)	2 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (2.8)
ความพร้อมด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	3 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	7 (5.6)
ความพร้อมด้านทักษะทางภาษา	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
ความพร้อมด้านทักษะในการให้บริการ	3 (2.4)	0 (0.0)	13 (10.4)	2 (1.6)	1 (0.8)	3 (2.4)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	25 (20.0)
ความพร้อมด้านความเชี่ยวชาญ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
ความพร้อมด้านความรู้คดี	8 (6.4)	2 (1.6)	6 (4.8)	5 (4.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	2 (1.6)	1 (0.8)	12 (9.6)	1 (0.8)	12 (9.6)	41 (32.8)
ความพร้อมด้านความรู้คดี												
รวม	24 (19.2)	6 (4.8)	16 (12.8)	28 (22.4)	15 (12.0)	2 (1.6)	13 (10.4)	3 (2.4)	6 (4.8)	12 (9.6)	12 (9.6)	125 (100)

ตารางที่ 32 แสดงความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า ในทัศนะของกลุ่มคณาจารย์ผู้บริหาร

ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อ การอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า	กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา : จำนวน (ร้อยละ)										รวม
	กลุ่มรับฟัง/ สัมภาษณ์	กลุ่มปรึกษา สัมพันธ	กลุ่มเก็บสำนวน พื้นที่ติดต่อพบ	กลุ่มประชาสัมพันธ์	จำศาล	กลุ่มสารบรรณ	กลุ่มการเงิน	ไม่ตอบ			
ควรพัฒนาด้านกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	6 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.6)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (2.5)
ควรพัฒนาด้านความชำนาญ งานและทักษะในกาการทำงาน	22 (6.4)	9 (2.6)	11 (3.2)	3 (0.9)	4 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	8 (2.3)	58 (16.9)	
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ บริหารจัดการ	3 (0.9)	4 (1.2)	8 (2.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	20 (5.9)	
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	1 (0.3)	0 (0.0)	2 (0.6)	0 (0.0)	10 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	15 (4.4)	
ควรพัฒนาด้านทักษะทาง ภาษา	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	2 (0.6)	4 (1.2)	
ควรพัฒนาด้านทักษะในการ ให้บริการ	30 (8.7)	3 (0.9)	6 (1.6)	15 (4.3)	9 (2.6)	2 (0.6)	0 (0.0)	2 (0.6)	3 (0.9)	70 (20.2)	
ควรพัฒนาด้านชื่อเสียง สุจริต	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.6)	
ควรพัฒนาด้านชื่อเสียง สุจริต	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.6)	
ไม่ตอบ	31 (9.0)	15 (4.3)	16 (4.6)	11 (3.2)	14 (4.1)	5 (1.4)	4 (1.2)	2 (0.6)	6 (1.6)	61 (17.7)	
รวม	95 (27.5)	31 (9.0)	44 (12.6)	34 (9.9)	38 (11.1)	8 (2.3)	6 (1.8)	7 (2.1)	21 (6.0)	61 (17.7)	345 (100)

จากตารางที่ 29 - 32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารงานศาล กลุ่มผู้พิพากษาที่พิจารณาพิพากษาคดี และกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการเห็นว่า เพื่อให้การอำนวยความสะดวก ยึดธรรมเนียมแก่ผู้มาขอรับบริการจากศาลในทศวรรษหน้าเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เจ้าหน้าที่ศาลควรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน แยกรายละเอียดได้ดังนี้

กลุ่มรับฟ้อง/ฝากขัง/ผิดฟ้อง ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.7

กลุ่มออกหมาย ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.8

กลุ่มเก็บสำนวน ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.1

กลุ่มประชาสัมพันธ์ ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.5

กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์ติดถอดเทป ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.1

กลุ่มนิติกร ควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.6

จำศาล ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการบริหารจัดการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.2

กลุ่มสารบรรณ ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8

กลุ่มการเงิน ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.2

เมื่อแยกกรากลุ่มพบว่า **กลุ่มผู้บริหารงานศาล** ส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาล ควรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

กลุ่มรับฟ้อง/ฝากขัง/ผิดฟ้อง ควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงาน และด้านทักษะในการบริหารจัดการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.1

กลุ่มออกหมาย ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.6

กลุ่มเก็บสำนวน ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1

กลุ่มประชาสัมพันธ ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.7

กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์ติดถอดเทป ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.7

กลุ่มนิติกร ควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำศาล ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการบริหารจัดการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.8

กลุ่มสารบรรณ ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.6

สำหรับ**กลุ่มการเงิน** ผู้บริหารงานศาลส่วนใหญ่เห็นว่ามีความรู้และคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานดีอยู่แล้ว

กลุ่มผู้พิพากษา เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลควรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

กลุ่มรับฟ้อง/ฝากขัง/มัดฟ้อง ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.8

กลุ่มออกหมาย ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2

กลุ่มเก็บสำนวน ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการบริหารจัดการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.8

กลุ่มประชาสัมพันธ ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.4

กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์ติดถอดเทป ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

กลุ่มนิติกร ควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และด้านทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8

จำศาล ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการบริหารจัดการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4

กลุ่มสารบรรณ ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8

กลุ่มการเงิน ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลควรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

กลุ่มรับฟัง / ฟากซัง / ผัดฟอง ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.7

กลุ่มออกหมาย ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.6

กลุ่มเก็บสำนวน ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.2

กลุ่มประชาสัมพันธ์ ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.3

กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์ติดถอดเทป ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9

กลุ่มนิติกร ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการให้บริการ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.6

จำศาล ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการบริหารจัดการและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.3

กลุ่มสารบรรณ ควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะในการให้บริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.6

กลุ่มการเงิน ควรได้รับการพัฒนาด้านความชำนาญงานและทักษะในการทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.3

6. การพิสูจน์สมมติฐาน

เพื่อให้เห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวที่น่าสนใจ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเชิงลึก โดยใช้กรรมวิธีทางสถิติ พิสูจน์สมมติฐาน ดังนี้

- ๑ สมมติฐานข้อที่ 1** “บุคคลภายนอกผู้รับบริการ (ตำรวจ อัยการ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทนายความ คู่ความ พยาน นายประกัน และ อื่นๆ) ประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ และความเหมาะสมของเวลาที่ให้บริการของเจ้าหน้าที่ศาล มากกว่าบุคคลภายใน (ผู้พิพากษา) ขณะบุคคลภายในประสบปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนในขั้นตอนและกระบวนการทำงานมากกว่า”

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างสถานะภาพของกลุ่มผู้รับบริการกับปัญหาที่ประสบในการติดต่อราชการ

ปัญหาที่ประสบ	กลุ่มบุคคลภายในผู้รับบริการ	กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ	รวม
ลักษณะงานมีความตึงเครียด	3 (1.0)	24 (8.2)	27 (9.2)
ผู้ให้บริการไม่สุภาพขาดทักษะและความกระตือรือร้นในการให้บริการ	22 (7.5)	27 (9.2)	49 (16.8)
ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน	25 (8.6)	52 (17.8)	77 (26.4)
ใช้เวลาในการรอคอยนาน	13 (4.5)	68 (23.3)	81 (27.7)
สถานที่ไม่สะอาด สะดวก ปลอดภัย	2 (0.7)	1 (0.3)	3 (1.0)
เสียเงินค่าใช้จ่ายนอกระบบโดยไม่จำเป็น	-	2 (0.7)	2 (0.7)
ระยะทางและการคมนาคมไม่สะดวกเบื้องต้น	6 (2.1)	23 (7.9)	29 (9.9)
ให้ผู้มาติดต่อ เช่น น้ำดื่มที่พิศพยาน ฯลฯ	1 (0.3)	10 (3.4)	11 (3.8)
อื่น ๆ	-	13 (4.5)	13 (4.5)
รวม	72 (24.7)	220 (75.3)	292 (100)

Sig = 0.00036

จากตาราง พบว่า เมื่อกลุ่มบุคคลภายนอก ซึ่งได้แก่ ตำรวจ อัยการ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ หน่วยงาน คู่ความ พยาน นายประกันและอื่นๆ (เสมือนนาย และญาติ) มาติดต่อขอรับบริการ จากศาล มักจะประสบปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ใช้เวลาในการรอคอยนาน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเห็นว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัญหาขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ขณะที่ผู้รับบริการที่เป็นบุคคลภายใน (ผู้พิพากษา) เห็นว่าปัญหาขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน เป็นปัญหาสำคัญที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.6 รองลงมาได้แก่ ปัญหาความสุภาพของผู้ให้บริการ รวมถึงการขาดทักษะและความกระตือรือร้นในการให้บริการ คิดเป็น ร้อยละ 7.5 ซึ่งความสัมพันธ์

ดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.00036

6.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “บุคคลภายนอกผู้รับบริการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ของคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบันในระดับที่สูงกว่าบุคคลภายใน”

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของกลุ่มผู้รับบริการ กับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน

คุณสมบัติและคุณลักษณะ ของเจ้าหน้าที่ศาล	ระดับความคิดเห็น						รวมทั้งหมด	
	น้อย		ปานกลาง		มาก		บุคคล ภายใน	บุคคล ภายนอก
	บุคคล ภายใน	บุคคล ภายนอก	บุคคล ภายใน	บุคคล ภายนอก	บุคคล ภายใน	บุคคล ภายนอก		
1. มนุษยสัมพันธ์ ค่า Sig = 0.000	22 (4.8)	18 (3.9)	64 (13.9)	80 (34.8)	31 (6.7)	165 (35.9)	117 (25.4)	343 (74.6)
2. ความสามารถในการ สื่อสาร ค่า Sig = 0.002	13 (2.8)	27 (5.9)	75 (16.4)	167 (36.5)	29 (6.3)	146 (31.9)	117 (25.6)	340 (74.6)
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน ค่า Sig = 0.001	16 (3.5)	31 (6.8)	68 (14.9)	151 (33.0)	32 (7.0)	159 (34.8)	116 (25.4)	341 (74.6)
4. ความรู้ความสามารถ ค่า Sig = 0.000	15 (3.3)	18 (3.9)	76 (16.5)	149 (32.4)	27 (5.9)	175 (38.0)	118 (25.7)	342 (74.3)
5. ความสำนึกและความ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ค่า Sig = 0.52	15 (3.3)	29 (6.3)	58 (12.6)	140 (30.4)	45 (9.8)	173 (37.6)	118 (25.7)	342 (74.3)
6. คุณธรรม จริยธรรม ค่า Sig = 0.001	13 (2.8)	23 (5.0)	59 (12.9)	123 (26.8)	45 (9.8)	196 (42.7)	117 (25.5)	342 (74.5)
7. ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ค่า Sig = 0.002	15 (3.3)	27 (5.9)	68 (14.9)	151 (33.0)	35 (7.7)	161 (35.2)	118 (25.8)	339 (74.2)
8. ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ ค่า Sig = 0.000	59 (31.1)	124 (27.6)	52 (11.6)	142 (31.6)	6 (1.3)	67 (14.9)	117 (26.0)	333 (74.0)
9. ความสามารถในการบริหาร จัดการ ค่า Sig = 0.000	59 (13.1)	124 (27.6)	52 (11.6)	142 (31.6)	6 (1.3)	67 (14.9)	117 (26.0)	333 (74.0)
10. ความกระตือรือร้นในการ แสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ค่า Sig = 0.000	20 (4.4)	28 (6.2)	73 (16.0)	165 (36.3)	25 (5.5)	144 (31.6)	118 (25.9)	337 (74.1)

จากตาราง พบว่ากลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการจากศาล ซึ่งได้แก่ ตำรวจ อัยการ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทนายความ คู่ความ พยาน นายประกัน และอื่นๆ กับกลุ่มบุคคลภายในผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลในมิติของการพิจารณาพิพากษาคดี คือ กลุ่มผู้พิพากษา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล ที่จำเป็นต่อการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกธรรมชาติแก่ประชาชนในปัจจุบันว่า มีความเหมาะสมในแต่ละลักษณะ ในระดับที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นจำนวนมากถึง 9 ลักษณะ กล่าวคือ กลุ่มบุคคลภายนอกมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาล ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ในเรื่อง **มนุษยสัมพันธ์** ระดับมาก ถึงร้อยละ 35.9 ขณะที่กลุ่มบุคคลภายในเห็นว่าเหมาะสมระดับปานกลาง ร้อยละ 13.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 **ความสามารถในการสื่อสาร** ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันคิดเป็นร้อยละ 36.5 และ 16.4 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.002 **ประสิทธิภาพในการทำงาน** ในสายตาของกลุ่มบุคคลภายนอก เห็นว่า เจ้าหน้าที่ศาลมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 34.8 ขณะที่กลุ่มบุคคลภายในเห็นว่าเหมาะสมระดับปานกลางมากที่สุดร้อยละ 14.9 ส่วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 **ความรู้ความสามารถ** ของเจ้าหน้าที่ศาลในทัศนะของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เห็นว่าเหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 38.0 ขณะที่กลุ่มบุคคลภายในเห็นว่าเหมาะสมเพียงระดับปานกลาง ร้อยละ 16.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** พบว่า กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เห็นว่าเหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 42.7 ขณะที่กลุ่มบุคคลภายในเห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง ร้อยละ 12.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในเรื่องของ **ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่** ในสายตาของกลุ่มบุคคลภายนอก เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลมี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 35.2 ในขณะที่กลุ่มบุคคลภายใน เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.002 ในเรื่องของ **ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ** ในทัศนะของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เห็นว่าเหมาะสมเพียงระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.6 ขณะที่กลุ่มบุคคลภายในเห็นว่าเหมาะสมในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 27.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ในทำนองเดียวกัน เรื่อง **ความสามารถในการบริหารจัดการ** ที่กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เห็นว่าเหมาะสมเพียงปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.6 แต่กลุ่มบุคคลภายในเห็นว่าเหมาะสมเพียงระดับน้อย ร้อยละ 13.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ เมื่อถามถึงเรื่องของ **ความกระตือรือร้นในการแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่** ทำให้ทราบว่า ทั้งสองกลุ่มต่างก็มองภาพของเจ้าหน้าที่ศาลว่า มีคุณลักษณะในเรื่องนี้ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และ 16.0 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการพิสูจน์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร สองตัว คือ สถานภาพของผู้รับบริการกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล วิเคราะห์ได้ว่า ในปัจจุบัน

กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ ตำรวจ อัยการ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทนายความ คู่ความ พยาน นายประกัน และอื่นๆ มีความเห็นว่า คุณสมบัติ และคุณลักษณะบางประการของเจ้าหน้าที่ศาล ในภาพรวม มีความเหมาะสมระดับดีมาก ในเรื่อง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ให้ความช่วยเหลือและเต็มใจ มีน้ำใจ และยิ้มแย้มแจ่มใสในการให้บริการ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง หมายถึง ทำงานได้ถูกต้องเรียบร้อย เสร็จตามกำหนดเวลาที่ให้คำมั่นไว้ มีคุณภาพ รวดเร็ว เชื่อถือได้ในผลงาน คุ้มค่า คุ้มค่าใช้จ่ายที่เสียไป มีความรู้ความสามารถ หมายถึง มีความรอบรู้ทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบงานศาล และ กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี และสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งหมายถึง มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา มีวินัยในการทำงาน และทำงานอย่างโปร่งใส มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งหมายถึง วิธีการที่จะใช้ และสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร ฯลฯ ได้ ขณะที่กลุ่มผู้พิพากษา ซึ่งเป็นบุคคลภายในศาล ผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลในอีกบทบาทหนึ่ง กลับมีทัศนคติต่อคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล ดังกล่าวเพียงระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความใกล้ชิดของผู้พิพากษากับเจ้าหน้าที่ศาลที่ทำงานร่วมกันทุกวัน ทำให้มองเห็นข้อบกพร่องของอีกฝ่ายหนึ่งได้มากกว่า กลุ่มบุคคลภายนอกซึ่งมาติดต่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาลเป็นครั้งคราว ซึ่งก็ได้รับบริการด้วยดี จึงเห็นว่าคุณสมบัติและคุณลักษณะดังกล่าวเหมาะสมแล้ว จึงทำให้ระดับความเหมาะสมในทัศนะของผู้รับบริการต่างกลุ่มกัน มีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม มีคุณสมบัติและคุณลักษณะบางประการของเจ้าหน้าที่ศาลที่ กลุ่มผู้รับบริการทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่ในระดับที่น่าสนใจ คือกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ เห็นว่าเหมาะสมระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้พิพากษาเห็นว่าเหมาะสมระดับน้อย ในเรื่องความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่ง หมายถึง ภาษาสากล ภาษาที่สอง ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน บริเวณชายแดน และภาษาถิ่น และความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งหมายถึง วิธีที่จัดลำดับก่อนหลัง และลำดับความสำคัญในการทำงาน สามารถทำงานหลายอย่างให้เสร็จได้โดยใช้วิธีการต่างๆ

ส่วนคุณสมบัติและคุณลักษณะเกี่ยวกับ ความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอด แจ้งข้อมูล ข่าวสาร อธิบาย ตอบคำถาม ให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการ และความกระตือรือร้นในการแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ของเจ้าหน้าที่ศาล ในทัศนะของกลุ่มผู้รับบริการทั้งสองกลุ่ม ต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน จะมีก็แต่เพียงคุณลักษณะเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งหมายถึง ตั้งใจทำงาน ไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ กับกลุ่มผู้รับบริการทั้งสองที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การพิสูจน์สมมติฐานข้อนี้สรุปได้ว่า บุคคลภายนอกผู้รับบริการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลใน ปัจจุบันในระดับที่สูงกว่าบุคคลภายใน ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

6.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “บุคคลภายนอกผู้รับบริการมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติ และ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้าในระดับที่สูงกว่าบุคคลภายใน”

จากการศึกษาวิจัย ปรากฏว่า กลุ่มผู้รับบริการทั้งภายนอก และภายใน คือ ตำรวจ อัยการ ศาล เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทนายความ คู่ความ พยาน และอื่นๆ ต่างมีความคาดหวัง และ ความต้องการให้เจ้าหน้าที่ศาล ซึ่งเป็นกลุ่มงานที่ให้บริการเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ยุติธรรม ที่มีเครือข่ายการบริหารจัดการงานศาลยุติธรรมครอบคลุมทั่วราชอาณาจักร มีคุณสมบัติและคุณลักษณะในการให้บริการในทศวรรษหน้า อย่างมี มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ความสามารถ ความสำนึกและความรับผิดชอบหน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการบริหารจัดการ และ ความกระตือรือร้นในการแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ในระดับสูง เช่นเดียวกัน เพราะต่างก็ต้องการ และคาดหวังที่จะได้รับบริการที่ดีที่สุด รวดเร็วที่สุดจาก กลุ่มคนที่ตนติดต่อประสานงานด้วย เพื่อให้งานด้านธุรการเพื่อสนับสนุนการดำเนินกระบวนการของศาลมีความสะดวก คล่องตัว อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมแก่ประชาชนโดยรวมต่อไป อย่างไรก็ตาม ระดับความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางและทำนองเดียวกันทั้งหมดนี้ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

การพิสูจน์สมมติฐานข้อนี้สรุปได้ว่า บุคคลภายนอกผู้รับบริการมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้าในระดับที่ไม่แตกต่างจากกลุ่มบุคคลภายใน คือ คาดหวังในระดับสูงเช่นเดียวกัน แต่ระดับความคิดเห็นดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

6.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร ประสบ ปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนในขั้นตอน และ กระบวนการทำงานมากกว่า ผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค ขณะที่ ผู้รับบริการจากศาลในส่วน ภูมิภาค ประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ และความเหมาะสมของเวลาที่ ให้บริการ มากกว่า”

จากการศึกษาวิจัย พบว่าผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร (ยกเว้นศาลที่สังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1) เห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน และ ปัญหาความสุภาพของผู้ให้บริการ รวมถึงการขาดทักษะและความกระตือรือร้นในการให้ บริการ เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด เท่าๆ กันคิดเป็นร้อยละ 8.9 รองลงมา คือ ปัญหาใช้เวลาในการรอ คอยนาน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ขณะที่ผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาคทั่วราชอาณาจักร ประสบ ปัญหาใช้เวลาในการรอคอยนานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมา ได้แก่ ปัญหา ขั้นตอน และกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือทั้งสองกลุ่มต่างประสบปัญหาในทำนองเดียวกันหรือไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

6.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบันว่ามี เหมาะสมในการให้บริการในระดับที่สูงกว่าความคิดเห็นของผู้รับบริการ จากศาลในกรุงเทพมหานคร”

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานศาลที่ขอรับบริการ กับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน

คุณสมบัติและคุณลักษณะของ เจ้าหน้าที่ศาล	ระดับความคิดเห็น						รวมทั้งหมด	
	น้อย		ปานกลาง		มาก			
	บุคคล ภายใน	บุคคล ภายนอก	บุคคล ภายใน	บุคคล ภายนอก	บุคคล ภายใน	บุคคล ภายนอก	บุคคล ภายใน	บุคคล ภายนอก
1. มนุษยสัมพันธ์ ค่า Sig = 0.001	18 (3.9)	22 (4.8)	84 (18.3)	140 (30.4)	46 (10.0)	150 (32.6)	148 (32.2)	312 (67.8)
2. ความสามารถในการสื่อสาร ค่า Sig = 0.021	16 (3.5)	24 (5.3)	88 (19.3)	154 (33.7)	43 (9.4)	132 (28.9)	147 (32.2)	310 (67.8)
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน ค่า Sig = 0.116	21 (4.6)	26 (5.7)	78 (17.1)	141 (30.9)	48 (10.5)	143 (31.3)	147 (32.2)	310 (67.8)
4. ความรู้ความสามารถ ค่า Sig = 0.001	13 (2.8)	20 (4.3)	89 (19.3)	136 (29.6)	47 (10.2)	155 (33.7)	149 (32.4)	311 (67.6)
5. ความสำนึกและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ค่า Sig = 0.007	18 (3.9)	26 (5.7)	76 (16.5)	122 (26.5)	55 (12.0)	163 (35.4)	149 (32.4)	311 (67.6)
6. คุณธรรม จริยธรรม ค่า Sig = 0.006	18 (3.9)	18 (3.9)	66 (14.4)	116 (25.3)	64 (13.9)	177 (38.6)	148 (32.2)	311 (67.8)
7. ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ค่า Sig = 0.038	18 (3.9)	24 (5.3)	79 (17.3)	140 (30.6)	52 (11.4)	144 (31.5)	149 (32.6)	308 (67.4)
8. ความสามารถในการใช้ภาษา ต่างประเทศ ค่า Sig = 0.002	71 (15.8)	112 (24.9)	65 (14.4)	129 (28.7)	12 (2.7)	61 (13.6)	148 (32.9)	302 (67.1)
9. ความสามารถในการบริหารจัดการ ค่า Sig = 0.052	20 (4.4)	28 (6.2)	84 (18.5)	154 (33.8)	44 (9.7)	125 (27.5)	148 (32.5)	307 (67.5)
10. ความกระตือรือร้นในการแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ค่า Sig = 0.001	29 (6.4)	39 (8.6)	90 (19.9)	158 (35.0)	28 (6.2)	108 (23.9)	147 (32.5)	305 (67.5)

จากตาราง พบว่ากลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค ซึ่งได้แก่ ศาลจังหวัด ศาลแขวง และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว กับกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ ศาลสูง ศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร ยกเว้นศาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษา ภาค 1 และ ศาลชำนาญพิเศษ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล ที่จำเป็นต้องการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวก ยุติธรรมแก่ประชาชนในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมในแต่ละลักษณะ ในระดับที่แตกต่างกัน อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นจำนวนมากถึง 8 ลักษณะ กล่าวคือ กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาล ในปัจจุบันมีความเหมาะสมในเรื่อง **มนุษยสัมพันธ์** ระดับมาก ถึงร้อยละ 32.6 ขณะที่กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร เห็นว่าเหมาะสมระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 18.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 **ความรู้ความสามารถ** ของเจ้าหน้าที่ศาลในทัศนคติของกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค เห็นว่าเหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 33.7 ขณะที่กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร เห็นว่าเหมาะสมเพียงระดับปานกลาง ร้อยละ 19.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 **ความสำนึกและความรับผิดชอบ** ต่อหน้าที่ ในสายตาของกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลมีความสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เหมาะสมในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.4 ขณะที่กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร เห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง ร้อยละ 16.5 **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** พบว่า กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค เห็นว่าเหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 38.6 ขณะที่กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร เห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.006 ในเรื่องของ **ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่** ในสายตาของกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลมี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 31.5 ในขณะที่กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ร้อยละ 17.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.038 ในเรื่องของ **ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ** ในทัศนคติของกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค เห็นว่าเหมาะสมเพียงระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.7 ขณะที่กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร เห็นว่าเหมาะสมในระดับน้อย ร้อยละ 15.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.002 และ เมื่อถามถึงเรื่องของ **ความสามารถในการสื่อสาร** ในทัศนคติของทั้งสองกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันคิดเป็นร้อยละ 33.7 และ 19.3 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.021 เช่นเดียวกับเมื่อพิจารณาถึงความกระตือรือร้นในการแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ทำให้ทราบว่า ทั้งสองกลุ่มต่างก็มองภาพของเจ้าหน้าที่ศาลว่า มีคุณลักษณะในเรื่องนี้ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันคิดเป็นร้อยละ 35.0 และ 19.9 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลการพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาคและในกรุงเทพมหานคร กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล วิเคราะห์ได้ว่า ในปัจจุบันกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค มีความเห็นว่า คุณสมบัติ และคุณลักษณะบางประการของเจ้าหน้าที่ศาลในภาพรวม มีความเหมาะสมระดับดีมาก ในเรื่อง **ความมีมนุษยสัมพันธ์** ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ให้ความช่วยเหลือและเต็มใจ มีน้ำใจ และยิ้มแย้มแจ่มใสในการให้บริการ **มีความรู้ความสามารถ** หมายถึง มีความรอบรู้ทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบงานศาล และ กระบวนการ

พิจารณาพิพากษาคดี และสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น ความสำนึกและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ซึ่งหมายถึง ตั้งใจทำงาน ไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งหมายถึง มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา มีวินัยในการทำงาน และทำงานอย่างโปร่งใส และมี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งหมายถึง วิธีการที่จะใช้ และสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร ฯลฯ ได้ขณะที่กลุ่มผู้รับบริการจาก ศาลในกรุงเทพมหานคร กลับมีทัศนคติต่อคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล ดังกล่าวเพียง ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระบบการทำงานของศาลใน กรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นทางการตามรูปแบบของหน่วยงานราชการในสังคมเมืองใหญ่ ซึ่งผู้รับ บริการกับผู้ให้บริการจะค่อนข้างห่างเหิน ไม่สนิทสนมกัน มีรูปแบบการติดต่อประสานงานและความ สัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการมากกว่าหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จึงทำให้ระดับความเหมาะสมใน ทัศนคติของผู้รับบริการต่างกลุ่มกัน มีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม มีคุณสมบัติและคุณลักษณะบางประการของเจ้าหน้าที่ศาลที่กลุ่มผู้รับบริการ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่ในระดับที่น่าสนใจ คือกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วน ภูมิภาค เห็นว่าเหมาะสมระดับปานกลาง กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร เห็นว่าเหมาะสม ระดับน้อย ในเรื่อง ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่ง หมายถึง ภาษาสากล ภาษาที่ สอง ภาษาประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดน และภาษาถิ่น

ส่วนคุณสมบัติและคุณลักษณะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง หมายถึง ทำงานได้ถูกต้องเรียบร้อย เสร็จตามกำหนดเวลาที่ให้คำมั่นไว้ มีคุณภาพ รวดเร็ว เชื่อถือได้ในผลงาน คุ่มเวลา คุ่มค่าใช้จ่ายที่เสียไปและ ความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งหมายถึง วิธีที่จัดลำดับ ก่อน-หลัง และลำดับความสำคัญในการทำงาน สามารถทำงานหลายอย่างให้เสร็จได้โดยใช้วิธีการ ต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ศาล ในทัศนคติของกลุ่มผู้รับบริการทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งในส่วนภูมิภาคและ กรุงเทพมหานคร ต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน นั่นคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ในมุมมองของกลุ่มผู้รับบริการทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน หรือที่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การพิสูจน์สมมติฐานข้อนี้สรุปได้ว่า กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลใน ปัจจุบันใน ระดับที่สูงกว่ากลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ ความสามารถ ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม และ ความ สามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

6.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาคมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้าในระดับที่สูงกว่าผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร”

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานศาลที่ขอรับบริการ กับความคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้า

คุณสมบัติและคุณลักษณะ ของเจ้าหน้าที่ศาล	ระดับความคิดเห็น						รวมทั้งหมด	
	น้อย		ปานกลาง		มาก		ส่วน กลาง	ส่วน ภูมิภาค
	ส่วน กลาง	ส่วน ภูมิภาค	ส่วน กลาง	ส่วน ภูมิภาค	ส่วน กลาง	ส่วน ภูมิภาค		
1. มนุษยสัมพันธ์ ค่า Sig = 0.151	0 (0.00)	3 (0.7)	14 (3.1)	17 (3.8)	133 (29.5)	284 (63.0)	147 (32.6)	304 (67.4)
2. ความสามารถในการสื่อสาร ค่า Sig = 0.198	0 (0.00)	2 (0.4)	17 (3.8)	22 (4.9)	130 (28.9)	279 (62.0)	147 (32.7)	303 (67.3)
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน ค่า Sig = 0.889	1 (0.2)	2 (0.4)	12 (2.7)	21 (4.7)	132 (29.7)	277 (62.2)	145 (32.6)	300 (67.4)
4. ความรู้ความสามารถ ค่า Sig = 0.092	0 (0.0)	2 (0.4)	19 (4.2)	22 (4.9)	128 (28.4)	280 (62.1)	147 (32.6)	304 (67.4)
5. ความสำนึกและความ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ค่า Sig = 0.208	0 (0.0)	4 (0.9)	14 (3.1)	20 (4.4)	132 (29.3)	280 (62.2)	146 (32.4)	304 (67.6)
6. คุณธรรม จริยธรรม ค่า Sig = 0.221	0 (0.0)	5 (1.1)	15 (3.3)	24 (5.3)	132 (29.4)	273 (60.8)	147 (32.7)	302 (67.3)
7. ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ค่า Sig = 0.040	0 (0.0)	3 (0.7)	15 (3.4)	14 (3.1)	131 (29.4)	283 (63.5)	146 (32.7)	300 (67.3)
8. ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ ค่า Sig = 0.012	2 (0.5)	11 (2.5)	46 (10.5)	58 (13.2)	98 (22.3)	225 (51.1)	146 (33.2)	294 (66.8)
9. ความสามารถในการบริหารจัดการ ค่า Sig = 0.340	0 (0.0)	3 (0.7)	17 (3.8)	27 (6.0)	130 (29.1)	270 (60.4)	147 (32.9)	300 (67.1)
10. ความกระตือรือร้นในการแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ค่า Sig = 0.095	0 (0.0)	4 (0.9)	24 (5.5)	32 (7.2)	122 (27.5)	262 (59.0)	146 (32.9)	298 (67.1)

จากตาราง ปรากฏว่า กลุ่มผู้รับบริการทั้งในส่วนภูมิภาค และในกรุงเทพมหานคร ต่างมีความคาดหวัง และความต้องการให้เจ้าหน้าที่ศาล ซึ่งเป็นกลุ่มงานที่ให้บริการเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ที่มีเครือข่ายการบริหารจัดการงานศาลยุติธรรมครอบคลุมทั่วประเทศ มีคุณสมบัติ และคุณลักษณะในการให้บริการ อย่างมี มนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ความสามารถ ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการบริหารจัดการ และ ความกระตือรือร้นในการแสวงหา และ เรียนรู้สิ่งใหม่ ในระดับสูง เช่นเดียวกัน เพราะต่างก็ต้องการ และคาดหวังที่จะได้รับบริการที่ดีที่สุด รวดเร็วที่สุด จากกลุ่มคนที่ตนติดต่อประสานงานด้วย เพื่อให้งานด้านธุรการเพื่อสนับสนุนการดำเนิน กระบวนพิจารณาของศาลมีความสะดวก คล่องตัว อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการอำนวยความสะดวกความยุติธรรมแก่ ประชาชนโดยรวมต่อไป อย่างไรก็ตาม ระดับความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางและทำนองเดียวกันทั้งหมดนี้ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณลักษณะเรื่อง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.04 และ 0.012 ตามลำดับ โดยกลุ่มผู้รับบริการทั้งสองกลุ่มต่างก็คาดหวังอย่างมากให้เจ้าหน้าที่ศาลสามารถใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 63.5 และ ร้อยละ 29.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการหาค่าความสัมพันธ์โดยกรรมวิธีทางสถิติ พบว่า กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค มีความคาดหวังที่จะเห็นเจ้าหน้าที่ศาลใน ทศวรรษหน้า มี ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่ง หมายถึง ภาษาสากล ภาษาที่สอง ภาษาประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดน และภาษาถิ่น ได้อย่างมาก ถึงร้อยละ 51.1 ขณะที่ กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร มีความคาดหวังในเรื่องดังกล่าวเพียงระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 16.5 กรณีดังกล่าวน่าจะเป็นความคาดหวังในเรื่องภาษาประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดน และภาษาถิ่น มากกว่านัยแห่งภาษาสากล หรือภาษาอังกฤษ เพราะความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังกล่าว สอดคล้องกับ ผลการศึกษาแนวโน้มและประเภทคดีที่คาดว่าจะขึ้นสู่ศาล ใน 10 ปี ข้างหน้า ซึ่งปรากฏว่า คดีความผิดพรบ. คนเข้าเมือง จะขึ้นสู่ศาลมากเป็นอันดับสอง รองจากคดี ความผิด พรบ. ยาเสพติด คิดเป็นร้อยละ 20.4 ของปริมาณคดีใน 10 ปีข้างหน้า และศาลส่วนใหญ่ ที่รับผิดชอบคดีประเภทนี้ ต่างก็มีปัญหา ด้านการสื่อสาร มีความต้องการและความจำเป็นต้องใช้ล่าม ภาษาพม่า เขมร ฯลฯ เพิ่มขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน ดังนั้นบรรดาบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการ ยุติธรรมจึงมีความคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ศาล ซึ่งเป็นผู้ให้บริการด้านการอำนวยความสะดวกความยุติธรรม และมีความเป็นกลาง รู้ และสามารถใช้ภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งภาษาถิ่น ได้อย่างดีอันจะช่วยให้ สามารถสื่อสาร และเข้าใจคู่ความ พยาน และผู้มาติดต่อ กลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะ ดังกล่าวได้

การพิสูจน์สมมติฐานข้อนี้สรุปได้ว่า กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติ และ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้าในระดับที่ไม่แตกต่างจากกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร คือ คาดหวังในระดับสูงเช่นเดียวกัน แต่ระดับความคิดเห็นดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ ยกเว้นในเรื่องของความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นลักษณะเดียวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

7. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของศาลและกระทรวงยุติธรรมเกี่ยวกับทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า ผู้บริหารของศาลและกระทรวงยุติธรรม จำนวน 13 ราย ได้ให้ข้อเสนอแนะและมีความคิดเห็นพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

7.1 นายศักดิ์ดา โหมกชมรรคกุล ประธานศาลฎีกา (วันที่ 1 พฤษภาคม 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน

ท่านประธานศาลฎีกา ให้ความเห็นในเรื่องการบริหารงานศาลว่า นโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการ คือ การเพิ่มอัตรากำลังผู้พิพากษา จำนวน 2,500 คน ภายในระยะเวลา 4 - 5 ปี เพื่อปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งทำให้ต้องเพิ่มอาคารสถานที่ บ้านพัก และเจ้าหน้าที่ธุรการ ส่วนนโยบายระยะยาว คือ ทำให้ศาลมีความเป็นสากลมากขึ้น สามารถพิจารณาพิพากษาคดีที่มีลักษณะเป็นกิจกรรมระหว่างประเทศได้อย่างเป็นที่ยอมรับทั่วไป

ในส่วนนโยบายการบริหารงานคดีและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เน้นที่นโยบายการลดขั้นตอนการทำงานด้านธุรการ ปรับปรุงวิธีพิจารณาให้ง่ายขึ้นและลดขั้นตอนควบคู่กับการพัฒนาข้าราชการทุกคนให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เสียสละ ขยันหมั่นเพียร เต็มใจรับใช้ประชาชน และซื่อสัตย์สุจริต

นโยบายบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี คือ การจัดห้องพิจารณา เจ้าหน้าที่ธุรการ วัสดุครุภัณฑ์ เครื่องบันทึกเทป พิมพ์ดีดให้เพียงพอ

2. ในทศวรรษหน้าคาดว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นและส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน ฯลฯ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการรับมือกับคดีประเภทนี้

คือ รัฐต้องป้องกันข้อพิพาทและการกระทำความผิด โดยแก้ไขต้นเหตุแห่งการพิพาทและการกระทำผิด

โดยเฉพาะต้องห้ามมิให้ประชาชนมีอาวุธปืนไว้ในครอบครอง ห้ามมิให้มีการค้ายาเสพติดให้โทษทุกชนิดและไม่ให้มีแหล่งอบายมุข การแก้ไขปลายเหตุไม่สามารถทำได้เลย

3. ศาลและกระทรวงยุติธรรมมีการเตรียมการแผนเผชิญหน้ากับปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติที่จะเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

3.1 ด้านระบบข้อมูลผู้กระทำผิด จะต้องมีการรวบรวมข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสามารถตรวจสอบได้

3.2 ด้านความพร้อมของบุคลากร ควรจัดให้ความรู้แก่ผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาลเกี่ยวกับลักษณะการกระทำผิด พฤติกรรม รวมทั้งมาตรการแก้ไข

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาล

ท่านประธานศาลฎีกา ให้ความเห็นว่า ขณะนี้มีการขาดแคลนเจ้าหน้าที่หน้าบัลลังก์และเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลเป็นจำนวนมาก เป็นเหตุทำให้คดีล่าช้า โดยเฉพาะคดีแพ่งมีประชาชนผู้มาติดต่อ บ่นว่าคดีล่าช้า ซึ่งอาจแก้ไขได้โดยการจัดอัตรากำลังให้เพียงพอเพื่อบุคลากรไม่ต้องรับภาระมากเกินไปจนเกิดความเครียด และต้องมีการจัดอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปใน 10 ปี ข้างหน้า ได้อย่างเหมาะสม ควรมีการดำเนินการลดขั้นตอนงานธุรการ เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและจัดอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาทำงานแทนกำลังคนในบางเรื่อง

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล ใน 10 ปี ข้างหน้า

เห็นว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ศาลที่อยู่ปัจจุบันมีคุณสมบัติและคุณลักษณะดีอยู่แล้ว แต่ต้องปรับปรุงบ้างในบางเรื่อง เช่น การมีจิตใจเต็มใจที่จะรับใช้และบริการประชาชน ตลอดจนมีความสามารถใช้เครื่องอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

6. หากศาลแยกจากกระทรวงยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญ มีความเห็นว่า หน่วยงานธุรการทั้งหมดของกระทรวงยุติธรรมในปัจจุบัน ต้องโอนย้ายมาสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

7.2 นายปรีชา ธนนันท์ อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 3

(วันที่ 23 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคดีอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้น

ในภาวะเศรษฐกิจไม่ดี อาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน โดยเฉพาะคดีที่เกี่ยวกับทรัพย์ เช่น ลักทรัพย์ ปล้นทรัพย์ จะเกิดขึ้นมาก เพราะคนต้องดิ้นรนเอาตัวรอด เมื่อไม่มีจะกินก็ต้องลักทรัพย์ - ปล้นทรัพย์ ส่วนเรื่องของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะพม่าจะมีปัญหามาก แม้ค่าจ้างแรงงานจะถูกแต่ไม่คุ้มค่าความเสี่ยงเพราะนายจ้างต้องรับผิดชอบหลายอย่าง อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือการตั้งเป็นแก๊ง เช่น รัสเซีย อาหรับ จีน ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมอื่น ๆ ตามมาอีกมากมายต่างชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย มีผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเริ่มจากมีคนเข้าเมืองฝายปกครองต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการแก้ไข แต่เมื่อเรื่องมาถึงศาลซึ่งมีกฎเกณฑ์หรือมาตรการการลงโทษ คือ ปรับและส่งตัวกลับคืนภูมิลำเนา เพราะหากจำคุกก็ไม่คุ้มกับภาระที่รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายเลี้ยงดู และไม่เกิดผลดีแก่ประเทศไทย ส่วนการส่งตัวกลับคืนก็เป็นเรื่องของฝายปกครองที่ต้องมีวิธีบริหารจัดการและป้องกันไม่ให้ต่างชาติเหล่านั้นกลับเข้ามาประเทศไทยอีก

2. ในทศวรรษหน้า พบว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นจากปี 2540 มากและส่วนใหญ่เป็นคดี

อาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน และเข้าเมืองโดยผิด

กฎหมายมากถึงร้อยละ 65 มีความเห็นต่อการรับมือคดีประเภทคดีดังกล่าว คือ

คดีการพนันและคดีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย สามารถป้องกันได้ง่ายจึงไม่น่าเป็นห่วง ส่วน

คดียาเสพติดนั้น เป็นห่วงมากกว่าจะแก้ไขอย่างไรให้หมดไป โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนมีโอกาสถูกมอมเมาสูงมาก ทั้งนำไปให้เด็กจำหน่าย เช่น ภาควิชาคดีเกี่ยวกับยาเสพติดสูงมากเป็นอันดับหนึ่ง คนจำหน่ายสามารถเจาะกลุ่มได้แม้ว่าคนภาคใต้จะเคร่งครัดในศาสนาก็ตาม แต่กลุ่มผู้จำหน่ายยาเสพติดก็สามารถเจาะกลุ่มแอบแฝงเข้ามาได้และอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย

ในส่วนของศาลอุทธรณ์ภาค 3 ส่วนใหญ่เป็นคดีเสพยาเสพติดมากกว่าจำหน่าย แต่ยังมีคดีจำหน่ายบ้างแต่ไม่ใช่รายใหญ่นัก เช่นที่จังหวัดราชบุรี นครปฐม เป็นต้น

นโยบายพิเศษที่เกี่ยวกับยาเสพติด

2.1 ในเรื่องการพิจารณาพิพากษาคดีหรือลงโทษผู้กระทำผิดโดยเฉพาะผู้จำหน่ายจะลงโทษอย่างเฉียบขาด ทั้งนี้เป็นการป้องกันสังคม โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนไม่ให้ถูกหลอกหรือหลงทางไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

2.2 การขอลปล่อยตัวชั่วคราว ต้องดูรายละเอียดในเรื่อง จำนวนเม็ด/กรัม ทำกันเป็นอาชีพหรือไม่ ปล่อยตัวออกไปแล้วไปจำหน่ายอีกหรือไม่ โดยเฉพาะพวกที่ทำเป็นอาชีพจะไม่อนุญาต

โดยเด็ดขาด เพราะหากเด็กและเยาวชนติดยาเสพติดแล้ว เหมือนตกนรก ครอบครัวยิ่งเดือดร้อน ไม่มีความสุข เด็กจะขอเงินจากบิดามารดาหรือญาติพี่น้องถ้าไม่ได้ก็ทำร้ายร่างกาย หรือทะเลาะวิวาทกัน ต้องปราบปรามอย่างจริงจัง มิเช่นนั้นปัญหายาเสพติดจะเกิดขึ้นอีกมากมาย

2.3 นโยบายในเชิงรุก คิดไว้ว่าอาจจะจัดประชุมเจ้าหน้าที่และตุลาการของศาลอุทธรณ์ คณะยาเสพติดทั้งของศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1, 2 และ 3 เพื่อวางแนวนโยบายในเรื่อง การลงโทษ และมาตรฐานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับคดียาเสพติด เช่น การขอลปล่อยตัวชั่วคราว เพื่อให้เหมือนกันและเป็นแนวเดียวกัน

นอกจากนี้ต้องประสานความร่วมมือกับเจ้าพนักงานตำรวจ ให้มีคณะสืบสวนสอบสวน ยาเสพติดโดยเฉพาะ ทำงานอย่างจริงจังตรงไปตรงมา เมื่อมาถึงศาลจะได้ตัดสินลงโทษอย่างยุติธรรม และรวดเร็ว

ส่วนในเรื่องคดีข้ามชาติ ศาลอุทธรณ์ภาค 3 ไม่มี ส่วนใหญ่เกิดที่กรุงเทพฯ หรือแหล่งท่องเที่ยว เช่น ที่พัทยา ส่วนในเขตอำนาจศาลอุทธรณ์ภาค 3 จะเป็นเรื่องแรงงานข้ามชาติมากกว่า ในความเห็นคิดว่าคดีข้ามชาติเป็นเรื่องของฝ่ายตำรวจ หรือพนักงานสอบสวน ที่จะต้องทำหน้าที่สืบสวนสอบสวนให้เป็นขั้นตอนและปรากฏผลที่ชัดเจน เพราะศาลไม่อาจก้าวล่วงไปพิสูจน์ได้ ฝ่ายโจทก์ต้องเป็นผู้พิสูจน์ แต่ในปัจจุบันก็เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจทำดีอยู่แล้ว เมื่อโจทก์นำสืบมาดีและมีการอุทธรณ์หรือฎีกาศาลอุทธรณ์หรือศาลฎีกา ก็จะมีคดีไปในทางที่ถูกต้องและยุติธรรม

3. ปัญหาต่างๆ ของศาลเป็นอย่างไร

ในศาลสูงไม่ค่อยมีปัญหา ส่วนศาลชั้นต้น มีบ้างในเรื่องต้องการให้ปรับปรุงการบริการให้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น เพราะประชาชนเดือดร้อน โดยเฉพาะในการออกหมาย ออกหมายไม่ทันเนื่องจากหาสำนวนไม่พบ และเรื่องผู้พิพากษา ซึ่งหากแยกศาลออกจากกระทรวง ผู้พิพากษาอาวุโสจะไปนั่งพิจารณาคดีด้วย อาจจะแก้ปัญหาเรื่องนี้ได้ เพราะเกิดความเกรงใจและในการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา อาจจะมีการถ่ายทอดเรื่องเสียงบ่น และให้ความรู้ในเรื่องการวางตัวไปในหลักสูตรด้วย ก็จะแก้ไขได้

เรื่องคดีล้นมือ นั้น สำหรับศาลอุทธรณ์ภาค 3 เป็นเรื่องของคดีตั้งมือมากกว่า ทั้งนี้แม้คดีมากแต่ได้หน่วยงานสนับสนุน คือตุลาการและกองผู้ช่วยที่ดี จึงทำให้ศาลอุทธรณ์ภาค 3 มีคดีคางน้อยกว่าที่สุดในศาลอุทธรณ์ด้วยกัน การพิจารณาคดีจะช้าหรือเร็วขึ้นกับหน่วยงานสนับสนุนด้วย และศาลอุทธรณ์ภาค 3 ก็มีบุคลากรทั้งเจ้าหน้าที่ตุลาการและตุลาการที่ดี ทั้งนี้การพิจารณาพิพากษาคดีจะเร็วได้ จึงต้องจัดให้มีระบบที่ดีดังนี้

3.1 ตุลาการ มีการบริหารจัดการที่ดี เช่น การจัดระบบลงรับ-ส่งเอกสาร การแยกสำนวน การทำปลิ้ว ได้อย่างเป็นระบบรวดเร็ว ก็จะทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีเร็วไปด้วย

3.2 กองผู้ช่วย ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญสำหรับศาลสูง ทำงานเป็นระบบ จัดระบบมีการคัดย่อที่ดี การพิจารณาพิพากษาคดีก็เร็ว

ข้อเสนอแนะสำหรับศาลชั้นต้น

1. ควรเพิ่มสถานที่ เช่น บัลลังก์ ให้เพียงพอ และควรจัดหาสถานที่จอดรถให้พยาน
2. เพิ่มอัตรากำลังตุลาการและธุรการให้เหมาะสม จะคุ้มค่างับความยุติธรรมที่ได้รับ

เพราะความล่าช้าบางครั้งก็ทำให้เสียหายมาก ต้องรอคอย ไม่สามารถไปประกอบธุรกิจหรือนำทรัพย์สินที่พิพาทไปประกอบธุรกิจได้ เพราะคดียังค้างการพิจารณาอยู่ การเพิ่มงบประมาณ จะให้ความคุ้มค่า ทั้งนี้ศาลทำงานอย่างเต็มที่อยู่แล้ว แต่คดีมีมาก ประชาชนต้องรอคอย ที่จะตกหนักคือพยาน บางคดีมาหลายครั้ง 3 - 4 ครั้ง เสียเวลา เสียงาน แต่ไม่ได้สืบพยาน เพราะความไม่พร้อมของคู่ความบ้าง บัลลังก์ก็ไม่พอบ้าง

4. ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ธุรการมากถึง 70% ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีปัญหาอย่างไร

ธุรการทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบลงสารบบ หรือเก็บสำนวนเก็บเอกสารไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ด้านกฎหมาย ก็ไม่จำเป็นต้องจบปริญญาตรี ส่วนเจ้าหน้าที่ธุรการที่ทำงานเกี่ยวกับผู้พิพากษา ต้องใช้วุฒิปริญญาตรีนิติศาสตร์ เพราะจะช่วยในเรื่องสำนวน เช่น ค้นหาและดูแนวคำพิพากษาฎีกา ข้อกฎหมาย ฯลฯ ดังนั้น ในความคิดเห็น เห็นว่า ศาลสูงแต่ละคณะของผู้พิพากษาควรมีคณะทำงานเป็นทีม คือมีเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและนิติกรที่จะมาช่วยค้นคว้าข้อกฎหมาย คำพิพากษาฎีกา และย่อข้อเท็จจริง เพื่อเสนอให้ผู้พิพากษาวินิจฉัยข้อกฎหมาย ก็จะทำให้การวินิจฉัยข้อกฎหมายเกิดประสิทธิภาพ และมีความถูกต้องรวดเร็ว

5. ความคิดเห็นใน 10 ปี ข้างหน้า หากคดียังคงเพิ่มขึ้น ร้อยละ 50 - 100 จากปริมาณคดีในปัจจุบัน และอัตรากำลังเท่าเดิมเช่นปัจจุบัน ควรดำเนินการ ดังนี้

5.1 ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงมาใช้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ On Line หากเครื่องมือเครื่องใช้คอมพิวเตอร์ มีประสิทธิภาพ แม้อัตราเพิ่มขึ้นกำลังคนอาจไม่ต้องเพิ่มมาก เช่น การจัดเก็บเอกสาร การค้นคว้าข้อมูล การสืบพยาน ก็ใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยได้ โดยเฉพาะการส่งประเด็น/การสืบพยานประเด็น ในอนาคตไม่ต้องส่งประเด็นทั้งหมด อาจใช้เทคโนโลยีมาช่วยได้ เบิกความที่แห่งหนึ่งศาลอีกแห่งหนึ่งก็อาจซักถามกันได้ เช่นที่ศาลทรัพย์สินฯ ใช้อยู่ คือ Video Conference

5.2 กำลังจะมีการแก้ไขกฎหมายเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน ทั้งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอเทป สามารถรับฟังเป็นพยานหลักฐานได้

5.3 เมื่อนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ข้อพิจารณาต่อไป คือ ควรมีการสัมมนาอบรมเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้แก่เจ้าหน้าที่ศาลอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

6. หากแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญ มีความเห็นว่า ปัจจุบันหน่วยงานที่มีความสำคัญควบคู่กับศาลยุติธรรม คือ หน่วยงานธุรการ กล่าวได้ว่า คดีเสร็จเร็ว 50 % มาจากระบบธุรการที่ดี ดังนั้น เจ้าหน้าที่ธุรการศาลคงไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงมาก แต่ควรมีวิทยาการสมัยใหม่มากขึ้น ทุกวันนี้ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลอยู่ในวงจำกัดและมีสายงานแคบ ควรมีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ คือ ควรให้โอกาสก้าวหน้า เช่นถือเป็นคุณสมบัติในการสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาได้ หรือควรมีโอกาสก้าวหน้าในสายบริหารได้ถึง เช่น ระดับ 9 - 10 เพราะ การบริหารต้องใช้ผู้มีความรู้เกี่ยวกับบริหารโดยเฉพาะเป็นเรื่องของสายธุรการโดยตรงไม่ควรเอาผู้พิพากษามาบริหารงานธุรการ

7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

7.1 สนับสนุนการปรับปรุงโครงสร้างศาลยุติธรรมให้มีความเป็นอิสระและมีงบประมาณที่ชัดเจน มีการวางกฎเกณฑ์ที่แน่นอนไม่ขึ้นกับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

7.2 การให้ผู้พิพากษาพิจารณาคดีครบองค์คณะ ควรดำเนินการอย่างจริงจัง เพราะจะทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการปรึกษาหารือระหว่างผู้พิพากษาที่ร่วมนั่งพิจารณา และประชาชนจะเชื่อมั่นศรัทธามากขึ้น คดีจะเสร็จเร็วขึ้น

7.3 ควรให้ผู้พิพากษาซึ่งเกษียณอายุแล้วมาเป็นผู้พิพากษาอาวุโสนั่งพิจารณาพิพากษาคดีประจำศาลชั้นต้นในส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความเลื่อมใสแก่ประชาชน

7.3 นายสุประดิษฐ์ หุตะสิงห์ ปลัดกระทรวงยุติธรรม (วันที่ 30 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานศาลกระทรวงยุติธรรม

นโยบายเร่งด่วน คือ การเพิ่มอัตรากำลังตุลาการให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและข้อกำหนดตามรัฐธรรมนูญ และเมื่อเพิ่มตุลาการแล้ว ก็จะต้องเพิ่มเจ้าหน้าที่ธุรการด้วย ซึ่งในกรณีนี้จะมีการดำเนินการทำเป็น Package และจะต้องตกลงกับ กพ. และสำนักงานงบประมาณให้เห็นชอบด้วย เพื่อนำเข้าคณะรัฐมนตรีอนุมัติ ส่วนนโยบายระยะยาว คือ การจัดหาสถานที่ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เช่น การสร้างศาลเพิ่ม การขอปรับปรุงซ่อมแซมอาคารศาล และการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยให้เพียงพอ

ส่วนนโยบายการอำนวยความสะดวก จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ให้สามารถรองรับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต เช่น กฎหมายล้มละลาย กฎหมายฟื้นฟูกิจการลูกหนี้ ซึ่งได้มีการดำเนินการไปแล้ว แก้ไขกฎหมายวิธีพิจารณาความ และกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับหลักประกัน จำนอง ค้ำประกัน ฯลฯ ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงกระบวนการพิจารณาคดีของศาลให้สะดวกรวดเร็ว โดยใช้เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและยุติธรรม

2. การแก้ปัญห ปริมาณคดีใน 10 ปี ข้างหน้าโดยเฉพาะคดีอาชญากรรม การพนัน การเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีมากถึงร้อยละ 65 ท่านปลัดกระทรวงฯ ให้ความเห็นว่า ในชั้นศาลเป็นเรื่องปลายเหตุแล้ว การแก้ไขปัญหาดังกล่าวขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งศาลเองก็คงหนีปัญหานี้ไม่พ้น สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการก็คือ

2.1 การพิจารณาคดี ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีการแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และลดขั้นตอนต่างๆ ที่ล่าช้าให้หมดไป

2.2 นำวิธีการ Plea - Bargaining ในชั้นศาลมาใช้ คือ เป็นการตกลง ต่อรองกัน 3 ฝ่าย ระหว่าง ทนายจำเลย อัยการ และศาล เพื่อลดการสืบพยาน ซึ่งกรณีดังกล่าวต้องมีการพิจารณาให้รอบคอบก่อน เพราะอาจไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในกระบวนการยุติธรรมของไทย แต่หากคดีมีปริมาณมากจนไม่อาจดำเนินการด้วยวิธีอื่นๆ ได้แล้ว อาจต้องนำมาพิจารณาตามความเหมาะสมให้สอดคล้องและมีผลกระทบต่อความรู้สึกของคนไทย

3. ความคิดเห็นในเรื่องอาชญากรรมข้ามชาติ กระทรวงยุติธรรมจะมีการรองรับ คือ จะต้องมีภาระประสานงานในกระบวนการยุติธรรมให้มากขึ้น โดยใช้วิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการป้องกันและสร้างความรวดเร็วทันสมัยในการตรวจสอบ เช่น มีข้อมูลของผู้ที่เคยกระทำผิดในต่างประเทศในความผิดที่สำคัญบางประเภทเพื่อใช้ตรวจสอบก่อนอนุญาตให้เดินทางเข้าประเทศไทย โดยมีประวัติ ชื่อ ที่อยู่ ลายพิมพ์นิ้วมือ ฯลฯ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาได้ทันที

4. ปัญหาอัตรากำลังตุลาการศาลในปัจจุบัน อัตรากำลังไม่เพียงพอ ประกอบกับคู่ความขอเลื่อนการสืบพยาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเหตุทำให้คดีล่าช้า นอกจากนี้รัฐธรรมนูญ กำหนดให้ผู้พิพากษาพิจารณาครบองค์คณะ คือ 2 คน จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังตุลาการและตุลาการขึ้นเพื่อรองรับการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ

5. ใน 10 ปีข้างหน้า ท่านปลัดกระทรวงฯ ต้องการเห็นภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่รัฐการศาลในเรื่องของความรู้ความชำนาญ ความเข้าใจงาน มีการทำงานเป็นระบบ มีความเสียสละ และมีจิตสำนึกที่จะให้บริการประชาชน

6. การแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม เป็นสิ่งที่ดี การบริหารงานยุติธรรมเป็นเรื่องของศาลที่จะบริหารเอง เพราะไม่มีใครรู้จักว่าศาล แต่ก็มีข้อควรพิจารณาในเรื่องการงบประมาณ ต้องมีการประสานงานกับฝ่ายบริหารและรัฐสภา ซึ่งตรงนี้ต้องได้บุคลากรที่มีศักยภาพที่ประสานงานและติดต่อหรือทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ ส่วนการที่เจ้าหน้าที่รัฐการจะมาอยู่กับศาลยุติธรรมที่แยกมาแล้วหรือไม่ คิดว่าขึ้นอยู่กับความสมัครใจของแต่ละบุคคลแต่ถ้ามาได้จะดีเพราะรู้งานศาลอยู่แล้วจะเกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานบริการประชาชน

7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

กระบวนการยุติธรรมของไทย ควรจะต้องมีการปรับตัวไปตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของโลก เช่น เรื่องกฎหมาย ทักษะคดี สังคม ต้องปรับให้ทันกับสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดทันกับความต้องการของประชาชน ความยุติธรรมถ้าล่าช้าก็เท่ากับไม่ได้ให้ความยุติธรรม จึงต้องหาวิธีการและมาตรการต่าง ๆ ที่จะบริการประชาชนให้ได้รับความยุติธรรม สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

7.4 นายวรนาถ ภูมิถาวร รองปลัดกระทรวงยุติธรรม (ฝ่ายบริหาร)

(วันที่ 7 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม ในกรณีเร่งด่วน ในระยะนี้ก็คือ การพัฒนาระบบและรูปแบบของงานรัฐการศาลให้มีความเข้มแข็ง สามารถสนองต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลและเป็นที่ยังพอใจของประชาชน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของศาลและกระทรวงยุติธรรม

1. จะต้องมีการแต่งตั้งคณะนิเทศงานรัฐการศาล สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล เพื่อทำหน้าที่บริหารการพัฒนากระบวนการศาลในแต่ละภาคต่อไป

2. เน้นการส่งเสริมให้มีการประสานงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมทุกขั้นตอน โดยศาลและกระทรวงยุติธรรมจะเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงาน ซึ่งในปัจจุบัน เมื่อมีการจัดตั้งหลักในการประสานงานกระบวนการยุติธรรมขึ้นแล้วจะต้องเน้นบทบาทหน้าที่ขององค์กรดังกล่าว ให้ทำหน้าที่อย่างเต็มกำลังเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. พัฒนาระบบของศาล ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยี ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่แปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เช่น การจัดตั้งศาลทรัพย์สินทางปัญญา และการค้าระหว่างประเทศตามนโยบายเร่งด่วน ส่วนนโยบายระยะยาวจะจัดตั้งศาลชำนาญพิเศษอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น ศาลพิพากษาพิจารณาคดีล้มละลาย หรือจัดตั้งศาลประกันภัย เพื่อรับข้อพิพาทเกี่ยวกับค่าสินไหมทดแทนและสัญญาประกันภัย

4. เร่งพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของศาลและกระทรวงยุติธรรมให้เข้าถึงประชาชนอย่าง กว้างขวางและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิทักษ์และคุ้มครองความเป็นระบบในสังคม ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน

นโยบายการบริหารงานคดีและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน จะให้ ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด เสมอภาค โปร่งใสและสามารถตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ ภายใต้ข้อกำหนดตามกฎหมายได้ ทั้งนี้จะเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มา ติดต่อราชการ โดยการปรับปรุงสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ ระบบสารบรรณูปโภค การรักษาความปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม เพิ่มประสิทธิภาพการบริการ และเน้นการบริหารจัดการให้ลักษณะการบริการจุดเดียวจบ (One Stop Service) นอกจากนี้จะพัฒนาระบบของศาลในการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ทาง กฎหมายแก่ประชาชน โดยเฉพาะเกี่ยวกับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่เป็นเด็กและเยาวชน

นโยบายการบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี ได้แก่

1. พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยในศาลให้มีประสิทธิภาพ เช่น กันประตูทางเข้า ออกบริเวณศาล

2. สนับสนุนการศึกษาวิจัยและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางานตุลาการ กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีให้ทันสมัย เป็นธรรม และรวดเร็วยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

3. เร่งรัดปรับปรุงงานห้องสมุดของศาลทั่วประเทศให้สามารถเป็นเครื่องมือในการ สนับสนุนการปฏิบัติงานคดีของตุลาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีตำราและเอกสารอ้างอิงทาง กฎหมายทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศอย่างเพียงพอ

2. ในทศวรรษหน้าพบว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นจากปี 2540 คิดเป็นร้อยละ 50 และคดีส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรม ไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน ฯลฯ ความคิด เห็นต่อการดำเนินการรับมือกับคดีประเภทคดีดังกล่าว คือ

2.1 ก่อนอื่นจะต้องรีบดำเนินการหามาตรการ และหน่วยงานต่าง ๆ ในอันที่จะช่วยลด ภาระบางประการให้คดีไม่ต้องเข้าสู่ระบบการพิจารณาคดี และเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ พร้อมกับ

2.2 รับผิดชอบการเร่งรัดปฏิรูประบบ วิธีการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์เด็ก เยาวชนในคดีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว

2.3 กำหนดให้มีมาตรการ วิธีการ และจัดตั้งหน่วยงานบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดแบบบังคับรักษา ก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาตาม พรบ. ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2534

3. ใน 10 ปีข้างหน้ามีการคาดการณ์ว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะมีการเตรียมการแผนเผชิญหน้ากับปัญหาดังกล่าว คือ

3.1 ด้านระบบข้อมูลผู้กระทำผิด พยายามนำวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีให้มากขึ้นกว่าเดิม เพราะในปัจจุบันได้ดำเนินการติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์หลักไว้ที่ศูนย์รับถ่ายข้อมูลด้วยกัน และขยายการติดตั้งเครื่องฟ่งไปทั่วราชอาณาจักร หากสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายเกี่ยวกับข้อมูลบุคคลผู้ต้องหาว่ากระทำผิดระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ก็จะสามารถเสริมประสิทธิภาพการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

3.2 ด้านความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล ปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลัง ยังคงเป็นอุปสรรคไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แม้จะแก้ไขโดยวิธีเกลี่ยอัตรากำลังแล้วก็ตาม ในระยะยาวจะต้องศึกษาวิเคราะห์ และจัดสรรงานใหม่ เพื่อนำเสนอ ก.พ. อนุมัติต่อไป ส่วนความพร้อมของผู้พิพากษาจะต้องเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้เชี่ยวชาญมากขึ้นตลอดจนการเพิ่มอัตรากำลังผู้พิพากษาให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

3.3 ด้านการประสานงานกระบวนการยุติธรรม ขยายขอบข่ายความร่วมมือทางกฎหมาย และการบริหารงานยุติธรรมกับนานาประเทศโดยกว้างขวาง เช่น ปัจจุบันมีการโอนนักโทษที่มาก่อนคดีอาชญากรรมในประเทศให้กลับไปปรับโทษในประเทศของตนเอง อันจะส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในด้านของตัวนักโทษ เพื่อจะได้รับฟื้นฟู บำบัด แก้ไขอย่างเหมาะสมเพื่อให้โอกาสกลับตัวเป็นคนดีในประเทศบ้านเกิดของตนเองต่อไป

นอกจากนี้ยังต้องมีการประชุม สัมมนา ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรม ทั้งในระดับ กระทรวง ภาค และจังหวัด เพื่อวางแผนการดำเนินงานให้เป็นทิศทางและแนวทางเดียวกัน และขจัดปัญหาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานตลอดจนมุ่งดำเนินการไปสู่จุดหมายเดียวกัน คือ ป้องกันสังคมจากอาชญากรรมและผลดงไว้ซึ่งความยุติธรรม

4. ปัญหาด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาล มีข้อสังเกตคือ

4.1 ก.พ. ซึ่งทำหน้าที่จัดสรรกำลังคนในราชการพลเรือนแก่ส่วนกลาง ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนได้

4.2 เมื่อแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรมแล้ว ไม่มี ก.พ. มาควบคุมจะทำให้การแปรเปลี่ยนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลเพิ่มขึ้นหรือลดลงมากนักน้อยเพียงใด

4.3 เมื่อปัญหาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลยังไม่สามารถเพิ่มขึ้นได้ในปัจจุบันการจ้างอัตราลูกจ้างชั่วคราวจะทำได้มากนักน้อยเพียงใด ส่วนการยุบเลิกตำแหน่งบางตำแหน่ง นับว่ามีผลกระทบต่ออัตรากำลังที่ขาดแคลนเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว

5. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถรับงานที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปใน 10 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสมควรดำเนินการ คือ

5.1 การให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากรให้สามารถทำงานได้มากขึ้นสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเพื่อนำไปสู่บทบาทหน้าที่ใหม่

5.2 ทบทวนการมอบอำนาจการบริหารราชการที่มอบไว้เดิม และมอบอำนาจเพิ่มให้ใหม่ในด้านต่าง ๆ เพื่อแบ่งเบาภารกิจการพิจารณาพิพากษาคดีของศาล

5.3 ปฏิรูประบบงานธุรการคดีของศาลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและมีมาตรฐานเดียวกันเพื่อลดขั้นตอนเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีของประชาชน เช่น การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ นำเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ให้ครบถ้วนทุกศาล

6. ใน 10 ปี ข้างหน้า ต้องการเจ้าหน้าที่ศาลที่มีคุณสมบัติ และคุณลักษณะในการให้บริการแก่ผู้พิพากษาและประชาชน กล่าวคือ

6.1 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำงานรองรับภารกิจและหน้าที่ ที่นับวันจะมากขึ้นให้ได้จำนวนมากที่สุด และอย่างน้อยต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

6.2 สำหรับบุคลากรที่จบปริญญาโทกฎหมาย จะต้องจบอย่างน้อยเนติบัณฑิต เพื่อทำงานรองรับงานในลักษณะงานกึ่งตุลาการได้ เพื่อแบ่งเบาภารกิจของผู้พิพากษา

6.3 มีความประพฤติเรียบร้อย ซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบสูง

6.4 มีมนุษยสัมพันธ์ และเต็มใจในการให้บริการประชาชน

7.5 นายสันต์ชัย ล้อมณีนพรัตน์ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสุพรรณบุรีแผนกคดี
เยาวชนและครอบครัว ทำงานธุรการในตำแหน่งรองปลัดกระทรวงยุติธรรม
(วันที่ 30 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน

การบริหารศาลและกระทรวงยุติธรรม คือ ระยะเร่งด่วนต้องจัดเตรียมความพร้อมในการแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม และในระยะยาวจะมีการกระจายอำนาจการบริหารออกไปยังภาคต่าง ๆ

สำหรับนโยบายการบริหารงานคดี ควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงวิธีพิจารณาให้สะดวก รวดเร็ว เช่น จัดเจ้าหน้าที่บันทึกคำพยานแทนผู้พิพากษาเปลี่ยนแปลงแบบพิมพ์ ฯลฯ

ส่วนนโยบายการบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี คือ เตรียมนิติกรประจำตัวผู้พิพากษา เพื่อช่วยทำงานของผู้พิพากษา พัฒนาธุรการให้สามารถสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี

2. ในทศวรรษหน้าพบว่าจะมีคดีเพิ่มขึ้นจากปี 2540 และคดีส่วนใหญ่เป็นคดี

อาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน ฯลฯ จะต้องดำเนินการแก้ไขวิธีพิจารณาความให้สามารถพิจารณาคดีได้รวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะคดีรับสารภาพอาจจะเป็นแบบพิมพ์ที่เตรียมพร้อมให้ผู้พิพากษาเขียนน้อยที่สุด นอกจากนี้ควรเพิ่มอัตราผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการทำงานให้ทำงานได้รวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

3. ใน 10 ปี ข้างหน้าคาดว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะมีการเตรียมการรับมือกับปัญหาดังกล่าว คือ

3.1 ด้านระบบข้อมูลผู้กระทำผิด ใช้เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูลอาชญากรเชื่อมต่อข้อมูลกับต่างประเทศ และหน่วยงานภายในประเทศ เตรียมบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล จะต้องมีการจัดอบรมและสัมมนาตลอดจนส่งไปศึกษาเพิ่มเติม และเพิ่มอัตรากำลัง

3.3 ด้านการประสานงานกระบวนการยุติธรรม จัดให้มีหน่วยงานกลางในการเก็บข้อมูลที่กระบวนการยุติธรรมทุกหน่วยงานสามารถเรียกใช้และจัดเก็บร่วมกันได้

4. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้นใน 10 ปีข้างหน้าได้อย่างเหมาะสม ควรดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 ทำกรอบอัตรากำลังให้รองรับปริมาณงานในอนาคต
- 4.2 พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถทำงานได้มากขึ้น โดยอาศัยเทคนิคและเทคโนโลยี
- 4.3 ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอน เช่นเดียวกับศาลต้นแบบ

5. ใน 10 ปีข้างหน้าต้องการเจ้าหน้าที่ศาลที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะในการให้บริการแก่ผู้พิพากษาและประชาชน คือ ต้องมีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกและคุณธรรมในการทำงานและการให้บริการประชาชน

7.6 นายอมรรัตน์ กริยาผล ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกระทรวงทำงานธุรการในตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม(วันที่ 30 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร

นโยบายการบริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม มีความเห็นว่า นโยบายเร่งด่วน คือ บริหารงานให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ เช่น ระยะเวลา 2 ปี ต้องแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม จึงต้องเร่งยกร่างกฎหมายให้เสร็จภายในปีนี้ ส่วนระยะ 5 ปี ต้องดำเนินการให้ผู้พิพากษาขึ้นพิจารณาคดีพิพากษาให้ครบองค์คณะจึงต้องเร่งทำแผนอัตรากำลัง และการจัดสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาให้ทัน จึงต้องขยายรับโดยเฉลี่ยปีละ 500 คน จึงจะครบภายในกำหนด ซึ่งคาดว่าจะทำแผนอัตรากำลังให้เสร็จภายใน 2 เดือน ส่วนนโยบายระยะยาว คือ การปรับปรุงกระบวนการการทำงานธุรการทั้งระบบทั้งในเรื่องวิธีการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมบุคลากรรองรับรัฐธรรมนูญ โดยจะให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อการบริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว นอกจากนี้ต้องเร่งปรับปรุงระบบงานประชาสัมพันธ์ให้เป็นเชิงรุก

นโยบายการบริหารงานคดีและการอำนวยความสะดวก ต้องมีมาตรการทำให้คดีขึ้นศาลน้อยแต่ยังคงมีความเป็นธรรม คือ มีนโยบายเรื่องการหันเหคดี โดยการไกล่เกลี่ยการทำการประนีประนอมข้อพิพาท ซึ่งรัฐมนตรีมีนโยบายในเรื่องนี้ เช่น อนุญาตตุลาการหมู่บ้าน เป็นการทำให้เป็นเชิงรุก มีเจตนาให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและวิธีระงับข้อพิพาท

ส่วนนโยบายการบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี เป็นเรื่อง การปรับระบบงานธุรการให้มีความเข้มแข็งสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว สนับสนุนให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบ LAN ในการติดตามสำนวนและใช้ข้อมูลร่วมกัน

2. ใน 10 ปี ข้างหน้า คาดว่าคดียาเสพติด การพนัน หลบหนีเข้าเมือง จะมีมากถึง ร้อยละ 65 จะมีวิธีการดำเนินการ คือ ควรปรับปรุงระบบการเก็บข้อมูลการกระทำผิดซ้ำ เพื่อประกอบการพิจารณา มีการทำประวัติ การเพิ่มโทษกรณีทำผิดซ้ำให้เกิดความเกรงกลัวมากขึ้นแต่ กรณีนี้ต้องพิจารณาเป็นกรณีไป แต่อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวนั้น ศาลเป็นเพียงปลายทางเท่านั้น

คดียาเสพติด ขณะนี้ยังไม่สามารถใช้แนวคิดการแก้ไขให้ครบระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีงบประมาณ ในส่วนของศาลอาจแก้ไขโดยการตั้งศาลพิจารณาเฉพาะคดียาเสพติด เป็นการเร่งรัดการพิจารณาคดีให้เร็วขึ้น ถูกต้อง และปรากฏผลต่อสังคมเร็วขึ้น

คดีการพนัน เป็นวัฒนธรรมของคนไทย และไม่มีความรู้สึกว่าเป็นอาชญากร การพนัน ระดับสูงก็ไม่สามารถบังคับได้อย่างจริงจังเพราะเป็นเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง หน่วยงาน บังคับใช้กฎหมายไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง

คดีคนเข้าเมือง มักจะสัมพันธ์กับภาวะเศรษฐกิจ ทางแก้ไขต้องแก้ไขกฎหมายคนเข้าเมือง ให้กลุ่มคนที่ประสงค์เข้ามาได้ง่ายขึ้น วิธีการง่ายขึ้น คนไทยไม่มีความรู้สึกรังเกียจคนต่างด้าวจึงไม่เคย หวงงานต่าง ๆ

นอกจากนี้อาจจะต้องมีการปรับปรุงคำพิพากษาให้สั้นกระชับรัดกุม การฟังพยานหลักฐาน จะเปิดกว้างให้มากขึ้น เช่น การฟังพยานบอกเล่า การให้เบิกความล่วงหน้า ฯลฯ จะทำให้เร็วขึ้น แต่ไม่ลดคุณภาพ ซึ่งต้องมีการวิจัยอย่างละเอียดก่อน

3. ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ จะต้องเตรียมในเรื่อง

3.1 ข้อมูลระหว่างประเทศต้องเชื่อมโยงกัน ซึ่งกระทรวงยุติธรรมยังไม่มี

3.2 กฎหมายต้องพัฒนาให้ทันและมีประสิทธิภาพ เช่นกฎหมายการฟอกเงิน คนต่างด้าว

3.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาต้องปรับปรุงให้มีความรอบรู้ทั้งเรื่องเศรษฐกิจ และสังคม

ส่วนธุรการต้องเป็นเสมือนกึ่งตุลาการได้นิติกรเป็นผู้ช่วยในการเตรียม รวบรวม ค้นคว้าข้อมูลและ กฎหมาย

3.4 การประสานงานกระบวนการยุติธรรม ต้องทำมากขึ้น

4. ปัญหาเรื่องอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลในขณะนี้ คือ อัตรากำลังไม่เพียงพอ แต่ขณะนี้รัฐ ธรรมนูญได้เพิ่มหน้าที่ให้แก่ศาลอีกจำนวนมาก เช่น การให้ศาลออกหมายค้นหรืออนาคตให้ออกหมาย จับเจ้าหน้าที่ต้องจัดเวรยามอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้คุณภาพของบุคลากรยังจำเป็นต้องฝึกฝน ความรู้ความสามารถ และต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ฯลฯ โดยมีวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ คือ

4.1 สร้างความเข้าใจกับหน่วยงานที่กำหนดอัตรากำลังศาล โดยเฉพาะ กพ. และ สำนักงานประมาณ

4.2 การออกมติ ครม. ควรมีการพิจารณาในส่วนของศาลเนื่องจากการบริหารงานศาลมีลักษณะงานที่สวนทางกับกระทรวงอื่น ๆ เศรษฐกิจไม่ดี คดีจะเพิ่มมากขึ้น

4.3 สร้างกระบวนการฝึกอบรม ให้สามารถสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตใจเสียสละ และบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ

5. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปใน 10 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสม จะต้องปรับโครงสร้าง ปรับวิธีการทำงาน ฝึกคนให้ทำงานได้หลายหน้าที่ และควรดำเนินการให้ข้าราชการตุลาการสามารถเจริญก้าวหน้าในสายงานได้อย่างต่อเนื่อง

6. ใน 10 ปี ข้างหน้า ต้องการให้เจ้าหน้าที่ศาลมีคุณสมบัติและคุณลักษณะในการให้บริการแก่ผู้พิพากษาและประชาชน ดังนี้

6.1 เจ้าหน้าที่ศาลมีความเป็นสากลมากขึ้น นอกจากมีความรู้ดีแล้วยังมีความซื่อสัตย์และยังมีความรอบรู้และมีความสามารถในการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะในต่างประเทศ

6.2 คุณภาพของบุคลากรมีความเป็นสากล ขอบเขตของงานอยู่ในลักษณะกว้าง มีปริมาณงานและคุณภาพสูง

6.3 เจ้าหน้าที่ศาล ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาโท มีความสามารถทางภาษา อย่างน้อย 2 ภาษา

6.4 มีความสามารถในการเชิงการติดต่อประสานงาน

6.5 มีความรอบรู้ในสหวิทยาการ

7.7 นายสมศักดิ์ แยมผล ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม (วันที่ 1 พฤษภาคม 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน

การบริหารงานศาล มีนโยบายเร่งด่วน คือต้องทำงานในวันหยุดและวันปกติ นั่งพิจารณาคดีตรงตามเวลา ส่วนระยะยาวควรแก้ไขกฎหมายให้มีการใช้อำนาจไต่สวนการก่อนแล้วจึงมาศาล

นโยบายการบริหารงานคดี คือหากเทคโนโลยีที่ใช้ในการพิจารณาคดีขัดข้อง ผู้พิพากษาสามารถจดคำพยาน ฯลฯ ด้วยมือได้ เพราะการพิจารณาคดีก็เป็นการให้บริการแก่ประชาชนทางหนึ่ง

นโยบายบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาคดีพิพากษาคดี ในกรณีที่อยู่ความไม่มีทนายหรือเขียนหนังสือไม่ได้หรือไม่เข้าใจเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการให้และอำนวยความสะดวกด้วย

2. ในทศวรรษหน้าพบว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นจำนวนมากและคดีส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน คนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ควรเร่งดำเนินการตั้งศาลชำนาญพิเศษขึ้นเพื่อรองรับและทำให้คดีเสร็จเร็ว

3. ใน 10 ปี ข้างหน้ามีการคาดการณ์ว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะต้องเตรียมการณ์ในเรื่อง

3.1 ด้านระบบข้อมูลผู้กระทำผิด จะต้องมีการขอทราบประวัติบุคคลจากประเทศที่ผู้เดินทางเข้ามามีสัญชาติ

3.2 ด้านความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล จะต้องมีการอบรมและทำความเข้าใจ เพื่อเปลี่ยนวิถีทัศน์ของบุคลากร

3.3 ด้านการประสานงานกระบวนการยุติธรรม ต้องมีสนธิสัญญาส่งผู้ร้ายข้ามแดนกับทุกประเทศในโลก

4. ปัญหาด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาล มีความเห็นว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ เป็นการเพียงพอแล้วแต่ขาดการประสานงานและไม่อุทิศเวลาให้ประชาชน อีกทั้งการให้บริการยังเลือกปฏิบัติอยู่ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงความคิด ทัศนคติโดยการอบรมให้ความรู้ และให้ความรู้ในหลักกรรมด้านการเสียสละ ทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนทั้งเงินล่วงเวลาและเงินนอกระบบ

5. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงใน 10 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสมควรดำเนินการ คือ

5.1 ควรจัดสวัสดิการด้านบ้านพักและอาหารเพื่อจูงใจให้ตั้งใจทำงาน

5.2 มอบหมายให้ผู้ที่มิใช่ผู้พิพากษา และอายุไม่มากปฏิบัติหน้าที่ตรงจุดที่มีปริมาณงานมาก

5.3 พิจารณำบำเหน็จความชอบให้เป็นกรณีพิเศษ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ควรพิจารณาให้บำเหน็จแก่ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

6. ใน 10 ปีข้างหน้า ต้องการให้เจ้าหน้าที่ศาลมีคุณสมบัติและคุณลักษณะในการให้บริการแก่ผู้พิพากษาและประชาชน คือ

6.1 จำศาลควรมีวุฒิปริญญาโททางสังคม โดยไม่จำเป็นต้องมีปริญญาทางกฎหมาย แต่ต้องเป็นปริญญาที่มีการศึกษาวิชากฎหมายไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต

6.2 ตำแหน่งรองจากจำศาล ควรมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย

7. หากแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญ เจ้าหน้าที่ศาลที่จะต้องโอนย้ายไปอยู่กับศาล ควรจะเป็นผู้สมัครใจที่มีความรู้ ความประพฤตินี้ สำหรับผู้ที่มีความประพฤติไม่ดี แต่ต้องโอนไปอยู่กับศาลโดยผลของกฎหมายควรพิจารณาให้ออกโดยรับบำเหน็จบำนาญ

7.8 นายไพศาล วิเชียรเกื้อ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม (วันที่ 30 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม

เห็นว่่านโยบายที่เร่งด่วนและระยะยาว คือ การสรรหาบุคคลเข้ามารับการบรรจุให้ได้มากที่สุดและเร็วที่สุด โดยเฉพาะอัตราว่างที่มีอยู่ต้องรีบบรรจุให้เร็วที่สุด

2. ในทศวรรษหน้าพบว่าคดีจะเพิ่มมากขึ้น และคดีส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน คนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย มากถึงร้อยละ 65 มีความเห็นว่่า ศาลเป็นผู้ที่อยู่ปลายเหตุไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้โดยลำพัง อีกทั้งกระทรวงยุติธรรมของไทยไม่มีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันและปราบปรามจึงไม่อาจแก้ไขปัญหาดังแต่แรก และตัวองค์กรเองยังมีปัญหาภายในเรื่องการบริหารจัดการคดีที่ยังล่าช้าอยู่

3. ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ธุรการศาล คือเรื่องการบริหารโดยไม่สุภาพเรียบร้อย แต่ก็ไม่ใช้ทุกคน เป็นบางคนเท่านั้น ส่วนใหญ่ได้แก่เจ้าหน้าที่หน้าบัลลังก์แต่ไม่ใช่ทั้งหมด คงจะเนื่องจากระบบการทำงานของศาล คือ การควบคุมตรวจสอบไม่สามารถทำได้ทั่วถึง เนื่องจากปริมาณงานมาก ต้องเร่งรัดให้เสร็จเร็วขึ้น การเร่งขยายศาลทำให้เพิ่มคนแต่ไม่สามารถดูแลด้านสวัสดิการให้ทั่วถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตมีน้อย

4. มีความคิดเห็นว่่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรธุรการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบวงจร และมีการวางแผนที่ชัดเจนรัดกุม นอกจากนี้ควรแบ่งแยกภารกิจให้ชัดเจนระหว่างผู้พิพากษาหัวหน้าศาลกับธุรการ

7.9 นางวิสาขา พึ่งรักวงศ์ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม (วันที่ 1 พฤษภาคม 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย

นโยบายบริหารศาลและกระทรวงยุติธรรม คิดว่่าเป็นภาระหน้าที่ของประธานศาลฎีกา รัฐมนตรีและปลัดกระทรวง ฯ ต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย แต่โดยส่วนตัวเห็นว่่านโยบายเร่งด่วน จะต้องดำเนินการให้บริการประชาชนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สะดวก รวดเร็ว สุภาพ เป็นอันดับแรก ส่วนนโยบายระยะยาว ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาศาลและกระทรวงยุติธรรม

นโยบายการบริหารงานคดีและการอำนวยความสะดวก ต้องเร่งรัดการพิจารณาคดี มีการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ให้ร่วมมือแก้ไขเร่งรัดคดีเพื่อประชาชน จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพให้พอเพียงทุกศาล จัดระบบงานธุรการบริหารคดี ให้รวดเร็วลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น มีการกระจายความยุติธรรมไปสู่ประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค โดยจัดให้มีศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานคุมประพฤติ สำนักงานบังคับคดีและวางทรัพย์ทุกจังหวัด

นโยบายการบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี ต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรทั้งตุลาการและธุรการ ให้ทันต่อสภาวะการณ์ของโลกอยู่เสมอ มีความชำนาญกฎหมายเฉพาะด้าน มีการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการศึกษาวิจัยด้านศาลและกระบวนการยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น มีการพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ

2. ในทศวรรษหน้าพบว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นจากปี 2540 คิดเป็นร้อยละ 50 และคดีส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน ฯลฯ มากถึงร้อยละ 65 ความคิดเห็นต่อการดำเนินการรับมือกับคดีประเภทคดีดังกล่าว คือ ต้องพยายามผลักดันศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องยาเสพติดให้เป็นรูปธรรม เบี่ยงเบนผู้ติดยาเสพติดไปเป็นผู้ป่วยที่ต้องบำบัดรักษา เมื่อไม่สามารถรักษาได้จึงจะนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมต่อไป ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้เห็นโทษของยาเสพติดและการพนัน รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการ กทม. การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องร่วมมือสนับสนุนจัดกิจกรรม สำหรับเยาวชนในชุมชนในโรงเรียนให้มีสARBAN เริง กีฬา เข้ามาเพื่อเบี่ยงเบนไม่ให้เยาวชนมั่วสุมในทางที่ผิด

3. ใน 10 ปี ข้างหน้ามีการคาดการณ์ว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะมีการเตรียมการณ์เผชิญหน้ากับปัญหาดังกล่าว คือ

3.1 ด้านระบบข้อมูลกระทำผิด จะต้องเชื่อมโยงกันได้ในกระบวนการยุติธรรม กระบวนการธุรกิจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถให้เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมใช้ระบบอินเทอร์เน็ตทั่วโลกได้

3.2 ด้านความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล มีการฝึกอบรมทั้งภายในภายนอกประเทศ ให้รัฐบาลขอความร่วมมือกับต่างประเทศจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติในประเทศไทย วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากต่างประเทศและในประเทศ ฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และรับฝึกอบรมให้กับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมประเทศแถบเอเชียด้วย

3.3 ด้านการประสานงานกระบวนการยุติธรรม มีการพัฒนากระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการ และประสานข้ามชาติด้วย

4. ปัญหาด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลในขณะนี้ เป็นเรื่องการย้ายสายงานอื่นมาบรรจุสายงานด้านการเงิน เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ ทำให้เป็นข้อวิตกกังวลของผู้พิพากษาหัวหน้าศาล และการบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างล่าช้า ซึ่งมีทางแก้ไขโดยจัดอบรมให้ความรู้และทดสอบให้ทำงานระยะหนึ่งหากไม่ผ่านก็ไม่ให้ออนย้ายสายงาน นอกจากนี้กองการเจ้าหน้าที่ต้องทำงานด้านบรรจุแต่งตั้งให้เร็วกว่านี้ หาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตลอดจนรับเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่านี้

5. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปใน 10 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสมควรดำเนินการ

5.1 มีกรอบมบุคคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5.2 นำเทคโนโลยีมาทดแทนบุคลากร เช่น ระบบการจัดการเรื่องบริหารบัญชีงบประมาณ

5.3 ปรับปรุงระบบการทำงานลดขั้นตอน ให้รางวัลแก่ผู้คิดค้นระบบงานที่นำมาปฏิบัติ

แล้วได้ผลในการลดระยะเวลา ลดงบประมาณ

6. ใน 10 ปี ข้างหน้าต้องการเจ้าหน้าที่ศาลมีคุณสมบัติและคุณลักษณะในการให้บริการแก่ผู้พิพากษาและประชาชน กล่าวคือ ต้องมีความรู้ความสามารถสูงกว่าเดิม เช่น ปรับปรุงเกณฑ์การสอบบรรจุทุกวิชาต้องไม่ต่ำกว่า 70 % และต้องเน้นด้านจริยธรรมเป็นสำคัญ

7.10 นางรุ่งทิพย์ พูนผลกุล ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน (วันที่ 21 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม

ในภาวะข้อจำกัดในเรื่องกำลังคนและงบประมาณ สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีประสิทธิภาพ และเน้นประสิทธิภาพการทำงานทั้งบุคลากร และระบบงาน และหากได้ระบบ Information Technology จะช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพได้มาก

2. ใน 10 ปี ข้างหน้ามีการคาดการณ์ว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะมีการเตรียมการแผนเผชิญหน้ากับปัญหา ดังนี้

2.1 ด้านระบบข้อมูลผู้กระทำผิด ต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งกระบวนการมาใช้ โดยจะต้องมีกระทรวงยุติธรรมเป็นหลักในการเชื่อมโยงเครือข่ายอาชญากรรม

2.2 ด้านความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล ต้องพัฒนาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยจะต้องมีความต่อเนื่องตั้งแต่การที่มีโครงสร้าง

องค์กร และระบบที่ดีจะสามารถพัฒนาบุคลากรตั้งแต่แรกเข้าทำงาน ให้ได้มีการพัฒนาให้มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้าในสายงานเฉพาะด้านนั้น ๆ

2.3 ด้านการประสานงานกระบวนการยุติธรรม มีความเห็นว่าขณะนี้ยังไม่สามารถทำอะไรได้มากนัก เนื่องจากโครงสร้างยังไม่เอื้ออำนวยทั้งระบบ ถ้าหากมีการแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรมแล้ว กระทรวงยุติธรรมจะเป็นผู้นำในการประสานงานกระบวนการยุติธรรมทั้งในเรื่องการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

3. ปัญหาด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของหน้าบัลลังก์ มีปริมาณ ไม่เพียงพอ ควรเพิ่มให้มีปริมาณที่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งต้องเป็นเรื่องของการเน้นในเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของคนด้วย มีการพัฒนาตนเอง สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจบริหารจัดการได้ดี ตลอดถึงมีคุณภาพเพียงพอในการให้บริการประชาชน

4. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันจะสามารถรองรับงานที่เพิ่มขึ้นใน 10 ปี ข้างหน้าได้ ดังนี้

4.1 บุคลากรทางธุรการของศาล ต้องสามารถเชื่อมโยงกับงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เจ้าหน้าที่หน้าบัลลังก์ สามารถประสานงานกับเจ้าหน้าที่งานเก็บสำนวนหรืองานหมายได้อย่างดี เป็นต้น

4.2 สร้างเครื่องมือ เครื่องใช้ โดยเฉพาะ IT ให้มีวิธีการที่ประชาชนสามารถใช้ได้สะดวกจะเป็นการประหยัดคน เช่น เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ไม่จำเป็นต้องมาเขียนคำร้อง ฯลฯ แต่ต้องสร้างสื่อให้สามารถช่วยประชาชนได้ ทั้งสื่อโทรทัศน์ รูปภาพ แบบฟอร์ม เป็นต้น

4.3 สร้างคนให้มีคุณภาพมีระบบการจัดการที่ดี เพราะหัวใจงานคดี คือ สำนวน จึงควรคิดทำให้ระบบสำนวนมีการเดินทางที่เป็นระบบ ง่าย มีประสิทธิภาพ เช่น ทำอย่างไรจะลดการเดินทางของสำนวนด้วยคนลงได้ ทำให้สำนวนเดินน้อยที่สุด โดยเน้นการบริหารของศาล คือ ขนาดเล็ก กระทัดรัด สั้นง่ายและรวดเร็ว

4.4 เพิ่มการประสานงานและการจัดการข้อมูล เช่น การนัดสืบพยาน มีการนัดอย่างมีประสิทธิภาพ มีการแจ้งล่วงหน้าหากมีการเลื่อนคดี จะได้ไม่เสียเวลา

สรุปการบริหารการจัดการ จัดระบบงาน และคุณภาพของคนที่ดีมีความพร้อมจะทำให้งานสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี

5. อีก 10 ปี ข้างหน้า ต้องการเจ้าหน้าที่ศาลมีคุณสมบัติและคุณลักษณะ ดังนี้

5.1 อยากเห็นภาพที่คนมีประสิทธิภาพและ IT พร้อม จะทำให้คนทำงานด้วยอารมณ์แจ่มใส บริการด้วย Service Mind

5.2 เจ้าหน้าที่ศาลควรจบปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า 80 % เพราะมีศักยภาพที่ดีในการเรียนรู้ สามารถพัฒนาและฝึกฝนได้ง่าย และทำงานได้หลายอย่าง

5.3 การทำงานแบบ One Stop Service

6. หากศาลแยกจากกระทรวงยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญ มีความคิดเห็นต่อการที่เจ้าหน้าที่ศาลในขณะนี้ต้องโอนย้ายไปอยู่ที่ศาลที่แยกออกไปว่า

ควรให้สิทธิและการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ แต่ก็ควรมีการวางหลักเกณฑ์ เพื่อให้ทุกคนได้ตัดสินใจเป็นการให้โอกาสแก่ทุกคนเท่า ๆ กัน

ควรมีการสร้างความสำเร็จให้แก่เจ้าหน้าที่ศาลเกี่ยวกับทางก้าวหน้าให้มีโอกาสประเมินตนเอง เพื่อเลือกและตัดสินใจได้เอง

7.11 นายสุภชัย ดิษฐวิบูลย์ ผู้อำนวยการกองกลาง (วันที่ 30 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม ในระยะเร่งด่วนเห็นด้วยที่มีการแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม และให้มีหน่วยงานบริหารงานธุรการศาลเป็นอิสระ ในระยะยาวไม่ควรให้ข้าราชการตุลาการโอนมาดำรงตำแหน่งในทางบริหารงานธุรการ ควรให้ข้าราชการธุรการมีโอกาสเติบโตตามสายงาน

นโยบายการบริหารงานคดีและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ควรแยกสายงานการบริหารงานคดี กับสายงานการอำนวยความสะดวกออกจากกันให้เห็นอย่างชัดเจน การบริหารงานคดีต้องรวดเร็ว การอำนวยความสะดวกต้องเป็นไปอย่างเสมอภาคไปรุ่งใส

นโยบายบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี จัดระบบการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็น กระจายอำนาจการบริหารให้ผู้บริหารในระดับกลางและระดับล่างมากขึ้น

2. ในทศวรรษหน้าพบว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นจากปี 2540 คิดเป็นร้อยละ 50 และคดี

ส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน ฯลฯ มากถึงร้อยละ 65 ความคิดเห็นต่อการดำเนินการรับมือกับคดีประเภทคดี ดังกล่าว คือคดีที่มีลักษณะเดียวกันในกลุ่มใดมีปริมาณมากเป็นพิเศษควรต้องจัดคณะปฏิบัติงานโดยเฉพาะทั้งด้าน

งานธุรการและการ พิจารณาคดี เพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและผลงานมีคุณภาพ

3. ใน 10 ปี ข้างหน้ามีการคาดการณ์ว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะมีการเตรียมการแผนเผชิญหน้ากับปัญหาดังกล่าว ดังนี้

3.1 ด้านระบบข้อมูลผู้กระทำผิด ประสานกับกระทรวงการต่างประเทศ หรือ สำนักตรวจคนเข้าเมืองขอให้พิจารณาเสนอกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการกักขังหรือผู้เดินทางเข้าประเทศ โดยขอให้มีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับบุคคลให้มากที่สุด เพื่อสะดวกในการติดตามค้นหา

3.2 ด้านความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและวิทยาการสมัยใหม่ ให้แก่ผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาลให้มากขึ้น

3.3 ด้านการประสานงานกระบวนการยุติธรรม จัดให้มีการประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมร่วมกัน ทุกระดับชั้น เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน รับทราบปัญหาและร่วมกันคิดแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมสัมมนาตามกลุ่มระดับ ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ปัญหาด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลมากที่สุดในขณะนี้ คือ

4.1 อัตรากำลังทางด้านธุรการไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน จากกลุ่มข้าราชการธุรการ และกลุ่มข้าราชการตุลาการที่ปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น

4.2 เจ้าหน้าที่ขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทางด้านธุรการ

4.3 อัตรากำลังด้านตุลาการมีน้อยเกินไป ไม่เพียงพอแก่การนั่งพิจารณาคดี การแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการจัดอบรมให้ความรู้ รับเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่านี้และเพิ่มอัตรากำลังทั้งด้านตุลาการและธุรการให้มากขึ้นเพียงพอแก่ปริมาณงาน

5. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปใน 10 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสม ควรดำเนินการ ดังนี้

5.1 ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนช่วยกันประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มากที่สุด

5.2 ช่วยกันทำงานให้มากขึ้น อุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติราชการอย่างแท้จริง

5.3 ปรับเปลี่ยนทัศนคติไม่เป็นคนหุงเพื่อ ใช้จ่ายพอเหมาะพอควร นิยมใช้ของไทย

6. ใน 10 ปี ข้างหน้า ต้องการเจ้าหน้าที่ศาลมีคุณลักษณะอย่างไรในการให้บริการแก่ผู้พิพากษาและประชาชน ดังนี้

6.1 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ฝึกฝนหาความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่

6.2 อุทิศเวลาและทุ่มเทเวลาให้แก่การปฏิบัติราชการอย่างแท้จริง

6.3 มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรักในหมู่คณะ และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและคู่ความที่มาศาล

7.12 นายจรัญ วัจนะคุปต์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (วันที่ 20 เมษายน 2541)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ นโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงานศาลและกระทรวงยุติธรรม ต้องดำเนินการเร่งด่วน คือ การจัดอัตรากำลังตามกรอบปัจจุบันให้ลงตัวโดยเร็วที่สุด ทั้งนี้เพื่อรองรับการขาดแคลนบุคลากร ส่วนในระยะยาว จะเป็นเรื่องเตรียมกรอบอัตรากำลังใหม่ และจัดสรรบุคคลบรรจุลงให้เหมาะสมและมีคุณภาพ เพื่อพร้อมรับกับการเพิ่มของคดีความ และสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ

นโยบายการบริหารงานคดีและการอำนวยการยุติธรรมแก่ประชาชน มีความเห็นว่าการลดขั้นตอนการทำงาน ถือหลักใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด จัดระบบงานให้ลื่นไหลแบบฟอร์มการติดต่อลงเพื่อให้รองรับปริมาณงานคดีที่เพิ่มขึ้น และเวลาที่ใช้ดำเนินการให้น้อยที่สุด

นโยบายบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี ควรจัดทำแบบฟอร์มการติดต่องานให้ง่ายและรวดเร็วในการติดต่องาน นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเสริมใช้ในงานคดี แก้ไขระเบียบ ปฏิบัติให้เหมาะสมเพื่อเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

2. ในทศวรรษหน้าพบว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นจาก ปี 2540 คิดเป็นร้อยละ 50 และคดีส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน ฯลฯ มากถึงร้อยละ 65 การดำเนินการรับมือกับคดีประเภทคดีดังกล่าว คือ การเตรียมการเพื่อรับสถานการณ์ เป็นเรื่องการปรับปรุงแบบและการลงโทษให้เหมาะสมขึ้น และเป็นไปในแนวเดียวกัน หากจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ ก็ควรพิจารณา หากเปรียบเทียบปรับได้ในชั้นพนักงานสอบสวนเช่นกรณีคดีการพนัน ก็จะลดปริมาณคดีที่จะมาสู่ศาลได้ เห็นว่าคดีที่มาสู่ศาลน่าจะเป็นคดีที่ต้องมีการพิจารณาความผิดสูง หากเป็นคดีทั่วไป น่าจะกระจายไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ โดยใช้วิธีการควบคุมโดยการออกกฎหมายให้รัดกุมและทั่วถึง

3. ใน 10 ปี ข้างหน้ามีการคาดการณ์ว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะมีการเตรียมการเผชิญหน้ากับปัญหาดังกล่าว ดังนี้

3.1 **ด้านระบบข้อมูลผู้กระทำผิด** ควรมีเครือข่ายระบบข้อมูลทางคอมพิวเตอร์เชื่อมกับระบบของพนักงานสอบสวนและตำรวจสากล ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และรวดเร็ว มีระบบตรวจสอบที่เชื่อถือได้ โดยได้รับความร่วมมือจากสันติบาล และสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

3.2 **ด้านความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล** มีการฝึกอบรม ดูงาน เกี่ยวกับอาชญากรรมดังกล่าวเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะแก่ผู้ปฏิบัติ มีการแจ้งข้อมูลใหม่ๆ ให้รับทราบเป็นประจำ แก่ไขกฎหมายเกี่ยวกับการนี้ ให้มีความเหมาะสมและรวดเร็วในการปฏิบัติ

3.3 **ด้านการประสานงานกระบวนการยุติธรรม** ต้องมีการประสานงานทั้งด้านข่าวกรองและข้อมูลความเคลื่อนไหวกับกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน แก่ไขระเบียบที่ทำให้ล่าช้า ปรับปรุงอำนาจในทางปฏิบัติงานให้รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์

4. ปัญหาด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลมากที่สุดในขณะนี้ คือ

4.1 ขาดอัตราเจ้าหน้าที่การเงิน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใหม่

4.2 ขาดอัตราประชาสัมพันธ์ และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของศาลลดลง

4.3 หลายศาลยังขาดอัตรากำลังตามกรอบ ขอให้กระทรวงฯรีบจัดทดแทนให้เป็นการด่วน

ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสมและกำหนดคุณสมบัติที่เฉพาะบางตำแหน่งให้รัดกุม

5. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปใน 10 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสม ควรดำเนินการ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ในการจัดระบบการทำงานใหม่โดยใช้คนน้อยแต่ได้ประสิทธิผลของงานมาก

5.2 ลดขั้นตอนงาน แก้ไขปรับปรุงระเบียบที่ล้าสมัย และกระจายอำนาจให้มากยิ่งขึ้น

5.3 แนวความคิดแบบ One Stop Service ในทุกแผนกงาน

6. ใน 10 ปี ข้างหน้า ต้องการเจ้าหน้าที่ศาลมีคุณสมบัติและคุณลักษณะในการให้บริการแก่ผู้พิพากษาและประชาชน คือ

6.1 เป็นข้าราชการที่มีจิตสำนึกในการให้บริการและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่

6.2 เป็นเจ้าหน้าที่ศาลที่ทำงานได้หลายหน้าที่ คือ เข้าใจงานทั้งหมดของหน่วย มิใช่เฉพาะงานใดงานหนึ่ง

6.3 มีความสำนึกในการทำงานเป็น ทีมงาน มิใช่แข่งกันคนเดียว และมีใจกว้าง พร้อมรับสิ่งเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยีและการจัดระบบงาน พร้อมทั้งจะปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถ

วิสัยทัศน์ ทันกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง

7. หากศาลแยกจากกระทรวงยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญมีความคิดเห็นว่า การที่เจ้าหน้าที่ศาลในขณะนี้ จะต้องโอน ย้ายไปอยู่กับศาลที่แยกออกไปทั้งหมด จะต้องขึ้นอยู่กับตัวข้าราชการนั้น ๆ เองว่าจะเลือกไปทางใด หากอยู่กับศาลก็ต้องปรับปรุงตนเอง เป็นผู้ให้บริการ และพัฒนาการให้บริการในงานของศาลให้รัดกุม สะดวก รวดเร็ว มีความเป็นธรรมกับประชาชนผู้มาติดต่อ ให้ได้รับบริการโดยเท่าเทียมกัน

7.13 นางสาวนา สุวรรณจุฑะ ผู้อำนวยการกองคลัง (วันที่ 4 พฤษภาคม 2541)

1. ในทศวรรษหน้าพบว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นจากปี 2540 คิดเป็นร้อยละ 50 และคดีส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน ฯลฯ มากถึงร้อยละ 65

ดังนั้นจะต้องดำเนินการเตรียมการเพิ่มอัตรากำลังผู้พิพากษา เจ้าหน้าที่บัลลังก์และเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด และเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับปริมาณงานคดีดังกล่าว

2. ใน 10 ปี ข้างหน้ามีการคาดการณ์ว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะมีการเตรียมการเผชิญหน้ากับปัญหาดังกล่าว ดังนี้

2.1 ด้านระบบข้อมูลกระทำความผิด ศาลจะต้องเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถติดตามข้อมูลข่าวสารได้ทันทั่วถึง

2.2 ด้านความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล ศาลจะต้องจัดเตรียมศาลาามประจำศาลเพื่อช่วยด้านดำเนินการในการพิจารณาคดี

3. ปัญหาด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาล ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องต่อไปนี้

3.1 การขาดอัตรากำลังข้าราชการรัฐการ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สืบเนื่องจากการจำกัดอัตรากำลังข้าราชการ และการขาดบุคลากรสาขาเฉพาะ เช่นการเงิน บัญชี

3.2 การบรรจุ แต่งตั้งตามตำแหน่งหรือข้าราชการไม่เดินทางไปรับราชการตามตำแหน่ง ทำให้ศาลที่ข้าราชการไม่ไปขาดคน

3.3 เจ้าหน้าที่ของศาลขาดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

การแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ จัดอบรมให้ความรู้ และควมมีมาตรฐานในการบรรจุ แต่งตั้งที่สามารถบังคับให้ข้าราชการถือปฏิบัติ

4. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปใน 10 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสม ควรดำเนินการ ดังนี้

4.1 ควรพัฒนาระบบงานให้รวดเร็วขึ้น

4.2 ควรพัฒนาเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว

4.3 ควรเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรให้มีความรู้ ประสบการณ์เรื่องเทคโนโลยี

เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน

5. ใน 10 ปี ข้างหน้า ต้องการเจ้าหน้าที่ศาลมีคุณสมบัติและคุณลักษณะในการให้บริการแก่ผู้พิพากษาและประชาชน คือสุภาพ อ่อนน้อม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศเวลาในการทำงานเพื่อบริการประชาชนอย่างแท้จริง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การคาดคะเนทิศทางและแนวโน้มความต้องการบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวก ยุติธรรมในทศวรรษหน้า

1. การฉายภาพคติความในทศวรรษหน้า

จากบทที่ 3 ทำให้ทราบว่า ปริมาณคดีแพ่ง และ คดีอาญา ที่คาดว่าจะเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในชั้นศาลทั่วราชอาณาจักร ทั้งศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ ภาค 1-3 และศาลฎีกา ในช่วง 10 ปี ข้างหน้า คือ ระหว่าง พ.ศ. 2541-2550 นั้น มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศในช่วงที่ผ่านมา แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการสำรวจข้อมูลสถิติคดีในปี พ.ศ. 2540 ย้อนหลังไป 5 ปี ทำให้ฐานข้อมูลที่นำมาใช้ในการคาดคะเนดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงปริมาณ และ ประเภทคดีที่อาจเพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในครึ่งหลังของปี พ.ศ. 2540 ซึ่งน่าจะปรากฏผลอย่างชัดเจนในปีถัดมา โดยเฉพาะคดีแพ่ง และคดีแรงงาน

1.1 คดีแพ่งศาลชั้นต้นใน 10 ปีข้างหน้า : ปริมาณ และ ประเภท

แนวโน้มคดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรระหว่างปี พ.ศ. 2541 - 2550 จะค่อยๆ เพิ่มขึ้นจาก 245,746 คดี เป็น 550,709 คดี คือเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 108.6 หรือประมาณสองเท่าของคดีเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2540 (ซึ่งมีคดีแพ่งขึ้นสู่ศาลชั้นต้น จำนวน 227,545 คดี) ทั้งนี้เป็นการคาดคะเนภายใต้ระบบ รูปแบบ วิธีการดำเนินการเช่นเดิม โดย คดียืม เป็นประเภทคดีที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ตัวเลขแสดงปริมาณคดีที่เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปี อาจมีจำนวนมากกว่านี้หากศาลไม่นำวิธีการไกล่เกลี่ยเพื่อยังให้เกิดการประนีประนอมยอมความมาใช้ ตามคำแนะนำของประธานศาลฎีกา เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยเพื่อยังให้เกิดการประนีประนอมยอมความ พ.ศ. 2529 ซึ่งมาตรการดังกล่าว คือการให้ผู้พิพากษาพยายามดำเนินการให้คู่ความได้ตกลง หรือประนีประนอมยอมความกันในข้อพิพาทที่เกิดขึ้นตามที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 19 และ 20 ให้อำนาจไว้ รวมทั้งใช้มาตรการอื่นใดเพื่อแบ่งเบาภาระคดีที่ขึ้นสู่ศาลอย่างจริงจังทั้งระบบ นอกเหนือไปจากการสร้างดุลยภาพทางสังคม การแก้ปัญหาเศรษฐกิจ และการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่ล้าสมัย อันเป็นอุปสรรคของการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของรัฐ และสังคมโดยตรง

อย่างไรก็ตาม สำหรับคดีล้มละลายรับใหม่ซึ่งคาดว่าจะในสิบปีข้างหน้าจะมีอัตราการเพิ่มของคดี ถึงร้อยละ 133.7 ของคดีล้มละลายรับใหม่ หรือประมาณ 6,639 คดี นั้น แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าคดีประเภทนี้มีลักษณะที่ก่อให้เกิด “คดีสาขา” ตามมาอีกมากมายตามคำสั่งศาล ซึ่งศาลและหน่วยงานสนับสนุนงานศาลทั้งระบบจำเป็นต้องเกี่ยวข้องด้วยในทุกคดีสาขา โดยแต่ละสาขานับได้เป็นแต่ละคดีเช่นกัน ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจถดถอยในช่วงปี พ.ศ. 2540 ที่ผ่านมา ได้ก่อให้เกิดปัญหาในวง การธุรกิจการค้าทุกระดับ ปัญหาบริษัทเงินทุนต่างๆ ถูกปิดกิจการ ส่งผลกระทบทำให้ผู้ประกอบการล้มละลายเป็นจำนวนมากและต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่คาดว่าจะมีผลกระทบก่อให้เกิดคดีล้มละลายเพิ่มมากขึ้นกว่าแนวโน้มคดีที่ประมาณการไว้ ในทางตรงกันข้าม พรบ.ล้มละลาย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2541 และสำนักฟื้นฟูกิจการลูกหนี้ กรมบังคับคดี ที่เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2541 น่าจะมีส่วนช่วยให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี ตลอดจนการพิจารณาแผนฟื้นฟูกิจการลูกหนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือทำให้ลูกหนี้ล้มละลายยากขึ้น ซึ่งเป็นกรณีที่ต้องติดตามศึกษาต่อไปเนื่องจากเป็นแนวคิดที่เพิ่งจะนำมาใช้กับกระบวนการยุติธรรมของไทย

1.2 คดีอาญาศาลชั้นต้นใน 10 ปีข้างหน้า : ปริมาณ และ ประเภท

ในทำนองเดียวกัน แนวโน้มคดีอาญาทั่วราชอาณาจักรที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550 จะค่อยๆ เพิ่มขึ้นจาก 575,417 คดี เป็น 976,520 คดี คือเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 81.1 ของคดีเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2540 (ซึ่งมีคดีอาญาขึ้นสู่ศาลชั้นต้น จำนวน 539,026 คดี) โดยสมมติฐานที่ว่ายังคงใช้กฎหมาย และกลไกในการดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี เช่นเดิม และ ประเภทคดีที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ คดีความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ ทั้งในกรุงเทพมหานคร และ ส่วนภูมิภาค รองลงมาได้แก่ คดีความผิด พรบ. คนเข้าเมือง และคดีความผิด พรบ. การพนัน ตามลำดับ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ปริมาณคดีอาญามีอัตราการเพิ่มขึ้นไม่มากนัก และค่อนข้างคงที่ คือ เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 5.3 ถึง 6.6 ซึ่งเป็นอัตราการเพิ่มที่ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มของคดีในปี พ.ศ. 2537 ที่มีอัตราการเพิ่มถึงร้อยละ 11.6 และส่วนใหญ่เป็นคดีความผิดตามกฎหมายอื่น คือผิดพระราชบัญญัติต่างๆ ที่รัฐกำหนดไว้ว่าเป็นความผิด (Mala Prohibita) ทั้งยังเป็นอาชญากรรมประเภทที่เรียกว่า อาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย (Victimless Crime) เนื่องจากผู้กระทำความผิดกระทำต่อตนเอง หรือกระทำให้ตนเองเป็นผู้เสียหาย ได้แก่ ความผิด พรบ. ยาเสพติด พรบ. คนเข้าเมือง และ พรบ. การพนัน ตามลำดับ และเมื่อนำปริมาณคดีความผิดทั้ง 3 ประเภทมารวมกัน จะมีจำนวนมากถึง (278,942 + 199,252 + 158,872) 637,066 คดี หรือคิดเป็นร้อยละ (28.6 , 20.4 และ 16.3) 65.3 ของคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นใน ปี พ.ศ. 2550 หมายความว่าศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร จะต้องใช้ทรัพยากรบุคคล

เวลาและ เครื่องมือเครื่องใช้ทั้งหลายทั้งปวง กว่าครึ่งหนึ่ง หรือประมาณ ร้อยละ 65.3 เพื่อพิจารณา พิพากษาคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหายเหล่านี้ เช่นเดียวกับที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้เคยประสบปัญหา ดังกล่าวมาแล้ว ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) ซึ่งมีจำนวนอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหายมากถึง ร้อย ละ 49 ของคดีที่ถูกจับกุมทั้งหมด และได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเพื่อหามาตรการหันเหคดีดังกล่าวออกจาก กระบวนการยุติธรรม (Discriminalization of Victimless Crime) ไปแล้วใน สองปีต่อมา โดยพยายามให้ สังคมแยกแยะพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกจากพฤติกรรมอาชญากร (Chaneles , Sol. 1973, 89)

ยิ่งกว่านั้นตัวเลขคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นดังกล่าว ยังฉายภาพให้เห็นถึงภาระงานของ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ ซึ่งมีเครือข่ายการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันอยู่ทั้งระบบ ว่าจะ ต้องได้รับผลกระทบจากปริมาณและประเภทคดีดังกล่าวไปพร้อมๆ กันในลักษณะลูกโซ่ โดยหน่วยงาน ตำรวจ จะได้รับผลกระทบมากที่สุด เพราะเป็นด่านแรกของกระบวนการยุติธรรม ถ้าพิจารณาในด้าน บุคลากร จะเห็นว่า พนักงานสอบสวนซึ่งปัจจุบันมีสำนวนคดีในมือมากเกินกว่าจะดำเนินการให้แล้ว เสร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ยังต้องดำเนินการภายในเวลาอันจำกัด ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราช อาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของผู้ต้องหา และความรู้สึกของผู้เสียหายและ ประชาชน ไปพร้อมๆ กัน ซึ่งหากปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลเพิ่มมากขึ้นใน อัตราร้อยละ 5.3 - 6.6 ต่อปี ตามที่ได้พยากรณ์ไว้ในงานวิจัยนี้ กรมตำรวจ จะต้องรับภาระงานใน ฐานะหน่วยงานต้นทางของกระบวนการมากกว่านี้หลายเท่า ซึ่งคงจะต้องเตรียมการรับมือกับภาระงาน คดีดังกล่าว เช่นเดียวกับ สำนักงานอัยการสูงสุด และ กรมราชทัณฑ์ รวมทั้งกรมคุมประพฤติ และ หน่วยงานบำบัดแก้ไขฟื้นฟูต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งอยู่ปลายทางของกระบวนการยุติธรรม

สำหรับ คดีความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ ซึ่งมากเป็นอันดับหนึ่งนั้น ควรมีการ จำแนกกลุ่มผู้เสพ ออกจากกลุ่มผู้จำหน่าย โดยมองว่าการเสพยาเสพติดเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนรูปแบบ หนึ่ง มากกว่าจะเป็นอาชญากร จากนั้นอาจหันเหผู้เสพให้ออกจากกระบวนการยุติธรรม (Diversion from Criminal Justice System) เพื่อเข้าสู่ช่องทางใหม่ ที่กระทรวงยุติธรรมกำลังดำเนินการอยู่ คือ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ที่ใช้มาตรการบังคับรักษา (Compulsory Treatment) ทำให้คดี ความไม่รกรงรกรศาล และสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายทั้งกระบวนการยุติธรรมโดยเปล่าประโยชน์ เนื่อง จากมีอัตราการกระทำผิดซ้ำสูง และโดยกลไกของกระบวนการยุติธรรมก็ไม่สามารถแก้ไขฟื้นฟูทรัพยากร บุคคล ที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนเหล่านี้ได้แต่อย่างใด ทั้งศาลจะได้ใช้ทรัพยากรและอัตรากำลังเพื่อดำเนิน การกับกลุ่มผู้จำหน่าย และคดีความอื่น ๆ ที่สมควรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขณะที่ คดีความผิด พรบ. คนเข้าเมือง นั้น เป็นคดีที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งน่าจะเป็นผลเนื่องมาจาก ในภูมิภาคนี้มีธรรมชาติพื้นที่เขตชายแดนของประเทศติดต่อกัน โดย ประเทศที่มีเศรษฐกิจดี มีอาหารการกินอุดมสมบูรณ์กว่า ย่อมเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการข้ามพรมแดนเข้า มาอย่างไม่อาจป้องกันได้ โดยเฉพาะในยุคโลกไร้พรมแดนที่ไม่เพียงแต่เรื่องของข้อมูลข่าวสารเท่านั้น

แม้แต่มนุษชาติกลุ่มชาติพันธุ์ทั้งหลาย ก็สามารถก้าวข้ามพรมแดนเข้าสู่ยุคสมัยแห่งการติดต่อคบหา
 สมาคมกันอย่างอิสระเสรีด้วยเช่นกัน การห้ามจึงก่อให้เกิดการลักลอบที่ยากแก่การป้องกัน กฎหมาย
 และ มาตรการที่เป็นระบบ ครอบงำ จึงเป็นกลไกสำคัญในเรื่องของการควบคุมการเข้าเมืองโดยผิด
 กฎหมายนี้ และเมื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในทศวรรษนี้ พบว่า
 ส่วนใหญ่เป็นชาวพม่า กัมพูชา และลาว จากรายงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมระบุว่า
 ณ สิ้นปี พ.ศ. 2540 มีคนต่างด้าวทำงานในประเทศไทยประมาณ 1,065,000 คน ในจำนวนนี้เป็นคน
 เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ประมาณ 986,000 คน แม้ว่าจะมีมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2539 ผ่อนผัน และ
 กำหนดให้คนเหล่านี้รายงานตัวและขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวได้หนึ่งปี ระหว่างรอส่งกลับ และต่อ
 อายุได้ แต่รวมเวลาต้องไม่เกินสองปี ก็ตาม ปรากฏว่า คดีเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการ
 ยุติธรรมทางอาญา ซึ่งเป็นหน่วยงานรองรับปัญหาสังคมที่ปลายทางเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะศาลที่มี
 เขตอำนาจครอบคลุมถึงแนวชายแดน เช่น ศาลจังหวัดระนอง ศาลจังหวัดแม่สะเรียง ศาลจังหวัดตาก
 และศาลจังหวัดสระแก้ว เป็นต้น การฉายภาพในอนาคต แสดงให้เห็นถึงภาวะความยุ่งยากที่ตามมาใน
 เรื่องของการจับกุม คุมขัง การสอบปากคำ และการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่จำเป็นต้องใช้ล่าม การ
 ฟ้องร้องดำเนินคดี การควบคุมในเรือนจำ และในสถานที่ควบคุมอื่นใดเพื่อรอการส่งกลับ เต็มไปด้วย
 ความโกลาหล ยุ่งยาก การจัดหายานพาหนะลำเลียงขนส่ง และอาหารระหว่างการควบคุมตัว รวมทั้ง
 งบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อการดังกล่าว ใคร หรือ หน่วยงานใดจะเป็นผู้รับผิดชอบ และในที่สุด เมื่อ
 ผลักดันคนกลุ่มนี้ออกนอกประเทศแล้ว แรงงานต่างด้าวเหล่านั้น ก็จะลักลอบกลับเข้ามาในไทยโดยผิด
 กฎหมายอีก เนื่องจากมีความอุดมสมบูรณ์มากกว่า ซึ่งต่อมาก็ถูกจับกุมดำเนินคดีเช่นเดิมอีก โดยตก
 เป็นจำเลยเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมวนเวียนซ้ำซากเช่นเดียวกันนี้ โดยที่ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขที่
 สาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง เหล่านี้ยังไม่รวมถึง คดีความที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจาก
 ผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายกระทำความผิดในคดีอาญาต่อกัน และต่อชีวิตและทรัพย์สินของ
 ประชาชนชาวไทยอีกด้วย

ส่วน คดีความผิดพรบ. การพนัน นั้น จัดว่าเป็นอาชญากรรมประเภท พื้นบ้าน (Folk
 Crime) ที่ปรากฏควบคู่กับธรรมชาติของมนุษย์ และ สังคมมาทุกยุคทุกสมัย เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่
 สนองต่อความรู้สึกตื่นเต้น ไร้ใจ เสี่ยง สมหวังและผิดหวังของมนุษย์ แต่เป็นเรื่องที่ถูกหยิบยกขึ้น
 มากล่าวถึงในทุกๆ รัฐบาลที่ผ่านมามีว่าสมควรจะจัดการในเชิงนโยบายอย่างไร คือ จะเปิดบ่อนคาสีใน
 โดยถูกกฎหมาย เพื่อให้เงินนอกระบบส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบ ที่ถูกต้องของประเทศ หรือว่า การเปิดบ่อน
 คาสีใน จะกลับกลายเป็นการยอมรับให้มีแหล่งอบายมุขเกิดขึ้นอย่างถูกกฎหมายในบ้านเมือง กรณี
 ดังกล่าว เป็นประเด็นที่ยากแก่การตัดสินใจของรัฐบาล เช่นเดียวกับ การอนุญาตให้ทำแท้งโดยถูก
 กฎหมาย หรือ การจดทะเบียนโสเภณี เนื่องจากมักจะถูกโยงเป็นประเด็นทางการเมือง ตัดสินใจ
 อย่างไร ฝ่ายค้านก็จะหยิบไปโจมตีได้ตลอดเวลา แต่จากการฉายภาพคดีความในอนาคต ทำให้เห็น

ผลกระทบของคดีการพนันที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรว่ามีถึง ประมาณร้อยละ 16.3 ของปริมาณคดีทั้งหมด แม้ว่ารัฐจะได้เงินค่าปรับจำนวนหนึ่งจากคดีการพนัน ที่ขึ้นสู่ศาล แต่จะเพียงพอ และ คุ่มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไปเพื่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ และ เวลาที่เสียไปในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีเหล่านี้ รวมทั้งการที่อาจนำเวลาซึ่งสูญเสียไป ไปใช้ในการดำเนินคดีประเภทอื่นๆ ที่สมควรกว่า เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หรือไม่เพียงใด

อนึ่ง ในช่วงเวลาที่ประเทศประสบกับภาวะเศรษฐกิจถดถอยนั้น มีผู้กล่าวว่า จะมีคนตกงานมาก และมีอาชญากร ประกอบอาชญากรรมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะคดีประเภท ลัก ชิง ปล้น ฆัง หลาย ซึ่งจากการฉายภาพไปในอนาคต พบว่า คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเพิ่มของปริมาณคดีระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2539 กับอัตราการเพิ่มของปริมาณคดีระหว่างปี พ.ศ. 2539 - 2540 แล้ว ปรากฏว่า คดีระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2539 มีอัตราการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.1 ขณะที่อัตราการเพิ่มของปริมาณคดีระหว่างปี พ.ศ. 2539 - 2540 เป็นร้อยละ 8.9 (เพิ่มขึ้นประมาณ 3,183 คดี) และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าปริมาณคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน เป็นเพียง ร้อยละ 5.4 ของคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรในปี พ.ศ. 2550 เท่านั้น และส่วนใหญ่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 8.3 ของคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลอาญา ศาลอาญากรุงเทพใต้ และศาลอาญาธนบุรี) สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต ที่พบว่า คดีเกี่ยวกับทรัพย์สินมักเกิดขึ้นใน สังคมเมืองที่มีความเจริญทางวัตถุสูงกว่า สังคมชนบท

1.3 คดีเยาวชนและครอบครัวใน 10 ปีข้างหน้า : ปริมาณ และ ประเภท

เมื่อพิจารณาคดีที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักร ระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550 ในส่วนของคดีแพ่ง จะค่อยๆ เพิ่มขึ้นจาก 4,768 คดี เป็น 10,265 คดี คือเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 144.3 หรือประมาณหนึ่งเท่าครึ่งของคดีเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2540 (ซึ่งมีคดีแพ่งขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัว จำนวน 4,201 คดี) โดย คดีฟ้องหย่า เป็นประเภทคดีที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นมากที่สุด ทั้งนี้นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา คดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการ ฟ้องหย่า ฟ้องขอให้การสมรส เป็นโมฆะ เพิกถอนการสมรส รับรองบุตร และเรียกค่าอุปการะเลี้ยงดู พรบ. จัดตั้งและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2535 กำหนดให้ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว เป็นศาลที่พิจารณาคดีเหล่านี้ ซึ่งคดีฟ้องหย่าได้กลายมาเป็นคดีที่ขึ้นสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวสูงสุด ตลอดมา และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามสภาพการล่มสลายของสถาบันครอบครัวที่เป็นปัญหาสังคมควบคู่กับสภาพการพัฒนาและการกลายเป็นสังคมเมืองของประเทศกำลังพัฒนา ผสมผสานกับภาวะเศรษฐกิจถดถอย ที่ประเทศประสบอยู่ การฉายภาพแสดงให้เห็นว่า หากยังไม่มีการดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าวตั้งแต่บัดนี้แล้ว

ใน 10 ปีข้างหน้า จะมีครอบครัวที่มีพ่อ หรือแม่ เพียงฝ่ายเดียวเป็นผู้นำ หรือมีเยาวชนที่ญาติเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดู เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก

ขณะเดียวกัน การกระทำผิดของเด็กและเยาวชน ในช่วง 10 ปีข้างหน้า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คือเพิ่มขึ้นจาก 26,783 คดี เป็น 65,064 คดี หรือเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 182.2 ของคดีเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2540 (ซึ่งมีคดีอาญาชั้นศาลเยาวชนและครอบครัว จำนวน 23,057 คดี) โดย คดีความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ เป็นประเภทคดีที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นมากที่สุด ซึ่งในส่วนของปริมาณคดีที่เพิ่มสูงขึ้นนี้ อาจเนื่องมาจากการเปิดดำเนินการศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว ทั่วราชอาณาจักรขณะนี้ มีจำนวน 29 แห่ง ทำให้คดีเด็กและเยาวชนกระทำผิด ซึ่งเดิมชั้นศาลจังหวัด ได้มาชั้นศาลเยาวชนและครอบครัวแทน แต่นับเป็นการยังให้เกิดความเป็นธรรมแก่เด็กและเยาวชนทั่วราชอาณาจักรอย่างเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้นที่มีโอกาสใช้กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนแทนการใช้กระบวนการยุติธรรมสำหรับผู้ใหญ่เช่นในอดีตที่ผ่านมา

ประเด็นที่น่าวิตกกังวลสำหรับแนวโน้มการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนใน 10 ปีข้างหน้าซึ่งพบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ภาพฉายที่แสดงให้เห็นว่า เด็กและเยาวชนมีแนวโน้มจะกระทำผิดในคดียาเสพติดเป็นจำนวนมาก เป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 35.9 ของจำนวนคดีทั้งหมดที่ชั้นศาลเยาวชนและครอบครัวในปี พ.ศ. 2550 และเมื่อเปรียบเทียบอัตราการเพิ่มขึ้นของคดียาเสพติดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2539 และ ปี พ.ศ. 2539-2540 แล้ว พบว่า ช่วงปี พ.ศ. 2538-2539 มีอัตราการเพิ่มขึ้นของคดียาเสพติดในเด็กและเยาวชน เพียงร้อยละ 23.3 ขณะที่อัตราการเพิ่มของคดียาเสพติดในเด็กและเยาวชนช่วง ปี พ.ศ. 2539-2540 เพิ่มขึ้นสูงมากถึงร้อยละ 48.2 ทำให้ ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ซึ่งเป็นการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนโดยทั่วไปตกลงมาเป็นคดีอันดับสองทันที แต่ที่น่าสนใจกว่านั้น คือ การฉายภาพได้แสดงให้เห็นว่า มี เด็กและเยาวชนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (คดีความผิด พรบ. คนเข้าเมือง) มากเป็นอันดับสาม ของจำนวนคดีที่ชั้นศาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ถึง ปี พ.ศ. 2550 (อัตราร้อยละ 6.6 ของคดีทั้งหมดในปี พ.ศ. 2550) ซึ่งหมายความว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในขณะนี้ มิใช่จะมีเฉพาะปัญหาแรงงานผู้ใหญ่เท่านั้น แต่รวมถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวเด็กและเยาวชนที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอีกด้วย และหากจะพิจารณาในเชิงสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สำหรับกลุ่มชาติพันธุ์ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนี้ พบว่า กลุ่มคนเหล่านี้จะรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น มีวัฒนธรรมรองของกลุ่มชาติพันธุ์ (Ethnic Group Subculture) ของตน ที่อาจขัด หรือแย้งกับวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติของคนไทย ขณะเดียวกันก็ได้คิดที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศนี้อย่างถาวร เพียงแต่รอวันถูกจับกุมและส่งตัวกลับประเทศ จึงกอบโกย และแสวงหาผลประโยชน์ทุกรูปแบบจากแหล่งทรัพยากรที่อุดมนี้เท่าที่สามารถทำได้ เพื่อจุนเจือญาติพี่น้องยังประเทศของตน ซึ่งหากรัฐและสังคมไม่รีบดำเนินการแก้ปัญหาโดยเร่งด่วนในขณะนี้แล้ว ย่อมเสี่ยงเห็นได้ว่าจะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ

ตามมาอีกมากมาย ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน การใช้แรงงานเด็ก อาชญากรรม เศรษฐกิจ สาธารณสุข การเมือง การศึกษา และความมั่นคงของประเทศ ต่อไป

1.4 คดีแรงงานใน 10 ปีข้างหน้า : ปริมาณ และ ประเภท

จากการฉายภาพ แสดงให้เห็นว่า คดีแรงงานที่พระราชอาณาจักรที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลาง ระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550 จะค่อยๆ เพิ่มขึ้นจาก 15,579 คดี เป็น 26,384 คดี คือเพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 56.8 ของคดีเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2540 (ซึ่งมีคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานกลาง จำนวน 17,140 คดี) โดย คดีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นประเภทคดีที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นมากที่สุด ถึงร้อยละ 94 ของคดีแรงงานทั้งหมด เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2550 อย่างไรก็ตาม อาจคาดคะเนได้ว่า ปริมาณคดีแรงงานจะเพิ่มขึ้นมากกว่านี้ในปี พ.ศ. 2541 เนื่องจากผลกระทบของสภาวะการล่มสลายทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2540 ที่ผ่านมาจากรายงานสรุปภาวะเศรษฐกิจปี 2540 แนวทางและมาตรการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ ที่สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ประเมินและนำเสนอที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2541 คาดว่าตัวเลขอัตราการว่างงานจะเพิ่มขึ้นเป็น 1.84 ล้านคน หรือร้อยละ 5.6 ของกำลังแรงงาน และยังมีปัจจัยที่ส่งผลให้เศรษฐกิจชะลอตัวลงต่อไปในปี 2541 สืบเนื่องจากปัญหาดังกล่าวคาดว่าจะเป็เหตุปัจจัยหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมาเป็นลูกโซ่ รวมทั้งปัญหาอาชญากรรม การกระทำผิดของเด็กและเยาวชน การทำอัตวินิบาตกรรม และปัญหาสุขภาพจิตอื่นๆ

1.5 คดีภาษีอากรใน 10 ปีข้างหน้า : ปริมาณ และ ประเภท

สำหรับ คดีภาษีอากรที่พระราชอาณาจักรที่ขึ้นสู่ศาลภาษีอากรกลาง ระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550 จะค่อยๆ เพิ่มขึ้นจาก 522 คดี เป็น 1,333 คดี คือ เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 174.3 ของคดีเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2540 (ซึ่งมีคดีขึ้นสู่ศาลภาษีอากรกลาง จำนวน 486 คดี) โดย คดี พรบ. ภาษีโรงเรือน เป็นประเภทคดีที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นมากที่สุด

1.6 คดีความชั้นศาลอุทธรณ์ใน 10 ปีข้างหน้า : ปริมาณ และ ประเภท

คดีแพ่งในศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ ภาค 1-3 ในรอบ 10 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับคดี ณ สิ้นปี พ.ศ. 2540 ซึ่งมีคดี จำนวน 7,612 คดี คาดว่าจะมีปริมาณคดี ลดลงเล็กน้อยในปี พ.ศ. 2541 เป็น 7,520 คดี และจากนั้นจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็น 11,037 คดี หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 45 ซึ่ง คดี ที่ดิน ทรัพย์ ภาระจำยอม เป็นประเภทคดีที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด

สำหรับ คดีอาญาในศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ ภาค 1-3 ในรอบ 10 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับคดี ณ สิ้นปี พ.ศ. 2540 ซึ่งมีคดี จำนวน 23,826 คดี คาดว่าจะมีปริมาณคดี เพิ่มขึ้นจาก 25,264 คดี เป็น 52,255 คดี หรือร้อยละ 119.3 และ คดีความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ เป็น ประเภทคดีที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด

1.7 คดีความชั้นศาลฎีกาใน 10 ปีข้างหน้า : ปริมาณ และ ประเภท

คาดว่าปริมาณ คดีแพ่งในศาลฎีกามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับคดี ณ สิ้นปี พ.ศ. 2540 ซึ่งมีคดี จำนวน 2,370 คดี โดยในรอบ 10 ปีจะเพิ่ม จาก 4,096 คดี เป็น 4,144 คดี หรือเพิ่มขึ้น ร้อยละ 74.9 ซึ่ง คดีจ้างแรงงาน เป็นประเภทคดีที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด ถึงร้อยละ 57.4

ขณะที่ คดีอาญาในศาลฎีกา ในรอบ 10 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับคดี ณ สิ้นปี พ.ศ. 2540 ซึ่งมี คดี จำนวน 3,959 คดี มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จาก 4,517 คดี เป็น 9,236 คดี หรือร้อยละ 113.3 โดย คดี ความผิดเกี่ยวกับชีวิตร่างกายเป็นประเภทคดีที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด

2. การประมาณความต้องการอัตรากำลังเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกใน ทศวรรษหน้า

ในการประมาณความต้องการอัตรากำลังข้าราชการศาล ด้วยข้อมูลสถิติคดีที่ขึ้นสู่ศาล ระหว่างปี พ.ศ. 2536-2540 ครั้งนี้ ใช้วิธีการ นำการให้บริการด้านการอำนวยความสะดวกใน ปัจจุบัน มาเป็นมาตรฐานของการให้บริการในอนาคต โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า อัตรากำลัง ในปัจจุบันแม้จะประสบปัญหาขาดแคลน มีปริมาณคดีล้นมือ และมีคดีค้างการพิจารณามากอยู่แล้ว แต่เนื่องจากรัฐบาลมีมาตรการระงับการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตลอดช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และในปี พ.ศ. 2540 ถัดมา ประเทศก็ประสบ กับภาวะเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรง ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการต่อไป ทำให้ความพยายามที่จะ เพิ่มอัตรากำลังเป็นไปได้ยากพอๆ กับที่จะรักษาจำนวนยอดรวมให้คงไว้

วิธีการดังกล่าว กำหนดให้ :

X_1 คือ อัตรากำลังในปัจจุบัน

Y_1 คือ ปริมาณคดีในปัจจุบัน

X_2 คือ อัตรากำลังในอนาคต

Y_2 คือ ปริมาณคดีในอนาคต

ถ้าต้องการมาตรฐานการให้บริการด้านการอำนวยความสะดวกเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแล้ว จะ ต้องทำให้

$$Y_1 / X_1 = Y_2 / X_2$$

ดังนั้น จะสามารถประมาณความต้องการอัตรากำลัง ได้ดังนี้

21 ประมาณการความต้องการอัตรากำลังผู้พิพากษา ในทศวรรษหน้า

อัตรากำลังผู้พิพากษาในปัจจุบัน มีจำนวน 2,274 อัตรา ส่วนปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ในปี พ.ศ. 2540 (ปีปัจจุบัน) มีจำนวนทั้งสิ้น 885,693 คดี และ ในปี พ.ศ. 2541-2550 (ทศวรรษหน้า) มีจำนวนคดีเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2540 ในอัตรา ร้อยละ 7.2, 15.72, 24.54, 33.77, 43.42, 53.18, 63.03, 72.96, 83.68 และ 93.10 ตามลำดับ จากการคำนวณทำให้ทราบว่า

อัตราเฉลี่ยผู้พิพากษา 1 คน ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2540) รับคดี คนละ 389.5 คดี ต่อปี

ดังนั้น คาดว่า ใน ปีช่วง พ.ศ. 2541-2550 (ทศวรรษหน้า) ควรจะต้องมีจำนวนผู้พิพากษา ในแต่ละปี จำนวน 2,274 2,437 2,631 2,832 3,042 3,261 3,483 3,707 3,933 4,161 และ 4,391 ตามลำดับ

2.2 ประมาณการความต้องการอัตรากำลังข้าราชการศาล ในทศวรรษหน้า

อัตรากำลังข้าราชการศาล และสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในปัจจุบัน มีจำนวน 6,307 อัตรา ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้เป็นผู้ปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม ทั้งราชอาณาจักร ในเรื่องเกี่ยวกับ การรับฟ้อง ออกหมาย ประกันตัว เก็บสำนวน สารบรรณ การเงิน และงานหน้าบัลลังก์ พิมพ์บันทึกด้วยคำในการพิจารณาคดี ฯลฯ ซึ่งมีภารกิจที่ต้องให้บริการประชาชน เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมที่มาติดต่อราชการศาล และผู้พิพากษา ทั้งในช่วงก่อน ระหว่าง และภายหลังการพิจารณาพิพากษาคดี ที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของศาล ดังนั้น ปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี จึงเป็นภาระงานโดยตรงของข้าราชการศาลเช่นกัน

จากการคำนวณ ทำให้ทราบว่า

อัตราเฉลี่ยข้าราชการศาล 1 คน ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2540) ต่อปริมาณคดี คนละ 140.4 คดี ต่อปี

และจากปริมาณคดีที่เพิ่มสูงขึ้นในทศวรรษหน้า คาดว่ามีความจำเป็นต้องมีอัตรา กำลังสำหรับรองรับงานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2541-2550) จำนวน 6,758 7,298 7,855 8,437 9,045 9,661 10,282 10,909 11,542 และ 12,179 ตามลำดับ

ดังนั้น จำนวนอัตรากำลังข้าราชการศาลในปัจจุบัน จึงไม่เหมาะสมที่จะ หรือไม่สามารถจะรองรับสภาพงานคดีที่เพิ่มสูงขึ้นได้ในทศวรรษหน้านี้ หากไม่มีวิธีการเบี่ยงเบนคดีออกจากระบบ หรือมีวิธีการบริหารจัดการที่ดีพอ โดยถ้าพิจารณาจากผลการคำนวณข้างต้น ในปีทีสิบ คาดว่า จะต้องใช้ข้าราชการศาลมากกว่าปัจจุบันถึงประมาณ หนึ่งเท่า เพื่อรับมือกับปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเหมาะสม

อนึ่ง จำนวนอัตรากำลังข้าราชการศาล ที่ใช้ในการคำนวณครั้งนี้ เป็นอัตรากำลัง ณ วันที่ 1 เมษายน 2541 ซึ่งยังมีได้นำอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ที่ปัจจุบันปฏิบัติงานแทนตำแหน่งข้าราชการ และ ลูกจ้างศาลทั่วประเทศจำนวน 2,087 อัตรา มาคิดรวมในการคำนวณ ซึ่งอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ ข้าราชการศาลยังคงสามารถรับมือกับปริมาณงานในปัจจุบันได้ ทั้งที่ศาลประสบกับภาวะขาดอัตรากำลังมาตั้งแต่ก่อน พ.ศ. 2531 เมื่อครั้งเริ่มทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 1 ซึ่งเป็นเวลากว่า 10 ปีมาแล้ว และยังมีได้นำภารกิจใหม่ที่เพิ่มขึ้นของศาลมาพิจารณาด้วย เนื่องจากมีผลกระทบต่ออัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ศาลด้วยเช่นกัน

3. คุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า

ในการกำหนดนโยบายด้านอาชญากรรมของชาติในปัจจุบัน ที่ปรากฏตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) นั้น ได้กำหนดยุทธศาสตร์ใหม่ที่สำคัญ 2 ประการ คือพยายามเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐกับประชาชนให้เกิดขึ้น มากที่สุด โดยการใช้ระบบความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคม รวมทั้งการที่จะมีหลักประกันด้านสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคมด้วยสันติวิธี ประการที่สอง การปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อให้มีการเปลี่ยนแผนไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยยึดหลักการประสานงานพื้นที่กับภารกิจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดแผนงานโครงการ อย่างไรก็ตามนโยบายและแผนดังกล่าวซึ่งกำหนดไว้เพียง 5 ปี มิได้ระบุคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลผู้เกี่ยวข้องในแวดวงกระบวนการยุติธรรมไว้ว่าควรจะมี หรือคาดหวังว่าจะต้องมีภาพลักษณ์ และภาพพจน์ เป็นอย่างไรจึงจะเหมาะสม และเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการจากทุกหน่วยงาน ทั้งสามารถรองรับพัฒนาการของศาล และการดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีไปในทศวรรษหน้าได้

ดังนั้นภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ศาลตามความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องจึงมีหลากหลายแนว
คิด กล่าวคือ

3.1 ภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ศาลตามความคาดหวังของผู้รับบริการ

ข้อมูลจากผลการวิจัย และการจัดลำดับความสำคัญของคุณลักษณะตามคะแนนความ
คิดเห็นใน บทที่ 5 ได้ฉายภาพให้เห็นว่า บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมผู้รับบริการต่างคาดหวังว่า
ในทศวรรษหน้า เจ้าหน้าที่ศาลจะ มีภาพลักษณ์ และการแสดงออกถึงความเป็นผู้มี
มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสำนึกและความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ ความสามารถในการสื่อสาร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ความสามารถ
คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารจัดการ ความกระตือรือร้นในการแสวงหา
และเรียนรู้สิ่งใหม่ และความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยให้บริการอย่างมีคุณภาพ
ด้วยความโปร่งใส (Transparency) ตรวจสอบได้ อธิบายได้ (Accountability)

3.2 ภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ศาลตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงของ ศาลและกระทรวงยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของศาลและกระทรวงยุติธรรม เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ
เจ้าหน้าที่ศาลตามความคาดหวังในอนาคต พบว่าผู้บริหารระดับสูงของศาลและกระทรวงยุติธรรม
อยากให้เจ้าหน้าที่ศาลมีการปรับปรุงด้านคุณวุฒิ โดยเฉพาะความรู้ทางด้านนิติศาสตร์ และจิตสำนึกใน
การให้บริการประชาชน โดยเชื่อว่า ความยุติธรรมอยู่ในมือของข้าราชการศาลครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ยัง
ต้องการให้มีการปรับปรุงบทบาทข้าราชการศาลบางส่วนให้ปฏิบัติงานวิชาการกฎหมาย หรือ
กึ่งตุลาการ (Quasi Judicial Role) มากขึ้น โดยมีลักษณะงานเหมือนผู้ช่วยตุลาการในการเตรียม
รวบรวม ค้นคว้าข้อมูล กฎหมาย และแนวคำพิพากษาฎีกา ฯลฯ ช่วยย่อข้อเท็จจริงเพื่อเสนอให้
ผู้พิพากษาวินิจฉัยข้อกฎหมาย ซึ่งงานมีลักษณะยากกว่างานธุรการปกติ แต่จะช่วยแบ่งเบาภาระงาน
ของผู้พิพากษาได้เป็นอย่างดีอันจะช่วยลดปัญหาความเครียด โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง และโรค
ประสาท ที่เป็นโรคประจำวิชาชีพลงได้ ผู้พิพากษาจะได้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้เต็ม
ศักยภาพยิ่งขึ้น ส่วนผู้ช่วยตุลาการเหล่านี้ก็จะส่งมอบประสบการณ์ในงานคดีระยะหนึ่งก่อนที่จะเลื่อนไหล
เข้าสู่ช่องทางในการเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา ตามที่กฎหมายจะได้กำหนดต่อไป โดยประชาชนสามารถไว้
วางใจในคุณภาพและความซื่อสัตย์สุจริตได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผลงานระหว่างการทำเป็นผู้ช่วยตุลาการ
นี่จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินความเหมาะสมบุคคลเหล่านั้นเพื่อขึ้นขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วย
ผู้พิพากษา และผู้พิพากษาต่อไป

4. การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า

เพื่อไปสู่ภาพลักษณ์ดังกล่าว จำเป็นต้องพัฒนากำลังคนเตรียมไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงในสิบปีข้างหน้า โดยพิจารณาข้อมูลหลายลักษณะ ดังนี้

4.1 พัฒนาการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเดิม

ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า จะต้องพัฒนากำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลกลุ่มต่างๆ ตามลำดับความสำคัญในทักษะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

กลุ่มผู้ทำหน้าที่รับฟ้อง/ฝากขัง/ผิดฟ้อง ปรากฏว่าผู้รับบริการต้องการให้เจ้าหน้าที่เหล่านี้มีทักษะในการให้บริการ มีความชำนาญงาน และมีทักษะในการทำงานสูงกว่าในปัจจุบัน จึงควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากปัจจุบันที่กำหนดเป็น เจ้าพนักงานธุรการ ให้เป็น นิติกร ซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้ระดับนิติศาสตร์บัณฑิต และ กำหนดให้ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งของผู้ชำนาญงาน หรือ ผู้มีประสบการณ์ ในการทำงาน ซึ่งสามารถก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับสูงได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องย้ายเปลี่ยนสายงาน หรือสูญเสียบุคคลดังกล่าวเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย) โดยไม่จำเป็น

กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ในด้านทักษะในการให้บริการ แม้ว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ดังกล่าวจะได้รับการกำหนดให้ใช้เฉพาะผู้จบนิติศาสตร์บัณฑิต ขึ้นไป และเป็นตำแหน่งเลื่อนไหลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์แล้วก็ตาม แต่ผู้รับบริการยังคาดหวังให้กลุ่มงานนี้ ได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการให้บริการให้มากขึ้นกว่าในปัจจุบัน จึงควรจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาทักษะการให้บริการอย่างต่อเนื่องขึ้น ซึ่งคาดว่า หากกลุ่มงานดังกล่าวนำทักษะในการให้บริการไปใช้ให้มากขึ้น ก็จะได้ผลในเชิงจิตวิทยา แก่ผู้รับบริการ กล่าวคือ ผู้รับบริการอาจจะยังคงเสียเวลารอคอยนานเช่นเดิม ประสบความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการเช่นเดิม แต่รู้สึกว่าได้รับความเอื้ออาทร ใส่ใจ และได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่ดีขึ้น และจะดียิ่งขึ้นไปอีก ถ้าได้มีการปรับปรุงระบบ และลดขั้นตอน ทางเดินของงาน ประกอบกัน

กลุ่มผู้ทำหน้าที่เก็บสำนวนความ เป็นบุคลากรอีกกลุ่มหนึ่งที่ผู้รับบริการ คาดหวังที่จะได้รับบริการที่มีคุณภาพจากผู้ที่มีความชำนาญงาน และ ทักษะในการทำงาน จึงควรกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าปกติ และไม่ควรใช้เจ้าหน้าที่ใหม่ หรือที่มีระดับตำแหน่งต่ำ แต่อาจใช้ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง (จำนวนปีที่ปฏิบัติงานด้านนี้)โดยมีเหตุผลและความจำเป็นทำนองเดียวกับ 2 กลุ่มที่กล่าวมาแล้ว

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มงานทั้งสามกลุ่มเป็นงานที่มีผู้มาติดต่อขอรับบริการโดยตรง และการให้บริการมีความเป็นรูปธรรมอย่างเห็นได้ชัดเจน เช่น ดำเนินกระบวนการประกันตัวจำเลย ยื่นคำร้อง คำฟ้อง คำขอ คำแถลง และขอคัดสำนวนความ เป็นต้น

4.2 กำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับบทบาทใหม่

เนื่องจากลักษณะงานของผู้พิพากษามีความยากมากต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญงานสูง ต้องใช้เวลายาวนานในการสั่งสมประสบการณ์ในงานคดี และสรรหาบุคคลเหล่านี้ ได้ค่อนข้างยาก จึงควรลดภาระงานด้านกฎหมายที่มีความยุ่งยากซับซ้อนไม่มากนักออกจากผู้พิพากษา โดยกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความชำนาญงานด้านกฎหมายขึ้นใหม่เพื่อช่วยปฏิบัติงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาเป็นรายบุคคล โดยอาจใช้ชื่อตำแหน่งในการบริหารว่า ผู้ช่วยตุลาการ ส่วนตำแหน่งในสายงาน คือ นิติกรที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสูงกว่าปกติ คือ จบเนติบัณฑิต ฯลฯ และกำหนดทางก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งดังกล่าวให้เลื่อนไหลไปสู่ระดับสูง หรือสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาได้ เนื่องจากหากไม่กำหนดทางก้าวหน้าไว้ จะไม่สามารถหาบุคคลที่มีคุณสมบัติสูงดังกล่าว หรือจูงใจให้ผู้มีคุณลักษณะดังกล่าวมาทำงานในตำแหน่งนี้

4.3 กำหนดให้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมทุกระดับก่อนโอนมาสังกัด

สำนักงานศาลยุติธรรม

การวางแผนการพัฒนาบุคคลเรื่องนี้ เป็นการเตรียมการล่วงหน้าก่อนจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างศาลยุติธรรม โดยเป็นการเตรียมความพร้อมข้าราชการตุลาการศาลทั่วราชอาณาจักร จากที่เคยอยู่ในความดูแลของ กพ. มาอยู่ในความดูแลของเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และมีอิสระในการบริหารงานบุคคล

หลักสูตรดังกล่าว ควรประกอบด้วย การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายวิธีพิจารณาความทางแพ่ง และ อาญา ที่มีความยาก-ง่าย ตามระดับตำแหน่ง และความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และพระราชบัญญัติต่างๆ โดยสังเขป ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี ความรู้เกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน การพัฒนาจิตสำนึกและเทคนิคการให้บริการประชาชน วินัยและจรรยาบรรณสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา ฯลฯ

การพัฒนากลุ่มผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานการพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าว จะช่วยลดช่องว่างของความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่ทำ ระหว่างผู้พิพากษา กับเจ้าหน้าที่ศาลลงได้ระดับหนึ่ง ซึ่งจัดว่าเป็นก้าวสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพที่เป็นรูปธรรม ทั้งต่อผู้พิพากษา บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และ ประชาชน

4.4 เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใน ทศวรรษหน้า

ในทศวรรษหน้า เมื่อประชาคมชาวโลกสามารถติดต่อ สื่อสาร มีกิจกรรมทางธุรกิจ การค้า และมีการคบหาสมาคมกันอย่างเสรีเต็มรูปแบบยิ่งขึ้น ย่อมเล็งเห็นได้ว่าปัญหาการกระทบกระทั่ง การล่วงละเมิด ผิดสัญญา และ ประกอบอาชญากรรมข้ามชาติ ข้ามวัฒนธรรมจะยิ่งมีความสลับซับซ้อน พลิกแพลง พิศดาร และทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดทุกฝ่ายก็จะต้องมาใช้บริการยังศาลยุติธรรม

ดังนั้น การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านภาษาสากล และการใช้เทคโนโลยี ให้แก่บุคลากรจึงเป็นการพัฒนาทักษะเชิงรูปธรรมที่จำเป็นยิ่ง แต่ที่จำเป็นและสำคัญยิ่งกว่านั้น คือ การพัฒนาจิตใจของคนทำงานให้มีความรับผิดชอบต่องาน มีน้ำใจต่อกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ประสาทความยุติธรรม คุณลักษณะเหล่านี้เป็นจิตวิญญาณขององค์การ เป็นวัฒนธรรมมององค์การที่เกี่ยวข้องประสานใจคนยุติธรรมเข้าด้วยกัน และ จะเป็นจุดแข็งที่สำคัญท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และ กระบวนการยุติธรรมในทศวรรษหน้า ซึ่งหากทำการตระเตรียมบุคลากรตั้งแต่นี้ จะสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ดังกล่าวใน 10 ปีข้างหน้าได้อย่างแน่นอน

5. ตัวชี้วัดในการวางแผนและพัฒนากำลังคน

วัตถุประสงค์ที่สำคัญ และเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการวิจัยครั้งนี้ คือการได้ความรู้ใหม่หรือข้อค้นพบใหม่ที่สามารถใช้กำหนดประเด็น และ ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ในการวางแผน และ พัฒนากำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สังคมในทศวรรษหน้าได้ แม้ว่าองค์การ “ศาล และกระทรวงยุติธรรม” จะดำเนินมาถึงวาระแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 275 ระบุว่า

“ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา

การแต่งตั้งเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

แต่ภารกิจการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ยังคงดำเนินต่อไป ไม่ว่าจะสังกัดองค์การใดก็ตาม ดังนั้น ความสามารถในการพยากรณ์แนวโน้ม และการคาดคะเนทิศทางความเป็นไปใน

อนาคต เพื่อการวางแผนกำลังคน จึงเป็นการชั่งชั่งความได้เปรียบในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ โดยอาศัยตัวแปรต่างๆ เป็น ตัวชี้วัด และกำหนดการเปลี่ยนแปลง คือ

5.1 ตัวแปรปริมาณคติที่ขึ้นสู่ศาลในทศวรรษหน้า

ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) คดีแพ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ประมาณร้อยละ 108.6
- 2) คดีล้มละลายรับใหม่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 133.7
- 3) คดีอาญามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 81.1
- 4) คดีเยาวชนและครอบครัวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 144.8
- 5) คดีการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 182.2
- 6) คดีแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 56.8
- 7) คดีภาษีอากรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 174.3
- 8) คดีชั้นศาลอุทธรณ์ คดีแพ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 45 ส่วนคดีอาญา ร้อยละ 119.3
- 9) คดีชั้นศาลฎีกา คดีแพ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 57.4 ส่วนคดีอาญา ร้อยละ 74.9

5.2 ตัวแปรประเภทคติที่ขึ้นสู่ศาลในทศวรรษหน้า

ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) คดียืม
- 2) คดีล้มละลาย
- 3) คดีความผิดพรบ. ยาเสพติด พรบ. คนเข้าเมือง พรบ. การพนัน
- 4) คดีฟ้องหย่า
- 5) คดีความผิดพรบ. ยาเสพติด ในเด็กและเยาวชน
- 6) คดีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 7) คดี พรบ. ภาษีโรงเรือน
- 8) คดีที่ดิน ขับไล่ ภาวะจำยอม และคดีความผิด พรบ. ยาเสพติด ในชั้นศาลอุทธรณ์
- 9) คดีจ้างแรงงาน และคดีความผิดเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย ในชั้นศาลฎีกา

5.3 ตัวแปรลักษณะคดีที่มีผลกระทบต่อความแตกต่างในการใช้เวลา และกำลังคน ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) คดีไม่มีข้อพิพาท เช่น คดีร้องขอพินัยกรรม
- 2) คดีฝ่ายเดียว เช่น คดีที่จำเลยไม่สู้คดี
- 3) คดีอาญาที่จำเลยรับสารภาพ ซึ่งไม่จำเป็นต้องสืบพยานประกอบการพิจารณาพิพากษาคดี (โทษจำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 5 ปี)
- 4) คดีอาญาบางลักษณะที่ยอมความกันได้ เช่น คดียักยอกทรัพย์ ข้อโกงทรัพย์ (มาตรา 341-364) คดีบุกรุกกรรมดา และ คดีทำให้เสียทรัพย์ เป็นต้น
- 5) คดีที่ใช้วิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง พิจารณาคดี (ผู้พิพากษาท่านเดียว) ซึ่งคดีความทั้ง 5 ลักษณะ มีการดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีไม่ยุ่งยากซับซ้อน และสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จในเวลาไม่นานนัก ส่วนคดีที่ยอมความกันได้ก็มีการถอนฟ้องบางส่วน หรืออาจใช้วิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความก่อนที่คดีจะขึ้นสู่กระบวนการทำงานของผู้พิพากษาได้

จากการทดลองสุ่มตัวอย่างข้อมูลอย่างง่ายจากศาลจังหวัดที่ตั้ง 8 แห่ง เพื่อประมาณการคดีฝ่ายเดียว คดีไม่มีข้อพิพาท และคดีสารภาพ ในช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2541 พบว่า คดีฝ่ายเดียว และคดีไม่มีข้อพิพาทที่ขึ้นสู่ศาลทั้ง 8 แห่ง มีจำนวน 4,022 คดี จากยอดคดีแพ่งทั้งหมด 12,896 คดี คิดเป็นร้อยละ 31.2 ขณะที่คดีรับสารภาพมีจำนวน 7,472 คดี จากยอดคดีอาญาทั้งหมด 10,085 คดี คิดเป็นร้อยละ 74.1

อนึ่ง คดีไม่มีข้อพิพาท คดีฝ่ายเดียว คดีรับสารภาพ ฯลฯ เป็นคดีซึ่งผู้พิพากษาใช้เวลากับคดีเหล่านี้น้อยกว่าคดีเต็มรูปปกติได้ แต่ข้าราชการศาลยังคงต้องรับภาระงานธุรการครบวงจรทั้งก่อนพิจารณาคดี ระหว่างการพิจารณา และภายหลังที่มีคำพิพากษาคดี เช่นเดียวกับคดีปกติทั่วไป ดังนั้น หากจะฉายภาพปริมาณงานของข้าราชการศาล จะพบว่า มีทั้ง ภาระงานจากปริมาณคดีเดิม คดีที่เพิ่มมากขึ้น และภารกิจใหม่ ประกอบกัน

5.4 ตัวแปรธรรมชาติของการเกิดคดีความ

ตัวชี้วัด ได้แก่

1) ปริมาณคดีเพิ่มสูงขึ้นเมื่อสภาพเศรษฐกิจถดถอย และ สังคมมีปัญหา

อัตราส่วนการเกิดคดีความ ที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และ ศาล มีลักษณะผกผันกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นขณะที่หน่วยงานอื่นต้องชะลอการพัฒนา และลดอัตรากำลังลง ศาลกลับมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเท่าตัว และจำเป็นต้องใช้กำลังคนเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับหน่วยงาน

ในกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ ทั้งระบบ เพราะเป็นบริการด้านการอำนวยความสะดวกที่ไม่อาจปฏิเสธที่จะไม่รับคดีใด ๆ ที่ขึ้นสู่ศาลได้

2) ปริมาณคดีบางประเภทเพิ่มสูงขึ้นเมื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบาย

ในภาวะปกติ หากรัฐบาลกำหนดนโยบายที่จะมุ่งเน้นการป้องกันและปราบปรามความผิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ โดยผ่านทางรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คดีความเรื่องนั้นๆ จะถูกเร่งรัด จับกุมดำเนินคดีมาก ศาล และ ราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานปลายกระบวนการ ย่อมได้รับผลกระทบเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ และ อัตรากำลังที่จะใช้เพื่อการนั้นๆ ด้วย เช่น เน้นการปราบปรามโสเภณีเด็ก ยาเสพติด รถเถื่อน ฯลฯ เป็นต้น

3) ปริมาณคดีบางประเภทลดลงหรือไม่มีคดีความเกิดขึ้นเมื่อกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไป

เมื่อเวลาเปลี่ยนไป คดีความผิดที่เคยกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในยุคสมัยหนึ่ง อาจกลับกลายเป็นเรื่องล้าสมัยสำหรับยุคสมัยต่อมา เป็นเหตุให้ไม่ปรากฏคดีความผิดดังกล่าวอีก หรือยังคงมีอยู่แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อรัฐและสังคม ในลักษณะที่รุนแรงอีกต่อไป เช่น คดีความผิด พรบ. ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ เป็นต้น

5.5 ตัวแปรบทบาทหน้าที่และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในทศวรรษหน้า

ตัวชี้วัด ได้แก่

1) การมีคำสั่งหรือหมายของศาลในการจับกุมคุมขังบุคคลผู้ถูกจับกุม

เป็นการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 237 ซึ่งกำหนดว่า "ในคดีอาญา การจับและคุมขังบุคคลใด จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาล หรือผู้นั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นให้จับได้โดยไม่มีหมายตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยผู้ถูกจับจะต้องได้รับการแจ้งข้อกล่าวหาและรายละเอียดแห่งการจับ โดยไม่ชักช้ากับจะต้องได้รับโอกาสแจ้งให้ญาติหรือผู้ซึ่งผู้ถูกจับไว้วางใจทราบในโอกาสแรก และผู้ถูกจับซึ่งยังถูกควบคุมอยู่ ต้องถูกนำตัวไปศาลภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่ผู้ถูกจับถูกนำตัวไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวน เพื่อศาลพิจารณาว่ามีเหตุที่จะขังผู้ถูกจับไว้ตามกฎหมายหรือไม่ เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ " (บทเฉพาะกาล มาตรา 335 (6) มิให้นำบทบัญญัติ มาตรา 237 มาใช้บังคับจนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายเพื่อให้การเป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว ซึ่งต้องไม่เกินห้าปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้)

2) การมีคำสั่งหรือหมายของศาลในการค้นในที่รโหฐาน

ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 238 ซึ่งกำหนดว่า “ ในคดีอาญา การค้นในที่รโหฐานจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะมีคำสั่งหรือหมายของศาล ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” ซึ่งบังคับใช้ทันทีภายหลังรัฐธรรมนูญประกาศใช้

3) การลดระยะเวลาการควบคุมผู้ถูกจับของพนักงานสอบสวน

การแก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 87 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง พ.ศ. 2499 โดย พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2539 ลดระยะเวลาการควบคุมผู้ถูกจับของพนักงานสอบสวนจากเดิมไม่เกินเจ็ดวันเป็นไม่เกินสามวัน และลดระยะเวลาที่พนักงานอัยการจะต้องยื่นฟ้องคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจศาลแขวงจากเดิมเจ็ดสิบสองชั่วโมง เป็นสี่สิบแปดชั่วโมง ตามลำดับ จากนั้นต้องขออำนาจฝากขังจากศาล เป็นเหตุให้ศาลชั้นต้นที่พิจารณาคดีอาญาเว้นแต่ศาลเยาวชนและครอบครัว ต้องเปิดทำการในวันหยุดในกรณีที่มิวันหยุดติดต่อกันตั้งแต่สองวันขึ้นไป ทำให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากทั้งแก่ผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่ศาล ทั้งรอบความถี่ของกระบวนการทำงานและการอยู่เวรในการเปิดทำการในวันหยุด

5.6 ตัวแปรการจัดสรรบริการด้านการอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัด ได้แก่

1) การนั่งพิจารณาคดีของศาลต้องมีผู้พิพากษาหรือตุลาการครบองค์คณะ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 236 กำหนดว่า “การนั่งพิจารณาคดีของศาลต้องมีผู้พิพากษาหรือตุลาการครบองค์คณะ และผู้พิพากษาหรือตุลาการซึ่งมิได้นั่งพิจารณาคดีใด จะทำคำพิพากษาหรือคำวินิจฉัยคดีนั้นมิได้ เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัยหรือมีเหตุจำเป็นอันอันมิอาจก้าวล่วงได้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

และบทเฉพาะกาล มาตรา 326 ระบุว่า “ ในวาระเริ่มแรก มิให้นำบทบัญญัติดังต่อไปนี้ มาใช้บังคับกับกรณีต่างๆ ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(5) มิให้นำบทบัญญัติมาตรา 236 และมาตรา 249 วรรคสามและวรรคห้า มาใช้บังคับการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม และมีให้นำมาตรา 273 วรรคสอง มาใช้บังคับกับคณะกรรมการตุลาการตามมาตรา 318 แต่ทั้งนี้จะต้องดำเนินการเพื่อให้การเป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว ซึ่งต้องไม่เกินห้าปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ ”

ดังนั้นหากจะอนุวัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ที่กำหนดหลักการดังกล่าวไว้ และหากจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลา 5 ปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญ คือ ภายใน วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2545 คาดว่าจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลังผู้พิพากษาชั้นอีกเป็นจำนวนมาก ให้ครบจำนวนดังกล่าวด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง คือ

- นำผู้พิพากษาที่ขยายเวลาเกษียณอายุราชการมาใช้ จากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดบทเฉพาะกาลไว้ในมาตรา 334 ว่า

“ในระยะเริ่มแรก ให้ดำเนินการต่างๆ ดังต่อไปนี้ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด

(1)

(2) ภายในสองปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ ให้ตรากฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้พิพากษาศาลยุติธรรมซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในถึงบประมาณใด ไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น ตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้พิพากษาผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ และหากผู้พิพากษาอาวุโสได้ผ่านการประเมินตามที่กฎหมายบัญญัติว่ายังมีสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ก็ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้พิพากษาผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์”

- เพิ่มความถี่ในการสอบคัดเลือกผู้ช่วยผู้พิพากษา หรือวิธีการอื่นใด เพื่อให้การประสิทธิ์ประสาทความยุติธรรมแก่ประชาชนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) สัดส่วนผู้พิพากษากับกลุ่มงานสนับสนุน

การเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการศาล ควรใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างอัตรากำลังผู้พิพากษา กับเจ้าหน้าที่ศาลที่ปฏิบัติงานสนับสนุน โดยใช้ตัวเลขจากการประมาณความต้องการอัตรากำลังในทศวรรษหน้าซึ่งนำเสนอตอนต้นของบทนี้เป็นเกณฑ์กลางในการกำหนด กล่าวคือ

อัตราเฉลี่ยผู้พิพากษา 1 คน ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2540) รับคดี คนละ 389.5 คดี ต่อปี ขณะที่

อัตราเฉลี่ยข้าราชการศาล 1 คน ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2540) ต่อปริมาณคดี คนละ 140.4 คดี ต่อปี

ดังนั้น สัดส่วนขั้นต่ำระหว่าง ผู้พิพากษา กับ กลุ่มงานสนับสนุน ควรจะเป็น

ผู้พิพากษา 1 คน ต่อ ข้าราชการศาล 2.8 คน

8) การขาดแคลนของบริการเพื่ออำนวยความสะดวก

จะเกิดภาวะการขาดอัตรากำลังขึ้น :-

- เมื่อจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในศาลแห่งหนึ่ง น้อยกว่าจำนวนอัตรากำลังที่คำนวณสัดส่วนไว้ข้างต้น ในช่วงเวลาหนึ่ง โดยพิจารณาตัวแปรอื่นๆ ประกอบ
- ในศาลที่มีประมาณคดีเพิ่มสูงขึ้น จนทำให้สัดส่วนจำนวนผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่ศาลต่อคดี น้อยเกินไป เนื่องจากมีการช่วยราชการในบางศาล และมีการกระจายไม่ทั่วถึง
- มีตำแหน่งว่าง และไม่สามารถสรรหาคนลงได้ทันกับความต้องการใช้งาน
- ผู้รับบริการไม่พอใจในคุณภาพและคุณลักษณะของผู้ให้บริการ
- ผู้รับบริการไม่พอใจในคุณภาพของการบริการ

5.7 ตัวแปรมาตรการแบ่งเบาภาระคดีของระบบงานยุติธรรมในทศวรรษหน้า

ตัวชี้วัด ได้แก่ (ดูเอกสารประกอบการสอน จุฬารัตน์ เชื้ออำนวย 2541)

1) มาตรการหันเหคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหายออกจากอาชญากรรมอื่น ๆ

(Discriminalization of Victimless Crimes) เป็นความพยายามที่จะให้สังคมจำแนกพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกจากพฤติกรรมอาชญากร เช่น เล่นการพนัน เสพยาเสพติด เป็นต้น

2) มาตรการในขั้นตอนก่อนการจับกุม

- การใช้ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท (Mediation/ Arbitration Centers) เช่น ศาลหมู่บ้าน/ ศาลประนอมข้อพิพาท/ กระบวนการยุติธรรมคู่ขนาน
- ศูนย์บำบัดรักษาการติดยาเสพติดและการติดสุรา (Drug and Alcohol Centers)
- การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น และ สิทธิ เสรีภาพของบุคคล (Citizens Right Education)

3) มาตรการในขั้นตอนก่อนดำเนินกระบวนการพิจารณา

- การไกล่เกลี่ยคดีที่ยอมความกันได้ โดยเจ้าพนักงานศาล
- การเจรจาต่อรองหลังบัลลังก์ (Plea Bargaining)
- การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดโดยวิธีการบังคับรักษา (Compulsory Treatment)
- การชะลอการฟ้อง (Suspended in Prosecution)

4) มาตรการในขั้นตอนการดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี

- การเปิดทำการศาลในวันหยุดและภาคค่ำ (Weekend and Night Courts)
- การเร่งรัดพิจารณาพิพากษาคดีบางประเภท (Short Determinate Sentences)

5) มาตรการในขั้นตอนภายหลังการพิจารณาพิพากษาคดี (ที่มีโทษจำคุกสถาน

เบา)

- การชดเชยค่าเสียหายและการปรับ (Restitution and Fines)
- การคุมประพฤติ (Probation / Suspended with Conditions)
- การสืบเสาะและพินิจ (Pre sentences Investigation)
- การควบคุมและสอดส่อง (Supervision)
- การใช้ศูนย์บริการกลางวัน (Community - based Programs/Day Centers)
- การทำงานบริการสังคมหรือบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (Community Service)
- การให้ที่พักอาศัยระหว่างการคุมประพฤติ (Probation Hostel/Bail Hostel)
- การใช้อาสาสมัครคุมประพฤติ (Volunteer Probation Officers/Community-based Correction)

6) มาตรการในขั้นตอนภายหลังการพิจารณาพิพากษาคดี (ที่มีโทษจำคุก)

- การพักการลงโทษ (Parole)
- การใช้บ้านกึ่งวิถี (Halfway Houses/Pre-release Guidance Centers)
- การอภัยโทษ (Pardon)

7) มาตรการในขั้นตอนภายหลังโทษจำคุก

- การให้การสงเคราะห์ภายหลังปล่อย (Post Prison Support Services/Aftercare Services)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัยและข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อการบริหารงานยุติธรรม

1. สรุปผลการวิจัยและข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อการบริหารงานยุติธรรม

การศึกษาวินิจฉัย เพื่อคาดคะเนทิศทาง การวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า ครั้งนี้ แบ่งการศึกษาออกเป็นสามส่วนใหญ่ๆ คือ

ส่วนที่หนึ่ง ใช้ข้อมูลสถิติคดีที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์ และศาลฎีกา ระหว่าง ปี พ.ศ. 2536 - 2540 เป็นฐานในการคำนวณหาค่าแนวโน้มตามกรรมวิธีทางสถิติโดยใช้ วิธีการวิเคราะห์การถดถอยและสหสัมพันธ์ ในรูปของสมการเส้นตรง (Regression) เพื่อพยากรณ์ปริมาณคดี และประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลในช่วงทศวรรษหน้า คือ พ.ศ. 2541 - 2550

ส่วนที่สอง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ และทางมานุษยวิทยา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานศาลเป็นประชากรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลเองบางส่วนจากศาลทั่วประเทศจนได้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ

- กลุ่มผู้บริหารงานศาล (อธิบดีผู้พิพากษาศาล)

อธิบดีผู้พิพากษาศาล รองอธิบดี และผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) จำนวน 39 ราย

- กลุ่มผู้พิพากษาที่ปฏิบัติงานคดี จำนวน 125 ราย

กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ (ตำรวจ อัยการ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทนายความ คู่ความ พยาน นายประกัน และอื่นๆ) จำนวน 345 ราย

รวม 509 ราย

จากนั้นทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของศาล และกระทรวงยุติธรรม (In-depth Interview) จำนวน 13 ราย และนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Window วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าไคร้ - สแควร์ เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

ส่วนที่สาม เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ และความเหมาะสมของอัตรากำลังคนในปัจจุบันที่จะรองรับสภาพงานในทศวรรษหน้า และ นำข้อค้นพบหรือความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษามา

กำหนดประเด็น และตัวชี้วัดในการวางแผน และพัฒนากำลังคน ตลอดจนคาดการณ์ทิศทางและแนวโน้มความต้องการบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกความยุติธรรมในทศวรรษหน้า

1.1 ผลการศึกษาวิเคราะห์สถิติคดี พบว่า ปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลในปัจจุบันอยู่ในระดับที่สูงมาก และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอีก ร้อยละ 45 - 180 ในปีทีสิบ จำแนกโดยสังเขป ได้ว่า คดีแพ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ประมาณร้อยละ 108.6 คดีล้มละลายรับใหม่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 133.7 คดีอาญามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 81.1 คดีเยาวชนและครอบครัวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 144.8 คดีการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 182.2 คดีแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 56.8 คดีภาษีอากรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 174.3 คดีชั้นศาลอุทธรณ์ คดีแพ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 45 ส่วนคดีอาญา ร้อยละ 119.3 และคดีชั้นศาลฎีกา คดีแพ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ 57.4 ส่วนคดีอาญา ร้อยละ 74.9

ส่วน ประเภทคดี ที่ขึ้นสู่ศาลในทศวรรษหน้า ซึ่งมีอัตราการเพิ่มสูงที่สุดในแต่ละประเภท มีดังนี้

ประเภทคดีแพ่ง	ศาลชั้นต้น	ได้แก่	คดียืม
	ศาลชั้นอุทธรณ์	ได้แก่	คดีที่ดิน ขับไล่ ภาระจำยอม
	ศาลฎีกา	ได้แก่	คดีจ้างแรงงาน
ประเภทคดีอาญา	ศาลชั้นต้น	ได้แก่	คดีความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ
	ศาลชั้นอุทธรณ์	ได้แก่	คดีความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ
	ศาลฎีกา	ได้แก่	คดีความผิดเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย
ประเภทคดีครอบครัว		ได้แก่	คดีฟ้องหย่า
ประเภทคดีเด็กและเยาวชนกระทำผิด		ได้แก่	คดีความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ
ประเภทคดีแรงงาน		ได้แก่	คดีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ประเภทคดีภาษีอากร		ได้แก่	คดี พรบ. ภาษีโรงเรือน

1.2 ผลการศึกษาภาคสนามเกี่ยวกับความต้องการ ความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบันที่จะรองรับสภาพงาน (ปริมาณคดีและประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลยุติธรรม) ในทศวรรษหน้า ได้ข้อมูลส่วนหนึ่งจากทัศนคติของผู้รับบริการ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีสถานภาพ และบทบาทต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรม จำนวน 509 ราย และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของศาลและกระทรวงยุติธรรม 13 ราย พบประเด็นที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

จากประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารงานศาล ระหว่าง 1- 10 ปี ประสบปัญหาหลายลักษณะ คือ

1) ปัญหาทางด้านโครงสร้างองค์กรข้าราชการตุลาการ ผู้บริหารงานศาลเห็นว่าเป็นโครงสร้างที่ขาดการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มากที่สุด (ร้อยละ 33.3) รองลงมา คือ ปัญหาการจัดกลุ่มงานช่วยสนับสนุนยังไม่เพียงพอและเหมาะสม (ร้อยละ 25.6) และ ปัญหาการขาดเอกภาพในการปกครองบังคับบัญชา (ร้อยละ 15.5) ตามลำดับ

2) ปัญหาด้านระบบงาน ผู้บริหารงานศาลเห็นว่าปัญหางานตุลาการศาลไม่เป็นระบบเดียวกัน และปัญหาสายทางเดินของงานยาวเกินไปไม่คล่องตัวในการให้บริการมากที่สุด (ร้อยละ 23.1) รองลงมา คือ ปัญหาขั้นตอนและกระบวนการทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อน (ร้อยละ 20.5) และ กฎหมายกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องล้าสมัย เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 10.3) ตามลำดับ

3) ปัญหาด้านอัตรากำลัง ผู้บริหารงานศาลเห็นว่าอัตรากำลังไม่เพียงพอ (ร้อยละ 28.2) มากที่สุด รองลงมาคือข้าราชการศาลได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอ (ร้อยละ 17.9) มีการโยกย้ายข้าราชการบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 12.8) และ ข้าราชการไปช่วยราชการที่อื่น ทำให้ขาดอัตรากำลัง ส่วนข้าราชการที่มาช่วยราชการไม่ตรงตามตำแหน่งที่ขาด (ร้อยละ 12.8) ตามลำดับ

4) ปัญหาการบริหารจัดการ ผู้บริหารงานศาลเห็นว่า ช่องทางแบ่งเบาภาระคดีที่เข้าสู่ศาลมีน้อยเกินไปทำให้เกิดความคับคั่งในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี (ร้อยละ 23.2) มากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับการกระจายอำนาจไม่เพียงพอที่จะบริหารจัดการงานศาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 17.9) ขาดระบบข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ (ร้อยละ 15.4) และขาดการประสานงานกระบวนการยุติธรรมทุกระดับ (ร้อยละ 15.4) ตามลำดับ

จากประสบการณ์การเป็นผู้พิพากษา ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 58.4 ส่วนใหญ่ ประสบปัญหาจากการให้บริการในฐานะผู้พิพากษา มากที่สุด คือ ผู้ให้บริการขาดความรู้และทักษะในการทำงาน ร้อยละ 20.0 รองลงมาคือ ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน ร้อยละ 17.6 และใช้เวลาในการรอคอยนาน ร้อยละ 10.4 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มงานที่ผู้พิพากษาส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหามากที่สุด คือ กลุ่มงานเก็บสำนวน ร้อยละ 18.4 และรองลงมาคือกลุ่มงานรับฟ้อง/ฝากขัง/มัดฟ้อง ร้อยละ 14.4 อย่างไรก็ตามผู้พิพากษาส่วนใหญ่ได้รับความสะดวกและความพึงพอใจจากบริการเป็นบางครั้งมากที่สุด ร้อยละ 51.2

จากประสบการณ์ของกลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการ ซึ่งมีสถานภาพและบทบาทแตกต่างกันไปในกระบวนการยุติธรรม พบว่าส่วนใหญ่มาติดต่องานศาลเกือบทุกวัน ร้อยละ 39.4

ส่วนใหญ่มาติดต่อในคดีอาญา ร้อยละ 51.0 โดยส่วนใหญ่มาขึ้นศาลตามนัด ร้อยละ 30.1 และส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่ต้องใช้เวลาในการรอคอยนาน มากที่สุด ร้อยละ 19.7 รองลงมาได้แก่ ปัญหาที่วุ่นวายและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน ร้อยละ 15.0 นอกนั้นปัญหามีลักษณะกระจายตัว

เมื่อพิจารณาภาพรวมของปัญหาที่ผู้รับบริการทุกกลุ่มประสบ พบว่าส่วนใหญ่ประสบปัญหาใช้เวลาในการรอคอยนาน มากที่สุด ร้อยละ 27.7 รองลงมาคือปัญหา ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน ร้อยละ 26.4 และปัญหาผู้ให้บริการไม่สุภาพ ขาดทักษะและความกระตือรือร้นในการให้บริการ ร้อยละ 16.8 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มผู้ให้บริการที่เห็นว่ามีปัญหาควรปรับปรุงมากที่สุด คือ กลุ่มผู้ทำหน้าที่รับฟ้อง / ผ่ากึ่ง / ผัดฟ้อง โดยปรับปรุงเรื่องทักษะในการให้บริการ ความชำนาญงาน และ ทักษะในการทำงานให้สูงกว่าในปัจจุบัน รองลงมาได้แก่ กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ โดยปรับปรุงด้านทักษะในการให้บริการ และ กลุ่มผู้ทำหน้าที่เก็บสำนวนความ ซึ่งผู้รับบริการ คาดหวังที่จะได้รับบริการที่มีคุณภาพจากผู้ที่มีความชำนาญงาน และ ทักษะในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มงานทั้งสามกลุ่มเป็นงานที่มีผู้มาติดต่อขอรับบริการโดยตรง และการให้บริการมีความเป็นรูปธรรมอย่างเป็นได้ชัดเจน เช่น ดำเนินกระบวนการประกันตัวจำเลย ยื่นคำร้อง คำฟ้อง คำขอ คำแถลง และขอคัดสำนวนความ เป็นต้น

นอกจากนี้ การพิสูจน์สมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัว พบว่า กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการประสบปัญหาใช้เวลา ในการรอคอยนาน ขณะที่บุคคลภายในประสบปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนในขั้นตอนและกระบวนการทำงานมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มบุคคลภายนอกผู้รับบริการเห็นว่า คุณสมบัตินี้และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบันเหมาะสมในระดับสูงกว่าบุคคลภายใน ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคุณสมบัติ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบัน ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถ ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มผู้รับบริการจากศาลในส่วนภูมิภาค มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณสมบัตินี้ และคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในทศวรรษหน้าในระดับที่ไม่แตกต่างจากกลุ่มผู้รับบริการจากศาลในกรุงเทพมหานคร คือคาดหวังในระดับสูงเช่นกัน ยกเว้นในเรื่องความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า

ผู้รับบริการทุกกลุ่มเห็นพ้องกันว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลในปัจจุบันมีความเหมาะสมระดับดี ในเรื่อง การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสำนึกและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีความสามารถในการสื่อสาร ตามลำดับ

ส่วนใน 10 ปี ข้างหน้า ผู้รับบริการทุกกลุ่มต้องการเห็นเจ้าหน้าที่ศาลได้รับการพัฒนาให้มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพงานในอนาคต โดยส่วนใหญ่เห็นว่าควรพัฒนาไปสู่ภาพลักษณ์ของผู้มี คุณธรรมและจริยธรรม (ซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา มีวินัยในการทำงาน และทำงานอย่างโปร่งใส) ร้อยละ 59.3 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ร้อยละ 58.5 มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 52.4 มีความรู้ความสามารถ ร้อยละ 51.0 มีประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 50.7 และ มีความสามารถในการสื่อสาร ร้อยละ 50.1 ตามลำดับ

1.3 ผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ และความเหมาะสมของอัตรา กำลังในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดทิศทาง และคาดคะเนแนวโน้มความต้องการบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวก ยุติธรรมในทศวรรษหน้า ได้ข้อสรุปว่า ศาลยุติธรรมทั่วประเทศจำเป็นต้องใช้อัตรากำลัง สำหรับทศวรรษหน้า ในสามมิติ คือ

ด้านคุณสมบัติ มีแนวโน้มต้องการผู้มีความรู้ คุณสมบัตินิติบัณฑิต ที่จะทำหน้าที่ช่วยแบ่งเบาภาระงานผู้พิพากษาด้านกฎหมาย และคดีความ โดยมีบทบาทในลักษณะกึ่งตุลาการ (Quasi Judicial Role) เพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการพิจารณาพิพากษาคดี และเจ้าพนักงานศาลที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสูงดังกล่าว ยังสามารถช่วยในการไกล่เกลี่ย และช่วยงานโครงการอื่นๆ ทางกฎหมาย ซึ่งเป็นช่องทางหันเหคดีบางประเภทออกจากกระบวนการพิจารณา เต็มรูปแบบ ทำให้ศาลยุติธรรมสามารถรับมือกับคดีประเภทอื่นๆ ที่จำเป็นกว่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในภาวะที่เล็งเห็นได้ว่าปริมาณคดีมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาก ระหว่างร้อยละ 45-180 แม้ว่ารัฐบาลควรจะตระหนักถึงปัญหาที่มีคดีความเพิ่มสูงขึ้น และแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ คือเน้นการรณรงค์ป้องกันก่อนเกิดการกระทำผิดก็ตาม แต่เมื่อคดีความเหล่านั้นเข้าสู่ศาล ศาลก็จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ ที่มีอยู่เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสภาพการณ์ “คดีล้นศาล” ในอนาคตอันใกล้นี้ และอาวุธสำคัญที่สุดที่จะใช้ต่อสู้กับปัญหาดังกล่าว ก็คือ กำลังคนที่มีความพร้อมด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และ คุณวุฒิที่ทำงานแบ่งเบาภาระจากผู้พิพากษาได้ในระดับหนึ่ง ส่วนเจ้าหน้าที่ศาลที่ทำงาน ติดต่อกับบริการประชาชน ควรใช้ผู้ที่จบการศึกษาระดับนิติศาสตรบัณฑิตขึ้นไป

ด้านคุณลักษณะ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าในอนาคต ศาลมีแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่มีภาพลักษณ์ก่อปรด้วยคุณธรรม จริยธรรม เป็นอันดับแรก แม้ว่าคุณลักษณะดังกล่าว ของบุคลากรเป็นที่ต้องการสำหรับทุกองค์การ แต่สำหรับเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมแล้ว การมีคุณธรรม จริยธรรมซึ่งหมายถึง มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา มีวินัยในการทำงานและทำงานอย่างโปร่งใส นั้น นับได้ว่าเป็นผู้แบกรับภาระในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมไว้ครึ่งหนึ่ง นอกจากนี้ในอนาคตยังต้องการ ผู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มากขึ้น มีความสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานและ สามารถในการสื่อสาร

ด้านปริมาณ เป็นเรื่องยากที่จะระบุว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในขณะนี้ เพียงพอและเหมาะสมกับงานแล้วหรือไม่ เพราะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ ที่ต้องใช้พิจารณาร่วมกัน กรณีของศาล ปรากฏว่า คุณสมบัติ และคุณลักษณะของบุคลากร ที่ทำงานภายใต้โครงสร้างและระบบงานที่มีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งใช้วิธีการเช่นเดิมนี้นานกว่า 40 ปี ย่อมเกิดปัญหาข้อขัดข้อง ที่ใช้กันบ่อยครั้ง คือ “ขาดอัตรากำลัง” หมายถึงจำนวนคนที่จะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงานมีน้อยเกินไป แต่ข้อเท็จจริงแล้ว การขาดอัตรากำลังตามนัยดังกล่าวน่าจะหมายถึงการขาดกำลังคนที่เหมาะสมภายใต้โครงสร้าง ระบบ และขั้นตอนการทำงานแบบที่ใช้อยู่ ทั้งในด้านคุณสมบัติ คุณลักษณะ และอาจรวมถึงจำนวนอัตรากำลังด้วยในบางกรณี

ในทางตรงกันข้าม หากองค์ประกอบพิจารณาที่เป็นตัวแปรอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไป เช่นมีการปรับปรุงโครงสร้าง จัดโครงสร้างใหม่ให้มีการกระจายอำนาจ และปฏิบัติงานเบ็ดเสร็จมากขึ้น มีการพัฒนาระบบงานธุรการศาล ปรับระบบการให้บริการประชาชนตามรูปแบบที่กระทรวงยุติธรรมกำลังดำเนินการอยู่ และเคร่งครัดในการ คัดเลือกสรรหาบุคคลลงในตำแหน่งที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะ รวมทั้งพัฒนาให้บุคคลดังกล่าวมีคุณลักษณะเหมาะสมกับภาพลักษณ์ที่ต้องการแล้ว องค์การที่ปรับปรุงใหม่ทั้งระบบอาจมีศักยภาพสูงพอที่จะรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทุกรูปแบบภายใต้จำนวนกำลังคนเท่าที่มีอยู่ก็ได้ กรณีนี้ การฝึกอบรม การพัฒนา และการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย ได้ตัวเลขประมาณการอัตรากำลังผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่ศาล ณ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2540) ซึ่งจากสภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่รัฐนำมาตรการตั้งอัตรากำลัง และลดการบรรจุใหม่อัตราเกษียณอายุราชการลง ร้อยละ 80 นั้น ทำให้การคงจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ไว้เท่าเดิมนั้นกระทำได้ยาก ส่วนการเพิ่มใหม่ยิ่งไม่น่าจะกระทำได้ในช่วง 2-3 ปีจากนี้ไป ตัวเลขดังกล่าวระบุ

ผู้พิพากษา รับผิดชอบเฉลี่ยคนละ 389.5 คดี ต่อปี ขณะที่

สัดส่วนชั้นต่ำระหว่าง ผู้พิพากษา กับ กลุ่มงานสนับสนุน ควรจะเป็น

ผู้พิพากษา 1 คน ต่อ ข้าราชการศาล 2.8 คน

1.4 ความรู้ใหม่ ที่ประมวลข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ คือการที่สามารถระบุ ตัวแปร และ ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ในการวางแผน และ พัฒนากำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก แก่สังคมได้ ซึ่งเป็นความได้เปรียบในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ตัวแปร และ ตัวชี้วัดสำคัญๆ ที่เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงคือ

ตัวแปรปริมาณคดียุติที่ชั้นศาลในทศวรรษหน้า ตัวชี้วัด ได้แก่ปริมาณคดียุติที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือ คดีแพ่งร้อยละ 108.6 คดีล้มละลายรับใหม่ร้อยละ 133.7 คดีอาญาร้อยละ 81.1 คดีเยาวชนและครอบครัว ร้อยละ 144.8 คดีการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนร้อยละ 182.2 คดีแรงงานร้อยละ 56.8 คดีภาษีอากรร้อยละ 174.3 คดีชั้นศาลอุทธรณ์ คดีแพ่งร้อยละ 45 ส่วนคดีอาญา ร้อยละ 119.3 คดีชั้นศาลฎีกา คดีแพ่งร้อยละ 57.4 ส่วนคดีอาญา ร้อยละ 74.9

ตัวแปรประเภทคดียุติที่ชั้นศาลในทศวรรษหน้า ตัวชี้วัด ได้แก่ คดียืม คดีล้มละลาย คดีความผิดพรบ. ยาเสพติด พรบ. คนเข้าเมือง พรบ. การพนัน คดีฟ้องหย่า คดีความผิดพรบ. ยาเสพติด ในเด็กและเยาวชน คดีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คดีพรบ. ภาษีโรงเรือน คดีที่ดิน ขับไล่ ภาระจำยอม และ คดีความผิด พรบ. ยาเสพติด ในชั้นศาลอุทธรณ์ คดีจ้างแรงงาน และคดีความผิดเกี่ยวกับชีวิตร่างกายในชั้นศาลฎีกา

ตัวแปรลักษณะคดียุติที่มีผลกระทบต่อความแตกต่างในการใช้เวลา และกำลังคนตัวชี้วัด คดีที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ได้แก่ คดีไม่มีข้อพิพาท คดีฝ่ายเดียว คดีอาญาที่จำเลยรับสารภาพ ซึ่งไม่จำเป็นต้องสืบพยานประกอบการพิจารณาพิพากษาคดี (โทษจำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 5 ปี) คดีอาญา บางลักษณะที่ยอมความกันได้ คดีที่ใช้วิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวงพิจารณา

ตัวแปรธรรมชาติของการเกิดคดีความ ตัวชี้วัด ได้แก่ ปริมาณคดีเพิ่มสูงขึ้นเมื่อสภาพเศรษฐกิจถดถอย และ สังคมมีปัญหา เนื่องจากอัตราส่วนการเกิดคดีความ ที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และ ศาล มีลักษณะผูกพันกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ปริมาณคดีบางประเภทเพิ่มสูงขึ้นเมื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบาย รัฐบาลกำหนดนโยบายที่จะมุ่งเน้นการป้องกัน และปราบปรามความผิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ คดีความเรื่องนั้นๆ จะถูกเร่งรัด จับกุมดำเนินคดีมาก ปริมาณคดีบางประเภทลดลงหรือไม่เกิดคดีความเกิดขึ้นเมื่อกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไป เช่น คดีความผิด พรบ. ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ เป็นต้น

ตัวแปรบทบาทหน้าที่และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในทศวรรษหน้า ตัวชี้วัด ได้แก่ การมีคำสั่งหรือหมายของศาลในการจับกุมคุมขังบุคคลผู้ถูกจับกุมอันเป็นผลเนื่องมาจากปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 237 และ การมีคำสั่งหรือหมายของศาลในการค้นในที่รโหฐาน เนื่องจาก มาตรา 238 ซึ่งบังคับใช้ทันทีภายหลังรัฐธรรมนูญประกาศใช้

การลดระยะเวลาการควบคุมผู้ถูกจับของพนักงานสอบสวน เนื่องจากการแก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 87 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวง และวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง พ.ศ. 2499 โดย พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2539 ลดระยะเวลาการควบคุมผู้ถูกจับของพนักงานสอบสวนจากเดิมไม่เกินเจ็ดวันเป็นไม่เกินสามวัน และลดระยะเวลาที่พนักงานอัยการจะต้องยื่นฟ้องคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจศาลแขวงจากเดิมเจ็ดสิบสองชั่วโมงเป็นสี่สิบแปดชั่วโมง ตามลำดับ

ตัวแปรการจัดสรรบริการด้านการอำนวยความสะดวก ตัวชี้วัด ได้แก่ การนั่งพิจารณาคดีของศาลต้องมีผู้พิพากษาหรือตุลาการครบองค์คณะ โดยนำผู้พิพากษาที่ขยายเวลาเกษียณอายุราชการมาใช้ จากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดบทเฉพาะกาลไว้ในมาตรา 334 เพิ่มความถี่ในการสอบคัดเลือกผู้ช่วยผู้พิพากษา และวิธีการอื่น ใช้วิธีการจัดสัดส่วนผู้พิพากษากับกลุ่มงานสนับสนุนในการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการศาล โดยใช้ตัวเลขจากการประมาณความต้องการอัตรากำลังในทศวรรษหน้า ในงานวิจัยนี้ เป็นเกณฑ์กลางในการกำหนด โดยสัดส่วนขั้นต่ำระหว่าง ผู้พิพากษา กับ กลุ่มงานสนับสนุน ควรจะเป็น ผู้พิพากษา 1 คน ต่อ ข้าราชการศาล 2.8 คน และพิจารณาการขาดแคลนของบริการเพื่ออำนวยความสะดวก ซึ่งจะเกิดภาวะการขาดอัตรากำลัง เมื่อ 1) จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในศาลแห่งหนึ่ง น้อยกว่าจำนวนอัตรากำลังที่คำนวณสัดส่วนไว้ข้างต้น ในช่วงเวลาหนึ่ง โดยพิจารณาตัวแปรอื่นๆ ประกอบ 2) ในศาลที่มีประมาณคดีเพิ่มสูงขึ้น จนทำให้สัดส่วนจำนวนผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่ศาลต่อคดี น้อยเกินไป เนื่องจากมีการช่วยราชการในบางศาล และมีการกระจายไม่ทั่วถึง 3) มีตำแหน่งว่าง และไม่สามารถสรรหาคคนลงได้ทันกับความต้องการใช้งาน 4) ผู้รับบริการไม่พอใจในคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้ให้บริการ และ 5) ผู้รับบริการไม่พอใจในคุณภาพของการบริการ

ตัวแปรมาตรการแบ่งเบาภาระคดีของระบบงานยุติธรรมในทศวรรษหน้า ตัวชี้วัด ได้แก่ มาตรการหันเหคดีอาญากรรมไม่มีผู้เสียหายออกจากอาญากรรมอื่นๆ (Discriminalization of Victimless Crimes) โดยพยายามให้สังคมแยกแยะพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกจากพฤติกรรมอาญากรรม มาตรการในขั้นตอนก่อนการจับกุม ได้แก่ การใช้ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท (Mediation/Arbitration Centers) เช่น ศาลหมู่บ้าน/ศาลาประนอมข้อพิพาท/กระบวนการยุติธรรมคู่ขนาน ศูนย์บำบัดรักษาการติดยาเสพติดและการติดสุรา (Drug and Alcohol Centers) การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น และ สิทธิ เสรีภาพของบุคคล (Citizens Right Education) มาตรการในขั้นตอนก่อนดำเนินกระบวนการพิจารณา ได้แก่ การไกล่เกลี่ยคดีที่ยอมความกันได้ โดยเจ้าพนักงานศาล การเจรจาต่อรองหลังบัลลังก์ (Plea Bargaining) การฟื้นฟูสมรรถภาพ

ผู้ติดยาเสพติดโดยวิธีการบังคับรักษา (Compulsory Treatment) การชะลอการฟ้อง (Suspended in Prosecution) **มาตรการในขั้นตอนการดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี** ได้แก่ การเปิดทำการศาลในวันหยุดและภาคค่ำ (Weekend and Night Courts) การเร่งรัดพิจารณาพิพากษาคดีบางประเภท (Short Determinate Sentences) **มาตรการในขั้นตอนภายหลังการพิจารณาพิพากษาคดี** (ที่มีโทษจำคุกสถานเบา) ได้แก่ การชดเชยค่าเสียหายและการปรับ (Restitution and Fines) การคุมประพฤติ (Probation/Suspended with Conditions) การสืบเสาะและพินิจ (Pre sentences Investigation) การควบคุมและสอดส่อง (Supervision) การใช้ศูนย์บริการกลางวัน (Community-based Programs/Day Centers) การทำงานบริการสังคมหรือบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (Community Service) การให้ที่พักอาศัยระหว่างการคุมประพฤติ (Probation Hostel/Bail Hostel) การใช้อาสาสมัครคุมประพฤติ (Volunteer Probation Officers/Community-based Correction) **มาตรการในขั้นตอนภายหลังการพิจารณาพิพากษาคดี** (ที่มีโทษจำคุก) ได้แก่ การพักการลงโทษ (Parole) การใช้บ้านกึ่งวิถี (Halfway Houses/Pre-release Guidance Centers) การอภัยโทษ (Pardon) **มาตรการในขั้นตอนภายหลังโทษจำคุก** ได้แก่ การให้การสงเคราะห์ภายหลังปล่อย (Post Prison Support Services/Aftercare Services)

2. บทสรุป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความต้องการด้านการอำนวยความสะดวกจากศาลยุติธรรมทั่วราชอาณาจักรยังคงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ทั้งคดีแพ่ง คดีอาญา เด็กเยาวชน กระทำผิด และคดีแรงงาน แม้ว่าสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศจะกลับคืนสู่สภาพปกติแล้วก็ตาม เนื่องจากศาลเป็นที่พึ่งสุดท้ายของประชาชน ซึ่งอยู่ปลายหางของปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น จึงเป็นฝ่ายตั้งรับคดีความจำนวนมากที่หลั่งไหลเข้ามาโดยไม่อาจปฏิเสธได้ ผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาลจึงต้องทำงานหนักภายใต้ข้อจำกัดในเรื่องความเหมาะสมของกำลังคน ในเรื่องคุณสมบัติ คุณลักษณะ และจำนวน และภาวะกดดันจากความคาดหวังของผู้รับบริการ ที่เป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สถานภาพต่างๆ และจากสังคม ว่าจะต้องได้รับบริการด้านการอำนวยความสะดวกที่รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ทั้งสังคมไม่อาจยอมรับได้หากจะมีความผิดพลาดใดๆ เกิดขึ้น

ยิ่งกว่านั้น ภายในระยะเวลา ห้าปี นับแต่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 จะมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายเรื่องการออกหมายจับ หมายถึง การนั่งพิจารณาคดีครบองค์คณะ ฯลฯ ทำให้ศาลมีบทบาทภารกิจใหม่ๆ เกิดขึ้น ส่วนในการมีหน่วยธุรการศาลเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ตามที่กฎหมายบัญญัตินั้น เป็นทั้งข้อดีและข้อจำกัด เช่น สามารถกำหนดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะ ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ขณะเดียวกันอาจถูกทิ้งให้โดดเดี่ยว ความจำเป็นต้องสรรหามูลากรใหม่ตามคุณสมบัติที่ปรับเปลี่ยนไป ให้เหมาะสมกับงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี จึงยังคงมีอยู่และเพิ่มขึ้นในช่วง 5 - 10 ปีนี้ โดยการพัฒนาบุคลากรก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งทุกระดับ และการปรับปรุงโครงสร้าง การพัฒนาระบบงาน ยังจำเป็นต้องทำควบคู่กันไป โดยอาศัยช่วงเวลาและช่องโอกาสที่กำลังเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรม องค์การศาลยุติธรรมขึ้น เป็นวัฒนธรรมที่มีจิตวิญญาณแห่งการเชื่อเพื่อ ให้บริการด้วยความเมตตา มี วินัย และศักดิ์ศรี

นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังยืนยัน และ ชี้ให้เห็นว่า ควรมีการปรับรื้อระบบและจัด ช่องทางเดินของงานคดีที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทั้งระบบใหม่ ให้คดีบางประเภท เบี่ยงเบนออกไป จากกระบวนการยุติธรรมในขั้นตอนต่างๆ ได้หลากหลายยิ่งขึ้น รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่ล้าสมัย การเปลี่ยนมุมมองคดีอาชญากรรมไม่มี ผู้เสียหาย โดยจำแนกพฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviance Behavior) ออกจากพฤติกรรมอาชญากร (Criminal Behavior) ซึ่งเป็นคดีที่ขึ้นสู่ศาลมาก 3 อันดับแรก คือ คดี ความผิด พรบ. ยาเสพติดให้โทษ คดีความผิด พรบ. คนเข้าเมือง และคดีความผิด พรบ. การพนัน รวมกัน เป็นจำนวนมากถึง ร้อยละ 65.3 ของคดีอาญาที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้น รวมทั้งใช้มาตรการแบ่งเบา ภาระคดีในขั้นตอนต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น และวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อลดปริมาณคดี คือ การเน้นที่การป้องกัน และลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมให้มากขึ้น โดยสถาบันครอบครัวควรย้อนกลับไปใช้ชีวิตี ชีวิตแบบครอบครัวไทยในอดีต เนื่องจากครอบครัวเป็นรากเหง้าแห่งปัญหาทั้งหลายทั้งปวง

ทิศทางและแนวโน้มปริมาณ และประเภทคดี ตลอดจนทัศนคติของผู้รับบริการ และความรู้ ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คงจะเป็นแนวทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวก ในทศวรรษหน้าได้ตามสมควร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จรัญ ภักดีธนากุล . ศาลกับความเป็นกฎหมายสูงสุดแห่งรัฐธรรมนูญ. *ดุสิตพาท*
(มกราคม - กุมภาพันธ์ 2523) : หน้า 72 - 88
- จุฑารัตน์ เชื้ออำนาจ. เอกสารประกอบการสอนวิชา 2403780 สัมมนาปัญหาในการบริหารกระบวนการยุติธรรม การควบคุมอาชญากรรมและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด . *หลักสูตรสังคมวิทยา มหาวิทยาลัย (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม) ปีการศึกษา 2540.*
- ชัยพร มีสังข์ . *การบริหารจัดการกรุงเทพมหานคร : อดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต* . วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (บรรณารักษ์) . *การวางแผนกำลังคน : แนวความคิดและแนวทางปฏิบัติ* . เอกสารประกอบการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับที่ 45 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.
- บุญเลิศ ไพบรินทร์. *พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล* . กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายโรงพิมพ์ กองกลาง สำนักงาน ก.พ., 2533.
- บัญญัติ สุชีวะ . ผู้พิพากษา : ผู้บัญญัติกฎหมายหรือผู้ตีความ . *ดุสิตพาท*
(กันยายน - ตุลาคม 2523) : หน้า 4 - 8
- สรรเสริญ ไกรจิตติ. *เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง การพัฒนาขบวนการยุติธรรม . การศึกษาตามหลักสูตรนักศึกษามหาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2528.*
- สดศรี พรประสิทธิ์. *การบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2511.
- สมชาย ปุณเกษม. *กำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย* . วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2507.

สมบัติ ถำรงธัญวงศ์. กรอบความคิดในการจัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ด้านวิชาการ 36
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ . ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2539) : หน้า 131

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล . พิมพ์ครั้งที่ 11 .กรุงเทพมหานคร :
สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. , 2538.

สายสุนี ศรีสุวรรณรัตน. ทัศนคติของการเมืองและข้าราชการรัฐวิสาหกิจ โครงสร้างองค์กรใหม่ของ
รัฐสภา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

สุนทร ถั่วทอง. จากยกบัตรสู่эйการ . บทบัญญัติ . เล่มที่ 39 ตอน 2 พ.ศ. 2525 : หน้า 166 - 167

สำนักงาน ก.พ. คู่มือการวางแผนและบริหารกำลังคน . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วน
จำกัดศรีราษฎร์การพิมพ์, 2529.

สำนักงาน ก.พ. แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี แนวใหม่ . กรุงเทพมหานคร :
ฝ่ายโรงพิมพ์ กองกลาง สำนักงาน ก.พ. , 2538.

สำนักงาน ก.พ. มาตรการ กำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ . กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายโรงพิมพ์
กองกลาง สำนักงาน ก.พ., 2537.

สำนักงาน ก.พ. มาตรการปรับภาควิชาการในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ .(เอกสารโรเนียว
ของสำนักงาน ก.พ.), 2540.

ภาษาอังกฤษ

Arthur, D. Butler. Labor Economics and Institutions. New York : John Wiley & Sons,
Inc.,1958.

Bancroft, Gertrude. The American Labor Force. New York : John Wiley & Sons,
Inc.,1958.

Chaneles, Sol. The Open Prison : Saving their Lives and Our Money. New york : The Dial
Press, 1973.

Jarfe, A.J. & Stevart, Charles D. Manpower Resource and Utilization. New York : John Wiley & Sons,
Inc., 1951.

United Nations. Department of Labor, The Forecasting of Manpower Requirements. Washington :
The Government Printing Office., 1963.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร

แบบสอบถามความต้องการและความเหมาะสมของอัตรากำลังข้าราชการธุรการศาล เพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “ทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า” ของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีอาจารย์จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาโครงการและผู้วิจัยหลัก

ข้อความส่วนใหญ่เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการและความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งข้าราชการธุรการศาล ในความคิดเห็นของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสมของอัตรากำลัง ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และเพื่อจะได้เตรียมการพัฒนาอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม และที่เพิ่มเติมเข้าสู่ระบบงานศาลใหม่ในอนาคต ให้มีความเหมาะสมในการให้บริการแก่ผู้พิพากษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมที่มาใช้บริการของศาล ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพในทศวรรษหน้าต่อไป

โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงของท่าน หรือตามความคิดเห็นของท่าน **คำตอบและข้อมูล** ที่กรอกมา **ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับที่สุด** โดยจะนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อเสนอผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความต้องการ และความเหมาะสมของอัตรากำลังข้าราชการศาล
เพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า
(สำหรับผู้บริหาร)**

(ช่องนี้ใช้สำหรับเจ้าหน้าที่วิจัย)

	รหัส รายการ	
โปรดกรอกข้อมูลและกาเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงใน <input type="checkbox"/> ที่ตรงกับข้อความที่ท่านต้องการ หรือเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน	ID	1 <input type="text"/> <input type="text"/> 2
ก. สถานภาพของผู้ตอบ		
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	01	<input type="text"/> 3
2. อายุ ปี	02	4 <input type="text"/> <input type="text"/> 5
3. การศึกษา	03	<input type="text"/> 6
<input type="checkbox"/> 1. น.บ. , นบ.ท.		
<input type="checkbox"/> 2. น.บ. , นบ.ท. , น.ม. (ไทย)		
<input type="checkbox"/> 3. น.บ. , นบ.ท. , น.ม. (ต่างประเทศ)		
<input type="checkbox"/> 4. น.บ., นบ.ท. และปริญญาตรี / โท สาขาอื่นๆ (ระบุ)		
<input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ (ระบุ)		
4. สถานภาพการสมรส	04	<input type="text"/> 7
<input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. หย่าร้าง / เลิกร้าง		
<input type="checkbox"/> 3. หม้าย <input type="checkbox"/> 4. แต่งงานอยู่ด้วยกัน		
<input type="checkbox"/> 5. แต่งงานและแยกกันอยู่เพราะ ความจำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ <input type="checkbox"/> 6. แต่งงานและแยกกันอยู่ด้วยเหตุผลอื่น		
5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง	05	<input type="text"/> 8
<input type="checkbox"/> 1. อธิบดีผู้พิพากษาศาล <input type="checkbox"/> 2. อธิบดีผู้พิพากษภาค		
<input type="checkbox"/> 3. ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัด <input type="checkbox"/> 4. ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแขวง		

5. ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและและครอบครัวจังหวัด หรือ ผู้พิพากษา

หัวหน้าศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการบริหารงานศาล

6. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารงานศาลระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล รวมทั้งสิ้น ปี

2. รองอธิบดีผู้พิพากษามาตร, ศาล รวมทั้งสิ้น ปี

3. อธิบดีผู้พิพากษามาตร, ศาล รวมทั้งสิ้น ปี

7. จากประสบการณ์ในการบริหารงานศาลที่ผ่านมาท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลหรือไม่? (ในกรณีตอบใช่ให้ข้ามไปตอบในข้อ 11)

1. พอใจและไม่มีปัญหา

2. พอใจแต่มีปัญหา

3. ไม่พอใจแต่ไม่มีปัญหา

4. ไม่พอใจและมีปัญหา

8. จากประสบการณ์ในการบริหารงานศาลที่ผ่านมา ท่านประสบปัญหาในเรื่องใด?

(หัวข้อใหญ่ : ท่านสามารถเลือกตอบได้หลายข้อ

หัวข้อย่อยในหัวข้อใหญ่ : กรุณาใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญของปัญหา ตามความคิดเห็นของท่านลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่องในแต่ละกลุ่ม)

โครงสร้างองค์กรข้าราชการตุลาการ

ระบบงาน

1. ขาดเอกภาพ

2. ขาดการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

3. การจัดกลุ่มงานช่วยสนับสนุน
ยังไม่เพียงพอและเหมาะสม

4. ลักษณะงานมีความตึงเครียด

5. อื่น ๆ (ระบุ)

1. งานตุลาการศาลไม่เป็นระบบเดียวกัน

2. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน

3. สายทางเดินของงานยาวเกินไป
ไม่คล่องตัวในการให้บริการ

4. กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
ล้าสมัยเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

5. อื่น ๆ (ระบุ)

06 9

07 10

08 11

09 13

10 14

11 15

12 16

อัตรากำลัง

1. กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลไม่เหมาะสมกับระดับความยากของงานทางกฎหมาย
2. มีการโยกย้ายข้าราชการบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
3. ข้าราชการไปช่วยราชการที่อื่น ทำให้ขาดอัตรากำลัง ส่วนข้าราชการที่มาช่วยราชการไม่ตรงตามตำแหน่งที่ขาด
4. อัตรากำลังไม่เพียงพอ
5. ข้าราชการธุรการได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอ
6. ขาดสวัสดิการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
7. อื่น ๆ (ระบุ)

 การบริหารจัดการ

1. ได้รับการกระจายอำนาจไม่เพียงพอที่จะบริหารจัดการงานศาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่องทางแบ่งเบาภาระคดีที่เข้าสู่ศาลน้อยเกินไปทำให้เกิดความคับคั่งในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี
3. ขาดระบบข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ
4. ขาดการประสานงานกระบวนการยุติธรรมทุกระดับ
5. ขาดการประสานแผนงานโครงการ
6. อื่น ๆ (ระบุ)

13

 17

14

 18

9. ส่วนใหญ่ท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลกลุ่มใดมากที่สุด (โปรดใส่เครื่องหมาย 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญของปัญหาของท่านลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

15

 19

1. กลุ่มรับฟ้อง / ฟ้องขัง / ผัดฟ้อง
2. กลุ่มออกหมาย
3. กลุ่มเก็บสำนวน
4. กลุ่มประชาสัมพันธ์
5. กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์คดีถอดเทป
6. กลุ่มนิติกร
7. จำศาล
8. กลุ่มสารบรรณ
9. กลุ่มการเงิน

10. เมื่อท่านประสบปัญหาดังกล่าว ท่านแก้ปัญหาอย่างไร ?

16

 30

1. อธิบาย / สอนงาน
2. ตักเตือนว่ากล่าวเมื่องานผิดพลาด
3. ลงมือทำเอง
4. แจ้งให้จำศาลทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไข
5. เรียนให้ผู้บริหารระดับสูงทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป
6. แจ้งให้กระทรวงทราบเพื่อดำเนินการต่อไป
7. อื่น ๆ (ระบุ)

ค. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล

โปรดเขียน ล้อมรอบตัวเลข ที่อยู่ในช่อง "ความเหมาะสมในปัจจุบัน" และ "ความต้องการของผู้รับบริการใน 10 ปีข้างหน้า" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามลำดับความมาก - น้อย โดย รอบตัวเลขตามลำดับ (มากที่สุด - เลข 9 , น้อยที่สุดเลข 1)

คุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล	ระดับความคิดเห็น		รหัส รายการ	
	ความเหมาะสมในปัจจุบัน	ความต้องการของผู้รับบริการ ใน 10 ปี ข้างหน้า		
11. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ มีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส			17-18	31 <input type="text"/> <input type="text"/> 32
12. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึงความสามารถสื่อสารถ่ายทอด แจ้งข้อมูล ข่าวสาร อธิบาย ตอบคำถาม ให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการ			19-20	33 <input type="text"/> <input type="text"/> 34
13. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ทำงานได้ถูกต้องเรียบร้อย เสร็จตามกำหนดเวลาที่ให้คำมั่นไว้ มีคุณภาพ รวดเร็ว เชื่อถือได้ในผลงาน ชุ่มเวลา ชุ่มค่าใช้จ่ายที่เสียไป			21-22	35 <input type="text"/> <input type="text"/> 26
14. ความรู้ความสามารถ หมายถึง มีความรอบรู้ทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบงานศาล และกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี และสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น			23-24	27 <input type="text"/> <input type="text"/> 28
15. ความสำนึกและความรับผิดชอบหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจทำงานไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ			25-26	29 <input type="text"/> <input type="text"/> 30

21. ท่านเห็นว่าคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลกลุ่มใดต่อไปนี้สมควรได้รับการพัฒนา ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเร็วที่สุด (โปรดใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญของกลุ่ม ที่ควรพัฒนา ลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

37-38

41 42

1. กลุ่มรับฟ้อง / ฟ้องขัง / ผัดฟ้อง ควรพัฒนาด้าน
2. กลุ่มออกหมาย ควรพัฒนาด้าน
3. กลุ่มเก็บสำนวน ควรพัฒนาด้าน
4. กลุ่มประชาสัมพันธ์ ควรพัฒนาด้าน
5. กลุ่มหน้าบัลลังก์ ทิมพืดัดถอดเทป ควรพัฒนาด้าน
6. กลุ่มนิติกร ควรพัฒนาด้าน
7. จำศาล ควรพัฒนาด้าน
8. กลุ่มสารบรรณ ควรพัฒนาด้าน
9. กลุ่มการเงิน ควรพัฒนาด้าน

22. ท่านเห็นว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลมีจำนวนเหมาะสมเพียงพอที่จะรองรับงานใน 10 ปี ข้างหน้าได้

39

 43

1. เห็นด้วย 2. ไม่แน่ใจ 3. ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

23. ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเช่นในปัจจุบัน ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลควรได้รับการพัฒนาเรื่องใด เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานใน 10 ปี ข้างหน้า (โปรดใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

40

 44

- ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ความชำนาญงานและทักษะในการทำงาน
- ทักษะในการบริหารจัดการ
- ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ทักษะทางภาษา
<input type="checkbox"/> ทักษะในการให้บริการ
<input type="checkbox"/> ความซื่อสัตย์สุจริต
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ) | |
|---|--|

24. ความเห็น / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล

.....

.....

.....

25. ความเห็น / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศาล

.....

.....

.....



 ศูนย์วิทยทรัพยากร ขอบคุณในความร่วมมือ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความต้องการและความเหมาะสมของอัตรากำลังข้าราชการธุรการศาล
เพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “ทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า” ของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีอาจารย์จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาโครงการและผู้วิจัยหลัก

ข้อคำถามส่วนใหญ่เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการ และความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งข้าราชการธุรการศาล ในความคิดเห็นของท่าน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการกำหนดคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสมของอัตรากำลังต่องานที่ปฏิบัติ และเพื่อจะได้เตรียมการพัฒนาอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม และที่เพิ่มเติมเข้าสู่ระบบงานศาลใหม่ในอนาคต ให้มีความเหมาะสมในการให้บริการแก่ผู้พิพากษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมที่มาใช้บริการของศาล ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพในทศวรรษหน้าต่อไป

โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงของท่าน หรือตามความคิดเห็นของท่าน **คำตอบและข้อมูล** ที่กรอกมา **ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับที่สุด** โดยจะนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อเสนอผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
คณะผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความต้องการ และความเหมาะสมของอัตรากำลังข้าราชการศาล
เพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า
(สำหรับผู้พิพากษา)**

(ช่องนี้ใช้สำหรับเจ้าหน้าที่วิจัย)

	รหัส รายการ	
โปรดกรอกข้อมูลและกาเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงใน <input type="checkbox"/> ที่ตรงกับข้อความที่ท่านต้องการ หรือเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน	ID	1 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 3
ก. สถานภาพของผู้ตอบ		
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	01	<input type="text"/> 4
2. อายุ ปี	02	5 <input type="text"/> <input type="text"/> 6
3. การศึกษา	03	<input type="text"/> 7
<input type="checkbox"/> 1. น.บ. , นบ.ท.		
<input type="checkbox"/> 2. น.บ. , นบ.ท. , น.ม. (ไทย)		
<input type="checkbox"/> 3. น.บ. , นบ.ท. , น.ม. (ต่างประเทศ)		
<input type="checkbox"/> 4. น.บ., นบ.ท. และปริญญาตรี / โท สาขาอื่นๆ (ระบุ)		
<input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ (ระบุ)		
4. ปัจจุบันท่านเป็นผู้พิพากษาประจำหรือช่วยราชการ ณ ศาลใด	04	8 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 10
<input type="checkbox"/> 1. ศาลสูง		
<input type="checkbox"/> 2. ศาลชั้นอุทธรณ์		
<input type="checkbox"/> 1. ศาลฎีกา		
<input type="checkbox"/> 2. ศาลอุทธรณ์		
<input type="checkbox"/> 3. ศาลอุทธรณ์ภาค 1		
<input type="checkbox"/> 4. ศาลอุทธรณ์ภาค 2		
<input type="checkbox"/> 5. ศาลอุทธรณ์ภาค 3		
<input type="checkbox"/> 2. ศาลชั้นอุทธรณ์		
<input type="checkbox"/> 1. ศาลฎีกา		
<input type="checkbox"/> 2. ศาลแรงงานกลาง		
<input type="checkbox"/> 3. ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง		
<input type="checkbox"/> 4. ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้า ระหว่างประเทศกลาง		

3. ศาลอาญา, ศาลอาญากรุงเทพใต้, ศาลอาญารธนบุรี

4. ศาลแพ่ง, ศาลแพ่งกรุงเทพใต้, ศาลแพ่งธนบุรี

5. สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค

1. ศาลจังหวัด

2. ศาลแขวง

3. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือ ศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

5. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้พิพากษา ปี (ไม่นับรวมระยะเวลาในการเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ)

05

11 12

6. ก่อนรับราชการเป็นผู้พิพากษาท่านมีประสบการณ์ในการทำงานใด เป็นเวลาเท่าไร? (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

06

13 14

07

15 16

1. ทนายความ ปี

2. อัยการ ปี

08

17 18

3. ตำรวจปี

4. จำศาล / รองจำศาล ปี

09

19 20

5. นิติกร ปี

6. อื่น ๆ (ระบุ) ปี

10

21 22

11

23 24

7. สถานภาพการสมรส

12

25

1. โสด

2. หย่าร้าง / เลิกร้าง

3. หม้าย

4. แต่งงานอยู่ด้วยกัน

5. แต่งงานและแยกกันอยู่เพราะ
ความจำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ

6. แต่งงานและแยกกันอยู่ด้วยเหตุผลอื่น

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการรับบริการจากเจ้าหน้าที่ศาล

8. ท่านได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลหรือไม่ (กรณีตอบใช่ให้ข้ามไปตอบ
ในข้อ 14)

13

26

1. ใช่

2. เป็นบางครั้ง

3. ไม่ใช่

9. ถ้าท่านไม่ได้รับความสะดวกหรือมีปัญหา ปัญหาของท่านเกิดจากเรื่องใด ?

14

 27

(โปรดใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญของปัญหาของท่านลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ลักษณะงานมีความตึงเครียด | <input type="checkbox"/> 2. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน |
| <input type="checkbox"/> 3. ผู้ให้บริการขาดความรู้และทักษะ | <input type="checkbox"/> 4. ใช้เวลาในการรอคอยนาน |
| <input type="checkbox"/> 5. บรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม | <input type="checkbox"/> 6. สถานที่ไม่สะอาด สะดวก ปลอดภัย |
| <input type="checkbox"/> 7. ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกเบื้องต้น | <input type="checkbox"/> 8. อื่น ๆ (ระบุ) |

10. กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับผู้ให้บริการ ส่วนใหญ่ท่านประสบปัญหาดังกล่าวเมื่อใช้บริการเจ้าหน้าที่ศาลกลุ่มใดต่อไปนี้

15

 28

(โปรดใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญของปัญหาของท่านลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. กลุ่มรับฟ้อง / ฟ้องขัง / ผัดฟ้อง | <input type="checkbox"/> 2. กลุ่มออกหมาย |
| <input type="checkbox"/> 3. กลุ่มเก็บสำนวน | <input type="checkbox"/> 4. กลุ่มประชาสัมพันธ์ |
| <input type="checkbox"/> 5. กลุ่มหน้าบัลลังก์พิมพ์คดีถอดเทป | <input type="checkbox"/> 6. กลุ่มนิติกร |
| <input type="checkbox"/> 7. จำศาล | <input type="checkbox"/> 8. กลุ่มสารบรรณ |
| <input type="checkbox"/> 9. กลุ่มการเงิน | |

11. ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ศาลที่ท่านเคยประสบส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับ

16

 29 30

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ศาลไม่เหมาะสม (เช่น ความรู้ ความสามารถ) | |
| <input type="checkbox"/> 2. คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลไม่เหมาะสม (คุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะในการให้บริการ) | |
| <input type="checkbox"/> 3. จำนวน (อัตรากำลัง) เจ้าหน้าที่ศาลไม่เหมาะสม คือ | |
| <input type="checkbox"/> 1. มีจำนวนมากเกินไป | <input type="checkbox"/> 2. มีจำนวนน้อยเกินไป |
| <input type="checkbox"/> 3. มีจำนวนเหมาะสม แต่ขาดความสามารถในการทำงาน | |
| <input type="checkbox"/> 4. มีลูกจ้างชั่วคราวมากเกินไป และเปลี่ยนแปลงบ่อย | |

12. เมื่อท่านประสบปัญหาดังกล่าว ท่านแก้ปัญหาอย่างไร ? (ตอบได้หลายข้อ)

1. อธิบาย / สอนงาน 2. ตักเตือนว่ากล่าวเมื่องานผิดพลาด
3. ลงมือทำเอง 4. แจ้งให้เจ้าสาคทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไข
5. เรียนให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล / อธิบดีผู้พิพากษาทราบเพื่อดำเนินการต่อไป
6. บ่นให้เพื่อนร่วมงานฟัง 7. อื่น ๆ (ระบุ)

17 3118 3219 3320 3421 3522 3623 3724 38

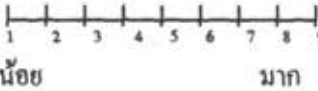
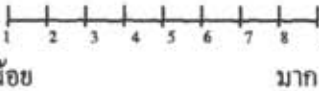
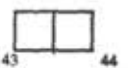

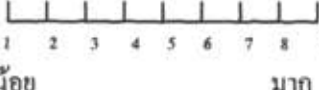
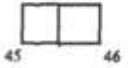
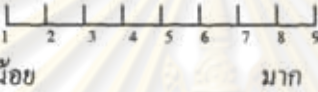
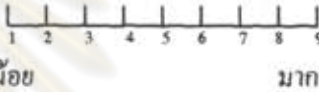
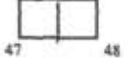
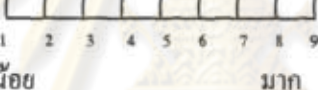
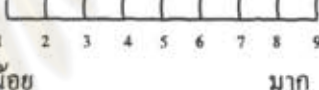
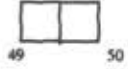
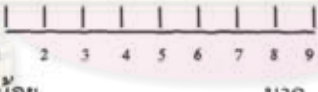
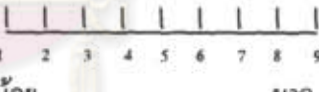
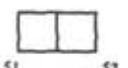


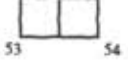
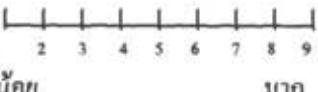
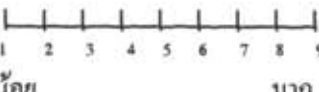
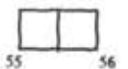
13. โดยภาพรวมท่านพอใจกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลหรือไม่?

1. พอใจและไม่มีปัญหา 2. พอใจแต่มีปัญหา
3. ไม่พอใจแต่ไม่มีปัญหา 4. ไม่พอใจและมีปัญหา

ค. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล

โปรดเขียน ○ ล้อมรอบตัวเลข ที่อยู่ในช่อง "ความเหมาะสมในปัจจุบัน" และ "ความต้องการของผู้รับบริการใน 10 ปีข้างหน้า" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามลำดับความมาก - น้อย โดย ○ รอบตัวเลขตามลำดับ (มากที่สุด - เลข 9 , น้อยที่สุดเลข 1)

คุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล	ระดับความคิดเห็น		รหัสรายการ	รหัส
	ความเหมาะสมในปัจจุบัน	ความต้องการของผู้รับบริการใน 10 ปี ข้างหน้า		
14. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ได้อย่างราบรื่น ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ มีน้ำใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส			25-26	<input type="checkbox"/> 39 <input type="checkbox"/> 40
15. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึงความสามารถสื่อสารถ่ายทอด แจ้งข้อมูล ข่าวสาร อธิบาย ตอบคำถาม ให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการ			27-28	<input type="checkbox"/> 41 <input type="checkbox"/> 42

<p>16. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ทำงานได้ถูกต้องเรียบร้อย เสร็จตามกำหนดเวลาที่ให้คำมั่นไว้ มีคุณภาพ รวดเร็ว เชื่อถือได้ในผลงาน คำนวณ เวลา คำนวณค่าใช้จ่ายที่เสียไป</p>			29-30	
<p>17. ความรู้ความสามารถ หมายถึง มีความรอบรู้ทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบงานศาล และกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี และสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น</p>			31-32	
<p>18. ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อน้ำที่ หมายถึง ตั้งใจทำงานไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ</p>			33-34	
<p>19. คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา มีวินัยในการทำงาน และทำงานอย่างโปร่งใส</p>			35-36	
<p>20. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ หมายถึง รู้วิธีการที่จะใช้ และสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร ฯลฯ</p>			37-38	
<p>21. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ หมายถึง ภาษาสากล ภาษาที่สอง ภาษาประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดน และภาษาถิ่น</p>			39-40	
<p>22. ความสามารถในการบริหารจัดการ หมายถึง วิธีที่จัดลำดับก่อน - หลัง และลำดับความสำคัญในการทำงาน ทำงานหลายอย่างให้เสร็จได้โดยใช้วิธีการต่างๆ</p>			41-42	

23. ความกระตือรือร้นในการแสวงหาและ
เรียนรู้สิ่งใหม่



น้อย

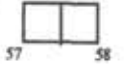
มาก



น้อย

มาก

43-44



24. ท่านเห็นว่าคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลกลุ่มใดต่อไปนี่สมควรได้รับการพัฒนา
ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเร็วที่สุด (โปรดใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญของกลุ่ม
ที่ควรพัฒนา ลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

1. กลุ่มรับฟ้อง / ผ่าก้าง / ผัดฟ้อง ควรพัฒนาด้าน
2. กลุ่มออกหมาย ควรพัฒนาด้าน.....
3. กลุ่มเก็บสำนวน ควรพัฒนาด้าน
4. กลุ่มประชาสัมพันธ์ ควรพัฒนาด้าน
5. กลุ่มหน้าบัลลังก์ พิมพ์คดีถอดเทป ควรพัฒนาด้าน
6. กลุ่มนิติกร ควรพัฒนาด้าน
7. จำศาล ควรพัฒนาด้าน
8. กลุ่มสารบรรณ ควรพัฒนาด้าน
9. กลุ่มการเงิน ควรพัฒนาด้าน

25. ท่านเห็นว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลมีจำนวนเหมาะสมเพียงพอที่จะรองรับงานใน 10 ปี ข้างหน้าได้

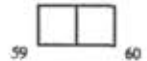
1. เห็นด้วย 2. ไม่แน่ใจ 3. ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

45-46



47



26. ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างและงบประมาณในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเช่นในปัจจุบัน ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลควรได้รับการพัฒนาเรื่องใด เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานใน 10 ปีข้างหน้า (โปรดใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

- ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ความชำนาญงานและทักษะในการทำงาน
- ทักษะในการบริหารจัดการ
- ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- ทักษะทางภาษา
- ทักษะในการให้บริการ
- ความซื่อสัตย์สุจริต อื่น ๆ (ระบุ)

48

 62

27. ความเห็น / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล

.....

.....

.....

28. ความเห็น / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศาล

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอบคุณในความร่วมมือ

แบบสอบถามชุดที่ 3 สำหรับบุคคลภายนอกผู้รับบริการ

แบบสอบถามความต้องการและความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างข้าราชการธุรการศาล เพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “ทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า” ของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีอาจารย์จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาโครงการและผู้วิจัยหลัก

ข้อความส่วนใหญ่เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการ และความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งข้าราชการธุรการศาล ในความคิดเห็นของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่เหมาะสมของอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และเพื่อจะได้เตรียมการพัฒนาอัตราค่าจ้างที่มีอยู่เดิม และที่เพิ่มเติมเข้าสู่ระบบงานศาลใหม่ในอนาคต ให้มีความเหมาะสมในการให้บริการแก่ผู้พิพากษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมที่มาใช้บริการของศาล ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพในทศวรรษหน้าต่อไป

โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงของท่าน หรือตามความคิดเห็นของท่าน **คำตอบและข้อมูล** **ที่กรอกมา ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับที่สุด** โดยจะนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อเสนอผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความต้องการและความเหมาะสมของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาล
เพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า
(สำหรับบุคคลภายนอกผู้รับบริการ)**

(ช่องนี้ใช้สำหรับเจ้าหน้าที่วิจัย)

	รหัส รายการ	
โปรดกรอกข้อมูลและกาเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงใน <input type="checkbox"/> ที่ตรงกับข้อความที่ท่านต้องการ หรือเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน	ID	1 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 3
ก. สถานที่สำรวจข้อมูล <input type="checkbox"/> 1. ศาลสูง <input type="checkbox"/> 2. ศาลชำนาญพิเศษ <input type="checkbox"/> 1. ศาลฎีกา <input type="checkbox"/> 1. ศาลภาษีอากรกลาง <input type="checkbox"/> 2. ศาลอุทธรณ์ <input type="checkbox"/> 2. ศาลแรงงานกลาง <input type="checkbox"/> 3. ศาลอุทธรณ์ภาค 1 <input type="checkbox"/> 3. ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง <input type="checkbox"/> 4. ศาลอุทธรณ์ภาค 2 <input type="checkbox"/> 4. ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้า <input type="checkbox"/> 5. ศาลอุทธรณ์ภาค 3 <input type="checkbox"/> 4. ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้า <div style="text-align: center;">ระหว่างประเทศกลาง</div> <input type="checkbox"/> 3. ศาลอาญา, ศาลอาญากรุงเทพใต้, ศาลอาญารธนบุรี <input type="checkbox"/> 4. ศาลแพ่ง, ศาลแพ่งกรุงเทพใต้, ศาลแพ่งธนบุรี <input type="checkbox"/> 5. สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค <input type="checkbox"/> 1. ศาลจังหวัด <input type="checkbox"/> 2. ศาลแขวง <input type="checkbox"/> 3. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือ ศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว	01	4 6
ข. ข้อมูลส่วนบุคคล 4. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	02	<input type="checkbox"/> 7

5. อายุ ปี

03

 9

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

04

 10

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ประถมศึกษา | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษา |
| <input type="checkbox"/> 3. อาชีวศึกษา | <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า |
| <input type="checkbox"/> 5. ปริญญาโท หรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 6. เนติบัณฑิตไทย |
| <input type="checkbox"/> 7. ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 8. อื่น ๆ (ระบุ) |

7. อาชีพปัจจุบัน

05

 12

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. รับราชการ | <input type="checkbox"/> 2. ทนายความ |
| <input type="checkbox"/> 1. ตำรวจ | <input type="checkbox"/> 3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว |
| <input type="checkbox"/> 2. อัยการ | <input type="checkbox"/> 4. รับจ้างบริษัทเอกชน |
| <input type="checkbox"/> 3. เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ | <input type="checkbox"/> 5. รับจ้างทั่วไป |
| <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ (ระบุ) | <input type="checkbox"/> 6. ข้าราชการบำนาญ |
| | <input type="checkbox"/> 7. แม่บ้าน, พ่อบ้าน |
| | <input type="checkbox"/> 8. เกษตรกร |
| | <input type="checkbox"/> 9. พนักงานรัฐวิสาหกิจ |
| | <input type="checkbox"/> 10. อื่น ๆ (ระบุ) |

8. รายได้ บาท ต่อเดือน

06

 18

9. สถานภาพการสมรส

07

 19

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. หย่าร้าง / เลิกร้าง |
| <input type="checkbox"/> 3. หม้าย | <input type="checkbox"/> 4. แต่งงานอยู่ด้วยกัน |
| <input type="checkbox"/> 5. แต่งงานและแยกกันอยู่เพราะ
ความจำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ | <input type="checkbox"/> 6. แต่งงานและแยกกันอยู่ด้วยเหตุผลอื่น |

ค. ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อราชการศาล

10. ครั้งนี้ท่านมาติดต่องานศาลในฐานะ

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ตำรวจ / พนักงานสอบสวน | <input type="checkbox"/> 2. อัยการ |
| <input type="checkbox"/> 3. เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ | <input type="checkbox"/> 4. ทนายความ |
| <input type="checkbox"/> 5. โจทก์ | <input type="checkbox"/> 6. จำเลย |
| <input type="checkbox"/> 7. พยาน | <input type="checkbox"/> 8. นายประกัน |
| <input type="checkbox"/> 9. ญาติ | <input type="checkbox"/> 10. อื่น ๆ (ระบุ) |

08

20	21
----	----

11. ท่านมีประสบการณ์ในการติดต่องานศาลบ่อยครั้งเพียงใด?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. วันละหลายครั้ง | <input type="checkbox"/> 2. เกือบทุกวัน |
| <input type="checkbox"/> 3. ทุกสัปดาห์ | <input type="checkbox"/> 4. ทุกเดือน |
| <input type="checkbox"/> 5. เพิ่งจะติดต่องานศาล
เพียง 1-2 ครั้ง | <input type="checkbox"/> 6. อื่น ๆ (ระบุ) |

09

 22

12. การติดต่องานศาลครั้งนี้ท่านมาติดต่อเกี่ยวกับคดีประเภทใด?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. คดีแพ่ง | <input type="checkbox"/> 2. คดีอาญา |
| <input type="checkbox"/> 3. คดีล้มละลาย | <input type="checkbox"/> 4. คดีแพ่งและคดีอาญา |
| <input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ (ระบุ) | |

10

 23

13. เรื่องที่มาติดต่อขอรับบริการในครั้งนี้ คือ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ขอให้ปล่อยชั่วคราวที่ศาล | <input type="checkbox"/> 2. ยื่นคำร้องขอคัดฟ้อง / ผากขัง |
| <input type="checkbox"/> 3. ยื่นฟ้องต่อศาล | <input type="checkbox"/> 4. ยื่นคำร้อง คำขอ คำแถลง |
| <input type="checkbox"/> 5. ขอคัดถ่ายเอกสารในสำนวน | <input type="checkbox"/> 6. ขึ้นศาลตามนัด หรือตามหมายเรียก |
| <input type="checkbox"/> 7. เยี่ยมญาติ | <input type="checkbox"/> 8. อื่น ๆ (ระบุ) |

11

 24

14. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อราชการศาลหรือไม่? (กรณีตอบไม่ใช่ให้ข้ามไปตอบในข้อ 16)

12

 25

1. ใช่ 2. เป็นบางครั้ง 3. ไม่ใช่

15. ถ้าท่านมีปัญหา ปัญหาของท่านเกี่ยวกับเรื่องใด?

13

 26

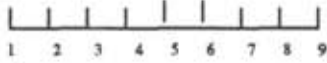
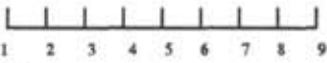
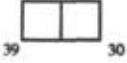
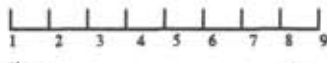
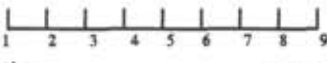
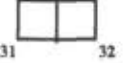
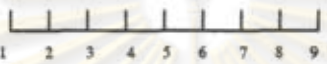
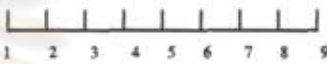
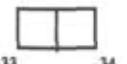
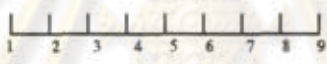
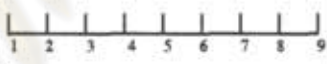
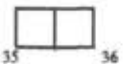
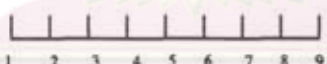

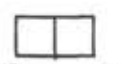
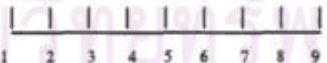
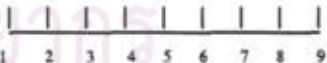
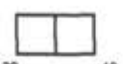
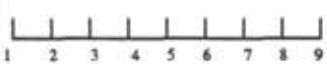
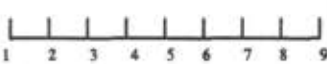
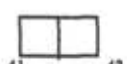
(โปรดใส่เลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญของปัญหาของท่านลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

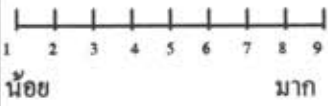
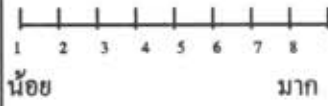

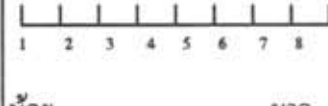
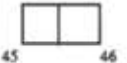
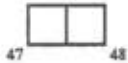
1. ลักษณะงานที่ติดต่อมีความตึงเครียด
2. ผู้ให้บริการ ไม่สุภาพ / ขาดทักษะและความกระตือรือร้นในการให้บริการ
3. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน
4. ใช้เวลาในการรอคอยนาน
5. สถานที่ไม่สะอาด สะดวก ปลอดภัย
6. เสียเงินค่าใช้จ่ายนอกกรอบโดยไม่จำเป็น
7. ระยะทางและการคมนาคมไม่สะดวก / อยู่ไกล
8. ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกเบื้องต้น ให้ผู้มาติดต่อ เช่น น้ำดื่ม / ที่พักพยาน ฯลฯ
9. อื่น ๆ (ระบุ)

ง. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเหมาะสมของคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล

โปรดเขียน ○ ด้อมรอบตัวเลข ที่อยู่ในช่อง "ความเหมาะสมในปัจจุบัน" และ "ความต้องการของผู้รับบริการใน 10 ปีข้างหน้า" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามลำดับความมาก - น้อย โดย ○ รอบตัวเลขตามลำดับ (มากที่สุด - เลข 9 , น้อยที่สุดเลข 1)

คุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล	ระดับความคิดเห็น		รหัสรายการ	รหัสนี้
	ความเหมาะสมในปัจจุบัน	ความต้องการของผู้รับบริการใน 10 ปี ข้างหน้า		
16. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ มีน้ำใจ ชิมเข้มแข็งใส			14-15	<input type="checkbox"/> 27 <input type="checkbox"/> 38

<p>17. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถสื่อสารถ่ายทอด แจ้งข้อมูล ข่าวสาร อธิบาย ตอบคำถาม ให้เหตุผลแก่ ผู้รับบริการ</p>	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	16-17	 39 30
<p>18. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ทำงาน ได้ถูกต้องเรียบร้อย เสร็จตามกำหนดเวลา ที่ให้คำมั่นไว้ มีคุณภาพ รวดเร็ว เชื่อถือได้ ในผลงาน คุ้มค่า คุ้มค่าใช้จ่ายที่เสียไป</p>	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	18-19	 31 32
<p>19. ความรู้ความสามารถ หมายถึง มีความ รอบรู้ทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบงานศาล และกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี และสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ เหล่านั้น</p>	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	20-21	 33 34
<p>20. ความสำนึกและความรับผิดชอบหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจทำงานไม่ละทิ้งงานโดยไม่มี เหตุอันสมควร ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ</p>	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	22-23	 35 36
<p>21. คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง มีความ ซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา มีวินัยในการทำงาน และทำงานอย่างโปร่งใส</p>	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	24-25	 37 38
<p>22. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ หมายถึง รู้วิธีการที่จะใช้ และสามารถใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร ฯลฯ</p>	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	26-27	 39 40
<p>23. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ หมายถึง ภาษาสากล ภาษาที่สอง ภาษา ประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดน และ ภาษาถิ่น</p>	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 น้อย มาก	28-29	 41 42

<p>24. ความสามารถในการบริหารจัดการ หมายถึง วิธีที่จัดลำดับก่อน - หลัง และลำดับความสำคัญในการทำงาน ทำงานหลายอย่างให้เสร็จได้โดยใช้วิธีการต่างๆ</p>			30-31	43 44
<p>25. ความกระตือรือร้นในการแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่</p>			32-33	
<p>26. ท่านเห็นว่าคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาลกลุ่มใดต่อไปนี้สมควรได้รับการพัฒนาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเร็วที่สุด (โปรดใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญของกลุ่มที่ควรพัฒนา ลงในช่อง <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 3 ช่อง)</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. กลุ่มรับฟ้อง / ผ่าคดี / ผัดฟ้อง ควรพัฒนาด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> 2. กลุ่มออกหมาย ควรพัฒนาด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> 3. กลุ่มเก็บสำนวน ควรพัฒนาด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> 4. กลุ่มประชาสัมพันธ์ ควรพัฒนาด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> 5. กลุ่มหน้าบัลลังก์ พิมพ์คดีถอดเทป ควรพัฒนาด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> 6. กลุ่มนิติกร ควรพัฒนาด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> 7. จำศาล ควรพัฒนาด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> 8. กลุ่มสารบรรณ ควรพัฒนาด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> 9. กลุ่มการเงิน ควรพัฒนาด้าน</p>		34-35	
<p>27. ท่านเห็นว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลมีจำนวนเหมาะสมเพียงพอที่จะรองรับงานใน 10 ปีข้างหน้าได้</p> <p><input type="checkbox"/> 1. เห็นด้วย <input type="checkbox"/> 2. ไม่แน่ใจ <input type="checkbox"/> 3. ไม่เห็นด้วย</p>	<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		36	<input type="checkbox"/> 49

28. ภายใต้อาณัติของข้อจำกัดด้านอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเช่นในปัจจุบัน ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ศาลควรได้รับการพัฒนาเรื่องใด เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานใน 10 ปีข้างหน้า (โปรดใส่หมายเลข 1,2,3 ตามลำดับความสำคัญลงในช่อง ไม่เกิน 3 ช่อง)

- ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ความชำนาญงานและทักษะในการทำงาน
- ทักษะในการบริหารจัดการ
- ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- ทักษะทางภาษา
- ทักษะในการให้บริการ
- ความซื่อสัตย์สุจริต อื่น ๆ (ระบุ)

37

 50

29. ความเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ศาล .

.....

.....

.....

30. ความเห็น / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศาล

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอบคุณในความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของศาลและกระทรวงยุติธรรม
เรื่อง "ทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในทศวรรษหน้า"

1. **ขอทราบนโยบายการบริหารงานศาล / กระทรวงยุติธรรมของท่าน**

1.1 นโยบายเร่งด่วน / ระยะยาว.....

.....

1.2 นโยบายการบริหารงานคดี / การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

.....

1.3 นโยบายการบริหารจัดการงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี

.....

2. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประมาณคดีที่จะเข้าสู่ศาลในทศวรรษหน้า พบว่าจะมีคดีเพิ่มมากขึ้นจากปี 2540 คิดเป็นร้อยละ 50 และคดีส่วนใหญ่เป็นคดีอาชญากรรมไม่มีผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด การพนัน ฯลฯ มากถึงร้อยละ 65 ขอทราบความคิดเห็นของท่านต่อการดำเนินการรับมือกับคดีประเภทคดีดังกล่าว

.....

3. ใน 10 ปี ข้างหน้ามีการคาดการณ์ว่าอาชญากรรมข้ามชาติจะเพิ่มมากขึ้น ศาลและกระทรวงยุติธรรมจะมีการเตรียมการแผนเผชิญหน้ากับปัญหาดังกล่าวอย่างไร

3.1 ด้านระบบข้อมูลผู้กระทำผิด.....

.....

3.2 ด้านความพร้อมของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ศาล

.....

3.3 ด้านการประสานงานกระบวนการยุติธรรม

.....

4. ท่านได้รับคำบ่น ร้องเรียน เกี่ยวกับปัญหาด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศาลเรื่องใดมากที่สุด
ในขณะนี้ และเป็นคำบ่นเกี่ยวกับกลุ่มใด

- 4.1
- 4.2
- 4.3

5. ท่านเห็นว่าปัญหาดังกล่าวอาจแก้ไขโดยวิธีการใดต่อไปนี้

- 5.1 จัดอบรมให้ความรู้
- 5.2 ดำเนินการทางวินัย
- 5.3 รับเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกว่านี้
- 5.4

6. ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถรับงานที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปใน 10 ปี ข้างหน้าได้อย่างเหมาะสม ควรดำเนินการอย่างไร

- 6.1
- 6.2
- 6.3

7. อยากทราบว่าในความคิดเห็นของท่าน 10 ปี ข้างหน้า (ถ้าเปลี่ยนแปลงได้) ท่านต้องการเจ้าหน้าที่ศาลมีคุณสมบัติและคุณลักษณะอย่างไรในการให้บริการแก่ผู้พิพากษา และประชาชน

- 7.1
- 7.2
- 7.3

8. หากศาลแยกจากกระทรวงยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่นี้ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร
ต่อการที่เจ้าหน้าที่ศาลในขณะนี้จะต้องโอน ย้าย ไปอยู่กับศาลที่แยกออกไปทั้งหมด

.....

.....

.....

คณะผู้วิจัย
ที่ปรึกษา

1. ชื่อ ศิริชัย จิระบุญศรี

ตำแหน่ง รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลฎีกา 1

ประวัติการศึกษา

น.บ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นบ.ท. สำนักอบรมศึกษากฎหมายเนติบัณฑิตยสภา

2. ชื่อ กรองเกียรติ คมสัน

ตำแหน่ง ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 1

ประวัติการศึกษา

น.บ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นบ.ท. สำนักอบรมศึกษากฎหมายเนติบัณฑิตยสภา

เนติบัณฑิตอังกฤษ ประเทศอังกฤษ

3. ชื่อ สมศักดิ์ แย้มผล

ตำแหน่ง ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประวัติการศึกษา

น.บ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

4. ชื่อ เสรี ลิ้มประังษ์

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8 ศาลจังหวัดนนทบุรี

ประวัติการศึกษา

น.บ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นักวิจัยผู้ช่วย

1. ชื่อ รวิวรรณ ศรีวนาภิรมย์

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประวัติการศึกษา

ศบ. (ระหว่างประเทศ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ชื่อ กอเดช เล็มหล่อ

ตำแหน่ง หัวหน้างานบรรจุ แต่งตั้งและข้อมูลบุคคล ฝ่ายสรรหา บรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประวัติการศึกษา

รป.บ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. ชื่อ อุทุมพร เผ่าสุวรรณ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ว สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประวัติการศึกษา

ศศ.บ. (สังคมวิทยา - มานุษยวิทยา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ชื่อ จวีวรรณ แสนทวี

ตำแหน่ง บุคลากร 5 ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประวัติการศึกษา

ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

ชื่อ ราไพ ศรีไชย

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 ศาลอาญา ช่วยราชการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประวัติการศึกษา

อค.ศ (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์) สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย

(JUTHARAT UA-AMNOEY)

ตำแหน่ง อาจารย์ ระดับ 8 ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติการศึกษา

ค.บ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จิตวิทยา - สังคม)
สค.ม (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยมหิดล
Cert. in Probationary Service (Scotland)

ประวัติการทำงาน

อาจารย์โรงเรียนราชินี
พนักงานคุมประพฤติ 3-7
หัวหน้าฝ่ายอาสาสมัครคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ
หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
ศาลจังหวัดชุมพร

สาขาที่มีความชำนาญพิเศษ

1. อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม (Criminology and Criminal Justice)
2. เด็กและเยาวชนกระทำผิด (Juvenile Delinquency)
3. จิตวิทยาสังคม

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

1. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ร่วมกับสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
การสำรวจความต้องการในการประกอบอาชีพและแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก
และเยาวชนที่ประกอบอาชีพในท้องถนนหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 (นักวิจัยผู้ช่วย)
2. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ร่วมกับสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
ปัจจัยทางสังคมสำหรับเป็นข้อบ่งชี้ภาวะการเสพติดของชายไทยวัยทำงานในปัจจุบัน
พ.ศ.2528 (นักวิจัยผู้ช่วย)

3. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ร่วมกับสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
การศึกษาวิธีการนำศาสนาเข้ามามีส่วนช่วยแก้ปัญหาเสพติด พ.ศ. 2529 (นักวิจัยผู้ช่วย)

4. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ร่วมกับสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
ค่านิยมในการเลี้ยงดูบุตรของครอบครัวไทย พ.ศ. 2530

5. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ร่วมกับกระทรวงยุติธรรม A Research on Development
and Crime Prevention in Thailand (UNAFEI) ทุนอุดหนุนจากประเทศญี่ปุ่น พ.ศ. 2530

6. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ร่วมกับกระทรวงยุติธรรม A Study on the Implementation
of the United Nation Norms and Guidelines Relation to Crime Prevention and Criminal Justice
in the Asian Countries (UNAFEI) ทุนอุดหนุนจากประเทศญี่ปุ่น พ.ศ.2533

7. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ร่วมกับภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พฤติกรรม ทัศนคติ และการยอมรับของผู้ใช้รถและถนน ต่อมาตรการ
แก้ปัญหาจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร โครงการวิจัยเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในวโรกาสกาญจนาภิเษกสมโภชฉลองสิริราชสมบัติ 50 ปี พ.ศ. 2540



ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย