

รายงานฉบับสมบูรณ์
การปรับปรุงระบบงานศาลยุติธรรม
ศึกษากรณีผู้พิพากษาอาวุโส

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
www.library.coj.go.th



มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

เสนอต่อ

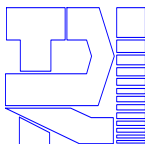


สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์ สำนักงานศาลยุติธรรม

รายงานฉบับสมบูรณ์

การปรับปรุงระบบงานศาลยุติธรรม ศึกษากรณีระบบผู้พิพากษาอาวุโส

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th



มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

เสนอต่อ



สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์ สำนักงานศาลยุติธรรม

พฤษภาคม 2551

คณะผู้ศึกษา

ศาสตราจารย์พิเศษ ประสพสุข บุญเดช

ที่ปรึกษา

ดร. วิศาล บุปผเวส

หัวหน้าคณะผู้ศึกษาและนักวิจัยอาวุโส

ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์

นักวิจัยอาวุโส

ดร. จิระประภา อัครบวร

นักวิจัยอาวุโส

นางสาวชนิษฐา ปะกีน้าหัง

นักวิจัย

นางสาวนิภาพันธ์ อัครกุล

นักวิจัย

นายธนรัตน์ เกิดผล

นักวิจัย

นายไกรวิน ปริพนธ์ จินตกานนท์

นักวิจัย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
www.library.coi.go.th

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้ศึกษาได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัย
รพีพัฒนศักดิ์ สำนักงานศาลยุติธรรม ในการรวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ ของศาลยุติธรรมที่เป็นประโยชน์ใน
การศึกษานี้

ในส่วนการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาด้านแบบ คณะผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์ และให้ข้อมูลที่เป็น
ประโยชน์ต่อการศึกษาจากผู้พิพากษาอาวุโสที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้สัมภาษณ์

คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษาวัยใกล้เคียง ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา
ประจำศาลต่างๆ ผู้พิพากษาแรกเริ่ม อัยการ และทนายความ ที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามอย่าง
เที่ยงตรง สมบูรณ์ และส่งคืนแก่คณะผู้ศึกษาอย่างรวดเร็ว การศึกษาครั้งนี้ไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความ
ร่วมมือจากท่าน

คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ และห้องสมุดเนติบัณฑิตยสภาที่ให้ความร่วมมืออนุเคราะห์
ข้อมูลผู้สำเร็จเนติบัณฑิตไทย

คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณ ท่านวีระพล ตั้งสุวรรณ และท่านอนุรักษ์ สง่าอารีกุล ที่กรุณาอ่านร่าง
รายงานฉบับสมบูรณ์โดยละเอียด พร้อมทั้งชี้แนะข้อบกพร่อง และให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงรายงาน
การศึกษาให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณ นายชาติชาย อัครวิบูลย์ นายภัทรศักดิ์ วรรณแสง และ
นางสาวสุนทรียา เหมือนพะวงศ์ คณะกรรมการกำกับโครงการจ้างที่ปรึกษาที่มอบความไว้วางใจให้
คณะผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาเรื่องนี้ ทั้งได้กรุณาชี้แนะประเด็นการศึกษาที่สำคัญและให้ข้อคิดเห็นที่เป็น
ประโยชน์ต่อการปรับปรุงรายงานการศึกษาให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ใดๆก็ดี คณะผู้ศึกษาขอโน้มรับ
ความรับผิดชอบต่อข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดที่ยังอาจมีอยู่ในรายงานการศึกษานี้

คณะผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลของการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์และได้รับการนำไปใช้ในการ
ปรับปรุงระบบผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อสามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรม
ได้ดียิ่งขึ้น

คณะผู้ศึกษา

บทคัดย่อ

โครงการปรับปรุงระบบงานศาลยุติธรรม ศึกษากรณีระบบผู้พิพากษาอาวุโส มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามประเมินผลระบบผู้พิพากษาอาวุโสและระบบการขยายอายุราชการของผู้พิพากษา ว่าระบบใดเป็นระบบที่ดีมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรม ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน ศึกษาปัญหาจุดอ่อน และข้อบกพร่องอันเป็นข้อจำกัดศักยภาพของระบบผู้พิพากษาอาวุโส และระบบการขยายอายุราชการของผู้พิพากษา และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือทางเลือกที่เหมาะสมให้สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรมได้ดียิ่งขึ้น

ผลการศึกษาพบว่าจำนวนคดีความประเภทต่าง ๆ มีแนวโน้มขยายตัวรวดเร็วและแปรตามปัจจัยภาวะเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกันในช่วงเกือบ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ในขณะที่การขยายตัวของจำนวนผู้พิพากษาช้ากว่าและมีความแปรปรวนไม่สอดคล้องกับภาระงานพิจารณาพิพากษาคดี ทำให้มีปัญหาคดีค้างมาเพิ่มสูงและภาระงานพิจารณาคดีต่อผู้พิพากษาเพิ่มขึ้นมาก แต่เริ่มลดลงบ้างในระยะ 2-3 ปีล่าสุด ดังนั้น การมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสได้ช่วยบรรเทาปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษาได้บ้าง และมีความต้องการผู้พิพากษาอาวุโสหรือการต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาออกไปเกินกว่าอายุ 60 ปีต่อไป เนื่องจากผลการพยากรณ์แสดงว่าจะมีความขาดแคลนผู้พิพากษาต่อไปอีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากจะลดภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีต่อผู้พิพากษาเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้รับความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพดียิ่งขึ้น

การศึกษานี้พบว่า ผู้พิพากษาอาวุโสมีคุณสมบัติ ความรู้ ประสบการณ์ที่มีค่าเป็นประโยชน์ต่อระบบศาลยุติธรรม ในการเพิ่มคุณภาพชีวิตความสวัสดีและภาพลักษณ์ที่ดีของศาลยุติธรรม และมีความผูกพันสูงต่อศาลยุติธรรม งานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ ความรู้ ประสบการณ์ และสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส ได้แก่ งานคดีในศาลสูง งานคดีที่มีความสำคัญ ยุ่งยากซับซ้อนในศาลชั้นต้น งานเป็นที่เสี่ยงให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในงานคดีแก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม งานฝึกอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา งานตรวจสำนวนร่างคำพิพากษาของผู้พิพากษาแรกเริ่ม งานกองเซนเซอร์ งานกรรมการสอบผู้ช่วยผู้พิพากษา งานไต่รื้อรองก่อนออกกฎหมายใหม่ ซึ่งส่วนหนึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้พิพากษาแรกเริ่มที่ต้องการที่ปรึกษาในการเขียนวิเคราะห์ สรุปเหตุผล จัดทำคำพิพากษาหรือการออกคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดคดี รวมทั้งการตรวจร่างคำพิพากษาคดีให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้พิพากษาอาวุโสยังอาจมีบทบาทในการถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติ จริยธรรม การครองตนและดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้พิพากษาชั้นต้นด้วย

อย่างไรก็ดี ระบบผู้พิพากษาอาวุโสที่ดำเนินการมา ยังมีข้อจำกัดที่มอบหมายงานให้ผู้พิพากษาอาวุโสไม่สอดคล้องกับศักยภาพและสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสเท่าที่ควร การขยายให้ผู้พิพากษาอาวุโสดำรงตำแหน่งในศาลที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ก่อนที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส จะมีผลเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของศาลยุติธรรมดีขึ้น เนื่องจากมีความต้องการผู้พิพากษาในศาลสูงเพิ่มมากขึ้น และมีความขาดแคลนผู้พิพากษาในศาลสูงรุนแรงกว่าในศาลชั้นต้น และภาระงานในศาลสูงสอดคล้องกับศักยภาพและสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสมากกว่างาน

ผลการศึกษารูปว่าการต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาหลังอายุ 60 ปี มีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจและสังคม ในการนี้ ระบบผู้พิพากษาอาวุโสเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่าระบบขยายอายุราชการ เพราะมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นปรับให้สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาการขาดแคลนผู้พิพากษาและศักยภาพของผู้พิพากษาได้ดีกว่าและสะดวกกว่า และมีประสิทธิภาพกว่า ทั้งนี้อาจมีทั้ง 2 ระบบได้ โดยให้ผู้พิพากษาเลือกเพียงครั้งเดียวว่าจะเข้าระบบใด และให้โอนจากระบบขยายอายุราชการไประบบผู้พิพากษาอาวุโสได้ทางเดียวโอนสวนทางไม่ได้ การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาอาจต่อได้ถึงอายุ 70 ปี แต่ควรมีการประเมินคุณสมบัติและสุขภาพของผู้พิพากษาก่อนเมื่ออายุ 60 ปี และ 65 ปี ควรให้เงินเดือนและสวัสดิการเต็มอัตราแก่ผู้พิพากษาที่ต่ออายุการทำงาน โดยอาจลดภาระงานลงได้บ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสุขภาพของผู้พิพากษาที่อายุมากกว่า 60 ปี

นอกจากนี้ศาลยุติธรรมควรพิจารณาแนวทางในการชะลอการขยับตัวหรือลดจำนวนคดีต่างๆ และแนวทางในการคัดเลือกผู้พิพากษาใหม่ให้เพิ่มเติมได้สม่ำเสมอตามความต้องการ

สารบัญ

	หน้า
คณะผู้ศึกษา	iii
กิตติกรรมประกาศ	v
บทคัดย่อ	vii
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา	7
1.2 ขอบเขตการศึกษา	7
1.3 วิธีการศึกษา	7
บทที่ 2 บทบัญญัติเกี่ยวกับผู้พิพากษาอาวุโส	15
2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 / พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง / พระธรรมนูญศาลยุติธรรม และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	15
2.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 / พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง / พระธรรมนูญศาลยุติธรรม และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 การเกษียณอายุของผู้พิพากษาในต่างประเทศ และการเกษียณอายุราชการ ของหน่วยงานอื่น ๆ ในประเทศไทย	37
3.1 การเกษียณอายุของผู้พิพากษาในต่างประเทศ	37
3.2 การเกษียณอายุราชการของหน่วยงานอื่น ๆ ในประเทศไทย	46
บทที่ 4 แนวโน้มจำนวนคดีความ จำนวนผู้พิพากษา และการงานพิจารณาพิพากษาคดีความของผู้พิพากษา	51
4.1 แนวโน้มจำนวนคดีความ	51
4.2 แนวโน้มจำนวนผู้พิพากษา	64
4.3 แนวโน้มสัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษา	65
4.4 สรุปผลการวิเคราะห์แนวโน้มจำนวนคดีความ จำนวนผู้พิพากษา และการงานพิจารณาพิพากษาคดีความของผู้พิพากษา	67
บทที่ 5 ประมาณการ และพยากรณ์จำนวนคดีความ และความต้องการผู้พิพากษา	71
5.1 ประมาณการจำนวนคดีความ	71
5.2 พยากรณ์จำนวนคดีความปี พ.ศ.2550-2560	81
5.3 พยากรณ์อุปสงค์ผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550-2560	83
5.4 ประมาณการอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม	84
5.5 เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม	103

บทที่ 6	ขีดความสามารถของผู้พิพากษา	109
6.1	ความพร้อมของผู้พิพากษาแรกเริ่มและความต้องการพัฒนาความพร้อม	109
6.2	การประเมินขีดความสามารถที่จำเป็นของผู้พิพากษาอาวุโส	115
บทที่ 7	ความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม	125
7.1	วัตถุประสงค์การศึกษา	125
7.2	กลุ่มเป้าหมาย	125
7.3	สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ	125
7.4	ผลการศึกษา	125
7.5	สรุปผลการศึกษาความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม	151
7.6	ข้อสังเกต	153
7.7	ข้อเสนอแนะ	154
บทที่ 8	ความต้องการรับราชการต่อของผู้พิพากษา	155
8.1	วัตถุประสงค์การศึกษา	155
8.2	กลุ่มเป้าหมาย	155
8.3	สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ	155
8.4	ผลการศึกษา	155
8.5	สรุปผลการสำรวจความต้องการรับราชการต่อ	162
บทที่ 9	ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	163
9.1	วัตถุประสงค์การศึกษา	163
9.2	กลุ่มเป้าหมาย	163
9.3	สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ	163
9.4	ผลการศึกษา	163
9.5	สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น	174
บทที่ 10	ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบผู้พิพากษาอาวุโส	175
10.1	อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส	175
10.2	การได้รับสิทธิในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)	176
10.3	การได้รับสิทธิในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)	177
10.4	ทางเลือกระบบที่เหมาะสมและการขยายอายุราชการ	178
10.5	ภาระงานของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี	179
10.6	คำตอบแทนของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี	180

	หน้า
10.7	ความคิดเห็นต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550..... 180
10.8	ความคิดเห็นต่อพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและดำรงตำแหน่ง ผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 190
10.9	ความคิดเห็นต่อการใช้ศักยภาพของผู้พิพากษาอาวุโส 191
บทที่ 11	ข้อพิจารณาและเสนอแนะในเชิงการบริหารบุคคล / องค์กร / วัฒนธรรมองค์กร 197
11.1	การพัฒนาองค์กร..... 197
11.2	ทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างผู้พิพากษาอาวุโสกับผู้บริหารศาล และผู้พิพากษารุ่นใหม่..... 201
11.3	ข้อพิจารณาในเชิงความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของระบบผู้พิพากษาอาวุโส 202
11.4	ข้อพิจารณาในเชิงประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน..... 205
บทที่ 12	บทสรุปและข้อเสนอแนะ 207
12.1	ผลการประเมินขีดความสามารถของผู้พิพากษาแรกเริ่ม..... 207
12.2	ผลการประเมินคุณลักษณะขีดความสามารถที่สำคัญสำหรับผู้พิพากษา 207
12.3	ผลการประเมินความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม..... 207
12.4	การใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปีของผู้พิพากษา..... 208
12.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส 208
12.6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้พิพากษาอาวุโส 208
12.7	ควรมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือขยายอายุราชการผู้พิพากษาเกินกว่าอายุ 60 ปีหรือไม่ 209
12.8	ควรต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาถึงอายุเท่าไร 210
12.9	ระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือขยายอายุราชการ..... 212
12.10	บทบาทหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาที่ได้ขยายอายุราชการ 213
12.11	สิทธิต่างๆ และค่าตอบแทนผู้พิพากษาอาวุโส 214
12.12	เงื่อนไขการต่ออายุการทำงาน 214
บรรณานุกรม	 215
ภาคผนวก	 219
ภาคผนวก ก	ภาวะสังคมผู้สูงวัยกับการเกษียณอายุของผู้พิพากษา 221
ภาคผนวก ข	วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 231
ภาคผนวก ค	ตารางสถิติต่างๆ..... 239
ภาคผนวก ง	แบบสำรวจ..... 247
ภาคผนวก จ	แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการประมาณการและทดสอบแบบจำลอง ความต้องการผู้พิพากษา 275
ภาคผนวก ฉ	สรุปบทสัมภาษณ์ผู้พิพากษาอาวุโส..... 277
ภาคผนวก ช	ประวัติคณะผู้ศึกษา 281

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
5.1.2.1	แบบจำลองประมาณการคดีความรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร
5.1.2.2	แบบจำลองประมาณการคดีแพ่งรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร
5.1.2.3	แบบจำลองประมาณการคดีอาญารับใหม่ทั่วราชอาณาจักร
5.1.2.4	แบบจำลองประมาณการคดีแรงงานรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร
5.1.2.5	แบบจำลองประมาณการคดีภาษีอากรรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร
5.1.2.6	แบบจำลองประมาณการคดีล้มละลายรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร
5.1.2.7	แบบจำลองประมาณการคดีเยาวชนและครอบครัวรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร
5.1.2.8	แบบจำลองประมาณการคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศรับใหม่ ทั่วราชอาณาจักร
5.2.1	พยากรณ์จำนวนคดีความประเภทต่างๆ ปี พ.ศ.2550-2560
5.3.1	ผลการพยากรณ์อุปสงค์ผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550-2560
5.4.1.1	จำนวนผู้ได้รับการบรรจุเป็นผู้พิพากษาจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษา ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2530-2548
5.4.2.1	ค่า S_1 และ S_2
5.4.2.2.1	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2532-2548
5.4.2.2.2	ประมาณการแนวโน้มผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต
5.4.2.2.3	จำนวนประมาณการผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตปี พ.ศ.2550-2560
5.4.2.2.4	จำนวนผู้สอบได้เป็นเนติบัณฑิตจากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่ง เนติบัณฑิตยสภาปี พ.ศ.2491-2548
5.4.2.2.5	ประมาณการแนวโน้มผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย
5.4.2.2.6	ประมาณการแนวโน้มผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยปี พ.ศ.2550-2560
5.4.3.1	ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550-2560
5.4.4.1	จำนวนผู้พิพากษา (ไม่รวมผู้พิพากษาอาวุโส) ในปี พ.ศ.2550-2560
5.4.4.2	จำนวนผู้พิพากษาอาวุโสในปี พ.ศ.2550-2560
5.4.4.3	ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม ปี พ.ศ.2550-2560 กรณีที่ 1 อุปทานผู้พิพากษา เฉพาะจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ (ไม่รวมผู้พิพากษาใหม่และผู้พิพากษาอาวุโส)
5.4.4.4	ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมปี พ.ศ.2550-2560 กรณีที่ 2 อุปทานผู้พิพากษา ที่รวมจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบและ ผู้พิพากษาใหม่ (ไม่รวมผู้พิพากษาอาวุโส)
5.4.4.5	ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมปี พ.ศ.2550-2560 กรณีที่ 3 อุปทานผู้พิพากษา รวมจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ ผู้พิพากษาใหม่ และผู้พิพากษาอาวุโส กรณีกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสออกจาก ระบบเมื่ออายุ 65 ปีบริบูรณ์

ตารางที่		หน้า
5.4.4.6	ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม ปี พ.ศ.2550–2560 กรณีที่ 4 อุปทานผู้พิพากษา รวมจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ ผู้พิพากษาใหม่ และผู้พิพากษาอาวุโส กรณีกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสออกจาก ระบบเมื่ออายุ 70 ปีบริบูรณ์	103
5.5.1	เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษา (กรณีไม่รวมผู้พิพากษาอาวุโส)	105
5.5.2	เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษา (กรณีรวมผู้พิพากษาอาวุโสและกำหนด อายุเกษียณเท่ากับ 65 ปีบริบูรณ์)	106
5.5.3	เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษา (กรณีรวมผู้พิพากษาอาวุโสและกำหนด อายุเกษียณเท่ากับ 70 ปีบริบูรณ์)	107
6.1.4.1.1	อายุของกลุ่มผู้พิพากษาแรกเริ่ม	110
6.1.4.1.2	เพศของผู้พิพากษาแรกเริ่ม	110
6.1.4.1.3	ศาลที่ประจำอยู่ของผู้พิพากษาแรกเริ่ม	111
6.1.4.1.4	ระยะเวลาในการทำงานของผู้พิพากษาแรกเริ่ม	111
6.1.4.1.5	ผู้พิพากษาแรกเริ่มที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส	111
6.1.4.2	ความพร้อมในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาแรกเริ่ม	112
6.1.4.3	ความมั่นใจของผู้พิพากษาแรกเริ่มในการปฏิบัติงาน	113
6.1.4.4	ความต้องการผู้พิพากษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงาน	114
6.2.3.1.1	อายุของผู้พิพากษาอาวุโส	116
6.2.3.1.2	ระดับการศึกษาของผู้พิพากษาอาวุโส	116
6.2.3.1.3	ชั้นศาลที่ทำงานอยู่ก่อนเกษียณอายุราชการของผู้พิพากษาอาวุโส	117
6.2.3.1.4	ศาลที่ทำงานอยู่ปัจจุบันของผู้พิพากษาอาวุโส	117
6.2.3.1.5	ระดับความสำคัญคุณลักษณะของขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส	118
7.4.1.2	สุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส	126
7.4.1.3	สถานภาพสมรสของผู้พิพากษาอาวุโส	126
7.4.1.4	จำนวนบุตร/ธิดาของผู้พิพากษาอาวุโส	126
7.4.1.5	จำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะของผู้พิพากษาอาวุโส	127
7.4.1.7	ตำแหน่งสูงสุดของผู้พิพากษาอาวุโส	127
7.4.1.9	สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้พิพากษาอาวุโส	128
7.4.1.10	แหล่งรายได้ของผู้พิพากษาอาวุโส	128
7.4.2.1	แรงจูงใจด้านนโยบายของผู้พิพากษาอาวุโส	129
7.4.2.2	แรงจูงใจด้านการบังคับบัญชาของผู้พิพากษาอาวุโส	130
7.4.2.3	แรงจูงใจด้านการสื่อสารของผู้พิพากษาอาวุโส	131
7.4.2.4	แรงจูงใจด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาของผู้พิพากษาอาวุโส	132
7.4.2.5	แรงจูงใจด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของผู้พิพากษาอาวุโส	133
7.4.2.6	แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส	134

ตารางที่		หน้า
7.4.2.7	แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการของผู้พิพากษาอาวุโส	135
7.4.2.8	แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส	136
7.4.2.9	แรงจูงใจด้านความความสำเร็จในการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส	137
7.4.2.10	แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือของผู้พิพากษาอาวุโส	138
7.4.2.11	แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้พิพากษาอาวุโส	139
7.4.2.12	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโส	140
7.4.2.13	แรงจูงใจด้านภาพลักษณ์องค์กรของผู้พิพากษาอาวุโส	141
7.4.2.14	สรุปภาพรวมของปัจจัยแรงจูงใจของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม	142
7.4.3.1	ความปรารถนาที่จะอยู่กับศาลยุติธรรมของผู้พิพากษาอาวุโส	143
7.4.3.2	การนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดีของผู้พิพากษาอาวุโส	144
7.4.3.3	ความภูมิใจในงานที่ทำของผู้พิพากษาอาวุโส	145
7.4.3.4.1	ระดับความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโส	146
7.4.3.4.1.1	ระดับความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสแยกรายด้าน	146
7.4.3.6.1	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานต่อศาลยุติธรรม	150
7.4.3.6.2	สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจกับความผูกพัน	151
8.4.1.1	อายุของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์	155
8.4.1.2	ระดับการศึกษาของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์	156
8.4.1.3	สุขภาพของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี	156
8.4.1.4	สถานภาพสมรสของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี	156
8.4.1.5	การปฏิบัติงานตามชั้นศาลต่างๆ ของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี	157
8.4.2	ความต้องการทำงานต่อของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์	157
8.4.3	ลักษณะงานที่ต้องการทำภายหลังอายุครบ 60 ปี	157
8.4.4	ความคิดเห็นต่องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโส	158
8.4.5	ความคิดเห็นเรื่องการใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปีของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี	161
9.4.1.1	อายุของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	163
9.4.1.2	เพศผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	164
9.4.1.3	ตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	164
9.4.1.4	ศาลที่ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสประจำอยู่	165
9.4.1.5	ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส	165
9.4.1.5.1	ลักษณะการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส	166
9.4.2.1	อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส	167
9.4.2.2	คุณสมบัติของผู้พิพากษาอาวุโส	168
9.4.2.3	สุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสต่อการปฏิบัติงาน	169
9.4.2.4	การกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานในชั้นศาลที่ไม่สูงกว่าที่เคยดำรงตำแหน่ง	169

ตารางที่		หน้า
9.4.2.5	สุขภาพของผู้ฝึกพาษาอาวุโสเหมาะสมกับการนั่งพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น	170
9.4.2.6	คุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น	170
9.4.2.6.1	ช่วงอายุของผู้เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกพาษาอาวุโสต่อความคิดเห็นเรื่อง คุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น	171
9.4.2.7	ผู้ฝึกพาษาอาวุโสช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และสร้างภาพลักษณ์ของศาลชั้นต้น	171
9.4.2.8	ผู้ฝึกพาษาอาวุโสถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติจริยธรรม การครองตน และการดำรงตนเป็นอย่างดีแก่ผู้ฝึกพาษาศาลชั้นต้น	172
9.4.2.9	ผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวนหรือองค์คณะมีความน่าเชื่อถือมากกว่าคดีที่ตัดสินโดยผู้ฝึกพาษาศาลชั้นต้น จำแนกตามอายุของผู้เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส	172
10.1	ความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้ฝึกพาษาอาวุโส	176
10.2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับสิทธิในการดำรงตำแหน่งของผู้ฝึกพาษาอาวุโส	176
10.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับสิทธิในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งของผู้ฝึกพาษาอาวุโส	177
10.4.1	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทางเลือกที่เหมาะสมและการขยายอายุราชการ	178
10.4.2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทางเลือกและการขยายอายุราชการ	179
10.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานของผู้ฝึกพาษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี	179
10.6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทนของผู้ฝึกพาษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี	180
11.3.1	การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ผู้ฝึกพาษาวัยใกล้เกษียณ ผู้ฝึกพาษาอาวุโส และผู้ฝึกพาษาที่รับบำนาญ	204

ตารางภาคผนวก ค

4.1.1	จำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549	239
4.1.2.1.1	จำนวนคดีความในศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.529-2549	239
4.1.2.1.2	จำนวนคดีความในศาลเยาวชนและครอบครัวปี พ.ศ.2529-2549	240
4.1.2.1.3	จำนวนคดีความในศาลแรงงานกลางและแรงงานภาคปี พ.ศ.2529-2549	240
4.1.2.1.4	จำนวนคดีความในศาลภาษีอากรกลางปี พ.ศ.2529-2549	241
4.1.2.1.5	จำนวนคดีความในศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ปี พ.ศ.2541-2549	241
4.1.2.1.6	จำนวนคดีความในศาลล้มละลายกลางปี พ.ศ.2542-2549	241

ตารางที่		หน้า
4.1.2.2	จำนวนคดีความในศาลอุทธรณ์ปี พ.ศ.2529-2549	242
4.1.2.3	จำนวนคดีความในศาลฎีกาปี พ.ศ.2529-2549	242
4.1.3.1	จำนวนคดีแพ่งทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549	243
4.1.3.2	จำนวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549	243
4.1.3.3	จำนวนคดีล้มละลายทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549	244
4.2	จำนวนข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ปี พ.ศ.2540-2549	244
4.3	จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษา ทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2540-2549	245
4.3.1	จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลชั้นต้นปี พ.ศ.2540-2549	245
4.3.2	จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ปี พ.ศ.2540-2549	246
4.3.3	จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ.2540-2549	246

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
[www.library.coi.go.th]

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.3.6.	ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน 12
4.1.1	จำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549 52
4.1.2.1.1	จำนวนคดีความในศาลชั้นต้นปี พ.ศ.2529-2549 53
4.1.2.1.2	จำนวนคดีความในศาลเยาวชนและครอบครัวปี พ.ศ.2529-2549 54
4.1.2.1.3	จำนวนคดีความในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาคปี พ.ศ.2529-2549 55
4.1.2.1.4	จำนวนคดีความของศาลฎีกาฎีกากลางปี พ.ศ.2529-2549 56
4.1.2.1.5	จำนวนคดีในศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ปี พ.ศ.2541-2549 57
4.1.2.1.6	จำนวนคดีล้มละลายของศาลล้มละลายกลางปี พ.ศ.2542-2549 58
4.1.2.2	จำนวนคดีความในศาลอุทธรณ์ปี พ.ศ.2529-2549 59
4.1.2.3	จำนวนคดีความในศาลฎีกาปี พ.ศ.2529-2549 60
4.1.3.1	จำนวนคดีความแพ่งทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549 61
4.1.3.2	จำนวนคดีความอาญาทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549 62
4.1.3.3	จำนวนคดีความล้มละลายทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549 63
4.2	จำนวนข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา ทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549 64
4.3	จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2540-2549 65
4.3.1	จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลชั้นต้นและผู้พิพากษาอาวุโส ปี พ.ศ.2540-2549 66
4.3.2	จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ปี พ.ศ.2540-2549 66
4.3.3	จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ.2540-2549 67
5.4.1.1	การประมาณการอุปทานผู้พิพากษาโดย Survival Analysis Method 88
5.4.3.1	ประมาณการอุปทานผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550-2560 กรณีที่ 1 ประมาณการจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตรบัณฑิต 98
5.4.3.2	ประมาณการอุปทานผู้พิพากษาปี พ.ศ. 2550-2560 กรณีที่ 2 ประมาณการจากจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย 98
5.5.1	เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550-2560 108

บทที่ 1

บทนำ

การเกียจฉ้ออายุราชการของข้าราชการตุลาการ ได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมาย สรุปสาระสำคัญเป็นลำดับได้ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ.2521 ว่าด้วยการพ้นจากตำแหน่ง บัญญัติไว้ในมาตรา 30 ว่า “ข้าราชการตุลาการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (3) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ” ซึ่งข้าราชการตุลาการจะเกียจฉ้ออายุราชการเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2530 มาตรา 19 บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์”

เนื่องจากการะงานของผู้พิพากษาเป็นงานพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะตัว ดังนั้นผู้มีประสบการณ์ในการพิจารณาคดีมากย่อมมองปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ดีลึกซึ้งรอบด้าน มีมุมมองที่ละเอียดรอบคอบกว่าผู้มีประสบการณ์ในการพิจารณาคดีน้อย ผู้พิพากษาที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้พิพากษาศาลฎีกา และศาลอุทธรณ์ ซึ่งแต่ละท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งด้านกฎหมาย การฟังพยานหลักฐานข้อเท็จจริง และการพิพากษารรรถคดี จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อวงการศาลยุติธรรมเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับจำนวนคดีความที่เข้าสู่ศาลมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น และเกิดปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังของผู้พิพากษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีแนวคิดใช้ประโยชน์จากผู้พิพากษาที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ โดยให้สามารถทำงานในศาลยุติธรรมต่อไปได้ ในปี พ.ศ.2539 เคยมีการยกย่องพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการกำหนดให้ขยายระยะเวลาเกียจฉ้ออายุราชการของผู้พิพากษาจากหกสิบปีเป็นหกสิบห้าปีบริบูรณ์ แต่ได้ยุติไปในชั้นการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร เนื่องจากมีพระราชกฤษฎีกายกย่องสภาผู้แทนราษฎรปี พ.ศ.2539 ร่างพระราชบัญญัติฉบับนั้นจึงตกไป

ต่อมาได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ในบทเฉพาะกาล มาตรา 334 (2) บัญญัติว่า “ภายในสองปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ให้ตรากฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้พิพากษาศาลยุติธรรมซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณใด ไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อนั่งพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น ตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้พิพากษาผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้พิพากษาผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ และหากผู้พิพากษาอาวุโสผู้ใดผ่านการประเมินตามที่กฎหมายบัญญัติว่ายังมีสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้พิพากษาผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์”

รัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 17) พ.ศ.2542 เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ ตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ.2542 เป็นต้นไป เป็นกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามมาตรา 334 (2)

เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่ง เพื่อให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทางด้านประสบการณ์ อายุ และศักยภาพของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นสำคัญ จึงได้มีการวางแผนทางปฏิบัติสำหรับผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติศาลยุติธรรม ประธานศาลฎีกาจึงได้ออกระเบียบราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยแนวปฏิบัติสำหรับผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2546 วางแนวทางปฏิบัติให้ผู้พิพากษาอาวุโส ดังนี้

1. เป็นองค์คณะร่วมพิจารณาคดีมากกว่าที่จะเป็นเจ้าของสำนวน แต่ในกรณีที่เป็นคดีสำคัญหรือคดีที่มีลักษณะซับซ้อนยุ่งยากหรือเป็นที่สนใจของประชาชนให้จ่ายสำนวนให้ผู้พิพากษาอาวุโสรับผิดชอบในฐานะเจ้าของสำนวนบ้างก็ได้
2. เป็นผู้ไกล่เกลี่ยคดี ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยและความสมัครใจของผู้พิพากษาอาวุโสด้วย
3. เป็นที่ปรึกษาทางคดีเป็นการทั่วไปแก่ผู้พิพากษาในศาล รวมถึงการอบรมทางวิชาการและการปฏิบัติงานคดีเพิ่มเติมแก่ผู้ช่วยผู้พิพากษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในศาลนั้น
4. ให้คำปรึกษาในทางธุรการและการบริหารงานในศาลแก่ผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นก็ได้
5. ให้ทำงานด้านวิชาการตามความสมัครใจของผู้พิพากษาอาวุโส
6. ไม่ควรมอบหมายให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติหน้าที่เวรต่างๆ เว้นแต่เรื่องสำคัญที่ต้องใช้ประสบการณ์และความรู้ความสามารถพิเศษ

นอกจากนี้ยังกำหนดให้คำนึงถึงปริมาณคดีและลักษณะความซับซ้อนยุ่งยากของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยเทียบสัดส่วนกับปริมาณคดีของผู้พิพากษาอื่นที่ได้รับในศาลนั้น รวมทั้งความเหมาะสมทางด้านร่างกาย ความเชี่ยวชาญ สภาพร่างกาย และสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสประกอบด้วย

ต่อมาในปี พ.ศ.2550 ได้มีการตรารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ในบทเฉพาะกาล มาตรา 306 บัญญัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้พิพากษาอาวุโสว่า “ในวาระเริ่มแรก ให้ผู้พิพากษาในศาลฎีกาที่เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปืงบประมาณ 2550 สามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาตามมาตรา 219 ได้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

ภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ให้ตรากฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้พิพากษาศาลยุติธรรมดำรงตำแหน่งได้จนถึงอายุครบเจ็ดสิบปี และผู้พิพากษาศาลยุติธรรมซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปในปีงบประมาณใดในระยะเวลาสิบปีแรกนับแต่วันที่กฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับทยอยพ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เป็นลำดับในแต่ละปีต่อเนื่องกันไปและสามารถขอไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลซึ่งไม่สูงกว่าขณะดำรงตำแหน่งได้

กฎหมายที่จะตราขึ้นตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะต้องมิบัญญัติให้ผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปในปีงบประมาณใดในระยะสิบปีแรกนับแต่วันที่กฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับทยอยพ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เป็นลำดับในแต่ละปีต่อเนื่องกันไปและสามารถขอไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต่อไปได้”

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่บัญญัติไว้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส คือ

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 พ.ศ.2550 มาตรา 3 บัญญัติว่า

“มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 8 ให้มีแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกา

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้ ให้ประธานศาลฎีกาแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลฎีกาหรือผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาจำนวนตามที่เห็นสมควรเป็นผู้พิพากษาประจำแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกาเพื่อปฏิบัติงานที่จำเป็นในระหว่างที่ยังไม่มีองค์คณะผู้พิพากษามาตรา 13 สำหรับคดีใดคดีหนึ่ง”

“มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 13 เมื่อมีการยื่นฟ้องคดีต่อศาล ให้ประธานศาลฎีกาเรียกประชุมใหญ่ศาลฎีกาเลือกผู้พิพากษาในศาลฎีกาซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาหรือผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาเป็นองค์คณะผู้พิพากษาเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าวโดยเร็ว แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสิบสี่วันนับแต่วันยื่น

ผู้พิพากษาคณะใดประสงค์จะขอถอนตัวจากการได้รับเลือก ให้แถลงต่อที่ประชุมใหญ่ก่อนการลงคะแนน และให้ที่ประชุมใหญ่ลงมติว่าจะให้มีการถอนตัวหรือไม่ มติของที่ประชุมใหญ่ให้เป็นที่สุด

การเลือกองค์คณะผู้พิพากษาแต่ละคดีให้ใช้วิธีการลงคะแนนลับ ให้ผู้พิพากษาที่ได้รับคะแนนสูงสุดเรียงลงไปตามลำดับจนครบจำนวนเก้าคนเป็นผู้ได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษาคดีนั้น แต่ทั้งนี้จะมีผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาเป็นผู้ได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษาคดีนั้นเกินกว่าจำนวนสามคนไม่ได้ ถ้ามีผู้ได้รับคะแนนเท่ากันในลำดับใดอันเป็นเหตุให้มีผู้ได้รับเลือกเกินจำนวนดังกล่าว ให้ประธานศาลฎีกาจับสลากว่าผู้ใดเป็นผู้ได้รับเลือก

ผู้พิพากษาที่ได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษามีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีจนกว่าจะสิ้นสุดอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้ และระหว่างการพิจารณาพิพากษาคดีนั้น ห้ามมิให้มีคำสั่งให้ผู้พิพากษานั้นไปทำงานที่อื่นนอกศาลฎีกา

การเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้พิพากษาในศาลฎีกาที่ได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษาไปเป็นผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกา ไม่กระทบกระเทือนถึงการที่ผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์คณะผู้พิพากษาต่อไป และมีให้นำความในวรรคสามมาใช้บังคับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2550 มาตราที่ 3 บัญญัติไว้ว่า

“มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ.2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 12 นอกจากตำแหน่งข้าราชการตุลาการตามมาตรา 11 ให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา”

จากการสำรวจข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2550 ศาลยุติธรรมมีผู้พิพากษาอาวุโสรวม 10 รุ่น จำนวน 267 คน นับได้ว่ามีระบบผู้พิพากษาอาวุโสมา 10 ปี อย่างไรก็ตามมีประเด็นคำถามที่น่าสนใจเพื่อการปรับปรุงพัฒนาระบบศาลยุติธรรมให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นได้อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับระบบผู้พิพากษาอาวุโสหลายประเด็น เช่น มีความจำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากผู้พิพากษาอาวุโสหรือไม่ เพียงไร ระบบศาลยุติธรรมได้ใช้ประโยชน์เต็มที่ตามศักยภาพของผู้พิพากษาอาวุโสแล้วหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรค จุดอ่อน ข้อบกพร่อง อย่างไรที่เป็นข้อจำกัดการใช้ประโยชน์จากผู้พิพากษาอาวุโสให้เต็มตามศักยภาพ มีทางเลือกอื่นในการใช้ประโยชน์จากความรู้ ประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสที่ดีกว่าที่ดำเนินการอยู่ในระบบผู้พิพากษาอาวุโสปัจจุบันหรือไม่อย่างไร

ดังนั้น จึงสมควรศึกษาติดตามประเมินผลระบบผู้พิพากษาอาวุโส เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาระบบผู้พิพากษาอาวุโสให้เหมาะสมกับระบบศาลยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยคณะผู้ศึกษาได้รวบรวม และศึกษาผลงานการวิจัยเกี่ยวกับระบบผู้พิพากษาอาวุโสหลายชิ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลงานการวิจัยของผู้พิพากษา หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) ของวิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยมีข้อสรุปที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันว่า

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 กำหนดให้ผู้พิพากษาที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ไปปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรศาลยุติธรรมในเรื่องระบบอาวุโส และลักษณะงานของศาลชั้นต้น ไม่เหมาะสมกับสมรรถภาพร่างกายของผู้พิพากษาอาวุโส ไม่สอดคล้องกับหลักการจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน (Put the Right Man on the Right Job) กล่าวคือ ผู้พิพากษาเมื่ออายุมากขึ้นจะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเมื่อพ้นหน้าที่จากการออกนั่งบัลลังก์มานาน เพราะอยู่ในศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา ย่อมจะเกิดความเหนื่อยหน่ายที่จะต้องออกนั่งบัลลังก์ (มีชัย ฤชุพันธุ์. 2546, 5) และผู้พิพากษาอาวุโสบางท่านเมื่อสุขภาพไม่แข็งแรงก็ไม่สามารถนั่งสืบพยานได้เป็นระยะเวลายาวนาน ตลอดจนความไม่ถนัดในการบันทึกเทปคำเบิกความของพยาน อาจทำให้การดำเนินงานล่าช้าได้ จึงมีข้อเสนอว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกชั้นศาล

2) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 เปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาที่อายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ สามารถดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสได้โดยอัตโนมัติ มิได้มีการกลั่นกรองเรื่อง ประวัติการทำงาน ความรู้ความสามารถ และการประเมินสมรรถภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างละเอียดรอบคอบ ตามหลักวิทยาการแพทย์สมัยใหม่ (ธีรวัฒน์ ไตรวรารี. 2541, 39) จึงมีข้อเสนอว่าควรมีการกำหนดเงื่อนไข การคัดเลือกผู้พิพากษาเพื่อทำงานต่อภายหลังอายุ 60 ปีบริบูรณ์ เช่น กำหนดว่าควรปฏิบัติงานใน ตำแหน่งผู้พิพากษามาแล้วไม่น้อยกว่ากี่ปี ควรมีการตรวจสอบสุขภาพอนามัยของผู้พิพากษาอาวุโสโดยแพทย์ ผู้ชำนาญอย่างละเอียด การตรวจสอบผลงานในอดีตประกอบด้วย เป็นต้น

3) สิทธิประโยชน์ที่ผู้พิพากษาอาวุโสควรจะได้รับในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก นอกเหนือจาก เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ควรมีการกำหนดไว้ให้ชัดเจน เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง หรือเงินค่าตอบแทนรถประจำตำแหน่ง และโทรศัพท์มือถือประจำตำแหน่ง สำหรับใช้ในการติดต่อ ประสานงานทางราชการ ตลอดจนควรมีการแก้ไขระเบียบการเบิกค่ารักษาพยาบาล ทั้งนี้เพราะผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้สูงอายุ กรณีเจ็บป่วยต้องไปรักษาที่โรงพยาบาลของทางราชการซึ่งมีประชาชนไปใช้บริการ จำนวนมากจึงไม่ได้รับความสะดวก ควรให้สิทธิผู้พิพากษาอาวุโสเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างน้อย ครั้งหนึ่งเมื่อไปรับการตรวจรักษาที่โรงพยาบาลเอกชน (เกษม เกษมปัญญา. 2547, 60) ซึ่งการดำเนินการ ในเรื่องนี้ที่ผ่านมา คณะกรรมการกลั่นกรองฯ คณะที่ 7 ซึ่งมีนายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็น ประธานได้ประชุมเรื่องค่าตอบแทนหมายจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2547 แล้วมีมติให้สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจวางระเบียบกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสมี รถประจำตำแหน่งและกำหนดค่าตอบแทนหมายจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งได้ (วิบูลย์ แสงชมภู. 2548, 78)

4) มีข้อกังวลว่า ปัจจุบันมีผู้สอบเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาที่มีอายุมากเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ตำแหน่งผู้พิพากษาได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการอื่นๆ และยังสามารถดำรง ตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ได้อีก จึงทำให้ในอนาคตจะมีผู้พิพากษาอาวุโสที่ ปฏิบัติงานเพียงไม่กี่ปี และมีประสบการณ์ในการพิจารณาพิพากษาคดีน้อย ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต้องรับราชการเป็นผู้พิพากษามาแล้วไม่น้อยกว่ากี่ปี (สมศักดิ์ ขวัญแก้ว. 2547, 74) ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้ผู้จะดำรง ตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ต้องมีอายุทำงานราชการในตำแหน่งผู้พิพากษามาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปี

ส่วนข้อที่ยังมีความคิดขัดแย้ง หรือไม่เห็นด้วยไปในทิศทางเดียวกัน มีดังนี้

1) มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขให้ผู้พิพากษาปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณที่อายุ 65 ปีบริบูรณ์ (อุทิส สุภาพ. 2548, 82) หรือถ้าสุขภาพแข็งแรง ก็ให้เกษียณที่อายุ 70 ปีบริบูรณ์ หรือเกษียณอายุราชการที่อายุ 65 ปี แล้วอาจจะต่อไปได้จนถึง 70 ปี ถ้าร่างกายยังแข็งแรงอยู่ (สมศักดิ์ ขวัญแก้ว. 2547, 74) โดยให้ศึกษาแบบอย่างการเกษียณอายุราชการขององค์กรอิสระ (ปัญญา ถนอมรอด. 2546, 52) ข้าราชการศาลปกครอง และการเกษียณอายุราชการของผู้พิพากษาต่างประเทศ

2) ผู้พิพากษาอาวุโสถือเป็นข้าราชการตุลาการ ที่มีจำนวนเพิ่มมากอย่างต่อเนื่อง จึงควรมีสถิติในการดำรงตำแหน่ง และเลือกผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) และคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ในสัดส่วนของผู้พิพากษาอาวุโส (ปัญญา ถนอมรอด. 2546, 51) ผู้พิพากษาอาวุโสมี 200 คน ทำให้จึงไม่มีสิทธิเลือก หรือไม่มีสิทธิที่จะมีผู้แทนของตนใน ก.ต. (มีชัย ฤชุพันธุ์. 2546, 3) ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นข้าราชการตุลาการ ควรมีสถิติขั้นพื้นฐานเหมือนผู้พิพากษาทั่วไปในการใช้สิทธิเลือกตั้งและรับการเลือกตั้ง ก.ต. และ ก.บ.ศ. ตลอดจนเข้าร่วมประชุมทางวิชาการต่างๆ (สมศักดิ์ ขวัญแก้ว. 2547, 74) ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายยังจำกัดสิทธิของผู้พิพากษาอาวุโสในส่วนนี้อยู่ ในขณะที่ งานวิจัยของกลุ่มกฎหมายและระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม สอบถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาศาลยุติธรรมทั่วประเทศ เห็นว่าไม่ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีสิทธิได้รับเลือกเป็นกรรมการใน ก.ต.และ ก.บ.ศ. (สำนักงานคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม, ม.ป.ป., 65)

ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับผู้พิพากษาอาวุโสที่ผ่านนี้ มีข้อสังเกตว่าผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบ และเป็นผู้ที่กำลังจะเป็นผู้พิพากษาอาวุโสในอนาคต มีวิธีการศึกษาค้นคว้าจากหนังสืออ้างอิง กฎหมาย คำบรรยายพิเศษ และสัมภาษณ์ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล และผู้พิพากษาทั่วไปเท่านั้น ในบางงานวิจัยได้ใช้อัตวิสัย หรือความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัยจากการปฏิบัติงานในฐานะผู้พิพากษา ซึ่งก็มีความน่าเชื่อถือจากประสบการณ์ตรง แต่บางครั้งข้อเสนอแนะบางอย่างอาจมีความลำเอียง (Bias) ได้ โดยเฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องสิทธิประโยชน์สวัสดิการ เครื่องอำนวยความสะดวก สิทธิในการดำรงตำแหน่ง และเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ก.ต. และ ก.บ.ศ. ของผู้พิพากษาอาวุโส หากไม่ได้มีการรวบรวมข้อมูลและประมวลผลในเชิงสถิติ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบผู้พิพากษาอาวุโสหลายๆ ฝ่าย งานวิจัยต่างๆ ยังไม่มีการศึกษาชี้ชัดให้เห็นว่า ที่ผ่านมามีการขาดแคลนอัตรากำลังของผู้พิพากษาในระบบงานศาลยุติธรรมอย่างไร จำนวนคดีความมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาอย่างไร จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาเป็นอย่างไร การวิจัยในครั้งนี้จะได้นำเสนอการวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์ และอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม ตลอดจนการวิเคราะห์ความพร้อมและความต้องการพัฒนาความพร้อมผู้พิพากษาแรกเริ่ม การประเมินขีดความสามารถ และความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโส และความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส (Stake Holder) ด้วย

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.1.1 เพื่อติดตามประเมินผลระบบผู้พิพากษาอาวุโส และระบบการขยายอายุราชการของผู้พิพากษา ว่าระบบใดเป็นระบบที่ดีมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรม ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน
- 1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาจุดอ่อนและข้อบกพร่องอันเป็นข้อจำกัดศักยภาพของระบบผู้พิพากษาอาวุโส และระบบการขยายอายุราชการของผู้พิพากษา
- 1.1.3 เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือทางเลือกที่เหมาะสมให้สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรมได้ดียิ่งขึ้น

1.2 ขอบเขตการศึกษา

โครงการนี้มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

- 1.2.1 วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการผู้พิพากษาในระบบศาลยุติธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการผู้พิพากษาอาวุโส และการขยายอายุราชการของผู้พิพากษา
- 1.2.2 วิเคราะห์ศักยภาพ จุดเด่น ผลดี ปัญหา จุดอ่อน ข้อบกพร่อง ของระบบผู้พิพากษาอาวุโส โดยพิจารณาถึงความพร้อมด้านสุขภาพ แรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อำนาจหน้าที่ การรับรองบทบาท สถานภาพ การมีส่วนร่วมของผู้พิพากษาอาวุโสภายในองค์กร และทัศนคติของสมาชิกในองค์กร
- 1.2.3 วิเคราะห์ผลกระทบของการมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือการขยายอายุราชการของผู้พิพากษาต่อการรับผู้พิพากษารุ่นใหม่
- 1.2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระบบการเกษียณอายุของข้าราชการอื่น และระบบการเกษียณอายุของผู้พิพากษาในต่างประเทศ กับระบบการเกษียณอายุ และระบบผู้พิพากษาอาวุโสในปัจจุบัน
- 1.2.5 เสนอแนะแนวทางปรับปรุงระบบผู้พิพากษาอาวุโส และทางเลือกที่เหมาะสม รวมทั้งการใช้ประโยชน์ผู้พิพากษาอาวุโส หรือผู้ได้รับการขยายอายุราชการ และระบบจูงใจและค่าตอบแทนในการเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรมในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

1.3 วิธีการศึกษา

- 1.3.1 การวิเคราะห์แนวโน้มอุปสงค์ผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม

เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรมในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ในเบื้องต้นจำเป็นต้องคาดคะเนแนวโน้มอุปสงค์หรือความต้องการผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวโน้มการเกิดคดีความต่างๆ ในการนี้มีวิธีการคาดคะเนได้หลายวิธี

1) อุปสงค์ผู้พิพากษายาวตัวตามเวลา

$$J = f(T)$$

โดย J = จำนวนผู้พิพากษาตามความต้องการในระบบศาลยุติธรรมในแต่ละปี

$$T = \text{ปี พ.ศ., 2549}$$

วิธีนี้เป็นวิธีที่ง่ายใช้ข้อมูลน้อยรายการแต่มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นภาระงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณคดีความตามภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปีต่างๆ

2) อุปสงค์ผู้พิพากษาเป็นอัตราส่วนของจำนวนคดีความ และจำนวนคดีความขยายตัวตามเวลา

$$J = jK$$

$$K = f(T)$$

โดย K = จำนวนคดีในแต่ละปี

$$j = \text{อัตราส่วนจำนวนผู้พิพากษาต่อคดีความ}$$

วิธีนี้เป็นวิธีที่ง่ายใช้ข้อมูลมากกว่าวิธีแรก โดยต้องใช้ข้อมูลจำนวนคดีความในแต่ละปีด้วย แต่จะสามารถสะท้อนภาระงานเฉลี่ยของผู้พิพากษาได้ด้วย

อย่างไรก็ดี ทั้ง 2 วิธีดังกล่าวไม่สามารถอธิบายเหตุผลของการขยายตัวของอุปสงค์ผู้พิพากษาหรือคดีความได้

3) อุปสงค์ผู้พิพากษาเป็นอัตราส่วนของจำนวนคดีความ และจำนวนคดีความแปรตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม โดยมีสมมติฐาน (Hypothesis) ว่าตัวแปรภาวะเศรษฐกิจสังคมที่มีผลต่อการเกิดคดีความ ประกอบด้วย จำนวนประชากร (Population = P) ความหนาแน่นของประชากรเมือง (Urban Population Density = D) ขนาดเศรษฐกิจ (GDP = Y) จำนวนคนว่างงาน (Unemployment = N) จำนวนผู้ไร้การศึกษา (Illiteracy = I) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (GDP Growth Rate = G) การขยายตัวของเมือง (Urbanization = U) ฯลฯ

$$J = jK$$

$$K = f(P, D, Y, N, I, G, U, \dots)$$

วิธีนี้สามารถทดสอบได้ว่าจำนวนคดีความมีความสัมพันธ์อย่างไรกับเหตุปัจจัยใด จึงสามารถคาดคะเนแนวโน้มจำนวนคดีความในอนาคตได้อย่างมีเหตุผล และสามารถพิจารณาปรับปรุงภาระงานผู้พิพากษา (อัตราส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษา) ให้เหมาะสมตามนโยบายต่างๆ ได้ด้วย

การศึกษานี้จะทำการประมาณการและทดสอบความแม่นยำทั้ง 3 วิธี โดยมีความคาดหวังว่าวิธีที่ 3 จะเป็นวิธีที่ได้ผลดีที่สุด

นอกจากนี้ จะทำการวิเคราะห์อัตราส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาในอดีตและปัจจุบันว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร และหากมีข้อมูลเพียงพอก็จะทำการวิเคราะห์จำแนกตามประเภทคดีเพื่อให้เห็นภาพแนวโน้มความต้องการผู้พิพากษาที่มีทักษะเฉพาะด้านได้ชัดเจน

1.3.2 อุปทานผู้พิพากษาและผู้พิพากษาอาวุโส

การประมาณการแนวโน้มอุปทานผู้พิพากษาอาจทำได้โดยการสำรวจเป้าหมายการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศที่ผลิตบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ ประกอบกับการวิเคราะห์อัตราส่วนและแนวโน้มของอัตราส่วนผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษาต่อผู้สมัครเป็นผู้พิพากษา

1) อุปทานผู้พิพากษากำหนดโดยการวิเคราะห์อัตราการอยู่รอด (Survival Analysis Method) เป็นการวิเคราะห์จำนวนผู้ผ่านขั้นตอนต่างๆ ในการที่จะเข้ามาเป็นผู้พิพากษาที่ละขั้นตอน โดยพิจารณาว่ามีผู้ที่สามารถผ่านขั้นตอนต่างนั้นๆ เป็นจำนวนเท่าใด หรือ คิดเป็นสัดส่วนเท่าใด เช่น จากผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์ มีผู้สอบได้เนติบัณฑิตคิดเป็นสัดส่วนเท่าใด จากผู้สอบได้เนติบัณฑิต มีผู้สมัครสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาคิดเป็นสัดส่วนเท่าใด จากผู้สมัครสอบผู้ช่วยผู้พิพากษา มีผู้สอบผ่านคิดเป็นสัดส่วนเท่าใด และจากผู้สอบผ่านผู้ช่วยผู้พิพากษา มีผู้ได้บรรจุเป็นผู้พิพากษาคิดเป็นสัดส่วนเท่าใด เป็นต้น

2) อุปทานผู้พิพากษาย้ายตัวตามเวลา

$$Q_1 = f(T)$$

$$\text{หรือ } Q_2 = f(T)$$

โดย Q_1 = จำนวนผู้พิพากษาที่ผ่านการคัดเลือกในแต่ละปี

Q_2 = จำนวนผู้สมัครเป็นผู้พิพากษาในแต่ละปี

การประมาณการโดยใช้จำนวนผู้พิพากษาที่ผ่านการคัดเลือกมีข้อดีที่เป็นข้อมูลแสดงอุปทานสุทธิ (Q_1) แต่มีข้อจำกัดที่ต้องอาศัยข้อสมมติฐานมาตรฐานการคัดเลือกมีความคงเส้นคงวา และไม่แสดงถึงความสนใจของบัณฑิตทางนิติศาสตร์ที่จะเลือกทางเดินชีวิตเป็นผู้พิพากษาเพราะอุปทานที่จัดโดย Q_1 ถูกจำกัดด้วยมาตรฐานการคัดเลือก

การใช้จำนวนผู้สมัครเป็นผู้พิพากษา (Q_2) เป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นความสนใจที่จะเป็นผู้พิพากษา แต่ยังคงต้องปรับด้วยอัตราการสอบผ่าน ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ว่ามีความคงเส้นคงวาหรือไม่เพียงไร

อย่างไรก็ดี การประมาณแนวโน้มอุปทานผู้พิพากษตามเวลาไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงอุปทานผู้พิพากษาว่าเกิดจากเหตุปัจจัยใดบ้างอย่างไร จึงไม่ค่อยมีประโยชน์ในการพิจารณานโยบาย

3) อุปทานผู้พิพากษาเปลี่ยนแปลงตามเหตุปัจจัยต่างๆ

อุปทานผู้พิพากษาอาจเปลี่ยนแปลงตามเหตุปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สมัครสอบผู้ช่วยผู้พิพากษา (A) จำนวนผู้จบการศึกษานิติศาสตร์สะสม 3 ปี หรือ 5 ปี (L) โอกาสในอาชีพทางเลือกเนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยอาจใช้ อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (G) หรืออาจใช้มูลค่าผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ (GDP) นอกจากนี้

$$Q_1 = f(A, L, G, GDP, I, U, T, B, \dots)$$

ตัวแปรเหตุปัจจัยเหล่านี้หากผลการทดสอบพบว่ามีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงอุปทานผู้พิพากษา ก็จะมีประโยชน์เชิงนโยบายด้วย

เนื่องจากการคัดเลือกผู้พิพากษาเป็นด้านสกัดกันอุปทานผู้พิพากษาที่สำคัญ จึงอาจจำเป็นต้องวิเคราะห์ความคงเส้นคงวาของมาตรฐานการคัดเลือกผู้พิพากษาด้วย

1.3.3 การวิเคราะห์แนวโน้มอุปสงค์ผู้พิพากษาอาวุโส

อุปสงค์ผู้พิพากษาอาวุโส (R) ประมาณได้จากผลต่างระหว่างอุปสงค์ผู้พิพากษาทั้งระบบกับอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบ

$$R = J - Q$$

ทั้งนี้ อาจจำเป็นต้องปรับค่าประมาณการตามความจำเป็นเมื่อพิจารณาถึงความพร้อมของผู้พิพากษาแรกเริ่มและความจำเป็นต้องพัฒนาความพร้อมของผู้พิพากษาแรกเริ่ม

1.3.4 การวิเคราะห์ประเมินความพร้อมของผู้พิพากษาแรกเริ่มและความต้องการพัฒนาความพร้อม

การวิเคราะห์ประเมินความพร้อมของผู้พิพากษาแรกเริ่มและความต้องการพัฒนาความพร้อมประกอบด้วย

1) การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดขีดความสามารถของศาลยุติธรรม ภาระงาน กรอบการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษา

2) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาเพื่อค้นหาผู้พิพากษาที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior performer) หรือเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานอ้างอิงเกี่ยวกับขีดความสามารถ

3) การสัมภาษณ์ผู้พิพากษาที่ได้รับการอ้างอิงว่าเป็นต้นแบบที่ดีด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบ Critical Incident Analysis เพื่อค้นหาขีดความสามารถของผู้พิพากษาด้านแบบเหล่านี้

4) การประมวลวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อระบุเป็นลักษณะเด่นและความท้าทายของศาลยุติธรรม และขีดความสามารถของผู้พิพากษาที่มีผลต่อความสำเร็จของศาลยุติธรรมพร้อมด้วยคำจำกัดความ

5) การขอรับข้อคิดเห็นคำปรึกษาและการให้คำแนะนำระดับความสำคัญของขีดความสามารถ

6) การจัดทำรายละเอียดของขีดความสามารถ (Competency Dictionary) ซึ่งประกอบด้วย ชื่อ คำจำกัดความ ระดับความสามารถ (Level of Proficiency) และตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicator)

7) การกำหนดรูปแบบและระบบการประเมินขีดความสามารถเพื่อการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล และเสริมสร้างพัฒนาขีดความสามารถและความพร้อมของผู้พิพากษา

1.3.5 การวิเคราะห์แนวโน้มอุปทานผู้พิพากษาอาวุโส

1) ภายใต้ข้อสมมติว่าผู้พิพากษาที่เกษียณอายุทุกท่านมีความประสงค์จะรับราชการต่อ อุปทานผู้พิพากษาอาวุโสจะถูกกำหนดโดยผู้พิพากษาที่ครบเกษียณอายุในแต่ละปี ซึ่งสามารถประมาณการได้จากฐานข้อมูลผู้พิพากษาปัจจุบันว่าจะมีผู้พิพากษาครบเกษียณอายุในแต่ละปีต่อไปข้างหน้าจำนวนเท่าใด อย่างไรก็ดี อุปทานผู้พิพากษาอาวุโสอาจน้อยกว่านั้น เนื่องจากผู้พิพากษาบางท่านอาจมีทางเลือกอื่น

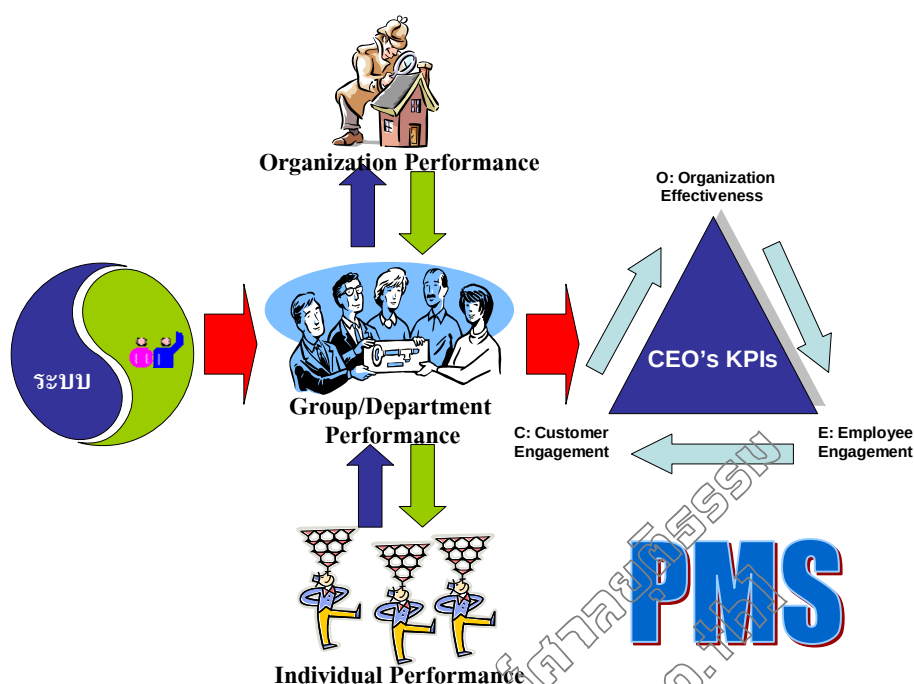
2) เพื่อให้ประมาณการอุปทานผู้พิพากษาอาวุโสมีความใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น คณะผู้ศึกษาจะสุ่มตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการรับราชการต่อหลังเกษียณอายุและทางเลือกในการใช้ชีวิต เจื่อนไขเกี่ยวกับสถานภาพในงานและลักษณะงาน ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจ ความผูกพันในองค์กร ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาส่วนนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ในการปรับประมาณการอุปทานผู้พิพากษาอาวุโสแล้ว ยังเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแผนนโยบายและการบริหารจัดการระบบผู้พิพากษาอาวุโสให้เป็นประโยชน์ต่อระบบศาลยุติธรรมมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

3) นอกจากนี้คณะผู้ศึกษาจะวิเคราะห์การกระจายตัวของความเชี่ยวชาญและประสบการณ์จากฐานข้อมูลผู้พิพากษาที่จะครบเกษียณอายุ เพื่อคาดคะเนอุปทานผู้พิพากษาอาวุโสตามลักษณะความเชี่ยวชาญและช่องว่าง (gap) ระหว่างอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาอาวุโสตามลักษณะความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเตรียมการลดช่องว่างดังกล่าวล่วงหน้าได้

1.3.6 การวิเคราะห์ศักยภาพ จุดเด่น ผลดี ปัญหา จุดอ่อน ข้อบกพร่องของระบบผู้พิพากษาอาวุโส

คณะผู้ศึกษาจะศึกษาวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงระบบงานศาลยุติธรรม กรณีระบบผู้พิพากษาอาวุโส ตามแนวทางระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS - Performance Management System) ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร (Individual Performance) สอดคล้องกันกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organization Performance) ตามแนวทางพัฒนาองค์กร (Organization Development) อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร (Organization Effectiveness) ผู้ใช้บริการมีความผูกพัน (Customer Engagement) และบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร (Employee Engagement) ด้วยแนวคิดดังกล่าวสามารถทำการวิเคราะห์องค์กรได้เป็นสองส่วนคือ การวิเคราะห์ “ระบบ” และการวิเคราะห์ “คน”

ภาพที่ 1.3.6 ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน



1.3.6.1 การวิเคราะห์ระบบ ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ระบบศาลยุติธรรม และระบบผู้พิพากษาอาวุโสว่ามีความสอดคล้องกันในเรื่องภาระงาน ความชัดเจนของเป้าหมายในการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส หรือไม่อย่างไร
- 2) การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาอาวุโส ซึ่งประกอบด้วยแบบฟอร์มการประเมิน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรกลุ่มนี้
- 3) การวิเคราะห์ระบบการคัดเลือกผู้พิพากษา อันเป็นการวิเคราะห์อุปทาน

1.3.6.2 การวิเคราะห์ “คน” ประกอบด้วย

- 1) การศึกษาขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส (Competency) โดยจะทำการศึกษาผ่านบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกกว่าเป็นต้นแบบของผู้พิพากษาอาวุโสที่ดี (Superior Performer) ตามแนวทาง การหาขีดความสามารถแบบ American Approach (McClelland) ซึ่งขีดความสามารถนี้จะประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) พิเศษ ที่ทำให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลของการศึกษาขีดความสามารถนี้จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้พิพากษาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะการทำงานต่อไป โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาความพร้อมของผู้พิพากษาแรกเริ่ม ดังกล่าวแล้วในข้อ 1.3.4 ดังนี้

- ขอข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดขีดความสามารถของศาลยุติธรรมและข้อมูลเกี่ยวกับการะงานกรอบการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโส
- สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส เพื่อค้นหาผู้พิพากษาอาวุโสที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) หรือเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อทำการค้นหาขีดความสามารถจากบุคลากรกลุ่มนี้
- สัมภาษณ์ผู้พิพากษาอาวุโสที่ได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบที่ดี ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบ Critical Incident Analysis เพื่อค้นหาขีดความสามารถของบุคลากรกลุ่มนี้
- ประมวลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ เพื่อระบุเป็นลักษณะเด่น และความท้าทายของศาลยุติธรรม ขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโสที่มีผลต่อความสำเร็จของศาลยุติธรรมพร้อมด้วยคำจำกัดความ (Definition)
- นำเสนอผู้บริหารศาลยุติธรรมเพื่อขอข้อคิดเห็น คำปรึกษา รวมถึงการให้นำหน้าระดับความสำคัญของขีดความสามารถ
- จัดทำรายละเอียดของขีดความสามารถ (Competency Dictionary) ซึ่งประกอบด้วย ชื่อคำจำกัดความ ระดับความสามารถ (Level of Proficiency) และตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicator)
- กำหนดรูปแบบและระบบการประเมินขีดความสามารถเพื่อการสรรหา คัดเลือก และการประเมินผลผู้พิพากษาอาวุโสในอนาคต

2) การศึกษาความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโส (Employee Engagement) ซึ่งการศึกษาความผูกพันนี้เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมเนื้อหาการประเมินความพึงพอใจ (Employee Satisfaction) โดยทั่วไป และเพิ่มเติมเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาของ The Gallup Organization อันเป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ทำการศึกษากับกลุ่มประชากรทั่วโลกพบว่า หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเขาเหล่านั้นจะทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท และดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้อองค์กรแต่ละองค์กรซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน สิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรผูกพันต่อองค์กรจึงแตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาความผูกพันนี้จึงเป็นเรื่องที่แต่ละองค์กรควรทำการศึกษาเพื่อทราบที่มาของความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

- ศึกษาเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในศาลยุติธรรม
- เข้าพบผู้บริหารศาลยุติธรรมขอข้อมูลเบื้องต้นประกอบการศึกษา
- สร้างแบบสอบถามความผูกพันของผู้พิพากษาศาลอาวุโส
- ทดสอบแบบสอบถามหา Content Validity จากผู้พิพากษาอาวุโส และหา Reliability จากกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ปรับปรุงแบบสอบถาม
- สัมภาษณ์ผู้พิพากษาอาวุโส (หรือกลุ่มตัวอย่าง)

- วิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS

- สรุปผลการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการของศาลยุติธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการและส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มนี้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำมาซึ่งความทุ่มเทในการทำงาน

3) ศึกษาภาวะสุขภาพและการกระจายตัวของความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสปัจจุบัน เพื่อแสดงถึงศักยภาพของผู้พิพากษาอาวุโสในการเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรม

4) สำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ผู้พิพากษาที่จะครบเกษียณอายุภายใน 15 ปีข้างหน้า ผู้พิพากษาอาวุโสปัจจุบัน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น อัยการ และทนายความ โดยการสัมภาษณ์แบบสอบถาม ซึ่งครอบคลุมความคิดเห็นเกี่ยวกับ จุดเด่น ผลดี ปัญหา จุดอ่อน ข้อบกพร่องในระบบผู้พิพากษาอาวุโส รวมถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และสถานภาพของผู้พิพากษาอาวุโสในองค์กร ทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อผู้พิพากษาอาวุโส และสิ่งจูงใจผู้พิพากษาอาวุโสในการปฏิบัติหน้าที่

1.3.7 การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง

คณะผู้ศึกษาจะจัดทำรายงานเบื้องต้นผลการศึกษาวิเคราะห์ทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงระบบงานศาลยุติธรรม ศึกษากรณีระบบผู้พิพากษาอาวุโส และจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากตัวแทนผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นรายงานผลการศึกษฉบับสมบูรณ์

บทที่ 2

บทบัญญัติที่เกี่ยวกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส

การศึกษากฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส ได้แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ คือ 2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และ 2.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจะศึกษาในประเด็น ระบบการต่ออายุหรือขยายเวลาราชการ การประเมินสมรรถภาพ การเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง และการโยกย้าย การปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ องค์คณะผู้ฝึกพาษา สิทธิผลประโยชน์และค่าตอบแทน ตลอดจนสิทธิในการได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 / พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง / พระธรรมนูญศาลยุติธรรม และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ในบทเฉพาะกาล มาตรา 334 (2) บัญญัติว่า “ภายในสองปีนับแต่วันที่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญให้ตรากฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ฝึกพาษาศาลยุติธรรมซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในบังคับประมาณใด ไปดำรงตำแหน่งผู้ฝึกพาษาอาวุโสเพื่อนั่งพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น ตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้ฝึกพาษาผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้ฝึกพาษาผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ และหากผู้ฝึกพาษาอาวุโสผู้ใดผ่านการประเมินตามที่กฎหมายบัญญัติว่ายังมีสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ก็ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้ฝึกพาษาผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์”

กล่าวได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 กำหนดให้ผู้ฝึกพาษาที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วสามารถดำรงตำแหน่งเป็นผู้ฝึกพาษาอาวุโสได้ โดยให้ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้นเท่านั้น เมื่อผู้ฝึกพาษานั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์จะต้องผ่านการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานก่อน เมื่อผ่านการประเมินสมรรถภาพแล้วจะสามารถทำงานต่อไปได้จนถึงอายุเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

การศึกษบทบัญญัติที่เกี่ยวกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส ในช่วงการใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 จะอ้างอิงจากพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้ฝึกพาษาอาวุโส พ.ศ.2542 เป็นหลัก นอกจากนั้นจะเป็นกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้ฝึกพาษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ.2543, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2550, พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 พ.ศ.2550, พระธรรมนูญศาลยุติธรรม และระเบียบราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยแนวปฏิบัติสำหรับผู้ฝึกพาษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ฝึกพาษาอาวุโส พ.ศ.2546

2.1.1 ระบบการต่ออายุ / การขยายเวลาทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการขยายเวลาการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส ไว้ในมาตรา 6 และ 9 ดังนี้

“มาตรา 6 ข้าราชการตุลาการซึ่งจะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต้องเป็นผู้ซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปัจจุบัณก่อนถึงบประมาณที่ดำรงตำแหน่ง

ข้าราชการตุลาการผู้ใดไม่ประสงค์จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ให้แจ้งเป็นหนังสือต่อรัฐมนตรีก่อนถึงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ให้เจ้ากระทรวงตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการดำเนินการให้ข้าราชการตุลาการตามวรรคสอง พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการเมื่อถึงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์”

และได้บัญญัติเกี่ยวกับการขยายเวลาการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโสจนถึงอายุเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ไว้ตามวรรคสามของมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 ดังนี้

“ผู้พิพากษาอาวุโสซึ่งผ่านการประเมินสมรรถภาพตามวรรคหนึ่ง ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้จนถึงวันถึงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ ส่วนผู้พิพากษาอาวุโสที่ไม่ผ่านประเมินให้ดำเนินการให้ผู้นั้นพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการเมื่อถึงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์”

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ผู้พิพากษาที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสได้โดยอัตโนมัติ เมื่อทำงานจนกระทั่งอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ผู้พิพากษาอาวุโสจะต้องผ่านการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อผู้พิพากษาท่านใดผ่านการประเมินสมรรถภาพแล้ว จะสามารถดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสจนกระทั่งอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ แต่หากไม่ผ่านการประเมินสมรรถภาพจะต้องพ้นจากราชการเมื่ออายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

2.1.2 การประเมินสมรรถภาพของผู้พิพากษาอาวุโส

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการประเมินสมรรถภาพของผู้พิพากษาอาวุโสโดย ก.ต. เมื่อผู้พิพากษาอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ หากการประเมินสมรรถภาพผ่านจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้จนถึงอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ รายละเอียดตามความในมาตรา 9 ดังนี้

“มาตรา 9 ให้ ก.ต. จัดให้มีการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ในปัจจุบัณถัดไป

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ต. กำหนด

ผู้พิพากษาอาวุโสซึ่งผ่านการประเมินสมรรถภาพตามวรรคหนึ่ง ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ ส่วนผู้พิพากษาอาวุโสที่ไม่ผ่านการประเมินให้ดำเนินการให้ผู้นั้นพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

ปี พ.ศ.2546 เป็นปีแรกที่มีผู้พิพากษาอาวุโสอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ ประธานศาลฎีกาได้มีคำสั่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ที่ 3/2546 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสมรรถภาพของผู้พิพากษาอาวุโส ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายแต่งตั้งและการเลื่อนเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตุลาการ พ.ศ.2545 หมวด 6 ข้อ 37 โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสมรรถภาพของผู้พิพากษาอาวุโส จำนวน 16 ท่าน คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสที่มีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ.2546 โดยให้ทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจรวมทั้งประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสว่ามีความเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต่อไปหรือไม่ แล้วเสนอผลการประเมินต่อ อ.ก.ต. ประจำชั้นศาลทุกชั้นศาลเพื่อทำความเข้าใจประกอบการพิจารณาของ ก.ต. ต่อไป และต่อมาเป็นประจำทุกปี ประธานศาลฎีกาได้มีคำสั่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสมรรถภาพของผู้พิพากษาอาวุโส

2.1.3 การเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง และโยกย้ายผู้พิพากษาอาวุโส

กฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง และโยกย้ายผู้พิพากษาอาวุโส ได้แก่ ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 และ ข) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 มีรายละเอียดดังนี้

- ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 ได้กำหนดเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง และโยกย้ายผู้พิพากษาอาวุโส ไว้มาตราใน 6, 7, 8 และ 11 ดังนี้

“มาตรา 6 ข้าราชการตุลาการซึ่งจะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต้องเป็นผู้ซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณก่อนปีงบประมาณที่ดำรงตำแหน่ง

ข้าราชการตุลาการผู้ใดไม่ประสงค์จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ให้แจ้งเป็นหนังสือต่อรัฐมนตรีก่อนสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ให้เจ้ากระทรวงตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการดำเนินการให้ข้าราชการตุลาการตามวรรคสอง พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์”

“มาตรา 7 การแต่งตั้งข้าราชการตุลาการให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นใด ให้รัฐมนตรีเสนอรายชื่อผู้ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้งต่อ ก.ต. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

“มาตรา 8 เมื่อได้มีการแต่งตั้งข้าราชการตุลาการให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลใดแล้ว จะย้ายข้าราชการตุลาการผู้นั้นจากศาลนั้นโดยไม่ได้รับความยินยอมมิได้ เว้นแต่เป็นการโยกย้ายตามวาระหรือเป็นกรณีที่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรือตกเป็นจำเลยในคดีอาญาที่พนักงานอัยการเป็นโจทก์ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.ต. กำหนด”

“มาตรา 11 การสั่งให้ข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสไปช่วยทำงานชั่วคราวในตำแหน่งอื่นหรือส่งโอนไปเป็นข้าราชการฝ่ายอื่น จะกระทำมิได้”

- ข) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้ยกเลิกความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 ความตามในมาตรา 4 ดังนี้

“มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 7 พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 7 การแต่งตั้งข้าราชการตุลาการให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในชั้นศาลใดให้เลขานุการ ก.ต. เสนอรายชื่อผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งในแต่ละศาลในชั้นศาลซึ่งจะต้องไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงมาก่อนการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต่อ ก.ต. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อน และเมื่อได้รับความเห็นชอบในการแต่งตั้งแล้ว ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป”

สรุปได้ว่าพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 บัญญัติเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสว่า ผู้พิพากษาต้องมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากไม่ประสงค์จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสให้ผู้พิพากษานั้นทำหนังสือแจ้งต่อรัฐมนตรีไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และให้ดำเนินการตามขั้นตอนกฎหมายเพื่อให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ และการแต่งตั้งให้ผู้พิพากษาอาวุโสไปปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นใด ให้รัฐมนตรีเป็นผู้เสนอรายชื่อต่อ ก.ต. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนจะนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ และเมื่อแต่งตั้งให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานในศาลใดแล้ว จะโยกย้ายท่านไปปฏิบัติงานที่อื่นโดยไม่ได้รับความยินยอมไม่ได้ หรือให้ไปช่วยงานชั่วคราวในตำแหน่งอื่น หรือส่งโอนไปเป็นข้าราชการฝ่ายอื่นไม่ได้เช่นกัน

ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติการแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้เลขานุการ ก.ต. เป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาอาวุโสแทนรัฐมนตรี และกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกชั้นศาลซึ่งไม่สูงกว่าที่เคยดำรงตำแหน่งมาก่อนดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส

2.1.4 การกิจ / บทบาท / อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

กฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส ได้แก่ ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 ข) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ค) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ.2543 ง) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2550 จ) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 พ.ศ.2550 ฉ) พระธรรมนูญศาลยุติธรรม และ ช) ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยแนวปฏิบัติสำหรับผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2546 มีรายละเอียดดังนี้

- ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 ได้กำหนดเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส ในมาตรา 4 และ 10 ไว้ดังนี้

“มาตรา 4 นอกจากตำแหน่งข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจหน้าที่ในการนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น รวมทั้งอำนาจตามที่กำหนดไว้ในพระธรรมนูญศาลยุติธรรมสำหรับผู้พิพากษาคณะเดียว”

“มาตรา 10 การแต่งตั้งข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสไปดำรงตำแหน่งหรือทำการแทนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรา 8, 9, 10, 13 และ 33 แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมจะกระทำมิได้”

- ข) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550

ต่อมาในปี พ.ศ.2550 ได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส เป็นพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส ไว้ในมาตรา 3 ดังนี้

“มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 4 นอกจากตำแหน่งข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา ตามที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจหน้าที่เข้าร่วมประชุมใหญ่ในศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา แล้วแต่กรณี ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความ รวมทั้งมีอำนาจตามที่กำหนดไว้ในพระธรรมนูญศาลยุติธรรมสำหรับผู้พิพากษาคณะเดียว ทั้งนี้ ไม่มีสิทธิได้รับเลือกเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม”

ค) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 บัญญัติเกี่ยวกับตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ไว้ในมาตรา 12 ดังนี้

“มาตรา 12 นอกจากตำแหน่งข้าราชการตุลาการตามมาตรา 11 ให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสเพื่องพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น

การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้พิพากษาอาวุโส ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น”

ง) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2550 กำหนดเกี่ยวกับผู้พิพากษาอาวุโส ไว้ในมาตรา 3 บัญญัติไว้ว่า

“มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ.2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 12 นอกจากตำแหน่งข้าราชการตุลาการตามมาตรา 11 ให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา”

จ) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 พ.ศ.2550

นอกจากนั้นได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสไว้ในพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 พ.ศ.2550 ไว้มาตรา 3 และ 4 ดังนี้

“มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 8 ให้มีแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกา

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้ ให้ประธานศาลฎีกาแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลฎีกาหรือผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาจำนวนตามที่เห็นสมควร เป็นผู้พิพากษาประจำแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกาเพื่อปฏิบัติงานที่จำเป็น ในระหว่างที่ยังไม่มีองค์คณะผู้พิพากษามาตรา 13 สำหรับคดีใดคดีหนึ่ง”

“มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 13 เมื่อมีการยื่นฟ้องคดีต่อศาล ให้ประธานศาลฎีกาเรียกประชุมใหญ่ศาลฎีกาเลือกผู้พิพากษาในศาลฎีกาซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาหรือผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาเป็นองค์คณะผู้พิพากษาเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าวโดยเร็ว แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสิบสี่วันนับแต่วันยื่น

ผู้พิพากษาคณะใดประสงค์จะขอถอนตัวจากการได้รับเลือก ให้แถลงต่อที่ประชุมใหญ่ก่อนการลงคะแนน และให้ที่ประชุมใหญ่ลงมติว่าจะให้มีการถอนตัวหรือไม่ มติของที่ประชุมใหญ่ให้เป็นที่สุด

การเลือกองค์คณะผู้พิพากษาแต่ละคดีให้ใช้วิธีการลงคะแนนลับ ให้ผู้พิพากษาที่ได้รับคะแนนสูงสุดเรียงลงไปตามลำดับจนครบจำนวนกำหนดเป็นผู้ได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษาคดีนั้น แต่ทั้งนี้จะมีผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาเป็นผู้ได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษาเกินกว่าจำนวนสามคนไม่ได้ ถ้ามีผู้ได้รับคะแนนเท่ากันในลำดับใดอันเป็นเหตุให้มีผู้ได้รับเลือกเกินจำนวนดังกล่าวให้ประธานศาลฎีกาจับสลากจากผู้ใดเป็นผู้ได้รับเลือก

ผู้พิพากษาที่ได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษามีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีจนกว่าจะสิ้นสุดอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้ และระหว่างการพิจารณาพิพากษาคดีนั้น ห้ามมิให้มีคำสั่งให้ผู้พิพากษานั้นไปทำงานที่อื่นนอกศาลฎีกา

การเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้พิพากษาในศาลฎีกาที่ได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษาไปเป็นผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกา ไม่กระทบกระเทือนถึงการที่ผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์คณะผู้พิพากษาต่อไป และมีให้นำความในวรรคสามมาใช้บังคับ”

น) พระธรรมนูญศาลยุติธรรม มาตรา 8, 9, 10, 13 และ 33 บัญญัติห้ามมิให้ผู้พิพากษาอาวุโสไปดำรงตำแหน่งหรือทำการแทนตำแหน่งที่กำหนดไว้ มีรายละเอียดดังนี้

“มาตรา 8 ให้มีประธานศาลฎีกาประจำศาลฎีกาหนึ่งคน ประธานศาลอุทธรณ์ประจำศาลอุทธรณ์หนึ่งคน ประธานศาลอุทธรณ์ภาคประจำศาลอุทธรณ์ภาค ศาลละหนึ่งคน และให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลอาญา ศาลอาญากรุงเทพใต้ ศาลอาญาธนบุรี และศาลยุติธรรมอื่นที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลนั้นกำหนดให้เป็นศาลชั้นต้น ศาลละหนึ่งคน กับให้มีรองประธานศาลฎีกาประจำศาลฎีกา รองประธานศาลอุทธรณ์ประจำศาลอุทธรณ์ รองประธานศาลอุทธรณ์ภาคประจำศาลอุทธรณ์ภาค และรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำศาลแพ่ง

เมื่อตำแหน่งประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้นว่างลง หรือเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองประธานศาลฎีกา รองประธานศาลอุทธรณ์ รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค หรือรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้นแล้วแต่กรณีเป็นผู้ทำการแทน ถ้ามีรองประธานศาลฎีกา หรือรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้นหลายคน ให้รองประธานศาลฎีกา หรือรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้นที่มีอาวุโสสูงสุดเป็นผู้ทำการแทน ถ้าผู้ที่มีอาวุโสสูงสุดไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้ที่มีอาวุโสถัดลงมาตามลำดับเป็นผู้ทำการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ทำการแทนประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้นตามวรรคสอง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดในศาลนั้นเป็นผู้ทำการแทน ถ้าผู้ที่มีอาวุโสสูงสุดไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้พิพากษาที่มีอาวุโสถัดลงมาตามลำดับเป็นผู้ทำการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ทำการแทนตามวรรคสาม ประธานศาลฎีกาจะสั่งให้ผู้พิพากษาคณหนึ่งเป็นผู้ทำการแทนก็ได้

ผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาประจำศาลจะเป็นผู้ทำการแทนในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งไม่ได้”

“มาตรา 9 ในศาลจังหวัดหรือศาลแขวง ให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ศาลละหนึ่งคน เมื่อตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดหรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแขวงว่างลง หรือเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดในศาลนั้นเป็นผู้ทำการแทน ถ้าผู้ที่มีอาวุโสสูงสุดในศาลนั้นไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้พิพากษาที่มีอาวุโสถัดลงมาตามลำดับในศาลนั้นเป็นผู้ทำการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ทำการแทนตามวรรคสอง ประธานศาลฎีกาจะสั่งให้ผู้พิพากษาคณหนึ่งเป็นผู้ทำการแทนก็ได้

ผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาประจำศาลจะเป็นผู้ทำการแทนในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งไม่ได้”

“มาตรา 10 ในกรณีที่มีการแบ่งส่วนราชการในศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ หรือศาลชั้นต้นออกเป็นแผนกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าแผนกหรือผู้พิพากษาหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น แผนกหรือหน่วยงานละหนึ่งคน

เมื่อตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าแผนกหรือผู้พิพากษาหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นตามวรรคหนึ่งว่างลง หรือเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดในแผนกหรือในหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นนั้นเป็นผู้ทำการแทน ถ้าผู้ที่มีอาวุโสสูงสุดในแผนกหรือใน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ทำการแทนตามวรรคสอง ประธานศาลฎีกาจะสั่งให้ผู้พิพากษาคณหนึ่งเป็นผู้ทำการแทนก็ได้

ผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาประจำศาลจะทำการแทนในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งไม่ได้”

“มาตรา 13 ให้มีอธิบดีผู้พิพากษามาตร ภาละหนึ่งคน จำนวนเก้าภาค มีสถานที่ตั้ง และเขตอำนาจตามที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เมื่อตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษามาตรว่างลงหรือเมื่ออธิบดีผู้พิพากษามาตรไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ประธานศาลฎีกาสั่งให้ผู้พิพากษาคณหนึ่งเป็นผู้ทำการแทน

ผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาประจำศาลจะเป็นผู้ทำการแทนในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งไม่ได้”

และ “มาตรา 33 การเรียกคืนสำนวนคดีหรือการโอนสำนวนคดีซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์คณะผู้พิพากษาใด ประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล จะกระทำได้อต่อเมื่อเป็นกรณีที่จะกระทบกระเทือนต่อความยุติธรรมในการพิจารณาหรือพิพากษารรคดีของศาลนั้น และรองประธานศาลฎีกา รองประธานศาลอุทธรณ์ รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น หรือผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดในศาลจังหวัด หรือผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดในศาลแขวง แล้วแต่กรณี ที่มีได้เป็นองค์คณะในสำนวนคดีดังกล่าวได้เสนอความเห็นให้กระทำได้

ในกรณีที่รองประธานศาลฎีกา รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น หรือผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดในศาลจังหวัด หรือผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดในศาลแขวง แล้วแต่กรณี ไม่อาจปฏิบัติราชการได้หรือได้เข้าเป็นองค์คณะในสำนวนคดีที่เรียกคืนหรือโอนนั้น ให้รองประธานศาลฎีกา รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น หรือผู้พิพากษาที่มีอาวุโสถัดลงมาตามลำดับในศาลนั้น เป็นผู้มอำนาจในการเสนอความเห็นแทนในกรณีที่รองประธานศาลฎีกา รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น มีหนึ่งคนหรือในกรณีที่รองประธานศาลอุทธรณ์ รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค ไม่อาจปฏิบัติราชการได้หรือได้เข้าเป็นองค์คณะในสำนวนคดีที่เรียกคืนหรือโอนนั้น ให้ผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดของศาลนั้นเป็นผู้มอำนาจในการเสนอความเห็น

ผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาประจำศาลไม่มีอำนาจในการเสนอความเห็นตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง

ในกรณีที่ผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนหรือองค์คณะผู้พิพากษามีคดีค้างการพิจารณาอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งจะทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลนั้นล่าช้า และผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนหรือองค์คณะผู้พิพากษานั้นขอคืนสำนวนคดีที่ตนรับผิดชอบอยู่ ให้ประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล แล้วแต่กรณี มีอำนาจรับคืนสำนวนคดีดังกล่าว และโอนให้ผู้พิพากษาหรือองค์คณะผู้พิพากษาอื่นในศาลนั้นรับผิดชอบแทนได้”

- ข) เปรียบราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยแนวปฏิบัติสำหรับผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2546

ประธานศาลฎีกาได้ออกระเบียบราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยแนวปฏิบัติสำหรับผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2546 วางแนวทางปฏิบัติให้ผู้พิพากษาอาวุโส มีสาระสำคัญดังนี้

- 1) ผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นพึงมอบหมายให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นองค์คณะร่วมพิจารณาคดีมากกว่าที่จะเป็นเจ้าของสำนวน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการพิจารณาพิพากษาคดีให้แก่ผู้พิพากษา แต่ในกรณีที่ เป็นคดีสำคัญหรือคดีที่มีลักษณะซับซ้อนยุ่งยากหรือเป็นที่สนใจของประชาชนให้จ่ายสำนวนให้ผู้พิพากษาอาวุโสรับผิดชอบในฐานะเจ้าของสำนวนบ้างก็ได้
- 2) ผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นพึงพิจารณามอบหมายให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยคดี ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ย และความสมัครใจของผู้พิพากษาอาวุโสด้วย
- 3) นอกเหนือจากการนั่งพิจารณาคดีแล้ว เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นพึงพิจารณามอบหมายให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาทางคดีเป็นการทั่วไปแก่ผู้พิพากษาในศาล รวมถึงการอบรมทางวิชาการและการปฏิบัติงานคดีเพิ่มเติมแก่ผู้ช่วยผู้พิพากษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศาลนั้น
- 4) เพื่อให้การบริหารงานศาลมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นพึงพิจารณาใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโส โดยอาจขอคำปรึกษาและมอบหมายให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในทางธุรการและการบริหารงานในศาลแก่ผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นก็ได้
- 5) นอกเหนือจากงานคดีและงานที่ปรึกษาแล้ว ผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นอาจมอบหมายงานด้านวิชาการในลักษณะอื่นให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำตามความสมัครใจด้วยก็ได้
- 6) ปริมาณคดีที่จะมอบหมายให้แก่ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติหน้าที่เป็นดุลยพินิจของผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้น ทั้งนี้ สมควรคำนึงถึงปริมาณคดีและลักษณะความซับซ้อนยุ่งยากของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยเทียบสัดส่วนกับปริมาณคดีของผู้พิพากษาอื่นที่ได้รับในศาลนั้น รวมทั้งความเหมาะสมทางด้านศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ สภาพร่างกายและสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสประกอบด้วย

- 7) ผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นไม่พึงมอบหมายให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติหน้าที่เวรต่างๆ เว้นแต่เรื่องสำคัญที่ต้องใช้ประสบการณ์และความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ

สรุปได้ว่า ภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส มีกฎหมายกำหนดไว้หลายฉบับ โดยพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 กำหนดให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้น มีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้นเท่านั้น และไม่ให้ผู้พิพากษาอาวุโสดำรงตำแหน่งหรือทำการแทนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรา 8, 9, 10, 13 และ 33 แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 กำหนดให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในทุกชั้นศาล และผู้พิพากษาอาวุโสไม่มีสิทธิได้รับเลือกเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาสามารถเป็นผู้พิพากษาประจำแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกาได้ ทั้งนี้ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาซึ่งได้รับเลือกเป็นองค์คณะผู้พิพากษาต้องไม่เกินสามคนจากทั้งหมดเก้าคน และเพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น ปี พ.ศ. 2546 ประธานศาลฎีกาได้ออกระเบียบราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยแนวปฏิบัติสำหรับผู้พิพากษาผู้รับผิดชอบในราชการของศาลชั้นต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2546 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นองค์คณะร่วมพิจารณาพิพากษาคดีมากกว่าที่จะเป็นเจ้าของสำนวน เว้นแต่คดีสำคัญ ยุ่งยาก ซับซ้อน เป็นที่สนใจของประชาชน เป็นผู้ไกลเกลี่ยคดี ให้คำปรึกษาทางคดีเป็นการทั่วไปแก่ผู้พิพากษาในศาล อบรมวิทยากร และการปฏิบัติงานคดีแก่ผู้ช่วยผู้พิพากษา ให้คำปรึกษาทางธุรการ และการบริหารงานในศาล โดยคำนึงถึงปริมาณงาน ศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ สุขภาพ และความสนใจของผู้พิพากษาอาวุโส

2.1.5 องค์คณะผู้พิพากษา

กฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับองค์คณะผู้พิพากษา ประกอบด้วย ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 และ ข) พระธรรมนูญศาลยุติธรรม

- ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับองค์คณะผู้พิพากษาของผู้พิพากษาอาวุโส ไว้ในมาตรา 4 ดังนี้

“มาตรา 4 นอกจากตำแหน่งข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจหน้าที่ในการนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น รวมทั้งอำนาจตามที่กำหนดไว้ในพระธรรมนูญศาลยุติธรรมสำหรับผู้พิพากษาคณะเดียว”

ข) พระธรรมนูญศาลยุติธรรมหมวด 3 องค์คณะผู้พิพากษา มาตรา 25 และ 26 บัญญัติเกี่ยวกับ องค์คณะผู้พิพากษาไว้ดังนี้

“มาตรา 25 บัญญัติ ในศาลชั้นต้น ผู้พิพากษาคนเดียวเป็นองค์คณะมีอำนาจเกี่ยวแก่คดีซึ่งอยู่ใน อำนาจของศาลนั้น ดังต่อไปนี้

- (1) ใ้สวนและวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องหรือคำขอที่ยื่นต่อศาลในคดีทั้งปวง
- (2) ใ้สวนและมีคำสั่งเกี่ยวกับวิธีการเพื่อความปลอดภัย
- (3) ใ้สวนมูลฟ้องและมีคำสั่งในคดีอาญา
- (4) พิจารณาพิพากษาคดีแพ่ง ซึ่งราคาทรัพย์สินที่พิพาทหรือจำนวนเงินที่ฟ้องไม่เกินสามแสนบาท ราคาทรัพย์สินที่พิพาทหรือจำนวนเงินดังกล่าวอาจขยายได้โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
- (5) พิจารณาพิพากษาคดีอาญา ซึ่งกฎหมายกำหนดอัตราโทษอย่างสูงไว้ให้จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่จะลงโทษจำคุกเกินหกเดือน หรือปรับเกิน หนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งโทษจำคุกหรือปรับอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง เกินอัตราที่กำหนดไว้แล้วไม่ได้”

“มาตรา 26 ภายใต้บังคับมาตรา 25 ในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลชั้นต้น นอกจาก ศาลแขวงและศาลยุติธรรมอื่นซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลนั้นกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ต้องมีผู้พิพากษา อย่างน้อยสองคนและต้องไม่เป็นผู้พิพากษาประจำศาลเกินหนึ่งคน จึงเป็นองค์คณะที่มีอำนาจพิจารณา พิจารณาพิพากษาคดีแพ่งหรือคดีอาญาทั้งปวง”

กฎหมายกำหนดให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อปฏิบัติหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีใน ศาลชั้นต้น และมีอำนาจตามที่กำหนดไว้ในพระธรรมนูญศาลยุติธรรมสำหรับผู้พิพากษาคนเดียว ซึ่ง หมายถึงผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจในการใ้สวนและวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องในคดีทั้งปวง ใ้สวนและมีคำสั่ง เกี่ยวกับวิธีการเพื่อความปลอดภัย ใ้สวนมูลฟ้องและมีคำสั่งในคดีอาญา พิจารณาพิพากษาคดีแพ่ง และคดีอาญาตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

2.1.6 สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน

กฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ผู้พิพากษาอาวุโสจะได้รับ ประกอบด้วย ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 และ ข) พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 17) พ.ศ.2542

- ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของผู้พิพากษาอาวุโส ไว้ในมาตรา 5 และ 13 ดังนี้

“มาตรา 5 ให้ผู้พิพากษาอาวุโสรับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนเดิมที่ได้รับอยู่ก่อนการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส เว้นแต่ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของชั้นอยู่ก่อนแล้ว จึงให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนเดิมหนึ่งขั้น และในปีงบประมาณต่อไปให้ปรับอัตราเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งทุกปีละหนึ่งขั้น โดยไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

เงินเดือนเดิมตามวรรคหนึ่งให้หมายถึงเงินเดือนที่จะได้รับภายหลังการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณถัดจากปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว

ให้ผู้พิพากษาอาวุโสได้รับเงินประจำตำแหน่งเท่ากับเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับอยู่เดิมก่อนการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส เว้นแต่ในการปรับอัตราเงินเดือนตามวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้ผู้พิพากษาอาวุโสได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้น ก็ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้พิพากษาชั้นที่สูงขึ้นนั้น”

“มาตรา 13 ข้าราชการตุลาการซึ่งพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2541 หากประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสให้แสดงความจำนงต่อรัฐมนตรีภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและให้รัฐมนตรีเสนอรายชื่อบุคคลดังกล่าวต่อ ก.ต. เพื่อให้ความเห็นชอบภายในสามสิบวันนับแต่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ต. แล้วให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

ในกรณีที่ข้าราชการตุลาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสตามความในวรรคหนึ่งถ้าก่อนออกจากราชการเป็นผู้ที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 ให้ผู้นั้นมีสภาพเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการต่อไป และในการออกจากราชการนั้น ถ้าเป็นผู้รับบำนาญ ให้งดรับบำนาญตั้งแต่วันที่รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาอาวุโส รวมทั้งให้คืนเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ของเงินดังกล่าวที่ได้รับไปแก่กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาอาวุโส แต่ถ้าเป็นผู้รับบำนาญให้คืนเงินบำนาญ เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่ได้รับจากเงินดังกล่าวแก่ทางราชการ และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาอาวุโส

ในกรณีที่ข้าราชการตุลาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสตามความในวรรคหนึ่งถ้าก่อนออกจากราชการเป็นผู้ที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ.2494 ให้ผู้นั้นอยู่ใน

ผู้พิพากษาอาวุโสตามมาตรา 19 ให้มีสิทธิได้นับเวลาราชการก่อนออกจากราชการต่อเนื่องกับการรับราชการในตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญข้าราชการ”

ข) พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 17) พ.ศ.2542 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการในส่วนของผู้พิพากษาอาวุโส ในมาตรา 19 และ 21 ไว้ดังนี้

“มาตรา 19 ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ รองสมุหราชองครักษ์ ข้าราชการการเมือง และข้าราชการตุลาการ ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส

การพ้นจากราชการของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ และรองสมุหราชองครักษ์ ให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย

การพ้นจากราชการของข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสให้เป็นไปตามมาตรา 19 ทวิ”

“มาตรา 19 ทวิ ข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่ข้าราชการตุลาการที่ได้ผ่านการประเมินแล้วแล้วยังมีสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ก็ให้รับราชการต่อไปได้จนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถภาพของข้าราชการตุลาการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการตุลาการกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส”

“มาตรา 21 ก่อนสิ้นเดือนสุดท้ายของปีงบประมาณทุกปี ให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการตามมาตรา 20 ยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จบำนาญเนื่องจากการเกษียณอายุตามมาตรา 19 และมาตรา 19 ทวิ ในปีงบประมาณถัดไปต่อเจ้ากระทรวงของผู้นั้นและกระทรวงการคลัง เว้นแต่ในกรณีของข้าราชการตุลาการซึ่งจะพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์หรือหกสิบห้าปีบริบูรณ์ แล้วแต่กรณี ให้ยื่นบัญชีรายชื่อก่อนสิ้นปีงบประมาณดังกล่าวไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

ในกรณีที่มีการต่อเวลาราชการให้แก่ข้าราชการผู้ใด ให้เจ้ากระทรวงแจ้งไปให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุทราบ และให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุแจ้งต่อไปยังกระทรวงการคลัง”

บทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนสำหรับผู้พิพากษาอาวุโส ได้ถูกระบุไว้ในกฎหมายที่สำคัญ คือ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสิทธิในการนับเวลาราชการต่อ กล่าวคือ ผู้พิพากษาอาวุโสจะได้รับเงินเดือนเท่าเดิมก่อนดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ยกเว้นผู้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของชั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมหนึ่งขั้น และให้ปรับอัตราเงินเดือนทุกปีปีละหนึ่งขั้น โดยไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ส่วนเงินประจำตำแหน่งให้ได้รับเท่าเดิมที่ได้รับอยู่ก่อนการเป็นผู้พิพากษาอาวุโส เว้นแต่การปรับอัตราเงินเดือนของผู้พิพากษาอาวุโสทำให้ผู้พิพากษาอาวุโสได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่าเดิม ก็ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งขั้นที่สูงขึ้น และผู้พิพากษาอาวุโสมีสิทธิได้นับเวลาราชการต่อเนื่องกับการรับราชการก่อนดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

2.1.7 สิทธิได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)

กฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในการรับเลือกเป็น ก.ต. และ ก.บ.ศ. ประกอบด้วย

- ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542
- ข) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550
- ค) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 และ ง) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543

ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 บัญญัติมิให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ไว้ในมาตรา 12 ดังนี้

“มาตรา 12 ผู้พิพากษาอาวุโสไม่มีสิทธิได้รับเลือกเป็นกรรมการตุลาการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ต.”

ข) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้บัญญัติห้ามมิให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีสิทธิรับเลือกเป็น ก.ต. เช่นกัน ตามความในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัตินี้

“มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ.2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 4 นอกจากตำแหน่งข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์หรือศาลฎีกา ตามที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจหน้าที่เข้าร่วมประชุมใหญ่ในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา แล้วแต่กรณี

- ค) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ.2543 ในมาตรา 36 (2) (ค) บัญญัติห้ามมิให้ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นได้รับเลือกเป็น ก.ต. ไว้เช่นกัน

“(ค) ศาลชั้นต้น ให้เลือกจากข้าราชการตุลาการผู้มียุสสูงที่สุดหนึ่งร้อยคนแรกในศาลชั้นต้น ซึ่งมีข้าราชการตุลาการที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส จำนวนสี่คน”

- ง) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 บัญญัติไว้มิให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีสิทธิได้รับเลือกเป็น ก.บ.ศ. ตามความในมาตรา 10 (2) (ค) บัญญัติไว้ว่า

“ผู้พิพากษาอาวุโสไม่มีสิทธิได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมใน ก.บ.ศ.”

2.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 / พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง / พระธรรมนูญศาลยุติธรรม และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ต่อมาใน พ.ศ. 2550 ได้มีการตรารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในบทเฉพาะกาล มาตรา 306 บัญญัติเกี่ยวกับผู้พิพากษาอาวุโสไว้ว่า

“มาตรา 306 ในวาระเริ่มแรก ให้ผู้พิพากษาในศาลฎีกาที่เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปึงบประมาณ 2550 สามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกาตามมาตรา 219 ได้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

ภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ให้ตรากฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้พิพากษาศาลยุติธรรมดำรงตำแหน่งได้จนถึงอายุครบเจ็ดสิบปี และผู้พิพากษาศาลยุติธรรมซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปในปึงบประมาณใดซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่ายี่สิบปี และผ่านการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถขอไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลซึ่งไม่สูงกว่าขณะดำรงตำแหน่งได้

กฎหมายที่จะตราขึ้นตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะต้องมิบัญญัติให้ผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปในปึงบประมาณใดในระยะสิบปีแรกนับแต่วันที่กฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับทยอยพ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เป็นลำดับในแต่ละปีต่อเนื่องกันไปและสามารถขอไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต่อไปได้

ให้นำบัญญัติในวรรคสอง และวรรคสาม ไปใช้กับพนักงานอัยการด้วย โดยอนุโลม”

ซึ่งหมายความว่าผู้พิพากษาศาลยุติธรรมสามารถดำรงตำแหน่งถึงอายุเจ็ดสิบปี และผู้พิพากษาที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณใด ซึ่งมีอายุงานไม่น้อยกว่ายี่สิบปี และผ่านการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว สามารถดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลที่ไม่สูงกว่าที่เคยดำรงตำแหน่งได้ และผู้พิพากษาจะมีอายุครบหกสิบปีในระยะสิบปีแรกให้พ้นจากตำแหน่งในแต่ละปี และสามารถไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสได้จนกระทั่งอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ใช้บังคับ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 โดยได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ดังนี้

2.2.1 ระบบการต่ออายุ / การขยายเวลาทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 ได้แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบการต่ออายุราชการของผู้พิพากษาอาวุโส ไว้ในมาตรา 7 ดังนี้

“มาตรา 7 ในระยะสิบปีแรกนับแต่ปีงบประมาณที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ข้าราชการตุลาการซึ่งมิใช่ผู้พิพากษาอาวุโสพ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2551 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2552
- (2) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2552 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบสองปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2554
- (3) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2553 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบสามปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2556
- (4) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2554 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบสี่ปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2558
- (5) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2555 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2560
- (6) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2556 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบหกปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562
- (7) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2557 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบเจ็ดปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2564

- (8) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2558 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบแปดปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2566
- (9) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2559 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบหกสิบเก้าปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2570
- (10) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2560 ให้พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่ออายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2570

ให้ข้าราชการตุลาการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง (1) ถึง (9) ไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสได้ในปีงบประมาณถัดไป และให้พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ข้าราชการตุลาการผู้ใดได้แจ้งเป็นหนังสือต่อประธานศาลฎีกาไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งว่าไม่ประสงค์จะดำรงตำแหน่งดังกล่าวก็ให้ประธานศาลฎีกาดำเนินการให้ข้าราชการตุลาการผู้นั้นพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น

บทบัญญัติมาตรานี้ไม่ห้ามข้าราชการตุลาการตามวรรคหนึ่งซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปในปีงบประมาณใดที่จะขอไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้"

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตุลาการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2551 สามารถดำรงตำแหน่งไปจนถึงอายุ 61 ปีบริบูรณ์ หลังจากนั้นสามารถขอไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสได้จนอายุครบ 70 ปีบริบูรณ์ โดยมีช่วงระยะเวลาการเปลี่ยนผ่านของระบบผู้พิพากษาอาวุโสเป็นเวลา 10 ปี ผู้พิพากษาจะทยอยพ้นจากตำแหน่งในแต่ละปีต่อเนื่องกันไป ซึ่งในอนาคตจะมีผู้พิพากษาเกษียณอายุราชการที่อายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2570

ซึ่งหมายความว่าระยะเวลา 10 ปีแรก ตั้งแต่ พ.ศ.2551-2559 นี้ ระบบการต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์จะมี 2 ระบบ คือ ในระยะแรกขยายอายุการทำงานเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ตามจำนวนปีที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หลังจากนั้นเมื่อครบขยายอายุการทำงาน ให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสจนกระทั่งอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ จึงพ้นจากราชการ

2.2.2 การประเมินสมรรถภาพของผู้พิพากษาอาวุโส

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 ได้แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินสมรรถภาพของผู้พิพากษาอาวุโส ไว้ในมาตรา 6 ดังนี้

“มาตรา 6 ให้ยกเลิกความในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 9 ให้ ก.ต. จัดให้มีการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตุลาการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ต. กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ให้ผู้พิพากษาอาวุโสพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์”

นั่นหมายความว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสจะต้องผ่านการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่โดย ก.ต. ก่อน และจะเกษียณราชการเมื่อมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

2.2.3 การเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง และการโยกย้ายผู้พิพากษาอาวุโส

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ได้แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง และโยกย้ายผู้พิพากษาอาวุโส ในมาตรา 4 และ 5 ดังนี้

“มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 6 ข้าราชการตุลาการซึ่งจะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต้องเป็นผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่ายี่สิบปีในปีงบประมาณก่อนปีงบประมาณที่ดำรงตำแหน่ง และผ่านการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 9

ข้าราชการตุลาการผู้ใดประสงค์จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในปีงบประมาณใดให้แจ้งเป็นหนังสือต่อประธานศาลฎีกาไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันก่อนเริ่มปีงบประมาณที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส และเมื่อไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสแล้วจะกลับไปดำรงตำแหน่งข้าราชการตุลาการอื่นอีกไม่ได้”

“มาตรา 5 ให้ยกเลิกความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 8 เมื่อได้มีการแต่งตั้งข้าราชการตุลาการให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลใดแล้วจะย้ายข้าราชการตุลาการผู้นั้นจากศาลนั้นโดยไม่ได้รับความยินยอมมิได้ เว้นแต่เป็นการโยกย้ายแต่งตั้ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้พิพากษาจะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสได้จะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- 2) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้พิพากษาไม่น้อยกว่ายี่สิบปี และ
- 3) ผ่านการประเมินสมรรถภาพในการทำงานตามที่ ก.ต. กำหนด เมื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสแล้ว จะเปลี่ยนกลับไปดำรงตำแหน่งข้าราชการตุลาการอื่นไม่ได้

2.2.4 สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนของผู้พิพากษาอาวุโส ประกอบด้วย ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง และการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 และ ข) พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 25) พ.ศ.2551 ค) พระราชบัญญัติ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2551

ก) พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง และการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 มาตรา 3 บัญญัติเกี่ยวกับเงินเดือนของผู้พิพากษา ดังนี้

“มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง และการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

เงินเดือนเดิมตามวรรคหนึ่งให้หมายถึงเงินเดือนที่จะได้รับภายหลังการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณถัดจากปีก่อนที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส”

ข) พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการ พ้นจากราชการตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

“มาตรา 9 ในระหว่างที่ยังมิได้มีการตรากฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการตุลาการดำรง ตำแหน่งได้จนถึงอายุครบเจ็ดสิบปี ให้ข้าราชการตุลาการพ้นจากราชการตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2551 ให้พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบเอ็ดปีบริบูรณ์ เว้นแต่ข้าราชการผู้นั้นจะไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส
- (2) ข้าราชการตุลาการซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2552 ให้พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบสองปีบริบูรณ์ เว้นแต่ข้าราชการผู้นั้นจะไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส

โดยสำนักงานการคลัง แจ้งว่า “...สำหรับข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาอาวุโสที่เป็นสมาชิก กบข. โดยคิดค่าคำนวณตามที่สมาชิกจ่ายสะสมเข้ากองทุนขณะนี้ในอัตรา ร้อยละ 3 ของเงินเดือน และเบิกเงินสมทบที่รัฐบาลจ่ายสมทบเข้ากองทุนให้สำหรับสมาชิกที่สะสมเงินในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือน รวมกับเงินชดเชย คือ เงินที่รัฐบาลจ่ายให้สมาชิกในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือน โดยสำนักงานการคลังจะทำการหักเงินสะสมดังกล่าวจากเงินเดือนประจำเดือนธันวาคม พ.ศ.2550 นำส่ง กบข. ต่อไป”¹

สรุปได้ว่า สิทธิผลประโยชน์และค่าตอบแทนของผู้พิพากษาอาวุโส ได้แก่ 1) เงินเดือนของผู้พิพากษาอาวุโสที่จะได้รับ คือ เงินเดือนหลังการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณถัดจากปีก่อนที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาอาวุโส 2) ข้าราชการตุลาการจะเกษียณอายุราชการเมื่อมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และ 3) ข้าราชการตุลาการผู้ใดเป็นสมาชิก กบข. สามารถได้รับสิทธิจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th

¹ วารสารศาลยุติธรรมปริทัศน์ กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลยุติธรรม. (ปีที่ 8 ฉบับที่ 96. 2550), น.1

บทที่ 3

การเกษียณอายุของผู้พิพากษาในต่างประเทศ และการเกษียณอายุราชการของหน่วยงานอื่น ๆ ในประเทศไทย

3.1 การเกษียณอายุของผู้พิพากษาในต่างประเทศ

ในต่างประเทศแต่ละประเทศต่างมีระบบการคัดเลือก และการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาแตกต่างกันไปตามระบบกฎหมาย ระบบการปกครอง ซึ่งสัมพันธ์กับระบบสังคม โดยอาจเน้นไปทางประสบการณ์วิชาชีพหรือคุณวุฒิของบุคคลหรือมีลักษณะเป็นผู้แทนชุมชนในการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมาเป็นผู้พิพากษา ในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) จะใช้วิธีการคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ในวิชาชีพกฎหมายมาเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาและมีการเลือกตั้งควบคู่ไปด้วย ผู้พิพากษาที่ได้รับการแต่งตั้งในระบบนี้จึงมักเป็นผู้มีวัยวุฒิสูง และดำรงตำแหน่งจนมีอายุเกิน 60 ปี ส่วนประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) จะใช้วิธีสอบคัดเลือกมาเป็นผู้พิพากษา โดยการสร้างบุคลากรทางกฎหมายเป็นผู้พิพากษาอาชีพ จึงเน้นหนักทางด้านการฝึกอบรม ให้ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติในระยะเวลาที่นานพอสมควร เพื่อให้ได้ผู้พิพากษาที่มีคุณภาพ ส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาส่วนใหญ่จะเกษียณอายุที่ 65 ปีขึ้นไป ดังตัวอย่างต่อไปนี้

3.1.1 สหราชอาณาจักร

ระบบศาลของประเทศไทย ให้ความสำคัญกับบทบาทสำคัญในวงการศาล และการแต่งตั้งผู้พิพากษา ผู้พิพากษาส่วนใหญ่จะต้องผ่านการเป็นทนายความมาแล้ว และศาลระดับต่าง ๆ ก็ยังมีการคัดเลือกผู้พิพากษาที่แตกต่างกันออกไป ระบบศาลของประเทศไทย แบ่งออกได้เป็น²

1. Magistrate's Courts (ศาลแขวง) มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา เช่น คดีความผิดเล็กน้อย ๆ เกี่ยวกับกฎหมายจราจรและความผิดที่จะฟ้องเป็นหนังสือ (Indictment) หรือไม่ก็ได้ สำหรับคดีอาญาที่มีโทษร้ายแรง Magistrate's Courts จะทำหน้าที่เพียงไต่สวนมูลฟ้อง (Preliminary Hearing) ส่วนคดีแพ่งมีอำนาจพิจารณาพิพากษาเรื่องเกี่ยวกับคดีครอบครัว ผู้พิพากษา (Magistrates หรือ Lay Magistrates หรือ Justices of the Peace) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลธรรมดาที่ไม่ต้องมีวุฒิทางกฎหมาย เพราะเป็นการแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งทำประโยชน์และเป็นที่รักใคร่นับถือจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น และต้องมีถิ่นที่อยู่ภายในระยะ 15 ไมล์ของเขตที่ได้รับแต่งตั้ง ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยต้องคำพิพากษาลงโทษฐานเป็นกบฏ หรือถูกลงโทษให้ควบคุมตัวเพื่อป้องกัน (Preventive Detention) ให้ฝึกฝนเพื่อการแก้ไข (Corrective Training) หรือจำคุก 12 เดือน หรือเคยถูกพิพากษาว่าทุจริตในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (Parliamentary Election) หรือสภาท้องถิ่น (Municipal Election)

² ชีววัฒน์ ไตรวราริ. 2541. ผู้พิพากษาอาวุโส : สถานะและอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ. งานวิจัย. วิทยาลัยการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม. น. 29-30

³ บัณฑิต ราชตะนันท์ และคนอื่นๆ. 2541. แนวทางการปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม. รายงานการวิจัย. สำนักงานศาลยุติธรรม. น. 51

ส่วน Magistrates อีกประเภทหนึ่งเป็นผู้ที่มีวุฒิทางกฎหมายและได้รับเลือกให้มาทำหน้าที่เป็น Magistrates เรียกว่า Stipendiary Magistrates ซึ่งคัดเลือกจาก Barrister หรือ Solicitor ที่ทำงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 7 ปี ผู้พิพากษาประเภทนี้ได้รับการแต่งตั้งจากพระมหากษัตริย์ของประเทศอังกฤษโดยคำแนะนำของ Lord Chancellor และหากประพฤติตัวไม่เหมาะสมหรือไม่มีความสามารถ Lord Chancellor มีอำนาจถอดถอนได้ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจะได้รับเงินเดือนตอบแทน เกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 70 ปี แต่ Lord Chancellor อาจขยายอายุราชการให้ได้จนถึง 72 ปี

2. County Court มีอำนาจพิจารณาเฉพาะคดีแพ่งทุนทรัพย์ไม่เกิน 2,000 ปอนด์ ผู้พิพากษา เรียกว่า County Court Judges และ Circuit Judges พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของ Lord Chancellor และ Lord Chancellor อาจถอดถอนจากตำแหน่งได้ในกรณีที่ไม่มีความสามารถหรือ ประพฤติมิชอบ ผู้พิพากษาประเภทนี้ได้รับแต่งตั้งจากผู้ที่เป็น Barrister มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ เป็น Recorder มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ครบเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 72 ปี แต่ Lord Chancellor อาจ ขยายอายุราชการให้ได้ตามความเหมาะสมไม่เกิน 3 ปี

3. Crown Court เป็นศาลชั้นต้นมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาความผิดร้ายแรงและ ความผิดที่จะต้องฟ้องเป็นหนังสือ (Indictable Offences) และมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่อุทธรณ์มา จาก Magistrate's Court และ Juvenile Courts ผู้พิพากษามี 3 ประเภท คือ 1) High Court Judges พิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เป็นความผิดร้ายแรง 2) Circuit Judges พิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เป็น ความผิดธรรมดา นอกเหนือจากข้อ 1 ได้รับการแต่งตั้งโดยพระมหากษัตริย์ ภายใต้การแนะนำของ Lord Chancellor ผู้พิพากษาประเภทนี้ต้องเป็น Barrister มาก่อนอย่างน้อย 10 ปี หรือเป็น Recorder ไม่น้อยกว่า 5 ปี และเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 72 ปี แต่ Lord Chancellor สามารถต่ออายุได้จนถึง 75 ปี เมื่อเห็นว่ามีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสาธารณชน 3) Recorders มีอำนาจหน้าที่นั่งพิจารณาคดีอาญาเช่นเดียวกับ Circuit Judges แตกต่างกับ Circuit Judges โดยเป็นตำแหน่งที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time) ได้รับค่าตอบแทน (Fee) เป็นรายวันตามวันที่นั่งพิจารณา พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งจาก Barristers หรือ Solicitors ที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ตามคำแนะนำของ Lord Chancellor ดำรง ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนด Lord Chancellor อาจขยายระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ Lord Chancellor อาจถอดถอนออกจากตำแหน่งได้ในกรณีที่ไม่มีความสามารถหรือประพฤติมิชอบ หรือ ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามจำนวนวันและระยะเวลาที่ระบุไว้ใน การแต่งตั้ง ครบเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 72 ปี Lord Chancellor ไม่มีอำนาจขยายอายุราชการให้เมื่อครบอายุเกษียณแล้ว

4. High Court of Justice (High Court) แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ 1) Queen's Bench Division มีเขตอำนาจชั้นต้นในการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่ง และมีเขตอำนาจชั้นอุทธรณ์ทั้งทางแพ่งและทางอาญา จาก Magistrate's Courts และ Crown Courts ศาลนี้มีอธิบดีผู้พิพากษา (Lord Chief Justice) เป็นประธาน คุณสมบัติของผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็น Lord Chief Justice ได้แก่ ผู้ที่เป็น High Court Judge, Lord Justices of Appeal และเป็น Barrister มาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี 2) Chancery Division มีเขตอำนาจ ทั้งชั้นต้นและชั้นอุทธรณ์ในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับ ทรัสต์ หุ้นส่วน บริษัท จำนวน การจัดการ

5. Court of Appeals (ศาลอุทธรณ์) แบ่งออกเป็นฝ่ายคดีแพ่งและฝ่ายคดีอาญา ฝ่ายคดีแพ่งมีอธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์แผนกคดีแพ่ง (Master of the Rolls) เป็นประธาน อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์แผนกคดีแพ่ง และผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ (Lord Justice of Appeal) เป็นตำแหน่งผู้พิพากษาอาชีพเต็มเวลา มีเงินเดือน พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี ดำรงตำแหน่งตราบเท่าที่ประพฤติชอบและอาจถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งได้โดยมติของรัฐสภาทั้งสองสภา ครบเกษียณอายุ 75 ปี ส่วนศาลอุทธรณ์ (ฝ่ายคดีอาญา) เป็นศาลที่มีเขตอำนาจชั้นอุทธรณ์ในการพิจารณาอุทธรณ์จาก Crown Court

6. House of Lords (ศาลสภาขุนนาง) เป็นศาลสูงสุดของอังกฤษ เวลส์ สกอตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ มีเขตอำนาจในฐานะเป็นศาลฎีกาในการพิจารณาฎีกาทั้งทางแพ่งและทางอาญา Lord Chancellor เป็นตำแหน่งสูงสุดทางตุลาการ ตำแหน่ง Lord Chancellor เป็นตำแหน่งรวมอำนาจในการปกครองทั้ง 3 อำนาจอยู่ที่บุคคลคนเดียวกัน ในทางตุลาการ Lord Chancellor เป็นประธานศาลสูงสุดคือ ศาลสภาขุนนาง ในทางบริหาร เป็นรัฐมนตรีคนหนึ่งในการบริหาร (Cabinet) และในทางนิติบัญญัติ มีฐานะเป็นประธานสภาขุนนาง (Speaker of the House of Lords) ในการเสนอชื่อบุคคลซึ่งสมควรดำรงตำแหน่ง Lord Chancellor นายกรัฐมนตรีมักจะพิจารณาจากนักกฎหมายประเภท Barrister ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง เคยช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่พรรคการเมืองของตน ตำแหน่ง Lord Chancellor จึงมีวาระเท่ากับระยะเวลาที่นายกรัฐมนตรีและพรรคการเมืองของตนเป็นรัฐบาล

อย่างไรก็ดี ในปี ค.ศ. 2009 House of Lords ในส่วนที่เป็นศาลฎีกาจะถูกยกเลิกโดย The Constitutional Reform Act 2005 กำหนดให้มีการจัดตั้ง Supreme Court of United Kingdom ขึ้น โดยมีการเปิดทำการในเดือนตุลาคม ปี ค.ศ. 2009 ซึ่งส่งผลให้เป็นการแยกอำนาจในการพิจารณาฎีกาทั้งทางแพ่งและอาญาซึ่งแต่เดิมเป็นของ House of Lords มาเป็นของศาลฎีกาที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่นี้แต่เพียงฝ่ายเดียว

ศาลฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้จะประกอบไปด้วยผู้พิพากษาจำนวน 12 คน เรียกว่า Justice of the Supreme Court ซึ่งจำนวนดังกล่าวรวมถึงประธาน และรองประธาน บุคคลผู้จะมาดำรงตำแหน่งในช่วงระยะแรกจะมาจาก Law Lords หรือ Lord of Appeal in Ordinary ซึ่งผู้ที่มาดำรงตำแหน่งได้ต้องมีประสบการณ์ใน High Judicial Office เป็นเวลาสองปี หรือมีประสบการณ์ทำงานเป็นเวลา 15 ปี ผู้พิพากษาศาลฎีกาจะได้รับการแต่งตั้งโดยพระราชินี ตามคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี จากการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยเฉพาะจำนวน 5 คน เพื่อประกอบเป็นประธาน และรองประธานศาลฎีกา และตัวแทนคณะกรรมการ Judicial Appointments ของอังกฤษและเวลส์ เช่นเดียวกับในสกอตแลนด์และไอร์แลนด์เหนือ ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นผู้พิพากษาจาก Court of Appeal อาจถูกประธานศาลฎีกาเรียกมา

การรับอุทธรณ์ในศาลฎีกาจะประกอบไปด้วยองค์คณะผู้พิพากษาจำนวนเลขคู่ (อย่างน้อยจำนวนสามคน) ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งต้องเป็นผู้พิพากษาประจำ และน้อยกว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาคดี (Acting Judge) ศาลฎีกามีอำนาจในกระบวนการพิจารณาในการจัดให้บุคคลที่มีปริญญาด้านกฎหมาย (Acting Judge) ศาลฎีกามีอำนาจในการออกข้อกำหนดศาลฎีกาเกี่ยวกับการปฏิบัติและกระบวนการพิจารณาได้ ทั้งนี้ต้องผ่านการปรึกษาจาก Lord Chancellor และผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมายเสียก่อน Lord Chancellor สามารถปรึกษากับประธานศาลฎีกา เพื่อแต่งตั้งผู้บริหารศาลได้โดยจะมีอำนาจและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ประธานศาลฎีกามอบหมายไว้ และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของศาล โดยจะต้องทำรายงานประจำปีแก่ Lord Chancellor เพื่อรายงานต่อรัฐสภา ซึ่งจากการจัดตั้งศาลฎีกานี้จะส่งผลให้ในส่วนของ High Court, Court of Appeal และ Crown Court เปลี่ยนชื่อเป็น “the Senior Court of England and Wales”

3.1.2 สหรัฐอเมริกา

ศาลของประเทศสหรัฐอเมริกาคือศาลคู่ (Dual Court System) ซึ่งตามรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา แบ่งศาลยุติธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ ศาลรัฐบาลกลางหรือศาลสหรัฐ (Federal Court หรือ U.S. Court) และศาลมลรัฐ (State Courts) ศาลรัฐบาลกลางและศาลมลรัฐแบ่งโครงสร้างระบบศาลออกเป็น 3 ชั้น คือ ศาลชั้นต้น (Trial Court) ศาลอุทธรณ์ (Appellate Court หรือ Appeals Court) และศาลฎีกา (Supreme Court) โดยทั่วไปศาลรัฐบาลกลางและศาลมลรัฐเป็นอิสระต่อกัน แต่ศาลทั้งสองนี้จะมีเขตอำนาจเหลื่อมทับกัน กล่าวคือ ศาลรัฐบาลกลางมีอำนาจพิจารณาคดีแพ่งตามกฎหมาย สนธิสัญญา และรัฐธรรมนูญ นอกจากนี้ยังมีอำนาจพิจารณาคดีที่เรียกว่า “คดีความแตกต่างของพลเมือง (Diversity of Citizenship Cases เขียนย่อว่า Diversity Cases) ซึ่งคู่ความเป็นพลเมืองต่างมลรัฐ และมีข้อพิพาทเกี่ยวกับกฎหมายของมลรัฐ ทั้งที่คดีประเภทหลังอยู่ในเขตอำนาจศาลของมลรัฐ ในทางตรงกันข้าม กรณีคดีที่เกี่ยวกับกฎหมายของรัฐบาลกลางก็อาจฟ้องร้องต่อศาลมลรัฐได้เช่นกัน จึงเห็นได้ว่าศาลรัฐบาลกลางมิได้ถูกจำกัดอำนาจให้พิจารณาเฉพาะคดีที่เกี่ยวกับกฎหมายรัฐบาล และศาลมลรัฐก็เช่นกันมิได้ถูกจำกัดอำนาจให้พิจารณาเฉพาะคดีที่เกี่ยวกับกฎหมายมลรัฐเท่านั้น ส่วนการที่จะฟ้องต่อศาลใดนั้นขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ทางคดี⁴

ผู้พิพากษาศาลสหรัฐ (Federal Judges) ทุกศาลเป็นอำนาจที่ประธานาธิบดีจะเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้ง และให้วุฒิสภาพิจารณาให้การยินยอมก่อนที่ประธานาธิบดีจะลงนามแต่งตั้ง ซึ่งในทางปฏิบัติวุฒิสภามักมีบทบาทในการเลือกตัวผู้พิพากษาเขตซึ่งมีอย่างน้อย 1 ศาล ในแต่ละรัฐ และมีบทบาทน้อยลงในกรณีศาลภาคซึ่งมีเพียง 11 ศาล และน้อยลงอีกในกรณีศาลฎีกามีศาลเดียวและมีผู้พิพากษาเพียง 9 คน⁵ ผู้พิพากษาในศาลฎีกาดำรงตำแหน่งได้ตลอดชีวิต ส่วนผู้พิพากษาในศาลอื่นของศาลสหรัฐจะ

⁴ เกษม เกษมปัญญา. 2546. บทบาทและภารกิจของผู้พิพากษาอาวุโสตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. เอกสารการวิจัย. วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. น. 24-25

⁵ บัณฑิต ราชตะนันท์ และคนอื่นๆ. 2541. เพิ่งอ้าง. น. 58

ผู้พิพากษาศาลมลรัฐ (State Judges) ถ้าเป็นผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในมลรัฐนั้น ส่วนผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาจะได้รับการแต่งตั้งโดยผู้ว่าการรัฐภายใต้เงื่อนไขของแต่ละมลรัฐ ส่วนการเกษียณอายุราชการเป็นไปตามกฎข้อระเบียบของแต่ละมลรัฐซึ่งอาจจะเป็นการนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาก็ได้ โดยปกติผู้พิพากษามลรัฐดำรงตำแหน่งโดยมีระยะเวลาจำกัด ในศาลมลรัฐมีระยะเวลา 4 ถึง 6 ปี ในศาลสูงของมลรัฐมีระยะเวลา 6 ถึง 8 ปี เมื่อครบกำหนดแล้วอาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกลับเข้ามาอีกได้ สำหรับศาลสหรัฐและศาลมลรัฐบางแห่งผู้พิพากษาดำรงตำแหน่งอยู่จนตลอดชีวิตเว้นแต่ถูกปลดออก เนื่องจากกระทำความผิดต่อหน้าที่อย่างใดก็ตาม ผู้พิพากษาไม่มีความผิดทางแพ่ง แม้จะได้ทุจริตหรือฉ้อโกงในหน้าที่ก็ตาม ผู้พิพากษาต้องดำรงตนอยู่ภายใต้จริยธรรม ซึ่งบัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมตุลาการ (Canon of Judicial Ethics) ที่เนติบัณฑิตสภาแห่งสหรัฐยกร่างขึ้น แม้ไม่มีผลบังคับเป็นกฎหมาย แต่นักกฎหมายทั่วประเทศก็ยอมรับปฏิบัติตามทั่วกัน⁷

3.1.3 แคนาดา

ระบบกฎหมายของประเทศแคนาดาได้รับอิทธิพลจากระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) ของประเทศอังกฤษเป็นส่วนใหญ่ เพราะแคนาดาเป็นประเทศอาณานิคมของประเทศอังกฤษมาช้านาน แต่อย่างไรก็ตามประเทศแคนาดาเป็นรัฐรวม และมีความหลากหลายทางกฎหมาย เช่น ในรัฐควิเบกซึ่งเคยเป็นอาณานิคมของประเทศฝรั่งเศสและใช้ภาษาฝรั่งเศสเป็นภาษาราชการ จึงได้รับอิทธิพลประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศสอันมีลักษณะที่แตกต่างออกไปจากระบบกฎหมายแคนาดา⁸

ระบบศาลของประเทศแคนาดาแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ศาลสหพันธรัฐ ประกอบด้วย 1) ศาลสูงแห่งสหพันธรัฐแคนาดา (The Supreme Court of Canada) ประกอบด้วยผู้พิพากษา 9 คน ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะมนตรีแห่งผู้ว่าราชการจังหวัดผู้พิพากษา 3 ใน 9 คน ต้องมาจากผู้พิพากษารัฐควิเบก และศาลล่าง แบ่งออกเป็นศาลชั้นต้น (Trial Division) และศาลอุทธรณ์ (Court of Appeal)
2. ศาลซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยจังหวัดหรือมณฑล แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ศาลสูง (Superior Court) ซึ่งศาลสูงจังหวัดหรือศาลสูงมณฑล (Provincial and Territorial Superior Court) มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งทุกเรื่อง เว้นแต่คดีอยู่ในเขตอำนาจของศาลอื่นซึ่งจัดตั้งโดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ส่วนคดีอาญานั้นมีอำนาจพิจารณาคดีอุกฉกรรจ์อื่นๆ เช่น การทำร้ายร่างกายสาหัส การฆาตกรรมโดยไม่เจตนา เป็นต้น 2) ศาล County หรือ District แต่เดิมทุกจังหวัดมีระบบศาล County หรือ District ซึ่งมีเขตอำนาจพิจารณาคดีอุกฉกรรจ์ภายใน

⁶ ริววัฒน์ ไตรวราริ. 2541. เพิ่งอ้าง. น. 30

⁷ บัณฑิต รัชตะนันท์ และคนอื่นๆ. 2541. อ้างแล้ว. น. 62

⁸ บัณฑิต รัชตะนันท์ และคนอื่นๆ. 2541. อ้างแล้ว. น. 62

บุคคลที่จะเป็นผู้พิพากษาในประเทศแคนาดาได้ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 50 ปี เกษียณอายุ 75 ปี และผู้พิพากษาทุกคนของประเทศแคนาดา มาจากการแต่งตั้ง⁹

3.1.4 นิวซีแลนด์

ระบบกฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ได้รับอิทธิพลมาจากประเทศอังกฤษเช่นเดียวกับประเทศแคนาดา เนื่องจากเคยเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษมาก่อน จึงได้รับกฎหมายแบบประเทศอังกฤษมาใช้

ศาลในประเทศนิวซีแลนด์มีลำดับดังนี้

1. District Courts ศาลนี้เป็นศาลลำดับต่ำสุด ผู้พิพากษาในศาลนี้ มาจากการแต่งตั้งโดยผู้สำเร็จราชการ (Governor General) ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษา จะต้องเป็นทนายความ (Barrister หรือ Solicitor) มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี¹⁰ เกษียณอายุเมื่อ 68 ปี
2. High Court มีเพียงศาลเดียว มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทุกประเภท และคดีได้ก็ตามที่เกินอำนาจของ District Courts ก็ขึ้นศาล High Court ได้ ผู้พิพากษาศาลนี้ได้รับการแต่งตั้งจากผู้สำเร็จราชการเช่นกัน แต่ถูกถอดถอนได้โดยพระมหากษัตริย์ตามคำแนะนำของรัฐสภาเท่านั้น คุณสมบัติของผู้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาศาลนี้จะต้องเป็นทนายความ Barrister หรือ Solicitor ของ High Court มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 ปี เกษียณอายุที่ 68 ปี
3. Court of Appeal ศาลนี้มีผู้พิพากษา 6 คน ประกอบด้วยอธิบดีผู้พิพากษา (Chief Justice) ของ High Court ซึ่งเป็นผู้พิพากษาศาลนี้โดยตำแหน่ง อธิบดีผู้พิพากษาของ Court of Appeal และผู้พิพากษาอื่นอีก 4 คน การแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลนี้มักจะตั้งมาจากผู้ประกอบอาชีพทนายความ (Barristers หรือ Solicitors) ใน High Court มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี แต่ในทางปฏิบัติแล้วมักจะแต่งตั้งจากผู้พิพากษาของ High Court เป็นส่วนใหญ่ และอาจมีการแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาของทั้งสองศาลในเวลาเดียวกันได้

⁹ บัตเชิต รัชเชนนันท์ และคนอื่นๆ. 2541. อ้างแล้ว. น. 64

¹⁰ วิบูลย์ แสงชมภู. 2546. บทบาทของผู้พิพากษาอาวุโสในการเพิ่มประสิทธิภาพการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม. เอกสารการวิจัย. วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. น. 23

3.1.5 ออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียรับเอาระบบกฎหมายของประเทศอังกฤษ คือ Common Law มาใช้ในประเทศ เนื่องจากเคยตกอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศอังกฤษเช่นเดียวกับประเทศนิวซีแลนด์¹¹

ออสเตรเลีย ประกอบด้วย 6 รัฐ และ 2 อาณาเขต ซึ่งมีระบบศาลเป็นของตนเอง และมีศาลของสหพันธ์ด้วย ศาลในแต่ละรัฐหรืออาณานิคมดังกล่าวมีระบบศาลคล้ายๆ กัน เพียงแต่อาจจะมีชื่อแตกต่างกันไปเท่านั้น ส่วนศาลของสหพันธ์จะเหมือนกัน ระบบศาลในประเทศออสเตรเลีย มีรายละเอียดดังนี้¹²

1. ศาลแห่งรัฐ (State Courts)

- ก. ศาลล่าง (Inferior Courts) ทุกรัฐจะมีศาลล่างซึ่งมีผู้พิพากษา Magistrate หรือ Justice of the Peace มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาเล็กๆ น้อยๆ ผู้พิพากษา Magistrate จะพิจารณาพิพากษาคดีโดยไม่มีคณะลูกขุน
- ข. ศาลระดับกลาง (Intermediate Courts) มีทุกรัฐและดินรัฐทัสมาเนีย (Tasmania) มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งทางแพ่งและอาญา หน้าที่ของศาลระดับกลาง คือ ช่วยแบ่งเบาภาระของศาลสูงสุด และยังทำให้การพิจารณาข้อพิพาทกระจายไปทั่วรัฐ เนื่องจากผู้พิพากษาศาลนี้จะเดินทางไปทำการพิจารณาพิพากษาบ่อยครั้งมากกว่าผู้พิพากษาศาลสูงสุด
- ค. ศาลสูงสุด (Supreme Courts) แต่ละรัฐหรืออาณานิคมจะมีศาลสูงสุด 1 ศาล ศาลสูงสุดประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษา (Chief Justice) และผู้พิพากษาจำนวนหนึ่ง ผู้พิพากษาในศาลนี้บางท่านอาจเชี่ยวชาญคดีบางประเภท ศาลนี้มีอำนาจทั้งพิจารณาคดีชั้นต้น (Original) และคดีอุทธรณ์ (Appellate) จากศาลที่ต่ำกว่า

2. ศาลสหพันธ์ (Federal Courts)

- ก. ศาลสูงของประเทศออสเตรเลีย (The High Court of Australia) เป็นศาลสูงสุดของชาติ (The Nation's Highest Court) ซึ่งไม่มีศาลอื่นใดมีอำนาจสูงกว่านี้อีกแล้ว ดังนั้น คำพิพากษาของศาลสูงออสเตรเลียเป็นคำพิพากษาที่ถึงที่สุด เขตอำนาจของศาลสูงออสเตรเลียครอบคลุมไปทั่วประเทศเกี่ยวกับการรับอุทธรณ์จากรัฐและอาณานิคมทุกแห่ง และถือเป็นจุดสิ้นสุดของอุทธรณ์ทั้งในระดับสหพันธ์และระดับรัฐ ผู้แต่งตั้ง คือ ผู้สำเร็จราชการ (Governor General) โดยคำแนะนำของอธิบดีอัยการแห่งมลรัฐ (The Federal Attorney-General)
- ข. ศาลสหพันธ์อื่นๆ (Other Federal Courts) ตามรัฐธรรมนูญของสหพันธ์นั้นรัฐสภามีอำนาจออกกฎหมายให้ศาลของรัฐต่างๆ มีอำนาจพิจารณาปัญหาที่เกิดจากกฎหมายของสหพันธ์ได้ ซึ่งทำให้ศาลของแต่ละรัฐมีอำนาจดังกล่าว นอกจากนี้ รัฐสภาของเครือจักรภพ (The Commonwealth Parliament : ซึ่งหมายถึงรัฐสภาของสหพันธ์) ยังได้ออกกฎหมาย

¹¹ วัชรินทร์ บัณฑิตวิญญูสกุล, วารสารกฎหมายทั่วไป, ตุลาคม 34 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2530), น. 117

¹² บัณฑิต รัชตะนันท์ และคนอื่นๆ, 2541, อ้างแล้ว, น. 62

รัฐสภาแห่งเครือจักรภพยังก่อตั้งศาลสูงสุดและศาลล่างในมณฑลหรืออาณาเขตของออสเตรเลีย เช่น อาณาเขตเมืองหลวงของออสเตรเลีย (Australia Capital Territory) อาณาเขตภาคเหนือ (Northern Territory) เป็นต้น

คุณสมบัติของผู้พิพากษาของศาลสหพันธรัฐได้รับการแต่งตั้งจากข้าหลวงใหญ่ซึ่งเท่ากับว่ารัฐบาลเป็นผู้แต่งตั้ง และในแต่ละรัฐก็ใช้กฎเดียวกันนี้และไม่มีผู้พิพากษาคณใดในออสเตรเลียมาจากการเลือกตั้งเลย ดำรงตำแหน่งนี้จนถึงอายุ 70-72 ปี

3. ศาลพิเศษ (Specialized Courts and Tribunals) ศาลพิเศษและคณะกรรมการพิเศษ (Tribunals) ตั้งขึ้นตามกฎหมายของรัฐหรือรัฐบาลกลาง ตามปกติศาลพิเศษและคณะกรรมการพิเศษมีอำนาจตัดสินปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบางประเภทของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนบางอย่าง ตัวอย่างเช่น ในรัฐหนึ่งอาจมีศาลหรือกรรมการแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานและกำหนดสภาพการทำงาน คณะกรรมการค่าทดแทนของลูกจ้าง คณะกรรมการตรวจสอบ (Censorship Boards) คณะกรรมการป้องกันการเลือกปฏิบัติ (Anti-Discrimination Boards) เป็นต้น

3.1.6 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ระบบศาลของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประกอบด้วย ศาลชั้นต้นระดับล่างหรือศาลแขวง ศาลชั้นต้นมลรัฐ ศาลสูงมลรัฐ และศาลสูงสหพันธรัฐ

คุณสมบัติของผู้พิพากษาอาชีพ จะต้องสอบได้ในระดับขั้นที่ 2 (Staatsexam II) เรียกผู้สอบผ่านขั้นนี้ว่า Assessor ผู้สอบผ่านในขั้นที่ 2 นี้ จะได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้พิพากษาศาลต่าง ๆ พนักงานอัยการ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองระดับกลาง ทั้งนี้ตามความสมัครใจและลำดับคะแนนจากการสอบ สำหรับผู้มีสิทธิได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาต้องมีคุณสมบัติดังนี้¹³

- 1) เป็นผู้สัญชาติเยอรมัน
- 2) เป็นผู้สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- 3) ต้องผ่านการปฏิบัติงานหลังการสอบเนติบัณฑิตขั้นสูงได้แล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดย
 - ก. เป็นข้าราชการระดับสูง รวมทั้งข้าราชการตุลาการของศาลและพนักงานอัยการ
 - ข. ปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศในตำแหน่งสูง
 - ค. เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีผลงานที่จะเป็นศาสตราจารย์ได้
 - ง. เป็นทนายความโนตารีพับลิก หรือที่ปรึกษากฎหมาย (Assessor) ในสำนักงานดังกล่าว
 - จ. ปฏิบัติงานอย่างอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้พิพากษา

¹³ มานิตย์ สุราพร. 2526. การคัดเลือกและฝึกอบรมผู้พิพากษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. น.149-150

ผู้พิพากษาได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรียุติธรรมของแต่ละรัฐ ถ้าเป็นศาลสหพันธรัฐ รัฐสภา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และรัฐมนตรียุติธรรมของแต่ละรัฐร่วมในการแต่งตั้ง ผู้พิพากษาเกษียณอายุที่ 65-68 ปี

3.1.7 ฝรั่งเศส

ระบบศาลของประเทศฝรั่งเศสประกอบด้วย ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา การเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษา มี 2 วิธี¹⁴ คือ

- 1) คัดเลือกจากข้าราชการพลเรือนที่รับราชการมาแล้ว 5 ปี (อาจจะไม่ได้รับปริญญาทางกฎหมาย) หลังจากนั้นต้องผ่านการฝึกอบรมอีก 28 เดือน
- 2) แต่งตั้งจากอดีตผู้พิพากษา ข้าราชการพลเรือน ทหารที่จบปริญญาทางกฎหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาในระยะเวลาสั้นๆ เช่น 3 ปี 5 ปี 7 ปี

อาจกล่าวได้ว่า ระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาที่รับราชการประจำในศาลยุติธรรมฝรั่งเศสไม่ว่าในระดับศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา จะเป็นระบบเปิด กล่าวคือ มีทั้งวิธีการสอบคัดเลือกผู้พิพากษาให้เข้าฝึกอบรมในวิทยาลัยตุลาการแห่งชาติ ซึ่งผู้พิพากษาที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วก็จะเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปจากศาลชั้นต้น ไปสู่ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา เป็นลำดับ แต่นอกจากวิธีนี้แล้วยังเปิดโอกาสให้แต่งตั้งผู้พิพากษาระดับต่างๆ จากบุคคลภายนอกโดยตรง ไม่ต้องผ่านการสอบหรือฝึกอบรมในวิทยาลัยตุลาการแห่งชาติ บุคคลซึ่งอาจได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาศาลชั้นต้น หรือผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์เป็นผู้มีคุณสมบัติดังนี้¹⁵

- 1) เคยเป็นข้าราชการตุลาการมาก่อน
- 2) จบปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ และมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้
 - ก. ข้าราชการพลเรือน พนักงานองค์การของรัฐ หรือข้าราชการทหารที่ได้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี
 - ข. ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่ได้บรรยายมาแล้วเป็นเวลา 2 ปี หรืออาจารย์ที่ได้บรรยายมาแล้ว 4 ปี ในคณะนิติศาสตร์
 - ค. ทนายความ ที่ปรึกษาทนายความ ผู้ให้บริการในกระบวนการยุติธรรม หรือข้าราชการตุลาการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี

ผู้พิพากษาของประเทศฝรั่งเศสเกษียณอายุที่ 68 ปี

¹⁴ อุทิศ สุภาพ. 2548. ปัญหาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. รายงานวิจัยวิชา รศ. 880 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการสำหรับผู้บริหาร คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาคพิเศษ รุ่นที่ 17 กรุงเทพมหานคร. น : 30 - 31

¹⁵ มานิตย์ สุภาพร. 2526. อ้างแล้ว. น. 174

3.1.8 ญี่ปุ่น

ระบบศาลยุติธรรมในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ ศาลแขวง (The Summary Court) ศาลครอบครัว (The Family Court) ศาลจังหวัด (The District Court) ศาลสูง (The High Court) ศาลสูงสุด (The Supreme Court) ผู้ที่จะเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาต้องผ่านการสอบไล่กฎหมายแห่งชาติ (National Legal Examination) ได้ก่อน เมื่อสอบผ่านแล้วจะต้องไปเข้ารับการอบรมในสถาบันฝึกอบรมและวิจัยทางกฎหมาย (The Legal Training and Research Institute of Japan Examination) เป็นเวลา 2 ปี และเมื่อได้จบการอบรมในสถาบันนี้แล้วจึงมีสิทธิได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา และเมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาแล้ว จะต้องรอเวลาอีก 10 ปี จึงจะมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาโดยสมบูรณ์

การเกษียณอายุราชการของผู้พิพากษาศาลสูงสุด และผู้พิพากษาศาลแขวง เกษียณอายุเมื่ออายุ 70 ปี ส่วนผู้พิพากษาศาลอื่นๆ เกษียณอายุ เมื่อ 65 ปี

3.2 การเกษียณอายุราชการของหน่วยงานอื่น ๆ ในประเทศไทย

การขยายอายุเกษียณราชการของหน่วยงานอื่นๆ ในประเทศไทย พบว่ามีข้าราชการที่สามารถขยายเวลาการทำงานจนถึงอายุเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ ได้แก่ สำนักงานอัยการสูงสุด ศาลปกครอง และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยสำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดให้มีตำแหน่งอัยการอาวุโส ซึ่งมีลักษณะการต่อเวลาราชการเหมือนกับผู้พิพากษาอาวุโส กล่าวคือ ข้าราชการผู้นั้นต้องผ่านการประเมินสมรรถภาพเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งอัยการอาวุโสไปจนถึงอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ ศาลปกครอง กำหนดให้ตุลาการศาลปกครองสามารถทำงานได้จนถึงอายุหกสิบห้าปีบริบูรณ์ และเมื่อผ่านการประเมินสมรรถภาพเมื่ออายุหกสิบห้าปีบริบูรณ์ให้ดำรงตำแหน่งจนถึงอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และประธานศาลรัฐธรรมนูญ และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ พ้นจากตำแหน่งตามวาระ และอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ นอกจากนั้นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้รับการพิจารณาต่อเวลาราชการได้หากมีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ โดยต่อเวลาราชการได้คราวละสองปี และอายุไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

ส่วนในสถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ซึ่งจบปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว สถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาให้ผู้นั้นทำงานต่อไปจนพ้นจากตำแหน่งเมื่อมีอายุครบหกสิบห้าปีได้

3.2.1 อัยการอาวุโส

อัยการสูงสุดเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังอัยการในการปฏิบัติราชการ และเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติราชการร่วมกับส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชน เพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าวจึงได้กำหนดให้มีตำแหน่งอัยการอาวุโสซึ่งแต่งตั้งมาจากข้าราชการอัยการที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณก่อนปีงบประมาณที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอัยการอาวุโส โดยผู้ดำรงตำแหน่งอัยการอาวุโสจะต้องผ่านการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ความประพฤติ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอัยการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอัยการอาวุโส

โดยภาพรวมแล้วกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสและอัยการอาวุโสมีความเหมือนและสอดคล้องกัน เช่นที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

3.2.2 ตุลาการศาลปกครอง

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการพ้นตำแหน่งของตุลาการศาลปกครองไว้ว่า

“มาตรา 21 ตุลาการศาลปกครองพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) สิ้นปีงบประมาณที่ตุลาการศาลปกครองผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่จะผ่านการประเมินสมรรถภาพให้ดำรงตำแหน่งต่อไปตามมาตรา 31

(4)...(9)”

“มาตรา 31 ให้ ก.ศป.¹⁶ จัดให้มีการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตุลาการศาลปกครองที่จะมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณถัดไป

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ศป. กำหนด โดยความเห็นชอบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการศาลปกครองซึ่งผ่านการประเมินสมรรถภาพตามวรรคหนึ่ง ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์”

ซึ่งหมายความว่า ตุลาการศาลปกครองพ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ แต่ถ้าผ่านการประเมินสมรรถภาพ แล้วจะสามารถดำรงตำแหน่งจนถึงอายุเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

3.2.3 ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ศาลรัฐธรรมนูญประกอบด้วยประธานศาลรัฐธรรมนูญหนึ่งคน และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญอีกจำนวนแปดคน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของประธานศาลรัฐธรรมนูญ และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ไว้ในมาตรา 208 และ 209 ความดังนี้

¹⁶ คณะกรรมการตุลาการศาลปกครอง

“มาตรา 208 ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมีวาระการดำรงตำแหน่งเก้าปี นับแต่วันที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเป็นเจ้าพนักงานในการยุติธรรมตามกฎหมาย

“มาตรา 209 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (3) ลาออก
- (4) ... (7)”

สรุปได้ว่า ประธานศาลรัฐธรรมนูญ และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมีวาระการดำรงตำแหน่งเก้าปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงหนึ่งวาระ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

นอกจากนั้น ยังมีการต่อเวลาราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2551 ได้บัญญัติไว้ดังนี้

“ข้อ 3 การต่อเวลาราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้เป็นไปตามความต้องการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มิใช่สิทธิของข้าราชการที่จะต่อเวลาราชการได้เอง”

โดยคุณสมบัติของข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 4 แห่งระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2551 ดังนี้

“ข้อ 4 ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่จะได้รับการพิจารณาให้ต่อเวลาราชการต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับ 9 หรือระดับเชี่ยวชาญเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามปี
- (2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะเกื้อหนุนอายุราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2551 เป็นต้น และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเห็นว่ามีคามจำเป็นที่จะให้รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว
- (3) เป็นผู้มีความประพฤติดี จริยธรรม และมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ผ่านการตรวจสุขภาพ โดยมีใบรับรองแพทย์จากสถาบันของรัฐรับรอง และรับรองไว้ไม่เกินหกเดือน

- (4) มีผลงานทางวิชาการนับแต่ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับ 9 หรือระดับเชี่ยวชาญ จนถึงวันที่ 30 กันยายนของปีที่เกษียณอายุราชการ ตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้
- (ก) หนังสือ ตำรา หรืองานวิจัย ที่ได้รับการเผยแพร่ จำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง และ
 - (ข) บทความทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่อย่างน้อย 5 เรื่อง หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ได้รับการเผยแพร่อย่างน้อย 5 รายการ
 - (ค) ยกร่างพระราชบัญญัติที่ได้รับการประกาศใช้เป็นกฎหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง หรือ
 - (ง) ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของศาลรัฐธรรมนูญในฐานะเจ้าของสำนวนที่คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเห็นว่า เป็นคดีสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นผู้จัดทำ ซึ่งผลงานการจัดทำสำนวนคดีนั้นได้รับการยอมรับจากคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

“ข้อ 5 ข้าราชการผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการ ให้รับราชการต่อไปได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ต่อเวลาราชการ โดยการต่อเวลาราชการให้ต่อได้คราวละไม่เกินสองปี

การต่อเวลาราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณในปีนั้น”

“ข้อ 7 ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อเวลาราชการ และได้รับคำสั่งให้รับราชการต่อไป ต้องปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในทางวิชาการเท่านั้น ไม่สามารถดำรงตำแหน่งทางการบริหารได้”

“ข้อ 8 ในระหว่างการต่อเวลาราชการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ต่อเวลาราชการเป็นประจำทุกปี และต้องรายงานผลการประเมินก่อนสิ้นเดือนสิงหาคมของทุกปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญกำหนด”

ซึ่งหมายความว่า การต่อเวลาราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องเป็นไปตามความต้องการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ข้าราชการไม่มีสิทธิที่จะต่อเวลาราชการได้เอง และกำหนดให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต่อเวลาราชการได้คราวละไม่เกินสองปี และอายุไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ โดยเมื่อได้ต่อเวลาราชการแล้วต้องทำงานเฉพาะทางด้านวิชาการเท่านั้น และจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี

3.2.4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอีกหนึ่งตำแหน่งที่กฎหมายกำหนดให้สามารถเกษียณอายุราชการได้ที่อายุหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 หมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า

“มาตรา 6 ให้ยกเลิกความในมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 19 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และจะพ้นจากราชการในสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากสถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย และมีความประสงค์ที่จะให้ผู้นั้นรับราชการอยู่ต่อไป สถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้

ในระหว่างการต่อเวลาราชการตามวรรคหนึ่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการต่อเวลาราชการจะดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา 18 (ข) และงานบริหารอื่นตามที่ ก.พ.อ.¹⁷ กำหนดมิได้ การต่อเวลาราชการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด”

ตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนดมิให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันที่ได้รับการต่อเวลาราชการดำรงตำแหน่งตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 18 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มีรายละเอียดดังนี้

“มาตรา 18 (ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (5) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (6) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (7) ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (8) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสามารถต่อเวลาราชการได้จนมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์เพื่อประโยชน์ด้านการสอนและวิจัย โดยจะดำรงตำแหน่งผู้บริหารไม่ได้

¹⁷ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

บทที่ 4

แนวโน้มจำนวนคดีความ จำนวนผู้พิพากษา และภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีความของผู้พิพากษา

การศึกษาในบทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสถานภาพปริมาณคดีความทั้งระบบศาลยุติธรรม และภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีความของผู้พิพากษาโดยรวม และจำแนกตามลักษณะประเภทคดี และชั้นศาล ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แนวโน้มจำนวนคดีความ ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แนวโน้มจำนวนผู้พิพากษา ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษา ซึ่งจะแสดงให้เห็นสภาพความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับจำนวนผู้พิพากษา การกระจายภาระงาน และการเปลี่ยนแปลงภาระงานของผู้พิพากษาทั้งระบบ และจำแนกตามชั้นศาล ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาความต้องการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษา และการจัดสรรผู้พิพากษาให้สอดคล้องกับความต้องการตามชั้นศาล โดยใช้ข้อมูลในฐานข้อมูลของสำนักงานศาลยุติธรรม ครอบคลุมช่วงเวลาตั้งแต่ พ.ศ.2529 ถึง พ.ศ.2549 รวมระยะเวลา 21 ปี

4.1 แนวโน้มจำนวนคดีความ

จำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร ประกอบด้วย คดีความในศาลต่างๆ คือ

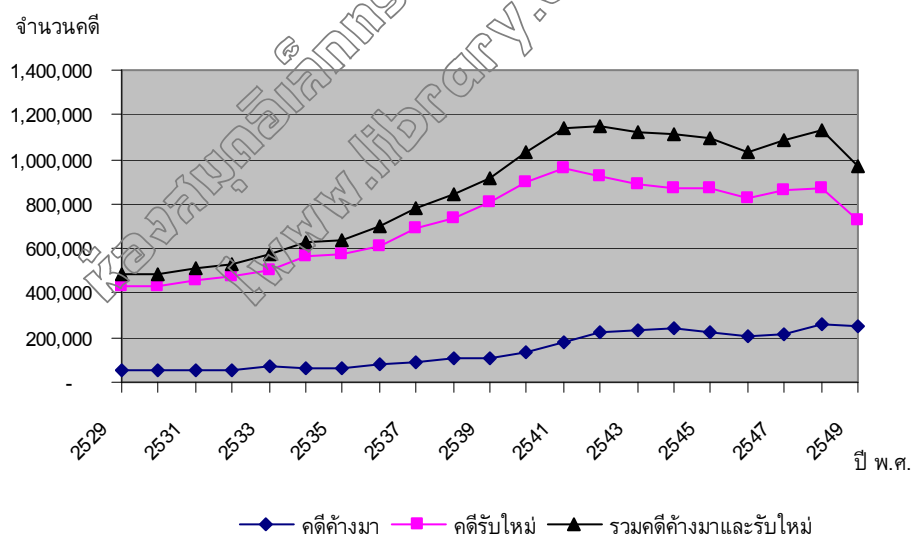
- ศาลชั้นต้น ซึ่งประกอบด้วย
 - ศาลแพ่ง
 - ศาลอาญา
 - ศาลจังหวัด
 - ศาลแขวง
 - ศาลเยาวชนและครอบครัว
 - ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค 1-9
 - ศาลภาษีอากรกลาง
 - ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง
 - ศาลล้มละลายกลาง
- ศาลอุทธรณ์ ซึ่งประกอบด้วย
 - ศาลอุทธรณ์กลาง
 - ศาลอุทธรณ์ภาค 1-9
- ศาลฎีกา

4.1.1 แนวโน้มจำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร

ข้อมูลสถิติจำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร ที่รวบรวมมาใช้ในการศึกษานี้ครอบคลุมช่วงเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ.2529 ถึงปี พ.ศ.2549 แสดงให้เห็นว่าจำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงระยะเวลา 2529-2542 และเริ่มมีแนวโน้มลดลงหลังจากนั้น

จำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร ประกอบด้วย คดีรับใหม่ และคดีค้างมา จะเห็นว่าคดีรับใหม่ แสดงแนวโน้มเพิ่มก่อนข้างสม่ำเสมอต่อเนื่องจาก จำนวน 432,114 คดี ในปี พ.ศ.2529 ไปถึงปี พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นจุดสูงสุดที่ 961,795 คดี แล้วเริ่มมีแนวโน้มลดลงตามลำดับ เป็น 826,148 คดี ในปี พ.ศ.2546 แล้วกลับเพิ่มขึ้นอีกเป็น 874,446 คดี ในปี พ.ศ.2548 จึงกลับลดลงเป็น 723,463 คดี ในปี พ.ศ. 2549 สันนิษฐานได้ว่าจำนวนคดีรับใหม่ผันแปรไปตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะได้ทำการทดสอบในบทต่อไป ส่วนคดีค้างมามีแนวโน้มจำนวนคดีเพิ่มขึ้นสม่ำเสมอต่อเนื่องจาก 50,769 คดี ในปี พ.ศ.2529 จนมีจำนวนคดีสูงสุดที่ 238,732 คดี ในปี พ.ศ.2544 แล้วเริ่มลดลงตามลำดับ เป็น 206,416 คดี ในปี พ.ศ.2546 แล้วกลับเพิ่มขึ้นอีกเป็น 255,980 คดี ในปี พ.ศ.2548 แล้วถึงกลับลดลงอีกเป็น 244,711 คดี ในปี พ.ศ. 2549 จำนวนคดีค้างมาแสดงถึงการมีผู้พิพากษาไม่พอเพียงกับการขยายตัวของจำนวนคดีรับใหม่ และอาจแสดงถึงการใช้เวลายาวนานเกินควรในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งควรมีการศึกษาต่อไปว่าเกิดจากเหตุปัจจัยใดบ้าง (ภาพที่ 4.1.1 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.1 ในภาคผนวก ค)

ภาพที่ 4.1.1 จำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549



ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.2 แนวโน้มจำนวนคดีความตามชั้นศาล

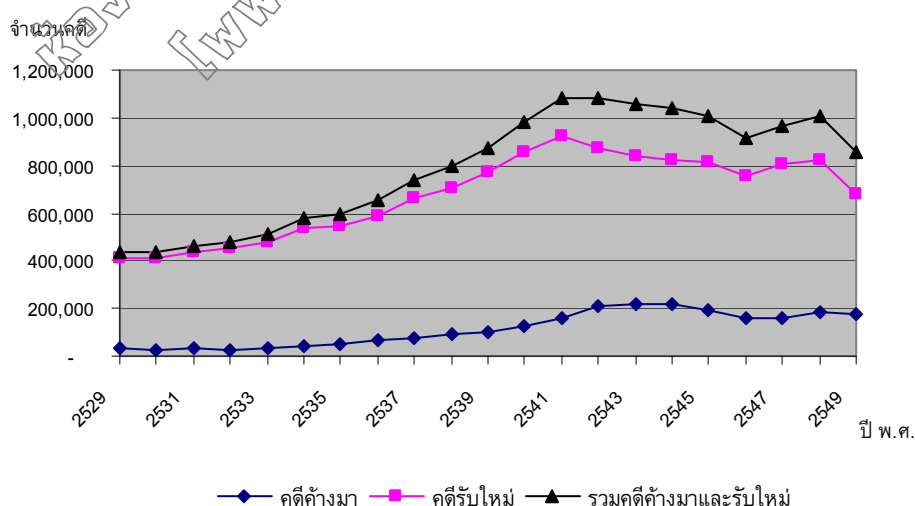
จำนวนคดีความตามชั้นศาล จำแนกเป็นจำนวนคดีความในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา เฉพาะในส่วนศาลชั้นต้นได้จำแนกการวิเคราะห์แนวโน้มเป็นจำนวนคดีความในศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร และจำนวนคดีความในศาลต่างๆ ได้แก่ ศาลเยาวชนและครอบครัว, ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค 1-9, ศาลภาษีอากรกลาง, ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง และศาลล้มละลายกลาง

4.1.2.1 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลชั้นต้น

4.1.2.1.1 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร

สถิติจำนวนคดีในศาลชั้นต้นซึ่งเป็นคดีความส่วนใหญ่ของคดีความทั่วราชอาณาจักรแสดงให้เห็นแนวโน้มลักษณะเดียวกันกับจำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร ทั้งที่เป็นแนวโน้มจำนวนคดีค้างมา คดีรับใหม่ และคดีโดยรวม (ภาพที่ 4.1.2.1.1 และตามตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.1 ในภาคผนวก ค) กล่าวคือ คดีค้างมา มีแนวโน้มเพิ่มจากปี พ.ศ.2529 ซึ่งมี 31,031 คดี ถึงปี พ.ศ.2542-2543 มีคดีค้างมา จำนวนมากถึง 209,032 คดี และ 216,578 คดี ตามลำดับ แล้วเริ่มรักษาระดับและผันผวนในช่วงปี พ.ศ.2545-2549 ซึ่งมีจำนวนคดีสูงสุดที่ 196,944 คดี และต่ำสุดที่ 159,229 คดี คดีรับใหม่มีแนวโน้มเพิ่มสม่ำเสมอจากปี พ.ศ.2529 ถึงปี พ.ศ.2541 โดยมีจำนวน 409,129 คดีในปี พ.ศ.2529 เพิ่มขึ้นเป็น 920,291 คดี ในปี พ.ศ.2541 แล้วเริ่มมีแนวโน้มลดลงและผันผวนหลังจากนั้น ส่งผลให้คดีโดยรวมในศาลชั้นต้นมีแนวโน้มเพิ่มจนถึงจุดสูงสุดในปี พ.ศ. 2541 ถึง 1,080,100 คดี แล้วมีแนวโน้มลดลงและผันผวนหลังจากนั้น การมีคดีค้างมาเป็นจำนวนมากกว่า 159,000 คดี นับว่าเป็นปัญหาระดับที่ควรได้รับการแก้ไข แม้ว่าแนวโน้มจำนวนคดีรับใหม่และคดีค้างจะลดลงในปีหลังๆ

ภาพที่ 4.1.2.1.1 จำนวนคดีความในศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ. 2529-2549

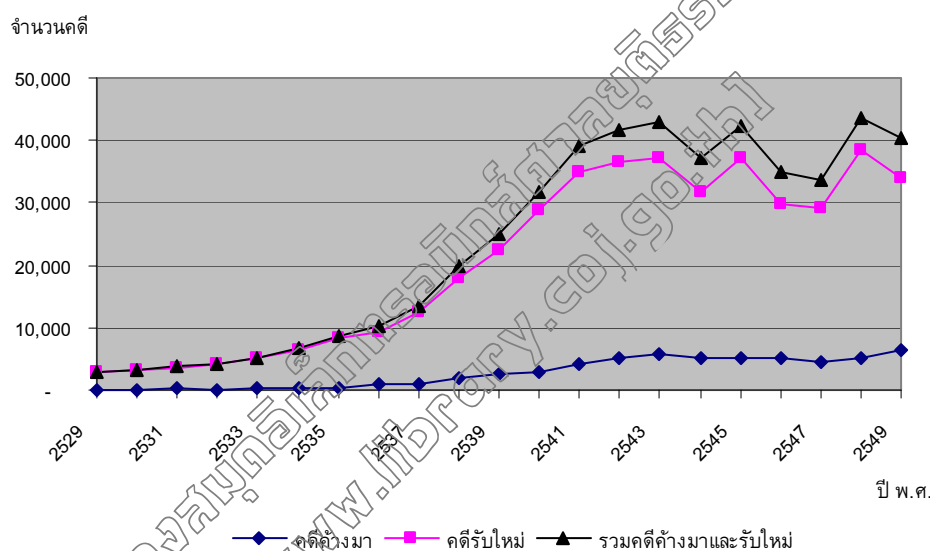


ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.2.1.2 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลเยาวชนและครอบครัว

คดีเกี่ยวกับเยาวชนและครอบครัวโดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราไม่สูงนักในช่วงปี พ.ศ.2529-2536 และเริ่มเพิ่มสูงขึ้นในปี พ.ศ.2537 ไปจนถึงปี พ.ศ.2543 จำนวน 42,828 คดี จึงเริ่มลดระดับลงใน ปี พ.ศ.2544 จำนวน 37,138 คดี หลังจากนั้นแนวโน้มทรงตัวแต่มีความผันผวนมาก รวมคดีค้างมาและ คดีรับใหม่ในช่วงนี้ จำนวนคดีสูงสุดที่ 43,460 คดี ในปี พ.ศ.2548 ต่ำสุดที่ 33,633 คดี ในปี พ.ศ.2547 ทั้งนี้แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นไปตามลักษณะแนวโน้มของคดีรับใหม่ ส่วน คดีค้างมามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ภาพที่ 4.1.2.1.2 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.2 ในภาคผนวก ค) โดยมี สัดส่วนคดีค้างมาต่อคดีรับใหม่สูงขึ้นถึงร้อยละ 13 ในปี พ.ศ. 2548 และร้อยละ 19 ในปี พ.ศ.2549 ซึ่ง แสดงถึงการมีผู้พิพากษาไม่เพียงพอกับปริมาณคดีเยาวชนและครอบครัว

ภาพที่ 4.1.2.1.2 จำนวนคดีความในศาลเยาวชนและครอบครัวปี พ.ศ.2529-2549

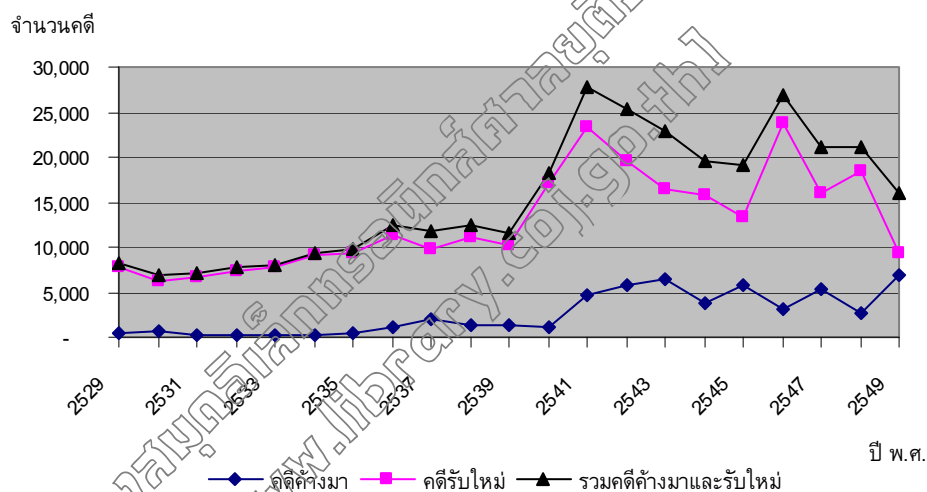


ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.2.1.3 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค 1-9

คดีแรงงานโดยรวมมีแนวโน้มตามแนวโน้มคดีรับใหม่เป็นสำคัญ โดยคดีแรงงานโดยรวมมีอัตราเพิ่มไม่สูงนักในช่วงปี พ.ศ.2529-2539 แต่เพิ่มสูงมากในช่วงปี พ.ศ.2540-2541 ถึงระดับสูงสุดในปี พ.ศ.2541 จำนวน 27,849 คดี แล้วมีแนวโน้มลดลงหลังจากนั้น โดยมีความผันผวนมีคดีเพิ่มสูงขึ้นอีกในปี พ.ศ.2546 เพียงปีเดียว มีจำนวน 26,973 คดี หลังจากนั้นลดลง ส่วนคดีค้างมา มีแนวโน้มเพิ่มในอัตราต่ำมาจนถึงปี พ.ศ.2540 แล้วจึงมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นใน พ.ศ.2541-2543 หลังจากนั้นมีความผันผวนโดยตลอด คดีค้างมาจำนวนสูงสุดที่ปี พ.ศ.2549 จำนวน 6,778 คดี ต่ำสุดที่ 2,738 คดี ในปี พ.ศ.2548 (ภาพที่ 4.1.2.1.3 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.3 ในภาคผนวก ค) อย่างไรก็ตาม หากคดีรับใหม่มีแนวโน้มลดลงต่อไปอีก ปัญหาคดีค้างมาก็จะทุเลาลง และปัญหาการมีผู้พิพากษาไม่พอเพียงกับปริมาณคดีความในศาลแรงงานก็จะเบาบางลงด้วย

ภาพที่ 4.1.2.1.3 จำนวนคดีความในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค 1-9 ปี พ.ศ.2529-2549

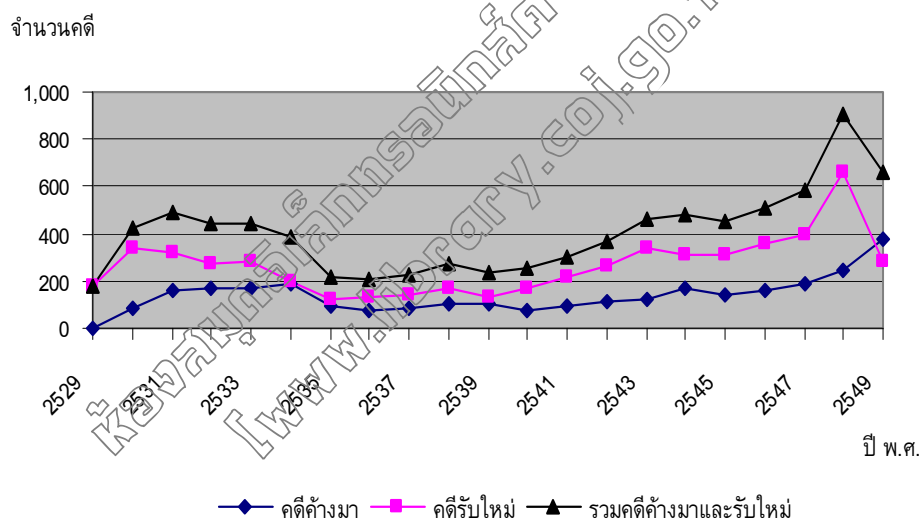


ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.2.1.4 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลฎีกาชั้นกลาง

คดีฎีกาชั้นกลางยังมีจำนวนคดีน้อยมาก โดยมีจำนวนคดีรวมสูงสุดในปี พ.ศ.2549 ไม่ถึง 1,000 คดี แนวโน้มจำนวนคดีโดยรวม คดีค้างมา และคดีรับใหม่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีอัตราการเพิ่มสูงในช่วงปี พ.ศ.2529-2531 (คดีรับใหม่จำนวนสูงสุดปี พ.ศ.2530 จำนวน 338 คดี) ลดต่ำลงในช่วงปี พ.ศ.2531-2535 (ปี พ.ศ.2535 จำนวนคดีรับใหม่ต่ำสุดที่ 119 คดี) หลังจากนั้นก็กลับมีแนวโน้มเพิ่มอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มในอัตราสูงมากในปี พ.ศ.2548 มีคดีรับใหม่ถึง 661 คดี (ภาพที่ 4.1.2.1.4 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.4 ในภาคผนวก ค) มีข้อพึงสังเกตว่าแม้ยังมีคดีรับใหม่จำนวนไม่มากนัก แต่มีคดีค้างมาเป็นสัดส่วนสูง โดยเปรียบเทียบกับคดีรับใหม่ ในปี พ.ศ.2548 ซึ่งเป็นปีที่มีสัดส่วนคดีค้างมาต่อคดีรับใหม่ต่ำสุด ยังมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 36 แสดงถึงความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีฎีกาชั้นกลาง และ/หรือความไม่พอเพียงของจำนวนผู้พิพากษาในการรองรับภาระงานคดีฎีกาชั้นกลาง อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ.2549 คดีรับใหม่ลดลงอย่างมาก และหากเป็นแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องต่อไป ปัญหาคดีค้างมา และการขาดแคลนผู้พิพากษาในศาลฎีกาชั้นกลางจะเบาบางลง

ภาพที่ 4.1.2.1.4 จำนวนคดีความในศาลฎีกาชั้นกลางปี พ.ศ.2529-2549



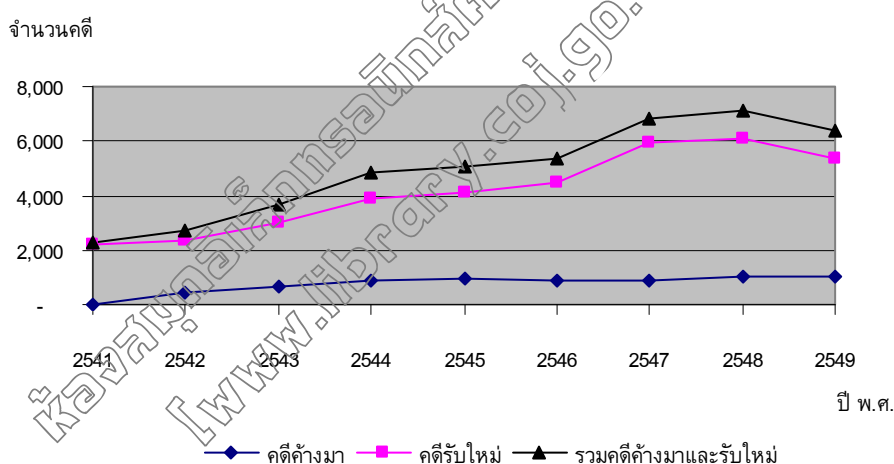
หมายเหตุ : ศาลฎีกาชั้นกลาง เปิดดำเนินการ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2529

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.2.1.5 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง

คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ เริ่มมีขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งและเปิดดำเนินการศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง เมื่อปี พ.ศ.2541 จำนวนคดีโดยมีทั้งที่เป็นคดีแพ่งและคดีอาญา โดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงปี พ.ศ.2541-2548 ตามแนวโน้มคดีรับใหม่ ซึ่งมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นไปถึงระดับสูงสุดที่ปี พ.ศ.2548 มีจำนวน 6,109 กว่าการคดี และเริ่มลดลง ส่วนคดีค้างมาปี พ.ศ.2549 มีคดีค้างมามากที่สุด จำนวน 1,032 คดี โดยมีอัตราเพิ่มไม่มากนัก และเริ่มคงระดับในปี พ.ศ.2544-2549 เฉลี่ยประมาณปีละ 947 คดี (ภาพที่ 4.1.2.1.5 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.5 ในภาคผนวก ค) คดีค้างมาในศาลทรัพย์สินทางปัญญา มีจำนวนมากกว่าในศาลภาษีอากรกลาง แต่ยังน้อยกว่าในศาลเยาวชนและครอบครัว และศาลแรงงาน และคิดเป็นสัดส่วนต่อคดีรับใหม่ ประมาณร้อยละ 19 จึงนับว่าปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษาในศาลทรัพย์สินทางปัญญา รุนแรงไม่มากนัก

ภาพที่ 4.1.2.1.5 จำนวนคดีความในศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ปี พ.ศ.2529-2549



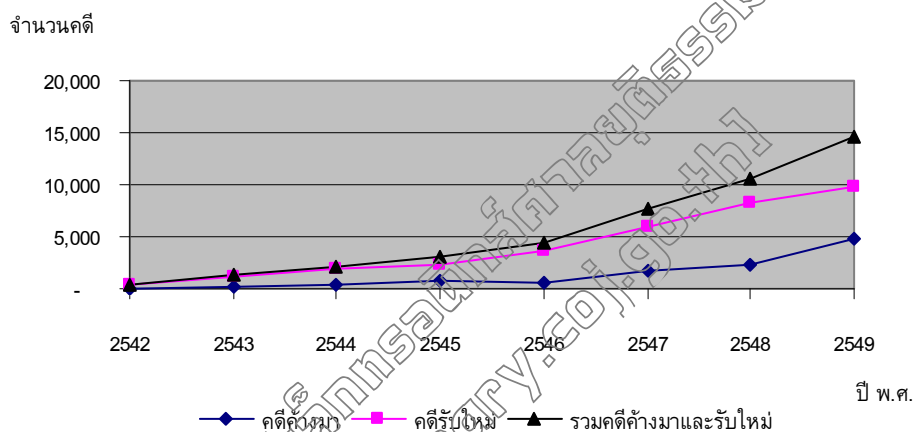
หมายเหตุ : ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง เปิดดำเนินการปี 2541

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.2.1.6 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลล้มละลายกลาง

ศาลล้มละลายกลาง เปิดดำเนินการในปี พ.ศ.2542 จำนวนคดีความในศาลล้มละลายกลาง โดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจำนวนคดีเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงปี พ.ศ.2546-2549 ตามอิทธิพลของการเพิ่มคดีรับใหม่และคดีค้างมา จนถึงปี พ.ศ.2549 คดีค้างมาและคดีรับใหม่มีจำนวนสูงที่สุด 14,693 คดี (ภาพที่ 4.1.2.1.6 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.6 ในภาคผนวก ค) สังเกตได้ว่า คดีค้างมาเพิ่มมากขึ้นในปี พ.ศ.2549 แสดงว่าปัญหาการขาดแคลนผู้พิพากษาและความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีล้มละลายเริ่มรุนแรงขึ้น

ภาพที่ 4.1.2.1.6 จำนวนคดีความล้มละลายในศาลล้มละลายกลางปี พ.ศ.2542-2549



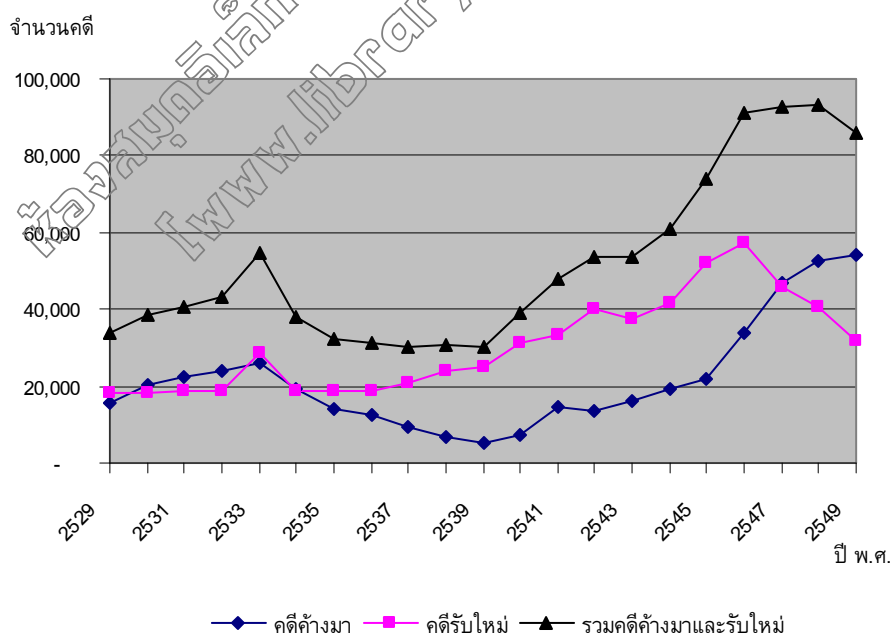
หมายเหตุ : ศาลล้มละลายกลาง เปิดดำเนินการ พ.ศ.2542

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.2.2 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลอุทธรณ์

จำนวนคดีความในศาลอุทธรณ์โดยรวมมีแนวโน้มในช่วงปี พ.ศ.2529-2534 ตามอิทธิพลของการเพิ่มคดีค้างมาเป็นสำคัญ ในช่วงนี้ปี พ.ศ.2533 มีคดีค้างมาสูงสุด 26,045 คดี หลังจากนั้นคดีค้างมาลดลงอย่างมาก จนถึงระดับต่ำสุดในปี พ.ศ.2539 มีจำนวน 5,251 คดี ในขณะที่คดีรับใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับส่งผลให้คดีโดยรวมมีแนวโน้มลดลงจนถึงปี พ.ศ.2539 ที่ 30,182 คดี ต่อจากนั้นคดีค้างมาและคดีรับใหม่ต่างก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไปจนถึงปี พ.ศ.2546 หลังจากนั้นคดีรับใหม่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในขณะที่คดีค้างมายังคงมีแนวโน้มเพิ่ม ดังนั้นคดีโดยรวมเริ่มรักษาระดับในช่วงปี พ.ศ.2546-2548 จำนวนคดีประมาณ 90,000 กว่าคดี และลดลงในปี พ.ศ.2549 เหลือ 85,912 คดี (ภาพที่ 4.1.2.2 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.2 ในภาคผนวก ค) การที่คดีรับใหม่ในศาลอุทธรณ์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงปี พ.ศ.2537-2546 แสดงถึงความต้องการที่จะต่อสู้คดี และขีดความสามารถของคู่ความที่จะรักษาสิทธิที่จะได้รับการทบทวนผลการพิจารณาพิพากษาคดีจากศาลชั้นต้น ทั้งนี้แนวโน้มจะแปรตามภาวะการเจริญเติบโตและพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของไทย ในขณะที่การขยายตัวของคดีค้างมามีเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา แสดงว่าการขยายตัวของผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ไม่ทันกับการเพิ่มจำนวนคดีอุทธรณ์ และ/หรือกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีอุทธรณ์ล่าช้า อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าคดีอุทธรณ์รับใหม่มีแนวโน้มลดลงอย่างมากหลังปี พ.ศ.2547 ซึ่งควรมีการศึกษาวิเคราะห์ว่ามีสาเหตุจากอะไร

ภาพที่ 4.1.2.2 จำนวนคดีความในศาลอุทธรณ์ปี พ.ศ.2529-2549

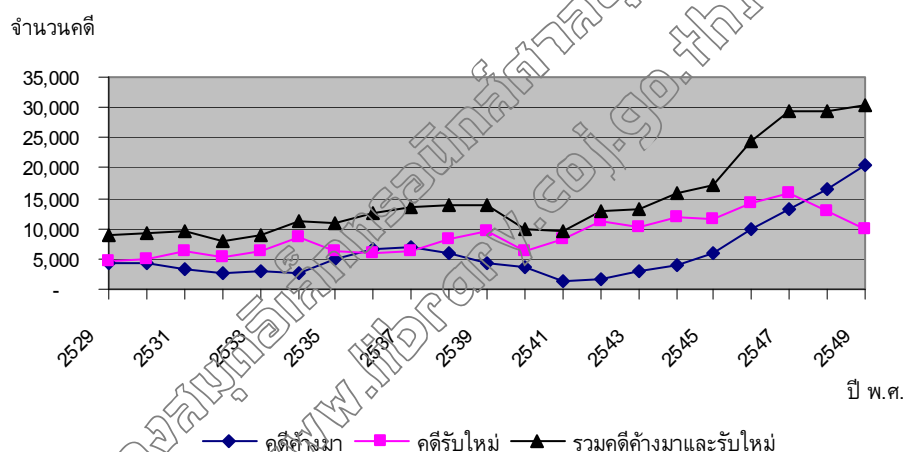


ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.2.3 แนวโน้มจำนวนคดีความในศาลฎีกา

จำนวนคดีความในศาลฎีกาโดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มพร้อมกับมีความผันผวนเป็นช่วงๆ โดยจำนวนคดีรวมลดลงในปี พ.ศ.2532 จำนวน 7,947 คดี และปี พ.ศ.2541 จำนวน 9,682 คดี เนื่องจากการลดลงของคดีทั้งที่เป็นคดีค้างมาและคดีรับใหม่ โดยทั่วไปแนวโน้มจำนวนคดีโดยรวมเป็นไปตามแนวโน้มคดีค้างมา ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาก และต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 ซึ่งมีคดีค้างมาต่ำสุดที่ 1,449 คดี ภายหลังจากนั้นจำนวนคดีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอิทธิพลของคดีค้างมา ในปี พ.ศ.2549 มีคดีค้างมาสูงสุดถึง 20,534 คดี ในขณะที่คดีรับใหม่มีแนวโน้มลดลงในช่วงปี พ.ศ.2547-2549 ในปี พ.ศ.2549 มีคดีรับใหม่ไม่ถึง 10,000 คดี (ภาพที่ 4.1.2.3 และตารางภาคผนวก 4.1.2.3 ในภาคผนวก ค) สังเกตได้ว่าคดีค้างมาเพิ่มอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ในระยะหลังแสดงถึงความไม่พอเพียงของผู้พิพากษาศาลฎีกา ที่จะรองรับความต้องการต่อสู้คดีจนถึงศาลฎีกา ที่ขยายตัวขึ้นตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสนใจว่าเหตุใดคดีรับใหม่ในศาลฎีกาจึงกลับลดลงในปี พ.ศ.2548-2549

ภาพที่ 4.1.2.3 จำนวนคดีความในศาลฎีกาปี พ.ศ.2529-2549



ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

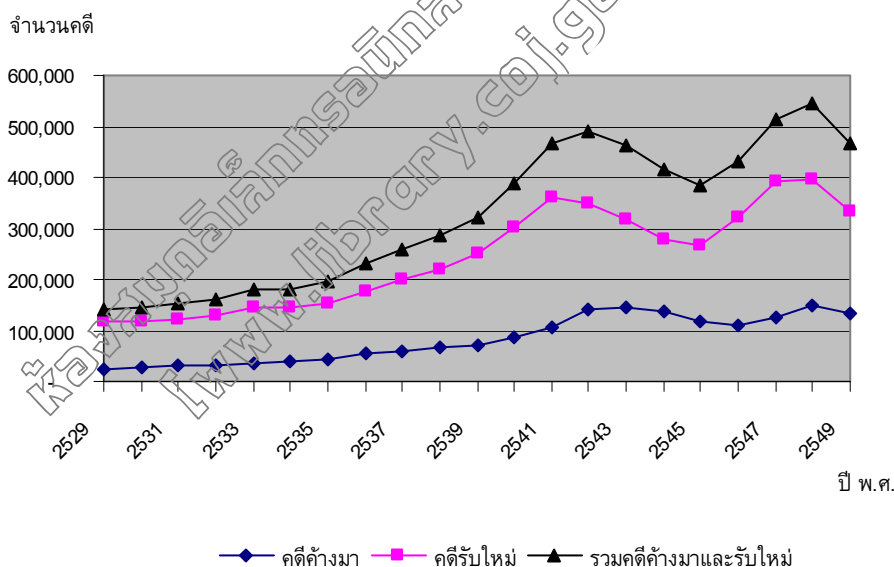
4.1.3 แนวโน้มจำนวนคดีตามประเภทคดี

ประเภทคดีความในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกเป็น คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีล้มละลาย ใช้ข้อมูลในช่วงปี พ.ศ.2529-2549

4.1.3.1 แนวโน้มจำนวนคดีแพ่ง

คดีแพ่งรวมทั่วราชอาณาจักร ประกอบด้วย คดีความในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา (ภาพที่ 4.1.3.1 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.3.1 ในภาคผนวก ค) แสดงแนวโน้มจำนวนคดีแพ่งทั่วราชอาณาจักรรวมทุกชั้นศาล จะเห็นว่าจำนวนคดีแพ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงและค่อนข้างสม่ำเสมอทั้งคดีค้างมาและคดีรับใหม่ ในช่วงปี พ.ศ.2529-2541 โดยในปี พ.ศ.2529 มีคดีค้างมาและรับใหม่ จำนวน 142,146 คดี เพิ่มขึ้นเป็น 467,164 คดี ในปี พ.ศ.2541 และมีลักษณะผันผวนหลังจากนั้น โดยมีแนวโน้มลดลงในช่วงปี พ.ศ.2542-2545 แล้วกลับเพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ.2546-2548 ในปี พ.ศ.2548 มีคดีรวมสูงสุดที่ 544,361 คดี และกลับลดลงในปีพ.ศ.2549 เป็น 466,842 คดี ทั้งนี้เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงในแนวโน้มคดีรับใหม่เป็นส่วนใหญ่

ภาพที่ 4.1.3.1 จำนวนคดีแพ่งทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549



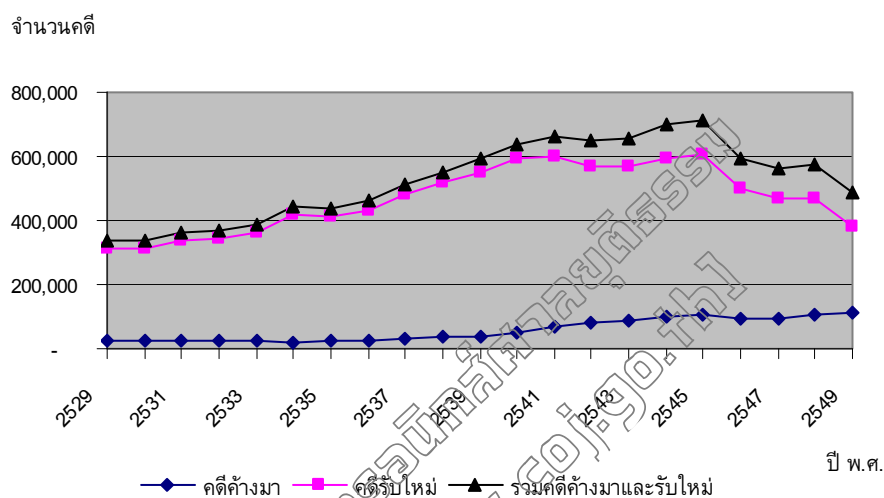
หมายเหตุ : จำนวนคดีแพ่ง รวมคดีในศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ และศาลชั้นต้น

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.3.2 แนวโน้มจำนวนคดีอาญา

ภาพที่ 4.1.3.2 และตารางภาคผนวกที่ 4.1.3.2 ในภาคผนวก ค แสดงแนวโน้มจำนวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักรซึ่งเป็นคดีที่มีจำนวนมากที่สุด จะเห็นว่า จำนวนคดีโดยรวมมีแนวโน้มตามแนวโน้มคดีรับใหม่เป็นสำคัญ โดยมีจำนวนคดีรวมเพิ่มขึ้นถึงระดับสูงสุดในปี พ.ศ.2545 จำนวน 709,884 คดี และกลับลดลงหลังจากนั้น ในขณะที่คดีค้างมามีแนวโน้มเพิ่มอย่างสม่ำเสมอในอัตราต่ำกว่าคดีรับใหม่แต่ยังไม่มีแนวโน้มลดลง ในช่วงปี พ.ศ.2544-2549 คดีค้างมาอยู่ในระดับ 93,000-100,000 คดี

ภาพที่ 4.1.3.2 จำนวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ. 2529-2549



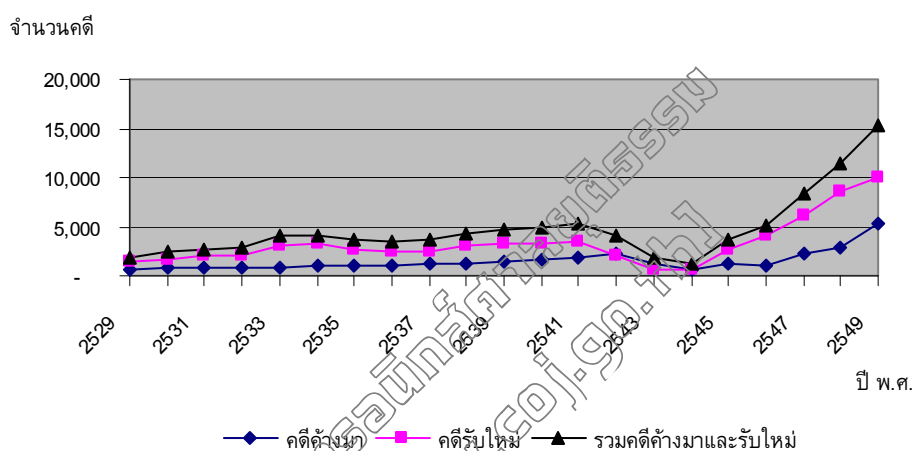
หมายเหตุ : จำนวนคดีอาญา รวมคดีในศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ และศาลชั้นต้น

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.1.3.3 แนวโน้มจำนวนคดีล้มละลาย

จำนวนคดีล้มละลายทั่วราชอาณาจักรมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับคดีแพ่งและคดีอาญา คดีล้มละลาย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2529 จนถึงปี พ.ศ.2541 แล้วลดลงมากในช่วงปี พ.ศ. 2542-2544 พ.ศ.2544 มีคดีรวมต่ำสุดที่ 1,142 คดี เนื่องจากคดีรับใหม่ลดลง (ปี พ.ศ.2544 มีคดีรับใหม่ 537 คดี) แต่กลับเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว หลังจากปี พ.ศ.2544 คดีโดยรวมเพิ่มจากระดับต่ำกว่า 2,000 คดี เป็นประมาณ 15,000 กว่าคดี พร้อมกันนี้คดีค้างมากก็มีแนวโน้มเพิ่มตามไปด้วย (ภาพที่ 4.1.3.3 และตารางที่ 4.1.3.3 ในภาคผนวก ค)

ภาพที่ 4.1.3.3 จำนวนคดีล้มละลายทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2529-2549



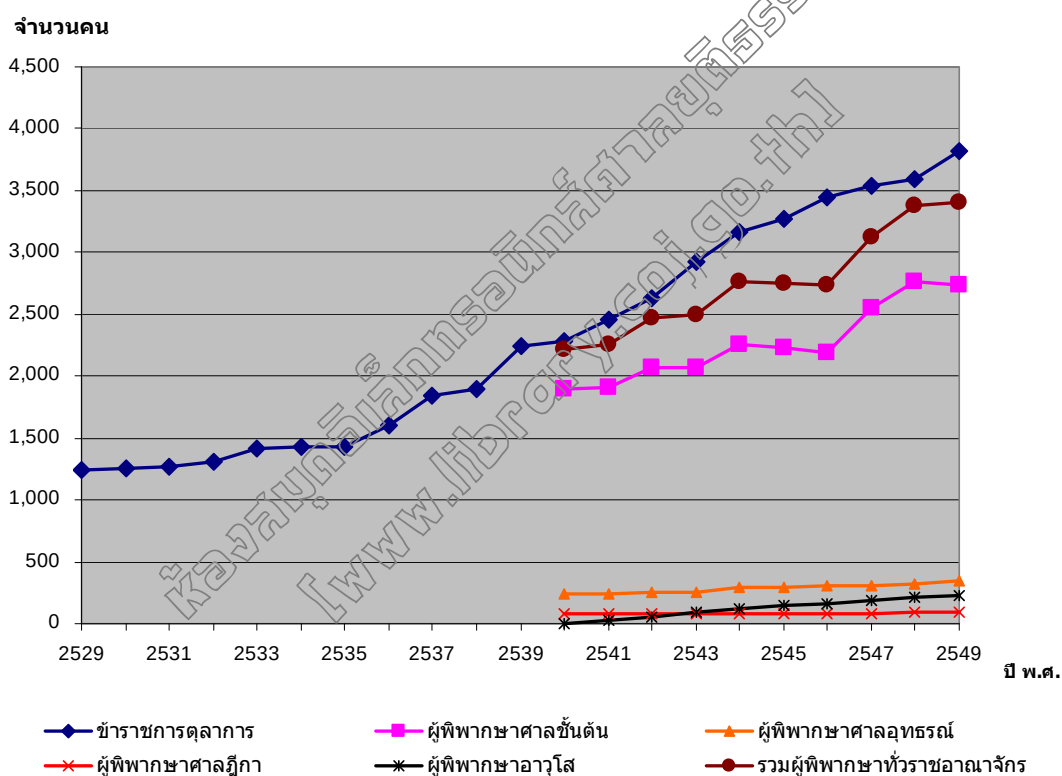
ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.2 แนวโน้มจำนวนผู้พิพากษา

ข้อมูลที่คณะผู้ศึกษารวบรวมได้ ย้อนหลังถึงปี พ.ศ.2529 เป็นข้อมูลแสดงจำนวนข้าราชการตุลาการทั้งระบบ ข้อมูลที่จำแนกเป็นผู้พิพากษาในศาลชั้นต่างๆ มีย้อนหลังเพียงปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา

จำนวนข้าราชการตุลาการโดยรวมมีแนวโน้มขยายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ จำนวนผู้พิพากษาโดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มโดยเฉลี่ยในอัตราต่ำและไม่สม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นไปตามแนวโน้มการเพิ่มของผู้พิพากษาศาลชั้นต้นเป็นสำคัญ (ภาพที่ 4.2 และตารางภาคผนวกที่ 4.2 ในภาคผนวก ค) ซึ่งบางปีมีจำนวนผู้พิพากษาลดลง เช่น ในปี พ.ศ.2543, 2545, 2546 และ 2549 และบางปีมีจำนวนเพิ่มประมาณ 160-210 คน เว้นแต่ปี พ.ศ.2547 เพิ่มมากถึง 358 คน ในขณะที่ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนปีละ 0-37 คน และผู้พิพากษาศาลฎีกามีจำนวนในระหว่าง 85-87 คน

ภาพที่ 4.2 จำนวนข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาปี พ.ศ.2529-2549



หมายเหตุ : จำนวนผู้ครองตำแหน่งรวมถึงผู้บริหาร

ตำแหน่งรองประธานศาลฎีกา มี 3 อัตรา (จากเดิม 5 อัตรา) และเพิ่มอัตราหัวหน้าแผนกคดีอาญา
นักการเมือง 1 อัตรา

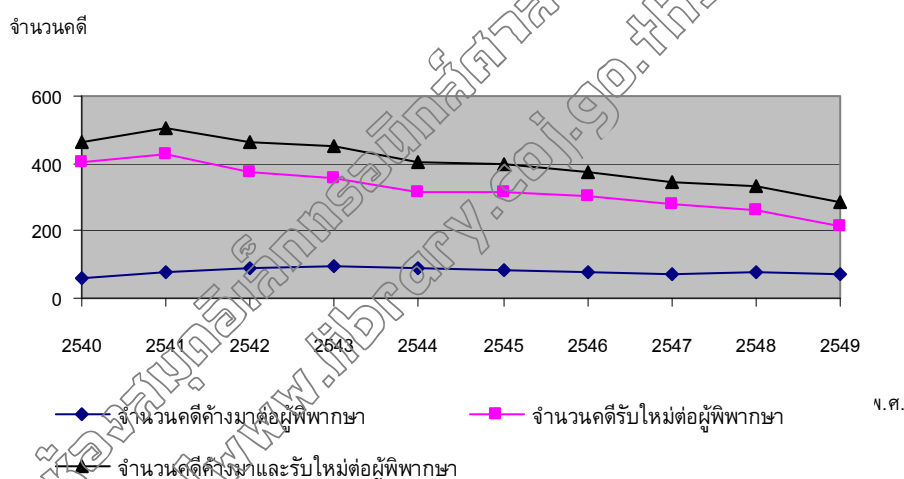
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และสมุดสถิติรายปีประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.3 แนวโน้มสัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษา

แนวโน้มสัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษา จำแนกเป็น แนวโน้มจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักรโดยรวม จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลชั้นต้นและผู้พิพากษาอาวุโส จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ และจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลฎีกา ตามลำดับ

หากนำแนวโน้มจำนวนคดีความมาเปรียบเทียบกับจำนวนผู้พิพากษาจะเห็นว่าสัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 (ไม่มีข้อมูลจำนวนผู้พิพากษาก่อนปี พ.ศ.2540) โดยปี พ.ศ.2541 มีจำนวนคดีความค้างมาและรับใหม่ต่อผู้พิพากษาสูงสุด จำนวน 503 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน ปี พ.ศ.2549 ลดลงเหลือเพียง 285 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน ทั้งนี้เนื่องมาจากจำนวนคดีรับใหม่ต่อผู้พิพากษามีแนวโน้มลดลงเป็นสำคัญ แม้ว่าจำนวนคดีค้างมาต่อผู้พิพากษาจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นบ้างในช่วงปี พ.ศ.2540-2544 (ภาพที่ 4.3 และตารางภาคผนวกที่ 4.3 ในภาคผนวก ค)

ภาพที่ 4.3 จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ.2540-2549

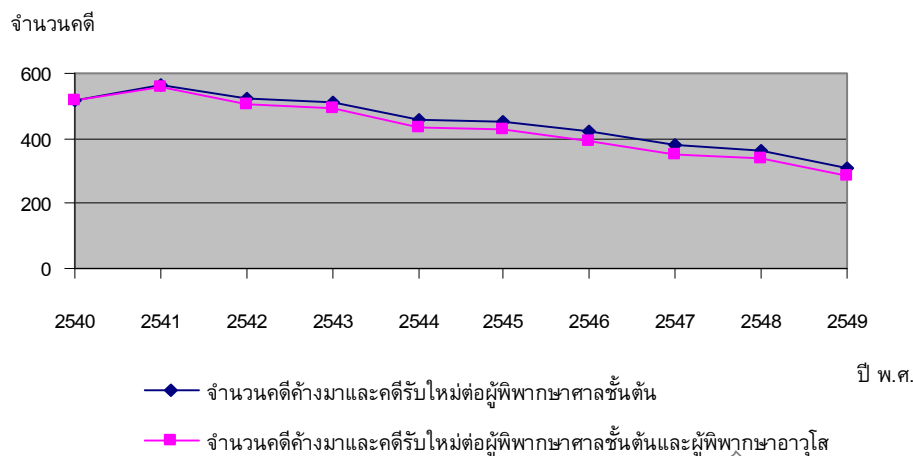


หมายเหตุ : จำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักรหารด้วยจำนวนผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักร

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

เมื่อพิจารณาจำแนกตามชั้นศาล จะเห็นว่าในศาลชั้นต้นแนวโน้มจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษามีลักษณะเดียวกันกับแนวโน้มจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักรดังกล่าวแล้ว เนื่องจากจำนวนคดีความและผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น เป็นส่วนประกอบที่ใหญ่ที่สุดในจำนวนคดีความและผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักร เมื่อเปรียบเทียบจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลชั้นต้น และจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลชั้นต้นและผู้พิพากษาอาวุโส จะเห็นว่า เมื่อมีผู้พิพากษาอาวุโสมาช่วยงานในศาลชั้นต้นทำให้จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นลดลงบ้างเล็กน้อย (ภาพที่ 4.3.1 และตารางภาคผนวกที่ 4.3.1 ในภาคผนวก ค)

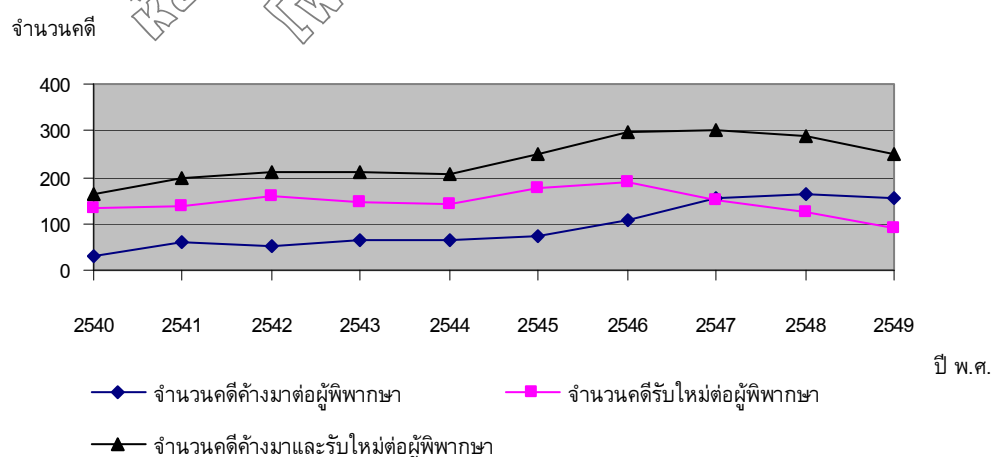
ภาพที่ 4.3.1 จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลชั้นต้นและผู้พิพากษาอาวุโสปี พ.ศ.2540-2549



หมายเหตุ : จำนวนคดีความในศาลชั้นต้นหารด้วยจำนวนผู้พิพากษาศาลชั้นต้น และผู้พิพากษาอาวุโส
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

แนวโน้มจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์มีลักษณะแตกต่างจากศาลชั้นต้น จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาในปี พ.ศ.2541 (199 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน) เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2540 (163 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน) เนื่องจากการเพิ่มของคดีค้างมา แล้วรักษาระดับไปถึงปี พ.ศ.2544 เนื่องจากการหักกลบลบกันระหว่างการเปลี่ยนแปลงของคดีรับใหม่และคดีค้างมา หลังจากนั้นแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยใน ปี พ.ศ.2545-2547 เนื่องจากการคดีค้างมาเพิ่มมากกว่าการลดของคดีรับใหม่ แล้วกลับลดลงในปี พ.ศ.2548-2549 เนื่องจากการลดของคดีรับใหม่มีผลมากกว่าการเพิ่มของคดีค้างมา (ภาพที่ 4.3.2 และตารางภาคผนวกที่ 4.3.2 ในภาคผนวก ค)

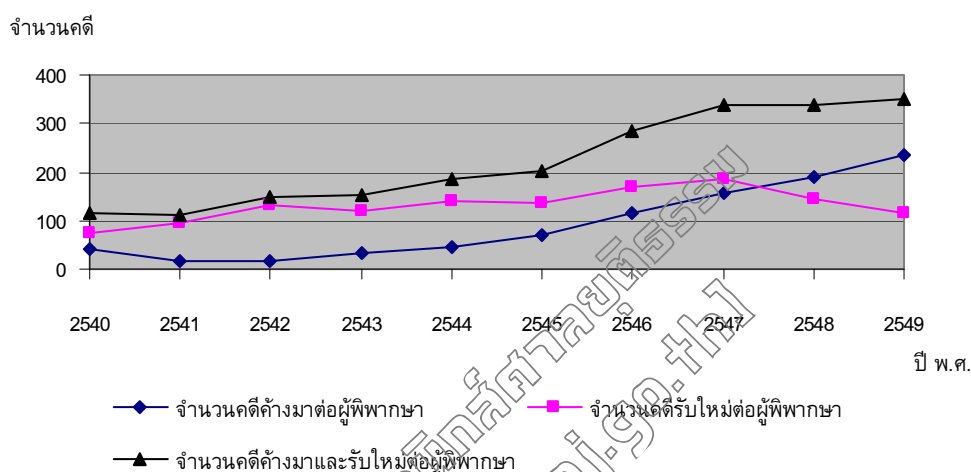
ภาพที่ 4.3.2 จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ปี พ.ศ.2540-2549



หมายเหตุ : จำนวนคดีความในศาลอุทธรณ์หารด้วยจำนวนผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ในส่วนของศาลฎีกาแนวโน้มของจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลฎีกา เป็นไปตามอิทธิพลของแนวโน้มของคดีค้างมาต่อผู้พิพากษาเป็นหลัก โดยมีความผันผวนเล็กน้อยเนื่องจากความผันผวนของจำนวนคดีรับใหม่ เป็นที่น่าสังเกตว่าคดีรับใหม่มีแนวโน้มรักษาระดับต่ำกว่า 200 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน ในช่วงปี พ.ศ.2542-2547 และลดลงเหลือเพียงต่ำกว่า 150 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน ในขณะที่คดีค้างมาได้เพิ่มขึ้นต่อเนื่องเป็นมากกว่า 200 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน (ภาพที่ 4.3.3 และตารางภาคผนวกที่ 4.3.3 ในภาคผนวก ค)

ภาพที่ 4.3.3 จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ.2540-2549



หมายเหตุ : จำนวนคดีความในศาลฎีกาหารด้วยจำนวนผู้พิพากษาศาลฎีกา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และฝ่ายระบบข้อมูลสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

4.4 สรุปผลการวิเคราะห์แนวโน้มจำนวนคดีความ จำนวนผู้พิพากษา และภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีความของผู้พิพากษา

แนวโน้มจำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร ประกอบด้วย แนวโน้มคดีรับใหม่ และแนวโน้มคดีค้างมา คดีรับใหม่มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนคดีขึ้นตามลำดับ นับจากปี พ.ศ.2529 จนถึงระดับสูงสุดในปี พ.ศ.2541 หลังจากนั้นเริ่มมีแนวโน้มลดลงพร้อมกับมีความผันผวน แนวโน้มดังกล่าวนี้สะท้อนภาวะเศรษฐกิจและสังคม และการดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดคดีความ และการนำคดีความขึ้นสู่ศาลเพื่อการพิจารณาพิพากษาคดี ในช่วงเวลาเดียวกันคดีค้างมามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างช้าๆ แต่ต่อเนื่องจนถึงปีล่าสุดที่มีข้อมูลแสดงถึงความไม่เพียงพอของผู้พิพากษาและ/หรือ ความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี

เมื่อจำแนกประเภทคดี พบว่าคดีรับใหม่ที่เป็นคดีเยาวชนและครอบครัวมีอัตราการเพิ่มสูง ในช่วงปี พ.ศ.2537-2541 คดีแรงงานมีอัตราการเพิ่มสูงในช่วงปี พ.ศ.2539-2541 คดีภาษีอากรมีอัตราการเพิ่มสูงในช่วงปี พ.ศ.2541-2544 และปี พ.ศ.2547-2548 โดยเปรียบเทียบกับช่วงเวลาอื่น ส่วนคดีทรัพย์สินทางปัญญา และคดีล้มละลาย เพิ่งเริ่มมีนับตั้งแต่เปิดดำเนินการศาลทรัพย์สินทางปัญญา และศาลล้มละลายกลาง ในปี พ.ศ.2541 และปี พ.ศ.2542 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่าคดีทรัพย์สินทางปัญญา เริ่มมีอัตราการ

ทุกประเภทคดีมีคดีค้างมาเพิ่มขึ้นตามลำดับและแปรปรวนตามคดีรับใหม่ แสดงถึงการมีผู้พิพากษาไม่พอเพียง และ/หรือความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีทุกประเภท ทั้งนี้ประเภทคดีที่มีคดีค้างมามากที่สุด คือ คดีแรงงาน ซึ่งมีคดีค้างมาในปี พ.ศ.2549 จำนวน 6,778 คดี รองลงมา คือ คดีเยาวชนและครอบครัว ซึ่งมีคดีค้างมาในปี พ.ศ.2549 จำนวน 6,450 คดี ส่วนคดีภาษีอากร คดีทรัพย์สินทางปัญญา และคดีล้มละลาย แม้จะมีจำนวนคดีค้างมาไม่มากนักแต่ก็เป็นสัดส่วนสูงเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคดีรับใหม่หรือจำนวนคดีทั้งหมดของแต่ละประเภท แสดงถึงความไม่สมดุลระหว่างจำนวนคดีกับจำนวนผู้พิพากษาในแต่ละศาลหรือประเภทคดี

เมื่อพิจารณาแนวโน้มจำนวนคดีในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา พบว่า ทั้งสองศาลมีคดีรับใหม่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในช่วงปี พ.ศ.2540-2547 จนมีจำนวนคดีความเกินกำลังผู้พิพากษาในแต่ละศาล จึงมีผลให้มีคดีค้างมาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยในปี พ.ศ.2548-2549 ทั้งศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา มีจำนวนคดีค้างมามากกว่าจำนวนคดีรับใหม่ และมียอดจำนวนคดีค้างมาในปี พ.ศ.2549 สูงถึง 54,117 คดี ในศาลอุทธรณ์ และ 20,534 คดี ในศาลฎีกา แสดงถึงการมีผู้พิพากษาไม่พอเพียงกับการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาเป็นอย่างยิ่ง

หากจำแนกตามประเภทคดีที่สำคัญ คือ คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีล้มละลาย โดยรวมทุกชั้นศาล พบว่าคดีแพ่งมีแนวโน้มคดีรับใหม่เพิ่มในอัตราสูงต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2529 จนถึงปี พ.ศ.2541 แล้วลดลงในช่วงปี พ.ศ.2542-2545 และกลับเพิ่มขึ้นอีกถึงยอดสูงสุดในปี พ.ศ.2548 แล้วกลับลดลงอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้มีคดีค้างมาเพิ่มขึ้นตามลำดับจนมียอดคดีค้างมามากถึง 132,102 คดี ในปี พ.ศ.2549

ในส่วนคดีอาญามีคดีรับใหม่เพิ่มอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับสูงสุดในปี พ.ศ.2546 แล้วลดลงตามลำดับ แต่คดีค้างมายังคงอยู่ในระดับสูงที่ 109,706 คดี ในปี พ.ศ.2549

คดีล้มละลายมีแนวโน้มเพิ่มสูงหลังจากปี พ.ศ.2545 แม้จะมีจำนวนคดีไม่มาก โดยเปรียบเทียบกับคดีแพ่งและคดีอาญา แต่ก็มีคดีค้างมาเป็นสัดส่วนสูงต่อจำนวนคดีรับใหม่

ดังนั้น สรุปได้ว่ามีปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษาอย่างรุนแรงในทุกประเภทคดี และทุกชั้นศาล

ทางด้านการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษา ข้อมูลที่รวบรวมได้แสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษาอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษาศาลชั้นต้นมีอัตราสูงกว่าศาลอุทธรณ์ ส่วนศาลฎีกามีจำนวนผู้พิพากษาค่อนข้างคงที่

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนคดีความกับจำนวนผู้พิพากษา พบว่า สัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักร และสัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นเพิ่มขึ้นสูงสุดในปี พ.ศ.2541 หลังจากนั้นลดลงตามลำดับ เนื่องจากจำนวนคดีความลดลง แต่จำนวนผู้พิพากษายังคงเพิ่มอย่างต่อเนื่อง และยังมีผู้พิพากษาอาวุโสมาปฏิบัติหน้าที่ในศาลชั้นต้นอีกด้วย ส่วนศาลอุทธรณ์และศาลฎีกามีสัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาสูงขึ้นตามลำดับเนื่องจากจำนวนคดีความมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเร็วกว่าการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษา

สรุปได้ว่าภาวะขาดแคลนผู้พิพากษาเริ่มคลี่คลายในศาลชั้นต้น แต่ยังคงอยู่ในระดับรุนแรงเพราะยังมีคดีค้างมาเป็นจำนวนมาก ยิ่งกว่านั้นยังรุนแรงมากขึ้น ในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาลฎีกามีภาวะขาดแคลนรุนแรงที่สุด มีสัดส่วนจำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาถึง 350 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน และมีคดีค้างมามากถึง 236 คดีต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่าน ในปี พ.ศ.2549 ภาวะขาดแคลนผู้พิพากษาเช่นนี้ นอกจากจะแสดงถึงภาระงานหนักสำหรับผู้พิพากษาแล้วยังมีผลกระทบเป็นการจำกัดโอกาสและสิทธิของประชาชนในการเข้าถึงและได้รับสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมในระบบเศรษฐกิจและสังคมไทย เนื่องจากประชาชนคู่คดีต้องรับภาระค่าใช้จ่าย ค่าเสียเวลา และค่าเสียโอกาสที่สูงในการจะได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีถึงที่สุด

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th

บทที่ 5

ประมาณการ และพยากรณ์จำนวนคดีความ และความต้องการผู้พิพากษา

เพื่อที่ระบบศาลยุติธรรมจะมีขีดความสามารถอำนวยความสะดวก และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้อย่างพอเพียงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย ระบบศาลยุติธรรมจำเป็นต้องมีผู้พิพากษาเป็นจำนวนมากพอที่จะรับภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีความให้ถึงที่สุดในเวลาอันควร หากมีผู้พิพากษาน้อยเปรียบเทียบกับจำนวนคดีความก็จะมีคดีค้างสะสมเป็นการเสียประโยชน์ของคู่ความ หากพยายามเร่งรัดพิจารณาพิพากษาคดีให้ถึงที่สุดในเวลาอันสั้นก็อาจมีข้อบกพร่องผิดพลาดได้ง่ายเกิดความไม่ยุติธรรมแก่คู่ความ ดังนั้น จึงควรมีการวิเคราะห์ประมาณการและพยากรณ์ว่าควรมีผู้พิพากษามากเท่าไรจึงจะพอเพียงต่อการผดุงความยุติธรรม และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนในปัจจุบันและอนาคต

การศึกษาในส่วนนี้เป็นความพยายามเป็นครั้งแรกในประเทศไทยที่จะทำการวิเคราะห์ประมาณการความต้องการผู้พิพากษาหรือจำนวนผู้พิพากษาที่เพียงพอที่จะรับภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีให้ถึงที่สุดในเวลาอันควร

ในขั้นแรกจะทำการสร้างแบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดจำนวนคดีความที่เกิดขึ้น เรียกว่าแบบจำลองประมาณการจำนวนคดีความเมื่อได้ทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองเป็นที่เชื่อถือได้ตามหลักวิชาเศรษฐมิติแล้ว จะสามารถดัดแปลงแบบจำลองดังกล่าวเป็นตัวแบบพยากรณ์ จำนวนคดีความที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่คาดว่าจะเป็นในอนาคต หลังจากนั้นภายใต้ข้อสมมติว่าผู้พิพากษาแต่ละท่านสามารถรับภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างเหมาะสม เฉลี่ยท่านละกี่คดีต่อปี ก็จะสามารถพยากรณ์จำนวนผู้พิพากษาที่พอเพียงต่อการรับภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีทั้งหมดต่อปี ขั้นต่อไปคือประมาณการและพยากรณ์จำนวนผู้พิพากษาที่มีในระบบศาลยุติธรรม ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความต้องการผู้พิพากษาที่พยากรณ์ไว้ก็จะได้ผลลัพธ์เป็นพยากรณ์ความต้องการผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาที่ขยายอายุราชการ

5.1 ประมาณการจำนวนคดีความ

5.1.1 แบบจำลองประมาณการจำนวนคดีความ

1) การขยายตัวของขนาดเศรษฐกิจ

การขยายตัวของขนาดเศรษฐกิจอาจส่งผลต่อการเกิดคดีความได้ 2 ทาง ทางแรกเมื่อขนาดเศรษฐกิจขยายตัวสูงย่อมจะส่งผลให้ประชาชนมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเกิดปัญหาขัดแย้งเป็นคดีความลดลง แต่ในทางกลับกัน ขนาดเศรษฐกิจที่ขยายตัวสูง ย่อมมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มขึ้นมาก จึงย่อมมีโอกาสจะเกิดปัญหาขัดแย้งเป็นคดีความเพิ่มขึ้นด้วย ผลสุทธิจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าผลด้านใดจะแรงกว่ากัน ตัวแปรที่เหมาะสมในการแสดงการขยายตัวของขนาดเศรษฐกิจ ได้แก่ อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP Growth Rate (%))

2) ฐานะรายได้ของประชาชน

ประชาชนยังมีฐานะรายได้ดีน่าจะทำให้มีโอกาสเกิดปัญหาความขัดแย้ง ผู้มีฐานะรายได้สูงย่อมจะหลีกเลี่ยงการมีคดีความเนื่องจากมีค่าเสียโอกาสสูง ในทางกลับกัน อาจเป็นไปได้ว่า เมื่อประชาชนมีรายได้สูง ย่อมมีธุรกรรมมาก และมีโอกาสเกิดปัญหาขัดแย้งเป็นคดีแพ่งมาก และมีความพร้อมที่จะรักษาสิทธิสุดดีในศาลมาก ตัวแปรที่แสดงฐานะรายได้ประชาชน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติเฉลี่ยต่อคน (Per Capita GDP (บาทต่อคน))

3) อัตราส่วนประชากรในเขตเมือง

ยังมีประชากรอาศัยอยู่ในเขตเมืองมากยิ่งน่าจะมีปัญหาความขัดแย้ง และความรุนแรงมาก เป็นปัญหาความขัดแย้งมาก นอกจากนี้ประชากรในเขตเมืองยังมีโอกาสและขีดความสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้มากกว่าประชากรในชนบท ตัวแปรที่วัดอัตราส่วนประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ ประชากรในเขตเทศบาลทั้งหมดคิดเป็นร้อยละของประชากรทั้งประเทศ (Urban Pop Rate (%))

4) ภาวะการมีงานทำ

หากประชาชนมีปัญหาการว่างงานมากก็น่าจะมีปัญหาเศรษฐกิจและอาชญากรรมมาก ตัวแปรที่แสดงปัญหาการว่างงานในการศึกษานี้ ได้แก่ อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate (%))

5) จำนวนผู้มีการศึกษา

หากประชาชนจำนวนมากมีการศึกษาสูงก็น่าจะมีปัญหาความขัดแย้ง และความรุนแรงน้อย เนื่องจากประชาชนมีคุณภาพมากขึ้น ในทางกลับกันหากประชาชนจำนวนมากมีระดับการศึกษาต่ำก็น่าจะมีปัญหาความขัดแย้งมาก อย่างไรก็ตามประชาชนที่มีการศึกษาสูงก็อาจรู้จักการปกป้องสิทธิทางกฎหมายมาก ซึ่งก็อาจทำให้มีการนำคดีความขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาในศาลยุติธรรมมาก การศึกษานี้ได้เลือกใช้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 (Less Education (คน)) เป็นตัวแปรอธิบาย

6) การศึกษาของบุคลากรในตลาดแรงงาน

หากบุคลากรในตลาดแรงงานมีการศึกษาสูง ก็น่าจะทำให้ตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น หากบุคลากรมีคุณภาพมากขึ้นก็น่าจะมีคดีแรงงานลดลง แต่ก็เป็นไปได้ว่าบุคลากรในตลาดแรงงานที่มีการศึกษาสูงมีโอกาสและขีดความสามารถจะเรียกร้องและรักษาสิทธิตามกระบวนการยุติธรรมมาก ตัวแปรที่ใช้แทนการศึกษาของบุคลากรในตลาดแรงงาน คือ อัตราส่วนผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่อกองกำลังแรงงานรวมทั้งประเทศ (Educated Labor Rate (%))

7) การจ้างงานในภาคเอกชน

หากอัตราการจ้างงานในภาคเอกชนอยู่ในระดับที่สูง ก็จะมีกิจกรรมเกี่ยวกับแรงงานมากโอกาสในการที่จะเกิดความขัดแย้งเป็นคดีแรงงานก็น่าที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย ตัวแปรที่ใช้คือ อัตราการจ้างงานในภาคเอกชนคิดเป็นร้อยละของกองกำลังแรงงาน (Private Employment Rate (%))

8) การลงทุนในภาคเอกชน

หากมีการเพิ่มขึ้นของการลงทุนในภาคเอกชน จะมีบรรยากาศการจ้างงานดี จึงน่าจะเกิดคดีแรงงานน้อยลง ตัวแปรที่ใช้ในที่นี้คือ มูลค่าการลงทุนภาคเอกชน (Private Investment (ล้านบาท))

9) มูลค่าภาษีอากร

การเพิ่มขึ้นของมูลค่าภาษีอากรที่รัฐบาลเก็บได้ อาจเกิดจากฐานภาษีใหญ่ขึ้น และ/หรือเจ้าหน้าที่เข้มงวดการจัดเก็บมากขึ้น จึงน่าจะมีคดีภาษีอากรมากขึ้น ตัวแปรที่ใช้ในที่นี้ คือ มูลค่าภาษีอากรที่เก็บได้ (Tax Revenue (ล้านบาท))

10) มูลค่าการนำเข้าสินค้าและบริการ

ตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อการเกิดคดีความประเภทต่างๆ แตกต่างกันไปดังผลการทดสอบแบบจำลองที่นำเสนอในลำดับต่อไป¹⁸

¹⁸ คณะผู้ศึกษาได้พิจารณาตัวแปรอื่นๆ อีกหลายตัวแปร แต่ผลการทดสอบไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบ จึงมิได้รายงานในที่นี้

5.1.2 ผลการทดสอบแบบจำลองประมาณการจำนวนคดีความ

คณะผู้ศึกษาได้ทดสอบแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการทางเศรษฐมิติ โดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลารายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2529-2549 โดยทดสอบกับกรณีคดีความรับใหม่โดยรวม และจำแนกตามประเภทคดีความ พบว่าแบบจำลองที่ได้ผลทดสอบดีที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 5.1.2.1 คดีรับใหม่รวมทุกประเภท ตารางที่ 5.1.2.2 คดีแพ่ง ตารางที่ 5.1.2.3 คดีอาญา ตารางที่ 5.1.2.4 คดีแรงงาน ตารางที่ 5.1.2.5 คดีภาษีอากร ตารางที่ 5.1.2.6 คดีล้มละลาย ตารางที่ 5.1.2.7 คดีเยาวชนและครอบครัว และตารางที่ 5.1.2.8 คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

5.1.2.1 แบบจำลองประมาณการจำนวนคดีรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ผลการทดสอบแบบจำลองเชิงประจักษ์พบว่าอัตราการขยายตัวของขนาดเศรษฐกิจ (GDP Growth Rate) มีผลต่อการลดคดีความโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในทำนองเดียวกัน ยังมีจำนวนผู้มีการศึกษามาก ยิ่งมีจำนวนคดีความมาก อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เช่นกัน นอกจากนี้พบว่าเมื่ออัตราส่วนประชากรในเขตเมืองเพิ่มขึ้น มีผลเพิ่มจำนวนคดีความ อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 โดยผลกระทบดังกล่าวนี้จะมีขนาดลดลงเมื่ออัตราส่วนประชากรในเขตเมืองสูงขึ้น อย่างไรก็ดี พบว่าผลกระทบของอัตราการว่างงานต่อจำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักรไม่มีนัยสำคัญทางเศรษฐมิติ (ตารางที่ 5.1.2.1)

ตารางที่ 5.1.2.1 แบบจำลองประมาณการคดีความรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ประเภทคดีความ	คดีความรวมทุกประเภท (คดี)
จำนวนข้อมูลรายปี	20
GDP Growth Rate (%)	-11397.0400**
Unemployment Rate (%)	-19998.9800
Less Education (คน)	0.0387**
Urban Pop Rate (%)	670085.2000*
Urban Pop Rate Squared	-14363.2300*
Adjusted R ²	0.9284

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 90

** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

*** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

แหล่งข้อมูล: 1. ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ
สำนักงานศาลยุติธรรม
2. สมุดสถิติรายปีประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4. กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

5.1.2.2 จำนวนคดีแพ่งรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีผลกระทบต่อจำนวนคดีแพ่งคล้ายคลึงกับที่มีต่อจำนวนคดีโดยรวมทั่วประเทศ การเพิ่มขึ้นของอัตราการขยายตัวของขนาดเศรษฐกิจ (GDP Growth Rate) มีผลให้จำนวนคดีแพ่งลดลงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนประชากรในเขตเมือง (Urban Pop Rate) มีผลเพิ่มจำนวนคดีความโดยมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยการเพิ่มจำนวนคดีความมีอัตราเพิ่มลดลงตามลำดับ เมื่ออัตราส่วนประชากรในเขตเมืองเพิ่มขึ้น

ที่น่าสนใจ คือ การที่พบว่า ยังมีผู้มีการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 6 (Less Education) เป็นจำนวนมากยังมีจำนวนคดีแพ่งน้อย ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า ผู้มีการศึกษาดำรงมีโอกาสเกิดคดีแพ่งน้อย หรือมีโอกาสปกป้องสิทธิทางกฎหมายในคดีแพ่งน้อย อย่างไรก็ตาม ผลดังกล่าวมีอัตราถดถอยลง เมื่อผู้มีการศึกษาดำรงมีจำนวนมากขึ้น แสดงว่าโอกาสที่จะเกิดคดีแพ่งจะแปรตามจำนวนประชากรในที่สุด กล่าวคือ เมื่อมีประชากรมากก็ย่อมมีการเกิดคดีแพ่งมาก แม้ว่าประชากรจะมีการศึกษาต่ำ ส่วนอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) นั้นไม่พบว่ามีผลกระทบต่อจำนวนคดีแพ่งอย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 5.1.2.2)

ตารางที่ 5.1.2.2 แบบจำลองประมาณการคดีแพ่งรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ประเภทคดีความ	คดีแพ่ง (คดี)
จำนวนข้อมูลรายปี	20
GDP Growth Rate (%)	-3917.3030**
Unemployment Rate (%)	-9128.3110
Less Education (คน)	-0.2779*
Less Education Squared	0.0000000037**
Urban Pop Rate (%)	448912.5000***
Urban Pop Rate Squared	-9615.8360***
Adjusted R	0.9131

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 90

** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

*** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

แหล่งข้อมูล: 1. ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม
2. สมุดสถิติรายปีประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4. กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

5.1.2.3 จำนวนคดีอาญารับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

กรณีคดีอาญาแตกต่างจากกรณีคดีรวมและคดีแพ่ง ในกรณีคดีอาญา การเพิ่มของอัตราการขยายตัวของขนาดเศรษฐกิจ (GDP Growth Rate) ไม่มีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจต่อการลดลงของคดีอาญาทั่วประเทศ แต่การเพิ่มรายได้ต่อประชากร (Per Capita GDP) มีผลเพิ่มจำนวนคดีอาญาทั่วประเทศ โดยมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ผลนี้ไม่สอดคล้องกับความคาดหมายเบื้องต้น แต่อาจเป็นไปได้ว่ารายได้ต่อประชากรที่เพิ่มขึ้นนี้มีความไม่เท่าเทียมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดคดีอาญามากขึ้นได้

การทดสอบนี้พบว่า ยิ่งผู้มีการศึกษาน้อย (Less Education) มีจำนวนมาก ยิ่งมีคดีอาญามาก ความสัมพันธ์นี้มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 แต่การเพิ่มคดีอาญาจะมีอัตราการเพิ่มลดลงตามลำดับ อัตราส่วนประชากรในเขตเมือง (Urban Pop Rate) และอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) ต่างไม่มีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจต่อการเกิดคดีอาญา ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าขนาดความหนาแน่นของประชากร และอัตราการว่างงานยังไม่ถึงระดับที่เป็นเหตุแห่งการเพิ่มคดีอาญา อย่างไรก็ตามการที่ตัวแปรที่แสดงความผิดปกติในช่วง ปี พ.ศ.2541-2549 (Dummy 2541-2549) แสดงว่ามีคดีอาญาเพิ่มผิดปกติ ในช่วงดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 สันนิษฐานว่าการปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มข้นน่าจะเป็นส่วนสำคัญที่อธิบายการเพิ่มคดีมากกว่าปกติ (ตารางที่ 5.1.2.3)

ตารางที่ 5.1.2.3 แบบจำลองประมาณการคดีอาญารับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ประเภทคดีความ	คดีอาญา (คดี)
จำนวนข้อมูลรายปี	20
GDP Growth Rate (%)	-4903.1830
Per Capita GDP (บาท/ปี)	10.1857*
Unemployment Rate (%)	14136.3700
Less Education (คน)	0.9924***
Less Education Squared	-0.000000013***
Urban Pop Rate (%)	-7539.6840
Dummy 2541-2549	170286.6000*
Adjusted R ²	0.7002

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 90

** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

*** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

แหล่งข้อมูล: 1. ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม
2. สมุดสถิติรายปีประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4. กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

5.1.2.4 จำนวนคดีแรงงานรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP Growth Rate) มีผลลดจำนวนคดีแรงงานทั่วราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหมายอัตราผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าต่อองค์กำลังแรงงานรวม (Educated Labor Rate) มีผลเพิ่มจำนวนคดีแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งสันนิษฐานได้ว่าเมื่อผู้สำเร็จการศึกษาสูงมีจำนวนมากขึ้นย่อมมีผลให้ผู้เป็นแรงงานมีความรู้และสามารถต่อสู้รักษาสิทธิตามกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น (ตารางที่ 5.1.2.4)

ตารางที่ 5.1.2.4 แบบจำลองประมาณการคดีแรงงานรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ประเภทคดีความ	คดีแรงงาน (คดี)
จำนวนข้อมูลรายปี	19
GDP Growth Rate (%)	-407.7367**
Educated Labor Rate (%)	9234.2460**
Adjusted R ²	0.6254

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 90

** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

*** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

แหล่งข้อมูล: 1. ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม
2. สมุดสถิติรายปีประเทศไทย ส่วนงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

5.1.2.5 จำนวนคดีภาษีอากรรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

การเพิ่มอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP Growth Rate) มูลค่าภาษีอากรที่จัดเก็บได้ (Tax Revenue) และอัตราการจ้างงานในภาคเอกชน (Private Employment Rate) มีผลเพิ่มจำนวนคดีภาษีอากรทั่วราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ร้อยละ 99 และร้อยละ 90 ตามลำดับ ตัวแปรเหล่านี้ล้วนมีผลขยายฐานภาษีและจำนวนผู้เสียภาษี จึงมีผลเพิ่มโอกาสการเกิดคดีภาษีอากร

การเพิ่มของรายได้ต่อประชากร (Per Capita GDP) และการลงทุนในภาคเอกชน (Private Investment) มีผลต่อการลดลงของจำนวนคดีภาษีอากรอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และร้อยละ 90 ตามลำดับ การเพิ่มของรายได้ต่อประชากรอาจก่อให้เกิดการลดปัญหาการหลีกเลี่ยงภาษีอากรและแรงกดดันต่อเจ้าหน้าที่ที่จะเรียกเก็บภาษีอย่างเข้มงวด ซึ่งทำให้จำนวนคดีความลดลง การเพิ่มการลงทุนในภาคเอกชน แม้ว่าจะมีผลในการขยายฐานภาษีซึ่งจะเพิ่มโอกาสการเกิดคดีภาษีอากร แต่การเพิ่มการลงทุนภาคเอกชนแสดงถึงภาวะเศรษฐกิจที่ดีจะเป็นภาวะที่น่าจะลดการเกิดคดีภาษีอากร การทดสอบภาวะหลังวิกฤติเศรษฐกิจ โดยใช้ตัวแปรหุ่น (Dummy 2541-2549) ไม่พบผลกระทบที่มีนัยสำคัญแต่อย่างใด (ตารางที่ 5.1.2.5) นอกจากนี้ไม่พบว่าอัตราการว่างงานมีนัยสำคัญต่อจำนวนคดีภาษีอากร

ตารางที่ 5.1.2.5 แบบจำลองประมาณการคดีภาษีอากรรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ประเภทคดีความ	คดีภาษีอากร (คดี)
จำนวนข้อมูลรายปี	18
GDP Growth Rate (%)	9.8068***
Per Capita GDP (บาท/ปี)	-0.0323***
Unemployment Rate (%)	-1.7855
Tax Revenue (ล้านบาท)	0.0011***
Private Employment Rate (%)	22.1378*
Private Investment (ล้านบาท)	-0.0002*
Dummy 2541-2549	25.3944
Adjusted R ²	0.9572

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 90

** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

*** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

- แหล่งข้อมูล: 1. ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม
 2. สมุดสถิติรายปีประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 4. สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

5.1.2.6 คดีล้มละลายรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

การศึกษาพบว่า จำนวนคดีล้มละลายแปรตามการลงทุนในภาคเอกชน (Private Investment) และมูลค่าการนำเข้าสินค้าและบริการ (Annual Imports) อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 กล่าวคือ โอกาสจะเกิดคดีล้มละลายเพิ่มขึ้นหากมีการลงทุนในภาคเอกชนมากขึ้น และหากมีการนำเข้าสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมาย (ตารางที่ 5.1.2.6) อนึ่ง ตัวแปรการนำเข้าสินค้าและบริการ ถูกนำมาทดสอบเฉพาะในกรณีคดีล้มละลาย ในฐานะเป็นตัวแทนของปัจจัยเหตุแห่งการเกิดความล้มเหลวของธุรกิจเอกชนซึ่งนำไปสู่การเกิดคดีล้มละลาย เนื่องจากเป็นช่วงที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ และภาคธุรกิจเอกชนเผชิญปัญหาหนี้เงินตราต่างประเทศมาก

ตารางที่ 5.1.2.6 แบบจำลองประมาณการคดีล้มละลายรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ประเภทคดีความ	คดีล้มละลาย (คดี)
จำนวนข้อมูลรายปี	11
Private Investment (ล้านบาท)	0.0032***
Annual Import (ล้านบาท)	0.0012***
Adjusted R ²	0.6019

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

*** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

แหล่งข้อมูล: 1. ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. ธนาคารแห่งประเทศไทย

5.1.2.7 จำนวนคดีเยาวชนและครอบครัวรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

การศึกษานี้พบว่า อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง (GDP Growth Rate) ขึ้นจะมีผลลดคดีเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักร โดยมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ในขณะที่อัตราส่วนประชากรในเขตเมือง (Urban Pop Rate) ที่เพิ่มขึ้นจะมีผลเพิ่มจำนวนคดีเยาวชนและครอบครัว โดยมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความสัมพันธ์นี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงทำให้ประชาชน เยาวชน และครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลให้มีจำนวนคดีความลดลง ในทางกลับกันสัดส่วนประชากรในเขตเมืองที่สูงขึ้นนำไปสู่ความเครียด และปัญหาเยาวชนและครอบครัวมากขึ้น และการมีโอกาและขีดความสามารถที่จะนำปัญหาเกี่ยวกับเยาวชนและครอบครัวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในด้านต่างๆ รวมถึงจำนวนคดีเยาวชนและครอบครัวที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การเพิ่มคดีมีอัตราการเพิ่มลดลง

จำนวนผู้มีการศึกษาต่ำ (Less Education) ยิ่งมากยิ่งขึ้นเพิ่มจำนวนคดีเยาวชนและครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ส่วนอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) นั้น ไม่พบว่ามีผลกระทบต่อจำนวนคดีเยาวชนและครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด (ตารางที่ 5.1.2.7)

ตารางที่ 5.1.2.7 แบบจำลองประมาณการคดีเยาวชนและครอบครัวรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ประเภทคดีความ	คดีเยาวชนและครอบครัว (คดี)
จำนวนข้อมูลรายปี	20
GDP Growth Rate (%)	-647.1023*
Unemployment Rate (%)	-410.1319
Less Education (คน)	0.0030**
Urban Pop Rate (%)	57072.4400**
Urban Pop Rate Squared	-1210.7600**
Adjusted R ²	0.8008

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 90

** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

*** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99

- แหล่งข้อมูล: 1. ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม
2. สมุดสถิติรายปีประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4. กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

5.1.2.8 คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

การทดสอบแบบจำลองสำหรับประมาณการคดีทรัพย์สินทางปัญญา ปรากฏว่าไม่สามารถพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อธิบายจำนวนคดีทรัพย์สินทางปัญญา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐมิติ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการประมาณการตามแนวโน้มเวลา ซึ่งพบว่ามีค่าเหมาะสมกับแนวโน้มในอดีตย้อนไป 9 ปี ได้ดี (ตารางที่ 5.1.2.8)

ตารางที่ 5.1.2.8 แบบจำลองประมาณการคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศรับใหม่ทั่วราชอาณาจักร

ประเภทคดีความ	คดีทรัพย์สินทางปัญญา (คดี)
จำนวนข้อมูลรายปี	9
Year	504.35
Adjusted R ²	0.9344

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

5.2 พยากรณ์จำนวนคดีความปี พ.ศ. 2550-2560

คณะผู้ศึกษาใช้วิธีทางเศรษฐมิติในการพยากรณ์จำนวนคดีแพ่ง คดีอาญา คดีล้มละลาย คดีแรงงาน คดีภาษีอากร คดีทรัพย์สินทางปัญญา คดีเยาวชนและครอบครัว และคดีรวมทั่วราชอาณาจักร สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2551-2560 ในการพยากรณ์นี้ คณะผู้ศึกษาได้กำหนดสมมุติฐานเกี่ยวกับอัตราการขยายตัวของตัวแปร 9 ตัวแปร ได้แก่ GDP Growth Rate, Population, Less Education, Urban Pop Rate, Educated Labor Rate, Private Investment, Unemployment Rate, Tax Revenue และ Annual Imports โดยสมมุติให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP Growth Rate) มีอัตราการขยายตัวที่ร้อยละ 5 ต่อปี จำนวนประชากร (Population) มีอัตราการขยายตัวที่ร้อยละ 1.13 ต่อปี อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) คงที่ที่ร้อยละ 2.67 ของกองกำลังแรงงาน จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (Less Education) มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 0.46 ต่อปี การขยายตัวของอัตราส่วนประชากรในเขตเมือง (Urban Pop Rate) กำหนดไว้ที่ร้อยละ 0.59 ต่อปี และการขยายตัวของอัตราผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่อกองกำลังแรงงานรวม (Educated Labor Rate) ร้อยละ 1.42 ต่อปี การลงทุนในภาคเอกชน (Private Investment) การนำเข้าสินค้า (Annual Imports) และภาษีอากรที่จัดเก็บได้โดยรัฐบาล (Tax Revenue) มีอัตราการขยายตัวที่ร้อยละ 10 ต่อปี

คณะผู้ศึกษาได้เลือกใช้อัตราการขยายตัวที่ร้อยละ 5 ต่อปีสำหรับ GDP Growth Rate อัตราการขยายตัวร้อยละ 10 ต่อปีสำหรับ Private Investment และ Tax Revenue เนื่องจากคณะผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นอัตราที่เหมาะสมที่สุดต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของไทยในปัจจุบัน และในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า ส่วนอัตราการขยายตัวของ Population และ Less Education ถูกกำหนดโดยใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการขยายตัวช่วงปี พ.ศ.2528-2549 ขณะที่ Unemployment Rate และ Urban Pop Rate ใช้อัตราการขยายตัวปี พ.ศ.2545-2549

การพยากรณ์รายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากร (Per Capita GDP) ในปี พ.ศ.2551-2560 ใช้ GDP และ Population ในการพยากรณ์ โดยมีการกำหนดให้ GDP ขยายตัวปีละร้อยละ 5 และ Population ขยายตัวปีละร้อยละ 1.13 ในส่วนของอัตราการจ้างงานในภาคเอกชน (Private Employment Rate) ในปี พ.ศ. 2551-2560 คณะผู้ศึกษาใช้จำนวนลูกจ้างเอกชนและจำนวนกำลังแรงงานในไตรมาสที่ 1 ในการพยากรณ์ โดยกำหนดให้จำนวนลูกจ้างเอกชนขยายตัวที่ร้อยละ 3.17 ต่อปี และจำนวนแรงงานขยายตัวที่ร้อยละ 1.41 ต่อปี ผลของการแทนค่าตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวที่ผ่านมาทดสอบแบบจำลองว่ามีผลต่อจำนวนคดีความอย่างมีนัยสำคัญต่อคดีความแต่ละประเภทเป็นรายปี ปี พ.ศ. 2550-2560 จะได้ค่าพยากรณ์จำนวนคดีประเภทต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 5.2.1

ตารางที่ 5.2.1 พยากรณ์จำนวนคดีความประเภทต่างๆ ปี พ.ศ. 2550 - 2560¹⁹

ปี	คดีรวม รับใหม่	คดีแพ่ง	คดีอาญา	คดี ล้มละลาย	คดี แรงงาน	คดี ภาษี อากร	คดี เยาวชน	คดี ทรัพย์สิน ทาง ปัญญา
2550	920,664	411,762	350,660	9,481	16,992	709	39,314	6,687
2551	948,566	436,372	349,126	10,720	17,196	775	41,530	7,192
2552	975,756	460,851	347,341	12,083	17,404	867	43,687	7,696
2553	1,002,243	485,212	345,327	13,582	17,614	957	45,784	8,200
2554	1,028,039	509,465	343,104	15,232	17,827	1,076	47,824	8,705
2555	1,053,155	533,622	340,698	17,046	18,043	1,197	49,806	9,209
2556	1,077,601	557,696	338,134	19,041	18,262	1,351	51,732	9,713
2557	1,101,388	581,699	335,437	21,237	18,484	1,509	53,603	10,218
2558	1,124,527	605,641	332,637	23,651	18,709	1,704	55,419	10,722
2559	1,147,027	629,535	329,763	26,308	18,938	1,909	57,182	11,226
2560	1,168,900	653,393	326,846	29,229	19,170	2,157	58,893	11,731

ที่มา: พยากรณ์โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

¹⁹ ผลการพยากรณ์จำนวนคดีรวม แตกต่างจากผลพยากรณ์จำนวนคดีทุกประเภทรวมกัน เนื่องจากผลการพยากรณ์ทั้งสองแบบ ละเลยอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่มีนัยสำคัญในการมีผลกระทบต่อจำนวนคดีประเภทต่างๆ

5.3 พยากรณ์อุปสงค์ผู้พิพากษาปี พ.ศ. 2550-2560

ภายใต้ข้อสมมุติว่าผู้พิพากษาแต่ละท่านควรรับภาระงานพิจารณาพิพากษาคดี จำนวนหนึ่งต่อปี อาจใช้ผลการพยากรณ์จำนวนคดีปี พ.ศ.2550-2560 เป็นข้อมูลเพื่อการพยากรณ์ความต้องการผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550-2560 ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้ทดลองกำหนดข้อสมมุติภาระงานพิจารณาพิพากษาคดี โดยเฉลี่ยต่อผู้พิพากษาหนึ่งท่านต่อปี ต่างๆ กัน ดังนี้

1. ภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีเฉลี่ยต่อผู้พิพากษาต่อปีมีภาระงาน 212 คดีต่อคนต่อปี
2. ภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีเฉลี่ยต่อผู้พิพากษาต่อปีมีภาระงาน 425 คดีต่อคนต่อปี
3. ภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีเฉลี่ยต่อผู้พิพากษาต่อปีมีภาระงาน 273 คดีต่อคนต่อปี
4. ภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีเฉลี่ยต่อผู้พิพากษาต่อปีมีภาระงาน 324 คดีต่อคนต่อปี

ผลการพยากรณ์ แสดงไว้ในตารางที่ 5.3.1 จะเห็นว่าเพื่อที่จะมีผู้พิพากษาเพียงพอต่อความต้องการ จะต้องเพิ่มผู้พิพากษาเพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึงปี พ.ศ.2560 จะต้องเพิ่มผู้พิพากษาไม่น้อยกว่า 2,750 คน ภายใต้ข้อสมมุติว่าผู้พิพากษาแต่ละท่านจะต้องมีภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีหนักที่สุด คือ 425 คดีต่อคนต่อปี ซึ่งอาจเป็นภาระงานที่หนักเกินไป และอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพของการพิจารณาพิพากษาคดี และสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตของผู้พิพากษา และในที่สุดย่อมกระทบต่อสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมที่ประชาชนจะพึงได้รับหากจะผ่อนปรนภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีลงบ้างเพื่อให้ผู้พิพากษาได้มีเวลามากขึ้นในการพิจารณาพิพากษาคดีแต่ละคดี และมีผู้พิพากษามากขึ้นจนถึงมากกว่า 5,500 คน เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและอำนวยความสะดวกได้อย่างทัดเทียมกับระดับที่เคยให้แก่ประชาชนมาแล้วในทศวรรษที่ผ่านมา

ตารางที่ 5.3.1 ผลการพยากรณ์อุปสงค์ผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550-2560

ปี	อุปสงค์ผู้พิพากษา			
	กรณี 1 อัตรา 212 คดี ต่อคนต่อปี	กรณี 2 อัตรา 273 คดี ต่อ คนต่อปี	กรณี 3 อัตรา 324 คดี ต่อคนต่อปี	กรณี 4 อัตรา 425 คดี ต่อคนต่อปี
2550	4,343	3,372	2,842	2,166
2551	4,474	3,475	2,928	2,232
2552	4,603	3,574	3,012	2,296
2553	4,728	3,671	3,093	2,358
2554	4,849	3,766	3,173	2,419
2555	4,968	3,858	3,250	2,478
2556	5,083	3,947	3,326	2,536
2557	5,195	4,034	3,399	2,592
2558	5,304	4,119	3,471	2,646
2559	5,411	4,202	3,540	2,699
2560	5,514	4,282	3,608	2,750

ที่มา : พยากรณ์โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

5.4 ประเมินการอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม

ในการประมาณการอุปทานผู้พิพากษานี้ เป็นการประมาณการจำนวนผู้พิพากษาใหม่ในแต่ละปี โดยในลำดับแรกจำเป็นต้องทราบถึงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาในประเทศไทย ซึ่งการจะได้เป็นผู้พิพากษานั้นจะต้องผ่านวิธีการคัดเลือกโดยสำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เมื่อทราบถึงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาแล้ว ต่อไปก็จะเป็นแนวคิดที่ใช้ในการประมาณการอุปทาน ซึ่งจะพิจารณาว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้มากที่สุดภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเวลาและข้อมูลในขณะที่ทำการศึกษา เมื่อได้จำนวนผู้พิพากษาใหม่ที่เหมาะสมแล้ว จากนั้นจะนำจำนวนผู้พิพากษาใหม่ไปรวมกับจำนวนผู้พิพากษาเดิมที่มีอยู่ในระบบ โดยผู้พิพากษาเดิมที่มีอยู่ในระบบพิจารณาจากข้อมูลโครงสร้างอายุของผู้พิพากษาในปัจจุบันว่าในอีก 10 ปีข้างหน้า (ถึงปี พ.ศ.2560) ผู้พิพากษาในปัจจุบันจะยังคงเหลืออยู่ในระบบเป็นจำนวนเท่าใด หลังจากหักด้วยผู้พิพากษาที่เกษียณอายุแล้ว ท้ายที่สุดก็จะได้จำนวนผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษา

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษานั้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ปี พ.ศ.2543 ได้กำหนดไว้ 3 วิธีการ คือ (1) การสอบคัดเลือก (หรือเรียกว่าการสอบสนามใหญ่) (2) การทดสอบความรู้ (หรือเรียกว่าการสอบสนามเล็ก) และ (3) การคัดเลือกพิเศษ หรือนิยมเรียกว่าสนามจิ๋ว โดยแต่ละวิธีการได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบคัดเลือกแตกต่างกันออกไป กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้²⁰

การสอบคัดเลือก ผู้สมัครสอบจะต้องเป็นนิติศาสตร์บัณฑิต หรือสอบได้ปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางกฎหมายจากต่างประเทศ และสอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา และจะต้องมีประสบการณ์การประกอบอาชีพทางกฎหมายตามที่คณะกรรมการตุลาการกำหนดไม่น้อยกว่า 2 ปี

การทดสอบความรู้ ผู้สมัครต้องสอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภาเช่นเดียวกับวิธีการสอบคัดเลือก และมีคุณสมบัติอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการตุลาการกำหนด อาทิเช่น จบกฎหมายปริญาตรีขึ้นไปจากต่างประเทศที่มีหลักสูตรเดียวไม่น้อยกว่า 3 ปี เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญาตรี หรือจบกฎหมายปริญาเอก จากมหาวิทยาลัยในประเทศ ซึ่ง ก.ต. รับรอง หรือจบกฎหมายระดับปริญาโทจากต่างประเทศ (หลักสูตรเดียวหรือหลายหลักสูตรรวมกันไม่น้อยกว่า 2 ปี) และประกอบวิชาชีพด้านกฎหมายไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นต้น

การคัดเลือกพิเศษ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกพิเศษต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นหรือเคยเป็นศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือเป็นหรือเคยเป็นอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นหรือเคยเป็นทนายความไม่น้อยกว่า 10 ปี นอกจากนี้ จะต้องสอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา และต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานอื่นๆ อีกตามที่คณะกรรมการตุลาการกำหนด

²⁰ ดูการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาโดยละเอียดได้ใน อุทิศ สุภาพ (2548)

โดยเมื่อประกาศผลสอบคัดเลือก การทดสอบความรู้ หรือการคัดเลือกพิเศษแล้ว คณะกรรมการตุลาการมีอำนาจกำหนดอัตราส่วนการบรรจุระหว่างผู้ที่สอบคัดเลือกได้ ผู้ที่ทดสอบความรู้ได้ และผู้ที่ผ่านการคัดเลือกพิเศษ โดยพิจารณาผู้สอบคัดเลือก ทดสอบความรู้ หรือคัดเลือกพิเศษที่ได้คะแนนสูงให้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษา ก่อนผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำลงมาตามลำดับแห่งบัญชีสอบคัดเลือก เมื่อได้เป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา และได้รับการศึกษาอบรมจากสำนักงานศาลยุติธรรมมาแล้วตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1 ปี และผลของการศึกษาอบรมเป็นไปตามมาตรฐานของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาประจำศาล

5.4.1 แนวคิดการประมาณการอุปทานผู้พิพากษา

การประมาณการแนวโน้มอุปทานผู้พิพากษาอาจทำได้โดยการสำรวจเป้าหมายการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศที่ผลิตบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และการวิเคราะห์แนวโน้มอัตราผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์ต่อเป้าหมายการผลิตและต่อผู้เข้ารับการศึกษานิติศาสตร์ ประกอบกับการวิเคราะห์อัตราส่วนและแนวโน้มของอัตราส่วนผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษาต่อผู้สมัครเป็นผู้พิพากษา ในการศึกษาเรื่องนี้จะใช้วิธีในการประมาณการอุปทานผู้พิพากษา ได้แก่ (1) วิธีการวิเคราะห์การอยู่รอด (Survival Analysis Method) และ (2) วิธีการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติ (Econometrics)

5.4.1.1 วิธีการวิเคราะห์การอยู่รอด (Survival Analysis Method)

การวิเคราะห์การอยู่รอด คือ การวิเคราะห์จำนวนผู้ผ่านขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษาที่จะเข้ามาเป็นผู้พิพากษาที่ละขั้นตอนว่ามีผู้ที่สามารถผ่านขั้นตอนนั้นๆ เป็นจำนวนเท่าใด หรือคิดเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยผู้ที่เข้ามาเป็นผู้พิพากษาได้นั้น ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นเห็นได้ว่ามีถึง 3 วิธี แต่ในการวิเคราะห์การอยู่รอดนี้จะใช้สำหรับวิธีการสอบคัดเลือก เนื่องจากในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาส่วนใหญ่ของประเทศไทยมาจากวิธีการสอบคัดเลือก ประมาณร้อยละ 78 ของผู้ได้รับการบรรจุเป็นผู้พิพากษาทั้งหมด ส่วนผู้ได้รับการบรรจุเป็นผู้พิพากษาผ่านทางทดสอบความรู้และการคัดเลือกพิเศษ มีคุณสมบัติที่มาจากแหล่งอุปทานเริ่มต้นหลากหลาย ไม่สามารถใช้ในการวิเคราะห์การอยู่รอดที่ระดับขั้นตอนที่ 1 และ 2 ได้ จึงไม่ได้รวมอยู่ในการวิเคราะห์ที่ขั้นตอนที่ 1 และ 2 แต่รวมอยู่ในการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 3 เป็นต้นไป เนื่องจากต้องมีคุณสมบัติผ่านขั้นตอนที่ 2 เหมือนกับกลุ่มผู้ได้รับการบรรจุเป็นผู้พิพากษาผ่านทางสอบคัดเลือก

**ตารางที่ 5.4.1.1. จำนวนผู้ได้รับการบรรจุเป็นผู้พิพากษาจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง
ผู้พิพากษา ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2530-2548**

ลำดับ	ปีที่ได้รับการบรรจุ	จำนวนผู้ได้รับการบรรจุ		รวม
		สนามใหญ่	สนามเล็ก	
1	2530 (ครั้งที่ 1)	61	-	61
2	2530 (ครั้งที่ 2)	-	11	11
3	2530 (ครั้งที่ 3)	50	7	57
4	2531	96	13	109
5	2532	70	-	70
6	2533	76	20	96
7	2534	93	25	118
8	2535 (ครั้งที่ 1)	-	36	36
9	2535 (ครั้งที่ 2)	102	-	102
10	2536	218	21	239
11	2537 (ครั้งที่ 1)	113	12	125
12	2537 (ครั้งที่ 2)	-	17	17
13	2538	123	12	135
14	2539 (ครั้งที่ 1)	150	-	150
15	2539 (ครั้งที่ 2)	116	17	133
16	2540	54	16	70
17	2541	172	52	224
18	2542	225	81	306
19	2543	341	63	404
20	2544	110	147	257
21	2545 (ครั้งที่ 1)	44	-	44
22	2545 (ครั้งที่ 2)	101	-	101
23	2546	36	6	42
24	2547	128	27	155
25	2548	-	118	118
	รวมทั้งหมด	2,479	701	3,180

ที่มา: สำนักงานศาลยุติธรรม

ผู้ที่ต้องการจะเป็นผู้พิพากษาโดยวิธีการสอบคัดเลือกนั้นจะต้องผ่านกระบวนการที่สำคัญ 6 ขั้นตอน โดยสรุปดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตรบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 2 สอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

ขั้นตอนที่ 3 สมัครสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาและมีสิทธิสอบ

ขั้นตอนที่ 4 ผ่านเกณฑ์การสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาและได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษา

ขั้นตอนที่ 5 ผ่านการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา

ขั้นตอนที่ 6 ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษา

ดังนั้น วิธีการวิเคราะห์การอยู่รอดจึงสามารถดูได้จากจำนวนผู้ที่ผ่านกระบวนการต่างๆ ดังกล่าวไปจนกระทั่งได้เป็นผู้พิพากษา ดังนี้

1) จากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตรบัณฑิต จะดูว่ามีผู้สอบเนติบัณฑิตของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภาได้ในอัตราร้อยละเท่าใด (เนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตรบัณฑิตอาจต้องรอเวลาระยะหนึ่งก่อนจะสอบเนติบัณฑิต วิธีประมาณในส่วนนี้จึงควรใช้จำนวนสะสมของผู้สำเร็จการศึกษาสาขา โดยประมาณจากประวัติผู้สอบได้เนติบัณฑิตว่าจบนิติศาสตรบัณฑิตนานที่สุดกี่ปีจึงสอบเนติบัณฑิตได้ แต่เนื่องจากไม่มีข้อมูลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจะคำนวณโดยใช้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตรบัณฑิตและผู้สอบเนติบัณฑิตได้ปีต่อปี)

2) จากจำนวนที่สอบเนติบัณฑิตได้มีเพียงส่วนหนึ่ง สมัครสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาและมีสิทธิสอบจะสามารถคำนวณจำนวนผู้มีสิทธิสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาได้

3) จากจำนวนผู้มีสิทธิสอบและเข้าสอบผู้ช่วยผู้พิพากษา จะมีผู้ที่สอบได้และบรรจุเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา

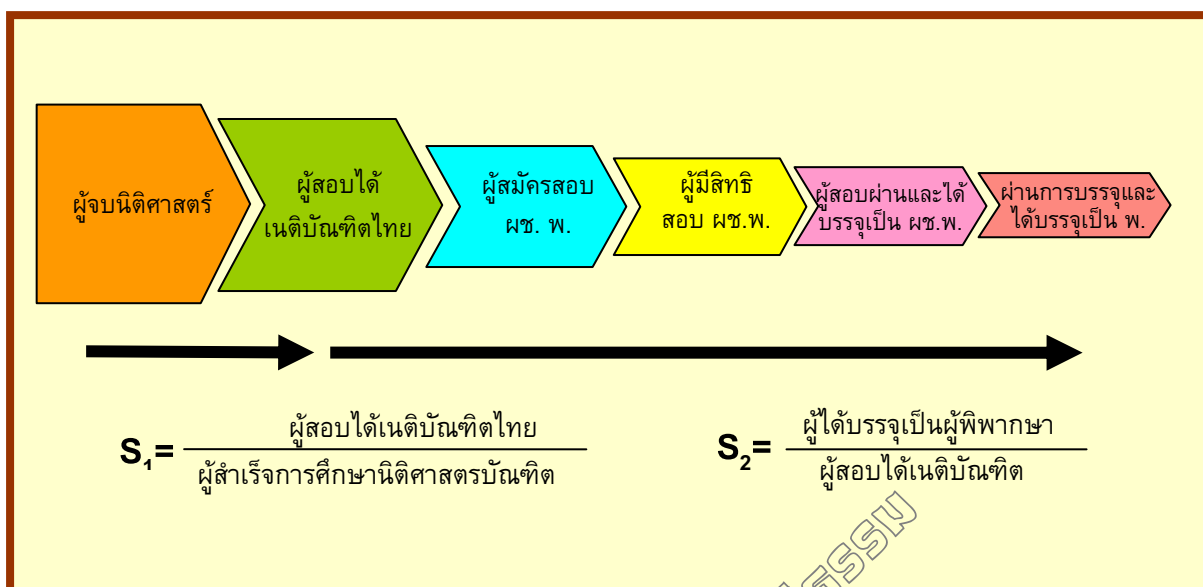
4) จากผู้ช่วยผู้พิพากษาจะต้องเข้ารับการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษาเพื่อบรรจุเป็นผู้พิพากษาได้ แต่จากข้อมูลในอดีต พบว่า ผู้ช่วยผู้พิพากษาทุกคนผ่านการอบรม และได้รับบรรจุเป็นผู้พิพากษาทั้งหมด

ดังนั้น จำนวนผู้พิพากษาที่มาจากผู้สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตร์ จะเท่ากับผลคูณของสัดส่วนในแต่ละขั้นตอน แล้วคูณด้วยจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตร์ที่ประมาณการ แต่เนื่องจากปัญหาด้านข้อมูลที่ข้อมูลบางรายการไม่ครบทุกปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ.2533 - 2548) จึงไม่สามารถคำนวณสัดส่วนของทุกขั้นตอน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ได้คำนวณ 2 สัดส่วน คือ

สัดส่วนที่ 1 (S_1) คือ ผู้สอบได้เนติบัณฑิตของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ต่อ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตรบัณฑิต และ

สัดส่วนที่ 2 (S_2) คือ ผู้ช่วยผู้พิพากษาที่ผ่านการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษาและได้รับบรรจุเป็นผู้พิพากษา ต่อ จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

ภาพที่ 5.4.1.1 การประมาณการอุปทานผู้พิพากษาโดย Survival Analysis Method



ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: พ. หมายถึง ผู้พิพากษา และ ผช.พ. หมายถึง ผู้ช่วยผู้พิพากษา

ดังนั้น จำนวนผู้พิพากษา จะเท่ากับ ผลคูณของสัดส่วนที่ 1 (S_1) และ 2 (S_2) หรือเรียกว่า Survival Ratio คูณด้วยจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตที่ประมาณการไว้

สูตร

$$\text{จำนวนอุปทานผู้พิพากษา} = \text{จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต} \times S_1 \times S_2$$

ฉะนั้น ข้อมูลที่ต้องการ คือ

1. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต และ
2. สัดส่วน S_1 และ S_2

ในการประมาณการอุปทานผู้พิพากษาขั้นตอนต่อไปเมื่อได้ค่า Survival Ratio แล้ว จะจำแนกเป็น 2 แนวทาง แนวทางแรก ประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตในอนาคต ซึ่งในการประมาณการผู้สำเร็จการศึกษานั้นมีหลายวิธี เช่น วิธีอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (Participation Rate Approach) วิธีอัตราการศึกษาต่อ (Enrolment Rate Approach) วิธีใช้แบบจำลองเศรษฐกิจมิติ (Econometric Approach) ซึ่งแต่ละวิธีต่างมีข้อจำกัดและข้อดี ข้อเสียแตกต่างกันออกไป แต่ในการศึกษานี้ จะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบจำลองแนวโน้มตามกาลเวลา (Time Trend) ของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตในอนาคต คณะผู้ศึกษาได้ทดลองสร้างแบบจำลองประมาณการผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ แต่ไม่พบว่าแบบจำลองใดผ่านการทดสอบทางเศรษฐกิจมิติว่าเป็นแบบจำลองที่ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตได้ดีเพียงพอ

5.4.1.2 การวิเคราะห์แบบจำลองแนวโน้มตามกาลเวลา

1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิต

การวิเคราะห์แนวโน้มผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิต โดยวิธีการวิเคราะห์แบบจำลองแนวโน้มตามกาลเวลา มีสมมุติฐานให้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิตขยายตัวตามเวลาดังสมการ

$$G = f(T)$$

โดย G = จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิตในแต่ละปี

T = เวลา (ปี = 1, 2, 3,...)

การวิเคราะห์แบบจำลองแนวโน้มตามกาลเวลาจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิต ใช้วิธีการประมาณค่าสมการแบบ Ordinary Least Square (OLS) ใช้ข้อมูลแบบอนุกรมเวลา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2533-2548 เป็นระยะเวลา 16 ปี โดยประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิตไปอีก 10 ปีข้างหน้า (ถึงปี พ.ศ.2560) อย่างไรก็ตามการประมาณการแนวโน้มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิตขยายตัวตามเวลาไม่อาจสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิตว่าเกิดจากเหตุปัจจัยใดบ้าง อย่างไรก็ตามอาจไม่ค่อยมีประโยชน์ในการพิจารณาเชิงนโยบาย

2) จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย

การวิเคราะห์แนวโน้มจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย โดยวิธีการวิเคราะห์แบบจำลองแนวโน้มตามกาลเวลา มีสมมุติฐานให้จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยขยายตัวตามเวลาดังสมการ

$$B = f(T)$$

โดย B = จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยในแต่ละปี

T = เวลา (ปี = 1, 2, 3,...)

การวิเคราะห์แบบจำลองแนวโน้มตามกาลเวลาจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย ใช้วิธีการประมาณค่าสมการแบบ Ordinary Least Square (OLS) เช่นเดียวกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิต โดยใช้ข้อมูลแบบอนุกรมเวลา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2491-2548 เป็นระยะเวลา 58 ปี โดยประมาณการจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยไปอีก 10 ปีข้างหน้า (ถึงปี พ.ศ.2560)

5.4.2 วิธีการประมาณการอุปทานผู้พิพากษา

5.4.2.1 การวิเคราะห์การอยู่รอด (Survival Analysis Method) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) คำนวณหาสัดส่วน S_1

ข้อมูลที่ใช้

- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิต
- จำนวนผู้สอบเนติบัณฑิตได้

$$\text{สูตร } S_1 = \frac{\text{จำนวนผู้สอบเนติบัณฑิตไทยได้}}{\text{จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิต}}$$

2) คำนวณหาสัดส่วน S_2

ข้อมูลที่ใช้

- จำนวนผู้สอบเนติบัณฑิตได้
- จำนวนผู้ผ่านการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษาและได้บรรจุเป็นผู้พิพากษา

$$\text{สูตร } S_2 = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา และได้บรรจุเป็นผู้พิพากษา}}{\text{จำนวนผู้สอบเนติบัณฑิตได้}}$$

โดยสัดส่วน S_1 และ S_2 จะคำนวณเป็นรายปี ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 5.4.2.1 ค่า S_1 และ S_2

ปี	ผู้สำเร็จ นิติศาสตรบัณฑิต (คน) (1)	ผู้สอบ เนติบัณฑิตไทย ได้ (คน) (2)	ผู้ได้รับการบรรจุ เป็นผู้พิพากษา (คน) (3)	S_1 (2)/(1)=(4)	S_2 (3)/(2)=(5)	Survival Ratio $S_1 * S_2$ (ร้อยละ) (4)x(5)=(6)
2533	5,286	250	96	0.0473	0.3840	1.82
2534	5,156	260	118	0.0504	0.4538	2.29
2535	6,155	436	138	0.0708	0.3165	2.24
2536	5,883	259	239	0.0440	0.9228	4.06
2537	5,776	338	142	0.0585	0.4201	2.46
2538	5,720	282	135	0.0493	0.4787	2.36
2539	5,525	395	283	0.0715	0.7165	5.12
2540	5,765	491	70	0.0852	0.1426	1.21
2541	7,206	405	224	0.0562	0.5531	3.11
2542	5,714	839	306	0.1468	0.3647	5.36
2543	6,033	438	404	0.0726	0.9224	6.70
2544	6,444	844	257	0.1310	0.3045	3.99
2545	6,997	858	145	0.1226	0.1690	2.07
2546	7,597	687	42	0.0904	0.0611	0.55
2547	7,764	1,648	155	0.2123	0.0941	2.00
2548	7,055	1,482	188	0.2101	0.1269	2.66

- ที่มา: 1. จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. จากเนติบัณฑิตยสภา
3. จากสำนักงานศาลยุติธรรม
4. และ 6. จากการคำนวณโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

เมื่อได้ค่า S_1 , S_2 และ S_1 คุณ S_2 เป็นรายปี นำค่าทุกปีมาหาค่ามัธยฐาน²¹ (Median) เพื่อใช้เป็นตัวแทนของค่า Survival Ratio ในอนาคต และนอกจากนี้จะใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน²² (S.D.) เพื่อหาขอบเขตของ Survival Ratio ที่สามารถเป็นไปได้เพื่อนำไปใช้ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาต่อไป แบ่งเป็นในกรณีที่ค่า S.D. เพิ่มขึ้นจากค่าเฉลี่ย (Average) เป็นค่าขอบเขตบน (Upper Bound) และในกรณีที่ค่า S.D. ลดลงจากค่าเฉลี่ย เป็นค่าขอบเขตล่าง (Lower Bound) ซึ่งจะคำนวณค่า Survival Ratio ออกเป็น 2 กรณีที่ 1 Survival Ratio ที่นำไปใช้คู่กับจำนวนประมาณการของผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตร์บัณฑิต และกรณีที่ 2 Survival Ratio ที่นำไปใช้คู่กับจำนวนประมาณการของผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย

- กรณีที่ 1 Survival Ratio เท่ากับค่า S_1 คุณ S_2

ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้ เท่ากับ 0.0241 หรือร้อยละ 2.41 โดยค่า S.D. เท่ากับ 0.0164 และค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.0300 ดังนั้น ค่าขอบเขตบน เท่ากับ 0.0464 และค่าขอบเขตล่าง เท่ากับ 0.0136 ดังนั้นในการประมาณการจำนวนผู้พิพากษาในอนาคตจะแบ่งเป็น 3 กรณีย่อย คือ

กรณีย่อยที่ 1 ค่า Survival Ratio เท่ากับค่ามัธยฐาน เท่ากับ 0.0241

กรณีย่อยที่ 2 ค่า Survival Ratio เท่ากับค่าขอบเขตบน เท่ากับ 0.0464

กรณีย่อยที่ 3 ค่า Survival Ratio เท่ากับค่าขอบเขตล่าง เท่ากับ 0.0136

- กรณีที่ 2 Survival Ratio เท่ากับค่า S_2

เนื่องจากค่า Survival Ratio ที่เท่ากับค่า S_2 บางปีมีค่าสูงผิดปกติ ดังนั้นในการนำไปคำนวณค่ามัธยฐาน ค่าเฉลี่ย และค่า S.D. จะตัดปีที่มีค่าสูงผิดปกติออก คือ ปี 2536 และ ปี 2543 ดังนั้นค่ามัธยฐานที่คำนวณได้ เท่ากับ 0.3406 หรือร้อยละ 34.06 โดยค่า S.D. เท่ากับ 0.1921 และค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.3275 ดังนั้น ค่าขอบเขตบน เท่ากับ 0.5197 และค่าขอบเขตล่าง เท่ากับ 0.1354 ดังนั้นในการประมาณการจำนวนผู้พิพากษาในอนาคตจะแบ่งเป็น 3 กรณีย่อยเช่นเดียวกับกรณีแรก คือ

กรณีย่อยที่ 1 ค่า Survival Ratio เท่ากับค่ามัธยฐาน เท่ากับ 0.3406

กรณีย่อยที่ 2 ค่า Survival Ratio เท่ากับค่าขอบเขตบน เท่ากับ 0.5197

กรณีย่อยที่ 3 ค่า Survival Ratio เท่ากับค่าขอบเขตล่าง เท่ากับ 0.1354

การนำค่า Survival Ratio ไปใช้อาจมีข้อจำกัด กล่าวคือ ค่า Survival Ratio ที่คำนวณได้ในอดีตควรจะค่อนข้างนิ่งหรือคงที่ หรือมีความแปรปรวนไม่สูงมากนัก เพราะหากค่า Survival Ratio มีความแปรปรวนมาก การทำนายทิศทางอาจไม่ถูกต้อง จะเป็นการประมาณอย่างหยาบๆ ในกรณีที่ Survival ratio มีความแปรปรวนสูง ผลการคาดคะเนจะเป็นเพียงการประมาณการค่อนข้างหยาบมากและจะไม่ค่อย

²¹ ค่ามัธยฐาน (Median) หมายถึง เป็นค่ากลางของข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาดำแหน่งของข้อมูลที่อยู่ตรงกลางโดยที่ข้อมูลต้องทำการเรียงลำดับตามปริมาณจากมากไปน้อย หรือจากน้อยไปมากก็ได้ และค่ามัธยฐานยังสามารถใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลได้เป็นอย่างดี ในกรณีที่ข้อมูลมีการกระจายที่ผิดปกติ ซึ่งอาจเกิดจากการที่มีข้อมูลบางตัวมีค่ามากหรือน้อยจนผิดปกติ

²² ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นค่าวัดการกระจายที่สำคัญทางสถิติ เพราะเป็นค่าที่ใช้บอกถึงการกระจายของข้อมูลได้ดีกว่าค่าพิสัย และค่าส่วนเบี่ยงเบนเฉลี่ย

5.4.2.2 การวิเคราะห์แบบจำลองแนวโน้มตามกาลเวลาทางสถิติและสถิติ บันทึกไทย

(1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต

ใช้การประมาณค่าสมการแบบ OLS (Ordinary Least Square) ข้อมูลแบบอนุกรมเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ.2533-2548 (จำนวน 16 ปี) ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตไปอีก 10 ปีข้างหน้า โดยมีสมมุติฐานดังที่ได้กล่าวข้างต้นว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตขยายตัวตามเวลาดังสมการข้างล่างนี้

$$G = f(T)$$

โดย G คือ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต ซึ่งในการประมาณการครั้งนี้จะใช้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการรวบรวมข้อมูลในช่วงปี พ.ศ.2533-2548 เนื่องจากในการจัดเก็บข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตในอดีต แยกออกเป็น ผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของรัฐ และผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของเอกชน พบว่าข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของรัฐสามารถเก็บได้ครบถ้วน ส่วนของเอกชน ขาดข้อมูลในช่วงปีการศึกษา 2539-2545 ดังนั้น ในการประมาณการจะเป็นการประมาณการผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของรัฐเท่านั้น โดยหลังจากการประมาณการจะบวกกลับด้วยสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของเอกชน ซึ่งจะใช้ข้อมูลในอดีตเท่าที่รวบรวมได้คำนวณสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของเอกชน พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของเอกชนมีสัดส่วนไม่มากนักประมาณร้อยละ 11.10 ของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตทั้งหมด (สัดส่วนจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของเอกชนต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตทั้งหมดเฉพาะปีที่มีข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของเอกชน) ดังนั้น เมื่อได้จำนวนประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของรัฐในอนาคต ก็จะใช้สัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตของเอกชนในอดีต คูณกับผลประมาณการที่ได้ แล้วบวกกลับเข้าไป ส่วน T คือ เวลา ซึ่งก็คือ ปีที่สำเร็จการศึกษา (นั่นคือ ผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2547 หมายถึง เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่จบในปี 2548)

ตารางที่ 5.4.2.2.1 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2532 - 2548

ปีการศึกษา	ปีที่จบ	จำนวน (คน)			สัดส่วนต่อจำนวนรวม (%)	
		ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม	ภาครัฐ	ภาคเอกชน
2532	2533	4,503	783	5,286	85.2	14.8
2533	2534	4,377	779	5,156	84.9	15.1
2534	2535	5,239	916	6,155	85.1	14.9
2535	2536	5,260	623	5,883	89.4	10.6
2536	2537	4,941	835	5,776	85.5	14.5
2537	2538	5,266	454	5,720	92.1	7.9
2538	2539	4,997	528	5,525	90.4	9.6
2539	2540	5,189	n.a.	5,189	100.0	n.a.
2540	2541	6,486	n.a.	6,486	100.0	n.a.
2541	2542	5,143	n.a.	5,143	100.0	n.a.
2542	2543	5,430	n.a.	5,430	100.0	n.a.
2543	2544	5,800	n.a.	5,800	100.0	n.a.
2544	2545	6,298	n.a.	6,298	100.0	n.a.
2545	2546	6,838	n.a.	6,838	100.0	n.a.
2546	2547	7,128	636	7,764	91.8	8.2
2547	2548	6,462	593	7,055	91.6	8.4
2548	2549	9,420	1,044	10,464	90.0	10.0
รวม*		57,593	7,191	64,784	88.9	11.10

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

หมายเหตุ: * จำนวนรวมเฉพาะปีที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตร์ของเอกชน

n.a. (not available) หมายถึง ไม่มีข้อมูล

ผลจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเวลา และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิตของรัฐ พบว่า ตัวแปรเวลา (T) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิตของรัฐที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และสมการสามารถอธิบายจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาศาขานิติศาสตรบัณฑิตได้ร้อยละ 73.17 (พิจารณาจากค่า R-squared²³) สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$G = 4,326.725 + 148.0103 T$$

²³ ค่า R-Squared (R^2) เป็นค่าสถิติ ที่แสดงถึงสัดส่วน หรือร้อยละของความผิดพลาด ที่แบบจำลองสามารถอธิบายได้จากสมการที่ประมาณการ อาทิเช่น ค่า R-Squared (R^2) = 0.918940 มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายความว่าสมการที่ประมาณได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ตัวแปรอิสระ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ได้มาก เช่นเดียวกับค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.891920 ซึ่งเป็นการปรับค่า R^2 ซึ่งมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5.4.2.2.2 ประเมินการแนวโน้มผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิต

Dependent Variable: G

Method: Least Squares

Sample (adjusted): 2533 2548

Included observations: 16 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4326.725	231.6454	18.67823	0.0000
T	148.0103	23.95619	6.178373	0.0000
R-squared	0.731658	Mean dependent var		5584.813
Adjusted R-squared	0.712491	S.D. dependent var		823.8186
S.E. of regression	441.7304	Akaike info criterion		15.13575
Sum squared resid	2731760.0	Schwarz criterion		15.23232
Log likelihood	-119.0860	F-statistic		38.17229
Durbin-Watson stat	2.048884	Prob (F-statistic)		0.000024

หมายเหตุ: ผลจากการ Run Regression โดยโปรแกรม E-view

แต่เนื่องจากผลการคาดประมาณเป็นจำนวนของผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ดังนั้นจึงจะบวกกลับด้วยสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้สัดส่วนของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิตของเอกชนในอดีต ในช่วงปี พ.ศ.2533-2539 และ ช่วงปี พ.ศ.2547 - 2549 (ปีที่จบ) มีค่าเท่ากับร้อยละ 11.10 จะได้จำนวนประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิตทั้งหมดดังตารางที่ 5.4.2.2.3

ตารางที่ 5.4.2.2.3 จำนวนประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิต ปี พ.ศ.2550-2560

หน่วย: คน

ปี	ภาครัฐ	ภาคเอกชน	รวม
2550	9,568	1,062	10,630
2551	9,716	1,078	10,794
2552	9,864	1,095	10,959
2553	10,012	1,111	11,123
2554	10,160	1,128	11,288
2555	10,308	1,144	11,452
2556	10,456	1,161	11,617
2557	10,604	1,177	11,781
2558	10,752	1,193	11,945
2559	10,900	1,210	12,110
2560	11,048	1,226	12,274

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

(2) จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย

ใช้การประมาณค่าสมการแบบ OLS (Ordinary Least Square) ข้อมูลแบบอนุกรมเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491-2548 (จำนวน 58 ปี) ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์ไปอีก 10 ปีข้างหน้า โดยมีสมมติฐานว่า จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยขยายตัวตามเวลา ดังสมการข้างล่างนี้

$$B = f(T)$$

โดย B คือ จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย ซึ่งในการประมาณการครั้งนี้จะใช้จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยจากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ที่รวบรวมตั้งแต่ปี พ.ศ.2541-2548 ส่วน T คือ เวลา ซึ่งหมายถึง ปีที่สำเร็จการศึกษา

ตารางที่ 5.4.2.2.4 จำนวนผู้สอบได้เป็นเนติบัณฑิตจากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภาปี พ.ศ.2491-2548

สมัยที่	ปี	จำนวน (คน)	สมัยที่	ปี	จำนวน (คน)
1	2491	6	30	2520	171
2	2492	0	31	2521	361
3	2493	3	32	2522	490
4	2494	13	33	2523	548
5	2495	24	34	2524	517
6	2496	34	35	2525	646
7	2497	38	36	2526	906
8	2498	32	37	2527	443
9	2499	15	38	2528	678
10	2500	11	39	2529	530
11	2501	19	40	2530	530
12	2502	20	41	2531	466
13	2503	58	42	2532	250
14	2504	19	43	2533	260
15	2505	69	44	2534	436
16	2506	44	45	2535	259
17	2507	115	46	2536	338
18	2508	51	47	2537	282
19	2509	130	48	2538	395
20	2510	63	49	2539	491
21	2511	137	50	2540	405
22	2512	304	51	2541	839
23	2513	351	52	2542	438
24	2514	124	53	2543	844
25	2515	125	54	2544	858
26	2516	72	55	2545	687
27	2517	132	56	2546	1,648
28	2518	328	57	2547	1,482
29	2519	255	58	2548	1,424

ที่มา: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

ผลจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเวลาและจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย พบว่า ตัวแปรเวลา (T) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และสมการสามารถอธิบายจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยได้ร้อยละ 61.97 สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$B = -177.9001 + 17.76144 T$$

ตารางที่ 5.4.2.2.5 ประมาณการแนวโน้มผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย

Dependent Variable: B

Method: Least Squares

Sample (adjusted): 2491 2548

Included observations: 57 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-177.9001	64.19703	-2.771158	0.0076
T	17.76144	1.876325	9.46608	0.0000
R-squared	0.619658	Mean dependent var		354.6316
Adjusted R-squared	0.612743	S.D. dependent var		375.2006
S.E. of regression	233.4874	Akaike info criterion		13.77859
Sum squared resid	2998400	Schwarz criterion		13.85028
Log likelihood	-390.6898	F-statistic		89.60668
Durbin-Watson stat	0.753779	Prob (F-statistic)		0.000000

หมายเหตุ: ผลจากการ Run Regression โดยโปรแกรม E-view

จะได้ค่าประมาณการจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย ดังตารางที่ 5.4.2.2.6

ตารางที่ 5.4.2.2.6 ประมาณการแนวโน้มผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยปี พ.ศ.2550-2560

ปี	จำนวน (คน)
2550	1,460
2551	1,477
2552	1,495
2553	1,513
2554	1,531
2555	1,548
2556	1,566
2557	1,584
2558	1,602
2559	1,619
2560	1,637

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

5.4.3 การประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษา

จากนั้นนำค่าประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิต และผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย ไปคูณกับ Survival Ratio ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณี แต่ละกรณีก็จะแบ่งออกเป็น 3 กรณีย่อย รวมทั้งหมดจะเป็น 6 กรณีย่อย เราก็จะได้จำนวนผู้พิพากษาที่ประมาณการไปในปี พ.ศ.2550–2560 ดังตารางที่ 5.4.3.1

ตารางที่ 5.4.3.1 ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550-2560

หน่วย: คน

ปี	กรณี 1 ใช้กับจำนวนผู้สำเร็จนิติศาสตร์			กรณี 2 ใช้กับจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย		
	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³
	SR = 0.0241	SR = 0.0464	SR = 0.0136	SR = 0.3406	SR = 0.5197	SR = 0.1354
2550	256	493	145	302	461	120
2551	260	501	147	308	471	123
2552	264	508	149	314	480	125
2553	268	516	151	321	489	127
2554	272	524	154	327	498	130
2555	276	531	156	333	508	132
2556	280	539	158	339	517	135
2557	284	547	160	345	526	137
2558	288	554	162	351	535	139
2559	292	562	165	357	544	142
2560	296	570	167	363	554	144

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: SR หมายถึง Survival Ratio

¹ กรณีย่อย 1: กำหนดให้ SR เท่ากับค่ามัธยฐาน (Median)

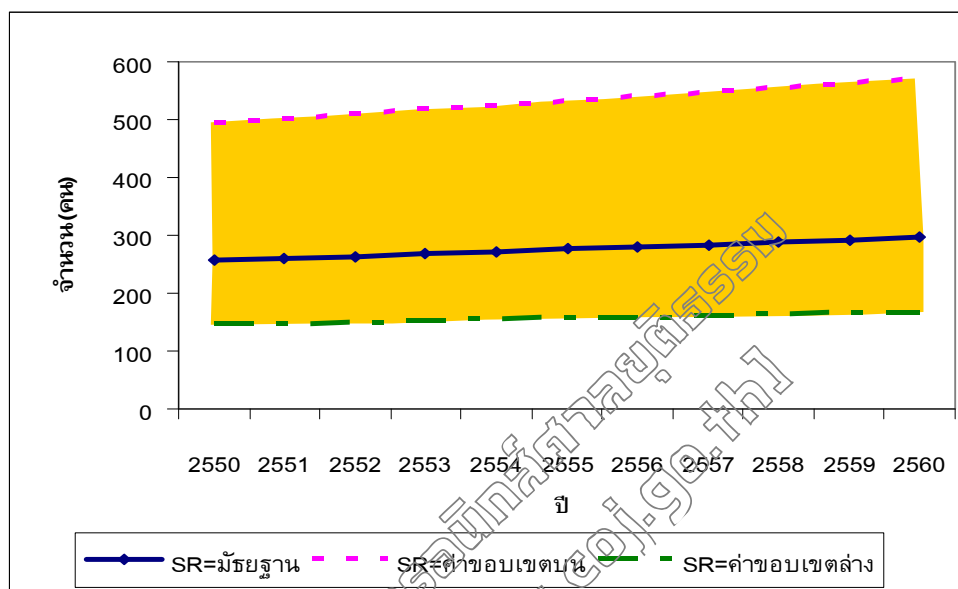
² กรณีย่อย 2: กำหนดให้ SR เท่ากับค่าขอบเขตบน (Upper Bound)

³ กรณีย่อย 3: กำหนดให้ SR เท่ากับค่าขอบเขตล่าง (Lower Bound)

จากการประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้ง 2 กรณี (ตารางที่ 5.4.3.1) ได้แก่ กรณีที่ 1 ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิต และกรณีที่ 2 ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาจากจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย โดยแต่ละกรณีก็จะแบ่งออกเป็น 3 กรณีย่อย เพื่อให้เห็นถึงขอบเขตของความเป็นไปได้ของจำนวนอุปทานผู้พิพากษาที่สามารถจะเป็นได้ในแต่ละปี จะเห็นได้ว่า จำนวนผู้พิพากษาทุกกรณีมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี ในกรณีที่ค่า Survival Ratio เท่ากับค่ามัธยฐาน พบว่า กรณีที่ประมาณการจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิต มีอัตราการขยายตัวของจำนวนอุปทานผู้พิพากษาโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 1.46 ส่วนกรณีที่ประมาณการจากจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิต มีอัตราการขยายตัวของจำนวนอุปทานผู้พิพากษาโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 1.86 ซึ่งไม่แตกต่างจากกรณีแรกมากนัก นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบค่าประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาที่ได้จากการกำหนดให้ Survival Ratio เท่ากับค่ามัธยฐานที่ได้จากทั้ง 2 กรณี เห็นได้ว่าค่าประมาณการจากกรณีที่ 2 มากกว่ากรณีแรก แต่ค่าประมาณการที่ได้จากการ

ภาพที่ 5.4.3.1 ประมาณการอุปทานผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550–2560

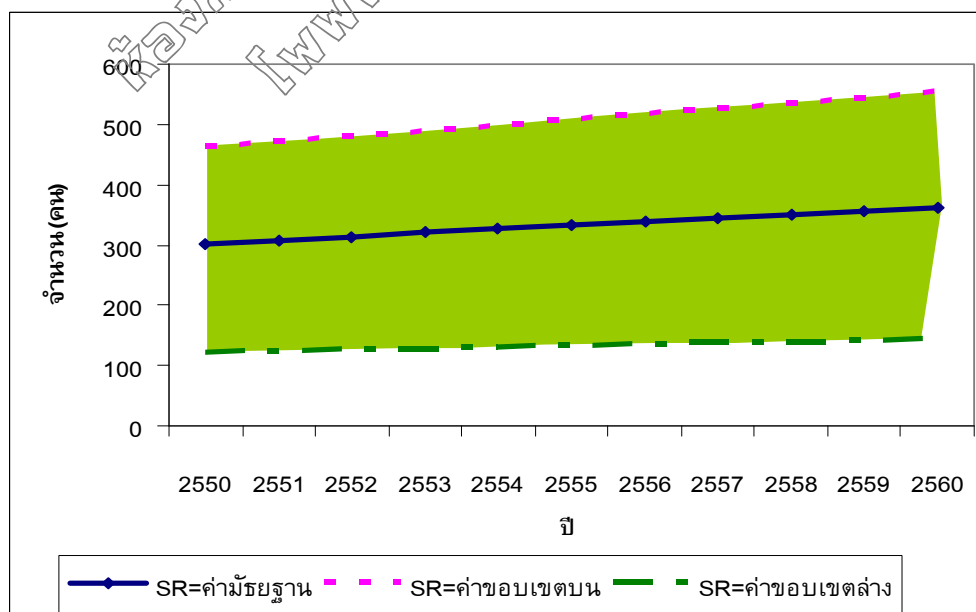
กรณีที่ 1 ประมาณการจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตรบัณฑิต



ที่มา: ตารางที่ 5.4.3.1

ภาพที่ 5.4.3.2 ประมาณการอุปทานผู้พิพากษาปี พ.ศ.2550–2560

กรณีที่ 2 ประมาณการจากจำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย



ที่มา: ตารางที่ 5.4.3.1

5.4.4 จำนวนผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม

ในการคำนวณหาจำนวนผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมในอนาคต (ปี พ.ศ.2550 - 2560) พิจารณาจาก จำนวนอุปทานผู้พิพากษาใหม่ที่ได้จากการประมาณการข้างต้น บวกกับ จำนวนผู้พิพากษาเดิมที่ยังคงอยู่ในระบบ ซึ่งจำนวนผู้พิพากษานี้รวมถึงจำนวนผู้พิพากษาอาวุโสด้วย โดยใช้ข้อมูลจำนวนผู้พิพากษาและผู้พิพากษาอาวุโสจำแนกตามรายอายุในปัจจุบัน จากนั้นพิจารณาต่อไปว่า ปีต่อไปผู้พิพากษาเหล่านี้จะยังคงอยู่ในระบบหรือไม่ โดยดูจากการเกษียณอายุของผู้พิพากษาแล้วออกจากระบบไป แต่ทั้งนี้ในการพิจารณาดังตั้งสมมุติฐานว่าไม่มีผู้พิพากษาออกจากระบบเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ เช่น เสียชีวิต หรือลาออก และผู้พิพากษาทุกคนเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว จะเข้าสู่ระบบผู้พิพากษาอาวุโสทุกคน เป็นต้น โดยพิจารณาเป็น 3 ช่วงอายุ ดังนี้

ช่วงที่ 1 ผู้พิพากษาอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

ช่วงที่ 2 ผู้พิพากษาอายุมากกว่า 60 ปี แต่ไม่เกินอายุเกษียณ (กำหนดเป็น 2 กรณี คือ อายุ 65 และ 70 ปีบริบูรณ์) เป็นผู้พิพากษาอาวุโส

ช่วงที่ 3 ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีอายุมากกว่าอายุเกษียณ (กำหนดเป็น 2 กรณี คือ 65 และ 70 ปีบริบูรณ์) เป็นผู้พิพากษาที่เกษียณอายุและออกจากระบบศาลยุติธรรม

ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ปี พ.ศ.2550 มีจำนวนผู้พิพากษา (ไม่รวมผู้พิพากษาอาวุโส) ทั้งสิ้นจำนวน 3,578 คน จากจำนวนนี้พิจารณาอายุของผู้พิพากษาว่าในปีข้างหน้าจะกลายเป็นผู้พิพากษาอาวุโสใหม่จำนวนเท่าใด กล่าวคือ ผู้พิพากษาอายุ 60 ปีในปี 2550 จะไปเป็นผู้พิพากษาอาวุโสใหม่ในปี พ.ศ. 2551 ผู้พิพากษาอายุ 59 ปีในปี พ.ศ.2550 จะไปเป็นผู้พิพากษาอาวุโสใหม่ในปี พ.ศ.2552 แล้วผู้พิพากษาที่มีอายุ 51 ปีในปี พ.ศ. 2550 จะไปเป็นผู้พิพากษาอาวุโสใหม่ในปี พ.ศ. 2560

ตารางที่ 5.4.4.1 จำนวนผู้พิพากษา (ไม่รวมผู้พิพากษาอาวุโส) ในปี พ.ศ. 2550 - 2560

ปี	อายุในปี 2550 ที่จะกลายเป็น พ. อาวุโสใหม่ (ปี)	จำนวน พ. ที่จะกลายเป็น พ. อาวุโสใหม่ในแต่ละปี (คน)	จำนวนผู้พิพากษา ที่ยังคงอยู่ในระบบ (คน)
2550	-	-	3,578
2551	60	28	3,550
2552	59	38	3,512
2553	58	49	3,463
2554	57	38	3,425
2555	56	37	3,388
2556	55	37	3,351
2557	54	58	3,293
2558	53	68	3,225
2559	52	85	3,140
2560	51	108	3,032

ที่มา: จำนวนผู้พิพากษาปี 2550 จากสำนักงานศาลยุติธรรม

คำนวณจำนวนผู้พิพากษาในปี พ.ศ.2551-2560 โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

จากนั้นคำนวณหาจำนวนผู้พิพากษาอาวุโสในอนาคตจนถึงปี 2560 โดยดูจากข้อมูลผู้พิพากษาอาวุโสในปัจจุบัน (ปี พ.ศ.2550) จำแนกตามรายอายุ และจำนวนผู้พิพากษาอาวุโสใหม่ที่เข้ามาในแต่ละปีแล้วพิจารณาว่าผู้พิพากษาอาวุโสจะออกจากระบบไปจำนวนเท่าใด โดยพิจารณาแยกเป็น 2 กรณี คือ กรณีแรก ผู้พิพากษาออกจากระบบเมื่ออายุ 65 ปีบริบูรณ์ และกรณีที่สอง ผู้พิพากษาออกจากระบบเมื่ออายุ 70 ปีบริบูรณ์

ตารางที่ 5.4.4.2 จำนวนผู้พิพากษาอาวุโสในปี พ.ศ.2550-2560

ปี	กรณี 1 – ผู้พิพากษา ออกจากระบบเมื่อ 65 ปีบริบูรณ์		กรณี 2 – ผู้พิพากษา ออกจากระบบเมื่อ 70 ปีบริบูรณ์	
	จำนวน พ.อ. ที่ยังคงอยู่	จำนวน พ.อ. ที่ออกจากระบบ	จำนวน พ.อ. ที่ยังคงอยู่	จำนวน พ.อ. ที่ออกจากระบบ
2550	157	110	267	0
2551	162	133	289	6
2552	180	147	312	15
2553	206	155	327	34
2554	222	143	336	29
2555	238	135	347	26
2556	227	157	361	23
2557	257	162	399	20
2558	287	180	444	23
2559	323	206	507	22
2560	393	222	594	21

ที่มา: จำนวนผู้พิพากษา ปี พ.ศ.2550 จากสำนักงานศาลยุติธรรม

คำนวณจำนวนผู้พิพากษาใน ปี พ.ศ.2551-2560 โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: พ.อ. หมายถึง ผู้พิพากษาอาวุโส

จากตารางข้างต้นจะได้จำนวนผู้พิพากษาอาวุโสในปีประมาณการตั้งแต่ ปี พ.ศ.2550 จนกระทั่งถึง ปี พ.ศ.2560 จากนั้นนำจำนวนที่ประมาณการในอนาคต ได้แก่ จำนวนประมาณการอุปทานผู้พิพากษาใหม่ จำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ จำนวนประมาณการผู้พิพากษาอาวุโสรวมกัน ก็จะได้เป็นจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม แต่การวิเคราะห์อุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมจะแบ่งอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมออกเป็น 4 กรณี ดังนี้

- 1) อุปทานผู้พิพากษา เฉพาะจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ กล่าวคือ ไม่รวมจำนวนผู้พิพากษาใหม่ และไม่รวมจำนวนผู้พิพากษาอาวุโส
- 2) อุปทานผู้พิพากษา รวมจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ และจำนวนผู้พิพากษาใหม่ แต่ไม่รวมจำนวนผู้พิพากษาอาวุโส
- 3) อุปทานผู้พิพากษา รวมจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ จำนวนผู้พิพากษาใหม่ และจำนวนผู้พิพากษาอาวุโส กรณีกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสออกจากระบบเมื่ออายุ 65 ปีบริบูรณ์

- 4) อุปทานผู้พิพากษา รวมจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ จำนวนผู้พิพากษาใหม่ และจำนวนผู้พิพากษาอาวุโส กรณีกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสออกจากระบบเมื่ออายุ 70 ปีบริบูรณ์

แต่ทั้งนี้จำนวนประมาณการอุปทานผู้พิพากษาใหม่ แบ่งออกเป็น 6 กรณีย่อย ดังนั้น จำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมในแต่ละกรณีที่มีการรวมอุปทานผู้พิพากษาใหม่ ก็จะแบ่งออกเป็น 6 กรณีย่อยเช่นเดียวกัน ดังตารางสรุปข้างล่างนี้

ตารางที่ 5.4.4.3 ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม ปี พ.ศ.2550–2560
กรณีที่ 1 อุปทานผู้พิพากษา เฉพาะจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ (ไม่รวมผู้พิพากษาใหม่และผู้พิพากษาอาวุโส)

ปี	อุปทานผู้พิพากษา กรณีที่ 1 (คน)
2550	3,578
2551	3,550
2552	3,512
2553	3,463
2554	3,425
2555	3,388
2556	3,351
2557	3,293
2558	3,225
2559	3,140
2560	3,032

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ตารางที่ 5.4.4.4 ประเมินการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมปี พ.ศ.2550–2560
กรณีที่ 2 อุปทานผู้พิพากษา ที่รวมจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบและ
 ผู้พิพากษาใหม่ (ไม่รวมผู้พิพากษาอาวุโส)

ปี	อุปทานผู้พิพากษา กรณีที่ 2 (คน)					
	อุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบ กรณีประมาณการจาก จำนวนผู้สำเร็จนิติศาสตร์			อุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบ กรณีประมาณการจาก จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย		
	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³
2550	3,834	4,071	3,723	3,880	4,039	3,698
2551	3,810	4,051	3,697	3,858	4,021	3,673
2552	3,776	4,020	3,661	3,826	3,992	3,637
2553	3,731	3,979	3,614	3,784	3,952	3,590
2554	3,697	3,949	3,579	3,752	3,923	3,555
2555	3,664	3,919	3,544	3,721	3,896	3,520
2556	3,631	3,890	3,509	3,690	3,868	3,486
2557	3,577	3,840	3,453	3,638	3,819	3,430
2558	3,513	3,779	3,387	3,576	3,760	3,364
2559	3,432	3,702	3,305	3,497	3,684	3,282
2560	3,328	3,602	3,199	3,395	3,586	3,176

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: ¹, ² และ ³ ดูหมายเหตุของตารางที่ 5.4.3.1

ตารางที่ 5.4.4.5 ประเมินการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมปี พ.ศ.2550–2560
กรณีที่ 3 อุปทานผู้พิพากษา รวมจำนวนผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ
 ผู้พิพากษาใหม่ และผู้พิพากษาอาวุโส กรณีกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสออกจากระบบเมื่อ
 อายุ 65 ปีบริบูรณ์

ปี	อุปทานผู้พิพากษา กรณีที่ 3 (คน)					
	อุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบ กรณีประมาณการจาก จำนวนผู้สำเร็จนิติศาสตร์			อุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบ กรณีประมาณการจาก จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย		
	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³
2550	3,991	4,228	3,880	4,037	4,196	3,855
2551	3,972	4,213	3,859	4,020	4,183	3,835
2552	3,956	4,200	3,841	4,006	4,172	3,817
2553	3,937	4,185	3,820	3,990	4,158	3,796
2554	3,919	4,171	3,801	3,974	4,145	3,777
2555	3,902	4,157	3,782	3,959	4,134	3,758
2556	3,858	4,117	3,736	3,917	4,095	3,713
2557	3,834	4,097	3,710	3,895	4,076	3,687
2558	3,800	4,066	3,674	3,863	4,047	3,651
2559	3,755	4,025	3,628	3,820	4,007	3,605
2560	3,721	3,995	3,592	3,788	3,979	3,569

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: ¹, ² และ ³ ดูหมายเหตุของตารางที่ 5.4.3.1

ตารางที่ 5.4.4.6 ประมาณการจำนวนอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรมปี พ.ศ.2550–2560

กรณีที่ 4 อุปทานผู้พิพากษา รวมผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในระบบ ผู้พิพากษาใหม่ และผู้พิพากษาอาวุโส กรณีกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสออกจากระบบเมื่ออายุ 70 ปีบริบูรณ์

ปี	อุปทานผู้พิพากษา กรณีที่ 4 (คน)					
	อุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบ กรณีประมาณการจาก จำนวนผู้สำเร็จนิติศาสตร์			อุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบ กรณีประมาณการจาก จำนวนผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทย		
	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³
2550	4,101	4,338	3,990	4,147	4,306	3,965
2551	4,099	4,340	3,986	4,147	4,310	3,962
2552	4,088	4,332	3,973	4,138	4,304	3,949
2553	4,058	4,306	3,941	4,111	4,279	3,917
2554	4,033	4,285	3,915	4,088	4,259	3,891
2555	4,011	4,266	3,891	4,068	4,243	3,867
2556	3,992	4,251	3,870	4,051	4,229	3,847
2557	3,976	4,239	3,852	4,037	4,218	3,829
2558	3,957	4,223	3,831	4,020	4,204	3,808
2559	3,939	4,209	3,812	4,004	4,191	3,789
2560	3,922	4,196	3,793	3,989	4,180	3,770

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: ¹, ² และ ³ ดูหมายเหตุของตารางที่ 5.4.3.1

5.5 เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาทั้งระบบศาลยุติธรรม

ตารางที่ 5.5.1 เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาภายใต้ข้อสมมุติฐานต่างๆ ที่ใช้ในการพยากรณ์อุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาสำหรับปี พ.ศ.2550-2560 โดยยังไม่รวมผู้พิพากษาอาวุโส หรือผู้พิพากษาที่ขยายอายุราชการ

ตารางที่ 5.5.2 แสดงความแตกต่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาภายใต้ข้อสมมุติฐานเช่นเดียวกับตารางที่ 5.5.1 แต่ได้รวมอุปทานที่ได้จากการมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือมีการขยายอายุราชการผู้พิพากษาถึงอายุ 65 ปี

ตารางที่ 5.5.3 แสดงความแตกต่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาภายใต้ข้อสมมุติฐานเช่นเดียวกับตารางที่ 5.5.1 และ 5.5.2 แต่ได้รวมอุปทานที่ได้จากการขยายอายุผู้พิพากษาอาวุโส หรือขยายอายุราชการผู้พิพากษาถึงอายุ 70 ปี

การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษายาวใจได้เงื่อนไขต่างๆ ดังกล่าว พบว่า (ภาพที่ 5.5.1)

1. ภายใต้ข้อสมมุติฐานให้ผู้พิพากษามีภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีเทียบเท่าระดับภาระงานที่น้อยที่สุดในระหว่างปี พ.ศ.2540-2549 ภาระงานเฉลี่ย 212 คดีต่อผู้พิพากษาต่อปี ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่าผู้พิพากษาจะสามารถให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ดีที่สุดเท่าที่ได้เคยให้มาแล้วในทศวรรษที่ผ่านมา จะมีการขาดแคลนผู้พิพากษาในระดับรุนแรงหากไม่มีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือการขยายอายุราชการรองรับ การมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือขยายอายุราชการถึง 65 ปี จะช่วยลดการขาดแคลนผู้พิพากษาได้บ้าง และลดมากขึ้นหากขยายอายุผู้พิพากษาอาวุโสหรืออายุราชการผู้พิพากษาถึง 70 ปี แม้กระนั้นก็ยังคงมีการขาดแคลนผู้พิพากษา การขาดแคลนผู้พิพากษาจะเพิ่มความรุนแรงขึ้นตามลำดับในอนาคต เนื่องจากการขยายตัวของอุปทานผู้พิพากษาช้ากว่าการขยายตัวของอุปสงค์ผู้พิพากษาซึ่งกำหนดโดยการขยายตัวของจำนวนคดีความประเภทต่างๆ

2. ภายใต้ข้อสมมุติให้ผู้พิพากษามีภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีเทียบเท่ากับภาระงานเฉลี่ยตลอดช่วงเวลาปี พ.ศ.2545-2549 ซึ่งภาระงานเฉลี่ย 273 คดีต่อผู้พิพากษาต่อปี การขาดแคลนผู้พิพากษาจะลดความรุนแรงลงไปอีกระดับหนึ่ง โดยจะยังมิผู้พิพากษามากพอเพียงที่รองรับภาระงานในช่วงปี พ.ศ.2550-2553 แม้จะไม่มีผู้พิพากษาอาวุโสหรือการขยายอายุราชการผู้พิพากษา หลังจากนั้นจึงเริ่มมีการขาดแคลนผู้พิพากษา การมีผู้พิพากษาอาวุโสหรือการขยายอายุราชการผู้พิพากษาไปถึงอายุ 65 ปี หรือ 70 ปี จะช่วยชะลอภาวะการขาดแคลนผู้พิพากษาก่อนไปโดยจะเริ่มการขาดแคลนในปี พ.ศ.2556 หรือปี พ.ศ.2557 แล้วแต่กรณี

3. หากเพิ่มภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีต่อผู้พิพากษามากขึ้นเป็น 324 คดีต่อคนต่อปี ซึ่งเป็นภาระงานโดยเฉลี่ยตลอดช่วงเวลาปี พ.ศ.2540-2549 ก็จะมีผลชะลอภาวะการขาดแคลนผู้พิพากษาก่อนไปยาวนาน โดยจะเริ่มการขาดแคลนในปี พ.ศ.2559 หากไม่มีผู้พิพากษาอาวุโสหรือการขยายอายุราชการผู้พิพากษา แต่การมีผู้พิพากษาอาวุโสหรือการขยายอายุราชการถึงอายุ 65 ปี หรือ 70 ปี จะแก้ปัญหการขาดแคลนผู้พิพากษาไปได้เกินกว่าปี พ.ศ.2560

4. หากเพิ่มภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีต่อผู้พิพากษาถึงระดับหนักที่สุดในช่วงเวลาปี พ.ศ.2540-2549 คือ 425 คดี ก็จะไม่มีการขาดแคลนผู้พิพากษตลอดทศวรรษ 2550-2560 แม้จะไม่มีผู้พิพากษาอาวุโสหรือการขยายอายุราชการผู้พิพากษา แต่ก็อาจเกิดขาดแคลนขึ้นในระยะยาวกว่าที่ครอบคลุมในการวิเคราะห์นี้

อาจสรุปได้ว่า การมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือการขยายอายุราชการผู้พิพากษามีความจำเป็นเพื่อลดภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีต่อผู้พิพากษาให้อยู่ในระดับที่ไม่หนักเกินไป และเพื่อให้ศาลยุติธรรมมีขีดความสามารถให้การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษาพิจารณาแนวทางในการเพิ่มผู้พิพากษาใหม่เข้าสู่ระบบศาลยุติธรรมให้สอดคล้องกับการขยายตัวของอุปสงค์ผู้พิพากษาในระยะยาวด้วย ทั้งนี้ข้อสังเกตว่าสัดส่วนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาต่อผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต และผู้สอบได้เนติบัณฑิตไทยมีค่าแปรปรวนมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากความแปรปรวนในมาตรฐานความรู้ ความสามารถ และความแปรปรวนในความสนใจสมัครเป็นผู้พิพากษาของผู้สำเร็จเป็นนิติศาสตรบัณฑิต และเนติบัณฑิตไทย และความแปรปรวนในมาตรฐานการสอบและการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษา จึงควรพิจารณาหาทางแก้ปัญหาเหล่านี้ด้วย

ตารางที่ 5.5.1 เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษา (กรณีไม่รวมผู้พิพากษาอาวุโส)

ปี	อุปสงค์ผู้พิพากษา				อุปทานผู้พิพากษากรณี 1			อุปทานผู้พิพากษากรณี 2		
	กรณี 1 อัตรา 212 คดี ต่อคนต่อปี	กรณี 2 อัตรา 273 คดี ต่อ คนต่อปี	กรณี 3 อัตรา 324 คดี ต่อคนต่อปี	กรณี 4 อัตรา 425 คดี ต่อคนต่อปี	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³
2550	4,343	3,372	2,842	2,166	3,834	4,074	3,723	3,880	4,039	3,698
2551	4,474	3,475	2,928	2,232	3,810	4,051	3,697	3,858	4,021	3,673
2552	4,603	3,574	3,012	2,296	3,776	4,020	3,661	3,826	3,992	3,637
2553	4,728	3,671	3,093	2,358	3,731	3,979	3,614	3,784	3,952	3,590
2554	4,849	3,766	3,173	2,419	3,697	3,949	3,579	3,752	3,923	3,555
2555	4,968	3,858	3,250	2,478	3,664	3,919	3,544	3,721	3,896	3,520
2556	5,083	3,947	3,326	2,536	3,631	3,890	3,509	3,690	3,868	3,486
2557	5,195	4,034	3,399	2,592	3,577	3,840	3,453	3,638	3,819	3,430
2558	5,304	4,119	3,471	2,646	3,513	3,779	3,387	3,576	3,760	3,364
2559	5,411	4,202	3,540	2,699	3,432	3,702	3,305	3,497	3,684	3,282
2560	5,514	4,282	3,608	2,750	3,328	3,602	3,199	3,395	3,586	3,176

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: ¹ กรณีย่อย 1: กำหนดให้ SR เท่ากับค่ามัธยฐาน (Median)

² กรณีย่อย 2: กำหนดให้ SR เท่ากับค่าขอบเขตบน (Upper bound)

³ กรณีย่อย 3: กำหนดให้ SR เท่ากับค่าขอบเขตล่าง (Lower bound)

(SR หมายถึง Survival Ratio)

ตารางที่ 5.5.2 เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษา (กรณีรวมผู้พิพากษาอาวุโสและกำหนดอายุเกษียณเท่ากับ 65 ปีบริบูรณ์)

ปี	อุปสงค์ผู้พิพากษา				อุปทานผู้พิพากษากรณี 1			อุปทานผู้พิพากษากรณี 2		
	กรณี 1 อัตรา 212 คดี ต่อคนต่อปี	กรณี 2 อัตรา 273 คดี ต่อ คนต่อปี	กรณี 3 อัตรา 324 คดี ต่อคนต่อปี	กรณี 4 อัตรา 425 คดี ต่อคนต่อปี	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³
2550	4,343	3,372	2,842	2,166	3,991	4,223	3,880	4,037	4,196	3,855
2551	4,474	3,475	2,928	2,232	3,972	4,213	3,859	4,020	4,183	3,835
2552	4,603	3,574	3,012	2,296	3,956	4,200	3,841	4,006	4,172	3,817
2553	4,728	3,671	3,093	2,358	3,937	4,185	3,820	3,990	4,158	3,796
2554	4,849	3,766	3,173	2,419	3,919	4,171	3,801	3,974	4,145	3,777
2555	4,968	3,858	3,250	2,478	3,902	4,157	3,782	3,959	4,134	3,758
2556	5,083	3,947	3,326	2,536	3,858	4,117	3,736	3,917	4,095	3,713
2557	5,195	4,034	3,399	2,592	3,834	4,097	3,710	3,895	4,076	3,687
2558	5,304	4,119	3,471	2,646	3,800	4,066	3,674	3,863	4,047	3,651
2559	5,411	4,202	3,540	2,699	3,755	4,025	3,628	3,820	4,007	3,605
2560	5,514	4,282	3,608	2,750	3,721	3,995	3,592	3,788	3,979	3,569

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: ¹ กรณีย่อย 1: กำหนดให้ SR เท่ากับค่ามัธยฐาน (Median)

² กรณีย่อย 2: กำหนดให้ SR เท่ากับค่าขอบเขตบน (Upper Bound)

³ กรณีย่อย 3: กำหนดให้ SR เท่ากับค่าขอบเขตล่าง (Lower Bound)

(SR หมายถึง Survival Ratio)

ตารางที่ 5.5.3 เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษา (กรณีรวมผู้พิพากษาอาวุโสและกำหนดอายุเกษียณเท่ากับ 70 ปีบริบูรณ์)

ปี	อุปสงค์ผู้พิพากษา				อุปทานผู้พิพากษากรณี 1			อุปทานผู้พิพากษากรณี 2		
	กรณี 1 อัตรา 212 คดี ต่อคนต่อปี	กรณี 2 อัตรา 273 คดี ต่อ คนต่อปี	กรณี 3 อัตรา 324 คดี ต่อคนต่อปี	กรณี 4 อัตรา 425 คดี ต่อคนต่อปี	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³	กรณีย่อย 1 ¹	กรณีย่อย 2 ²	กรณีย่อย 3 ³
2550	4,343	3,372	2,842	2,166	4,101	4,333	3,990	4,147	4,306	3,965
2551	4,474	3,475	2,928	2,232	4,099	4,340	3,986	4,147	4,310	3,962
2552	4,603	3,574	3,012	2,296	4,088	4,332	3,973	4,138	4,304	3,949
2553	4,728	3,671	3,093	2,358	4,058	4,306	3,941	4,111	4,279	3,917
2554	4,849	3,766	3,173	2,419	4,033	4,285	3,915	4,088	4,259	3,891
2555	4,968	3,858	3,250	2,478	4,011	4,266	3,891	4,068	4,243	3,867
2556	5,083	3,947	3,326	2,536	3,992	4,251	3,870	4,051	4,229	3,847
2557	5,195	4,034	3,399	2,592	3,976	4,239	3,852	4,037	4,218	3,829
2558	5,304	4,119	3,471	2,646	3,957	4,223	3,831	4,020	4,204	3,808
2559	5,411	4,202	3,540	2,699	3,939	4,209	3,812	4,004	4,191	3,789
2560	5,514	4,282	3,608	2,750	3,922	4,196	3,793	3,989	4,180	3,770

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

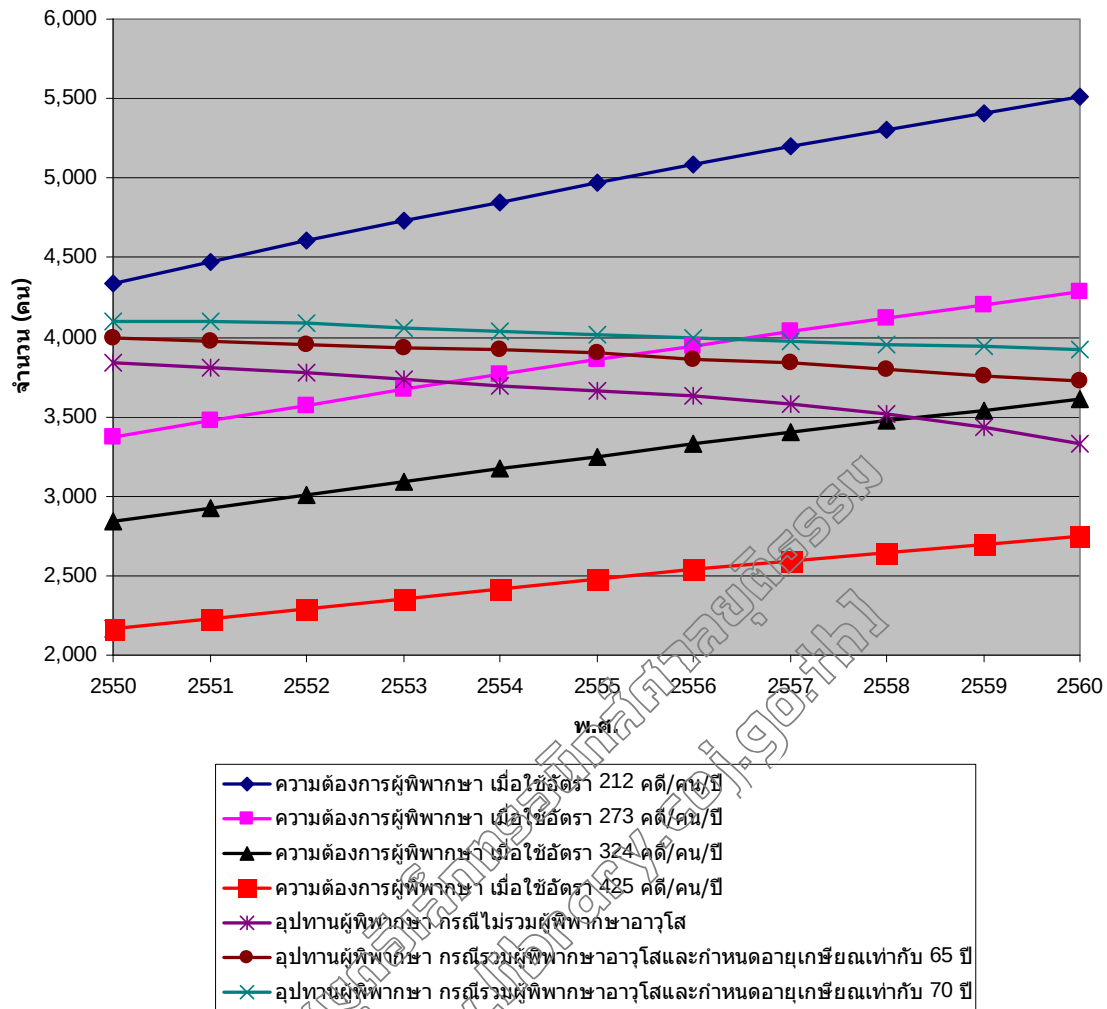
หมายเหตุ: ¹ กรณีย่อย 1: กำหนดให้ SR เท่ากับค่ามัธยฐาน (Median)

² กรณีย่อย 2: กำหนดให้ SR เท่ากับค่าขอบเขตบน (Upper Bound)

³ กรณีย่อย 3: กำหนดให้ SR เท่ากับค่าขอบเขตล่าง (Lower Bound)

(SR หมายถึง Survival Ratio)

ภาพที่ 5.5.1 เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษาปี พ.ศ. 2550-2560



ที่มา : ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

บทที่ 6

ขีดความสามารถของผู้ฝึกพาษา

การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน นอกจากจำเป็นต้องมีผู้ฝึกพาษาอย่างพอเพียงแล้ว ยังต้องมีผู้ฝึกพาษาที่มีขีดความสามารถเหมาะสมกับการกิจ การศึกษานี้จึงให้ความสนใจศึกษาขีดความสามารถของผู้ฝึกพาษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงเพิ่มพูนขีดความสามารถของผู้ฝึกพาษานบนพื้นฐานของการประเมินตนเอง และข้อคิดเห็นของผู้ฝึกพาษาเองและผู้เกี่ยวข้องโดยให้ความสนใจต่อผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มและผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นสำคัญ

6.1 ความพร้อมของผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มและความต้องการพัฒนาความพร้อม

ในการประเมินความพร้อมของผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มและความต้องการพัฒนาความพร้อมเป็นการศึกษาโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มที่มีระยะเวลาการทำงานประมาณ 2-3 ปี มีประเด็นคำถามที่สำคัญ คือ ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และความต้องการผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงานของผู้ฝึกพาษาแรกเริ่ม วิธีการศึกษาดูรายละเอียดในบทหน้า ข้อ 1.3.4

6.1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มเมื่อเข้าปฏิบัติงานในศาลว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และศึกษาถึงความต้องการของผู้ฝึกพาษาแรกเริ่ม ในเรื่องความต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระยะแรก (ช่วง 2-3 ปี) ที่เริ่มทำงาน รวมทั้งบทบาทที่เหมาะสมของผู้ฝึกพาษาอาวุโส

6.1.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มมีอายุงานประมาณ 2-3 ปี ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้ฝึกพาษา และผู้ฝึกพาษาประจำศาล

6.1.3 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

ผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มยังขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน อาจมีความต้องการความช่วยเหลือจากผู้ฝึกพาษาอาวุโสในฐานะพี่เลี้ยง (Mentor) ในบางเรื่อง

6.1.4 ผลการศึกษา

6.1.4.1 สรุปคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

6.1.4.1.1 อายุ

ช่วงอายุของกลุ่มผู้พิพากษาแรกเริ่มที่เข้าร่วมการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีมากถึง 38 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 41.8 โดยช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 4 เท่านั้น

ตารางที่ 6.1.4.1.1 อายุของกลุ่มผู้พิพากษาแรกเริ่ม

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
26-30 ปี	38	41.8
31-35 ปี	29	31.9
36-40 ปี	13	14.3
41-45 ปี	7	7.7
46 ปีขึ้นไป	4	4.4
รวม	91	100

6.1.4.1.2 เพศ

เพศของผู้พิพากษาแรกเริ่ม ร้อยละ 75.8 เป็นผู้ชาย โดยมีมากถึง 69 คน ในขณะที่ผู้พิพากษาแรกเริ่มที่เป็นผู้หญิงมีอยู่ 22 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 24.2 ของผู้พิพากษาแรกเริ่มที่เข้าร่วมการศึกษาคั้งนี้

ตารางที่ 6.1.4.1.2 เพศของผู้พิพากษาแรกเริ่ม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	69	75.8
หญิง	22	24.2
รวม	91	100

6.1.4.1.3 ศาลที่ประจำอยู่

ศาลอาญา เป็นศาลที่ผู้พิพากษาแรกเริ่มปฏิบัติงานประจำอยู่มากที่สุด คือ 45 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือศาลแพ่ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ส่วนศาลเยาวชนและครอบครัว และศาลล้มละลายกลาง มีผู้พิพากษาแรกเริ่มประจำอยู่แค่ 1 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 1.1 เท่านั้น

ตารางที่ 6.1.4.1.3 ศาลที่ประจำอยู่ของผู้พิพากษาแรกเริ่ม

ศาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ศาลอาญา	45	50.0
ศาลแพ่ง	32	35.6
ศาลจังหวัด	11	12.2
ศาลเยาวชนและครอบครัว	1	1.1
ศาลล้มละลายกลาง	1	1.1
รวม	90	100

6.1.4.1.4 ระยะเวลาในการทำงาน

จะเห็นว่าในภาพรวมของผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่มส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ถึง 72 คน คิดเป็นร้อยละ 84.7 ในขณะที่ ผู้มีอายุนาน 1-3 ปี มี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่มที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 3 ปี มีอยู่เพียง 1 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 6.1.4.1.4 ระยะเวลาในการทำงานของผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่ม

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 1 ปี	72	84.7
1-3 ปี	12	14.1
มากกว่า 3 ปี	1	1.2
รวม	85	100

6.1.4.1.5 ประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้ฝึกหัดอาวุโส

ในภาพรวมของผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่มมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้ฝึกหัดอาวุโส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 ในขณะที่มีเพียง 25 คน ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้ฝึกหัดอาวุโส โดยคิดเป็นร้อยละ 28.4

ตารางที่ 6.1.4.1.5 ผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่มที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้ฝึกหัดอาวุโส

ประสบการณ์ทำงานกับผู้ฝึกหัดอาวุโส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เคย	63	71.60
ไม่เคย	25	28.40
รวม	88	100

โดยสรุปคุณลักษณะของกลุ่มผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่มส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุประมาณ 26-30 ปี มีอายุนานหรือประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ฝึกหัด หรือผู้ฝึกหัดประจำศาล น้อยกว่า 1 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ประจำศาลอาญา และเคยมีประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ฝึกหัดอาวุโส

6.1.4.2 ความพร้อมในการปฏิบัติงานของผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่ม

ในภาพรวมของความพร้อมในการปฏิบัติงานของผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่มในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.58) โดยมีผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่มที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันมากในเรื่องมีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศเพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.02) หมายถึงมีผู้ฝึกหัดภาษาแรกเริ่มบางกลุ่มมีความคิดเห็นว่าตนมีความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีคนบางกลุ่มไม่คิดว่าตนเองมีความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบว่ามีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศที่เพียงพอในการปฏิบัติงานต่ำ จำนวน 27 คน ในขณะที่มีผู้มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการใช้ความรู้ในวิชากฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่สูงถึง 69 คน และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและในการใช้ภาษาไทยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นอันดับรองลงมา คือ 63 และ 62 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 6.1.4.2 ความพร้อมในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาแรกเริ่ม

ความพร้อมในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าความ แปรปรวน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น	มีความ พร้อมสูง (คน)	มีความ พร้อม ต่ำ (คน)	จำนวน ผู้ตอบ (คน)
12. ท่านมีความมั่นใจอย่างยิ่งใน การใช้ความรู้ในวิชา กฎหมายของท่านในการ ปฏิบัติหน้าที่	3.98	0.76	สูง	69	3	90
13. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องของการจัดการงาน ศาลเป็นอย่างดี เช่น เรื่อง กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ต่างๆ	3.33	0.75	ปาน กลาง	32	9	89
14. ท่านมีความรู้รอบตัวทั่วไป เกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ เช่น เรื่องการเมือง สังคม เศรษฐกิจ เพียงพอแก่การ ทำงาน	3.72	0.75	สูง	55	3	90
15. ท่านมีความสามารถในการ ใช้ภาษาไทยในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.72	สูง	62	2	90
16. ท่านมีความสามารถด้าน ภาษาต่างประเทศเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	3.04	1.02	ปาน กลาง	26	27	90
17. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.90	0.79	สูง	63	3	90
18. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้าน การพิจารณาพิพากษาคดี ด้วยความมั่นใจ ไม่ จำเป็นต้องมีผู้ช่วยเหลือ หรือที่ปรึกษา	3.24	0.92	ปาน กลาง	38	18	90
รวม	3.58	0.89	ปาน กลาง			

หมายเหตุ: มีความพร้อมสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5, มีความพร้อมต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2

6.1.4.3 ความมั่นใจของผู้พิพากษาแรกเริ่มในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมความมั่นใจของผู้พิพากษาแรกเริ่มในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.47) โดยผู้พิพากษาแรกเริ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากในเกี่ยวกับเรื่อง พิจารณาคดีที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.01) หมายถึง ผู้พิพากษาแรกเริ่มบางกลุ่มมีความคิดเห็นว่าตนไม่มีปัญหาหากต้องพิจารณาคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ขณะที่อีกกลุ่มคิดว่าตนค่อนข้างมีปัญหาหากต้องพิจารณาคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และจะเห็นได้ว่าในประเด็นที่ผู้พิพากษาแรกเริ่มได้รับความเคารพและเชื่อถือจากอัยการ ทนายความ และผู้ที่เกี่ยวข้องในขณะพิจารณาพิพากษาคดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.70) ซึ่งมีผู้ตอบให้คะแนนในระดับสูงถึง 58 คน ระดับต่ำเพียง 6 คน ในประเด็นที่ผู้พิพากษาแรกเริ่มไม่มีปัญหาหากต้องพิจารณาคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อน มีผู้มีความมั่นใจสูง 36 คน และมั่นใจต่ำ จำนวน 17 คน

ตารางที่ 6.1.4.3 ความมั่นใจของผู้พิพากษาแรกเริ่มในการปฏิบัติงาน

ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าความแปรปรวน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น	มีความมั่นใจสูง (คน)	มีความมั่นใจต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
22. ท่านไม่มีปัญหาหากต้องพิจารณาคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อน	3.32	1.01	ปานกลาง	36	17	90
23. ท่านสามารถโต้ตอบกับอัยการ ทนายความ และผู้ที่เกี่ยวข้องในศาลได้โดยไม่เคยมีปัญหาใดๆ	3.60	0.96	ปานกลาง	55	14	90
24. ท่านได้รับความเคารพและเชื่อถือจากอัยการ ทนายความ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับท่านในขณะพิจารณาพิพากษาคดี	3.70	0.76	สูง	58	6	88
25. ท่านได้รับการจ่ายคดีที่ยังไม่มีความสำคัญหรือความยุ่งยากซับซ้อนมากนัก	3.24	0.89	ปานกลาง	29	15	90
รวม	3.47	0.93	ปานกลาง			

หมายเหตุ: มีความมั่นใจสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5, มีความมั่นใจต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2

6.1.4.4 ความต้องการผู้พิพากษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมผู้พิพากษาแรกเริ่มมีความต้องการผู้พิพากษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.32) โดยผู้พิพากษาแรกเริ่ม มีความต้องการให้ผู้พิพากษาอาวุโสช่วยตรวจร่างคำพิพากษาคดีเพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อยู่ในระดับความต้องการสูง (Mean = 3.82) มีผู้ตอบให้คะแนนความต้องการสูง จำนวน 59 คน ในขณะที่ผู้พิพากษาแรกเริ่มมีความต้องการให้ผู้พิพากษาอาวุโสช่วยทำการบันทึกคำพยาน และรายงานกระบวนการพิจารณาคดี อยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.09) โดยมีผู้ให้คะแนนระดับต่ำในประเด็นนี้มากถึง 65 คน

ตารางที่ 6.1.4.4 ความต้องการผู้พิพากษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการผู้พิพากษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง (Mentor)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าความแปรปรวน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น	ต้องการสูง (คน)	ต้องการต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
19. ท่านต้องการให้มีที่ปรึกษาอย่างผู้พิพากษาอาวุโสในการเขียนวิเคราะห์ สรุปเหตุผล จัดทำคำพิพากษา หรือการออกคำสั่งวินิจฉัยคดี	3.73	0.91	สูง	53	6	90
20. หากท่านมีผู้พิพากษาอาวุโสช่วยตรวจร่างคำพิพากษาคดี เพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จะเป็นการดี	3.82	0.91	สูง	59	6	90
21. ท่านต้องการให้ผู้พิพากษาอาวุโสช่วยทำการบันทึกคำพยาน และรายงานกระบวนการพิจารณาคดี	2.09	1.03	ต่ำ	9	65	90
26. หากมีผู้พิพากษาอาวุโสคอยช่วยให้ข้อมูล (Feedback) เกี่ยวกับบุคลิกภาพ การวางตัวของท่านจะเป็นการดี	3.57	1.15	ปานกลาง	51	15	90
27. ท่านรู้สึกมั่นใจมากขึ้นเมื่อมีผู้พิพากษาอาวุโสร่วมนั่งบัลลังก์ในการพิจารณาพิพากษาคดีร่วมกับท่าน	3.38	1.19	ปานกลาง	42	18	90
รวม	3.32	1.22	ปานกลาง			

หมายเหตุ : มีความต้องการพี่เลี้ยงสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 , มีความต้องการพี่เลี้ยงต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2

6.1.5 ผลการสำรวจความพร้อมและความต้องการพัฒนาความพร้อมของผู้พิพากษา แรกเริ่ม

ในภาพโดยรวม ผู้พิพากษาแรกเริ่มมีความพร้อมในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง มีความมั่นใจสูงในเรื่องการมีความรู้ความสามารถในวิชากฎหมาย ความรู้รอบตัว และความสามารถในการใช้ภาษาไทย และการใช้เทคโนโลยี แต่ทั้งนี้ผู้พิพากษาแรกเริ่มยังมีความต้องการความช่วยเหลือจากผู้พิพากษาอาวุโสในฐานะที่ปรึกษาในการเขียนวิเคราะห์ สรุปเหตุผล จัดทำคำพิพากษา หรือการออกคำสั่งวินัยชี้ขาดคดี และช่วยตรวจร่างคำพิพากษาคดีเพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6.2 การประเมินขีดความสามารถที่จำเป็นของผู้พิพากษาอาวุโส

การประเมินขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส (Competency) จะทำการศึกษาผ่านบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกว่าเป็นต้นแบบของผู้พิพากษาอาวุโสที่ดี (Superior Performer) ตามแนวทางการหาขีดความสามารถแบบ American Approach (McClelland) ซึ่งขีดความสามารถนี้จะประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ความสามารถ และคุณลักษณะ (Attribute) พิเศษที่ทำให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลของการศึกษาขีดความสามารถนี้จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้พิพากษาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะการทำงานต่อไป โดยมีวิธีการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาความพร้อมของผู้พิพากษาแรกเริ่ม ดังกล่าวแล้วในบทนำ ข้อ 1.3.4

6.2.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโสในเรื่องขีดความสามารถที่จำเป็นในการทำหน้าที่ผู้พิพากษาอาวุโสได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้พิพากษาอาวุโส

6.2.3 ผลการศึกษา

6.2.3.1 สรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

6.2.3.1.1 อายุ

ในภาพรวมของอายุ ท่านผู้พิพากษาอาวุโสในส่วนของประเมินขีดความสามารถ ส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 68 ปี มีมากถึง 14 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 17.5 โดยมีอายุ 67 ปี ตามเป็นลำดับที่ 2 โดยมีทั้งหมด 13 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 16.25

ตารางที่ 6.2.3.1.1 อายุของผู้พิพากษาอาวุโส

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
61	2	2.5
62	6	7.5
63	10	12.5
64	4	5
65	10	12.5
66	11	13.75
67	13	16.25
68	14	17.5
69	7	8.75
70	3	3.75
รวม	80	100.00

6.2.3.1.2 ระดับการศึกษา

ในภาพรวมของท่านผู้พิพากษาอาวุโสในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ถึง 62 คน คิดเป็นร้อยละ 82.43 ในขณะที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.57

ตารางที่ 6.2.3.1.2 ระดับการศึกษาของผู้พิพากษาอาวุโส

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ปริญญาตรี	61	82.43
ปริญญาโท	13	17.57
รวม	74	100.00

6.2.3.1.3 ตำแหน่งสูงสุด

จะเห็นว่าท่านผู้พิพากษาอาวุโสทำงานอยู่ที่ศาลฎีกาก่อนเกษียณอายุราชการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ในขณะที่ศาลชั้นต้น แค่ 5 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 6.30

ตารางที่ 6.2.3.1.3 ชั้นศาลที่ทำงานอยู่ก่อนเกษียณอายุราชการของผู้พิพากษาอาวุโส

ชั้นศาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ศาลชั้นต้น	5	6.30
ศาลอุทธรณ์	27	33.80
ศาลฎีกา	48	60.00
รวม	80	100.00

6.2.3.1.4 ศาลที่ทำงานอยู่ปัจจุบัน

จะเห็นว่าปัจจุบันผู้พิพากษาอาวุโสประจำอยู่ที่ศาลจังหวัดเป็นส่วนใหญ่ โดยคิดเป็นร้อยละ 31.25 โดยศาลล้มละลายกลางมีผู้พิพากษาอาวุโสประจำเพียง 1 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 1.25

ตารางที่ 6.2.3.1.4 ศาลที่ทำงานอยู่ปัจจุบันของผู้พิพากษาอาวุโส

ศาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ศาลจังหวัด	25	31.25
ศาลเยาวชนและครอบครัว	20	25.00
ศาลแพ่ง	6	7.50
ศาลแรงงาน	6	7.50
ศาลอุทธรณ์	5	6.25
ศาลอาญา	4	5.00
ศาลภาษีอากรกลาง	4	5.00
ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง	4	5.00
ศาลแขวง	3	3.75
ศาลฎีกา	2	2.50
ศาลล้มละลายกลาง	1	1.25
รวม	80	100.00

6.2.3.1.5 ระดับความสำคัญคุณลักษณะและขีดความสามารถที่จำเป็นในการทำหน้าที่ผู้พิพากษาอาวุโสได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 6.2.3.1.5 ระดับความสำคัญคุณลักษณะของขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส

ขีดความสามารถ	ค่าเฉลี่ย Mean	ค่าความ แปรปรวน S.D.	ความสำคัญ สูง (คน)	ความสำคัญ ต่ำ (คน)	จำนวน ผู้ตอบ (คน)
1. การให้ความสำคัญต่อการอำนวยความสะดวก ความยุติธรรมแก่ประชาชน	4.86	0.38	73	0	74
3. การตรงต่อเวลา	4.72	0.56	72	0	76
8. ความผูกพันต่อองค์กร	4.55	0.66	71	1	76
2. ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	4.47	0.64	69	0	75
4. การควบคุมตัวเอง	4.41	0.68	69	0	76
6. การปรับตัวและความยืดหยุ่น	4.32	0.68	68	1	76
12. การสื่อสาร-การรับฟัง	4.19	0.73	63	1	75
9. ความเข้าใจผู้อื่น	4.13	0.76	62	2	75
10. การสื่อสาร-การเขียน	4.11	0.78	60	2	75
5. การแสวงหาข้อมูล	4.05	0.8	58	2	76
7. การสื่อสาร-การเจรจาไกล่เกลี่ย	3.95	0.84	53	2	74
11. การพัฒนาผู้อื่น	3.95	0.76	54	1	76
13. การสื่อสาร-การนำเสนอ	3.84	0.85	52	4	75
14. การสื่อสาร-การอ่านและการแปล	2.52	1.02	11	35	75
15. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์	2.12	1.1	7	48	75

ขีดความสามารถของผู้พิพากษาที่มีความจำเป็นสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่

- การให้ความสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกความยุติธรรมแก่ประชาชน
- การตรงต่อเวลา
- ความผูกพันต่อองค์กร
- ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
- การควบคุมตัวเอง

6.2.3.1.6 ปัญหาอุปสรรคที่ผู้พิพากษาอาวุโสมักเผชิญในการทำงาน

- การตรงต่อเวลา
 - เวลานั้นตรงกับผู้ที่เกี่ยวข้องที่เวลาว่างไม่ตรงกัน เป็นเหตุให้การพิจารณาคดีล่าช้า หรือการเลื่อนเวลาของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการไม่ตรงเวลาของคู่ความ (17)
 - การบริหารงานบุคคล (13)
 - เจ้าหน้าที่หน้าบัลลังก์ไม่เพียงพอ ทำให้เสียเวลารอนาน (12)
 - ทำงานโดดเดี่ยวไม่มีผู้สนับสนุน หรือผู้ช่วยในการหาข้อมูล ไม่มีผู้ช่วยด้านธุรการ (2)
 - ปริมาณงานมาก ไม่สัมพันธ์กับอัตรากำลังที่มี (1)
 - ได้รับแจกสำนวนที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ (1)
 - การจ่ายสำนวนคดียังคละประเภทคดีปะปนกัน มิได้แยกประเภทคดีแต่อย่างใด (1)
- ธุรการ
 - ปัญหางานธุรการของศาล (3)
 - ห้องไต่ถามคดี ห้องพิจารณาคดีไม่เพียงพอ (3)
 - ส่งหมายนัดให้คู่ความไม่ได้ (1)
 - การถอดเทปบันทึกคำพยาน ไม่กระตือรือร้น อ่านเข้าใจยาก ไม่เหมือนการจดบันทึกคำพยานแบบอมความ (1)
- สภาพที่ทำงาน
 - เครื่องมือในการทำงานสภาพเก่าแก่ ความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล เช่น อุปกรณ์สำนักงาน และคอมพิวเตอร์ไม่พอหรือชำรุด ใช้งานไม่ได้ เป็นต้น (16)
 - ห้องทำงานคับแคบ (2)
 - ขาดแคลนตำรา และตัวบทกฎหมายที่เป็นปัจจุบัน (1)
- สุขภาพ
 - ปัญหาสุขภาพ อ่านสำนวนมาก จนปวดตา (4)
 - องค์กรคณะนั่งหลับบนบัลลังก์ (1)

- อื่นๆ
 - ความไม่เข้าใจกฎหมายบางประการของทนายคู่ความ ความรู้ความสามารถของทนายความยังไม่เพียงพอที่ว่าความในคดี (2)
 - ความไม่พร้อมของคู่ความและพยาน และหลักฐานต่างๆ (1)
 - ทนายความถ่วงเวลา เพื่อประโยชน์ของลูกความ (1)
 - การไต่ถามคู่ความไม่มาศาลให้ทนายมาแทน ทำให้ไต่ถามได้ผลน้อย ต้องเลื่อนนัด (1)
 - ระบบพิจารณาคดีต่อเนื่อง (1)

6.2.3.1.7 หลักสูตรฝึกอบรม และการพัฒนาที่ต้องการ

ผู้พิพากษาอาวุโสบางท่าน (5) เห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมไม่มีความไม่จำเป็นสำหรับท่าน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะตามประเด็นดังนี้

- ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
 - อบรมกฎหมายที่แก้ไขใหม่ หรือออกใหม่ (15)
 - เผยแพร่แนวทางปฏิบัติ การวินิจฉัย ของการใช้กฎหมายแต่ละประเภทให้เป็นหมวดหมู่ ตลอดจนจัดทำตำราวิชาการและแนวความคิดทางกฎหมายใหม่ของวงการกฎหมายไทยและต่างประเทศ (9)
 - ฝึกอบรมเกี่ยวกับคดีชั้นอาญาพิเศษ (3)
- ทักษะ
 - ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (19)
 - วิธีพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น (4)
 - หลักสูตรเจรจาไกล่เกลี่ย (2)
 - การใช้เครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูล (1)
 - ฝึกการพูดให้มีประสิทธิภาพ (1)
 - การใช้เทปบันทึกคำพยาน (1)

- คุณลักษณะ
 - การดำรงตนอย่างเหมาะสมในการเป็นผู้พิพากษาอาวุโส (4)
 - ควรมีการประชุมเป็นระยะ ให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไข ข้อขัดข้องในการทำงาน ผู้บริหารพึงสนใจและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (4)
 - อบรมเรื่องคุณธรรมสำหรับผู้พิพากษา (1)
- สุขภาพ
 - ส่งเสริมการออกกำลังกาย (1)
 - สุขภาพ และจิตใจผู้สูงวัย (1)
- ความรู้/สัมมนา
 - อบรมสัมมนา ทศนศึกษา ศึกษาดูงานทั้งต่างจังหวัด และต่างประเทศ (21)
 - ดูการทำงานของบุคคลด้านอื่นๆ (2)
 - จัดให้มีการท่องเที่ยว (1)
- อื่นๆ
 - จัดหาหนังสือ บทความทางวิชาการให้อ่าน หรือเผยแพร่เอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาคดี เช่น การเงิน เศรษฐศาสตร์ นิติเวชวิทยา จิตวิทยา เป็นต้น ตลอดจนความรู้ต่างๆ ใหม่ๆ จากต่างประเทศ หรือส่งให้ห้องสมุดประจำศาล (13)
 - กฎหมาย นโยบายทางสังคม และเศรษฐกิจใหม่ของรัฐ (3)
 - สิ่งทีนอกเหนือจากกฎหมาย (3)
 - ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือฝึกอบรมจิต (2)
 - ให้ความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ เช่น โทรศัพท์มือถือ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร (2)

6.2.4 สรุปผลการศึกษาขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส

- 1) ขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามตำแหน่งงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จขีดความสามารถประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Trait) (จิรประภา อัครบวร, 2549)
- 2) ผู้พิพากษาอาวุโสเห็นว่าขีดความสามารถประเภทคุณลักษณะ (Trait) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาอาวุโสอย่างยิ่ง คือ (1) การให้ความสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (2) การตรงต่อเวลา (3) ความผูกพันต่อองค์กร (4) ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ (5) การควบคุมตัวเอง ซึ่งในเรื่องเหล่านี้ไม่สามารถใช้การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ได้ แต่ต้องใช้

- 2.1) การคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Person in the Right Job) โดยพิจารณาคัดเลือกคุณลักษณะของผู้พิพากษาให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ หากทำไม่ได้ให้พิจารณาตามข้อ 2)
- 2.2) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน (Assign the Right Job for the Right Person) โดยพิจารณามอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของผู้พิพากษา
- 2.3) การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ หรือการให้การยกย่องแก่ผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับที่ต้องการ

ผู้พิพากษาอาวุโสจำนวนหนึ่งเสนอเรื่องหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่ต้องการ ได้แก่ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีการเสนอแนะมากที่สุด รองลงมาคือความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และวิทยาการความรู้ใหม่ๆ ซึ่งผู้พิพากษาอาวุโสส่วนหนึ่งเสนอให้มีการจัดหาหนังสือ และบทความทางวิชาการทั้งที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคดี และนอกเหนือจากการพิจารณาคดี รวมทั้งการฝึกอบรมพัฒนาเกี่ยวกับจิตธรรมะ สุขภาพ และการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ

- 3) หากพิจารณาในส่วนของการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ซึ่งเป็นเรื่องของการช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและสนองตอบเป้าประสงค์ของการทำงานส่วนบุคคลนั้น ช่วงอายุการทำงาน (Career Stage) ของผู้พิพากษาอาวุโส คือช่วงที่เรียกว่าช่วง “Withdrawal Stage” หรือช่วงของการถอนตัวจากอาชีพ (อายุเกินกว่า 60 ปี) ซึ่งในช่วงวัยนี้บุคลากรต้องการความมั่นคงทางด้านการเงิน และมีความสนใจในสิ่งทีนอกเหนือจากงานประจำ (Cummings & Worley, 2001)
- 4) อย่างไรก็ตามหากองค์กรต้องการรักษาคนกลุ่มนี้ต่อไปเท่าที่องค์กรกำลังขยายช่วงของการพัฒนาอาชีพที่เรียกว่า “Maintenance Stage” หรือช่วงของการธำรงรักษา ซึ่งในช่วงนี้ Cummings & Worley (2005) ให้คำแนะนำว่าองค์กรต้องให้การสื่อสารอย่างกว้างขวางในบทบาทของบุคลากรกลุ่มนี้ที่องค์กรต้องการ อาจใช้การจัดสัมมนาปฏิบัติการ (Workshop) การให้คำปรึกษา (Counseling) และการใช้เทคนิคประเมิน

- 5) ความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโสต่อการพัฒนาศักยภาพของศาลยุติธรรม ซึ่งผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่เห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น และผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมากที่สุด รองลงมา คือ เสนอให้เป็นกองเซ็นเซอร์ หรือตรวจสำนวนคดีในศาลชั้นต้น และตรวจร่างคำพิพากษานับว่าสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวนี้

6.2.5 ข้อเสนอแนะ

- 1) เร่งพัฒนาการบริหารงานของศาลทั้งในเรื่องการจัดสรรภาระงาน และการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภาระงานที่ผู้พิพากษาอาวุโสได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้ศาลยุติธรรมได้รับประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรกลุ่มนี้
- 2) การพิจารณามอบหมายภาระงานให้ตรงกับขีดความสามารถอันหมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญในการทำงาน ทั้งนี้พิจารณาได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีต โดยอาจใช้คณะผู้ประเมินเพื่อลดความเห็นส่วนบุคคลและเกิดความเที่ยงตรงในการประเมินมากยิ่งขึ้น
- 3) เสริมการพัฒนาผู้พิพากษาอาวุโสเรื่องการดูแลสุขภาพ และเสริมความรู้ใหม่ๆ ในเรื่องของกฎหมายและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้พิพากษาสามารถสืบค้นความรู้ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและความรู้ที่ตนสนใจอันเป็นความสนใจส่วนตัวของผู้พิพากษาอาวุโส นอกเหนือจากงานประจำ
- 4) จัดสรรเวลาการทำงานเพื่อให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถใช้เวลาในการทำสิ่งที่ตนสนใจ นอกเหนือจากการทำงาน โดยอาจปรับเรื่องเวลาการทำงานและการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ

บทที่ 7

ความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม

ความผูกพันของบุคลากรองค์กร (Employee Engagement) เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการสร้างเสริมประสิทธิผลขององค์กร (Organization Effectiveness) การประเมินความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการประเมินผลระบบผู้พิพากษาอาวุโส คณะผู้ศึกษาได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม

7.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโสในเรื่องความรู้สึผูกพันต่อศาลยุติธรรม

7.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้พิพากษาอาวุโส

7.3 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

7.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลในบางเรื่องมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ

7.3.2 ปัจจัยแรงจูงใจบางประการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ

7.4 ผลการศึกษา

7.4.1 สรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

7.4.1.1 อายุ

ในภาพรวมของอายุ ผู้พิพากษาอาวุโสในส่วนของ การประเมินความผูกพันต่อศาลยุติธรรม ส่วนใหญ่มีอายุ 68 ปี มีมากถึง 14 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 17.5 โดยมีอายุ 67 ปี ตามเป็นลำดับที่ 2 โดยมีทั้งหมด 13 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 16.25 (ดูรายละเอียดในตารางที่ 6.2.3.1.1)

7.4.1.2 สุขภาพ

ในภาพรวมของสุขภาพ พบว่า ร้อยละ 42.50 ของผู้พิพากษาอาวุโส มีสุขภาพแข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว หรือจำนวน 34 คน ในขณะที่ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีโรคประจำตัวแต่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานนั้นมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 41.25 จำนวน 33 คน

ตารางที่ 7.4.1.2 สุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส

สุขภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สุขภาพแข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว	34	42.50
มีโรคประจำตัวแต่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	33	41.25
ต้องหาแพทย์บ้างเป็นครั้งคราว	12	15.00
สุขภาพไม่ค่อยดีต้องหยุดงานเข้ารักษาตัวบ่อยครั้ง	1	1.25
รวม	80	100

7.4.1.3 สถานภาพสมรส

ในภาพรวมของสถานภาพสมรส ของผู้พิพากษาอาวุโส พบว่าร้อยละ 87.5 มีสถานภาพสมรส และมีบุตร จำนวน 70 คน ในขณะที่สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีเพียง ร้อยละ 1.25 เท่านั้น จำนวน 1 คน

ตารางที่ 7.4.1.3 สถานภาพสมรสของผู้พิพากษาอาวุโส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	2	2.50
สมรส-ไม่มีบุตร	7	8.75
สมรส-มีบุตร	70	87.50
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	1.25
รวม	80	100

7.4.1.4 จำนวนบุตร/ธิดา

ในภาพรวมของจำนวนบุตร/ธิดา ของผู้พิพากษาอาวุโส พบว่าร้อยละ 87.5 มีจำนวนบุตร/ธิดา จำนวน 3 คน

ตารางที่ 7.4.1.4 จำนวนบุตร/ธิดาของผู้พิพากษาอาวุโส

จำนวนบุตร/ธิดา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1	2	2.50
2	7	8.75
3	70	87.50
5	1	1.25
รวม	80	100

7.4.1.5 จำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะ

จำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะของผู้พิพากษาอาวุโส พบว่าร้อยละ 27.87 มีจำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะ 1 คน และจำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23

ตารางที่ 7.4.1.5 จำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะของผู้พิพากษาอาวุโส

จำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1	17	27.87
2	16	26.23
3	10	16.39
4	12	19.67
5	4	6.56
6	2	3.28
รวม	61	100

7.4.1.6 ระดับการศึกษา

ท่านผู้พิพากษาอาวุโสในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี 62 คน คิดเป็นร้อยละ 82.43 ในขณะที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.57 (ดูรายละเอียดในตารางที่ 6.2.3.1.2)

7.4.1.7 ตำแหน่งสูงสุด

ชั้นศาลที่ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานอยู่ก่อนเกษียณอายุราชการอยู่ที่ ศาลฎีกา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ศาลชั้นต้น มีแค่ 5 คนเท่านั้น โดยคิดเป็นร้อยละ 6.30

ตารางที่ 7.4.1.7 ตำแหน่งสูงสุดของผู้พิพากษาอาวุโส

ชั้นศาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ศาลชั้นต้น	5	6.30
ศาลอุทธรณ์	27	33.80
ศาลฎีกา	48	60.00
รวม	80	100

7.4.1.8 ศาลที่ประจำอยู่ปัจจุบัน

ปัจจุบันผู้พิพากษาอาวุโสประจำอยู่ที่ศาลจังหวัดเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 25 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 31.25 โดยศาลล้มละลายกลางมีผู้พิพากษาอาวุโสประจำเพียง 1 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 1.25 (ดูรายละเอียดในตารางที่ 6.2.3.1.4)

7.4.1.9 สถานภาพทางเศรษฐกิจ

ในด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนใหญ่ จำนวน 66 คน หรือร้อยละ 82.5 มีสถานภาพทางเศรษฐกิจเพียงพอและเหลือเก็บ

ตารางที่ 7.4.1.9 สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้พิพากษาอาวุโส

สถานภาพทางเศรษฐกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพียงพอและเหลือเก็บ	66	82.5
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	14	17.5
รวม	80	100

7.4.1.10 แหล่งรายได้

ในส่วนของแหล่งรายได้ของผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนใหญ่ จำนวน 78 คน หรือร้อยละ 97.5 มีรายได้หลักจากเงินเดือน และจำนวน 18 คน หรือร้อยละ 22.5 มีรายได้จากเงินเดือนและรายได้จากแหล่งอื่น

ตารางที่ 7.4.1.10 แหล่งรายได้ของผู้พิพากษาอาวุโส

แหล่งรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เงินเดือน	78	97.50
เงินเดือนและรายได้จากแหล่งอื่น	18	22.5

7.4.2 แรงจูงใจในการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาอาวุโส ได้พิจารณาทั้งหมด 13 ด้าน ได้แก่ 1) แรงจูงใจด้านนโยบายของศาลยุติธรรม 2) การบังคับบัญชา 3) การสื่อสาร 4) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 5) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 6) สภาพการทำงาน 7) เงินเดือนและสวัสดิการ 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) ความสำเร็จในการทำงาน 10) การยอมรับนับถือ 11) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 12) ความรับผิดชอบ และ 13) ภาพลักษณ์องค์กร

7.4.2.1 ด้านนโยบาย

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดที่ศาลยุติธรรมมีนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน (Mean = 3.42) โดยมีผู้ให้ความเห็นในระดับสูง จำนวน 35 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน แต่ก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่มากในข้อประเด็นดังกล่าว ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.08) หมายถึงมีคนบางกลุ่มเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในประเด็นนี้ ผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในเรื่อง นโยบายและแผนเป็นรองของผู้บริหารไม่ได้มีผลเท่าใดในการทำงาน ใน

ตารางที่ 7.4.2.1 แรงจูงใจด้านนโยบายของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.1 นโยบาย							
33	ท่านคิดว่าศาลยุติธรรมมีความชัดเจนในเรื่องของนโยบายและแผน	3.42	1.10	ปานกลาง	+	35	12	76
46	ท่านทราบนโยบายและแผนงานในปีนีของศาลยุติธรรม	3.00	1.05	ปานกลาง	+	21	20	74
59	นโยบายและแผนเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง ไม่ได้มีผลเท่าใดในการทำงานของท่าน	2.04	1.05	ต่ำ	-	4	67	77

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.2 ด้านการบังคับบัญชา

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับต่ำสุดในเรื่องผู้บังคับบัญชามักจะสั่งงานในลักษณะการขอความร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจ (Mean = 0.51) มีจำนวนผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำจำนวน 67 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 73 คน แต่จะเห็นได้ว่าในประเด็นผู้บังคับบัญชามักจะช่วยเหลือในการทำงาน (Mean = 3.03) มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.23) ซึ่งหมายถึงมีคนบางกลุ่มรู้สึกว่าการบังคับบัญชามักจะช่วยเหลือในการทำงาน แต่บางกลุ่มไม่ได้รับรู้เช่นนั้น

ตารางที่ 7.4.2.2 แรงจูงใจด้านการบังคับบัญชาของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	รวม (คน)
	1.2 การบังคับบัญชา							
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะช่วยเหลือท่านในการทำงาน	3.03	1.23	ปานกลาง	+	27	19	75
47	บ่อยครั้งที่ท่านไม่ทราบว่าจะทำอะไร เพราะไม่มีผู้ให้คำแนะนำ	0.53	0.93	ต่ำ	-	3	63	73
60	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะสั่งงานในลักษณะใช้อำนาจมากกว่าการขอความร่วมมือ	0.51	0.85	ต่ำ	-	4	67	77

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.3 ด้านการสื่อสาร

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงต่ำในเรื่องได้รับข่าวสารเกี่ยวกับศาลยุติธรรมจากสื่อภายนอกมากกว่าภายใน (Mean = 1.25) โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำจำนวน 44 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน แต่ก็มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องนี้ ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.16) นั้นหมายถึงคนบางกลุ่มอาจจะคิดว่าได้รับข่าวสารที่เกี่ยวกับศาลยุติธรรมจากสื่อภายในมากกว่าภายนอก แต่ก็มีอีกกลุ่มที่ไม่ได้คิดเช่นนั้น

ตารางที่ 7.4.2.3 แรงจูงใจด้านการสื่อสารของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ค่าถามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.3 การสื่อสาร							
35	ศาลยุติธรรมมีการสื่อสารเรื่องต่างๆ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในเวลาที่เหมาะสม	2.99	0.96	ปานกลาง	+	21	21	76
48	ท่านได้รับข่าวสารของศาลยุติธรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	2.86	1.07	ปานกลาง	+	17	25	76
61	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับศาลยุติธรรมจากสื่อภายนอกมากกว่าภายใน	1.25	1.16	ต่ำ	-	9	44	76

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.4 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องของการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้ด้วยดี (Mean = 4.46) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 68 คน จากผู้ให้ความคิดเห็นทั้งหมด 76 คน และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในเรื่องผู้บังคับบัญชาโดยตรงไม่ค่อยเข้าใจปัญหาในการทำงานในระดับความคิดเห็นต่ำ (Mean = 0.55) โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 66 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในปัญหาการของผู้พิพากษาอาวุโส โดยความคิดเห็นที่แตกต่างกันมีอยู่ในข้อประเด็นที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.03) หมายถึงมีคนบางกลุ่มมีความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่บางกลุ่มไม่ได้คิดเช่นนั้น

ตารางที่ 7.4.2.4 แรงจูงใจด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ค่าถ้าม เชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.4 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา							
36	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.97	สูง	+	59	5	76
62	ท่านทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้ดี	4.46	0.72	สูง	+	68	1	76
72	ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.63	1.03	ปานกลาง	+	46	7	76
49	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงไม่ค่อยเข้าใจปัญหาในการทำงานของท่าน	0.55	0.79	ต่ำ	-	2	66	76

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.5 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องของการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน (Mean = 4.55) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 71 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 77 คน และมีความเห็นว่าหากมีปัญหา มักปรึกษาเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยได้ ในระดับต่ำ (Mean = 0.63) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 59 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 75 คน ซึ่งหมายความว่าหากผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาจะสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เสมอ

ตารางที่ 7.4.2.5 แรงจูงใจด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.5 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน							
50	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานกันอย่างเต็มที่เพื่อให้ท่านมีคุณภาพ	4.06	0.88	สูง	+	59	3	77
63	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน	4.55	0.64	สูง	+	71	0	77
37	เมื่อมีปัญหาท่านมักปรึกษาเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยได้	0.63	1.02	ต่ำ	-	4	59	75

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.6 ด้านสภาพการทำงาน

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องบรรยากาศหรือสภาพการทำงานในหน่วยงานที่ทำให้ทำงานได้ราบรื่น (Mean = 4.08) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 62 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 77 คน โดยมีอยู่เพียงหนึ่งประเด็นที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก คือ ประเด็นศาลยุติธรรมควรปรับปรุงกฎระเบียบในการทำงาน เพื่อความคล่องตัวของการทำงานมากขึ้น ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.11) หมายถึงมีผู้พิพากษาอาวุโสบางกลุ่มพึงพอใจสำหรับกฎระเบียบในการทำงานเพื่อความคล่องตัวของการทำงานมากขึ้น ซึ่งบางคนไม่ได้คิดเช่นนั้น

ตารางที่ 7.4.2.6 แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิง + -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.6 สภาพการทำงาน							
38	ท่านได้รับการสนับสนุนเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ	3.30	0.98	ปานกลาง	+	33	13	76
51	บรรยากาศหรือสภาพการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านทำงานได้ราบรื่น	4.27	0.81	สูง	+	64	2	77
64	ศาลยุติธรรมมีการนำระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ มาบังคับใช้กับข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมอย่างเป็นธรรม	4.08	0.84	สูง	+	60	2	77
73	ศาลยุติธรรมควรปรับปรุงกฎระเบียบในการทำงานเพื่อความคล่องตัวของการทำงานมากขึ้น	2.47	1.11	ปานกลาง	+	45	13	77

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.7 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับกำลัง และความสามารถที่ทำงาน (Mean = 4.30) มีผู้ให้ความเห็นในระดับสูง จำนวน 62 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 77 คน และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับต่ำในเรื่องผู้พิพากษาอาวุโสเชื่อว่าสามารถหางานในองค์กรอื่นที่จ่ายเงินเดือนและสวัสดิการได้เท่ากับที่ศาลยุติธรรมนี้ (Mean = 1.44) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 42 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 75 คน

ตารางที่ 7.4.2.7 แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ค่าถามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.7 เงินเดือนและสวัสดิการ							
52	ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับกำลังและความสามารถที่ท่านลงไปในงาน	4.30	0.81	สูง	+	62	1	77
65	ศาลยุติธรรมจัดหาสวัสดิการได้ตรงกับความต้องการของท่าน	3.62	0.99	ปานกลาง	+	42	8	77
39	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถหางานในองค์กรอื่นที่จ่ายเงินเดือนและสวัสดิการได้เท่ากับที่ศาลยุติธรรมนี้	1.44	1.32	ต่ำ	-	14	42	75

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องของการได้ทำงานที่ศาลยุติธรรมนี้ทำให้รู้สึกว่ามีแรงในการทำงาน (Mean = 4.63) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 70 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน แต่ก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่มากในข้อประเด็นการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในศาลยุติธรรมและระบบราชการ เช่น นโยบายการประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงานซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.14) หมายถึงมีคนบางกลุ่มรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในศาลยุติธรรมและระบบราชการ ในขณะที่บางกลุ่มมีความพึงพอใจระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 7.4.2.8 แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	คำถาพ เชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.8 ความมั่นคงในการทำงาน							
53	การได้ทำงานที่ศาลยุติธรรมนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่ามีแรงในการทำงาน	4.63	0.67	สูง	+	70	1	76
66	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้ ช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมีความมั่นคง	4.40	0.89	สูง	+	66	2	77
40	การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในศาลยุติธรรมและระบบราชการ เช่น นโยบายการประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ ทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน	1.05	1.14	ต่ำ	-	9	49	76

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.9 ด้านความความสำเร็จในการทำงาน

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องผลสำเร็จของงานที่ทำในศาลยุติธรรมอย่างชัดเจน (Mean = 4.03) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 59 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 77 คน แต่ก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่มากในข้อประเด็นผู้พิพากษาอาวุโสไม่คิดว่าทำงานหนักเกินความจำเป็นเพื่อความสำเร็จของศาลยุติธรรมซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.18) หมายถึงมีคนบางกลุ่มรู้สึกว่าได้ทำงานหนักเกินความจำเป็น ในขณะที่บางกลุ่มมีความรู้สึกว่าได้ทำงานหนักเกินความจำเป็น

ตารางที่ 7.4.2.9 แรงจูงใจด้านความความสำเร็จในการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ค่าถ้ามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.9 ความสำเร็จในการทำงาน							
41	ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำในศาลยุติธรรมอย่างชัดเจน	4.03	0.89	สูง	+	59	4	77
54	ท่านคิดว่าท่านทำงานหนักเกินความจำเป็นเพื่อความสำเร็จของศาลยุติธรรม	1.71	1.18	ต่ำ	-	17	30	76
67	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้แต่น้อย	1.01	1.10	ต่ำ	-	9	48	75

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.10 ด้านการยอมรับนับถือ

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เห็นความสำคัญในงานที่ทำ (Mean = 3.92) มีผู้ให้ความคิดเห็นสูง จำนวน 55 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับต่ำในเรื่องบ่อยครั้งที่ผลงานมีคุณภาพดี แต่กลับไม่เป็นที่ยอมรับของผู้พิพากษาท่านอื่น (Mean = 0.92) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 51 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 75 คน โดยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมากในประเด็นนี้ ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.08) หมายถึงมีคนบางกลุ่มอาจจะรู้สึกว่ามีผลงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้พิพากษาท่านอื่นๆ ซึ่งตรงกันข้ามกับบางกลุ่มที่ไม่ได้คิดเช่นนั้น

ตารางที่ 7.4.2.10 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ค่าถามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.10 การได้รับการยอมรับนับถือ							
55	ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี	3.79	0.98	สูง	+	46	6	77
68	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับในที่ทำงาน	3.87	0.83	สูง	+	52	2	77
74	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเห็นความสำคัญในงานที่ท่านทำ	3.92	0.84	สูง	+	55	3	76
42	บ่อยครั้งที่ผลงานของท่านมีคุณภาพดี แต่กลับไม่เป็นที่ยอมรับของผู้พิพากษาท่านอื่น	0.92	1.08	ต่ำ	-	8	51	75

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.11 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับต่ำในเรื่องการทำงานรู้สึกว่ามี ความเสี่ยงต่อชื่อเสียงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Mean = 1.03) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 53 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน แต่ก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่บ้างในประเด็นนี้ซึ่งสะท้อน จากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.03) หมายถึงมีคนบางกลุ่มรู้สึกว่าจะไม่มีความเสี่ยงต่อชื่อเสียงและความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แต่บางกลุ่มคิดว่าเสี่ยงอยู่บ้างในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7.4.2.11 แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความ คิดเห็น	ค่าถ้าม เชิง + -	จำนวนผู้ให้ ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวน ผู้ตอบ (คน)
	1.11 ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ							
69	งานที่ได้รับมอบหมายนั้น ก่อนข้างยากแต่ไม่เกิน ความพยายามของท่าน	3.74	1.09	สูง	+	48	10	77
43	งานที่ได้รับมอบหมายจาก หน่วยงานไม่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถที่ท่าน มี	1.03	1.22	ต่ำ	-	11	50	75
56	ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่ามี ความเสี่ยงต่อ ชื่อเสียงและความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	0.86	1.03	ต่ำ	-	6	53	76

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.12 ด้านความรับผิดชอบ

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องการทราบนหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายในการทำงานเป็นอย่างดี (Mean = 4.52) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 70 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 77 คน และมีความเห็นในระดับต่ำในเรื่อง แทบจะไม่มีอิสระในการตัดสินใจเลย ทั้งๆ ที่งานนั้นอยู่ในความรับผิดชอบ (Mean = 0.52) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 64 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 75 คน

ตารางที่ 7.4.2.12 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.12 ความรับผิดชอบ							
44	ท่านทราบนหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	4.52	0.79	สูง	+	70	2	77
57	ท่านแทบจะไม่มีอิสระในการตัดสินใจเลย ทั้งๆ ที่งานนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	0.52	0.99	สูง	-	5	64	75
70	ท่านรู้สึกเครียดกับงานที่รับผิดชอบอยู่อย่างมาก	0.87	0.94	สูง	-	4	56	77

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.2.13 ด้านภาพลักษณ์องค์กร

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงในเรื่องของคนภายนอกมักมองว่าศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ (Mean = 4.33) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 61 คน จากตอบทั้งหมด 76 คน และเรื่องศาลยุติธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องธรรมาภิบาล (Mean = 4.21) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 58 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน

ตารางที่ 7.4.2.13 แรงจูงใจด้านภาพลักษณ์องค์กรของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ค่าถ้ามเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.13 ภาพลักษณ์องค์กร							
45	ท่านเห็นว่าศาลยุติธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องธรรมาภิบาล	4.21	0.91	สูง	+	58	2	76
58	คนภายนอกมักมองว่าศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ	4.33	0.82	สูง	+	61	1	76
71	ผลงานของศาลยุติธรรมระยะหลังมีได้โดดเด่น เช่นคดี	2.23	1.17	ปานกลาง	-	32	19	77

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

ตารางที่ 7.4.2.14 สรุปภาพรวมของปัจจัยแรงจูงใจของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม

ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าความ แปรปรวน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.1 นโยบาย	3.13	1.08	ปานกลาง
1.2. การบังคับบัญชา	4.00	1.22	สูง
1.3. การสื่อสาร	3.20	1.13	ปานกลาง
1.4. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.17	0.94	สูง
1.5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.880	สูง
1.6 สภาพการทำงาน	3.53	1.18	ปานกลาง
1.7 เงินเดือนและสวัสดิการ	3.83	1.10	สูง
1.8 ความมั่นคงในการทำงาน	4.33	0.96	สูง
1.9 ความสำเร็จในการทำงาน	3.77	1.11	ปานกลาง
1.10 การได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.94	สูง
1.11 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.95	1.12	สูง
1.12 ความรับผิดชอบ	4.38	0.92	สูง
1.13 ภาพลักษณ์องค์กร	3.76	1.21	สูง

ความพึงพอใจของผู้พิพากษาอาวุโสต่อการทำงานในศาลยุติธรรมนั้นว่ามีระดับความพึงพอใจระดับสูงในหลายๆ ด้าน มีเพียงเรื่องนโยบาย การสื่อสาร สภาพการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานเท่านั้นที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

7.4.3 ความผูกพันต่อองค์กร

7.4.3.1 ความปรารถนาที่จะอยู่กับศาลยุติธรรม

ความปรารถนาที่จะอยู่กับศาลยุติธรรม อยู่ในระดับสูงในเรื่องแม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในองค์กรอื่น แต่ผู้พิพากษาอาวุโสยังคงเลือกที่จะอยู่กับศาลยุติธรรมต่อไป (Mean = 4.58) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 70 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน และยินดีที่จะทำงานกับศาลยุติธรรมมากกว่าองค์กรอื่น (Mean = 4.51) และมีความคิดเห็นในระดับต่ำในเรื่องคิดที่จะหางานใหม่ เพราะศาลยุติธรรมไม่มีสิ่งผูกพันให้ทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ (Mean = 0.32) มีผู้ตอบในระดับความคิดเห็นต่ำ จำนวน 66 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 76 คน

ตารางที่ 7.4.3.1 ความปรารถนาที่จะอยู่กับศาลยุติธรรมของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ค่าถ้ามอง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.1 ความปรารถนาที่จะอยู่กับศาลยุติธรรม (Stay)							
76	แม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในองค์กรอื่น แต่ท่านยังคงเลือกที่จะอยู่กับศาลยุติธรรมต่อไป	4.58	0.68	สูง	+	70	1	76
85	ท่านยินดีที่จะเลือกทำงานกับศาลยุติธรรมมากกว่าองค์กรอื่นที่สามารถเลือกได้	4.51	0.92	สูง	+	65	3	75
79	หากท่านได้รับการเสนอตำแหน่งที่ดีกว่าปัจจุบัน ท่านอาจลาออกได้	0.92	1.22	ต่ำ	-	9	53	76
82	ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่ เพราะศาลยุติธรรมไม่มีสิ่งผูกพันให้ท่านทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ	0.32	0.75	ต่ำ	-	1	66	76
88	ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะไปทำงานกับที่นั่นทันที	0.70	1.04	ต่ำ	-	5	58	73

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.3.2 การนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดี

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโส มีความผูกพันในประเด็นห่วงใยชื่อเสียงของศาลยุติธรรมอย่างมากในระดับสูง (Mean = 4.74) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 73 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 77 คน ส่วนความผูกพันในประเด็นปัญหาของศาลยุติธรรมในปัจจุบันเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับท่าน ไม่ใช่เรื่องของคนบางกลุ่ม ในระดับต่ำ (Mean = 2.23) ซึ่งมีผู้เห็นแตกต่างกัน โดยสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.43) นั้นหมายถึงผู้พิพากษาอาวุโสบางคนในกลุ่มนี้มองว่าปัญหาของศาลยุติธรรมก็เป็นปัญหาของท่านด้วย ในขณะที่บางท่านมองว่าปัญหาของศาลยุติธรรมไม่ใช่ปัญหาของท่าน

ตารางที่ 7.4.3.2 การนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดีของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิง + -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.2 การนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดี (Say)							
80	ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงของศาลยุติธรรมอย่างมาก	4.74	0.66	สูง	+	73	1	77
83	ศาลยุติธรรมช่วยพัฒนาให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างดีเลิศ	3.83	0.88	สูง	+	49	3	77
86	ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงศาลยุติธรรมของท่านในทางที่ไม่ดี	3.93	1.14	สูง	+	48	9	75
77	ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานของศาลยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	1.75	1.23	ต่ำ	-	19	29	75
89	ปัญหาของศาลยุติธรรมในปัจจุบันเป็นเรื่องของคนบางกลุ่มไม่เกี่ยวอะไรกับท่าน	2.23	1.43	ต่ำ	-	33	23	75

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.3.3 ความภูมิใจในงานที่ทำ

ในภาพรวมของผู้พิพากษาอาวุโส มีความผูกพันในประเด็นภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของศาลยุติธรรมในระดับสูง (Mean = 4.83) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 75 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 77 คน และต่อประเด็นเมื่อเอ่ยชื่อศาลยุติธรรมในปัจจุบันมีหลายคนที่ยังให้ความสำคัญดังเช่นแต่ก่อน ในระดับต่ำ (Mean = 1.65) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 28 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 75 คน และมีผู้เห็นแตกต่างกันอยู่ โดยสะท้อนค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.10) นั้นหมายความว่าผู้พิพากษาอาวุโสบางกลุ่มเชื่อว่าเมื่อเอ่ยถึงศาลยุติธรรมมีหลายคนที่ยังให้ความสำคัญ แต่ผู้พิพากษาอาวุโสบางกลุ่มคิดว่าศาลยุติธรรมไม่มีความสำคัญมากดังเช่นในอดีต

ตารางที่ 7.4.3.3 ความภูมิใจในงานที่ทำของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ค่าความเชิง +, -	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		(Mean)	(S.D.)			สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
	1.3 ความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve)							
78	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.57	0.62	สูง	+	72	0	77
81	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของศาลยุติธรรม	4.83	0.44	สูง	+	75	0	77
87	ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน เพราะได้มาด้วยความรู้ ความสามารถอย่างมาก	4.71	0.65	สูง	+	71	2	75
90	ท่านภาคภูมิใจกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.60	0.62	สูง	+	70	0	75
84	เมื่อเอ่ยชื่อศาลยุติธรรมในปัจจุบันน้อยคนนักที่ยังให้ความสำคัญดังเช่นแต่ก่อน	1.65	1.10	ต่ำ	-	16	28	75

หมายเหตุ: ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

7.4.3.4 ผู้พิพากษาที่มีความผูกพันในระดับสูง

ผู้พิพากษาอาวุโสมีความผูกพันต่อศาลยุติธรรมในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 83.33 หรือมีผู้มีความผูกพันต่อศาลยุติธรรมสูงถึง 60 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 72 คน ในขณะที่ผู้มีความผูกพันปานกลาง มีจำนวน 12 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 7.4.3.4.1 ระดับความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโส

ระดับความผูกพัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สูง	60	83.33
ปานกลาง	12	16.67
รวม	72	100.00

ตารางที่ 7.4.3.4.1.1 ระดับความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสแยกรายด้าน

ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
	(Mean)	(S.D.)		สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
1.1 ความปรารถนาที่จะอยู่กับศาลยุติธรรม (Stay)	4.42	0.96	สูง	62	1	73
1.2 การนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดี (Say)	3.71	1.28	สูง	35	0	73
1.3 ความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve)	4.41	0.89	สูง	70	0	75

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68-5.00, ระดับความคิดเห็นต่ำ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00-2.33

สรุปได้ว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีความผูกพันกับศาลยุติธรรมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งด้านความต้องการที่จะทำงานให้กับศาลยุติธรรมต่อไป (Stay) การนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดี (Say) และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับศาลยุติธรรม (Serve) อย่างไรก็ตาม การนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดี นั้นอาจมีผู้มีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่บ้าง ดูได้จากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.28) นั้นหมายถึงมีผู้พิพากษาอาวุโสบางกลุ่มมีความนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดี แต่ก็มีบางท่านอาจไม่ได้คิดเช่นนั้น

7.4.3.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

7.4.3.5.1 สมมุติฐานที่ 1 ผู้พิพากษาอาวุโสที่อยู่ชั้นศาลประจำอยู่ก่อนเกษียณที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อศาลยุติธรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ผู้พิพากษาอาวุโสที่อยู่ชั้นศาลประจำอยู่ก่อนเกษียณที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน (Sig. = 0.00) โดยผู้พิพากษาที่เคยอยู่ประจำในชั้นศาลฎีกามีความผูกพันสูงกว่าผู้พิพากษาที่เคยอยู่ในศาลชั้นอื่นๆ

Descriptives

total engage

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
others	31	4.1527	.38957	.06997	4.0098	4.2956	3.33	4.67
supreme court	41	4.1951	.43701	.06825	4.0572	4.3331	2.80	4.87
Total	72	4.1769	.41493	.04890	4.0793	4.2744	2.80	4.87

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total engage	85.417	71	.000	4.17685	4.0793	4.2744
posit_r	29.029	79	.000	1.60000	1.4903	1.7097

7.4.3.5.2 สมมุติฐานที่ 2 ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อศาลยุติธรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน (Sig. = 0.00) โดยผู้พิพากษาที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจพอเพียงและเหลือเก็บมีความผูกพันกับศาลยุติธรรม สูงกว่าผู้พิพากษาที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่พอเพียงแต่ไม่เหลือเก็บ

Descriptives

total engage

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
enough	59	4.2124	.40580	.05283	4.1067	4.3182	2.80	4.87
fair	13	4.0154	.43389	.12034	3.7532	4.2776	3.33	4.67
Total	72	4.1769	.41493	.04890	4.0793	4.2744	2.80	4.87

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total engage	85.417	71	.000	4.17685	4.0793	4.2744
economy	27.486	79	.000	1.17500	1.0899	1.2601

หมายเหตุ: อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้พิพากษาที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจพอเพียงแต่ไม่เหลือเก็บมีจำนวนน้อย (น้อยกว่า 30 ตัวอย่าง) ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์อาจคลาดเคลื่อนได้เนื่องจากความแตกต่างระหว่างจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมา

7.4.3.5.3 สมมุติฐานที่ 3 ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อศาลยุติธรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันขององค์กรที่แตกต่างกัน (Sig. = 0.00) ผู้พิพากษาที่มีช่วงอายุ 61-65 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้พิพากษช่วงอายุ 66-70 ปี

Descriptives

total engage									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
age61-65	31	4.2280	.28375	.04737	4.1312	4.3247	3.67	4.73	
age 66-70	41	4.1382	.49986	.07807	3.9804	4.2960	2.80	4.87	
Total	72	4.1769	.41493	.04890	4.0793	4.2744	2.80	4.87	

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total engage	85.417	71	.000	4.17685	4.0793	4.2744
age_r	29.029	79	.000	1.60000	1.4903	1.7097

7.4.3.5.4 สมมุติฐานที่ 4 ผู้พิพากษาศาลอาวาสที่มีสุขภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อศาลยุติธรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ผู้พิพากษาศาลอาวาสที่มีสุขภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับศาลยุติธรรมที่แตกต่างกัน (Sig = 0 .00) ผู้พิพากษาที่มีสุขภาพไม่ดีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้พิพากษาที่มีสุขภาพดี

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
healthy	27	4.0988	.36297	.06985	3.9552	4.2424	3.33	4.80
unhealthy	45	4.2237	.44042	.06565	4.0914	4.3560	2.80	4.87
Total	72	4.1769	.41493	.04890	4.0793	4.2744	2.80	4.87

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
total engage	85.417	71	.000	4.17685	4.0793	4.2744
health_r	28.318	79	.000	1.57500	1.4643	1.6857

หมายเหตุ: อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้พิพากษาสุขภาพดีมีจำนวนน้อย (น้อยกว่า 30 ตัวอย่าง) ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์อาจคลาดเคลื่อนได้เนื่องจากความแตกต่างระหว่างจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมาก

7.4.3.5.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอย (Regression Analysis) เพื่อหาสมการปัจจัยส่วนบุคคลในการทำนายความผูกพันพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันได้

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.818	4	.205	1.202	.318 ^a
	Residual	11.405	67	.170		
	Total	12.224	71			

a. Predictors: (Constant), posit_r, age_r, economy, health_r

b. Dependent Variable: total engage

7.4.3.5.6 แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แสดงจำนวน ระดับสหสัมพันธ์ (r) ผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (Sig.) และระดับความแตกต่างของตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจเมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่าปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโส คือ ปัจจัยความมั่นคงในงาน (ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 0.646) และสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา (0.611)

ตารางที่ 7.4.3.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานต่อศาลยุติธรรม

ตัวแปร	ภาพรวม			
ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวน	r	sig.	ระดับ
นโยบาย	71	0.262	0.027**	ต่ำ
การบังคับบัญชา	70	0.367	0.002***	ต่ำ
การสื่อสาร	71	0.299	0.011***	ต่ำ
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	71	0.611	0***	สูง
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	71	0.475	0***	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	72	0.548	0***	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	72	0.460	0***	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	72	0.646	0***	สูง
ความสำเร็จในการทำงาน	71	0.401	0.001***	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	72	0.388	0.001***	ต่ำ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	71	0.390	0.001***	ต่ำ
ความรับผิดชอบ	71	0.412	0***	ปานกลาง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	72	0.553	0***	ปานกลาง

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.068	.303		6.824	.000
	secure	.162	.023	.660	7.019	.000
2	(Constant)	1.321	.289		4.567	.000
	secure	.132	.020	.538	6.585	.000
	image	.101	.019	.437	5.344	.000
3	(Constant)	1.076	.287		3.747	.000
	secure	.112	.020	.456	5.511	.000
	image	.088	.018	.382	4.792	.000
	work_status	.046	.016	.240	2.859	.006

a. Dependent Variable: total engage

จากผลการศึกษาด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอย (Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร ในการทำนายพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจที่สามารถทำนายความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสได้ดีในครั้งนี้อคือ ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์ขององค์กร, และสภาพการทำงานเป็นหลัก ตามลำดับ

ตารางที่ 7.4.3.6.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจกับความผูกพัน

ตัวแปร	ภาพรวม
นโยบาย	
การบังคับบัญชา	
การสื่อสาร	
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	
สภาพการทำงาน	(3)
เงินเดือนและสวัสดิการ	
ความมั่นคงในการทำงาน	(1)*
ความสำเร็จในการทำงาน	
การได้รับการยอมรับนับถือ	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
ความรับผิดชอบ	
ภาพลักษณ์ขององค์กร	(2)

7.5 สรุปผลการศึกษาความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม

7.5.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสำรวจความผูกพันในฐานะเป็นผู้พิพากษาอาวุโส จำนวน 80 คน เกินกว่าครึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 66-70 ปี (48 คน) ในจำนวนนี้ร้อยละ 42.50 ตอบว่าตนมีสุขภาพแข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว ซึ่งใกล้เคียงกับผู้ตอบว่าตนมีโรคประจำตัวแต่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 41.25 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.50 มีสถานภาพสมรสและมีบุตรจำนวน 3 คน ทั้งนี้หากพิจารณาถึงจำนวนผู้ที่ยังอยู่ภายใต้อุปการะของผู้พิพากษาอาวุโส ร้อยละ 54.10 ตอบว่ายังมีผู้ที่ผู้พิพากษาต้องให้การอุปการะเป็น จำนวน 1-2 ราย

ในด้านการศึกษาผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่ร้อยละ 82.43 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสูงสุดที่ผู้พิพากษาอาวุโสเคยดำรงก่อนเข้าสู่ระบบผู้พิพากษาอาวุโส ร้อยละ 60 เคยปฏิบัติงานในศาลฎีกา แต่ปัจจุบันมีเพียงร้อยละ 2.50 ที่ปฏิบัติงานในศาลฎีกา ส่วนใหญ่ร้อยละ 31.25 ปฏิบัติงานในศาลจังหวัด

ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจผู้พิพากษาร้อยละ 82.5 ตอบว่าตนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่เพียงพอและเหลือเก็บ โดยแหล่งรายได้หลักของผู้พิพากษาอาวุโสร้อยละ 97.5 มีรายได้จากเงินเดือนเท่านั้น

7.5.2 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโสต่อปัจจัยความพึงพอใจ

ผู้พิพากษาอาวุโสมีระดับความพึงพอใจสูงเกือบทุกด้านยกเว้นเรื่องนโยบายของศาลยุติธรรม การสื่อสาร และสภาพการทำงานเท่านั้นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ผู้พิพากษาอาวุโส มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ปัจจัยเรื่องความรับผิดชอบ ซึ่งผู้พิพากษาอาวุโสคิดว่าตนทราบหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายของงานเป็นอย่างดี มีอิสระในการทำงาน และไม่ได้รู้สึกเครียดกับงานที่ทำ รองลงมาคือปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ปัจจัย ความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและการบังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงด้วย

ในด้านนโยบายของศาลยุติธรรม พบว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นนี้ บางท่านมีความคิดเห็นว่ายังไม่ค่อยได้รับทราบนโยบายและแผนงานของศาลยุติธรรม และไม่ค่อยทราบ ข่าวสารเรื่องการเปลี่ยนแปลงและเรื่องราวต่างๆ ของศาล ซึ่งบางท่านทราบดีแล้ว ซึ่งในประเด็นนี้ สอดคล้องกับประเด็นเรื่องของการสื่อสารภายในองค์กร ที่ผู้พิพากษาอาวุโสมีความคิดเห็นแตกต่างกันใน ประเด็นนี้อยู่มาก บางส่วนพึงพอใจบางส่วนไม่พึงพอใจ

ส่วนเรื่องสภาพการทำงาน ผู้พิพากษาอาวุโสมีความคิดเห็นในเรื่องนี้แตกต่างกันโดยเฉพาะใน ประเด็นเรื่องกฎระเบียบในการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น บางกลุ่มเห็นว่าที่ เป็นอยู่เหมาะสมแล้วบางกลุ่มอาจเห็นว่าการปรับปรุง นอกจากนี้ผู้พิพากษาอาวุโสมีความพึงพอใจระดับ ปานกลางในเรื่องเครื่องมือสนับสนุนการทำงานที่อาจไม่ค่อยเพียงพอในบางเรื่อง เช่น ในเรื่องของ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีจำนวนไม่เพียงพอ และเสียหายชำรุดอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นผลจากการตอบ คำถามปลายเปิดที่พบถึง 16 ท่าน ที่กล่าวถึงเรื่องนี้

ในส่วนที่ผู้พิพากษาอาวุโสมีความพึงพอใจในระดับสูงนั้นในประเด็นสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และการบังคับบัญชาก็ยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบางกลุ่มพึงพอใจในประเด็นนี้สูงในขณะที่บางกลุ่มมี ความพึงพอใจในประเด็นนี้ระดับปานกลางเท่านั้น หากพิจารณารายชื่อได้แก่เรื่องความเชื่อมั่นในการ บริหารงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง และเรื่องการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

7.5.3 ความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม

ผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และที่เหลือมีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าความผูกพันในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์กร (Stay) และความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve) มีระดับความผูกพันสูง รองลงมาคือความผูกพันใน ลักษณะที่เป็นการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ซึ่งในประเด็นนี้ผู้พิพากษาอาวุโสมีความแตกต่างกันบาง กลุ่มนึกถึงองค์กรในทางที่ดีมาก ในขณะที่อีกกลุ่มมีความคิดถึงองค์กรในทางที่ดีระดับปานกลาง ความเห็น ที่แตกต่างกันมาก คือ ความคิดว่าปัญหาของศาลในปัจจุบันเป็นเรื่องของคนบางกลุ่มเท่านั้นไม่เกี่ยวอะไร กับท่าน

ในส่วนของปัจจัยในการทำนายความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสที่มีต่อศาลนั้น มีหลายปัจจัยไม่ สามารถนำมาคำนวณได้เนื่องจากจำนวนในกลุ่มตัวอย่างมีน้อยเกินไป ดังนั้น คณะผู้ศึกษาจึงมีการจัดกลุ่ม ผู้พิพากษาอาวุโสในบางปัจจัยที่สามารถทำได้ เพื่อให้มีจำนวนในกลุ่มมากพอในการศึกษาใน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถทำนายความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสได้ แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความผูกพันระหว่างกลุ่มพบว่าปัจจัยทั้ง 4 มีผลต่อระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน คือ

- 1) ผู้พิพากษาอาวุโสที่เคยประจำศาลฎีกามีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้พิพากษาอาวุโสที่ไม่เคยประจำในศาลฎีกา
- 2) ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจเพียงพอเหลือเก็บมีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้พิพากษาอาวุโสที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่อยกกว่า
- 3) ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีอายุระหว่าง 61-65 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้พิพากษาอาวุโสที่มีอายุในช่วง 66-70 ปี
- 4) ผู้พิพากษาอาวุโสที่มีปัญหาสุขภาพอยู่บ้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มผู้พิพากษาอาวุโสที่มีสุขภาพดี

หมายเหตุ : ทั้งนี้ตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสุขภาพอาจมีความแตกต่างของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทำให้เกิดผลในทางสถิติได้

ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลดีต่อความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี คือ ความมั่นคงการในงาน ภาพลักษณ์องค์กร และสภาพการทำงาน

หากพิจารณาปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน พบว่าสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ หากผู้พิพากษาอาวุโสมีความพึงพอใจต่อสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงานระดับสูงก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วย

7.6 ข้อสังเกต

จากผลการศึกษาผู้พิพากษาอาวุโสจำนวน 80 ท่าน ทำให้เห็นได้ว่าผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีความผูกพันและมีความพึงพอใจในการทำงานในระบบผู้พิพากษาอาวุโสอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความผูกพันในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay) และความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve) มีระดับความผูกพันสูงกว่าการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยความพึงพอใจที่อยู่ในระดับสูง เช่น ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาส่วนนี้มีบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของสุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ที่ศึกษาการสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยทำการศึกษากฎการศึกษาในประเทศไทย จำนวน 58 เรื่อง ที่ทำการศึกษานี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2937-2548 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้คนไทยส่วนใหญ่ผูกพันกับองค์กร คือ ความก้าวหน้าในงาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงาน/บริหารขององค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งในประเด็นสุดท้ายนี้ผู้พิพากษาอาวุโสมีความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูง และมีสหสัมพันธ์กับความผูกพัน

แต่ทั้งนี้ปัจจัยความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในงาน และการได้มีส่วนร่วมในการทำงานหรือบริหารองค์กรนั้นไม่ได้เป็นปัจจัยที่ศึกษาในการศึกษาครั้งนี้

ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือนั้นผู้พิพากษาอาวุโสมีระดับความพึงพอใจในด้านนี้สูงแต่ค่าสหสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ นั้นหมายถึงไม่มีความสัมพันธ์กัน คือหากผู้พิพากษาอาวุโสมีระดับความพึงพอใจในเรื่องนี้สูง ก็ไม่ได้หมายความว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย

อย่างไรก็ตามปัจจัยสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชายังมิใช่ตัวปัจจัยในการทำนายความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสได้ดีเท่ากับเรื่อง ความมั่นคงในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และสภาพการทำงาน

ในประเด็นทั้งสามข้างต้นที่ทำนายความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสได้ ผู้พิพากษาอาวุโสมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน และภาพลักษณ์องค์กรในระดับสูง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงานระดับปานกลาง ซึ่งในกลุ่มที่ตอบนั้นยังมีความแตกต่างกันอยู่มากซึ่งสะท้อนว่ามีบางกลุ่มพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในระดับสูง ในขณะที่บางกลุ่มมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในระดับต่ำ

ส่วนปัจจัยเรื่องความมั่นคงในการทำงานนั้น ผู้พิพากษาอาวุโสมีความพึงพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับสูง และมีผลต่อการทำนายความผูกพันสูงอีกด้วย ซึ่งสะท้อนเงื่อนไขของการเป็นผู้พิพากษาอาวุโสที่ค่อนข้างจะทำให้ทั้งตัวผู้พิพากษาอาวุโสและครอบครัวเกิดความมั่นคงในการทำงาน

ผลของภาพลักษณ์ขององค์กรและความมั่นคงในงานมักเป็นตัวแปรที่สำคัญของความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่เป็นที่รู้จักของสังคม ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2550) ซึ่งเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและสภาพการจ้างเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำนายความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

7.7 ข้อเสนอแนะ

- 1) ฝ่ายงานทรัพยากรบุคคลควรศึกษาสภาพการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส เพื่อให้ผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน เช่น เรื่องของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น ดังนั้นจึงควรทำการสำรวจในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องต่อไป เช่น เรื่องสภาพห้องทำงาน หนังสือหรือตำรากฎหมาย เป็นต้น
- 2) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้พิพากษาอาวุโสและผู้บังคับบัญชา เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องให้การสนับสนุนดูแล เนื่องจากมีผลต่อระดับความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสอย่างมาก เช่น เรื่องหนึ่งที่ผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่ต้องการ คือ การมีสิทธิในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ก.ต. และ ก.บ.ศ. ซึ่งเท่ากับมีส่วนในการเลือกผู้บังคับบัญชา
- 3) เพื่อพัฒนาให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารศาลยุติธรรมควรให้ความสำคัญกับเรื่องภาพลักษณ์ขององค์กร ให้ผู้พิพากษาอาวุโสรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานในตำแหน่งและองค์กรแห่งนี้

บทที่ 8

ความต้องการรับราชการต่อของผู้พิพากษา

เพื่อทราบความต้องการรับราชการต่อของผู้พิพากษา คณะผู้ศึกษาได้สำรวจความคิดเห็นของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรืออายุประมาณ 55-59 ปี โดยมีคำถามครอบคลุมถึงเรื่องสุขภาพ ความต้องการใช้เวลาหลังอายุ 60 ปี สถานภาพทางเศรษฐกิจ และความคิดเห็นต่อตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโสด้วย

8.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในเรื่องสุขภาพ ความต้องการภาระงาน การใช้เวลา และสวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการ

8.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (อายุประมาณ 55-59 ปี)

8.3 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

แบบสอบถามนี้มีได้มีสมมติฐานที่ต้องการทดสอบ แต่เป็นแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์อุปทานผู้พิพากษาอาวุโส และรูปแบบที่เหมาะสมของการต่ออายุราชการหลังอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

8.4 ผลการศึกษา

8.4.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

8.4.1.1 อายุ

ในภาพรวมของอายุท่านผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ 59 ปี มีมากถึง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.93 ซึ่งผู้พิพากษากลุ่มนี้ในช่วงอายุ 57-59 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.90

ตารางที่ 8.4.1.1 อายุของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
55	5	6.17
56	14	17.28
57	16	19.75
58	18	22.22
59	21	25.93
60	7	8.64
รวม	81	100.00

8.4.1.2 ระดับการศึกษา

การศึกษาของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 59 คน คิดเป็นร้อยละ 74.68 ในขณะที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32

ตารางที่ 8.4.1.2 ระดับการศึกษาของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ (%)
ปริญญาตรี	59	74.68
ปริญญาโท	20	25.32
รวม	79	100.00

8.4.1.3 สุขภาพของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี

สุขภาพของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี พบว่า ส่วนใหญ่มีสุขภาพแข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 58.23 จำนวน 46 คน และร้อยละ 26.58 มีโรคประจำตัวแต่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน จำนวน 21 คน

ตารางที่ 8.4.1.3 สุขภาพของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี

สุขภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สุขภาพแข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว	46	58.23
มีโรคประจำตัวแต่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	21	26.58
ต้องหาแพทย์บ้างเป็นครั้งคราว	11	13.92
สุขภาพไม่ค่อยดีต้องหยุดงานเข้ารักษาตัวบ่อยครั้งในรอบปีที่ผ่านมา	1	1.27
รวม	79	100.00

8.4.1.4 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสของผู้พิพากษากลุ่มนี้ ส่วนใหญ่สมรสและมีบุตร ร้อยละ 83.75 จำนวน 67 คน ในขณะที่สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีเพียงร้อยละ 2.50 เท่านั้น หรือจำนวน 2 คน

ตารางที่ 8.4.1.4 สถานภาพสมรสของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	6	7.50
สมรส-ไม่มีบุตร	5	6.25
สมรส-มีบุตร	67	83.75
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	2.50
รวม	80	100.00

8.4.1.5 ชั้นศาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่ทำงานประจำอยู่ที่ศาลฎีกา คิดเป็นร้อยละ 51.85 ศาลอุทธรณ์ ร้อยละ 30.86 และทำงานอยู่ในศาลชั้นต้น มีเพียงร้อยละ 17.28

ตารางที่ 8.4.1.5 การปฏิบัติงานตามชั้นศาลต่าง ๆ ของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี

ชั้นศาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ศาลชั้นต้น	14	17.28
ศาลอุทธรณ์	25	30.86
ศาลฎีกา	42	51.85
รวม	81	100.00

8.4.2 ความต้องการทำงานต่อหลังอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ความต้องการทำงานต่อภายหลังอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้พิพากษา ส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อ ร้อยละ 91.36 มีเพียงร้อยละ 2.47 เท่านั้นที่ไม่ต้องการทำงานต่อ

ตารางที่ 8.4.2 ความต้องการทำงานต่อของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ความต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ทำงานต่อ	74	91.36
ไม่ต้องการทำงานต่อ	2	2.47
ยังไม่ได้ตัดสินใจ	5	6.17
รวม	81	100.00

8.4.3 ลักษณะงานที่ต้องการทำภายหลังอายุครบ 60 ปี

ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี มีความต้องการทำงานเป็นผู้พิพากษาอาวุโส ร้อยละ 41.46 รองลงมา คือ ต้องการต่ออายุราชการเป็นผู้พิพากษาต่อไปจนครบอายุ 70 ปี ร้อยละ 30.49 มีผู้พิพากษาเพียง ร้อยละ 1.22 ที่ต้องการลาออกเพื่อไปทำงานบริษัทเอกชน

ตารางที่ 8.4.3 ลักษณะงานที่ต้องการทำภายหลังอายุครบ 60 ปี

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เป็นผู้พิพากษาอาวุโส	34	41.46
ต่ออายุราชการเป็นผู้พิพากษาต่อไปจนครบอายุ 65 ปี	11	13.41
ต่ออายุราชการเป็นผู้พิพากษาต่อไปจนครบอายุ 70 ปี	25	30.49
ลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชน	1	1.22
ยังไม่ได้ตัดสินใจ	11	13.41
รวม	82	100.000

คุณลักษณะของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 57-59 ปี คิดร้อยละ 67.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.68 มีสุขภาพแข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 58.23 มีสถานภาพสมรสและมีบุตร ร้อยละ 58.23 ปัจจุบันปฏิบัติงานที่ศาลฎีกา ร้อยละ 51.85 ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ร้อยละ 91.36 ต้องการงานต่อไปภายหลังจากอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยต้องการงานเป็นผู้พิพากษตามระบบผู้พิพากษาอาวุโสมากที่สุด ร้อยละ 41.46

8.4.4 ความคิดเห็นต่องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโส

ในภาพรวมผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี มีความคิดเห็นว่างานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโสในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.80) และเห็นว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้พิพากษา อยู่ในระดับสูงเช่นกัน (Mean = 4.67) โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ในระดับสูง จำนวน 76 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 79 คน โดยผู้พิพากษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องภาระงานของผู้พิพากษาอาวุโสควรเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอื่นๆ หากค่าตอบแทน และสวัสดิการเท่ากัน ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D. = 1.38) หมายถึงผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี บางกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการะงานของผู้พิพากษาอาวุโสควรมีเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอื่นๆ ถ้าค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากัน แต่มีผู้พิพากษาบางส่วนเห็นว่า ผู้พิพากษาอาวุโสไม่ควรมีการะงานมากเท่าผู้พิพากษาอื่นๆ แม้จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากัน นอกจากนั้นยังเห็นว่าควรพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโสในการกำหนดให้ไปดำรงตำแหน่งใดๆ (Mean = 4.38) โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ในระดับสูง จำนวน 69 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 80 คน และประเด็นที่ผู้พิพากษาอาวุโสควรได้รับการพิจารณาให้ทำงานบริหาร เนื่องจากมีประสบการณ์ และรู้จักบุคลากรในศาลเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.23) โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 46 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 80 คน

ตารางที่ 8.4.4 ความคิดเห็นต่องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงานและหน้าที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		(Mean)	(S.D.)		สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
21	ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้พิพากษา	4.67	0.59	สูง	76	1	79
22	ผู้พิพากษาอาวุโสควรได้รับการะงานที่มีความสำคัญหรือมีความยุ่งยากซับซ้อนกว่าผู้พิพากษาแรกเริ่ม	3.96	1.09	สูง	59	8	79
23	การมีผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้น ทำให้ผู้พิพากษาแรกเริ่มได้เห็นตัวอย่างการวางตัวของการเป็นผู้พิพากษาที่ดี	4.05	0.95	สูง	58	3	80
24	งานเป็นพี่เลี้ยง (mentor) หรือให้คำแนะนำ (Counselor) แก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม ควรถือเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้พิพากษาอาวุโสด้วย	4.25	0.88	สูง	68	4	80

ข้อ	ลักษณะงานและหน้าที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับ	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		(Mean)	(S.D.)	ความคิดเห็น	สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
25	ผู้พิพากษาอาวุโสควรได้รับการพิจารณาให้ทำงานบริหาร เนื่องจากมีประสบการณ์และรู้จักบุคลากรในศาลฯ อย่างดี	2.23	1.22	ต่ำ	12	46	80
26	งานศาลชั้นต้นเป็นงานที่มีภาระหนักกว่าศาลชั้นอื่นๆ	3.37	1.26	ปานกลาง	36	16	76
27	ภาระงานของผู้พิพากษาอาวุโสควรเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอื่นๆ หากค่าตอบแทน และสวัสดิการเท่ากัน	3.31	1.38	ปานกลาง	38	22	80
28	งานใกล้เคียงข้อพิพาทน่าจะเป็นงานที่เหมาะสมสำหรับผู้พิพากษาอาวุโสมากกว่าผู้พิพากษาแรกเริ่ม	4.11	0.98	สูง	58	6	80
33	การประเมินผู้พิพากษาเพื่อต่ออายุโดยพิจารณาเพียงสุขภาพอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอแก่การพิจารณาความเหมาะสมในการทำงานในฐานะผู้พิพากษาอาวุโส	4.04	1.05	สูง	60	5	80
34	ปัจจุบันวิทยาการต่างๆ มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีความรู้และเครื่องมือใหม่ๆ เกิดขึ้น ทำให้ความรู้และทักษะบางอย่างที่มีอยู่เกิดความล้าสมัย เช่น แพทย์ที่เคยผ่าตัดด้วยเครื่องมือผ่าตัดธรรมดาอาจไม่มีความรู้ในการใช้แสงเลเซอร์ผ่าตัด ท่านคิดว่าในวงการตุลาการก็มีความล้าสมัยของความรู้และทักษะเช่นกัน	3.64	1.18	ปานกลาง	52	13	80
35	ท่านสามารถติดตามและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่ๆ ทางกฎหมาย และทักษะในการใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการพิจารณาคดีได้เป็นอย่างดี	3.90	0.87	สูง	60	4	80
36	การมีผู้พิพากษาอาวุโสหนึ่งบัลลังก์ในศาลชั้นต้นช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ และเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของศาล	3.98	0.91	สูง	57	4	80
37	ท่านต้องการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ของท่านแก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม	4.28	0.87	สูง	69	4	80
38	ท่านคิดว่าการกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสไปดำรงตำแหน่งใด ควรพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นสำคัญ	4.38	0.70	สูง	70	0	80
	รวม	3.80	0.59	สูง			

ตามความคิดเห็นของผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ เกี่ยวกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโสที่เห็นว่าเหมาะสม ควรจะพิจารณาให้มีความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้

- 1) ควรพิจารณาความรู้ ความสามารถเฉพาะตัวของผู้พิพากษา ก่อนที่จะกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสไปดำรงตำแหน่งในศาลใด
- 2) เนื่องจากผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดี ดังนั้น การภารกิจหน้าที่ที่เหมาะสมของผู้พิพากษาอาวุโส คือ มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ เป็นแบบอย่างในการดำรงตนแก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม
- 3) งานพี่เลี้ยง (Mentor) หรือให้คำแนะนำ (Counselor) แก่ผู้พิพากษาแรกเริ่มถือเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้พิพากษาอาวุโส
- 4) งานใกล้เคียงข้อพิพาทน่าจะเป็นงานที่เหมาะสมสำหรับผู้พิพากษาอาวุโส

8.4.5 ความต้องการใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปี

ความคิดเห็นของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ต่อความต้องการใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่ยังต้องการทำงานเป็นผู้พิพากษาต่อไป ในตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษากลุ่มนี้มีความเห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรมีโอกาสเลือกได้ว่าตนควรจะไปทำงานในศาลใดหลังอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ อยู่ในระดับสูง (4.39) โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูงในประเด็นนี้ จำนวน 68 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 80 คน และมีความเห็นว่าการทำงานในศาลชั้นต้นเป็นเรื่องน่าสนใจกว่าการทำงานในศาลสูง เพราะได้มีโอกาสพบปะผู้คนมาก อยู่ในระดับต่ำ (2.43) โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 41 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 79 คน นอกจากนี้ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี มีความต้องการใช้เวลาในการทำงานในภาระหน้าที่ที่บ้านมากกว่าการเดินทางไปทำงานที่ศาลทุกวัน และต้องการมีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่หลังจากทำงานหนักมาตลอดชีวิต หลังมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว ในระดับต่ำเช่นกัน (Mean = 2.79 และ 2.78 ตามลำดับ)

ตารางที่ 8.4.5. ความคิดเห็นเรื่องการใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปีของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี

ข้อ	ความต้องการใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปี	ค่าเฉลี่ย	ความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		Mean	S.D.		สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
29	สถานที่ทำงานหลังอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของท่านมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจต่ออายุการทำงาน	3.78	1.13	สูง	51	10	80
30	ผู้พิพากษาอาวุโสน่าจะมีโอกาสเลือกกว่าตนจะไปทำงานในศาลใดหลังอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์	4.39	0.77	สูง	68	1	80
31	การทำงานในศาลชั้นต้นเป็นเรื่องน่าสนุกกว่าการทำงานในศาลสูง เพราะได้มีโอกาสพบปะผู้คนมาก	2.43	1.15	ปานกลาง	13	41	79
32	การเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถทำงานนอกเหนือจากศาลชั้นต้นแต่ให้ทำงานในศาลที่ไม่สูงกว่าระดับที่ตนเคยทำ เป็นการใช้ประโยชน์ของผู้พิพากษาอย่างเหมาะสม	4.04	1.05	สูง	76	0	80
39	ท่านต้องการใช้เวลาในการทำงานในภาระหน้าที่ที่บ้านมากกว่าการเดินทางไปทำงานที่ศาลทุกวัน	2.79	1.34	ปานกลาง	24	37	78
40	หลังอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว ท่านต้องการทำงานไม่เต็มเวลาและมีเวลาในการทำงานในสิ่งที่ท่านชื่นชอบมากกว่าเดิม เช่น การท่องเที่ยว การใช้เวลาทำบุญกุศล การอ่านหนังสือ เป็นต้น	3.00	1.12	ปานกลาง	25	25	79
41	หลังมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว ท่านต้องการมีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่หลังจากทำงานหนักมาตลอดชีวิต	2.78	1.16	ปานกลาง	20	32	79
	รวม	3.40	0.87	ปานกลาง			

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

ความต้องการใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปี ของผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ให้มีความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้

1. ควรจะมีโอกาสเลือกที่จะไปทำงานในศาลใดหลังอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์
2. การเปิดโอกาสให้สามารถทำงานนอกเหนือศาลชั้นต้นแต่ไม่สูงกว่าระดับที่เคยทำมาก่อนอายุ 60 ปี เป็นการใช้ประโยชน์ของผู้พิพากษาอย่างเหมาะสม
3. สถานที่ทำงานในอนาคตมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษา

8.5 สรุปผลการสำรวจความต้องการรับราชการต่อ

ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี มีส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 91.36 มีความประสงค์จะทำงานต่อไปในศาลยุติธรรม ในตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส และมีความเห็นว่า งานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโสในปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับสูง ประสพการณ์ในการพิจารณาพิพากษาคดีมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเป็นผู้พิพากษา งานพี่เลี้ยง (Mentor) หรือให้คำปรึกษา (Counselor) แก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม ถือว่าเป็นงานที่สำคัญของผู้พิพากษาอาวุโส และมีจุดประสงค์ที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสพการณ์ของตนแก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้พิพากษาแรกเริ่มยังมีความต้องการความช่วยเหลือจากผู้พิพากษาอาวุโสในฐานะที่ปรึกษาในการเขียนวิเคราะห์ สรุปเหตุผล จัดทำคำพิพากษา หรือการออกคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดคดี และช่วยตรวจร่างคำพิพากษาคดีเพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้พิพากษาอาวุโสควรมีโอกาสเลือกได้ว่าจะปฏิบัติงานที่ศาลใด และสามารถทำงานได้ในศาลที่ไม่สูงกว่าระดับชั้นศาลที่ตนเคยทำก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ นอกจากนี้ยังเห็นว่าสถานที่ทำงานมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังอายุครบ 60 ปี

บทที่ 9

ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส

ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมินผลระบบผู้พิพากษาอาวุโส และการพิจารณาปรับปรุงระบบงานศาลยุติธรรมให้ดียิ่งขึ้น คณะผู้ศึกษาได้สำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยครอบคลุมความคิดเห็นเกี่ยวกับ จุดเด่น ผลดี ปัญหา จุดอ่อน ข้อบกพร่องในระบบผู้พิพากษาอาวุโส รวมถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และสถานภาพของผู้พิพากษาอาวุโสในองค์กร ทศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อระบบผู้พิพากษาอาวุโสและสิ่งจูงใจผู้พิพากษาอาวุโสในการปฏิบัติหน้าที่

9.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อสอบถามทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อผู้พิพากษาอาวุโสเกี่ยวกับ จุดเด่น ผลดี ปัญหา จุดอ่อน ข้อบกพร่องในระบบผู้พิพากษาอาวุโส อำนาจหน้าที่ และสถานภาพของผู้พิพากษาอาวุโส และสิ่งจูงใจผู้พิพากษาอาวุโสในการปฏิบัติหน้าที่

9.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส เช่น ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา ทนายความ และอัยการ

9.3 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

การมีผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นเป็นเรื่องที่มีความเหมาะสม และทำให้งานศาลชั้นต้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9.4 ผลการศึกษา

9.4.1 สรุปคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

9.4.1.1 อายุ

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีมากถึง 219 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 44.42 รองลงมาคือช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 35.57

ตารางที่ 9.4.1.1 อายุของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส

ช่วงอายุ	ผู้พิพากษาทั่วไป	ผู้บริหารศาล	อัยการ	ทนายความ	รวม
	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)
26-35 ปี	62 (21.09)	0 (0.00)	14 (21.54)	6 (10.91)	82 (16.67)
36-45 ปี	142 (48.30)	39 (50.00)	21 (32.31)	17 (30.91)	219 (44.51)
46-55 ปี	89 (30.27)	38 (48.72)	27 (41.54)	21 (38.18)	175 (35.57)
56 ปีขึ้นไป	1 (0.34)	1 (1.28)	3 (4.62)	11 (20.00)	16 (3.25)
รวม	294	78	65	55	492

9.4.1.2 เพศ

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 407 คน คิดเป็นร้อยละ 83.06 เป็นเพศหญิง เพียงร้อยละ 16.94 หรือจำนวน 83 คน

ตารางที่ 9.4.1.2 เพศของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส

เพศ	ผู้พิพากษาทั่วไป	ผู้บริหารศาล	อัยการ	ทนายความ	รวม)
	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)
ชาย	237 (80.61)	67 (85.90)	48 (77.42)	55 (93.21)	407 (83.06)
หญิง	57 (19.39)	11 (14.10)	14 (22.58)	1 (1.79)	83 (16.94)
รวม	294 (100.00)	78 (100.00)	62 (100.00)	56 (100.00)	490 (100.00)

9.4.1.3 ตำแหน่งในปัจจุบัน

ตำแหน่งของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นผู้พิพากษา จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 59.63 รองลงมาคือ ผู้บริหารศาล อัยการ และทนายความ ร้อยละ 15.82, 13.18 และ 11.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 9.4.1.3 ตำแหน่งผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ผู้พิพากษา	294	59.63
ผู้บริหารศาล	78	15.82
อัยการ	65	13.18
ทนายความ	56	11.36
รวม	493	100.00

9.4.1.4 ศาลที่ปฏิบัติงาน

ศาลจังหวัดเป็นศาลที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสทำงานประจำอยู่มากที่สุด ร้อยละ 62.13 รองลงมาคือ ศาลเยาวชนและครอบครัว ร้อยละ 17.87 ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง น้อยที่สุด ร้อยละ 0.85

ตารางที่ 9.4.1.4 ศาลที่ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสประจำอยู่

ศาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ศาลฎีกา	5.00	1.06
ศาลอุทธรณ์	10.00	2.13
ศาลแพ่ง	12.00	2.55
ศาลอาญา	16.00	3.40
ศาลจังหวัด	292.00	62.13
ศาลแขวง	25.00	5.32
ศาลเยาวชนและครอบครัว	84.00	17.87
ศาลแรงงาน	14.00	2.98
ศาลภาษีอากรกลาง	8.00	1.70
ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง	4.00	0.85
รวม	470	100.00

9.4.1.5 ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส

ร้อยละ 65.45 ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสเคยมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนร้อยละ 34.55 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานกับผู้พิพากษาอาวุโส อัยการมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโสมากที่สุด ร้อยละ 87.69

ตารางที่ 9.4.1.5 ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส

ประสบการณ์	ผู้พิพากษา	ผู้บริหารศาล	อัยการ	ทนายความ	รวม
	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)	คน (ร้อยละ)
เคยมีประสบการณ์	180 (61.43)	49 (62.82)	57 (87.69)	36 (64.29)	322 (65.45)
ไม่เคยมีประสบการณ์	113 (38.57)	29 (37.18)	8 (12.31)	20 (35.71)	170 (34.55)
รวม	293 (100.00)	78 (100.00)	65 (100.00)	56 (100.00)	492 (100.00)

ในภาพรวมผู้บริหารศาล และผู้พิพากษา เคยมีทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส โดยร่วมนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลกับผู้พิพากษาอาวุโส ในขณะที่อัยการและทนายความ เคยว่าความกับผู้พิพากษาอาวุโสซึ่งเป็นเจ้าของสำนวน และเคยยื่นคำคู่ความ คำร้อง คำขอ ฯลฯ ต่อศาลโดยมีผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้สั่ง ส่วนผู้ที่ไม่เคยทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส แต่ส่วนใหญ่ก็รับทราบและรับรู้การทำงานของผู้พิพากษาอาวุโสจากเอกสารหรือการบอกเล่าของผู้อื่น

ตารางที่ 9.4.1.5.1 ลักษณะการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโส

เคยมีประสบการณ์	ผู้พิพากษาทั่วไป (คน)	ผู้บริหารศาล (คน)	อัยการ (คน)	ทนายความ (คน)	รวม (คน)
เคย					322
- ว่าความกับผู้พิพากษาอาวุโสซึ่งเป็นเจ้าของสำนวน	14	3	55	26	98
- ร่วมนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลกับผู้พิพากษาอาวุโส	175	43	3	3	224
- เคยยื่นคำคู่ความ คำร้อง คำขอ ฯลฯ ต่อศาลโดยมีผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้สั่ง	2	1	13	22	38
ไม่เคย					170
- แต่รับทราบการทำงานของ ผู้พิพากษาอาวุโสจากเอกสารหรือการ บอกเล่าของผู้อื่น	107	26	6	17	156
- ไม่ทราบการทำงานของผู้พิพากษา อาวุโสแต่ประการใด	6	2	1	3	12

โดยสรุปคุณลักษณะของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ศาลจังหวัด และเคยมีประสบการณ์ในการทำงานกับผู้พิพากษาอาวุโสในการร่วมนั่งพิจารณาพิพากษาคดี ว่าความ และเคยยื่นคำคู่ความ คำร้อง คำขอ ต่อผู้พิพากษาอาวุโส

9.4.2 ความคิดเห็นต่อระบบผู้พิพากษาอาวุโส

ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส ประกอบด้วย ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา อัยการ และทนายความ จะอธิบายในภาพรวมของความคิดเห็น โดยวิเคราะห์ในประเด็น อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส คุณสมบัติของผู้พิพากษาอาวุโส และสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส

9.4.2.1 อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสเห็นด้วยกับการกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถดำรงตำแหน่งในชั้นศาลที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งที่เคยดำรงมาก่อน ในระดับสูง (Mean = 4.40) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูงจำนวน 423 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 490 คน โดยผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่อง การให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นภายใต้การบังคับบัญชาของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลซึ่งมีวิญญูติและคุณวุฒิน้อยกว่าทำให้มีปัญหาในการบังคับบัญชา และการกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้นเท่านั้น เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสต่ำกว่าขีดความสามารถ ซึ่งสะท้อนจากค่าความแปรปรวน (S.D.= 1.36) หมายความว่า

ตารางที่ 9.4.2.1 อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	ผู้ให้ความคิดเห็น		
					สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
12	กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจหน้าที่พิจารณาคดีในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา	3.89	1.15	สูง	335	58	486
13	กำหนดให้แต่งตั้งข้าราชการตุลาการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในแต่ละศาลในชั้นศาลที่ต้องไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงมาก่อนการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส	4.40	0.99	สูง	423	33	490
20	ผู้พิพากษาอาวุโสมีส่วนในการถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติจริยธรรม การครองตนและการดำรงตนของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นอย่างดีให้แก่ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นโดยรวม	3.87	0.96	สูง	343	34	490
21	เนื่องจากผู้พิพากษาอาวุโสมีประสบการณ์การทำงานในศาลยุติธรรมมาเป็นเวลานาน ดังนั้นผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่จึงรู้จักคน และมีประสบการณ์ในงานบริหารสูง จึงน่าจะให้ท่านมาเป็นพี่ปรึกษาให้กับผู้บริหารต่อไป	3.13	1.23	ปานกลาง	206	146	491
22	การที่ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นภายใต้การบังคับบัญชาของผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ซึ่งมีวิสัยทัศน์และคุณวุฒิสูงกว่าทำให้มีปัญหาในการบังคับบัญชา	3.32	1.36	ปานกลาง	243	142	490
23	การกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้นเท่านั้น เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสต่ำกว่าขีดความสามารถของท่าน	3.42	1.36	ปานกลาง	271	128	489
25	การมีผู้พิพากษาอาวุโสช่วยงานในศาลต่างๆ สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรมได้ แต่ก็ควรมีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อกลั่นกรองคดีที่สมควรได้รับสิทธิในการอุทธรณ์ และฎีกา เพื่อให้ปริมาณคดีในศาลสูงลดลง	3.76	1.05	สูง	302	48	487
27	ผู้พิพากษาอาวุโสพร้อมที่จะรับภาระงานเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอื่นๆ	2.86	1.20	ปานกลาง	152	188	486

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

9.4.2.2 คุณสมบัติของผู้พิพากษาอาวุโส

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสเห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสสามารถนำความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมาใช้ประโยชน์ในการไกล่เกลี่ยคดีหรือประนีประนอมยอมความได้ดีกว่าผู้พิพากษาศาลชั้นต้นทั่วไปอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.94) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับสูง จำนวน 351 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 489 คน นอกจากนั้นยังเห็นว่าคุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น ในระดับสูง (Mean = 3.75) โดยมีความเห็นด้วยสูง จำนวน 307 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 489 คน ส่วนประเด็นเรื่องผู้พิพากษาอาวุโสมีความล้าสมัยทางความรู้ และขาดทักษะที่จำเป็นในงานตุลาการปัจจุบัน มีผู้เห็นด้วยในระดับต่ำ (Mean = 2.33) มีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับต่ำ จำนวน 56 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 489 คน ซึ่งก็หมายความว่าผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสเห็นว่า ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้รู้ ติดตามข่าวสารความรู้ และมีทักษะที่จำเป็นในงานตุลาการสูง ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีความล้าสมัยของความรู้ในวงการตุลาการ

ตารางที่ 9.4.2.2 คุณสมบัติของผู้พิพากษาอาวุโส

ข้อ	คุณสมบัติ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
					สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
15	คุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น	3.75	1.18	สูง	307	70	489
16	บุคลิกลักษณะของผู้พิพากษาอาวุโสที่หนึ่งพิจารณาคดีในฐานะเจ้าของสำนวน หรือองค์คณะสร้างความน่าเชื่อถือ ศรัทธาต่อคู่ความ และประชาชนได้ดีกว่าผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นทั่วไป	3.54	1.19	ปานกลาง	274	91	488
17	คำพิพากษาหรือคำตัดสินโดยผู้พิพากษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวนหรือองค์คณะมีความน่าเชื่อถือมากกว่าคดีที่ตัดสินโดยผู้พิพากษาศาลชั้นต้นทั่วไป	3.12	1.18	ปานกลาง	175	130	488
18	ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถนำความรู้และประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการไกล่เกลี่ยให้คดีตกลงกันได้โดยวิธีประนีประนอมยอมความได้ดีกว่าผู้พิพากษาศาลชั้นต้นทั่วไป	3.94	0.97	สูง	351	39	489
19	ผู้พิพากษาอาวุโสช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการพิจารณาพิพากษาคดี สร้างภาพลักษณ์ของศาลชั้นต้นให้เป็นที่ยอมรับแก่องค์กรภายนอกและประชาชน และเป็นจุดแข็งของศาลยุติธรรม	3.53	1.07	ปานกลาง	260	73	490
24	ผู้พิพากษาอาวุโสมีความล้าสมัยทางความรู้ และขาดทักษะที่จำเป็นในงานตุลาการปัจจุบัน	2.33	1.03	ต่ำ	56	279	489

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

9.4.2.3 สุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส

ในเรื่องสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส มีความเห็นแตกต่างกันมาก ทั้งในประเด็นว่าสุขภาพผู้พิพากษาอาวุโสเหมาะสมกับการนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น และในประเด็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาสุขภาพเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรือไม่ โดยทั้งสองประเด็นนี้ ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส มีระดับความคิดเห็นปานกลาง และมีแตกต่างทางความคิดมาก โดยสังเกตจากค่าความแปรปรวน (S.D= 1.19 และ 1.13 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า มีบางกลุ่มเห็นว่าสุขภาพร่างกายของผู้พิพากษาอาวุโสเหมาะสมสำหรับนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น ในขณะที่บางกลุ่มเห็นว่าสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น

ตารางที่ 9.4.2.3 สุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ	สุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
					สูง (คน)	ต่ำ (คน)	จำนวนผู้ตอบ (คน)
14	สุขภาพร่างกายของผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่เหมาะสมกับการนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น	2.39	1.19	ปานกลาง	76	283	490
26	ผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาสุขภาพเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.18	1.13	ปานกลาง	180	122	488

หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็นสูง หมายถึง ให้คะแนน 4-5 คะแนน ระดับความคิดเห็นต่ำ หมายถึง ให้คะแนน 1-2 คะแนน

9.4.2.4 การกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานในชั้นศาลที่ไม่สูงกว่าที่เคยดำรงตำแหน่งมาก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสทุกกลุ่มเห็นด้วยในระดับสูง (Mean = 4.40) เกี่ยวกับการกำหนดให้แต่งตั้งข้าราชการตุลาการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในแต่ละศาลในชั้นศาลที่จะต้องไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงมาก่อนการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส

ตารางที่ 9.4.2.4 การกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานในชั้นศาลที่ไม่สูงกว่าที่เคยดำรงตำแหน่งมาก่อน

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น
ผู้พิพากษา	4.53	0.86	สูง
ผู้บริหารศาล	4.59	0.89	สูง
อัยการ	3.98	1.18	สูง
ทนายความ	3.93	1.25	สูง
รวม	4.40	0.99	สูง

9.4.2.5 สุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสเหมาะสมกับการนั่งพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น

ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสต่อสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสเหมาะสมกับการนั่งพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.39) โดยกลุ่มผู้พิพากษา และผู้บริหารศาล มีความเห็นเรื่องสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสเหมาะสมกับการพิจารณาคดีในศาลชั้นต้นในระดับต่ำ แต่กลุ่มอัยการและทนายความมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9.4.2.5 สุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสเหมาะสมกับการนั่งพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น
ผู้พิพากษา	2.24	1.15	ต่ำ
ผู้บริหารศาล	2.29	1.09	ต่ำ
อัยการ	2.63	1.14	ต่ำ
ทนายความ	3.02	1.38	ปานกลาง
รวม	2.39	1.19	ปานกลาง

9.4.2.6 คุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น

ต่อความคิดในเรื่องคุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น ผู้เกี่ยวข้องในภาพรวมความเห็นด้วยในระดับสูง (Mean = 3.75) แต่มีความแปรปรวนสูง (S.D. = 1.18) โดยผู้บริหารศาลและอัยการ เห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนผู้พิพากษาและทนายความ เห็นด้วยในระดับสูง

ในภาพรวมผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสมีความเห็นด้วยในระดับสูง (Mean = 3.75) ในเรื่องคุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น โดยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทุกช่วงอายุเห็นด้วยในระดับสูง ยกเว้นช่วงอายุ 46-55 ปี เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9.4.2.6 คุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น
ผู้พิพากษา	3.82	1.17	สูง
ผู้บริหารศาล	3.40	1.17	ปานกลาง
อัยการ	3.65	1.21	ปานกลาง
ทนายความ	3.98	1.14	สูง
รวม	3.75	1.18	สูง

ตารางที่ 9.4.2.6.1 ช่วงอายุของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสต่อความคิดเห็นเรื่อง คุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น

ช่วงอายุ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
26-35 ปี	4.00	0.99	สูง
36-45 ปี	3.74	1.19	สูง
46-55 ปี	3.61	1.25	ปานกลาง
56 ปีขึ้นไป	4.00	1.07	สูง
รวม	3.75	1.18	สูง

9.4.2.7 ผู้พิพากษาอาวุโสช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และสร้างภาพลักษณ์ของศาลชั้นต้น

ในภาพรวมผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส มีความเห็นด้วยต่อผู้พิพากษาอาวุโสช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการพิจารณาพิพากษาคดี สร้างภาพลักษณ์ของศาลชั้นต้นให้เป็นที่ยอมรับแก่องค์กรภายนอกและประชาชน และเป็นจุดแข็งของศาลยุติธรรม ในระดับปานกลาง (Mean = 3.53) กลุ่มผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา และอัยการ มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนทนายความเห็นด้วยในระดับสูง

ตารางที่ 9.4.2.7 ผู้พิพากษาอาวุโสช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และสร้างภาพลักษณ์ของศาลชั้นต้น

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ผู้พิพากษา	3.56	1.04	ปานกลาง
ผู้บริหารศาล	3.36	1.03	ปานกลาง
อัยการ	3.37	1.21	ปานกลาง
ทนายความ	3.79	1.02	สูง
รวม	3.53	1.07	ปานกลาง

9.4.2.8 ผู้พิพากษาอาวุโสถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติจริยธรรม การครองตน และการดำรงตนเป็นอย่างดีแก่ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น

ในภาพรวมผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสมีความเห็นด้วยต่อประเด็นผู้พิพากษาอาวุโสมีส่วนในการถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติจริยธรรม การครองตนและการดำรงตนของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นอย่างดีให้แก่ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นโดยรวม ในระดับสูง (Mean = 3.87) โดยกลุ่มผู้พิพากษา และทนายความ มีความเห็นด้วยในระดับสูง ส่วนผู้บริหารศาลและอัยการมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9.4.2.8 ผู้พิพากษาอาวุโสถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติจริยธรรม การครองตน และการดำรงตนเป็นอย่างดีแก่ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ผู้พิพากษา	3.92	0.93	สูง
ผู้บริหารศาล	3.63	0.85	ปานกลาง
อัยการ	3.63	1.20	ปานกลาง
ทนายความ	4.20	0.84	สูง
รวม	3.87	0.96	สูง

9.4.2.9 คำพิพากษาหรือคำตัดสินโดยผู้พิพากษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวนหรือองค์คณะมีความน่าเชื่อถือมากกว่าคดีที่ตัดสินโดยผู้พิพากษาศาลชั้นต้น

ในภาพรวมผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (Mean = 3.12) ต่อเรื่องคำพิพากษาหรือคำตัดสินโดยผู้พิพากษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวนหรือองค์คณะมีความน่าเชื่อถือมากกว่าคดีที่ตัดสินโดยผู้พิพากษาศาลชั้นต้น โดยผู้ที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไปเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าวในระดับสูง (Mean = 4.00)

ตารางที่ 9.4.2.9 ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวนหรือองค์คณะมีความน่าเชื่อถือมากกว่าคดีที่ตัดสินโดยผู้พิพากษาศาลชั้นต้น จำแนกตามอายุของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส

ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแปรปรวน	ระดับความคิดเห็น
26-35 ปี	3.08	1.06	ปานกลาง
36-45 ปี	3.04	1.18	ปานกลาง
46-55 ปี	3.17	1.24	ปานกลาง
56 ปีขึ้นไป	4.00	0.85	สูง
รวม	3.12	1.18	ปานกลาง

9.4.2.10 ปัญหาที่สำคัญของระบบผู้พิพากษาอาวุโส

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสมีความเห็นว่าระบบผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาสำคัญหลายประการ มีรายละเอียดดังนี้

- ปัญหาสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส
 - ผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาสุขภาพ ไม่สามารถนั่งพิจารณาคดีบนบัลลังก์นานๆ ได้ หรือสุขภาพไม่เหมาะสมกับทำงานศาลชั้นต้น (เช่น หูไม่ได้ยิน ตามองไม่เห็น สมองสั่งการซ้ำ) (170)
 - งานในศาลชั้นต้นไม่เหมาะสมกับวัยวุฒิ และคุณวุฒิของผู้พิพากษาอาวุโส เป็นการวางคนไม่เหมาะสมกับงาน (55)
- การบังคับบัญชา
 - ผู้บริหารศาลเกรงใจผู้พิพากษาอาวุโส จึงจ่ายส่วนงานให้น้อย และไม่กล้าก้าวกล้าในการพิจารณาตัดสินคดี เนื่องจากผู้บริหารศาลมีวัยวุฒิ คุณวุฒิน้อยกว่า บางครั้งทำให้อึดอัดใจ (93)
 - ทศนคติที่ต่างกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้พิพากษาอาวุโส หัวหน้าศาล และผู้พิพากษาศาลชั้นต้น (16)
- บุคลิกลักษณะของผู้พิพากษาอาวุโส
 - ผู้พิพากษาอาวุโสยังยึดติดกับตำแหน่งเดิม มีทิฐิ อวดดี และถือตน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อาวุโสน้อยกว่า ผู้พิพากษาอาวุโสน้อยกว่า ไม่กล้าโต้แย้ง (54)
 - ภาพพจน์ของผู้พิพากษาอาวุโสไม่ค่อยดี ถูกมองว่าไม่ค่อยทำงาน เป็นภาระต่อศาลยุติธรรม (23)
 - การรู้จักบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน (14)
 - ทศนคติของผู้พิพากษาอาวุโสว่าต้องทำงานน้อยกว่าปกติ ขาดความทุ่มเทในการทำงาน (10)
- ชีตความสามารถของผู้พิพากษา
 - ไม่ถนัดและชำนาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การใช้เทปบันทึกคำพยาน (28)
 - หมดไฟในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (28)
 - การปรับตัวในการทำงานศาลชั้นต้น เพราะเคยทำงานในศาลสูงมาก่อน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การบริหารงานแบบสมัยใหม่ (20)
 - ยังใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโสไม่เต็มศักยภาพ (7)

- อื่นๆ
 - การกระจุกตัวของผู้พิพากษาอาวุโสในบางศาล โดยเฉพาะศาลในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (14)
 - การกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโสยังไม่ชัดเจน (9)

9.5 สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น

ในภาพรวมกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส อันประกอบด้วย ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา อัยการ และทนายความ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ศาลจังหวัด และเคยประสบการณ์ในการทำงานกับผู้พิพากษาอาวุโส โดยผู้บริหารศาล และผู้พิพากษาส่วนใหญ่เคยร่วมนั่งพิจารณาพิพากษาคดี อัยการและทนาย เคยว่าความ และเคยยื่นคำคู่ความ คำร้อง คำขอ ต่อผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้สั่ง

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถดำรงตำแหน่งได้ในทุกชั้นศาลแต่ไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ตนเคยดำรงมาก่อนอายุ 60 ปี ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี 2550 ที่บัญญัติให้ผู้พิพากษาสามารถดำรงตำแหน่งในชั้นศาลที่ไม่สูงกว่าที่เคยดำรงตำแหน่งก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ผู้พิพากษา และทนายความ เห็นด้วยในระดับสูงเรื่อง คุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น ในขณะที่ผู้บริหารศาลและทนายความ เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา อัยการ เห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาสุขภาพจึงไม่เหมาะที่จะนั่งพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น

ผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยในระดับปานกลางว่าการมีผู้พิพากษาอาวุโสช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการพิจารณาพิพากษาคดี สร้างภาพลักษณ์ของศาลชั้นต้นให้เป็นที่ยอมรับแก่องค์กรภายนอกและประชาชน และเป็นจุดแข็งของศาลยุติธรรม ในขณะที่ทนายความเห็นด้วยในระดับสูง สอดคล้องกับความคิดเห็นเรื่องอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสที่ทนายความส่วนใหญ่เห็นว่า การเป็นผู้ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทเป็นหน้าที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้พิพากษาอาวุโส (ร้อยละ 71.43)

บทที่ 10

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบผู้พิพากษาอาวุโส

การสำรวจความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษาแรกเริ่ม ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา อัยการ และทนายความ ต่อประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมของผู้พิพากษาอาวุโส
- 2) การได้รับสิทธิในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)
- 3) การได้รับสิทธิในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)
- 4) ทางเลือกระบบที่เหมาะสมและการขยายอายุราชการ
- 5) ภาระงานผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี
- 6) ค่าตอบแทนของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี
- 7) ความคิดเห็นต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และ พ.ศ.2550
- 8) ความคิดเห็นต่อ พ.ร.บ. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550
- 9) ความคิดเห็นต่อการใช้ศักยภาพของผู้พิพากษาอาวุโส

10.1 อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

เป็นการสอบถามความคิดเห็นผู้พิพากษาอาวุโส และผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส ว่าอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมของผู้พิพากษาอาวุโสควรมีลักษณะอย่างไร โดยนำเสนอ 5 อันดับแรกที่ทำให้ความคิดเห็นเห็นว่าอำนาจหน้าที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้พิพากษาอาวุโส

ในภาพรวมผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสมีความคิดเห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในงานคดีมากที่สุด ร้อยละ 76.9 ของผู้ตอบทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้พิพากษาอาวุโส และอัยการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรมีอำนาจหน้าที่ในการร่วมพิจารณาคดีกับผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น (ร้อยละ 80.0 และ 70.8 ตามลำดับ) ขณะที่ผู้พิพากษาแรกเริ่มและผู้พิพากษาทั่วไปเห็นว่าหน้าที่ให้คำปรึกษาและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทควรเป็นอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมของผู้พิพากษาอาวุโส (ร้อยละ 83.5 และ 81.6 ตามลำดับ) ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ เห็นว่าหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสควรพิจารณาพิพากษาคดีในศาลสูง (ร้อยละ 81.2) ผู้บริหารศาลมีความคิดเห็นว่าควรทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือผู้ประนีประนอมข้อพิพาทจะเหมาะสมที่สุด (ร้อยละ 84.6) มีผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณเพียงกลุ่มเดียวที่เห็นว่าควรร่วมพิจารณาพิพากษาคดีกับผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นในระดับที่ต่ำ เพียงร้อยละ 31.7 ในขณะที่ทนายความมีความเห็นเห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรพิจารณาพิพากษาคดีในศาลสูงในระดับต่ำเช่นกัน ร้อยละ 28.6

ตารางที่ 10.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

อำนาจหน้าที่	พ. อาวุโส	พ. ใกล้เกษียณ	ผู้บริหาร ศาล	พ. ทั่วไป	พ. แรกเริ่ม	อัยการ	ทนาย ความ	รวม ผู้ตอบ
	80 คน	81 คน	78 คน	294 คน	91 คน	65 คน	56 คน	745 คน
	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)
1. เป็นที่ปรึกษาในงานคดี	55 (8.8)	65 (79.3)	61 (78.2)	240 (81.6)	76 (83.5)	43 (66.2)	33 (58.9)	573 (76.9)
2. เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท/ ผู้ประนอมข้อพิพาท	52 (65.0)	54 (65.9)	66 (84.6)	224 (76.2)	75 (82.4)	43 (66.2)	40 (71.4)	554 (74.4)
3. พิจารณาพิพากษาคดีในศาลสูง	51 (63.8)	67 (81.2)	59 (75.6)	200 (68.0)	62 (68.1)	31 (47.7)	16 (28.6)	486 (65.2)
4. ร่วมพิจารณาพิพากษาคดีกับ ผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น	64 (80.0)	26 (31.7)	58 (74.3)	176 (59.9)	50 (54.9)	46 (70.8)	36 (64.3)	456 (61.2)
5. งานอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา/งาน ฝึกอบรมอื่นๆ	37 (46.2)	50 (60.0)	43 (55.1)	168 (57.1)	66 (72.5)	37 (58.5)	37 (66.1)	438 (58.8)

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ

10.2 การได้รับสิทธิในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และ คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)

สอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสทุกกลุ่ม เรื่องผู้พิพากษาอาวุโสควรได้รับ
สิทธิในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม
(ก.บ.ศ.) หรือไม่

ผู้พิพากษาและผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า
ผู้พิพากษาอาวุโสไม่ควรดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และ
คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) ร้อยละ 64.0 ของผู้ตอบทั้งหมด ยกเว้นผู้พิพากษาอาวุโสเป็น
ผู้พิพากษาเพียงกลุ่มเดียวที่เห็นว่าตนควรได้รับสิทธิในการเป็นคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)
มากที่สุด ร้อยละ 53.8 ของผู้พิพากษาอาวุโสที่ให้ความคิดเห็น

ตารางที่ 10.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับสิทธิในการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาอาวุโส

อำนาจหน้าที่	พ. อาวุโส	พ. ใกล้ เกษียณ	ผู้บริหาร ศาล	พ. ทั่วไป	พ. แรกเริ่ม	อัยการ	ทนาย ความ	รวมผู้ตอบ
	80 คน	81 คน	78 คน	294 คน	91 คน	65 คน	56 คน	745 คน
	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)
คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)	43 (53.8)	30 (37.0)	19 (24.4)	89 (30.3)	32 (35.2)	9 (13.9)	19 (33.9)	241 (32.3)
คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)	32 (40.0)	15 (18.5)	13 (16.7)	61 (20.8)	18 (19.8)	15 (23.1)	8 (14.3)	162 (21.7)
ไม่ควรดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น	35 (43.8)	51 (63.0)	59 (75.6)	199 (67.7)	57 (62.6)	45 (69.2)	31 (55.4)	477 (64.0)

10.3 การได้รับสิทธิในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)

สอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส เรื่องผู้พิพากษาอาวุโสควรได้รับสิทธิในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) หรือไม่

ตารางที่ 10.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับสิทธิในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาอาวุโส

ในภาพรวมผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ควรให้สิทธิผู้พิพากษาอาวุโสเลือกผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) ร้อยละ 61.1 และ 55.8 ของผู้ตอบทั้งหมด ส่วนอัยการและทนายความมีความเห็นว่า ผู้พิพากษาอาวุโสไม่ควรได้รับสิทธิในการดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น (ร้อยละ 49.23 และ 44.64 ตามลำดับ)

อำนาจหน้าที่	พ. อาวุโส	พ. ไกล่ เกษียณ	ผู้บริหาร ศาล	พ. ทั่วไป	พ. แถมเริ่ม	อัยการ	ทนาย ความ	รวมผู้ตอบ
	80 คน	81 คน	78 คน	294 คน	91 คน	65 คน	56 คน	745 คน
	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)	คน (%)
คณะกรรมการตุลาการศาล ยุติธรรม (ก.ต.)	57 (71.3)	52 (64.2)	45 (57.67)	185 (62.9)	69 (75.8)	23 (35.4)	24 (42.9)	455 (61.1)
คณะกรรมการบริหารศาล ยุติธรรม (ก.บ.ศ.)	56 (70.0)	45 (55.6)	41 (52.6)	170 (57.8)	65 (71.4)	25 (38.5)	14 (25.0)	416 (55.8)
ไม่ควรได้รับสิทธิเลือก ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น	21 (26.3)	27 (33.3)	32 (41.0)	101 (34.4)	22 (24.2)	32 (49.2)	25 (44.6)	260 (34.9)

10.4 ทางเลือกระบบที่เหมาะสมและการขยายอายุราชการ

ทางเลือกระบบตามความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโส และผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าควรมีทั้ง 2 ระบบร่วมกัน ระบบผู้พิพากษาอาวุโส และระบบขยายอายุราชการ ในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 36.6, 33.0 และ 30.4 ตามลำดับ

ผู้พิพากษาอาวุโส และทนายความ (ร้อยละ 51.25 และ 33.0) เห็นว่าระบบผู้พิพากษาอาวุโสเหมาะสมที่สุด ส่วนผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษาแรกเริ่ม และอัยการ เห็นสอดคล้องกันว่าควรมีทั้งระบบผู้พิพากษาอาวุโสและขยายอายุราชการร่วมกัน (ร้อยละ 55.6, 59.0, 46.2, และ 50.8 ตามลำดับ) ผู้พิพากษาทั่วไปเห็นด้วยกับการขยายอายุราชการ ร้อยละ 40.1

ตารางที่ 10.4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทางเลือกและการขยายอายุราชการ

จำนวน แบบสอบถาม ที่ส่งไป	กลุ่มผู้ให้ ความคิดเห็น	ระบบ พ.อาวุโส	ระบบขยาย อายุราชการ	ทั้ง 2 ระบบ ร่วมกัน	กรณีเลือก 2 ระบบ ร่วมกัน		รวมผู้ตอบ
		คน (%)	คน (%)	คน (%)	เลือกเพียง อย่างเดียว	โอนไปมา ได้	
227	พ.อาวุโสปัจจุบัน	41 (51.5)	27 (33.8)	27 (33.8)	20	8	95
187	พ.ใกล้เกษียณ	25 (30.9)	30 (37.0)	45 (55.6)	17	18	100
161	ผู้บริหารศาล	29 (37.2)	26 (33.3)	46 (59.0)	18	8	101
428	ผู้พิพากษาทั่วไป	101 (34.4)	118 (40.1)	115 (39.1)	76	37	334
313	ผู้พิพากษาแรกเริ่ม	33 (36.3)	30 (33.0)	42 (46.2)	30	12	105
112	อัยการ	27 (41.5)	23 (35.4)	33 (50.8)	13	10	83
276	ทนายความ	42 (75.0)	20 (35.7)	22 (39.3)	18	4	84
1,704	รวม	298 (33.0)	274 (30.4)	330 (36.6)	192	97	902 (100)

หมายเหตุ : มีผู้ตอบมากกว่า 1 ข้อ

กรณีทางเลือกการว่าควรต่ออายุการทำงานถึงอายุ 65 ปี หรือ 70 ปี ผู้พิพากษาอาวุโสและผู้เกี่ยวข้องเห็นไม่ค่อยแตกต่างกันโดยเห็นว่า ควรทำงานถึงอายุ 65 ปี จำนวน 303 คน และเห็นว่าควรทำงานถึงอายุ 70 ปี จำนวน 298 คน โดยผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษาใกล้เกษียณ ผู้พิพากษาทั่วไป และผู้พิพากษาแรกเริ่ม เป็นกลุ่มที่ส่วนใหญ่เห็นว่าควรเกษียณที่อายุ 70 ปี ในขณะที่ผู้บริหารศาล อัยการ และทนายความ เห็นว่าควรเกษียณที่อายุ 65 ปี

ตารางที่ 10.4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทางเลือกและการขยายอายุราชการ

จำนวน แบบสอบถาม ที่ส่งไป	กลุ่มผู้ให้ ความคิดเห็น	ระบบผู้พิพากษา อาวุโส		ระบบขยายอายุ ราชการ		รวม		รวมผู้ตอบ
		ถึงอายุ 65 ปี	ถึงอายุ 70 ปี	ถึงอายุ 65 ปี	ถึงอายุ 70 ปี	ถึงอายุ 65 ปี	ถึงอายุ, 70 ปี	
		จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน(คน)	จำนวน (คน)	
227	พ.อาวุโสปัจจุบัน	2	39	8	18	10	57	67
187	พ.ใกล้เคียง	6	19	13	17	19	36	55
161	ผู้บริหารศาล	14	15	30	16	44	31	75
428	ผู้พิพากษาทั่วไป	36	65	69	49	105	114	219
313	ผู้พิพากษาแรกเริ่ม	13	20	15	15	28	35	63
112	อัยการ	20	7	24	9	44	16	60
276	ทนายความ	36	6	17	3	53	9	62
1,704	รวม	127	171	176	127	303	298	501

หมายเหตุ : มีผู้ตอบมากกว่า 1 ข้อ

10.5 ภาระงานของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี

สอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส กรณีภาระงานของผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีน้อยกว่าผู้พิพากษาปกติ หรือไม่

ในภาพรวมทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสยอมรับได้ที่ภาระงานพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีน้อยกว่าผู้พิพากษาปกติ โดยผู้พิพากษาแรกเริ่ม ผู้พิพากษาวัยใกล้เคียง ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษาทั่วไป และอัยการ มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกินกว่าร้อยละ 80 ยอมรับได้ที่ภาระงานของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีน้อยกว่าผู้พิพากษาปกติ ส่วนทนายความ เห็นด้วย ร้อยละ 73.21

ตารางที่ 10.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี

ความรู้สึก	ผู้พิพากษา ใกล้เคียง	ผู้บริหาร ศาล	ผู้พิพากษา ทั่วไป	ผู้พิพากษา แรกเริ่ม	อัยการ	ทนาย ความ	รวมผู้ตอบ
	81 คน (ร้อยละ)	78 คน (ร้อยละ)	292 คน (ร้อยละ)	91 คน (ร้อยละ)	65 คน (ร้อยละ)	56 คน (ร้อยละ)	663 คน (ร้อยละ)
ยอมรับได้	66 (81.5)	68 (87.2)	260 (89.0)	81 (89.0)	52 (80.0)	41 (73.2)	568 (85.7)
ยอมรับได้ยาก	13 (16.1)	9 (11.5)	28 (9.6)	9 (9.9)	10 (15.4)	7 (12.5)	76 (11.5)
ยอมรับไม่ได้	2 (2.5)	1 (1.3)	4 (1.4)	1 (1.1)	3 (4.6)	8 (14.3)	19 (2.9)

10.6 ค่าตอบแทนของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี

สอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส กรณีผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ควรได้รับผลตอบแทนลดลง หรือควรได้รับผลตอบแทนเต็มอัตรา ถ้าภาระงานของผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีน้อยกว่าผู้พิพากษาปกติ

ผู้พิพากษาทุกกลุ่มมีความเห็นว่าผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ควรได้รับผลตอบแทนเต็มอัตรา ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันเกินกว่าร้อยละ 70 ส่วนอัยการและทนายความ เป็นกลุ่มที่เห็นว่าผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ควรได้รับผลตอบแทนลดลง ร้อยละ 44.38 และ 67.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 10.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี

ผลตอบแทน	ผู้พิพากษา ใกล้ เกษียณ	ผู้บริหาร ศาล	ผู้พิพากษา ทั่วไป	ผู้พิพากษา แรกเริ่ม	อัยการ	ทนาย ความ	รวมผู้ตอบ
	คน ร้อยละ	คน ร้อยละ	คน ร้อยละ	คน ร้อยละ	คน ร้อยละ	คน ร้อยละ	คน ร้อยละ
ได้รับผลตอบแทนลดลง	20 (24.7)	16 (21.)	68 (23.5)	20 (22.2)	36 (55.4)	29 (67.3)	189 (28.8)
ได้รับผลตอบแทนเต็มอัตรา	61 (75.3)	60 (79.0)	221 (76.5)	70 (77.8)	37 (44.6)	18 (2.7)	467 (71.2)
รวม	81 (100.0)	76 (100.0)	289 (100.0)	90 (100.0)	65 (100.0)	55 (100.0)	656 (100.0)

10.7 ความคิดเห็นต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และ พ.ศ.2550

สอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษา และผู้พิพากษาอาวุโสเอง ต่อประเด็นที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะ และทำให้เกิดคดีต่อเนื่อง มีความเห็นว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 306 และมาตรา 307 ว่าควรปรับปรุงแก้ไขในหลักการ หรือไม่ อย่างไร

10.7.1 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาแรกเริ่ม

ผู้พิพากษาแรกเริ่มส่วนใหญ่ (22 ราย) มีความคิดเห็นต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้เกิดคดีต่อเนื่องว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เหตุผลที่ผู้พิพากษาอาวุโสแรกเริ่มส่วนใหญ่เห็นว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้เกิดคดีต่อเนื่อง ว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เนื่องจาก

- งานศาลชั้นต้นไม่เหมาะสมกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส ด้านความรู้ ความสามารถ (10)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสไม่ค่อยขึ้นพิจารณาคดี จึงไม่ครบองค์คณะ (7)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำงานน้อย หรือไม่ค่อยมาทำงานที่ศาล (6)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสมีปัญหาสุขภาพ (5)
- ผู้บริหารศาลจ่ายงานให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสไม่เหมาะสม เช่น มักให้ทำงานใกล้เคียง จ่ายสำนวนให้น้อย หรือศาลบางแห่งจ่ายงานมากเกินไป หรือผู้บริหารศาลเกรงใจผู้ฝึกพาษาอาวุโส จึงไม่กล้าจ่ายสำนวนให้ (4)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสมีปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีในการบันทึกคำพยาน (บันทึกเทป) ทำให้การทำงานล่าช้า (3)
- ผู้ฝึกพาษาที่หนึ่งเป็นองค์คณะ ไม่ก้าวทำงานผู้ฝึกพาษาเจ้าของสำนวน (1)
- ระเบียบประธานศาลฎีกากำหนดไม่ให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวน (1)
- การกำหนดให้มีผู้ฝึกพาษาอาวุโส ไม่ได้มีการสำรวจความต้องการของผู้ฝึกพาษาอาวุโสก่อนว่าต้องการทำงานที่ศาลชั้นต้นหรือไม่ (1)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสไม่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารศาล (1)
- การเพิ่มขึ้นของผู้ฝึกพาษาในศาล ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการมากขึ้น (1)

เหตุผลที่ผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มส่งให้ใหญ่เห็นว่าง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่กำหนดให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้คดีต่อเนื่อง ว่าบรรลุนิติบุคคลที่พึงไว้ (16) เนื่องจาก

- เพิ่มอัตราศาลชั้นต้น สามารถแบ่งเบาภาระงานคดี ทำให้คดีโดยรวมลดลง การพิจารณาพิพากษาคดีเร็วขึ้น ทดแทนภาวะผู้ฝึกพาษาขาดแคลนในศาลชั้นต้นได้ (12)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสมีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในห้องพิจารณาพิพากษาคดีได้ เช่น จับประเด็นเก่ง คู่ความเกรงใจ (7)
- มีผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำให้ครบองค์คณะ ทำให้พิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างต่อเนื่อง (4)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้ฝึกพาษาใหม่ได้เป็นอย่างดี (2)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และพิจารณาพิพากษาคดี (1)
- ทำให้การพิจารณาคดีที่ยุ้งยาก ซับซ้อนได้รับการยอมรับตั้งแต่ศาลชั้นต้น (แม้จะมีการอุทธรณ์หรือฎีกาต่อไป ก็ได้รับการพิพากษายืนตาม) (1)

กรณีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 306 และ มาตรา 307 ผู้พิพากษาแรกเริ่มส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรปรับปรุงแก้ไขในหลักการ (17) รองลงมาเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการ (9) ด้วยเหตุผล

- เกษียณที่อายุ 70 ปี เห็นว่านานเกินไป สุขภาพเริ่มไม่ดี การสั่งการของสมอช้ำ (7)
- ต่ออายุราชการจะส่งผลให้ตำแหน่งตัน มีผลต่อตำแหน่งผู้บริหารของผู้พิพากษารุ่นหลัง (4)
- ควรขยายอายุราชการเป็น 65 ปี เท่านั้น (4)
- ให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานเฉพาะในศาลชั้นต้นเท่านั้น จะได้มองเห็นข้อเท็จจริง ซึ่งต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์ช่วย (2)
- กำหนดให้ผู้ที่จะเป็นผู้พิพากษาอาวุโสต้องมีอายุงานเกิน 20 ปี ย่อมเป็นผลดีต่อศาลยุติธรรม อีกทั้ง ผู้พิพากษาอาวุโสจะต้องมีประสบการณ์สูง เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้พิพากษารุ่นหลังๆ (2)
- ให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลสูงได้ อาจทำให้ไม่มีผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้น ทั้งที่ปริมาณงานหนักกว่าศาลสูง (1)
- ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถประจำอยู่ในชั้นศาลที่ตนดำรงอยู่ในขณะเกษียณอายุราชการ จะเป็นประโยชน์ต่อศาลยุติธรรมมากกว่า (1)
- ควรกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีอายุงาน 10 ปีก็พอ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 กำหนดอายุงานไว้ 20 ปี เห็นว่าเกินนานไป (1)

10.7.2 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี

พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี (23 คน) มีความคิดเห็นต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้คดีต่อเนื่องว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เหตุผลเพราะ

- ปัญหาสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส
 - ผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาด้านสุขภาพ ไม่สามารถนั่งพิจารณาพิพากษาคดีบนบัลลังก์ได้นาน และทำงานได้น้อย (9)

- ขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส
 - เป็นการใช้ศักยภาพของผู้พิพากษาอาวุโสไม่คุ้มค่ากับวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และทักษะความสามารถ (8)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสมีไฟในการทำงานน้อยลง มักไม่ขึ้นบัลลังก์พิจารณาพิพากษาคดี ไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่รัฐต้องจ่าย (6)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสไม่ถนัดการใช้เทปบันทึกคำพยาน หรือตามไม่ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ (2)
 - ควรให้พิจารณาคดีในศาลสูง (1)
- การบังคับบัญชา
 - ภาระหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างผู้พิพากษาอาวุโส และ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีไทย (1)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสมีอิทธิพลเหนือผู้บริหารศาล ทำให้บริหารงานได้ไม่เต็มที่ (1)
 - ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นเกรงใจผู้พิพากษาอาวุโส ทำให้ไม่กล้าโต้แย้ง ทำให้เกิดระบอบเผด็จการ (1)
 - ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นไม่ให้ความสำคัญแก่ระบบอาวุโส และไม่ให้ความสำคัญกับผู้พิพากษาอาวุโส (1)
- อื่นๆ
 - เป็นการผลักภาระให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานที่ยุ่งยาก และซับซ้อน (2)
 - การพิจารณาพิพากษาคดีต้องมีความพร้อมของบุคคลกรฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มิใช่ความพร้อมของผู้พิพากษาอาวุโสฝ่ายเดียว (1)
 - ข้อกำหนดไม่ให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวน ทำให้ผู้บริหารศาลไม่จ่ายสำนวนหรือจ่ายสำนวนน้อยแก่ผู้พิพากษาอาวุโส (1)
 - มีผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนเป็นผู้รับผิดชอบอยู่แล้ว (1)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯ. และปริมณฑลเท่านั้น (1)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสมีน้อย จึงไม่ช่วยให้ครบองค์คณะ (1)
 - มีการเลื่อนคดีทำให้เสียเวลา (1)

เหตุผลที่ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนหนึ่ง (10) เห็นว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้คดีต่อเนื่อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้แก่

- ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถสืบพยาน และพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น โดยอาศัยประสบการณ์ในการพิจารณาพิพากษาคดีมานานจึงทำได้ดี โดยเฉพาะงานใกล้เคียงคดี (4)
- ทำให้การพิจารณาคดีที่ค้างเก่ามานานเสร็จสิ้นไปโดยเร็ว (2)
- มีอัตรากำลังในศาลชั้นต้นมากขึ้น เพราะผู้พิพากษาอาวุโสขึ้นพิจารณาพิพากษาคดีในฐานะเจ้าของสำนวน และเป็นองค์คณะ (2)
- มีผู้พิพากษาอาวุโสพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของศาลยุติธรรม (2)

กรณีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 306 และ มาตรา 307 ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรัฐธรรมนูญ และเห็นว่าไม่ควรปรับปรุงแก้ไขในหลักการ (35) รองลงมาเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการ (7) ด้วยเหตุผล

- ระบบผู้พิพากษาอาวุโสไม่มีความจำเป็นในระบบงานศาลยุติธรรม จึงไม่ควรมีระบบผู้พิพากษาอาวุโส ควรเกษียณที่อายุ 60 ปีเท่านั้น (4)
- ควรกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี เท่านั้น (3)
- ควรให้มีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสเท่านั้น (3)
- การระบุว่าต้องมีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นการล้าสมัย เพราะในอดีตคนที่มีอายุงานไม่ถึง 20 ปี ก็สามารถเป็นผู้พิพากษาอาวุโสได้ แต่ปัจจุบันกลับเป็นผู้พิพากษาอาวุโสไม่ได้ (1)
- ถ้าเกษียณอายุที่ 70 ปี จะทำให้มีหัวหน้าศาล อธิบดี รองอธิบดี ผู้บริหารศาลที่มีอายุใกล้ 70 ปี เกิดขึ้น (1)
- ควรให้มีทั้งระบบผู้พิพากษาอาวุโสและระบบการขยายอายุราชการจนถึง 70 ให้เลือกเมื่ออายุครบ 60 ปี โอนไปมาระหว่าง 2 ระบบได้ (1)

10.7.3 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโส

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้คดีต่อเนื่อง ผู้พิพากษาอาวุโสมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการที่ผ่านมาได้บรรลุวัตถุประสงค์ (27) เพราะ

- ความรวดเร็วในการดำเนินคดี
 - การพิจารณาคดีในศาลชั้นต้นเสร็จสิ้นไปด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง มีประสิทธิผลมากขึ้น เพราะมีอัตราค่าลงมาก ไม่มีการเลื่อนคดีบ่อย (18)
 - การพิจารณาพิพากษาคดีเสร็จเร็วขึ้นกว่าแต่ก่อน เพราะองค์คณะมาก มีการปรึกษาหารือร่วมกัน (4)
 - มีจำนวนผู้พิพากษามากขึ้น ทำให้ครบองค์คณะ (1)
- ขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส
 - ผู้พิพากษาอาวุโสมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย (1)
 - การปฏิบัติตัวของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นแบบอย่างที่ดี (1)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสมีประสบการณ์ในการพิจารณาพิพากษาคดีสูง (1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้คดีต่อเนื่อง ผู้พิพากษาอาวุโสมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการที่ผ่านมาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (16) เพราะ

- การบริหารจัดการ
 - การพิจารณาพิพากษาคดีให้เสร็จเร็ว อยู่ภายในการดำเนินการร่วมกันระหว่างศาล อัยการ ทนายความ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกรณีผู้พิพากษาอาวุโส (4)
 - บางศาลให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นองค์คณะกันเอง (3)
 - จำนวนผู้พิพากษาอาวุโสไม่สมดุลกับปริมาณคดี (ผู้พิพากษาอาวุโสยังมีจำนวนน้อย) ทำให้หนึ่งเป็นองค์คณะฯ ได้ไม่กี่คดี (2)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสประจำเฉพาะที่ศาลในกรุงเทพฯ. และปริมาณคดีเท่านั้น ไม่กระจายในศาลต่างจังหวัดหรือศาลเล็ก (2)
 - มีปัญหาด้านการบริหารจัดการ เพราะเคร่งครัดจนขาดความยุติธรรม เร่งให้คดีเสร็จเร็ว จนลืมความยุติธรรม (2)
 - ผู้บริหารศาลทำงานมากเกินไป การบริหารงานไม่ดี (1)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสไม่ใช่ตัวแก้ปัญหาดังกล่าว (1)

- ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสไปประจำศาลสูง แล้วให้ผู้พิพากษาใหม่ทำงานที่ศาลชั้นต้น (1)
- ผู้พิพากษาอาวุโสมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพียงให้ครองคณณะ และ ทำให้คดีต่อเนื่อง (1)
- ขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส
 - การนั่งพิจารณาคดีเป็นเวลานานและต่อเนื่องไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงวัย (1)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสบางคนทำงานน้อย ขาดความรับผิดชอบ (1)
- ความขัดแย้งระหว่างผู้พิพากษาอาวุโสกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 - บางครั้งผู้อาวุโสน้อยกว่าไม่เชื่อถือ หรือยอมรับฟัง (1)
 - กระทบกับอาชีพทนายความในการปฏิบัติงานในศาล (2)
 - ผู้บริหารศาลไม่ให้ความสำคัญกับผู้พิพากษาอาวุโส (1)

ผู้พิพากษาอาวุโสเห็นด้วยกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 306 และ มาตรา 307 ควรปรับปรุงแก้ไขด้วยเหตุผล

ส่วนที่เห็นด้วยเพราะ

- ควรให้ผู้พิพากษาเกษียณที่อายุ 70 ปี (3)
- ใช้ไปก่อนค่อยพิจารณาแก้ไขในภายหลัง (3)

ส่วนที่ไม่เห็นด้วยเพราะ

- ประเด็นอายุงาน
 - ควรกำหนดให้มีอายุงาน 15 ปี ก่อนเป็นผู้พิพากษาอาวุโส (2)
- ประเด็นอายุ
 - ผู้พิพากษาไม่ควรดำรงตำแหน่งจนถึงอายุ 70 ปี ควรทำงานถึงอายุ 65 ปี เท่านั้น หลังอายุ 65 ปีให้เป็นผู้พิพากษาอาวุโสถึงอายุ 70 ปี (3)
 - ควรเป็นผู้พิพากษาอาวุโสถึงอายุ 70 ปี ไม่ควรขยายอายุราชการ (2)
 - ควรเกษียณเมื่ออายุ 70 ปี เมื่อครบอายุ 65 ปี ควรมีการตรวจสมรรถภาพร่างกายถ้าสุขภาพดี ให้ทำงานต่อ หากสุขภาพไม่ดี ไม่ควรให้ปฏิบัติงานต่อ ให้รับบำนาญอย่างเดียว (1)
 - การให้คนอายุ 68-69 ปี มาดำรงตำแหน่งประธานศาลฎีกา รองประธานศาลฎีกา เท่ากับ ทรมาณคนแก่ และไม่มีแสงสว่าง (1)

- มาตรา 306
 - ควรตัด มาตรา 306 วรรคหนึ่ง ออกทั้งหมด เพราะเป็นข้อกำหนดที่ฝืนต่ออันดับแห่งความอาวุโส เป็นการนำคนที่มาที่หลังขึ้นก่อนส่วนที่เหลือคงไว้ (2)
 - มาตรา 306 วรรคสาม อ่านแล้วไม่เข้าใจ (2)
- การบริหารศาล
 - ควรมีระบบผู้ฝึกพาษาอาวุโสอย่างเดียว (2)
 - ควรให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำงานเฉพาะศาลชั้นต้นเท่านั้น (1)
- ความสามารถของผู้ฝึกพาษาอาวุโส
 - มีผู้ฝึกพาษาอาวุโสเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้นให้มีความน่าเชื่อถือ ก่อนที่จะแก้ไขกฎหมายวิธีพิจารณาความให้ศาลอุทธรณ์ และฎีกาโดยจำกัด (1)

10.7.4 ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส อันประกอบด้วย ผู้บริหารศาล ผู้ฝึกพาษาทั่วไป อัยการ และ ทนายความ ส่วนใหญ่ (185 ราย) มีความคิดเห็นต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่กำหนดให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้คดีต่อเนื่อง ว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เหตุผลเพราะ

- สุขภาพของผู้ฝึกพาษาอาวุโส
 - ผู้ฝึกพาษาอาวุโสสุขภาพไม่แข็งแรง บางคนมีโรคประจำตัว ไม่สามารถสืบพยานนานๆ ได้ และไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ (43)
- ขีดความสามารถของผู้ฝึกพาษาอาวุโส
 - ผู้ฝึกพาษาอาวุโสไม่มาทำงาน หรือไม่ตั้งใจทำงาน (45)
 - ผู้ฝึกพาษาอาวุโสไม่ได้เข้าร่วมเป็นองค์คณะ หรือไม่ขึ้นพิจารณาพิพากษาคดี หรือเขียนคำพิพากษาเอง ให้ผู้ฝึกพาษาท่านอื่นช่วยทำ ซึ่งเป็นภาระให้กับผู้ฝึกพาษาในศาล (37)
 - ผู้ฝึกพาษาอาวุโสไม่ได้เป็นเจ้าของสำนวน จึงไม่สามารถแบ่งเบาภาระงานในศาลได้ (30)
 - วิทยุฒิ และคุณวุฒิของผู้ฝึกพาษาอาวุโสไม่เหมาะสมกับการทำงานในศาลชั้นต้น (30)
 - ผู้ฝึกพาษาอาวุโสมักเลือกทำงานในศาลที่งานไม่หนัก คดีไม่ซับซ้อน ปริมาณไม่มาก เช่น ศาลเยาวชนและครอบครัว (10)
 - ไม่ถนัดในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพิจารณาพิพากษาคดี (7)
 - ผู้ฝึกพาษาอาวุโสควรเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ผู้ฝึกพาษารุ่นใหม่ คอยตรวจสอบสำนวน ตรวจร่างคำพิพากษา มากกว่านั่งพิจารณาคดี เพียงเพื่อให้ครบองค์คณะ (1)

- การบังคับบัญชา
 - ผู้บริหารศาลเกรงใจ ไม่กล้าจ่ายสำนวนคดีให้ผู้พิพากษา สร้างความอึดอัดใจให้ผู้บริหารศาล (32)
 - มีระเบียบประธานศาลฎีกากำหนดให้ผู้บริหารศาลจ่ายสำนวนคดีให้ ผู้พิพากษาอาวุโสรับผิดชอบเฉพาะคดีสำคัญบางประเภท จึงทำให้ไม่ครบองค์คณะ และพิจารณาคดีไม่ต่อเนื่อง (6)
 - ขึ้นอยู่กับระบบการบริหารจัดการ ควรให้อำนาจแก่ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลใช้ดุลพินิจในการบริหารจัดการได้ตามความจำเป็น และสภาพปัญหาของศาลนั้นๆ (4)
- อื่นๆ
 - การกระจุกตัวของผู้พิพากษาอาวุโสในบางศาล โดยเฉพาะศาลในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (14)
 - ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล หากตั้งใจทำงานก็ประสบความสำเร็จ หากไม่ตั้งใจทำงานก็ทำให้องค์กรดำเนินงานลำบาก (11)
 - ในทางปฏิบัติไม่ค่อยมีการนั่งพิจารณาคดีครบองค์คณะ (10)
 - ผู้พิพากษาอาวุโวยังยึดติดกับตำแหน่งเดิม (9)
 - การพิจารณาคดีต่อเนื่องต้องอาศัยความพร้อมจากหลายฝ่าย หลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้พิพากษาอาวุโสจึงไม่มีผลต่อการพิจารณาคดีต่อเนื่อง และครบองค์คณะ (8)
 - ปริมาณคดีมากในศาลมีมาก แต่บุคลากรมีน้อย (7)
 - ไม่ได้ลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลสูง ยังมีการอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ และฎีกา (4)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสยังมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการนั่งพิจารณาพิพากษาคดี (4)
 - ให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้นเป็นการลดเกียรติของผู้พิพากษาอาวุโส (3)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสมักทำงานเป็นองค์คณะกับผู้พิพากษาอาวุโสด้วยกันเอง (1)

เหตุผลที่ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสอีกส่วนหนึ่ง (95) เห็นว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้น เพื่อให้ครบองค์คณะและทำให้อคดีต่อเนื่องว่าบรรลุลักษณะที่พึงประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจาก

- มีอัตรากำลังเพิ่มขึ้น แก้ปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษา ทำให้ครบองค์คณะ และพิจารณาพิพากษาคดีต่อเนื่อง รวดเร็ว ลดปริมาณคดีในศาลชั้นต้น (44)
- มาตรฐานในการพิจารณาคดีสูง มีความน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะคดีสำคัญ (43)
- ผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีความเคร่งครัดในการนั่งพิจารณาพิพากษาคดีให้ครบองค์คณะ และต่อเนื่อง (20)

- ผู้พิพากษาอาวุโสมีความรู้ความสามารถสูง สามารถฟังปัญหาข้อเท็จจริง และวินิจฉัยปัญหาได้ตามข้อกฎหมาย ดีกว่าผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์น้อย (17)
- ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นที่ปรึกษาทางกฎหมายแก่ผู้พิพากษารุ่นใหม่ได้ดี ผู้พิพากษารุ่นใหม่ได้เรียนรู้จากผู้พิพากษาอาวุโส

กรณีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 306 และ มาตรา 307 ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรัฐธรรมนูญ และคิดว่าไม่ควรปรับปรุงแก้ไขในหลักการ (129) รองลงมาเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการ (75) เหตุผลที่ไม่ควรปรับปรุงแก้ไขในหลักการ เห็นว่า

- การกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสต้องทำงานพิจารณาพิพากษาคดีมาไม่น้อยกว่า 15-20 ปี ถูกต้องแล้ว เพื่อให้ได้ผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง (9)
- ให้ดำรงตำแหน่งไม่เกินชั้นศาลที่เคยดำรงตำแหน่งก่อนที่จะอายุ 60 ปี (6)
- ให้ใช้ไปสักระยะหนึ่งก่อน หากมีปัญหาค่อยแก้ไข (3)
- ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลสูงต่อไป (2)

ส่วนเหตุผลที่เห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ มีดังนี้

- ควรเกษียณอายุราชการที่อายุ 60 ปี เพราะอายุมากกว่านี้จะทำงานไม่ไหว สุขภาพไม่เหมาะสมกับการทำงานศาล ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ไม่คุ้มกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ต้องจัดให้ และขัดหลักการความเท่าเทียมกัน (ให้ยกเลิกระบบผู้พิพากษาอาวุโส) (33)
- ควรเกษียณอายุราชการที่อายุ 65 ปี โดยไม่มีการต่อระบบผู้พิพากษาอาวุโสหลังจากนั้น (30)
- ให้ดำรงตำแหน่งถึงอายุ 65 ปี หลังจากนั้นให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสถึงอายุ 70 ปี หากสุขภาพแข็งแรง (19)
- ควรพิจารณาว่าควรมีระบบเกษียณอายุที่ 70 ปี หรือระบบผู้พิพากษาอาวุโส ให้เลือกเพียงระบบเดียวตามความสมควรใจ (18)
- ควรเกษียณอายุราชการที่อายุ 60 ปี และมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสต่อจนถึงอายุ 70 ปี (ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540) (12)
- ไม่ควรเกษียณที่อายุ 70 ปี เพราะสุขภาพไม่ไหว จะขาดศักยภาพในการพัฒนาองค์กร (7)
- ไม่ควรกำหนดว่าผู้พิพากษาอาวุโสต้องทำงานพิจารณาพิพากษาคดีมาไม่น้อยกว่า 20 ปี เพราะจะกระทบสิทธิของผู้พิพากษาที่เข้าดำรงตำแหน่งก่อนรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีผลบังคับใช้ (6)
- อ่านรัฐธรรมนูญฉบับนี้ไม่เข้าใจ โดยเฉพาะความในวรรคสามของมาตรา 306 อ่านแล้วสับสนตีความไปคนละทิศละทาง (6)

10.8 ความคิดเห็นต่อพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550

10.8.1 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาแรกเริ่ม

ผู้พิพากษาแรกเริ่มส่วนใหญ่เห็นด้วย (15) กับพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 โดยเห็นด้วยกับ

- ประเด็นอายุงาน
 - การกำหนดให้ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสต้องมีอายุงานเกิน 20 ปี ย่อมเป็นผลดีต่อศาลยุติธรรม (2)
- ประเด็นอายุ
 - ควรมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสเหมือนเดิม คือทำงานไปจนถึงอายุ 70 ปี (เกษียณที่อายุ 60 ปี แล้วเป็นผู้พิพากษาอาวุโสต่ออีก 10 ปี) (1)
 - ควรเกษียณอายุราชการที่ 65 ปี
- การประจำศาล
 - ให้ผู้พิพากษาอาวุโสดำรงตำแหน่งในศาลสูงได้เป็นเรื่องดี (1)
 - ให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถเลือกศาลที่ประจำได้ตามความสมัครใจ
- ระบบผู้พิพากษาอาวุโส
 - ควรกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสได้รับเลือกเป็น ก.บ.ศ. อย่างน้อย 1 ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ของศาลยุติธรรม

10.8.2 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี ส่วนใหญ่เห็นด้วย (20) กับ พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 โดยเห็นว่า

- ควรให้มีผู้พิพากษาอาวุโสในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาได้ เพื่อลดปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นให้ผู้พิพากษาอาวุโสดำรงตำแหน่งในศาลสูงได้เป็นเรื่องดี (1)
- ให้ลองใช้ไปสักระยะหนึ่งก่อน ค่อยปรับปรุงแก้ไข (1)

มีข้อเสนอแนะอื่น

- ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสได้รับเลือกเป็น ก.บ.ศ. (2) และให้ได้รับเลือกเป็น ก.ต.(1)

10.8.3 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโส

ผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนใหญ่ (36) เห็นด้วยกับพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 กรณีเห็นด้วยว่า

- ควรใช้ไปก่อนค่อยพิจารณาแก้ไขทีหลัง (3)
- ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานได้ทุกชั้นศาล (2)

กรณีไม่เห็นด้วย (7)

- ไม่ควรให้เกษียณที่อายุ 70 ปี ควรเกษียณที่อายุ 65 ปี (1)
- ไม่ควรมีตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (2)
- ควรให้เลือกว่าจะดำรงตำแหน่งต่อไปเมื่ออายุ 60 ปี หรือจะเป็นผู้พิพากษาอาวุโสก็ได้ เพราะบางคนสุขภาพไม่ดีจะได้เลือกดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสได้ (1)
- ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้นเท่านั้น (1)

10.8.4 ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส ส่วนใหญ่เห็นด้วย (76) กับพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 โดยเห็นว่า

- ผู้พิพากษาอาวุโสควรดำรงตำแหน่งไม่เกินชั้นศาลก่อนที่จะอายุ 60 ปี (8)
- ให้ใช้ไปสักระยะหนึ่งก่อน หากมีปัญหาค่อยแก้ไข (6)
- ให้ดำรงตำแหน่งถึงอายุ 65 ปี หลังจากนั้นให้เป็นผู้พิพากษาอาวุโสถึงอายุ 70 ปี (5)

ข้อเสนอแนะอื่น

- ให้ผู้พิพากษาอาวุโสได้รับเลือกเป็น ก.บ.ศ. (5) และให้ได้รับเลือกเป็น ก.ต.(5)

10.9 ความคิดเห็นต่อการใช้ศักยภาพของผู้พิพากษาอาวุโส

10.9.1 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาแรกเริ่ม

ผู้พิพากษาแรกเริ่มเห็นว่าศาลยุติธรรมควรใช้ศักยภาพของผู้พิพากษาอาวุโส หรือผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพโดย

- พิจารณาทบทามผู้พิพากษาอาวุโส
 - ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นที่ปรึกษาในทางอรรถคดีแก่ ผู้พิพากษารุ่นหลัง เพราะมีประสบการณ์ และให้คำปรึกษาได้ดี หรือเป็นที่ปรึกษาผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (32)
 - ช่วยตรวจร่างคำพิพากษา หรืออยู่กองเซนเซอร์ ในศาลชั้นต้น (22)
 - พิจารณาคดีในศาลสูง จึงจะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (10)

- ช่วยตรวจร่างคำพิพากษาในศาลสูง (กองเซนเซอร์) หรืออยู่กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา (2)
- เป็นอาจารย์ หรืออบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา (7)
- เป็นผู้ไกล่เกลี่ยคดี ประenomข้อพิพาท (7)
- ให้ผู้พิพากษาอาวุโสพิจารณาคดีในปริมาณที่น้อย แต่เป็นคดียุ่งยาก ซับซ้อน และคดีที่กระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร (7)
- ควรทำงานเป็นพี่เลี้ยงสำหรับผู้พิพากษาใหม่ (3)
- ไม่ควรทำงานด้านบริหาร เพราะจะต้องเดินทางมาก และต้องไปตรวจราชการหน่วยงานในต่างจังหวัด (2)
- ควรทำงานคดีในแง่เอกสารมากกว่าขึ้นบัลลังก์ (1)
- ให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวนได้ (1)
- งานพัฒนากฎหมาย (1)
- พิจารณาตามสภาพสุขภาพ
 - ทดสอบสมรรถภาพของร่างกายก่อนดำรงตำแหน่ง และประเมินสมรรถภาพอย่างสม่ำเสมอ (5)
 - ไม่ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสนั่งสืบพยาน เพราะจะส่งผลต่อสุขภาพ (1)
 - ขึ้นอยู่กับผู้พิพากษาอาวุโสแต่ละคนว่ามีสุขภาพดีพอ และสามารถทำงานได้หรือไม่ (2)
- พิจารณาตามขีดความสามารถ
 - มอบหมายงานให้ผู้พิพากษาอาวุโสแต่ละท่านเชี่ยวชาญเฉพาะราย (5)
 - ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถเลือกปฏิบัติงานในศาลใดก็ได้ แต่ไม่เกินชั้นศาลก่อนเกษียณ (4)
 - ควรพิจารณาประสิทธิภาพและความสามารถของ ผู้พิพากษาแต่ละท่านในการทำงาน (แทนการใช้ระบบคนที่มีลำดับ (คิว) ดีกว่า) (3)
 - ประเมินประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอในการทำงาน ตลอดจนทดสอบความรู้ความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงาน (3)
 - ตั้งคณะกรรมการภายในศาลยุติธรรม สอดคัดเลือก กลั่นกรอง ผู้พิพากษาอาวุโส หรือผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี อย่างมีระบบและเป็นธรรม (1)

- อื่นๆ

- ให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำงานถึงอายุ 65 ปีเท่านั้น (1)
- ควรเกษียณอายุราชการที่ 65 ปีเท่านั้น (1)
- ควรเกษียณอายุราชการที่ 70 ปี (1)
- ผู้ฝึกพาษาอาวุโสต้องทำหน้าที่ผู้ฝึกพาษามาไม่น้อยกว่า 20 ปี มิฉะนั้นต้องทำงานจนครบ 20 ปี ถึงจะเป็นผู้ฝึกพาษาอาวุโสได้ (1)
- ตรวจสอบเวลาทำงานของผู้ฝึกพาษาอาวุโส เพราะบางท่านมาทำงานน้อย เช่น วันละ 3 ชม. (1)
- ควรลดเงินเดือน ค่าตอบแทนลง (1)
- ควรกำหนดจำนวนคดีที่ต้องพิจารณาฝึกพาษาในแต่ละเดือน (1)
- ไม่ควรให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้นเพราะมีปัญหาด้านการบังคับบัญชา และมีปัญหาด้านการปกครอง (1)

10.9.2 ความคิดเห็นของผู้ฝึกพาษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี

ผู้ฝึกพาษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี คิดว่าศาลยุติธรรมควรใช้ศักยภาพของผู้ฝึกพาษาอาวุโส หรือผู้ฝึกพาษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ โดย

- พิจารณาทบทามผู้ฝึกพาษาอาวุโส
 - ผู้ฝึกพาษาอาวุโสควรพิจารณาฝึกพาษาคดีในศาลสูง (4)
 - เป็นผู้ตรวจร่างคำฝึกพาษาของผู้ฝึกพาษาอ่อนอาวุโสกว่าของทุกชั้นศาล (12)
 - เป็นผู้ไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท (7)
 - เป็นอาจารย์ ทำงานสั่งสอน เป็นผู้ถ่ายทอดแบบอย่าง ตัวแบบของผู้ฝึกพาษาที่ดี หรืองานอบรมผู้ช่วยผู้ฝึกพาษา (3)
 - ควรให้พิจารณาคดี หรือที่ปรึกษาคดีที่ยุ่งยาก และซับซ้อน (2)
 - เป็นที่ปรึกษางานคดี ในศาลชั้นต้น (8)
 - ควรตั้งผู้ฝึกพาษาอาวุโสที่มีความรู้ความสามารถเป็นทีม เข้าไปแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานในศาลยุติธรรม เช่น ศาลใดมีปัญหาคดีค้างมากให้ส่งทีมนี้เข้าไปช่วยเหลือ (1)
 - ผู้ฝึกพาษาอาวุโสไม่ควรทำงานบริหาร เพราะจะเป็นการไปครอบงำผู้ฝึกพาษารุ่นน้อง (1)

- พิจารณาตามสภาพสุขภาพ
 - ให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวน หรือองค์คณะเท่าที่จำเป็น และเหมาะสม (4)
 - มอบหมายงานให้ผู้พิพากษาอาวุโสตามความเหมาะสมกับสภาพร่างกาย สภาพครอบครัว และความสมัครใจ (7)
- พิจารณาตามขีดความสามารถ
 - ให้ผู้พิพากษาอาวุโส เลือกว่าจะทำงานตามความถนัด หรือจ่ายสำนวนให้ตามความถนัด (13)
 - ระบบผู้พิพากษาอาวุโสไม่ควรเป็นโดยอัตโนมัติ ก.ต. ควรมีการพิจารณาประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถ และสุขภาพในอดีตประกอบด้วย หากไม่ผ่านเกณฑ์ก็ไม่ควรเป็นผู้พิพากษาอาวุโส (12)
 - ให้ปฏิบัติหน้าที่ในศาลซึ่งไม่สูงกว่าขณะที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามความสมัครใจ (10)
- อื่นๆ
 - จัดหลักสูตรฝึกอบรมแก่ผู้พิพากษาอาวุโส ด้านทักษะเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการรักษาสุขภาพจิต สุขภาพกาย (2)
 - ควรกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานอยู่ใกล้ภูมิลำเนาของตนเอง (1)
 - ให้ผู้พิพากษาอาวุโสทุกคนมีโอกาสศึกษาอบรมในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ (1)
 - จัดสรรสวัสดิการ เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น การตรวจสุขภาพ หรือมีหน่วยแพทย์ให้บริการ (1)

10.9.3 ความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโส

ผู้พิพากษาอาวุโสจำนวนหนึ่งเห็นว่ามีปัญหาจากสุขภาพ (19) จึงเห็นว่าไม่ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสหนึ่งบัลลังก์เป็นเวลานาน ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงาน ดังต่อไปนี้

- เป็นที่ปรึกษาผู้พิพากษาศาลชั้นต้น และผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (21)
- ตรวจสำนวนคดีในศาลชั้นต้น (กองเซนเซอร์) และตรวจร่างคำพิพากษา (16)
- มอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกว่าการนั่งบัลลังก์ (10)
- เป็นผู้ไกล่เกลี่ยคดี หรือประนอมข้อพิพาท (6)
- ทำเหมือนปัจจุบันก็ได้อยู่แล้ว (ระบบผู้พิพากษาอาวุโส) (7)
- ให้ผู้พิพากษาอาวุโสประจำในศาลสูงไม่ต่ำกว่าที่เคยดำรงตำแหน่งมา (6)
- ควรมีการประเมินผลงาน ตรวจสุขภาพ เมื่ออายุ 60 ปี (3)

- เป็นกรรมการสอบผู้ช่วย ผู้ฝึกพาษา (2)
- จัดประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ฝึกพาษาอาวุโสเพื่อพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (2)
- เขียนคำฝึกพาษาในศาลสูง (1)
- เป็นผู้ช่วยไต่ตรองก่อนออกกฎหมายใหม่ (1)
- ให้เพิ่มผู้ฝึกพาษาอาวุโสหรือผู้อายุมากกว่า 60 ปีทำงานในศาลสูง (1)

10.9.4 ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกพาษาอาวุโส เห็นว่าศาลยุติธรรมควรใช้ศักยภาพของผู้ฝึกพาษาอาวุโส หรือผู้ฝึกพาษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ โดย

- พัฒนาศักยภาพผู้ฝึกพาษาอาวุโส
 - ควรให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำงานเป็นที่ปรึกษางานคดีในชั้นศาลต่างๆ (91)
 - ให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสช่วยตรวจสอบ ตรวจร่างคำฝึกพาษา และเป็นผู้กลั่นกรองสำนวนในศาลชั้นต้น (35)
 - ให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสสามารถทำงานในศาลสูงได้ (33)
 - ให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท (28)
 - ให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นเจ้าของสำนวน หรือเป็นองค์คณะเฉพาะคดีสำคัญ ซับซ้อน หรือคดีที่สำคัญ (27)
 - ให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสทำงานในศาลชั้นต้นเท่านั้น (26)
 - คัดเลือกผู้ฝึกพาษาอาวุโสที่มีความรู้ ความสามารถ ทำงานเป็นอาจารย์ หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน หรืออบรมผู้ช่วยผู้ฝึกพาษา และงานวิทยากร (25)
 - ควรให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสไปดำรงตำแหน่งในศาลเยาวชนและครอบครัว เพื่อความน่าเชื่อถือแก่คนทั่วไป (3)
- พัฒนาตามสภาพสุขภาพ
 - ไม่ควรให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสนั่งพิจารณาคดีเป็นเวลานานๆ หรือเป็นผู้สืบพยาน เพราะจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ (6)
 - ไม่ควรให้พิจารณาพิพากษาคดีที่ยุ่งยาก และซับซ้อนต่อเนื่อง (2)

- ให้ทำงานตามขีดความสามารถ
 - มีระบบประเมินสมรรถภาพผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ จริงๆ แทนการเป็นผู้พิพากษาอาวุโสแบบอัตโนมัติ (116)
 - ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสทำงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด สุขภาพ ประสิทธิภาพ และความสนใจ (60)
 - ให้มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อจะได้ทำงานอย่างทุ่มเท โดยมี KPI ที่ชัดเจน (56)
 - ควรให้ทำงานได้ทุกชั้นศาล ตามความสนใจ แต่ไม่เกินกว่าที่เคยดำรงตำแหน่งก่อนอายุ 60 ปี (46)
 - ศาลยุติธรรมควรมีระบบประเมินและส่งเสริมสุขภาพผู้พิพากษาอาวุโส อย่างจริงจังปีละระยะ (26)
- อื่นๆ
 - สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองด้วยความทุ่มเทให้กับผู้พิพากษาทุกท่านทุกชั้นศาล (9)
 - ควรมีการจัดสัมมนาผู้พิพากษาทั่วประเทศ รับฟังความคิดเห็นเรื่องแนวทางการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส (4)
 - ส่งเสริมความพร้อม พัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี และกฎหมายใหม่ (4)
 - สร้างระบบคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม และฝึกอบรมแก่ผู้พิพากษา หรือมีคู่มือแจกเป็น CD แก่ผู้พิพากษาทุกคน (3)

บทที่ 11

ข้อพิจารณาและเสนอแนะในเชิงการบริหารบุคคล / องค์กร / วัฒนธรรมองค์กร

11.1 การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบด้วยการใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาช่วยให้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรตั้งแต่ระดับกลยุทธ์องค์กร โครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหารจัดการซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีขึ้นกว่าเดิม

จากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาในส่วนของคน (People) และระบบ (System) ให้มีความสอดคล้องกันโดยมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลง (Planned Change) ไว้ล่วงหน้า

การที่ศาลยุติธรรมต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยมีการใช้บุคลากรอาวุโส (อายุเกินกว่า 60 ปี) หรือ “ผู้พิพากษาอาวุโส” นั้นจึงจำเป็นต้องทำการปรับปรุงระบบการบริหารบุคลากรในส่วนงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับการใช้บุคลากรกลุ่มนี้ด้วย คือ

- 1) การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)
- 2) การจัดสรรภาระงาน (Job Delegation)
- 3) การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
- 4) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefit)

1) การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ศาลยุติธรรมจะต้องเผชิญกับปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษาในช่วงปี พ.ศ.2550-2560 ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องยืดอายุการทำงานของผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว และเร่งรับคนใหม่เข้ามาสู่ระบบ

(1) ความจำเป็นในความต้องการใช้ประโยชน์จากผู้พิพากษาที่มีอายุเกิน 60 ปี ซึ่งปัญหานี้น่าจะแก้ไขได้ไม่ยากเพราะมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณที่มีความประสงค์จะทำงานต่อหลังจากอายุ 60 ปี (ร้อยละ 91.36) และผลการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันระหว่างการต่ออายุถึง 65 ปี หรือ 70 ปี

(2) ความจำเป็นในการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามา มีปัญหาในเรื่องจำนวนผู้ผ่านการพิจารณาซึ่งไม่แน่นอน ทั้งนี้ควรทำการศึกษาประสิทธิภาพของการคัดเลือกบุคลากรกลุ่มนี้ เพราะหากเป็นเช่นนั้นเรื่อยไปการวางแผนอัตรากำลังคนจะเป็นปัญหาที่สำคัญ

2) การจัดสรรภาระงาน (Job Delegation)

เมื่อมีกำลังคนเพียงพอในการทำงานแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงต่อไป คือ การกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับบุคลากร โดยในกรณีการศึกษาภาระงานของผู้พิพากษาอาวุโสนี้ควรพิจารณา 2 ประเด็นหลัก คือ 1) การกำหนดภาระงานตามสมรรถนะ หรือการกำหนดภาระงานตามความสามารถในการทำงาน (Competency-Based) และ 2) การกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับสุขภาพ นอกจากนี้ประเด็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) จะมีผลในเชิงเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ หรือมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดหากมีความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Dave Ulrich ได้กล่าวถึงสูตรทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย สมรรถนะ หรือความสามารถในการทำงาน (Competency) คูณด้วยความผูกพันต่อองค์กร (Employee Commitment or Engagement)

$$\text{Intellectual Capital} = \text{Competency} \times \text{Commitment or Engagement}$$

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้พิพากษาอาวุโสและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเห็นไม่แตกต่างกันนักสำหรับทางเลือก 3 ระบบ คือ ก.ระบบผู้พิพากษาอาวุโส ข.ระบบการขยายอายุราชการ และ ค.ทั้งสองระบบ

อย่างไรก็ตามทางคณะผู้ศึกษามีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะว่า

- 1) การจะเลือกระบบใดก็ตามควรให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ และภาระกิจให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงาน (Competency) จากผลการศึกษาจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสเห็นว่า คุณวุฒิ ความรู้และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น โดยเฉพาะงานไกล่เกลี่ยคดี รวมทั้งการถ่ายทอดสมรรถนะในส่วนบุคลากรที่สำคัญให้กับผู้พิพากษาใหม่ เพื่อให้มีความประพฤติปฏิบัติ จริยธรรม มีการครองตนที่เหมาะสม ซึ่งผลการศึกษาส่วนนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณว่าภาระงานที่เหมาะสมกับผู้พิพากษาอาวุโสควรเป็นงานที่มีความสำคัญ หรือมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และงานเป็นพี่เลี้ยง หรือให้คำแนะนำแก่ผู้พิพากษาเริ่มแรก ตลอดจนงานไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ส่วนภาระงานนั่งบัลลังก์นั้นจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของศาลด้วย
- 2) การกำหนดภาระงานควรคำนึงถึงสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสด้วย ทั้งนี้จากแบบสอบถามผู้พิพากษาอาวุโส และผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนเองมีสุขภาพที่ดี และดีมาก (ร้อยละ 42.5–58.2) ซึ่งผลการศึกษาที่ต่างจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องที่เห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีสุขภาพในระดับปานกลาง ถึงมาก (ร้อยละ 38.1 และร้อยละ 22.7 ตามลำดับ) และทั้งผู้พิพากษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นตรงกันว่าผู้พิพากษาอาวุโสไม่เหมาะกับการทำงานในศาลชั้นต้น (ร้อยละ 57.7) ดังนั้น หากพิจารณาภาระงานของผู้พิพากษาอาวุโสตามสมรรถนะและสุขภาพอาจมีความเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่บ้าง แต่เมื่อนำมาประกอบกับผลการสำรวจความผูกพันจะเห็นได้ชัดว่าผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีระดับ

ดังนั้นภาระงานที่น่าจะเป็นสำหรับผู้พิพากษาหลังอายุ 60 ปี คือ

- ก. ผู้พิพากษาที่ทำงานต่อหลัง 60 ปีบริบูรณ์ ควรมีภาระงานตามสมรรถนะ คือสามารถเลือกทำงานในระดับศาลที่ไม่สูงกว่าที่เคยรับผิดชอบ
- ข. ผู้พิพากษาที่ทำงานในศาลชั้นต้นควรมีภาระงานนั่งบัลลังก์เพียงช่วงอายุ 60-65 ปี เท่านั้น ด้วยเหตุผลทางสุขภาพ
- ค. ผู้พิพากษาที่ทำงานในศาลชั้นต้นควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในงานคดี เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือผู้ประนีประนอมข้อพิพาท ร่วมพิจารณาคดีกับผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ช่วยฝึกอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา
- ง. ผู้พิพากษาอาวุโสควรมีภาระงานนอกเหนือจากคดี คือ งานตรวจสอบงานร่างคำพิพากษาของผู้พิพากษาอ่อนอาวุโสกว่าหรือทำงานอยู่ในกองเช่นเซอร์พิจารณาคดีที่ยุ่ยากซับซ้อน เป็นอาจารย์พี่เลี้ยง

โดยกำหนดให้ภาระงานในส่วน ค. และ ง. เป็นภาระงานในส่วนร้อยละ 20-30 ของงานทั้งหมด โดยกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถเลือกทำภาระงานในส่วนนี้ได้ตามสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้

3) การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)

การพัฒนาบุคลากรหลังอายุ 60 ปี ศาลยุติธรรมควรพิจารณาการพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงาน (Competency) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลและสามารถนำมาซึ่งทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สมบูรณ์ โดยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะจะต้องกระทำอย่างสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับจึงจะเกิดความคุ้มค่าในการลงทุนในการพัฒนา

ก. การพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงาน (Competency) โดยหลักการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางสมรรถนะนั้นควรพิจารณาแยกเป็นสองส่วน คือ 1) สมรรถนะที่มีความจำเป็นในการทำงาน 2) สมรรถนะที่มีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

- (1) สมรรถนะที่มีความจำเป็นในการทำงานจะเป็นการพัฒนาตามความสามารถตามสายอาชีพ และการพัฒนาความสามารถตามบุคคลนั้นมีอยู่ด้วย

- โดยการพัฒนาตามสายอาชีพทางสำนักงานศาลควรให้เป็นความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโสเอง เช่น ใ้งบประมาณในการพัฒนา โดยผู้พิพากษาอาวุโสอาจเลือกพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการซื้อหนังสืออ่านเพิ่มเติมอันเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในส่วนที่ตนต้องการเพื่อใช้ในการทำงาน โดยศาลยุติธรรมมีหน้าที่อนุมัติงบประมาณภายในวงเงินเท่านั้น เช่น ผู้พิพากษาอาวุโสต้องการ

- การพัฒนาความสามารถตามที่คุณคนนั้นมีอยู่ เช่น ผู้พิพากษาอาวุโสท่านหนึ่งมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ทางศาลยุติธรรมควรพิจารณามอบหมายภาระงานด้านนี้ให้แก่ผู้พิพากษาอาวุโสท่านนี้ การมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมกับคน (Assign the Right Job for the Right Person) เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางสมรรถนะหรือความสามารถในงาน (Competency)

(2) สมรรถนะที่มีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นเรื่องที่สำนักงานทำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทำให้กระทบความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานศาล ทำให้ผู้พิพากษาจำนวนมากที่ไม่ถนัดกับการใช้เทคโนโลยีไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบงานใหม่ได้ การพัฒนาเรื่องเหล่านี้เป็นหน้าที่ที่ศาลยุติธรรมต้องรับผิดชอบในการจัดฝึกอบรม พัฒนาให้ผู้พิพากษาอาวุโสทุกท่านมีความสามารถในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีช่วยงานได้

ข. การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การพัฒนาบุคลากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเรื่องของคุณภาพชีวิตจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพราะความต้องการของคนรุ่นนี้จะแตกต่างจากบุคลากรในช่วงวัยอื่นๆ จะเห็นว่าจากผลการศึกษาครั้งนี้ผู้พิพากษาอาวุโสมีความต้องการการพัฒนาในเรื่อง ธรรมชาติปฏิบัติ ฝึกอบรมจิตใจ การดูแลสุขภาพ ซึ่งศาลยุติธรรมควรจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องเหล่านี้เพื่อสร้างนิสัย และพฤติกรรมในการดูแลจิต และสุขภาพ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของผู้พิพากษาอาวุโสดีขึ้น อันจะส่งผลต่อการทำงานเชิงประสิทธิภาพของงานดีขึ้นด้วย

4) การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Privilege)

ทางคณะผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าค่าตอบแทนที่กำหนดในปัจจุบันนั้นมีความเป็นธรรมแล้ว ทั้งนี้จากผลการสำรวจความผูกพันยังแสดงให้เห็นด้วยว่าผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่เห็นว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว

อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์กรของศาลยุติธรรมในอนาคตควรมีรูปแบบการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนว่าต้องการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ซึ่งเน้นการจ่ายผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานดังเช่นแนวคิดของ ก.พ.ร. ในปัจจุบันหรือไม่ หรือต้องการเป็นองค์กรสุขภาพดี (Healthy Organization : HO) ที่สร้างสมดุลของผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร รูปแบบการจ่ายผลตอบแทน (Pay Form) จำเป็นต้องสอดคล้องกับรูปแบบขององค์กรและนโยบายการจ่ายผลตอบแทน

ในกรณีของผู้พิพากษาอาวุโสในปัจจุบันเป็นการจ่ายแบบคงที่ (Fixed Pay) คือไม่ได้จ่ายแตกต่างกันตามผลการปฏิบัติงาน หรือจำนวนคดี หากพิจารณาในแง่องค์กรสมรรถนะสูง (HPO) รูปแบบการจ่ายแบบนี้อาจไม่เหมาะสม เพราะคนทำงานมากหรือน้อยจะได้ค่าตอบแทนเท่ากัน แต่หากพิจารณาการเป็นองค์กรสุขภาพดี (HO) การจ่ายแบบนี้ อาจเป็นการจ่ายเพื่อผลอื่นๆ นอกเหนือจากผลงานเท่านั้น

ทั้งนี้การจ่ายผลตอบแทนแก่ผู้พิพากษาอาวุโสในปัจจุบันเป็นการจ่ายส่วนเพิ่มจากเงินบำนาญที่ต้องให้อยู่แล้ว ซึ่งหากเปรียบเทียบกับภาระงานใหม่เข้ามานั้น ถือได้ว่าการจ่ายในระบบผู้พิพากษาอาวุโสมีความคุ้มค่ามากกว่า ดังผลการวิเคราะห์ในข้อ 11.3

11.2 ทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างผู้พิพากษาอาวุโสกับผู้บริหารศาลและผู้พิพากษารุ่นใหม่

จากมุมมองเรื่องการพัฒนาองค์กรที่ต้องสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในอนาคตนั้นจะเห็นว่าการมีบุคลากรอาวุโสอยู่ในองค์กรจำนวนมากขึ้นนั้นเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับหลายองค์กรในอนาคต ทั้งนี้เป็นเพราะปัญหาเรื่องสังคมผู้สูงอายุอันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลก

ปัญหาเรื่องทัศนคติต่อผู้อาวุโสอาจพิจารณาได้ในสองประเด็นคือ 1) การปรับเรื่องการรับรู้ความจำเป็นและข้อมูลเกี่ยวกับการมีผู้พิพากษาอาวุโสอยู่ในระบบ 2) การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานร่วมกันของผู้พิพากษาในระบบศาล

1) การปรับเรื่องการรับรู้ความจำเป็นและข้อมูลเกี่ยวกับผู้พิพากษาอาวุโสอยู่ในระบบ

การยอมรับการทำงานและการมีทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อผู้พิพากษาอาวุโส นั้น ทางศาลยุติธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำการสื่อสารและให้ข้อมูลที่สำคัญอันสะท้อนความจำเป็นและคุณประโยชน์ในการมีบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระบบ

จากการศึกษาปัญหาขององค์กรในเรื่องการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในหลายๆ ครั้งมักมาจากการที่บุคลากรในองค์กรไม่ทราบข้อมูลที่เพียงพอทำให้เกิดความเข้าใจผิด จนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งที่เผชิญอยู่ ดังนั้นการสื่อสารในเรื่องความจำเป็นและคุณประโยชน์ของการมีผู้พิพากษาอาวุโสในระบบศาล และหน้าที่ความรับผิดชอบที่จำเป็นจากผลการศึกษาและการศึกษาอื่นๆ รวมทั้งนโยบายขององค์กรจำเป็นต้องได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึงภายในและภายนอกองค์กร

การมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสจะเป็นเรื่องที่อยู่กับระบบศาลไปอีกนานจึงเท่ากับเป็น “การสร้างวัฒนธรรมองค์กร” ในการทำงานร่วมกันของคนที่มีวัยแตกต่างกันในการทำงานโดยเฉพาะผู้พิพากษาที่อยู่ในศาลชั้นต้น

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิด รศ.ดร.สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540) นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หมายถึง แบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของพนักงานที่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำ

ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นการปรับเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม ความคิดของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการยอมรับและกระทำในสิ่งที่ควร โดยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมนี้อาจมีหลายวิธี แต่วิธีที่ศาลยุติธรรมสามารถทำได้คือการยึดหลัก 3 Cs การสื่อสาร (Communication) การสร้างความผูกพัน (Commitment) และ ย้ำทำหรือทำอย่างต่อเนื่อง (Consistency)

2) การพัฒนาบุคลากรภาพในการทำงานร่วมกันของผู้พิพากษาในระบบศาล

ระบบการพัฒนาบุคลากรของศาลยุติธรรมควรพิจารณาการพัฒนาบุคลากรเรื่องการอยู่ร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม โดยจัดเป็นกระบวนการพัฒนาระยะยาวและมีความต่อเนื่อง มิใช่จัดเป็นเพียงการฝึกอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม 2-3 วันเท่านั้น โดยอาจเริ่มจากการเชิญวิทยากรอบรมเข้ามาทำการกระตุ้นการคิดเรื่องทัศนคติในการทำงานที่ดี แล้วตามด้วยกิจกรรม เช่น การหาบุคลากรตัวอย่าง (Role Model) ในการทำงานซึ่งสะท้อนสมรรถนะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี นำเรื่องเหล่านี้มาเป็นเรื่องเล่าในองค์กรเพื่อให้เห็นคุณค่าของบุคลากรอาวุโสที่ช่วยทำให้งานศาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11.3 ข้อพิจารณาในเชิงความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของระบบผู้พิพากษาอาวุโส

ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาที่ขยายอายุราชการมากกว่า 60 ปี บริบูรณ์

1. หลักการประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานตามหลักเศรษฐศาสตร์แรงงานมีอยู่ 2 ประการ ประการแรก แรงงานจะมีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจราบเท่าที่ ผลได้หรือผลผลิต หรือผลงานที่เกิดจากแรงงานคนนั้น (Marginal Revenue: MR) มากกว่าหรือเท่ากับต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานนั้น (Marginal Costs: MC)
2. กล่าวง่าย ๆ คือ แรงงานยังมีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจราบเท่าที่ $MC \leq MR$
3. หลักดังกล่าวสามารถนำมาใช้กับการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาที่อายุเกิน 60 ขึ้นไปได้ โดยสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณา คือ MC หรือค่าใช้จ่ายต่อผู้พิพากษา (Unit Costs) และ MR หรือผลได้จากผู้พิพากษาท่านนั้น
4. การวัดค่าใช้จ่ายและผลได้เป็นการบ้านที่สำคัญที่ต้องพิจารณา ซึ่งสามารถทำได้เบื้องต้น คือ ค่าใช้จ่ายต่อผู้พิพากษาอาวุโส ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ
 - เงินเดือน
 - เงินประจำตำแหน่ง
 - ค่าสำนักงาน (Overhead costs)

นอกจากนี้ยังอาจมีค่าใช้จ่ายอื่นที่เกิดจากการจ้างงานผู้พิพากษาอาวุโส เช่น

- ค่าสวัสดิการอื่นๆ เช่น รถประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) ค่าน้ำมัน (ถ้ามี)
- เจ้าหน้าที่สนับสนุน เช่น เลขานุการ (ถ้ามี) คนขับรถ (ถ้ามี) ฯลฯ
- ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดที่เบิกได้

5. ค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนอาจคำนวณได้จากเงินเดือนเฉลี่ยของผู้พิพากษาอาวุโสหักด้วยบำนาญหากผู้พิพากษาอาวุโสเกษียณที่อายุครบ 60 ปี

หมวดค่าสำนักงานเป็นตัวเลขที่มองไม่เห็น (Implicit Costs) เนื่องจากสำนักงานไม่มีการเก็บค่าเช่าและค่าใช้บริการสำนักงานทั้งที่เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ (คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ฯลฯ) และ

การคำนวณค่าสำนักงานสำหรับกรณีผู้ฝึกพาษาอาวุโสคงเป็นเรื่องยากที่จะใช้มาตรฐานอย่างสถาบันหรือมหาวิทยาลัยที่คิดเป็นร้อยละของรายได้ที่หาได้จากภายนอก เนื่องจากไม่มีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นสำหรับผู้ฝึกพาษาอาวุโส ทางออกในการคำนวณที่เป็นได้มี 2 ทางคือ วิธีแรก ใช้คำนวณจากงบประมาณครุภัณฑ์รวมทั้งค่าก่อสร้างอาคารสถานที่เฉลี่ยด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด แต่วิธีนี้จะมีปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องมูลค่าอาคารสถานที่ เนื่องจากอายุการใช้งานที่ผ่านหลายช่วงคน นอกจากนั้นแล้วในเรื่องของการใช้อาคารสถานที่จะมีผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งไม่ใช่แค่เจ้าหน้าที่ราชการเท่านั้น ประชาชนผู้มาติดต่อก็มีส่วนได้ประโยชน์ด้วย เพื่อลดปัญหาในข้อนี้อาจจะใช้เฉพาะตัวเลขค่าใช้จ่ายผันแปร (Variable Costs) ที่เกิดขึ้นปีต่อปีเท่านั้น วิธีที่สองคือกำหนดอัตรา Overhead เอาเองโดยอาศัยตัวเลขทางราชการหรือมหาวิทยาลัยของทางราชการเป็นแนวทาง เช่น ร้อยละ 10 ของรายได้ (ถ้ารายได้มีที่มาเพียงแห่งเดียวคือเงินเดือน ก็ใช้เงินเดือนเป็นฐาน)

6. การวัดผลได้จากผู้ฝึกพาษาและผู้ฝึกพาษาอาวุโส การวัดเป็นตัวเงินอาจจะยากเนื่องจากงานราชการเป็นงานบริการประชาชน ไม่มีการขายมีแต่การให้บริการซึ่งไม่มีการวัดเป็นตัวเงิน ทางแก้ปัญหามีในเรื่องนี้อาจทำได้ 2 ทาง ทางแรกคือ การสมมติว่าเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับผลได้ ตามหลักเศรษฐศาสตร์แรงงาน $MR=MC$ ที่กล่าวไว้ในข้อ (1) โดยถือว่าการที่ราชการจ้างผู้ฝึกพาษาแต่ละท่านย่อมมีหลักอยู่ในใจว่าต้องคุ้มค่าคุ้มเงินเดือน ดังนั้นระดับเงินเดือนเฉลี่ยย่อมสะท้อนให้ผลตอบแทนที่ได้รับจากผู้ฝึกพาษา ทางที่สองซึ่งปลอดภัยกว่าวิธีแรกคือจะเปรียบต้นทุนกับผลได้โดยไม่วัดจากตัวเงิน แต่วัดจากเกณฑ์มาตรฐานเปรียบเทียบกับต้นทุนและผลได้หรือผลงานของผู้ฝึกพาษาโดยเฉลี่ย

การวัดผลได้และต้นทุนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Unit Revenues and Unit Costs) วิธีนี้เราเปรียบเทียบต้นทุนการจ้างผู้ฝึกพาษาอาวุโสกับผู้ฝึกพาษาในระดับใกล้เคียงกันหรือผู้ฝึกพาษาก่อนเกษียณ กับผลงานของผู้ฝึกพาษาอาวุโสกับผลงานของผู้ฝึกพาษาระดับใกล้เคียงกัน เช่น สมมติว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้ฝึกพาษาอาวุโสสุทธิคิดเป็นร้อยละ 70 ของผู้ฝึกพาษาระดับใกล้เคียงกัน (คิดจากเงินเดือนผู้ฝึกพาษาอาวุโสลบด้วยบำนาญผู้ฝึกพาษาอาวุโส หาดด้วยเงินเดือนเฉลี่ยของผู้ฝึกพาษาอาวุโสหรือผู้ฝึกพาษาที่กำลังจะเกษียณ) นำตัวเลขสัดส่วนนี้มาเทียบกับสัดส่วนภารกิจของผู้ฝึกพาษาอาวุโสต่อผู้ฝึกพาษาใกล้เคียงดังกล่าว ในตัวอย่างนี้จุดคุ้มทุน คือ ผู้ฝึกพาษาอาวุโสจะต้องทำงานให้ได้อย่างน้อยประมาณร้อยละ 70 ของผู้ฝึกพาษาวัย 59-60 ปี (วัดจากจำนวนคดีต่อผู้ฝึกพาษา และปริมาณงานอื่นๆ)

ตารางที่ 11.3.1 เปรียบเทียบอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ผู้พิพากษาอาวุโส และผู้พิพากษาที่รับบำนาญ

พ.ใกล้เกษียณ (บาทต่อปี)	พ.อาวุโส (บาทต่อปี)	พ.ที่รับบำนาญที่มีอายุงาน (บาทต่อปี)			
		35 ปี	30 ปี	25 ปี	20 ปี
1,254,000	1,368,000	520,800	446,400	372,000	297,600

หมายเหตุ : คำนวณโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

จากการคำนวณอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้พิพากษาอาวุโสต่อคนต่อปีเท่ากับ 1,368,000 บาท ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ได้รับเงินเดือนประมาณ 1,254,000 บาทต่อปี ผู้พิพากษาที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้วไม่ทำงานต่อ จะได้รับบำนาญประมาณ 297,600 - 520,800 บาทต่อปี

การคำนวณสัดส่วนค่าใช้จ่ายสุทธิของผู้พิพากษาอาวุโสต่อผู้พิพากษาใกล้เกษียณ²⁴ พบว่า ค่าใช้จ่ายเงินเดือนผู้พิพากษาอาวุโสสุทธิ (หักบำนาญแล้ว) คิดเป็นประมาณร้อยละ 73.5 ของผู้พิพากษาใกล้เกษียณ ดังนั้นการวิเคราะห์ในเชิงเศรษฐศาสตร์แรงงาน สรุปว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรทำงานให้ได้อย่างน้อยประมาณร้อยละ 73 ของผู้พิพากษาทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้พิพากษาวัยจะเกษียณ

โดยข้อเท็จจริงลักษณะงานในความรับผิดชอบของผู้พิพากษามีความแตกต่างกัน โดยผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณส่วนใหญ่จะรับผิดชอบพิจารณาพิพากษาคดีในศาลสูง หรือเป็นผู้บริหารขององค์กร ในขณะที่ผู้พิพากษาอาวุโสเท่าที่ผ่านมาตามกฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น และมีข้อกำหนดมอบหมายงานให้ผู้พิพากษาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงาน

²⁴ การคำนวณค่าตอบแทนของผู้พิพากษาอาวุโสและผู้พิพากษาใกล้เกษียณ มีรายละเอียดดังนี้

$$(\text{เงินเดือนผู้พิพากษาอาวุโส} = 1,368,000 - \text{ผู้พิพากษารับบำนาญ} = 446,400) / (\text{เงินเดือนผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ} = 1,254,000) = 73.5$$

นั่นหมายความว่า ผู้พิพากษาอาวุโสควรมีการทำงานประมาณ ร้อยละ 73.5 ของผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ

วิธีการคำนวณบำนาญตาม มาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494

ข้อมูลในการคำนวณเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของ ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ผู้พิพากษาอาวุโส และผู้พิพากษารับบำนาญ ได้แก่

- กำหนดอัตราเงินของผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณไว้ที่ ชั้น 4 ชั้น 62,000 บาท เงินประจำตำแหน่ง 42,000 บาทต่อเดือน รวมรายรับของผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณประมาณ 104,500 บาทต่อเดือน หรือ 1,254,000 บาทต่อปี
- กำหนดอัตราเงินเดือนของผู้พิพากษาอาวุโสไว้ที่ ชั้น 5 ชั้น 64,000 บาท เงินประจำตำแหน่ง 50,000 บาทต่อเดือน รายรับของผู้พิพากษาอาวุโสประมาณ 114,000 บาทต่อเดือน หรือ 1,368,000 บาทต่อปี คำนวณอัตราเงินเดือนของผู้พิพากษาอาวุโส อ้างตาม พ.ร.บ. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส พ.ศ. 2542 มาตรา 5 (เท่าที่ผ่านมาผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือนที่ชั้น 5)
- คำนวณบำนาญของผู้พิพากษา โดยใช้อัตราเงินเดือนของผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณที่ ชั้น 4 ชั้น 62,000 บาทหารด้วยห้าสิบคูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการ
- กำหนดจำนวนปีรับราชการของผู้พิพากษาไว้ที่ 20 ปี, 25 ปี, 30 ปี และ 35 ปี ตามลำดับ ที่กำหนดอายุงานขั้นต่ำไว้ 20 ปี ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปีสามารถขอไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสในศาลซึ่งไม่สูงกว่าขณะดำรงตำแหน่งได้ และกำหนดอายุงานที่ 35 ปี โดยคิดจากอายุขั้นต่ำของผู้พิพากษาที่จะบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการได้

ในการศึกษาครั้งนี้ได้สอบถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาวัยใกล้เคียง ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาแรกเริ่ม อัยการ และทนายความ กรณีภาระงานของผู้พิพากษาที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีน้อยกว่าผู้พิพากษาปกติว่ายอมรับได้หรือไม่ ทุกกลุ่มเห็นว่ายอมรับหากภาระงานของผู้พิพากษาอาวุโสน้อยกว่าผู้พิพากษาปกติ (ร้อยละ 81.5, 87.2, 89.0, 89.0, 80.0 และ 73.2 ตามลำดับ)

ด้านค่าตอบแทนของผู้พิพากษาอาวุโส ทุกกลุ่มเห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรได้รับค่าตอบแทนเต็มอัตรา ผู้พิพากษาอาวุโสเองก็เห็นด้วยว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมดีแล้ว

เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของผู้พิพากษาอาวุโสกับผู้พิพากษาที่รับบำนาญ พบว่าเงินเดือนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้พิพากษาอาวุโสมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ในขณะที่ผู้พิพากษาที่รับบำนาญไม่ได้ปฏิบัติงานแต่อย่างใด

โดยสรุป กล่าวได้ว่ายังมิได้มีการประเมินอย่างชัดเจนว่าผู้พิพากษาอาวุโสในระบบงานศาลยุติธรรมมีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากจะต้องมีการประเมินปริมาณงานของผู้พิพากษาอาวุโสอย่างเป็นรูปธรรม แต่จากการประเมินในเบื้องต้น สรุปได้ว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรมีปริมาณงานประมาณ 3 ใน 4 ของผู้พิพากษาที่ใกล้เคียง ซึ่งมีความเป็นไปได้สูง ทั้งนี้เพราะที่ผ่านมาผู้พิพากษาที่มีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายจิตใจ สมบูรณ์แข็งแรง เมื่อพ้นวันเกษียณราชการไปแล้ว มักจะไปทำงานที่หน่วยงานเอกชนอื่นๆ ทำให้ศาลยุติธรรมสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานที่สามารถทำงานได้ไปจนถึงอายุ 70 ปีบริบูรณ์ได้ การมีผู้พิพากษาอาวุโสในระบบงานศาลยุติธรรม จะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนผู้พิพากษาลงไปได้ในระดับหนึ่ง เป็นการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารรถ ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะแก่ผู้พิพากษาอ่อนอาวุโสกว่าได้ การนำบุคลากรที่สามารถทำงานได้มาใช้งานต่อไปย่อมเป็นคุณประโยชน์อย่างมาก

11.4 ข้อพิจารณาในเชิงประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน

ผลต่อสังคมจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ประการแรก ปริมาณผู้พิพากษาที่เพิ่มขึ้นด้วยเหตุการขยายอายุเกษียณ และประการที่สอง คุณภาพของผู้พิพากษาที่อายุเกิน 60 ปี ผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้นโดยตรงคือการเพิ่มประสิทธิภาพและปริมาณการพิจารณาพิพากษาคดีได้มากขึ้น รวดเร็วขึ้น รวมทั้งถูกต้องมากขึ้นเนื่องจากมีกำลังขีดความสามารถ (Capacity) ในการพิจารณาคดี ผลที่เกิดจากการเพิ่มประสิทธิภาพและปริมาณการพิจารณาพิพากษาคดีย่อมเป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านการคุ้มครองรักษาความยุติธรรมที่มีคุณภาพและกว้างขวางทั่วถึงมากขึ้น ประชาชนมีความมั่นใจในสังคมมากขึ้น

บทที่ 12

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปประเด็นที่น่าสนใจได้ ดังนี้

12.1 ผลการประเมินขีดความสามารถของผู้ฝึกภาษาแรกเริ่ม

ผลสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงานของผู้ฝึกภาษาแรกเริ่มพบว่า ผู้ฝึกภาษาแรกเริ่มมีความพร้อมในระดับปานกลาง โดยมีความพร้อมสูงในด้านการใช้ความรู้ในวิชากฎหมาย การใช้เทคโนโลยี และการใช้ภาษาไทยในการทำงาน แต่มีความพร้อมแตกต่างกันในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ผู้ฝึกภาษาแรกเริ่มมีความต้องการผู้ฝึกภาษาอาวุโสในระดับสูงเรื่องการเขียนวิเคราะห์ สรุปเหตุผล จัดทำคำพิพากษา หรือการออกคำสั่งวินิจฉัยคดี การตรวจร่างคำพิพากษาคดีให้ถูกต้องสมบูรณ์ และต้องการระดับปานกลางที่จะให้ผู้ฝึกภาษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง

12.2 ผลการประเมินคุณลักษณะขีดความสามารถที่สำคัญสำหรับผู้ฝึกภาษา

ผลการวิเคราะห์จากผู้ฝึกภาษาอาวุโสต้นแบบและการสำรวจความคิดเห็นของผู้ฝึกภาษาอาวุโสเกี่ยวกับระดับความสำคัญของคุณลักษณะแต่ละอย่าง พบว่า คุณลักษณะขีดความสามารถที่สำคัญสูงสุด 5 อันดับแรก คือ การให้ความสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การตรงต่อเวลา ความผูกพันต่อองค์กร ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และการควบคุมตนเอง นอกจากนี้คุณลักษณะขีดความสามารถที่สำคัญอื่นๆ คือ การปรับตัวและความยืดหยุ่น การสื่อสารด้านการรับฟัง ความเข้าใจผู้อื่น การสื่อสารด้านการเขียน การแสวงหาข้อมูล การสื่อสารด้านการเจรจาไกล่เกลี่ย การพัฒนาผู้อื่น การสื่อสารด้านการนำเสนอ การสื่อสารด้านการอ่านและแปล และทักษะด้านคอมพิวเตอร์

12.3 ผลการประเมินความผูกพันของผู้ฝึกภาษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม

ผลการสำรวจพบว่า ผู้ฝึกภาษาอาวุโสมีความพึงพอใจระดับปานกลางต่อนโยบายและแผนของศาลยุติธรรม การสื่อสารที่ผู้ฝึกภาษาอาวุโสได้รับจากศาลยุติธรรม และมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้กับข้าราชการตุลาการ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การทราบหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และภาพลักษณ์องค์กร และพบว่าผู้ฝึกภาษาอาวุโสมีความผูกพันสูงต่อศาลยุติธรรม โดยดูได้จากการมีความปรารถนาที่จะอยู่กับศาลยุติธรรม การนึกถึงศาลยุติธรรมในทางที่ดี ความภูมิใจในงานที่ทำ ทั้งนี้พบว่าปัจจัยสำคัญต่อความผูกพัน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ภาพลักษณ์ขององค์กร และสภาพการทำงาน

12.4 การใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปีของผู้พิพากษา

ผลการสำรวจความต้องการใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปี ของผู้พิพากษารูปได้ว่าผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณมีความต้องการทำงานต่อสูง โดยต้องการเลือกที่ทำงานและศาลได้เท่าที่ไม่สูงกว่าที่ตนเคยดำรงตำแหน่ง และมีความต้องการทำงานในศาลชั้นต้นในระดับปานกลาง รวมทั้งต้องการทำงานโดยไม่ต้องไปที่ศาล และใช้เวลาทำอย่างอื่นบ้างในระดับปานกลาง ผู้พิพากษากลุ่มนี้มีความคิดเห็นต่องานและหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสว่า ประสิทธิภาพของผู้พิพากษาอาวุโสมีความสำคัญสูง ผู้พิพากษาอาวุโสควรรับภาระงานที่มีความสำคัญ ยุ่งยากซับซ้อน งานใกล้เคียงข้อพิพาท เป็นพี่เลี้ยงและตัวอย่างที่ดีแก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาควรประเมินความเหมาะสมต่าง ๆ ด้วยนอกเหนือจากสุขภาพ และให้ไปดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และคิดว่าสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่ ๆ ทางกฎหมาย และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการพิจารณาพิพากษาคดีได้

12.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสพบว่า ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่ เห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรมีอำนาจหน้าที่พิจารณาคดีในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา (335/486 คน) โดยต้องไม่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่งที่เคยดำรงก่อนเป็นผู้พิพากษาอาวุโส (423/490 คน) ผู้พิพากษาอาวุโสควรมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติจริยธรรม การครองตน และการดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นโดยรวม (343/490 คน) การกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีอำนาจหน้าที่พิจารณาคดีในศาลชั้นต้นเท่านั้นเป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาอาวุโสต่ำกว่าขีดความสามารถของท่าน (271/489 คน) งานที่ผู้พิพากษาอาวุโสมีความเหมาะสม ได้แก่ เป็นที่ปรึกษาในงานคดี (573/745 คน) เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท/ประนอมข้อพิพาท (554/745 คน) พิจารณาพิพากษาคดีในศาลสูง (486/745 คน) ร่วมพิจารณาพิพากษาคดีกับผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น (456/745 คน) และงานอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา/งานฝึกอบรมอื่นๆ (438/745 คน)

12.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้พิพากษาอาวุโส

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่ เห็นว่า ผู้พิพากษาอาวุโสมีคุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น (307/489 คน) บุคลิกลักษณะของผู้พิพากษาอาวุโสที่หนึ่งพิจารณาคดีสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธาต่อคู่ความและประชาชนได้ดีกว่าผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นทั่วไป (274/488 คน) ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการไกล่เกลี่ยคดีให้ประนอมยอมความกันได้ดีกว่าผู้พิพากษาศาลชั้นต้นทั่วไป (351/489 คน) และผู้พิพากษาอาวุโสช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของศาลชั้นต้นให้เป็นที่ยอมรับแก่องค์กรภายนอกและประชาชน และเป็นจุดแข็งของศาลยุติธรรม (260/490 คน)

12.7 ควรมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือขยายอายุราชการผู้พิพากษาเกินกว่าอายุ 60 ปี หรือไม่

ผลการพยากรณ์จำนวนคดีความรวมทั้งราชอาณาจักรและคดีประเภทต่างๆ และชั้นศาลต่างๆ ปี พ.ศ.2550-2560 เปรียบเทียบกับจำนวนผู้พิพากษาที่มีอยู่ และแนวโน้มที่จะบรรจุเพิ่มเติมได้ แสดงว่า จะมีปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษา โดยหากให้ผู้พิพากษามีภาระงานเทียบเท่าระดับต่ำสุดที่เคยมีเท่ากับ 212 คดีต่อคนต่อปี จะขาดแคลนผู้พิพากษาตลอดปี พ.ศ.2550-2560 หากให้ภาระงานของผู้พิพากษาสูงขึ้นเป็น 273 คดีต่อคนต่อปี จะขาดแคลนผู้พิพากษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2554 เป็นต้นไป หากให้ภาระงานผู้พิพากษาก่อนข้างสูงเท่ากับ 324 คดีต่อคนต่อปี จะเริ่มขาดแคลนผู้พิพากษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 และหากให้ภาระงานของผู้พิพากษาสูงสุดเท่ากับ 425 คดีต่อคนต่อปี จะมีผู้พิพากษาเพียงพอตลอดช่วงปี พ.ศ.2550-2560

ดังนั้น การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาที่มีอายุเกิน 60 ปี จะช่วยชะลอการขาดแคลนผู้พิพากษาไปได้ 2-3 ปี และลดความรุนแรงของการขาดแคลนลงได้บ้าง และหากจะลดภาระงานผู้พิพากษาเพื่อให้มีเวลาพิจารณาคดีแต่ละคดีอย่างละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้นก็ยิ่งมีความจำเป็นต้องมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือขยายอายุราชการผู้พิพากษา

นอกจากการต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาเกินกว่าอายุ 60 ปี จะช่วยรองรับภาระงานดังกล่าวแล้วยังมีคุณประโยชน์สำคัญอีกหลายประการ กล่าวคือ สังคมไทยได้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลคุ้มค่ายิ่งขึ้น ยิ่งกว่านั้นผู้พิพากษาที่ได้รับการต่ออายุการทำงาน ยังมีความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าซึ่งสามารถถ่ายทอดสู่ผู้พิพากษารุ่นใหม่ และรักษาและเพิ่มคุณภาพของการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนในการได้รับความยุติธรรมจากศาลยุติธรรม

ผลการสำรวจพบว่า ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ร้อยละ 91.36 มีความประสงค์จะทำงานต่อในศาลยุติธรรม ดังนั้น จึงมีความสอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของผู้พิพากษาที่จะต่ออายุการทำงานในศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นผลดีต่อผู้พิพากษาที่ได้ต่ออายุการทำงาน ซึ่งจะช่วยรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้เข้มแข็งและยืนยาว โดยสังคมส่วนรวมได้ประโยชน์ที่ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ยังมีบทบาทเป็นผู้ทำประโยชน์ (Contribute) แก่ระบบเศรษฐกิจและสังคม แทนที่จะต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ใช้ประโยชน์หรือพึ่งพิง (Dependent) ของระบบเศรษฐกิจและสังคมก่อนเวลาอันควร

ผลการสำรวจพบด้วยว่า ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณและผู้พิพากษาอาวุโส ประเมินตนเองว่ามีสุขภาพดีและดีมากเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยที่พบว่าส่วนใหญ่มีสภาพดีปานกลางและดีมาก อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส ประกอบด้วย ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษาทั่วไป อัยการ และทนายความ พบว่า ร้อยละ 38.1 ของผู้ตอบ เห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาสุขภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และร้อยละ 22.7 เห็นว่ามีปัญหาสุขภาพในระดับมาก และร้อยละ 57.7 เห็นว่าสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสไม่เหมาะกับการทำงานในศาลชั้นต้น ดังนั้น พิจารณาความพร้อมของผู้พิพากษาในด้านสุขภาพอาจเป็นอุปสรรคต่อการต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาอายุเกิน 60 ปีอยู่บ้าง จึงควรพิจารณาให้มีการตรวจและดูแลสุขภาพของผู้พิพากษาที่ต่ออายุการทำงาน ตลอดจนพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมกับสุขภาพของผู้พิพากษาที่ต่ออายุการทำงานด้วย

อย่างไรก็ดี การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาออกไปเกินกว่าอายุ 60 ปี เป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้พิพากษา อีกแนวทางหนึ่งคือ การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาใหม่ให้ได้ปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาระบบและกระบวนการผลิตและคัดเลือกบุคลากรเป็นผู้พิพากษาว่ามีปัญหา ข้อจำกัด และอุปสรรคอะไรบ้าง มีมาตรฐานคงเส้นคงวาหรือไม่อย่างไร ตลอดจนระบบงานที่จะดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมเข้ามาเป็นผู้พิพากษา

นอกจากนี้ยังมีอีกแนวทางหนึ่ง คือ การจัดการด้านอุปสงค์ โดยการลดจำนวนคดีความที่ต้องเข้าสู่การพิจารณาพิพากษาคดี

ในระดับนโยบายเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การมีเศรษฐกิจขยายตัวในอัตราสูงพอสมควร จะมีผลลดจำนวนคดีอาญา คดีแพ่ง คดีแรงงาน คดีเยาวชนและครอบครัว ซึ่งล้วนเป็นคดีส่วนใหญ่ของคดีความทั้งหมด การเพิ่มจำนวนประชากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลเพิ่มจำนวนคดีอาญา คดีแรงงาน และคดีเยาวชนและครอบครัว ดังนั้น การให้การศึกษากับประชากรให้มีการศึกษาระดับสูงขึ้นก็จะช่วยลดจำนวนคดีต่างๆ ดังกล่าวลง ในทำนองเดียวกัน การชะลอการขยายตัวหรือลดสัดส่วนประชากรในเขตเมือง ก็จะช่วยชะลอการเพิ่มหรือลดจำนวนคดีแพ่ง และคดีเยาวชนและครอบครัว

ในส่วนที่อยู่ในขอบเขตอำนาจของศาลยุติธรรม การขยายบริการด้านการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมคดีให้มากขึ้น ก็จะช่วยลดการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการพิจารณาพิพากษาคดีของทุกฝ่าย และได้ข้อยุติที่เป็นที่พึงพอใจของคู่ความสูงกว่าการยุติโดยการพิจารณาพิพากษาคดีจนถึงที่สุด นอกจากนี้ศาลยุติธรรมควรพิจารณาศึกษาสาเหตุของการล่าช้ายาวนานในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี เพื่อเร่งรัดการดำเนินคดีให้รวดเร็วขึ้นโดยไม่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมที่คู่ความพึงได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาการผิดเวลาดำเนินคดี และการถ่วงเวลาโดยไม่มีเหตุผลสมควร ซึ่งเป็นความไม่ยุติธรรมต่อคู่ความ การดำเนินคดีที่ใช้เวลายาวนานเกินควรนอกจากจะเป็นการสูญเสียโอกาสสิทธิและความยุติธรรมของคู่ความแล้ว ยังเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย

12.8 ควรต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาถึงอายุเท่าไร

ผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษา พบว่า การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาถึงอายุ 70 ปีบริบูรณ์ จะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนผู้พิพากษาได้มากกว่าการต่ออายุถึง 65 ปีบริบูรณ์ โดยชะลอภาวะขาดแคลนไปได้มากกว่า 2 ปี ในกรณีที่ผู้พิพากษารับภาระงานเฉลี่ยปีละ 273 คดีต่อคน หากจะลดภาระงานเฉลี่ยต่อผู้พิพากษาลงถึงปีละ 212 คดี การต่ออายุทำงานถึงอายุ 70 ปี ก็ยังไม่พอแก้ปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษา ดังนั้น หากเน้นความสำคัญของการมีเวลาพิจารณาคดีอย่างพอเพียงและลดปัญหาคดีค้างมา เพื่อให้คู่ความได้รับการพิจารณาคดีอย่างยุติธรรม โดยมีโอกาสผิดพลาดน้อยที่สุดและได้รับผลการตัดสินคดีโดยเร็วก็ควรจะต่ออายุทำงานไปถึงอายุ 70 ปี

ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ และผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส ได้แก่ ผู้พิพากษาแรกเริ่ม ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษาทั่วไป อัยการ และทนายความเกี่ยวกับการต่ออายุการทำงานที่เหมาะสม พบว่า โดยรวมมีผู้มีความเห็นเกี่ยวกับการต่ออายุการทำงานถึงอายุ 65 ปี มากกว่าการต่ออายุการทำงานถึงอายุ 70 ปี เล็กน้อย (303 : 298 คน) โดยผู้พิพากษาทั้งหมด

ความเห็นที่ต่างกัันดังกล่าวสะท้อนความแตกต่างในผลประโยชน์ของผู้ตอบกลุ่มต่างๆ ส่วนหนึ่งและประสบการณ์ของู้ทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโสอีกส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส ซึ่งผลการสำรวจพบว่า ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่ (283 / 490 คน) ไม่ค่อยเห็นด้วยนักว่าผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีสุขภาพเหมาะสมกับการนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น และจำนวนมาก (180/488 คน) มีความเห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีปัญหาสุขภาพเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

หากพิจารณาเปรียบเทียบกับผู้พิพากษาในประเทศต่างๆ จะเห็นว่าส่วนใหญ่มีกำหนดเกษียณอายุประมาณ 65-70 ปี ทั้งนี้ ประเทศเหล่านั้นเกือบทั้งหมดเป็นประเทศที่ประชากรมีสุขภาพดี มีอายุเฉลี่ยยืนยาวกว่าไทย อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยก็มีสุขภาพดีขึ้น และมีอายุเฉลี่ยยืนยาวขึ้นตามลำดับ เนื่องจากการพัฒนาก้าวหน้าทางการแพทย์ และสาธารณสุขส่งผลให้ผู้มีอายุเกิน 60 ปี ยังมีบทบาทในการทำงานมากขึ้นตามลำดับ ในปัจจุบันหน่วยงานราชการหลายแห่งได้มีการขยายอายุราชการถึงอายุ 70 ปี แล้ว เช่น ศาลปกครอง และศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้น

ดังนั้น การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาถึงอายุ 70 ปี น่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้ทรัพยากรบุคคลของศาลยุติธรรมได้ทำคุณประโยชน์ในระบบศาลยุติธรรมเพื่ออำนวยความสะดวกและปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนต่อไปได้เต็มศักยภาพ และศาลยุติธรรมได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มที่ เหมาะสมกว่าการจำกัดอายุไว้ที่ 65 ปี ทั้งนี้เพราะความรู้และประสบการณ์สะสมของผู้พิพากษาเหล่านี้มีคุณค่ายิ่งควรได้ใช้ประโยชน์และถ่ายทอดแก่ผู้พิพากษารุ่นใหม่อย่างเต็มที่ ส่วนข้อจำกัดด้านสุขภาพนั้นอาจจัดการได้โดยการตรวจสุขภาพ ประเมินความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นเงื่อนไขในการต่ออายุการทำงาน และจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นระยะๆ ตลอดจนการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับสุขภาพของผู้พิพากษาสูงวัย

12.9 ระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือขยายอายุราชการ

ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้พิพากษาอาวุโส ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ ผู้พิพากษาทั่วไป ผู้พิพากษาแรกเริ่ม ผู้บริหารศาล อัยการ และทนายความ โดยรวมปรากฏว่า ระบบขยายอายุราชการ ได้รับเลือกน้อยที่สุด (274 คน หรือร้อยละ 30.4) ระบบผู้พิพากษาอาวุโสได้รับเลือกมากกว่า (298 คน หรือร้อยละ 33.0) และการมีทั้ง 2 ระบบร่วมกันได้รับเลือกมากที่สุด (330 คน หรือร้อยละ 36.6) โดยในกลุ่มที่เลือกให้มี 2 ระบบร่วมกันนี้ส่วนใหญ่ (192 คน) เห็นว่าควรให้ผู้พิพากษาเลือกเพียงครั้งเดียวว่าจะต่ออายุการทำงานในระบบใด ส่วนน้อย (92 คน) เห็นว่าควรให้โอนไปมาระหว่าง 2 ระบบได้ ในกลุ่มผู้พิพากษาปรากฏว่า ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้บริหารศาล และผู้พิพากษาแรกเริ่ม เลือกระบบผู้พิพากษาอาวุโสมากกว่าระบบขยายอายุราชการ (103 : 83 คน) ในขณะที่ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ และผู้พิพากษาทั่วไปเลือกระบบขยายอายุราชการมากกว่า (148 : 126 คน) ส่วนอัยการและทนายความเลือกระบบผู้พิพากษาอาวุโสมากกว่า (69 : 43 คน) อาจสรุปได้ว่าทั้ง 2 ระบบ ได้รับเลือกใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม น่าสังเกตว่าผู้พิพากษาที่อยู่ในระบบผู้พิพากษาอาวุโสอยู่แล้ว และผู้มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโสในปัจจุบัน ได้แก่ ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษาแรกเริ่ม อัยการ และทนายความ เลือกระบบผู้พิพากษาอาวุโสมากกว่าระบบขยายอายุราชการ ในขณะที่ผู้พิพากษาที่ใกล้จะเกษียณหรืออยู่ในระบบศาลยุติธรรมมานานพอสมควรแล้ว เลือกระบบขยายอายุราชการมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบขยายอายุราชการเป็นระบบที่รักษาสถานภาพเดิม และขยายโอกาสก้าวหน้าในราชการศาลยุติธรรมสำหรับผู้พิพากษากลุ่มนี้ดีกว่าระบบผู้พิพากษาอาวุโส ทั้งยังเปิดโอกาสให้เข้าสู่ระบบผู้พิพากษาอาวุโสได้เมื่อต้องการ

หากพิจารณาข้อดีข้อเสียของระบบผู้พิพากษาอาวุโสและระบบขยายอายุราชการจะเห็นว่าระบบขยายอายุราชการจะมีผลปรับเปลี่ยนโครงสร้างอายุของผู้พิพากษาให้มีชั้นอายุเพิ่มขึ้นและมีอายุสูงขึ้น ผู้พิพากษาแต่ละระดับอาวุโสจะทยอยมีอายุสูงขึ้นในช่วงเปลี่ยนผ่าน และในที่สุดจะมีอายุสูงขึ้น 10 ปี ผู้พิพากษาที่มีระดับอาวุโสรองๆ ลงไปจะต้องรอเวลาการเลื่อนระดับนานขึ้นตั้งแต่ 1 ปี เมื่อเริ่มการเปลี่ยนผ่านจนถึงที่สุดต้องรอนานขึ้น 10 ปี เพื่อจะขึ้นสู่ระดับเดียวกันภายใต้ระบบเดิม แต่ระบบนี้จะยังคงจำกัดจำนวนผู้พิพากษาศาลฎีกาไว้เท่าเดิม ในขณะที่จำนวนคดีความขึ้นสู่ศาลฎีกา มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษาศาลฎีกา มีคดีความค้างมาเพิ่มขึ้นทุกปี และยังมีภาระงานใหม่ๆ ในความรับผิดชอบของศาลฎีกาเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น การขยายอายุราชการจึงไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนและความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนผู้พิพากษาซึ่งมีผลบั่นทอนประสิทธิภาพของศาลยุติธรรมได้ตรงประเด็นปัญหา เว้นแต่จะมีการแก้ไขโครงสร้างศาลยุติธรรม และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ตอบสนองปัญหานี้ด้วย

ระบบขยายอายุราชการมีผลขยายเวลาที่ต้องจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการรวมทั้งเงินบำเหน็จบำนาญเต็มอัตราต่อผู้พิพากษาซึ่งเป็นภาระผูกพันงบประมาณมากกว่าระบบผู้พิพากษาอาวุโส ดังนั้นพิจารณาในเชิงประสิทธิภาพของศาลยุติธรรมระบบผู้พิพากษาอาวุโสจะมีอัตราส่วนประโยชน์ต่อต้นทุนต่อสังคมสูงกว่าระบบขยายอายุราชการ

ระบบผู้พิพากษาอาวุโสที่กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติหน้าที่ในศาลที่ไม่สูงกว่าขณะดำรงตำแหน่งได้ รวมทั้งศาลฎีกาเปิดช่องให้มีความยืดหยุ่นในการจัดสรรผู้พิพากษาไปดำรงตำแหน่งในศาลที่ขาดแคลนผู้พิพากษามากตามความเหมาะสม และความสมัครใจได้มากกว่าระบบขยายอายุราชการ ความยืดหยุ่นในการจัดสรรผู้พิพากษาอาวุโสไปดำรงตำแหน่งในศาลต่างๆ นี้มีความสำคัญต่อการเพิ่ม

สรุปได้ว่าระบบผู้ฝึกพาษาอาวุโสตอบปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพของศาลยุติธรรมในการอำนวยความยุติธรรมและปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้ดีกว่าระบบขยายอายุราชการ

อนึ่ง หากจะเลือกดำเนินการระบบขยายอายุราชการ การขยายอายุราชการถึง 65 ปี ก็จะมีต้นทุนต่ำกว่า และมีความยืดหยุ่นดังกล่าวข้างต้นมากกว่าการขยายอายุราชการถึง 70 ปี

นอกจากนี้ การมีทั้งระบบขยายอายุราชการและระบบผู้ฝึกพาษาอาวุโสร่วมกันก็ไม่เป็นปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะไม่แตกต่างจากที่มีอยู่แล้วในช่วงเปลี่ยนผ่านในปัจจุบัน แต่การมีทั้ง 2 ระบบร่วมกันอย่างถาวรก็จะมีต้นทุนสูงกว่า และมีประสิทธิภาพต่ำกว่าการมีระบบผู้ฝึกพาษาอาวุโสเพียงระบบเดียว

ในกรณีที่ทั้ง 2 ระบบร่วมกันอย่างถาวร การให้ผู้ฝึกพาษาเลือกเพียงครั้งเดียว และให้โอนจากระบบขยายอายุราชการไปสู่ระบบผู้ฝึกพาษาอาวุโสได้ทางเดียว โอนสวนทางไม่ได้ จะเป็นทางเลือกที่มีต้นทุนต่ำกว่า และมีประสิทธิภาพกว่าการให้โอนสวนทางและ/หรือโอนกลับไปกลับมาได้

12.10 บทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกพาษาอาวุโสหรือผู้ฝึกพาษาที่ได้ขยายอายุราชการ

คุณสมบัติเด่นของผู้ฝึกพาษาอาวุโสหรือผู้ฝึกพาษาที่ได้ขยายอายุราชการที่สรุปได้จากการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะและขีดความสามารถของผู้ฝึกพาษาอาวุโสที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ฝึกพาษาที่ดี (Superior Performer) หรือเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ฝึกพาษาแรกเริ่ม ผู้ฝึกพาษาทั่วไป ผู้บริหารศาล อัยการ และทนายความ รวมทั้งความคิดเห็นของผู้ฝึกพาษาวัยใกล้เกษียณ ได้แก่ คุณวุฒิ ความรู้ ประสบการณ์ การตรงต่อเวลา ความผูกพันต่อศาลยุติธรรม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การควบคุมตน บุคลิกภาพ และการวางตัวเป็นผู้ฝึกพาษาที่ดี ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ฝึกพาษา ความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีของศาลยุติธรรม ดังนั้น งานที่เหมาะสมสำหรับผู้ฝึกพาษาอาวุโสหรือผู้ฝึกพาษาที่ได้ขยายอายุราชการควรเป็นงานคดีที่มีความสำคัญ ยุ่งยาก ซับซ้อนในศาลชั้นต้น งานคดีในศาลสูง งานเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรือให้คำแนะนำ (Counselor) และเป็นที่ปรึกษาในงานคดีแก่ผู้ฝึกพาษาแรกเริ่ม งานฝึกอบรมผู้ช่วยผู้ฝึกพาษา งานตรวจสำนวนร่างคำพิพากษาของผู้ฝึกพาษาที่ยังอ่อนอาวุโส งานกองเซนเซอร์ เป็นกรรมการสอบผู้ช่วยผู้ฝึกพาษา เป็นผู้ช่วยไต่ตรองก่อนออกกฎหมายใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ฝึกพาษาแรกเริ่มมีความต้องการให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสเป็นที่ปรึกษาในการเขียนวิเคราะห์ สรุปเหตุผลจัดทำคำพิพากษา หรือการออกคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดคดี ตลอดจนช่วยตรวจร่างคำพิพากษาคดีเพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกพาษาอาวุโสยังแสดงความต้องการให้ผู้ฝึกพาษาอาวุโสมีบทบาทในการถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติ จริยธรรม การครองตน และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ฝึกพาษาศาลชั้นต้นด้วย

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาประกอบกับผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส ซึ่งแม้ผู้พิพากษาอาวุโส และผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณส่วนใหญ่จะประเมินตนเองว่ามีสุขภาพดีและดีมาก แต่ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสมีสุขภาพไม่เหมาะสมกับการนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลชั้นต้น จึงควรพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมกับสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส และ/หรือ มีปริมาณงานที่น้อยกว่าผู้พิพากษาปกติ ซึ่งผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส พบว่า โดยรวม ร้อยละ 85.7 ยอมรับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้พิพากษาทั่วไป และผู้พิพากษาแรกเริ่ม ร้อยละ 89 ตอบว่ายอมรับได้ ประกอบผลการประมาณต้นทุนส่วนเพิ่มในการต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาเปรียบเทียบกับเงินบำนาญที่ต้องจ่ายแก่ผู้พิพากษาที่เกษียณประมาณได้ว่า ผู้พิพากษาที่ต่ออายุการทำงานรับภาระงานประมาณ ร้อยละ 73 ของภาระงานของผู้พิพากษาที่ใกล้เกษียณก็คุ้มค่า อนึ่ง น่าสังเกตว่าในระบบผู้พิพากษาอาวุโสไม่มีความเป็นไปได้ และสะดวกที่จะมีความยืดหยุ่นในการมอบหมายงาน และภาระงานให้เหมาะสมกับสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส แต่ระบบขยายอายุราชการจะไม่เอื้อต่อการมีความยืดหยุ่นในเรื่องนี้

12.11 สิทธิต่าง ๆ และค่าตอบแทนผู้พิพากษาอาวุโส

ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้พิพากษาอาวุโสและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิทธิในการดำรงตำแหน่ง และเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ก.ต. และ ก.บ.ศ. ปรากฏว่าผู้ให้ความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้พิพากษาอาวุโสไม่ควรดำรงตำแหน่ง ก.ต.และ ก.บ.ศ. (ร้อยละ 64) แต่ควรมีสัทธิเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ก.ต. (ร้อยละ 61.1) และ ก.บ.ศ. (ร้อยละ 55.8) และส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรให้ค่าตอบแทนผู้พิพากษาอาวุโสเต็มอัตรา (ร้อยละ 71.2)

12.12 เงื่อนไขการต่ออายุการทำงาน

เพื่อให้การต่ออายุการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของศาลยุติธรรมในการปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชน จึงควรมีเกณฑ์พิจารณาและเงื่อนไขในการต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษา เช่น

- 1) มีประวัติการทำงาน ผลงาน และความประพฤติที่ดีในระดับชั้นต่ำ ที่ศาลยุติธรรมพึงคาดหวังจากผู้พิพากษาอาวุโสที่จะปฏิบัติหน้าที่และบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีดังที่กำหนดไว้ใน 12.4
- 2) มีอายุงานเป็นผู้พิพากษาเป็นเวลานานพอสมควร ในประเด็นนี้มีผู้พิพากษากลยท่านแสดงความคิดเห็นว่า ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2550 ให้มีอายุงาน 20 ปีนั้น นานเกินไป (8 ท่าน) และเป็นการจำกัดสิทธิของผู้พิพากษาที่เข้าดำรงตำแหน่งก่อนรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีผลบังคับใช้ (6 ท่าน) ในขณะที่เดียวกันก็มีผู้พิพากษากลยท่านที่เห็นว่าควรกำหนดไม่น้อยกว่า 15 ปี (16 ท่าน) ในจำนวนนี้ 2 ท่านเห็นว่าควรกำหนดไม่น้อยกว่า 20 ปี เพื่อจะได้มีประสบการณ์สูงพอ อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี อายุงาน 10 ปี ซึ่งจะมีประสบการณ์พิจารณาคดีไม่น้อยกว่า 2,000 คดี น่าจะมีประสบการณ์มากพอ หากพิจารณาประกอบกับประวัติการทำงาน ผลงาน และความประพฤติที่กำหนดขึ้นต่ำไว้ข้างต้น
- 3) ผ่านการประเมินสุขภาพ ว่าไม่มีปัญหาสุขภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
- 4) มีการประเมินผลงานและสุขภาพเมื่อผู้พิพากษาได้ต่ออายุการทำงานถึงอายุ 65 ปีแล้ว อีกครั้งหนึ่งก่อนจะต่ออายุการทำงานไปถึง 70 ปี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2540. **ประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ ปี 2540.**

กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กลุ่มกฎหมายและระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม. ม.ป.ป. **การสอบถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาศาลยุติธรรมทั่วประเทศ เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสและการเปลี่ยนแปลงการเกษียณอายุราชการของข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม.** สำนักงานคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม.

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. 2549. **รายงานการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ปี 2549.** กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.

เกษม เกษมปัญญา. 2546. **บทบาทและการกิจของผู้พิพากษาอาวุโสตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** เอกสารการวิจัย. วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

เกษมสันต์ จิณณวาโส. สุขเกษม วงศ์สุบรรณ. จินาญ์กร โรจนนันต์ และ วิศาล คงธรรม. 2538. **กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2550). **การศึกษาค่าความผูกพันของบุคลากร.** งานที่ปรึกษาบริษัท เทนเนสซี แอสโซซิเอตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล เอเชีย จำกัด.

จิรประภา อัครบวร. 2549. **สร้างคนสร้างผลงาน พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า 2000.

ธีรวัฒน์ ไตรวารี. 2541. **ผู้พิพากษาอาวุโส: สถานะและอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ.** งานวิจัย, วิทยาลัยการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมบัณฑิต.

บัณฑิต รชตะนันท์ และคนอื่นๆ. 2541. **แนวทางการปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม.** รายงานการวิจัย. สำนักงานศาลยุติธรรม.

ปัญญา ถนอมรอด. 2546. **ผู้พิพากษาอาวุโสศาลยุติธรรม: การเข้าสู่ตำแหน่ง บทบาท และภาระหน้าที่.** งานวิจัยหลักสูตรการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 7 วิทยาลัยการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า.

ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม. **รายงานสถิติศาลทั่วราชอาณาจักร ปี 2545.** กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.

ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม. **รายงานสถิติศาลทั่วราชอาณาจักร ปี 2546.** กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.

ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม. **รายงานสถิติศาลทั่วราชอาณาจักร ปี 2547.** กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.

มีทนา พานิชรัมย์ และ นิรติ อิงพรประสิทธิ์. 2541. การประมาณการความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมในระหว่างปี 2540-2550. เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

มานิตย์ สุทธพร. 2526. การคัดเลือกและฝึกอบรมผู้พิพากษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มีชัย ฤชุพันธุ์. 2546. แนวคิด หลักการ บทบาทของผู้พิพากษาอาวุโส. คำบรรยายพิเศษอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาอาวุโส เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2546 ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2543 . โครงการงานพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2547. รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2549ก. โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2549ข. สถานการณ์ตลาดแรงงาน: แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2550. โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ: เพื่อศึกษาวิจัยเรื่องการขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับผู้เกษียณอายุ. รายงานขั้นต้น. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ฝ่ายวิจัยการพัฒนาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2538. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ฝ่ายวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม. 2540. ความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เสนอต่อ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยสาธารณสุขไทย. 2541. รายงานการสำรวจสภาวะสุขภาพประชาชนโดยการตรวจร่างกาย พ.ศ.2539 – 2540. มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ สำนักระบาดวิทยาและแผนสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

- วัชรินทร์ ปัจเจกวิญญูสกุล. **วงการกฎหมายทั่วไป**. ตุลาคม 34 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2530).
- วิบูลย์ แสงชมภู. 2546. **บทบาทของผู้พิพากษาอาวุโสในการเพิ่มประสิทธิภาพการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม**. เอกสารการวิจัย. วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.
- ศรีจิตรา บุนนาค และสุทธิชัย จิตะพันธ์กุล. 2542. **สถานการณ์ของผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน ปัญหาทางสุขภาพ ภาวะพึ่งพา และแนวนโยบายทางการแพทย์และการสาธารณสุข**. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการแห่งชาติว่าด้วยผู้สูงอายุ “ผู้สูงอายุด้วยคุณภาพ”. คณะกรรมการดำเนินการจัดกิจกรรมปีสากลว่าด้วยผู้สูงอายุด้านวิชาการ. วันที่ 22 - 24 พฤศจิกายน 2542.
- ศุภกษณูจน์. 2546. **บทบาทของผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้น**. วารสารศาลยุติธรรม. 3 (13): 19-20.
- ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2547. **รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาเชิงลึกการมีงานทำของกำลังคน ระดับกลางและระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ: อุตสาหกรรมยานยนต์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2550. **สุขภาพคนไทย 2550**. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมศักดิ์ ขวัญแก้ว. 2546. **ความพึงพอใจต่อการมีผู้พิพากษาอาวุโสหนึ่งพิจารณาคดีในศาลชั้นต้น**. เอกสารการวิจัย. วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. 2543. **ประมาณการจำนวนนักเรียนนักศึกษา ปีการศึกษา 2542-2559**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2546. **การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย 2543 - 2568**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2545. **รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2549. **ผู้สูงอายุกับการทำงาน**. กลุ่มงานวิเคราะห์และพยากรณ์สถิติเชิงสังคม.
- สุรัสวดี สุวรรณเวล. 2549. **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร**. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุดม เฟื่องฟู. **เรื่องของผู้พิพากษาอาวุโส**. ครบรอบ 1 ปี สถาปนาสำนักงานศาลยุติธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม. 2544.
- อุทิศ สุภาพ. 2548. **ปัญหาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. รายงานวิจัยวิชา รศ. 880 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการสำหรับผู้บริหาร คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาคพิเศษ รุ่นที่ 17 กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

- Costa, Dora L. 1998. "The Evolution of Retirement." **An American Economic History 1880 – 1990**. The University of Chicago, United States of America.
- Cummings, T. G., and Worley, C. G. 2005. **Organization Development and Change**. Australia: South-Western College Publishing.
- Disney, Richard. 2000. "Crises in Public Pension Programmes in OECD: What are the Reform Options?" **The Economic Journal** Vol. 110 No. 461 (February).
- Ekerdt, D. J., Bosse, R., and Levkoff, S. 1989. "An Empirical Test for Phases of Retirement: Findings from the Normative Aging Study". **Journal of Gerontology** 40: 95-101.
- Hardy, Melissa A. 1991. "Employment after Retirement: Who Gets Back In?" **Research on Aging** 13 (3): 267-288.
- Khajorntham, P. 2000. **Disabilities and Active Life Expectancy in the Thai Elderly Population**. Ph.D. Thesis in Demography. Faculty of Graduate Studies, Mahidol University.
- Moriki-Duran, Yoshie. 2005. "Health status of older Thais: current situation, problems and policy implications." In United Nations, ESCAP, **Emerging Issues of Health and Mortality in the Asian and Pacific Region**. Asian Population Studies Series No. 163. New York.
- Oranee Foongvannaluck. 2004. **Working Status and Patterns of Life Expectancy without Work of the Thai Elderly in 1990 - 2000**. The degree of doctor of philosophy (demography), Faculty of Graduate Studies, Mahidol University.
- Social Security Administration. 2006a. **Social Security Programs throughout the World: Americas, 2005**. Office of Policy, Office of Research, Evaluation and Statistics. Washington, D.C.
- Social Security Administration. 2006b. **Social Security Programs throughout the World: Europe, 2006**. Office of Policy, Office of Research, Evaluation and Statistics. Washington, D.C.
- Social Security Administration. 2007. **Social Security Programs throughout the World: Asia and the Pacific, 2006**. Office of Policy, Office of Research, Evaluation and Statistics. Washington, D.C.
- Stanford, E. P., Happersett, C. J., Morton, D. J., Molgaard, C. A., and Peddecord, K. M. 1991. "Early retirement and functional impairment from a multi-ethnic perspective." **Research on Aging** 13 (1): 5-38.
- Szinovacz, M. 1982. **Women's Retirement: Policy Implications of Recent Research**. SAGE Publications, CA.
- Thailand Health Research Institute. 1999. **National Health Examination Survey 2**. National Health Foundation, Ministry of Health.

ภาคผนวก

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
www.library.coj.go.th

ภาคผนวก ก

ภาวะสังคมผู้สูงวัยกับการเกษียณของผู้พิพากษา

1. บทนำ

ในการพิจารณาความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการขยายอายุเกษียณราชการของผู้พิพากษา สิ่งที่น่าจะต้องพิจารณาคือแนวโน้มความขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากการชะลออัตราการเกิดและการเพิ่มประชากรซึ่งทำให้หลายประเทศกำลังเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงวัยและความขาดแคลนแรงงานคนรุ่นใหม่ ผลประการหนึ่งคือมีการขยายอายุเกษียณในทั่วโลกเพื่อแก้ไขความขาดแคลนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง และดังจะได้กล่าวถึงต่อไปว่าปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงวัยเนื่องจากมีสัดส่วนและจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น

ในภาวะดังกล่าวสังคมจะต้องมีการปรับตัวตอบสนองในหลายๆ ด้านทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ ในด้านเศรษฐกิจสิ่งที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปคือ การมีสัดส่วนแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้นในขณะที่สัดส่วนของแรงงานวัยเยาวชนและวัยฉกรรจ์จะลดลง บทบาทของแรงงานในวัยสูงอายุจะทวีความสำคัญขึ้น เนื่องจากปัญหาที่สืบเนื่องหรือเกี่ยวข้องกันด้านประชากร กล่าวคือ สาเหตุที่สัดส่วนและปริมาณผู้สูงอายุสูงขึ้น มาจากการชะลออัตราการเพิ่มของประชากรซึ่งเกิดขึ้นจากสาเหตุสำคัญสองประการ คือประการแรก อัตราการเกิดของประชากรลดลง (เนื่องจากนโยบายประชากรในอดีต) และประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นอันเป็นผลมาจากการสาธารณสุขที่ดีขึ้น อัตราการเกิดที่ลดลงทำให้มีเด็กเกิดใหม่น้อยลง ในขณะที่ประชากรอายุยืนขึ้นทำให้ประชากรสูงอายุมีจำนวนสะสมมากขึ้น ผลคือปริมาณและสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น โครงสร้างอายุประชากรที่เปลี่ยนไปและมีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงขึ้นจะมีผลต่อโครงสร้างอายุของกำลังแรงงาน ในที่สุด ดังเช่นที่เป็นอยู่ในประเทศที่ผ่านประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงทางประชากรเช่นนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศพัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา ญี่ปุ่น หรือ สิงคโปร์ ซึ่งตลาดแรงงานจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุค่อนข้างสูง หลายประเทศได้มีการขยายอายุการเกษียณออกไป

2. ประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย

ในปี พ.ศ.2547 ตามข้อมูลทะเบียนราษฎรมีผู้สูงอายุจำนวนประมาณ 6.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด 62 ล้านคน และ ประชากรจำนวน 6.35 ล้านคน ในปี พ.ศ.2548 มีผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 10.15 ของประชากรทั้งหมด ขณะที่ข้อมูลจากการฉายภาพประชากร โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประมาณจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ณ กลางปีมีขนาดใกล้เคียงกันคือ ในปี 2547 มีประชากรสูงอายุจำนวน 6.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ของประชากรทั้งหมด และใน ปี พ.ศ.2550 มีประชากรสูงอายุจำนวน 7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะมีผู้สูงอายุสูงเป็น 7.6 ล้าน สูงขึ้นถึงร้อยละ 11.5 ในปี พ.ศ.2553 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2546)

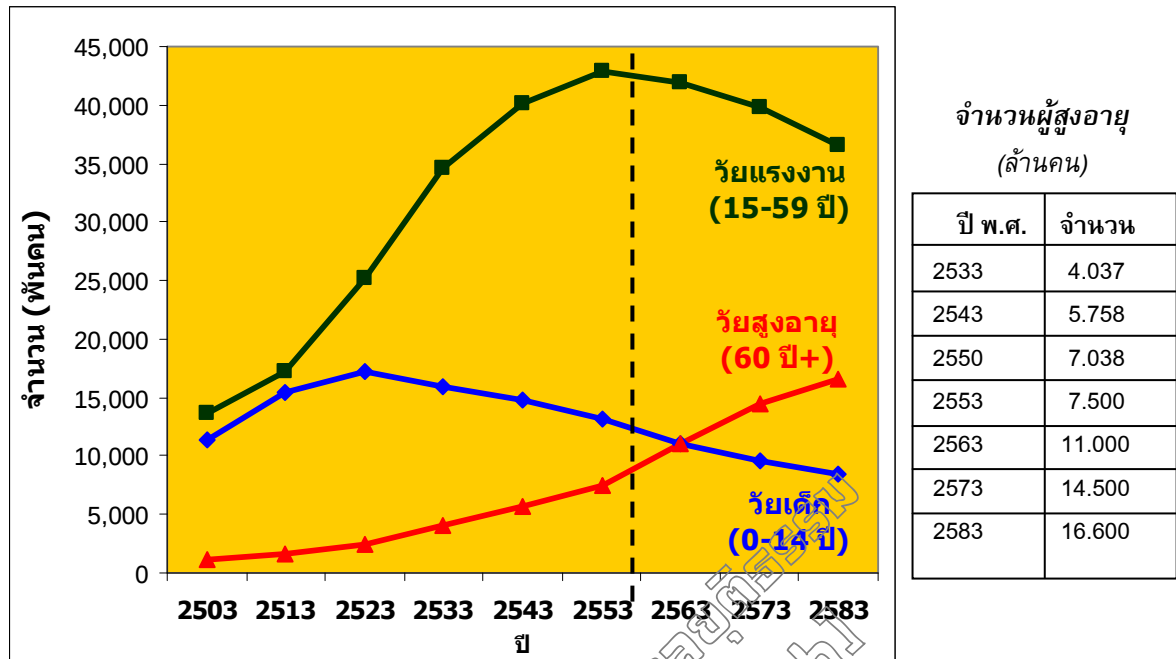
จากข้อมูลในตารางที่ ก-1 และภาพที่ ก-1 จะเห็นว่าในอนาคตกำลังแรงงานของประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุมากขึ้น นอกจากนั้นแล้ว ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2552 เป็นต้นไป จำนวนประชากรในวัยแรงงาน (อายุ 15-60 ปี) จะไม่เพิ่มขึ้นอีกต่อไป (ดังภาพที่ ก-1) เนื่องจากอัตราเกิดของประชากรไทยลดลงต่ำกว่าอัตราการทดแทนประชากร กล่าวคือจำนวนบุตรของแต่ละครอบครัวจะต่ำกว่า 1.7 คน และไม่พอที่จะทดแทนขนาดครอบครัวซึ่งต้องมี 2 คน รวมทั้งการขยายการศึกษายังมีแนวโน้มที่จะทำให้ประชากรวัยเยาวชนอยู่ในสถานศึกษานานขึ้นกว่าเดิมด้วย ดังนั้นขนาดกำลังแรงงานจะไม่โตขึ้นอีกต่อไป ยกเว้นจะมีการขยายอายุเกษียณออกไปให้ผู้สูงอายุทำงานได้นานขึ้น

ตารางที่ ก-1 จำนวนประชากรผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรทั้งหมด ปี พ.ศ.2523-2548

ปี	จำนวน	ร้อยละของประชากรทั้งหมด
2503	1.21	4.6
2513	1.65	4.8
2523	2.47	5.5
2533	4.04	7.4
2543	5.76	9.5
2545	5.97	9.4
2547	6.5	10.1
2548	5.74	9.2
2550	7.04	10.71
2553	7.5	11.8
2558	9.1	13.2
2563	11.0	17.2
2573	14.5	22.7
2583	16.6	26.9

- หมายเหตุ: - ปี พ.ศ. 2503–2543 คำนวณจากสำมะโนประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- ปี พ.ศ.2545 การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย 2545 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เม.ย.-มิ.ย.
- ปี พ.ศ.2547, 2550, 2558 ข้อมูลการคาดประมาณจำนวนประชากรของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2546 (อ้างอิงในสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2547 คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ)
- ปี พ.ศ.2548 ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ซึ่งใช้ฐานข้อมูลการคาดประมาณจำนวนประชากรของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นข้อมูลกลางปี
- ปี พ.ศ.2553, 2563, 2573, 2583 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550

ภาพที่ ก-1 จำนวนผู้สูงอายุและแนวโน้มปี พ.ศ. 2503-2583



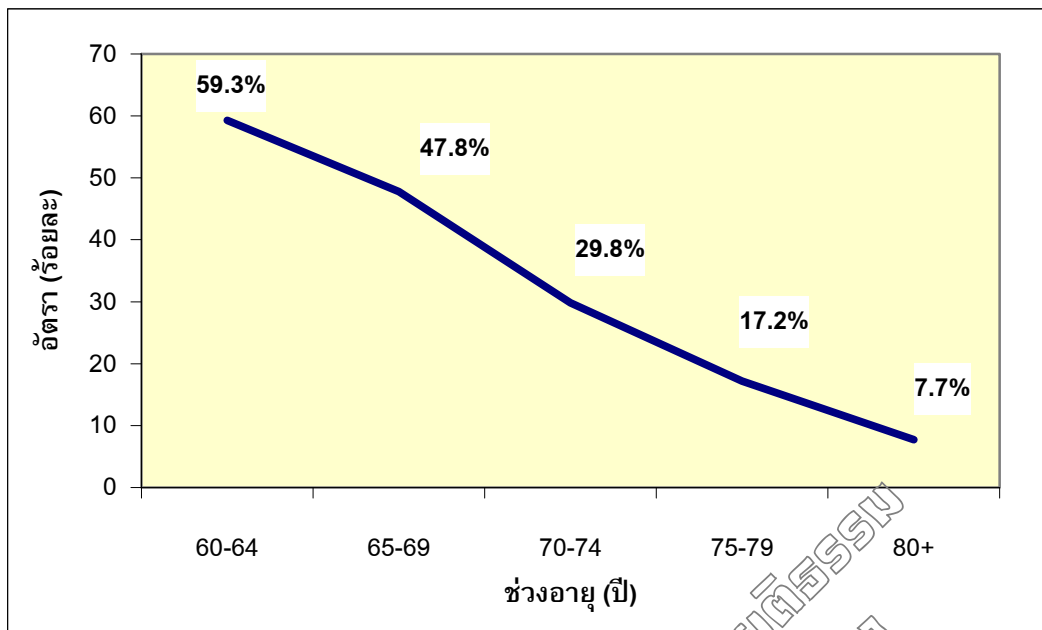
ที่มา: ปัทมา วาวัณนงษ์, 2549 (อ้างในสถาบันวิจัยประชากรและสังคม: 2550)

3. ผู้สูงอายุที่ทำงานและการขยายอายุเกษียณ

ปัจจุบัน ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งยังทำงานอยู่ประมาณร้อยละ 38.8 จากตัวเลขในปี พ.ศ.2548 ผู้สูงอายุจำนวน 6.7 ล้านคน มีผู้ที่ยังอยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 2.6 ล้านคน และในจำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 2.6 ล้านคน ร้อยละ 20.6 อยู่ในเขตเทศบาล และอีก ร้อยละ 79.4อยู่นอกเขตเทศบาล อัตราการเข้าสู่แรงงานของผู้สูงอายุตามกลุ่มอายุลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2548 ผู้สูงอายุวัยไม่เกิน 65 ปี (60-64 ปี) มีอัตราเข้าสู่แรงงานร้อยละ 59.3 ขณะที่ผู้สูงอายุวัย 65-69 ปี มีอัตราเข้าสู่แรงงานร้อยละ 47.8 และลดลงเป็นร้อยละ 29.8 17.2 และ 7.7 ในกลุ่มอายุ 70-74 ปี 75-79 ปี และ 80 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ในปี พ.ศ.2548 มีผู้สูงอายุที่ว่างงานและประสงค์จะทำงาน จำนวน 5,500 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ของกำลังแรงงานผู้สูงอายุ และในจำนวนนี้ ส่วนใหญ่ 5,300 คน ไม่ได้ทำงานแต่พร้อมที่จะทำงาน (ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร 2548) สำหรับผู้สูงอายุที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 4.1 ล้านคนนั้น ประมาณ 3.35 ล้านคนชราภาพ และไม่สามารถทำงานได้ และอีกประมาณ 6 แสนคนทำงานบ้าน

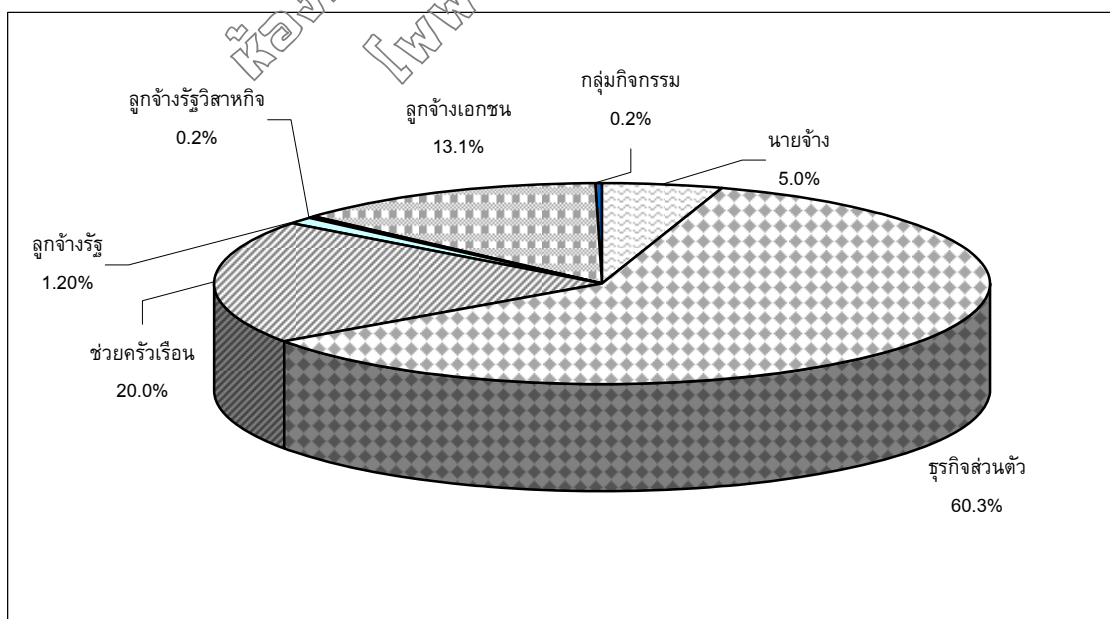
ภาพที่ ก-2 อัตราการเข้าสู่แรงงานของผู้สูงอายุปี พ.ศ.2548



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2548

ในจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานจำนวน 2.59 ล้านคน ยังมีผู้ทำงานเป็นลูกจ้างรัฐบาล วิสาหกิจและเอกชน ประมาณ 380,730 คน (ร้อยละ 14.5) ส่วนใหญ่ 1.56 ล้านคน (ร้อยละ 60.3) ประกอบธุรกิจส่วนตัว รองลงมาจำนวน 5.18 แสนคน (ร้อยละ 20.0) ช่วยงานครอบครัว เป็นนายจ้าง 1.3 แสนคน (ร้อยละ 5) แรงงานสูงอายุเหล่านี้ 1.69 ล้านคน (ร้อยละ 65.2) อยู่ในภาคเกษตรกรรม และที่เหลือ 9 แสนคน (ร้อยละ 34.8)อยู่นอกภาคเกษตรกรรม (ภาพที่ ก-3)

ภาพที่ ก-3 สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุปี พ.ศ.2548

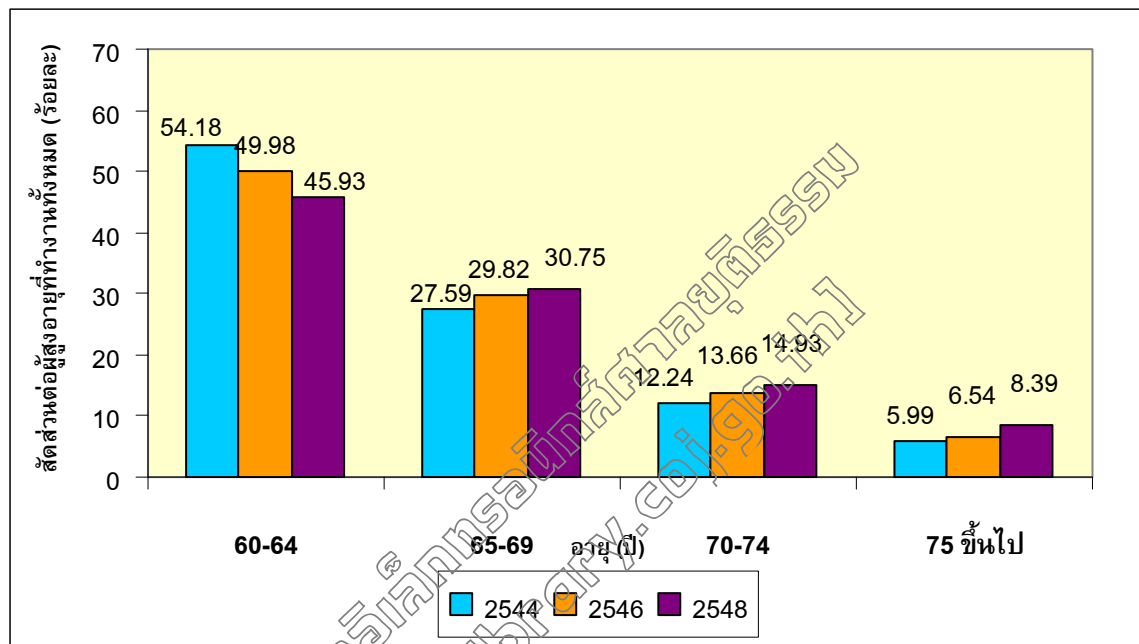


ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2548

อาชีพส่วนใหญ่ที่ประกอบ ได้แก่ เกษตรกร จำนวน 1.52 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมา ได้แก่ พนักงานในร้านค้าและตลาด และอาชีพขั้นพื้นฐานด้านการขายและให้บริการ จำนวน 3.12 แสนคน (ร้อยละ 12) และ จำนวน 2.2 แสนคน (ร้อยละ 8.5) ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่ยังทำงานประกอบด้วย ชาย 1.535 ล้านคน และหญิง 1.068 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 59 และ 41 ตามลำดับ

ภาพที่ ก-4 แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มการทำงานของผู้สูงอายุในช่วงปี พ.ศ.2544-2548 สูงขึ้นในทุกกลุ่มอายุ

ภาพที่ ก-4 แนวโน้มของผู้สูงอายุในช่วงอายุต่าง ๆ ที่ทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.2544 - 2548



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2537 - 2548 ไตรมาสที่ 3 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จะเห็นได้ว่าถึงแม้ไม่มีการขยายอายุเกษียณทั้งภาครัฐและเอกชนก็ยังมีผู้สูงอายุทำงานอยู่เป็นจำนวนมากและผู้ที่มีอายุประมาณ 65 ปี ยังทำงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งหากพิจารณาในประเทศตะวันตกที่ประสบผลสำเร็จในการวางแผนประชากรจะมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุสูงในหลายประเทศ แต่ในเอเชียมีเพียงญี่ปุ่นและฮ่องกงที่กำหนดอายุเกษียณที่ 65 ปี ดังตารางที่ ก-2

ตารางที่ ก-2 การกำหนดอายุเกษียณในระบบบำนาญโดยภาครัฐของประเทศในกลุ่ม OECD และบางประเทศในทวีปเอเชีย

ประเทศ	อายุผู้มีสิทธิรับประโยชน์ (ปี พ.ศ.)							
	2535		2546		2549		อนาคต	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
สหรัฐอเมริกา	65	65	65	65	65	65	65.5 (ปี 2570)	65.5 (ปี 2570)
แคนาดา	65	65	65	65	65	65		
ออสเตรเลีย	65	60	65	62.5	65	62.5	-	65 (ปี 2556)
นิวซีแลนด์	61	65	61	65	65	65		
เดนมาร์ก	67	67	65 ¹	65 ¹	65	65		
ฝรั่งเศส	60	60	60	60	60	60		
เยอรมนี	63	60	65	65	65	65		
อังกฤษ	65	60	65	60	65	60		65 (ปี 2553-63)
อิตาลี	60	55	65	65	65	60		
ญี่ปุ่น	60	58	65	65	65	65		
มาเลเซีย			55 ²	55 ²	56	56		
สิงคโปร์			55 ²	55 ²	55	55		
จีน					60	60		
เกาหลีใต้					60	60	65 (ปี 2576)	65 (ปี 2576)
ฮ่องกง					65	65		
อินโดนีเซีย					55	55		
ฟิลิปปินส์					60	60		
ไต้หวัน					60	55		

ที่มา: Disney, OECD, 2001.

Social Security Programs throughout the World: Asia and the Pacific, 2006.

Social Security Programs throughout the World: Europe, 2006.

Social Security Programs throughout the World: Americas, 2005.

United Nations Population Division, DESA, 2006.

หมายเหตุ: 1. การลดอายุเกษียณในประเทศเดนมาร์กมีผลบังคับใช้ในปี 2547

2. ข้อมูลปี 2542

4. ประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

ในปัจจุบันยังไม่มี การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุโดยตรง ดังนั้นการประเมินประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าวจึงคงจะดูได้ทางอ้อมจาก สุขภาพโดยทั่วไปและแนวความคิดเกี่ยวกับความทันสมัยหรือความล้าสมัยของความรู้ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีใหม่ของผู้สูงอายุ

ด้านสุขภาพ

รายงานการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยปี พ.ศ.2545 ได้ให้ผู้สูงอายุประเมินสุขภาพตนเองในระหว่าง 7 วัน ก่อนสัมภาษณ์ พบว่า ผู้สูงอายุประเมินว่าตนเองมีสุขภาพดีในสัดส่วนมากที่สุด ร้อยละ 39.9 รองลงมา คือ มีสุขภาพปานกลาง ร้อยละ 30.0 สุขภาพไม่ดี ร้อยละ 22.1 สุขภาพดีมาก ร้อยละ 5.8 โดยมีเพียงผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 2.2 ประเมินว่าตนเองสุขภาพไม่ดีมากๆ

ตารางที่ ก-3 ร้อยละของผู้สูงอายุ จำแนกตามภาวะสุขภาพ ปี พ.ศ.2545

ภาวะสุขภาพ	ภาค				รวม
	กลาง	เหนือ	อีสาน	ใต้	
ภาวะสุขภาพ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ดีมาก	5.0	5.3	6.1	7.1	5.8
ดี	41.2	41.4	36.7	38.9	39.9
ปานกลาง	29.5	30.5	30.2	28.0	30.0
ไม่ดี	21.9	21.4	24.8	23.3	22.1
ไม่ดีมากๆ	2.4	1.4	2.2	2.7	2.2

ที่มา: การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2545

โรคและอาการของโรคที่พบได้บ่อยในผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ปวดเมื่อยตามร่างกาย ปวดหลังมากที่สุด ร้อยละ 75.1 รองลงมาปวดข้อ (ข้อเสื่อม) ร้อยละ 47.5 และนอนไม่หลับร้อยละ 38.7 และพบว่าสัดส่วนผู้สูงอายุที่ป่วยเป็นโรคหรือมีอาการของโรคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุที่มากขึ้น โดยเฉพาะโรคความจำเสื่อมจะเห็นในกลุ่มอายุ 75 ปีขึ้นไป สัดส่วนสูงขึ้นมากเมื่อเทียบกับสัดส่วนในช่วงอายุ 70 - 74 ปี ซึ่งอาการสมองเสื่อมนับเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแก่ทั้งผู้ป่วย ผู้ดูแลและสังคม ซึ่งในจำนวนของผู้มีอาการสมองเสื่อมจะเป็นผู้สูงอายุเพศหญิงมากกว่าเพศชายประมาณ 2 เท่า (มูลนิธิสถาบันวิจัยสาธารณสุขไทย 2541)

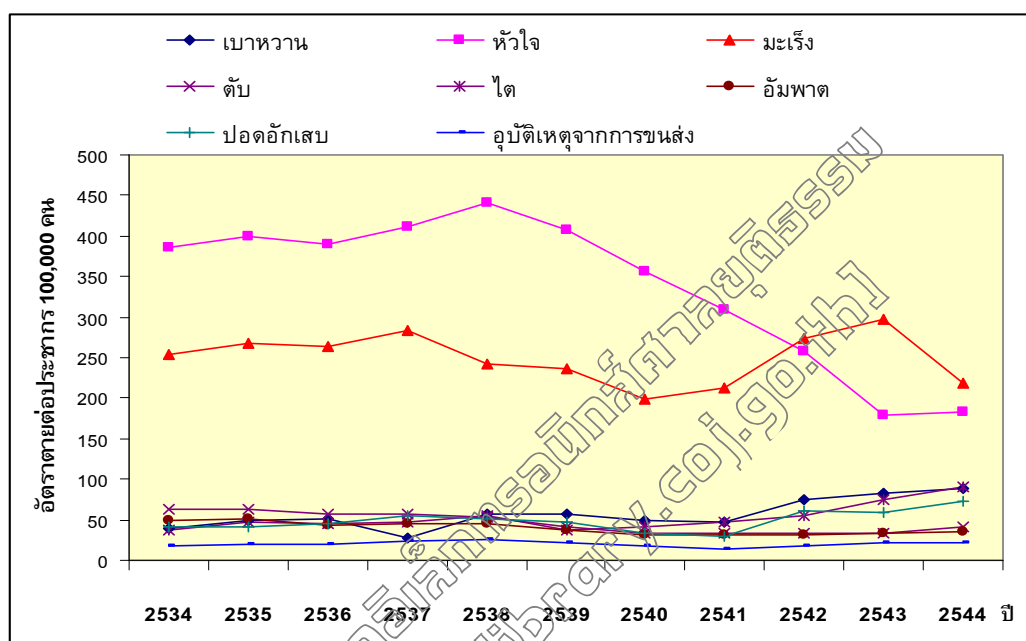
ตารางที่ ก-4 ร้อยละของผู้สูงอายุไทยที่เป็นโรคหรือมีอาการของโรคที่พบบ่อย
จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ.2545

โรค / อาการของโรค	อายุ				
	รวม	60-64 ปี	65-69 ปี	70-74 ปี	75 ปีขึ้นไป
- ปวดเมื่อยตามร่างกาย ปวดหลัง	75.1	72.7	74.7	77.8	77.3
- ปวดข้อ (ข้อเสื่อม)	47.5	42.8	46.7	49.8	54.9
- นอนไม่หลับ	38.7	34.1	38.1	42.0	44.9
- เวียนศีรษะ	36.8	34.4	35.6	38.7	41.2
- โรคเกี่ยวกับตา	33.2	27.5	31.1	37.3	42.8
- ความจำเสื่อม	29.8	22.3	26.5	33.2	45.2
- ความดันโลหิตสูง / ต่ำ	20.0	17.7	20.3	21.9	21.6

ที่มา: การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2545.

สำหรับสาเหตุการตายในประชากรผู้สูงอายุ พบว่า โรคที่เป็นสาเหตุการตายมากที่สุด เรียงลำดับ คือ โรคหัวใจ มะเร็ง เบาหวาน ตับ ไต อัมพาต ปอดอักเสบ และอุบัติเหตุจากการขนส่ง โดยทุกโรคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคมะเร็ง มีอัตราการตายเพิ่มจาก 253.9 ต่อประชากร 100,000 คน ในปี พ.ศ.2534 เป็น 297.6 ต่อประชากร 100,000 คนในปี พ.ศ.2543 และลดลงเป็น 218.2 ต่อประชากร 100,000 คน ในปี พ.ศ.2544 เบาหวานมีอัตราการตายเพิ่มจาก 39.9 ต่อประชากร 100,000 คน ในปี พ.ศ.2534 เป็น 88.4 ต่อประชากร 100,000 คน ในปี พ.ศ.2544 และโรคไตมีอัตราการตายเพิ่มจาก 38.3 ต่อประชากร 100,000 คน ในปี พ.ศ.2534 เป็น 89.6 ต่อประชากร 100,000 คนในปี พ.ศ.2544

ภาพที่ ก-5 อัตราการตายด้วยโรคที่สำคัญในผู้สูงอายุ ปี พ.ศ.2534 – 2544



ที่มา: การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2545.

ในปี พ.ศ. 2539-2540 ได้มีการศึกษาของสถาบันวิจัยสาธารณสุขไทย (NHES-2)¹ เพื่อสำรวจความชุกของภาวะทุพพลภาพโดยใช้นิยามขององค์การอนามัยโลก โดยกำหนดให้ความชุกของทุพพลภาพระยะยาว (เป็นมานานไม่น้อยกว่า 6 เดือน) ภาวะทุพพลภาพทั้งหมด (ความชุกของทุพพลภาพระยะยาวร่วมกับทุพพลภาพระยะสั้นโดยไม่มีปัญหาทุพพลภาพระยะยาว) ณ เวลานั้น นอกจากนั้นยังมีการประเมินความชุกของภาวะพึ่งพาในกิจวัตรประจำวันขึ้นพื้นฐานและประเมินความรุนแรงของภาวะทุพพลภาพด้วยการอ้างอิงกับความสามารถในการเคลื่อนที่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุ 1 ใน 4 มีปัญหาทุพพลภาพทั้งหมด เกือบ 1 ใน 5 มีปัญหาทุพพลภาพระยะยาว และร้อยละ 6 ต้องพึ่งพาในกิจวัตรประจำวันในการดูแลตนเอง (การรับประทานอาหาร การทำความสะอาดใบหน้า การเคลื่อนย้ายจากที่นอน การเข้าใช้ห้องสุขา การสวมใส่เสื้อผ้า และการอาบน้ำ) ปัญหาเหล่านี้เพิ่มขึ้นตามอายุที่สูงขึ้น ปัญหาที่พบส่วนมากในผู้สูงอายุหญิงมากกว่าชายอย่างชัดเจน สำหรับระดับความรุนแรงของทุพพลภาพ พบว่า ผู้สูงอายุหญิงมีระดับความรุนแรงที่มากกว่าผู้สูงอายุชาย และเกือบทั้งหมดเกิดจากภาวะทุพพลภาพระยะยาวในผู้สูงอายุทั้งเพศชายและหญิง

¹ National Health Examination Survey 2, Thailand Health Research Institute, National Health Foundation 1999.

ตารางที่ ก-5 ความรุนแรงของภาวะทุพพลภาพทั้งหมดอ้างอิงตามการเคลื่อนไหว จำแนกตามอายุและเพศร้อยละ

	ชาย				หญิง			
	รวม	60-69	70-79	80+	รวม	60-69	70-79	80+
รวมทั้งหมด	22.0	19.5	22.9	33.3	27.2	22.7	30.6	39.7
- ออกนอกบ้านได้ (without home bound)	18.0	16.9	19	20.7	21.1	19.6	23.9	21.5
- ออกนอกบ้านไม่ได้ (home bound)	2.8	1.9	2.7	8.0	4.0	1.7	4.7	12.5
- ติดเตียง / เก้าอี้ (chair / bed bound)	0.7	0.5	0.5	2.3	0.9	0.8	0.9	1.3
- พึ่งพาทั้งหมด (totally dependent)	0.6	0.2	0.7	2.3	1.3	0.6	1.1	4.4

ที่มา: National Health Examination Survey 2, Thailand Health Research Institute, National Health Foundation, 1999.

ตารางที่ ก-6 ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะทุพพลภาพระยะยาว และภาวะทุพพลภาพที่พึ่งพาในกิจกรรมประจำวันทั้งหมด (Totally Dependent) ในกลุ่มผู้สูงอายุจำแนกตามอายุและเพศ

	ชาย				หญิง			
	รวม	60-69	70-79	80+	รวม	60-69	70-79	80+
- ภาวะทุพพลภาพระยะยาว	3.4	1.4	3.6	8.3	5.9	3.4	4.7	12.2
- ภาวะทุพพลภาพทั้งหมด	2.7	1.0	3.1	6.9	4.8	2.6	3.6	11.1

ที่มา: National Health Examination Survey 2, Thailand Health Research Institute, National Health Foundation, 1999.

นอกจากนี้พบว่า 2 ใน 3 ของผู้สูงอายุไทยที่มีปัญหาทุพพลภาพระยะยาวจะมีโรคหรือปัญหาทางสุขภาพมากกว่า 2 โรค / ปัญหาขึ้นไป ได้แก่ อุบัติเหตุและโรคซึ่งทำให้มีภาวะทุพพลภาพในการเคลื่อนไหว และความเสื่อมของประสาทสัมผัส อันเนื่องมาจากโรคไม่ติดต่อ จะเกี่ยวพันกับสภาวะทุพพลภาพระยะยาวในผู้สูงอายุไทย (ศรีจิตรา และสุทธิชัย, 2542)

ข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามสุขภาพ (ตารางที่ ก-7) ได้ให้ภาพอย่างชัดเจนทั้งจำนวนสัดส่วน และอัตราการทำงาน ทั้งนี้ผู้สูงอายุที่มีภาวะสุขภาพ ดีมาก/ดี จะมีสัดส่วน และ อัตราการทำงานสูงที่สุด (ร้อยละ 59.7) เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีภาวะสุขภาพต่ำกว่า ในขณะที่ผู้สูงอายุที่มีภาวะทางสุขภาพไม่ดี/ไม่ดีมาก มีสัดส่วนและอัตราการทำงานของผู้สูงอายุต่ำที่สุด

ตารางที่ ก-7 จำนวน สัดส่วน และ อัตราการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามภาวะสุขภาพ ปี พ.ศ.2545

ภาวะสุขภาพ	ผู้สูงอายุที่ทำงาน (จำนวน : คน)	สัดส่วน (%)	อัตรา (%)
ดีมาก/ดี	1,146,810	59.7	42.9
ปานกลาง	494,522	25.8	28.2
ไม่ดี/ไม่ดีมาก	278,207	14.5	18.1
รวม	1,919,539	100.0	

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย 2545

การศึกษาของ Oranee (2004) ได้ชี้ให้เห็นว่าโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพที่ดีและความสามารถที่จะทำงานของผู้สูงอายุ หรืออีกนัยหนึ่งผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่คือผู้สูงอายุที่ไม่มีปัญหาทางด้านสุขภาพ สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ทั้งนี้การศึกษาของ Hardy (1991) Stanford และคณะ (1991) Ekerdt และคณะ (1989) และ Szinovacz (1982) ต่างชี้ถึงตัวแปรทางสุขภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานของผู้สูงอายุ Khajorntham (2000) ได้ศึกษาสถานะสุขภาพของผู้สูงอายุในประเทศไทย ทั้งนี้พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการทำกิจกรรมทั่วไป และมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 7) เท่านั้นที่มีปัญหาทางด้านการเดิน อย่างไรก็ตามความสามารถในการช่วยเหลือตนเองจะลดลงตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้น

สำหรับการวัดสถานะสุขภาพของผู้สูงอายุไทย Moriki (2005) ได้ใช้ ADL Measurements หรือตัวแปร Activities of Daily Living Measurement วัดความสามารถในการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯ ใน 6 กิจกรรมประจำวันซึ่งได้แก่ อาบน้ำ แต่งตัว เข้าห้องน้ำ การเคลื่อนไหว การทรงตัว (Continence) และการรับประทานอาหาร โดยเก็บข้อมูลผู้สูงอายุใน กทม. โดยอาศัยการจำแนกกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุไทยที่อายุ 60 - 69 ปี ไม่มีปัญหาทางด้านการช่วยตนเองในชีวิตประจำวัน ในขณะที่ผู้สูงอายุที่อยู่ในกลุ่มอายุที่มากกว่าไม่พบปัญหาการช่วยตัวเองไม่ได้ที่ร้ายแรง ทั้งนี้เมื่อมีการพิจารณาตัวแปรทางด้านอาชีพร่วมด้วยพบว่ากลุ่มผู้สูงอายุที่เกษียณหรือไม่ทำงานแล้วมีสัดส่วนการประสบปัญหาการช่วยตัวเองไม่ได้สูงกว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในทุกช่วงอายุ ในขณะที่สัดส่วนการประสบปัญหาการช่วยตัวเองไม่ได้ผกผันกับระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น

ความล้าสมัยของความรู้ (Obsolescence)

ปัจจุบันวิทยาการต่างๆมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีความรู้และเครื่องมือใหม่ๆเกิดขึ้น ทำให้ความรู้และทักษะบางอย่างที่มีอยู่เกิดความล้าสมัย เช่น แพทย์ที่เคยผ่าตัดด้วยเครื่องมือผ่าตัดธรรมดาอาจไม่มีความรู้ในการใช้แสงเลเซอร์ผ่าตัด หรือแพทย์ที่เคยตรวจภายในด้วยการใช้หูฟังอาจไม่สามารถใช้การสแกนด้วยคลื่นไฟฟ้า หรือการตรวจด้วยคอมพิวเตอร์ ฯลฯ ซึ่ง ในวงการตุลาการเองก็อาจมีการพัฒนาความรู้ใหม่ในอัตราที่รวดเร็วและอาจมีผลทำให้ความรู้บางอย่างล้าสมัยไปเช่นตัวกฎหมาย วิधिพิจารณาคดี หรือ เครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ จึงน่าสนใจประเมินว่าผู้พิพากษาที่สูงอายุก็มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและมีการใช้ข้อมูล กฎหมายและ/หรือเทคนิคใหม่ๆ หรือไม่ เพียงใด² ความล้าสมัยของความรู้ของตนเองจะเป็นข้อจำกัดที่สำคัญว่าผู้พิพากษาอาวุโสควรมีการจำกัดบทบาทความรับผิดชอบหรือไม่ เพียงใด

² เช่น การประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 306 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550) ซึ่งน่าจะมีการประเมินความทันสมัยของความรู้ด้วย

ภาคผนวก ข

วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

แบบสำรวจที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีทั้งหมด 4 แบบสำรวจ จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย ได้ส่งออกแบบสอบถามทั้งหมด 1,704 ชุด ประกอบด้วย

1. สำรวจเพื่อวิเคราะห์ประเมินความพร้อมของผู้ฝึกฝนแรกเริ่มและความต้องการพัฒนาความพร้อม

1.1 **วัตถุประสงค์** - เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ฝึกฝนแรกเริ่มเมื่อเข้าปฏิบัติงานในศาลว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และศึกษาถึงความต้องการของผู้ฝึกฝนแรกเริ่มในเรื่องความต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระยะแรก (2-3 ปี) ที่เริ่มทำงาน รวมทั้งบทบาทที่เหมาะสมของผู้ฝึกฝนอาวุโส

1.2 **กลุ่มเป้าหมาย** - ผู้ฝึกฝนแรกเริ่มที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้ฝึกฝน และผู้ฝึกฝนประจำศาล

1.3 **กลุ่มตัวอย่าง** - ผู้ช่วยผู้ฝึกฝนรุ่นที่ 52 และรุ่นที่ 53 จำนวน 246 คน และผู้ฝึกฝนประจำศาลทั้งหมด จำนวน 67 คน รวมทั้งสิ้น 313 คน

1.4 ประเด็นคำถามสำคัญในการสำรวจนี้

1.4.1 ความพร้อมในการปฏิบัติงานของผู้ฝึกฝนแรกเริ่มข้อคำถามที่ 12-16

1.4.2 ความต้องการผู้ฝึกฝนอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามที่ 19-21, และ 26-27

1.4.3 ความมั่นใจของผู้ฝึกฝนแรกเริ่มในการปฏิบัติงานข้อคำถามที่ 22-25

1.5 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

ผู้ฝึกฝนแรกเริ่มยังขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน อาจมีความต้องการความช่วยเหลือจากผู้ฝึกฝนอาวุโสในฐานะพี่เลี้ยง (Mentor) ในบางเรื่อง

2. แบบสำรวจความต้องการรับราชการต่อหลังอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์

2.1 **วัตถุประสงค์** - เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ฝึกฝนที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ในเรื่องสุขภาพ ความต้องการภาระงาน การใช้เวลา และสวัสดิการหลังเกษียณ

2.2 **กลุ่มเป้าหมาย** - ผู้ฝึกฝนที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (อายุประมาณ 55-59 ปี)

2.3 กลุ่มตัวอย่าง - ผู้พิพากษาที่มีอายุระหว่าง 55-59 ปี ทั้งหมดจำนวน 187 คน

2.4 ประเด็นคำถามสำคัญในการสำรวจนี้

- 2.4.1 สุขภาพของผู้พิพากษาที่กำลังจะมีอายุครบ 60 ปี (ข้อคำถาม ที่ 2)
- 2.4.2 ความต้องการใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปี (ข้อคำถามที่ 29-32, 35,39-41)
- 2.4.3 สถานภาพทางเศรษฐกิจ (ข้อคำถามที่ 8-9)
- 2.4.4 ความคิดเห็นต่อตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้พิพากษาอาวุโส (ข้อคำถามที่ 21-28, 33-34,36-38)

2.5 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

แบบสอบถามนี้ไม่ได้มีสมมติฐานที่ต้องการทดสอบ แต่เป็นแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์อุปทานผู้พิพากษาอาวุโส และรูปแบบที่เหมาะสมของการต่ออายุราชการหลังอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

3. แบบสำรวจเพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส และแบบสำรวจเพื่อการวิเคราะห์ความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโส

- 3.1 วัตถุประสงค์ - เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาอาวุโสในเรื่องขีดความสามารถและความรู้สึกผูกพันต่อสำนักงานศาลยุติธรรม

3.2 กลุ่มเป้าหมาย – ผู้พิพากษาอาวุโส

- 3.3 กลุ่มตัวอย่าง – ผู้พิพากษาอาวุโสทั้งหมดที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสตั้งแต่ปี 2541-2549 จำนวน 227 คน

3.4 ประเด็นคำถามสำคัญในการสำรวจนี้

- 3.4.1 ขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโส (ข้อคำถามที่ 15-29)
- 3.4.2 ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของผู้พิพากษาอาวุโส
- 3.4.3 ผู้พิพากษาอาวุโสมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร(ข้อคำถามที่ 19-90)
- 3.4.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
- 3.4.5 แรงจูงใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบความคิดในการวิเคราะห์แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร



ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อที่	ปัจจัย	ข้อคำถาม
1	1. นโยบาย	ท่านคิดว่าสถาบันศาลยุติธรรมมีความชัดเจนในเรื่องของนโยบายและแผน (+)
2	2. การบังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อช่วยเหลือท่านในการทำงาน (+)
3	3. การสื่อสาร	สถาบันศาลยุติธรรมมีการสื่อสารเรื่องต่างๆ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในเวลาที่เหมาะสม (+)
4	4. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน (+)
5	5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	เมื่อมีปัญหาท่านมักปรึกษาเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยได้ (-)
6	6. สภาพการทำงาน	ท่านได้รับการสนับสนุนเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ (+)
7	7. เงินเดือนและสวัสดิการ	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถหางานในองค์กรอื่นที่จ่ายเงินเดือนและสวัสดิการได้เท่ากับที่สถาบันศาลยุติธรรมนี้ (-)
8	8. ความมั่นคงในการทำงาน	การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถาบันศาลยุติธรรมและระบบราชการ เช่น นโยบายการประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ ทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน (-)
9	9. ความสำเร็จในการทำงาน	ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจนที่นี่ (+)
10	10. การได้รับการยอมรับนับถือ	บ่อยครั้งที่ผลงานของท่านมีคุณภาพดีแต่กลับไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงานคนอื่น (-)
11	11. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	งานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี (-)
12	12. ความรับผิดชอบ	ท่านทราบหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี (+)
13	13. ภาพลักษณ์ขององค์กร	ท่านมองว่าสถาบันศาลยุติธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องธรรมาภิบาล (+)
14	1. นโยบาย	ท่านทราบนโยบายและแผนงานในปีใหม่ของสถาบันศาลยุติธรรม (+)
15	2. การบังคับบัญชา	บ่อยครั้งที่ท่านไม่ทราบว่าทำงานอย่างไร เพราะไม่มีผู้ให้คำแนะนำ (-)
16	3. การสื่อสาร	ท่านได้รับข่าวสารของสถาบันศาลยุติธรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม (+)
17	4. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงไม่ค่อยเข้าใจปัญหาในการทำงานของท่าน (-)
18	5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานกันอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (+)
19	6. สภาพการทำงาน	บรรยากาศหรือสภาพการทำงานทำให้ท่านทำงานได้ราบรื่น (+)
20	7. เงินเดือนและสวัสดิการ	ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรม สัมกับกำลังและความสามารถที่ท่านลงไปในงาน (+)
21	8. ความมั่นคงในการทำงาน	การได้ทำงานที่สถาบันศาลยุติธรรมนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่ามีมั่นคงในการทำงาน (+)

ข้อที่	ปัจจัย	ข้อคำถาม
22	9. ความสำเร็จในการทำงาน	ท่านคิดว่าท่านทำงานหนักเกินความจำเป็นเพื่อความสำเร็จของสถาบัน ศาลยุติธรรม (-)
23	10. การได้รับการยอมรับนับถือ	ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (+)
24	11. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ท่านรู้สึกว่าคุณต้องแบกรับความเสี่ยงในการทำงานอย่างมาก (-)
25	12. ความรับผิดชอบ	ท่านแทบจะไม่มีอิสระในการตัดสินใจเลย ทั้งๆ ที่งานนั้นอยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน (-)
26	13. ภาพลักษณ์ขององค์กร	คนภายนอกมักมองว่าสถาบันศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อ ประเทศชาติ (+)
27	1. นโยบาย	นโยบายและแผนเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงไม่ได้มีผลเท่าใดในการ ทำงานของท่าน (-)
28	2. การบังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะสั่งงานในลักษณะใช้อำนาจมากกว่าการขอ ความร่วมมือ (-)
29	3. การสื่อสาร	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับสถาบันศาลยุติธรรมจากสื่อภายนอกมากกว่า ภายใน (-)
30	4. สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	ท่านทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้ดี (+)
31	5. สัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน (+)
32	6. สภาพการทำงาน	สถาบันศาลยุติธรรมมีการระเบียบ ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่างๆ มาบังคับใช้กับพนักงานผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม (+)
33	7. เงินเดือนและสวัสดิการ	สถาบันศาลยุติธรรมจัดหาสวัสดิการได้ตรงกับความต้องการของท่าน (+)
34	8. ความมั่นคงในการทำงาน	ท่านรู้สึกว่าคุณทำอยู่ทุกวันนี้ ช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัว มีความมั่นคง (+)
35	9. ความสำเร็จในการทำงาน	ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานที่ยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แม้แต่น้อย (-)
36	10. การได้รับการยอมรับนับถือ	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับในที่ทำงาน (+)
37	11. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	งานที่ได้รับมอบหมายนั้นค่อนข้างยากแต่ไม่เกินความพยายามของท่าน (+)
38	12. ความรับผิดชอบ	ท่านรู้สึกเครียดกับงานที่รับผิดชอบอยู่อย่างมาก (-)
39	13. ภาพลักษณ์ขององค์กร	ผลงานของสถาบันศาลยุติธรรมระยะหลังมีได้โดดเด่นดังเช่นอดีต (-)
40	4. สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง (+)
41	6. สภาพการทำงาน	สถาบันศาลยุติธรรมควรปรับปรุงกฎระเบียบในการทำงาน (โครงสร้างและ ขั้นตอนการทำงาน) เพื่อความคล่องตัวของการทำงานมากขึ้น (-)
42	10. การได้รับการยอมรับนับถือ	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเห็นความสำคัญในงานที่ท่านทำ (+)
43	4. สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านและพร้อมจะ เปลี่ยนแปลง (+)
44	1. ความปรารถนาที่จะอยู่กับ สถาบันศาลยุติธรรม	แม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในองค์กรอื่น แต่ท่านยังคงเลือกที่จะอยู่กับสถาบัน ศาลยุติธรรมต่อไป (+)

ข้อที่	ปัจจัย	ข้อคำถาม
45	2. การนึกถึงสถาบันศาลยุติธรรมในทางที่ดี	ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์สถาบันศาลยุติธรรมในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ (-)
46	3. ความภูมิใจในงานที่ทำ	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง (+)
47	1. ความปรารถนาที่จะอยู่กับสำนักงานศาลยุติธรรม	หากท่านได้รับการเสนอตำแหน่งงานที่ดีกว่าปัจจุบันท่านอาจลาออกได้ (-)
48	2. การนึกถึงสถาบันศาลยุติธรรมในทางที่ดี	ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงของสถาบันศาลยุติธรรมอย่างมาก(+)
49	3. ความภูมิใจในงานที่ทำ	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันศาลยุติธรรม (+)
50	1. ความปรารถนาที่จะอยู่กับสถาบันศาลยุติธรรม	ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่ เพราะสถาบันศาลยุติธรรมไม่มีสิ่งผูกมัดให้ท่านทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ (-)
51	2. การนึกถึงสถาบันศาลยุติธรรมในทางที่ดี	สถาบันศาลยุติธรรมช่วยพัฒนาให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างดีเลิศ (+)
52	3. ความภูมิใจในงานที่ทำ	เมื่อเอ่ยชื่อสถาบันศาลยุติธรรมในปัจจุบันน้อยคนนักที่ให้ความสำคัญดังเช่นแต่ก่อน (-)
53	1. ความปรารถนาที่จะอยู่กับสถาบันศาลยุติธรรม	ท่านยินดีที่จะเลือกทำงานกับสถาบันศาลยุติธรรมมากกว่าองค์กรอื่นที่สามารถเลือกได้ (+)
54	2. การนึกถึงสถาบันศาลยุติธรรมในทางที่ดี	ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงสถาบันศาลยุติธรรมของท่านในทางที่ไม่ดี (+)
55	3. ความภูมิใจในงานที่ทำ	ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน เพราะได้มาด้วยความรู้ความสามารถอย่างมาก (+)
56	1. ความปรารถนาที่จะอยู่กับสถาบันศาลยุติธรรม	ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะไปทำงานกับที่นั่นทันที(-)
57	2. การนึกถึงสถาบันศาลยุติธรรมในทางที่ดี	ปัญหาของสถาบันศาลยุติธรรมในปัจจุบันเป็นเรื่องของคนบางกลุ่มไม่เกี่ยวอะไรกับท่าน (-)
58	3. ความภูมิใจในงานที่ทำ	ท่านภาคภูมิใจกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย (+)

3.5 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

- 3.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลในบางเรื่องมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ
- 3.5.2 ปัจจัยแรงจูงใจบางประการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ

4. แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดดี จุดด้อย อำนาจหน้าที่ สถานภาพ และสิ่งจูงใจ ผู้พิพากษาอาวุโส และทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อผู้พิพากษาอาวุโส

4.1 **วัตถุประสงค์** - เพื่อสอบถามทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อผู้พิพากษาอาวุโสเกี่ยวกับ จุดเด่น ผลดี ปัญหา จุดอ่อน ข้อบกพร่องในระบบผู้พิพากษาอาวุโส อำนาจหน้าที่และ สถานภาพของผู้พิพากษาอาวุโส และสิ่งจูงใจผู้พิพากษาอาวุโส

4.2 **กลุ่มเป้าหมาย** - ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโส เช่น ผู้บริหารศาล ผู้พิพากษา อัยการ และทนายความ

4.3 **กลุ่มตัวอย่าง** -

4.3.1 ผู้บริหารศาล หมายถึงผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล จังหวัด และหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศ ทั้งหมด 161 คน

4.3.2 ผู้พิพากษาทั่วไป แบ่งเป็น

4.3.2.1 ผู้พิพากษาที่ประจำอยู่ศาลที่มีผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานอยู่ ทั้งหมด 68 ศาล เป็นการเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้พิพากษาที่มีอายุมากที่สุด และผู้พิพากษาที่มีอายุน้อย และผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ หรือเลขาธิการ ในศาลนั้นๆ ศาลละประมาณ 2-4 คน จำนวน 164 คน

4.3.2.2 ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นที่ไม่มีผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 177 ศาล จำนวนทั้งสิ้น 264 คนอันประกอบด้วย

ศาลแขวง เลือกผู้พิพากษาที่มีอายุมากที่สุด จำนวน 1 คน

- ศาลเยาวชนและครอบครัว เลือกผู้พิพากษาหัวหน้าคณะและผู้พิพากษาที่มีอายุน้อยที่สุด จำนวน 1-2 คน

- ศาลจังหวัด เลือกผู้พิพากษาหัวหน้าคณะหรือผู้พิพากษาที่มีอายุมากที่สุด และผู้พิพากษาที่มีอายุน้อยที่สุดในศาล จำนวน 2 คน

- ศาลแรงงานภาค 1-8 เลือกหัวหน้าแรงงาน ศาลละ 1 คน

- สำนักงานศาลยุติธรรมภาค 1-9 เลือกเลขาธิการศาลยุติธรรมภาค จำนวน 1 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างผู้พิพากษาทั่วไป จำนวน 428 คน

4.3.3 อัยการ ประกอบด้วย อัยการจังหวัด อัยการจังหวัดคดีศาลแขวง และอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัว จำนวน 112 แห่ง ประกอบด้วย

4.3.3.1 สำนักงานอัยการที่มีผู้พิพากษาอาวุโสประจำอยู่ 57 แห่ง

4.3.3.2 สำนักงานอัยการที่ไม่มีผู้พิพากษาอาวุโสประจำอยู่ 55 แห่ง

4.3.4 สำนักงานทนายความทั่วราชอาณาจักร จำนวน 276 แห่ง แยกเป็น

4.3.4.1 จังหวัดที่มีผู้พิพากษาอาวุโสประจำอยู่ 27 จังหวัด จำนวน 150 แห่ง

4.3.4.2 จังหวัดที่ไม่มีผู้พิพากษาประจำศาลอยู่ 40 จังหวัด จำนวน 126 แห่ง

4.4 ประเด็นคำถามสำคัญในการสำรวจนี้

ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสต่อการมีผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น

4.5 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

การมีผู้พิพากษาอาวุโสในศาลชั้นต้นเป็นเรื่องที่มีความเหมาะสม และทำให้งานศาลชั้นต้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภาคผนวก ค

ตารางสถิติต่าง ๆ

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.1 จำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	50,769	432,114	482,883	429,930
2530	52,949	432,155	485,104	430,194
2531	54,910	459,996	514,906	460,260
2532	54,646	475,868	530,514	470,002
2533	71,130	501,133	572,263	511,816
2534	60,447	568,628	629,075	561,978
2535	67,101	570,195	637,296	554,390
2536	82,931	612,989	695,920	603,318
2537	92,602	686,585	779,187	674,963
2538	104,224	739,826	844,050	733,022
2539	111,028	807,711	918,739	781,590
2540	137,149	895,476	1,032,625	856,636
2541	175,989	961,795	1,137,784	913,617
2542	224,167	920,976	1,145,143	909,654
2543	235,749	888,488	1,124,237	887,152
2544	238,732	874,301	1,113,033	889,049
2545	224,549	873,690	1,098,239	892,706
2546	206,416	826,148	1,032,564	812,831
2547	219,575	864,432	1,084,007	828,051
2548	255,980	874,446	1,130,426	884,027
2549	247,111	723,463	970,574	679,181

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.1 จำนวนคดีความในศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	31,031	409,129	440,160	411,744
2530	28,412	408,840	437,252	407,731
2531	29,521	435,196	464,717	436,989
2532	27,728	451,843	479,571	447,955
2533	31,616	476,727	508,343	469,910
2534	38,433	541,171	579,604	531,128
2535	48,480	545,535	594,015	530,322
2536	63,718	588,210	651,928	575,628
2537	76,300	659,165	735,465	643,881
2538	91,584	707,794	799,378	698,046
2539	101,332	773,249	874,581	748,539
2540	126,042	857,718	983,760	823,951
2541	159,809	920,291	1,080,100	871,068
2542	209,032	869,670	1,078,702	862,603
2543	216,578	840,939	1,057,517	843,127
2544	215,683	820,850	1,036,533	840,155
2545	196,944	810,163	1,007,107	845,507
2546	162,784	754,319	917,103	757,715
2547	159,229	802,802	962,031	775,305
2548	186,738	821,005	1,007,743	835,313
2549	172,460	681,787	854,247	644,795

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.2 จำนวนคดีความในศาลเยาวชนและครอบครัว ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	75	2,760	2,835	2,754
2530	81	3,077	3,158	2,994
2531	164	3,544	3,708	3,588
2532	120	4,200	4,320	4,152
2533	168	5,062	5,230	4,997
2534	233	6,393	6,626	6,365
2535	261	8,414	8,675	7,778
2536	897	9,439	10,336	9,245
2537	1,091	12,381	13,472	11,595
2538	1,877	18,041	19,918	17,438
2539	2,480	22,370	24,850	21,957
2540	2,893	28,870	31,763	27,610
2541	4,153	34,966	39,119	33,967
2542	5,152	36,485	41,637	36,027
2543	5,610	37,218	42,828	37,541
2544	5,287	31,851	37,138	31,911
2545	5,227	37,131	42,358	37,161
2546	5,197	29,744	34,941	30,323
2547	4,620	29,013	33,633	28,589
2548	5,044	38,416	43,460	37,010
2549	6,450	33,961	40,411	31,440

หมายเหตุ : จำนวนคดีแพ่งศาลเยาวชนและครอบครัว รวมคดีจากศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง และศาลเยาวชนและครอบครัว ไม่นับรวมคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลฎีกา (แผนกคดีเยาวชนฯ) และศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1-9 (คดีเยาวชนและครอบครัว)

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.3 จำนวนคดีความในศาลแรงงานกลางและแรงงานภาค ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	537	7,744	8,281	7,697
2530	584	6,293	6,877	6,569
2531	308	6,774	7,082	6,816
2532	266	7,421	7,687	7,411
2533	276	7,768	8,044	7,840
2534	204	9,173	9,377	8,897
2535	480	9,329	9,809	8,687
2536	1,122	11,384	12,506	10,453
2537	2,053	9,833	11,886	10,632
2538	1,254	11,202	12,456	11,149
2539	1,307	10,327	11,634	10,500
2540	1,134	17,140	18,274	13,661
2541	4,613	23,236	27,849	22,056
2542	5,793	19,509	25,302	18,854
2543	6,448	16,533	22,981	19,175
2544	3,806	15,831	19,637	13,944
2545	5,693	13,361	19,054	15,930
2546	3,094	23,879	26,973	21,727
2547	5,246	15,955	21,201	18,463
2548	2,738	18,379	21,117	14,339
2549	6,778	9,259	16,037	8,084

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.4 จำนวนคดีความในศาลฎีกาชั้นกลาง ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	0	181	181	99
2530	82	338	420	256
2531	164	325	489	318
2532	171	276	447	280
2533	167	280	447	260
2534	187	200	387	291
2535	96	119	215	144
2536	71	134	205	118
2537	87	142	229	123
2538	106	169	275	167
2539	108	128	236	156
2540	80	174	254	164
2541	90	214	304	195
2542	109	260	369	243
2543	126	340	466	299
2544	167	314	481	337
2545	144	310	454	295
2546	159	355	514	325
2547	189	392	581	340
2548	241	661	902	525
2549	377	285	662	398

หมายเหตุ : ศาลฎีกาชั้นกลาง เปิดดำเนินการ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2549

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.5 จำนวนคดีความในศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ปี พ.ศ.2541-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2541	28	2,221	2,249	1,840
2542	409	2,339	2,748	2,088
2543	660	3,014	3,674	2,766
2544	908	3,910	4,818	3,871
2545	947	4,109	5,056	4,188
2546	868	4,513	5,381	4,472
2547	909	5,918	6,827	5,810
2548	1,017	6,109	7,126	6,104
2549	1,032	5,356	6,388	5,322

หมายเหตุ : ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง เปิดดำเนินการ เมื่อปี 2541

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.1.6 จำนวนคดีความในศาลล้มละลายกลาง ปี พ.ศ.2542-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2542	16	436	452	242
2543	210	1,128	1,338	1,048
2544	290	1,842	2,132	1,384
2545	748	2,254	3,002	2,335
2546	667	3,676	4,343	2,618
2547	1,725	5,969	7,694	5,344
2548	2,350	8,317	10,667	5,789
2549	4,878	9,815	14,693	5,848

หมายเหตุ : ศาลล้มละลายกลาง เปิดดำเนินการ เมื่อปี 2541

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.2 จำนวนคดีความในศาลอุทธรณ์ ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	15,485	18,219	33,704	13,354
2530	20,350	18,262	38,612	16,452
2531	22,160	18,548	40,708	16,544
2532	24,164	18,832	42,996	16,951
2533	26,045	28,815	54,860	35,586
2534	19,274	18,837	38,111	24,293
2535	13,818	18,551	32,369	19,866
2536	12,503	18,850	31,353	22,033
2537	9,320	21,018	30,338	23,501
2538	6,837	23,891	30,728	25,477
2539	5,251	24,931	30,182	22,741
2540	7,441	31,441	38,882	24,151
2541	14,731	33,271	48,002	34,392
2542	13,610	40,079	53,689	37,175
2543	16,295	37,372	53,667	34,975
2544	19,046	41,664	60,710	39,014
2545	21,695	52,131	73,826	39,855
2546	33,669	57,521	91,190	44,207
2547	46,984	45,768	92,752	40,146
2548	52,607	40,719	93,326	39,891
2549	54,117	31,795	85,912	27,883

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.2.3 จำนวนคดีความในศาลฎีกา ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	4,253	4,766	9,019	4,832
2530	4,187	5,053	9,240	6,011
2531	3,229	6,252	9,481	6,727
2532	2,754	5,193	7,947	5,096
2533	2,851	6,209	9,060	6,320
2534	2,740	8,620	11,360	6,557
2535	4,803	6,109	10,912	4,202
2536	6,710	5,929	12,639	5,657
2537	6,982	6,402	13,384	7,581
2538	5,803	8,141	13,944	9,499
2539	4,445	9,531	13,976	10,310
2540	3,666	6,317	9,983	8,534
2541	1,449	8,233	9,682	8,157
2542	1,525	11,227	12,752	9,876
2543	2,876	10,177	13,053	9,050
2544	4,003	11,787	15,790	9,880
2545	5,910	11,396	17,306	7,344
2546	9,963	14,308	24,271	10,909
2547	13,362	15,862	29,224	12,600
2548	16,635	12,722	29,357	8,823
2549	20,534	9,881	30,415	6,503

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.3.1 จำนวนคดีแพ่งทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	25,196	116,950	142,146	113,874
2530	28,272	117,394	145,666	114,012
2531	31,654	120,796	152,450	120,645
2532	31,805	128,271	160,076	123,568
2533	36,508	143,703	180,211	142,273
2534	37,938	144,101	182,039	139,879
2535	42,160	154,783	196,943	143,257
2536	53,704	177,897	231,601	171,552
2537	60,049	200,696	260,745	194,252
2538	66,493	220,904	287,397	217,779
2539	69,618	252,028	321,646	234,122
2540	87,526	300,052	387,578	280,566
2541	107,012	360,152	467,164	326,050
2542	141,114	350,495	491,609	345,756
2543	146,262	317,016	463,278	329,042
2544	135,903	277,970	413,873	294,913
2545	118,894	265,767	384,661	274,561
2546	111,357	319,633	430,990	307,337
2547	123,628	391,512	515,140	365,324
2548	149,840	394,521	544,361	412,442
2549	132,102	334,740	466,842	305,164

หมายเหตุ : คดีแพ่งรวมคดีในศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ และศาลชั้นต้น

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.3.2 จำนวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	24,924	313,449	338,373	314,525
2530	23,848	312,872	336,720	314,339
2531	22,381	337,100	359,481	337,506
2532	21,975	345,396	367,371	344,309
2533	23,062	364,780	387,842	366,364
2534	21,478	421,218	442,696	418,824
2535	23,876	412,665	436,541	408,462
2536	28,085	432,602	460,687	429,304
2537	31,383	483,333	514,716	478,157
2538	36,559	515,793	552,352	512,425
2539	39,927	552,334	592,261	544,360
2540	47,900	592,122	640,022	572,898
2541	67,124	598,136	665,260	584,382
2542	80,878	568,486	649,364	561,019
2543	88,212	570,898	659,110	556,882
2544	102,213	595,794	698,007	593,419
2545	104,521	605,363	709,884	615,532
2546	94,003	502,531	596,534	502,700
2547	93,701	466,734	560,435	457,240
2548	103,195	471,358	574,553	465,376
2549	109,706	378,689	488,395	367,914

หมายเหตุ : คดีอาญารวมคดีในศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ และศาลชั้นต้น

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.1.3.3 จำนวนคดีล้มละลายทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ.2529-2549

ปี	คดีค้างมา	คดีรับใหม่	รวมคดีค้างมาและรับใหม่	คดีเสร็จไป
2529	513	1421	1,934	1,209
2530	725	1657	2,382	1,593
2531	789	1959	2,748	1,951
2532	797	2057	2,854	2,002
2533	852	3163	4,015	3,081
2534	934	3248	4,182	3,180
2535	1,002	2701	3,703	2,612
2536	1,091	2444	3,535	2,410
2537	1,125	2530	3,655	2,523
2538	1,132	3086	4,218	2,788
2539	1,430	3324	4,754	3,075
2540	1,679	3299	4,978	3,149
2541	1,829	3507	5,336	3,176
2542	2,160	1993	4,153	2,877
2543	1,260	574	1,834	1,224
2544	605	537	1,142	717
2545	1,123	2558	3,681	2,613
2546	1,043	3984	5,027	2,794
2547	2,233	6186	8,419	5,487
2548	2,932	8567	11,499	6,209
2549	5,290	10034	15,324	6,103

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.2 จำนวนข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา ปี พ.ศ.2540-2549

ปี	ข้าราชการตุลาการ	ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น	ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์	ผู้พิพากษาศาลฎีกา	ผู้พิพากษาอาวุโส	รวมผู้พิพากษาทั่วราชอาณาจักร
2529	1,240	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2530	1,258	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2531	1,268	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2532	1,306	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2533	1,415	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2534	1,426	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2535	1,426	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2536	1,597	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2537	1,847	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2538	1,893	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2539	2,247	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2540	2,287	1,893	238	86	-	2,217
2541	2,458	1,908	241	86	27	2,262
2542	2,628	2,070	255	86	60	2,471
2543	2,924	2,067	255	86	90	2,498
2544	3,169	2,261	292	85	122	2,760
2545	3,265	2,229	298	85	142	2,754
2546	3,440	2,189	307	85	161	2,742
2547	3,539	2,547	307	86	187	3,127
2548	3,594	2,759	322	87	207	3,375
2549	3,817	2,741	346	87	231	3,405

หมายเหตุ : จำนวนผู้ครองตำแหน่งรวมผู้บริหาร

ตำแหน่งรองประธานศาลฎีกา มี 3 อัตรา (จากเดิม 5 อัตรา) และเพิ่มอัตราหัวหน้าแผนกคดีอาญานักการเมือง ๑ อัตรา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และ

สมุดสถิติรายปีประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางภาคผนวกที่ 4.3 จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาที่วราชนาจักร ปี พ.ศ.2540-2549

ปี	จำนวนคดีค้างมาต่อ ผู้พิพากษา	จำนวนคดีรับใหม่ต่อ ผู้พิพากษา	จำนวนคดีค้างมาและ รับใหม่ต่อผู้พิพากษา
2540	62	404	466
2541	78	425	503
2542	91	373	463
2543	94	356	450
2544	86	317	403
2545	82	317	399
2546	75	301	377
2547	70	276	347
2548	76	259	335
2549	73	212	285

หมายเหตุ : จำนวนคดีความของศาลชั้นต้นหารด้วยจำนวนผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น และผู้พิพากษาอาวุโส

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

และฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.3.1 จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ปี พ.ศ.2540-2549

ปี	จำนวนคดีค้างมาและคดีรับใหม่ต่อ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น	จำนวนคดีค้างมาและคดีรับใหม่ต่อ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นและผู้พิพากษาอาวุโส
2540	520	520
2541	566	558
2542	521	506
2543	512	490
2544	458	435
2545	452	425
2546	419	390
2547	378	352
2548	365	340
2549	312	287

หมายเหตุ : จำนวนคดีความของศาลชั้นต้นหารด้วยจำนวนผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น และผู้พิพากษาอาวุโส

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

และฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.3.2 จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ปี พ.ศ.2540-2549

ปี	จำนวนคดีค้างมาต่อผู้พิพากษา	จำนวนคดีรับใหม่ต่อผู้พิพากษา	จำนวนคดีค้างมาและรับใหม่ต่อผู้พิพากษา
2540	31	132	163
2541	61	138	199
2542	53	157	211
2543	64	147	210
2544	65	143	208
2545	73	175	248
2546	110	187	297
2547	153	149	302
2548	163	126	290
2549	156	92	248

หมายเหตุ : จำนวนคดีความของศาลอุทธรณ์หารด้วยจำนวนผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

และฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางภาคผนวกที่ 4.3.3 จำนวนคดีความต่อผู้พิพากษาศาลฎีกา ปี พ.ศ.2540-2549

ปี	จำนวนคดีค้างมาต่อผู้พิพากษา	จำนวนคดีรับใหม่ต่อผู้พิพากษา	จำนวนคดีค้างมาและรับใหม่ต่อผู้พิพากษา
2540	43	73	116
2541	17	96	113
2542	18	131	148
2543	33	118	152
2544	47	139	186
2545	70	134	204
2546	117	168	286
2547	155	184	340
2548	191	146	337
2549	236	114	350

หมายเหตุ : จำนวนคดีความศาลฎีกาหารด้วยจำนวนผู้พิพากษาศาลฎีกา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

และฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

ภาคผนวก ง

แบบสำรวจ

แบบสำรวจจำนวน 4 ชุด จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

- 1) แบบสำรวจเพื่อวิเคราะห์ประเมินความพร้อมของผู้ฝึกหัดวิชาชีพแรกเริ่มและความต้องการพัฒนาความพร้อม
- 2) แบบสำรวจความต้องการรับราชการต่อหลังอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์
- 3) แบบสำรวจเพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถของผู้ฝึกหัดวิชาชีพอาวุโส และแบบสำรวจเพื่อการวิเคราะห์ความผูกพันต่อศาลยุติธรรมของผู้ฝึกหัดวิชาชีพอาวุโส
- 4) แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดดี จุดด้อย อำนาจหน้าที่ สถานภาพ และสิ่งจูงใจ ผู้ฝึกหัดวิชาชีพอาวุโส และทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อผู้ฝึกหัดวิชาชีพอาวุโส

ภาคผนวก จ

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการประมาณการ และทดสอบแบบจำลองความต้องการผู้พิพากษา

K_R = จำนวนคดีความทั่วราชอาณาจักร

CIVIL = จำนวนคดีแพ่งทั่วราชอาณาจักร

CRIME = จำนวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักร

BANKRUPT = จำนวนคดีล้มละลายทั่วราชอาณาจักร

LABOR = จำนวนคดีแรงงานทั่วราชอาณาจักร

TAX = จำนวนคดีภาษีอากรทั่วราชอาณาจักร

PROPERTY = จำนวนคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าต่างประเทศทั่วราชอาณาจักร

YOUTH = จำนวนคดีเยาวชนและครอบครัวทั่วราชอาณาจักร

หมายเหตุ : ทุกประเภทคดีเป็นคดีรับใหม่รายปีทั้งหมด

ที่มา : ฝ่ายระบบข้อมูลและสถิติ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม

GDP Growth Rate = ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ Table 4: Gross Nation Product at 1988 price (Original)

Per Capita GDP = รายได้เฉลี่ยต่อประชากร

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

Urban Pop Rate = อัตราประชากรในเขตเมือง

คำนวณจาก จำนวนประชากรในเขตเทศบาลทั่วประเทศ / จำนวนประชากร*100

ที่มา : จำนวนประชากรในเขตเทศบาล จาก กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

จำนวนประชากรไทย จาก ประมาณการประชากรของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

Unemployment Rate = อัตราการว่างงาน

คำนวณจาก จำนวนผู้ว่างงาน / จำนวนกำลังแรงงานรวม *100

ที่มา : ข้อมูลจาก Labor Force Survey ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ไม่มีข้อมูลปี 2529 และ 2533

Less education = จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

Private Employment = จำนวนลูกจ้างในภาคเอกชน

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (ไตรมาส 3) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

Private Employment rate = อัตรากำลังลูกจ้างในภาคเอกชน

คำนวณจาก จำนวนลูกจ้างเอกชน / กำลังแรงงานรวม * 100

Private Investment = การลงทุนในภาคเอกชน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

อ้างอิงจาก Website ธนาคารแห่งประเทศไทย หัวข้อฐานข้อมูลเศรษฐกิจ ภาคเศรษฐกิจจริง (การผลิต ราคา และ GDP) Table 83: Gross Investment and Saving at Current Price ½

Tax Revenue = มูลค่าภาษีอากรที่เก็บได้โดยรัฐ

ที่มา : สำนักงานมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

Educated Labor Rate = อัตราส่วนผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมปีที่ 6 ต่อกองกำลังแรงงานรวม

คำนวณจาก ผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมปีที่ 6 (Stock) / กองกำลังแรงงานรวม *100

ที่มา : ผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมปีที่ 6 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

Annual Import = มูลค่าการนำเข้าสินค้าและบริการรวม

ที่มา : กรมศุลกากร (ประมวลผลโดยธนาคารแห่งประเทศไทย)

Table : Imports Classified by Economic Classification

Website ธนาคารแห่งประเทศไทย

ภาคผนวก จ

สรุปบทสัมภาษณ์ผู้พิพากษาอาวุโส

ช่วงเดือนมีนาคม ปี พ.ศ. 2550

ประเด็นในการสัมภาษณ์	ผู้พิพากษาอาวุโสท่านที่ 1	ผู้พิพากษาอาวุโสท่านที่ 2
ตำแหน่งหลังสุดก่อนเป็นผู้พิพากษาอาวุโส	อายุ 62 ปี เคยเป็นผู้พิพากษาศาลฎีกาดีแรงงานมาก่อน	อายุ 68 ปี เคยเป็นประธานศาลฎีกา และเป็น สสร. ในการร่าง รธน 40
ภาระหน้าที่ในปัจจุบัน - งานพิจารณาคดี - งานไกล่เกลี่ย - งานที่ปรึกษา - งานอื่นๆ	- งานพิจารณาคดี : ภาระงานหลักเป็นงานนั่งพิจารณาคดีบนบัลลังก์ เน้น 10 เรื่องต่อสัปดาห์ คือ เข้าหนึ่ง ปายหนึ่ง ซึ่งจะต้องทำตั้งแต่เตรียมสำนวน ซึ่งสำนวนจะถูกจ่ายมา 3-4 วัน ล่วงหน้าให้อ่าน ผู้พิพากษาต้องเขียนสำนวนเอง (บางครั้งอาจต้องเอาไปทำที่บ้าน) เมื่อเสร็จกระบวนการไต่สวนจะต้องส่งสำนวนภายใน 3 วัน (ตามกฎหมาย) ภาระงานนี้ผู้พิพากษาอาวุโสทำโดยไม่มีผู้ช่วย ดังนั้นการนั่งบัลลังก์ก็ต้องทำการไต่สวนเองด้วย * งานพิจารณาคดี ประกอบด้วยผู้พิพากษาเจ้าของคดี ผู้พิพากษาที่ 2 (อาจเป็นผู้พิพากษาอาวุโส หรือผู้พิพากษสมทบ) ** คดีของศาลฎีกา 8 เรื่องต่อเดือน หรือ 6 เรื่องต่อเดือนสำหรับหัวหน้าคณะ (สำนวนที่ต้องอ่านของคดีที่ขึ้นถึงศาลฎีกามีจำนวนมากกว่าศาลชั้นต้นมาก เรื่องการไต่สวนต้องสิ้นสุดที่ศาลชั้นต้น เรื่องที่ส่งศาลฎีกาเป็นเรื่องของข้อกฎหมายเท่านั้น) - งานไกล่เกลี่ย : รับผิดชอบปัจจุบันให้ผู้พิพากษาทำการไกล่เกลี่ยในทุกๆ ช่วงของคดีความ แต่ท่านเดิมจะให้ทำการไกล่เกลี่ยก่อนที่จะส่งสำนวนขึ้นฟ้อง ดังนั้น ทุกคดีขึ้นถึงศาลหมด (ตามตัวบทกฎหมาย ผู้พิพากษา	- งานพิจารณาคดี : ไม่มีผู้ช่วยในการจดบันทึก ผู้พิพากษาอาวุโสต้องเรียนรู้เครื่องมือช่วยบันทึกเหล่านี้ แต่งานนั่งบัลลังก์มีไม่มากนัก ผู้บริหารมอบหมายให้ตามสุขภาพความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโสอยู่แล้ว ท่านเหล่านี้ให้เกียรติผู้พิพากษาอาวุโสมาก การให้ต่ออายุผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อให้ผู้พิพากษามีครบองค์ในการพิจารณาคดีความ (2 ท่านต่อคดี) โดยขอเวลา 10 เพื่อให้ครบองค์คณะ แต่ สสร. ให้เพียง 5 ปี เท่านั้น (เริ่มปี 2545) ใน 2 ปีแรกจึงมีการทำกฎหมาย บทเฉพาะการเพื่อให้ผู้พิพากษาอาวุโสมีสิทธิต่ออายุและทำหน้าที่ในศาลชั้นต้น ส่วนจะต่ออายุจาก 65-70 ปีหรือไม่ขึ้นให้ ก.ต.เป็นคนกำหนด - งานไกล่เกลี่ย : เป็นงานหลักเพราะคดีแพ่งต้องการให้เกิดการยอมความกันได้เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ไปในระดับที่พอตกลงกันได้ เพื่อไม่ให้เรื่องเกิดเป็นคดีความ ปัจจุบันที่ศาลแพ่งมีกว่า

ประเด็นในการสัมภาษณ์	ผู้พิพากษาอาวุโสท่านที่ 1	ผู้พิพากษาอาวุโสท่านที่ 2
	** งานใกล้เคียงเป็นงานที่ทำร่วมกันระหว่างผู้ควบคุมการใกล้เคียง นิติกรและผู้พิพากษาศาลสมทบที่ได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ ใช้คนเพียง 3 คน เท่านั้น) - งานที่ปรึกษาให้ผู้พิพากษารุ่นใหม่นั้นอาจไม่ได้ทำเลย เพราะส่วนใหญ่เขาเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วอย่างดี สามารถทำคดีได้เอง ศาลมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ดีมาก คือ มีปฐมนิเทศน์ 1 เดือน → แล้วส่งไปอบรมตามศาล 3 เดือน → อบรมตามสถาบันต่างๆ โดยมี Tutor หรือคณะกรรมการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา และมีการให้ Feedback → อบรมตามศาล (On-the-Job Training)	- งานที่ปรึกษา : ได้รับการแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาหลายคนมาก - งานอื่นๆ เช่น งานสอน
ภาระหน้าที่ที่คาดหวังสำหรับผู้พิพากษาอาวุโส - ตำแหน่งงานเดิมที่เคยเป็น? (ศาลอุทธรณ์ฎีกา) - งานบริหาร? - งานพัฒนาผู้พิพากษาศาลรุ่นน้อง (OJT) - คณะกรรมการ ก.ต.	- ตำแหน่งเดิม: ควรให้ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถทำงานในตำแหน่งงานเดิมที่เคยทำได้ เพราะคดีในศาลฎีกายังมีมากอยู่ (ศาลฎีกามีเพียง 25 คณะ และไม่ให้มีการเพิ่ม) - งานบริหาร : ไม่ควรเป็น เพราะจะเป็นการขัดความก้าวหน้าของผู้พิพากษารุ่นน้องได้ - งานพัฒนา : ไม่เห็นความจำเป็น - ก.ต. : เห็นควรว่าน่าจะเป็นได้เนื่องจากมีประสบการณ์มานาน และไม่มีผลประโยชน์ต่อไปในสายอาชีพอีกแล้ว น่าจะสามารถพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้อย่างตรงไปตรงมา	- ตำแหน่งเดิม: ไม่ควรเพราะจะทำให้คนรุ่นหลังขึ้นไม่ได้ และสถานที่ที่คนใหม่จะไปอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้ - งานบริหาร : ไม่ควรเป็น เพราะจะเป็นการขัดความก้าวหน้าของผู้พิพากษารุ่นน้องได้ - งานพัฒนา : ผู้พิพากษาอาวุโสควรทำหน้าที่เป็น Mentor ให้ผู้พิพากษารุ่นใหม่ เป็นหลักในการนั่งบัลลังก์ และช่วย OJT - สำหรับตำแหน่ง ก.ต. : เห็นควรให้ผู้พิพากษาที่ยังอยู่ในตำแหน่งเป็น ก.ต. มากกว่าให้ผู้พิพากษาอาวุโสมาทำ เพราะอาจหาประโยชน์จากตรงนี้ได้ เนื่องจากตนเองก็อยู่ใน

ประเด็นในการสัมภาษณ์	ผู้พิพากษาอาวุโสท่านที่ 1	ผู้พิพากษาอาวุโสท่านที่ 2
เหตุการณ์ที่ทำให้ลำบากใจ	- งานศาล : ไม่มีเพราะเดิมเคยทำงานคดีแรงงานมาบ้างช่วงอยู่ศาลฎีกา - งานบริหาร:ไม่มีปัญหาเพราะผู้บริหารให้เกียรติมากไม่มาตรวจสอบคดีเหมือนกับผู้พิพากษาอื่นๆ ที่มีรองอธิบดีเป็นคนกำกับดูแลคดีด้วย	- งานศาล : มีแต่ “ลำบากกาย” อยู่บ้าง คือขาดผู้ช่วย ทุกอย่างต้องทำเอง ไม่ว่าจะเป็นการอัดเทป แรกๆ ไม่ค่อยคล่องต่อมาสามารถทำได้ คล่องดี ยอมรับว่า “เหนื่อย” - งานบริหาร:ไม่มีปัญหา เนื่องจากผู้บริหารศาลให้เกียรติเป็นอย่างมาก
สวัสดิการและผลตอบแทน	- ควรเทียบเคียงกับเดิมที่เคยได้รับได้	- ควรเท่ากับผู้พิพากษาชั้นต้น - ให้ค่ารถประจำตำแหน่งหลายคนชอบมากกว่าให้รถประจำตำแหน่ง
แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบศาลและผู้พิพากษาอาวุโส	- การปรับปรุงกฎหมายพิจารณาคดีเพื่อให้คดีในศาลฎีกาลดลง เพราะปัจจุบันคดีเกือบทุกเรื่องสามารถส่งขึ้นถึงศาลฎีกาได้ เพราะใช้อำนาจศาลชั้นต้นรับรองเท่านั้น - อัตราผู้พิพากษาศาลชั้นต้น : ผู้พิพากษาอาวุโส = 10:1 - การจ่ายงานควรดูสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโสด้วย เรื่องการนั่งบัลลังก์นานโดยเป็นผู้พิพากษาที่สอง บางครั้งหลังก็ทำให้มีภาพพจน์ที่ไม่ดีได้ - งานเป็นที่ปรึกษาให้ผู้พิพากษารุ่นใหม่ก็เป็นสิ่งที่ดี - งานไกลเกลี่ยมีความเหมาะสมมากด้วยวิวุฒิ ความสามารถในการอดทนฟังมีมากกว่าผู้พิพากษาอ่อนอาวุโส เพราะใจเย็นกว่า - ระบบการคัดเลือก ก.ต. ซึ่งปัจจุบันมาจากทุกศาล อดีตมาจากศาลฎีกาเท่านั้น	- การปรับปรุงกฎหมายพิจารณาคดีเพื่อให้คดีในศาลลดลง เพราะปัจจุบัน คดีต้องมีมูลค่ากว่า 300,000 บาท (เดิม 50,000 บาท) จึงมาที่ศาลแพ่ง ต่ำกว่านี้ไปที่ศาลแขวง ซึ่งใช้ผู้พิพากษาเพียง 1 คนเท่านั้น

ประเด็นในการสัมภาษณ์	ผู้พิพากษาอาวุโสท่านที่ 1	ผู้พิพากษาอาวุโสท่านที่ 2
Competency	- Adaptability ความสามารถในการปรับตัวกับงาน - Negotiation Skill เพื่อใช้ในการไกล่เกลี่ยคดี - Healthy Concern การรู้จักดูแลสุขภาพของตนเอง	- Adaptability ความสามารถในการปรับตัวกับเทคโนโลยี - Negotiation Skill เพื่อใช้ในการไกล่เกลี่ยคดี - Healthy Concern การรู้จักดูแลสุขภาพของตนเอง - Consulting Skill ความสามารถในการให้คำปรึกษา หรือเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้กับผู้พิพากษารุ่นน้อง และการให้คำปรึกษาในด้านการบริหารจัดการศาลและการร่างกฎหมายใหม่

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th

ภาคผนวก ข

ประวัติคณะผู้ศึกษา

ศาสตราจารย์พิเศษ ประสพสุข บุญเดช	ที่ปรึกษา
ดร. วิศาล บุปผเวส	หัวหน้าคณะผู้ศึกษาและนักวิจัยอาวุโส
ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์	นักวิจัยอาวุโส
ดร. จิระประภา อัครบวร	นักวิจัยอาวุโส
นางสาวชนิษฐา ปะกีน้าหัง	นักวิจัย
นางสาวนิภานันท์ อัครกุล	นักวิจัย
นายธนาวัฒน์ เกิดผล	นักวิจัย
นายไกรวิน ปริพนธ์ จินตกานนท์	นักวิจัย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
www.library.coi.go.th

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์พิเศษ ประสพสุข บุญเดช

อดีตประธานศาลอุทธรณ์

วัน/เดือน/ปีเกิด

27 พฤษภาคม 2488

สถานที่

จังหวัดนครสวรรค์

สัญชาติ

ไทย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2505 โรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย จบชั้น ม.8
พ.ศ.2509 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นิติศาสตรบัณฑิต
พ.ศ.2510 สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา เนติบัณฑิตไทย
พ.ศ.2515 Of Lincoln's Inn Barrister-at-Law (England)
พ.ศ.2520 กรมประมวลข่าวกลาง หลักสูตรฝ่ายอำนวยการ
พ.ศ.2521 โรงเรียนสงครามจิตวิทยา หลักสูตรฝ่ายอำนวยการ
พ.ศ.2522 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หลักสูตรพัฒนบริหาร
พ.ศ.2524 The National Judicial College (U.S.A.) หลักสูตร General Jurisdiction
พ.ศ.2532 สำนักงาน ก.พ. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรที่ 2 รุ่นที่ 12
พ.ศ.2541 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 41

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2515 อาจารย์ประจำโท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ.2518 ผู้พิพากษาศาลจังหวัดตาก
พ.ศ.2521 หัวหน้ากองวิชาการ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ
พ.ศ.2526 ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสงขลา
พ.ศ.2534 เลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ
พ.ศ.2541 ผู้พิพากษาศาลฎีกา
พ.ศ.2542 อธิบดีผู้พิพากษาศาลทรัพย์สินทางปัญญาและ
การค้าระหว่างประเทศกลาง
พ.ศ.2544 ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา
พ.ศ.2546 ประธานศาลอุทธรณ์ภาค 5
พ.ศ.2547 ประธานศาลอุทธรณ์

กิจกรรมพิเศษ

อาจารย์ผู้บรรยายกฎหมายครอบครัว คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
และสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
กรรมการกฤษฎีกา

ที่อยู่ปัจจุบัน

49/1 ซอยประดิพัทธ์ 25 ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท
กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0-2279-3123, 0-2279-6825

ผศ. ดร. วิชาล บุปผเวส

ฝ่ายความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
565 ซอยรามคำแหง 39 ถนนรามคำแหง แขวงวังทองหลาง
เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310
โทร. 02-718-5460 ต่อ 400 แฟกซ์ 02-718-5461-2
e-mail: p.wisarn@yahoo.com , wisarn.p@tdri.or.th

การศึกษา :	ปริญญาตรี :	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
	ปริญญาโท :	พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
	ปริญญาโท :	สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา
	ปริญญาเอก :	ปริญญาเอก สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยฮาวาย สหรัฐอเมริกา

1. ที่ปรึกษาองค์การสหประชาชาติ
กรรมการเศรษฐกิจและสังคมภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก
2. นักเศรษฐศาสตร์ ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank – ADB)
3. ผู้อำนวยการฝ่ายความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
4. คณะบดีคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
5. ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจระหว่างประเทศและการพัฒนา
คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
6. เลขาธิการสมาคมเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย
7. ผู้แทนประเทศไทยในคณะทำงานระดับสูง
เรื่องเขตการค้าเสรีอาเซียน – ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์
(Member, High Level Task Force on AFTA – CER FTA)
8. ผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
9. กรรมการที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ

10. อนุกรรมการพิจารณาการได้ส่วนการทุ่มตลาดและการอุดหนุน
กรรมการค้าต่างประเทศ
11. ที่ปรึกษาคณะกรรมการสายงานเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
12. คณะกรรมการศึกษาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
13. ที่ปรึกษาข้อมูลด้านอุตสาหกรรม
วารสารสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
14. International Steering Committee Member,
Pacific Trade and Development Conference
15. Founding Member, East Asian Development Network

11. Post Evaluation of Environmental Impact of Srinagarind Dam, submitted to Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT), 1987 (Co-author with others)
12. An Evaluation of the Summer Rural Employment Project 1987, Office of the Prime Minister and NIDA, 1987 (Co-author with others).
13. An Evaluation of the Summer Rural Employment Project 1988, Office of the Prime Minister and NIDA, 1988 (Co-author with others)
14. The Master Plan Study for the Development of Phatthaya Area: Tourism Market Survey, NIDA Consulting Center, Submitted to JICA Study Team, October 1989 (Co-author with Suchitra Chamnivickorn)
15. Direct Foreign Investment and Capital Flow, Background Paper No.6, The 1989 TDRI Year-End Conference, "Thailand in the International Economic Community," December 16-17, 1989 (Co-author with others)
16. Study of Selected Strategic Industries and Decentralization of Manufacturing for Thailand's National Economic and Social Development Plan 1992-1996, Thailand Development Research Institute, (TDRI) 1991 Submitted to Office of the National Economic and Social Development Board (NESDB). (Co-author with others)
17. Study and Analysis on Impact of Foreign Direct Investment under BOI Promotion, Thailand Development Research Institute, (TDRI) March 1991. Submitted to Board of Investment (Co-author with Nattapong Thongpakde and Atchana Wattananukit)
18. New Dimensions in the Thai Economy, paper prepared for the Asia Forum, "In Search of the New Development in Asia", Tokyo Club Foundation for Global Studies, April 26, 1991
19. "Issues and Prospects of ASEAN-Korea Trade Development", Korea-ASEAN Economic Cooperation Towards the Year 2000, Papers and Proceedings of the Seminar on Korea-ASEAN Trade and Investment Cooperation 22-23 May, 1991, the ASEAN Week in Seoul, Korea Institute for Industrial Economics and Trade (KIET)
20. "The Current Situation of FDI in Thailand", Taiwan-Thailand Investment Seminar, Taiwan Institute of Economic Research and Thailand Development Research Institute, August 26, 1991
21. Industrial Structure and Small and Medium Enterprise Development in Thailand, presented at the Seminar on Industrial Structure and Small and Medium Enterprise Development, EDI World Bank and NIDA, Bangkok, November 4-9, 1991. (Co-author with Nattapong Thongpakde and Bunluasak Pussarangsri)
22. How to Promote Linkage between Intermediate Industry and export Products, submitted to the Federation of Thai Industries, Thailand Development Research Institute, June 1992. (Co-author with Others)
23. "Intra-ASEAN Trade Potential under Free Trade Agreement" in ASEAN Towards the Year 2000, a Federation of Thai Industries' publication on the occasion of ASEAN-CCI Conference, Bangkok, 24-30 November, 1991
24. Promotion of International Competitiveness and Exports of Manufactured Goods: Thailand's Experience in the 1980s, paper presented at a Regional Symposium on Trade and International Competitiveness in Manufactured Goods, organized by ESCAP, July 29-31, 1992, Bombay
25. International Trade Pattern and Research in Thailand, paper prepared for the Workshop on Regional Network of Research Institutions for the Promotion of Intraregional Trade, ESCAP, December, 3-4, 1992. (Co-author with David C. Stifel and Pruittiporn Nakornchai)
26. "Industrialization and the Role of Foreign Direct Investment in Thailand", in OECD, Foreign Direct Investment Relations Between the OECD and the Dynamic Asian Economies, the Bangkok Workshop, (Paris: OECD, 1993)

27. "Trade Between Thailand and the CEECs: Opportunities and Cooperation", in OECD, Economic Integration of OECD Economies, Dynamic Asian Economies and Central and Eastern European Countries, (Paris: OECD, 1993)
28. "Experiences of Economic Development and the State in Five Asian Countries Chapter 5: Thailand", in Ng Chee Yuen and Pang Eng Fong (eds.), the State and Economic Development in the Asia-Pacific, (Singapore; ISEAS, 1993 (Co-author with Chongrak Raruaysong)
29. "A Proposal for Industrial Restructuring Assistance for AFTA," TDRI Quarterly Review Vol. 8, No.1, March 1993.
30. The Thai Economy and Telecommunications Infrastructure, paper presented at the 5th IPTP International Conference on Economic Growth and Importance of Information-Telecommunications Infrastructure in Asia, organized by Institute for Posts and Telecommunications Policy, Ministry of Posts and Telecommunication, Japan, March 18-19, 1993, Tokyo. (Co-author with David C. Stifel)
31. The Thai Economy in the Year 2000, paper prepared for the Economic Outlook Toward the Year 2000, an AT 9 joint research project coordinated by the Nomura Research Institute, and sponsored by the Tokyo Club Foundation for Global Studies. Tokyo 1993. (Co-author with Rachain Chintayarangsarn and Bunluasak Pussarungsri)
32. Regional Trade Initiatives among OECD Countries: An ASEAN Perspective, paper prepared for the "Globalization and Interdependence: The Challenge of Policy Coherence Project", OECD, Paris, August 1993. (Co-author with David C. Stifel)
33. Promoting Private Sector Development for Industrial and Technological Development :Rebalancing Public and Private Sector's Role for Support, Services, Financing, and Privatization, paper prepared for Industry, Human Settlements and Environment Division, ESCAP, December 1993. (Co-author with Direk Pathamasiriwat and Chongrak Raruaysong)
34. "Thailand," in Saha Dhevan Meyanathan (ed.) Industrial Structures and the Development of Small and Medium Enterprise Linkages: Examples from East Asia, Economic Development Institute of the World Bank, 1994 (Co-author with Nattapong Thongpakde and Bunluasak Pussarangsri)
35. "Industrial Restructuring and the Role of Foreign Direct Investment in ASEAN", in Joseph L.H. Tan and Luo Zhaohong (eds.), ASEAN-China Economic Relations: Industrial Restructuring in ASEAN and China, (Singapore: ISEAS, 1994). (Co-author with Nattapong Thongpakde)
36. "Structural Adjustment in Thailand: Some Lessons of Experience", in OECD, New Economic Partners: Dynamic Asian Economies and Central and Eastern European Countries, (Paris: OECD, 1994)
37. Regional Patterns: Thailand with Emphasis on Textile, paper prepared for the US-Japan Conference on Regionalization in the World Economy, March 29-31, 1994, Bangkok, organized by Institute of the Americas and Japan Institute of International Affairs. (Co-author with Maureen Grewe)
38. FDI in Thailand, an AT9 joint research project coordinated by the Nomura Research Institute and sponsored by the Tokyo Club Foundation for Global Studies, April 1994. (Co-author with Bunluasak Pussarungsri)
39. Perspective on AFTA and Beyond: Progress, Issues and Problems of Liberalization for Thailand, paper prepared for an International Conference on AFTA and Beyond: An ASEAN Perspective, 27-28 April 1994, Bangkok, organized by TDRI, Queen's University (Canada) and ESCAP. (Co-author with Nipon Poapongsakorn and David C. Stifel)
40. Trade Policy for Thailand under AFTA : A Winning Strategy, paper prepared for the Seminar on AFTA after Uruguay Round, June 1, 1994 Bangkok, organized by the Ministry of Foreign Affairs, the Royal Thai Government.

41. Thailand's Trade Strategy under AFTA, paper prepared for the Conference on "Pacific Trade and Investment : Options for the 90's" June 6-8, 1994, Toronto, organized by the John Deutsch Institute at Queen's University, the Centre for International Business at the University of Toronto and TDRI. (Co-author with Nipon Poapongsakorn and Maureen Grewe)
42. "AFTA and NAFTA: Complementing or Competing" in Chia Siow Yue (ed.), APEC Challenges and Opportunities, (Singapore: ISEAS, 1994). (Co-author with Maureen Grewe)
43. Matching Investment Opportunities and Relocation of Industries: Thailand's Perspective, paper prepared for Division of Industry, Human Settlement and Environment, ESCAP, July 1994. (Co-author with Maureen Grewe)
44. Export Opportunities and Impact of AFTA on Thai Economy, research report submitted to the Federation of Thai Industries, August 1994, TDRI. (Co-author with others)
45. AFTA--The State of Play, paper prepared for an International Symposium on "The Deepening and Widening of ASEAN in the Post-Cold War Era," September 22-23, 1994, Singapore, Organized by ISEAS
46. The IMT-GT Revisited: Lingerig Questions, paper prepared for the Joint ISEAS-Pacific Forum Conference on Economic Interdependence and Challenges to the Nation State: The Emergence of Natural Economic Territories in the Asia Pacific, October 27-28, 1994, Singapore. (Co-author with Alex Mutebi)
47. Report of the ASEAN-India Expert Group on Trade and Investment Cooperation, prepared for ASEAN Secretariat, December 1994. (Co-author with S.L. Rao, Tarunk Bhaumik, and Mukul Asher)
48. Global Trade and Investment Patterns: Implications for ASEAN, paper prepared for MIER National Outlook Conference, December 6-7, 1994, Kuala Lumpur. (Co-author with Frank Flatters and Andrew Maule)
49. The Rise of China and Its Effect on Thai Economy, paper prepared for an AT9 joint research project on the Rise of China and Its Impact on Asia: Political Economic Approach, coordinated by the Nomura Research Institute and sponsored by the Tokyo Club Foundation for Global Studies, Tokyo, 1995. (Co-author with Emily Felt)
50. The Impact of the GATT Uruguay Round Agreement on the Sanitary and Phytosanitary Measures on Thai Exports, a report prepared for UNCTAD under Project RAS 1921034 Asia Pacific Regional Program for Strengthening Capacities for Growth Through Trade and Investment. 1995. (Co-author with Thomas Dohrman and Andrew Maule)
51. Development Co-operation in the Greater Mekong Subregion, Vol. 1 and II, research report submitted to Ministry of Foreign Affairs, the Royal Government of Thailand, Thailand Development Research Institute (TDRI), August 1996. (Co-author with Srawooth Paitoonpong, Nattapong Thongpakde and Nipon Poapongsakorn)
52. Thailand in the Next Decade: Economic Development Vision, presented at the NIDA's 30th Anniversary Conference, March 27, 1997. (Co-author with Nattapong Thongpakde)
53. "Competition Regulation and Policy in Thailand", in Rong-I Wu and Yun-Peng Chu (eds.), Business, Markets and Government in the Asia Pacific, (London: Routledge, 1998)
54. "New Theory" in Development Economics Perspective, NIDA, 1999 (Co-author with Nada Chunsom, Chanika Charoenwong and Anucha Chintakanond)
55. Asia Pacific Financial Deregulation, 1999, Routledge, Pacific Trade and Development Conference Series. (Co-editor with Gordon de Brouwer)
56. Oil Smuggling: Problems and Policy Measures, 2000 Thailand Development Research Institute (Co-author with Nattapong Thongpakde, Srawooth Paitoonpong, Tienchai Chongpeepien, and Dungrudee Sirisathren)

57. Why Electricity Price is Dear? Discussion Paper, School of Development Economics, NIDA, June 2001. (Co-author with others)
58. International Economic Policy for the Ninth National Social and Economic Development Plan of Thailand (2002 – 2006), 2001, Thailand Development Research Institute (Co-author with Nattapong Thongpakde, Chakrapong Uchupalanant, Santi Chaisrisawatsuk, Chirat Isarangura Na Ayudhaya and Dungruddee Sirisathren.)
59. "The Role of Multilateral Lending and Development Agencies in Southeast Asia", in Nick J. Freeman (ed.), Financing Southeast Asia's Economic Development, ISEAS, 2003. (Co-author with Santi Chaisrisawatsuk)
60. "A Model for Conversion of Private Concession Contracts in Telecommunication Services" Development Economic Review, No. 1, Vol. 1, April 2003. School of Development Economics, NIDA. (Co-author with Vichit Lorchirachoonkul)
61. "Returning Textiles and Clothing to GATT Disciplines", in Will Martin and Mari Pangestu (eds.), Options for Global Trade Reform, Cambridge University Press, World Bank 2003. (Co-author with Nattapong Thongpakde)
62. Tariff Reform and Tax Measures for Export Promotion, a study report submitted to the Thailand Research Fund, August 2003. (Co-author with Somchai Richupan and others)
63. Thailand-US Free Trade Agreement, submitted to Thailand-US Business Council and the American Chamber of Commerce, Thailand Development Research Institute, October 2003. (Co-author with Chalongphob Sussangkarn and others)
64. Special Economic Zone, a study report submitted to the Industrial Estate Authority of Thailand, May 2004. (Co-author with Meechai Richupan and others)
65. "Japan – Thailand FTA: A Thai Perspective" in Shigeyuki Abe and Bhanupong Nidhiprabha (eds.), State, Market, Society, and Economic Cooperation in Asia, JSPS – NRCT Core University Project Report, Center for Southeast Asian Studies, Kyoto University, 2004.
66. Global Partnership for Development, Thailand's Contribution to Millennium Development Goal 8, Ministry of Foreign Affairs of Thailand and United Nations country team in Thailand, 2005 (Leader of the Research Team for the Report).
67. Thailand Country Report: Making Infrastructure work for the Poor, a study report submitted to the United Nations Development Programme (UNDP), May 2005. (Co-author with Udomsak Seenprachawong and Wichai Turongpun).
68. Effects of Bilateral Free Trade Arrangement on Thai Economy a study report submitted to the National Economic and Social Development Board, June 2005. (Research Team Leader).
69. Economic Adjustment for Thailand's Bilateral Free Trade Agreements with Australia, New Zealand and Japan, a study report submitted to Fiscal Policy Research Institute Foundation 2005 (Research Team Leader)
70. "Special Issues in the EAI Bilateral FTAs : Thailand" in Seiji F. Naya and Michael G. Plummer, (eds.) The Economics of the Enterprise for Asian Initiative, Chapter 4, Section VII., ISEAS, 2005 (Co-author with Yuthana Sethapramote and Niramol Ariyarpakamol).

นักวิจัยอาวุโส

- 1) ชื่อ (นาย) สราวุธ ชื่อสกุล ไพฑูรย์พงษ์
- 2) วันเดือนปีเกิด 17 มีนาคม 2486
- 3) สัญชาติ ไทย
- 4) ที่อยู่ 117/101 ซอยชินเขต ถนนงามวงศ์วาน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
- 5) ที่ทำงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 565 ซอยรามคำแหง 39 วังทองหลาง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10310
โทร 718-5460 ต่อ 403
- 6) การศึกษา Ph. D. (Economics, University of Hawaii, USA, 1976; Population Council Fellow);
M.A. (Manpower/Human Resources Economics, Univ. of Hawaii, 1972; East-West Center Scholarship);
ศศ.ม.(ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต - พัฒนาเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 1970);
กศ.บ. (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 1965, ทนุโนสถเรียนดี)
- 7) ประวัติการทำงาน
 - 1 มีนาคม 2543 – ปัจจุบัน: ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
 - (25 พ.ค. - 25 พ.ย 2546 - Research Fellow, Center for Southeast Asian Studies, Kyoto University, ประเทศญี่ปุ่น)
 - 1 มีนาคม 2538 – 29 กุมภาพันธ์ 2543: ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ฝ่ายการวิจัยความสัมพันธ์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
 - 1 เมษายน 2527- 31 ธันวาคม 2538: ผู้เชี่ยวชาญ (Project Expert) United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific , (ESCAP), Population Division (ฝ่ายประชากรกับการพัฒนา)
 - 1 พฤศจิกายน 2524 - 31 ตุลาคม 2527: ผู้เชี่ยวชาญ (Project Expert), United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific ,(ESCAP), Social Development Division (Monograph on Youth)
 - 2 มกราคม 2523 - 31 ตุลาคม 2524: เจ้าหน้าที่บริหาร (Population Affairs Officer) General Demography Section, Population Division, United Nations ESCAP.
 - มกราคม 2521 - ธันวาคม 2522: หัวหน้าฝ่ายประเมินกำลังคน กองวางแผนกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช)
 - ธันวาคม 2520 - ธันวาคม 2521: หัวหน้าหน่วยประเมินกำลังคนระยะยาว กองวางแผนกำลังคน สศช
 - 1 กรกฎาคม 2520 - 31 พฤศจิกายน 2520: ที่ปรึกษารัฐมนตรีโลก สำหรับรัฐบาลไนจีเรีย
 - มกราคม 2510 - 31 มิถุนายน 2520: เจ้าหน้าที่กองวางแผนกำลังคน สศช

- อาจารย์พิเศษ คณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ผู้บรรยายวิชาการศึกษาและคาดประมาณความต้องการกำลังคนแก่เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน หลายครั้ง เช่น
 - เรื่อง การจัดทำแผนกำลังคนระดับจังหวัด การสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับข้าราชการกระทรวงแรงงาน โรงแรมแอมบาสเตอร์ จอมเทียน พัทยา 11 พฤศจิกายน 2548
 - เรื่องการคาดประมาณความต้องการกำลังคน แก่เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน 2548
 - วิชาเทคนิคการวางแผนกำลังคน ในการอบรมเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ปรึกษาอื่นๆ

May 2006, Institute of Development Studies, University of Sussex, United Kingdom, organizing a workshop on "Ford Foundation Program on Social Development in Asia", May 14-17, The Emerald Hotel, Bangkok.

May-June 2004, The Ford Foundation, organizing a meeting on "Social Protection in Asia: A Regional Research Initiative", June 3-5, 2004, Bangkok.

October 28, 2002 – December 30, 2002, Japan Bank for International Cooperation, Research on Community Development in Thailand.

September 6, 2002 – October 15 2002, International Development Center of Japan, A study on the characteristics and effectiveness of Japanese technical cooperation.

June 2001- August 2001: For Mitsubishi Research Institute (MRI). Plan and conduct analysis of the labor market in Thailand and examine human resources needs of major manufacturing industries, in connection with project on "Strengthening Vocational and Technical Manpower Production Program (SVTMP).

December 2000- March 2001. As Senior Associate, PADECO Co., Ltd. Project on "The Study on Technical Assistance for Capacity Building of Thai Provincial Chambers of Commerce for Assisting SMEs", under JODC assistance.

2000–1997, Thailand: Skills Development Project, ADB Loan Number 1494, Representing TDRI as Local Expert on Skill Demand Analysis, Utah State University/Consortium for International Development

1995-1997 - A consortium of PADECO Co., Ltd. FGU Consulting GMBH, Overseas Shipbuilding Research Foundation, TDRI and Southeast Asia Technology Co. Ltd. For OECF Loan Project No. TXIX-6 for the Department of Vocational Education, Ministry of Education

1979- United Nations ESCAP Technical Editor on "Population Aspects of Manpower and Employment Vol. B: Comparative Study of Five Countries" (APSS No. 35B)

1977 - International Bank for Reconstruction and Development (The World Bank), Economic Consultant to the Government of Nigeria on Industrial Dispersion Policies

1976 - Population Expert, Preparatory Technical Consultation for the Meeting of ASEAN Heads of Population Programs, Kuala Lumpur, Malaysia

1976 - UN/ESCAP Country Expert, National Seminar on Rural Employment Planning, Chiang Mai, Thailand

งานวิจัย

โครงการแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำนัก
นโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานวิจัย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ทีมวิจัย) 2548-2549

โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ทีมวิจัย) 2548-2549

โครงการจัดทำยุทธศาสตร์การดำเนินงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2548-2552) เสนอ สำนักงาน
ประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (วิเคราะห์เสถียรภาพกองทุนประกันสังคม) (ทีมวิจัย) 2548

โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ
อุตสาหกรรม เสนอ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ทีมวิจัย)
2547

โครงการการศึกษาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้าง
พื้นฐาน สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2548

การปรับปรุงโครงสร้างระบบค่าตอบแทนรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง สิงหาคม 2544 TDRI, (คณะวิจัย)

รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2544 เสนอ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม (ร่วมคณะวิจัย) 2544

การวิจัยพัฒนาระบบบริหารจัดการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการทหารของกระทรวงกลาโหม
กระทรวงกลาโหม, TDRI, กันยายน 2544 (ร่วมคณะวิจัย).

การประเมินผลการพัฒนาชนบทภายใต้ระบบ กนก ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 เสนอที่ การสัมมนา
วิชาการประจำปีเรื่องยุทธศาสตร์การขจัดปัญหาความยากจน 24-25 พ.ย. 2544 พัทยา

รายงานการประเมินผลการพัฒนาชนบทภายใต้ระบบ กนก ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 เสนอต่อ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มิถุนายน 2544. (ร่วมคณะวิจัย)

แนวทางการฟื้นฟูตลาดแรงงานไทย ปาฐกถาพิเศษการสัมมนาไตรภาคีระดับชาติเรื่องแรงงานสัมพันธ์ใน
ประเทศไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ จัดโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสถาบันแรงงานประเทศญี่ปุ่น 28 มิถุนายน 2543 กรุงเทพฯ
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์กำลังคน เศรษฐศาสตร์กำลังคน มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช 2530
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน, เศรษฐศาสตร์กำลังคน, มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช 2530
เทคนิคการวางแผนกำลังคน, เศรษฐศาสตร์กำลังคน, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2530

โครงการประเมินผลแผนประกันสังคม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540-2544) รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนประกันสังคม
ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (ร่วมคณะวิจัย) 2545

โครงการงานพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน รายงานฉบับสมบูรณ์ เสนอ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ร่วมคณะวิจัย) 2543

การประเมินผลกระทบในเชิงคุณภาพด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมต่อผลกระทบทางสังคมของวิกฤติ
เศรษฐกิจ เสนอสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ร่วมคณะวิจัย) 2543

แนวทางความร่วมมือทางเศรษฐกิจของอาเซียนในอนาคต เสนอ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวง
พาณิชย์ (ร่วมคณะวิจัย) 2540

ความต้องการและอุปทานนักวิทยาศาสตร์เกษตรในประเทศไทย (2510-2524) วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2513

Reviewing the Poverty Impact of Regional Economic Integration in the Greater Mekong Sub-
Region: Thailand Case Study, ADB (ongoing)

Social Audit: Local Tools for Poverty Reduction and Local Empowerment in Thailand, in collaboration with CIET (with a team).

Thailand's Cross Border Trade in the GMS: Some Issues Never Solved, **TDRI Quarterly**, June 2006

The Thai Economy: A Picture from the Past, **TDRI Quarterly Review**, Vol. 19 No. 14, December 2004.

Women in the labor market: the case of Japan and Thailand, Center for Southeast Asian Studies, Kyoto University, 21 November 2003

Social Safety Nets in Southeast Asia, background paper for TDRI Year-end Conference, 28-29 November 2003, Pataya (Co-authored with Prof. Sheigeyuki Abe).

Social Safety Nets in Southeast Asia with a Special Reference to Thailand, JSPS-NRCT Workshop on Perspectives of Roles of State, Market, Society, and Economic Cooperation in Asia, CSEAS, Kyoto University, 6-7 November 2003 (Co-authored with Prof. Shigeyuki Abe)

Social Safety Nets in Southeast Asia, With A Special Reference to Thailand, Miracle and Mirages in East-Asian Economic Development, East-West Center and University of Hawai'i, May 21, 2004 - May 22, 2004, Honolulu

The Minimum Wage Fixing System in Thailand, **TDRI Quarterly Review**, June 2005 (Forthcoming)

Thailand's Cross-Border Economy: A Case Study of Sa Kaeo and Chiang Rai, under Development Analysis Network (DAN), (with TDRI research team), **2004**

Research on Community Development in Thailand, Japan Bank for International Cooperation, (December 2002)

A study on the characteristics and effectiveness of Japanese technical cooperation,. Submitted to International Development Center of Japan, (October 2002)

Off-farm and Non-farm Employment in Thailand, under Development Analysis Network, Cambodian Development Resource Institute, in Development Analytical Network, 2003. Off-farm and Non-farm Employment in southeast Asian Transitional Economies and Thailand. (Co-authored with Yongyuth Chalamwong)

"Thailand: Improving Migration Policy Management with Special Focus on Irregular Labour Migration – Case Study of Housemaids", in collaboration with ILO and IOM, Bangkok, TDRI.

"*Labour Markets, Growth, and Poverty in Thailand and Adjustment to Crisis*", **TDRI Quarterly Review**, March 2002.

"*A review of unemployment insurance systems*", Project on Appropriate Unemployment Insurance for Thailand, for the Social Security Office, TDRI.

"Labour Supply of Married Women and Family Income Distribution: Thailand and Japan", co-authored with Prof. Naohiro Ogawa, Rikiya Matsukura and Weerawan Sirikul, University Research Center, Nihon University 2003. (in Japanese).

"*Social Impacts of the Asian Economic Crisis in Thailand, Indonesia, Malaysia, and the Philippines: Synthesis Report*". **TDRI Quarterly Review**, March 2001.

"Growth, and Poverty in Thailand and Adjustment to Crisis- Thailand", in Development Analysis Network, Labour Markets in Transitional Economies in Southeast Asia and Thailand, March 2001, (With co-authors).

"Social Impacts of the Crisis and Safety Nets Strengthening in Thailand", Note for discussion at the Center for Southeast Asian Studies, Kyoto University, 1/12/2001 (Mimeo.)

"Social Impacts of the Asian Economic Crisis in Thailand, Indonesia, Malaysia, and the Philippines: A Synthesis", in **Social Impacts of the Asian Economic Crisis in Thailand, Indonesia, Malaysia, and the Philippines**, Thailand Development Research Institute. 2000.

Social Impacts of Financial Crisis, Safety Nets and SIF in Thailand, presented at the meeting on **Social Funds and Safety Nets: Experiences of Latin America and Southeast Asia**, organized by TDRI in collaboration with Inter-American Development Bank, August 22, 2000, at TDRI, Bangkok.

Rebuilding of Social Capital: Social Investment Fund , A Case of Thailand, JCIE/Ministry of Foreign Affairs, Third Intellectual Dialogue on Building Asia's Tomorrow, Bangkok Conference, June 17-19, 2000, Royal Orchid Sheraton Hotel TDRI, (Co-authored with Ammar Siamwalla)

National Participatory Assessment of the Social Impacts of the Financial Crisis in Thailand: A Synthesis Report, For NESDB under the World Bank Loan Project, Thailand Development Research Institute, 2000

A Pilot Study on Labor Market Information Network – for the Industrial Sector, TDRI, submitted the Ministry of Industry, TDRI, June 2000.

Skill Demand Forecast and Training Targeting, National Seminar on Improving Relevancy of the Skill Development System, Working Paper No. 16-33, Thai Skill Development Project ADB Loan No. 1494-THA, Project Implementation Unit, USU/CID, Ministry of Labour and Social Welfare, TDRI, January 2000.

An Estimate of Qualitative Distribution of Skilled Workforce, Working Paper No. 16-36, Thai Skill Development Project ADB Loan No. 1494-THA, Project Implementation Unit, USU/CID, Ministry of Labour and Social Welfare, TDRI, March 2000 (Co-authored with Kulaya Thanapura).

Labour Markets in Thailand and the Southeast Asian Transitional Economies, Development Analysis Network (DAN), TDRI, 2000.

An Inventory of Research, Monitoring and Government Safety Nets with Reference to the Social Impacts of the Economic Crisis, the World Bank Institute, Workshop on The East Asia Partnership for Poverty Reduction Network Meeting, Kuala Lumpur, May 13, 1999, TDRI.

Thailand's Crisis and the Impact on Southeast Asia Transitional Economies, Regional conference on The Impacts of Asian Financial Crisis on Southeast Asia Transitional Economies, Cambodia Development Resource Institute, Phnom Penh, Cambodia, 21-22, January 1999, TDRI, (Co-authored with Nattapong Thongpakde)

Long-term Occupational Forecast, Working Paper No. 16-22, Thai Skill Development Project ADB Loan No. 1494-THA, Project Implementation Unit, USU/CID, Ministry of Labour and Social Welfare, TDRI, August 1999.

- Master Plan for the Development of Manpower for Manufacturing and Services Industries**, Submitted to The Ministry of Labour and Social Welfare, TDRI, September 1998 (In Thai, Co-authored with Yongyuth Chalamwong)
- The Impact of the Crisis on Skill Demand**, Working Paper No. 16-8, Thai Skill Development Project ADB Loan No. 1494-THA, Project Implementation Unit, USU/CID, Ministry of Labour and Social Welfare, TDRI, December 1998.
- Human Resources Development for Long-term Industrial Development**, TDRI, (Co-authored with Nipon Puopongsakorn and Yongyuth Chalamwong). June 1998. (in Thai).
- Indices for Evaluation of Skill Development**, Consultant paper for Department of Skill Development. TDRI, Mimeo. June 1997, (in Thai)
- Forecasting Demand for Skilled Manpower in the Eight National Development Plan**, Consultant paper for Department of Skill Development. TDRI, Co-authored with Yongyuth Chalamwong, 1997
- Economic Cooperation among the Mekong River Basin Countries**, Presented at The 5th Joint Research Conference on Asia-Pacific Relations on Development of the Mekong River Basin Area and Economics Cooperation in East Asia: Perspectives on ASEAN 10", Royal Orchid Sheraton, Bangkok, February 26-28, 1997, TDRI, (Co-authored with Dr. Wisarn Pupphavesa)
- Development Cooperation in the Greater Mekong Subregion**, August 1996 (two Volumes), TDRI, Co-authored with Wisarn Pupphavesa, Nattapong Thongpakdi and Nipon Poapongsakorn.
- Population Change, Development and Women's Role and Status in Asia**, Proceedings of the Regional Seminar on Population Change, Development and Women's Role and Status in Asia, 22-24 May 1995, ESCAP, Bangkok ([Edit.](#))
- "Population Change, Development and Women's Role and Status in Asia: a Regional Overview"**, in ESCAP, Population Change, Development and Women's Role and Status, Proceedings of the Regional Seminar on Population Change, Development and Women's Role and Status in Asia, 22-24 May 1995, ESCAP, Bangkok
- "Social and Economic Consequences of Migration to Large Cities in the ESCAP Region"**, Discussion note, Expert Group Meeting on Population Distribution and Migration", Santa Cruz, Bolivia, 18-22 January 1993.
- Consequences of Population Change in Asia, Proceedings of the Regional Seminar on Consequences of Population Change in Asia"**, 7-10 April 1992, Chiangmai, ESCAP, ([edit.](#))
- "Consequences of Population Change: An Overview"**, Proceedings of the Regional Seminar on Consequences of Population Change in Asia", 7-10 April 1992, Chiangmai
- "Population and Development Planning: A Review of Experience in the Asian Region"**, Discussion note, ESCAP, 2 July 1990 (mimeo.)
- "Application of Economic-Demographic Models to Planning in the Context of the ESCAP Project on Population and Development Models"**, United Nations, International Symposium on Population and Development Planning, 4-8 December 1989, Riga, Latvian S.S.R.

"Population and Education", Workshop on Human Resources, Population and Development Planning, LAPTAP/NUPRI, Nihon University, Tokyo, 10-14 April, 1989.

"Survey of research on consequences of population change in Thailand 1960-1988", Second Seminar on Population and Development, 28-29 October 1988, Human Resources Institute, Thammasart University and ILO, Asia Pataya Hotel, Pataya, 60 p.

"Utilization of demographic data for national and sub-national development planning", Background paper, Committee on Population and Social Development, ESCAP, 21-25 November 1988, Bangkok, 25 p.

"Population and Environment", Regional Seminar on Frameworks for Population and Development Planning, 6-10 June 1988, ESCAP, Bangkok; also in Population Research Leads, No. 32, 1989.

"Strategies for the Integration of Population and Development", Background paper (agenda item 5d), The Fifth session of the Committee on Population, ESCAP, 17-21 August 1987, Bangkok.

Analytical Frameworks for Population and Development Research and Planning, Vol. I: ESCAP Regional Perspectives, Asian Population Studies Series No. 92, Bangkok, 1989, (edit.)

Analytical Frameworks for Population and Development Research and Planning, Vol.II: Bangladesh, Nepal, Philippines, Thailand, Asian Population Studies Series No. 93, Bangkok, 1989, (edit.)

ESCAP, Demographic-Economic Models and Policy Simulations for Malaysia, the Philippines and Thailand, Asian Population Studies Series No. 88, 1988, Bangkok, 1988, (edit.)

"The Role of Government in (Industrial) Manpower Training: Thailand", Conference on Manpower in Industrial Development: Japan and Thailand, at Grand Palace Hotel, Pattaya, Faculty of Economics, Thammasart University, 6-7 October 1984.

บทบาท สถานภาพและ ปัญหาของสตรีที่เกี่ยวกับการจ้างงานในประเทศไทย **"Role, Status and Problems of Women in Employment: Thailand"** **The proceedings of a Seminar on "Women in Development: Implications for Population Dynamics in Thailand,** National Institute for Development Administration, 2-3 December 1981, Bangkok. (in Thai)

Modeling Economic and Demographic Development, Asian Population Studies Series No.54, ESCAP, 1981, (edit.)

Country Monograph on Youth of the Philippines, ESCAP, 1983, (edit.)

Country Monograph on Youth of Malaysia, ESCAP, 1983, (edit.)

Country Monograph on Youth of Thailand, ESCAP, 1983, (edit.)

Country Monograph on Youth of Sri Lanka, ESCAP, 1983, (edit.)

Country Monograph on Youth of Bangladesh, ESCAP, 1983, (edit.)

A Composite Index of Youth Development, Proceedings of the UNESCO/CYP Regional Workshop on Elaboration and Promotion of Indicators in the Analysis and Planning of Youth Programme, Colombo, 10-14 January 1983.

ประชากรกับการพัฒนาอุตสาหกรรม ในการสัมมนาเรื่อง Population Change and the Development of Industry and Agriculture in Thailand, Thai Population Association and Human Resources Institute, 11 November 1982, Thammasart University, Bangkok, Thailand. (in Thai).

- ESCAP Region in the Context of World Resources**, Background Paper for the Third Asian and Pacific Population Conference, 20-29 September 1982, Colombo.
- Women's Health and Demographic Trends**, Background paper for the Third Asian and Pacific Population Conference, 20-29 September 1982, Colombo.
- Population Trends during the Fifth Five-Year Development Plan of Thailand**, (mimeo), presented at the National Institute for Development Administration, 2 March 1981.
- Population Problems in Thailand**, (mimeo)*, addressed at Dusit Rotary Club of Thailand, 1 September 1980.
- Assessment of Manpower Requirements of Thailand, 1977-1984, and Policy Implications**, Population and Manpower Planning Division, National Economic and Social Development Board of Thailand, 1980.
- กำลังคนในภาคเอกชน – แนวคิดสำหรับนักวางแผน (mimeo)*, Manpower Assessment Section, NESDB, March 1979.
- ผลกระทบของการขาดแคลนน้ำมันต่อการจ้างงานในประเทศไทย (mimeo)*, Manpower Assessment Section, NESDB, March 1979.
- Employment Planning Techniques for Rural Development: Thailand**, (mimeo.), presented at NESDB/ESCAP National Seminar on Rural Employment Planning, Chiang Mai, Thailand, November 1978.
- ข้อสังเกตอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในหาดใหญ่วารสารการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม, Vol. 5, NESDB, November-December 1976.
- An Economic-Demographic Approach for Population Projection: A Case of Thailand**, (mimeo)*, Population and Manpower Planning Division, NESDB, 1976.
- The Labour Supply of Thailand: An Analysis of the Determinants of Participation Rates**, Ph. D. Dissertation, University of Hawaii, 1976.
- Birth Control in an Econometric Simulation*, **International Economic Review**, Vol. 16, No. 1, 1 February 1975 (co-authored with Daniel Suits and Naohiro Ogawa).
- Economic Determinants of College-Student Migration: Some Further Evidence*, **Proceeding of Eastern Economic Association Meeting** at Albany, New York, November 1974 (co-authored with John Haines)

นักวิจัยอาวุโส

	รศ. ดร. จีรประภา อัครบวร โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
---	--

การศึกษา :

ปริญญาตรีสาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปริญญาโท MS. Human Resource Development, Pittsburg State University, USA

ปริญญาเอก PhD. Human Resource Development, University of Minnesota, USA

(ทุนทบวงมหาวิทยาลัย)

ฝึกอบรม :

หลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัย (นบม.) รุ่นที่ 15 ปี 2548

หลักสูตรการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Leadership) โดย Prof. Dr. Bob Behn,
Harvard University

การทำงาน:

2533 – 2534 ผู้ช่วยฝึกอบรม ผอ. ชีรศักดิ์ กำปรรณรักษ์

2536 – 2537 ผู้จัดการบริษัท พัฒนาดน พัฒนาทีม เชิงพฤติกรรม จำกัด

2537 ถึงปัจจุบัน อาจารย์ประจำโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2546 – 2548 ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2550-ปัจจุบัน คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลงานวิชาการ

2544 บทความเรื่อง Self and team development in practice (STP) Walk Rally. ตีพิมพ์ใน
Performance Improvement Quarterly (PIQ) ฉบับปีที่ 13

2544 บทความเรื่อง The changing roles of HRD in Thailand during the current economic crisis.
ตีพิมพ์ใน **International Journal of Human Resource Development and Management**,
ฉบับปีที่ 2

2545 บทความเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษาอำเภอบางพระ จังหวัด
ฉะเชิงเทรา ตีพิมพ์ใน วารสารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับปีที่ 42

- 2546 บรรณารักร่วมเอกสารการจัดประชุมนานาชาติ **The Second Asian Conference by the Academy of Human Resource Development (AHRD)**
- 2548 งานวิจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ของคณะกรรมการกำกับตลาดหลักทรัพย์ (กลต.)
- 2548 โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ : เครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning Tool Kits) หลักสูตรการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (Making Strategy Work) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร)
- 2549 หนังสือรวบรวมบทความ “สร้างคน สร้างผลงาน” 
งานที่ปรึกษา
- 2545 โครงการที่ปรึกษาพัฒนาขีดความสามารถเพื่อการจ่ายผลตอบแทน (Competency-based Performance) สถาบันเพิ่มผลผลิต (ทีมที่ปรึกษา อาจารย์ธัญญา ผลอนันต์)
- 2547 โครงการที่ปรึกษาพัฒนาขีดความสามารถเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา (Competency-based Training & Development) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ทีมที่ปรึกษา ผศ.ดร.กัลยาณี คุญมี)
- 2547 โครงการที่ปรึกษาโดยใช้การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Project-based Learning) บริษัท สรพลฟู้ด จำกัด (มหาชน) (ทีมที่ปรึกษา อาจารย์ชาญวิทย์ สิงห์เสนีย์)
- 2548 โครงการที่ปรึกษาแผนกลยุทธ์ของสภาผู้ส่งออกทางเรือ (ทีมที่ปรึกษา อาจารย์ชาญวิทย์ สิงห์เสนีย์)
- 2548 โครงการที่ปรึกษาแผนกลยุทธ์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (ทีมที่ปรึกษา บริษัท เทนเนสซี แอสโซซิเอทส์ อินเตอร์เนชั่นแนล เอเชีย จำกัด)
- 2548 โครงการที่ปรึกษาด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ Self-Learning Tool Kits และ Master Trainer Tool Kits สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- 2549 โครงการที่ปรึกษาเรื่องการจัดทำเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators – KPIs) ระดับกลุ่มสายงาน ระดับหน่วยงาน และกอง การไฟฟ้านครหลวง (ทีมที่ปรึกษา ดร.นันท์ วุฒิ ลือมรสิริ)
- 2549 โครงการ Talent-based Succession Planning บริษัท นิปอนด์เพนท (ประเทศไทย) จำกัด (กำลังดำเนินการ)
- 2549 โครงการจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร (Corporate Efficiency Improvement Planning) บริษัท หลักทรัพย์เอ็ดคินชั่น จำกัด (มหาชน) (ทีมที่ปรึกษา ดร.บุษกร วัชรศรีโรจน์) (กำลังดำเนินการ)
- 2549 โครงการพัฒนาระบบงานทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศิริราช (ทีมที่ปรึกษา บริษัท เทนเนสซี แอสโซซิเอทส์ อินเตอร์เนชั่นแนล เอเชีย จำกัด) (กำลังดำเนินการ)

นักวิจัย

นางสาวชนิษฐา ปะกัณห์

วันเดือนปีเกิด:

31 มีนาคม 2519

ที่อยู่ปัจจุบัน:

1/876 ปาร์ควิว วิวาดี ถนนโลคัล โรด (กำแพงเพชร 6) แขวงสีกัน
เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210

E-mail:

Khanitha@tdri.or.th, Jily911@hotmail.com

การศึกษา:

2537-2540

ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์) คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2545-2547

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประสบการณ์ทำงาน:

กรกฎาคม 2541-สิงหาคม 2542

เจ้าหน้าที่สารสนเทศ

ศูนย์บริการข้อมูลเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Regional Information Service Center for South-East Asia on Appropriate Technology. (RISE-AT)), สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

สิงหาคม 2542- กรกฎาคม 2543

เจ้าหน้าที่วิชาการสตรี

พรรคไทยรักไทย สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่

กรกฎาคม 2543 – ปัจจุบัน

นักวิจัย

ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม (พ.ศ.2543-2544)

ฝ่ายการวิจัยความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (Thailand Development Research Institute (TDRI))

565 ซอยรามคำแหง 39 ถนนรามคำแหง แขวง/เขตวังทองหลาง

กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ : 0 2718 5460 ต่อ 407

พ.ศ. 2544-2546

ผู้ประสานงานโครงการ สำนักงานที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนโครงการอนุรักษ์
พลังงานภายในอาคารควบคุม ประจำ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและ
อนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

- กิจกรรม:** ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการมิตรภาพเยาวชนอาเซียน-ญี่ปุ่น กลุ่มสาขาอาชีพ สาขาสาธารณะประโยชน์ : การไฟฟ้าส่วนท้องถิ่น (Public Utilities : Local Electrification) โดยความร่วมมือระหว่าง สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ Japan International Cooperation Agency (JICA) ระหว่างวันที่ 1-23 ตุลาคม 2546 ณ ประเทศญี่ปุ่น
- ผลงานการวิจัย:**
- 1) ผู้ช่วยวิจัย โครงการศึกษาเรื่อง สื่อกับการคอร์รัปชันในประเทศไทย (2543)
 - 2) โครงการประเมินผลการพัฒนาชนบทภายใต้ระบบ กนภ. ในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 8 ของ 8 กระทรวงหลัก และ 2 หน่วยงานเสริม (2544)
 - 3) รายงานผลการดำเนินงาน โครงการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการอนุรักษ์พลังงานสำหรับอาคารควบคุมส่วนราชการและ รัฐวิสาหกิจ (2547)
 - 4) โครงการศึกษาการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้พลังงาน (2548)
 - 5) โครงการศึกษาการท่องเที่ยวที่เอื้อประโยชน์ต่อคนจน (Pro-Poor Tourism in Thailand) (2549)
 - 6) โครงการผลกระทบของโครงการความร่วมมืออนุภูมิภาคแม่น้ำโขงต่อ ความยากจน (Reviewing the Poverty Impact of Regional Economic Integration in The Great Mekong Sub-region) (2549)
 - 7) โครงการศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการลด ผลกระทบการแก้ไขป้องกันปัญหาและเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการเกษตร ภายใต้ข้อตกลงเขตการค้าเสรี (FTA) (Way and Means to Reduce and Remedy Ad versed Effects of FTAs and Increase Competitiveness of Thailand's Agricultural Sector). (2550)
 - 8) โครงการศึกษารวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้าน การเกษตรเกี่ยวกับการลดต้นทุนเพิ่มมูลค่าและสร้างความโดดเด่น เพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันด้านการเกษตรของประเทศไทย : พืช ผัก สมุนไพรและผลไม้ (2551)

นักวิจัย

นิพนธ์ อัครกุล

Miss Nipanan Akkarakul

ที่อยู่ปัจจุบัน: 5/120 ซ.รามคำแหง 105/1 ถ.รามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
E-mail: nipanan@tdri.or.th
สัญชาติ: ไทย ศาสนา: พุทธ
ภูมิลำเนา: ภูเก็ต
วันเกิด: 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2523

การศึกษา

- เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม. สาขาพัฒนาการเศรษฐกิจ) คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ มีนาคม 2546
- บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ มีนาคม 2544

ประสบการณ์การทำงาน / ฝึกงาน

- นักวิจัย ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ธันวาคม 2546 - ปัจจุบัน
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน (ฝึกงาน) บริษัท งานดี จำกัด (ในเครือมิตซูบิชิ) วันที่ 1 เมษายน-31 พฤษภาคม 2539

การฝึกอบรม

- เศรษฐมิติ (Selected Econometric Skills) มหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตา รัฐอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา วันที่ 15-26 พฤษภาคม 2549 สนับสนุนโดยสถาบันเศรษฐศาสตร์สาธารณะแห่งมหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตา

ประสบการณ์งานวิจัย

1. “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด” เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กำลังดำเนินการ, เริ่มเมื่อกรกฎาคม 2551)
2. “โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึก เรื่อง แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก” เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กำลังดำเนินการ, เริ่มเมื่อเมษายน 2551)
3. “Sharing the Benefits from Transportation Linkages and Logistics Improvements in the GMS: A Study of the East-West and North-South Corridor” Submitted to the International Development Research Centre (กำลังดำเนินการ, เริ่มเมื่อมิถุนายน 2551)
4. “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน” เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (มิถุนายน 2551)
5. “โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2550-2554)” เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ธันวาคม 2550)
6. “โครงการการทบทวนการประยุกต์ใช้รูปแบบแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนภาคอุตสาหกรรม” เสนอต่อ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (กันยายน 2549)

7. “โครงการวางและจัดทำผังประเทศ” (งานด้านการวิเคราะห์แรงงาน) เสนอต่อ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย (กันยายน 2549)
8. “แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ธันวาคม 2549)
9. “Reviewing the Poverty Impact of Regional Economic Integration in the Greater Mekong Sub-region” เสนอต่อ ธนาคารแห่งเอเชีย (มิถุนายน 2550)
10. “โครงการพัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงานระดับจังหวัด” เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ธันวาคม 2549)
11. “โครงการการศึกษาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างพื้นฐาน” รายงานที่ตีอาร์ไอ ฉบับที่ 20 ลำดับที่ 2 เดือนมิถุนายน 2548
12. “โครงการการศึกษาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างพื้นฐาน” เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กุมภาพันธ์ 2548
13. “Thailand’s Cross-Border Economy: A Case Study of Sa Kaeo and Chiang Rai,” Working Paper under Development Analysis Network (DAN), project entitled The Cross Border Economy: Structure, Importance and Role (กันยายน, 2547)
14. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก” (อุตสาหกรรมเซรามิก) เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สิงหาคม 2547)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
www.library.coi.go.th

นักวิจัย

ธนรัตน์ เกิดผล

ฝ่ายการวิจัยความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

565 รามคำแหง 39 (เทพศิลา) วังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310

โทร: (02) 718-5460 ต่อ 408

แฟกซ์: (02) 718-5461

E-mail: tanarat@tdri.or.th

ข้อมูลส่วนตัว

- วันเกิด : 15 ธันวาคม 2523
- เพศ : ชาย
- สัญชาติ: ไทย

ประวัติการฝึกงาน

- เมษายน-พฤษภาคม 2544 ฝึกงานที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

ประวัติการทำงาน

- เมษายน 2548 – ปัจจุบัน ทำงานตำแหน่งนักวิจัยฝ่ายการวิจัยความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

การศึกษา

- วท.บ. (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย เมื่อพฤษภาคม 2545

สาขางานวิจัยที่ถนัด

- สาขางานวิจัยหลัก: เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ, เศรษฐศาสตร์มหภาค
- สาขางานวิจัยรอง: เศรษฐมิติประยุกต์

โปรแกรมทางสถิติที่มีความถนัด

- EViews
- STATA
- LIMDEP
- SPSS

งานวิจัยที่มีส่วนร่วม

- “Reviewing the Poverty Impact of Regional Economic Integration in the Greater Mekong Sub-Region”(2005)
- “Asia Cooperative Strategy Project: Thailand Country Paper”(2006)
- “Investment and Service Liberalization in Thailand-U.S. Free Trade Agreement (FTA)” (2006)

- “Domestic Financial Architecture, Macroeconomic Volatility, and Financial Institutions: Perspective on the Thai Experience”(2006)
- “Survey of Statistics and Literatures on Agricultural Production and Capability of Thailand”(2006)
- “Agricultural Production and Trade within the Greater Mekong Sub-region”,(2007)
- “Pro-poor Tourism in the GMS Region”(2007)
- “Towards BIMSTEC-Japan Comprehensive Economic Cooperation (CEC): Thailand Perspectives” (2007)
- “Ways and Means to Reduce and Remedy Adverse Effects of FTAs and Increase Competitiveness of Thailand's Agricultural Sector”(2007)
- “Technical Assistance for Free Trade Agreements (FTAs) in Asia: The Way Ahead” (2007)
- “Developing the Competitive Potential of Thailand's Agriculture” (2008)
- “Thailand-China Early Harvest Program: Evaluating Economic and Social Effects”(2008)
- “Developing a Roadmap toward East Asian Economic Integration: The Perspective of Thailand” (2008)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
www.library.coi.go.th

นักวิจัย

ไกรวิน จินตกานนท์

106/2 ถ.สุขุมวิท ซอย 38

กรุงเทพ 10110

โทรศัพท์ (085) 123-5070

kraivin@gmail.com

การศึกษา

2550

University of North Carolina

Chapel Hill, NC

Bachelor of Arts in Economics with honors and distinction

GPA 3.8 Economics: GPA 3.9 Dean's List: all semesters

Honors thesis titled "An Analysis of Economic Phenomena and the Rise of Body Mass Index in America."

รางวัลเกียรติยศ

- Phi Theta Kappa
- Golden Key International Honour Society
- Omicron Delta Epsilon - The International Honor Society for Economics

ประสบการณ์ทำงาน

มกราคม 2551 – ปัจจุบัน

The Thailand Development Research Institute (TDRI) Bangkok, Thailand

- ค้นคว้าถึงความต้องการของผู้พิพากษาในประเทศไทยในปี 2551-2559
- วิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ของจำนวนคดีที่จะเกิดขึ้นใน 10 ปีข้างหน้า
- ค้นคว้าวิจัยและเขียนรายงานเรื่องการประสานงานของกฎหมายการแข่งขันของสมาคมอาเวียนโดยเปรียบเทียบและชี้ให้เห็นถึงความเหมือนกันและความต่างกันกฎหมายต่างๆ

ตุลาคม- ธันวาคม

2550

The Fresh Air Fund

New York, NY

- เจ้าหน้าที่จัดงาน The Fresh Air's Fund Annual Fall Benefit & Silent Auction.
- ประสานงานและจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับระดมทุนให้องค์กร
- ตรวจสอบและดำเนินการเรื่องใบสมัครค่ายฤดูร้อน รวมถึงเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

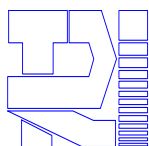
พฤษภาคม – สิงหาคม 2549	University Directories Chapel Hill, NC	- ติดตามและตรวจสอบสัญญาประมาณ 32000กรณี ในแต่ละวันเพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับความถูกต้องและกระบวนการดำเนินงานของสัญญาต่างๆ จัดสรรเช็คประมาณ 60,000 ใบที่มีมูลค่าของรายได้ประมาณ 20 ล้านเหรียญสหรัฐ - ให้คำปรึกษาและสนับสนุนความช่วยเหลือจากสำนักงานใหญ่แก่พนักงานฝ่ายขายประมาณ 309 คน
พฤษภาคม- กรกฎาคม 2547	Population and Community Development Association (PDA) Bangkok, Thailand	- แปลและเรียบเรียงเอกสารการส่งเสริมความรู้และความเข้าใจที่องค์กรได้จัดทำขึ้น - ค้นคว้าเรื่องสถานการณ์ของ HIV/AIDS ในประเทศไทยเพื่อใช้สำหรับวางแผนและพัฒนา - ให้ความรู้แก่นักเรียนระดับมัธยมเรื่อง HIV/AIDS
กิจกรรมต่าง ๆ		นักกีฬาบาสเกตบอลของโรงเรียนสาธิตปทุมวัน ได้รับรางวัลชนะเลิศกีฬาสีสามัคคี

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
www.library.coi.go.th

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การปรับปรุงระบบงานศาลยุติธรรม ศึกษากรณีระบบผู้พิพากษาอาวุโส

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th



มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

เสนอต่อ

สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์ สำนักงานศาลยุติธรรม

พฤษภาคม 2551

คณะผู้ศึกษา

ศาสตราจารย์พิเศษ ประสพสุข บุญเดช

ที่ปรึกษา

ดร. วิชาล บุญผะเส

หัวหน้าคณะผู้ศึกษาและนักวิจัยอาวุโส

ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์

นักวิจัยอาวุโส

ดร. จิรประภา อัครบวร

นักวิจัยอาวุโส

นางสาวชนิษฐา ปะกัณห์

นักวิจัย

นางสาวนิภาพันธ์ อัครกุล

นักวิจัย

นายชนารัตน์ เกิดผล

นักวิจัย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ตามมติกรม
www.library.coj.go.th

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้รับมอบหมายจากสถาบันวิจัยและพัฒนาที่ดี สำนักงานศาลยุติธรรม ให้ศึกษาโครงการปรับปรุงระบบงานศาลยุติธรรม ศึกษากรณีผู้พิพากษาอาวุโส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเมินผลระบบผู้พิพากษาอาวุโส และระบบการขยายอายุราชการของผู้พิพากษา ว่าระบบใดเป็นระบบที่ดีมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรม ในการอำนวยความสะดวกและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน ศึกษาปัญหาจุดอ่อน และข้อบกพร่องอันเป็นข้อจำกัดศักยภาพของระบบผู้พิพากษาอาวุโส และระบบการขยายอายุราชการของผู้พิพากษา ตลอดจนหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือทางเลือกที่เหมาะสมให้สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของระบบศาลยุติธรรมได้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาในครั้งนี้ ได้วิเคราะห์แนวโน้มอุปสงค์ผู้พิพากษา โดยวิธีการทางเศรษฐมิติ ภายใต้สมมติฐานว่าอุปสงค์ผู้พิพากษาเป็นอัตราส่วนของจำนวนคดีความ และจำนวนคดีความแปรตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม วิเคราะห์แนวโน้มอุปทานผู้พิพากษาโดยวิธีการวิเคราะห์อัตราการอยู่รอด (Survival Analysis Method) จากผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต และเนติบัณฑิตไทย ประกอบกับการวิเคราะห์แนวโน้มการขยายตัวของผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต และเนติบัณฑิตไทย ภายใต้สมมติฐานว่าเป็นแนวโน้มการขยายตัวตามกาลเวลา สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับผู้พิพากษาเพื่อค้นหาผู้พิพากษาที่มีผลการปฏิบัติงานดี หรือเป็นแบบอย่างที่ดี สัมภาษณ์ผู้พิพากษาอาวุโสที่ได้รับการอ้างอิงว่าเป็นต้นแบบที่ดีด้วยการสัมภาษณ์แบบ Critical Incident Analysis เพื่อสร้างตัวแบบขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร จัดทำแบบสำรวจ จำนวน 4 แบบสำรวจ ตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) แบบสำรวจเพื่อวิเคราะห์ประเมินความพร้อมของผู้พิพากษาแรกเริ่มและความต้องการพัฒนาความพร้อม 2) แบบสำรวจความต้องการรับราชการต่อหลังอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้พิพากษา 3) แบบสำรวจเพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถของผู้พิพากษาอาวุโสและวิเคราะห์ความผูกพันต่อศาลยุติธรรมของผู้พิพากษาอาวุโส และ 4) แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดดี จุดด้อย อำนาจหน้าที่ สถานภาพ และสิ่งจูงใจผู้พิพากษาอาวุโส และทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อระบบผู้พิพากษาอาวุโส คณะผู้ศึกษาได้ประมวลข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แบบสำรวจชุดต่างๆ และศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาการเกษียณอายุของผู้พิพากษาประเทศต่างๆ และหน่วยราชการอื่นๆ ในประเทศไทย

ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคดีที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาคดีทั่วราชอาณาจักร พบว่ามีความผันผวนตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม คดีค้างมาทั่วราชอาณาจักรมีแนวโน้มจำนวนคดีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงภาวะขาดแคลนผู้พิพากษาที่มีการเพิ่มไม่ทันการขยายตัวของคดีรับใหม่ การทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะเศรษฐกิจและสังคมกับจำนวนคดีความประเภทต่างๆ พบว่า

- จำนวนคดีโดยรวมเพิ่มขึ้นตามจำนวนประชากรที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และสัดส่วนประชากรในเขตเมือง แต่ลดลงหากเศรษฐกิจขยายตัวในอัตราสูงขึ้น
- จำนวนคดีแพ่งเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนประชากรในเขตเมือง แต่ลดลงหากเศรษฐกิจมีอัตราการขยายตัวสูงขึ้น และหากประชากรที่มีการศึกษาดต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้น
- จำนวนคดีอาญาเพิ่มตามรายได้ต่อประชากรและจำนวนประชากรที่มีการศึกษาดต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6
- จำนวนคดีแรงงานเพิ่มตามสัดส่วนผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่อองค์กำลังแรงงาน แต่ลดลงหากเศรษฐกิจมีอัตราการขยายตัวสูงขึ้น
- จำนวนคดีภาษีอากรเพิ่มตามอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มูลค่าภาษีอากรที่จัดเก็บได้ และอัตราการจ้างงานในภาคเอกชน แต่ลดลงเมื่อรายได้ต่อประชากรและการลงทุนในภาคเอกชนเพิ่มขึ้น
- จำนวนคดีล้มละลายเพิ่มตามการลงทุนในภาคเอกชน และมูลค่าการนำเข้าสินค้าและบริการ
- จำนวนคดีเยาวชนและครอบครัวเพิ่มตามสัดส่วนประชากรในเขตเมืองและจำนวนประชากรที่จบการศึกษาดต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 แต่ลดลงเมื่อเศรษฐกิจขยายตัวในอัตราสูงขึ้น
- จำนวนคดีทรัพย์สินทางปัญญา เพิ่มตามกาลเวลา โดยไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจัยใดอย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจ

2. ภายใต้การคาดคะเนในช่วงเวลา พ.ศ.2550-2560 สามารถพยากรณ์จำนวนคดีประเภทต่าง ๆ บนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับจำนวนคดีแต่ละประเภท โดยดัดแปลงตัวแบบจำลองที่ทดสอบแล้วเป็นตัวแบบพยากรณ์ได้ผลดังนี้

- จำนวนคดีโดยรวมอาจเพิ่มขึ้นจากประมาณการ 920,664 คดีในปี พ.ศ.2550 เป็น 1,168,900 คดีในปี พ.ศ. 2560
- จำนวนคดีแพ่งอาจเพิ่มขึ้นจากประมาณการ 411,762 คดีในปี พ.ศ.2550 เป็น 653,393 คดีในปี พ.ศ. 2560
- จำนวนคดีอาญาอาจเพิ่มขึ้นจากประมาณการ 350,660 คดีในปี พ.ศ.2550 เป็น 326,846 คดีในปี พ.ศ. 2560
- จำนวนคดีเยาวชนและครอบครัวอาจเพิ่มขึ้นจากประมาณการ 39,314 คดีในปี พ.ศ.2550 เป็น 58,893 คดีในปี พ.ศ. 2560
- จำนวนคดีล้มละลายอาจเพิ่มขึ้นจากประมาณการ 9,481 คดีในปี พ.ศ.2550 เป็น 29,229 คดีในปี พ.ศ. 2560

- จำนวนคดีแรงงานอาจเพิ่มขึ้นจากประมาณการ 16,992 คดีในปี พ.ศ.2550 เป็น 19,170 คดีในปี พ.ศ. 2560
- จำนวนคดีทรัพย์สินทางปัญญา อาจเพิ่มขึ้นจากประมาณการ 6,687 คดีในปี พ.ศ.2550 เป็น 11,731 คดีในปี พ.ศ. 2560
- จำนวนคดีภาษีอากรอาจเพิ่มขึ้นจากประมาณการ 709 คดีในปี พ.ศ.2550 เป็น 2,157 คดีในปี พ.ศ. 2560

3. ในการวิเคราะห์อุปทานผู้พิพากษา พบว่า จำนวนผู้พิพากษาโดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มในอัตราเฉลี่ยต่ำ และไม่สม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นไปตามลักษณะการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ในช่วงปี พ.ศ.2541-2549 มีการแปรปรวนมาก ในขณะที่ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์มีการเพิ่มจำนวนปีละ 0-37 คน และผู้พิพากษาศาลฎีกามีจำนวนเกือบคงที่ประมาณ 85-87 คน นอกจากนี้ อัตราส่วนผู้ผ่านการคัดเลือกบรรจุเป็นผู้พิพากษาต่อผู้สอบเนติบัณฑิตได้ และต่อผู้สำเร็จนิติศาสตรบัณฑิต ผันผวนมากแสดงถึงความไม่คงเส้นคงวาของคุณภาพนิติศาสตรบัณฑิต และ/หรือมาตรฐานการสอบได้เนติบัณฑิต และ/หรือมาตรฐานการสอบคัดเลือกผู้พิพากษา

4. ผลการประเมินขีดความสามารถของผู้พิพากษาแรกเริ่ม

ผลสำรวจความพร้อมในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาแรกเริ่มพบว่า ผู้พิพากษาแรกเริ่มมีความพร้อมในระดับปานกลาง โดยมีความพร้อมสูงในด้านการใช้ความรู้ในวิชากฎหมาย การใช้เทคโนโลยี และการใช้ภาษาไทยในการทำงาน แต่มีความพร้อมแตกต่างกันในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ผู้พิพากษาแรกเริ่มมีความต้องการผู้พิพากษาอาวุโสในระดับสูงเรื่องการเขียนวิเคราะห์ สรุปเหตุผล จัดทำคำพิพากษา หรือการออกคำสั่งวินิจฉัยคดี การตรวจร่างคำพิพากษาคดีให้ถูกต้องสมบูรณ์ และต้องการระดับปานกลางที่จะให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นพี่เลี้ยง

5. ผลการประเมินคุณลักษณะขีดความสามารถที่สำคัญสำหรับผู้พิพากษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะขีดความสามารถที่สำคัญสูงสุด 5 อันดับแรก คือ การให้ความสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การตรงต่อเวลา ความผูกพันต่อองค์กร ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และการควบคุมตนเอง ส่วนคุณลักษณะขีดความสามารถที่สำคัญอื่นๆ คือ การปรับตัวและความยืดหยุ่น การสื่อสารด้านการรับฟัง ความเข้าใจผู้อื่น การสื่อสารด้านการเขียน การแสวงหาข้อมูล การสื่อสารด้านการเจรจาไกล่เกลี่ย การพัฒนาผู้อื่น การสื่อสารด้านการนำเสนอ การสื่อสารด้านการอ่านและการแปล และทักษะด้านคอมพิวเตอร์

6. การประเมินความผูกพันของผู้พิพากษาอาวุโสต่อศาลยุติธรรม

ผลการสำรวจพบว่า ผู้พิพากษาอาวุโสมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้กับข้าราชการตุลาการ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การทราบหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและภาพลักษณ์องค์กร

7. การใช้เวลาหลังอายุครบ 60 ปีของผู้พิพากษา

ผลการสำรวจสรุปได้ว่า ผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณมีความต้องการทำงานต่อสูง โดยต้องการเลือกที่ทำงานและศาลใต้เท้าที่ไม่สูงกว่าที่ตนเคยดำรงตำแหน่ง และมีความต้องการทำงานในศาลชั้นต้นในระดับปานกลาง รวมทั้งต้องการทำงานโดยไม่ต้องไปที่ศาล และใช้เวลาทำอย่างอื่นบ้างในระดับปานกลาง ผู้พิพากษากลุ่มนี้มีความเห็นต่องานและหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสว่า ประสิทธิภาพของผู้พิพากษาอาวุโสมีความสำคัญมาก ควรรับภาระงานที่มีความสำคัญ มีความยุ่งยากซับซ้อน หรืองานใกล้เคียงข้อพิพาท เป็นที่เลี้ยงและตัวอย่างที่ดีแก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาคควรประเมินความเหมาะสมต่างๆ นอกเหนือจากสุขภาพด้วย และให้ไปดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเห็นว่าผู้พิพากษาอาวุโสยังสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่ๆ ทางกฎหมาย และทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโส

ผลการสำรวจพบว่า ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้พิพากษาอาวุโสควรมีอำนาจหน้าที่พิจารณาดีในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา โดยต้องไม่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่งที่เคยดำรงก่อนเป็นผู้พิพากษาอาวุโส นอกจากนี้ ควรมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติจริยธรรม การครองตน และการดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นโดยรวม โดยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมองว่าการกำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสดำรงตำแหน่งในศาลชั้นต้นเท่านั้น เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ ประสิทธิภาพของผู้พิพากษาอาวุโสต่ำกว่าขีดความสามารถ และเห็นว่างานที่มีความเหมาะสมกับผู้พิพากษาอาวุโส ได้แก่ เป็นที่ปรึกษาในงานคดี เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท/ประนอมข้อพิพาท พิจารณาพิพากษาคดีในศาลสูง ร่วมพิจารณาพิพากษาคดีกับผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น และงานอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา/งานฝึกอบรมต่างๆ

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้พิพากษาอาวุโส

จากการสำรวจพบว่า ผู้เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาอาวุโสเห็นว่า คุณวุฒิ ความรู้และประสิทธิภาพเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น บุคลิกลักษณะของผู้พิพากษาอาวุโสที่หนึ่งพิจารณาคดีสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธาต่อคู่ความและประชาชนได้ดีกว่าผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นทั่วไป ผู้พิพากษาอาวุโสสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการไกล่เกลี่ยคดีให้ประนอมยอมความกันได้ดีกว่าผู้พิพากษาศาลชั้นต้นทั่วไป และช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของศาลชั้นต้นให้เป็นที่ยอมรับแก่องค์กรภายนอกและประชาชนและเป็นจุดแข็งของศาลยุติธรรม

10. ควรมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสหรือขยายอายุราชการผู้พิพากษาเกินกว่าอายุ 60 ปีหรือไม่

คณะผู้ศึกษาได้ศึกษาผลการวิเคราะห์โดยพยากรณ์จำนวนคดีความรวมทั้งราชอาณาจักรทุกประเภทคดี และทุกชั้นศาลระหว่างปี พ.ศ.2550-2560 เปรียบเทียบทางสถิติกับจำนวนผู้พิพากษาที่มีอยู่ และแนวโน้มที่จะได้บรรจุเพิ่ม พบว่า หากให้ผู้พิพากษามีภาระงานเทียบเท่าระดับต่ำสุดที่เคยมีเท่ากับ 212 คดีต่อคนต่อปี การวิเคราะห์พบว่าจะขาดแคลนผู้พิพากษาในช่วงตลอดปี พ.ศ.2550-2560 แต่หากพิจารณาให้ภาระงานของผู้พิพากษาสูงขึ้นเป็น 273 คดีต่อคนต่อปี จะขาดแคลนผู้พิพากษาดังแต่ปี พ.ศ.2554 เป็นต้นไป และหากให้ภาระงานของผู้พิพากษาสูงขึ้นเป็น 324 คดีต่อคนต่อปี จะเริ่มขาดแคลนผู้พิพากษาดังแต่ปี พ.ศ.2560 แต่หากไม่ให้เกิดภาวะขาดแคลนผู้พิพากษาลดช่วงปี พ.ศ.2550-2560 นั้น ต้องเพิ่มภาระงานของผู้พิพากษาให้สูงขึ้นเป็น 425 คดีต่อคนต่อปี

จากข้อมูลการพยากรณ์ดังกล่าว เมื่อพิจารณาประกอบกับผลการสำรวจ พบว่า การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาที่มีอายุเกิน 60 ปี จะช่วยชะลอการขาดแคลนผู้พิพากษาไปได้ 2-3 ปี และลดความรุนแรงของการขาดแคลนลงได้บ้าง และหากจะลดภาระงานผู้พิพากษาเพื่อให้มีเวลาพิจารณาคดีแต่ละคดีอย่างละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้นก็ยิ่งมีความจำเป็นต้องมีระบบผู้พิพากษาอาวุโส หรือขยายอายุราชการผู้พิพากษา ประกอบกับผลสำรวจผู้พิพากษาวัยใกล้เกษียณ พบว่า ร้อยละ 91.36 มีความประสงค์จะทำงานต่อในศาลยุติธรรม จึงสอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของผู้พิพากษาที่จะต่ออายุการทำงานในศาลยุติธรรม

อย่างไรก็ดี การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาออกไปเกินกว่าอายุ 60 ปี เป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้พิพากษา อีกแนวทางหนึ่งคือ การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาใหม่ให้ได้ปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาระบบและกระบวนการผลิตและคัดเลือกบุคลากรเป็นผู้พิพากษามีปัญหา ข้อจำกัด และอุปสรรคอะไรบ้าง มีมาตรฐานคงเส้นคงวาหรือไม่อย่างไร ตลอดจนระบบงานที่จะดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมเข้ามาเป็นผู้พิพากษา นอกจากนี้ ยังมีอีกแนวทางหนึ่ง คือการจัดการด้านอุปสงค์ โดยการลดจำนวนคดีความที่ต้องเข้าสู่การพิจารณาพิพากษาคดี โดยในส่วนที่อยู่ในขอบเขตอำนาจของศาลยุติธรรม การขยายบริการด้านการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทให้มากขึ้น จะช่วยลดการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการพิจารณาพิพากษาคดีของทุกฝ่าย และได้ข้อยุติที่เป็นที่พึงพอใจของคู่ความสูงกว่าการยุติโดยการพิจารณาพิพากษาคดีจนถึงที่สุด นอกจากนี้ ศาลยุติธรรมควรพิจารณาศึกษาสาเหตุของการล่าช้าในการพิจารณาพิพากษาคดี เพื่อเร่งรัดการดำเนินคดีให้รวดเร็วโดยไม่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมที่คู่ความพึงได้รับ การดำเนินคดีที่ใช้เวลายาวนานเกินควร นอกจากจะเป็นการสูญเสียโอกาส สิทธิ และความยุติธรรมของคู่ความแล้ว ยังเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย

11. ควรต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาถึงอายุเท่าไร

ผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานผู้พิพากษา พบว่า การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาถึงอายุ 70 ปีบริบูรณ์ จะช่วยลดการปัญหาการขาดแคลนผู้พิพากษาได้มากกว่าการต่ออายุถึง 65 ปี ดังนั้น หากเน้นความสำคัญของการมีเวลาพิจารณาคดีอย่างพอเพียงและลดปัญหาคดีค้างมา เพื่อให้คู่ความได้รับการพิจารณาคดีอย่างยุติธรรม และได้รับผลการตัดสินคดีโดยเร็วก็น่าจะต่ออายุการทำงานไปถึงอายุ 70 ปี

ส่วนผลการสำรวจความคิดเห็น พบว่า ยังมีความเห็นแตกต่างกันระหว่างการต่ออายุราชการออกไปถึง 65 ปี และ 70 ปีบริบูรณ์ ความเห็นที่แตกต่างกันดังกล่าวสะท้อนความแตกต่างในผลประโยชน์ของผู้ตอบกลุ่มต่างๆ ส่วนหนึ่ง และประสบการณ์ของผู้ทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาวุโสอีกส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับผู้พิพากษาในต่างประเทศ พบว่าส่วนใหญ่มีกำหนดเกษียณอายุประมาณ 65-70 ปี ทั้งนี้ ประเทศเหล่านั้นเกือบทั้งหมดเป็นประเทศที่ประชากรมีสุขภาพดีมีอายุเฉลี่ยยืนยาวกว่าไทย แต่ปัจจุบันประชากรไทยมีสุขภาพดีขึ้น แนวโน้มมีอายุเฉลี่ยยืนยาวขึ้นตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นๆ พบว่าปัจจุบันหน่วยงานราชการหลายแห่งได้มีการขยายอายุราชการถึงอายุ 70 ปีแล้ว เช่น ศาลปกครองและศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้น

ดังนั้น การต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษาถึงอายุ 70 ปี น่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้ทรัพยากรบุคคลของศาลยุติธรรมได้ทำคุณประโยชน์ในระบบศาลยุติธรรม เพื่ออำนวยความสะดวกและปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนต่อไปได้เต็มศักยภาพ และศาลยุติธรรมได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มที่ เหมาะสมกว่าการจำกัดอายุไว้ที่ 65 ปี ทั้งนี้เพราะความรู้และประสบการณ์สะสมของผู้พิพากษาเหล่านี้มีคุณค่ายิ่ง ควรได้ใช้ประโยชน์และถ่ายทอดแก่ผู้พิพากษารุ่นใหม่อย่างเต็มที่ ส่วนข้อจำกัดด้านสุขภาพนั้น อาจจัดการได้โดยการตรวจสุขภาพ ประเมินความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นเงื่อนไขในการต่ออายุการทำงาน และจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นระยะๆ ตลอดจนการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับสุขภาพของผู้พิพากษาสูงวัย

12. ควรเป็นระบบผู้พิพากษาอาวุโส หรือระบบขยายอายุราชการ

ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการมีทั้งสองระบบมากที่สุด รองลงมา เป็นระบบผู้พิพากษาอาวุโสระบบเดียว และระบบขยายอายุราชการระบบเดียว ตามลำดับ หากพิจารณาข้อดีข้อเสียของระบบผู้พิพากษาอาวุโสและระบบขยายอายุราชการ จะเห็นว่าระบบขยายอายุราชการจะมีผลปรับเปลี่ยนโครงสร้างอายุของผู้พิพากษาให้มีชั้นอายุเพิ่มขึ้น และมีอายุสูงขึ้น ผู้พิพากษาแต่ละระดับอาวุโสจะทยอยมีอายุสูงขึ้นในช่วงเปลี่ยนผ่าน และในที่สุดจะมีอายุสูงขึ้น 10 ปี ผู้พิพากษาที่มีระดับอาวุโสรองๆ ลงไปจะต้องรอเวลาการเลื่อนระดับนานขึ้นตั้งแต่ 1 ปี เมื่อเริ่มการเปลี่ยนผ่านจนถึงที่สุดต้องรอนานขึ้น 10 ปี เพื่อจะขึ้นสู่ระดับเดียวกันภายใต้ระบบเดิม แต่ระบบนี้จะยังคงจำกัดจำนวนผู้พิพากษาศาลฎีกาไว้เท่าเดิม ในขณะที่จำนวนคดีความขึ้นสู่ศาลฎีกา มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น มีปัญหาขาดแคลนผู้พิพากษาศาลฎีกามีคดีความค้างมาเพิ่มขึ้นทุกปี และยังมีภาระงานใหม่ๆ ในความรับผิดชอบของศาลฎีกาเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น การขยายอายุราชการจึงไม่สามารถแก้ปัญหาขาดแคลน และความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนผู้พิพากษาซึ่งมีผลบั่นทอนประสิทธิภาพของศาลยุติธรรมได้ตรงประเด็นปัญหา เว้นแต่จะมีการแก้ไขโครงสร้างศาลยุติธรรม และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ตอบสนองปัญหานี้ด้วย

ระบบผู้พิพากษาอาวุโสที่กำหนดให้ผู้พิพากษาอาวุโสปฏิบัติหน้าที่ในศาลที่ไม่สูงกว่าขณะดำรงตำแหน่งได้ รวมทั้งศาลฎีกาเปิดช่องให้มีความยืดหยุ่นในการจัดสรรผู้พิพากษาไปดำรงตำแหน่งในศาลที่ขาดแคลนผู้พิพากษามากตามความเหมาะสม และความสมัครใจได้มากกว่าระบบขยายอายุราชการ ความยืดหยุ่นในการจัดสรรผู้พิพากษาอาวุโสไปดำรงตำแหน่งในศาลต่างๆ นี้มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของศาลยุติธรรม ในการอำนวยความสะดวกและปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของ

นอกจากนี้ การมีทั้งระบบขยายอายุราชการและระบบผู้พิพากษาอาวุโสรวมกันก็ไม่เป็นปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะไม่แตกต่างจากที่มีอยู่แล้วในช่วงเปลี่ยนผ่านในปัจจุบัน แต่การมีทั้งสองระบบร่วมกันอย่างถาวรก็จะมีต้นทุนสูงกว่า และมีประสิทธิภาพต่ำกว่าการมีระบบผู้พิพากษาอาวุโสเพียงระบบเดียว และในกรณีที่มีทั้งสองระบบร่วมกันอย่างถาวร การให้ผู้พิพากษาเลือกเพียงครั้งเดียว และให้โอนจากระบบขยายอายุราชการไปสู่ระบบผู้พิพากษาอาวุโสได้ทางเดียว โอนสวนทางไม่ได้ จะเป็นทางเลือกที่มีต้นทุนต่ำกว่า และมีประสิทธิภาพกว่าการให้โอนสวนทางและโอนกลับไปกลับมาได้

13. บทบาทหน้าที่ของผู้พิพากษาอาวุโสหรือผู้พิพากษาที่ได้ขยายอายุราชการ

จากผลการสำรวจสรุปได้ว่า งานที่เหมาะสมกับผู้พิพากษาอาวุโส หรือผู้พิพากษาที่ได้ขยายอายุราชการควรเป็นงานคดีที่มีความสำคัญ ยุ่งยาก ซับซ้อนในศาลชั้นต้น งานคดีในศาลสูง งานเป็นที่เลี้ยงหรือให้คำแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาในงานคดีแก่ผู้พิพากษาแรกเริ่ม งานฝึกอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา งานตรวจสำนวนร่างคำพิพากษาของผู้พิพากษาที่ยังอ่อนอาวุโส งานกองเซนเซอร์ เป็นกรรมการสอบผู้ช่วยผู้พิพากษา เป็นผู้ช่วยไต่ตรองก่อนออกกฎหมายใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาแรกเริ่มมีความต้องการให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นที่ปรึกษาในการเขียนฉันทะห์ สรุปเหตุผล จัดทำคำพิพากษา หรือการออกคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดคดี ตลอดจนช่วยตรวจร่างคำพิพากษาคดีเพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังควรมีบทบาทในการถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติ จริยธรรม การครองตน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นด้วย ควรพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมกับสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส โดยมีปริมาณงานที่น้อยกว่าผู้พิพากษาปกติ หนึ่ง มีข้อสังเกตว่าในระบบผู้พิพากษาอาวุโสมีความเป็นไปได้ และสะดวกที่จะมีความยืดหยุ่นในการมอบหมายงาน และภาระงานให้เหมาะสมกับสุขภาพของผู้พิพากษาอาวุโส มากกว่าระบบขยายอายุราชการ

14. สิทธิต่างๆ และค่าตอบแทนผู้พิพากษาอาวุโส

ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้พิพากษาอาวุโสและผู้เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสิทธิในการดำรงตำแหน่งและเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ก.ต. และ ก.บ.ศ. ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้พิพากษาอาวุโสไม่ควรดำรงตำแหน่ง ก.ต. และ ก.บ.ศ. แต่ควรมีสสิทธิตเลือกผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้ค่าตอบแทนผู้พิพากษาอาวุโสเต็มอัตรา

15. เงื่อนไขการต่ออายุการทำงาน

เพื่อให้การต่ออายุการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของศาลยุติธรรมในการปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน จึงควรมีเกณฑ์พิจารณาและเงื่อนไขในการต่ออายุการทำงานของผู้พิพากษา เช่น พิจารณาจากประวัติการทำงาน อายุงานการเป็นผู้พิพากษา ประเมินสุขภาพ และมีการประเมินสุขภาพและผลงานเมื่ออายุครบ 65 ปีอีกครั้ง เป็นต้น

คณะผู้ศึกษามีข้อสังเกตว่า การเกิดคดีความมีความแปรปรวนตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอาจพิจารณานโยบายและมาตรการที่มีผลลดหรือชะลอการเกิดคดีความประเภทต่างๆ ได้ทางหนึ่ง ซึ่ง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
[www.library.coj.go.th]



เสนอต่อ

สถาบันวิจัยและพัฒนาคดี สำนักงานศาลยุติธรรม

ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ 0 2512 8101-2 www.judiciary.go.th/rabi/

โดย

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ฝ่ายความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

565 ซอยรามคำแหง 39 เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ 0 2718 5460 โทรสาร 0 2718 5461 www.tdri.or.th

