



ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม :  
ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

จිරพงษ์ ตรงวานิชนาม  
อังคณา ปวนสุรินทร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2551



## ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม:  
ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

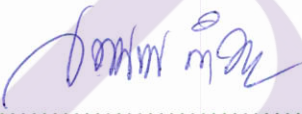
เสนอโดย จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม


อังคณา ปวนสุรินทร์

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

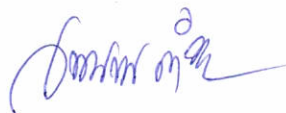
  
.....ประธานกรรมการ  
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

  
.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์  
(รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ)

  
.....กรรมการ  
(ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

เลขทะเบียน.....	0199983
วันลงทะเบียน.....	10 ส.ย. 2551
เลขเรียกหนังสือ.....	352.66
	๑556๑
	[๒๕๕๐]

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ 29 เดือน ส.ค. พ.ศ. 2551

**หัวข้อสารนิพนธ์** ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

**ชื่อผู้เขียน** จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม  
อังคณา ปวนสุรินทร์

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ

**สาขาวิชา** รัฐประศาสนศาสตร์ (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

**ปีการศึกษา** 2550

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาจำนวนทั้งหมด 169 คน ได้แบบสอบถามสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 98 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และนำเสนอในรูปตารางร้อยละ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Minimum) และ ค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้พรรณนาตัวแปร และกำหนดเกณฑ์ตัดสิน

## ผลการศึกษาพบว่า

ภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนัก  
อำนวยการประจำศาลอาญา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และเมื่อแยกพิจารณา  
ในด้านต่างๆ ได้ดังนี้ ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ด้านการบังคับบัญชา  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านการพัฒนาตนเอง  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด  
คือด้านลักษณะงาน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน





## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือและได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์นงลักษณ์ วัฒนสิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อมูลตลอดระยะเวลาศึกษา จนทำให้สารนิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณข้าราชการในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามของผู้ทำการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุก ๆ ท่านให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษา

ขอขอบพระคุณนางสุวิษญา มุสิกสงค์ ที่ให้ข้อมูลด้านอัตราค่าจ้างราชการในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณนางสาวพัชฉณัญช์ ศรีพนมเขต ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ในเรื่องของโปรแกรม SPSS ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณนางสาวลัดดาวัลย์ เกตุเกลี้ยง ที่ให้คำปรึกษา ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณนางสาวฮาซานี เบ็ญหอรอหมาน ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุก ๆ ท่านที่ให้กำลังใจซึ่งกันและกันตลอดมา

ขอขอบคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้องที่ให้การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้

นายจिरพงษ์ ตรงวานิชนาม  
นางสาวอังคณา ปวนสุรินทร์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๖
สารบัญตาราง.....	๗
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
1.5 คำนียามศัพท์ที่ใช้.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นมาขององค์การ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	6
2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ.....	6
2.1.2 ความหมายของแรงจูงใจ.....	7
2.1.3 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	12
2.3 ความเป็นมาขององค์การ.....	20
2.3.1 ศาลยุดิธรรม.....	20
2.3.2 สำนักงานศาลยุดิธรรม.....	39
2.3.3 ศาลอาญา.....	44
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	57
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57
3.2 ประชากร.....	58
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3.4 การทดสอบเครื่องมือ.....	59
3.5 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม.....	62
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 ผลการศึกษา.....	76
5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	77
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	81
ระยะเวลาในการวิจัย.....	82
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	83
ประวัติผู้เขียน.....	90

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	59
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	60
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	62
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง.....	63
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับตำแหน่ง(ซี)ของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามระยะเวลา(ปี) ของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
4.8 ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน.....	66
4.9 ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน.....	67
4.10 ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	68
4.11 ความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชา.....	69
4.12 ความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงาน.....	70
4.13 ความพึงพอใจด้านการพัฒนาตนเอง.....	71
4.14 รวมความพึงพอใจในการทำงาน 6 ด้าน.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างศาลยุติธรรม.....	27
2.2 พันธกิจ เป้าหมาย และผลผลิต ของศาลยุติธรรม.....	31
2.3 แผนภูมิโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลยุติธรรม.....	43
2.4 โครงสร้างองค์การของศาลอาญา.....	51





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

มีคนกล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ขาดไม่ได้เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด องค์การจึงจำเป็นต้องเสาะแสวงหา และเมื่อได้มาแล้วก็ต้องระมัดระวังรักษาพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และใช้ความรู้ความสามารถนั้นให้เป็นประโยชน์แก่องค์การ ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญมากที่สุดในการที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งนี้เพราะคนจะเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จการทำงานต่างๆ ขององค์การจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอแล้ว พร้อมกันนั้นจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งความพึงพอใจของพนักงานภายในทุกระดับจะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก ความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานนั้นจะเป็นปัจจัยที่เอื้อให้บุคคลสร้างควมก้าวหน้าให้กับตนเองและองค์การ

เดิมศาลยุติธรรมสังกัดอยู่กับกระทรวงยุติธรรม ซึ่งแบ่งข้าราชการในสังกัดออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้าราชการตุลาการ และข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่เป็นฝ่ายธุรการ ต่อมาในปี 2543 มีการแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม โดยมีการจัดตั้งสำนักงานศาลยุติธรรมขึ้นทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการ และโอนข้าราชการตุลาการมาสังกัดศาลยุติธรรม และโอนข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงยุติธรรมที่ทำงานเกี่ยวข้องกับศาลยุติธรรม มาสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม สำหรับข้าราชการฝ่ายธุรการ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนจะเปลี่ยนชื่อเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม

ในส่วนของโครงสร้างของศาลยุติธรรมจะแบ่งศาลออกเป็น 3 ชั้น ได้แก่ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา โดยปริมาณคดีที่เกิดขึ้นและอยู่ในอำนาจพิจารณาและพิพากษาของศาลยุติธรรม มีแนวโน้มสูงขึ้น ทุกปี ซึ่งการที่คดีเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้ศาลยุติธรรมจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้ภารกิจของศาลยุติธรรมสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ แต่สภาพความเป็นจริงแล้ว ต้องยอมรับว่าการเพิ่มอัตราค่าจ้างนั้นมีข้อจำกัดหลายประการ ที่สำคัญคือ งบประมาณและสถานที่ทำงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีผลกระทบต่อการทำงานของศาลยุติธรรม รวมทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ธุรการอย่างสำนักงานศาลยุติธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สำหรับศาลอาญาเป็นหน่วยงานหนึ่งของศาลยุติธรรม โดยอยู่ในชั้นศาลชั้นต้น มีการแบ่งบุคลากรที่ทำงานในศาลอาญาออกเป็น 2 ส่วน เช่นเดียวกับโครงสร้างบุคลากรของศาลยุติธรรม คือ ส่วนที่ 1 จะเป็นข้าราชการตุลาการ ส่วนที่ 2 จะเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งจะประจำอยู่ในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

ส่วนที่ 1 ข้าราชการตุลาการ มีหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ข้าราชการตุลาการเป็นบุคคลที่มีเกียรติในสังคม ได้รับผลตอบแทนในอัตราที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานอื่นของรัฐ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการกำกับดูแลบุคลากรในส่วนที่ 2 ด้วย

ส่วนที่ 2 ข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา จะเป็นหน่วยธุรการมีหน้าที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือข้าราชการตุลาการเพื่อให้การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยจะทำหน้าที่ตั้งแต่งานรับฟ้อง งานส่งหมาย งานออกหมายจับ หมายค้น งานเก็บสำนวนคดี งานพิมพ์คำพิพากษา และงานอื่นๆ ตลอดไปจนถึงงานออกหมายเมื่อคดีถึงที่สุด โดยในส่วนการปฏิบัติงานข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา จะทำตามคำสั่งจากข้าราชการตุลาการ และจากหัวหน้าในสายงานของตน สำหรับผลตอบแทนที่ได้รับนั้น จะเท่ากับข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งจะน้อยกว่าผลตอบแทนที่หน่วยงานเอกชนจ่ายให้กับพนักงานของตนในระดับที่เทียบเท่ากัน ส่วนในเรื่องการได้รับเกียรติในสังคมก็เทียบไม่ได้กับข้าราชการตุลาการ

ในส่วนของปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลอาญา มีปริมาณคดีดังนี้

ปี 2546	จำนวนคดี 11,690 คดี
ปี 2547	จำนวนคดี 7,397 คดี
ปี 2548	จำนวนคดี 7,921 คดี
ปี 2549	จำนวนคดี 9379 คดี

จะเห็นว่าในปี 2546 มีปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลอาญามากผิดปกตินั้น เนื่องจากในปีดังกล่าวรัฐบาลภายใต้การนำของพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร มีการรณรงค์ปราบปรามยาเสพติดให้โทษ โดยการระดมกำลังเจ้าหน้าที่กวาดล้างยาเสพติดให้โทษ จึงส่งผลให้มีคดีเกี่ยวกับยาเสพติดและคดีที่เกี่ยวข้องขึ้นสู่ศาลอาญาจำนวนมาก แต่หลังจากนั้นในปี 2547-2549 ปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลอาญาอยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่ก็มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี

สำหรับอัตราการเพิ่มขึ้นของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ก็มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับการเพิ่มขึ้นของข้าราชการศาลยุติธรรมของสำนักงานศาลยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องงบประมาณหรือสถานที่ทำงาน โดยอัตรากำลังของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา มีอัตรากำลัง ดังนี้

ปี 2546	อัตรากำลัง	168 คน
ปี 2547	อัตรากำลัง	169 คน
ปี 2548	อัตรากำลัง	169 คน
ปี 2549	อัตรากำลัง	169 คน
ปี 2550	อัตรากำลัง	171 คน

เมื่อนำปริมาณคดีมาเปรียบเทียบกับอัตราการเพิ่มขึ้นของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาแล้ว พบว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาไม่สัมพันธ์กับปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น ทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ประจำในสำนักอำนวยการศาลอาญาต้องรับภาระในการทำงานมากขึ้น

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบลักษณะการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับและเกียรติในสังคมระหว่างข้าราชการตุลาการกับข้าราชการศาลยุติธรรม รวมทั้งปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นโดยไม่สัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของอัตราข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญา ประกอบกับแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการตุลาการว่าในสภาพความเป็นจริงบุคลากรเหล่านี้มีความพึงพอใจต่อการทำงานในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาทุกคน ยกเว้นข้าราชการตุลาการ ข้าราชการระดับ 8 และข้าราชการระดับ 9 เนื่องจากข้าราชการระดับ 8 และข้าราชการระดับ 9 เป็นตำแหน่งผู้บริหารในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา และมีตำแหน่งละ 1 คน

1.3.2 ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การกำกับดูแล บรรยากาศในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.4.1 ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

1.4.2 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

1.4.3 ใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาศาลอาญา เพื่อให้ข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญามีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

1.4.4 ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอื่นๆ ต่อไป

## 1.5 คำนิยามศัพท์ที่ใช้

1.5.1 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการสาละสุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาทุกคน ยกเว้นข้าราชการตุลาการ ข้าราชการระดับ 8 และข้าราชการระดับ 9

1.5.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวกหรือทางลบของบุคคลกรในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาที่มีต่อการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การกำกับดูแล บรรยากาศในการทำงาน การพัฒนาตนเอง

1.5.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบ และความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งลักษณะงานที่ทำอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.5.4 สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อ สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านพื้นที่ทำงาน ความเป็นสัดส่วน เสียงรบกวน แสงสว่างของสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อการประเมินการทำงานของบุคลากรของสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาในแต่ละปีเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น

1.5.6 การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา และการเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5.7 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือต่อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน

1.5.8 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อความสามารถ ความรับผิดชอบ และมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นมาขององค์การ และผลงานที่เกี่ยวข้อง

ก่อนที่จะทำการวิจัยถึงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในสำนัก  
อำนวยการประจำศาลอาญานั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้  
เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

องค์การใดไม่ว่าทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็้องค์การขนาดใหญ่และองค์การ  
ขนาดเล็ก ย่อมประกอบไปด้วยทรัพยากร 3 ประเภท คือ คน (Man) เงิน (Money) และวัตถุดิบ  
(Material) และสิ่งที่จะนำทรัพยากรทั้งสามไปใช้ได้อย่างตรงตามความต้องการก็คือ การจัดการ  
(Management) หรือที่คนทั่วไปเรียกว่า “4M” ซึ่งปัจจัยทั้งสี่นี้ “คน” นับว่ามีความสำคัญที่สุด เพราะ  
คนเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้้องค์การมีความเคลื่อนไหว ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์  
และคนนี่เอง ที่เป็นผู้ใช้ปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อ้องค์การ แต่อย่างไรก็ตาม  
คนก็มีสองด้าน คือด้านดีและด้านเลว กล่าวคือ คนสามารถทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตาม  
เป้าหมายหรือล้มเหลวก็ได้ ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากมีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของ  
คน ปัจจัยที่สำคัญ ตัวหนึ่งก็คือ “ความพึงพอใจ” เพราะความพึงพอใจเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่ง  
ที่จะนำไปสู่สภาพการที่คนมีความกระตือรือร้น ความตั้งใจและความเชื่อมั่นในหน่วยงานอันส่งผล  
ให้งานมีประสิทธิภาพด้วย (วุฒินันท์ วิมลศิลป์, 2533 : 9)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และการจูงใจโดยงานหรือแรงจูงใจใน  
การทำงาน (Work Motivation) มีความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งคนมักจะมีมองว่าเป็นสิ่งเดียวกัน แต่  
แท้จริงแล้วความพึงพอใจเป็นเรื่องความรู้สึกต่องาน ส่วนแรงจูงใจเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกซึ่งจะ  
กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล (วิมล รื่นรัศย์, 2537 : 8)

#### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

Morse (1955 : 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง  
ที่สามารถลดความเครียดของบุคคล มีมากก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อ  
การกระทำใดๆ ได้

Wallestein (อ้างถึงใน เรื่องเดช เพชรอุด, 2541 : 3) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้าย ที่ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Tiffin and Mc.Cormic (อ้างถึงใน เรื่องเดช เพชรอุด, 2541 : 3) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

Krech and Crutchfield (อ้างถึงใน เรื่องเดช เพชรอุด, 2541 : 3) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองพร้อมกับบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ระดับหนึ่ง

ดิเรก ฤกษ์หรัย (2515 : 35) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงเป็นความพึงพอใจในปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

วิมลสิทธิ หรยางกูร (2526 : 74) ได้สรุปความหมาย ความพึงพอใจว่า หมายถึง การให้ค่าความรู้สึกของคนที่มีสัมพันธ์กับระบบโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมจะต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี-เลว พอใจ-ไม่พอใจ และสนใจ-ไม่สนใจ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่างๆ ที่มีต่อสภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิต หากสภาพแวดล้อมนั้นตอบสนองความต้องการ ความรู้สึกก็จะเป็นบวกหรือพึงพอใจ หากสภาพแวดล้อมนั้น ไม่ตอบสนองความต้องการ ความรู้สึกจะเป็นลบหรือไม่พึงพอใจ หรือไม่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นๆ

### 2.1.2 ความหมายของแรงจูงใจ

Dale S. Beach (อ้างถึงใน เรื่องเดช เพชรอุด, 2541 : 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือแรงที่กระทำใ้คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเพื่อรางวัลที่จะได้รับ

เดโช สวานานนท์ (2511 : 14) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคลที่มีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้

ส่วนองค์ประกอบที่จำกัดความของแรงจูงใจทั้งหลายมีร่วมกัน คือ

1. ความต้องการภายใน (Internal Needs) ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรม
2. แรงขับ (Drive) คือพลังภายในที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

อย่างแน่นอน



3. เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งล่อใจ หรือเป็นสิ่งตอบแทนที่เสริมแรงความพอใจส่วนบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 244) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นประพฤติ ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ จะต้องมีความแรงจูงใจ (Motive) และมูลเหตุสำคัญของแรงจูงใจก็คือความต้องการ (Needs)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับของคนที่ทำให้คนใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเพื่อรางวัลที่จะได้รับ โดยมีองค์ประกอบคือ ความต้องการภายใน แรงขับ และเป้าหมาย

### 2.1.3 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Phillip B Appkwhite (อ้างถึงใน เจนกิจ ภูติรัตน์, 2532 : 7) ให้ความหมายไว้ว่า ความพอใจเป็นเรื่องของบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความพอใจในการปฏิบัติงานขยายความรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่นการมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันได้ มีทัศนคติที่ดีต่อคน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้

Blum Miton L. (อ้างถึงใน สุรพงษ์ กองจันทึก, 2538 : 7) กล่าวว่า เรามักจะใช้คำว่า ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญ มีความสัมพันธ์กันและให้ทัศนะว่า ทั้งสามคำนี้มีความหมายไม่เหมือนกัน โดยให้เหตุผลว่า ทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดขวัญดี

Yoder และคณะ (1958 : 6) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือความพอใจในการทำงานและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง

สมยศ นาวิการ (2533 : 530) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความต้องการของบุคคลากรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นไปทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์การทำงาน หากบุคคลากรได้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่างๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

เทพนม เมืองแมน (2529 : 98) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของคนอื่นๆ นั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับ

ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาคาดหวังไประหว่างงานที่เสนอให้ทำ กับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้

กิตติมา ปรีดีคิลก (2529 : 321) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่เขารู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

สุนัยฤทธิ์ สุระระกาญจน์ (2529 : 49) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ และอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาหรือสภาพแวดล้อม

สุวรรณ สุวรรณผล (2520 : 14) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อปัจจัยต่างๆ คือหน่วยงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ

พรพิมล โกลิภาพ (2539 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคล จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ สามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ เมื่อคนมีความพึงพอใจในการทำงาน กิจการต่างๆ ย่อมจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ แต่จะเป็นผลลบบต่อองค์การต่างๆ ก็ต่อเมื่อบุคลากรขององค์การนั้นๆ ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ความขัดแย้ง การตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่างๆ หากบุคคลใดได้รับความพอใจสูงสุดก็จะทำให้บุคคลนั้นอุทิศร่างกาย แรงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งใจไว้ได้เป็นอย่างดี

### 2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

Milton (อ้างถึงใน วิมล รื่นรักษ์, 2537 : 13) เสนอว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 9 ประการ คือ

1. ลักษณะงาน
2. เงินเดือน
3. การเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ผลประโยชน์
6. สภาพการทำงาน
7. การนิเทศงาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
9. การบริหาร

French (1964 : 28) กล่าวว่า ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรมมนุษย์สัมพันธ์ มีสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล สภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง และเพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่ทำเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2516 : 552-553) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในการทำงานก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แต่งานบางอย่างสบายแม้รายได้จะถูกก็ตาม
3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้าง หรือสภาพการทำงาน เป็นต้น เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น
4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อย เพราะผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองแล้ว คนงานก็สบายใจ



5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนเราก็ตั้งใจที่จะทำเพื่อที่จะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอจะถือเป็นที่ยั่งยืนได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานก็จะไม่สบายใจเลย

6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาว หรือคนฉลาดที่มีการศึกษาดี ถ้าพวกเขาารู้สึกว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าแล้วเขาก็อาจจะไม่พอใจทำงานนี้ก็ได้

7. ประชาธิปไตยในที่ทำงาน คนงานย่อมไม่ชอบการกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการปรึกษาหารือด้วยซ้ำ เพราะทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมทำงาน

8. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงไฟ ความร้อน ความเย็น ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้เหมือนกัน

9. ความมีระเบียบ หมายถึง องค์การที่มีระเบียบ คงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้

ภิญโญ สาธร (2514 : 175 -177) กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นาน จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินหรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ แต่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่มีชื่อเสียงดีเด่น เกียรติยศ อำนาจประจำตัวมากขึ้น ตำแหน่งการทำงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น การให้นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่
5. การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญ ในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

สมยศ นาวิการ (2533 : 222 – 224) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์การ

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

3. การบังคับบัญชา กล่าวได้ว่า การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีส่วนในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจในงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการ โอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อมการทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลางานของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลาแล้ว พวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อนและการพักผ่อนของพวกเขาน้อยลง

6. ลักษณะงาน พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุดด้วย พนักงานต้องการการควบคุมวิธีการทำงานของพวกเขาเอง การควบคุมวิธีการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความไม่พอใจได้ เพราะว่ามันจะลดความเป็นมนุษย์ของพวกเขาลง ที่การกระทำทุกอย่างของพวกเขาถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชา

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ มีผู้คิดทฤษฎีไว้หลายทฤษฎี ได้แก่

### 2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (อ้างใน ทศนีย์ กิติวินิต 2540 : 13-16)

AH. Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่า

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมุติฐานดังกล่าวก็คือ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่าทุกคนต่างก็จะมีความต้องการและความต้องการนี้จะไม่มีการสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย



2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ตามความคาดหมายนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการใดๆ ถ้าพวกเขาได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่างๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมา

Maslow สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการของชีวิตทั่วไป เช่นอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งความต้องการทางกายนี้ รวมไปถึงความต้องการต่างๆ ไป ในสิ่งที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ต้องการแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน และความต้องการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Safety Needs or Need for Security) โดยปกติมนุษย์ทุกคน ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิตความล้มเหลวในชีวิตอาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะ เช่นการสูญเสียตำแหน่งการงาน ขาดทรัพย์สินเงินทอง มนุษย์จึงเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและหลักประกันในชีวิตที่แตกต่างกันออกไป เช่นการมีอาชีพมั่นคง มีการออมทรัพย์ ตลอดจนมีการกระทำต่างๆ เพื่อให้ห่างจากอันตราย ความเจ็บปวด โรคภัยไข้เจ็บ เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าความต้องการความมั่นคงอาจแบ่งเป็น 2 ด้าน ก็คือด้านเศรษฐกิจ เช่นการมีการประกันชีวิต มีการรักษาสุขภาพ มีแผนการจ่ายบำนาญ และด้านอารมณ์ ได้แก่ ความต้องการความเชื่อมั่นในการรักษาความสัมพันธ์ที่นอกเหนือไปจากการปฏิบัติงาน เช่นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม (Love and Belonging Needs) มนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม ต้องมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่นกลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มการทำงาน มนุษย์ปรารถนาที่จะได้รับความรักและความเอาใจใส่จากบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด ดังนั้น ผู้บริหารจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการด้วยการส่งเสริมมิตรภาพและการร่วมมือกัน ในสถานการณ์การปฏิบัติงาน มีการยอมรับฐานะของผู้ปฏิบัติงานและรับฟังปัญหาโดยพยายามที่จะทำความเข้าใจและช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์

4. ความต้องการความยกย่องนับถือ (Esteem Needs) มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นเอาใจใส่ เห็นความสำคัญของตน ยกย่องและให้เกียรติ ในองค์การจำนวนมากพยายามที่จะสนองตอบต่อความต้องการประเภทนี้ โดยการพยายามปรับปรุง ตำแหน่งงานการให้อำนาจเพิ่มขึ้น และการมีสถานภาพเด่นชัดขึ้น ขณะเดียวกันผู้บริหารอาจช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสนองตอบความต้องการนี้ได้โดยการกระตุ้นความสามารถพิเศษ การวิจารณ์การปฏิบัติงานและระลึกถึงผลงานที่สำเร็จเป็นอย่างดีให้เกียรติและให้การส่งเสริม โดยใช้หลักคุณความดี (Merit) และมีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่างๆ แล้ว

อนึ่ง ความต้องการในความคิดของ Maslow นี้ไม่ได้หมายความว่า ความต้องการต่างๆ จะแยกกัน โดยเด็ดขาด ความต้องการขั้นสูงอาจเริ่มมีขึ้นได้โดยที่ความต้องการก่อนหน้านี้ ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองทั้งหมดเสียก่อน ตัวอย่างเช่น ขณะที่ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควร ยังไม่เต็มที ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยก็อาจจะเกิดขึ้นก็ได้

**2.2.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) (อ้างถึงใน ผาชัย โปริยานนท์, 2538 : 45 – 46)**

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ เป็นทฤษฎีที่แมคเกรเกอร์ ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ “The Human Side of Enterprise” โดยได้ตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูป ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. คนโดยส่วนเฉลี่ยชอบให้มีคนคอยแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎี X นี้ให้เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น



ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรืออยู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน
4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์การ

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทย์มนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

**2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg)** (อ้างถึงใน สุรพงษ์ เจริญพรณ, 2537 : 12-14)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย ดังนี้คือ

1. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Job Context) ปัจจัยในกลุ่มนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันคือ Maintenance Factors หรือ Dissatisfiers หรือ Extrinsic Factors การตอบสนองต่อ Hygiene Factors ที่เพียงพอกับความต้องการของบุคคลจะลดความไม่พึงพอใจของบุคคล แต่ถ้าปัจจัยนี้ไม่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอก็จะทำให้ความไม่พึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นมาก ปัจจัยกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ



1.2 วิธีการกำกับดูแล (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.3 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.5 เงินเดือน (Salary) เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลกรที่ทำงาน

1.6 สถานภาพ (Status) หมายถึง การมีสถานะภาพทางอาชีพที่อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

1.8 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

การตอบสนองต่อ ปัจจัยค่าจ้างมีความจำเป็นอย่างมากต่อการที่จะรักษาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไว้ให้คงอยู่ต่อไป ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยในกลุ่มนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกัน คือ Motivators หรือ Satisfiers หรือ Intrinsic Factors ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเนื้อหาของงาน (Job Content) โดยทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ปัจจัยกลุ่มนี้ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.2 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2.3 การยอมรับในความสามารถ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลใน

หน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.4 ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการ ฝึกอบรม

2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากปัจจัยนี้ ไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง แต่ก็ไม่ทำให้บุคคลเกิดความ ไม่พึงพอใจ บุคคลจะมีความพึงพอใจมากขึ้นเมื่อ Motivator Factors ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ กับความต้องการ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยค่าจูงไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็น ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจาก การศึกษาของเฮิร์ซเบอร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจใน งานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยค่าจูงย่อมจะเป็น สาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากว่าปัจจัยค่าจูงไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยค่า จูงมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็น ปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคน ให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมุติฐานที่สำคัญของเฮิร์ซเบอร์ก ก็คือความพอใจ ในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า การพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัจจัยค่า จูงของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของทรัพยากรบุคคล เป็นการป้องกันหรือหลีกเลี่ยง ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยการสร้างปัจจัยจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงานของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพของทรัพยากร บุคคลอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

จากค้นพบของเฮิร์ซเบอร์กได้สะท้อนให้เห็นว่าคนเรานั้นมีความต้องการอยู่ 2 อย่าง คือ ต้องการที่จะขจัดความทุกข์ทางด้านร่างกายอันหนึ่ง และต้องการที่จะได้รับความสุขทางใจอีก อันหนึ่ง ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความทุกข์ทางด้านร่างกาย ก็คือพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความไม่ พึงพอใจในแต่ละด้าน อันได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์กับ



ผู้ได้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย การบริหารสภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงานและฐานะทางสังคม ส่วนความต้องการที่จะได้รับความสุขทางใจก็คือความต้องการที่จะได้รับความพึงพอใจในสิ่งเหล่านี้ คือความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้อื่นลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานดังได้กล่าวมาแล้ว

แม้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กได้รับความสนใจอย่างมากจนเป็นที่แพร่หลาย แต่ในขณะเดียวกันก็ได้รับการโต้แย้งและการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากจากนักวิชาการหลายคน ซึ่งได้กล่าวถึงข้อวิพากษ์วิจารณ์ต่อทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก และสรุปได้ดังนี้ (อ้างถึงใน สุรพงษ์ เจริญพรณ, 2537 : 14)

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีน้อย ซึ่งเป็นวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 203 คน และเขาได้พยายามอธิบายข้อค้นพบไปสู่สภาพการทำงานทุกอย่าง
2. วิธีที่ใช้รวบรวมข้อมูลโดย Critical Incident Technique ซึ่งให้รายงานความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกิดขึ้นในการทำงาน จะทำให้เกิดการปกป้องตนเองโดยจะยกย่องตนเองในส่วนที่เป็นความรู้สึกที่ดี ซึ่งในขณะที่รายงานความรู้สึกที่ไม่ดีว่ามีสาเหตุมาจากสิ่งต่างๆ ภายนอก
3. สิ่งจูงใจและสิ่งค่าจูงใจจริง อาจจะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล สภาพการณ์ และธรรมชาติของงาน
- 4 ในการจัดแบ่งองค์ประกอบนั้น มีบางด้านเหมือนกับเป็นทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งค่าจูงใจ
5. ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กไม่ได้ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และอาจจะเน้น โดยให้ความสำคัญมากกับผลที่ต้องการ
6. แม้ว่าทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กอาจจะดูเหมือนว่าง่ายมากขึ้น ก็ถูกทดสอบและพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ในหลายๆ ตัวอย่างที่ศึกษา

นอกจากนี้แล้ว จากการศึกษาวิจัยจำนวนมากไม่ได้สนับสนุนในการแบ่งแยกปัจจัยทั้งสองตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก

#### 2.2.4 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (อ้างถึงใน สุรพงษ์ เจริญพรณ, 2537 : 14-15)

Alderfer ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยจำแนกความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้คือ

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการในขั้นต่ำเป็นขั้นพื้นฐาน



2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการเพื่อความสัมพันธกับบุคคลอื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธภาพในสังคม และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แวดล้อมบุคคลอยู่

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในของบุคคลเพื่อการพัฒนาตนเอง บุคคลมีความต้องการความก้าวหน้าความสำเร็จ การพัฒนาเพื่อใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ โดยแสวงหาต่อโอกาสและประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จต่อโอกาสที่ท้าทาย

ทฤษฎี ERG นั้นมีประเด็นที่สำคัญ 2 ประการ

1. ทฤษฎี ERG เสนอไว้ว่าความต้องการของบุคคลมากกว่า 1 ความต้องการอาจจะแสดงออกในเวลาเดียวกัน

2. ขณะที่บุคคลแสวงหาความต้องการเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ความคับข้องใจที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่พยายามตอบสนองความต้องการ สามารถทำให้เขาถอยกลับไปสู่ความต้องการในชั้นก่อนที่ต่ำกว่า กล่าวคือ มีความเป็นไปได้ที่บุคคลจะก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามลำดับชั้นของความต้องการหรือถอยกลับไปสู่ความต้องการในชั้นก่อนที่ต่ำกว่า

นอกจากนี้ยังสามารถแสดงให้เห็นว่าระดับชั้นความต้องการนั้น มีความเกี่ยวเนื่องกัน ดังที่ Luthans, F (1986) ได้อธิบายว่าทฤษฎี ERG ไม่ได้ระบุไว้ตายตัวหรือเข้มงวดเกี่ยวกับเส้นแบ่งระดับความต้องการ ในขณะที่ทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ได้แยกแยะระหว่างความต้องการระดับต่ำและความต้องการระดับสูง อย่างไรก็ตามทฤษฎี ERG ยังไม่ประสบความสำเร็จจนเป็นที่แพร่หลายเหมือนกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ERG โดยตรง

### 2.2.5 ทฤษฎีของ Scott Myers

Scott Myers (1970 : 124) เสนอความคิดเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในงานโดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ได้ผลและอธิบายถึงลักษณะจุดเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติควรมีลักษณะ ดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงจะมีความหมายสำหรับผู้นำ
2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้
  - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
  - 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
  - 3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
  - 3.4 งานมีลักษณะท้าทาย
  - 3.5 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

#### 2.2.6 ทฤษฎีของ Barnard

Barnard (1972 : 142 -149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้ เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non – Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพื่อสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายภายในที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่นทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน



7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นใจในการทำงาน

### 2.3 ความเป็นมาขององค์กร

ศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม และศาลอาญามีความเป็นมาดังนี้

#### 2.3.1 ศาลยุติธรรม

ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการปกครองประเทศแบบนิติรัฐ เพื่อคานและดุลกับอำนาจนิติบัญญัติและบริหาร โดยหลักนิติธรรมศาลยุติธรรมจำเป็นต้อง มีความเป็นอิสระไม่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายอื่น เพื่อทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และทรัพย์สินของปัจเจกชนอย่างอิสระ ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ภายใต้กฎเกณฑ์แห่งกฎหมายอย่างเดียวกัน ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยภายใต้ภารกิจหลักในด้านการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนและการส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

##### 2.3.1.1 ความเป็นมาของศาลยุติธรรม

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ประเทศไทยได้ประสบวิกฤตการณ์ทางการศาลทั้งภายในและนอกประเทศ ในด้านต่างประเทศชาวต่างประเทศมีสิทธิสภาพนอกอาณาเขต ทำให้ไทยเสียเปรียบทางการศาลด้านภายในประเทศเจ้านายและข้าราชการต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะเกี่ยวกับความยุติธรรมพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ จึงได้ปฏิรูประบบกฎหมายและการศาลขึ้น และในปี ร.ศ. 110 (พ.ศ. 2434) รัฐบาลไทยได้ออกประกาศตั้งกระทรวงยุติธรรมขึ้นประกาศ ลงวันที่ 25 มีนาคม ร.ศ. 110 ต่อมาในปี ร.ศ. 127 (พ.ศ. 2451) ได้มีประกาศใช้พระธรรมนูญศาลยุติธรรมกับพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความแพ่ง ร.ศ. 127 เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงราชการ กระทรวงยุติธรรม และศาลยุติธรรมให้ดีขึ้นให้มีเสนาบดีเป็นประธาน ในเวลาต่อมาได้มีประกาศการจัดระเบียบราชการกระทรวงยุติธรรมลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ.2455 แยกหน้าที่ ราชการ กระทรวงยุติธรรมเป็นฝ่ายตุลาการและตุลาการ แต่ประกาศจัดระเบียบราชการกระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2455 นี้ ได้ถูกยกเลิกโดยประกาศการจัดระเบียบบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายตุลาการและตุลาการ ที่กำหนดให้การพิจารณา และพิพากษาคดีในศาลเป็นอำนาจอิสระของผู้พิพากษา ต่อมาได้มีประกาศใช้



พระธรรมนูญศาลยุติธรรมฉบับ พ.ศ. 2477 ซึ่งเปลี่ยนตำแหน่งเสนาบดีเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้รับผิดชอบในงานธุรการของศาลทั้งหลาย แต่การดำเนินการพิจารณาคดีรวมถึงการมีคำสั่งหรือคำพิพากษาบังคับคดีให้เสร็จเด็ดขาดไปนั้น ให้อยู่ในดุลพินิจของศาลโดยเฉพาะ ในที่สุดเมื่อมีการปฏิรูปประชาธิปไตยของประเทศไทยในปี 2540 ส่วนของศาลได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ศาลยุติธรรมจึงแยกออกจากกระทรวงยุติธรรม พระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ.2543 จึงถูกบัญญัติขึ้นใหม่ให้สอดคล้องต้องกันเพื่อรองรับหลักการดังกล่าว พร้อมกันนี้ก็ได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ.2543 จัดตั้งสำนักงานศาลยุติธรรมขึ้นเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ ต่อมาในวันที่ 19 กันยายน 2549 ได้มีการรัฐประหารและยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แล้ว ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 โดยยังคงหลักการแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม และให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระ เช่นเดิม ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมตั้งอยู่อาคารศาลอาญา ถ.รัชดาภิเษก เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th))

### 2.3.1.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรม

ศาลยุติธรรมตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ.2543 มีอยู่ทั่วราชอาณาจักร และระบบศาลยุติธรรมแบ่งศาลยุติธรรมออกเป็น 3 ชั้น คือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th))

ศาลยุติธรรมมีพัฒนาการที่ต่อเนื่องในการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่ออำนวยความสะดวกและการพิจารณาพิพากษาคดี ดังปรากฏจากการเพิ่มจำนวนศาล การตั้งแผนกเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีพิเศษขึ้นในศาล การจัดตั้งศาลชำนาญพิเศษและศาลพิเศษ การนำระบบการบริหารงานคดีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีในศาล การนั่งพิจารณาคดีต่อเนื่องและครบองค์คณะ การสนับสนุนให้มีการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่นนอกจากการพิจารณาพิพากษาคดีตามปกติของศาล เช่น การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การอนุญาโตตุลาการ ซึ่งมีการจัดตั้งสำนักระงับข้อพิพาทขึ้นในสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อดำเนินการนี้

**1 ศาลชั้นต้น** ศาลชั้นต้นเป็นศาลซึ่งรับคำฟ้องหรือคำร้องในชั้นเริ่มต้นคดี หลังจากพิจารณาคดีแล้วจึงชี้ขาดตัดสินคดีเป็นศาลแรก ทั้งมีอำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาแทนศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาในบางเรื่อง เช่น อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลดังกล่าว ฯลฯ

ศาลชั้นต้นมี 2 ประเภท คือ ศาลชั้นต้นทั่วไป และศาลพิเศษและศาลชำนาญพิเศษ

1) ศาลชั้นต้นทั่วไป มี 2 ประเภท คือ

ก. ศาลชั้นต้นทั่วไปสำหรับกรุงเทพ ได้แก่ ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลอาญา ศาลอาญากรุงเทพใต้ ศาลอาญาธนบุรี ศาลจังหวัดมีนบุรี ศาลแขวงพระนครเหนือ ศาลแขวงพระนครใต้ ศาลแขวงธนบุรี ศาลแขวงดุสิต ศาลแขวงตลิ่งชัน ศาลแขวงพระโขนง และศาลแขวงปทุมวัน

ข. ศาลชั้นต้นทั่วไปสำหรับจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ศาลจังหวัด และศาลแขวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีจำนวน 9 ภาค

การบริหารจัดการงานธุรการของศาลจังหวัดและศาลแขวงในภาค 1-9 ดำเนินการโดยสำนักงานประจำศาลแต่ละศาล โดยมีอธิบดีผู้พิพากษาภาคทำหน้าที่บริหารราชการของศาลชั้นต้น ที่อยู่ในเขตให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อยและมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้พิพากษาในศาลที่อยู่ในเขตอำนาจด้วยผู้หนึ่ง และมีสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1-9 ทำงานด้านธุรการ

ศาลจังหวัด มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป องค์คณะประกอบด้วย ผู้พิพากษาอย่างน้อยสองคนและต้องไม่เป็นผู้พิพากษาประจำศาลเกิน 1 คน หากในจังหวัดนั้นไม่มีศาลแขวง ให้ศาลจังหวัดมีอำนาจพิจารณาคดีที่อยู่ในอำนาจศาลแขวง โดยองค์คณะประกอบด้วยผู้พิพากษาคณะเดียวนอกจากนั้นในท้องที่ที่ไม่มีศาลเยาวชนและครอบครัว พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2548 บัญญัติให้ศาลจังหวัดที่มีเขตอำนาจเหนืออำเภอที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีสำหรับเด็กและเยาวชนที่เกิดขึ้นในเขตจังหวัดนั้น โดยใช้วิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

ศาลแขวง เป็นศาลชั้นต้นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เป็นความผิดเล็กน้อยและคดีแพ่งที่มีทุนทรัพย์พิพาทไม่สูง ทั้งนี้ เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีรวดเร็วยิ่งขึ้น และเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ศาลแขวงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีและมีอำนาจทำการไต่สวนหรือมีคำสั่งใดๆ ซึ่งผู้พิพากษาคณะเดียวมีอำนาจตามที่กำหนดไว้ในพระธรรมนูญศาลยุติธรรม เช่น พิจารณาพิพากษาคดีแพ่งซึ่งราคาทรัพย์สินที่พิพาทหรือจำนวนเงินที่ฟ้องไม่เกิน 300,000 บาท และพิจารณาพิพากษาคดีอาญาซึ่งกฎหมายกำหนดอัตราโทษอย่างสูงไว้ให้จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ในกรณีที่จะลงโทษจำคุกเกิน 6 เดือน หรือปรับเกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งโทษจำคุกหรือปรับอย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งสองอย่างเกินอัตราที่กำหนดแล้วไม่ได้



## 2) ศาลพิเศษและศาลชำนาญพิเศษ

ศาลพิเศษ ได้แก่ ศาลเยาวชนและครอบครัว ส่วนศาลชำนาญพิเศษ ปัจจุบันมีอยู่ 4 ศาล คือ ศาลภาชีอารกกลาง ศาลลัมละลาชกลาง ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง และศาลแรงงาน ซึ่งปัจจุบันศาลแรงงานมีศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค 1-ภาค 9

ศาลพิเศษและศาลชำนาญพิเศษเป็นศาลชั้นต้นที่ใช้วิธีพิจารณาพิเศษตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีของศาลนั้น ๆ ซึ่งแตกต่างจากศาลชั้นต้นทั่วไป โดยผู้พิพากษาศาลพิเศษและศาลชำนาญพิเศษจะเป็นผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะศาลในกลุ่มนี้บางศาล ได้แก่ ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางศาลแรงงานและศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง จะมีบุคคลภายนอก ที่มีชื่อผู้พิพากษาแต่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมพิจารณาและพิพากษาคดีด้วย

คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลในกลุ่มนี้บางศาล กฎหมายกำหนดให้อุทธรณ์โดยตรงต่อศาลฎีกา ซึ่งในศาลฎีกาจะมีแผนกคดีชำนาญพิเศษเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีประเภทนี้โดยเฉพาะ ได้แก่ แผนกคดีแรงงาน แผนกคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ แผนกคดีภาชีอารก และแผนกคดีลัมละลาช

**2 ศาลอุทธรณ์** เป็นศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่อุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลชั้นต้น ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการอุทธรณ์ รวมทั้งมีอำนาจพิจารณาคำสั่งอื่น ๆ เช่นมีคำสั่งเกี่ยวกับการขอประกันตัวในคดีอาญาและการขอทุเลาการบังคับคดีในคดีแพ่ง เป็นต้น การพิจารณาของศาลอุทธรณ์มีลักษณะเป็นการตรวจสอบหรือทบทวนคำพิพากษาของศาลชั้นต้น มิใช่เป็นการพิจารณาคดีใหม่ ศาลอุทธรณ์มีองค์คณะประกอบด้วยผู้พิพากษาอย่างน้อย 3 คน ศาลอุทธรณ์ปัจจุบันมีศาลอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์ภาค 1-9 โดยศาลอุทธรณ์ภาค 2 มีที่ทำการที่จังหวัดระยอง และศาลอุทธรณ์ภาค 5 มีที่ทำการที่จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับศาลอุทธรณ์ภาคอื่น ๆ เปิดทำการอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แต่ในไม่ช้านี้จะมีการย้ายที่ทำการศาลอุทธรณ์ภาคต่างๆ ที่เหลือ ไปตามแต่ละภาค

ศาลอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาคแต่ละศาลมีกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาค ซึ่งมีผู้พิพากษาที่มีอาวุโสน้อยกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือศาลอุทธรณ์ภาคทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือศาลอุทธรณ์ภาคในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและค้นคว้าปัญหาข้อกฎหมาย



**3 ศาลฎีกา** เป็นศาลสูงสุด มีประธานศาลฎีกาซึ่งเป็นประมุขของตุลาการศาลยุติธรรม เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ศาลฎีกามีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่อุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลชั้นต้นหรือศาลอุทธรณ์แล้วแต่กรณีตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการอุทธรณ์ฎีกา และมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดคดีที่ศาลฎีกามีอำนาจวินิจฉัยได้ตามกฎหมายเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา พ.ศ.2550 ศาลฎีกามีเพียงศาลเดียวตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร องค์กรคณะพิจารณาพิพากษาคดีประกอบด้วย ผู้พิพากษาอย่างน้อย 3 คน แต่หากคดีใดมีปัญหาสำคัญไม่ว่าจะเป็นปัญหาข้อเท็จจริง หรือปัญหาข้อกฎหมาย และประธานศาลฎีกาเห็นว่า ควรให้วินิจฉัยโดยที่ประชุมใหญ่ของศาลฎีกา ประธานศาลฎีกามีอำนาจสั่งให้นำปัญหาดังกล่าว เข้าสู่การวินิจฉัยโดยที่ประชุมใหญ่ของศาลฎีกาได้ ศาลฎีกามีกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกับกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ศาลอุทธรณ์ภาค

นอกจากนี้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 219 วรรคสี่ ได้บัญญัติให้ศาลฎีกามีแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกา เพื่อพิจารณาพิพากษาคดีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือข้าราชการการเมืองอื่น ซึ่งถูกกล่าวหาว่า ร่ำรวยผิดปกติ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการตามประมวลกฎหมายอาญา หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่น รวมทั้งกรณีที่บุคคลอื่นเป็นตัวการ ผู้ใช้หรือผู้สนับสนุนด้วย รวมทั้งมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542

องค์กรคณะผู้พิพากษาในแผนกนี้ประกอบด้วยผู้พิพากษาในศาลฎีกาซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาหรือผู้พิพากษาอาวุโสซึ่งเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาจำนวน 9 คน ซึ่งได้รับเลือกโดยที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาโดยวิธีลงคะแนนลับและให้เลือกเป็นรายคดี โดยมีการขึ้นนั่งพิจารณาคดีเช่นเดียวกับศาลชั้นต้น แต่การพิจารณาคดีจะแตกต่างจากวิธีพิจารณาที่ใช้ในคดีทั่วไป เนื่องจากเป็นระบบไต่สวนซึ่งศาลมีอำนาจไต่สวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควรตามวิธีพิจารณาคดีที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ.2542 โดยคำพิพากษาถือเป็นที่สุด

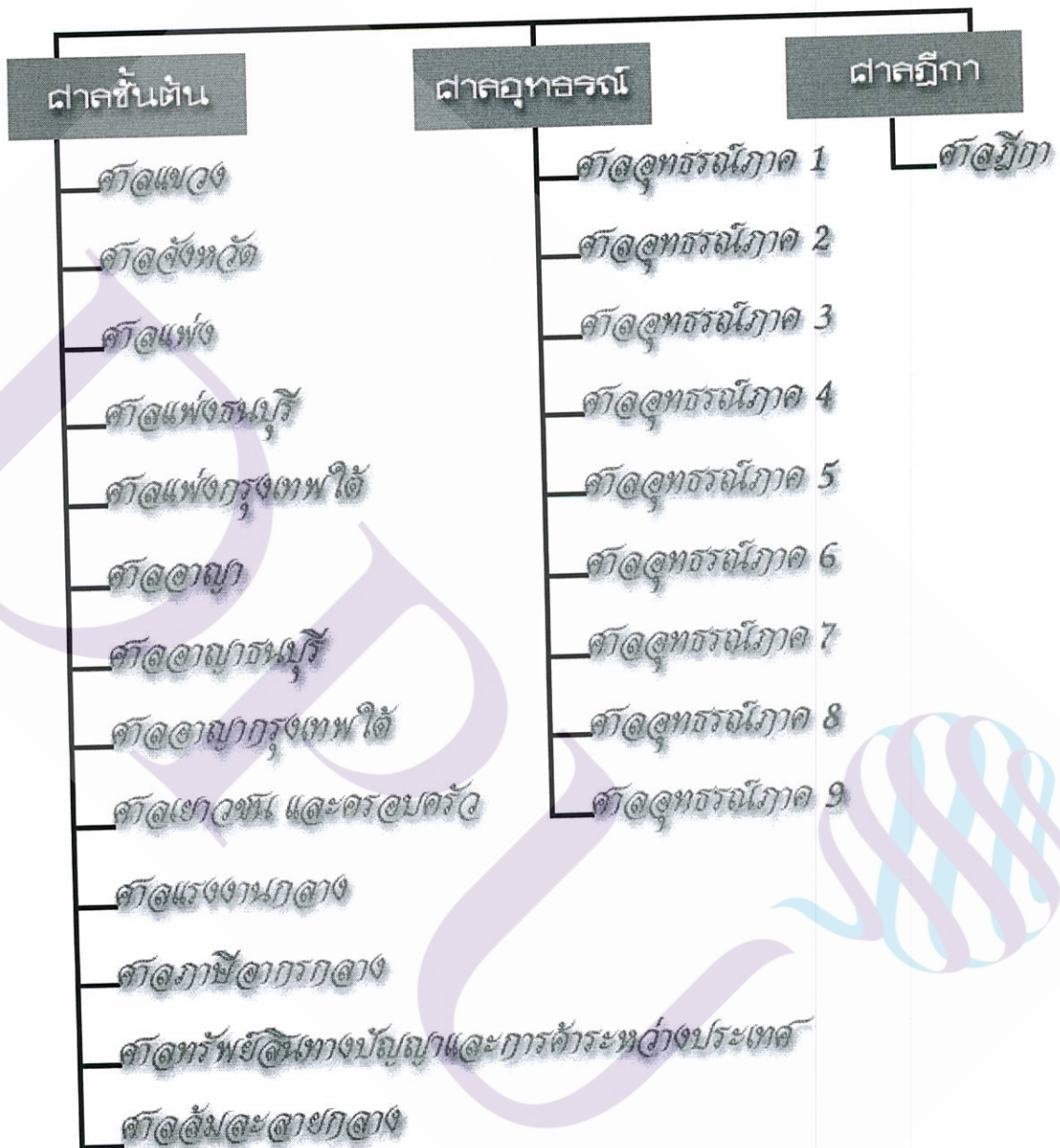
ในส่วนอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรม สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนงานตุลาการและส่วนงานธุรการ ก่อนวันที่ 20 สิงหาคม 2543 กระทรวงยุติธรรมเป็นผู้ดูแลดำเนินงานด้านธุรการ โดยมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งทางด้านบุคลากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่ส่วนงานตุลาการ

ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรม ทำหน้าที่แทนกระทรวงยุติธรรม ในการดูแลงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการของศาลยุติธรรม

ในส่วนงานตุลาการ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 197 บัญญัติให้การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีเป็นอำนาจของศาล ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปโดยยุติธรรม ตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมายและในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์และมาตรา 218 กำหนดให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง ได้แก่ คดีแพ่ง คดีอาญา คดีล้มละลาย และคดีประเภทอื่นที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลยุติธรรม ในขณะที่ศาลอื่นนอกกระบบศาลยุติธรรม ซึ่งได้แก่ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง และศาลทหารมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลตนเอง ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th))



## โครงสร้างศาลยุติธรรม



ภาพ 2.1 โครงสร้างศาลยุติธรรม

ที่มา: [www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th)



### 2.3.1.3 ประโยชน์ของการแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม

ประโยชน์ที่บังเกิดขึ้นจากการแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรมมาเป็นสถาบันอิสระสามารถจำแนก ได้หลายประการ (www.judiciary.go.th) กล่าวคือ

ประการแรก ประชาชนจะมีความเชื่อมั่นว่าอำนาจตุลาการมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ทั้งอิสระในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี และอิสระในการบริหารงานธุรการของตนเอง สามารถเป็นหลักประกันความเที่ยงธรรมของสังคม และความยุติธรรมที่ประชาชนจะได้รับแม้ในกรณีที่ ประชาชนมีคดีพิพาทกับฝ่ายบริหารก็ตาม

ประการที่สอง ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ในการรับบริการจากศาล เนื่องจากศาลยุติธรรมมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่นๆ ทำให้สามารถพัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เดิมเคยมีให้ลุล่วงไปได้ รวมทั้งส่งเสริมให้งานพิจารณาพิพากษาของศาล เป็นไปได้ด้วยความสะดวกรวดเร็ว คล่องตัว และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สาม ประชาชนได้มีโอกาสตรวจสอบข้าราชการตุลาการมากขึ้นเกิดความมั่นใจ ในความโปร่งใสของศาลยุติธรรม ด้วยการเพิ่มกลไกการตรวจสอบของประชาชนอันได้แก่การกำหนดให้คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทในการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้พิพากษา และเดิมประกอบด้วยกรรมการที่เป็น ข้าราชการตุลาการทั้งหมด มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการเลือกสรร จากกระบวนการทางวุฒิสภาให้เข้ามามีส่วนสำคัญในการบริหารราชการศาลยุติธรรมและเช่นเดียวกันในองค์กรการบริหารศาลยุติธรรมอื่นๆ เช่น คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ที่เรียกว่า ก.บ.ศ. หรือ คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ที่เรียกว่า ก.ศ. ประกอบด้วย กรรมการส่วนหนึ่ง ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้าน การงบประมาณ ด้านการพัฒนาองค์กร หรือด้านการบริหารจัดการ ที่ไม่เคยเป็นหรือเคยเป็น ข้าราชการตุลาการหรือข้าราชการศาลยุติธรรมมาก่อนรวมอยู่ด้วย อันทำให้ระบบการบริหารของศาลยุติธรรมเป็นระบบเปิดโปร่งใส พร้อมต่อการตรวจสอบ และมีจุดเกาะเกี่ยวกับประชาชนมากยิ่งขึ้น

ประการสุดท้าย ประชาชนได้ระบบการศาลยุติธรรมที่เป็นที่ยอมรับของนานาอารยประเทศ ยิ่งขึ้นอันจะสนับสนุนส่งเสริมให้ ระบบเศรษฐกิจเข้มแข็งและทำให้ชาวต่างประเทศที่คิดจะลงทุน หรือทำการ ค้าในประเทศไทย เกิดความมั่นใจว่าประเทศเรามีสถาบันตุลาการเป็นอิสระ และมีเสรีภาพไม่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายใด

#### 2.3.1.4 แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ.2549 - 2552

ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการปกครองประเทศแบบนิติรัฐ เพื่อคานและดุลกับอำนาจนิติบัญญัติและบริหาร โดยหลักนิติธรรมศาลยุติธรรมจำเป็นต้องมีความเป็นอิสระไม่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายอื่น เพื่อทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และทรัพย์สินของปัจเจกชนอย่างอิสระ ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ภายใต้กฎหมายแห่งกฎหมายอย่างเดียวกัน ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ภายใต้ภารกิจหลักในด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรม และการส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ.2549 – 2552 ให้สอดคล้องกับภารกิจและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนไว้ ดังนี้ ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th))

**1 วิสัยทัศน์** ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันหลักในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม และคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของประชาชน ด้วยความเที่ยงธรรม รวดเร็ว และเสมอภาค ภายใต้หลักนิติธรรม

**2 ยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม** เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ศาลยุติธรรมได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกมิติรวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกที่จะสร้างพลังในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่สังคม จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** การรักษาความเข้มแข็งและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การเพิ่มศักยภาพระบบสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** การประสานความร่วมมือกับยุทธศาสตร์ชาติด้านข้อพิพาทในเชิงเศรษฐกิจภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** การสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือด้านการยุติธรรมทั้งในและระหว่างประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** การให้บริการประชาชนและสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

**3 พันธกิจเชิงยุทธศาสตร์** การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ศาลยุติธรรมจะต้องกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม ดังนี้

**พันธกิจที่ 1** การอำนวยความสะดวกยุติธรรม

- การพิจารณาพิพากษาคดี
- การไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการอื่น
- การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

**พันธกิจที่ 2** การสนับสนุนการอำนวยความสะดวกวัฒนธรรม

**พันธกิจที่ 3** การประสานความร่วมมือกับยุทธศาสตร์ชาติด้านข้อพิพาท

ในเชิงเศรษฐกิจภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

**พันธกิจที่ 4** การสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือด้านการยุติธรรม ทั้ง

ในและระหว่างประเทศ

**พันธกิจที่ 5** การให้บริการประชาชนและสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน





#### 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพันธกิจ เป้าหมาย และผลผลิต

พันธกิจแต่ละพันธกิจ มีเป้าหมายและก่อให้เกิดผลผลิต ดังนี้ คือ

พันธกิจ	เป้าหมาย	ผลผลิต
<b>1</b> การอำนวยความสะดวกยุติธรรม - การพิจารณาพิพากษาคดี - การไกล่เกลี่ยและการระงับข้อพิพาท - การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน	<b>1</b> ประชาชนสามารถเข้าถึงการให้บริการและได้รับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมอย่างเป็นธรรม รวดเร็วและทั่วถึง	<b>1</b> ผลงานด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรม - การพิจารณาพิพากษาคดี - การไกล่เกลี่ยและการระงับข้อพิพาท - การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน
<b>2</b> การสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรม	<b>2</b> การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพ	<b>2</b> ผลงานด้านการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรม
<b>3</b> การประสานความร่วมมือกับยุทธศาสตร์ด้านข้อพิพาทในเชิงเศรษฐกิจภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย	<b>3</b> ยุทธศาสตร์ชาติในด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมได้รับการประสานความร่วมมือ	<b>3</b> ผลงานด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมสำหรับข้อพิพาทที่ส่งผลกระทบต่อเชิงเศรษฐกิจและกฎหมายที่ได้รับการบัญญัติหรือปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานที่เปลี่ยนแปลง
<b>4</b> การสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือด้านการยุติธรรมทั้งในและระหว่างประเทศ	<b>4</b> มีระบบการประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพทั้งในและระหว่างประเทศ	<b>4</b> ผลงานด้านการประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรม
<b>5</b> การบริการประชาชนและสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	<b>5</b> ประชาชนในและนอกประเทศได้รับการข้อเสนอแนะทางกฎหมาย	<b>5</b> ผลงานด้านการบริการประชาชนและสังคม

ภาพที่ 2.2 พันธกิจ เป้าหมาย และผลผลิตของศาลยุติธรรม

ที่มา: [www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th)

## 5 ผลผลิต และตัวชี้วัดผลผลิต

### 5.1 ผลงานด้านการอำนวยความสะดวก

- 1) ปริมาณคดีแล้วเสร็จในศาล ดังนี้
  - ปริมาณคดีในศาลฎีกา แล้วเสร็จไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ภายในปี 2552
  - ปริมาณคดีในศาลชั้นอุทธรณ์แล้วเสร็จ ภายในปี 2552 ดังนี้
    - คดีแล้วเสร็จภายใน 6 เดือน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 45
    - คดีแล้วเสร็จเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ไม่เกินร้อยละ 30
    - แล้วเสร็จเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เกินร้อยละ 20
  - ปริมาณคดีในศาลชั้นต้นแล้วเสร็จไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ภายในปี 2552
- 2) ศาลยุติธรรมมีการเสนอร่างกฎหมาย แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายใหม่เพื่อพัฒนา ระบบศาลและอำนวยความสะดวก อย่างน้อยปีละ 5 เรื่อง
- 3) ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบอำนวยความสะดวกของศาลยุติธรรมในพื้นที่ต่างๆ ภายในระยะเวลา 2 ชั่วโมง ภายในปี 2552
- 4) ปริมาณคดีแพ่งที่เข้าสู่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลชั้นต้น คิดเป็นร้อยละ 30 ของปริมาณคดีที่ฟ้องร้องต่อศาลในปี 2549 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 40 ภายในปี 2552
- 5) ปริมาณคดีที่ไกล่เกลี่ยสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 65 ของปริมาณคดีที่เข้าสู่ระบบไกล่เกลี่ย ภายในปี 2552
- 6) ข้อพิพาทที่เข้าสู่การดำเนินการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีอนุญาโตตุลาการแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 65 ของจำนวนข้อพิพาทที่เข้าสู่การพิจารณาภายใน ปี 2552
- 7) มีดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนโดยศาลยุติธรรมตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น ขั้นตอน และระยะเวลา โดยผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 80 มีความพึงพอใจ และมีการประกาศดัชนีชี้วัดให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจน
- 8) ประชาชนผู้เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความเชื่อมั่นว่าศาลยุติธรรม สามารถเป็นที่พึ่งในการอำนวยความสะดวกให้แก่สาธารณชนได้อย่างน่าพอใจ ภายในปี 2552 โดยมีการสำรวจจากองค์กรที่น่าเชื่อถือ ทุกระยะเวลา 2 ปี

### 5.2 ผลงานด้านการสนับสนุนการอำนวยความสะดวก

- 1) กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศาลยุติธรรมได้รับการทบทวน ยกเลิก และปรับปรุงให้ทันสมัยทุกปี และเอื้อต่อการบริหารจัดการที่ดี ภายในปี 2552
- 2) ระบบการทำงานด้านการบริหารจัดการของสำนักงานศาลยุติธรรม เข้าสู่ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) ภายในปี 2552

3) งานสนับสนุนการอำนวยความสะดวกสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ตามดัชนีชี้วัดที่กำหนด

4) ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในระบบสนับสนุนการอำนวยความสะดวก

**5.3 ผลงานด้านการสนับสนุนการอำนวยความสะดวก สำหรับข้อพิพาทที่ส่งผลกระทบต่อเชิงเศรษฐกิจ และกฎหมายได้รับการบัญญัติหรือปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง**

1) ให้ความร่วมมือในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติในการอำนวยความสะดวก ภายใต้หลักนิติธรรม

2) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติได้รับการเสนอแก้ไขตามระดับมาตรฐานระหว่างประเทศและสอดคล้องกับประเทศไทย

3) ผู้เกี่ยวข้องจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีความพึงพอใจในการประสานความร่วมมือกับยุทธศาสตร์ชาติในการอำนวยความสะดวก

**5.4 ผลงานด้านการประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรม**

1) หน่วยประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรม ได้รับการจัดตั้งอย่างเป็นทางการภายในปี 2549 มีการนำผลการประสานความร่วมมือ ไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์

2) รายงานการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างศาลยุติธรรมกับศาลในประเทศต่างๆ ภายในปี 2549 และมีการจัดทำรายงานความก้าวหน้าทุกปี

**5.5 ผลงานด้านการบริการประชาชนและสังคม**

1) ประชาชนได้รับความรู้ทางกฎหมาย และการปฏิบัติตัวเมื่อมาศาลยุติธรรม จำนวนไม่น้อยกว่า 4 ล้านคนต่อปี ภายในปี 2552

2) ประชาชน และผู้มีวิชาชีพทางกฎหมาย ใช้บริการข้อสนเทศทางกฎหมายของศาลยุติธรรม ไม่น้อยกว่า 1,000,000 คน/ปี ภายในปี 2552

3) ความคิดเห็นที่ได้รับจากการรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ได้ถูกนำมาพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารจัดการงานศาลยุติธรรม ภายในปี 2552

4) ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อการให้บริการ มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ภายในปี 2552



## 6 แนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม

เพื่อให้เกิดความพร้อมเพียง ความประสานสอดคล้องกันในการดำเนินงาน รวมถึงความชัดเจนและรวดเร็วในการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร อันจะทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม 5 ยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การรักษาความเข้มแข็งและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ** ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมยุทธศาสตร์ การรักษาความเข้มแข็งในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมถือเป็นยุทธศาสตร์หลักของศาลยุติธรรมในการใช้อำนาจอธิปไตยฝ่ายตุลาการ เพื่อรักษาความสงบสุขของสังคมผ่านภารกิจ 3 ประการคือ

1. การพิจารณาพิพากษาคดี
2. การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท
3. การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

### แนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มีดังนี้

- 1) ปฏิรูประบบการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลสูง โดยมุ่งเน้นการปรับวิธีการกร่างคำพิพากษา การนำระบบผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลสูง และนิติกรผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยในการทำงานของผู้พิพากษาศาลสูง การจำแนกแผนกคดีที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความซับซ้อนทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้มีผู้พิพากษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้พิจารณาคดี อันจะทำให้คำพิพากษาศาลสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม
- 2) สร้างความพร้อมและความเข้มแข็งให้แก่ศาลฎีกาในการพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และคดีเลือกตั้ง
- 3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของศาลชั้นต้น โดยการพัฒนากระบวนการนั่งพิจารณาคดีและการทำคำพิพากษาเพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาศาล รวมถึงรักษามาตรฐานของคำพิพากษาศาลชั้นต้น
- 4) พัฒนาระบบงานในศาลชั้นต้น รวมถึงกระบวนการที่ต่อเนื่องกับศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม ทั้งในระดับศาลชั้นต้นทุกชั้นศาลและผู้เกี่ยวข้อง(Stakeholder) รวมถึงการกำหนดกรอบและระยะเวลาในการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดพลังในการปรับเปลี่ยน เช่น การจัดการบริหารคดี (Case Management) การพิจารณาคดีครบองค์คณะการพิจารณาคดีต่อเนื่อง การกำหนดผังการไหลของงาน (Work Flow) ระยะเวลาในการดำเนินคดี การบริหารจัดการคดีจุดเดียว (One Stop Service)

5) พัฒนาแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น

- แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการออกหมายจับ หมายค้น ให้มีความถูกต้อง เทียบตรง รวดเร็ว เสมอภาค และมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
- กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในทุกศาลเพื่อให้บริการเฉพาะกลุ่ม เช่น เหยื่อในคดีอาญา พยาน เด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการ เป็นต้น
- การสร้างโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงความเป็นธรรม (Access to Justice) ได้โดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

6) นำวิธีการระงับข้อพิพาททางเลือกอื่นนอกจากการพิจารณาคดีมาใช้เพื่อเป็นทางเลือกในการยุติความขัดแย้งก่อนที่จะเป็นคดีความเข้าสู่ศาลและยุติคดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลให้ครบทุกศาล และสร้างความเข้มแข็งด้วยการนำเทคโนโลยี ที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพมาใช้ในการดำเนินการ

7) พัฒนาระบบอนุญาตตุลาการให้เข้มแข็ง และสนับสนุนให้มีการใช้แพร่หลายมากขึ้น โดยพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานทัดเทียมนานาอารยประเทศ

8) มุ่งนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบงานของศาลยุติธรรมเพื่อการ บริหารและดำเนินการให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง และประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น การพัฒนาระบบจัดเก็บสำนวน และเอกสารไปสู่ระบบสารสนเทศ ที่ไม่ใช้กระดาษ (Office Paperless) การลงทะเบียน การออกหมาย การรับฟ้อง การนัดความ การบันทึกคำพยาน การสืบพยาน การยื่นเอกสาร และการจ่ายเงิน ค่าธรรมเนียมศาลและค่าปรับ โดยใช้สื่อสารสนเทศ หรือ การพัฒนาระบบการพิจารณาพิพากษาคดีด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

9) ศึกษาและนาระบบบุคลากรพิเศษมาสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น เช่น เจ้าพนักงานคดี เป็นต้น

10) ศึกษาและนาระบบบุคลากรพิเศษ (Court Marshall) มาทำหน้าที่บังคับคดีบางประการที่กฎหมายบัญญัติ และการรักษาความปลอดภัย รวมถึงการดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งศาล

11) ศึกษาและพัฒนาการทำคำพิพากษาของศาลให้สอดคล้องกับสังคมและแนวทางการพัฒนาประเทศ เช่น มาตรการลงโทษระดับกลาง (Intermediate Punishment) หรือรูปแบบการกำหนดโทษโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เสียหายกับสังคม และการแก้ไขปรับปรุงผู้กระทำความผิด เป็นต้น



12) ส่งเสริมให้ข้าราชการตุลาการมี ความรอบรู้ในวิทยาการสาขาต่างๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ควบคู่ไปกับการมีความมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน

13) ศึกษาแนวทางในการจัดให้มีอัตรากำลังของผู้พิพากษา ที่มีความ ยึดหยุ่น คล่องตัวในการจัดตั้งหรือยุบเลิกเมื่อเสร็จภารกิจ เพื่อช่วยปฏิบัติงานเฉพาะกิจทั้งในศาล ชั้นต้นและศาลสูง เช่น แก้ไขปัญหาคดีค้างพิจารณา เป็นต้น

14) สร้างช่องทางในการระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ พัฒนาการอำนวยความสะดวก การพัฒนาทรัพยากรบุคคลข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นทุนทางปัญญาของศาลยุติธรรมเป็นระบบ มีวาระชัดเจน และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการ คิดตามผล

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพระบบการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรม**  
ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมเป็นยุทธศาสตร์ที่จะเป็นพลัง ผลักดันให้ทุกยุทธศาสตร์ เคลื่อนไปสู่ ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง ตรง มีบูรณาการ และต่อเนื่อง แนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มีดังนี้

1) ปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม โดย ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ แล้วนำมาเป็นฐานในการเสนอปรับเปลี่ยน ระบบ การบริหารงานบุคคลของศาลยุติธรรม เพื่อให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ และมีความอิสระ จากอำนาจฝ่ายอื่นสอดตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ

2) สร้างระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มีหน้าที่สนับสนุนการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้ความสามารถ ทัศนคติที่ดี และมีจริยธรรมสูง

3) พัฒนากลไกและกระบวนการในการรักษาและปกป้องระบบคุณธรรม ของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ โดยปลูกฝังจิตสำนึกที่เอื้อต่อการ อำนวยความสะดวก และการให้บริการแก่ประชาชน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ ข้าราชการศาลยุติธรรมตามหลักสมรรถนะ

4) จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อเป็นสถาบันจัดการหลักในการ กำหนดแนวคิดริเริ่ม และศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของศาลยุติธรรม ตลอดจน จัดทำแผนงาน โครงการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนากฎหมาย ระบบ พิจารณาพิพากษาคดี ระบบการบริหารงานศาล เป็นต้น



5) จัดทำแผนพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการศาลยุติธรรม เพื่อเสนอแนะ หรือ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม วิถีทางเศรษฐกิจ และ สังคมโลกปัจจุบัน เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่สังคม

6) ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังสำนักงานศาลยุติธรรม ให้ครอบคลุมและเพียงพอสำหรับทุกภารกิจตามกฎหมาย มีศักยภาพในการสนับสนุน ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม และเป็นรากฐานในการสร้างความรู้ (Knowledge Based) ของศาลยุติธรรม

7) จัดให้มีหน่วยเฉพาะกิจ (Special Task Force) เป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีความยืดหยุ่นอ่อนตัว ในการจัดตั้งหรือยุบเลิกเมื่อเสร็จภารกิจ เพื่อปฏิบัติงานที่เป็นนโยบายยุทธศาสตร์นำร่อง หรือภารกิจเร่งด่วน รวมทั้งมีบุคลากรระบบพิเศษ

8) จัดให้มีแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนแม่บทให้ครบทุกสาขา (Sector) และมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม มีกรอบการดำเนินงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีรูปธรรม

9) สร้างระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ รวมถึงเงิน อื่นๆ ที่ใช้เสริมงบประมาณของศาลยุติธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบงบประมาณเป็นกลไกหลักในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนางานศาลยุติธรรม ควบคู่ไปกับประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ และควมมีวินัยทางการเงินการคลัง

10) สร้างระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทั้งระบบข้อมูลสถิติคดีที่เอื้อ ต่อการศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัญหาของชาติ และระบบข้อมูลด้านการบริหารอื่นๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการวิเคราะห์ วิจัย และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างแพร่หลาย

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การประสานความร่วมมือกับยุทธศาสตร์ชาติด้านข้อ พิพาทใน เิงเศรษฐกิจภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย** ยุทธศาสตร์การประสานความร่วมมือกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านข้อพิพาทในเชิงเศรษฐกิจ ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย นับเป็นยุทธศาสตร์ที่ก้าวหน้า ที่จะ มีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ แนวทางการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์มีดังนี้

1) พัฒนากระบวนการพิจารณาคดีของศาลชำนาญพิเศษ ซึ่งมีผลต่อ เศรษฐกิจของประเทศให้มีความรวดเร็ว ได้แก่ ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ศาลแรงงาน ศาลภาษีอากร และศาลล้มละลาย ทั้งนี้ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้ การไกล่เกลี่ย การแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกัน การจัดให้มีรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมและสะดวกแก่ผู้ติดต่อ เช่น สอบถามข้อมูลคดีทาง Internet เป็นต้น

2) ศึกษาวิเคราะห์ ความเกี่ยวข้องของศาลยุติธรรมกับยุทธศาสตร์ชาติ และจัดให้มีวาระที่ ชัดเจนในการรับฟังความคิดเห็นหน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผน ความร่วมมือในการดำเนินการ รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานปัญหาและอุปสรรค และเสนอ แนวทางการพัฒนาความร่วมมือ

3) ร่วมพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งข้อตกลงหรืออนุสัญญาความร่วมมือระหว่างประเทศ ที่จะเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับหลักนิติธรรม และมีมาตรฐานสากล เช่น

- การพัฒนากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชน และผลประโยชน์ของชาติ
- การยกระดับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานระดับสากล
- การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายล้มละลาย เพื่อให้การฟื้นฟูกิจการสำหรับกิจการที่มีศักยภาพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- การแก้ไขกฎระเบียบของรัฐเพื่อให้สามารถใช้จ่ายการจูงใจแก่ผู้เสียภาษีอากร เพื่อเอื้อหรือสนับสนุนการใกล้เคียงศักยภาพอากรได้ผล เป็นต้น

4) เผยแพร่กฎหมายและแนวปฏิบัติกฎหมาย ที่มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เจ้าหน้าที่ ลูกหนี้ ผู้ค้าขาย พนักงาน และสังคมโดยรวม เพื่อไม่ให้ผู้เกี่ยวข้องกระทำความผิดโดยไม่มีเจตนา อันจะทำให้ระบบเศรษฐกิจชะงักงัน เกิดความเดือดร้อนต่อผู้กระทำผิด และอาจส่งผลถึงความไม่เชื่อมั่นต่อประเทศ เช่น

- การเผยแพร่เรื่องกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศต่อประชาชนที่เป็นคู่ค้าขาย เนื่องจากกฎหมายเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย ผู้ค้าขายขาดความรู้ความเข้าใจจึงกระทำความผิด
- การเผยแพร่เรื่องกฎหมายแรงงานเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทราบสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย
- การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายภาษีอากรให้กว้างขวาง และทันกับการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลง

5) พัฒนาระบบศาลชำนาญพิเศษที่ทันสมัย สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น ศาลสิ่งแวดล้อม ศาลคุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือด้านการยุติธรรมทั้งในและระหว่างประเทศ** ยุทธศาสตร์การสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือด้านการยุติธรรมทั้งในและ



ระหว่างประเทศ เป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกอีกประการหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของการสร้าง  
 ความยุติธรรมที่แท้จริงให้เกิดขึ้นในสังคม เพื่อให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรม โดยสะดวก  
 รวดเร็วทุกขั้นตอนเท่าเทียมและทั่วถึง โดยมุ่งที่จะขยายขอบข่ายการประสานการยุติธรรม  
 (Judiciary System) เต็มรูปแบบ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดทั้งในและระหว่างประเทศแนวทางการ  
 ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มีดังนี้

- 1) พัฒนากลไกในการประสานงานด้านการยุติธรรมที่ชัดเจน มีวาระการ  
 ประสานงานที่แน่นอน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ
- 2) มีการพัฒนาระบบงานในด้านการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกัน เช่น การ  
 ออกหมายต่างๆ การคัดฟ้องผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3) ศึกษาและเสนอให้มีการยกเลิกกฎหมายที่ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม  
 ทางสังคมพัฒนากฎหมายที่คุ้มครองสิทธิของผู้เสียเปรียบทางสังคม รวมทั้งแก้ไขกฎหมายวิธี  
 พิจารณาความให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 4) ให้มีการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการ  
 ดำเนินงานทั้งระบบ ร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาระบบ  
 ร่วมกัน
- 5) มีการจัดทำระบบข้อมูลสถิติคดีร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำข้อมูล  
 ดังกล่าวมาพยากรณ์สถานการณ์คดี เพื่อแก้ไขปัญหาของประเทศได้อย่างชัดเจน
- 6) จัดตั้งเครือข่ายองค์กรเอกชนในท้องถิ่น มีระเบียบรองรับการ  
 ดำเนินงานเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนกับงานศาลยุติธรรม
- 7) สร้างเครือข่ายการยุติธรรมระหว่างประเทศอย่างเป็นระบบและ  
 ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการศาลยุติธรรม และการดำเนินการตามกฎหมายร่วมกัน
- 8) พัฒนามาตรฐานกฎหมาย การพิจารณาพิพากษาคดีและความร่วมมือ  
 ระหว่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์สากล และมีความสอดคล้องกับประเทศไทย

#### ยุทธศาสตร์ที่ 5 การให้บริการประชาชนและสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การให้บริการสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกของศาลยุติธรรมที่จะ  
 ทำให้ภูมิปัญญาทางกฎหมายของศาลยุติธรรม ที่เดิมเผยแพร่ในหมู่นักกฎหมาย หรือนักศึกษาด้าน  
 กฎหมายเผยแพร่ต่อประชาชน สาธารณชน หน่วยงานองค์กรต่างๆ ทั้งในและระหว่างประเทศ  
 เพื่อให้เกิดความเข้าใจเข้าใจกฎหมาย สามารถคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของตนเองอันเป็นสิ่งสำคัญที่จะ  
 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างความเชื่อมั่นในระบบศาลยุติธรรมไทย



### แนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มีดังนี้

- 1) จัดตั้งศูนย์ให้บริการข้อสนเทศทางกฎหมาย (Excellence Legal Center) เพื่อเป็นแหล่งรวมประวัติศาสตร์กฎหมาย บรรทัดฐาน และเหตุผลในคำพิพากษาศาลฎีกาหนังสือ เอกสารกฎหมายต่างๆ และให้บริการความรู้ การค้นหาข้อกฎหมายต่างๆ รวมทั้งกฎหมายใหม่ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E- Library) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
- 2) เปิดช่องทางการบริการประชาชนที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็วผ่านระบบ Call Center ที่มีระบบคลังข้อมูล ข่าวสาร และเอกสารแบบฟอร์มต่างๆ รวมทั้งการให้บริการรับแจ้งเหตุ ร้องทุกข์ ร้องเรียน และการแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าถึงได้ต่อสาธารณชน
- 3) ริเริ่ม เร่งรัด ผลักดันการสร้างองค์ความรู้กฎหมายสำหรับชีวิตประจำวัน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนระดับรากหญ้าผ่านหน่วยงานของศาลยุติธรรม รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการเผยแพร่ความรู้กฎหมายสำหรับชีวิตประจำวันแก่ชุมชน ความระวังรักษาสิทธิเสรีภาพของตนเอง อันจะทำให้สามารถใช้กฎหมายเพื่อสร้างการพัฒนาสังคมที่ดียิ่งขึ้น
- 4) พัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้รับบริการ
- 5) เผยแพร่ความรู้กฎหมาย ผ่านระบบการศึกษาในสถาบันการศึกษาในทุกระดับชั้น

#### 2.3.2 สำนักงานศาลยุติธรรม

การที่จะทำให้งานของศาลยุติธรรมบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นจะต้องมีหน่วยที่ทำหน้าที่สนับสนุนงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งได้แก่สำนักงานศาลยุติธรรม โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการให้แก่ศาลยุติธรรม

##### 2.3.2.1 ความเป็นมาของสำนักงานศาลยุติธรรม

นับจากวันที่ 20 สิงหาคม 2543 ศาลยุติธรรมที่เคยสังกัดอยู่กับกระทรวงยุติธรรมมากกว่า 108 ปี ได้แยกออกเป็นหน่วยงานอิสระ โดยมีหน่วยงานธุรการที่เรียกว่า สำนักงานศาลยุติธรรม และมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรความเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ถือเป็นการปฏิรูปการศาลยุติธรรมครั้งสำคัญ นับเนื่องจากที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงปฏิรูปการศาลในรัชสมัยของพระองค์แล้ว ทั้งนี้ด้วยเจตนารมณ์เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ให้สามารถดูแลและคานกับอำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจบริหารได้อย่างเหมาะสม แต่เดิมนั้น แม้ว่าอำนาจตุลาการในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีภายใต้พระปรมาภิไธย มีความเป็นอิสระ แต่การที่งานธุรการของศาลอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่ง

เป็นองค์กรของฝ่ายบริหาร อาจทำให้ความเป็นอิสระของผู้พิพากษาถูกบั่นทอนไปได้ ทั้งนี้ ด้วยตามระบบการศาลยุติธรรมเดิม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจที่จะสั่งให้ผู้พิพากษาที่มีตำแหน่งต่ำกว่าประธานศาลฎีกาไปช่วยราชการที่ศาลอื่นในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมได้นอกจากนี้ยังมีอำนาจเสนอบัญชีรายชื่อการพิจารณาความดีความชอบ และการแต่งตั้ง โยกย้ายผู้พิพากษา อันทำให้เสถียรภาพของผู้พิพากษาสั่นคลอนเนื่องจากหวั่นเกรงว่าอาจถูกกระทรวงยุติธรรมแทรกแซงไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้ ตราบไคที่ศาลยังสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันจึงได้แยกอำนาจตุลาการออกจากอำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจบริหารอย่างเบ็ดเสร็จด้วยการให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการเป็นอิสระ ที่เรียกว่า สำนักงานศาลยุติธรรม ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th))

### 2.3.2.2 โครงสร้างระบบการบริหารงานของสำนักงานศาลยุติธรรม

ศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมตามผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 275 ซึ่งมีการบัญญัติรองรับหลักการดังกล่าวต่อมาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 222 ที่บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระ และตามผลของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2543 และมีผลบังคับใช้หลังการประกาศ 60 วัน คือวันที่ 20 สิงหาคม 2543 การจัดทำโครงการสำนักงานศาลยุติธรรมได้ดำเนินการตามหลักวิชาการสมัยใหม่เพื่อให้เป็นองค์กรอัจฉริยะตามวิสัยรองรับพันธกิจ โดยมีเป้าหมายหลักคือ "การอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ" ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th))

หลักการจัดทำโครงสร้างสำนักงานศาลยุติธรรม มี 4 ประการ

1 หลักการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ตามกระบวนการบริหาร

การบริหารราชการศาลยุติธรรมมี 3 ระดับ คือ ระดับ คือระดับส่วนกลาง ระดับภาค และระดับศาล

การบริหารราชการส่วนกลาง มีหน่วยงานระดับกองและหน่วยงานระดับสำนัก ซึ่งมีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนงานของศาลในด้านวิชาการกฎหมาย การบริหารงานงบประมาณและอัตรากำลังบุคลากร กำหนดนโยบายและแผนงาน โครงการ โดยมีคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

การบริหารราชการระดับภาค มีผู้อำนวยการสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาคเป็นผู้บริหารรับผิดชอบในการนำนโยบายจากส่วนกลางไปปฏิบัติในฐานะผู้บริหารจัดการ ระดับภาค



การบริหารระดับศาล มีสำนักอำนวยการศาล หรือสำนักงานศาลเป็นหน่วยงานระดับสูงกว่ากองหรือระดับกองขึ้นอยู่กับขนาดของศาล เป็นหน่วยงานบริหารราชการศาล บริหารตามนโยบายที่ส่วนกลางกำหนด เพื่อให้บริหารแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

2 หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ หลักการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักประสิทธิภาพ โดยให้มีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารในคณะกรรมการการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) และคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)

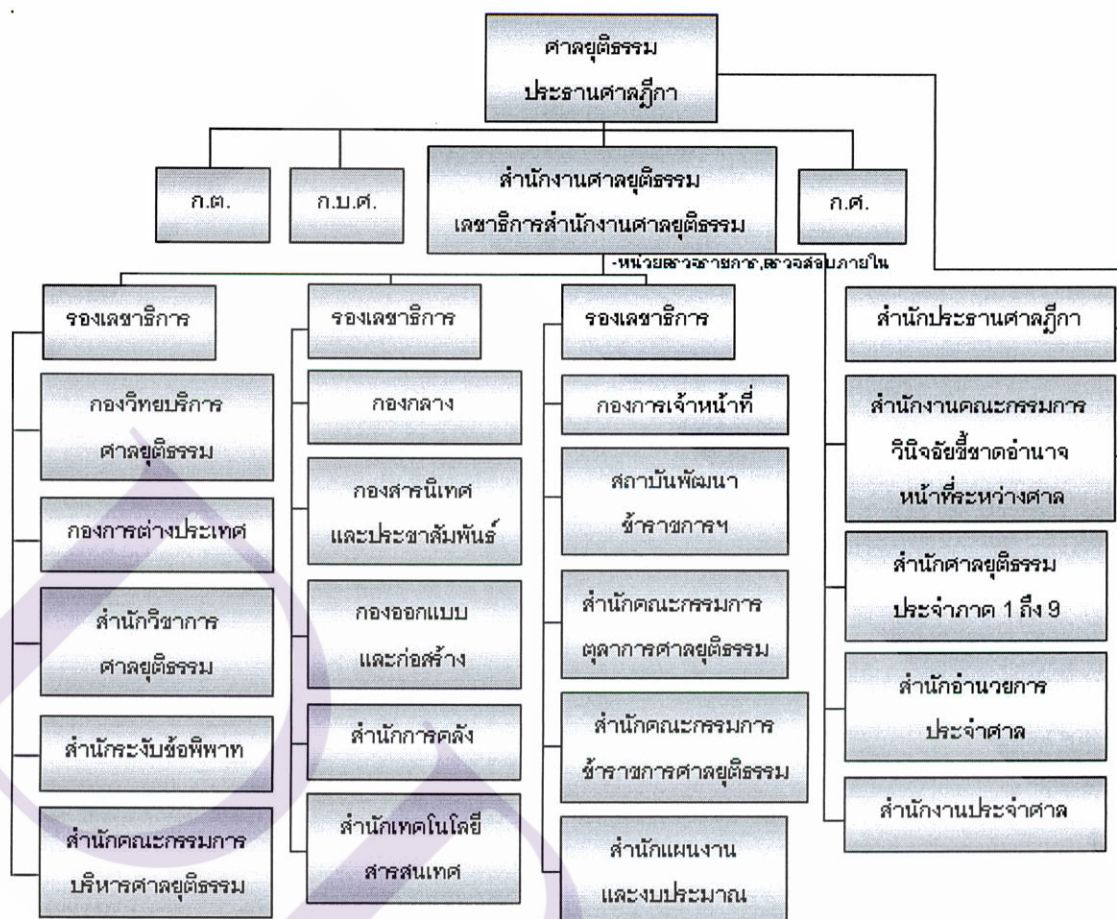
3 หลักการเสริมประสิทธิภาพ คือ การจัดโครงสร้างให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานที่หลากหลายทั้งงานบริหาร งานบริการและงานวิชาการ มีการติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ วิจัย เพื่อเสนอแนะผู้บริหารให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงานให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ

4 หลักการจัดกลุ่มกิจกรรม เพื่อให้มีการดูแลและคาน สนับสนุนและประสานงานภายในองค์กรได้อย่างสะดวก รวดเร็วโดยจัดโครงสร้างเป็นกลุ่มงานหลัก (Line) กลุ่มงานสนับสนุน (Auxiliary) และกลุ่มงานช่วยอำนวยการ (Staff)

### 2.3.2.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการศาลยุติธรรม อาทิเช่น การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการงานอาคารสถานที่ งานค้นคว้าทางวิชาการและงานส่งเสริมงานตุลาการ ซึ่งลักษณะของงานเหล่านี้เป็นไปตามลักษณะของการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน และที่สำคัญคือ การสนับสนุนงานตุลาการอันเป็นภาระหลักให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศในการอำนวยความยุติธรรม ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th))





ภาพ 2.3 แผนภูมิโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลยุติธรรม

ที่มา: [www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th)

#### 2.3.2.4 การจัดองค์กรสำนักงานศาลยุติธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 เห็นควรแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th)) ดังนี้

1. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานศาลยุติธรรม จากการทบทวนอำนาจหน้าที่ บทบาทภารกิจ และทิศทางศาลยุติธรรมในระยะปีงบประมาณ พ.ศ. 2544-2549 จึงเห็นสมควรแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานศาลยุติธรรม ดังต่อไปนี้ (ข้อมูลวันที่ 28 ธันวาคม 2550)

- 1) สำนักประธานศาลฎีกา
- 2) สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม
- 3) สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

- 4) สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม
- 5) กองกลาง
- 6) กองการเจ้าหน้าที่
- 7) กองการต่างประเทศ
- 8) กองวิทยบริการศาลยุติธรรม
- 9) กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์
- 10) กองออกแบบและก่อสร้าง
- 11) สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
- 12) สำนักการคลัง
- 13) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 14) สำนักระงับข้อพิพาท
- 15) สำนักแผนงานและงบประมาณ
- 16) สำนักวิชาการศาลยุติธรรม
- 17) สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล
- 18) สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค ตามประกาศ ก.บ.ศ. โดยความเห็นชอบของประธานศาลฎีกา
- 19) สำนักอำนวยการประจำศาล ตามประกาศ ก.บ.ศ. โดยความเห็นชอบของประธานศาลฎีกา
- 20) สำนักงานประจำศาล ตามประกาศ ก.บ.ศ. โดยความเห็นชอบของประธานศาลฎีกา

2. องค์การบริหารในสำนักงานศาลยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่บริหารงานของสำนักงานศาลยุติธรรม แบ่งออกเป็น 3 องค์การ ([www.judiciary.go.th](http://www.judiciary.go.th)) คือ

- 1) คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)
- 2) คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)
- 3) คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)

**1) คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)** ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการทำนองเดียวกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือ ก.พ. ที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ก.ต. จึงเป็นองค์กรที่มีบทบาทและภารกิจในการวางแผนกำลังคนในด้านตุลาการ เป็นต้นว่าการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การสรรหา



บุคลากรที่มีคุณภาพ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การควบคุมให้ข้าราชการตุลาการอยู่ในกรอบแห่งจริยธรรม และมาตรการในการรักษาวินัยโดยอาศัยระบบคุณธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้พิพากษามีหลักประกันอันมั่นคงว่าจะได้รับการสนับสนุนและคุ้มครองให้มีความอิสระอย่างแท้จริง

คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยประธานศาลฎีกาเป็นประธาน โดยตำแหน่งกับผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ที่ได้รับการเลือกจากผู้พิพากษาทั่วประเทศชั้นละ 4 คน และกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมผู้ทรงคุณวุฒิที่วุฒิสภาคัดเลือกอีก 2 คน ซึ่งมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ติดต่อกันไม่เกิน 2 วาระ

**2) คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)** เป็นองค์กรบริหารที่ทำหน้าที่คล้ายคณะรัฐมนตรี กล่าวคือ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างของสำนักงานศาลยุติธรรมตลอดจนการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร วางระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการ ให้ความเห็นชอบแก่เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมในการเสนอร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการ ให้ความเห็นชอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ความเห็นชอบในการบริหารจัดการงบประมาณและพัสดุ กำกับดูแลการบริหารราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนรวมทั้งมีอำนาจสั่งยับยั้งการบริหารราชการที่ไม่ถูกต้องได้ ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงเขตอำนาจศาล กำหนดจำนวนผู้พิพากษาในแต่ละศาลให้เหมาะสมตามความจำเป็นของทางราชการ

คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยประธานศาลฎีกาเป็นประธาน โดยตำแหน่ง และข้าราชการตุลาการในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาที่ได้รับการเลือกจากผู้พิพากษาทั่วประเทศชั้นศาลละ 4 คน กับบุคคลภายนอกผู้ทรงคุณวุฒิด้านงบประมาณ ด้านพัฒนาองค์กร หรือด้านบริหารจัดการที่ประธาน ก.บ.ศ. และ ก.บ.ศ. ประจำศาลเลือกมาไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน คณะกรรมการชุดนี้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ติดต่อกันไม่เกิน 2 วาระ

### **3) คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)**

มีบทบาทหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการศาลยุติธรรม นับตั้งแต่การกำหนด สายงานใหม่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน สร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกำหนดตำแหน่ง วางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร กำหนดวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งการบรรจุ แต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร วินัย การลา สวัสดิการและอื่นๆ

คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย รองประธานศาลฎีกาที่มีอาวุโสสูงสุดเป็นประธาน โดยตำแหน่ง ประธานศาลอุทธรณ์ เลขาธิการ ก.พ.และเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นกรรมการ โดยตำแหน่งกับข้าราชการตุลาการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ต. ชั้นศาลละ 1



คน ข้าราชการสาละยุดิธรรมระดับ 8 ขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการสาละยุดิธรรมระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 5 คน และบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านการบริหารจัดการที่ ก.ศ. เลือกลงมา ไม่เกิน 3 คน ร่วมเป็นกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ติดต่อกัน ไม่เกิน 2 วาระ

### 2.3.3 ศาลอาญา

ศาลอาญาเป็นหน่วยงานหนึ่งของศาลยุติธรรม โดยอยู่ในชั้นศาลชั้นต้น เพื่อความเข้าใจเบื้องต้นในงานของศาลอาญา จึงจะกล่าวถึงประวัติความเป็นมาของศาลอาญา โครงสร้างการบริหารงานของศาลอาญา ดังนี้

#### 2.3.3.1 ประวัติความเป็นมาของศาลอาญา

1. ระบบกฎหมายในส่วนอาญา สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี ปรากฏหลักฐานตามศิลาจารึกเกี่ยวกับการ พิจารณาตัดสินคดีของพระมหากษัตริย์ว่า “ไพร่ฟ้า ลูกเจ้า ลูกขุน ผิดผิด ผิดผิด กว้างกันสวนคูแท้แล้ว จึงแล่งความแก่ข้าด้วยชื้อ บ่เข้า ผู้ลักมักผู้ช้อน” และ “เห็นข้าว่าท่านบ่ใคร่พิน เห็นสินท่านบ่ใคร่เดือด” ซึ่งหมายความว่า ถ้าราษฎร เกิดพิพาทกัน จะต้องไต่สวนคูให้ถ่องแท้เสียก่อน จึงตัดสินไปโดยยุติธรรม ไม่เข้าข้างผู้ลัก ไม่ลำเอียงทางผู้ช้อน และผู้ตัดสินคดีไม่โลภไม่ต้องการลาภไม่ยอมยักได้ทรัพย์สินของผู้อื่น

สมัยกรุงศรีอยุธยา มีอักษรไทยใช้บริบูรณ์แล้ว หลักฐานเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งบทกฎหมายน่าจะมีบันทึกไว้มากแต่ถูกทำลายในการรบกับพม่าและเสียกรุงศรีอยุธยา ครั้งที่ 2 ใน พ.ศ. 2310 ภายหลังจากที่สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช กอบกู้เอกราชกลับคืนมาได้แล้ว ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงชำระกฎหมายเก่าที่ใช้สมัยกรุงศรีอยุธยาเอามาเรียบเรียงตรวจแก้เป็นกฎหมายฉบับหลวงใหม่เรียกว่า “กฎหมายตราสามดวง”

สมัยกรุงรัตน โกสินทร์ เนื่องจากสมัยต้นกรุงรัตน โกสินทร์ จนถึงรัชกาลที่ 3 ยังไม่มีกิจการพิมพ์ในประเทศไทย และแม้จะมีการประดิษฐ์เครื่องพิมพ์ภาษาไทย ในปลายสมัยรัชกาลที่ 3 แล้วก็ยังไม่แพร่หลาย การประกาศกฎหมายต่าง ๆ ให้ประชาชน ทราบจะอ่านที่ตำบลใด ก็ตีพิมพ์เรียกประชุม จึงมีคำศัพท์ว่า “ตีพิมพ์ ร้องป่าว” กฎหมายจึงไม่ค่อยแพร่หลาย สูญหายไปบ้างหรือคลาดเคลื่อนไปบ้าง จนถึงรัชกาลที่ 4 จึงได้มีการพิมพ์ประกาศกฎหมายในหนังสือราชกิจจานุเบกษาขึ้นในช่วงเวลานั้นเป็นยุคที่ชาติตะวันตกนิยมล่าอาณานิคม โดยอาศัยแสนยานุภาพทางทหารที่เหนือกว่า ทำให้ประเทศไทยต้องเสียสิทธิสภาพนอกอาณาเขตทางการศาลให้แก่คนในบังคับชาติอื่น รัชกาลที่ 5 ทรงเห็นว่า ระบบกฎหมาย และระบบการศาลไทยยังไม่ทันสมัยพอแก่ความปลอดภัยของประเทศชาติจึง โปรดให้ปรับปรุงครั้งใหญ่ยกเลิกระบบการลงโทษที่ล้าสมัย เช่น โทษเขียนดี เป็นต้น ทรงโปรดให้ตั้งกระทรวงยุติธรรมขึ้น ในวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2434 (ร.ศ.109)

ให้มีการชำระกฎหมายขึ้นใหม่ทั้งกฎหมายสารบัญญัติและกฎหมายวิธีสบัญญัติให้ทันสมัยโดยกรมหมื่นราชบุรีดิเรกฤทธิ์(ฐานันดรศักดิ์ในขณะนั้น) เป็นประธานการตรวจชำระสำเร็จเป็นกฎหมาย “ลักษณะอาญา” ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน ร.ศ.127 (พ.ศ.2452) ซึ่งเป็นประมวลกฎหมายที่สมบูรณ์ฉบับแรกในประเทศไทย เป็นผลให้สามารถแจกเลิกสิทธิสภาพนอกอาณาเขต และยกเลิกศาลต่างประเทศทั้งหมด

**2. สถานที่ทำการศาลอาญาในอดีต** สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี การปกครองและการยุติธรรมอยู่ในสถาบันเดียวกัน คือ “เจ้าเมือง” โดยถือเอาการป้องกันบ้านเมืองตั้งเป็นหลักวางระเบียบเป็นอย่างดี พลเมืองที่เป็นชายฉกรรจ์นับว่าเป็นทหารทุกคน ใครมีทุกข์ร้อนจะถวายฎีกาก็ให้ส่งกระดิ่งซึ่งแขวนไว้ที่ประตูพระราชวัง (วิธีการนี้เป็นต้นประเพณี ซึ่งเรียกว่า “ตีกลอง ร้องฎีกา” อันมีสืบเนื่องมาจนถึงสมัยกรุงรัตน โกสินทร์)

สมัยกรุงศรีอยุธยา พระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้ประทานความยุติธรรมทรงเป็นผู้พิพากษาสูงสุด สถานที่ทำการเรียกว่า “ศาลาหลวง” ตั้งอยู่บริเวณพระราชวัง ส่วนในหัวเมืองต่างๆ ทรงมอบอำนาจในการตัดสินคดีให้แก่เจ้าเมืองเช่นเดียวกับสมัยกรุงสุโขทัย สถานที่ทำการศาลจึงได้แก่ที่ว่าการของเจ้าเมือง

สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ช่วงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ที่ทำการศาลได้แก่ศาลาลูกขุนในพระบรมมหาราชวังเรียกว่า “ลูกขุน ณ ศาลา” มีอยู่ 2 หลัง ส่วนศาลที่อยู่นอกพระบรมมหาราชวังได้แก่ ศาลาลูกขุนนอกเป็นที่ทำงานของตุลาการชั้นสูงเรียกว่า “ลูกขุน ณ ศาลาหลวง” การร้องทุกข์ยังคงใช้ตามแบบสมัยสุโขทัยโดยการตีกลองที่ชื่อ “กลองวินิจฉัยเกรี” จนถึงรัชกาลที่ 4 ทรงโปรดให้ยกเลิกการตีกลองเป็นการรับเรื่องราวโดยถวายฎีกา ในสมัยรัชกาลที่ 5 ทรงโปรดให้มีการปรับปรุงระบบศาลครั้งใหญ่รวบรวมศาลต่าง ๆ ที่มีอยู่กระจัดกระจายถึง 16 ศาล ยุบรวมกันเป็นศาลในส่วนของความอาญาได้รวมศาลนครบาลกับศาลอาญานอกเข้าด้วยกันเรียกว่า “ศาลพระราชอาญา” ตั้งอยู่ที่ “หอเสด็จ” บริเวณท่าช้างวังหน้าต่อมา พ.ศ.2478 ได้มีประกาศใช้พระธรรมนูญศาลยุติธรรมจึงเปลี่ยนชื่อเดิมมาเป็น “ศาลอาญา” และต่อมา พ.ศ.2484 ได้มีการก่อสร้างอาคารหลังใหม่ขึ้นที่บริเวณกองตราลหุโทษเดิม ด้านถนนราชินีให้เป็นที่ตั้งของกระทรวงยุติธรรม ศาลอุทธรณ์และศาลอาญา ส่วนด้านถนนราชดำเนินก่อสร้างเป็นอาคารศาลฎีกาและศาลแพ่ง

**3. สถานที่ทำการศาลอาญาในปัจจุบัน** ศาลอาญาได้ย้ายสถานที่ทำการจากสถานที่เดิมซึ่งตั้งอยู่ที่ถนนราชินี แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร มาตั้งอยู่ ณ ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2535 ส่วนสถานที่เดิมเป็นที่ทำการของศาลอาญากรุงเทพใต้ ซึ่งในปัจจุบันสถานที่ดังกล่าวมีโครงการจะรื้อถอนเพื่อทำเป็นอาคารศาลฎีกาหลังใหม่



### 2.3.3.2 เขตอำนาจของศาลอาญา

ศาลอาญา มีเขตอำนาจศาลครอบคลุมพื้นที่ในกรุงเทพฯ ซึ่งมีได้อยู่ในเขตอำนาจศาลอาญากรุงเทพฯได้ ศาลอาญารธนบุรี และศาลจังหวัดมีนบุรี ซึ่งได้แก่พื้นที่ 16 เขต คือ

- |                |                                   |                  |
|----------------|-----------------------------------|------------------|
| 1. เขตพระนคร   | 2. เขตดุสิต                       | 3. เขตบางซื่อ    |
| 4. เขตดอนเมือง | 5. เขตบางเขน(เฉพาะแขวงอนุสาวรีย์) | 6. เขตจตุจักร    |
| 7. เขตบางกะปิ  | 8. เขตลาดพร้าว(เฉพาะแขวงลาดพร้าว) | 9. เขตบึงกุ่ม    |
| 10.เขตพญาไท    | 11.เขตราชเทวี                     | 12.เขตห้วยขวาง   |
| 13.เขตดินแดง   | 14.เขตหลักสี่                     | 15.เขตวังทองหลาง |
|                | 16.เขตสายไหม(เฉพาะแขวงคลองถนน)    |                  |

### 2.3.3.3 อำนาจหน้าที่ของศาลอาญา

ศาลอาญา มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาทั้งปวง เมื่อความผิดเกิดขึ้นอ้างหรือเชื่อว่าได้เกิดขึ้น หรือจำเลยมีที่อยู่หรือถูกจับหรือเมื่อเจ้าพนักงานทำการสอบสวนในท้องที่ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจศาล และคดีที่เกิดขึ้นต้องมีอัตราโทษจำคุกเกิน 3 ปีขึ้นไปหรือปรับเกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่คดีที่เกิดขึ้นนอกเขตศาลอาญา โจทก์จะยื่นฟ้องต่อศาลอาญาก็ได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของศาลอาญาที่จะไม่ยอมรับพิจารณาพิพากษาคดีที่ยื่นฟ้องดังกล่าวหรือมีคำสั่งโอนคดีไปยังศาลอื่นที่มีเขตอำนาจ นอกจากนี้ศาลอาญามีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่ความผิดเกิดขึ้นนอกราชอาณาจักรไทยด้วย

### 2.3.3.4 โครงสร้างการบริหารงานในศาลอาญา

บุคลากรข้าราชการตุลาการในศาลอาญาประกอบด้วย

ในส่วนการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี มีข้าราชการตุลาการประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษาศาลอาญา เป็นผู้รับผิดชอบกำกับดูแลการบริหารงานในศาลอาญา รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลอาญา ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลอาญา ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอาญา ผู้พิพากษาศาลอาญา เลขาธิการศาลอาญา ผู้พิพากษาประจำศาล และผู้ช่วยผู้พิพากษา มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี โดยศาลอาญาจัดแบ่งคณะผู้พิพากษาเป็น 26 คณะ พิจารณาพิพากษาทั้งคดีอาญาเสพติดและคดีอาญาทั่วไป แต่ละคณะมีผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอาญา 1 คน และผู้พิพากษาซึ่งเป็นองค์คณะอีก 1-3 คน



ในส่วนระบบงานธุรการ ได้แบ่งส่วนราชการของศาลอาญาเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนบริหารทั่วไป ส่วนประชาสัมพันธ์และบริการประชาชน ส่วนจัดการคดี และส่วนนิติกรงานคดี

### 1. ส่วนบริหารทั่วไป

- 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป ประกอบด้วย
  - ก. งานสารบรรณ
  - ข. งานโต้ตอบ
  - ค. งานพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะ
  - ง. งานเลขานุการ
- 2) ฝ่ายการเงินและบัญชี ประกอบด้วย
  - ก. งานบัญชี
  - ข. งานการเงินและเก็บรักษาหลักประกัน
  - ค. งานปรับพินัยและปรับนายประกัน
- 3) ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ ประกอบด้วย
  - ก. งานวิชาการ
  - ข. งานสถิติ
  - ค. งานห้องสมุด

### 2. ส่วนประชาสัมพันธ์และบริการประชาชน

- 1) กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
- 2) กลุ่มงานบริการประชาชน (ขอปล่อยชั่วคราว)

### 3. ส่วนจัดการงานคดี

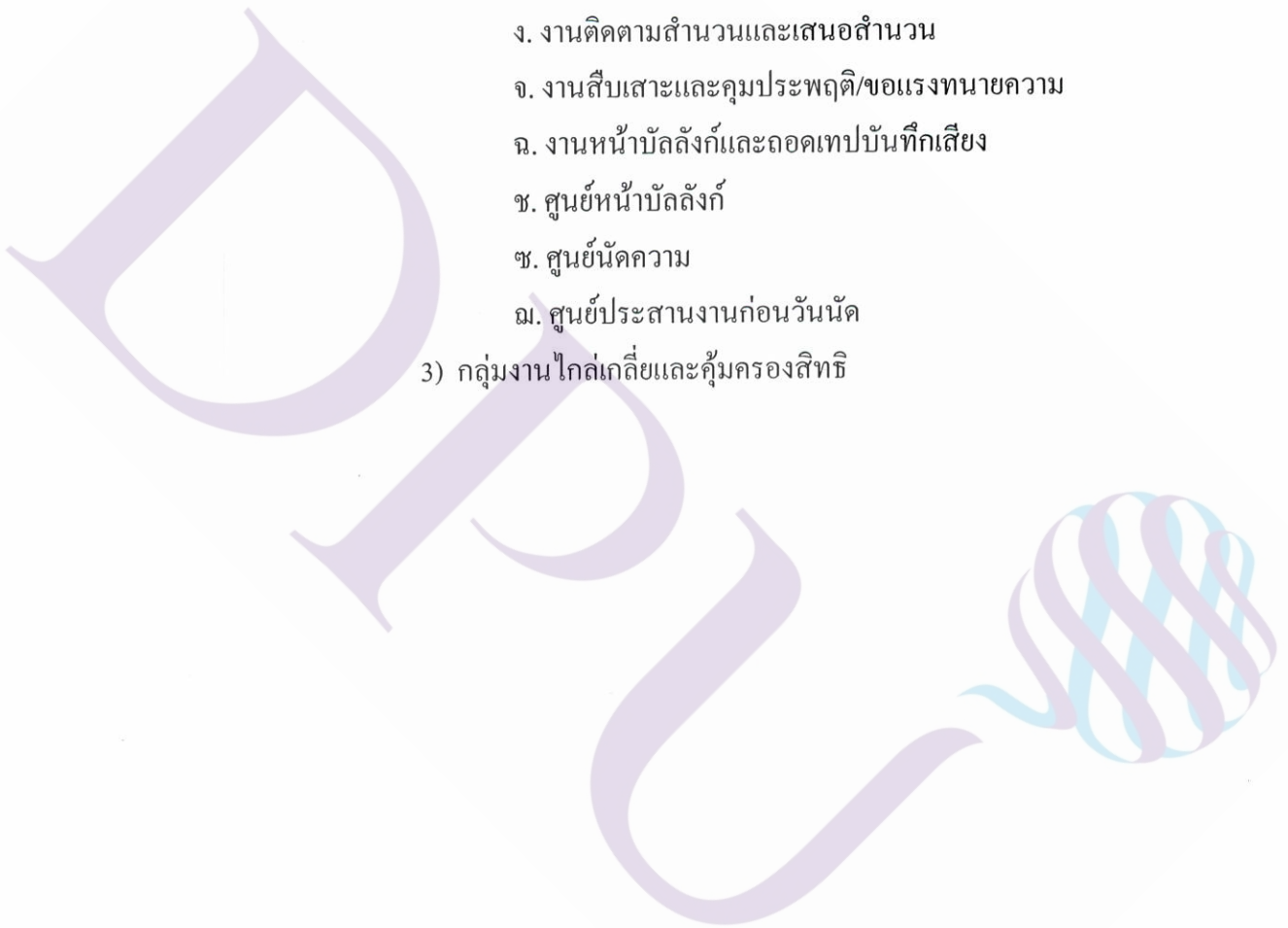
ส่วนจัดการงานคดีแบ่งออกเป็นสำนักคดีอาญา และสำนักคดีเยาวชนสตรี  
แบ่งหน่วยงานออกเป็น

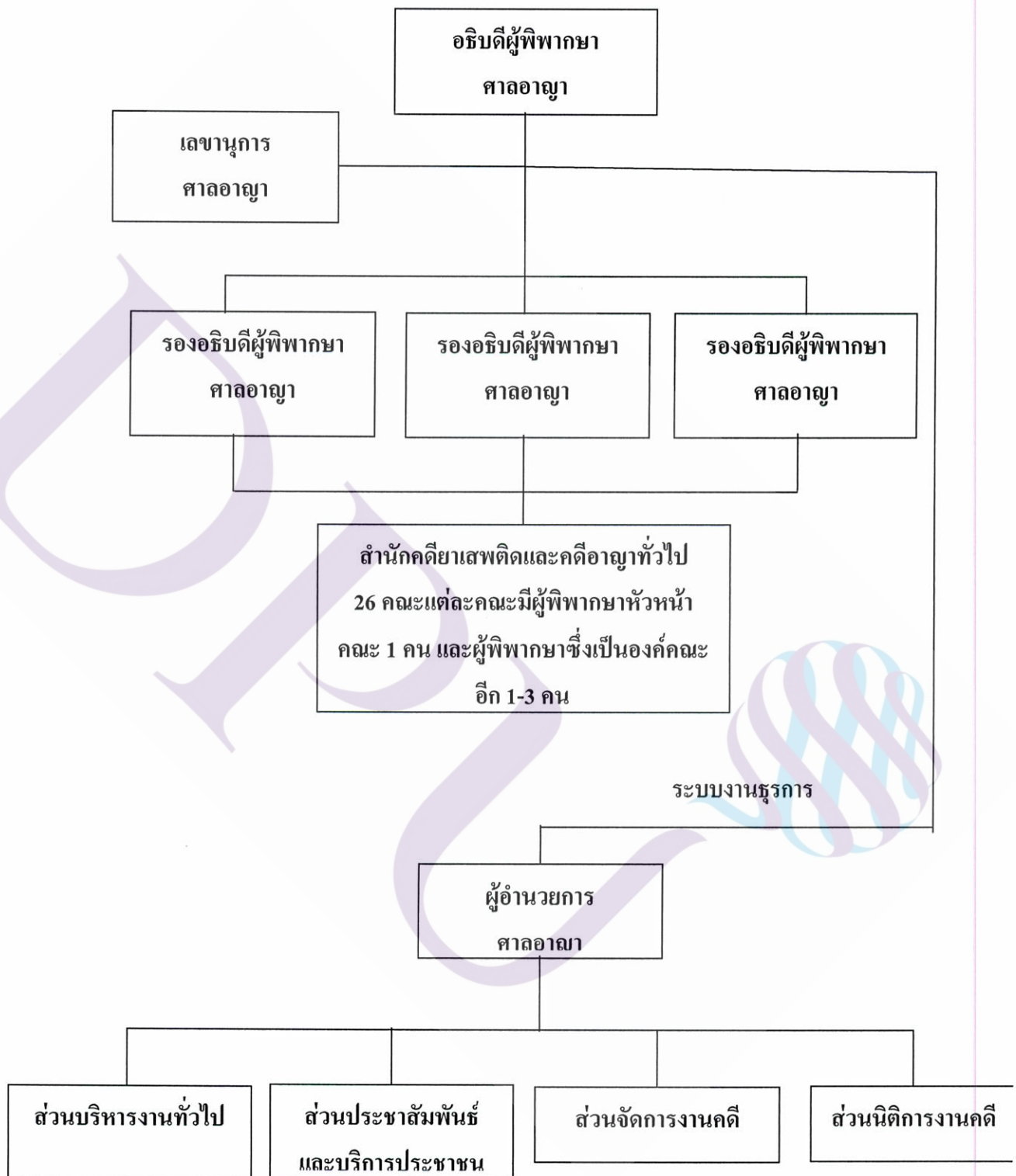
- 1) ฝ่ายคดีก่อนคำพิพากษา ประกอบด้วย
  - ก. งานรับฟ้อง ฟากขัง หมายค้น หมายจับ
  - ข. งานเก็บสำนวนคดีดำ
- 2) ฝ่ายคดีหลังมีคำพิพากษา ประกอบด้วย งานอุทธรณ์ – ฎีกา  
หมายเหตุ งานที่ต้องปฏิบัติร่วมกันทั้งสองสำนัก คือ
  - งานออกหมายก่อนและหลังคำพิพากษา
  - งานเก็บรักษาเอกสารและของกลาง
  - งานพิมพ์คำพิพากษา

- งานเก็บสำนวนคติแดง

#### 4. ส่วนนิติกรงานคดี

- 1) กลุ่มงานนิติกรองค์คณะ
- 2) กลุ่มงานสนับสนุนงานคดี ประกอบด้วย
  - ก. งานส่งคำคู่ความ
  - ข. งานจัดเตรียมสำนวน
  - ค. งานตรวจสำนวน
  - ง. งานติดตามสำนวนและเสนอสำนวน
  - จ. งานสืบเสาะและคุมประพฤติ/ขอแรงทนายความ
  - ฉ. งานหน้าบัลลังก์และถอดเทปบันทึกเสียง
  - ช. ศูนย์หน้าบัลลังก์
  - ซ. ศูนย์นัดความ
  - ฅ. ศูนย์ประสานงานก่อนวันนัด
- 3) กลุ่มงานใกล้เคียงและคุ้มครองสิทธิ





ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การของศาลอาญา



## 2.4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนัยฤทธิ์ สุกระกาญจน์ (2529) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานทางด้านลักษณะงานที่ทำและองค์ประกอบทางด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบทางการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่อองค์ประกอบทางด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือในผลงานจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ

โสภานันท์ สุวรรณ (2532) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาส่วนกลาง กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน

ส่วนที่ 1- สาเหตุมาจากลักษณะงาน

- สาเหตุมาจากการควบคุมงาน
- สาเหตุมาจากโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่ง (2 ขั้น)
- สาเหตุมาจากการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
- สาเหตุมาจากเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
- สาเหตุมาจากความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
- สาเหตุมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 2 การวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการสอนนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปยังนักเรียนและโรงเรียนในที่สุด

ส่วนที่ 3 การวิจัยพบว่าปัจจัยงานกับสภาพแวดล้อมและปัจจัยองค์การกับสภาพแวดล้อม เช่นความขัดแย้งของบทบาท โครงสร้างของลักษณะการควบคุมงาน ฯลฯ มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วรารคณา ทิมวัฒนา (2537) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแอร์โฮสเตส ในบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า แอร์โฮสเตสส่วนใหญ่คือร้อยละ 51.2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำเมื่อแยกออกเป็น 5 ประเด็นย่อยแล้วพบว่า

แอร์โฮสเตสส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำทั้งในด้านลักษณะงาน ลักษณะผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วิมล รื่นรัศม์ (2537) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยในฝ่ายการเงินและการบัญชี พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับกลาง ในส่วนความพึงพอใจในประเด็น การบังคับบัญชา ค่าจ้างและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง แต่สำหรับความพึงพอใจในประเด็น ลักษณะงาน ความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ และพบว่า อายุ ระยะเวลาการทำงานและระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพบว่าเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และการเลื่อนขั้นป้อนบำเหน็จไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุรพงษ์ เจริญพรรณ (2537) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงาน การกำกับดูแล การพัฒนาตนเอง ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน และพบว่าประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวโน้มว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าลูกจ้างประจำ บุคลากรกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี

สมาน สุขห่อ่ง (2538) ศึกษาความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรในสังกัดกองทะเบียนพล กรมตำรวจ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของรองสารวัตรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในลักษณะหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุรพงษ์ กองจันทิก (2538) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านเด็ก พัฒนาชุมชนเมืองและพัฒนาชนบท พบว่า



- เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมในระดับสูง

- ตัวแปรทางด้านลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

- สถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

- ปัจจัยทางด้านองค์การที่อธิบายความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน ได้ดีที่สุด ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน

- ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร การขาดแคลนเงินทุนในการดำเนินการ การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐมีน้อย ปริมาณงานมาก ระบบการบริการไม่ดี และการบังคับบัญชาไม่ดี ตามลำดับ

ชุติมา จันทร์ผง (2539) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ ภูมิภาค สำนักงานประจำเขต 6, 7 และ 8 พบว่า พนักงานการประชาสัมพันธ์ ภูมิภาค สำนักงานประจำเขต 6, 7 และ 8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติกรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสำนักงานประจำเขตที่สังกัด ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับตำแหน่ง ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ชาลฎ ปานมณี (2541) ศึกษาความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอในรายได้และสวัสดิการ และโอกาสของการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนนอกระบบ ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สำหรับปัจจัยแทรกซ้อนด้านอายุราชการและสายงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยด้านอายุตัวและวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

เรืองเดช เพชรอุด (2541) ศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจประจำกองกำกับการ 1 กองปราบปราม พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองกำกับการ 1 กองปราบปรามนั้น อยู่ในระดับสูง โดยเหตุผลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงก็เนื่องจากเห็นว่า มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง



และเงินเดือน เป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีทีมงานหรือเพื่อนร่วมงาน สามีคึกคักกลมเกลียวกันดี ส่วนกรณีกลุ่มที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งมีจำนวนน้อยนั้น ให้เหตุผลว่าขาดแคลน ทรัพยากรในการบริหาร การมอบหมายหรือสั่งงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และบางครั้ง ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม

อรปภากร รัตน์ธีรณกร (2542) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน องค์กรของข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน บุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ใน ขณะเดียวกัน เพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ องค์กร

ภาวนา มุสิกวัตร (2546) ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ภายหลังการปรับโครงสร้างใหม่ของกระทรวงยุติธรรม พบว่า บุคลากรสำนักกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้าน ค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความ มั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

วิภาวี อาษาไฉน (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. โสม โปรดัคส์ สำนักงานกลาง พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และทางด้านพฤติกรรม การแสดงออกของพนักงาน ส่วนทางด้านปัจจัยภูมิหลัง พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำกว่า เพศชาย และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีความพึงพอใจต่ำกว่าผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป แต่ส่วน สุดท้าย ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

รสนา วงษ์สุวรรณ (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองศรีราชา พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองศรีราชา อำเภอ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้านตรวจผู้โดยสารเข้า – ออก (พาหนะทาง เรือ) และงานด้านการขออนุญาตอยู่ต่อในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจงานด้านสืบสวน ปราบปราม และงานด้านธุรการ สารบรรณ ในระดับต่ำ และมีความพึงพอใจในระดับสูงในด้าน รายได้ สวัสดิการที่เพียงพอ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ต่อเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการได้รับคำแนะนำความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

ชนิภา งามวิจิตวงศ์ (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น. วาย. ชูการ์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เอ็น. วาย. ชูการ์ จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการทำงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความคิดริเริ่ม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องตัวแปรด้านเพศ อายุ การศึกษาคำแหน่ง สถานภาพสมรส รายได้ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

จากการสำรวจเอกสารต่างๆ แนวคิด ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรสำหรับการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ดังนี้

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) อายุราชการ
- (5) สถานภาพการสมรส
- (6) ระดับรายได้
- (7) ระดับชั้นที่ดำรงอยู่

##### ปัจจัยสภาพแวดล้อม

- (1) ลักษณะงาน
- (2) สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน
- (3) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- (4) การบังคับบัญชา
- (5) บรรยากาศในการทำงาน
- (6) การพัฒนาตนเอง



### 3.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาทุกคน ยกเว้นข้าราชการตุลาการ ข้าราชการระดับ 8 และระดับ 9 เนื่องจากข้าราชการระดับ 8 และข้าราชการระดับ 9 เป็นตำแหน่งผู้บริหารในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา และมีตำแหน่งละ 1 คน ดังนั้นจะมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการ จำนวน 169 คน

บุคลากรระดับ	จำนวน (คน)
ข้าราชการระดับ 1	48
ข้าราชการระดับ 2	12
ข้าราชการระดับ 3	30
ข้าราชการระดับ 4	22
ข้าราชการระดับ 5	33
ข้าราชการระดับ 6	18
ข้าราชการระดับ 7	6

เนื่องจากประชากรเป็นบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา เมื่อรวมกันแล้วจะมีเพียง 169 คน ซึ่งถือว่ามีจำนวนน้อย ดังนั้นเพื่อให้ได้ความถูกต้องแม่นยำ ผู้วิจัยจึงศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากร เป็นคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการสมรส ระดับรายได้ และระดับชั้นที่ดำรงอยู่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นคำถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามในส่วนนี้จะ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับงานที่ทำ

### 3.4 การทดสอบเครื่องมือ

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นก็นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะงานและลักษณะการบริหารงานใกล้เคียงกับศาลอาญา จำนวน 30 คน ทดลองตอบแบบสอบถาม เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามหรือไม่ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการที่ทดลองให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งตอบมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย หลังจากนั้นก็จัดทำแบบสอบถามเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ ส่งให้กับบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ โดยกำหนดให้ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์

### 3.5 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

(1) แหล่งที่มาของข้อมูล ผู้วิจัยขอรายชื่อของบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างจากฝ่ายทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม

(2) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 ชุด ด้วยตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามให้ประมาณ 1 สัปดาห์ และผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว เมื่อครบเวลาที่กำหนดให้

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้อง และความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามแล้วนำคำตอบที่ได้ไปลงรหัส (Coding) และนำมาบันทึกคำตอบต่างๆ ลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอในรูปตารางร้อยละ

2. ค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Minimum) และค่าเฉลี่ยสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้พรรณนาตัวแปร และกำหนดเกณฑ์ตัดสิน

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+(Statistical Package for the Social Science/Personal Computer) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งมีวิธีการและนำสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาสำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 ด้านคือ
  - 1) ด้านลักษณะงาน
  - 2) ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน
  - 3) ด้านความก้าวหน้า
  - 4) ด้านการบังคับบัญชา
  - 5) ด้านบรรยากาศในการทำงาน
  - 6) ด้านการพัฒนาตนเอง

ซึ่งเกณฑ์ในการจัดระดับคะแนนเพื่อที่จะนำมาใช้ในการอธิบายถึงระดับเห็นด้วย มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็นด้วย
1.00-1.80	น้อยที่สุด
1.81-2.60	น้อย
2.61-3.40	ปานกลาง
3.41-4.20	มาก
4.21-5.00	มากที่สุด



ซึ่งเกณฑ์ในการจัดระดับคะแนนเพื่อที่จะนำมาใช้ในการอธิบายถึงระดับความพึงพอใจ  
มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
1.00-1.80	น้อยที่สุด
1.81-2.60	น้อย
2.61-3.40	ปานกลาง
3.41-4.20	มาก
4.21-5.00	มากที่สุด



## บทที่ 4

### ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 169 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98 โดยในการนำเสนอผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 วัดระดับความพึงพอใจในการทำงานด้วยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา เป็นค่าต่ำสุด (Minimum), ค่าสูงสุด (Maximum), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	27	16.36
หญิง	138	83.64
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 83.64 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรม จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ(ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	55	33.33
31-40	57	34.55
41-50	46	27.88
51 ปีขึ้นไป	7	4.24
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน ส่วนใหญ่ข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรมมีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีอายุระหว่างไม่เกิน 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.33 ลำดับถัดไป ได้แก่กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24



**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการศาลยุติธรรม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	96	58.19
สมรส	60	36.37
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	9	5.44
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีสถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 58.19 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.37 และกลุ่มที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.44

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสาธิตุกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	47.87
ปริญญาตรี	85	51.53
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.60
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการสาธิตุกรรม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาธิตุกรรมที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.53 รองลงมา ได้แก่กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 47.87 ลำดับถัดไป ได้แก่กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสาขาศูนย์ติธรรม จำแนกตามเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

เงินเดือน(บาท)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000	78	47.27
10,000-20,000	72	43.64
20,000-30,000	14	8.49
มากกว่า 30,000	1	0.60
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการสาขาศูนย์ติธรรม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาขาศูนย์ติธรรมที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 ลำดับถัดไปได้แก่กลุ่มที่มีเงินเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.49 ลำดับถัดไปได้แก่กลุ่มที่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60



**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสาขายุติธรรมจำแนกตามระดับตำแหน่ง(ซี) ของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง(ซี)	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1-2	60	36.36
ระดับ 3-4	52	31.51
ระดับ 5-6	51	30.92
ระดับ 7	2	1.21
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการสาขายุติธรรมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาขายุติธรรมที่ดำรงตำแหน่งระดับ 1-2 จำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.36 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งระดับ 3-4 จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.51 ถัดไปได้แก่กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งระดับ 5-6 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.92 ถัดไปได้แก่กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งระดับ 7 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21

**ตารางที่ 4.7** แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการศาลยุติธรรม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ(ปี) ของกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ(ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	86	52.12
11-20	46	27.88
20-30	29	17.58
31 ปีขึ้นไป	4	2.42
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติราชการมาเป็นเวลาไม่เกิน 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 52.12 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่ปฏิบัติราชการมาเป็นเวลา 11-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 ลำดับถัดไปได้แก่กลุ่มที่ปฏิบัติราชการมาเป็นเวลา 20-30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.58 ลำดับถัดไปได้แก่กลุ่มที่ปฏิบัติราชการมาเป็นเวลา 31 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42

**ตอนที่ 2** วัดระดับความพึงพอใจในการทำงานด้วยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

**ตารางที่ 4.8** ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

คำถาม	ระดับ				ความพึงพอใจ
	Min.	Max.	Mean	S.D.	
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	5	3.55	0.729	มาก
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสม ความรู้ ความสามารถ	1	5	3.49	0.711	มาก
3. วิธีการทำงานมีความคล่องตัว	2	5	3.52	0.714	มาก
4. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีประโยชน์หรือมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	2	5	4.51	0.423	มากที่สุด
5. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีความหลากหลาย	1	5	3.98	0.780	มาก
<b>รวม</b>	<b>1.4</b>	<b>5</b>	<b>3.81</b>	<b>0.683</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของ ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน จากคำถามทั้ง 5 ข้อ พบว่า คำถามข้อที่ 4 “งานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีประโยชน์หรือมีความสำคัญต่อหน่วยงาน” เป็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุด คือเท่ากับ 4.51 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีประโยชน์หรือมีความสำคัญต่อหน่วยงานและพบว่า คำถามข้อที่ 2 “ลักษณะงานที่ทำอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมความรู้ ความสามารถ ” เป็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด คือเท่ากับ 3.49 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก และโดยรวมแล้วจะเห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับมาก คือเท่ากับ 3.81



ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

คำถาม	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับ
					ความพึงพอใจ
1. ความเป็นระบบ ระเบียบในสถานที่ทำงาน	1	5	4.10	0.790	มาก
2. พื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน	1	5	3.32	0.812	ปานกลาง
3. พื้นที่ในการทำงานมีขนาดที่เหมาะสม	1	5	3.33	0.803	ปานกลาง
4. สภาพที่ทำงาน เช่น ระดับเสียงดัง รบกวนแสงสว่าง	1	5	3.16	0.897	ปานกลาง
5. อุปกรณ์ในการปฏิบัติมีเพียงพอ สำหรับปฏิบัติงาน	1	5	2.88	0.856	ปานกลาง
6. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพ ที่พร้อมจะใช้งาน	1	5	2.91	0.925	ปานกลาง
รวม	1	5	3.28	0.847	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของ ความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน จากคำถามทั้ง 6 ข้อ พบว่า คำถามข้อที่ 1 “ความเป็นระบบ ระเบียบในสถานที่ทำงาน” เป็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือเท่ากับ 4.10 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจมากที่สุด และพบว่า คำถามข้อที่ 5 “อุปกรณ์ในการปฏิบัติมีเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน” เป็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด คือเท่ากับ 2.88 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจปานกลางกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติไม่เพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน และโดยรวมแล้วจะเห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานระดับปานกลาง คือเท่ากับ 3.28

**ตารางที่ 4.10** ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

คำถาม	ระดับ				ความพึงพอใจ
	Min.	Max.	Mean	S.D.	
1. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือน	1	5	3.01	0.77	ปานกลาง
2. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม	1	5	3.04	0.74	ปานกลาง
3. ระยะเวลาในการพิจารณาเลื่อนระดับเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม	1	5	3.08	0.68	ปานกลาง
4. การส่งเสริมบุคลากรให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม	1	5	3.22	0.30	ปานกลาง
5. โอกาสในการก้าวหน้าของตำแหน่งที่ปฏิบัติ	1	5	2.89	0.87	น้อย
รวม	1	5	3.05	0.672	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของ ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในงานจากคำถามทั้ง 5 ข้อ พบว่า คำถามข้อที่ 4 “การส่งเสริมบุคลากรให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม” คือเท่ากับ 3.22 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจปานกลางในความก้าวหน้ากับงานที่อยู่และพบว่าคำถามข้อที่ 5 โอกาสในการก้าวหน้าของตำแหน่งที่ปฏิบัติ” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 2.89 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจน้อยกับโอกาสในการก้าวหน้าของหน่วยงานและโดยรวมแล้วจะเห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานระดับปานกลางพบว่า คือเท่ากับ 3.05

ตารางที่ 4.11 ความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชา

คำถาม	ระดับ				ความพึงพอใจ
	Min.	Max.	Mean	S.D.	
1. ความเหมาะสมของลำดับสายการบังคับบัญชา	1	5	3.27	0.68	ปานกลาง
2. การตรวจและผ่านงานของผู้บังคับบัญชา	1	5	3.37	0.68	ปานกลาง
3. การยอมรับของผู้บังคับบัญชาในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	1	5	3.34	0.69	ปานกลาง
4. การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	1	5	3.65	3.01	มาก
5. ความสะดวกในการติดต่อผู้บังคับบัญชา	1	5	3.44	0.74	มาก
รวม	1	2	3.41	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของ ความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชา จากคำถามทั้ง 5 ข้อ พบว่า คำถามข้อที่ 4 “การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ” เป็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือเท่ากับ 3.65 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจมากในเรื่องการเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอและพบว่า คำถามข้อที่ 1 “ความเหมาะสมของลำดับสายการบัญชา” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 3.27 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจปานกลางในความเหมาะสมของลำดับสายการบัญชาและโดยรวมแล้วจะเห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการบังคับบัญชาระดับมาก คือเท่ากับ 3.41



ตารางที่ 4.12 ความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงาน

คำถาม	Min.	Max.	Mean	S.D.	ระดับ
					ความพึงพอใจ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	5	3.69	0.79	มาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	1	5	3.35	0.76	ปานกลาง
3. ความร่วมมือในการติดต่อสื่อสารระหว่าง หน่วยงาน	1	5	3.18	0.76	ปานกลาง
4. การทำงานที่มีช่วงเวลาให้พักผ่อน คลายเครียด	1	5	3.34	0.85	ปานกลาง
5. การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	5	3.76	0.92	มาก
รวม	1	5	3.46	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของบรรยากาศในการทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน จากคำถามทั้ง 5 ข้อ พบว่า คำถามข้อที่ 5 “การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน” เป็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือเท่ากับ 3.76 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจมากกับการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและพบว่า คำถามข้อที่ 3 “ความร่วมมือในการติดต่อสื่อสารระหว่าง หน่วยงาน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 3.18 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจปานกลางในเรื่องของความร่วมมือในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานและเมื่อพิจารณาถึงระดับของบรรยากาศในการทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวมแล้วจะเห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในบรรยากาศในการทำงานระดับมากคือเท่ากับ 3.46

ตารางที่ 4.13 ความพึงพอใจด้านการพัฒนาตนเอง

คำถาม	Min.	Max.	Mean	ระดับ	
				S.D.	ความพึงพอใจ
1. การจัดให้มีการอบรมที่มีความเหมาะสม ในหน่วยงาน	1	5	3.01	0.728	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ	1	5	3.05	0.808	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ	1	5	3.00	0.816	ปานกลาง
4. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2	5	2.97	0.706	ปานกลาง
5. งานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในงานการปฏิบัติงาน	1	5	3.29	0.738	ปานกลาง
รวม	1.2	5	3.06	0.759	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของ การพัฒนาตนเองมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน จากคำถามทั้ง 5 ข้อ พบว่า คำถามข้อที่ 5 “งานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานการปฏิบัติงาน” เป็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือเท่ากับ 3.29 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจปานกลางกับงานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในงานการปฏิบัติงานและพบว่า คำถามข้อที่ 4 “งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 2.97 ทำให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจระดับปานกลาง โดยรวมแล้วจะเห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง คือเท่ากับ 3.06

**ตารางที่ 4.14** ความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 6 ด้านของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

ความพึงพอใจในการทำงาน			ระดับ
	Mean	S.D.	ความพึงพอใจ
1. ลักษณะงาน	3.81	0.683	มาก
2. สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	3.28	1.720	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.05	0.672	ปานกลาง
4. การบังคับบัญชา	3.41	1.030	มาก
5. บรรยากาศในการทำงาน	3.46	1.860	มาก
6. การพัฒนาตนเอง	3.06	0.759	ปานกลาง
รวม	3.34	1.615	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในงานจากคำถามทั้ง 6 ด้าน พบว่า

1. ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน เท่ากับ 3.81 ความพึงพอใจระดับมาก
  2. ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เท่ากับ 3.28 ความพึงพอใจระดับปานกลาง
  3. ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เท่ากับ 3.05 ความพึงพอใจระดับปานกลาง
  4. ความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชา เท่ากับ 3.41 ความพึงพอใจระดับมาก
  5. ความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงาน เท่ากับ 3.46 ความพึงพอใจระดับมาก
  6. ความพึงพอใจด้านการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 3.06 ความพึงพอใจระดับปานกลาง
- จากคำถามทั้งพบว่าคุณภาพความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมเท่ากับ 3.34 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง



## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน คือ คำถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล และคำถามด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา จำนวน 169 คน ได้แจกแบบสอบถามและได้รับกลับคืนมา 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98 เป็นชาย 27 คน ร้อยละ 16.36 เป็นหญิง 138 คน ร้อยละ 83.64 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 34.55 ส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 58.19 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 51.53 มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 47.27 ดำรงตำแหน่งระดับ 1 – 2 มากที่สุด ร้อยละ 36.36 และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 1 – 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 52.12

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ซึ่งได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาในปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการสมรส ระดับรายได้ ระดับขั้นที่ดำรงอยู่ และปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยศึกษาด้าน ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การบังคับบัญชา บรรยากาศในการทำงาน การพัฒนาตนเอง

#### 5.1 ผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับ 1-2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท โดยภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และเมื่อแยกพิจารณาในด้านต่างๆ ได้ดังนี้ ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

## 5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง คณะผู้วิจัยจึงขอแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางปรับปรุง เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา อันจะส่งผลถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรต่อไป ดังนี้

### 5.2.1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ค่าระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า แม้หน่วยงานจะเป็นหน่วยงานที่มั่นคง บุคลากรทำงานด้วยความภาคภูมิใจ แต่ในความภาคภูมิใจดังกล่าวยังคงมีความไม่เท่าเทียมกันในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความไม่เหมาะสม รวมทั้งโอกาสในการก้าวหน้าของตำแหน่งงานมีน้อย ดังนั้น ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาควรกระจายโอกาสและให้ความเป็นธรรมอย่างทั่วถึง ไม่ควรนำระบบการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ มาเป็นเครื่องต่อรองเพื่อหาอำนาจหรือสร้างความมั่นคงในตำแหน่งการบริหารให้กับตนเองและพรรคพวก เพื่อจะทำให้คนที่ตั้งใจทำงานหมดกำลังใจในการทำงาน ส่วนโอกาสในการก้าวหน้าของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่นั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอและกว้างขวาง

### 5.2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า ค่าระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การจัดให้มีการอบรมที่มีความเหมาะสมในหน่วยงานมีไม่มาก งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ค่อยมีอิสระในการตัดสินใจและไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ตลอดจนงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นริเริ่ม สร้างสรรค์น้อย ดังนั้น ควรส่งบุคลากรไปอบรมในหลักสูตรที่เห็นว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงานได้ หรืออาจจัดให้มีการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน โดยกำหนดหลักสูตรที่เห็นว่าที่น่าจะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา



ทักษะในการทำงาน โดยอาจหางานใหม่ๆ ที่เป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาให้บุคลากรทำ หรืออาจนำงานที่ทำอยู่แล้วมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสียใหม่ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้น และยังเป็นเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ด้วย อีกทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ทำ เท่าที่กรอบ ระเบียบ และกฎหมาย จะเอื้ออำนวย รวมทั้งควรกำหนดการทำงานให้ตรงกับคุณวุฒิและความสามารถ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อันจะเป็นการสร้างควมพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

### 5.2.3 ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ค่าระดับความพอใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า พื้นที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วนและมีขนาดที่ไม่เหมาะสม สภาพของที่ทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์มีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและอยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมที่จะใช้งาน ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานเสียใหม่โดยจัดพื้นที่ทำงานให้มีความเป็นสัดส่วนและมีขนาดที่เหมาะสมกับงานในแต่ละส่วน นอกจากนี้ควรจัดสภาพของที่ทำให้เอื้อต่อการทำงาน โดยเฉพาะให้มีเสียงรบกวนการทำงานน้อยที่สุดและมีแสงสว่างของสถานที่ทำงานที่เพียงพอ ตลอดจนมีการจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย พอเพียงและอยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งาน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วงเครื่องคอมพิวเตอร์อื่นๆ เช่น เครื่องปริ้นเตอร์

## 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ควรมีการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งสำนักงานศาล เพื่อที่จะได้ทราบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งหมดว่าเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

5.3.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลต่างๆ ว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการกำหนดการทำงานให้ตรงกับความพึงพอใจได้มากที่สุด

5.3.3 ควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการในศาลรัฐธรรมนูญ และศาลปกครอง





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กิติมา ปรีดีคิดก. (2529). **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม. (2516). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ผดุงวิทยา.
- เดโช สวานานนท์. (2511). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญธรรม.
- เทพนม เมืองแมน. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สาธร. (2514). **หลักการบริหารบุคลากรแนะแนวโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรตคิง.
- สมยศ นาวิการ. (2521). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- ศาลยุติธรรม, สำนักงาน. (2545). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม**. กรุงเทพฯ: คัมปาย อิมเมจจิง.

#### เอกสารอื่นๆ

- เจนกิจ ภูติรัตน์. (2532). **ความพึงพอใจในอาชีพแรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี : ศึกษากรณีโรงงานเจียรไนพลอยในจังหวัดจันทบุรี**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสังคม(เกริก).
- ชาญ ปานมณี. (2541). **ความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- ภาวนา มุสิกวัตร. (2546). **ความพึงพอใจในงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม**  
**ภายหลังการ ปรับโครงสร้างใหม่**ของกระทรวงยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะ **สำนักกฎหมาย**  
**สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เรืองเดช เพชรอุด. (2541). **ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะ**  
**กรณีข้าราชการตำรวจประจำกองกำกับการ 1 กองปราบปราม**. ภาคนิพนธ์ปริญญา  
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- รสนา วงษ์สุวรรณ. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจ**  
**คนเข้าเมือง**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิภาวี อาชาไนย. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บมจ.โฮม**  
**โปรดักส์ เซ็นเตอร์ (สำนักงานกลาง)**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรางคณา ทิมวัฒนา. (2537). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแอร์โฮสเตสในบริษัทการบินไทย**  
**จำกัด**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก).
- โสภา นิ่มสุวรรณ. (2532). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับ**  
**มัธยมศึกษา**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก).
- สุวรรณ สุวรรณผา. (2532). **ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล**  
**จิตเวชในประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์.  
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฮาซานิ เบญจอรอหมาน. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานศาลยุติธรรม**. ภาคนิพนธ์  
 ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.



### วิทยานิพนธ์

- ชุตินา จันทรังษ. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประเภท 6, 7 และ 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิภา งามวิจิตรวงศ์. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็น.วาย.ซูการ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทัศนีย์ กิติวินิต. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรพิมล โกลิภาพ. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วุฒินันท์ วัฒนศิลป์. (2533). บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิมล รื่นรัศย์. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเงินและการบัญชี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมาน สุขหรรุ่ง. (2538). ความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรในสังกัดกองทะเบียนพล กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุนัยฤทธิ์ สุกระกาญจน์. (2529). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์ กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สุรพงษ์ เจริญพรณ. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพงษ์ กองจันทิก. (2538). ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชนเมืองและพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรปภากร รัตน์หิรัญกร. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

#### ภาษาต่างประเทศ

#### Books

- Barnard, Chester I. (1972). **The Functions of The Executive.** Massachusetts : Havard University Press.
- French, W. (1964). **The Personel Management Process : Human Resource Administration.** Boston, Honghton : Miffin.
- Morse, Nancy C. (1955). **Satisfaction in theWhite Collar Job, University of Michigan Press.** Michigan ; Ann Arbor.
- Myers, M. Scott. (1970). **Every Employee a Manager : More Meaningful Work Through Job Enrichment.** New York : McGrew – Hall Inc.
- Yoder, D., et.al. (1958). **Handbook of Personal Management and Labour Relation.** New York : McGraw – Hill.

#### ELECTRONIC SOURCES

<http://www.judiciary.go.th>

<http://www.crimc.judiciary.go.th>

<http://www.krisdika.go.th>



ภาคผนวก



### ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เวลาทำการศึกษาวิจัยทั้งสิ้น 3 เดือน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน												
	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				
สัปดาห์ที่	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. ทบทวนวรรณกรรม	←————→												
2. เค้าโครงการวิจัย			←————→										
3. ออกแบบแบบสอบถาม					↔								
4. แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล						←————→							
5. วิเคราะห์ข้อมูล							←————→						
6. สรุปผลการศึกษา									←————→				
7. นำเสนอผลการวิจัยและพิมพ์รูปเล่ม										←————→			

## แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม :

ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา

โปรดกากบาท  ลงใน ( ) หน้าข้อความหรือช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน และ/หรือ เติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 30 ปี

( ) 31 - 40 ปี

( ) 41 - 50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ

( ) ไม่เกิน 10 ปี

( ) 11 - 20 ปี

( ) 21 - 30 ปี

( ) 31 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

( ) โสด

( ) มีคู่สมรส

( ) แยกกันอยู่ หย่าร้าง หรือหม้าย

6. ระดับรายได้

( ) น้อยกว่า 10,000 บาท

( ) 10,000 – 20,000 บาท

( ) 20,001 - 30,000 บาท

( ) มากกว่า 30,000 บาท

7. ระดับชั้นที่ดำรงอยู่

( ) ข้าราชการระดับ 1-2

( ) ข้าราชการระดับ 3-4

( ) ข้าราชการระดับ 5-6

( ) ข้าราชการระดับ 7

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา**

**คำอธิบาย** ระดับความพึงพอใจและความคิดเห็น มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1

**1. ลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน**

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ 2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ 3. วิธีการทำงานมีความคล่องตัว 4. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีประโยชน์หรือมี ความสำคัญต่อหน่วยงาน 5. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีหลากหลาย					

**2. สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน**

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเป็นระบบ ระเบียบในสถานที่ทำงาน 2. พื้นที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน 3. พื้นที่ในการทำงานมีขนาดที่เหมาะสม 4. สภาพที่ทำงาน เช่น ระดับเสียงดังรบกวน แสงสว่าง 5. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอสำหรับ ปฏิบัติงาน 6. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่พร้อมจะใ้ งาน					



## 3. ความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือน					
2. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม					
3. ระยะเวลาในการพิจารณาเลื่อนระดับเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม					
4. การส่งเสริมบุคลากรให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม					
5. โอกาสในการก้าวหน้าของตำแหน่งที่ปฏิบัติ					

## 4. การบังคับบัญชาที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเหมาะสมของลำดับสายการบังคับบัญชา					
2. การตรวจและผ่านงานของผู้บังคับบัญชา					
3. การยอมรับของผู้บังคับบัญชาในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
4. การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
5. ความสะดวกในการติดต่อผู้บังคับบัญชา					

## 5. บรรยากาศในการทำงานมีผลกระทาต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา					
3. ความร่วมมือในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน					
4. การทำงานที่มีช่วงเวลาให้พักผ่อนคลายเครียด					
5. การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					

## 6. การพัฒนาตนเองมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจัดให้มีการอบรมที่มีความเหมาะสมต่อบุคลากรในหน่วยงาน					
2. งานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ					
3. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ					
4. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
5. งานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

## ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับงานที่ทำ

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\* ขอขอบคุณอย่างสูงในการกรอกแบบสอบถามในครั้งนี้ \*\*\*\*\*

## ประวัติผู้เขียน

<b>ชื่อ - นามสกุล</b>	นายจิรพงษ์ ตรงวานิชนาม
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	19 มิถุนายน 2505
<b>สถานที่เกิด</b>	จังหวัดสิงห์บุรี
<b>การศึกษา</b>	
พ.ศ. 2535	นิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
พ.ศ. 2543	เนติบัณฑิตไทย สำนักศึกษาอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
พ.ศ. 2547	นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
พ.ศ. 2551	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
<b>ตำแหน่งงาน</b>	ข้าราชการตุลาการ
<b>สถานที่ทำงาน</b>	ศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

<b>ชื่อ - นามสกุล</b>	นางสาวอังคณา ปวนสุรินทร์
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	12 กรกฎาคม 2520
<b>สถานที่เกิด</b>	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
<b>การศึกษา</b>	
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2551	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
<b>ตำแหน่งงาน</b>	เจ้าพนักงานธุรการ
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม (อาคารศาลอาญา) ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900