

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและพฤติกรรมการบริหารงานของกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ใช้วิธีการศึกษาวิจัยทั้งจากการศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม บทความ ด้วยทฤษฎีหมาย ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยภาคสนาม ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้พิพากษาศาลชั้นต้นในภาค 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อสำรวจทัศนะของผู้พิพากษาที่มีต่อกระบวนการและวิธีการในการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล
2. เพื่อวิเคราะห์ถึงหลักเกณฑ์ที่ผู้พิพากษาใช้ในการตัดสินใจเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล
3. เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลให้มีความถูกต้อง ชอบธรรม โปร่งใส สุจริต
4. เพื่อสำรวจถึงระดับความรู้ความเข้าใจของผู้พิพากษาเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม
5. เพื่อวิเคราะห์ถึงระดับการมีธรรมาภิบาลในการใช้อำนาจของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ผ่านมา

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารราชการในศาลยุติธรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 147 ราย เป็นผู้พิพากษาศาลชั้นต้นในภาค 5 พบว่าเป็นชายมากกว่าหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาศาลชั้นต้น มีระยะเวลาในการรับราชการนับจากวันบรรจุเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาจนถึงปัจจุบัน 6-10 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับนิติศาสตรบัณฑิต และเนติบัณฑิต ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารราชการศาลยุติธรรม แต่มีความเห็นต่อการบริหารราชการศาลยุติธรรมว่าควรเป็นผู้มีความรู้เรื่องการบริหารและการปกครอง (ดูตารางที่ 4.1-4.8)

### 5.1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล (ก.บ.ศ.)

จากการตอบแบบสอบถามของผู้พิพากษากลุ่มตัวอย่างพบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับในทุก ๆ ประเด็นของการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการในการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล (ก.บ.ศ.) โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการนับคะแนนเพื่อความโปร่งใสและให้มีการประกาศชื่อผู้ได้รับเลือกต่อหน้าผู้ซึ่งอยู่ ณ ที่ทำการตรวจนับคะแนน และปิดประกาศรายชื่อไว้ ณ สถานที่นั้น นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นด้วยที่ให้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อและหมายเลขผู้มีสิทธิได้รับการเลือกเป็น ก.บ.ศ. พร้อมบัตรเลือกตั้งไปยังข้าราชการตุลาการที่มีสิทธิเลือก สำหรับวิธีการกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 2 คนเป็น ก.บ.ศ. และให้ข้าราชการตุลาการในศาลชั้นต้นที่มีอาวุโส 100 คนแรกเท่านั้นที่มีสิทธิรับเลือกเป็น ก.บ.ศ. ประจำชั้นศาลนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อย (ดูตารางที่ 4.10)

### 5.1.3 สภาพปัญหาที่พบจากการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล (ก.บ.ศ.)

จากการตอบแบบสอบถามของผู้พิพากษาพบว่า ผู้พิพากษาส่วนใหญ่พบปัญหาจากการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องที่ว่าผู้พิพากษาที่มีสิทธิเลือกไม่ทราบประวัติ และผลงานของผู้ที่มีความประสงค์จะได้รับการเลือกเป็น ก.บ.ศ. ดีพอทำให้ไม่สามารถเลือกบุคคลบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถที่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ การที่ผู้พิพากษาที่ต้องการได้รับเลือกเป็น ก.บ.ศ. มีการเดินสายหาเสียงเหมือนการเลือกตั้งทางการเมือง และผู้พิพากษาที่ได้รับเลือกยังขาดความรู้ทักษะด้านการบริหารจัดการ และคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารตามลำดับ ส่วนสภาพปัญหาที่พบน้อยที่สุดเป็นเรื่องการใช้จ่ายเงินจำนวนมากในการเดินทางไปหาคะแนนเสียงตามศาลต่าง ๆ ทั่วประเทศ (ดูตารางที่ 4.11)

### 5.1.4 แนวทางการแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล

รูปแบบและวิธีการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลที่ควรนำมาปรับใช้ใหม่ที่ผู้พิพากษาตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด คือการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครแนะนำตัวได้อย่างเป็นทางการเพื่อเผยแพร่ให้ทราบประวัติ ผลงาน วิสัยทัศน์ ของผู้สมัครเท่านั้นแต่ห้ามหาเสียง รองลงมาคือผู้มีสิทธิได้รับการเลือกสรรเป็น ก.บ.ศ. ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารราชการศาลมาแล้วเพื่อมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี และเปิดให้ผู้พิพากษาที่ประสงค์จะได้รับการเลือกสรรเป็น ก.บ.ศ. ในแต่ละชั้นศาลสามารถสมัครเป็น ก.บ.ศ. ได้แทนการกำหนดรายชื่อผู้พิพากษาแต่ละชั้นศาล และผู้ได้รับการเสนอชื่อได้รับการทาบทามแล้วสามารถเผยแพร่ประวัติ ผลงาน และวิสัยทัศน์เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนสนับสนุนทราบได้ทางเว็บไซต์ศาลยุติธรรม เอกสารสิ่งพิมพ์ของศาลเท่านั้น ส่วนวิธีการที่ผู้พิพากษาที่ตอบแบบสอบถาม

เห็นด้วยน้อยที่สุดคือการใช้วิธีการหยั่งเสียง โดยให้ผู้พิพากษาที่มีสิทธิลงคะแนนเสียงสนับสนุนเสนอชื่อบุคคลที่เห็นสมควรขึ้นมาเพื่อรับการทาบทามแล้วมีการเปิดให้มีการเลือกเฉพาะผู้ที่ได้รับการทาบทามเท่านั้น (ดูตารางที่ 4.12)

#### 5.1.5 การใช้สิทธิเลือกสรรกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล (ก.บ.ศ.)

ผู้พิพากษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะไปใช้สิทธิเลือกสรรกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลทุกครั้ง ส่วนสาเหตุที่ไม่ไปใช้สิทธิก็เนื่องจากไม่ทราบจะเลือกใคร และลืม โดยผู้พิพากษาผู้มีสิทธิเลือกสรรจะทราบข้อมูลของผู้พิพากษาที่ประสงค์จะได้รับเลือกให้เป็น ก.บ.ศ. ประจำชั้นศาล โดยการชี้แจงหมายไปรษณีย์แนะนำตัวมากที่สุด รองลงมาคือวิธีการไปแนะนำตัวที่ศาลด้วยตนเอง และการใช้โทรศัพท์มาแนะนำตัว (ดูตารางที่ 4.13-4.15)

#### 5.1.6 หลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกบุคคลมาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.)

หลักเกณฑ์ที่ผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามใช้เป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกบุคคลมาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลมากที่สุดคือ คุณลักษณะทางการบริหาร เช่น ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความคิด สติปัญญา เป็นเหตุผลหลักในการพิจารณาประกอบการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาใช้คุณลักษณะความเป็นผู้พิพากษา เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม นโยบาย วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพส่วนบุคคล เช่น กิริยามารยาท การแต่งกาย อหยาวัชไมตรีฯ ส่วนเรื่องการตอบแทนน้ำใจที่เคยร่วมงานกันมา การตอบแทนบุญคุณที่เคยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ และการฝากฝังจากพวกพ้องเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา ผู้พิพากษาส่วนใหญ่ไม่ได้นำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์พิจารณาเลือกบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง ก.บ.ศ. (ดูตารางที่ 4.16)

#### 5.1.7 ระดับการมีธรรมาภิบาลในการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ผ่านมา

จากการตอบแบบสอบถามของผู้พิพากษาพบว่าจากการทำหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ผ่านมา เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลระดับปานกลาง โดยผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมทุกท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมมากที่สุด รองลงมามีวินัยเคารพกฎหมาย เคารพตนเอง และพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเสนอร่างกฎหมายต่อคณะรัฐมนตรี มีการพิจารณากันกรองอย่างรอบคอบ ยึดถือหลักความชอบธรรม และเป็นธรรมในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการออกระเบียบ ประกาศต่าง ๆ มีหลักการที่ชัดเจน เหมาะสม เป็นธรรม และเอื้ออำนวยต่อการนำไปปฏิบัติและพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายของศาลให้เป็นไปอย่างโปร่งใส รอบคอบ คำนึงถึง

ผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่วนการตรวจสอบปฏิบัติหน้าที่ของ ก.บ.ศ ถือว่าเป็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลางน้อยที่สุด (ดูตารางที่ 4.17)

#### 5.1.8 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม

จากการตอบแบบสอบถามของผู้พิพากษาพบว่าผู้พิพากษาส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม โดยเฉพาะเรื่องการกำกับดูแลและออกประกาศหรือมติเพื่อการบริหารราชการศาลยุติธรรมในส่วนของการบริหารราชการและงานธุรการของสำนักงานศาลยุติธรรม การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดงบประมาณรายจ่ายในการบริหารราชการของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม กับพิจารณาให้ความเห็นชอบในการบริหารจัดการงบประมาณ และพัสดุของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การโยกย้าย แต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการลงโทษข้าราชการตุลาการ และควบคุมข้าราชการตุลาการให้อยู่ในกรอบแห่งจริยธรรมนั้นเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตุลาการ ซึ่งมีผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เห็นว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ศ. (ดูตารางที่ 4.18)

### 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงทัศนะของผู้พิพากษาที่มีต่อกระบวนการและวิธีการในการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล หลักเกณฑ์ที่ผู้พิพากษาใช้ในการตัดสินใจเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล ให้มีความถูกต้องชอบธรรม โปร่งใส สุจริต และความรู้ความเข้าใจของผู้พิพากษาเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารศาลยุติธรรม กับระดับการมีธรรมาภิบาลในการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ผ่านมา โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคคลที่เกี่ยวข้องคือผู้พิพากษากลุ่มตัวอย่าง ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการ ผลการวิจัยทำให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา และสมมติฐานของการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

### 5.2.1 ผู้พิพากษามีทัศนคติไปในทางไม่เห็นด้วยกับวิธีการสรรหาและเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ในการศึกษาตามสมมติฐานข้อนี้ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้พิพากษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหา และเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล พบว่าผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหา และเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลในทุก ๆ ประเด็นของการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการในการสรรหา ตามตารางที่ 4.10 และ 4.19 จากผลการศึกษาครั้งนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อคำถามจากตารางดังกล่าวแล้วจะเห็นว่า ผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้พิพากษาศาลชั้นต้นเห็นด้วยกับการกำหนดคุณสมบัติของกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำศาลชั้นต้นที่ให้ข้าราชการตุลาการในศาลชั้นต้นที่มีอาวุโส 100 คนแรกเท่านั้นที่มีสิทธิรับเลือกเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำศาลชั้นต้นน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35

แม้ว่าผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับวิธีการสรรหาและเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันก็ตาม แต่ก็พบปัญหาจากการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลอยู่มากมายหลายประการ โดยเฉพาะผู้พิพากษาที่มีสิทธิเลือกไม่ทราบประวัติและผลงานของผู้ที่มีความประสงค์จะได้รับเลือกเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลที่ดี ทำให้ไม่สามารถเลือกบุคคลบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และผู้พิพากษาที่ต้องการได้รับเลือกเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมมีการเดินสายหาเสียงเหมือนกับการเลือกตั้งทางการเมือง กับผู้พิพากษาที่ได้รับเลือกยังขาดความรู้ ทักษะด้านการบริหารจัดการ และคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นสภาพปัญหาที่พบมากที่สุดตามลำดับคิดเป็นร้อยละ 90.3, 89.7 และ 72.4 ตามตารางที่ 4.11

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงสอดคล้องกับแนวทางการแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล โดยผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นรูปแบบและวิธีการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลที่ควรนำมาปรับใช้ใหม่มากที่สุดคือการให้ผู้สมัครแนะนำตัวได้อย่างเป็นทางการมากที่สุด เพื่อเผยแพร่ให้ทราบประวัติ ผลงาน วิทยะทัศน์ของผู้สมัครเท่านั้น แต่ห้ามหาเสียงเด็ดขาด รองลงมาคือการให้ผู้มีสิทธิได้รับเลือกสรรเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลมีประสบการณ์ในการบริหารราชการศาลมาแล้ว เพื่อให้มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี โดยคิดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และ 2.53 ตามลำดับตามตารางที่ 4.12 ย่อมแสดงว่าผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล โดยยึดหลักความสามารถของผู้สมัครเป็นสำคัญว่ามีคุณสมบัติ วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์บริหารงานเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลหรือไม่ นอกจากนี้ยังยึดหลักความเสมอภาคในการเลือกสรรเพื่อมิให้มีการได้เปรียบเสียเปรียบในการแนะนำตัวโดยการกำหนดเงื่อนไขการแนะนำตัวไว้ให้เหมือนกัน โดยห้ามเดินสายหาเสียงอย่างเด็ดขาด จะเห็นว่าหลักดังกล่าวทั้งสองถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของระบบคุณธรรมที่ใช้ “หลักแห่งความดี” ในการสรรหาบุคลากรมาทำหน้าที่บริหารพัฒนาศาลยุติธรรม

### 5.2.2 การตัดสินใจในการเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล ยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรม

ในการศึกษาตามสมมติฐานข้อนี้ได้ศึกษาถึงเหตุผลประกอบการตัดสินใจในการเลือกบุคคลมาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล พบว่า ผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกในระดับปานกลาง ถือว่าผู้พิพากษายึดหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์ในการตัดสินใจเลือกบุคคลมาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล ตามตารางที่ 4.16 และ 4.20 จากผลการศึกษาครั้งนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีต่าง ๆ และเป็นหนึ่งในอำนาจอธิปไตยอันเป็นองค์กรสำคัญของประเทศ บุคลากรหลักของศาลยุติธรรมจึงประกอบไปด้วยผู้พิพากษาซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียวเป็นส่วนใหญ่ โดยขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารและการปกครองในการบริหารและพัฒนาศาลยุติธรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะเห็นได้จากผลการศึกษาวิจัยที่ผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางด้านกฎหมายส่วนใหญ่อยู่ในระดับนิติศาสตรบัณฑิต และเนติบัณฑิตเท่านั้น รองลงมามีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับนิติศาสตรบัณฑิต เนติบัณฑิต และปริญญาโททางกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 68.0 และ 23.8 ตามลำดับ ตามตารางที่ 4.6 ประกอบกับผู้พิพากษาส่วนใหญ่ก็ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารราชการศาลยุติธรรม ตามตารางที่ 4.7 จึงมีความเห็นต่อการบริหารราชการศาลยุติธรรมร่วมกันว่าผู้ที่จะมาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้เรื่องการบริหารและการปกครอง ตามตารางที่ 4.8 และ 4.9 จึงเป็นที่มาของการใช้หลักคุณธรรมในการตัดสินใจเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานมาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล ตามหลักที่ว่า “บรรจุกคนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน” โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้พิพากษาส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 73.1 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดไปใช้สิทธิเลือกสรรกรรมการบริหารศาลยุติธรรมทุกครั้ง ตามตารางที่ 4.13 ซึ่งแม้ว่าผู้พิพากษาที่ประสงค์จะได้รับการเลือกสรรจะใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการเลือกสรรก็ตาม

อาทิเช่น การส่งจดหมายไปรษณีย์แนะนำตัว การไปแนะนำตัวที่ศาล ซึ่งถือเป็นวิธีที่ผู้พิพากษาที่ประสงค์จะได้รับการเลือกสรรใช้มากที่สุดตามลำดับ ตามตารางที่ 4.15 เพราะถือว่าเป็นวิธีการที่เข้าถึงตัวผู้มีสิทธิเลือกสรรมากที่สุด แต่ก็ไมอาจทำให้ผู้พิพากษาผู้มีสิทธิเลือกสรรยอมเลือกโดยไม่ใช้หลักคุณธรรมไปได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ได้กรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพที่เหมาะสม สามารถพัฒนาศาลยุติธรรมไปอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามแนวนโยบายการบริหารและพัฒนาศาลยุติธรรม

แต่ในอนาคตผู้ที่จะเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลต่อไปก็คือผู้พิพากษาศาลชั้นต้นในปัจจุบันที่จะมีการเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปเป็นผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาตามลำดับ ส่วนหนึ่งก็คือผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถาม จึงเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงต่อศาลยุติธรรมเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้พิพากษาส่วนใหญ่ไม่ได้มีการศึกษาเรื่องการบริหารและการปกครองมา ตามตารางที่ 4.6 แม้ในอนาคตจะมีประสบการณ์ในการบริหารราชการศาลก็ตาม แต่ก็ไม่ได้มีความรู้เรื่องการบริหารและการปกครองที่แท้จริง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารศาลยุติธรรมให้เจริญก้าวหน้าขึ้นไปได้

### 5.2.3 การใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในระดับน้อย

ในการศึกษาตามสมมติฐานข้อนี้ ได้ศึกษาถึงระดับการมีธรรมาภิบาลในการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมในระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่าผู้พิพากษาผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลระดับปานกลาง ตามตารางที่ 4.17 และ 4.21 จากผลการศึกษาค้นคว้าจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ถึงระดับการมีธรรมาภิบาลในการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ซึ่งก็เป็นข้อน่าสังเกตที่ว่าระดับการมีธรรมาภิบาลในการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ผ่านมาอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งที่ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรอิสระ การบริหารงานของศาลยุติธรรมมีการกำหนดองค์กรบริหารของศาลยุติธรรมขึ้นมา 3 องค์กร ให้ทำหน้าที่ในการบริหารงานศาลยุติธรรมแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน แต่การใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมโดยส่วนใหญ่เป็นผู้พิพากษาถึง 13 คน ซึ่งถือเป็นผู้ที่ผดุงความยุติธรรม และมีความน่าเชื่อถือมากที่สุดในการสังคมในขณะนี้ และมีกรรมการบริหารศาลยุติธรรมบุคคลภายนอกเพียง 2-4 คนเท่านั้น กับไม่มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับสูง โดยเฉพาะความสามารถตรวจสอบการทำงานที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม จากสาธารณชนกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โดยการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการวางแผนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ

การบริหารงานราชการของศาลยุติธรรม แม้ว่าจากการศึกษาวิจัยจะเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลางก็ตาม แต่ระดับการใช้คะแนนตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยก่อนไปในระดับน้อยกลับไม่เป็นไปตามนั้น ตามตารางที่ 4.17 ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องมาจากผู้พิพากษาบางส่วนไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมเท่าที่ควร โดยดูได้จากตารางที่ 4.18 จะเห็นว่าผู้พิพากษาบางส่วนยังไม่ทราบบทบาทอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารศาลยุติธรรมดีพอ และบางส่วนเข้าใจว่าบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมเป็นของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม จึงส่งผลให้ผู้พิพากษากลุ่มดังกล่าวเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และการทำงานของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมคลาดเคลื่อน ประกอบกับผู้พิพากษาส่วนใหญ่ของศาลยุติธรรม จะมีความรู้ทางด้านกฎหมายแต่เพียงด้านเดียว ไม่มีความรู้ทางด้านการบริหารและการปกครอง แม้โครงสร้างของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมจะประกอบด้วยบุคคลภายนอกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการงบประมาณ ด้านการพัฒนาองค์กร หรือด้านการบริหารและการจัดการเป็นกรรมการร่วมอยู่ด้วยก็ตามแต่ก็เป็นเพียงเสียงส่วนน้อยของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมทั้งหมด นอกจากนี้บุคคลภายนอกซึ่งได้รับเลือกเข้ามาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมนั้นก็ไม่มีความรู้ทางด้านโครงสร้างของศาลยุติธรรมดีพอ ทำให้ไม่สามารถทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้พิพากษาทั้งหมดได้ ดังนั้น ในการบริหารงานของศาลยุติธรรมในการพิจารณาอกระเบียบของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ผ่านมาจึงมีลักษณะที่จะเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น โดยไม่มีการเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมมีส่วนร่วมในการรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจพิจารณาการออกกระเบียบการแสดงความโปร่งใสในการทำงาน และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้ การที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมออกกระเบียบที่เอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลเฉพาะกลุ่มในศาลยุติธรรม ยังถือเป็นการคอร์รัปชันในลักษณะผลประโยชน์ทับซ้อน อันขัดต่อหลักนิติธรรม จึงน่าจะถึงเวลาที่จะต้องมีการปฏิรูปศาลยุติธรรมเสียที

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยจะเห็นว่า แม้ผู้พิพากษาซึ่งเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความเห็นสอดคล้องกันโดยเห็นด้วยต่อกระบวนการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล และพฤติกรรมการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมก็ตาม แต่เพื่อให้การสรรหาและการใช้อำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ศ. เป็นไปด้วยความโปร่งใส สุจริต ยุติธรรม สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อเรื่องดังกล่าวดังต่อไปนี้

#### 5.3.1. การสรรหา

**1. การรับสมัคร** เห็นควรให้มีการเปิดรับสมัครผู้พิพากษาที่มีความประสงค์จะได้รับการเลือกสรรเป็น ก.บ.ศ. ประจำชั้นศาลให้ชัดเจน และแน่นอน เพื่อมิให้ผู้พิพากษาที่มีสิทธิเลือก ก.บ.ศ. ประจำชั้นศาลพิจารณาจากผู้พิพากษาผู้มีสิทธิได้รับการเลือกสรรซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในแต่ละชั้นศาล และไม่ทราบว่าจะมีความประสงค์จะได้รับการเลือกสรรหรือไม่ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้พิพากษาที่มีสิทธิเลือกไม่ใช้สิทธิ หรือเลือกตามที่ได้รับफलฝั่งเพราะไม่ทราบว่าจะเลือกใคร นอกจากนี้การที่ให้มีการเปิดรับสมัครย่อมจะทำให้ผู้พิพากษาที่มีสิทธิเลือกใช้ดุลพินิจเลือกจากผู้สมัครซึ่งมีจำนวนไม่มาก และมีความประสงค์ที่จะได้รับการเลือกสรรจริง

**2. คุณสมบัติของผู้สมัคร** เห็นควรให้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้ชัดเจน โดยเฉพาะศาลชั้นต้นไม่ควรกำหนดเฉพาะผู้พิพากษาอาวุโสสูงสุด 100 คนแรกในศาลชั้นต้นเท่านั้น เพราะหลักอาวุโสในระบบของศาลยุติธรรมบ่งบอกเฉพาะอายุราชการของผู้พิพากษาเท่านั้น ซึ่งไม่ได้หมายความว่ามีความรู้ความสามารถด้านบริหารมากกว่าผู้พิพากษาซึ่งมีอาวุโสน้อยแต่อย่างใด ดังนั้น จึงควรกำหนดคุณสมบัติว่าผู้พิพากษาที่ประสงค์จะได้รับการเลือกสรรต้องเคยผ่านงานบริหารมาก่อน โดยเฉพาะศาลชั้นต้นควรกำหนดถึงผู้ที่กำลังหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมาแล้ว เพราะถือว่าเคยผ่านงานด้านการบริหารมาแล้วเช่นกัน และวิธีดังกล่าวก็ไม่ถือว่าเป็นการ “เอาเด็กมาปกครองผู้ใหญ่” อันถือเป็นเรื่องที่ขัดต่อ “หลักอาวุโส” ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ศาลยุติธรรมถือปฏิบัติเป็นประเพณีมานาน เพราะบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ ก.บ.ศ. จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างของสำนักงานศาลยุติธรรม การแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการของศาลยุติธรรม ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการปกครองหรือกระทบต่อสถานภาพของผู้พิพากษาแต่อย่างใด และผู้วิจัยเห็นว่าหากกำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาที่ประสงค์จะได้รับการเลือกสรร จะต้องเคยศึกษาหรือผ่านการอบรมการบริหารมาด้วยก็จะทำให้ได้ ก.บ.ศ. ที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรที่แท้จริง และจะเป็นประโยชน์ต่อศาลยุติธรรม

**3. วิธีการแนะนำตัว** ควรกำหนดหลักเกณฑ์การแนะนำตัวที่ชัดเจน แน่นนอน กับมีบทลงโทษต่อผู้กระทำผิดหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างเข้มงวด รุนแรง เช่น ให้ผู้พิพากษาผู้มีสิทธิได้รับการเลือกตั้งเป็น ก.บ.ศ. ประจำชั้นศาล และมีความประสงค์จะได้รับการเลือกตั้งสามารถแนะนำตัวโดยผ่านทางสื่อที่ศาลยุติธรรมกำหนดไว้ เช่น เว็บไซต์ศาลยุติธรรม ข่าวศาลยุติธรรม หรือส่งจดหมายแนะนำตัวไปให้ผู้พิพากษาที่มีสิทธิเลือกตั้ง โดยในการแนะนำตัวให้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมการศึกษา ประวัติการทำงาน ประสบการณ์หรือผลงานในอดีต นโยบายและวิสัยทัศน์ที่แถลงจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม และควรกำหนดให้เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เช่น นโยบายหรือวิสัยทัศน์ที่ว่า “จะพัฒนาศาลยุติธรรมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นบุคลากรหรือระบบงาน” นโยบายหรือวิสัยทัศน์ดังกล่าวไม่สามารถทราบได้ว่าจะทำอะไรให้แก่ศาลยุติธรรม นอกจากนี้จะต้องระบุไว้ด้วยว่านโยบายและวิสัยทัศน์ที่แถลงไว้จะดำเนินการเมื่อใดหลังจากได้รับการเลือกตั้งแล้ว และหากไม่สามารถดำเนินการได้ จะรับผิดชอบต่อนโยบายที่แถลงไว้อย่างไร นอกจากนี้ต้องมีบทลงโทษอย่างรุนแรงต่อผู้พิพากษาที่เดินสายหาเสียง การจัดตั้งห้วคณะ การรวมกลุ่มเพื่อให้ได้ฐานเสียง หรือกระทำการใดอันเป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อผู้พิพากษาที่มีลักษณะเป็น “ห้วคณะ” เพราะถือเป็นการทำลายขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของศาลยุติธรรมอันยาวนาน โดยให้คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการการเลือกตั้งเนื่องจากมีหน้าที่ในการควบคุมให้ผู้พิพากษาอยู่ในกรอบแห่งจริยธรรมและมาตรการในทางวินัยอยู่แล้ว อีกทั้งไม่เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณในการเลือกตั้ง ประกอบกับ ก.ต. ก็ไม่สามารถมีสิทธิได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมในคราวเดียวกัน ให้ทำหน้าที่ได้สวนข้อเท็จจริงตามที่ได้รับ การร้องเรียน นอกจากนี้ควรมีการกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนต่อการกระทำความผิด

**4. โครงสร้าง** ตามที่ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรม พ.ศ. 2544 กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการเลือกตั้งเป็น ก.บ.ศ. ประจำชั้นศาล โดยแยกเป็นข้าราชการตุลาการชั้นศาลละ 4 คนเท่ากันนั้น เห็นว่าเหมาะสมแล้ว เพราะถือว่าเป็นตัวแทนของผู้พิพากษาในแต่ละชั้นศาลที่จะคอยดูแลรักษาผลประโยชน์และทราบความต้องการของผู้พิพากษาในแต่ละชั้นศาลนั้น ๆ อย่างแท้จริง

### 5.3.2. การบริหารงาน

**1. การบริหาร** ในการบริหารงานของ ก.บ.ศ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 17 ก.บ.ศ. จะต้องทำการบริหารงานซึ่งถือเป็น “งานฝาก” ที่อาสาเข้ามาทำโดยไม่ทำให้เสียหายต่องานและหน้าที่ประจำอันเป็น “งานหลัก” ของตนเอง อาทิ เช่น ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็น ก.บ.ศ. ประจำชั้นศาลจะต้อง

ทำงานตามหน้าที่คือเขียนคำพิพากษายกในโศกนาฏิกิริยาที่ศาลนั้น ๆ กำหนดในแต่ละเดือนให้ครบถ้วน จะอ้างว่าต้องปฏิบัติหน้าที่ ก.บ.ศ. แล้วไม่ต้องทำงานประจำหรือทำน้อยกว่าโศกนาฏิกิริยาที่กำหนดไม่ได้ เพราะถือว่าเป็นการไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่

**2. ความโปร่งใส** หลังการประชุม ก.บ.ศ. แต่ละครั้ง เห็นควรให้รายงานผลการประชุมโดยละเอียดทุกเรื่องให้ผู้พิพากษาทั่วประเทศทราบเพื่อที่จะได้รับทราบว่าการทำงานของ ก.บ.ศ. เป็นอย่างไร นอกจากนี้ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายไตรมาสด้วย โดยเฉพาะการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารจัดการ งบประมาณ และพัสดุ เพราะจะทำให้ผู้พิพากษาทราบว่า ก.บ.ศ. ทำการบริหารจัดการงบประมาณไปในทิศทางใด สอดคล้องต่อการบริหารและพัฒนาศาลยุติธรรมด้านการพัฒนา การอำนวยความสะดวกและยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมหรือไม่ มีการนำเงินงบประมาณไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อ ก.บ.ศ. หรือผู้พิพากษาบางกลุ่มหรือไม่ เช่น การไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เห็นควรทำรายงานผลการไปศึกษาดูงานอย่างเปิดเผยให้ผู้พิพากษาทั่วประเทศรับทราบว่าได้ประโยชน์อะไรมาบ้าง และจะนำมาพัฒนางานของศาลยุติธรรมอย่างไร กับนำมาพัฒนาศาลยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เกิดความเคลือบแคลงใจว่า ก.บ.ศ. จัดสรรประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพรรคพวก

**3. การตรวจสอบ** ในการทำงานของ ก.บ.ศ. ควรมีคณะทำงานหรือให้ผู้พิพากษาสามารถตรวจสอบการทำงานของ ก.บ.ศ. ว่าเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม นโยบายที่กำหนด และมีการนำไปปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ บุคคลภายนอกต้องสามารถตรวจสอบการทำงานของ ก.บ.ศ. ได้อย่างแท้จริง เพื่อให้การทำงานของ ก.บ.ศ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการตรวจสอบการทำงานของ ก.บ.ศ. ก็ไม่ขัดต่อหลัก “ความเป็นอิสระของผู้พิพากษา” เพราะความเป็นอิสระของผู้พิพากษาจะเกี่ยวข้องเฉพาะการทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีของศาลโดยปราศจากการใช้อำนาจหรืออิทธิพลใด ๆ เข้าไปก้าวก่ายแทรกแซง แต่การทำงานของ ก.บ.ศ. เป็นการทำงานตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 จึงสามารถตรวจสอบได้ ผู้ได้รับเลือกเป็น ก.บ.ศ. จะต้องเปิดใจรับการถูกวิพากษ์วิจารณ์การทำงานจากบุคคลภายนอกได้

**4. การมีส่วนร่วม** การทำงานของ ก.บ.ศ. ควรให้ผู้พิพากษามีส่วนร่วมรับรู้หรือสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงาน โดยเฉพาะการบริหารราชการศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรมที่จะกระทบผู้พิพากษา ข้าราชการศาลยุติธรรม เช่น การจัดทำงบประมาณรายจ่าย การบริการจัดการงบประมาณ และการพัสดุ ควรมีการทำประชาพิจารณ์ระดมความคิดเห็นของผู้พิพากษาเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณ หรือการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามความต้องการของผู้พิพากษาส่วนใหญ่อย่างแท้จริง

**5. ความรับผิดชอบ** หากการบริหารงาน หรือการทำหน้าที่ของ ก.บ.ศ. เกิดความผิดพลาดต่อศาลยุติธรรม ทำให้ได้รับความเสียหาย ก.บ.ศ. ควรจะต้องรับผิดชอบต่อความผิดพลาดเสียหายที่เกิดขึ้น เช่น ลาออก แต่หากเป็นความเสียหายอย่างรุนแรงควรถูกตั้งกรรมการตรวจสอบลงโทษทางวินัยต่อ ก.บ.ศ. ที่เห็นชอบด้วยต่อมติหรือระเบียบ คำสั่งนั้น ๆ

ดังนั้น หาก ก.บ.ศ. ยึดหลักนิติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีจริยธรรม และคุณธรรมในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีอุดมการณ์ที่คิดจะพัฒนาศาลยุติธรรมอย่างแท้จริง ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม สำนึกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มิใช่เพียงเพื่อต้องการอำนาจ (POWER) ความมั่งคั่ง (WEALTH) และสถานภาพที่ทุกคนยอมรับ (STATUS) อีกทั้งผู้มีสิทธิเลือก ก.บ.ศ. ก็ควรจะต้องเลือกผู้มีสิทธิได้รับการเลือกสรรที่มีคุณธรรม ประพฤติดีประพฤติชอบเข้ามาทำงาน ศาลยุติธรรมจึงควรอบรมจริยธรรมแก่ข้าราชการตุลาการ ตั้งแต่เป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาเพื่อให้ตระหนักเข้าใจต่ออำนาจหน้าที่และสร้างเสริมวินัย ปฏิบัติตามหน้าที่ ทศนคติที่ถูกต้องแก่ผู้พิพากษา เปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้พิพากษาเสียใหม่ เพื่อให้การเลือกสรร ก.บ.ศ. ประจำชั้นศาลเป็นไปตามหลักความรู้ความสามารถ ผลงาน และความอาวุโส มีความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมของผู้ประสงค์จะได้รับการเลือกสรรตามคำกล่าวในอดีตกาลที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” และขจัดระบบอุปถัมภ์ที่คอยกีดกันขัดขวางความชอบธรรม และความเจริญขององค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาในวงการตุลาการ และเมื่อผู้พิพากษาทุกคนยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรมแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศาลยุติธรรมให้เจริญก้าวหน้าอันจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นศรัทธาและการยอมรับของสังคมโดยรวมต่อไป