

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันทางตุลาการที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีต่าง ๆ ในระยะแรกศาลยุติธรรมสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม ต่อมาปี พ.ศ. 2478 มีการประกาศใช้ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม และกำหนดให้มีการแบ่งแยกงานของศาลยุติธรรมออกเป็นสองฝ่าย คืองานฝ่ายธุรการและงานฝ่ายตุลาการ โดยมอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้กำกับดูแลรับผิดชอบงานธุรการ ส่วนงานตุลาการคืองานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาพิพากษาคดีทั้งหลายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรมโดยเฉพาะ แต่ก็ยังอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรมมาโดยตลอด จนกระทั่งมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 ได้กำหนดให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระโดยให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา (มาตรา 275) ดังนั้นในเดือนสิงหาคม 2543 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานศาลยุติธรรมขึ้นโดยกำหนดให้เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล (พระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543) และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ศาลยุติธรรมในฐานะองค์กรฝ่ายตุลาการได้แยกเป็นอิสระจากกระทรวงยุติธรรม นับแต่นั้นเป็นต้นมา ทำให้ศาลยุติธรรมจำเป็นต้องรับผิดชอบงานทั้งในด้านการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีและงานธุรการของศาลด้วย

ในการบริหารงานของศาลยุติธรรม ได้มีการกำหนดองค์กรบริหารของศาลยุติธรรมขึ้นมา และเพื่อให้มีผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานในศาลยุติธรรมได้อย่างชัดเจนจึงมีการแบ่งองค์กรที่ทำหน้าที่ออกเป็น 3 องค์กร คือ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) เพื่อทำหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบข้าราชการในศาลยุติธรรมทุกฝ่าย และบริหารราชการศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไปตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ซึ่งทั้ง 3 องค์กรต่างมีภาระหน้าที่อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป

คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการ ลักษณะเดียวกันกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ก.ต. จึงมีบทบาทและภารกิจในการวางแผนกำลังคนในด้านตุลาการ เช่น การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การควบคุมให้ข้าราชการตุลาการอยู่ในกรอบแห่งจริยธรรมและมาตรการในการรักษาวินัยโดยอาศัยระบบคุณธรรม

ส่วนคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการศาลยุติธรรมนับตั้งแต่การกำหนดสายงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน สร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกำหนดตำแหน่ง วางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร กำหนดวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร วินัย การลา สวัสดิการ และอื่น ๆ โดย ก.ศ. จะเกี่ยวข้องกับข้าราชการศาลยุติธรรมเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตุลาการ

สำหรับคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) ซึ่งเป็นองค์กรบริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดโครงสร้างของสำนักงานศาล ยุติธรรม ตลอดจนการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร วางระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการของศาลยุติธรรม ให้ความเห็นชอบแก่เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมในการเสนอร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการของศาลยุติธรรม ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ความเห็นชอบในการบริหารจัดการงบประมาณ และพัสดุ กำกับดูแลการบริหารราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผน รวมทั้งมีอำนาจสั่งยับยั้งการบริหารราชการที่ไม่ถูกต้องได้ ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงเขตอำนาจศาล กำหนดจำนวนผู้พิพากษาในแต่ละศาลให้เหมาะสมตามความจำเป็นของทางราชการโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 17 (พลประสิทธิ์ ฤทธิ์รักษา, 2543: 174-176)

จากบทบาท อำนาจ หน้าที่ และภารกิจที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมมีบทบาทอย่างมากในการบริหารและพัฒนาศาลยุติธรรม โดยคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประกอบด้วยประธานศาลฎีกาซึ่งเป็นประธานกรรมการบริหารศาลยุติธรรม โดยตำแหน่ง และกรรมการบริหารศาลยุติธรรมมาจากการสรรหาของผู้พิพากษาแต่ละชั้นศาล โดยข้าราชการตุลาการเว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษาเป็นผู้เลือกจากข้าราชการตุลาการในแต่ละชั้นศาลดังนี้ ศาลฎีกาเลือกจากข้าราชการตุลาการที่ดำรงตำแหน่งในศาลฎีกาในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาจำนวนสี่คน ศาลอุทธรณ์เลือกจากข้าราชการตุลาการที่ดำรงตำแหน่งใน

ศาลอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาคในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาคจำนวนสี่คน ศาลชั้นต้นเลือกจากข้าราชการตุลาการผู้มีอาวุโสสูงสุดหนึ่งร้อยคนแรกที่ยังดำรงตำแหน่งในศาลชั้นต้นและไม่ใช่ผู้พิพากษาอาวุโสจำนวนสี่คนกับบุคคลภายนอกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการงบประมาณ ด้านการพัฒนาองค์กร หรือด้านการบริหารและการจัดการที่ประสบการณ์การบริหารศาลยุติธรรม และคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำศาลเลือกมาไม่น้อยกว่าสองคน และไม่เกินสี่คน คณะกรรมการชุดนี้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และจะดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระติดต่อกันไม่ได้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 10 และมาตรา 12) โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 36 (2) ก็ได้บัญญัติคุณสมบัติและองค์ประกอบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ที่มาจากข้าราชการตุลาการในทำนองเดียวกันกับการเลือกคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) ซึ่งในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การเลือกสรร ก.ต. ใหม่ หลายประการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 221

จากหลักเกณฑ์การสรรหา ก.บ.ศ. ที่กล่าวมาข้างต้นนับตั้งแต่มีการใช้ระบบการสรรหา คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมในแต่ละชั้นศาลเกิดขึ้น ปรากฏว่าผู้พิพากษาบางกลุ่มพยายามแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับเลือกเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมจากผู้พิพากษาที่มีสิทธิได้รับการเลือกสรร โดยเฉพาะผู้พิพากษาศาลชั้นต้นที่ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญเนื่องจากมีส่วนสูงมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้พิพากษาทั่วประเทศที่มีทั้งหมดทั้งสิ้น 3,810 คน โดยประกอบด้วยผู้พิพากษาศาลชั้นต้น จำนวน 2,558 คน ผู้พิพากษาศาลฎีกา มีจำนวน 197 คน ศาลอุทธรณ์ 522 คน ผู้พิพากษาอาวุโส 226 คน และผู้ช่วยผู้พิพากษาที่ไม่มีสิทธิเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลอีกจำนวน 307 คน (ศาลยุติธรรม, ข้อมูลปีงบประมาณ 2549) จะเห็นว่าผู้พิพากษาศาลชั้นต้นมีจำนวนมากกว่าผู้พิพากษาในชั้นศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ และผู้พิพากษาอาวุโสหลายเท่า ประกอบกับผู้พิพากษาศาลชั้นต้นจำนวนมากยังเข้ามารับราชการในศาลยุติธรรมไม่นาน จึงยังไม่สามารถทราบได้ว่า ผู้พิพากษาที่ประสงค์จะได้รับการเลือกสรรให้เป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมมีคุณสมบัติและประวัติการทำงานอย่างไร นอกจากนี้ผู้พิพากษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ด้านการบริหารองค์กรและคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสม อีกทั้งผู้พิพากษาส่วนใหญ่ยังเห็นว่าการเลือกสรรบุคคลเข้าไปดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมเป็นเรื่องไกลตัว และไม่ให้ความสำคัญเหมือนกับการเลือกคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ซึ่งกระทบกับสถานะภาพของผู้พิพากษามากกว่า

สาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ผู้พิพากษาบางกลุ่มที่มีความประสงค์จะได้รับการรับเลือกเป็น ก.บ.ศ. พยายามหาวิธีการที่ไม่เหมาะสมเพื่อให้ได้รับการเลือกสรร ซึ่งบางวิธีถือว่าขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมองค์กรของศาลยุติธรรมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะ “การเดินสายหาเสียง” ไปตามศาลชั้นต้นต่าง ๆ ทั่วประเทศ ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับวิธีการเลือกตั้งตำแหน่งทางการเมืองมากขึ้น และบางครั้งมีการให้คำมั่นสัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์แก่ผู้พิพากษาที่เป็นฐานคะแนนเสียงของตน ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับ “หวัคะแนน” ในการเลือกตั้งทางการเมือง ยิ่งไปกว่านั้นยังมีการหาวิธีการรักษาสถานะเสียงไว้สำหรับการเลือกครั้งต่อไป หรือพรรคพวกของตนขึ้นมาสืบทอดอำนาจแทนเมื่อตนเองหมดวาระอีกด้วย

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสงสัยว่า “เมื่อผู้พิพากษาที่มีความประสงค์ที่จะได้รับการเลือกสรรใช้วิธีการดังกล่าวและลงทุนในการหาเสียงไปแล้ว เมื่อได้รับการเลือกเข้าไปแล้วจะไม่หาผลประโยชน์ตอบแทนกลับมามีจริงหรือ” เพราะการเดินสายหาเสียงจะต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก อีกทั้งเมื่อได้รับเลือกเข้ามาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมแล้วอาจมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานของศาลยุติธรรม โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ งบประมาณและพัสดุที่ไม่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรมเกิดขึ้นโดยรวมมีเป้าหมายซ่อนเร้นอยู่ก็เพื่อรักษาสถานะเสียงและสถานภาพของตนไว้ หรืออาจมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มผู้พิพากษาที่มีฐานเสียง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อไม่ให้ผู้พิพากษากลุ่มดังกล่าวเคลื่อนไหวให้มีการเปลี่ยนแปลงในระบบการเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล อาทิเช่น การกำหนดระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการใช้วิทยุโทรศัพท์เคลื่อนที่ พ.ศ. 2547 ที่อนุมัติวิทยุโทรศัพท์เคลื่อนที่ และค่าใช้บริการให้แก่ผู้พิพากษาศาลฎีกา ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค และผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาทุกท่าน ทั้ง ๆ ที่ตำแหน่งผู้พิพากษาดังกล่าวไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหารศาลยุติธรรม แต่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพิจารณาพิพากษาคดีเท่านั้น

นอกจากนี้ ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยรกราชการและค่าตอบแทน เหม่าจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง พ.ศ.2547 ที่จัดให้ผู้พิพากษาอาวุโสได้รับเงินค่าตอบแทน เหม่าจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง โดยที่ตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโสไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหาร จึงไม่จำเป็นต้องมีรถประจำตำแหน่ง ซึ่งระเบียบดังกล่าวไม่สอดคล้องกับแนวนโยบายการบริหารและพัฒนาศาลยุติธรรมด้านการพัฒนาการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแต่อย่างใด อีกทั้งยังเป็นการนำงบประมาณที่ศาลยุติธรรมได้รับมาก่อนข้างจำกัดไปใช้อย่างสิ้นเปลืองไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ศาลยุติธรรมโดยรวม แต่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ผู้พิพากษาเฉพาะกลุ่ม เป็นการใช้อำนาจที่ขาดความโปร่งใส แต่มีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่เบื้องหลัง นั่นคือเพื่อให้ได้รับความนิยมนและได้รับการเลือกกลับเข้ามาเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรมอีกสมัย หรือได้รับผลประโยชน์ดังกล่าวหลังจาก

ไม่ได้รับการเลือกเป็นกรรมการบริหารศาลยุติธรรม หรือเมื่อพ้นวาระหรือไม่ ซึ่งหากเป็นจริงก็จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศาลยุติธรรมในทางลบ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนี้แล้วแต่ทำให้ศาลยุติธรรมไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้เท่าที่ควรเพราะระบบการบริหารงานในศาลยุติธรรมมีปัญหา ดังนั้นเพื่อให้คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมเป็นองค์กรบริหารของศาลยุติธรรมที่มีคุณภาพ ใช้อำนาจอย่างสุจริต โปร่งใส มีภาวะต่อการถูกตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลอันจะนำซึ่งความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรบริหาร มีวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับแนวนโยบายการบริหารและพัฒนาศาลยุติธรรม สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้พิพากษา บุคลากรของศาลยุติธรรม และสาธารณชนโดยรวม

การที่จะทำให้ผู้ทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมพร้อมที่จะทำหน้าที่อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งที่ผลประโยชน์โดยรวมของศาลยุติธรรม จำเป็นต้องได้คณะกรรมการที่มีคุณธรรมมีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีกระบวนการสรรหาที่ถูกต้อง เหมาะสมเที่ยงธรรมด้วย แต่ที่ผ่านมากระบวนการในการสรรหายังมีปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ถึงความถูกต้อง เหมาะสมและสภาพปัญหาในการเลือกสรรกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล สำรวจหาแนวทางการเลือกสรรกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลที่เหมาะสมเพื่อทำให้กระบวนการสรรหาเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส ยุติธรรม โดยยืนอยู่บนหลักการของระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์เพื่อให้ผู้ได้รับการเลือกสรรเข้ามาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ ยึดถือผลประโยชน์โดยรวมของศาลยุติธรรม ออกระเบียบข้อบังคับที่ดีเป็นเป้าหมายหลัก และนำมาซึ่งความเชื่อมั่น ศรัทธายอมรับของสังคมโดยรวม ทั้งนี้เพราะศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการทำหน้าที่ในการพิจารณาตัดสินคดีต่าง ๆ ต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งความเป็นอิสระ โปร่งใส และยุติธรรมใน ทุกด้านไม่ว่าในด้านการบริหารงานภายในหรือด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชนก็ตาม

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อสำรวจทัศนคติของผู้พิพากษาที่มีต่อกระบวนการและวิธีการในการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ถึงหลักเกณฑ์ที่ผู้พิพากษาใช้ในการตัดสินใจเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล

1.2.3 เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหากรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลให้มีความถูกต้อง ชอบธรรม โปร่งใส สุจริต

1.2.4 เพื่อสำรวจถึงระดับความรู้ความเข้าใจของผู้พิพากษาเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม

1.2.5 เพื่อวิเคราะห์ถึงระดับการมีธรรมาภิบาลในการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ผ่านมา

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

1.3.1 ผู้พิพากษามีทัศนคติไปในทางไม่เห็นด้วยกับวิธีการสรรหาและเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

1.3.2 การตัดสินใจในการเลือกกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาลยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรม

1.3.3 การใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในระดับน้อย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 พื้นที่ในการศึกษา ศาลชั้นต้นในภาค 5

1.4.2 ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นในภาค 5

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าผลของการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1.5.1 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก วิธีการและกระบวนการสรรหาที่ส่งผลต่อการสรรหา และการใช้อำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารศาลยุติธรรมประจำชั้นศาล

1.5.2 กระบวนการสรรหาและการใช้อำนาจหน้าที่จะถูกนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดประโยชน์หรือข้อขัดข้อง

1.5.3 ข้อเสนอของผลการศึกษาวิจัยจะมีประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ โดยยึดถือผลประโยชน์โดยรวมของศาลยุติธรรม

1.5.4 สามารถรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย และจัดทำข้อเสนอแนะต่อศาลยุติธรรม เพื่อปรับปรุงกระบวนการและวิธีการสรรหา การใช้อำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงการทำงานและพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารราชการศาลยุติธรรม เพื่อให้ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงสุด

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา

1.6.1 ศาลยุดิธรรม หมายถึง ศาลยุดิธรรมที่แยกออกจากกระทรวงยุติธรรม ไม่รวมถึงศาลรัฐธรรมนูญ และศาลปกครองที่จัดตั้งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

1.6.2 ผู้พิพากษา หมายถึง ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา แต่ไม่รวมผู้ช่วยผู้พิพากษา

1.6.3 ก.บ.ศ. หมายถึง คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved