

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ด้วยประเทศไทยอยู่ท่ามกลางกระแสการพัฒนาของยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในประเทศในมิติต่างๆ อย่างรวดเร็วและมีพลวัต โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย เช่น ปัญหาคุณภาพชีวิต ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม คีลธรรมและวัฒนธรรมที่ถดถอย สำหรับทางด้านการเมืองก็มีการปรับเปลี่ยน ปรับปรุงและยกเลิกกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ อยู่เสมอ ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีก็มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก และรวดเร็ว จึงทำให้สังคมไทยเข้าสู่ยุคสังคมฐานความรู้ (knowledge based) และนวัตกรรม (innovation) ทุกภาคส่วนจึงมีการปรับตัวในการดำเนินการต่างๆ ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดกรณีพิพาทหรือข้อโต้แย้งจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันพบว่ามิดดีคังพิจารณา อยู่ในศาลจำนวนมากจนอยู่ในภาวะ “คดีล้นศาล” และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของศาลยุติธรรมที่มีหน้าที่ในการดำรงความเป็นธรรมให้กับสังคมและประชาชน ศาลยุติธรรมจึงจะต้องปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550, หน้า 1)

เนื่องจากศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการ และเป็นหนึ่งในสามอำนาจอธิปไตยของการปกครองบ้านเมือง โดยใช้อำนาจอธิปไตยฝ่ายตุลาการเป็นกลไกหลักในการดำรงความเป็นธรรมแก่สังคมมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน เดิมศาลยุติธรรมสังกัดอยู่กับกระทรวงยุติธรรม ต่อมาบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติให้ศาลยุติธรรมแยกเป็นอิสระจากกระทรวงยุติธรรมมีหน่วยงานตุลาการที่เป็นอิสระ มีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา โดยงานด้านตุลาการของศาลยุติธรรม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการ

ที่เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อกฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2543 จึงถือว่าศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556, หน้า 1 ; ปราโมทย์ นิคมพินิจ, 2547, หน้า 1 ; สำนักงานศาลยุติธรรม, 2554 หน้า 24) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในศาลยุติธรรมทั้งด้านโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ระบบงาน การบริหารบุคคล ด้านงบประมาณและการขับเคลื่อนองค์กรศาลยุติธรรมให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคงในยุคโลกาภิวัตน์ (วรวิวัฒน์ คงสถาพรกุล, 2551, หน้า 1) สำหรับในส่วนของโครงสร้างศาลยุติธรรมนั้น ได้มีการจัดโครงสร้างใหม่โดยให้งานธุรการศาลยุติธรรมจัดระบบบริหารงานธุรการในระดับนโยบายในรูปของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) สำหรับงานด้านตุลาการได้มีการปรับปรุงระบบงานด้านตุลาการทั้งระบบ เพื่อประกันความเป็นอิสระของผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี เพื่อไม่ให้ถูกแทรกแซงจากอำนาจทั้งภายในและภายนอกองค์กรศาลยุติธรรม ความเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ถือเป็นการปฏิรูปการศาลยุติธรรมครั้งสำคัญนับตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงปฏิรูปการศาลในรัชสมัยของพระองค์ ทั้งนี้ ด้วยเจตนารมณ์เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ให้สามารถถ่วงดุลและคานากับอำนาจนิติบัญญัติและอำนาจบริหารได้อย่างเหมาะสม (ชิตารัตน์ โยธาวงษ์ ตูลากัน, 2547, หน้า 2) โดยศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาคดีทั้งปวง ได้แก่ คดีแพ่ง คดีอาญา คดีแรงงาน คดีเยาวชน และครอบครัว คดีภาษีอากร คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ คดีล้มละลาย และคดีประเภทอื่นที่อยู่ในอำนาจของศาลยุติธรรม อีกทั้งมีหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย การระงับข้อพิพาท และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมไทยอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข การที่ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการเป็นของตนเองย่อมแสดงว่าศาลยุติธรรมเป็นองค์กรอิสระ โดยรัฐธรรมนูญว่าการกระทรวงยุติธรรมไม่ได้มีอำนาจบังคับบัญชาหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมอีกต่อไปเมื่อสภาพการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น ศาลยุติธรรมจึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนานโยบายการบริหารงานในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ประธานศาลฎีกาซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของศาลยุติธรรมแต่ละท่านมีแนวนโยบายในการพัฒนาศาลยุติธรรมเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเป็นผู้บริหารศาลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เกิดแก่ประชาชนในแต่ละพื้นที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากศาลยุติธรรม เนื่องจากผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมีอำนาจและหน้าที่ในการบริหาร ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และงานด้านคดี รวมถึงการเป็นตัวแทนของศาลยุติธรรมที่ได้รับมอบหมายให้ประสานงานด้านอื่นๆ กับหน่วยราชการต่างๆ ในพื้นที่ มีภาระในการแก้ปัญหาและรวบรวมปัญหาต่างๆ เพื่อให้ศาลยุติธรรมนำไปแก้ไข้ปัญหาโดยภาพรวมทั้งหมดแล้วนำมากำหนดเป็นนโยบายในการกำหนดภารกิจ และยุทธศาสตร์ของศาลยุติธรรมต่อไป (สิรินทร ไพราม ศุภสิทธิ์, 2556, หน้า 1) ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่วางไว้ จากภารกิจและความรับผิดชอบที่หลากหลายของศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศาลยุติธรรม เพราะเป็นผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น ซึ่งเป็นประตูด่านแรกของกระบวนการยุติธรรมในชั้นศาล เป็นผู้ที่จะต้องนำนโยบายต่างๆ ของศาลยุติธรรมและประธานศาลฎีกาไปปฏิบัติให้บังเกิดผลและบริหารงานศาลให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นผู้กำหนดและกำกับดูแลนโยบายภายในศาลที่ตนเองเป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุม ตรวจสอบ และบริหารงานต่างๆ ให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน และระบบงาน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาศาลยุติธรรมให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ ทั้งนี้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานภายในศาลชั้นต้น มีอำนาจควบคุม ดูแล สั่งการ ผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาของตนในการดำเนินภารกิจของศาลทั้งในด้าน การพิจารณาคดีและด้านงานธุรการของศาลเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของศาลยุติธรรม อีกทั้งเป็นตัวแทนของศาลยุติธรรมระดับจังหวัดในการประกอบพิธีกรรมต่างๆ ตลอดจนการติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ภารกิจของศาลในความรับผิดชอบของตนลุล่วงไปด้วยดี ความก้าวหน้าของศาลยุติธรรมจึงขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเป็นผู้มีบทบาทอย่างสูงในการทำให้ศาลยุติธรรมตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 12) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกคนเพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานใน

หน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ การที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้นำที่มีความสามารถจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกในองค์การมากยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ ขาวลาภ, 2548, หน้า 18, 25 ; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 92) เนื่องจากผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานบุคคลทั้งที่เป็นผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ธุรการ ดังนั้นบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership Capability) มีสมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานได้ การดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้มาซึ่งผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบดังกล่าว จากประสบการณ์ของผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมมากกว่า 10 ปี ผ่านการเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมาแล้วหลายคน พบว่าผู้พิพากษาหัวหน้าศาลบางคนยังมีภาวะผู้นำด้านความรู้และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนงบประมาณและการพัสดุ รวมทั้งความรู้ความสามารถในทางวิชาการด้านอื่น อาทิ ความรู้ความสามารถทางด้านเศรษฐศาสตร์ การเมือง และสังคม ความรู้ความสามารถในภาษาต่างประเทศ ความรู้เกี่ยวกับภาษาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ไปประจำอยู่ ตลอดจนความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี วิทยาการและสารสนเทศสมัยใหม่ยังไม่เพียงพอกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ ประกอบกับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมไว้

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะนำมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลให้สอดคล้องกับบทบาท และอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมที่จะนำมาพัฒนาผู้พิพากษาหัวหน้าศาลให้มีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานศาลยุติธรรมภายใต้ความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้และสามารถนำรูปแบบการพัฒนาที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวไปเสนอต่อ

ศาลยุติธรรม เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งผู้พิพากษาหัวหน้าศาล หรือปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหลักสูตรการอบรม “ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น” ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ตลอดจนทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมแจกจ่ายให้แก่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลต่อไป ทั้งนี้เพื่อที่ศาลยุติธรรมจะได้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ สามารถบริหารงานของศาลยุติธรรมในระดับศาลชั้นต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้ศาลยุติธรรมในยุคโลกาภิวัตน์เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนตลอดไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมมีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม
3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย
2. ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ที่เหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบประสิทธิผลแล้ว
3. ศาลยุติธรรมสามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง ทั่วประเทศ จำนวน 219 ศาล ประกอบด้วย ข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาอาวุโส จำนวน 2,183 คน ผู้อำนวยการประจำศาล จำนวน 209 คน และหัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1,586 คน รวม 3,978 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2558 จากสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมและสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวงทั่วประเทศ ประกอบด้วย ข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาอาวุโส จำนวน 192 คน ผู้อำนวยการประจำศาล จำนวน 18 คน และหัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน

จำนวน 140 คนรวม 350 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางของ Krejcie and Morgan

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากาเว ผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประกอบด้วยศาลจังหวัด และศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัด สังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร 4 ประเภทละ 2 ศาล รวม 4 ศาล ได้แก่ ศาลจังหวัดขอนแก่น ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม ศาลจังหวัดสกลนคร และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร

2. ขอบเขตด้านวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม เกี่ยวกับองค์ประกอบกาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ซึ่งขอบเขตด้านเนื้อหา มีดังนี้

3.1 กาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประกอบด้วย

- 3.1.1 ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา
- 3.1.2 มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ
- 3.1.3 ความรู้และทักษะในการบริหาร
- 3.1.4 คุณธรรมและจริยธรรม

3.2 รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประกอบด้วย

- 3.2.1 หลักการของรูปแบบ
- 3.2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 3.2.3 เนื้อหาของรูปแบบ

3.2.4 กระบวนการของรูปแบบ

3.2.5 การวัดและประเมินผล

3.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

ในศาลยุติธรรม ประกอบด้วย

3.3.1 การฝึกฝนด้วยตนเอง

3.3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม

3.3.3 การใช้คู่มือพัฒนางาน

3.3.4 การติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือน ตุลาคม 2557 ถึงเดือน มีนาคม 2559

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่ประสบความสำเร็จในการบริหารเป็นที่ประจักษ์ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ องค์ประกอบของภาวะผู้นำ คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำ

2. บทบาท และอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม จากพระธรรมนูญศาลยุติธรรม (2543) แบบการประเมินบุคคลและรายงานการปฏิบัติราชการของข้าราชการตุลาการ (2551) ประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการ (2552) และคู่มือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (2553) ซึ่งแบ่งงานออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) งานบริหารในสำนักงานคดี และ 2) งานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ได้มาจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร แบบการประเมินบุคคลและรายงานการปฏิบัติราชการของข้าราชการตุลาการ (2551) ประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการ (2552) คู่มือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (2553) ระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วย

หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการตุลาการ (2554) เอกสารการฝึกอบรม
 หลักสูตรผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น (2556) หลักเกณฑ์การโยกย้ายแต่งตั้ง
 ผู้พิพากษาในประเทศแคนาดา ตามเอกสารชื่อ “Federal Judicial Appointment Process
 (n.d) หลักเกณฑ์ในการโยกย้ายแต่งตั้งผู้พิพากษาในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้เกณฑ์
 “The Law Council of Australia Selection Criteria (2001) ซึ่งเป็นนโยบายที่เกิดจาก
 ข้อเสนอแนะตาม “Attributes of Candidates for Judicial Office” รวมทั้งจากการศึกษา
 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย ประกอบด้วย
 จรัญ ภัคดีธนากุล (2557) จักรพงษ์ วิวัฒน์วานิช (2557) ชาตรี พงษ์อภา (2557)
 เชื้อชาย โพธิ์กลิ่น (2557) ดิเรก อิงคินันท์ (2557) ธนรัตน์ ทังทอง (2557)
 ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2557) ธาณี สิงหนาท (2557) นุจรินทร์ จันท์พรายศรี (2557)
 มโน ซอศรีสาคร (2557) วินัส สุนนท์ (2557) วิรัช ชินวินิจกุล (2557) วิรุฬห์ แย้มละม้าย
 (2557) สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา (2557) สมชาย เगरุ่งเรือง (2557) สรวุฒ เบญจกุล
 (2557) อนันต์ ธรรมราช (2557) และอาเล็ก จรรยาทรัพย์กิจ (2557) ได้องค์ประกอบ
 ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

3.1 ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา ประกอบด้วย

4 องค์ประกอบย่อย คือ

3.1.1 ความรู้และประสบการณ์ในวิชากฎหมาย

3.1.2 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ประกาศ คำแนะนำ และข้อบังคับต่างๆ

ในราชการศาลยุติธรรม

3.1.3 ความสามารถในงานคดี วิเคราะห์ สรุปเหตุผลทำคำพิพากษา

หรือคำสั่ง บันทึกคำพยานและรายงานกระบวนการพิจารณา

3.1.4 ความรู้ความสามารถในทางวิชาการด้านอื่น

3.2 มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

3.2.1 สามารถประสานงานกับบุคคลภายในองค์กร

3.2.2 สามารถประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร

3.2.3 กิริยามารยาทดี สุภาพอ่อนโยน ใช้วาจาเหมาะสม

3.2.4 การวางตนเหมาะสมกับตำแหน่ง ฐานะและกาลเทศะ

3.3 ความรู้และทักษะในการบริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย

คือ

3.3.1 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดระบบงานและการบริหารจัดการองค์กร

3.3.2 ความสามารถในการบริหารจัดการคดี

3.3.3 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การงบประมาณ และการพัสดุ

3.3.4 มีวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานศาลยุติธรรม

3.4 คุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

3.4.1 ความซื่อสัตย์สุจริต

3.4.2 ความประพฤติดี การดำรงตนและชื่อเสียงเกียรติคุณ

3.4.3 ประสาทความยุติธรรมแก่ผู้มีอรรถคดีด้วยความเที่ยงธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและนิติประเพณี

3.4.4 ยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ความถูกต้องดีงาม และไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดีความชอบหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบ

4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 หลักการของรูปแบบ

4.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

4.3 เนื้อหาของรูปแบบ

4.4 กระบวนการของรูปแบบ

4.5 การวัดและประเมินผล

(สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2549 ; วัฒนา สุวรรณไตรย์ และประยูร บุญใช้ ,2550 ; สมาน อัครภูมิ, 2550 ; ดำรง ศรีอร่าม, 2553 ; ปทุมพร เปี้ยถนอม, 2554 ; พูนภัทธา พูลผล, 2554 ; ขนิษฐา ชัยประโคน, 2557 ; Brown and Moberg, 1980 ; Bush, 1986)

5. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม มีดังนี้

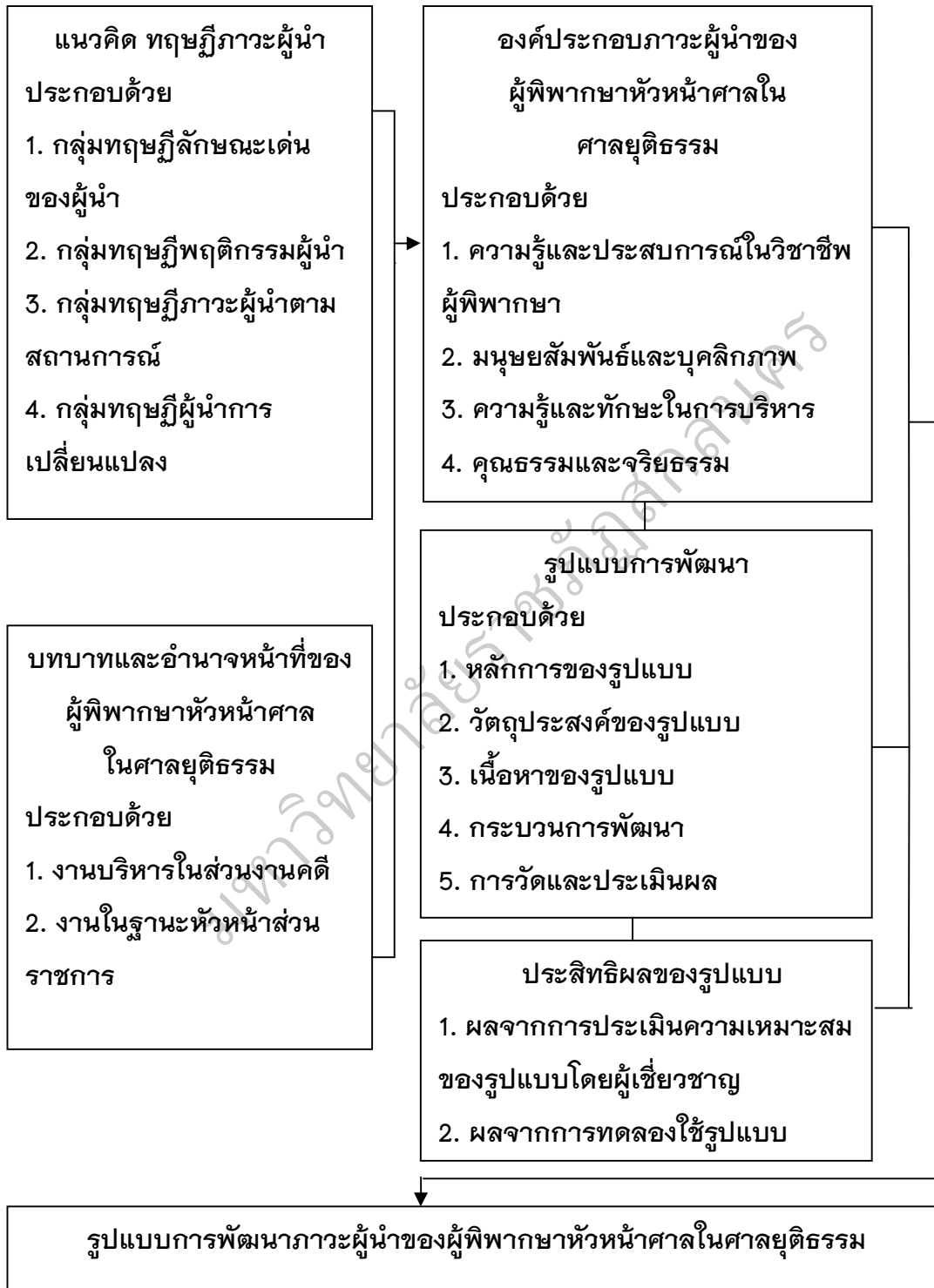
5.1 ผลจากการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

5.2 ผลจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตอบแบบประเมินตนเองและแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการพัฒนา นอกจากนั้น ยังประเมินโดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อยืนยันผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาอีกชั้นหนึ่ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นियามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม หมายถึง ผู้พิพากษาที่ดำรงตำแหน่งในศาลชั้นต้นที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ควบคุมดูแลกิจการของศาลชั้นต้นศาลใดศาลหนึ่งในศาลยุติธรรม ซึ่งอาจจะเป็นศาลแขวง ศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัด แต่ไม่รวมตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค

2. ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมได้แสดงออกตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลและในการบริหารงานศาลอย่างเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีความประพฤติดี และดำรงตนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับของผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ ตลอดจนบุคคลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในวิชากฎหมาย การมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ประกาศ คำแนะนำ และข้อบังคับต่างๆ ในราชการศาลยุติธรรม การมีความสามารถในงานคดีวิเคราะห์ สรุปเหตุผลทำคำพิพากษาหรือคำสั่ง บันทึกคำพยานและรายงานกระบวนการพิจารณา และการมีความรู้ความสามารถในทางวิชาการด้านอื่น อีกทั้งมีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

2.2 มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ หมายถึง การเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลภายในองค์กร สามารถประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร มีกิริยามารยาทดี สุภาพอ่อนโยน ใช้วาจาเหมาะสมและวางตนเหมาะสมกับตำแหน่ง ฐานะ และกาลเทศะ

2.3 ความรู้และทักษะในการบริหาร หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดระบบงานและการบริหารจัดการองค์กร ความสามารถในการบริหารจัดการคดี การมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การงบประมาณและการพัสดุ และการมีวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานศาลยุติธรรม อีกทั้งมีการนำความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

2.4 คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง แนวคิด แนวปฏิบัติที่ดำรงซึ่งก่อให้เกิดค่านิยมที่เหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีในจิตใจของบุคคลเป็นเวลานานจนเป็นนิสัย ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นทำให้สังคมพัฒนาเจริญก้าวหน้า และเกิดสันติสุขในสังคม ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความประพฤติดี การดำรงตนและชื่อเสียงเกียรติคุณดี ประสาทความยุติธรรมแก่ผู้มีอรรถคดีด้วยความเที่ยงธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและนิติประเพณี ยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ความถูกต้องดีงาม และไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดีความชอบหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบ

3. รูปแบบ หมายถึง การจำลองหรือแบบแผน แบบอย่าง แนวความคิด วิธีการ กระบวนการ แนวทางในการดำเนินงานหรือขั้นตอนต่างๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม หมายถึง กระบวนการและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ที่ผ่านการสร้างและพัฒนาจนเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

4.1 หลักการของรูปแบบ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมโดยยึดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ที่มีการใช้เทคนิควิธีการ หรือกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง และเป็นรูปแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทั้งในระดับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล และในระดับผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้น ซึ่งกำลังเตรียมตัวเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในลำดับต่อไป อีกทั้งสามารถใช้พัฒนาทั้งในระดับบุคคลและเป็นกลุ่มได้

4.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประกอบด้วย

1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดี ในการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม 2) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม และ 3) เพื่อให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม สามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4.3 เนื้อหาของรูปแบบ หมายถึง สารที่นำมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม จัดทำเป็นคู่มือการใช้ จำนวน 1 เล่ม และเอกสารประกอบการพัฒนารวม 4 ชุด ประกอบด้วย 1) ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา 2) มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ 3) ความรู้และทักษะในการบริหาร และ 4) คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

4.4 กระบวนการของรูปแบบ หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ประเมินผู้รับการพัฒนาตนเอง ก่อนการศึกษาคู่มือการพัฒนา ระยะที่ 2 ผู้รับการพัฒนาตนเอง ศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ชุดที่ 1 ระยะที่ 3 ผู้รับการพัฒนาตนเอง ศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ชุดที่ 2 ระยะที่ 4 ผู้รับการพัฒนาตนเอง ศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ชุดที่ 3 ระยะที่ 5 ผู้รับการพัฒนาตนเอง ศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ชุดที่ 4 ระยะที่ 6 การติดตามและประเมินผล

4.5 การวัดและการประเมินผล หมายถึง วิธีการวัดผลเพื่อประเมินความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม และตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

5. การสัมภาษณ์เชิงลึก หมายถึง การซักถามพูดคุยระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้การสัมภาษณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องตรงประเด็น ลึกซึ้งและครอบคลุม ตรวจสอบความเป็นจริงของข้อมูล แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม จากผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับคัดเลือกเพื่อพิจารณาให้ความเห็น ตรวจสอบ วิชาการ และประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุดตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย

6. ศาลยุดิธรรม หมายถึง ศาลที่มีอำนาจหน้าที่หลักในการพิจารณาตัดสินข้อพิพาทไม่ว่าจะเป็นคดีแพ่งหรือคดีอาญา และยังเป็นศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีที่ไม่อยู่ในอำนาจของศาลอื่น มีประธานศาลฎีกาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

7. สำนักงานศาลยุติธรรม หมายถึง องค์การอิสระที่ดูแลงานธุรการของศาลยุติธรรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา

8. ประสิทธิภาพของรูปแบบ หมายถึง การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมว่าเป็นรูปแบบที่มีเหมาะสมและใช้ได้ผลดีตามจุดมุ่งหมายในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญและพิจารณาจากผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา โดยการประเมินของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเอง และผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเอง และผลจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงความพึงพอใจต่อระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเองที่เปลี่ยนแปลงภายหลังการพัฒนา