

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ

ผู้เขียน

นายจรงค์ศักดิ์ ผดุงทรัพย์

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รศ.เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ประธานกรรมการ

รศ.ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ

รศ.ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษากลไกและวิธีการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมกลไกและวิธีการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ 3) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียง และจดบันทึกข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 ราย

ผลการศึกษาพบกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง คือ มีการกำหนดอายุขั้นต่ำ มีการกำหนดประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการฝึกอบรม เกี่ยวกับการโยกย้ายมีการกำหนดบัญชีอาวุโสศาลในการแต่งตั้งโยกย้าย และกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ มีการกำหนดตัวบุคคล ผู้พิจารณาความดีความชอบในลำดับต่าง ๆ และมีการใช้ระบบบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแบบแท่ง เกี่ยวกับการขึ้นดำรงตำแหน่งหรือการเลื่อนตำแหน่ง มีการจัดลำดับอาวุโสตัวของผู้พิพากษา เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย มีการตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงในชั้นต้น ก่อนมีการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย เว้นแต่ความผิดที่ชัดเจน

ปัจจัยที่ส่งเสริมกลไกและวิธีการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร พบว่า ใ้ใช้กฎหมายซึ่งออกโดยฝ่ายนิติบัญญัติ และระเบียบ ประกาศ รวมถึงวัฒนธรรมการบริหารงาน บุคคลที่สะสมมานาน

จุดอ่อน จุดแข็ง ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร พบว่า ทั้ง 5 ด้าน คือ การบรรจุแต่งตั้ง การ โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นดำรงตำแหน่งหรือเลื่อน ตำแหน่ง และการลงโทษทางวินัย มีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง สำหรับจุดแข็งที่สำคัญ คือ ระบบอาวุโส ที่ใช้มานาน ส่วนจุดอ่อน คือ การกำหนดให้เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้พิพากษาศาล ชั้นต้นจนถึงอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น และของผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์จนถึงรองประธานศาลฎีกา มีอัตราเท่ากัน ทั้งที่ภารกิจ อำนาจหน้าที่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Mechanism of Human Resource Management of Jurisdiction

Author Mr. Jongsak Padungsap

Degree Master of Public Administration

Independent Study Title Advisory Committee

Assoc. Prof. Seksin Srivatananukulkit Chairperson

Assoc. Prof. Pirat Trakarnsirinont Member

Assoc. Prof. Siripong Ladavalya Na Ayuthya Member

ABSTRACT

This study on “The Mechanism of Human Resource Management of the Jurisdiction” had the objectives as follows: 1) to study the mechanism and methods of human resource management of the jurisdiction, 2) to study the factors that enhance the mechanism and methods of human resource management of the jurisdiction and 3) to analyze the strengths and weaknesses of the human resource management of the jurisdiction. The researchers conducted a qualitative study by collecting data through interviews and tape recording as well as taking notes on the interviews from 35 samples.

The study showed that the mechanism involved the appointment strategies which included minimum age, experience, education level and training. The shifting and transferring procedure for administrative position was done based on seniority and specified term of service.

Removal and punishment was done by certain committees for various levels and the salary system and special position compensation of the bar type. Promotion and raising rank was based on seniority and disciplinary punishment was done by a primary investigating committee prior to the investigation by the disciplinary committee unless guilt was definitely obvious.

Other types of supplementary mechanism used for human resource management of the jurisdiction were laws issued by the legislature including regulations and announcements as well as the long established personnel management culture.

Weaknesses and strengths were found in all five areas: appointment, transfer, rewarding, promotion and disciplinary punishment. The significant strengths were the seniority system, which has been used for a long time. The weaknesses lay in the equality of distribution of salary and special position compensation to all personnel ranging from the Primary Court Judge to the Chief Judge of the Court of First Instance to the Judge of the Appeals Court to the Vice President of the Supreme Court regardless of the difference in their responsibilities and authority.