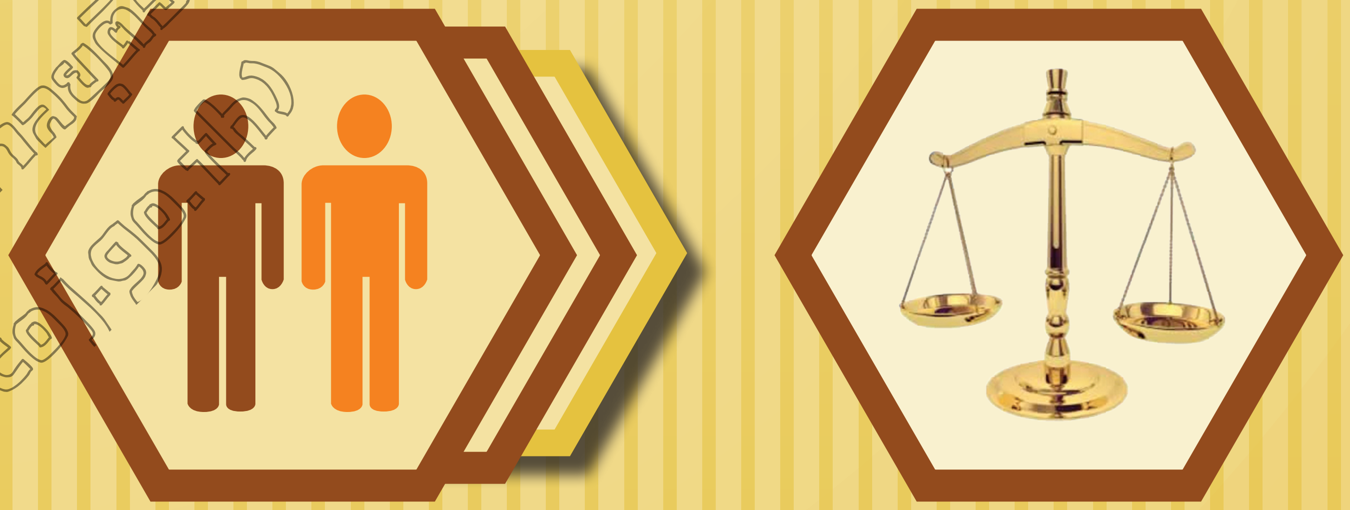
Law Clerk

โครงการพัฒนา Law Clerk
เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม



เสนอต่อ
สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์

โดย
ศูนย์บริการวิชาการ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์
สำนักงานศาลยุติธรรม
ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

ศูนย์บริการวิชาการ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
118 หมู่ 3 ถนนเสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการพัฒนา Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

เสนอต่อ

สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์

โดย

ศูนย์บริการวิชาการ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2554

คำนำ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนา Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม เป็นความต้องการของสถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสองประเด็นหลักคือ ในส่วนของศาลยุติธรรม การศึกษาเรื่องนี้จะเป็นคำตอบที่ช่วยในการทำงานของผู้พิพากษาในการลดปริมาณคดี และเป็นการเพิ่มคุณภาพ ทั้งในด้านความถูกต้องและเป็นธรรมของคดี เพราะถ้ามีการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยการทำงานของผู้พิพากษาได้ จะทำให้จำนวนคดีต่าง ๆ ที่ขึ้นสู่ศาลมีจำนวนคดีค้างลดลงและกระบวนการในการพิจารณาคดีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจมากขึ้น สังคมส่วนรวมจะได้ประโยชน์เพราะเป็นการสร้างความเป็นธรรมให้มีมากขึ้น

ในส่วนของการพัฒนาอาชีพและวิชาชีพทางนิติศาสตร์ การศึกษาเรื่องนี้พบว่าเป็นมิติใหม่ของงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของวงการตุลาการ เพราะถ้ามีอาชีพที่เรียกว่า Law Clerk เกิดขึ้นมาจริง ๆ ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง เพราะจะมีผลกระทบต่อแวดวงต่าง ๆ เช่น วงการศึกษา การมีอาชีพใหม่อย่าง Law Clerk จะเป็นอีกหนึ่งทางเลือกของคนที่เรียนมาทางด้านกฎหมายและวิชาใกล้เคียง

ในกระบวนการยุติธรรม การมีอาชีพใหม่นี้ จะช่วยทำให้ช่องว่างระหว่างงานหลัก (งานตัดสินคดี) กับงานสนับสนุน (งานนิติกร) แคบลง และจะเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างงานหลักและงานสนับสนุน ช่วยสร้างรูปแบบการทำงานแบบทีมงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้คงจะเป็นประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อทำให้กระบวนการพัฒนาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรมและรอบด้าน

รองศาสตราจารย์ ดร.นิสดารก์ เวชยานนท์
ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ห้องสมุดดิจิทัลศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 หลักการและเหตุผล 1

1.2 วัตถุประสงค์ 3

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

1.4 แนวทางและวิธีการดำเนินงาน 4

บทที่ 2 ระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ **12**

2.1 ระบบ Law Clerk ของประเทศสหรัฐอเมริกา 12

2.2 ระบบ Judicial Assistant ของประเทศอังกฤษ 52

2.3 เปรียบเทียบระบบ Law Clerk ในประเทศอื่น ๆ 70

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 78

2.5 บทวิเคราะห์และสรุป 87

บทที่ 3 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทย **89**

3.1 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลรัฐธรรมนูญ 89

3.2 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลปกครอง 96

3.3 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม 108

3.4 บทวิเคราะห์และสรุป 121

บทที่ 4 ระบบนิติกรในศาลยุติธรรมของไทยกับการพัฒนาระบบ Law Clerk **122**

4.1 ความจำเป็นของการมีระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม 122

4.2 ระบบนิติกรในศาลยุติธรรมของไทย 128

4.3 สภาพปัญหาที่เกิดจากระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบัน 163

4.4 มุมมองของผู้พิพากษาต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในอนาคต 173

ห้องสมุดกลางอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.5 มุมมองของนิติกรต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในอนาคต 204

4.6 บทวิเคราะห์และสรุป 212

บทที่ 5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีในศาลยุติธรรม 214

5.1 บทวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาระบบ Law Clerk ในต่างประเทศและระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาของประเทศไทย 215

5.2 ข้อเสนอแนะในภาพรวม 229

5.3 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 1: เชื่อมโยงระหว่างนิติกรกับ Law Clerk 236

5.4 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 2: ระบบ Law Clerk แบบจ้างตามสัญญา 241

5.5 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 3: ระบบ Law Clerk แบบจ้างระยะยาว 246

5.6 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 4: ระบบ Law Clerk แบบ Hybrid 251

5.7 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 5: ตัวแบบที่ได้จากสัมมนา 255

5.8 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 6: Law Clerk รูปแบบผสม 259

5.9 เปรียบเทียบข้อเสนอแนะของตัวแบบทั้ง 6 ตัวแบบ 264

5.10 บทวิเคราะห์และสรุป 273

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม

ภาคผนวก ข โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการคดีระบบยกร่างคำพิพากษาและแก้ไขกฎหมายเพื่อลดจำนวนคดีคั่งค้างในศาลสูง ปีงบประมาณ 2548 - 2549

ภาคผนวก ค ประกาศรับสมัคร Law Clerk ศาลแขวง รัฐ Utah

ภาคผนวก ง แบบฟอร์มสำหรับการพิจารณาเงินเดือนตำแหน่ง Law Clerk ปี ค.ศ. 2010-2011 ศาลยุติธรรม รัฐ Maryland

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	แสดงหน้าที่ของ Law Clerk	27
ตารางที่ 2.2	แสดงการกำหนดอัตรากำลังของ Law Clerk ต่อผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์	33
ตารางที่ 2.3	เกณฑ์ที่ผู้พิพากษาใช้ในการคัดเลือก Law Clerk	34
ตารางที่ 2.4	ค่าตอบแทนของ Law Clerk	49
ตารางที่ 4.1	จำนวนคดีค้างในศาลฎีกา ในปี พ.ศ. 2546 – 2549	123
ตารางที่ 4.2	จำนวนคดีค้างในศาลอุทธรณ์ ในปี พ.ศ. 2546 - 2549	124
ตารางที่ 4.3	จำนวนคดีค้างในศาลชั้นต้น ในปี พ.ศ. 2546 – 2549	125
ตารางที่ 4.4	เปรียบเทียบจำนวนคดีในศาลชั้นอุทธรณ์และฎีกา ระหว่างปี พ.ศ. 2546 – 2551	126
ตารางที่ 4.5	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	129
ตารางที่ 4.6	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	129
ตารางที่ 4.7	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาในระดับนิติศาสตรบัณฑิต	130
ตารางที่ 4.8	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิต	131
ตารางที่ 4.9	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิต จำแนกตามสาขาวิชา	131
ตารางที่ 4.10	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาในระดับเนติบัณฑิตศึกษา	132
ตารางที่ 4.11	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาในระดับปริญญาโท	133
ตารางที่ 4.12	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษาในระดับปริญญาโท	133
ตารางที่ 4.13	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในศาลยุติธรรม	134

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกร	135
ตารางที่ 4.15	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน	136
ตารางที่ 4.16	วิธีการในการเข้าดำรงตำแหน่งนิติกร	136
ตารางที่ 4.17	ความพอใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	137
ตารางที่ 4.18	อาชีพทางด้านกฎหมายที่ต้องการจะเป็น	138
ตารางที่ 4.19	ความเชื่อต่ออาชีพที่คิดว่าถ้าตนได้ดำรงตำแหน่งนั้นแล้วจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด	139
ตารางที่ 4.20	การอ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา	140
ตารางที่ 4.21	เหตุผลที่ไม่อ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา	140
ตารางที่ 4.22	การเลือกเส้นทางอาชีพ	141
ตารางที่ 4.23	เหตุผลในการเลือกทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่	142
ตารางที่ 4.24	การปรึกษาปัญหาหรือข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน (ปัญหาหรือข้อสงสัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความลับในด้านคดี)	143
ตารางที่ 4.25	ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ค้นหาข้อกฎหมาย”	143
ตารางที่ 4.26	ความถี่ในการปฏิบัติงาน “เป็นเลขานุการหน้าห้อง”	144
ตารางที่ 4.27	ความถี่ในการปฏิบัติงาน “อ่านสำนวนและสรุปประเด็น”	145
ตารางที่ 4.28	ความถี่ในการปฏิบัติงาน “เรียงคำพิพากษา”	145
ตารางที่ 4.29	ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย”	146
ตารางที่ 4.30	ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น”	147
ตารางที่ 4.31	ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ทำงานด้านวิชาการ”	148

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.32	ความถี่ในการปฏิบัติงาน "เตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี"	148
ตารางที่ 4.33	ความถี่ในการปฏิบัติงาน "สรุปปัญหาในสำนวนคดี"	149
ตารางที่ 4.34	ความถี่ในการปฏิบัติงาน "ย่อข้อเท็จจริง"	150
ตารางที่ 4.35	ความถี่ในการปฏิบัติงาน "ทำปลิว"	150
ตารางที่ 4.36	ความถี่ในการปฏิบัติงาน "ยกร่างคำพิพากษา"	151
ตารางที่ 4.37	สรุปภาระงานของนิติกรในศาลยุติธรรม	152
ตารางที่ 4.38	ความคิดเห็นต่อระบบการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษา	154
ตารางที่ 4.39	การพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งนิติกร	155
ตารางที่ 4.40	ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าของนิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม	156
ตารางที่ 4.41	การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนในตำแหน่งนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี"	157
ตารางที่ 4.42	การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การได้รับสิทธิให้สอบผู้พิพากษาสนามเล็กในกรณีที่ปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปีและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก"	158
ตารางที่ 4.43	การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การมีเงินประจำตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญในฐานะนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี"	159
ตารางที่ 4.44	การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การมีบัญชีเงินเดือนมากกว่านิติกรทั่วไป"	160
ตารางที่ 4.45	การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ"	161
ตารางที่ 4.46	การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การได้รับการยกย่องและยอมรับในฐานะผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย"	162

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.47	เปรียบเทียบข้อดีและข้อพึงระวังในการมีระบบ Law Clerk	189
ตารางที่ 4.48	คุณสมบัติและคุณลักษณะของ Law Clerk ที่ต้องการสำหรับศาลยุติธรรมของไทย	196
ตารางที่ 5.1	เปรียบเทียบระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ	216
ตารางที่ 5.2	เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทยในภาพรวม	223
ตารางที่ 5.3	ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 1	241
ตารางที่ 5.4	ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 2	245
ตารางที่ 5.5	ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 3	251
ตารางที่ 5.6	ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 4	254
ตารางที่ 5.7	ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 5	259
ตารางที่ 5.8	ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 6	263
ตารางที่ 5.9	เปรียบเทียบข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ Law Clerk ตามตัวแบบต่าง ๆ	264

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

สารบัญภาพและกราฟ

หน้า

ภาพที่ 1.1	แนวทางและวิธีการในการดำเนินงานของโครงการพัฒนา Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม	5
ภาพที่ 4.1	เปรียบเทียบบทบาทของ Law Clerk และบทบาทของนิติกรในศาลยุติธรรม	192
ภาพที่ 5.1	ตัวแบบที่ 1: เชื่อมโยงระหว่างนิติกรกับ Law Clerk	236
ภาพที่ 5.2	ตัวแบบที่ 2: ระบบ Law Clerk แบบจ้างตามสัญญา	242
ภาพที่ 5.3	ตัวแบบที่ 3: ระบบ Law Clerk แบบจ้างระยะยาว	246
ภาพที่ 5.4	ตัวแบบที่ 4: ระบบ Law Clerk แบบ Hybrid	252
ภาพที่ 5.5	ตัวแบบที่ 5: ตัวแบบที่ได้จากสัมมนา	257
ภาพที่ 5.6	ตัวแบบที่ 6: Law Clerk รูปแบบผสม	260
กราฟที่ 2.1	ระดับการศึกษาของผู้พิพากษาในศาลสูงของสหรัฐอเมริกา (ค.ศ. 1902 – 1994)	15
กราฟที่ 2.2	การบรรจุแต่งตั้ง Law Clerk จำแนกตามสถานศึกษา (ค.ศ. 1995-2005)	39

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

(Executive Summary)

จากการศึกษาสภาพปัญหาที่นำไปสู่ความจำเป็นของการมีระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรมของประเทศไทย พบว่า ปัญหาประการสำคัญสืบเนื่องมาจากปริมาณคดีที่เพิ่มและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของจำนวนคดีที่ค้าง พบว่าสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของคดีค้างในศาลสูงในปี พ.ศ. 2551 มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนคดีค้างในปีที่ผ่านมา และมีสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของปริมาณคดีค้างที่มากกว่าศาลชั้นต้น โดยปริมาณคดีที่เข้าสู่ศาลฎีกานับต่อเนื่องจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2552 มีจำนวนประมาณ 29,338 คดี ในจำนวนนี้เป็นคดีรับใหม่ 13,794 คดี

การมีระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนั้น วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาในครั้งนี้คือ การสร้างตัวแบบระบบผู้สนับสนุนงานคดี ที่เรียกว่า Law Clerk ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแบบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับแรก การศึกษาระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ ระดับที่สอง การศึกษาระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทย ระดับที่สาม การศึกษาเจาะลึกที่ระบบผู้สนับสนุนงานคดีโดยเน้นระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ผลที่ได้จากการศึกษาระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ

การศึกษาระบบ Law Clerk ในต่างประเทศในครั้งนี้เน้นที่ตัวระบบในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ (ในประเทศอังกฤษจะเรียก Law Clerk ว่า Judicial Assistant) โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ Professor Artemus Ward (อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Northern Illinois) สรุปได้ว่า ***ที่มา***ของการมีระบบ Law Clerk ในต่างประเทศล้วนมาจากสาเหตุอันเนื่องมากจากคดีคั่งค้างและความสลับซับซ้อนของคดีที่มีมากขึ้น ดังนั้นบทบาทของ Law Clerk ในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหรัฐอเมริกาจะมีบทบาทอย่างมากในการสนับสนุนการตัดสินคดีของผู้พิพากษา ดังนั้น ***หน้าที่ของ Law Clerk*** ส่วนมากจะทำงานค้นคว้า วิจัย ย่อ สรุปประเด็นแห่งคดี การเขียน

ความเห็นยกร่างคำพิพากษาคดี และการสังเคราะห์เนื้อหาคดีโดยเฉพาะด้านกฎหมาย นอกจากนี้ยังพบว่า ***การกำหนดคุณสมบัติ***ของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง Law Clerk พิจารณาจากผู้ที่มีผลการเรียนดี มีความรู้ทางด้านกฎหมาย มีทักษะทางด้านการใช้ภาษาและการเขียนเป็นอย่างดี โดย Law Clerk ส่วนมากจะทำงานในศาลสูง และในหลายประเทศได้กำหนด***ระยะเวลาในการจ้างงาน*** Law Clerk ไว้ไม่เกิน 2 ปี แต่อย่างไรก็ตาม ศาลในบางรัฐของสหรัฐอเมริกาก็ได้หันมาใช้การจ้างงาน Law Clerk แบบระยะยาวแทนการจ้างงานระยะสั้น เนื่องจากตัวผู้พิพากษาเองมีความต้องการที่จะจ้างผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านกฎหมายมาเป็น Law Clerk มากขึ้น ส่วนเรื่องการกำหนดประสบการณ์ก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งนี้นั้น มีความแตกต่างกัน บางประเทศต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ แต่บางประเทศก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ส่วนในด้าน***แนวทางในการพัฒนา*** Law Clerk พบว่า มีทั้งการพัฒนาก่อนที่จะมาเป็น Law Clerk ที่สถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ และเมื่อบุคคลเข้ามาเป็น Law Clerk แล้ว ก็จะมีหน่วยงานของศาลที่มีบทบาทในการฝึกอบรมทำหน้าที่ออกแบบการเรียนรู้และหลักสูตรที่เหมาะสมแก่ Law Clerk นอกจากนี้ยังพบว่า ***แรงจูงใจ***ที่ไม่ใช่ตัวเงินจะมีอิทธิพลขับเคลื่อนในการมาเป็น Law Clerk มากกว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน เพราะถึงแม้ว่าสถานภาพการจ้างงานจะมีระยะสั้น แต่ถือว่าเป็นโอกาสทองที่ทำให้คนเหล่านั้นปูทางไปสู่อาชีพอื่น ๆ ที่ใช้กฎหมาย และจัดว่าเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคมมากที่สุดอาชีพหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาทำให้ทราบถึงข้อพึงระวังของการมีระบบ Law Clerk นั่นคือ การที่ Law Clerk เข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินคดีของผู้พิพากษามากขึ้นซึ่งอาจส่งผลให้การตัดสินคดีไม่เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม จึงต้องใช้ความระมัดระวังตั้งแต่เรื่องของการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk เพราะจุดนี้เป็นต้นทาง และต้องมีกระบวนการที่จะควบคุมพฤติกรรมการทำงานของ Law Clerk ในกรณีที่ Law Clerk ไม่ปฏิบัติตามพันธกิจที่ตนเองควรที่จะต้องทำ ซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นี้ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ

ผลที่ได้จากการศึกษาระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทย

จากการศึกษาระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทยโดยการสัมภาษณ์และการจัดสัมมนากลุ่มย่อยกับผู้พิพากษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ในศาลรัฐธรรมนูญมี

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ระบบที่เรียกว่า ***ระบบผู้เชี่ยวชาญประจำตัวตุลาการของศาลรัฐธรรมนูญ*** ซึ่งเป็นระบบที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ค่อนข้างสูง ใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนแบบตายตัว (Fixed Rate) ที่สำคัญคือในระบบนี้ตุลาการเป็นผู้สรรหาคัดเลือกและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบระยะสั้น ดังนั้นระบบผู้เชี่ยวชาญในที่นี้จึงเป็นระบบที่อิงกับตำแหน่ง (Position-Based) เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญอาจเป็นผู้ที่มีงานประจำหรือปฏิบัติงานในองค์การอื่นควบคู่ไปกับการดำรงตำแหน่งนี้

ขณะที่***ระบบเจ้าพนักงานคดีปกครองของศาลปกครองและระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคของศาลยุติธรรม*** มีลักษณะที่ค่อนข้างคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีระบบการพัฒนาที่เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นทางการเหมือนกัน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงโดยมีการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการจ่ายค่าตอบแทน มีการจูงใจด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษ และมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแบบการเติบโตขึ้นไปในสายอาชีพ (Career-Based) ที่มีรูปแบบการจ้างงานแบบระยะยาว โดยมีสถานะของตำแหน่งเป็นข้าราชการ

ผลที่ได้จากการศึกษาเจาะลึกระบบผู้สนับสนุนงานคดีโดยเน้นระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาเจาะลึกระบบนิติกรในศาลยุติธรรมโดยการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดสัมมนากลุ่มย่อยทั้งกับผู้พิพากษาและนิติกร รวมทั้งการสำรวจความคิดเห็นจากนิติกร พบว่า ***อาชีพนิติกรเป็นเพียงอาชีพทางผ่านเท่านั้น*** นิติกรส่วนใหญ่มีสถานะเป็นลูกจ้างและต่างก็แสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการเตรียมตัวอ่านหนังสือเพื่อสอบเนติบัณฑิต สอบเป็นผู้พิพากษาหรือสอบเป็นพนักงานอัยการ เมื่อพิจารณาถึงระบบการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ก็พบว่ายังขาดระบบการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน งานที่ได้รับมอบหมายส่วนมากเป็นงานธุรการ ขณะที่งานได้รับมอบหมายที่พอจะเกี่ยวข้องกับการพิพากษาคดี เช่น งานค้นหาข้อกฎหมายและการตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น ก็ยังไม่ถึงงานระดับต้นของ Law Clerk นั่นคือ การสรุปย่อประเด็นแห่งคดี

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากข้อเสนอแนะของผู้พิพากษาและนิติกรที่มีต่อการพัฒนาระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้กลายเป็นระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม พบว่า ผู้ให้ความคิดเห็นส่วนมากให้ความเห็นว่าควรพัฒนาระบบ Law Clerk ให้เป็นอาชีพที่เป็นการ***จ้างระยะยาว*** ต้องมีการวาง***ระบบการพัฒนาให้จริงจังและเข้มข้น*** มีการเชื่อมโยงระหว่างระบบการพัฒนา ***การประเมินผลการปฏิบัติงาน***และการให้แรงจูงใจ ด้วยการ***ให้เงินเพิ่มพิเศษ*** โดยต้องทำการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์ให้เข้าใจตรงกันถึงบทบาทและการมอบหมายงานที่แตกต่างจากหน้าที่ของนิติกรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ตัวแบบทางเลือกสำหรับการพัฒนาระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้เสนอตัวแบบในการพัฒนาระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรมไว้ 6 ตัวแบบ ได้แก่ ***ตัวแบบแรก เชื่อมโยงระหว่างนิติกรกับ Law Clerk*** ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีควรที่จะยึดประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้คนที่อยู่ในระบบสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับระบบได้ โดยการเปิดโอกาสให้คนที่อยู่ในตำแหน่งนิติกรเดิมสามารถที่จะเปลี่ยนสถานะเข้ามาเป็น Law Clerk ได้ถ้ามีคุณสมบัติครบและผ่านการประเมิน ***จุดเน้นของตัวแบบอยู่ที่การพัฒนาอย่างเข้มข้น*** โดยใช้รูปแบบการจ้างและการให้ผลตอบแทนพิเศษเทียบเท่ากับระบบผู้สนับสนุนงานคดีในประเทศไทย เช่น ระบบเจ้าพนักงานคดีปกครอง ระบบเจ้าพนักงานคดีผู้บริโภค เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้สิทธิพิเศษเพิ่มเติมในการสอบผู้พิพากษาสนามพิเศษแต่มีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีใบรับรองผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนด

ตัวแบบที่สอง ระบบ Law Clerk แบบจ้างตามสัญญาการจ้างงานระยะสั้น ซึ่งคล้ายกับตัวระบบในต่างประเทศ ดังนั้น***จุดเน้นของตัวแบบนี้จึงอยู่ที่การสรรหาคัดเลือก*** โดยการกำหนดคุณสมบัติทางด้านคุณวุฒิให้สูงและต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เลย โดยต้องผ่านการประเมินสมรรถนะทางด้านความรู้ด้านวิชาการ มีจดหมายรับรองการทำงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด รวมทั้งมีการประเมินบุคลิกภาพและทัศนคติ ทั้งนี้ Law Clerk ตามตัวแบบนี้จะถูกประเมินผลในขั้นทดลองงานและมีการประเมินผลสำหรับการต่อสัญญาจ้าง

ห้องสมุดกลางศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตัวแบบที่สาม ระบบ Law Clerk แบบจ้างระยะยาว ตัวแบบนี้จะคล้ายคลึงกับตัวแบบแรก แต่จุดเน้นคือ ***การสร้างอาชีพใหม่ที่เรียกว่า "Law Clerk"*** และเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของไทยจึงให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในงาน (Job Security) และการมีสถานภาพและศักดิ์ศรีแห่งอาชีพที่เทียบเท่าได้กับระบบอื่น ๆ ที่เป็นระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษา ทั้งนี้แนวคิดบางประการซึ่งได้มาจากระบบ Law Clerk ในต่างประเทศที่ได้นำมาประยุกต์ในตัวแบบนี้คือ การพัฒนาด้านองค์ความรู้ ซึ่งทางศาลยุติธรรมควรที่จะไป***ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา*** ในการผลิตบุคลากรเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในที่นี้ก็คือศาลยุติธรรมทั้งศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา

ตัวแบบที่สี่ ระบบ Law Clerk แบบ Hybrid เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้พิพากษาซึ่งมีทั้งสองแบบ กล่าวคือ ในกรณีที่ใช้***การจ้างชั่วคราว***จะให้ค่าตอบแทนสูงแต่ไม่ลงทุนในการพัฒนา ส่วนกรณีที่***จ้างแบบถาวร***จะเน้นที่การพัฒนาและการให้ค่าตอบแทนจูงใจที่สูงกว่าระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่จะได้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับกรณีการจ้างแบบชั่วคราวตามสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตามเงื่อนไขที่จะต้องกำหนดในการประยุกต์ใช้ตัวแบบนี้ คือ การกำหนดอัตราส่วนของการจ้างทั้งในกรณีการจ้างแบบชั่วคราวและแบบถาวร

ตัวแบบที่ห้า ตัวแบบที่ได้จากการสัมมนา ตัวแบบนี้เป็นภาพสะท้อนที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นผู้ที่เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอแนะที่ได้จัดขึ้นในระยะสุดท้ายของการดำเนินโครงการฯ โดยสาระของตัวแบบยังคงเป็นการ***ประยุกต์ใช้แนวทางจากตัวแบบแรก แต่ลดคุณสมบัติบางประการ*** ได้แก่ การไม่กำหนดคุณสมบัติทางด้านอายุ (ตัวแบบแรก กำหนดอายุของผู้สมัครเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk ไว้ไม่เกิน 35 ปี) ไม่ควรกำหนดเกรดเฉลี่ยของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนี้ และควรกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำไว้ในระดับปริญญาตรีทางด้านนิติศาสตร์ แต่ให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk อย่างเข้มข้น

ตัวแบบที่หก Law Clerk รูปแบบผสม ตัวแบบนี้เป็นแนวคิดที่ได้จากโครงการนำร่องในศาลฎีกา ซึ่งเป็นตัวแบบที่เน้นการทำงานเป็นทีมระหว่างนิติกรและผู้พิพากษาที่อยู่ในกองผู้ช่วยผู้พิพากษา เพื่อส่งต่องานให้ผู้พิพากษาศาลฎีกา ดังนั้น***จุดเน้นของตัวแบบจึงอยู่ที่ตัวงาน*** ซึ่งตามตัวแบบนี้จะแบ่งรูปแบบการทำงานของ Law Clerk ออกเป็น 2 รูปแบบคือ ในรูปแบบ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

แรก Law Clerk คือผู้ที่เป็นนิติกรเดิมในระบบและได้รับการคัดสรรเข้ามา ซึ่งต้องได้รับการอบรมก่อนที่จะเริ่มทำงาน การทำงานจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ช่วยผู้พิพากษาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ในรูปแบบที่สองซึ่งคล้ายคลึงกับรูปแบบแรกแต่แตกต่างกันที่นิติกรที่ถูกคัดเลือกมานั้นจะทำงานร่วมกับผู้ช่วยผู้พิพากษาเลย และมีผู้ช่วยผู้พิพากษาจะทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน (Coach) ในด้านทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อเสริมสร้างแนวทางการประพฤติตนให้กับนิติกร โดยผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งนี้ควรจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มเติมเทียบเคียงได้กับระบบอื่น ๆ ที่เป็นระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ปริมาณคดีที่เพิ่มมากขึ้นและเนื้อหาของคดีที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ศาลในหลายประเทศมองหาแนวทางที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าว เช่นเดียวกันกับศาลยุติธรรมของไทยที่ได้พยายามแก้ปัญหาความล่าช้าของคดีด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดทำโครงการพัฒนางานพิมพ์คำพิพากษาด้วยระบบเทคโนโลยี การพัฒนากระบวนการหันเหคดีออกทางด้านแพ่งและอาญา การดำเนินงานตามรัฐธรรมนูญมาตรา 219 หรือการมีโครงการเฉพาะกิจที่จะเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการคดีเพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณามีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่สภาพปัญหาคดีคั่งค้างก็ยังคงมีอยู่และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงแนวทางในการลดปัญหาดังกล่าวในประเทศอื่น ๆ ก็พบว่าในหลายประเทศได้ทำการพัฒนาระบบผู้สนับสนุนงานคดีที่สนับสนุนการทำงานผู้พิพากษา ซึ่งในแต่ละประเทศจะเรียกชื่อระบบแตกต่างกันออกไป ซึ่งในสหรัฐอเมริกาได้เรียกระบบนี้ว่า Law Clerk ส่วนในอังกฤษเรียกระบบนี้ว่า Judicial Assistant แม้ว่าแต่ละประเทศจะเรียกชื่อระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาเหล่านี้แตกต่างกันออกไป แต่วัตถุประสงค์หลักในการมีระบบนี้ขึ้นมามีความคล้ายคลึงกันคือ เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของผู้พิพากษา

เมื่อย้อนกลับมามองบริบทในประเทศไทยก็พบว่า ศาลในประเทศไทยได้พยายามพัฒนาระบบผู้สนับสนุนงานคดีขึ้นมาเพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้พิพากษา เช่น ในศาลรัฐธรรมนูญได้มีการพัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญเพื่อสนับสนุนการพิจารณาคดีของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ในศาลปกครองก็มีระบบเจ้าพนักงานคดีปกครอง หรือแม้แต่ในศาลยุติธรรมเองก็มีระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภค นอกจากนี้ ในศาลยุติธรรมยังมีอีกหนึ่งระบบซึ่งถูกนำมาเปรียบเทียบกับระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ นั่นคือ ระบบนิติกรของศาลยุติธรรม แต่ถึงกระนั้นก็ไม่สามารถกล่าวได้ว่าระบบ Law Clerk กับนิติกรคือระบบเดียวกัน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ดังนั้นเพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาระบบผู้สนับสนุนงานคดีในการพิจารณาและพิพากษาคดีหรือ Law Clerk ของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาเพื่อชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการมีระบบนี้ในศาลยุติธรรม และเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตัวระบบ Law Clerk ที่มากยิ่งขึ้นว่าระบบนี้เหมือนหรือต่างจากระบบนิติกรในศาลยุติธรรมหรือไม่ อย่างไร และถ้าจะมีการพัฒนาระบบนี้ขึ้นในศาลยุติธรรม ควรที่พัฒนาระบบในทิศทางใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงต้องทำการศึกษาระบบ Law Clerk ของต่างประเทศ ตั้งแต่ภาพรวมของตัวระบบ การกำหนดคุณสมบัติ แนวทางในการพัฒนา การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและการสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk รวมทั้งต้องศึกษาเปรียบเทียบระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะและทางเลือกที่สอดคล้องกับบริบทในศาลยุติธรรมของไทย

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากจำนวนคดีค้างสะสมในศาลสูง ก็พบว่า จำนวนคดีที่ค้างอยู่มีเพิ่มขึ้นเป็นอันมาก ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2551 คดีที่ขึ้นสู่ศาลสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศาลฎีกาจะมีปริมาณคดีที่ได้พิจารณาเสร็จสิ้นไปแล้วน้อยลงกว่าในปีอื่น ๆ ที่ผ่านมา โดยปริมาณคดีที่เข้าสู่ศาลฎีกานับต่อเนื่องจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2552 มีจำนวนประมาณ 29,338 คดี ในจำนวนนี้เป็นคดีรับใหม่ 13,794 คดี[1] ด้วยเหตุนี้ การให้น้ำหนักสำหรับการมีระบบ Law Clerk ในการศึกษาครั้งนี้จึงเน้นที่การให้ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างระบบที่รองรับต่อการจัดการคดีในศาลสูง เพื่อตอบสนองต่อสภาพปัญหาดังกล่าวและเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบนี้ในศาลระดับอื่น ๆ ต่อไป

[1] วิรัช ชินวินิจกุล, 2552, **บทบาทผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกากับการบริหารจัดการคดีในศาลฎีกา**, บ.ย.ส. รุ่นที่ 13 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

1.2 วัตถุประสงค์

1) ศึกษาสภาพปัญหาที่นำไปสู่ความจำเป็นของการมีระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม
2) ศึกษาระบบ Law Clerk ของต่างประเทศในภาพรวม การกำหนดคุณสมบัติ แนวทางในการพัฒนา การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า และการสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk
3) ศึกษาแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติ แนวทางในการพัฒนา การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า และการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทย
4) ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

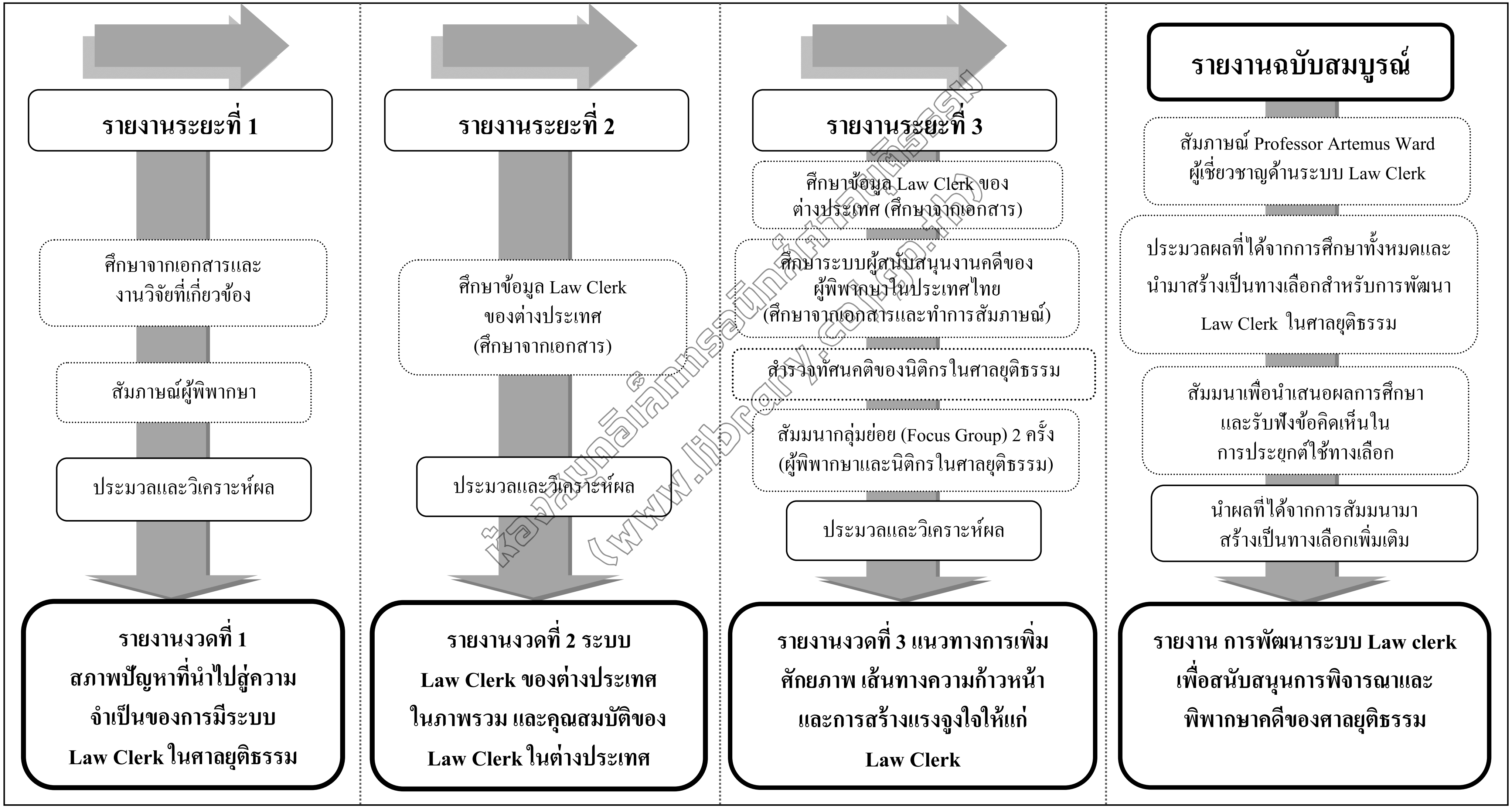
1) ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาในมิติต่าง ๆ เหตุผลและความจำเป็นของการมีระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม
2) ทำให้ทราบถึงที่มาที่ไปและการปฏิบัติหน้าที่ของ Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของผู้พิพากษาในต่างประเทศ และทราบถึงแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติ แนวทางในการพัฒนา การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า และการสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk
3) ทำให้ทราบถึงความเหมือนและความต่างของระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทย ตั้งแต่แนวทางในการกำหนดคุณสมบัติ แนวทางในการพัฒนา แนวทางในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเหล่านี้
4) ได้แนวทางและทางเลือกสำหรับการประยุกต์ใช้ระบบ Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม

1.4 แนวทางและวิธีการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานออกเป็น 4 ระยะ ดังภาพที่ 1.1

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

ภาพที่ 1.1 แนวทางและวิธีการในการดำเนินงานของโครงการพัฒนา Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

การดำเนินงานในระยะแรก ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน 3 เดือน เพื่อทำการสำรวจสภาพปัญหาที่นำไปสู่ความจำเป็นของการมีระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้พิพากษาซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบ Law Clerk ในฐานะผู้ที่ใช้งาน Law Clerk โดยตรง (ในกรณีที่จะมีระบบนี้ในประเทศไทย) ทั้งนี้รายนามของผู้พิพากษาที่ให้สัมภาษณ์มีดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายวีระพล ตั้งสุวรรณ	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา
2	นายชีพ จุลมนต์	อธิบดีผู้พิพากษาศาลอาญา
3	นายชาติชาย อัครวิบูลย์	อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่ง
4	นายธนสิทธิ์ นิลกำแหง	ผู้พิพากษาศาลฎีกา
5	นายประทีป อ่าววิจิตรกุล	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์
6	นายรังสรรค์ วิจิตรไกรสร	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์
7	นายบุญไทย อิศราประทีปรัตน์	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา
8	นายวิชัย อริยะนันทกะ	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ภาค 8
9	นายชาญณรงค์ ปราณีจิตต์	ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
10	นายเชวง ชูศิริ	เลขานุการศาลฎีกา
11	นายสราวุธ เบญจกุล	รองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม
12	ดร.สุนทรียา เหมือนพะวงศ์	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์

การดำเนินงานในระยะที่สอง ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน 2 เดือนเพื่อศึกษาระบบ Law Clerk ของต่างประเทศในภาพรวมและแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของ Law Clerk ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารเป็นหลัก ด้วยการสืบค้นจากฐานข้อมูลออนไลน์และข้อมูลในวารสารต่างประเทศเป็นหลัก รวมทั้งข้อมูลจากหน่วยงานทางด้านกฎหมายของภาครัฐในต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานในระยะนี้มาวิเคราะห์และ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

เปรียบเทียบให้เห็นถึงความเหมือนและความต่างของระบบที่มีอยู่ในประเทศไทยกับระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ

การดำเนินงานในระยะที่สาม ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 4 เดือน เพื่อศึกษาเส้นทางความก้าวหน้า แนวทางการเพิ่มศักยภาพและแนวทางการสร้างแรงจูงใจของ Law Clerk ในต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่ได้จากการสืบค้นจากฐานข้อมูลออนไลน์ ข้อมูลในวารสารต่างประเทศ และข้อมูลจากหน่วยงานทางด้านกฎหมายของภาครัฐในต่างประเทศ อีกทั้งยังได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้พิพากษาทั้งในศาลยุติธรรม ศาลรัฐธรรมนูญ และศาลปกครอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา Law Clerk ในศาลยุติธรรม โดยมีรายนามผู้ให้สัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
	ศาลยุติธรรม	
1	นางเมทินี ชโลธร	ผู้พิพากษาศาลฎีกา
2	นายภัทรศักดิ์ วรรณแสง	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ประจำสำนักประธานศาลฎีกา
3	นายสืบพงษ์ ศรีพงษ์กุล	ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ภาค 1
4	นายธรรมนูญ พิทยาภรณ์	ผู้พิพากษาศาลหัวหน้าศาลประจำสำนักประธานศาลฎีกา
5	ดร.สุนทรียา เหมือนพะวงศ์	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
	ศาลปกครอง	
6	ดร. ประสาท พงษ์สุวรรณ	รองอธิบดีศาลปกครองกลาง
7	นางสมฤดี ธัญญสิริ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง
	ศาลรัฐธรรมนูญ	
8	ดร.เชาวนะ ไตรมาศ	เลขาธิการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

นอกจากนี้ยังได้ทำการสำรวจทัศนคติของนิติกรในศาลยุติธรรม (โปรดดูภาคผนวก ก) โดยได้แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ เกรดเฉลี่ย สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ความต้องการในการประกอบอาชีพ โอกาสในการเลือกเส้นทางอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพในอาชีพทางด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษาและการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 การจูงใจแก่ผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk (ถ้าจะมีระบบนี้ในศาลยุติธรรม) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่เป็นแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพ

จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้อมูลจากการสำรวจในเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้พิพากษา รวมทั้งผลจากการศึกษาในงานระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาประมวล และนำเสนอเป็นหัวข้อหลักในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 2 ครั้ง

การประชุมกลุ่มย่อยครั้งแรก เป็นการประชุมกลุ่มย่อยของนิติกรที่ปฏิบัติหน้าที่ในศาลฎีกา ซึ่งประกอบไปด้วยนิติกรที่เป็นข้าราชการ นิติกรที่เคยเข้าร่วมโครงการอัจฉริยะ และนิติกรที่กำลังอยู่ในโครงการนิติกรยกร่าง (โปรดดูภาคผนวก ข) จำนวน 25 คน จัดขึ้นที่ห้องประชุม ELC ชั้นที่ 3 ศาลฎีกา ส่วนการประชุมกลุ่มย่อยครั้งที่สอง เป็นการประชุมกลุ่มย่อยของผู้พิพากษา จัดขึ้นที่ห้องประชุม 2 ชั้น 5 ศาลอาญา โดยมีรายนามผู้พิพากษาที่เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มย่อยดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายถมรัตน์ เลิศไพรวัน	รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค 1
2	นายอาเล็ก จรรยาทรัพย์กิจ	ประธานแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลอุทธรณ์ภาค 8
3	นายสุพิศ ปราณีตพลกรัง	ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 4

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ลำดับ	**ชื่อ-สกุล**	**ตำแหน่ง**
4	นายสุรพล สนธยานนท์	ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 4
5	นายชัยพรรษ เสริมสุวรรณ	เลขานุการศาลอุทธรณ์ภาค 7
6	นายสุชาติ ชาติปัญญาวุฒิ	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 3 แผนกคดีผู้บริโภค
7	นายไพโรจน์ โปเล็ม	เลขานุการศาลอุทธรณ์ภาค 8
8	นายธวัชชัย นิธิพิเชฐ	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
9	นายกิตติพัชธ์ วราอุบล	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 9 แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว
10	นายสุนทร คงศรีชาย	ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 3
11	นายบัณฑิต รชตะนันทน์	ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลอุทธรณ์ภาค 1

การดำเนินงานในระยะที่สี่ ใช้เวลาดำเนินงาน 3 เดือน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางสำหรับการประยุกต์ใช้ระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์ Professor Artemus Ward อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Northern Illinois ซึ่งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบ Law Clerk ของสหรัฐอเมริกา หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนาตัวแบบทางเลือกทั้งสิ้น 4 ตัวแบบ โดยอิงจากผลการศึกษาตลอดระยะเวลาในการดำเนินโครงการที่ผ่านมา นอกจากนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ตัวแบบทางเลือก ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการจัดการสัมมนา ณ ห้องรัชวิภา โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมมนาทั้งสิ้น 73 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้พิพากษาของศาลยุติธรรม และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกรวมทั้งสิ้นจำนวน 25 คน และนิติกรของศาลยุติธรรมอีกจำนวน 48 คน ทั้งนี้ผู้บริหาร ผู้พิพากษาของศาลยุติธรรม และผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสัมมนามีรายนามดังต่อไปนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายวีระพล ตั้งสุวรรณ	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา
2	นางเมทินี ชโลธร	ผู้พิพากษาศาลฎีกา
3	นายถมรัตน์ เลิศไพรวัน	รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค 1
4	นายภาภูมิ สรอัฑฒ์	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์
5	นายธงชัย เสนามนตรี	รองประธานศาลอุทธรณ์
6	นายจักรชัย เยพิทักษ์	ประธานแผนกคดีสิ่งแวดล้อม ศาลอุทธรณ์ภาค 1
7	นางช่อฟ้า เกิดศิริ	ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
8	นางปิยนุช มนูรังสรรค์	ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
9	นายวิเชียร แสงเจริญถาวร	ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 3
10	นางรุ่งรัตน์ วิจิตรจงกล	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 4
11	นางรุ่งระวีพร กิตติธนนิรมัย	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 4
12	นายไพโรจน์ โปเล็ม	เลขานุการศาลอุทธรณ์ภาค 8
13	นางเกดแก้ว หว่างอุ่น	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 4
14	นายสมเกียรติ อุ่นอนันต์	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 4 แผนกคดีเลือกตั้ง
15	นางสาวสุนทรียา เหมือนพะวงศ์	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
16	นายชัยยันต์ สุญาณวนิชกุล	ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 4
17	นายวิกรม ศรีวิฑูรย์	ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 9
18	นางเยาวรัตน์ เตมีศรีสุข	ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำสำนักประธานศาลฎีกา
19	นายพิศาล พิริยะสถิต	ที่ปรึกษาศาลอุทธรณ์
20	นางจงกลณี เมฆรัตนวรกุล	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาธนบุรี
21	นางมาลา เพ่งพันธุ์พัฒน์	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งธนบุรี
22	นางสาวประยูร รูปกระต่าย	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ลำดับ	**ชื่อ-สกุล**	**ตำแหน่ง**
	ผู้ทรงคุณวุฒิ	
23	อาจารย์จรัส กาญจนขจิต	กรรมการหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง
24	รศ.ดร. ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน	ประธานสภาคณาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
25	นายปราโมทย์คริษฐ ธรรมคุณากร	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมาธิการการปกครองส่วนท้องถิ่น สภาผู้แทนราษฎร

อนึ่งข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมมนาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาประมวล สังเคราะห์และสร้างเป็นตัวแบบทางเลือกที่ 5 สำหรับการพัฒนาระบบ Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีในศาลยุติธรรม

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

บทที่ 2
ระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ

ในรายงานการศึกษาส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ งานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารและฐานข้อมูลออนไลน์ของต่างประเทศ เพื่อให้ทราบถึงที่มาที่ไปในภาพรวมและคุณสมบัติของผู้ที่เป็น Law Clerk เส้นทางความก้าวหน้า การเพิ่มศักยภาพ และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลเหล่านี้ ในครั้งนี้นอกจากจะเน้นที่ระบบ Law Clerk ของประเทศสหรัฐอเมริกาและระบบ Judicial Assistant ของประเทศอังกฤษแล้ว ผู้วิจัยยังได้นำเสนอระบบ Law Clerk ของประเทศอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความเหมือนและความต่างของตัวระบบ รวมทั้งได้นำเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาของบทที่ 2 ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 ระบบ Law Clerk ของประเทศสหรัฐอเมริกา

2.2 ระบบ Judicial Assistant ของประเทศอังกฤษ

2.3 เปรียบเทียบระบบ Law Clerk ในประเทศอื่น ๆ

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 บทวิเคราะห์และสรุป

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2.1 ระบบ Law Clerk ของประเทศสหรัฐอเมริกา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระบบของ Law Clerk ในประเทศสหรัฐอเมริกาและพัฒนาการของ Law Clerk ในปัจจุบัน ประโยชน์ของการมีระบบ Law Clerk รวมทั้งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบนี้ในมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 8 ส่วน ดังหัวข้อต่อไปนี้

2.1.1 ประวัติความเป็นมาและการเกิดขึ้นของ Law Clerk

2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง Law Clerk และผู้พิพากษา

2.1.3 ประโยชน์ของระบบ Law Clerk

2.1.4 คุณสมบัติของ Law Clerk

2.1.5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ Law Clerk

2.1.6 แนวทางการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพ Law Clerk

2.1.7 การสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk

2.1.8 ข้อพึงระวังของระบบ Law Clerk ในประเทศสหรัฐอเมริกา

2.1.1 ประวัติความเป็นมาและการเกิดขึ้นของ Law Clerk

ในประเทศแถบยุโรปจะเรียกคนที่ทำหน้าที่ช่วยงานของผู้พิพากษาว่า "Référendaires" คือ คนที่ผู้พิพากษามอบความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน ส่วนในอเมริกาจะเรียกคนกลุ่มนี้ว่า "Law Clerk" บางคนก็เรียก "Elbow Clerks" โดย Thompson ได้อธิบายตำแหน่งนี้ว่าเป็น "Subordinate" คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มีอิทธิพลสำคัญต่อผู้พิพากษา ตั้งแต่ทศวรรษ 1850 ศาลสูงของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ร้องขอต่อสภาสูง (Congress) ในการจ้างผู้ช่วยในการทำงาน ซึ่งในสมัยนั้นเรียกว่า "Investigating Clerks"[2] ทำงานในลักษณะงานเสมียน แต่ในขณะนั้นสภาสูงไม่เห็นชอบด้วย ทำให้ผู้พิพากษาบางคนหันไปใช้คนที่เรียกว่า Court Clerk มาช่วยงานแทน จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1882 ผู้พิพากษา Horace Gray ซึ่งในตอนนั้นดำรงตำแหน่งหัวหน้าผู้พิพากษาของศาลสูงในรัฐแมสซาชูเซทได้จ้างนักเรียนกฎหมายจากโรงเรียนกฎหมาย Harvard ซึ่งก็เป็นลูกพี่ลูกน้องของเขาเองที่ชื่อว่า John Chipman Gray มาช่วยงานของเขาโดยจ่ายเงินเดือนจากเงินของตัวเอง จนกระทั่งอีก 3 ปี ในปี ค.ศ. 1885 Attorney General A.H. Garland ได้แนะนำให้สภา Congress จัดหาคนที่มาช่วยงานผู้พิพากษา เช่นจากคำกล่าว

> "ผมคิดว่าการที่กำหนดให้มี Law Clerk ประจำตัวผู้พิพากษาแต่ละท่านจะช่วยสนับสนุนการทำงานของศาลสูงค่อนข้างมาก"
>
> ("I believe that it would greatly facilitate the business of the Supreme Court if each justice was provided by law with a secretary or law clerk …….")

---

[2]Artemus Ward and David L. Weiden, 2006, **Sorcerers' Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court,** New York: NYU Press.

ซึ่งในตอนนั้นเองทางศาลสูงก็ได้มีการจ้างคนมาช่วย แต่ก็ยังเป็นการช่วยในด้านงานธุรการที่เรียกว่า "Stenographic Clerk" ให้กับผู้พิพากษาแต่ละคน และจ่ายเป็นเงินเดือน 1600 เหรียญ และได้มีผู้พิพากษาท่านอื่น ๆ เช่น Justices Blatchford, Field, Harlan, Matthews ที่ทำแบบเดียวกับผู้พิพากษา Gray คือจ้างคนที่เก่งมาช่วยงานของตนเอง

การเกิดขึ้นของระบบ Law Clerk ในอเมริกานั้นจะสอดคล้องกับปริมาณคดีที่เพิ่มมากขึ้น และเป็นการยืนยันว่าการที่ศาลสูงในสหรัฐอเมริกาเริ่มมีการใช้ระบบ Law Clerk นั้นไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นจริง ๆ นอกจากนี้ก็ยังมีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเกิดขึ้นของระบบ Law Clerk อีกประการคือ เป็นองค์ประกอบของตัวแบบในการฝึกงานของคนที่จะมีอาชีพด้านกฎหมาย ซึ่งแนวคิดนี้ลอกเลียนแบบมาจากระบบของอังกฤษ ซึ่งตามระบบของอังกฤษการเรียนกฎหมายต้องมีพื้นฐานในศาสตร์สาขาอื่น ๆ แล้วจึงจะมาเรียนกฎหมาย เรียนจบก็ต้องฝึกงาน ซึ่งการเรียนก็ต้องเรียนที่ Inns of Court ซึ่งก็คือสำนักอบรมเนติบัณฑิตของอังกฤษ เมื่อสำเร็จการศึกษา ทางสำนักจะให้ปริญญาทางกฎหมายมีสิทธิว่าความในศาลสูงของอังกฤษ

ส่วนโรงเรียนกฎหมายของภาคเอกชนในสหรัฐอเมริกาเริ่มเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1820 ทั้งนี้ตัวแบบของโรงเรียนกฎหมาย (The Law School Model) ที่ริเริ่มในสมัย คณบดี Langdell[3] ในช่วงทศวรรษ 1870 ที่มหาวิทยาลัย Harvard โดยเขานำเอากรณีศึกษา (Casebooks) และวิธีการแบบ Socratic มาใช้ส่งผลให้การสอนวิชากฎหมายเป็นไปในแนวทางที่เป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น และในช่วงเวลาต่อมา ในทศวรรษที่ 1890 ก็มีโรงเรียนกฎหมายเพิ่มตามมาอีกมากมาย (จำนวนโรงเรียนสอนกฎหมายเพิ่มเป็น 61 แห่ง และมีผู้เรียนประมาณ 7,000 คน)

ในอเมริการะบบการฝึกงานในแต่ละมลรัฐของอเมริกาจะมีความแตกต่างกัน อย่างในมลรัฐแมสซาชูเซตส์จะกำหนดให้มีการฝึกงาน 5 ปี แต่ถ้ามี College Degree ก็จะลดลงเหลือ 4 ปี ในอดีต การศึกษากฎหมายของอเมริกานั้นเป็นระบบของการลงมือปฏิบัติจริง (Practitioner) ด้วยการให้ฝึกงาน (Apprentice) เป็นส่วนใหญ่ เห็นได้จากเอกสารที่อ้างอิงได้ว่าในช่วงปี

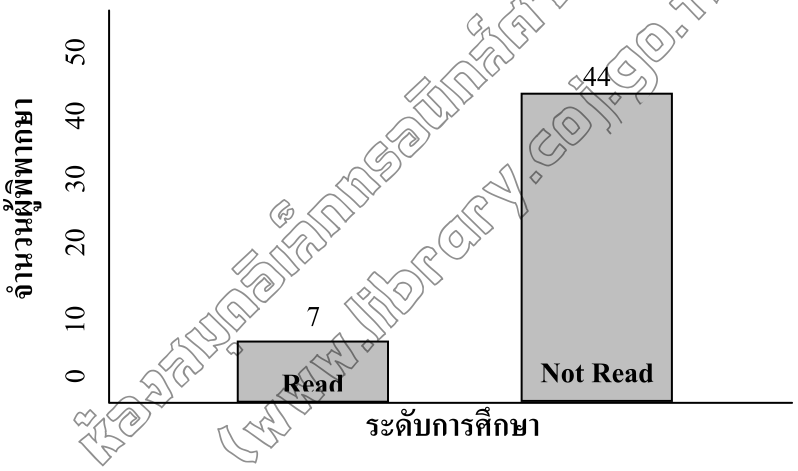
[3] Christopher Columbus Langdell คือคณบดีคนแรกของโรงเรียนสอนกฎหมายในมหาวิทยาลัย Harvard และยังเป็นผู้ที่ริเริ่มการนำเอากรณีศึกษามาใช้สอนในโรงเรียนกฎหมาย นอกจากนี้ยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่ทุ่มเทกับการพัฒนาระบบห้องสมุดเพื่อให้ผู้ที่เรียนกฎหมายได้เข้าถึงแหล่งข้อมูลและกรณีศึกษาได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ค.ศ. 1789-1898 มีเพียงผู้พิพากษา Benjamin Curtis (ปฏิบัติงานในศาลสูง ในช่วง ค.ศ. 1851-1857) เท่านั้นที่จบโรงเรียนกฎหมายโดยไม่ได้ผ่านการฝึกงาน[4]

ในช่วงศตวรรษที่ 18 และ 19 มีผู้พิพากษาศาลสูง 45 คนจาก 57 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมทางด้านกฎหมาย (Legal Training) โดยผ่านการฝึกงาน และในจำนวนนี้มีเพียง 3 คนที่จบจากโรงเรียนกฎหมาย (Law School) มี 10 คน เรียนในโรงเรียนกฎหมายแต่ไม่จบ ขณะที่ในช่วง ค.ศ. 1902-1994 มีเพียงผู้พิพากษา 7 คน เท่านั้นที่ผ่านการฝึกงาน และอีก 44 คน ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกงานจำแนกเป็น 39 คนจบจากโรงเรียนกฎหมาย ส่วนอีก 4 คน เรียนในโรงเรียนกฎหมายแต่ไม่จบ และอีก 1 คนที่ศึกษากฎหมายด้วยตนเอง (โปรดดูกราฟที่ 2.1)

กราฟที่ 2.1: ระดับการศึกษาของผู้พิพากษาในศาลสูงของสหรัฐอเมริกา (ค.ศ. 1902 – 1994)



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ที่มา: Artemus Ward and David L Weiden, 2006, **Sorcerers' Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court,** New York: NYU Press.

จนกระทั่งถึงต้นศตวรรษที่ 20 ระบบการฝึกงานแบบเดิมจึงได้ถูกแทนที่ด้วยระบบการศึกษาอย่างในปัจจุบัน ดังนั้นระบบ Law Clerk ที่ใช้ในศาลสูงของอเมริกาในตอนแรกที่ผู้พิพากษา Gray นำเข้ามาใช้ก็เป็นการให้ประสบการณ์การฝึกงานกับนักเรียนกฎหมาย ดังนั้นในช่วงแรกบทบาทของ Law Clerk จึงเป็นเหมือนสองสถานะ สถานะแรกคือ เป็นนักเรียน

[4]Artemus Ward and David L Weiden, 2006, **Sorcerers' Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court,** New York: NYU Press.

(Student) และอีกสถานะหนึ่งเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาด้านงานคดี (Clerical Assistant) ซึ่งสถานภาพระหว่างผู้พิพากษาและ Law Clerk ที่เป็นแบบครูกับนักเรียน และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้พิพากษาและผู้ช่วยในด้านคดี ก็ยังเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลอยู่ บทบาทของ Law Clerk ในช่วงแรกนี้จะมีน้อยและยังไม่ได้รับการมอบอำนาจจากผู้พิพากษามาก ส่วนใหญ่จะเป็นการช่วยในด้านงานจัดการและธุรการคดีมากกว่า แต่ก็มี Law Clerk บางคนที่ทำในส่วนของคดีโดยตรง นอกจากนั้นระยะเวลาในการจ้างก็จะเป็นช่วงระยะสั้น ประมาณ 1 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1882 ถึงปี ค.ศ. 2002 มี Law Clerk ในศาลสูงทั้งหมด 1,736 คน มี 151 คนที่ถูกจ้างมากกว่า 1 เทอม ในจำนวนนี้ 106 คนได้รับการต่ออายุ มี 12 คนที่ทำงานในตำแหน่ง Law Clerk เกินกว่า 12 ปี เป็นที่น่าสังเกตว่าในอดีต การทำงานระหว่าง Law Clerk กับผู้พิพากษามีความใกล้ชิดขนาดที่ Law Clerk จะพักอยู่ในสถานที่เดียวกับผู้พิพากษาเลย

ตามประวัติผู้พิพากษา Gray ถือได้ว่าเป็นผู้พิพากษาคนแรกที่ใช้ให้ Law Clerk ช่วยเขียนคำพิพากษา ซึ่งในตอนต้นผู้พิพากษาส่วนใหญ่จะใช้ Law Clerk ทำงานธุรการมากกว่างานคดี ในช่วงปีต่อมามีผู้พิพากษาที่จ้าง Law Clerk มากกว่า 1 คน มาช่วยงาน ซึ่งก็มาจากโรงเรียนกฎหมายที่ Harvard ซึ่งเหตุผลที่จ้างเพราะนักเรียนเหล่านั้นนั้นมีความรู้ที่ใหม่ สด และท้าทาย

ระบบผู้ช่วยผู้พิพากษานี้ ในอดีตเรียกครั้งแรกว่า “Stenographic Clerk” ในปี ค.ศ. 1886 และเปลี่ยนมาเรียกชื่อว่า “Law Clerks” ในปี ค.ศ. 1919 และศาลอุทธรณ์เป็นศาลแรกที่ว่าจ้าง Law Clerk ในปี 1930 และมีระบบนี้ในศาลมลรัฐในปี ค.ศ. 1936 ซึ่งได้ผ่านออกมาเป็นกฎหมายในปี 1935 โดยวุฒิสภา Senator Robert F. Wagner (D-Ny) และสมาชิกสภา Emmanuel Celler (D-Ny) และกฎหมายนี้ได้ถูกประกาศใช้ในสมัยของประธานาธิบดี Roosevelt ในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ ปี ค.ศ. 1936

ดังนั้นในช่วงของการพัฒนาระบบ Law Clerk ปี ค.ศ. 1919 – 1940 สภา Congress ของสหรัฐอเมริกาได้จัดให้ผู้พิพากษามีผู้ช่วยได้ 2 คน คนแรกทำงานช่วยด้านธุรการเรียกว่า “Stenographic Clerk” โดยจ่ายเป็นเงินเดือนปีละ 2,000 เหรียญ และอีกคนเรียกว่า “Law Clerk” และได้รับเงินเดือน 3,600 เหรียญต่อปี ทำหน้าที่ช่วยงานด้านวิจัยค้นคว้าคดี โดยในระยะเริ่มแรกบุคลากรที่เป็น Law Clerk นี้จะไม่ได้กระจายไปในทุกศาล จำนวนของ Law Clerk จะถูกจำกัดอยู่ที่ 35 คน สำหรับศาลมลรัฐ ในช่วงของปีแรกที่มีการผ่านกฎหมายของการมีตำแหน่ง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

Law Clerk แต่นอกเหนือจากจำนวนที่ว่านี้ ผู้พิพากษาศาลอาวุโสก็มีสิทธิที่จะจ้างคนมาทำหน้าที่ Law Clerk ได้

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การมีระบบ Law Clerk ที่มีรูปแบบคล้ายคลึงอย่างในปัจจุบันนั้นเกิดเมื่อปี ค.ศ. 1941 เมื่อผู้พิพากษา 1 คน จะมีผู้ช่วยได้ 2 คน แต่ก็มีผู้พิพากษาหลายคนที่พบว่ามีผู้ช่วยแค่ 1 คนที่ทำงานอย่างเต็มที่ก็จะดีกว่ามีผู้ช่วย 2 คนที่ทำงานไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย และในช่วงนี้งานของ Law Clerk ก็มีการขยายขอบเขตออกไปจากงานธุรการคือกลายเป็นงานที่เกี่ยวกับงานคดีมากขึ้น เนื่องจากจำนวนคดีที่มีเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นในช่วงนี้มีความต้องการจากผู้พิพากษาที่จะให้ Law Clerk ช่วยในด้านการสรุปย่อคดีและให้ช่วยยกร่างคดี

หลังปี ค.ศ. 1970 จนถึงปัจจุบันได้มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นคือ การมีทีม Law Clerk ที่ช่วยเตรียมคำพิพากษาในแต่ละคดี และบทบาทของ Law Clerk จะมีเพิ่มมากขึ้นถึงขนาดมีส่วนในการตัดสินใจในคดีความและยกร่างคำพิพากษา ซึ่งในอดีตคนเขียนจะเป็นผู้พิพากษา เมื่อเขียนเสร็จจะให้ Law Clerk เป็นผู้ใส่เชิงอรรถและอ้างอิง หรือปรับเปลี่ยนเล็กน้อย

ในปัจจุบันกล่าวได้ว่าคนที่เป็น Law Clerk คือกลุ่มคนที่เรียนจบมาจากโรงเรียนกฎหมายโดยโรงเรียนกฎหมายที่มีชื่อเสียงคือที่ Harvard, Yale, Columbia, University of Chicago และที่ Stanford[5] 90 เปอร์เซ็นต์มาจากโรงเรียนกฎหมายที่ดี 16 แห่งในสหรัฐอเมริกา และเพื่อให้เกิดความสมดุลก็ได้มีการตั้งสตรีและคนสีผิวที่เป็นอาฟริกันอเมริกันมาทำหน้าที่นี้ด้วย

อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลทางวิชาการที่แสดงให้เห็นว่า Law Clerk ในศาลชั้นต้นมักจะไม่ค่อยได้รับความสำคัญจากนักวิชาการทางด้านกฎหมายหรือทางด้านรัฐศาสตร์ทั้งหลาย[6] ทั้ง ๆ ที่ Law Clerk เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการตัดสินใจที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ในปัจจุบันจากสภาพความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้ทัศนคติของคนปรับเปลี่ยนและส่งผลให้ปริมาณของ

---

[5] M.R. Brown, 1996, "Gender discrimination in the Supreme Court's Clerkship selection process", **Oregon Law Review**, Vol. 75: pp.359-388.

[6] Todd C. Peppers, Bridges Tainer -Parkins and Micheal W. Giles, 2007, **The Hiring and Utilization of Federal District Court Law Clerks** , available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1022623

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

คดีความเพิ่มสูงขึ้น ในสหรัฐอเมริกาปริมาณคดีในศาลแขวง (District Court) ในรอบ 12 เดือน มีมากถึง 259,541 คดี และในจำนวนนี้เป็นคดีอาชญากรรมถึง 58,990 คดี และมีการอุทธรณ์ 66,618 คดี[7] ในปี 2005 คดีที่ขึ้นไปอยู่ในศาลสูงของอเมริกามี 9,608 คดี ที่อยู่ในทะเบียนคดี

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของ Law Clerk ทำให้ทราบว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรที่เป็น Law Clerk จะไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายของคดีความ แต่ก็ต้องยอมรับว่า Law Clerk มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การทำคดีต่าง ๆ ง่าย และรวดเร็วมากขึ้น

ในช่วงปี ค.ศ. 1948 ได้มีการผ่านกฎหมายที่ชื่อว่า "Judicial Code and Judiciary" ในหมวด 752 ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาสามารถที่จะแต่งตั้ง Law Clerk ได้ และในปี ค.ศ. 1959 ใน Title 28 หมวด 752 ได้เพิ่มให้ผู้พิพากษาสามารถที่จะแต่งตั้ง Law Clerk และเลขานุการเข้ามาช่วยทำงานโดยไม่ต้องขออนุญาตจากหัวหน้าผู้พิพากษา (Chief Judges) ในปี ค.ศ. 1983 ได้มีการกำหนดค่าตอบแทนของ Law Clerk โดย Judicial Conference of the United States นอกจากกำหนดในเรื่องค่าตอบแทนแล้วยังกำหนดเรื่องของจำนวน Law Clerk ด้วย โดยในปี ค.ศ. 1991 ได้กำหนดให้ในแต่ละศาลแขวง (District Court) ผู้พิพากษาจะสามารถมี Law Clerk ได้ 2 คน และมีเลขานุการได้ 1 คน ซึ่งผู้พิพากษาบางท่านอาจจ้าง Law Clerk ถึง 3 คนเลยก็ได้[8] โดยมีข้อมูลว่าในปีที่แล้วได้มีการว่าจ้าง Law Clerks ที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา (Full-times) ถึง 2,075 คนโดยผู้พิพากษาอาวุโสใน Federal District Court

ศาลสูง (Supreme Court) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้พิพากษาสามารถที่จะมี Law Clerk ได้ถึง 4 คน และถ้าเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (Chief Justice) จะสามารถมี Law Clerk ได้ถึง 5 คน สำหรับหน้าที่และความรับผิดชอบของ Law Clerk จะมีการกำหนดไว้ค่อนข้างละเอียดและชัดเจน (โปรดดูภาคผนวก ค)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[7] James C. Duff, **Judicial Business of the United State Court Status Courts 2006** (Table 5 – 8 and Table D), available at: http://www.uscourts.gov/Statistics/JudicialBusiness/JudicialBusiness2006.aspx

[8] U.S. Courts Office of Public Affairs, 2007, "Role Conference Adopts Recommendations on Law Clerks", **The Third Branch**, Vol. 39, No 9: pp.1-12.

2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง Law Clerk และผู้พิพากษา

จากวิวัฒนาการความเป็นมาของระบบ Law Clerk ตามที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น จะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายนี้ค่อนข้างจะมีการทำงานที่ใกล้ชิดกันมาก ในที่นี้จะใช้ทฤษฎีความสัมพันธ์ที่เรียกว่า Principle-Agent Model ที่พัฒนาโดย Ross อาจารย์ทางด้านเศรษฐศาสตร์และการเงิน มหาวิทยาลัย Cambridge[9] จากทฤษฎีนี้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ Law Clerk และผู้พิพากษา โดยฝ่ายหนึ่งเป็นนาย (Principal) ขณะที่อีกฝ่ายก็เป็นพนักงาน (Agent) ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่ในการประพฤติปฏิบัติต่อกัน ความสัมพันธ์แบบนี้เช่น ทนายความกับลูกความ หมอกับคนไข้ นักการเมืองกับประชาชน นายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างอาจคาดหวังความสามารถที่มีเฉพาะของพนักงาน เช่น ความรู้ทางด้านกฎหมายใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้พิพากษาจะจ้าง Law Clerk โดยมีความคาดหวังให้คนเหล่านี้มาช่วยงาน

ความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวข้างต้นเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นแนวดิ่ง (Hierarchical Relationship) ทั้งนี้เพราะทั้งสองฝ่ายมีสถานภาพที่ไม่เท่าเทียมกัน และมาทำงานร่วมกันภายใต้สภาวะที่ข้อมูลต่าง ๆ ยังไม่สมบูรณ์ โดยแนวคิดของทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบ 2 ประการคือ หนึ่ง ในกระบวนการคัดเลือก ผู้พิพากษาจะไม่ทราบข้อมูลที่เป็นความสามารถจริง ๆ ของ Law Clerk ผู้พิพากษาจะใช้เกณฑ์ที่พอจะหาได้ เช่น ระดับคะแนนที่จบ มหาวิทยาลัยที่จบ แต่นั่นก็ไม่ได้แสดงถึงความสามารถที่มีอยู่จริงของผู้สมัคร เพราะผู้สมัครก็จะนำเสนอแต่คุณสมบัติในส่วนที่ดีของตน นอกจากนั้นถึงแม้ว่าผู้พิพากษาจะเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดในจำนวนผู้ที่มาสมัครแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่า Law Clerk ผู้นั้นจะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะตัวพนักงาน (Agent) ในที่นี้ก็คือ Law Clerk ก็มีความต้องการหรือผลประโยชน์ของตัวเองอยู่ในใจ[10] ดังนั้นผู้พิพากษาก็ต้องมีความระมัดระวังในการกำกับติดตามการทำงานของ Law Clerk คือ ต้องใช้ทั้งกฎระเบียบและการจูงใจ และการจูงใจก็ต้องเป็นทั้งใน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[9] Stephen A. Ross, 1973, “The Economic Theory of Agency: The principal’s problem”, **American Economic Review**, Vol.12 (May): pp.134 – 139.

[10] Moe. Terry M, 1984, “The New Economics of Organization”, **American Journal of Political Science**, Vol. 28, No. 4: pp. 739-777.

ทางบวกและลบเพื่อทำให้ Law Clerk ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด[11] ในระบบความสัมพันธ์แบบนี้ เป็นการยากที่จะทราบว่าพนักงานได้ทำหรือไม่ได้ทำอะไร อันเนื่องมาจากผลลัพธ์ของงานไม่สามารถวัดได้โดยง่าย[12]

ปัญหาอีกประการคือ ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้ตามทฤษฎีจะเรียกความเสี่ยงนี้ว่า Moral Hazard คือหลังจากที่ Law Clerk ถูกจ้าง และในช่วงแรกหน้าที่ของ Law Clerk ยังไม่มีมากนัก ความเสี่ยงก็อาจมีน้อย แต่หลังจากที่คดีมีปริมาณมากขึ้นและ Law Clerk เข้าไปมีบทบาทในการทำงานเกี่ยวกับคดีมากขึ้น ความเสี่ยงก็เพิ่มขึ้นถ้าการกำกับควบคุมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง

Ditslear และ Baum [13] ได้แนะนำวิธีการที่จะลดความเสี่ยงคือ ผู้พิพากษาต้องเลือกคนที่เป็น Law Clerk โดยดูจากคนที่มีทัศนคติเหมือนกัน[14] และ Peppers[15] เสนอให้มีมาตรฐานจริยธรรมของ Law Clerk[16] นอกจากนั้น Moe[17] ได้เสนอกลไกในการควบคุมคือต้องมีการ

---

[11] John E. Chubb, 1985, "The Political Economy of Federalism." **American Political Science Review**, Vol. 79, No. 4: pp.994 – 1014, and David E M. Sappington, 1991, "Incentive in Principal-Agent Relationship" **Journal of Economic Perspectives,** Vol. 5 (Spring): pp.45-66.

[12] B.D. Wood, 1989, "Principal- Agent Models of Political Control of Bureaucracy". **American Political Science Review**, Vol. 83, pp.965-978.

[13] Corey Alan Ditslear เป็นอาจารย์ทางด้านรัฐศาสตร์ ที่มหาวิทยาลัย Ohio และยังเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย อีกทั้งยังมีผลงานทั้งงานวิจัยและบทความหลายชิ้นที่เกี่ยวข้องกับระบบ Law Clerk ในศาลสูงของสหรัฐอเมริกา และ Lawrence Baum ซึ่งเป็นอาจารย์ของ Corey Alan Ditslear โดย Baum สอนอยู่ที่มหาวิทยาลัย Ohio และเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเมืองและกระบวนการยุติธรรม ผลงานวิจัยของ Baum ส่วนมากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบบกฎหมาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย รวมไปถึงการจัดการภาระงานและการจัดการคดีของศาลยุติธรรม

[14] Corey Ditslear and Lawrence Baum, 2001, "Selection of Law Clerks and Polarization in the U.S Supreme Court", **The Journal of Politics,** Vol 63, No.3: pp. 869-885.

[15] Todd C. Peppers เป็นอาจารย์สอนกฎหมายอยู่ที่ Roanoke College และ Washington and Lee University ในอีตเคยเป็น Law Clerk ให้กับผู้พิพากษา 2 ท่านในศาลระดับ District Court

[16] Todd C. Peppers, 2006. **Courtiers of the Marble Palace: The Rise and Influence of the Supreme Court Law Clerk**. Palo Alto: Stanford University Press.

[17] Terry M. Moe เป็นอาจารย์สอนรัฐศาสตร์ อยู่ที่มหาวิทยาลัย Stanford และยังเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านเศรษฐศาสตร์การเมืองและกฎหมาย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ออกแบบระบบการจูงใจที่เชื่อมโยงกับระบบในการกำกับติดตามการทำงานของ Law Clerk[18] นักวิชาการอีกคนคือ Sally[19] ได้เสนอให้มีการควบคุม Law Clerk โดยใช้กระบวนการภายใน เช่น วัฒนธรรมองค์กร การลงโทษ (Sanction) ในรูปแบบต่าง ๆ การใช้กระบวนการพูดแบบปากต่อปาก (Word of Mouth Referrals) รวมถึงการเขียนจดหมายแนะนำ (Recommendations) ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการควบคุมการทำงานและพฤติกรรมของ Law Clerk[20] แต่ถึงกระนั้นตัวของ Law Clerk ก็ถือว่ามีบทบาทมีอำนาจอันเนื่องมาจากปัจจัยเช่น ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง เช่น ถ้ามีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนาน ประการที่สอง ตัวของ Law Clerk ในระบบของอเมริกัน จะเป็นผู้ที่มีความสามารถบางด้านที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะซึ่งผู้พิพากษาไม่มี เช่น กฎหมายใหม่ ๆ ที่คนที่จบมาใหม่ย่อมมีความรู้ในด้านนี้เฉพาะ ในขณะที่ผู้พิพากษาส่วนใหญ่จะมีวัยวุฒิสูงและขาดข้อมูลเหล่านี้ ประการที่สาม Law Clerk บางคนมีความสามารถทางภาษาหลายภาษามากกว่าผู้พิพากษา เช่น รู้ภาษาฝรั่งเศส เยอรมัน ในขณะที่ผู้พิพากษาไม่มี ประการที่สี่ ตัวผู้พิพากษาเองต้องพึ่งพา Law Clerk ในการสรุป ย่อประเด็น ค้นคว้าหาประเด็นทางคดี แต่อย่างไรก็ตามโดยสรุปถึงแม้ว่า Law Clerk จะมีจุดเด่นอย่างที่กล่าวมา แต่ในท้ายที่สุดก็ยังเสียเปรียบผู้พิพากษาอยู่ดี เพราะผู้พิพากษาถึงแม้ว่าจะไม่รู้ในเรื่องกฎหมายบางอย่างที่เฉพาะเจาะจง แต่พื้นฐานทางด้านการศึกษาของผู้พิพากษาก็มาจากกฎหมายเหมือนกัน ยิ่งถ้าประกอบด้วยประสบการณ์ในคดีที่มากกว่า มีความถนัดในวิชาชีพทางกฎหมายมากกว่า การปฏิบัติงานของ Law Clerk ก็ไม่สามารถที่จะมาครอบงำผู้พิพากษาได้ หรือถึงแม้ว่าผู้พิพากษาจะมีความสามารถในภาษาอื่นสู้ Law Clerk ไม่ได้ แต่ผู้พิพากษาก็สามารถหาคนที่เชี่ยวชาญด้านภาษามาช่วยได้

นอกจากความสัมพันธ์ดังกล่าว (Principal-Agent) แล้ว ผู้พิพากษากับ Law Clerk จะมีความสัมพันธ์ในสถานะอื่น ๆ ด้วย เช่น ความสัมพันธ์แบบนายจ้างกับลูกจ้าง แบบครูกับ

---

[18] Moe. Terry M, 1984, “The New Economics of Organization”, **American Journal of Political Science**, Vol. 28, No. 4: pp. 739-777.

[19] Sally Kenney เป็นอาจารย์สอนรัฐศาสตร์อยู่ที่ University of Minnesota และสอนกฎหมายที่ University of Iowa มีความเชี่ยวชาญทางด้านสิทธิสตรี กฎหมายและนโยบายสาธารณะ

[20] Kenney Sally J, 2000, “Beyond Principals and Agents: Seeing Courts as Organizations by Comparing Referendaires at the European Court of Justice and Law Clerks at the U.S. Supreme Court”, **Comparative Political Studies**, Vol. 33, No. 5: pp.593–625.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

นักเรียน หรือแบบทนายความกับทนายความ แต่ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในสถานะใด ตัวของผู้พิพากษาย่อมมีสถานะของอำนาจที่เหนือกว่า Law Clerk และด้วยความสัมพันธ์อย่างที่ปรากฏนี้ Law Clerk จะต้องไม่วิพากษ์วิจารณ์การตัดสินใจของผู้พิพากษาที่ตนทำงานด้วย ความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

2.1.3 ประโยชน์ของระบบ Law Clerk

เนื่องจากการทำงานระหว่าง Law Clerk และผู้พิพากษานั้นเป็นลักษณะการทำงานที่ทั้งสองฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยตัวผู้พิพากษาเองจะได้รับประโยชน์ในด้านการมีคนมาช่วยทำงาน ช่วยค้นคว้า ช่วยย่อ ช่วยร่าง ช่วยแบ่งเบาภาระต่าง ๆ ทำให้ลดงานของผู้พิพากษาลงไปในส่วนที่ไม่สำคัญ และสามารถที่จะมอบหมายให้ Law Clerk ทำได้ ผู้พิพากษาจะได้มีเวลาไปทำงานที่ต้องอาศัยดุลยพินิจในการตัดสินคดีมากขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้เร็วขึ้นและทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการทำให้การลงทุนในด้านบุคลากรขององค์กรเป็นไปอย่างคุ้มค่า คดีต่าง ๆ ลดปริมาณที่ค้างลง ประชาชนได้รับความรวดเร็ว และเกิดความเป็นธรรมมากขึ้น ขณะที่ผู้ที่เป็น Law Clerk เอง ก็ได้รับผลประโยชน์หลายอย่าง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) และขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาทักษะในการทำงานด้านคดีความและกฎหมาย

2) การที่มีโอกาสมาช่วยงานผู้พิพากษา ทำให้ Law Clerk เองสามารถเข้าถึงข้อมูลและกระบวนการพิจารณาคดี (Personal Insight into the Judicial Process) ซึ่งถ้าไม่ได้มาทำงานในตำแหน่งนี้ก็ไม่มีโอกาสได้รับประสบการณ์นี้

3) ทำให้เป็นการฝึกฝนทักษะและเข้าใจถึงข้อโต้แย้งและความซับซ้อนของกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการทำงานด้านกฎหมายของตนเองต่อไปในอนาคต

4) มีโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้พิพากษาที่มีความชำนาญและมีประสบการณ์ ทำให้มีความเข้าใจและเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5) ได้พัฒนาตนเอง ทั้งพัฒนาระบบการทำงาน ระบบความคิด จากสภาพการทำงานที่แท้จริง

6) ได้มีโอกาสรู้จักพบปะผู้คนเป็นเครือข่ายในการทำงานต่อไปในอนาคต

7) ได้มีโอกาสเรียนรู้งานด้านการบริหารในระบบงานของศาล ซึ่งถือว่าน้อยคนที่จะได้รับโอกาสนี้

2.1.4 คุณสมบัติของ Law Clerk

พจนานุกรมของ Wikipedia ให้ความหมายของ Law Clerk ว่า "บุคคลที่ช่วยในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาในการค้นคว้ากฎหมายและเขียนข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับคดี" และกล่าวได้ว่า Law Clerk เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของผู้พิพากษา ดังคำกล่าวที่ว่า "หน้าที่ของ Law Clerk ก็คือ ทำทุกอย่างตามที่ผู้พิพากษาสั่ง"[21]

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บุคลากรผู้ช่วยในศาล (Court Support Staff) ในสหรัฐอเมริกาสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท[22]

1) Clerks of Courts

2) Central Staff Attorney

3) Short – Term In – Chambers Law Clerk

4) Career In – Chambers Law Clerk

1) Clerks of Courts มีผู้เปรียบเทียบตำแหน่งนี้เหมือนผู้ควบคุมสัญญาณการจราจร (Traffic Managers) แต่ในที่นี้เป็นผู้คอยดูแลการจราจรของคดี[23] เป็นคนทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับงานธุรการต่าง ๆ งานเอกสาร งานคัดแยกประเภทคดี งานธุรการคดี

---

[21] Jefferson Lankford, 1995, "Judicial Law Clerk: The Appellate Judge's, 'Write' Hand", **Arizona Attorney,** Vol. 21(July): pp.19.

[22] Roger A. Hanson, Carol R. Flango and Randall M. Hanson, 2000, **The Work of Appellate Court Legal Staff**, National Center for State Courts: pp.51-52.

[23] R.A Leflar, 1976, **Internal Operating Procedures of Appellate Courts**, Chicago: American Bar Foundation.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

งานบันทึกข้อมูลคดี คุณสมบัติของคนที่จะมาทำหน้าที่นี้คือมีพื้นฐานการศึกษาด้านกฎหมาย มีความสามารถในการบริหารงานทั่วไปโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับคดี

2) Central Staff Attorneys คือทนายความที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานของศาลในภาพรวม ในอเมริกาจะมีชื่อที่เรียกตำแหน่งนี้หลากหลาย เช่น Attorney, Commissioner, Writ Clerk, Pro se Clerk, Staff Law Clerk และ Pool Aide โดย Meadow ได้แยกความแตกต่างระหว่าง Law Clerk และ Central Staff Attorney ดังนี้ "Law Clerk และ Central Staff Attorney มีความคล้ายคลึงกันคือ มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในด้านกฎหมายต่อผู้พิพากษาในการพิจารณาคดี แต่มีความแตกต่างกันคือ Law Clerk จะทำงานรับผิดชอบโดยตรงกับท่านผู้พิพากษาท่านใดท่านหนึ่งและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้พิพากษา ในขณะที่ Central Staff Attorney จะไม่มีความสัมพันธ์กับผู้พิพากษาท่านใด แต่จะทำงานกับศาลในภาพรวม ซึ่งเป็นการทำบทบาทที่แตกต่างกัน"[24]

คุณสมบัติของ Central Staff Attorney คือมีพื้นฐานการศึกษาด้านกฎหมาย ต้องทำหน้าที่ภายใต้การควบคุมดูแลของ Principle Attorney แต่ก็มีบางครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้พิพากษาท่านใดท่านหนึ่งเป็นการชั่วคราว

3) Short-Term in Chambers Law Clerk คือนักศึกษากฎหมายที่มีผลการศึกษาดีเยี่ยมที่ถูกจ้างให้มาช่วยงานคดีให้กับผู้พิพากษาคนใดคนหนึ่ง โดยทั่วไประยะเวลาในการจ้างงานจะอยู่ที่ 1 – 2 ปี และตำแหน่งนี้มีมานานก่อนตำแหน่ง Central Staff Attorney ในอดีตคนที่เป็น Law Clerk จะไม่มีลักษณะเป็นอาชีพเพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะสั้นและมีระยะเวลาการจ้างแบบชั่วคราว ขึ้นอยู่กับผู้พิพากษาที่ว่าจ้าง การจ้างงานในระยะสั้นก็เพื่อป้องกันการเข้าไปมีอิทธิพลทางความคิดต่อการตัดสินคดีของผู้พิพากษา[25] แต่เมื่อประมาณ 20 ปีที่ผ่านมา แนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป ในศาลบางแห่งมีความต้องการที่จะจ้าง Law Clerk เป็นระยะเวลายาวและต้องการให้

---

[24] D. Meador, 1974, **Appellate Courts: Staff and Process in the Crisis of Volume**, St. Pual: West Publishing Company.

[25] A.D. Hellman, 1980, "Central Staff in Appellate Courts: The Experience of the Ninth Circuit", **California Law Review,** Vol. 68, Iss. 5: pp. 937-1003.

เป็นอาชีพ (Career)[26] โดยให้เหตุผลว่าต้องการ Law Clerk ที่มีประสบการณ์ มีวุฒิภาวะ และความรู้ที่กว้างขวาง เพราะการมี Law Clerk ที่มีประสบการณ์จะช่วยอำนวยประโยชน์ให้อย่างมาก อีกทั้งยังลดภาระและค่าใช้จ่ายในการอบรมและทำงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

4) Career in Chambers Law Clerk ตามรูปแบบเดิมของ Law Clerk จะมีจุดอ่อนอยู่ประการที่มองเห็นได้ชัดจากผู้พิพากษาคือ การพัฒนาและฝึกอบรม Law Clerk (คือกรณีที่เป็น Law Clerk แบบดั้งเดิม) จะขึ้นอยู่กับตัวผู้พิพากษาที่ Law Clerk ผู้นั้นทำงานอยู่[27] ในกรณีของ Law Clerk ที่เป็นอาชีพนี้จะมีคุณสมบัติคือ มีพื้นฐานการศึกษาด้านกฎหมาย ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานคดีแก่ผู้พิพากษาคนใดคนหนึ่ง และอาจเริ่มต้นอาชีพจากการเป็น Law Clerk แบบชั่วคราว และเลื่อนปรับตำแหน่งเป็นอาชีพได้ สำหรับชื่อตำแหน่งที่ใช้เรียกคนกลุ่มนี้มีหลายชื่อคือ Law Clerk, Judicial Law Clerk, Senior Law Clerk และ Research Attorney

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ได้มุ่งความสนใจไปในบุคลากรที่เรียกว่า In-Chamber's Law Clerk มากกว่าการให้ความสำคัญกับตำแหน่ง Clerks of the Courts ทั้งนี้จากการทบทวนงานวิจัยของ Hanson, Flango และ Hansen[28] ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรของศาลอุทธรณ์ในสหรัฐอเมริกาจำนวน 151 แห่ง พบว่า ทุกศาลจะมีบุคลากรที่เป็น Law Clerk แต่มี 103 ศาลเท่านั้นที่มีบุคลากรแบบที่เรียกว่า Central Staff[29]

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[26] J. Oakley and R. Thomson, 1980, "Law Clerk and the Judicial Process", **University of California Law Review,** Vol. 68, Iss. 4: pp.466-467.

[27] Daniel Mahoney, 1988, "Law Clerks: For Better or For Worse?" **Brooklyn Law Review,** Vol. 54: pp. 321.

[28] Roger A. Hanson เป็นอาจารย์สอนกฎหมายและรัฐศาสตร์ที่ University of Colorado และเป็นนักวิจัยอาวุโสอยู่ที่ National Center for State Courts ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระที่ทำหน้าที่ในการวิจัยและให้คำปรึกษาแก่ศาลในรัฐต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกา ส่วน Carol R. Flango และ Randall M. Hansen เป็นนักวิจัยอยู่ที่ National Center for State Courts เช่นกัน

[29] Roger A. Hanson, Carol R. Flango and Randall M. Hansen, 2000, **"The Work of Appellate Court Legal Staff"**, National Center for State Courts: pp.20.

ส่วนบทบาทหน้าที่ของ Law Clerk นั้น มีบทบาทสำคัญดังนี้[30]

1) ช่วยเตรียมการ (Preparatory) เช่น การคัดย่อคำร้องต่าง ๆ เตรียมข้อมูลคดี กำหนดประเด็นคดี สรุปย่อประเด็น เรียบเรียงรายการคดี รวบรวมปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคดี

2) ช่วยดำเนินการ (Assistant) บทบาทนี้คือ ช่วยค้นคว้าวิจัยข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับคดี วิเคราะห์คำพิพากษา ยกร่างคำพิพากษาคดี โดยผู้พิพากษาจะเป็นผู้ตรวจร่าง

3) ช่วยงานด้านคดี (Attendant) บทบาทนี้คือ ช่วยงานด้านธุรการอื่น ๆ ด้วย นอกจากนั้นจะมีบทบาทในการรวบรวมประเด็นหลักฐาน ตรวจสำนวน ดูความถูกต้อง บทบาทนี้เหมือนกับทำหน้าที่กลั่นกรอง ("Sounding Board for Judges") คือเมื่อผู้พิพากษาอ่านคำพิพากษาแล้ว จะส่งร่างคืนให้ Law Clerk ไปแก้ไขกลั่นกรองอีก

4) ช่วยงานด้านกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Extra – Legal) เช่น ร่างคำกล่าวสุนทรพจน์ ตรวจแก้ไข ติดต่อประสานงานผู้เกี่ยวข้อง ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย

ทั้ง 4 บทบาทข้างต้นนี้ บทบาทที่ Law Clerk ทำมากที่สุดคือ บทบาทในการช่วยงานด้านคดีคิดเป็น 42 เปอร์เซ็นต์ และบทบาทในการเป็นผู้ช่วยดำเนินการ คิดเป็น 22 เปอร์เซ็นต์[31] ซึ่งในส่วนของการช่วยงานคดี Law Clerk จะมีหน้าที่สำคัญ 4 ประการได้แก่ เตรียมพิจารณาคำร้อง บันทึกย่อข้อเท็จจริง ยกร่างคำพิพากษา รวมทั้งตรวจสอบร่างและแก้ไข กล่าวคือเมื่อมีคำร้องขออนุมัติฎีกาคำพิพากษามาถึงศาล ผู้ที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาคำร้องคือ Law Clerk ซึ่งต้องอ่านและตรวจสำนวนคดี เมื่อตรวจแล้วต้องมีการบันทึกย่อข้อเท็จจริง เพื่อให้ผู้พิพากษาเข้าใจในภาพรวมของคดี ซึ่งผู้พิพากษาและ Law Clerk จะทำงานร่วมกัน ต่อจากนั้น Law Clerk จะทำหน้าที่ยกร่างคำพิพากษา เมื่อทำเสร็จส่งให้ผู้พิพากษาตรวจ ผู้พิพากษาตรวจ แก้ไข และส่งกลับมาให้ Law Clerk ตรวจสอบและแก้ไขอีกที จากผลการวิจัยของ Peppers ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาเกี่ยวกับหน้าที่ของ Law Clerk ได้ข้อค้นพบตามตารางที่ 2.1

---

[30] Charles H Sheldon, 1981, "Law Clerking with a state Supreme Court: Views from the Perspective of the Personal Assistants to the Judges", **Justice System Journal,** Vol.6, pp. 346.

[31] Charles H Sheldon, 1989, "The Evolution of Law Clerking with the Washington Supreme Court: from 'Elbow Clerk' to 'Puisne Judges", **Gonzaga Law Review**, Vol. 24: pp.45.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 2.1 แสดงหน้าที่ของ Law Clerk

ผู้พิพากษา	**เตรียมและพิจารณาคำร้อง**	**บันทึกย่อข้อเท็จจริง**	**ยกร่างคำพิพากษา**	**ตรวจสอบแก้ไข**
Hugo Black	✓	X	ไม่บ่อยครั้ง	✓
Harry Blackmun	✓	✓	✓	✓
William Brennan	ไม่บ่อยครั้ง	X	✓	✓
Warren Burger	✓	✓	✓	✓
Harold Burton	✓	✓	X	✓
William O. Douglas	✓	X	X	X
Abe Fortas	✓	ไม่บ่อยครั้ง	✓	✓
Felix Frankfurter	ไม่บ่อยครั้ง	ไม่บ่อยครั้ง	✓	✓
Arthur Goldberg	✓	ไม่ทราบ	ไม่ทราบ	✓
John Harlan II	✓	ไม่บ่อยครั้ง	✓	✓
Robert Jackson	✓	X	ไม่บ่อยครั้ง	✓
Thurgood Marshall	✓	✓	✓	✓
Sherman Minton	✓	ไม่บ่อยครั้ง	✓	✓
Lewis Powell	✓	✓	✓	✓
Stanley Reed	✓	ไม่บ่อยครั้ง	ไม่บ่อยครั้ง	✓
Potter Stewart	✓	X	✓	✓
Earl Warren	✓	✓	✓	✓
Byron White	✓	✓	✓	✓
Charles Whittaker	✓	✓	ไม่ทราบ	✓

ที่มา: Todd C Peppers, 2006, **Courtiers of the Marble Palace: The Rise and Influence of the Supreme Court Law Clerk,** Palo Alto: Stanford University Press.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

นอกจากนี้ ในส่วนของหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นสามารถดูได้จากประกาศรับสมัคร Law Clerk ของรัฐ Wisconsin และ Michigan ดังตัวอย่างด้านล่างนี้

ตัวอย่างประกาศรับสมัคร Law Clerk[32]

LAW CLERK: Wisconsin Supreme Court and Court of Appeals. **Summary:** The primary responsibility of this position is to provide professional support and assistance to the appointing justice or judge by researching and drafting opinion, checking citations, and completing and other tasks as assigned. A law clerk verifies facts from court records and the accuracy of citation and ensure that final, released opinion are in proper form. A law clerk general has a one or two – year appointment, at the discretion of the appointing justice or judge. A law clerk's appointment is renewed at the discretion of the appointing justice or judge. **Duties:** Researches brief, records, opinions, and the law clerk and then drafts opinion for the appointing justice or judge. (70 -85%). Proofreads, edits and check citation. (10 -20%). Supervises interns. (0- 10%). Assists appointing justice or judge in preparation of cases for decision and/or oral argument and discusses cases with other justice or judge when necessary (5%). **Qualifications:** A degree from accredited law school (degree required at start of employment). Salary: $54,494. (2009)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[32] United State Court of Appeals, 2010, **Information/Clerk**, available at: http://www.ncsconline.org/d_kis/jobdada/jobs_lawclerk(16).htm

LAW CLERK: Michigan Court of Appeals. **Summary:** Assists in drafting opinions, orders and memoranda on motion docket and case call appeals. **Duties:** Read appellate briefs and Research Division report, and review lower court records, as needed, in cases assigned to cases calls and motion dockets. Provide advice to the Judge of problem areas, complex legal issues, recommended outcomes of individual issues and disposition of appeals. Draft opinion (majority, concurrence or dissent), orders, and memoranda under the direction of the judge on case call or motion docket matter. Proof and cite check the attached proposed opinion from Research Division prior to release. Assist the Judge in reviewing proposed opinion from other judges on a panel. Prepare abstracts for authored opinion. Perform other duties as required by the Judge to ensure the efficient administration of the office. **Qualifications:** Juris Doctor (JD) from an accredited law school. One year of appellate practice experience. **Salary:** $53,014.32 to $68,904.00 (2007)

LAW CLERK: Michigan Court of Appeals. **Summary:** Assist the Justice in evaluating cases filed with the court, which includes reviewing Commissioner reports, proposed orders and opinion and discussion of pending cases with the Justice. **Duties:** Prepare draft opinions, concurrences and dissents of the Supreme Court. Edit draft opinion issued by other offices. Research and advise the Justice with regard to draft opinion, including drafting and advocating proposed change per the Justice's instructions. Review Commissioner recommendations regarding applications for leave to appeal, including reviewing facts and legal issues and recommending to the Justice whether the Court should hear the case. Prepare summary for the Justice and draft "hold" memos summarizing why the Court should hear the case as directed by the Justice. Review and analyze "hold" memos and other memoranda prepared by the other Justices' offices, discuss with the justice and prepare responsive

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

memos as necessary. Confer with the Justice on pending matters such as opinions, conference agenda items and orders recommended by Commissioners. Review cases scheduled for conference consideration, discussing them with the Justice, and draft memos to the Justice as necessary. Draft memos as directed by the Justice advocating the Justice's position and attempting to persuade a majority to the Justice's view of the case. Prepare memoranda in advance of oral arguments, including reviewing case, conducting required legal research, summarizing important facts and arguments and drafting and editing memoranda. Review drafting per curiam opinion, conduct required legal research, analyze issues, prepare recommendations for the Justice, and draft proposed revisions. Review and analyze administrative agenda items and conduct legal research and follow – up. Attend or review videotape or transcript of oral arguments of assigned cases. Track current developments in the law, including reading Supreme Court and Court of Appeals opinion, legal periodicals and other relevant information. Draft speeches and perform other duties as required. Assign research projects and supervise research activities of unpaid legal interns. **Qualifications:** Juris Doctor (JD) from an accredited law school. Prefer post – law school work experience involving significant legal research and writing. Experience with the Court of Appeals or other judicial forum may be preferred by the hiring Justice. Salary: $56,334.24 to $73,497.60 (2007)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตัวอย่างคุณสมบัติของ Law Clerk ที่ประกาศจากรัฐ Wisconsin และ Michigan ในข้างต้น พบว่าหน้าที่และความรับผิดชอบโดยรวมคือ ต้องช่วยและสนับสนุนผู้พิพากษาในด้านของการค้นคว้าเกี่ยวกับสำนวนของคดี และช่วยในการยกร่างคดี เขียนข้อความคิดเห็นในด้านคดี ในตัวอย่างของศาลสูงในรัฐ Wisconsin ได้แบ่งแยกน้ำหนักของงานออกเป็นเปอร์เซ็นต์

เพื่อให้เห็นได้ง่าย ซึ่งพบว่างานในด้านการค้นคว้า และยกร่างคำพิพากษาจะมีน้ำหนัก 70 – 85 เปอร์เซ็นต์ งานตรวจสอบความถูกต้อง 10-20 เปอร์เซ็นต์ และช่วยเหลือดูแลนักศึกษาฝึกงาน ประมาณ 0-10 เปอร์เซ็นต์และอาจต้องถกเถียงอภิปรายประเด็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับคดีอีกประมาณ 5 เปอร์เซ็นต์

ในส่วนหน้าที่ของ Law Clerk ตามประกาศของศาลอุทธรณ์ในรัฐ Michigan ก็ระบุคุณสมบัติที่คล้ายคลึงกันคือ มีหน้าที่รับผิดชอบในงานคดี เช่น ต้องให้คำแนะนำผู้พิพากษาในคดีตามจำเป็น ให้ความเห็นในคดี แนะนำให้ความเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของคดี จัดทำร่างคำพิพากษาตามแนวทางที่ผู้พิพากษากำหนด ตรวจสอบความถูกต้อง ช่วยผู้พิพากษาในการทำคำพิพากษา และทำงานอย่างอื่นตามที่ผู้พิพากษากำหนด

ส่วนหน้าที่ของ Law Clerk ตามประกาศของศาลสูงในรัฐ Michigan นั้นจะกำหนดให้ Law Clerk ต้องช่วยเหลือผู้พิพากษาในการประเมินและตรวจสอบสำนวนคดี ยกร่างคำพิพากษา ตรวจร่าง ทำงานวิจัยค้นคว้า ตรวจสอบและทบทวนข้อเสนอจากคณะกรรมการ รวมทั้งตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย สรุปย่อประเด็น ศึกษาสำนวนคดี เตรียมสำนวนคดีล่วงหน้า ขณะเดียวกันก็ต้องจัดเตรียมข้อเสนอต่าง ๆ ให้ผู้พิพากษา โดยคุณสมบัติของผู้ที่จะมาสมัครเป็น Law Clerk ก็จะกำหนดว่าต้องมีความรู้ด้านกฎหมายจากโรงเรียนกฎหมายที่ได้รับการยอมรับ บางทีต้องมีประสบการณ์และมีเงินเดือนตั้งแต่ 50,000 เหรียญขึ้นไป และที่ศาลสูงที่ Michigan เงินเดือนก็จะขยับขึ้นไปถึง 73,497 เหรียญสหรัฐต่อปี

นอกจากนี้ Law Clerk ยังต้องทำหน้าที่อื่น ๆ เช่น การไปเข้าร่วมประชุม ฟังการสัมมนาที่จัดโดยฝ่ายศาล Law Clerk อาจต้องทำงานด้านการบริหารอื่น ๆ เช่น งานพิมพ์ งานรับโทรศัพท์ และคนที่เป็น Law Clerk จะต้องทำงานประสานกับฝ่ายต่าง ๆ ของศาล

ในศาลชั้นต้น คนที่เป็น Law Clerk จะทำงานที่มีความหลากหลายกว่าในศาลอุทธรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะกระบวนการพิจารณาคดีในศาลชั้นต้นจะแตกต่างและในศาลชั้นต้น Law Clerk ต้องติดต่อประสานงานกับทนายความ คู่ความ พยาน และเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการพิจารณาคดีอย่างมาก ซึ่งจะแตกต่างจาก Law Clerk ในศาลอุทธรณ์ และศาลสูง ที่ต้องเน้นหนักในด้านของการวิจัยค้นคว้า และสรุปย่อ ร่าง ยกร่างคำพิพากษา ตัว Law Clerk เองยังต้องมีส่วนในการถกเถียงแสดงความคิดเห็นในคดีความกับผู้พิพากษา ซึ่งหลังจากถกแถลงเสร็จ ผู้พิพากษาก็อาจมอบหมายให้ Law Clerk เขียนยกร่างคำพิพากษา หรือ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

บางครั้งผู้พิพากษาเขียนเองและให้ Law Clerk เขียนพวกการอ้างอิง ดูความถูกต้อง และตรวจสอบคำผิด

สรุปแล้วหน้าที่ของคนที่เป็น Law Clerk คือ เป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา และต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้พิพากษา ดังนั้นคนที่เป็น Law Clerk พึงประพฤติตนเมื่ออยู่ในตำแหน่งให้เหมาะสมและตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยเหตุที่ Law Clerk มีโอกาสที่จะได้อ่านคำร้องและได้ตรวจสำนวนคดีต่าง ๆ โดยได้รับการอนุมัติของผู้พิพากษา ทำให้ตัวของ Law Clerk เองได้เรียนรู้และได้ทราบถึงกระบวนการวิธีพิจารณาความต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ Law Clerk เอง ดังนั้นถ้าเมื่อไรที่ผู้พิพากษาที่ Law Clerk ทำงานด้วยนั้นไม่อยู่หรือไม่ว่าง ตัวของ Law Clerk ก็จะต้องปฏิบัติหน้าที่เมื่อมีกรณีจำเป็น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2.1.5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ Law Clerk

โดยทั่วไปในอเมริกาคนที่มีความรู้ทางด้านกฎหมายสามารถที่จะทำงานได้ในหลาย ๆ องค์การ โดยเฉพาะคนที่เคยทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกับการเป็น Law Clerk สามารถที่จะทำงานในระบบราชการ หรือในภาคเอกชนที่มีบริษัทกฎหมาย หรือทำงานในภาควิชาการ เช่น เป็นอาจารย์ หรือนักวิชาการด้านกฎหมาย หรือสามารถทำงานอิสระเป็นที่ปรึกษาต่าง ๆ ซึ่งทั้ง 4 แนวทางนี้ถือว่ากว้างขวางครอบคลุมเกือบทุกภาคส่วนของสังคม

ก่อนจะอธิบายถึงเส้นทางอาชีพของ Law Clerk ในสหรัฐอเมริกา ผู้วิจัยขอชี้ให้เห็นถึงการกำหนดอัตรากำลังของ Law Clerk ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งจากการศึกษาของ Pepper พบว่าผู้พิพากษา (Associate Justice) ในศาลอุทธรณ์ 1 ท่าน จะมี Law Clerk ตั้งแต่ 1-5 คน ซึ่งเมื่อนำมาถัวเฉลี่ยจะเท่ากับ Law Clerk 1.9 คน ต่อผู้พิพากษา 1 ท่าน[33] (โปรดดูตารางที่ 2.2)

---

[33] Todd C. Peppers, Bridges Tainer -Parkins and Micheal W. Giles, 2007, **The Hiring and Utilization of Federal District Court Law Clerks** , available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1022623

ตารางที่ 2.2 แสดงการกำหนดอัตรากำลังของ Law Clerk ต่อผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์

จำนวน Law Clerk ต่อผู้พิพากษา 1 ท่าน	จำนวนศาล	ค่าร้อยละ
1.0	42	28
1.5	4	2.7
1.8	1	0.7
2.0	83	55.3
2.5	1	0.7
3.0	14	9.3
4.0	4	2.7
5.0	1	0.7

ที่มา : Todd C. Peppers, Bridges Tainer -Parkins and Micheal W. Giles, 2007, **The Hiring and Utilization of Federal District Court Law Clerks** , available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1022623

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 2.2 จะแสดงได้ว่าบุคลากรที่เป็น Law Clerk เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการทำงานของผู้พิพากษาอย่างมาก ในการวิจัยของ Todd C. Peppers พบว่า ในศาลชั้นต้นของสหรัฐอเมริกาจากตัวอย่างทั้งหมด 956 ผู้พิพากษา และได้ผลวิจัยกลับมา 311 ท่าน พบว่า 49 เปอร์เซ็นต์ ของผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นจะจ้าง Law Clerk เป็นผู้ช่วยในเวลา 1 ปี และ 48 เปอร์เซนต์ จะจ้าง 2 ปี แต่สิ่งที่ค้นพบตามมาคือผู้พิพากษาได้ให้ความเห็นว่าผู้พิพากษาเองเมื่อจ้าง Law Clerk ในระยะสั้นแล้ว จะต้องมีภาระหนักตามมาคือต้องมาอบรม Law Clerk ใหม่ทุกปี[34] ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าต้องการที่จะจ้าง Law Clerk แบบถาวร (Permanent Clerkship Model)

[34] Todd C. Peppers, Bridges Tainer -Parkins and Micheal W. Giles, 2007**, The Hiring and Utilization of Federal District Court Law Clerks** , available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1022623

นอกจากนั้นในผลการวิจัยนี้ยังแสดงผลต่อไปอีกว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้พิพากษา) ได้จ้าง Law Clerk แบบ ถาวร (Permanent) ถึง 199 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 311 คน

เกณฑ์ในการตัดสินใจจ้าง Law Clerk โดยเฉพาะกลุ่มที่จ้างเพียง 1 ปี หรือ 2 ปี นี้ เกณฑ์ที่ผู้พิพากษาให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ชื่อเสียงของโรงเรียนกฎหมายที่คนผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และเกณฑ์อีกหนึ่งอย่างที่มีความสำคัญพอ ๆ กัน เพราะได้เปอร์เซ็นต์เท่ากันคือ บุคลิกภาพ เกณฑ์ที่สำคัญรองลงมาคือ ความสามารถในการเขียน และประสบการณ์การทำงานตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 2.3)

ตารางที่ 2.3 เกณฑ์ที่ผู้พิพากษาใช้ในการคัดเลือก Law Clerk

เกณฑ์ที่ใช้ในการเลือก Law Clerk	**ร้อยละของพิพากษาที่ตอบแบบสอบถาม**
1. ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา	85.3
2. บุคลิกภาพ	85.3
3. การเป็นสมาชิกของ Law Review	72.2
4. ประสบการณ์	72.9
5. ตัวอย่างผลงานทางด้านการเขียน (Writing Sample)	73.9
6. ผลการศึกษาในโรงเรียนสอนกฎหมาย	76.3
7. ผลการศึกษาในระดับปริญญาตรี	48.2
8. การมีส่วนร่วมใน Moot Court	30.1
9. จดหมายรับรอง	69.2
10. อุดมการณ์ทางการเมือง	15.1

ที่มา: Todd C. Peppers, Bridges Tainer -Parkins and Micheal W. Giles, 2007**, The Hiring and Utilization of Federal District Court Law Clerks**, available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1022623

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ในการวิจัยของ Peppers มีการถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาด้วยว่าในกรณีที่ต้องการจ้างระยะยาว อะไรคือเกณฑ์ในการคัดเลือก ปรากฏว่าประสบการณ์ของผู้ที่มาสมัครถูกจัดลำดับว่ามีความสำคัญมากที่สุด ประมาณ 77 เปอร์เซ็นต์ของผู้พิพากษาที่ระบุถึงเรื่องประสบการณ์ว่ามีความสำคัญไม่ลำดับที่ 1 ก็ลำดับที่ 2 รองลงมาจากประสบการณ์ก็คือ เกณฑ์ด้านของบุคลิกภาพ ความสามารถในการเขียน (Writing Sample) และการได้มาเป็นสมาชิกของ Law Review[35] ก็ได้รับความสำคัญในลำดับถัดไป นอกจากนี้ Peppers ยังพบว่า ถ้าจะมีการจ้างงานในแบบถาวร (Permanent Clerk) ผู้พิพากษาส่วนใหญ่คำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างมาก เป็นอันดับหนึ่ง ในขณะที่การจ้างในระยะสั้น จะพิจารณาจากสถาบันที่สำเร็จการศึกษาเป็นอันดับแรก

1) การจ้างในระยะสั้น (Short Term Law Clerk)

การจ้าง Law Clerk ในระยะสั้นส่วนใหญ่ กระบวนการจ้างจะต้องทำให้เสร็จสิ้นไม่เกินเทอมแรกของปีที่ 3 โดยผู้สมัครที่สนใจจะต้องส่งใบสมัครและใบสมัครต้องได้รับก่อนไม่เกินวันแรงงาน (Labor Day) โดยต้องมีการกรอกใบสมัคร ประวัติ จดหมายแนะนำตัว ใบแจ้งผลการเรียนและจดหมาย ตำแหน่ง Law Clerk นี้บางทีเรียกว่า Judicial Clerk ซึ่งการที่มีโอกาสได้รับการคัดเลือกจะถือว่ามีประโยชน์ดังต่อไปนี้

(1) ได้เรียนรู้ถึงเส้นทางอาชีพทางด้านกฎหมาย เพราะได้เข้ามาร่วมงานจริงกับศาล และทำงานด้านคดีความโดยเฉพาะ

(2) ได้รับการสอนงาน จากผู้พิพากษาซึ่งจะทำหน้าที่เป็นคล้ายพี่เลี้ยงให้กับ Law Clerk

(3) ได้เรียนรู้ศาสตร์ด้านกฎหมายสาขาอื่น ๆ ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้ไม่ได้มีในโรงเรียนกฎหมาย เช่น ในศาลพิเศษต่าง ๆ

(4) ได้พัฒนาความสามารถด้านการเขียน การวิเคราะห์ด้านกฎหมาย

(5) ได้เครือข่ายและได้พบปะคนที่อยู่ในสายอาชีพเดียวกัน

(6) ได้พัฒนา Résumé ของผู้สมัคร ให้มีความน่าสนใจมากขึ้น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[35] Law Review เป็นวารสารทางด้านกฎหมาย ซึ่งโดยส่วนมากจะตีพิมพ์โดยโรงเรียนสอนกฎหมายหรืออาจตีพิมพ์โดยเนติบัณฑิตยสภา

เนื่องมาจาก Law Clerk หรือ Judicial Clerk คือบุคลากรที่ทำหน้าที่กับผู้พิพากษาโดยตรง ดังนั้น คนที่ต้องการจะสมัครเป็น Law Clerk ก็จะต้องพิจารณาเลือกผู้พิพากษาที่ตนเองจะต้องทำงานด้วย จึงมีคำแนะนำให้ Law Clerk ในการเลือกทำงานกับผู้พิพากษาดังต่อไปนี้

(1) ดูจากอุดมการณ์ (Ideology) ของผู้พิพากษาที่จะไปทำงาน ถ้าผู้ที่เป็น Law Clerk มีอุดมการณ์ทางการเมืองที่ค่อนข้างจะเข้มแข็ง ก็ต้องเลือกทำงานกับผู้พิพากษาที่มีอุดมการณ์ที่ไปด้วยกันได้ การทำงานถึงจะมีความราบรื่น เพราะตามที่ศึกษาระบบของอเมริกามาแล้วพบว่าความสัมพันธ์ของ Law Clerk กับผู้พิพากษามีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการทำงาน แต่มีการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้พิพากษาหลายท่านอาจจ้าง Law Clerk ที่มีความคิดเห็นหรือมีอุดมการณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรอบด้านของแนวคิด เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมมีความเที่ยงธรรมมากขึ้น

(2) ดูจากรูปแบบ (Style) บุคลิกภาพ (Personality) และบรรยากาศ (Atmosphere) เพราะผู้พิพากษาแต่ละท่านก็มีรูปแบบบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกัน บางท่านจะคงความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ (Impersonal Relationship) ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานมีความเป็นธรรมมากที่สุด บางท่านมีบุคลิกภาพแบบพ่อปกครองลูก (Parental Role) ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ก็จะทุ่มเทเวลาให้กับผู้ที่มาเป็น Law Clerk

(3) ดูจากชื่อเสียง (Reputation) และการได้รับการยกย่อง (Prestige) ซึ่งชื่อเสียงของผู้พิพากษาแต่ละท่านก็จะแสดงให้เห็นถึงมิติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของผู้พิพากษาแต่ละท่าน บางท่านก็มีชื่อเสียงในฐานะความเป็นครู บางท่านในฐานะนักวิชาการ หรือในสถานะของนายจ้างซึ่งล้วนแล้วแตกต่างกันออกไป ซึ่งในรูปแบบนี้ก็แยกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ คุณภาพของผู้พิพากษา (Quality as a Judge) และมีคุณลักษณะแบบนายจ้าง (Character as a Boss) ซึ่งผู้สมัครเป็น Law Clerk นั้นสามารถที่จะหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกได้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2) การจ้างในระยะยาว (Permanent Law Clerk)

การจ้าง Law Clerk ในระยะยาวหรือที่เรียกว่าเป็น Career Law Clerk กำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นทุกปี จากการศึกษาของ Jessica Heywood และ Deborah Kerker Herman[36] พบว่าในปี 2010 นี้มีผู้สมัครในตำแหน่ง Law Clerk ถึง 400,000 จากใบสมัครที่ผ่านมาทาง OSCAR (The Federal Government's Online System for Clerkship Application and Review) เหตุที่มีผู้สมัครมากส่วนหนึ่งคือ นักศึกษาที่จบในปีนี้และที่สะสมมาและต้องการงานทำ และอีกกลุ่มหนึ่งเป็นทนายความที่ถูกให้ออกจากงานจากปัญหาด้านวิกฤติเศรษฐกิจ นอกจากนั้นประเด็นที่สำคัญคือ ผู้พิพากษาเองที่มีความต้องการจ้างผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านกฎหมายมาเป็น Law Clerk มากขึ้น โดยท่านผู้พิพากษาได้ให้เหตุผลว่าผู้ที่มีประสบการณ์จะนำเอาประสบการณ์ที่มีมาช่วยในการทำงาน และมีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์ได้ดีกว่าผู้ที่เพิ่งจบมาใหม่ นอกจากนั้นผู้พิพากษาเองก็ไม่ต้องมาเสียเวลาในการอบรม ซึ่งแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของ Permanent Law Clerk นี้สอดคล้องกับการวิจัยของ Avery, Jolls, Posner และ Roth[37] ที่ระบุว่า ณ ปัจจุบันผู้พิพากษาส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะจ้างผู้ที่มีประสบการณ์มากขึ้นกว่าเดิมเพื่อมาช่วยงาน[38]

โดยสรุปในอดีต Law Clerk จะถูกจ้างในระยะสั้นคือ 1 – 2 ปี โดยคัดเลือกจากผู้ที่จบโรงเรียนกฎหมายที่มีชื่อเสียงของประเทศ ซึ่งหลังจากหมดสัญญา บุคคลเหล่านี้ก็จะเข้าสู่

---

[36] Jessica Heywood ปัจจุบันเป็นผู้อำนวยการของสำนักงาน Career and Professional Development ที่ Columbus School of Law ส่วน Deborah Kerker Herman จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะสำหรับผู้ที่สนใจเข้าร่วมโครงการ Clerkships โดยปฏิบัติงานอยู่ที่ Career and Professional Development เช่นเดียวกับ Heywood

[37] Christopher Avery เป็นอาจารย์ ปัจจุบันสอนอยู่ที่ Harvard University's John F. Kennedy School of Government มีความเชี่ยวชาญทางด้านนโยบายสาธารณะและการจัดการ และ Christine Jolls เป็นอาจารย์ ปัจจุบันสอนที่ Yale Law School มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายและองค์การ ส่วน Richard Posner เป็นอาจารย์สอนอยู่ที่ University of Chicago Law School และเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์ (U.S. Court of Appeals for the Seventh Circuit) ส่วน Alvin E. Roth ปัจจุบันเป็นอาจารย์สอนทางด้านเศรษฐศาสตร์และการบริหารธุรกิจอยู่ที่มหาวิทยาลัย Harvard มีความเชี่ยวชาญทางด้านองค์การและการตลาด

[38] Christopher Avery, Christine Jolls, Richard A. Posner and Alvin E. Roth, 2007, "The New Market for Federal Judicial Law Clerks", **The University of Chicago Law Review**, Vol.74, Iss. 2: pp.447-486.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม www.library.coj.go.th

เส้นทางอาชีพอื่น ๆ เช่น ทำงานในภาคเอกชน บริษัทกฎหมายใหญ่ ๆ ซึ่งบริษัทเหล่านั้นก็จะมีเส้นทางความก้าวหน้าที่สดใส ส่วนผู้ที่ไม่ทำงานภาคเอกชนก็สามารถที่จะทำงานราชการและหน่วยงานท้องถิ่น เช่น รัฐสภา (Parliament) ซึ่งมีหน่วยงานในแทบทุกกระทรวงมีความจำเป็นต้องใช้นักกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีบางคนออกไปทำงานเป็นนักวิชาการ สอนหนังสือ ทำวิจัย ขณะเดียวกันมีแนวโน้มที่เป็นที่นิยมคือการจ้าง Law Clerk ที่มีลักษณะเป็น Career เพิ่มมากขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากปัญหาของการต้องอบรมบุคลากรใหม่อยู่ตลอดเวลาและความหลากหลายของสังคม จึงมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ปัญหาอย่างหนึ่งของระบบ Law Clerk ในอเมริกาคือ การที่ Law Clerk ถูกเลือกโดยผู้พิพากษาอาจไม่สามารถที่จะประกันความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เช่นจากการวิจัยข้างล่างนี้

> "สิ่งที่ต้องตระหนัก ก็คือ การที่ Law Clerk มีสิทธิที่จะเลือกได้ว่าต้องการจะปฏิบัติงานผู้พิพากษาท่านใด ซึ่งถ้ามองในแง่ดีก็จะพบว่าทั้งสองฝ่ายจะได้ผู้ร่วมงานที่มีอุดมการณ์ตรงกัน แต่ถ้ามองอีกมุม ก็ไม่สามารถที่จะประกันความเป็นอิสระในการตัดสินคดีได้ เพราะผู้พิพากษาก็จะเลือก Law Clerk ที่มีอุดมการณ์ทางการเมืองเหมือนกับตนเท่านั้น"
>
> ("Second, and more seriously, allowing clerks to pick their own replacements may guarantee that each generation will be ideologically similar to the one that preceded it, but it clearly does not guarantee that they will be liberal: conservative judges have conservative clerks who will select conservative replacements")

ดังนั้นถ้าจะทำให้เกิดความเป็นอิสระในการตัดสินใจนั้นจะต้องมีการควบคุมระบบของ Law Clerk ซึ่งในการควบคุมระบบ Law Clerk ผู้วิจัยได้เสนอให้ควบคุมระบบเส้นทางความก้าวหน้า หรือพูดอีกนัยหนึ่งคือ ต้องเปลี่ยนจากการจ้าง Law Clerk แบบชั่วคราว ให้มาเป็น Career Law Clerk เพราะการเป็นอาชีพจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้มาเป็น Law Clerk และ

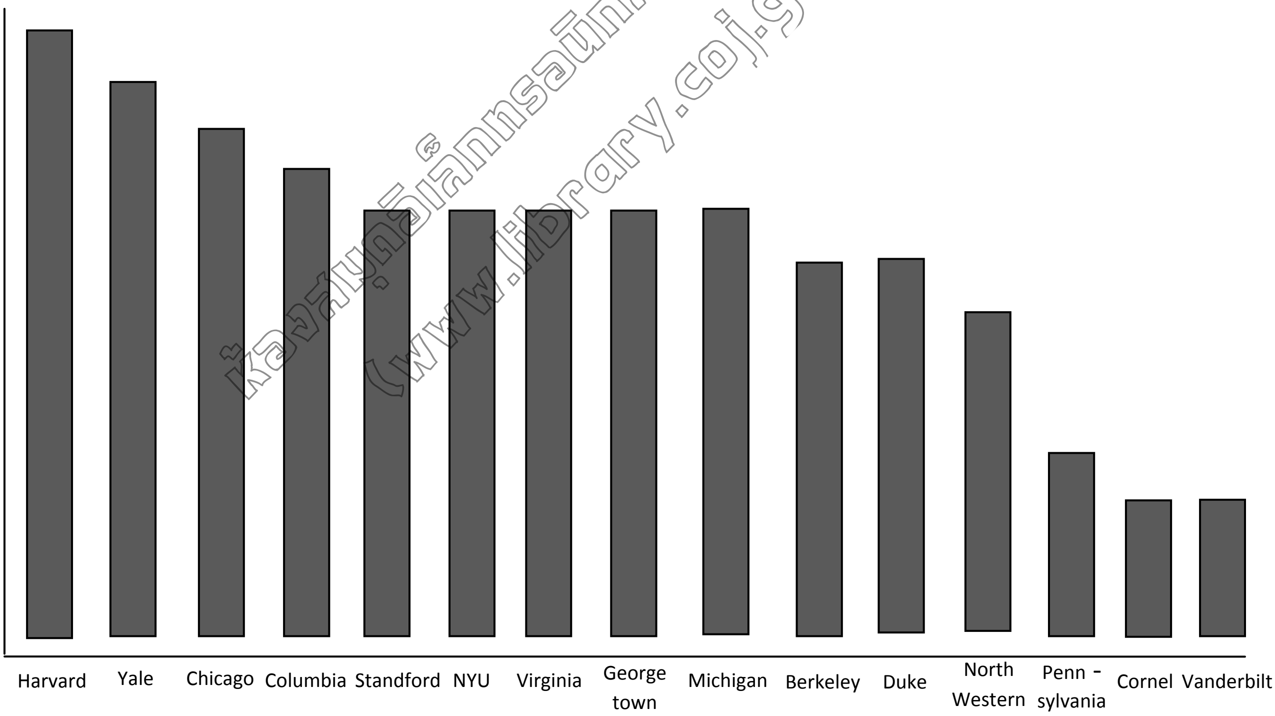
ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ทำให้สามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของผู้ที่มาเป็น Law Clerk ได้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำมาจากระบบ Law Clerk ของญี่ปุ่นเพราะผู้ที่เลือก Law Clerk จะต้องตอบสนองเพราะเป็นผู้ที่กำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน เป็นผู้ที่ประเมินผลและให้ความดีความชอบในด้านอาชีพ และในระบบของญี่ปุ่นก็จะนำ Law Clerk ทั้งหมดมารวมไว้เป็นกองเดียวกัน (Single Pool) ซึ่งหน้าที่ของ Law Clerk คือ ทำงานที่ตอบสนองศาลทั้งระบบไม่ใช่ตอบสนองต่อผู้พิพากษาท่านใดท่านหนึ่ง

2.1.6 แนวทางการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพ Law Clerk

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ในระบบของสหรัฐอเมริกา ผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk ส่วนใหญ่จะจบจากโรงเรียนกฎหมายที่มีชื่อเสียงในระดับต้น ๆ ของประเทศ ซึ่งมีอยู่ 15 โรงเรียน (โปรดดูกราฟที่ 2.2)



กราฟที่ 2.2: การบรรจุแต่งตั้ง Law Clerk จำแนกตามสถานศึกษา (ค.ศ. 1995-2005)

ที่มา: ปรับจาก Daniel Martin Katz and Derek K. Stafford, 2010, “Hustle and Flow: A Social Network Analysis of the American Federal Judiciary”, **Ohio State Law Journal**, Vol. 71, No.3, pp. 457-507, available at http://ssrn.com/abstract=1103573

ถึงแม้ว่าผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk จะจบมาจากโรงเรียนกฎหมายที่มีชื่อเสียงของประเทศ แต่ก็จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ระบบที่ช่วยในการพัฒนาศักยภาพของ Law Clerk เรียกว่า “***Legal Internship และ Externship***” ซึ่งระบบนี้จะเป็นเหมือนการศึกษาต่อเนื่องและจำเป็นในการปฏิบัติและเพิ่มพูนประสบการณ์ความชำนาญ ซึ่งในการพัฒนาจะไม่จำกัดแค่ความรู้ทางด้านคดีหรือกฎหมาย แต่จะทำให้ผู้ที่จะเข้ามาทำหน้าที่ Law Clerk เรียนรู้เกี่ยวกับวิธี ธรรมเนียมปฏิบัติ และมีโอกาสมองเห็นการทำงานในวิชาชีพกฎหมาย ได้เห็น และเรียนรู้วิธี (Style) การทำงานของผู้พิพากษา ซึ่งระบบ Internship และ Externship ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ทางตรง เพราะทำให้ทราบว่าในสถานการณ์ต่าง ๆ ท่านผู้พิพากษาจะมีแนวทางในการตัดสินคดีอย่างไร

ระบบ Internship จะเปิดโอกาสให้นักเรียนกฎหมายได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากสถานการณ์ของการทำงานจริง โดยจะให้นักเรียนกฎหมายได้ทำงานกับทางสำนักงานกฎหมาย ศาล หรือหน่วยงานภาครัฐ ทนายความหรืออัยการ รวมถึงผู้พิพากษาด้วย ในบรรดา Internship โปรแกรมที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เรียกว่า “Judicial Clerkships”

ระบบ Judicial Clerkship ของประเทศสหรัฐอเมริกา

ความหมายของ Judicial Clerkship คือการพัฒนาหลังจากที่จบการศึกษาด้านกฎหมาย โดยมีการให้ผู้ที่จะเป็น Law Clerk ได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีความ[39] หน้าที่ของ Law Clerk จะแปรเปลี่ยนตามแต่ผู้พิพากษา แต่จะมีขอบเขตในด้านการศึกษาด้านกฎหมาย (Legal Research) การยกร่างคำพิพากษา (Drafting Bench Memoranda) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับคดี (Advising the Judge) และการช่วยเหลือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคดี ในบางครั้งตัวของผู้ที่เป็น Law Clerk อาจต้องทำหน้าที่เหมือนผู้ประสานงานระหว่างผู้พิพากษาและทนายความ ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละผู้พิพากษา นอกจากนั้นในบางกรณี Law Clerk ก็ต้องทำงานด้านธุรการที่เกี่ยวข้องด้วย

[39] Career and Professional Development Center, Campbell University School of Law, 2008, **Judicial Clerkship Handbook**, N.C. Cambell University.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ระบบ Externship จะเป็นระบบที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรทางด้านกฎหมายที่อยู่นอกมหาวิทยาลัย โดยจะได้ไปทำงานกับหน่วยงานทางด้านกฎหมายภายนอก แต่ระหว่างที่ทำงานนั้นจะอยู่ในความดูแลของบุคลากรด้านกฎหมายที่ต้องมีการขึ้นทะเบียนวิชาชีพ (Licensed Attorney) โครงการ Judicial Externship จะช่วยให้ผู้ที่เรียนมาทางด้านกฎหมายได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในด้านกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรม[40]

ผู้ที่จะเรียนทั้งในระบบ Internship หรือ Externship จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ที่แท้จริงของศาลแต่ละประเทศ[41] ในระบบของอเมริกันก็จะมีศาลที่แยกออกเป็นศาลของรัฐบาลกลางและศาลของแต่ละมลรัฐ ศาลของรัฐบาลกลางก็จะแบ่งออกเป็นศาลชั้นต้น (District Court) ศาลอุทธรณ์ (Circuit Courts of Appeal) และศาลสูง (Supreme Court) นอกจากนี้ศาลของรัฐบาลกลางยังมีศาลที่ตั้งขึ้นโดยรัฐสภา อันประกอบไปด้วย ศาล Magistrate ศาลล้มละลาย (Bankruptcy Court) ศาลอุทธรณ์ทหาร (U.S. Court Military Appeals) ศาลภาษี (Tax Court) และศาลอุทธรณ์ทหารผ่านศึก (U.S. Court of Veterans' Appeals)

ศาลมลรัฐต่าง ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีหลายประเภทมาก เช่น ศาลครอบครัว (Family Court) ศาลเยาวชน (Juvenile Court) นอกจากนี้ยังมีศาลเฉพาะทาง เช่น Land Court, Probate Court, Housing Courts[42] ในการพิจารณาของแต่ละศาล ผู้พิพากษาจะต้องอาศัยความช่วยเหลือจาก Law Clerk ที่มีความเก่งและความกระตือรือร้น โดยหน้าที่ของผู้พิพากษาที่จะรับผู้ช่วยในฐานะ Law Clerk จะทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (Mentor)[43] และทำหน้าที่เปรียบเสมือนหัวหน้า (Supervisor) โดยการที่นักศึกษามาอบรมในหลักสูตร Intern นี้จะช่วยให้บุคคลเหล่านี้ได้ทราบถึงระเบียบวิธีทางด้านศาล และได้มีโอกาสได้พูดคุยแลกเปลี่ยนแนวความคิดกับ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[40] Daniel Mahoney, 1988, "Law Clerks: For Better or For Worse?" **Brooklyn Law Review,** Vol. 54: pp. 321.

[41] Ogilvy, J. P., 2004, "Introduction to the Symposium on Legal Externships: Learning from Practice**", Clinical Law Review**, Vol. 10, No. 2: pp. 469.

[42] Gerald J. Clerk, 2003, "Supervising Judicial Interns: An Introduction", **Suffolk University Law School Faculty Publications**, NELLCO, available at: http://lsr.nellco.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=suffolk_fp

[43] Stewart Macaulay, 1986, "The Judge as Mentor: A Personal Memoir", **Journal of Legal Education**, Vol. 36: pp.144 in Gerald J. Clerk, 2003, "Supervising Judicial Interns: An Introduction", **Suffolk University Law School Faculty Publications**, NELLCO, available at: http://lsr.nellco.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1013 &context=suffolk_fp

ผู้พิพากษา โดยกระบวนการของ Intern นี้จะช่วยให้บุคลากรเหล่านี้ได้เรียนรู้จากโลกความเป็นจริงนอกเหนือจากการเรียนจากตัวบทกฎหมายในห้องเรียน เพราะการเรียนกฎหมายในโรงเรียนกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกานี้จะเน้นตัวกฎหมายซึ่งทำให้เกิดความแคบและไม่สามารถทำให้นักเรียนกฎหมายได้มีทักษะเพิ่มขึ้น ดังนั้นระบบ Intern นี้จึงเป็นระบบที่เพิ่มพูนทักษะ โดยทักษะที่บุคคลจะได้รับเพิ่มจากโปรแกรมนี้มีไม่ต่ำกว่า 5 ถึง 10 ทักษะอันประกอบด้วย[44]

1) ทักษะในการแก้ปัญหา (Extensive Problem Solving Skill)

2) ทักษะในการวิเคราะห์และให้เหตุผล (Legal Analysis and Reasoning Skill)

3) ทักษะการทำการวิจัยด้านกฎหมาย (Legal Research Skill)

4) ทักษะในการเจรจาต่อรอง (Negotiation Skill)

5) ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง (Dispute Resolution Skill)

ซึ่งหลักการสอนในสภาพความเป็นจริงเป็นกระบวนการที่ Donald Schoen ผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์การและการเรียนรู้ได้นำเอามาใช้ โดย Schoen เรียกกระบวนการนี้ว่า The Reflective Practitioner[45] โดยที่นักเรียนจะเรียนรู้จากการเฝ้าดูเฝ้าสังเกตกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้พิพากษาคิดและใช้ในการตัดสินคดี มองเห็นปัญหาและความยุ่งยากซับซ้อนที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการ คำขอให้ยกฟ้อง (Motions to Dismiss) รวมทั้งกระบวนการก่อนการพิจารณา เป็นอีกประการหนึ่งที่มีคุณค่าอย่างมากสำหรับนักเรียนกฎหมาย ในบางโปรแกรมของ Internship อาจช่วยทำให้คนได้เรียนรู้ทั้งกระบวนการยุติธรรม รวมถึงได้ทราบระบบการบริหารจัดการของศาลด้วย

หอสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็นสำคัญที่จะทำให้ระบบ Internship นี้ประสบความสำเร็จคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้พิพากษาและนักเรียนที่ Intern โดยในกรณีที่จะได้ประโยชน์สูงสุดคือผู้พิพากษาอาจจะอนุญาตให้นักเรียน Intern ได้มีส่วนร่วมในห้องพิพากษา เป็นการเรียนรู้และเป็นประสบการณ์อันสำคัญยิ่ง ทำให้ผู้เรียนได้มุมมองของผู้พิพากษา วิธีการตัดสินคดี และยิ่ง

---

[44] Gerald J. Clerk, 2003, “Supervising Judicial Interns: An Introduction”, **Suffolk University Law School Faculty Publications**, NELLCO, available at: http://lsr.nellco.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=suffolk_fp

[45] Donald Schoen, 2000, “The Reflective Practitioner and the Comparative Failures of Legal Education”, **Clinical Law Review**, Vol.6, No.2: pp. 401-426.

นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้พิพากษาก็จะยิ่งได้โอกาสนี้ นักเรียนจะได้ดูการทำงานของทนายความ รวมทั้งอัยการและบุคคลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรม

โดยสรุประบบของการพัฒนาคนก่อนที่จะมาเป็น Law Clerks จะมีทั้งที่เป็น Internship และ Externship โดยมีหน่วยงานทั้งที่เป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นผู้ดำเนินการเอง และเมื่อบุคคลเข้ามาเป็น Law Clerk ของศาลแล้ว ทางศาลเองจะจัดให้มีทั้งระบบการปฐมนิเทศ (Orientation) โดยมีทั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของศาลเป็นผู้รับผิดชอบ โดยในการปฐมนิเทศจะเป็นการกล่าวถึงสวัสดิการ นโยบายของฝ่ายบุคคลในด้านการปฏิบัติตนต่าง ๆ ของผู้ที่จะเข้ามาเป็น Law Clerk

นอกจากการปฐมนิเทศแล้วก็จะมีกระบวนการฝึกอบรมโดยศาลเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายให้หน่วยงานอื่นจัดให้เนื่องจากการที่จะช่วยเหลือผู้พิพากษาได้นั้นจำเป็นอย่างมากของผู้ที่เป็น Law Clerk จะต้องมีความรู้และประสบการณ์ที่นอกเหนือจากความรู้ที่เรียนในโรงเรียนกฎหมาย โดยหน่วยงานที่มีบทบาทในการฝึกอบรมนี้ชื่อ The Federal Judicial Center ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ออกแบบการเรียนรู้และหลักสูตรที่เหมาะสม นอกจากนั้นยังสนับสนุนเงินในการพัฒนาบุคลากรภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการที่เรียกว่า The Board of the Center[46] ที่จะเป็นผู้ตัดสินใจในการใช้เงิน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาผู้ที่จะเข้ามาเป็น Law Clerk นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ถึงแม้ว่าจะเลือกรับผู้ที่มีความสามารถเข้ามาแล้ว การพัฒนาก็ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งก่อนที่จะเริ่มทำงาน

2.1.7 การสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk

โดยทั่วไปแรงจูงใจที่จะเป็นพลังที่จะขับเคลื่อนให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงก็จะมีแรงขับสูง ทำให้ส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์การสูงตามไปด้วย การบริหารงานที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่เหมาะสมก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองจากบุคลากรมากขึ้น แรงจูงใจจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการของคน และคนก็จะมีความต้องการที่หลากหลาย ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี แต่มี

[46] Federal Judicial Center, 1994, **Chambers Handbook for Judges' Law Clerks and Secretaries**, Washington, DC: Federal Judicial Center.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม www.library.coj.go.th

แนวคิดประการหนึ่งที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเอาเข้ามาใช้มากคือ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวัง ซึ่งตามสมมุติฐานของทฤษฎีนี้จะแสดงให้เห็นว่า บุคคลจะเลือกทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

นักวิชาการได้แบ่งกลุ่มของแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1) แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Monetary)

2) แรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non – Monetary)

1) แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน กลุ่มแรงจูงใจเหล่านี้ในปัจจุบันมีอิทธิพลมากขึ้น เนื่องจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป คนใช้ชีวิตในลักษณะของความเป็นวัตถุนิยมมากขึ้นตามกระแสการบริโภคในยุคโลกาภิวัฒน์

2) แรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน ฐานะทางสังคม เหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจอีกกลุ่มหนึ่งที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในงาน

ทั้งนี้จากข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และกฎระเบียบของผู้ที่เป็น Law Clerk ในสหรัฐอเมริกา พบว่ามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) กำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้าง (Terms of Employment)

โดยปกติจะมีระยะเวลาการจ้าง 1 ปี โดยเริ่มต้นจากวันที่ 1 กันยายน และสิ้นสุดในวันที่ 31 สิงหาคม แต่วันเริ่มต้นทำงานจะเป็นวันที่ 4 กันยายน ระยะเวลาจ้างนี้จะทำให้ผู้พิพากษาได้รับประโยชน์จากการช่วยงานของ Law Clerk เต็มเวลา 1 ปี แต่ในบางกรณีสัญญาจ้างอาจจะสิ้นสุดก่อนได้ถ้าได้รับการยินยอมจากผู้พิพากษาในกรณีที่ผู้พิพากษาเกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ การยุติสัญญาจ้างจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ กล่าวคือ Law Clerk ก็ต้องทำหน้าที่ต่อไปจนครบสัญญา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

2) ระยะเวลาการทำงาน (Working Hours)

จำนวนเวลาและชั่วโมงในการทำงานของ Law Clerk จะขึ้นอยู่กับตัวผู้พิพากษาที่ Law Clerk สังกัด ในระบบของอเมริกัน ตัว Law Clerk ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างประจำ (Rank and File) ที่มีการกำหนดจำนวนเวลาการทำงานที่ชัดเจน ดังนั้นตัว Law Clerk ต้องอุทิศความรู้ ความสามารถทั้งหมดของเขาต่องาน และในสภาพความเป็นจริง ผู้พิพากษาทำงานตอนกลางคืน ทำงานช่วงวันหยุด และเมื่อไหร่ก็ตามที่ผู้พิพากษาต้องการความช่วยเหลือ Law Clerk ก็ต้องพร้อมที่จะทำงาน

ในอเมริกาศาลจะทำงานในเวลาราชการคือ ตั้งแต่ 8.30 เช้า ถึง 4.30 เย็น Law Clerk ต้องมาถึงที่ทำงานก่อน 8.30 น. บางครั้งเช้ากว่านั้น (ในกรณีที่ผู้พิพากษาบางท่านมาทำงานแต่เช้า) และกลับหลังผู้พิพากษา

3) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Paycheck)

Law Clerk ได้รับเงินเดือนจากศาลสูงในช่วงปี 2007 – 2008 โดยจะมีอัตราอยู่ที่ $43,097 ต่อปี หรือคิดเป็นเงินเดือน ๆ ละประมาณ 3,591 เหรียญ หรือประมาณเดือนละ 125,699 บาท เป็นเงินไทย โดยจะจ่ายเป็นเช็ค 2 อาทิตย์ต่อหนึ่งครั้ง

4) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)

Law Clerk มีสิทธิลาป่วยได้ 15 วัน ต่อ 1 ปี ลาพักผ่อนได้อีก 15 วัน ซึ่งใน 15 วันนี้จะรวมลาไปเพื่อการศึกษา เช่น ลาไปสอบเนติบัณฑิต และการลาต้องเรียนให้ผู้พิพากษาทราบล่วงหน้าก่อน 5 วัน และในอเมริกาก็จะมีการประกาศวันหยุดราชการทั้งปีให้ทราบ

5) กรณีที่เป็นวันหยุดเฉพาะของศาล (Court Recesses/State Bar Convention)

กรณีที่มีวันหยุดพิเศษของศาล ในอเมริกาจะมีวันหยุดเหล่านี้ เป็นวันที่ผู้พิพากษาไม่มาทำงาน แต่ Law Clerk ต้องมาทำงานตามปกติ

6) ประกันสุขภาพและการทำฟัน (Health and Dental Coverage)

Law Clerk จะมีสิทธิได้รับประกันสุขภาพ และการทำฟัน ซึ่งในอเมริกาจะให้ผู้ที่เป็น Law Clerk สามารถเลือกที่จะใช้ State's Dental Expense Plan หรือ Various Dental Maintenance Organization (DPO'S)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

7) บำนาญ (Pension)

ในฐานะที่เป็นพนักงานของรัฐ (State Employees) Law Clerk จะมีส่วนร่วมใน Public Employees Retirement System (PERS) คือ Law Clerk จะมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ส่วนนี้

8) ที่จอดรถ (Parking)

Law Clerk จะสามารถได้รับสิทธิในการจอดรถ โดยต้องวางสติ๊กเกอร์ไว้หน้ารถ แต่สิทธินี้จะเป็นการชั่วคราวในช่วงที่ Law Clerk ปฏิบัติหน้าที่อยู่

9) บัตรแสดงตน (Identification (ID) Badges)

บัตรนี้ทางศาลจะออกให้หลังจากที่ Law Clerk พ้นผ่านการปฐมนิเทศแล้ว และ Law Clerk จะต้องสวมใส่อยู่ตลอดเวลาในระหว่างชั่วโมงของการปฏิบัติหน้าที่

10) มารยาทที่ควรประพฤติปฏิบัติ (Protocol and Etiquette)

ผู้ที่เป็น Law Clerk จะต้องไม่ให้คำปรึกษากับองค์การ หน่วยงานอื่นใดในระหว่างที่ทำงานในฐานะ Law Clerk และจะต้องเป็นผู้ที่รักษาความลับในกระบวนการตัดสินคดี รวมทั้งต้องไม่เปิดเผยคำให้การต่าง ๆ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

คนที่เป็น Law Clerk ต้องช่วยทำความเข้าใจกับประชาชน สาธารณชนที่มาติดต่อ เพราะระบบของศาลอาจเป็นระบบที่ประชาชนทั่วไปอาจไม่คุ้นเคย รวมทั้งไม่ทราบวิธีปฏิบัติ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ Law Clerk จะต้องช่วยทำและสร้างความเข้าใจ Law Clerk มีหน้าที่ที่บางครั้งต้องติดต่อกับทนายความและให้ความช่วยเหลือ แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะกำหนดลงไปอย่างชัดเจนว่าควรช่วยเหลือทนายความมากน้อยแค่ไหน ผู้พิพากษาเองก็ต้องการให้ Law Clerk ร่วมมือกับทนายความ แต่ก็ไม่ต้องการให้ Law Clerk ไปยอมตามทนายความจนเสียเนื้อหาสาระของคดี จึงอาจออกเป็นข้อเสนอแนะว่าไม่ให้ Law Clerk ให้คำแนะนำในส่วนที่เป็นเนื้อหาสาระของคดี และถ้ามีข้อสงสัย Law Clerk ควรที่จะไปขอความคิดเห็นจากผู้พิพากษาที่ตนทำงานด้วย

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาของ Todd Peppers ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เป็น Law Clerk พบว่า เหตุผลที่นักเรียนเก่ง ๆ ในสหรัฐอเมริกาจากโรงเรียนกฎหมายชั้นนำมาสมัคร

เป็น Law Clerk เพราะต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์[47] และผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอีกว่าผู้ที่สมัครเป็น Law Clerk มีความคาดหวังว่าผู้พิพากษาจะช่วยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้ โดยมีผู้ตอบมากถึง 71% ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นรูปแบบหนึ่งของแรงจูงใจที่ทำให้คนอยากเข้ามาทำงานเป็น Law Clerk

จากการสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินเกี่ยวกับการมีโอกาสเข้ามาเป็น Law Clerk สามารถสรุปถึงคุณค่าดังนี้

1) เป็นโอกาสดีในการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานจริง ซึ่งถือว่าเป็นประสบการณ์ชีวิต (Life Experience) ที่บุคคลจะได้เข้าไปเรียนรู้ถึงสภาพการทำงานในห้องพิพากษาคดี (Courtroom) และประสบการณ์นี้ยังเป็นประสบการณ์ทางตรง (First Hand Knowledge)

2) เป็นโอกาสที่ดีที่จะได้เรียนรู้ทักษะในการมองและวิเคราะห์ปัญหา ทำให้เพิ่มพูนความสามารถในด้านการวิจัย การเขียน ซึ่งเป็นทักษะที่ค่อนข้างยาก

3) เป็นการเพิ่มพูนเครือข่ายทำให้ได้รู้จักกับบุคคลที่อยู่ในอาชีพเดียวกัน

4) ได้รับการอบรมและสอนงานจากผู้พิพากษาที่ตนเองทำงานด้วย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์สูง เช่นจากคำพูดของ Jonathan A. Shapiro ซึ่งเคยทำงานเป็น Law Clerk ให้กับผู้พิพากษา The Honorable Joseph A. Diclerico, Chief Judge of the U.S. District Court for the District of New Hampshire ต่อไปนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[47] Todd C. Peppers, Bridges Tainer -Parkins and Micheal W. Giles, 2007, **The Hiring and Utilization of Federal District Court Law Clerks** , available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1022623

"การทำงานเป็น Law Clerk จะช่วยต่อยอดและเพิ่มพูนประสบการณ์ของนักเรียนกฎหมายซึ่งถือได้ว่าเป็นการอบรมที่ไม่สามารถหาได้จากที่ใด ถือเป็นโอกาสที่สำคัญสำหรับผู้ที่จะได้เห็นกระบวนการพิพากษาจริง ๆ ตั้งแต่กระบวนการฟ้องร้อง การประชุมก่อนการพิจารณาตัดสินจนทั่งขั้นตอนหลังสิ้นสุดการพิจารณา"

("A Clerkship is sort of an extension of your educational experience. It's a further and unique training. In particular it's an opportunity for people who have been in largely an academic setting to see, at least for litigation, the soup to nuts process of filing a complaint, pretrial process, pretrial /post – trial motions and, in the case of an appellate clerkship, how the appeals process works")

5) ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อบุคคลผู้ที่เคยทำงานเป็น Law Clerk อยากมาทำงานในหน่วยงานอื่น เพราะบริษัทกฎหมายส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักตรงนี้เป็นอย่างมาก ทำให้มีโอกาสได้งานสูง

6) มีผลการศึกษาชี้ว่า เงินเดือนของผู้ที่เป็น Law Clerk จะได้สูง 50 – 70% กว่าคนที่เคยผ่านแค่ State Bar และผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่า ความก้าวหน้าในอาชีพในตลาดแรงงานของคนที่เคยเป็น Law Clerk ยังมีสูงอีกด้วย

7) ทำให้ใบสมัครงานหรือประวัติการทำงาน (Résumé) ของผู้ที่เป็น Law Clerk เป็นที่น่าสนใจและเป็นโอกาสในการเข้าทำงานที่ดีต่อไปในอนาคต

สำหรับจุดอ่อนที่เห็นได้ชัดคือ การมีการจ้างในระยะสั้น ซึ่งบางครั้งก็มีผลในเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน แต่ในอเมริกาก็จะมีระบบการยืมเงิน ซึ่งผู้ให้ยืมส่วนใหญ่ยินดีที่จะให้ยืมเพราะเหมือนวิชาชีพหมอ เนื่องจากมีโอกาสสูงมากที่จะได้รับการชดใช้เงินยืมหลังจากเสร็จสิ้นเวลา

ในศาลมลรัฐ เงินเดือนของ Law Clerk จะอยู่ที่ 30,000 – 50,000 บาทต่อเดือน ส่วนในแต่ละรัฐจะมีเงินเดือนที่แตกต่างกันไปบ้าง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ข้อสังเกตอีกประการคือ การมาทำอาชีพ Law Clerk นั้นจะเกี่ยวกับการเขียนค่อนข้างมาก ซึ่งสำหรับคนที่ไม่ชอบการเขียนก็จะเห็นว่าเป็นอุปสรรคอยู่บ้าง

มีตัวเลขที่พูดถึงค่าตอบแทนของ Law Clerk ว่าถ้าคิดเป็นรายชั่วโมงประมาณ 13.73 เหรียญ แรกเข้า (Entry) แต่ถ้ามีประสบการณ์ก็จะได้ประมาณชั่วโมงละ 22.3 เหรียญ ดูจากตารางข้างล่างที่ 2.4 (โปรดดูภาคผนวก ง)

ตารางที่ 2.4 ค่าตอบแทนของ Law Clerk

พื้นที่	**ช่วงเวลาในการจ่าย**	**ปี ค.ศ. 2006**		
		แรกเข้า (Entry)	**มีประสบการณ์บ้าง (Median)**	**มีประสบการณ์ (Experienced)**
United States	รายชั่วโมง	$ 13.73	$ 17.48	$ 22.35
	รายปี	$ 28,600	$ 36,400	$ 46,500
Missouri	รายชั่วโมง	$ 8.85	$ 11.19	$ 15.16
	รายปี	$ 17,700	$ 23,300	$ 31,500

ที่มา: Missouri Career Education, 2006, **Law Clerk: National and State Wage Information**, available at: http://dese.mo.gov/divcareered/documents/Law_Law_Clerk.pdf

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากข้อมูลที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของคนที่มาเป็น Law Clerk ในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นสามารถตั้งข้อสังเกตได้ว่า แรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินจะมีอิทธิพลขับเคลื่อนในการมาเป็น Law Clerk มากกว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน เพราะถึงแม้ว่าสถานภาพการจ้างงานจะมีระยะสั้น แต่ถือว่าเป็นโอกาสทองที่ทำให้คนเหล่านั้นปูทางไปสู่อาชีพอื่น ๆ ที่ใช้กฎหมาย และจัดว่าเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคมมากที่สุดอาชีพหนึ่ง

2.1.8 ข้อพึงระวังของระบบ Law Clerk ในประเทศสหรัฐอเมริกา

นิติกรประจำตัวผู้พิพากษาหรือที่ประเทศสหรัฐอเมริกาเรียกว่า Law Clerk นั้น ในอดีตเป็นผู้ที่มีหน้าที่ช่วยผู้พิพากษาในการจัดเตรียมข้อมูล ค้นคว้าหาเอกสารมาช่วยในการพิจารณาคดีของผู้พิพากษา ซึ่งมีขึ้นตั้งแต่ ค.ศ. 1880 การทำหน้าที่ของ Law Clerk มีข้อดีในแง่ที่ช่วยให้การทำงานของผู้พิพากษาสะดวกและรวดเร็วมากขึ้นในการพิจารณาคดี ทำให้การตัดสินคดีได้มีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีผลกระทบที่สำคัญมากประการหนึ่ง คือ การที่ Law Clerk เข้าไปมีอิทธิพลมากขึ้นเพราะ Law Clerk ทำหน้าที่เขียนยกร่างคำพิพากษา จนมีการถกเถียงกันว่าบทบาทที่ Law Clerk ทำนั้นควรทำหรือไม่ควรทำ โดยมีการถกเถียงเรื่องนี้อย่างกว้างขวางในช่วงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1957 เป็นต้นมาในบทความของผู้ที่เคยเป็น Law Clerk ที่ชื่อ William H. Rehnquist[48] ในบทความที่ชื่อว่า "Who writes decisions of the Supreme Court?" ซึ่งทำให้เกิดเสียงวิพากวิจารณ์เรื่องนี้กันอย่างกว้างขวาง[49] ในเวลาต่อมา Bob Woodward และ Scott Armstrong[50] ก็เขียนบทความ "The Brethren Inside the Supreme Court" ซึ่งผู้เขียนได้เข้าไปสัมภาษณ์ผู้ที่เคยเป็น Law Clerk ของผู้พิพากษาศาลสูง ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของ Law Clerk ที่เพิ่มขึ้นที่มีผลต่อคดี[51]

ในปี 1998 มีบทความที่กล่าวถึงอิทธิพลของ Law Clerk คือ Closed Chambers: The First Eyewitness Account of the Epic Struggles Inside the Supreme Court" ที่เขียนโดยคนที่เคยเป็น Law Clerk คือ Edward Lazarus[52] ก็ได้เปิดเผยถึงอิทธิพลของ Law Clerk ที่เข้าครอบงำการตัดสินคดีต่าง ๆ และเป็นผู้ที่ตัดสินคดีแทนผู้พิพากษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยทำ

---

[48] William Hubbs Rehnquist เป็นอดีตผู้พิพากษาในศาลสูงของสหรัฐอเมริกา และในระหว่าง ค.ศ. 1952-1953 เคยปฏิบัติงานเป็น Law Clerk ของผู้พิพากษา Robert H. Jackson

[49] William H. Rehnquist, 1957, "Who writes decisions of the Supreme Court?", **U.S. New & World Report**, December 13: pp. 74.

[50] Bob Woodward และ Scott Armstrong เป็นนักข่าวและนักเขียนทางด้านการเมืองที่มีชื่อเสียงของ The Washington Post

[51] Richard W. Painter, 1998, "A Law Clerk Betrays the Supreme Court", **Wall Street journal,** April 13: pp. A 23.

[52] Edward Lazarus เป็น Chief of Staff ของ Federal Communications Commission ซึ่งเป็นองค์กรอิสระในสหรัฐอเมริกา และในช่วงปี ค.ศ. 1988-1989 เคยเป็น Law Clerk ของผู้พิพากษาในศาลสูงชื่อ Harry A. Blackmun

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

หน้าที่ Law Clerk ให้กับผู้พิพากษา[53] และยังมีข้อมูลที่เป็นเอกสารอีกมากที่ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของ Law Clerk ที่เพิ่มขึ้น เช่นของ Artemus Ward และ David Weiden[54] ใน Courtiers of the Marble Palace ที่ได้เปิดเผยว่า Law Clerk ของผู้พิพากษาได้เป็นคนยกร่างและเขียนคำพิพากษาในขณะที่ผู้พิพากษาเองก็ไม่ได้แก้ไขหรือถ้าแก้ไขก็แก้เพียงเล็กน้อย

ปัญหาอีกประการหนึ่งของการที่ศาลสูงของอเมริกาใช้ Law Clerk คือ คำตัดสินของผู้พิพากษาที่ออกมาจะไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ในวิทยานิพนธ์ของ Andrew John Fay "States of Agreement: A new look at law clerk and consensual norms in state supreme courts" 2006 เขาได้วิเคราะห์คดี People VS Morales so 59461 พบว่าในการตัดสินคดีนี้องค์คณะผู้พิพากษาทั้ง 7 ของศาลสูงมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้มีคำตัดสินที่ออกมาแตกต่างกันและขัดแย้งกัน ซึ่งรัฐแคลิฟอร์เนียเป็นรัฐที่มีการใช้ระบบ Law Clerks มากกว่ารัฐอื่น ๆ และจากผลการวิจัยของเขาพบว่า ยิ่งมีจำนวนของการใช้ Law Clerk มากเท่าไหร่ โอกาสของการเขียนคำพิพากษา (The Justices) Opinion Writing ก็จะมีความขัดแย้งกันมากขึ้น และเขายังพบอีกว่า จำนวนคำพิพากษาที่มีลักษณะไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันขององค์คณะผู้พิพากษามีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของการใช้ Law Clerk

โดยสรุป จากการทบทวนระบบ Law Clerk ในสหรัฐอเมริกา พบว่า การเกิดขึ้นของระบบ Law Clerk ในสหรัฐอเมริกานั้นจะสอดคล้องกับปริมาณคดีที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งแนวคิดนี้ลอกเลียนแบบมาจากระบบของอังกฤษ งานของ Law Clerk ส่วนมากจะเป็นงานในด้านการค้นคว้า และยกร่างคำพิพากษาจะมีน้ำหนัก 70 – 85 เปอร์เซ็นต์ งานตรวจสอบความถูกต้อง 10 – 20 เปอร์เซ็นต์ และช่วยเหลือดูแลนักศึกษาฝึกงานประมาณ 0 – 10 เปอร์เซ็นต์ และอาจต้องถกเถียงอภิปรายประเด็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับคดีอีกประมาณ 5 เปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแง่

---

[53] Tony Mauro, 2004, "High Court Clerks Bemoan Bush V. Gore Revelations", **Legal Times,** September 27.

[54] Artemus Ward เป็นอาจารย์สอนรัฐศาสตร์ที่ Northern Illinois University มีความเชี่ยวชาญทางด้านการเมืองและกฎหมายมหาชน ส่วน David Weiden เป็นอาจารย์สอนรัฐศาสตร์ที่ Indiana University มีความเชี่ยวชาญทางด้านระบบศาลสูงของสหรัฐอเมริกาและระบบการศาลเปรียบเทียบ โดยทั้ง Ward และ Weiden ได้ร่วมกันเขียนหนังสือที่เกี่ยวกับระบบ Law Clerk ชื่อหนังสือคือ Sorcerers' Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เมื่อปี ค.ศ. 2006

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะพบว่าระยะเวลาการจ้าง Law Clerk อยู่ที่ประมาณ 1 ปี ส่วนเวลาการทำงาน ของ Law Clerk จะขึ้นอยู่กับตัวผู้พิพากษาที่ Law Clerk สังกัด โดยในคู่มือของ Law Clerk ได้ระบุไว้ว่า Law Clerk ต้องมาก่อนและกลับหลังผู้พิพากษา อีกทั้งได้ระบุถึงมารยาทที่ควรประพฤติปฏิบัติ (Protocol and Etiquette) เช่น ต้องไม่ให้คำปรึกษากับหน่วยงานอื่นใดในระหว่างที่ทำงานในฐานะ Law Clerk และจะต้องเป็นผู้ที่รักษาความลับได้

ระบบที่กล่าวมานี้ ช่วยให้ Law Clerk ได้รับการพัฒนาด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) ได้ระบบความคิดและประสบการณ์จากสภาพการทำงานที่แท้จริง แม้ว่าระบบ Law Clerk จะมีข้อดีหลายประการ แต่ก็มีข้อที่ต้องพึงระวัง นั่นคือ การที่ Law Clerk เข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินคดีของผู้พิพากษามากขึ้นและยังทำให้ผลการตัดสินคดีไม่เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องใช้ความระมัดระวังตั้งแต่เรื่องของการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk เพราะจุดนี้เป็นต้นทาง และต้องมีกระบวนการที่จะควบคุมพฤติกรรมการทำงานของ Law Clerk ในกรณีที่ Law Clerk ไม่ปฏิบัติตามพันธะกิจที่ตนเองควรที่จะต้องทำ ซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นี้ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ เพราะการที่มาทำงานในตำแหน่งนี้แล้วมีผลงานดี ก็จะยิ่งมีส่วนผลักดันให้เขาสามารถก้าวหน้าในวิชาชีพนี้ต่อไป

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2.2 ระบบ Judicial Assistant ของประเทศอังกฤษ

ในส่วนระบบ Judicial Assistant ของประเทศอังกฤษ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 8 ส่วน เช่นเดียวกับการแบ่งเนื้อหาในส่วนของระบบ Law Clerk ของประเทศสหรัฐอเมริกา ดังหัวข้อต่อไปนี้

2.2.1 ประวัติความเป็นมาและการเกิดขึ้นของ Judicial Assistant

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง Judicial Assistant และผู้พิพากษา

2.2.3 ประโยชน์ของระบบ Judicial Assistant

2.2.4 คุณสมบัติของ Judicial Assistant

2.2.5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ Judicial Assistant

2.2.6 แนวทางการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพ Judicial Assistant

2.2.7 การสร้างแรงจูงใจแก่ Judicial Assistant

2.2.8 ข้อพึงระวังของระบบ Judicial Assistant ในประเทศอังกฤษ

2.2.1 ประวัติความเป็นมาและการเกิดขึ้นของ Judicial Assistant

Law Clerk ในประเทศอังกฤษนั้นเรียกว่า Judicial Assistant โดยบทบาทของ Judicial Assistant หรือ Law Clerk นั้น มีความเหมือนกันคือ คนที่ทำหน้าที่นี้จะต้องเป็นผู้ที่นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายแล้ว ยังต้องมีความสามารถในการใช้เหตุผล และการใช้ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาเขียน

เมื่อพิจารณาถึงความเป็นมาจะพบว่า ตัวแบบการฝึกงานของผู้ที่จะมีอาชีพด้านกฎหมายในหลายประเทศรวมทั้งในสหรัฐอเมริกาเองก็ได้แนวคิดนี้มาจากระบบของอังกฤษ ซึ่งการเรียนก็ต้องเรียนที่ Inns of Court ซึ่งก็คือสำนักอบรมเนติบัณฑิตของอังกฤษ แต่การพัฒนาระบบ Law Clerk ในประเทศอังกฤษให้เป็นรูปธรรมนั้นเกิดขึ้นหลังประเทศสหรัฐอเมริกา โดยในอังกฤษระบบนี้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมเริ่มเมื่อปี 1997[55] โดยใช้ชื่อเรียกว่าระบบ Judicial Assistant ผู้ที่ริเริ่มคือ Lord Justice Otton และมี Lord Woolf เป็นผู้สนับสนุนและก่อตั้งระบบนี้อย่างจริงจัง ส่วนสาเหตุสำคัญที่ต้องริเริ่มระบบ Judicial Assistant คือ การคั่งค้างของคดีความในศาลอุทธรณ์ (Court of Appeal) ในช่วงเริ่มแรกของโครงการ ได้มีการจัดตั้งทีม Judicial Assistant จำนวน 6 คน โดยประกอบด้วย ทนายความรุ่นใหม่และเนติบัณฑิตจบใหม่ โดยบุคลากรเหล่านี้จะถูกมอบหมายให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยของผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์ ในปัจจุบัน ระบบนี้ถูกนำไปใช้ใน House of Lords

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[55] MacCallum, 2001, "Judicial Assistant—Courting Appeal—for Budding Lawyers a Spell at the court of Appeal is an Unrivalled Way to Learn Court Procedure", **The Law Society Gazette**, 25th January 2001.

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง Judicial Assistant และผู้พิพากษา

Judicial Assistant ในประเทศอังกฤษได้รับมอบหมายงานในฐานะที่เป็นผู้ช่วยของผู้พิพากษา โดยผู้พิพากษามีอำนาจในการมอบหมายงาน งานที่ Judicial Assistant ทำนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ งานที่เกี่ยวกับคดีความ อาทิเช่น การค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคดี การสรุปความ การช่วยเตรียมร่างคำพิพากษาทั้งร่างที่เป็นภาษาเขียนและภาษาพูด ส่วนงานประเภทที่สอง คือ งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ จากผู้พิพากษา ที่น่าสังเกตคือ Judicial Assistant บางคนได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคดีความต่อองค์คณะผู้พิพากษา แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงขึ้นอยู่กับผู้พิพากษา การดำเนินการที่กล่าวมานี้ช่วยให้การตัดสินคดีความของศาลเป็นไปด้วยความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

Mahoney อดีตผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ในสหรัฐอเมริกา ได้ตั้งข้อสังเกตว่าไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ของ Law Clerk หรือ Judicial Assistant ก็ตาม ล้วนไม่ชัดเจนตายตัวขึ้นอยู่กับผู้พิพากษาว่าจะมอบหมายงานรวมทั้งถ่ายทอดประสบการณ์มากน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้พิพากษาทำหน้าที่ในฐานะผู้ตัดสิน (Decision-Making) ส่วน Law Clerk นั้นทำหน้าที่ในการสนับสนุนการตัดสิน (Decision-Enhancing) หรือกล่าวได้ว่า Law Clerk คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการพิจารณาคดีของผู้พิพากษา แต่ทั้งนี้ บทบาทของ Law Clerk หรือ Judicial Assistant จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผู้พิพากษาในฐานะผู้ที่เป็นผู้ใช้งานบุคคลเหล่านี้โดยตรง[56]

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2.2.3 ประโยชน์ของระบบ Judicial Assistant

จากข้อมูลที่อยู่ใน Review of the Legal Year 2004-2005, 2005-2006 ของ Court of Appeal, Civil Division ได้ระบุถึงประโยชน์ที่ได้จากโครงการ Judicial Assistant ไว้ 2 ประการ คือ[57]

---

[56] Daniel Mahoney, 1988, “Law Clerks: For Better or For Worse?” **Brooklyn Law Review,** Vol. 54: pp. 329.

[57] Court of Appeal, Civil Division, **Review of the Legal Year 2004-2005 and 2005-2006**, available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/cms/1302.htm

ประการแรก การปฏิบัติงานของ Judicial Assistant เพื่อสนับสนุนการทำงานของศาล ถึงแม้ว่าจะไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการตัดสินของศาล แต่ก็มีคุณประโยชน์ต่อระบบงานของศาลโดยภาพรวมค่อนข้างมาก ส่งผลการดำเนินงานของศาลโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถจัดการกับคดีได้เร็วขึ้น

ประการที่สอง Judicial Assistant ส่วนมากจะเลือกทำงานในศาลต่อไป หรือทำงานทางด้านกฎหมายในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งหมายถึงการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีวุฒิสามารถ (Talent) ของหน่วยงานภาครัฐ

2.2.4 คุณสมบัติของ Judicial Assistant

ชื่อเรียกระบบ Law Clerk ในประเทศต่าง ๆ นั้นแตกต่างกัน ในสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเรียกว่า Law Clerk ในประเทศอังกฤษเรียกว่า Judicial Assistant ส่วนในไอร์แลนด์นั้นเรียกว่า Judicial Research Assistant ในประเด็นนี้ Baier[58] ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความเข้าใจในคำว่า Law Clerk ไว้ว่า การรับรู้และตีความคำว่า Law Clerk นั้นคืออะไร เพราะคำว่า Clerk นั้นหมายถึง[59] เสมียน เลขานุการ จึงต้องตระหนักว่าควรใช้คำนี้หรือไม่ โดย Herman[60] ได้แสดงความเห็นในทางเดียวกันว่า ผู้ที่ทำหน้าที่นี้ควรเรียกว่า Law Assistant หรือ Research Aid หรือ Legal Assistant แต่การที่คำว่า Law Clerk ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายนั้นอาจเป็นเพราะพัฒนาการของคำนี้ซึ่งมีที่มาจากความเคยชินแต่เดิมของการทำงานในศาล หรือแม้แต่คำว่า Judicial Assistant นั้น ก็ตีความได้หลากหลาย ในบางแห่งก็อาจตีความว่าตำแหน่งนี้คือ เสมียนของศาล ในขณะที่บางแห่งก็ตีความว่าตำแหน่งนี้คือผู้ช่วยของผู้พิพากษา

---

[58] Paul R. Baier เป็นศาสตราจารย์พิศิษฐ์ กล่าวคือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญพิเศษ และเป็นผู้นำทางวิชาการของสาขากฎหมาย ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ โดยปัจจุบันสอนกฎหมายอยู่ที่ Louisiana State University และมีประสบการณ์ในการสอนกฎหมายในหลายสถาบัน รวมทั้งเคยเข้าร่วมโครงการ Clerkship ในปี ค.ศ. 1967 และเคยเป็น Law Clerk ของผู้พิพากษา John H. Gillis ในศาลอุทธรณ์ของรัฐ Michigan ในปี ค.ศ. 1969-1970

[59] Paul R. Baier, 1973, "The Law Clerk: Profile of an Institution", **Vanderbilt Law Review**, Vol. 26: pp.1130.

[60] Michael J Herman, 1975, "Law Clerk at the Supreme Court of Canada", **Osgoode Hall Law Journal**, Vol. 13: pp. 282.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ที่น่าสังเกตคือ แม้ว่าจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ (Functions) ของ Law Clerk, Judicial Assistant และ Judicial Research Assistant แล้ว ไม่แตกต่างกัน โดยในที่นี้จะยกตัวอย่างโครงการ Judicial Assistant Scheme ของศาลอุทธรณ์ในอังกฤษ ซึ่งได้กำหนดให้ผู้ที่เป็น Judicial Assistant ต้องทำงานดังต่อไปนี้

(1) เตรียมและสืบค้นข้อมูล

(2) วิเคราะห์ข้อมูล โดย Judicial Assistant จะได้รับการมอบหมายให้ทำการย่อสรุปข้อเท็จจริงและทำความเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ (Bench Memorenda)

(3) แสดงข้อคิดเห็นต่อผู้พิพากษาหรือองค์คณะ

นอกจากนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง Judicial Assistant ในศาลอุทธรณ์ของอังกฤษ[61] ใน Civil Division ยังแสดงให้เห็นว่า Judicial Assistant จะได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานเพียง 1 เทอม ดังนั้นกระบวนการในการสรรหาคัดเลือกจึงต้องมีความเข้มข้นมาก เพราะคนกลุ่มนี้มีเวลาในการปฏิบัติงานในระยะเวลาอันสั้น ส่วนเรื่องแรงจูงใจที่ถือว่ามีค่ามากก็คือ การได้รับประสบการณ์ที่สำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ ประสบการณ์ในแง่ของเนื้อหา การตีความทางกฎหมายและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานของศาล

ข้อสังเกตประการหนึ่งเกี่ยวกับระบบ Judicial Assistant คือ การพัฒนาระบบ Judicial Assistant ในอังกฤษนั้น เป็นการพัฒนาควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบในภาพรวม ตั้งแต่การปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) การปรับปรุงระบบงาน (Workflow Redesign) และการใช้ระบบสารสนเทศใหม่ ๆ ที่เรียกว่า RECAP มาใช้ในการสืบค้นของศาลที่ช่วยให้การปฏิบัติงานทำได้รวดเร็วและแม่นยำมากยิ่งขึ้น มีระบบการสืบค้น Case โดยการระบุแค่ ชื่อ หมายเลข วันที่ตัดสิน การปรับปรุงระบบดังกล่าวเพื่อให้ศาลสามารถตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างทันท่วงที

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[61] Court of Appeal, Civil Division, **Review of the Legal Year 2004-2005 and 2005-2006**, available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/cms/1302.htm

สำหรับการสรรหาคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็น Judicial Assistant ของศาลสูงในอังกฤษนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้คือ Her Majesty's Court Service[62] โดยใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์และโฆษณาการสรรหาคัดเลือกผ่านทาง Website, Time Online, Law Society Gazette เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้สมัครยังต้องระบุ E-mail และต้องระบุว่าได้รับทราบข่าวการประกาศรับสมัคร Judicial Assistant มาจากช่องทางใด พร้อมกับต้องระบุเหตุผลในการสมัครเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ โดยผู้สมัครจะต้องยื่นใบสมัครพร้อมกับการแนบหลักฐานประกอบการรับสมัครอันได้แก่

- ประวัติส่วนบุคคล
- สำเนาใบปริญญา
- ชื่อของผู้รับรองจำนวน 2 คน (ผู้รับรองควรเป็นผู้ที่อยู่ในสถาบันการศึกษา หรืออยู่ในหน่วยงานทางวิชาชีพ)
- หลักฐานอื่น ๆ เช่น ประวัติการทำงาน หลักฐานที่แสดงถึงความสามารถทางด้านกฎหมาย

แม้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ Judicial Assistant [63] จะเป็นระยะเวลาอันสั้น แต่ต้องทำงานหนัก ด้วยความสามารถที่สูง (Hard Working and High Ability) และสิ่งที่ผู้พิพากษาของ Court of Appeal ต้องการก็คือ การมีผู้ช่วยที่มีความเป็นมืออาชีพ (Skilled Professional Assistance) แต่นักกฎหมายรุ่นใหม่ต่างก็ต้องการที่จะทำงานกับผู้พิพากษาระดับสูง ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนี้ไว้สูงก็ตาม (โปรดดูตัวอย่างประกาศรับสมัคร Judicial Assistant ของศาลสูงใน London)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[62] Her Majesty's Court Service, 2010, **Judicial Assistant**, available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/

[63] Court of Appeal, Civil Division, Review of the Legal Year 2004-2005 and 2005-2006, , available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/cms/1302.htm

ตัวอย่างประกาศรับสมัคร Judicial Assistant

Make justice work and find yourself at the heart of court life.

Judicial Assistant

London

Applications are invited for Judicial Assistant to Lords Justices of Appeal. Judicial Assistant assist Lords Justices in the preparation and analysis of appeals and applications in the Civil Division of the Court of Appeal at the Royal Courts of Justice, London. The posts involve working closely with members of the Court of Appeal and provide an opportunity for lawyers showing potential and at an early stage of their careers, to observe and assist in significant cases. To be successful, candidates are required to demonstrate a high intellectual and legal ability, incisiveness and a capacity to work under pressure. Basic word processing skills are essential.

Applicants should ideally be practitioners who have completed 12 months' pupillage/traineeship, although applications from those who have not yet undertaken pupillage or traineeship will be considered if the candidate demonstrates a particularly high level of ability. Candidates should have at least a 2.1 degree (not necessarily in law). Appointments, which are full-time, will start on Thursday, 30 September 2010 and will normally last for a period of two legal terms, to Wednesday, 20 April 2011. All candidates should apply with a full CV including nationality and class of first degree, together with the names

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

of two referees, preferably one academic and one professional, by Thursday, 3 June 2010 quoting reference number JA-10 to: Resourcing Services Centre, 1st Floor, Whitefriars, Lewins Mead, Bristol BS1 2NT.

Pay: Salary will be £35,188 per annum.

Hours: Hours are 41 per week gross.

Location: Place of work will be the UK Supreme Court, Parliament Square, London, SW1P 3BD. Any relocation costs involved in a move to the UK Supreme Court will not be met by UKSC and will need to be met by individual successful candidates.

Benefits: Benefits include optional membership of the Principal Civil Service Pension Scheme, an interest-free season ticket loan and a childcare voucher scheme (salary sacrifice).

Annual Leave: Leave entitlement is 6 weeks per annum plus public and bank holidays. Holidays have to be taken when the Court is not sitting.

This is your opportunity to explain why you are interested in the role and to add any relevant information in support of your application that has not been provided elsewhere on the form. An email address must be provided for referees. Please indicate where you saw this advertisement.

Interviews will take place on Thursday, 8 and Friday, 9 July 2010 and candidates are asked to be available throughout the day. Candidates selected for interview will be contacted by telephone on Thursday, 17 and Friday, 18 June 2010 and all applicants must provide a telephone number on which they can be contacted on those days, as well as an email address.

Please note that if you are not contacted by telephone on either of these two days you should assume that you have not been successful in your application, as written notification of unsuccessful applications will not be provided. Further information can be found at www.hmcourts-service.gov.uk

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตัวอย่างประกาศรับสมัคร Judicial Assistant ใน London พบว่า หน้าที่ของ Judicial Assistant คือ การเตรียมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสถานที่ทำงานไว้ที่ London

โดยในใบประกาศยังได้ระบุถึงแรงจูงใจในการสมัครเป็น Judicial นั่นคือ การได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในฐานะนักกฎหมายและการได้ประสบการณ์จากการสังเกตการณ์และการลงมือปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้ช่วยของผู้พิพากษา

นอกจากนี้ในใบประกาศยังระบุอีกว่าผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติ ซึ่งได้แก่

- มีผลการเรียนในระดับดีเยี่ยม ผู้สมัครจะต้องมีผลการเรียนในสาขาใดก็ได้ ซึ่งไม่ได้จำกัดว่าจะต้องเป็นสาขากฎหมาย โดยต้องมีผลการเรียนอย่างน้อยในระดับ 2.1[64] (Second Class, First Division Honours)
- ผู้สมัครจะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกงานทางด้านกฎหมายที่เรียกว่า Pupillage[65] (ระยะเวลาการฝึกงานประมาณ 12 เดือน) อย่างไรก็ตาม ผู้สมัครที่ยังไม่ได้ผ่านการฝึกงาน แต่มีความสามารถทางด้านกฎหมายอย่างโดดเด่นอาจได้รับการพิจารณา
- มีหลักฐานหรือผลงานที่แสดงถึงความสามารถทางด้านกฎหมาย
- มีความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะความกดดัน
- มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[64] เกียรตินิยมในระบบการศึกษาของประเทศอังกฤษแบ่งเป็น เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง หรือ 1st (First Class Honours) เกียรตินิยมอันดับสองระดับหนึ่ง หรือ 2.1 (Second Class, First Division Honours) เกียรตินิยมอันดับสองระดับรอง หรือ 2.2 (Second Class, Second Division Honours) และเกียรตินิยมอันดับสาม หรือ 3rd (Third Class Honours)

[65] การได้เป็นเนติบัณฑิตอังกฤษ ที่เรียกว่า Barrister-at-Law จะต้องผ่านกระบวนการอันได้แก่

1. Academic State นั่นคือ การกำหนดว่าผู้ที่จะมาศึกษาอบรมได้ต้องปริญญาตรีนิติศาสตร์ ขั้นต่ำในระดับเกียรตินิยมอันดับสอง หรือถ้าจบปริญญาตรีสาขาอื่นด้วยคะแนนอย่างต่ำเกียรตินิยมอันดับ 2 ต้องเรียนวิชาปรับพื้นฐานทางด้านกฎหมายก่อนเป็นเวลา 1 ปี
2. Vocational State ซึ่งเปิดสอนโดย Inns of Court ใช้เวลาศึกษาอบรมประมาณ 1-2 ปี
3. Pupillage เป็นภาคปฏิบัติด้วยการฝึกงานในองค์กรจริง ใช้เวลาประมาณ 1 ปี

ที่น่าสังเกตคือ ในใบประกาศรับสมัครงานมีการระบุถึงข้อความที่เป็นแรงจูงใจและเป็นความท้าทายให้นักกฎหมายรุ่นใหม่มาสมัครเป็น Judicial Assistant อีกทั้งยังมีการกำหนดคุณสมบัติทางด้านการศึกษาไว้ค่อนข้างสูงคือ ต้องเป็นผู้มีผลการเรียนในระดับเกียรตินิยมระดับ 2.1 ขึ้นไปเท่านั้น นอกจากนี้ยังพิจารณาจากประสบการณ์ และคุณสมบัติส่วนบุคคลคือ การสามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาวะความกดดันได้ อีกทั้งในการสรรหาคัดเลือก Judicial Assistant ยังได้พิจารณาถึงประสบการณ์ความสนใจทางด้านกฎหมาย ซึ่งผู้สมัครบางคนอาจมีความสนใจเฉพาะด้าน เช่น กฎหมายครอบครัว โดยผู้สมัครจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานดังกล่าวมาพร้อมกับใบสมัครด้วย

2.2.5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ Judicial Assistant

เมื่อพิจารณาบริบทของ Judicial Assistant ในปี ค.ศ. 2010 พบว่า มีความเปลี่ยนแปลงในหลายด้านซึ่งเป็นความเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความพยายามในการปฏิรูปงานศาลของอังกฤษทั้งระบบดังข้อมูลที่ได้จาก Ministry of Justice Communications ใน The Report of the Advisory Panel on Judicial Diversity ปี ค.ศ. 2010 โดยข้อเสนอในรายงานฉบับดังกล่าวนี้ได้มาจากการประมวลจากการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาของอังกฤษจำนวน 96 ท่าน สัมภาษณ์องค์กรวิชาชีพทางกฎหมายจำนวน 28 องค์กร สัมภาษณ์บริษัทที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายจำนวน 11 บริษัท สัมภาษณ์องค์กรภาครัฐของอังกฤษจำนวน 8 องค์กร สัมภาษณ์สมาคมทางด้านความเท่าเทียมและความหลากหลายจำนวน 11 สมาคม องค์กรอื่น ๆ อีกจำนวน 5 องค์กร และสัมภาษณ์สถานศึกษาจำนวน 9 แห่ง และข้อมูลจากการสนทนาแบบกลุ่มกับผู้ประกอบอาชีพทางด้านกฎหมายอีกจำนวน 19 คน

ข้อเสนอแนะใน The Report of the Advisory Panel on Judicial Diversity ปี ค.ศ. 2010 ได้เน้นย้ำให้เห็นถึงหลักการพื้นฐานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบศาลของอังกฤษ นั่นคือ การเปลี่ยนจากมองเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น เส้นทางอาชีพของผู้พิพากษา เส้นทางอาชีพของนักกฎหมายอื่น ๆ โดยมองแบบแยกส่วน (Individual Judicial Appointments) เปลี่ยนเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและส่งเสริมระบบสายอาชีพทางด้าน

หอสมุดศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

กฎหมายของศาล (Concept of a Judicial Career) มองแบบเป็นชุด (Package) ว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายล้วนเป็นกลุ่มอาชีพเดียวกัน

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอังกฤษนี้เป็นความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ศาลต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานหลายฝ่ายตั้งแต่สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพทางด้านกฎหมาย เช่น เนติบัณฑิตยสภา สภาทนายความ รวมทั้งการร่วมมือกับบริษัทที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญประการหนึ่งของข้อเสนอแนะดังกล่าวคือ การสรรหาคัดเลือกและการเก็บรักษาคนที่มีความสามารถโดยไม่จำกัดและลดอุปสรรคอันเกิดจากความไม่เท่าเทียมทางด้านสีผิวและเพศ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้เข้าถึงอาชีพผู้พิพากษาอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ [66] สิ่งเหล่านี้ถือเป็นการตอบสนองต่อบริบท สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงในอังกฤษ ดังนั้นใน The Report of the Advisory Panel on Judicial Diversity จึงได้ระบุถึงข้อเสนอในการปรับปรุงระบบของศาลทั้งสิ้น 53 ข้อ เมื่อพิจารณาข้อเสนอต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นข้อเสนอเกี่ยวกับการบริหารคนทั้งสิ้น โดยเน้นที่ระบบอาชีพของศาลที่ต้องนำไปบูรณาการกับระบบการบริหารคนทั้งระบบ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงอาชีพทางด้านกฎหมายในศาลของสตรี โดยการออกแบบระบบเส้นทางอาชีพให้รองรับต่อสตรีที่มีครอบครัวแล้วลาออกไปดูแลครอบครัว ให้มีโอกาสได้เข้ามาปฏิบัติงานอาชีพอีกครั้ง

ความเปลี่ยนแปลงอีกประการคือ มีการนำสารสนเทศมาใช้ในการคัดกรองใบสมัครโดยการใช้บริการจากบริษัทที่ปรึกษาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการสรรหาคัดเลือก Judicial Assistant ของอังกฤษ คือ Her Majesty's Court Service แต่ในปี ค.ศ. 2010 Majesty's Court Service ได้ทำการสรรหาคัดเลือกผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่ง Judicial Assistant ของศาลสูง ในช่วงวันที่ 13 กันยายน ค.ศ. 2010 – 29 กรกฎาคม ค.ศ. 2011 โดยใช้บริการในการรับสมัครและคัดกรองใบสมัครจากบริษัทที่ปรึกษา Hay Group[67]

---

[66] Ministry of Justice Communications Directorate, 2010, **The Report of the Advisory Panel on Judicial Diversity 2010**, available at: http://www.justice.gov.uk/publications/docs/advisory-panel-judicial-diversity-2010.pdf

[67] Hay Group คือ บริษัทที่ปรึกษาข้ามชาติที่ให้บริการทางด้านการจัดการ ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1943 ปัจจุบันบริษัทแห่งนี้มีสำนักงานจำนวน 85 แห่ง ตั้งอยู่ใน 49 ประเทศ และมีกลุ่มลูกค้าที่เป็นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของไทย ก็เคยว่าจ้างบริษัท Hay Group ในการเป็นที่ปรึกษาและจัดทำสมรรถนะประจำกลุ่มงานต่างๆ ในระบบราชการพลเรือน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องให้มีการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ซึ่งผู้สมัครจะต้องเข้าไปกรอกใบสมัครออนไลน์ทางอินเตอร์เน็ต และส่งไปที่เว็บไซต์ของบริษัท Hay Group (http://www.hays.com/jobs/supremecourt) หรือส่งใบสมัครทางไปรษณีย์ไปที่ Hays Legal, 141 Moorgate, London EC2M 6TX หลังจากกระบวนการคัดเลือกผ่านไป 1 ปี บริษัทจะทำการทำลายไฟล์และเอกสารการสมัคร (ตามพ.ร.บ.การคุ้มครองข้อมูลข่าวสาร ปี ค.ศ. 1998)[68]

ดังที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นว่าการปรับมุมมองต่อเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่อยู่ใน Judicial Career เป็นความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่ง Judicial Assistant ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ศาลของอังกฤษจะเริ่มตั้งแต่การเข้าไปร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงดึงดูดให้แก่นักศึกษา โดยการทำให้นักศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนสอนกฎหมายรับรู้และเข้าใจว่าโอกาสในเส้นทางอาชีพในศาลนั้นเปิดให้แก่นักศึกษาที่มีแววเสมอ ทั้งนี้เกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานต้องระบุไว้อย่างชัดเจนและสื่อสารให้รับรู้โดยทั่วกัน โดยผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนเพื่อประสานความร่วมมือกับองค์กร สถานศึกษา รวมทั้งองค์การวิชาชีพกฎหมาย เพื่อส่งเสริมระบบอาชีพทางด้านกฎหมายในศาล รวมทั้งทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้คนภายนอกเข้าใจถึงระบบยุติธรรมและหน้าที่ของผู้พิพากษา คือ ผู้พิพากษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นี้โดยเฉพาะ โดยเรียกผู้ที่ทำหน้าที่นี้ว่า Diversity and Communication Relations Judges (DCRJs) สิ่งที่ท้าทายที่ผู้พิพากษาและผู้ที่ปฏิบัติงานในศาลต้องรับผิดชอบร่วมกัน คือ การเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งการเปลี่ยนวัฒนธรรมทั้งภายในศาลเองและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและวัฒนธรรมของคนภายนอก เช่น การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการเข้าสู่สายอาชีพในศาลให้เกิดขึ้นกับนักกฎหมายในบริษัทที่ปรึกษาทางกฎหมาย (Law Firm) ซึ่งต้องปรับปรุงควบคู่ไปกับการออกแบบระบบสายอาชีพให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับการสร้างทัศนคติใหม่นี้ เช่น การสร้างระบบอาชีพแบบปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา (Part-Time)

ในสายอาชีพของ Judicial Assistant นั้น ถ้าพิจารณาสายอาชีพโดยยึดติดกับชื่อเรียก Judicial Assistant เพียงอย่างเดียว ระบบนี้จะหมายถึงผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเทอมตามสัญญาจ้าง 1 เทอม หรือประมาณ 7-10 เดือน แต่ถ้ามองในด้านระบบอาชีพจะพบว่า สายอาชีพของ Judicial Assistant นั้นมีเส้นทางเชื่อมต่อที่ดีทั้งในแง่ผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง มีความยืดหยุ่น และมีความหลากหลายในแต่ละเส้นทาง

---

[68] Her Majesty's Court Service, 2010, **Judicial Assistant**, available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/

หองสมุดศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ข้อเสนอแนะใน The Report of the Advisory Panel on Judicial Diversity ปี ค.ศ. 2010 จึงเสนอให้มีการสร้างระบบการพัฒนาศักยภาพของ Judicial Assistant ให้มีความเป็นมืออาชีพ สร้างแรงบันดาลใจให้ Judicial Assistant อยากเป็นผู้พิพากษา โดยการสื่อสารและการให้สัมผัสถึงประสบการณ์ของการทำหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้พิพากษา ให้โอกาส Judicial Assistant ในการแสดงความคิดเห็นและอภิปรายถึงประเด็นที่เกี่ยวกับคดีต่าง ๆ เพื่อให้ Judicial Assistant ได้ตระหนักถึงการเลือกที่จะเป็นผู้พิพากษาตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของการก้าวสู่เส้นทางอาชีพทางด้านกฎหมาย

จะเห็นได้ว่าเส้นทางอาชีพของ Judicial Assistant ในอังกฤษยังคงเป็นเส้นทางอาชีพที่เป็นแบบการจ้างงานในระยะสั้นตามสัญญาประมาณ 7- 10 เดือน และมีความพยายามอย่างยิ่งที่จะสร้างภาพลักษณ์ของตัวระบบ Judicial Assistant ให้เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วกันว่าเป็นส่วนหนึ่งใน Judicial Career (ตามข้อเสนอแนะใน The Report of the Advisory Panel on Judicial Diversity ปี ค.ศ. 2010) ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการสร้างทัศนคติต่อตัวเส้นทางอาชีพที่มองแบบองค์รวม การออกแบบเส้นทางเชื่อมระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และการสร้างความยืดหยุ่นในเส้นทางอาชีพ แต่ที่สังเกตได้คือการเชื่อมโยงนั้นไม่ใช่การเชื่อมโยงที่กำหนดเป็นข้อกฎหมายอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ได้ระบุว่าถ้าเป็น Judicial Assistant แล้วจะมีสิทธิพิเศษในการเข้าสู่ตำแหน่ง แต่เป็นที่รับรู้กันโดยธรรมเนียมว่าถ้ามีประสบการณ์ในงานนี้มาจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้พิพากษาที่มีความรู้ ความเป็นมืออาชีพ และเพื่อให้แน่ใจว่า Judicial Assistant และนักกฎหมายหนุ่มสาวรุ่นใหม่นั้น มีใจรักในงานของผู้พิพากษาอย่างแท้จริง

2.2.6 แนวทางการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพ Judicial Assistant

โดยเนื้องานของ Judicial Assistant ซึ่งมีหน้าที่ในการเตรียมและสืบค้นข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดย Judicial Assistant จะได้รับการมอบหมายให้ทำการย่อสรุปข้อเท็จจริงและทำความเห็นต่อประเด็นคดี และแสดงข้อคิดเห็นต่อผู้พิพากษาหรือองค์คณะแล้ว มีลักษณะที่ไม่แตกต่างจากไปจากเนื้องานของ Law Clerk ในสหรัฐอเมริกา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

แม้ว่าในการรับสมัคร Judicial Assistant ของอังกฤษจะไม่ได้ระบุคุณสมบัติในด้านประสบการณ์ของ Judicial Assistant ไว้ตายตัวว่าจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ในการกรอกใบสมัคร ผู้สมัครจะต้องลงรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม และคุณสมบัติอื่น ๆ โดยผู้สมัครบางคนอาจทำการแนบประวัติส่วนบุคคล (Curriculum Vitae) เพิ่มเติมมาพร้อมกับการกรอกใบสมัคร ในประวัติการทำงานของผู้สมัครนั้น ต้องระบุว่าทำงานตำแหน่งอะไร อยู่ในระดับใด เป็นระยะเวลานานเท่าใด โดยจะต้องใส่รายละเอียดเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากงานที่เคยปฏิบัติมา และต้องระบุรายละเอียดของงานที่เคยปฏิบัติ (ให้ระบุรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติมา จากงานที่เป็นปัจจุบันที่สุด ย้อนหลังไปไม่เกิน 5 ปี ถ้าจะใส่รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ย้อนหลังเกิน 5 ปี ก็สามารถทำได้ ในกรณีที่การปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในฐานะ Judicial Assistant) สิ่งสำคัญในการพิจารณาผู้ที่จะมาเป็น Judicial Assistant คือ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะของงาน (Job Requirement) หรือไม่ ซึ่งผู้สมัครต้องแนบหลักฐานที่ยืนยันว่ามีประสบการณ์ดังที่ระบุจริง อีกทั้งผู้สมัครจะต้องระบุเหตุผลของการสมัครเข้าสู่ตำแหน่ง Judicial Assistant ไว้ด้วย

จากข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าระบบ Judicial Assistant ของอังกฤษให้ความสำคัญกับกระบวนการตั้งแต่ต้นทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ กระบวนการรับสมัคร ที่น่าสังเกตคือ กระบวนการในการพัฒนา Judicial Assistant ก็ยังถูกนำมาใช้ตั้งแต่ต้นทางเช่นกัน กล่าวคือ การพัฒนา Judicial Assistant ไม่ได้ทำเมื่อบรรจุบุคลากรเหล่านั้นแล้ว แต่เป็นการพัฒนาที่ทำตั้งแต่ก่อนการสรรหาคัดเลือกโดยเน้นที่ระบบการพัฒนา 2 ระบบ คือ ระบบ "Judicial Work Shadowing" และ "Fee-Paid Service as a Part-Time Judge"

ระบบ Fee-Paid Service เป็นระบบที่คล้ายกับการฝึกงาน แต่ตัวระบบ Fee-Paid Service ของอังกฤษจะเน้นที่การมอบหมายงานให้ฝึกปฏิบัติจริงและงานเหล่านั้นก็ล้วนเป็นเนื้องานที่สะท้อนการปฏิบัติงานจริงของผู้พิพากษา การมีประสบการณ์ในระบบ Fee-Paid Service ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแต้มต่อในการคัดเลือกผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในศาลรวมทั้งผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษา ส่วนระบบ Judicial Work Shadowing เป็นระบบที่แตกต่างจากการฝึกงาน โดยผู้ที่เข้าร่วมโครงการจะเป็นเสมือนเงาของอาชีพในรูปแบบสังเกตการณ์การปฏิบัติงานจริงของผู้พิพากษา แต่ไม่ได้รับเงินตอบแทนหรือสวัสดิการใด ๆ เพราะเป็นการเข้าไปสังเกต เพื่อทำ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ความเข้าใจอันลึกซึ้งในด้านการพิจารณาและพิพากษาคดีรวมทั้งได้รับรู้ถึงสภาพการปฏิบัติงานในศาล กลุ่มเป้าหมายส่วนมากจะเป็นนักศึกษาที่อยู่ใน Law School

เหตุผลในการใช้ระบบการพัฒนาในข้างต้นคล้ายคลึงกับการใช้ระบบการพัฒนาศักยภาพของ Law Clerk ในสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า Legal Internship และ Externship ซึ่งเป็นการปฏิบัติและเพิ่มพูนประสบการณ์ความชำนาญที่ไม่จำกัดแค่ความรู้ทางด้านคดีหรือกฎหมาย แต่รวมถึงวิธี ธรรมเนียมปฏิบัติ และมีโอกาสมองเห็นการทำงานในวิชาชีพกฎหมาย ได้เห็นและเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้พิพากษา กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามาสู่กระบวนการพัฒนาก็ได้รับประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการกรอกใบสมัครงานได้และได้ตัดสินใจว่าจะเข้าสู่กระบวนการจ้างงานระยะยาวในศาลหรือไม่ ส่วนศาลเองก็ได้ประโยชน์หลายอย่าง คือ เห็นแววของผู้ที่เข้ามาสู่ระบบ ได้เข้าถึงและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติและความถนัดทางอาชีพที่ตรงตามความต้องการได้ก่อนที่บุคคลเหล่านั้นจะตัดสินใจไปทำงานที่อื่น

จะเห็นได้ว่าระบบการพัฒนา Judicial Assistant นั้นไม่ได้กำหนดเป็นหลักสูตรอบรมอย่างตายตัว แต่การพัฒนาผู้ที่เป็น Judicial Assistant นั้นจะเป็นการพัฒนาก่อนเข้าสู่อาชีพ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า เหตุผลที่ไม่มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเนื่องด้วยการจ้างงาน Judicial Assistant ที่เป็นการจ้างในระยะสั้น ดังนั้นศาลและสถานศึกษาจึงต้องร่วมกันผลักดันให้ผู้ที่เรียนกฎหมายได้รับประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติ ที่สำคัญคือ การพิจารณาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยคัดกรองความสามารถก่อนการปฏิบัติงาน และเนื้องานที่ผู้พิพากษามอบหมายให้ Judicial Assistant ก็เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในตำแหน่งนี้ไปในตัว

2.2.7 การสร้างแรงจูงใจแก่ Judicial Assistant

จากข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และกฎระเบียบของผู้ที่เป็น Judicial Assistant ในอังกฤษ สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน (หมายรวมถึงแรงจูงใจที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้) พบว่ามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Paycheck)

ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นจำนวนเงิน £35,188 ต่อปี แต่เนื่องจาก Judicial Assistant ปฏิบัติงานเพียง 1 เทอม หรือประมาณ 7 เดือนเท่านั้น ดังนั้นเงินที่ Judicial Assistant จะได้รับเป็นจำนวนเงินประมาณ £ 20,526 ซึ่งเท่ากับว่า Judicial Assistant ได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนคิดเป็นเงินไทยจำนวน ประมาณ 140,752 บาท ทั้งนี้เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของตำแหน่ง Legal Assistant ในตลาดแรงงานของอังกฤษแล้ว [69] จะพบว่า ค่าตอบแทนที่ Judicial Assistant ที่ทำงานในศาลสูงได้รับนั้น สูงกว่าค่าตอบแทนในราคาตลาด เมื่อเทียบกับ Solicitor ในตลาดแรงงานของอังกฤษแล้วจะพบว่า ค่าตอบแทนของ Judicial Assistant เป็นราคาที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อเทียบกับ Attorney ในตลาดแรงงานของอังกฤษแล้วจะพบว่า ค่าตอบแทนของ Judicial Assistant เป็นราคาอยู่ในระดับเริ่มต้นของตำแหน่ง Attormey

2) ระยะเวลาการทำงาน (Working Hours)

ระยะเวลาทำงานของ Judicial Assistant คือ 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สามารถหยุดได้ตามประกาศวันหยุดของศาล

3) ประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)

Judicial Assistant มีสิทธิได้รับประโยชน์เกื้อกูลในฐานะที่เป็นพนักงานของรัฐ ได้แก่ การได้รับบำนาญ สิทธิในการกู้เงินแบบปลอดดอกเบี้ย และโครงการเลี้ยงดูบุตร

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินของ Judicial Assistant ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงานรวมทั้งภาพลักษณ์ของตัวระบบ ก็เป็นที่รับรู้กันว่า การเข้าสู่อาชีพนี้จะช่วยให้อนาคตในอาชีพนักกฎหมายมีความก้าวหน้า ประกอบกับการมีระบบ Judicial Work Shadowing ยิ่งส่งผลให้คนได้มีโอกาสเข้ามาสัมผัสและมีประสบการณ์ตรงในการทำงานในศาล

นอกจากนี้ การจัดคนให้ตรงกับความสนใจก็นับได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่ดึงดูดให้คนอยากเป็น Judicial Assistant ทั้งนี้ในการสรรหาคัดเลือก Judicial Assistant จะพิจารณาถึงประสบการณ์ความสนใจทางด้านกฎหมาย ซึ่งผู้สมัครบางคนอาจมีความสนใจเฉพาะด้าน เช่น กฎหมายครอบครัว ทั้งนี้ผู้สมัครจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญดังกล่าว [70]

---

[69] PayScale, Inc. 2010, **Salary Survey for Country: United Kingdom**, available at: http://www.payscale.com/research/UK/Country=United_Kingdom/Salary

[70] Her Majesty's Court Service, 2010, **Judicial Assistant**, available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/

ดังข้อคิดเห็นของผู้ที่เคยเป็น Judicial Assistant ซึ่งมีความเชี่ยวชาญใน 2 ด้านทางด้านกฎหมายครอบครัวและกฎหมายระหว่างประเทศ ต่อไปนี้

> "….. มี Judicial Assistants ไม่กี่คนที่สนใจกฎหมายครอบครัว และที่ศาลอุทธรณ์ก็มีงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายระหว่างประเทศค่อนข้างมาก ซึ่งผมคิดว่างานเหล่านี้เป็นงานที่ผมสนใจและมีความถนัด……."
>
> ("……Not many judicial assistants tend to concentrate on family law, and there's a lot of international law through the Court of Appeal and the President's Chamber. So I was a good fit!......") [71]

2.2.8 ข้อพึงระวังของระบบ Judicial Assistant ในประเทศอังกฤษ

จากผลการศึกษาในหัวข้อ 2.1.8 จะเห็นได้ว่าการใช้ระบบ Law Clerk ในสหรัฐอเมริกาอาจทำให้เกิดผลกระทบในทางลบได้สองประการ คือ การเข้าไปมีอิทธิพลต่อการเขียนร่างคำพิพากษา และการทำให้คำตัดสินของผู้พิพากษาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่สำหรับระบบ Judicial Assistant แล้ว ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบดังกล่าวอย่างในสหรัฐอเมริกา แต่ข้อพึงระวังเกี่ยวกับระบบ Judicial Assistant คือการที่ Judicial Assistant ต้องรับภาระงาน (Workload) ที่ค่อนข้างหนักและมีปริมาณมากขึ้น เพราะโดยเนื้องานของ Judicial Assistant จะมีทั้งงานที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี ตั้งแต่การเตรียมและสืบค้นข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการย่อสรุปข้อเท็จจริงและทำความเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ไปจนกระทั่งการแสดงข้อคิดเห็นต่อผู้พิพากษาหรือองค์คณะ นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย เช่น งานบริหารหรืองานธุรการทั่วไป ขณะที่อีกด้านหนึ่งก็เป็นการสร้างแรงกดดันให้กับผู้พิพากษาที่จะต้องดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีด้วยความรอบคอบ

---

[71] Belinda Brown (Ed.), 2006, "Blazing a trail in London", **GLS Journal**, Spring Issue.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ภายใต้ความความหวังว่า ต้องดำเนินการได้เร็วขึ้นกว่าเดิมเพราะมีผู้ช่วยอย่าง Judicial Assistant[72]

โดยสรุปจากการทบทวนระบบ Judicial Assistant ในอังกฤษ พบว่า บทบาทของ Judicial Assistant กับระบบ Law Clerk ของสหรัฐอเมริกามีความคล้ายคลึงกัน นั่นคือ การทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษา รวมไปถึงการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้พิพากษา ดังนั้นบทบาทของ Judicial Assistant จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผู้พิพากษาในฐานะผู้ที่เป็นผู้ใช้งานบุคคลเหล่านี้โดยตรง ทั้งนี้การพัฒนาระบบ Judicial Assistant ได้ดำเนินการควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบในภาพรวม เช่น การประชาสัมพันธ์สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับตำแหน่ง Judicial Assistant โดยการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่อยู่ในวิชาชีพทางด้านกฎหมาย นอกจากนี้ระบบของอังกฤษยังได้ให้ความสำคัญกับการสรรหาคัดเลือกโดยการเลือกใช้บริการจากบริษัทที่ปรึกษาเพื่อทำการคัดกรองใบสมัครในเบื้องต้น ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกลำดับถัดไป

ส่วนผลกระทบในทางลบบางประการของการใช้ระบบ Judicial Assistant คือ แม้ว่าจะมีการกำหนดหน้าที่ของ Judicial Assistant ไว้ชัดเจนแล้วก็ตาม แต่การมอบหมายงานก็ยังขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาแต่ละท่าน ซึ่งในบางครั้งอาจก่อให้เกิดปัญหาการมอบหมายงานที่มากหรือน้อยเกินไป ในขณะที่ผู้พิพากษาเองก็จะถูกคาดหวังว่าต้องพิจารณาพิพากษาคดีได้เร็วและรอบด้านมากขึ้น ซึ่งความคาดหวังเหล่านี้ หากมองย้อนอีกด้านก็จะเห็นได้ว่าเป็นความคาดหวังในเชิงบวก เพราะความเป็นธรรมก็จะเกิดขึ้นกับประชาชน

โครงการห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[72] Genevieve Coonan, 2006, "The Role of Judicial Research Assistant in Supporting the Decision-Making Role of the Irish Judiciary", **Judicial Studies Institute Journal**, Vol.6, No.1: pp.171-196.

2.3 เปรียบเทียบระบบ Law Clerk ในประเทศอื่น ๆ

นอกจากระบบ Law Clerk ในสหรัฐอเมริกาและระบบ Judicial Assistant ในอังกฤษแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทำการทบทวนระบบ Law Clerk ในประเทศต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของระบบนี้ในแต่ละประเทศ แต่ทั้งนี้ เนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอภาพรวมของระบบดังกล่าวโดยย่อ ดังนี้[73]

2.3.1 ระบบ Law Clerk ในแคนาดา

ในประเทศแคนาดาผู้ที่สมัครเป็น Law Clerk จะต้องมีคุณสมบัติเป็นเนติบัณฑิตโดยผ่านการรับรองจากเนติบัณฑิตยสภาในแคนาดาหรือจากต่างประเทศ ส่วนเกณฑ์ในการคัดเลือกประกอบด้วยเกณฑ์ที่หลากหลาย แต่เกณฑ์ที่แน่นอนคือ ต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดีเยี่ยม โดยกำหนดให้ผู้พิพากษา 1 ท่านมี Law Clerk เป็นผู้ช่วยได้อย่างน้อย 1 คน และยิ่งถ้าได้เป็น Law Clerk ในศาลสูงจะถือว่ามีเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นผลให้โอกาสความก้าวหน้าในงานมีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งรายละเอียดของการคัดเลือก Law Clerk นั้น สามารถพิจารณาได้จากตัวอย่างคุณสมบัติและกระบวนการคัดเลือก Law Clerk ในรัฐ Ontario ดังนี้

ห้องสมุดศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[73] Wikipedia, 2010, **Law Clerk**, available at:: http://en.wikipedia.org/wiki/Law_clerk

ตัวอย่างคุณสมบัติและกระบวนการคัดเลือก

Law Clerk ใน Ontario แคนาดา[74]

เส้นทางอาชีพของผู้ที่ผ่านการเป็น Law Clerk ได้แก่ การก้าวสู่อาชีพนักกฎหมายในภาครัฐ การทำงานในบริษัท Law Firms การทำงานในองค์การที่ไม่แสวงหากำไร การประกอบอาชีพนักวิจัย หรือที่ปรึกษาทางกฎหมาย โดยแรกเริ่มในการเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk จะต้องเข้าโครงการปฐมนิเทศซึ่งจะจัดขึ้นเป็นเวลา 2 วัน ก่อนการทำงาน และยังได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการสัมมนาในโครงการพัฒนาของผู้พิพากษา ทั้งนี้ Law Clerk แต่ละคนจะปฏิบัติงานกับผู้พิพากษา 1 ท่าน ซึ่งผู้พิพากษาจะทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงและทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง ส่วนในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ Law Clerk นั้นได้ถูกกำหนดไว้เป็นเวลา 2 ปี ซึ่งในระหว่างนั้น Law Clerk จะมีโอกาสได้ร่วมงานกับผู้พิพากษา 8-10 คน เนื่องจากต้องหมุนเวียนการปฏิบัติงานทุก ๆ 3-4 เดือน

สิ่งที่ Law Clerk จะได้รับคือ ทักษะในการวิจัยค้นคว้า (Research) ทักษะในการเขียน (Writing Skill) นอกจากนี้ยังได้รับประสบการณ์โดยการฝึกฝนจริง ได้รับโอกาสในการให้อภิปรายร่วมกับผู้พิพากษา ซึ่งในระบบของอเมริกานี้ถือว่าผู้พิพากษาคือ พี่เลี้ยง (Mentor) ให้กับนักกฎหมายรุ่นใหม่ ซึ่งคนเหล่านี้จะได้รับประสบการณ์เชิงลึก เนื่องด้วยความใกล้ชิดในการทำงานร่วมกับผู้พิพากษา ซึ่งถือว่าเป็นประสบการณ์ที่ไม่สามารถหาได้จากโรงเรียนสอนกฎหมายทั่วไป

สำหรับการคัดเลือก ผู้ที่จะสมัครเข้าสู่ตำแหน่งนี้จะต้องส่งหลักฐานและสามารถสมัครได้ตั้งแต่เรียน Law School ปี 3 โดยได้มีการกำหนดกระบวนการในการคัดเลือก คุณสมบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบของ Law Clerk ไว้ดังนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[74] Ontario Court of Justice, 2010, **Clerkship Program**, available at: http://www.ontariocourts.on.ca/scj/en/lawclerkprogram/index.htm

กระบวนการในการคัดเลือก Law Clerk แบ่งออกเป็น 2 กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่

กระบวนการแรก การพิจารณาเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย

- เอกสารแบบฟอร์ม โดย Law Clerk ต้องระบุสถานที่ในการปฏิบัติงานว่าเลือกสถานที่ในพื้นที่ใด
- เอกสารประวัติส่วนบุคคล
- ระเบียนการศึกษา (Transcript) ของปริญญาตรีและ ระเบียนการศึกษาของ Law School
- บทความทางกฎหมายไม่เกิน 15 หน้า
- จดหมายรับรองความสามารถทางด้าน การค้นคว้าวิจัย และ ทักษะการสื่อสาร ซึ่งจะมาจากอาจารย์ที่สอนกฎหมายจำนวน 2 ฉบับ

กระบวนการที่สอง การสอบสัมภาษณ์

- ผู้ที่ทำการสัมภาษณ์ คือ ผู้พิพากษาอย่างน้อย 1 ท่าน และที่ปรึกษาสำนักงาน Office of the Chief Justice
- การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที
- ประเด็นที่สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาทางด้านกฎหมายและข้อกฎหมายต่าง ๆ

คุณสมบัติ (Qualifications)

- เป็นผู้มีผลการเรียนดีอย่างโดดเด่น
- มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยดีมาก
- มีทักษะการเขียนดีมาก
- มีทักษะการลำดับเรื่องดีมาก
- มีทักษะการทำงานในองค์การดีมาก
- มีทักษะการทำงานทั้งแบบปัจเจกบุคคล (Independently) และแบบทีม

ห้องสมุดศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

- มีทักษะทั่วไปทางด้านคอมพิวเตอร์

หน้าที่ความรับผิดชอบ

- สรุปสำนวน
- ช่วยเขียนร่างคำพิพากษา
- ตรวจสำนวน
- ช่วยเตรียมเอกสารคำพิพากษา
- ช่วยเตรียมการนำเสนอที่เกี่ยวกับกฎหมาย
- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

นอกจากนี้ ในรัฐ Ontario ยังได้มีการฝึกอบรมและพัฒนา โดยมีหลายหน่วยงานที่มีหลักสูตรการฝึกอบรมกลุ่มที่จะมาเป็น Law Clerk เช่น หน่วยงาน Institute of Law Clerk of Ontario ที่ให้การอบรมพัฒนาให้กับผู้ที่สนใจเพื่อไปทำงานเสมือนเป็น Law Clerk โดยมีการเรียนการสอนทางไกลและมีวิชาที่อบรม เช่น กระบวนการพิจารณาคดี (Litigation Procedures) กระบวนการที่เกี่ยวกับบริษัท (Corporate Procedures) กระบวนการที่เกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ (Real Estate Procedures) และกระบวนการเกี่ยวกับที่ดิน มรดก (Estate Procedures)

2.3.2 ระบบ Law Clerk ในสหภาพยุโรป

ผู้ที่ทำหน้าที่ Law Clerk ในยุโรปเรียกว่า Référendaires ทั้งนี้ที่มาของ Référendaires มาจากหลายหลายอาชีพ บางคนเป็นอาจารย์สอนกฎหมาย หรือแม้กระทั่งบางคนเป็นผู้พิพากษามาก่อนก็มีบทบาทของ Référendaires ซึ่งนับได้ว่ามีคุณค่าอย่างมากต่องานกฎหมายของ European Court of Justice หรือเรียกโดยย่อว่า ECJ ในการที่จะส่งมอบงานที่ต้องใช้ความชำนาญในระดับสูงทางด้านกฎหมายและความสามารถทางด้านภาษา ซึ่งหมายถึงทั้งภาษาพูด

และภาษาเขียน การทำงานของ Référendaires ถือเป็นงานเบื้องหลังที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ Référendaires

อย่างไรก็ตามระบบที่ใช้ในยุโรปนี้ถือเป็นระบบพิเศษที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกับ Law Clerk ในระดับประเทศได้ยาก และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของ Référendaires ใน ECJ กับ Law Clerk ใน US Supreme Court จะพบว่ามีความแตกต่างกัน เนื่องด้วยเนื้องานของ ECJ นั้นเกี่ยวพันกับผู้คนและหน่วยงานที่หลากหลายในประเทศกลุ่มสมาชิก EU ซึ่งมีถึง 15 ประเทศ ทั้งยังมีความเกี่ยวเนื่องกับกฎหมายของประเทศอื่น ๆ ในกลุ่ม EU ด้วย ดังนั้นผลลัพธ์ที่เกิดจากการส่งมอบของ Référendaires จึงต้องมีความแม่นตรงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาศัยหลักในการทำงาน คือ การบรรลุข้อตกลงในการวินิจฉัยร่วมกัน

จากข้างต้น ตั้งข้อสังเกตได้ว่า ระบบ Law Clerk ในสหภาพยุโรปถือได้ว่าแตกต่างจากระบบ Law Clerk ของประเทศต่าง ๆ เนื่องด้วยภาระหน้าที่ของศาลสหภาพยุโรปแตกต่างและมีความซับซ้อนมากกว่าศาลในระดับประเทศ จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ Law Clerk ทั้งนี้ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดจากจาก Law Clerk ในประเทศสหรัฐอเมริกา[75] มี 2 ประการ คือ ประการแรก การกำหนดระยะเวลาการจ้างงานของ Law Clerk ในสหภาพยุโรปยาวนานกว่า โดยกำหนดสัญญาจ้างไว้เป็นครั้งละ 6 ปี ประการที่สอง ผู้พิพากษาเป็นผู้เลือก Law Clerk ด้วยตนเอง ส่วนด้านคุณสมบัติของ Law Clerk ในสหภาพยุโรป คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถดีเยี่ยมทางด้านกฎหมายและการใช้ภาษา นอกจากภาษาอังกฤษแล้วยังต้องใช้ภาษาฝรั่งเศสได้ และนอกจากภาษาเขียนแล้วยังต้องใช้ภาษาพูดได้อย่างดีเยี่ยมเช่นกัน

2.3.3 ระบบ Law Clerk ในสวีเดน

ผู้ที่จะสมัครเป็น Law Clerk ในสวีเดนต้องสำเร็จการศึกษาระดับนิติศาสตรบัณฑิตก่อน โดยในการพิจารณาผู้สมัครจะพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยเป็นหลัก จุดเด่นของระบบ Law Clerk ในสวีเดน คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานของ Law Clerk ทั้งนี้ผู้พิพากษา 1 ท่านจะมี

[75] Kenney Sally J, 2000, "Beyond Principals and Agents: Seeing Courts as Organizations by Comparing Referendaires at the European Court of Justice and Law Clerks at the U.S. Supreme Court", **Comparative Political Studies**, Vol. 33, No. 5: pp.593–625.

Law Clerk 1 คน โดยระยะเวลาการจ้างงานของ Law Clerk ได้ถูกกำหนดไว้เป็นเวลา 2 ปี และจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานกับผู้พิพากษาท่านใหม่ทุก ๆ 3 เดือน เพื่อให้ Law Clerk ได้มีความรอบรู้และประสบการณ์ทางด้านกฎหมายที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น จุดเด่นอีกประการคือ การกำหนดแนวทางการพัฒนา Law Clerk ไว้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ Law Clerk นอกจากจะทำหน้าที่ในการช่วยผู้พิพากษาในการสืบค้นข้อมูล ข้อกฎหมาย ช่วยเขียนและเรียบเรียงประเด็นแล้ว หลังจากนั้น 6 เดือน Law Clerk จะถูกมอบหมายให้เขียนคำตัดสินในคดีลหุโทษด้วยตนเอง หลังจากการปฏิบัติหน้าที่ผ่านไป 1 ปี Law Clerk จะถูกมอบหมายให้เขียนคำตัดสินในคดีอาญาหรือคดีแพ่งด้วยตนเอง แต่คดีเหล่านั้นต้องเป็นคดีที่ไม่ซับซ้อนและมีมูลค่าของสินทรัพย์ที่ไม่สูงมากนัก

2.3.4 ระบบ Law Clerk ในไอร์แลนด์

ระบบ Law Clerk ของไอร์แลนด์เรียกว่า Judicial Research Assistant[76] เมื่อพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ของ Judicial Research Assistant ในประเทศไอร์แลนด์ พบว่า ไม่แตกต่างจาก Law Clerk คือ เตรียมพิจารณาคำร้อง บันทึกย่อข้อเท็จจริง ยกร่างคำพิพากษา และตรวจสอบร่างและแก้ไข ทั้งนี้ Judicial Research Assistant ใน Ireland จะทำหน้าที่ในการอ่านและตรวจสำนวนคดี ทำบันทึกย่อข้อเท็จจริงให้ผู้พิพากษาเพื่อความเข้าใจในภาพรวมของคดี Judicial Research Assistant อาจได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ยกร่างคำพิพากษา เมื่อทำเสร็จส่งให้ผู้พิพากษาตรวจ ผู้พิพากษาตรวจ แก้ไข และส่งกลับมาให้ Law Clerk ตรวจสอบและแก้ไขอีกที นอกจากนี้ Judicial Research Assistant ยังทำหน้าที่ในการตรวจ แก้ไขร่างของคำพิพากษา ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวจะไม่กระทบต่อสาระของคดีแต่อย่างใด เพราะงานตรวจร่างคำพิพากษาที่ Judicial Research Assistant ต้องทำคืองานตรวจพิสูจน์อักษร (Proof-Reading) ซึ่งได้แก่ การตรวจการสะกดคำ ตรวจไวยากรณ์ ตรวจการอ้างอิงกฎหมายและแนวทางคำพิพากษาที่ผ่านมา ตรวจการใช้คำ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความกำกวมในประโยค นอกจากนี้ Judicial Research Assistant ยังมีส่วนช่วยในการจัดทำแนวทางคำพิพากษา ซึ่งรวบรวมจากข้อเสนอแนะ

[76] Genevieve Coonan, 2006, "The Role of Judicial Research Assistant in Supporting the Decision-Making Role of the Irish Judiciary", **Judicial Studies Institute Journal**, Vol.6, No.1: pp.171-196.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

(Feedback) ของผู้พิพากษา โดยจะมีการจัดประชุมในประเด็นดังกล่าวทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และในการประชุมแต่ละครั้งจะมีผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นผู้พิพากษาเข้าร่วมครั้งละ 2 ท่าน

กำหนดสัญญาจ้าง Judicial Research Assistant ในไอร์แลนด์ คือ 2 ปี[77] ค่าตอบแทนที่ได้รับต่อปี คือ 32,074 ยูโร ทั้งนี้ผู้ที่มีสิทธิสมัครตำแหน่งนี้จะต้องมีคุณสมบัติคือจบนิติศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมระดับ 2.1 และต้องมีรู้ความสามารถทางด้านกฎหมาย Irish เป็นอย่างดี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความรู้ในการวิจัยและการใช้เครื่องมือทางการวิจัยสมัยใหม่ มีความสามารถทางด้านภาษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเขียน และมีความสามารถในการจับประเด็น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2.3.5 ระบบ Law Clerk ในออสเตรเลีย

ในออสเตรเลียจะเรียกระบบนี้ว่า Associateship ซึ่งถ้าจะเปรียบเทียบระบบ Law Clerk ในออสเตรเลียกับสหรัฐอเมริกาแล้ว พบว่าค่อนข้างแตกต่างกัน โดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนี้นอกจากจะทำหน้าที่ในการช่วยสืบค้นข้อกฎหมาย เรียบเรียงประเด็นแล้ว ยังมี Associateship อีกประเภทซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยค้นและแนะนำข้อกฎหมายในห้องสมุดของศาลในออสเตรเลีย โดยจะรับจากบัณฑิตจบใหม่ทางด้านนิติศาสตร์ อย่างไรก็ตามสิ่งที่เหมือนกับระบบ Law Clerk ของสหรัฐอเมริกาคือ[78] การก้าวสู่ตำแหน่ง Associateship มีการแข่งขันค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศาลสูง ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็เป็นไปตามสัญญาคือ 1-2 ปี โดยผู้พิพากษาจะเป็นผู้ทำการคัดเลือก Associateship ด้วยตัวเองและเป็นผู้กำหนดกระบวนการตลอดจนแนวทางในการคัดเลือกเองด้วย

---

[77] Human Rights in Ireland, 2010, **Job Opportunity: Judicial Research Assistants,** available at: http://www.humanrights.ie/index.php/2009/11/24/job-opportunity-judicial-research-assistants/

[78] Young Katherine G, 2007, “Open Chambers: High Court Associates and Supreme Court Clerks Compared”, **Melbourne University Law Review**, Vol. 31, No. 2: pp.646-667.

2.3.6 ระบบ Law Clerk ในบราซิล

การเข้าสู่อาชีพ Law Clerk ในประเทศบราซิลถือว่าเป็นการแข่งขันที่สูงมากเช่นเดียวกับในประเทศสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนี้ยังระบุถึงการมีประสบการณ์ในอาชีพทางด้านกฎหมายและความเชี่ยวชาญในกระบวนการทางด้านกฎหมาย เนื่องจากผู้ที่เป็น Law Clerk ในบราซิลจะต้องทำหน้าที่ในการสืบค้นข้อมูลข้อกฎหมาย การเขียนแนวการตัดสินคดีเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ผู้พิพากษา ดังนั้นการก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk ถือได้ว่าเป็นการสร้างใบเบิกทางและการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพทางด้านกฎหมายได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาในการจ้างงานพบว่า ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาไว้อย่างแน่ชัด

2.3.7 ระบบ Law Clerk ในญี่ปุ่น

ในระบบของญี่ปุ่น กลุ่มที่มาเป็น Law Clerk จะเป็นผู้พิพากษามาก่อน (Career Judges)[79] และผู้ที่เป็นผู้เลือก Law Clerk กลับเป็น General Secretariat แทนที่จะเป็นผู้พิพากษาเหมือนในระบบอเมริกา และกลุ่มนี้เรียกเป็นภาษาญี่ปุ่นว่า Chōsakan ซึ่งวิธีในการเลือกและองค์ประกอบในการเลือกจะให้น้ำหนักกับอุดมการณ์และแนวคิดของบุคคลผู้นั้นค่อนข้างมาก และระบบ Law Clerk ของญี่ปุ่นนั้นผู้พิพากษาแต่ละท่านจะไม่มี Law Clerk ประจำตัว เพราะจำนวน Law Clerk 37 คนที่มีอยู่นั้น จะถูกมอบหมายงานตามความถนัดที่แต่ละคนมี เช่น ผู้ใดมีความเชี่ยวชาญด้านของกฎหมายแพ่ง ก็จะรับงานที่เกี่ยวกับกฎหมายที่ตนเองถนัด ในแต่ละกลุ่มของ Law Clerk จะมีหัวหน้าที่เรียกว่า Supervising Clerk หรือภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า Jyōseki Chōsakan คอยดูแล และหัวหน้าก็จะขึ้นอยู่กับหัวหน้าอีกที่เรียกว่า Head Clerk ของตนเอง จึงเห็นได้ว่าคดีด้านต่าง ๆ ในญี่ปุ่นจะได้รับการดูแลโดยกลุ่มผู้พิพากษาชั้นนำ (Elite Judges) ที่มีประสบการณ์สูง และมาเป็น Law Clerk แสดงให้เห็นถึงสถานะของ Law Clerk ในญี่ปุ่นนั้นมีสถานภาพสูง

[79] David S. Law, 2009, "The Anatomy of a Conservative Court: Judicial Review in Japan", **Texas Law Review**, Vol. 87, Iss. 7: pp. 1545-1593.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

และมีลักษณะที่เป็นสายอาชีพที่ถาวร และต้องเป็นกลุ่มคนที่มีความสามารถสูง (Talented) มีประสบการณ์ ประสบความสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเองสูง

2.3.8 ระบบ Law Clerk ในสิงคโปร์

Law Clerk ในประเทศสิงคโปร์ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีผลการเรียนระดับดีเยี่ยมในระดับเกียรตินิยมอันดับหนึ่งจาก National University of Singapore หรือเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศ กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 ปี ถึง 2 ปีครึ่ง โดยจะได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานในศาลสูงและศาลอุทธรณ์ หลังจากหมดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลเหล่านี้จะได้รับข้อเสนอให้ปฏิบัติงานใน Singapore Legal Service ในขณะที่ Law Clerk หลายคนเลือกที่จะเข้าทำงานในบริษัทที่ปรึกษากฎหมายเอกชน หรือไปประกอบอาชีพทางด้านวิชาการกฎหมาย

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบ Law Clerk แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก คือ ผลงานวิจัยในประเทศไทย และส่วนที่สอง คือ ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2.4.1 ผลงานวิจัยในประเทศไทย

การศึกษาของ สมชาย พันธุมะโอภาส[80] ในปี พ.ศ. 2552 เรื่อง บทบาทนิติกรในการเร่งรัดคดีในศาลอุทธรณ์ พบว่า ควรให้นิติกรช่วยคัดแยกสำนวนตามกลุ่มประเภทคดี โดยการจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์การคัดแยก ส่วนการตรวจสำนวนและทำปลิว ควรมีการอบรมให้นิติกรสามารถให้หมายเหตุที่เป็นประโยชน์แก่การพิจารณาพิพากษา และพัฒนาในเรื่องของการช่วย

---

[80] สมชาย พันธุมะโอภาส, 2552, **บทบาทนิติกรในการช่วยเร่งรัดคดีในศาลอุทธรณ์**, บ.ย.ส. รุ่นที่ 13 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

ค้นหาคำพิพากษาฎีกาและข้อกฎหมาย รวมถึงการช่วยยกร่างคำพิพากษาคดีที่มีปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่ไม่ยุ่งยาก ส่วนคุณสมบัติของนิติกรประจำตัวผู้พิพากษานั้น ควรจบนิติศาสตรบัณฑิตเกียรตินิยม เนติบัณฑิตไทย หรือปริญญาโททางกฎหมาย หรืออาจจบเพียงนิติศาสตรบัณฑิตแต่มีประสบการณ์การทำงานด้านกฎหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีประวัติเสื่อมเสีย รักษาความลับได้ และทำการอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอเป็นนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาและเมื่อมีผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนดให้มีสิทธิสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาสนามพิเศษได้ นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรจัดทำเกณฑ์การคัดแยกกลุ่มประเภทคดีส่งเสริมให้นิติกรศึกษาคำพิพากษาฎีกาและข้อกฎหมาย โดยกำหนดเป็นผลงานความดีความชอบประจำปี และควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพนิติกรแบบถาวร โดยการจัดฝึกอบรมทุกปี เพื่อพัฒนาศักยภาพนิติกรอย่างเป็นระบบ รวมถึงการปรับเงินเดือนและความก้าวหน้าให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ

การศึกษาของ แรงรณ ปริพนธ์พจนพิสุทธิ์[81] ในปี พ.ศ. 2549 เรื่อง แนวทางการลดปริมาณคดีที่ค้างพิจารณาในศาลสูง: ศึกษาเฉพาะกรณีศาลสูง ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข 7 ด้าน คือ ด้านแรก การปรับปรุงระบบกฎหมายในการฎีกาจากระบบการให้สิทธิในการฎีกาแก่คู่ความ ด้านที่สอง การคัดแยกสำนวนโดยละเอียดและจ่ายสำนวนที่มีลักษณะเหมือนกันแก่องค์คณะที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและเคยพิจารณาคดีลักษณะนั้นมาก่อน ด้านที่สาม การปรับปรุงการใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 249 วรรคหนึ่ง ด้านที่สี่ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยมีผู้ประนีประนอมที่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้พิพากษา โดยอาจเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสาขาต่าง ๆ ด้านที่ห้า การเปลี่ยนระบบการยกร่างคำพิพากษา โดยผู้พิพากษาศาลฎีกาให้ผู้ช่วยผู้พิพากษาเป็นผู้ยกร่างคำพิพากษาตามแนวทางการวินิจฉัยคดีและผลของคำพิพากษาตามที่ผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนกำหนด เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้พิพากษาศาลฎีกาในการเขียนคำพิพากษา ด้านที่หก ปรับปรุงระบบบุคลากร และด้านสุดท้าย ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบข้อมูลสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[81] แรงรณ ปริพนธ์พจนพิสุทธิ์, 2549, **แนวทางการลดปริมาณคดีที่ค้างพิจารณาในศาลสูง: ศึกษาเฉพาะกรณีศาลฎีกา,** บ.ย.ส. รุ่นที่ 9 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

การศึกษาของ นัยวัลย์ เวศย์ไกรศรี[82] ในปี พ.ศ. 2551 เรื่อง "การแก้ไขปัญหาคดีคั่งค้างในศาลฎีกา: ศึกษากรณีบทบาทนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาในศาลสูงสหรัฐอเมริกากับศาลฎีกาไทย" โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบการแก้ไขปัญหาคดีคั่งค้างในศาลสูงของสหรัฐอเมริกากับศาลฎีกาของไทย พบว่า ศาลสูงในประเทศสหรัฐอเมริกาใช้ระบบการยกร่างคำพิพากษาโดยให้นิติกรประจำตัวผู้พิพากษา (Law Clerk) ทำหน้าที่ในการศึกษาสำนวนคดี สรุปข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายเสนอต่อผู้พิพากษา เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้พิพากษาในส่วนที่ไม่จำเป็น ทำให้ผู้พิพากษามีเวลาในการทำงานในส่วนที่ต้องใช้ดุลยพินิจมากขึ้น ขณะที่ศาลฎีกาของไทยจึงเริ่มโครงการจัดให้มีนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาในเดือนตุลาคม 2548 เป็นต้นมา โดยการคัดเลือกนิติกรที่มีมาตรฐานสูง ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติเหล่านี้ คือ จบการศึกษาในระดับปริญญาโทด้านกฎหมายหรือจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีทางด้านกฎหมายและเนติบัณฑิตไทย หรือจบปริญญาตรีทางด้านกฎหมาย (เกียรตินิยม) เพื่อทำหน้าที่ช่วยคัดแยกสำนวน ยกร่างคำพิพากษาและตรวจร่างคำพิพากษา ตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ช่วยผู้พิพากษา และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน พบว่าระบบดังกล่าวช่วยให้ผู้พิพากษาสามารถยกร่างคำพิพากษาได้เกินกว่าโควต้าโดยเฉลี่ยคนละ10 – 12 เรื่องต่อเดือน แต่นิติกรประจำตัวผู้พิพากษายังไม่มีความสามารถเพียงพอในการยกร่างคำพิพากษาได้เหมือนนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาศาลสูงของสหรัฐอเมริกา จึงได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มวุฒิภาวะแก่นักศึกษานิติศาสตร์ และสร้างมาตรฐานในการคัดเลือกนิติกรประจำตัวผู้พิพากษา จากนั้นควรมีการอบรมผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาในส่วนกลาง แล้วจึงให้ผู้ช่วยผู้พิพากษาคัดเลือกบุคคลที่ผ่านการอบรมมาเป็นนิติกรประจำตัว (เช่นเดียวกับศาลสูงของประเทศสหรัฐอเมริกา) และกำหนดบทบาทของนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาโดยวิธีการกระจายการทำงานในการให้เป็นผู้ศึกษาและสรุปประเด็นสำหรับคดีที่ผู้ช่วยผู้พิพากษาเห็นว่าไม่มีข้อยุ่งยากมาก เมื่อนิติกรประจำตัวผู้พิพากษามีความสามารถมากขึ้นก็อาจมอบหมายงานที่มีความยุ่งยากมากขึ้นตามลำดับ รวมถึงการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (Incentive) ให้แก่นิติกรประจำตัวผู้พิพากษา

---

[82] นัยวัลย์ เวศไกรศรี, 2551, **การแก้ไขปัญหาคดีคั่งค้างในศาลฎีกา: ศึกษากรณีบทบาทนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาในศาลสูงสหรัฐอเมริกากับศาลฎีกาไทย**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

การศึกษาของ วนิดา ชูจิต[83] ในปี พ.ศ. 2551 เรื่อง บทบาท หน้าที่ และความสามารถในการทำงานที่พึงประสงค์ของตำแหน่งนิติกรประจำศาลชั้นอุทธรณ์ ภายใต้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ในปี พ.ศ. 2551 พบว่า ความสามารถในการทำงานที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้ภาษากฎหมาย ความสามารถในการบริหารจัดการคดี และความสามารถในการยกร่างกฎหมาย และต้องมีความสามารถด้านการบริหารจัดการได้แก่ ความสามารถในการให้คำปรึกษาในข้อกฎหมาย และความสามารถในการนำเสนอข้อมูล สุดท้ายเป็นความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ความรู้ความสามารถในการค้นคว้าและวิจัยกฎหมาย รวมทั้งต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรักษาความลับของทางราชการ และความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม เป็นต้น

2.4.2 ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

การศึกษาของ Todd C. Peppers และ Christopher Zorn[84] ในปี ค.ศ. 2007 เรื่อง "Law Clerk Influence on Supreme Court Decision Making" ได้กล่าวถึงอิทธิพลที่เพิ่มมากขึ้นของ Law Clerk ต่อการวินิจฉัยหรือคำพิพากษาของศาล โดยมีการสำรวจทัศนคติของ Law Clerk 532 คน ว่ามีทัศนคติทางการเมืองเป็นอย่างไร ซึ่งการที่ Law Clerk มีอุดมการณ์หรือมีทัศนคติทางการเมืองเช่นไรนั้นจะมีผลต่อคำพิพากษาด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยมีการตั้งสมมุติฐาน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[83] วนิดา ชูจิต, 2551, **บทบาทหน้าที่และความสามารถในการทำงานที่พึงประสงค์ของตำแหน่งนิติกรประจำศาลชั้นอุทธรณ์ ภายใต้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่**, สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

[84] Todd C. Peppers and Christopher Zorn, 2007, **Law Clerk Influence on Supreme Court Decision Making**, Paper presented at the 2006 Annual Meeting of the American Political Science Association, Philadelphia, available at: http://www.uga.edu/pol-sci/home/zorn_paper.pdf

การศึกษาของ Andrew John Fay[85] ในปี ค.ศ. 2007 เรื่อง “States of Agreement: A New Look at Law Clerks and Consensual Norms in State Supreme Courts” ซึ่งได้ศึกษาถึงลักษณะของคำพิพากษาของศาลที่มีแนวโน้มที่ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยยกกรณีของคดี David Morales ที่ถูกจับในปี ค.ศ. 1995 และศาลสูงของมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้มีคำพิพากษาโดยคดีนี้มีผู้พิพากษาถึง 3 ท่าน โดยแต่ละท่านมีแนวในการพิพากษาที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษามองว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นน้อยครั้งที่ทิศทางของคำพิพากษาไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยตั้งข้อสังเกตว่าสาเหตุหนึ่งเป็นเพราะการที่ศาลสูงของแคลิฟอร์เนียได้มีการว่าจ้าง Law Clerk มากกว่าในทุกมลรัฐ และคำพิพากษาของศาลก็มาจากข้อมูลที่ผู้พิพากษาได้รับมาจาก Law Clerk นั่นเอง

การศึกษาของ Corey Ditslear และ Lawrence Baum[86] ในปี ค.ศ. 2001 เรื่อง “Selection of Law Clerk and Polarization in the U.S. Supreme Court” ในงานวิจัยนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึงบทบาทของ Law Clerk ที่เพิ่มมากขึ้นใน 20 ปีที่ผ่านมา และการคัดเลือกคนที่มาทำหน้าที่ Law Clerk ให้กับผู้พิพากษามีความสำคัญ ในอดีตผู้พิพากษาจะเลือกคนที่เป็น Law Clerk โดยดูจากการผ่านงานจากศาลชั้นต้น และให้ความสำคัญกับคุณสมบัติมากกว่าอุดมการณ์หรือทัศนคติ แต่ตั้งแต่ปี 1992 เป็นต้นมา เรื่องของอุดมการณ์ ทัศนคติมีความสำคัญมากขึ้น

การศึกษาของ Sally J. Kenney[87] ในปี ค.ศ. 2000 เรื่อง “Beyond Principals and Agents: Seeing Courts as Organization by Comparing Re’fe’rendaireds at the European Court of Justice and Law Clerks at the U.S. Supreme Court” โดยผู้วิจัยได้เปรียบเทียบบทบาทของ Law Clerks ในประเทศสหรัฐอเมริกา และ Law Clerks ของประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป (European Court of Justice (ECJ)) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและใช้เวลานานในการศึกษา โดยศึกษาผู้พิพากษาในหลายประเทศ เช่น เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม

---

[85]Andrew John Fay, 2007, **States of Agreement: A New Look at Law Clerks and Consensual Norms in State Supreme Courts**, Thesis, Iowa State University.

[86] Corey Ditslear and Lawrence Baum, 2001, “Selection of Law Clerks and Polarization in the U.S Supreme Court”, **The Journal of Politics**, Vol 63, No.3: pp. 869 – 885.

[87] Sally J Kenney, 2000, “Beyond Principals and Agents: Seeing Courts as Organizations by Comparing Referendaires at the European Court of Justice and Law Clerks at the U.S. Supreme Court”, **Comparative Political Studies**, Vol. 33, No. 5: pp.593–625.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

โดยตอนต้นผู้ศึกษากล่าวถึงระบบของ Law Clerk ในอเมริกาก่อน โดยพูดถึงพันธะสัญญาระหว่างผู้พิพากษากับ Law Clerks ที่มีหลายบทบาท ทั้งแบบนายจ้าง – ลูกจ้าง หรือครูกับนักเรียน และบทบาทของ Law Clerk ที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย และการที่ Law Clerk ทำหน้าที่ค้นคว้าและสรุปย่อ รวมทั้งเขียนคำพิพากษาก็ทำให้ Law Clerk มีบทบาทเกี่ยวข้องในการวินิจฉัยคดีมากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้สรุปว่าอำนาจของ Law Clerk เหล่านี้จะมีทั้ง อายุ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ความสามารถด้านภาษาที่มากกว่า และบ่อยครั้งคนกลุ่มนี้ก็เป็นผู้พิพากษามาแล้ว

การศึกษาของ Todd C. Peppers[88] ในปี ค.ศ. 2006 เรื่อง Courtiers of the Marble Palace: The Rise and Influence of Supreme Court Law Clerks รวมทั้งงานวิจัยของ Artemus Ward และ David L. Weiden[89] เรื่อง “Sorcerers’ Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court” ในปี ค.ศ. 2006 และของ David J.Garrow[90] เรื่อง “The Lowest Form of Animal Life?” Supreme Court History ปี ค.ศ. 1999 ซึ่งทั้งหมดนี้ก็จะเป็นงานวิจัยที่กล่าวถึงบทบาทของ Law Clerk ที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งกระบวนการที่จะกำกับตรวจสอบและการคัดเลือก Law Clerk

การศึกษาของ Genevieve Coonan[91] ในปี ค.ศ. 2006 เรื่อง The Role of Judicial Research Assistant in Supporting the Decision Making Role of The Irish Judiciary ของ Genevieve Coonan ซึ่งได้ทำการศึกษาระบบ Law Clerk ใน อเมริกา แคนาดา อังกฤษ และไอร์แลนด์ พบว่าระบบ Law Clerk เป็นระบบช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับงานศาลและระบบกฎหมาย โดยบุคลากรเหล่านี้จะทำหน้าที่ในการสนับสนุนงานของผู้พิพากษา แต่อย่างไรก็ตามระบบนี้ในแต่ละประเทศยังค่อนข้างแตกต่างกัน ทั้งนี้โดยภาพรวมแล้วระบบ Law Clerk จะทำให้เกิดการพัฒนา

---

[88] Todd C. Peppers, 2006, **Courtiers of the Marble Palace: The Rise and Influence of the Supreme Court Law Clerk,** Palo Alto: Stanford University Press.

[89] Artemus Ward and David L. Weiden, 2006. Sorcerers' Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court, New York: New York University Press.

[90] David J. Garrow, 1999, “The Lowest Form of Animal Life?: Supreme Court Clerks and Supreme Court History”, **Cornell Law Review**, Vol.84(March): pp. 855-894.

[91] Genevieve Coonan, 2006, “The Role of Judicial Research Assistant in Supporting the Decision-Making Role of the Irish Judiciary”, **Judicial Studies Institute Journal**, Vol.6, No.1: pp.171-196.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ของงานศาล จนทำให้ประเทศในยุโรปหลายประเทศ อาทิเช่น ประเทศ Ireland ก็ได้นำระบบนี้เข้ามาใช้ โดยใช้ชื่อโครงการว่า Research Assistant Scheme นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่เป็น Law Clerk จะทำหน้าที่คล้าย ๆ กับการเป็นผู้ช่วยนักวิจัย โดย Judicial Research Assistant ใน Ireland จะทำหน้าที่หลากหลายประการตั้งแต่งานง่าย ๆ อย่างเช่น การค้นหาข้อมูลทั่วไป กระทั่งงานที่ยากและซับซ้อน เช่น งานทำความเห็นเพื่อสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจของผู้พิพากษา[92]

การศึกษาของ Snell and Vaughan[93] ในปี ค.ศ. 1985 พบว่า จากพัฒนาการของระบบ Judicial Assistant รวมทั้งการพัฒนาระบบ Law Clerk ในหลาย ๆ ประเทศจะใช้เวลาค่อนข้างนานกว่าจะมีระบบนี้ขึ้นมาจริง ๆ อย่างเช่น ในประเทศแคนาดา ซึ่งได้เริ่มมีการพูดคุยแต่ยังไม่ได้นำมาใช้อย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1948 แต่กว่าจะได้มีการใช้จริงก็เมื่อ 20 ปีให้หลัง[94] คือ ในปี ค.ศ. 1968 โดยสาเหตุที่ต้องนำระบบนี้มาใช้เนื่องจากภาระงานของศาลที่เพิ่มขึ้นมากในศาลสูง

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า Law Clerk มีบทบาทที่มากขึ้นและมีอิทธิพลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ[95] ทั้งนี้จากการศึกษาของ Best[96] ในปี ค.ศ. 2002 ซึ่งได้ศึกษาบทบาทของ Law Clerk พบว่า Law Clerk เข้ามามีอิทธิพลในการคัดเลือกคดีและการเขียนคำพิพากษามากขึ้น และยังพบอีกว่า ยิ่งมีจำนวน Law Clerk มากขึ้นตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1935 – 1995 การเขียนคำพิพากษาของศาลจะมีลักษณะไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น เขาศึกษาสมมุติฐานนี้โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

92 Byrne and McCutcheon, 2003, **The Irish Legal System**, 4th ed., Butterworths: pp. 112.

93 James G and Snell and Frederick Vaughan, 1985, **The Supreme Court of Canada: The History of the Institution**, University of Toronto Press: pp. 223.

94 James G. Snell and Frederick Vaughan, 1985, **The Supreme Court of Canada: The History of the Institution**, University of Toronto Press: pp. 223.

95 Bradley J Best, 2002, **Law Clerk, Support Personal and the Decline of Consensual Norms on the United State Supreme Court**. New York: LFB Scholarly Publishing.

96 Bradley J. Best, 2002, **Law Clerk: Support Personal and the Decline of Consensual Norms on the United State Supreme Court**, New York: LFB Scholarly Publishing.

การที่อิทธิพลของ Law Clerk มีเพิ่มขึ้นนี้ จุดเริ่มต้นมากการศึกษาของ William H. Rehnquist[97] ในปี ค.ศ. 1957 ในเรื่อง "Who Write Decision of the Supreme Court? ที่พบว่าการให้ความคิดเห็นและการเขียนคำวินิจฉัยของ Law Clerk อาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้พิพากษา โดยเขาตั้งข้อสังเกตว่า Law Clerk ส่วนใหญ่จะมีทัศนคติแบบเสรีนิยม (Liberal) ในขณะที่ผู้พิพากษาจะมีลักษณะเป็นอนุรักษนิยม (Conservative) และผลของการตัดสินคดีจะออกไปในทิศทางเดียวกับ Law Clerk และจากข้อเขียนของเขาทำให้เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางและหลายคนออกมาปฏิเสธ[98] แต่ถึงอย่างไรเรื่องนี้ก็ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง แต่ถึงกระนั้นผลการศึกษาของ Peppers, Zorn[99] ที่ทำการสำรวจทัศนคติและอุดมการณ์ทางการเมืองของ Law Clerk ก็พอที่จะให้คำตอบอะไรได้บ้าง โดยคำตอบที่ได้รับคือ จาก 639 คน 397 คนตอบว่ามีอุดมการณ์ทางการเมืองแบบพรรค Democrat และอีก 135 คน มีอุดมการณ์แบบพรรค Republican นอกเหนือจากอุดมการณ์ทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพรรค (Partisanship) แล้ว เชื้อชาติ เพศ สีผิว ก็มีอิทธิพลต่อการกำหนดพรรคด้วย

หลังจากงานเขียนของ William H. Rehnquist แล้วอีก 20 ปีถัดมา ก็มีงานเขียนเรื่อง The Brethren: Inside the Supreme Court โดย Bob Woodward และ Scott Armstrong[100] ที่สะท้อนถึงอิทธิพลของ Law Clerk และในงานเขียนของ Edward Lazarus[101] ในปี ค.ศ. 1998 ได้กล่าวถึงกรณีที่คนที่เป็น Law Clerk นั้นไม่สมควรที่จะนำเรื่องราวต่าง ๆ ไปพูดต่อที่สาธารณะ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

[97] William H. Rehnquist, 1957, "Who Write Decisions of the Supreme Court?", **U.S. News and World Report,** December 13: pp. 257.

[98] Alexander M. Bickel, 1958, "The Court: An Indictment Analyzed", **New York Times**, April 27, pp. 6; and William D. Rogers, 1958, "Do Law Clerk Wield Power in Supreme Court Cases?", **U.S. News and World Report,** February 21: pp.114.

[99] Todd C. Peppers and Christopher Zorn, 2007, **Law Clerk Influence on Supreme Court Decision Making**, Paper presented at the 2006 Annual Meeting of the American Political Science Association, Philadelphia, available at: http://www.uga.edu/pol-sci/home/zorn_paper.pdf

[100] David J. Garrow, 1999, "The Lowest Form of Animal Life?: Supreme Court Clerks and Supreme Court History", **Cornell Law Review,** Vol. 84 (March): pp. 855-894.

[101] Edward Lazarus, 1998, "Reviewing Closed Chambers: The First Eyewitness Account of the Epic Struggles Inside the Supreme Court", **Dickinson Law Review**, Vol. 103 (Fall).

นอกจากนี้ยังมีงานเขียนของ Artemus Ward และ David Weiden[102] ที่พูดถึงความเกี่ยวข้องของ Law Clerk ต่อการทำงานในศาล[103] ซึ่งจากการศึกษาของเขาพบว่าส่วนใหญ่แล้ว เมื่อ Law Clerk ยกร่างคำพิพากษาแล้ว มีน้อยครั้งมากที่ผู้พิพากษาจะมาเปลี่ยนแปลง (The justice did "little revision" of the Clerk's draft opinions) ดังนั้นคนที่มาเป็น Law Clerk สามารถที่จะใส่แนวคิดต่าง ๆ ในการทำงานของเขาได้ Ward และ Weiden ได้สรุปและเตือนผู้พิพากษาในเรื่องของการมอบหมายอำนาจให้กับ Law Clerk เพราะในที่สุดแล้ว คนที่ต้องรับผิดชอบสุดท้ายก็คือผู้พิพากษา

Ditslear และ Lawrence Baum[104] ในงานวิจัยเรื่อง "Selection of Law Clerk and Polarization in the U.S. Supreme Court" ในปี ค.ศ. 2001 ได้พูดถึงวิธีการในการที่จะลดความเสี่ยงในการจ้าง Law Clerk อย่างน่าสนใจคือ

1) ต้องดูแลเรื่องของระบบในการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk เพราะจุดนี้เป็นต้นทาง โดยต้องกำหนดกลุ่มของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

2) ต้องมีกระบวนการที่จะควบคุมพฤติกรรมการทำงานของ Law Clerk ซึ่งกลไกที่ดีที่สุดน่าจะเป็นกลไกภายใน (Internalized Sense) ของบุคคลที่จะเป็น Law Clerk เอง เพราะในสภาพความเป็นจริง คนกลุ่มนี้ก็มองตนเองว่าเป็นกลุ่มชนชั้นนำ (Elite Group) คนกลุ่มนี้ต้องเข้าใจว่าเขาถูกจ้างมาให้ทำภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ถูกจ้างมาเพื่อทำภารกิจที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งต้องมีมาตรการที่จะแทรกแซง (Sanction) ในกรณีที่ Law Clerk ไม่ปฏิบัติตามพันธะกิจที่ตนเองควรที่จะต้องทำ

3) มีกลไกทางสังคมเช่น ปากต่อปาก (Word – of – Mouth Referrals) ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ เพราะการที่มาทำงานในตำแหน่งนี้แล้วมีผลงานดี ก็จะยิ่งมีส่วนผลักดันให้เขาสามารถก้าวหน้าในวิชาชีพนี้ต่อไป

---

[102] Artemus Ward and David L. Weiden, 2006. Sorcerers' Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court, New York: New York University Press.

[103] Artemus Ward and David L Weiden, 2006, **Sorcerers' Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court,** New York: New York University Press.

[104] Corey Ditslear and Lawrence Baum, 2001, "Selection of Law Clerks and Polarization in the U.S Supreme Court", **The Journal of Politics**, Vol 63, No.3: pp. 869 – 885.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2.5 บทวิเคราะห์และสรุป

การเกิดขึ้นของระบบ Law Clerk ในประเทศต่าง ๆ ล้วนมีสาเหตุมาจากสิ่งเดียวกัน นั่นคือ ปริมาณคดีที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหลายประเทศจึงมองหาแนวทางที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าว ซึ่งการนำระบบ Law Clerk มาใช้ถือได้ว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยบรรเทาสภาพปัญหา โดยบทบาทของ Law Clerk ในหลาย ๆ ประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหรัฐอเมริกาจะมีบทบาทอย่างมากในการสนับสนุนการตัดสินคดีของผู้พิพากษา ช่วยให้ผู้พิพากษาได้ทำงานที่ใช้ดุลพินิจอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังพบว่าความเหมือนของระบบนี้คือ คุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง Law Clerk ต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดี มีความรู้ทางด้านกฎหมาย มีทักษะทางด้านใช้ภาษาและการเขียนเป็นอย่างดี โดย Law Clerk ส่วนมากจะทำงานในศาลสูง และในหลายประเทศได้กำหนดระยะเวลาในการจ้างงาน Law Clerk ไว้ไม่เกิน 2 ปี แต่อย่างไรก็ตาม ในบางประเทศ เช่น ในบางศาลของสหรัฐอเมริกาก็ได้หันมาใช้การจ้างงาน Law Clerk แบบระยะยาวแทนการจ้างงานระยะสั้น เนื่องจากตัวผู้พิพากษาเองมีความต้องการที่จะจ้างผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านกฎหมายมาเป็น Law Clerk มากขึ้น ส่วนเรื่องการกำหนดประสบการณ์ก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งนี้นั้นมีความแตกต่างกัน บางประเทศต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ แต่บางประเทศก็ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ อย่างในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษก็ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์[105] ขณะที่บทบาทและหน้าที่ของ Law Clerk ในแต่ละประเทศนั้นไม่แตกต่างกันมาก กล่าวคือ Law Clerk ส่วนมากจะทำงานค้นคว้า วิจัย ย่อ สรุปประเด็นแห่งคดี การเขียนความเห็นยกร่างคำพิพากษาคดี และการสังเคราะห์เนื้อหาคดีโดยเฉพาะด้านกฎหมาย เพื่อช่วยผู้พิพากษาในการวินิจฉัยคดี อย่างไรก็ตาม Law Clerk จะปฏิบัติงานเหล่านี้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ที่ใช้งานโดยตรง นั่นคือ ผู้พิพากษา

สิ่งที่ต้องตระหนักคือ แม้ว่าระบบ Law Clerk จะมีข้อดีหลายประการ แต่ก็ต้องใช้ความระมัดระวังตั้งแต่เรื่องของการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk เพราะเป็นจุดต้นทาง และต้องมีกระบวนการที่จะควบคุมพฤติกรรมการทำงานของ Law Clerk ให้ประพฤติตนตาม

---

[105] สาเหตุประการหนึ่งอาจเป็นเพราะประเทศเหล่านี้ได้ออกแบบหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตของสหรัฐอเมริกาที่กำหนดให้นิติศาสตร์เป็นปริญญาใบที่สอง หรือ หลักสูตรของเนติบัณฑิตที่กำหนดให้ต้องมีการฝึกงาน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

มาตรฐานวิชาชีพ เพราะถ้าบุคคลเหล่านี้มีผลงานดี ก็จะยิ่งมีส่วนผลักดันความก้าวหน้าในวิชาชีพนี้ต่อไป ระบบที่กล่าวมานี้นอกจากจะช่วยลดปัญหาคดีค้างในศาลแล้ว ยังช่วยให้ผู้ที่เป็น Law Clerk เองได้รับการพัฒนาด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) ด้วยการได้ระบบความคิดและประสบการณ์จากสภาพการทำงานที่แท้จริง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

บทที่ 3
ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทย

ในบทที่ 3 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีในการทำงานของผู้พิพากษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำเสนอระบบผู้สนับสนุนงานคดีทั้งสิ้น 3 ระบบ ได้แก่ ระบบผู้สนับสนุนงานคดีในศาลรัฐธรรมนูญ ระบบผู้สนับสนุนงานคดีในศาลปกครอง และระบบผู้สนับสนุนงานคดีในศาลยุติธรรม โดยได้นำเสนอระบบต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมในด้านบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้นำเสนอในมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงแรงจูงใจในอาชีพ ดังลำดับการนำเสนอต่อไปนี้

3.1 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลรัฐธรรมนูญ

3.2 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลปกครอง

3.3 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม

3.4 บทวิเคราะห์และสรุป

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

3.1 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลรัฐธรรมนูญ

จากการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาที่ปฏิบัติงานในศาลยุติธรรม หลายท่านได้กล่าวถึงระบบผู้ช่วยในศาลอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าระบบดังกล่าวนั้นมีความคล้ายคลึงกับระบบ Law Clerk โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญและระบบเจ้าพนักงานคดีในศาลปกครอง ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้เป็นไปอย่างรอบด้านมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการศึกษาระบบผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญใน 3 ด้าน คือ คุณสมบัติ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญ

3.1.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญ

ในศาลรัฐธรรมนูญมีผู้พิพากษาทั้งสิ้น 9 ท่าน มาจากศาลฎีกาจำนวน 3ท่าน ศาลปกครองจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทางรัฐศาสตร์จำนวน 2 ท่าน และจากนิติศาสตร์จำนวน 2 ท่าน ทั้งนี้ผู้พิพากษาแต่ละท่านจะมีผู้ช่วยที่ใช้ชื่อเรียกว่า "ผู้เชี่ยวชาญประจำตุลาการ" โดยผู้พิพากษาแต่ละท่านจะเป็นผู้สรรหาผู้เชี่ยวชาญประจำตัวด้วยตนเอง ด้วยเหตุผลที่เกี่ยวกับความไว้วางใจ และการได้มาซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด เพื่อทำให้เกิดความเชื่อใจและความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ดังคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

> "…..เหตุผลก็เป็นเบื้องต้นว่าเป็นไปโดยสภาพของกระบวนการของศาลจะมีชั้นความลับและชั้นของความไว้วางใจ คือ กระบวนของคดีพอค้นมาจากระดับการประมวลรวบรวมเรื่องข้อมูลที่เรียกว่าข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายในชั้นของธุรการทั่วไปแล้วจะต้องยกระดับไปชั้นอื่น ๆ ในชั้นของระดับประมวลผลการใช้ดุลพินิจหรือการตัดสินใจซึ่งตรงนี้ต้องอาศัยคนในวงแคบซึ่งรู้เฉพาะแล้วก็คนที่มีความรู้ประสบการณ์ตามที่ท่านไว้วางใจ….."

> "…………เนื่องจากนิติกรถ้าจะว่าไปแล้วเปรียบเทียบกับผู้เชี่ยวชาญของท่านก็จะมีประสบการณ์แล้วก็เรื่องของขีดความสามารถ ความเชื่อถือไว้วางใจจะแตกต่างกัน……"

> "............การที่ท่านมีได้มากกว่าหนึ่งคนก็สามารถทำให้มีหลาย Opinion หลายความเห็นหลาย Recommend แล้วก็อาจจะใช้ในการที่จะประมวลได้อีกชั้นนึงจากความเห็นเหมือนหรือต่างกัน........."

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"ผมเห็นบางมุมที่ Compare หรือ Join กันได้ ศาลฎีกาในแผนกคดีอาญาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองตรงนี้ก็เป็นคดีมหาชนเหมือนกัน แล้วก็ท่านมีภารกิจประจำในศาลยุติธรรม ท่านต้องมานั่งทำคดีเฉพาะทางอีกทางด้วย ตรงนี้ Applyได้........"

จากคำให้สัมภาษณ์ในข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุสำคัญ 2 ประการ ในการนำระบบระบบผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในศาลรัฐธรรมนูญ คือ เรื่องของการรักษาความลับและความเชี่ยวชาญที่สะสมจากประสบการณ์ เพราะกระบวนการทำงานของผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญนั้นขึ้นไปถึงระดับที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลคดี ซึ่งเป็นระดับการทำงานที่ใกล้กับการใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษา

แม้ว่าตุลาการศาลรัฐธรรมนูญจะเป็นผู้สรรหาผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง แต่ก็มิได้หมายความว่า ผู้พิพากษาจะเป็นผู้ที่กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญได้เอง เนื่องจากคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญนี้ได้ถูกกำหนดไว้ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ดังนี้[106]

1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 40 ปี
2) สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีทางกฎหมาย รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์
3) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่ได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเป็นรายเดือนจากงบประมาณที่ตั้งไว้ในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการนั้น
4) มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(ก) รับราชการหรือเคยรับราชการไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือนระดับ 9 หรือเทียบเท่า

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

[106] ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการแต่งตั้งที่ปรึกษา เลขานุการ และผู้เชี่ยวชาญประจำประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2547 (ข้อที่ 11)

(ข) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์พิเศษ

(ค) รับราชการหรือเคยรับราชการไม่ต่ำกว่าอัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์

(ง) เป็นหรือเคยเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทนายความไม่น้อยกว่า 20 ปี

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้เน้นย้ำถึงเรื่องการสรรหาคัดเลือกตามความเชี่ยวชาญของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง ดังคำให้สัมภาษณ์

"…….ท่านจะสรรหาโดยท่านเองแต่ว่าในระเบียบจะกำหนดคุณสมบัติไว้ว่ามีคุณสมบัติที่เข้าระเบียบท่านก็ต้องไปสรรหาแล้วก็ดูเรื่องคุณสมบัติด้วยว่าเข้ากับระเบียบที่กำหนดให้หรือไม่"

ประธานศาลรัฐธรรมนูญสามารถแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญได้ 3 อัตรา ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญสามารถแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญได้ไม่เกิน 2 อัตรา โดยตุลาการศาลรัฐธรรมนูญแต่ละท่านจะมีเลขานุการประจำตัวอีกท่านละ 1 อัตรา ข้อสังเกตที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้เชี่ยวชาญจะมีอายุค่อนข้างสูงเนื่องจากถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ อายุงาน หรือตำแหน่งเทียบเท่า ด้วยสาเหตุนี้ส่งผลให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมีให้เลือกไม่มากนัก เช่น จากคำสัมภาษณ์

"ถ้าพูดเรื่องคุณสมบัติจะอยู่ในคุณสมบัติที่ค่อนข้างสูงมาก ๆ"

"ค่อนข้างสูง เพราะถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ อายุงาน หรือตำแหน่งเทียบเท่า"

"…………เนื่องจากว่าคนที่จะเข้ามา…ถูกกำหนดด้วยคุณสมบัติจะเหลือคนให้เลือกไม่มากเพราะฉะนั้นเรื่องคุณสมบัติมันก็ต้องมีเรื่องทดแทนกัน……บางทีก็ไม่จำกัดเฉพาะว่ามีเนติบัณฑิตหรืออะไร เป็นศาตราจารย์ก็ได้……."

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม www.library.coj.go.th

ใช้วิชาชีพทางกฎหมายเป็นเวลาเท่าไหร่ หรือว่ามีตำแหน่งในทางราชการในอดีตในระดับสูงมาก่อน ซึ่งเมื่อ Screen ตามคุณสมบัติจะมีคนให้เลือกค่อนข้างน้อย”

3.1.2 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญ

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 9 ปี แต่ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาแต่ละท่าน อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้เชี่ยวชาญไม่ถือว่าเป็นบุคลากรประจำของศาลรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญแต่ละท่าน ส่งผลให้อาจมีการเปลี่ยนตัวผู้ที่ดำรงตำแหน่ง โดยตุลาการแต่ละท่านจะเป็นผู้พิจารณาด้วยตัวเอง ดังคำให้สัมภาษณ์

“…….ในแง่ของทีมงานที่มาช่วยท่าน…ขึ้นอยู่กับตัวท่านเป็นผู้กำหนด บางทีก็มีเหมือนกันเรื่อง Turnover มีการหมุนเวียนไม่อยู่กับท่านตลอดจนครบเทอม เพราะว่าบางท่านที่ไม่สามารถที่จะทำงานให้ท่านได้ในบางเวลาอาจจะมีภารกิจอื่นก็มีเหมือนกัน ขึ้นอยู่กับตัวท่าน ๆ ก็จะมีคนทดแทนที่ท่านพิจารณาเอง….”

“…….ที่เป็นจุดแข็งของการที่ให้ท่านเลือกบุคลากรตามที่ท่านไว้วางใจตามที่ท่านได้คัดสรรด้วยตัวเองจะทำให้ตรงกับความต้องการตรงนี้สนองได้ดีที่สุด แล้วก็อีกประการหนึ่งเนื่องจากท่านสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าเป็น…ที่ประจำบางทีอาจจะต้องตรงหรือไม่ตรงต้องกัน เหมือนบังคับ เป็นการยึดหยุ่น….”

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า การเข้าสู่ตำแหน่ง การปฏิบัติหน้าที่และการจ้างงานของระบบผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญนั้นเป็นแบบเน้นที่ตัวตำแหน่ง (Position-Based) ไม่ได้เติบโตตาม

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

สายอาชีพแบบแนวตั้งและไม่ได้เป็นเส้นทางอาชีพแบบจ้างระยะยาวแต่อย่างใด ดังคำให้สัมภาษณ์

> "......ไม่เป็นทั้งพนักงานของรัฐแล้วก็ไม่เป็นข้าราชการ ไม่ได้ถือว่าเป็นลูกจ้าง แต่ถือว่าเป็น...ผู้เชี่ยวชาญ"

ในการปฏิบัติหน้าที่ ตัวผู้เชี่ยวชาญเองจะมีสิทธิตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ ดังคำให้สัมภาษณ์

> "..........ท่านสามารถแสดงความประสงค์ลาออกด้วยตนเองก็มีถ้าเกิดท่านเห็นว่าเวลาไม่สามารถสนองงานอะไรได้ เรื่องเวลาอะไร....นี้ ผมคิดว่าท่านจะเน้นเรื่อง output มากกว่า เพราะว่าความยืดหยุ่นในการปฏิบัติภารกิจถือว่าสำคัญที่จะได้มาซึ่งตัว Output ที่ท่านประสงค์ ฉะนั้นท่านอาจจะออกไปค้นคว้า ศึกษาในที่ต่างๆ......."

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

3.1.3 การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญ

การกำหนดค่าตอบแทนเป็นแบบตายตัว (Fixed Rate) ที่กำหนดไว้ติดกับตำแหน่ง ไม่มีการขึ้นเงินเดือนประจำปีเหมือนข้าราชการทั่วไป ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการแต่งตั้งที่ปรึกษา เลขานุการ และผู้เชี่ยวชาญประจำประธานศาลรัฐธรรมนูญ และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดค่าตอบแทนตามบัญชีค่าตอบแทนเป็นรายเดือนและเงินประจำตำแหน่งของที่ปรึกษา เลขานุการ และผู้เชี่ยวชาญประจำประธานศาลรัฐธรรมนูญ และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญไว้[107] โดยกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนจำนวน 25,000 ต่อเดือน

---

[107] ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการแต่งตั้งที่ปรึกษา เลขานุการ และผู้เชี่ยวชาญประจำประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2547

แม้ว่าจำนวนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจะน้อยเมื่อเทียบกับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ แต่จากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบได้ว่า สิ่งจูงใจสองประการในการเข้าสู่ตำแหน่งนี้ ประการแรก ลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถ โดยผู้เชี่ยวชาญประจำศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมีหน้าที่ในการศึกษาค้นคว้า เสนอข้อคิดเห็น ข้อกฎหมาย และให้ข้อมูลทางด้านวิชาการและกฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์และการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของประธานศาลรัฐธรรมนูญ และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ประธานศาลรัฐธรรมนูญ หรือตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมอบหมายแล้วแต่กรณี[108] ประการที่สอง ลักษณะของงานที่ไม่ใช่งานประจำ ซึ่งหมายความว่าผู้เชี่ยวชาญอาจเป็นผู้ที่มีตำแหน่งประจำอยู่แล้วหรือสามารถปฏิบัติงานอย่างอื่นในขณะที่ปฏิบัติหน้าผู้เชี่ยวชาญได้ ดังคำให้สัมภาษณ์

> "....ตามที่ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากตุลาการ........เป็นเรื่องของการให้ความเห็นในระดับสูงในชั้นของการวิเคราะห์หรือวิจัยเป็นการนำเสนอถึงสิ่งที่เรียกว่าเป็นองค์ความรู้เฉพาะทาง......"

> ".....ไม่สูงเท่าไหร่ ถ้าเทียบกับตำแหน่งที่ว่า......คิดว่าคงไม่เกี่ยวกับเหตุจูงใจเพราะว่าผู้เชี่ยวชาญของตุลาการสามารถที่จะมีงานประจำได้"

"......................เพราะว่าผู้เชี่ยวชาญของตุลาการสามารถที่จะมีงานประจำได้"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

108 ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการแต่งตั้งที่ปรึกษา เลขานุการ และผู้เชี่ยวชาญประจำประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2547 (ข้อที่ 16)

3.2 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลปกครอง

ในหัวข้อนี้เป็นการนำเสนอระบบเจ้าพนักงานคดีปกครอง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในศาลปกครอง โดยมีลำดับการนำเสนอคือ คุณสมบัติ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระบบการพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่เจ้าพนักงานคดีปกครอง จะเห็นได้ว่าการนำเสนอในส่วนนี้ได้มีการเพิ่มเรื่องของระบบการพัฒนา ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ในระบบผู้เชี่ยวชาญของศาลรัฐธรรมนูญ เนื่องจากคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่รวมไปถึงลักษณะการจ้างงานของสองระบบนี้มีความแตกต่างกัน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

3.2.1 คุณสมบัติของเจ้าพนักงานคดีปกครอง

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ในแต่ละปีศาลปกครองจะมีจำนวนคดีเข้าสู่ศาลประมาณ 4,000 คดี ศาลต่างจังหวัดมีทั้งหมด 7 ศาล มีจำนวนคดีประมาณศาลละ 500 คดี รวมจำนวนคดีใน 7 ศาล ประมาณ 3,500 คดี เมื่อรวมกับจำนวนคดีในศาลปกครองกลางจะมีจำนวนคดีในศาลปกครองทั้งสิ้นปีละประมาณ 7,500 คดี ถ้าเฉลี่ยปริมาณงานต่อปริมาณตุลาการของศาลปกครองโดยภาพรวมในแต่ละปี พบว่า ผู้พิพากษา 1 ท่าน จะต้องรับผิดชอบในการพิจารณาคดีประมาณ 50 คดีต่อปี

จากการสัมภาษณ์ยังทำให้ทราบถึงสาเหตุสำคัญของการมีระบบเจ้าพนักงานคดีปกครอง ซึ่งแม้ว่าโดยลักษณะวิธีการพิจารณาของศาลปกครองจะมีความแตกต่างจากศาลรัฐธรรมนูญก็ตาม แต่สิ่งที่เหมือนกันระหว่างศาลทั้ง 2 ประเภท คือ ต้องการผู้สนับสนุนในการปฏิบัติงานเพื่อให้การพิจารณาและพิพากษาคดีเป็นไปอย่างรอบคอบและทันท่วงที ดังคำให้สัมภาษณ์

> "………พื้นฐานจริง ๆ มาจากระบบวิธีพิจารณาศาลปกครองเป็นแบบวิธีพิจารณาระบบไต่สวน ซึ่งตรงข้ามระบบกล่าวหาของศาลยุติธรรม ระบบไต่สวนมีหลักสองประการ ประการแรกคือ ตุลาการมีหน้าที่แสวงหาความจริงเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่คู่กรณีให้ต่อศาล …………ไม่ใช่พอใจเฉพาะที่

โจทก์จำเลยนำเสนอศาลก็นั่งคอยตัดสินว่าใครสืบดีกว่าคนนั้นชนะ .... ประการที่สองศาลมีหน้าที่ควบคุมขบวนพิจารณาไม่ใช่โจทก์จำเลยนำขบวนพิจารณา ....ฉะนั้นเราคิดว่าตุลาการซึ่งเป็นเจ้าของสำนวนทำหน้าที่ในระบบไต่สวนมันมีภาระเยอะ ฉะนั้นเราต้องมีผู้ช่วยซึ่งมาทำหน้าที่ช่วยตุลาการในการค้นหาความจริงเพิ่มเติม รวมทั้งสรุปเอกสารทั้งหลายว่าเอกสารที่ส่งมาทั้งโจทก์กับจำเลยส่งมา.......... ตุลาการทำเองทั้งหมด..........ทำอยู่คดีนึงปีนึงอาจจะทำได้สักห้าถึงหกเรื่องไม่ไหว ต้องมีพนักงานคดีปกครอง”

“.........มองดูว่า...ต้องมีคนช่วยงานเนื่องจากเป็นระบบไต่สวน......ได้ความคิดมาจาก.......ของกฤษฎีกา..........ใช้ระบบกรรมการร้องทุกข์ แล้วก็มีเลขามีผู้ช่วยซึ่ง...นี้จะเป็นนิติกร นักกฎหมายกฤษฎีกาก็คือนิติกรนั่นแหละ เข้ามาช่วยสรุปเรื่อง มาช่วยแสวงหาข้อเท็จจริง ช่วยตรวจคำฟ้องให้คำร้องทุกข์ .... มองเห็นว่ามีประโยชน์”

เมื่อพิจารณาในแง่อัตรากำลังพบว่า ปัจจุบันศาลปกครองมีตุลาการศาลปกครองประมาณ 150 คน มีพนักงานคดีไม่ต่ำกว่า 500 คน และมีการกำหนดอัตราส่วนของตุลาการศาลปกครองกับเจ้าพนักงานคดีปกครอง ดังคำให้สัมภาษณ์

“ศาลต้น 1 ต่อ 3 ......มาอยู่ประจำตัวเลย เช่นตุลาการศาลปกครองชั้นต้น เป็นตุลากรที่วินิจฉัยคดีคณะหนึ่งมี 3 คน คนหนึ่งก็มีพนักงานคดี 3 คนประจำตัว .....ถ้าเป็นศาลสูงก็ 1 ต่อ 4”

ผู้ที่มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อเป็นเจ้าพนักงานคดีปกครอง ต้องเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าทางกฎหมาย รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ โดยไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่จบทางด้านนิติศาสตร์เท่านั้น และต้องเป็นผู้ที่สอบผ่าน ภาคความรู้ความสามารถ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ทั่วไป (ภาค ก.) ระดับปริญญาตรีของสำนักงาน ก.พ. หรือที่สำนักงานศาลปกครองจัดทดสอบ และควรมีความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้[109]

1) มีความรู้ความเข้าใจหลักกฎหมายปกครอง
2) มีความมุ่งมั่นพัฒนาประสิทธิภาพ
3) มีคุณธรรม จริยธรรม
4) มีจิตสำนึกบริการ
5) มีมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม
6) มีความคิดเชิงระบบ
7) มีความรักในองค์กร
8) มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์
9) มีเทคนิคการบริหารสมัยใหม่
10) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายมหาชน กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กฎหมายความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
11) มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย
12) มีความสามารถในการสำรวจข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและสรุปเหตุผล
13) มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
14) มีความสามารถในการสื่อสาร รับฟัง และชี้แจงผู้อื่นอย่างเหมาะสม
15) มีความละเอียดรอบคอบ และมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน

ที่ผ่านมาการคัดเลือกเจ้าพนักงานคดีปกครองจะทำโดยสำนักงานศาลปกครอง ซึ่งจะมีการจัดสอบทุกปี ในแต่ละปีจะมีผู้มาสมัครสอบปีละประมาณ 6,000 คน ซึ่งรับได้ประมาณปีละ

[109] ประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่องรับสมัครสอบแข่งขันบุคคลทั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ สังกัดสำนักงานศาลปกครอง ตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง 3 ประกาศ ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

100-200 คน แต่ในปี พ.ศ. 2553 นี้ มีความเปลี่ยนแปลงในระบบการคัดเลือก โดยให้ตุลาการศาลปกครองเป็นผู้ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ ดังคำให้สัมภาษณ์

> "…….มีการเปลี่ยนแปลงตามวาระ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจจะเป็นว่า…. เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นสอบตุลาการได้ เปลี่ยนเป็นผู้บริหาร หรืออาจจะย้ายจากศาลปกครองกลางไปอยู่ต่างจังหวัด ….ย้ายเป็นวาระ เป็นหน้าที่ของสำนักงานฯ ตุลาการไม่มีสิทธิที่จะไปโยกย้ายแต่งตั้ง......."

> "..............เดิมสำนักงานดูแล.....ในการออกข้อสอบ..........แต่ปัญหาตอนหลัง ....น่าจะให้ตุลาการเป็นคนคัดเอง........ก็มาปีนี้ที่ตั้งเป็นตุลาการเป็นคณะกรรมการออกข้อสอบตรวจข้อสอบ ปีนี้เป็นปีแรก"

ลักษณะของข้อสอบที่ใช้คัดเลือกเจ้าพนักงานคดีปกครองเป็นแบบอัตนัย เป็นแบบบรรยายหนึ่งข้อและมีข้อสอบอุทธาหรณ์ (หรือที่เรียกว่าข้อสอบแบบตุ๊กตา ซึ่งมีตัวละครและสถานการณ์ที่จำลองมาจากเรื่องจริง) จำนวนสองข้อ ด้วยเหตุผลที่ว่าความรู้พื้นฐานข้อสอบเข้าสู่ตำแหน่งของเจ้าพนักงานคดีปกครองไม่เหมือนของศาลยุติธรรม อีกทั้งการสอนในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานในศาลปกครองมีน้อยวิชา น้อยชั่วโมง และเป็นการแค่สอนแค่พื้นฐาน ดังนั้นจึงส่งผลต่อการออกข้อสอบที่เน้นวัดแนวความคิดพื้นฐานมากกว่าความถนัดเฉพาะทาง

นอกจากนี้ ข้าราชการฝ่ายปกครองที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานอื่นสามารถเปลี่ยนสายงานมาเป็นพนักงานคดีปกครองได้ โดยการสอบคัดเลือก ซึ่งจะพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้ที่จะขอย้ายเปลี่ยนสายงาน ในแต่ละปีจะมีผู้โอนย้ายประมาณ 60 คน ซึ่งต้องผ่านการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ โดยได้แบ่งการสอบคัดเลือกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 พนักงานคดีปกครอง ระดับปฏิบัติการ กลุ่มที่ 2 พนักงานคดีปกครอง ระดับชำนาญการ และกลุ่มที่ 3 พนักงานคดีปกครอง ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินโดยผู้ที่สอบได้คะแนนในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และจะเรียงลำดับจากผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากนั้นจึงทำการแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือก และให้ฝึกปฏิบัติงานด้านคดีปกครองที่กำหนดให้เป็นงานในตำแหน่งพนักงานคดีปกครองตามที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด ผู้ที่สอบผ่านการคัดเลือกที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จะได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งพนักงานคดีปกครองระดับปฏิบัติการ ส่วนผู้ที่สอบผ่านการคัดเลือกที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานด้านคดีปกครองหรืองานด้านธุรการศาลหรือด้านอื่นที่กำหนดให้เป็นงานในตำแหน่งพนักงานคดีปกครองเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน เมื่อครบกำหนดแล้ว ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงต้องเข้ารับการอบรมและผ่านการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองตามที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด จึงจะแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ[110]

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

3.2.2 ระบบการพัฒนาเจ้าพนักงานคดีปกครอง

เนื่องด้วยแนวทางการออกข้อสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีปกครองที่เน้นวัดแนวความคิดพื้นฐานมากกว่าความถนัดเฉพาะทาง ดังนั้นเมื่อสอบคัดเลือกได้แล้ว จึงต้องเน้นการอบรมแบบเข้มข้น โดยเจ้าพนักงานคดีปกครองบรรจุใหม่ต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรอบรมแบบที่เรียกว่า Off the Job Training[111] ดังคำให้สัมภาษณ์

---

[110] ประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกย้ายเปลี่ยนสายงานข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ประกาศ ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2553

[111] การอบรมแบบ Off the Job Training คือ การพัฒนาหรือการอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องข้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานในระหว่างที่ฝึกอบรม ซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นการอบรมแบบเป็นทางการที่จัดนอกสถานที่ทำงาน โดยองค์การอาจเป็นผู้ที่ดำเนินการจัดการฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เอง หรืออาจว่าจ้างให้หน่วยงานที่รับจัดฝึกอบรมเป็นผู้ดำเนินการให้ ส่วนการจัดฝึกอบรมแบบ On the Job Training คือ การพัฒนาหรือการอบรมระหว่างปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นการพัฒนา เรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน ระบบการอบรมแบบนี้ ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ระบบสอนงาน (Coaching) การมอบหมายงานที่ท้าทาย (Stretch Assignment) เป็นต้น

"…….เวลาเราสอบเด็กเราได้สอบพื้นฐานมาก ๆ คือ Concept แต่เรามาสอนที่นี่เข้มข้นมาก ๆ เลยเหมือนกับเปิดคอส หนึ่งคอสเพื่อจะสอนแล้วเทรนเค้าโดยเฉพาะ ฝึกปฏิบัติในการเขียนสำนวน หัดงานวิชาการให้เค้าเพราะฉะนั้น Course นี้เข้มข้น เค้าจะต้องมารับที่เราพื้นฐานเค้าได้มาจากมหาลัย...... ต่างกันแค่ทักษะแต่เค้าจะต้องมาอบรม.......ต้องตักตวงให้ได้มากที่สุดเพื่อจะหนึ่ง สอบผ่าน สอง เอาไปทำงานได้ด้วย ตรงนี้เราปั้นของเรา........"

"เรามีสองหลักสูตร คือเข้ามาถึงซี 3 ซี 4 อบรมหลักสูตรคดีชั้นต้น สอนทั้งทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายปกครองสอนวิธีพิจารณาฝึกปฏิบัติให้รับคำฟ้อง เขียนสรุปสำนวน สร้างคำพิพากษา แล้วก็ฝึกในงานด้วย....."

ตัวอย่างหลักสูตรสำหรับพนักงานคดีปกครอง เช่น หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานคดีปกครองระดับต้นจะแบ่งเป็นภาควิชาการและภาคปฏิบัติ โดยภาควิชาการนั้นใช้ระยะเวลาในการอบรม 113 ชั่วโมง แบ่งออกเป็นภาค ก) บทนำ ภาค ข) กฎหมายปกครอง : ข้อความคิดและหลักกฎหมายปกครอง ภาค ค) กฎหมายปกครอง : วิธีสบัญญัติ และภาค ง) อื่นๆ

ส่วนในภาคปฏิบัติใช้ระยะเวลาในการอบรม 42 ชั่วโมง ประกอบด้วย 1) การใช้ภาษาไทยในวิธีการพิจารณาคดีปกครอง 2) การสรุปประเด็น 3) การย่อคำพิพากษา 4) การฝึกงานการตรวจคำฟ้อง 5) การฝึกงานการแสวงหาข้อเท็จจริงและการไต่สวน 6) การฝึกงานการจัดทำบันทึกของตุลาการเจ้าของสำนวนและคำแถลงการณ์ 7) การฝึกงานช่วยเหลือตุลาการในการไต่สวนนั่งพิจารณาคดี และอ่านคำพิพากษา รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 155 ชั่วโมง

ในศาลปกครองยังใช้ระบบการพัฒนาโดยให้เจ้าพนักงานคดีได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) โดยการกำหนดแนวทางการมอบหมายงานระหว่างตุลาการศาลปกครองกับเจ้าพนักงานคดีปกครองไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542[112]

---

[112] ประกาศประธานศาลปกครองสูงสุด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานคดีปกครองและการมอบหมายงานระหว่างตุลาการศาลปกครองกับพนักงานคดีปกครอง ประกาศ ณ วันที่ 11 พศจิกายน พ.ศ.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

เหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้เจ้าพนักงานคดีปกครองมีบทบาทในการสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลปกครองคือ ลักษณะการพิจารณาของศาลปกครองที่ไม่มีการสืบพยานบนบัลลังก์ ไม่มีการสืบพยานบุคคล แต่จะใช้เอกสารเป็นหลัก ดังนั้นเมื่อเจ้าพนักงานคดีปกครองมีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในงานบุคลากรเหล่านี้ก็จะได้รับมอบหมายงานที่ยากขึ้นตามลำดับ ดังคำให้สัมภาษณ์

> "………ช่วยในการดำเนินขบวนพิจารณาตั้งแต่การรับมอบหมายจากตุลาการในการตรวจคำฟ้อง ตรวจดูว่าคดีรับได้หรือรับไม่ได้ โดยหลักตุลาการตรวจให้พนักงานคดีเป็นคนช่วยดูหรือค้นคว้าให้ หรือในระหว่างพิจารณาพอรับคำฟ้องแล้ว ก็มีหน้าที่ช่วยตุลาการในการสรุปคำให้การ คำคัดค้าน คำให้การเพิ่มเติม.......ขั้นตอนการสืบสำนวน ตุลาการก็มอบให้สืบค้นคำฟ้อง คำให้การ กำหนดประเด็นที่ต้องวินิจฉัยเสนอ เสร็จแล้วองคณะก็จะนั่งพิจารณา..............การประชุมเป็นความลับระหว่างตุลาการเสร็จแล้ว ตุลาการอาจจะมอบให้ไปยกร่างมา คือตามระเบียบเป็นหน้าที่ของตุลาการทั้งหมด การตรวจคำฟ้อง การสรุปสำนวน แต่ว่าอาจมอบหมายเป็นเรื่อง ๆ ไปได้......ซึ่งทางปฏิบัติก็ช่วยได้มาก"

> "………ของเราช่วยในเนื้อคดี เพราะของเราให้ความสำคัญตั้งแต่การตรวจคำฟ้องของศาลชั้นต้น ศาลปกครองกลาง ศาลปกครองชั้นต้นต่างจังหวัดแล้วก็มีซีสูงขึ้นเริ่มซี 3 …เอาคดีง่าย ๆ ก่อน.....ช่วยตุลาการชั้นต้นก่อน แล้วก็เลื่อนซีขึ้นไป 4 5 แล้วก็ 6 7 อาจจะเป็นศาลสูงก็ช่วยได้"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2545 และแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครอง ปฏิบัติหน้าที่ช่วยตุลาการศาลปกครองชั้นต้น ให้ไว้ ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2546.

3.2.3 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าพนักงานคดีปกครอง

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าพนักงานคดีปกครองแบ่งออกเป็น 2 เส้นทางหลัก ๆ ได้แก่ เส้นทางแรก การเจริญเติบโตในแนวตั้ง เริ่มจากตำแหน่งพนักงานคดีปกครองระดับปฏิบัติการ ไปสู่ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ (ที่ปรึกษา) ดังคำให้สัมภาษณ์

> "……….ถ้าทำงานในสายปกติทั่วไปจะถึงซี 8 พอขึ้นจากซี 8 ขึ้นไปจะเป็นตำแหน่งที่บริหาร.......เป็นพนักงานคดีปกครองในระดับ 9 กับ 10 แต่ต้องบริหาร......"

ในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เจ้าพนักงานคดีปกครองจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังนี้[113]

1) พนักงานคดีปกครองระดับปฏิบัติการ
   - ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เปรียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์
2) พนักงานคดีปกครองระดับชำนาญการ
   - ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เปรียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์
   - ได้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเทียบเท่า และต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานคดีหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

---

[113] ประกาศคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานคดีปกครอง (ข้อ 3, 4, 5, 6 และ 7) ประกาศ ณ วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2552

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

(ก) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

(ข) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(ค) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

- ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับต้นที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด หรือได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายมหาชนหรือหลักสูตรกฎหมายมหาชนที่สำนักงานศาลปกครองรับรอง และได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับกลางที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด

3) พนักงานคดีปกครองระดับชำนาญการพิเศษ

- ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เปรียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์
- ได้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานคดีปกครองหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับต้นที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด หรือได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายมหาชนหรือหลักสูตรกฎหมายมหาชนที่สำนักงานศาลปกครองรับรอง และได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับกลางที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด

4) พนักงานคดีปกครองระดับเชี่ยวชาญ

- ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เปรียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

- ได้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานคดีปกครองหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับต้นที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด หรือได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายมหาชนหรือหลักสูตรกฎหมายมหาชนที่สำนักงานศาลปกครองรับรอง และได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับกลางที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด รวมถึงได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับสูงที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด

5) พนักงานคดีปกครองระดับทรงคุณวุฒิ

- ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เปรียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์
- ได้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือประเภทอำนวยการระดับสูงหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานคดีปกครองหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับต้นที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด หรือได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายมหาชนหรือหลักสูตรกฎหมายมหาชนที่สำนักงานศาลปกครองรับรอง และได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับกลางที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

เส้นทางที่สองสำหรับสายอาชีพเจ้าพนักงานคดีปกครองคือ การผันตัวเองเข้าสู่สายงานตุลาการศาลปกครองโดยการสมัครเพื่อสอบคัดเลือก แม้ว่าจะไม่มีแต้มต่อในการคัดเลือกโดยตรง แต่โดยอ้อมแล้วผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีปกครองจะได้รับความรู้และประสบการณ์ซึ่งมีส่วนช่วยในการตอบข้อสอบเพื่อบรรจุเป็นตุลาการศาลปกครอง ดังคำให้สัมภาษณ์

"…………ซี 3 เป็นซี 7 ประมาณ 6 ปี ทำงานอีก 3 ปีเป็น 9 ปีก็สอบได้ บางคนอายุ 35 ก็สอบ........เพราะตุลาการศาลชั้นต้นต้อง 35 ปี......"

"……….จากซี 3 ขึ้นไปเป็นซี 8 9 10.......หรือพอซี 7 ก็สอบตุลาการได้.......สอบได้เยอะปีนึง 10 ถึง 20 คน"

"……..ได้เปรียบเพราะเค้ารู้เรื่องคดีพิจารณา เพราะฉะนั้นคนไม่รู้วิธีพิจารณาสอบแข่งก็ยาก"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

3.2.4 การสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าพนักงานคดีปกครอง

แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีปกครองมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน สำหรับแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินนั้นพบว่า นอกจากจะมีการกำหนดอัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองให้นำบทบัญญัติที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการแล้ว [114] ยังมีค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครองว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง พ.ศ.2552

[114] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2552 (มาตรา 85 และ 86)

(ฉบับที่ 4) ซึ่งได้กำหนดบัญชีอัตราเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ 5,000 บาท
2) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ 7,000 บาท
3) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ 9,000 บาท
4) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ 19,800 บาท
5) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ 26,000 บาท

ที่น่าสนใจคือ ในศาลปกครองมีการเชื่อมโยงระบบการพัฒนาบุคลากรกับระบบการประเมินผลและการให้ค่าตอบแทน โดยจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าเจ้าพนักงานคดีปกครองระดับปฏิบัติการที่บรรจุใหม่จะต้องเข้ารับการอบรมและต้องสอบให้ผ่านจึงจะได้รับเงินพิเศษเพิ่ม ในกรณีที่สอบไม่ผ่าน จะต้องมาสอบซ่อม และถ้ายังไม่ผ่านอีกรอบก็ต้องมาเข้ารับการอบรมใหม่อีกครั้ง อย่างไรก็ตามในปัจจุบันศาลปกครองได้ทำการปรับแนวทางในการให้ค่าตอบแทน โดยการเพิ่มเงินพิเศษให้เจ้าพนักงานคดีปกครองระดับปฏิบัติการตั้งแต่แรกเข้า 5,000 บาท โดยไม่ต้องรอให้ผ่านการอบรมเสียก่อนจึงจะได้เงินเพิ่ม ทั้งนี้ได้ให้เหตุผลไว้ว่าสายงานพนักงานคดีปกครองเป็นสายพิเศษที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านกฎหมาย ซึ่งถ้ามองตลาดแรงงานในประเทศไทยแล้วยังถือว่าเป็นการเพิ่มค่าตอบแทนที่ยังไม่มากนัก เพราะหน่วยงานอย่าง ปปช. หรือ DSI ที่ให้ค่าตอบแทนจูงใจมากกว่า

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่เจ้าพนักงานคดีปกครองนั้น มาควบคู่กับการขยายขอบเขตภาระงานให้มากขึ้น (Job Enlargement) และเพิ่มงานที่ต้องใช้ความสามารถและความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น (Job Enrichment) ดังคำให้สัมภาษณ์

> "………..ที่นี่มันมีคดีทำแล้วมันก็มี KPI ว่าคุณต้องทำสำนวนเสร็จเดือนนึง 3 เรื่อง ถ้าคุณไม่มี เงินเดือนก็ไม่ขึ้น......"

ส่วนในด้านสวัสดิการนั้นก็มีเทียบเท่ากับผู้ที่เป็นข้าราชการ อีกทั้งยังมีแรงจูงใจอีกประการที่สำคัญ นั่นคือ โอกาสในการสอบเป็นตุลาการศาลปกครอง เนื่องด้วยเจ้าพนักงาน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

คดีปกครองซึ่งสะสมความรู้และความเชี่ยวชาญจะมีโอกาสสอบเป็นตุลาการศาลปกครองได้ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลภายนอก สำหรับผู้ที่ไม่สามารถสอบเป็นตุลาการศาลปกครองได้ก็ยังมีแรงจูงใจคือเงินพิเศษดังที่ได้ระบุไปแล้ว ดังคำให้สัมภาษณ์

"…………..ถ้าสอบตุลาการไม่ได้ก็ยังอยู่ได้นะ เพราะมีเงินตำแหน่งเค้ามาซี 3 ได้ 5,000 ซี 5 ขึ้นไปได้ 10,000.....ถ้าเป็นชำนาญเชี่ยวชาญก็เพิ่มอีก....."

3.3 ระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคในศาลยุติธรรม ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์หลายท่านได้กล่าวอ้างถึงระบบนี้ว่าเป็นระบบสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้พิพากษา ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาตัวระบบดังกล่าวในด้านคุณสมบัติ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระบบการพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ โดยได้ข้อค้นพบดังนี้

3.3.1 คุณสมบัติของเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภค ศาลยุติธรรม

ตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีของศาลยุติธรรมที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือในการดำเนินคดีผู้บริโภคตามที่ศาลมอบหมาย เริ่มมีขึ้นในปี พ.ศ. 2551 ทั้งนี้ทางสำนักงานศาลยุติธรรมได้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี โดยได้กำหนดคุณสมบัติของเจ้าพนักงานคดีตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานคดี ต้องมีคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ [115]

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางกฎหมายหรือปริญญาเอกทางกฎหมาย

---

[115] พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 (มาตรา 5)

2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมาย เป็นสามัญสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภาและได้ประกอบวิชาชีพทางกฎหมายตามที่ ก.ศ. กำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี
3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมายและปริญญาในสาขาวิชาอื่นที่ ก.ศ. กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และได้ประกอบวิชาชีพตามที่ ก.ศ. กำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่ปีให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งเป็นเจ้าพนักงานคดี ทั้งนี้ตามระเบียบที่ ก.ศ. กำหนด

จากการกำหนดคุณสมบัติในข้างต้นมีผู้ให้ความคิดเห็นว่า

> "……เจ้าพนักงานคดี....เรากำหนดคุณสมบัติเอาไว้ค่อนข้างสูงจะมีข้อต้องจบป.โทหรือป.เอกทางกฎหมาย หรือถ้าจบป.ตรีต้องได้เนฯหรือเคยปฏิบัติหน้าที่ทางกฎหมายมากี่ปี จะมีกำหนดคุณสมบัติไว้ในตัวกฎหมายเลยแล้วก็บัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค กำหนดไว้ถือว่าสเปคค่อนข้างสูงกว่านิติกรธรรมดา.....เจ้าพนักงานคดีเค้าเก่งจริง ๆ แล้วคล้าย ๆ กับเป็นโรงเรียนเตรียมผู้ช่วยผู้พิพากษาเลยแหละ.... ต่อไปคงเป็นผู้พิพากษาเพราะว่าคุณสมบัติกำหนดสูงสอบการแข่งขันก็สูงค่าตอบแทนก็มีพิเศษเพิ่มขึ้นกว่านิติกรหรือข้าราชการอื่น...."

ส่วนหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการสรรหาคัดเลือกเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคนั้น คือ สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับระบบเจ้าพนักงานคดีปกครองในศาลปกครองแล้วค่อนข้างจะเหมือนกัน แต่ก็มีความแตกต่างบางประการ กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2553 นี้ ทางศาลปกครองได้เริ่มปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาคัดเลือกเจ้าพนักงานคดีปกครองโดยให้ตุลาการศาลปกครองเป็นผู้ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ในด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานคดีพบว่า ทำหน้าที่ช่วยเหลือศาลในการดำเนินคดีผู้บริโภค เช่น ไกล่เกลี่ยคดีผู้บริโภค ตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐานตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค ดังนี้[116]

1) ไกล่เกลี่ยคดีผู้บริโภค
2) ตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐาน
3) บันทึกคำพยาน
4) ดำเนินการให้มีการคุ้มครองสิทธิของคู่ความทั้งก่อนและระหว่างการพิจารณา
5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาในการทำหน้าที่ช่วยเหลือนั้น

ในกฎหมายยังได้ระบุว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้เจ้าพนักงานคดีเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีอำนาจมีหนังสือเรียกบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาให้ข้อมูล หรือให้จัดส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามอำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานคดีให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของประธานศาลฎีกา

เมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติหน้าที่ของ Law Clerk ในต่างประเทศพบว่า บทบาทของเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคของศาลยุติธรรมมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้พิพากษาในการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการดูแลประชาชนด้วย แต่งานของเจ้าพนักงานคดีนั้นเป็นเพียงงานในระดับขั้นต้น ยังไม่ได้ลงลึกถึงขั้นการยกร่างหรือการรับฟังคำพิพากษา เช่นจากคำสัมภาษณ์

> “เจ้าพนักงานจะไปช่วยดูว่าตรวจสอบภูมิลำเนา จากทะเบียนบ้าน หรือว่าเอกสารที่ต้องการต้องมีมากกว่านี้ไหม.......ถือว่าเค้ามาเป็นคนช่วยในระบบนี้ก่อนที่จะมีการพิพากคดี ตั้งแต่คำยื่นฟ้องจนถึงพิจารณาแต่เรื่องของการฟังคำพิพากษาตัดสินคดีเนี่ยเจ้าพนักงานคดีไม่มีส่วนเกี่ยวข้องแล้ว เป็นเรื่องของผู้พิพากษาก็จะแตกต่างกับอย่าง Law Clerk ที่อาจจะมาช่วยยกร่างช่วยตรวจ

[116] พระราชบัญญัติ วิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 (มาตรา 4)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

พยานหลักฐานทำความเห็นให้ แต่เจ้าพนักงานคดีไม่ถึงจุดนั้นแค่อยู่ในเบื้องต้น”

“แต่เจ้าพนักงานคดีเค้าก็ไม่ได้ยกร่างอะไร เค้าก็แค่ไปเติมเต็มในคดี”

“…….ไปไม่ถึงจุดสุดท้าย เช่น ความต้องการของเราบอกว่าเราต้องการให้มีการยกร่างคำพิพากษา……..”

สาเหตุที่ทำให้บทบาทของเจ้าพนักงานคดีไปไม่ถึงขั้นยกร่างคำพิพากษานั้น มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

“…….กระบวนการของฝ่ายนิติบัญญัติยังไม่เข้าใจถึงการทำงานในระบบนี้ยังมองว่าการพิพากษาคดีเป็นของผู้พิพากษาโดยเฉพาะ แต่ไม่ได้คิดถึงเครื่องมือที่มาช่วย ถ้าเราไปเขียนในตัวบทกฎหมายว่ายกร่างคำพิพากษาก็จะกลายเป็นว่าคำพิพากษาเป็นของเจ้าพนักงานคดี ขอบเขตตรงนี้ที่ทำให้ผมคิดว่าคงก้าวข้ามไปไม่ได้”

“……….ผมคิดว่าประเด็นสำคัญที่ยังไม่สามารถผ่านได้ในหมู่ผู้พิพากษาคือยังขาดความเชื่อมั่นต่อตัวบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่ ซึ่งตรงนี้เรายังไม่มีหลักประกันว่าเราจะฝึกอบรมบุคคลเหล่านี้ได้ถึงขนาดไหน…..”

เมื่อเทียบระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคกับระบบนิติกรก็พบว่า ที่มาของระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคมาพร้อมกับกฎหมายวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค ซึ่งมีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากวิธีการพิจาณาคดีแบบอื่น ๆ ของศาลยุติธรรม ซึ่งนอกจากจะมีหน้าที่สนองตอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาแล้ว เจ้าพนักงานคดียังต้องทำหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือประชาชนในด้านคดี ดังคำให้สัมภาษณ์

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"เจ้าพนักงานคดีอาจจะแตกต่างกับนิติกรหรือว่าในระบบของศาลอื่น.... เพราะว่ามี Concept ของคดีผู้บริโภคมาก่อนว่าต้องการคุ้มครองผู้บริโภค ต้องการให้คนที่มีคดีเค้าเข้ามาโดยที่มีความสะดวกแล้วก็บริการต้องคุ้มครองเยี่ยวยา...... ก็เลยมีวิธีพิจารณาพิเศษขึ้นมาคือพิจารณาคดีผู้บริโภค....จะเพิ่มบทบาทศาลที่จะเข้าไปตรวจสอบพยานหลักฐานค้นหาความจริง.......สิ่งที่จะมาช่วยศาลได้ตรงนี้ต้องมีเครื่องไม้เครื่องมือกลไก เจ้าพนักงานคดีก็เลยถูกออกแบบให้มาช่วยเป็นคนกลางที่จะช่วยระหว่างศาลกับสิ่งที่ศาลอาจจะอยากให้ทำมอบหมายให้ทำให้ไปตรวจสอบ ให้ไปสืบหา ให้ไปทำนู้นทำนี่ได้นอกเหนือจากที่คู่ความเค้านำเสนอ................."

"............ถ้าเกิดให้ศาลลงไปทำตรงนี้......ก็จะเกินบทบาทของคนพิจารณาพิพากษาคดี เจ้าพนักงานคดีเลยถูกเสริมเข้ามาให้ช่วยดูแลคนในด้านนึง ส่วนอีกด้านนึงในการพิจารณาคดีของศาลพยานหลักฐานอะไรต่าง ๆ ถ้า.... ไม่พอ....ขาด ๆ หวิ่น ๆ คำฟ้องไม่ Clear ศาลสามารถใช้หรือมอบหมายเจ้าพนักงานคดีให้ไปช่วยทำในจุดนั้นจุดนี้มอบเป็นเรื่อง ๆ ....ไม่ใช่แค่ Serve ผู้พิพากษาอย่างเดียวก็ต้องดูแลประชาชนด้วย....."

3.3.2 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพพนักงานคดีในคดีผู้บริโภค ศาลยุติธรรม

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคของศาลยุติธรรมมี 2 เส้นทางหลัก เส้นทางแรก คือ การก้าวหน้าในแนวตั้ง ทั้งนี้ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจัดตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรมเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

กำหนดว่าสายงานเจ้าพนักงานคดีอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และแบ่งระดับตำแหน่งของเจ้าพนักงานคดีออกเป็น 3 ระดับ คือ[117]

1) เจ้าพนักงานคดี ระดับชำนาญการพิเศษ
2) เจ้าพนักงานคดี ระดับชำนาญการ
3) เจ้าพนักงานคดี ระดับปฏิบัติการ

เมื่อพิจารณาจากระดับตำแหน่งเดิมของเจ้าพนักงานคดีจะพบว่า จากตำแหน่งในสายงานเดิม เจ้าพนักงานคดีระดับปฏิบัติการคือเจ้าพนักงานคดีระดับ 3, 4 และ 5 เจ้าพนักงานคดีระดับชำนาญการคือ เจ้าพนักงานคดีระดับ 6 และ 7 ส่วนเจ้าพนักงานคดีระดับชำนาญการพิเศษคือพนักงานคดีระดับ 8[118] และสามารถเติบโตได้ถึงระดับผู้บริหารในงานทางด้านธุรการ เป็นผู้อำนวยการศาล โดยตำแหน่งที่สูงสุดคือรองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เช่นจากคำสัมภาษณ์

> "เค้าสามารถที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหารในงานทางด้านธุรการ เป็นผู้อำนวยการศาล แล้วก็ใหญ่ขึ้นมาเป็นผู้อำนวยการในสำนักงานศาล จนกระทั่งสูงสุดคือตำแหน่งทางธุรการก็คือรองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ...."

แต่ก็มีข้อคิดเห็นว่าในความเป็นจริงแล้ว การเจริญเติบโตในแนวตั้งนี้อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยได้ให้เหตุผลไว้ดังคำให้สัมภาษณ์

---

[117] ประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจัดตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรมเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (บัญชีหมายเลข 2) ประกาศ ณ วันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2552

[118] ประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมเรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ๖ (ข้อที่ 5, 6 และ 7) ประกาศ ณ วันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2552

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"........เค้าสามารถที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหารในงานทางด้านธุรการ เป็นผู้อำนวยการศาล แล้วก็ใหญ่ขึ้นมาเป็นผู้อำนวยการในสำนักงานศาล จนกระทั่งสูงสุดคือตำแหน่งทางธุรการก็คือรองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ที่สายธุรการเป็นได้อยู่ทุกวันนี้ จริง ๆ แล้วกฎหมายเค้าให้เป็นถึงเลขาธิการ แต่โดยที่ทำเป็นธรรมเนียมปฏิบัติก็เป็นผู้พิพากษาอยู่ดี......"

ข้อคิดเห็นดังข้างต้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในหลายองค์กร นั่นคือ การที่ผู้ที่อยู่ในสายงานหลักจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงของหน่วยงานได้ง่ายกว่าสายงานอื่น ๆ อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับศาลปกครองจะเห็นว่า ในศาลปกครองนั้นให้ความสำคัญกับเจ้าพนักงานคดีปกครองเสมือนเป็นสายงานหลัก เพราะอยู่ในแวดวงอาชีพเดียวกัน (Job Series) ที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเช่นเดียวกับตุลาการศาลปกครอง แต่อย่างไรก็ตามสายงานตุลาการย่อมเป็นสายงานที่ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจมากกว่าเจ้าพนักงานคดีปกครอง

ส่วนเส้นทางที่สอง คือ การเปลี่ยนสายงาน โดยการสมัครเพื่อสอบบรรจุเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา สำหรับเส้นทางนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านสะท้อนว่า ในแต่ละปีจะมีผู้ที่มาสมัครสอบเพื่อเป็นเจ้าพนักงานในคดีผู้บริโภคค่อนข้างมาก โดยส่วนมากคนเหล่านี้จะรอสอบเป็นผู้พิพากษา จึงต้องมาทำงานที่สามารถเก็บคุณสมบัติได้แล้วก็สามารถวนเวียนอยู่ตรงนี้เพื่อจะได้คุ้นเคยกับกฎหมาย กล่าวได้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีอาจเป็นเพียงทางผ่านสำหรับการสอบเป็นผู้พิพากษาเท่านั้น

3.3.3 ระบบการพัฒนาเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภค ศาลยุติธรรม

เจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคเพิ่งบรรจุจะต้องผ่านการอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รวมเป็นระยะเวลา 1 เดือน ก่อนการปฏิบัติงาน โดยมีสำนักงานศาลเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอบรม แต่เนื่องจากระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคเป็นระบบที่เพิ่งจะมีขึ้นในปี พ.ศ. 2551 จึงส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคบางประการ ดังคำให้สัมภาษณ์

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"ยากครับ เพราะเราต้องเตรียมการเรื่องงบประมาณ แล้วเราก็ยังไม่มีทิศทางในเรื่องของการที่จะจัดการโครงการฝึกอบรม......หลักสูตร.......คู่มือ..."

"………..อาจจะเป็นเพราะว่าพอดีมันมีงานเข้ามามากขึ้น คดีผู้บริโภคเข้ามามากขึ้นคุณไม่มีเวลาไปชงกาแฟ เพราะคนอื่นทำแทนคุณไม่ได้แต่คุณสามารถทำแทนคนอื่นได้อะไรอย่างนี้ก็เลยดีขึ้น แล้วมันค่อย ๆ ปรับตัวไปเอง เพราะฉะนั้นถ้าเกิดจะทำตรงนี้จริง ๆ ก็ต้องทำความเข้าใจกับท่านผู้พิพากษาว่าบุคลากรที่เราเอามาตรงนี้ให้มาทำอะไร........"

"……..เจ้าหน้าที่…นี้จากที่ผมฟังเจตนาพยามจะทำ Law Clerk ของอเมริกาเหมือนกัน แต่พยายามมอบหมายอำนาจหน้าที่เข้าไป เช่น เข้าไปไกล่เกลี่ยคดี ....เด็กเพิ่งจบมาใหม่ ๆ เข้าไปถึงไปไกล่เกลี่ย......ทางคู่ความเค้าบอกว่าจะมาเสียเวลาเค้าหรือเปล่า......จะขอผู้พิพากษามาดีกว่า..."

"……..ยังไม่ถึงสองปี บางคนก็.......เพิ่งจบเข้ามาก็ลำดับยากเหมือนกันไล่เรียง แต่คิดว่าจากปีกว่า ๆ สองปีที่ผ่านมา…ถือว่าได้ผลถือว่าเค้าช่วยงานได้เป็นที่พอใจถ้าตามที่เคยเห็น คิดว่าพอดีได้ออกไปทำวิจัยการสัญจรกับทางสำนักกฎหมาย ก็พบว่าคดีผู้บริโภคในต่างจังหวัดศาล…มีมากประมาณ 70-80 เปอร์เซ็นต์ แล้วเจ้าพนักงานคดีก็มีส่วนช่วยในเรื่องนี้ค่อนข้างมากทำให้งานผ่านไปได้ด้วยดี จากระยะแรก ๆ สองสามเดือนแรกยังตุ๊บปัดตุ๊บเป๋มาก แต่ในช่วงผ่านมาเกือบสองปีถือว่าเข้าที่เข้าทางแล้วก็ผู้พิพากษาเองเห็นประโยชน์ของเจ้าพนักงานคดี คู่ความ ทนายความ คนที่มาฟ้องคดีเริ่มเข้าใจ"

จากสภาพปัญหาข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อตัวระบบและการมอบหมายงาน ซึ่งต้องเริ่มจากการสร้างทัศนะที่ดีต่อตัวระบบ โดยต้องพิจารณาศักยภาพและมอบหมายงานตามสมควร จึงจะทำให้เจ้าพนักงานคดีได้รับการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญอันเนื่องมาจากการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานจริง (Action Learning)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"………พอเห็นเนื้องานท่านผู้พิพากษารับได้ว่ามาช่วย Serve งานท่านหรือช่วยแบ่งเบาภาระของท่าน แล้วก็ตรงกับเป้าหมายของกฎหมาย ช่วยลดปริมาณคดีเพราะอย่างเค้าเข้ามาทำไกล่เกลี่ยสามารถทำคดีออกไปจากระบบได้เยอะ ตกลงยอมความกันได้ ถอนฟ้องกันได้คดีก็ไม่ค้างคา ก็คงความสามารถของเด็ก…นี้ด้วย เหมือนไฟแรงตอนที่เข้ามา Train กันรุ่นแรกจะปลูกฝังกันมากเพราะว่าเป็นรุ่นแรกต้องทำให้ดีนะ ขยันขันแข็งต้องเสียสละสารพัดเลย เพราะฉะนั้นเค้าจะมีแรงอาจจะเหมือนมีกำลังใจมีไฟพอทำเยอะ พอคดีมันเข้ามาเยอะด้วยแล้วเค้าก็มีโอกาสได้โชว์ผลงานเหล่านั้นพอ…เป็นผลสัมฤทธิ์ขึ้นมาท่านผู้พิพากษาจะเข้าใจว่าสามารถโยนไปให้เค้าทำได้ เกิดความไว้วางใจว่า คือต้องทำงานด้วยความไว้วางใจ ไม่ใช่อะไรก็ต้องฉันหมด......."

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

3.3.4 การสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภค ศาลยุติธรรม

สำหรับการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เจ้าพนักงานคดีของศาลยุติธรรมนั้นสามารถมองได้สองด้าน ด้านแรกคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการ ซึ่งพบว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคนั้นได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน อีกทั้งยังได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมซึ่งได้กำหนดไว้ว่า[119]

1) เจ้าพนักงานคดีระดับ 3 จนถึง ระดับ 5 ให้ได้รับในอัตราเดือนละ 5,000 บาท
2) เจ้าพนักงานคดีระดับ 6 และ ระดับ 7 ให้ได้รับในอัตราเดือนละ 7,000 บาท
3) เจ้าพนักงานคดีระดับ 8 ให้ได้รับในอัตราเดือนละ 9,000 บาท

เมื่อเทียบกับตำแหน่งที่กำหนดใหม่พบว่า พนักงานคดีระดับปฏิบัติการจะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเดือนละ 5,000 บาท เจ้าพนักงานคดีระดับชำนาญการจะได้รับเงินค่าตอบแทน

---

[119] หลักเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง เงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี พ.ศ. 2551 ข้อที่ 3

พิเศษเดือนละ 7,000 บาท และเจ้าพนักงานคดีระดับชำนาญการพิเศษได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเดือนละ 9,000 บาท ทั้งนี้การที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษนั้น เจ้าพนักงานคดีจะต้องผ่านการอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดเป็นระยะเวลา 1 เดือน และต้องปฏิบัติหน้าที่หลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย จึงจะมีสิทธิ์ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ[120]

แม้ว่าจะมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าพนักงานคดีดังที่ได้ระบุในข้างต้น แต่ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านมองว่ายังน้อยไปเมื่อเทียบกับภาระงาน และบางท่านยังคงกังวลว่า ปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากรยังคงเกิดขึ้น และปัญหาการไหลออกของบุคลากรอย่างเจ้าพนักงานคดีนี้จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้พิพากษา เช่นคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

"……น้อยไปหน่อย ทุกอย่าง…อิงกับ กพ. หมดส่วนใหญ่ผมดูแล้ว"

"…………จริง ๆ เพิ่งเริ่มใช้ปี 2551 เจ้าพนักงานคดีที่อยู่ด้วยกันก็มีสอบแต่ยังสอบไม่ได้ก็ยังอยู่ ออกไปเยอะเกือบครึ่งนึง….."

"……..ยิ่งเจ้าพนักงานคดีผู้บริโภคต้องอาศัยความรู้ความสามารถพิเศษเพราะฉะนั้นกว่าที่เราจะสร้างเค้าขึ้นมาแล้วเค้ากำลังทำเข้าที่…เค้าต้องไปแล้วหรือเปลี่ยนคนใหม่แล้วกระทบแน่มีการชะงักระบบไม่สามารถยืนได้เพราะว่าผู้พิพากษาสับเปลี่ยนไปตามวาระแต่งานในส่วนนี้จะต้องอยู่มั่นคงคนที่อยู่ตรงนี้ก็ไม่ได้ดูแลได้ต้องเปลี่ยนหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ"

นอกจากระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคที่ได้นำเสนอในข้างต้นแล้ว เดิมทางศาลยุติธรรมของไทยก็มีระบบผู้สนับสนุนการพิจารณาคดีอยู่ 2 ประเภท คือระบบผู้สนับสนุนที่เป็น ***นิติกร*** และระบบผู้สนับสนุนที่เป็น ***ผู้ช่วยผู้พิพากษาที่เป็นผู้พิพากษา*** ซึ่งสามารถจำแนกประเภท บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดังนี้

---

[120] หลักเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง เงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี พ.ศ. 2551 ข้อที่ 2

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

1) **ระบบผู้สนับสนุนที่เป็นนิติกร** จะแบ่งออกเป็น 3 ประเภทย่อย ๆ คือ นิติกร นิติกรเฉพาะเรื่อง (เฉพาะคดี) และนิติกรโครงการพิเศษ

1.1) นิติกร แบ่งออกเป็น นิติกรทั่วไป และนิติกรประจำองค์คณะผู้พิพากษา โดยมีหน้าที่ดังนี้

1.1.1) นิติกรทั่วไป จะมีหน้าที่ 3 ส่วนคือ ในส่วนคดี ส่วนคำสั่งคำร้อง และส่วนคำพิพากษา

- ในส่วนคดี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับฟ้อง การตรวจรับคำคู่ความ คำร้อง คำขอ คำแถลงต่าง ๆ ที่คู่ความยื่นต่อศาลอุทธรณ์ การตรวจรับสำนวนและเอกสารที่ส่งมาจากศาลชั้นต้น ขึ้นปกสำนวน การเก็บสำนวนและเอกสาร รวมทั้งการเก็บรวบรวมคดี โดยงานของนิติกรทั่วไปนี้จะต้องทำการรับฟ้อง คัดแยกประเภทคดี ตรวจสอบสำนวนเบื้องต้น และขึ้นปกสำนวน และออกเลขคดี

นอกจากนี้นิติกรยังมีหน้าที่ในการตรวจปลิว (ปลิว คือ การสรุปข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานคดี) นอกจากทำปลิวแล้วก็ต้องทำงานรับคำคู่ความ โดยต้องตรวจสอบความถูกต้องของคำคู่ความ ทำงานประนีประนอม และทำงานเก็บสำนวนและเอกสาร เมื่อนิติกรตรวจรับสำนวนและเอกสารจากงานรับฟ้องเสร็จแล้ว ก็ต้องจัดแยกสำนวน จัดเก็บ และตรวจสอบสำนวน

- ในส่วนคำสั่งคำร้อง นิติกรมีหน้าที่ย่อข้อเท็จจริงต่าง และนิติกรผู้ย่อก็มีหน้าที่ที่จะต้องตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ จากสำนวนที่จะย่อก่อน เมื่อทำเสร็จก็ให้นำเสนอผู้ช่วยผู้พิพากษาดำเนินการต่อไป
- ในส่วนคำพิพากษา ในส่วนนี้นิติกรมีหน้าที่รับซองร่างคำพิพากษาจากผู้ช่วยผู้พิพากษา และเสนอหัวหน้าส่วนคำพิพากษา เพื่อเสนอประธานศาล / รองประธาน / ประธานแผนกที่ได้รับมอบหมายตรวจสั่งออก

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

1.1.2) นิติกรประจำองค์คณะผู้พิพากษา นิติกรประจำองค์คณะผู้พิพากษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่สนับสนุนและให้ความสะดวกกับผู้พิพากษาในด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปหน้าที่ของนิติกรประเภทนี้จะประกอบไปด้วย

- ให้ความสะดวกและสนับสนุนการพิจารณาคดีของผู้พิพากษา คือ ทำหน้าที่ในการค้นคำพิพากษา เสนองานเพื่อให้ผู้พิพากษาลงนามให้ครบองค์คณะ บันทึกรายละเอียดของสำนวนและส่งร่างคำพิพากษาที่เสร็จแล้วให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการต่อไป รับงานสำนวนเสนอต่อผู้ช่วยผู้พิพากษาที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงการนำสำนวนที่สั่งแล้วมาส่งคืนที่งานคำสั่งคำร้องเพื่อดำเนินการต่อไป
- ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ประสานงานกับงานรับฟ้อง งานคำสั่งคำร้อง งานประนีประนอม งานสารบรรณ งานส่วนคำพิพากษา เป็นต้น
- ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้พิพากษา

1.2) นิติกรเฉพาะเรื่อง (เฉพาะคดี)

สืบเนื่องจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยในรอบ 20 ปีที่ผ่านมาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก รวมทั้งประเทศไทยมีกฎหมายใหม่ ๆ เกิดขึ้นหลายฉบับ เช่น กฎหมายวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค กฎหมายวิธีพิจารณาคดียาเสพติด นอกจากนั้นการที่สังคมมีความสลับซับซ้อนทำให้เกิดปัญหาสังคมมาก ผลที่ตามมาคือ คดีเยาวชนและคดีที่เกี่ยวกับครอบครัวเพิ่มขึ้น ซึ่งคดีต่าง ๆ เหล่านี้มีความจำเป็นที่จะต้องการนิติกรที่มีความเชี่ยวชาญ หรือคนที่ถูกฝึกฝนมาโดยเฉพาะ โดยนิติกรที่ทำคดีในลักษณะที่เรียกว่าเป็น นิติกรแผนกคดีพิเศษ นิติกรกลุ่มนี้จะทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของแผนกคดีพิเศษ โดยทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ

- ทำหน้าที่ค้นคว้าข้อกฎหมายให้แก่ผู้พิพากษาภายในแผนก

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

- ทำหน้าที่เตรียมการประชุมแผนกคดีพิเศษ
- ทำหน้าที่จัดวาระการประชุม
- ทำหน้าที่จดรายงานการประชุม

1.3) นิติกรโครงการพิเศษ

เนื่องจากปริมาณคดีที่อยู่ในศาลของไทยมีค้างอยู่เป็นจำนวนมาก จึงได้มีโครงการที่จะพัฒนาคนกลุ่มหนึ่งซึ่งถูกคัดเลือกมาอย่างดีให้เข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงานของผู้พิพากษา ซึ่งมีขึ้นเฉพาะที่ศาลฎีกาแห่งเดียว โดยเบื้องต้นเรียกว่านิติกรอัจฉริยะ โดยได้แนวคิดมาจากสำนักงานกฤษฎีกา โดยโครงการนี้เป็นโครงการทดลอง วิธีการคัดเลือกนิติกรในโครงการนี้จะทำดังนี้ คือ

- มีการทดสอบความสามารถด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
- มีการทดสอบความสามารถในการสืบค้นคำพิพากษาศาลฎีกา
- มีการสัมภาษณ์ด้านบุคลิกภาพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

โดยผู้ที่สมัครในโครงการนี้ต้องจบปริญญาตรีด้านนิติศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับเกียรตินิยมหรือจบปริญญาตรีนิติศาสตร์ และเป็นสามัญสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภา คือสอบได้เป็นเนติบัณฑิต หลังจากผ่านการคัดเลือกแล้วทางศาลฎีกาจัดให้มีการอบรมก่อนที่จะไปปฏิบัติงานที่เรียกว่าเป็น On the Job Training โดยในโครงการแรกมีคนเข้าร่วมโครงการ 12 คน

หน้าที่ของนิติกรอัจฉริยะมีดังนี้คือ ช่วยในการค้นคว้าและเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาในการยกร่างคำพิพากษา โดยการทำงานนั้นก็จะทำหน้าที่ร่วมกับผู้ช่วยผู้พิพากษา โดยผู้ช่วยผู้พิพากษาจะทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ฝึกฝน ขัดเกลา และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับนิติกรอัจฉริยะเหล่านี้

ในปัจจุบันนิติกรอัจฉริยะนี้มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวคงเหลืออยู่ 4 คน เป็นนิติกรที่เป็นข้าราชการ 7 คน และไม่ได้ใช้ชื่อนิติกรอัจฉริยะเช่นเดิมแล้ว

2) **ระบบผู้สนับสนุนที่เป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาที่เป็นผู้พิพากษา** ซึ่งในระบบนี้จริง ๆ ผู้ช่วยผู้พิพากษาก็คือผู้พิพากษานั่นเอง สืบเนื่องจากการที่มีคดีค้างพิจารณาพิพากษาเป็น

อย่างมาก จึงได้มีการกำหนดให้มีการตั้งผู้ช่วยผู้พิพากษาร่วมกับนิติกร ช่วยกันยกร่างคำพิพากษา โดยศึกษาสำนวนคดีและย่อข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและข้อสังเกตต่าง ๆ แล้วนำเสนอสรุปต่อคณะผู้พิพากษา โดยผู้ช่วยผู้พิพากษานี้ก็จะเป็นผู้พิพากษาคนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้งานไปด้วยและทำให้กระบวนการพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

3.4 บทวิเคราะห์และสรุป

จากสภาพปัญหาที่สืบเนื่องมาจากปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ศาลต้องปรับตัวและหาทางออกในการจัดการกับปัญหานี้ ระบบผู้สนับสนุนในการทำงานของผู้พิพากษาถือได้ว่าเป็นกลไกหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในศาล กลไกที่นำมากล่าวถึงในบทนี้คือ ระบบผู้เชี่ยวชาญประจำตัวตุลาการในศาลรัฐธรรมนูญ ระบบเจ้าพนักงานคดีปกครองในศาลปกครอง และระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคของศาลยุติธรรม ระบบที่แตกต่างจากระบบอื่น ๆ คือ ระบบผู้เชี่ยวชาญประจำตัวตุลาการของศาลรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นระบบที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ค่อนข้างสูง ใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนแบบตายตัว (Fixed Rate) ที่สำคัญคือ ในระบบนี้ตุลาการเป็นผู้สรรหาคัดเลือกและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบระยะสั้น ดังนั้นระบบผู้เชี่ยวชาญในที่นี้จึงเป็นระบบอิงกับตำแหน่ง (Position-Based) เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญอาจเป็นผู้ที่มีงานประจำหรือปฏิบัติงานในองค์การอื่นควบคู่ไปกับการดำรงตำแหน่งนี้ ขณะที่อีกสองระบบคือ ระบบเจ้าพนักงานคดีปกครองและระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภค มีลักษณะที่ค่อนข้างคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีระบบการพัฒนาที่เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นทางการเหมือนกัน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติงานจริง (Action Learning) มีการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการจ่ายค่าตอบแทน มีการจูงใจด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษ และมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแบบเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามสายอาชีพ (Career-Based) โดยมีรูปแบบการจ้างงานแบบระยะยาว

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

บทที่ 4
ระบบนิติกรในศาลยุติธรรมของไทย
กับการพัฒนาระบบ Law Clerk

ในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาระบบนิติกรในศาลยุติธรรมของไทย โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้พิพากษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 19 ท่าน การสัมมนากลุ่มย่อยกับผู้พิพากษาศาลยุติธรรมจำนวน 13 คน และนิติกรจำนวน 25 คน (โปรดดูวิธีการศึกษาในหัวข้อ 1.4) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของนิติกรในศาลยุติธรรมด้วยการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรเหล่านี้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะและมุมมองของผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษา ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ค้นพบประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk หลายประการ ตามลำดับการนำเสนอต่อไปนี้

4.1 ความจำเป็นของการมีระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม

4.2 ระบบนิติกรในศาลยุติธรรมของไทย

4.3 สภาพปัญหาที่เกิดจากระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

4.4 มุมมองของผู้พิพากษาต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในอนาคต

4.5 มุมมองของนิติกรต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในอนาคต

4.6 บทวิเคราะห์และสรุป

ห้องสมุดกลางศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.1 ความจำเป็นของการมีระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรม การขยายตัวของการค้าและการเคลื่อนไหวของระบบทุนเสรี ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน รัฐบาล องค์กรภาคประชาชน มีความสลับซับซ้อนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น วิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540

และวิกฤติเศรษฐกิจโลกที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนของทุกประเทศในโลก รวมทั้งประเทศไทย ส่งผลทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานทั้งเป็นในรูปของหน่วยงานต่อหน่วยงาน หน่วยงานกับประชาชน ประชาชนกับประชาชน และกลายเป็นคดีความขึ้นสู่ศาลยุติธรรมเป็นจำนวนมาก ปัญหาที่เป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศ เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาเหล่านี้ได้ปะทุขึ้นในระยะเวลาไม่เกินกว่า 10 ปี โดยดูจากปริมาณจำนวนคดีในศาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ในขณะที่จำนวนของบุคลากรของศาลทั้งตัวผู้พิพากษา และบุคลากรอื่น เช่น นิติกร เจ้าพนักงานศาล เจ้าหน้าที่ นักวิชาการ และบุคลากรอื่นมีปริมาณที่ไม่สมดุลกับปริมาณของคดีที่เพิ่มขึ้น จึงสามารถระบุถึงสภาพปัญหาที่เป็นภาพรวมได้ดังต่อไปนี้คือ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.1.1 จำนวนคดีค้างที่มีเป็นจำนวนมาก

จำนวนคดีค้างทั้งคดีใหม่ และปริมาณคดีค้างที่มีอยู่เดิมเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นปัญหาที่เป็นที่รับรู้รับทราบเป็นการทั่วไป โดยจากข้อมูลพบว่าคดีค้างในศาลยุติธรรมทั้ง 3 ศาลคือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ในปี พ.ศ. 2546 – 2549 มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น (ตารางที่ 4.1, 4.2 และ 4.3 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.1 จำนวนคดีค้างในศาลฎีกา ในปี พ.ศ. 2546 – 2549

พ.ศ.	จำนวนคดีค้าง
2546	13,362
2547	16,625
2548	20,534
2549	24,534
รวม	**75,055**

ที่มา: สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2551, นิติศาสตร์เสวนา เรื่อง “การแก้ไขปัญหาคดีล่าช้าในศาลสูง”

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับคดีค้างในศาลฎีกา พบว่า ในปี พ.ศ. 2547 มีจำนวนคดีค้างเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2546 เป็นจำนวน 3,263 คดี ในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนคดีค้างเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2547 เป็นจำนวน 3,909 คดี และในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวนคดีค้างเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2548 เป็นจำนวน 4,000 คดี ทั้งนี้จำนวนคดีที่ค้างในศาลฎีกาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 75,055 คดี

ตารางที่ 4.2 จำนวนคดีค้างในศาลอุทธรณ์ ในปี พ.ศ. 2546 - 2549

พ.ศ.	จำนวนคดีค้าง
2546	47,429
2547	53,221
2548	54,117
2549	55,122
รวม	**209,889**

ที่มา: สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์, 2551, **นิติศาสตร์เสวนา เรื่อง "การแก้ไขปัญหาคดีล่าช้าในศาลสูง"**, สำนักงานศาลยุติธรรม.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับคดีค้างในศาลอุทธรณ์ พบว่า ในปี พ.ศ. 2547 มีจำนวนคดีค้างเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2546 เป็นจำนวน 5,792 คดี ในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนคดีค้างเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2547 เป็นจำนวน 896 คดี และในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวนคดีค้างเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2548 เป็นจำนวน 1,005 คดี ทั้งนี้จำนวนคดีที่ค้างในศาลอุทธรณ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 209,889 คดี

ตารางที่ 4.3 จำนวนคดีค้างในศาลชั้นต้น ในปี พ.ศ. 2546 – 2549

พ.ศ.	จำนวนคดีค้าง
2546	159,388
2547	186,720
2548	172,460
2549	179,312
รวม	**697,880**

ที่มา: สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์, 2551, **นิติศาสตร์เสวนา เรื่อง "การแก้ไขปัญหาคดีล่าช้าในศาลสูง"**, สำนักงานศาลยุติธรรม.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับคดีค้างในศาลชั้นต้น พบว่า ในปี พ.ศ. 2547 มีจำนวนคดีค้างเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2546 เป็นจำนวน 27,332 คดี แต่ในขณะที่ในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนคดีค้างลดลงจากปี พ.ศ. 2547 เป็นจำนวน 14,260 คดี และในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวนคดีค้างเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2548 เป็นจำนวน 6,852 คดี ทั้งนี้จำนวนคดีที่ค้างในศาลชั้นต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 697,880 คดี

จะเห็นได้ว่าจำนวนคดีที่ค้างอยู่มีเพิ่มขึ้นเป็นอันมาก นอกจากนี้ยังมีตัวเลขที่แสดงเปรียบเทียบจำนวนคดีค้างสะสมในศาลสูงที่พบว่า ในปี พ.ศ. 2551 คดีที่ขึ้นสู่ศาลสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศาลฎีกาจะมีปริมาณคดีที่ได้พิจารณาเสร็จสิ้นไปแล้วน้อยลงกว่าในปีก่อน ๆ (ดูจากตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบจำนวนคดีในศาลชั้นอุทธรณ์และฎีกา ระหว่างปี พ.ศ. 2546 – 2551

ปี พ.ศ.	รวม			ศาลชั้นอุทธรณ์			ศาลฎีกา		
	รวม	เสร็จไป	ค้าง	รวม	เสร็จไป	ค้าง	รวม	เสร็จไป	ค้าง
2546	116,730	55,939	60,791	92,459	45,030	47,429	24,271	10,909	13,362
2547	123,579	53,723	69,856	94,344	41,123	53,221	29,235	12,600	16,635
2548	124,481	49,830	74,651	95,124	41,007	54,117	29,357	8,823	20,534
2549	131,062	51,795	79,267	97,134	42,256	54,878	33,928	9,539	24,389
2550	139,826	52,811	87,015	101,030	43,469	57,561	38,796	9,342	29,454
2551*	100,394	10,267	90,127	68,891	8,449	60,442	31,503	1,818	29,685

หมายเหตุ :* ข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2551

ที่มา: สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์, 2551, **นิติศาสตร์เสวนา เรื่อง "การแก้ไขปัญหาคดีล่าช้าในศาลสูง"**, สำนักงานศาลยุติธรรม.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.1.2 ภาระงานและบุคลากรไม่สมดุลกัน

สำหรับวิธีการแก้ปัญหาความล่าช้าของคดีความทางศาลยุติธรรมทั้ง 3 ศาลนั้น ได้มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาเหล่านี้มาโดยตลอด เช่น ในศาลฎีกาที่ให้ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาทำหน้าที่ ตรวจร่าง ยกร่างคำพิพากษา โดยให้นิติกรช่วยค้นหาข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง ส่วนที่ศาลอุทธรณ์ก็มีการดำเนินการในลักษณะที่คล้ายกัน มีการขอเพิ่มอัตราผู้ช่วยผู้พิพากษาและขอเพิ่มนิติกรเพื่อช่วยในการคัดแยกประเภทคดี ยกร่างคำพิพากษา ค้นคว้าข้อกฎหมาย ให้ความเห็นในเรื่องข้อกฎหมาย เช่น ที่ศาลอุทธรณ์ภาค 3 ได้มีโครงการปรับปรุงปลิวจ่ายสำนวนคดี หรือที่ศาลอุทธรณ์ภาค 9 มีโครงการพัฒนางานพิมพ์คำพิพากษาด้วยระบบเทคโนโลยี เป็นต้น

นอกเหนือจากนี้แล้วการแก้ไขปัญหาความล่าช้าของคดียังได้มีการพิจารณาแก้ไขในหลายช่องทาง เช่น การปรับปรุงโครงสร้างของศาลในภาพรวม การพัฒนากระบวนการหันเหคดีออกทางด้านแพ่งและอาญาอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามรัฐธรรมนูญมาตรา 219 หรือการมีโครงการเฉพาะกิจที่จะเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการคดีเพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณามีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้คือความพยายามในการที่จะแก้ไขปัญหาข้างต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ประเด็นของการศึกษาอยู่ที่การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเอาระบบ Law Clerk มาใช้ในศาลยุติธรรมของไทย ดังนั้นขอบเขตของการวิจัยจะมุ่งไปที่ปัญหาของเรื่องบุคลากรที่จะมาช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้พิพากษาเป็นสำคัญ ซึ่งข้อมูลจากเอกสารชี้ให้เห็นว่า ถ้าจะแก้ไขปัญหาของปริมาณคดีที่ค้างต้องมีการเพิ่มบุคลากร บุคลากรที่ว่านี้คือผู้ช่วยผู้พิพากษา (ไม่ใช่ผู้พิพากษา) ซึ่งในปัจจุบันระบบศาลยุติธรรมของไทยมีนิติกรทำหน้าที่นี้อยู่ และจากข้อมูลจำนวนนิติกรในศาลทั่วประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,570 คน ซึ่งในจำนวนที่กล่าวมานี้มีสถานภาพเป็นข้าราชการ 954 คน และมีนิติกรที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 616 คน ในขณะที่มีจำนวนผู้พิพากษาทั้งสิ้นประมาณ 4,008 คน (ถ้ารวมผู้ช่วยผู้พิพากษา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จะมีจำนวนผู้พิพากษารวม 4,127 คน)[121] และมีปริมาณคดีค้างในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาที่ปรากฏในปี พ.ศ. 2551 จำนวน 90, 127 คดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาระงานและบุคลากรในการทำงานมีความไม่สมดุลกัน ซึ่งถ้าปล่อยให้เป็นปัญหาแบบนี้ไปในระยะยาว ก็จะเกิดความเสียหายอย่างมากกับระบบงานตุลาการของไทย เพราะจะทำให้เกิดความล่าช้า และความล่าช้าคือความไม่ยุติธรรม

4.2 ระบบนิติกรในศาลยุติธรรมของไทย

จากการที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของนิติกรในศาลยุติธรรมทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด[122] สะท้อนให้เห็นถึงสภาพและความเป็นไปของระบบนิติกรในศาลยุติธรรม ทั้งในด้านคุณลักษณะและข้อมูลทั่วไป ทัศนคติต่ออาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันและการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งแรงจูงใจ Law Clerk ที่บุคลากรเหล่านี้ต้องการดังผลการศึกษาต่อไปนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ เกรดเฉลี่ย ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาการในปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีในการเข้าดำรงตำแหน่งนิติกร ดังตารางที่ 4.5 – 4.16

หอสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

---

121 สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์. 2551. นิติศาสตร์เสวนา เรื่อง "การแก้ไขปัญหาคดีล่าช้าในศาลสูง". สำนักงานศาลยุติธรรม.

122 การแจกแบบสอบถามแก่นิติกรในครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากสถาบันวิจัยรพีพัฒนาศักดิ์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 270 คน

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	129	47.8
หญิง	**141**	**52.2**
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 270 คน พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2** เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 โดยสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	**86**	**31.9**
30 – 34 ปี	83	30.7
35 – 39 ปี	54	20.0
40 – 44 ปี	28	10.4
45 – 49 ปี	14	5.2
50 – 54 ปี	4	1.5
55 ปีขึ้นไป	1	0.4
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 270 คน พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9** รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างอายุ 30 – 34 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ตามด้วยอายุ 35 – 39 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ และน้อยที่สุด

คือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 – 34 ปี มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก สังเกตได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วงต้นของวัยทำงาน ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความผันผวนในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพและเปลี่ยนอาชีพสูงกว่าช่วงวัยอื่น

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาในระดับนิติศาสตรบัณฑิต

เกรดเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2.50	51	18.9
2.51 – 3.00	**157**	**58.1**
3.01 – 3.50	50	18.5
3.50 ขึ้นไป	8	3.0
ไม่ตอบ	4	1.5
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาในระดับนิติศาสตรบัณฑิต พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ย 2.51 – 3.00 จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1** รองลงมาคือ เกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามด้วยเกรดเฉลี่ย 3.01 – 3.50 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิต

สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิต	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	39	14.4
ไม่ใช่	**231**	**85.6**
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิต พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิต จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6** ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิตมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิต จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาศาสตร์/เทคโนโลยี	1	0.4
รัฐศาสตร์	5	1.9
เศรษฐศาสตร์	1	0.4
ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	1	0.4
นิเทศศาสตร์	2	0.7
บริหารธุรกิจ/การจัดการ	**21**	**7.8**
ศิลปศาสตร์/ศิลปกรรมศาสตร์	4	1.5
สาธารณสุขศาสตร์	1	0.4
อื่นๆ	2	0.7
ไม่ตอบ	232	85.9
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิต จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ/การจัดการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8** รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาในสาขารัฐศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามด้วยสาขาศิลปศาสตร์/ศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาในระดับเนติบัณฑิตศึกษา

การศึกษาในระดับเนติบัณฑิตศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
กำลังศึกษา	**157**	**58.1**
ได้เป็นเนติบัณฑิตแล้ว	92	34.1
ไม่ได้ศึกษา	21	7.8
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาในระดับเนติบัณฑิตศึกษา พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในระดับเนติบัณฑิตศึกษา จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1** รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ได้เป็นเนติบัณฑิตแล้ว จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ศึกษาในระดับเนติบัณฑิตศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ จึงตั้งข้อสังเกตได้ว่าระหว่างที่ปฏิบัติงานนั้น บุคลากรเหล่านี้ต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งควบคู่ไปกับการศึกษาต่อระดับเนติบัณฑิตศึกษา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาในระดับปริญญาโท

การศึกษาในระดับปริญญาโท	จำนวน	ร้อยละ
กำลังศึกษา	25	9.3
จบปริญญาโทแล้ว	24	8.9
ไม่ได้ศึกษา	**221**	**81.9**
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.11 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาในระดับปริญญาโท พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9** รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ส่วน กลุ่มตัวอย่างที่จบปริญญาโทแล้วมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 โดยมีสัดส่วนไม่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษาในระดับปริญญาโท

สาขาวิชาที่ศึกษาในระดับปริญญาโท	จำนวน	ร้อยละ
รัฐศาสตร์	1	0.4
เศรษฐศาสตร์	1	0.4
บริหารธุรกิจ/การจัดการ	1	0.4
นิติศาสตร์	**44**	**16.3**
อื่นๆ	1	0.4
ไม่ตอบ	222	82.2
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษาในระดับปริญญาโท พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาโทสาขาวิชานิติศาสตร์**

จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในระดับปริญญาโทสาขาวิชารัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ/การจัดการ และสาขาอื่น ๆ มีสัดส่วนเท่ากันคือ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4.13 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในศาลยุติธรรม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	**121**	**44.8**
5 – 9 ปี	76	28.1
10 -14 ปี	45	16.7
15 – 19 ปี	12	4.4
20 – 24 ปี	10	3.7
25 ปีขึ้นไป	6	2.2
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.13 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในศาลยุติธรรม พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8** รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 9 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ตามด้วยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 -14 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.14 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	**161**	**59.6**
5 – 9 ปี	72	26.7
10 -14 ปี	23	8.5
15 – 19 ปี	8	3.0
20 – 24 ปี	3	1.1
ไม่ตอบ	3	1.1
รวม	270	100.0

หอสมุดกลางศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกร พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6** รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 9 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตามด้วยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 -14 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 จากข้อมูลในส่วนนี้ ตั้งข้อสังเกตว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานทั้งในศาลยุติธรรมและในตำแหน่งนิติกรค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจหมายความว่าอาชีพนิติกรเป็นเพียงทางผ่านไปสู่การสอบเพื่อเป็นพนักงานอัยการหรือผู้พิพากษาเท่านั้น

ตารางที่ 4.15 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	**177**	**65.6**
ลูกจ้างประจำ	1	0.4
ลูกจ้างชั่วคราว	91	33.7
ไม่ตอบ	1	0.4
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6** รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 ส่วนลูกจ้างประจำ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4.16 วิธีการในการเข้าดำรงตำแหน่งนิติกร

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
สอบสัมภาษณ์อย่างเดียว	15	5.6
สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ 1 ครั้ง	**214**	**79.3**
สอบข้อเขียนมากกว่า 1 ครั้ง แต่สอบสัมภาษณ์เพียง 1 ครั้ง	12	4.4
สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์มากกว่า 1 ครั้ง	8	3.0
อื่นๆ	18	6.7
ไม่ตอบ	3	1.1
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.16 วิธีการในการเข้าดำรงตำแหน่งนิติกรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าดำรงตำแหน่งนิติกรโดยการ<u>สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ 1 ครั้ง</u>**

จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 รองลงมาคือ การเข้าดำรงตำแหน่งนิติกรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การย้ายเปลี่ยนสายงานโดยไม่ได้สอบ การเปลี่ยนสายงานจากเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมเป็นนิติกร 3 การโอนมาเป็นข้าราชการ และการสอบข้อเขียน 1 ครั้ง สัมภาษณ์ 2 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบในส่วนนี้ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามด้วยการสอบสัมภาษณ์อย่างเดียว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

4.2.2 ทัศนคติต่อการประกอบอาชีพของนิติกรในศาลยุติธรรม

สำหรับทัศนคติต่อการประกอบอาชีพและการปฏิบัติหน้าที่นั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการสำรวจซึ่งประกอบด้วย ความพอใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ความคาดหวังทางด้านอาชีพ และการเลือกเส้นทางอาชีพ ดังตารางที่ 4.17 – 4.23

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.17 ความพอใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน

ความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจมาก	53	19.6
พอใจ	**170**	**63.0**
เฉย ๆ	27	10.0
ไม่พอใจ	13	4.8
ไม่พอใจอย่างมาก	1	0.4
ไม่ตอบ	6	2.2
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.17 ความพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0** รองลงมาคือความพึงพอใจในระดับ พอใจมาก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ตามด้วย

ความพึงพอใจในระดับ เฉย ๆ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ไม่พอใจอย่างมาก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการแสดงทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ว่า นิติกรที่ตอบว่าพอใจมากกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีเพียงร้อยละ 19.6 เท่านั้น ส่วนการให้คำตอบว่า “พอใจ” สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคนไทยแล้ว อาจตีความได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจก็ได้ ถือได้ว่าเป็นการให้คำตอบแบบกลาง ๆ

ตารางที่ 4.18 อาชีพทางด้านกฎหมายที่ต้องการจะเป็น

อาชีพทางด้านกฎหมายที่ต้องการจะเป็น	จำนวน	ร้อยละ
ผู้พิพากษา	**189**	**70.0**
พนักงานอัยการ	32	11.9
นิติกรในองค์การภาครัฐ	32	11.9
ทนายความ	1	0.4
นักวิชาการ	6	2.2
ที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายในบริษัทเอกชน	3	1.1
อื่นๆ	3	1.1
ไม่ตอบ	4	1.5
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.18 อาชีพทางด้านกฎหมายที่กลุ่มตัวอย่างต้องการจะเป็น พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะเป็น ผู้พิพากษา จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0** รองลงมาคือ พนักงานอัยการ และ นิติกรในองค์การภาครัฐ ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากันคือ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.19 ความเชื่อต่ออาชีพที่คิดว่าถ้าตนได้ดำรงตำแหน่งนั้นแล้วจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด

อาชีพที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด	จำนวน	ร้อยละ
ผู้พิพากษา	**132**	**48.9**
พนักงานอัยการ	25	9.3
นิติกรในองค์การภาครัฐ	75	27.8
ทนายความ	4	1.5
นักวิชาการ	12	4.4
ที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายในบริษัทเอกชน	4	1.5
อื่นๆ	8	3.0
ไม่ตอบ	10	3.7
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.19 ความเชื่อของกลุ่มตัวอย่างต่ออาชีพที่คิดว่าถ้าตนได้ดำรงตำแหน่งนั้นแล้วจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด จำแนกตามอาชีพ พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ ผู้พิพากษา ได้ดีที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9** รองลงมาคือ นิติกรในองค์การภาครัฐ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ตามด้วย พนักงานอัยการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

เมื่อนำข้อมูลในข้างต้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลในตารางที่ 4.18 จะเห็นได้ว่า นิติกรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการที่จะเป็นผู้พิพากษาถึงร้อยละ 70.0 แต่เมื่อถูกถามย้ำอีกครั้งโดยให้ประเมินตนเองว่าอาชีพที่สามารถทำได้ดีที่สุดคืออาชีพใด กลับได้รับคำตอบว่าเป็นอาชีพผู้พิพากษาเพียงร้อยละ 48.9

ตารางที่ 4.20 การอ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา

อ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	**242**	**89.6**
ไม่ใช่	28	10.4
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.20 การอ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6** ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้อ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษามีจำนวนเพียง 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 จากข้อมูลนี้เน้นย้ำให้เห็นอีกทีว่านิติกรเป็นอาชีพทางผ่านเท่านั้น

ตารางที่ 4.21 เหตุผลที่ไม่อ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา

เหตุผลที่ไม่อ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา	จำนวน	ร้อยละ
พอใจกับการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	**8**	**3.0**
โอกาสสอบได้มีน้อย	6	2.2
ต้องการประกอบอาชีพอื่น ๆ	5	1.9
อื่น ๆ	**8**	**3.0**
ไม่ตอบ	243	90.0
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.21 เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตยสภาหรือสอบเป็นผู้พิพากษา พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า <u>มีความพึงพอใจกับการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและเหตุผลด้านอื่น ๆ</u> เช่น มีหน้าที่รับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาเตรียมตัวอ่านหนังสือ ค่าใช้จ่ายสูง และไม่มั่นใจในความรู้ของตนเอง เป็นต้น ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากันคือ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0** รองลงมาคือ <u>โอกาสสอบได้มีน้อย</u> 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามด้วย <u>ต้องการประกอบอาชีพอื่น ๆ</u> จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0

ตารางที่ 4.22 การเลือกเส้นทางอาชีพ

การเลือกเส้นทางอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่	**119**	**44.1**
ทำงานในตำแหน่งนิติกร 5 ปี และผ่านการประเมินจะได้รับสิทธิในการสอบผู้พิพากษาสนามเล็ก	116	43.0
ทำงานในตำแหน่งนิติกรต่อไป	33	12.2
ไม่ตอบ	2	0.7
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.22 การเลือกเส้นทางอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าหากมีโอกาสในการเลือกเส้นทางอาชีพจะ <u>ทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่</u> จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1** รองลงมาคือ <u>ทำงานในตำแหน่งนิติกร 5 ปี และผ่านการประเมินจะได้รับสิทธิในการสอบผู้พิพากษาสนามเล็ก</u> จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ตามด้วย <u>ทำงานในตำแหน่งนิติกรต่อไป</u> จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.23 เหตุผลในการเลือกทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่

เหตุผลในการเลือกทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
ใช้เวลาน้อยกว่าเมื่อเทียบกับทางเลือกอื่น	**83**	**30.7**
การสอบสนามใหญ่กับสนามเล็กไม่แตกต่างกัน	23	8.5
อื่น ๆ	17	6.3
ไม่ตอบ	147	54.4
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.23 เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างในการเลือกทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่ พบว่า เหตุผลที่**กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่คือ <u>ใช้เวลาน้อยกว่าเมื่อเทียบกับทางเลือกอื่น</u> จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7** รองลงมาคือ <u>การสอบสนามใหญ่กับสนามเล็กไม่แตกต่างกัน</u> จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามด้วยเหตุผลด้าน<u>อื่น ๆ</u> เช่น ได้ประสบการณ์ในการทำงาน ได้เรียนรู้ระบบงานทางด้านศาล เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถของตนเอง และเห็นว่าตำแหน่งผู้พิพากษาเป็นตำแหน่งที่มั่นคงและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกว่านิติกร เป็นต้น ซึ่งมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4

4.2.3 การปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาศักยภาพของนิติกรในศาลยุติธรรม

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นการนำเสนอการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิติกรที่ปฏิบัติงานในศาลยุติธรรม (ตารางที่ 4.24 - 4.37) และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อระบบการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษาเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาตัวแบบ Law Clerk ในกรณีที่มีการสร้างเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างการเป็น Law Clerk กับการเข้าสู่

หอสมุดศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตำแหน่งผู้พิพากษา รวมทั้งได้นำเสนอระบบการพัฒนานิติกรของศาลยุติธรรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน (ตารางที่ 4.38 – 4.40)

ตารางที่ 4.24 การปรึกษาปัญหาหรือข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน (ปัญหาหรือข้อสงสัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความลับในด้านคดี)

ที่ปรึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ผู้พิพากษา	**107**	**39.6**
นิติกรที่เป็นรุ่นพี่	93	34.4
เพื่อนร่วมงาน	53	19.6
อื่นๆ	13	4.8
ไม่ตอบ	4	1.5
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.24 การปรึกษางาน ในกรณีเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน พบว่า หากเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะปรึกษา **<u>ผู้พิพากษา</u>** โดยมีผู้ตอบในส่วนนี้จำนวน **107** คน คิดเป็นร้อยละ **39.6** รองลงมาคือ <u>นิติกรที่เป็นรุ่นพี่</u> จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ตามด้วย <u>เพื่อนร่วมงาน</u> จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ตามลำดับ และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.25 ความถี่ในการปฏิบัติงาน "ค้นหาข้อกฎหมาย"

ความถี่ในการปฏิบัติงาน "ค้นหาข้อกฎหมาย"	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	46	17.0
มาก	**111**	**41.1**
น้อย	82	30.4
น้อยที่สุด	24	8.9
ไม่ตอบ	7	2.6
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.25 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการค้นหาข้อกฎหมาย พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการค้นหาข้อกฎหมาย ในระดับ มาก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการค้นหาข้อกฎหมาย ในระดับ น้อย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการค้นหาข้อกฎหมาย ในระดับ มากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 4.26 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “เป็นเลขานุการหน้าห้อง”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “เป็นเลขานุการหน้าห้อง”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	20	7.4
มาก	24	8.9
น้อย	42	15.6
น้อยที่สุด	**176**	**65.2**
ไม่ตอบ	8	3.0
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.26 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการเป็นเลขานุการหน้าห้อง พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการเป็นเลขานุการหน้าห้อง ในระดับ น้อยที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการเป็นเลขานุการหน้าห้อง ในระดับ น้อย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการเป็นเลขานุการหน้าห้อง ในระดับ มาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.27 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “อ่านสำนวนและสรุปประเด็น”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “อ่านสำนวนและสรุปประเด็น”	**จำนวน**	**ร้อยละ**
มากที่สุด	33	12.2
มาก	70	25.9
น้อย	**82**	**30.4**
น้อยที่สุด	76	28.1
ไม่ตอบ	9	3.3
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.27 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการอ่านสำนวนและสรุปประเด็น พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการอ่านสำนวนและสรุปประเด็น ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการอ่านสำนวนและสรุปประเด็น ในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการอ่านสำนวนและสรุปประเด็น ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.28 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “เรียงคำพิพากษา”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “เรียงคำพิพากษา”	**จำนวน**	**ร้อยละ**
มากที่สุด	4	1.5
มาก	12	4.4
น้อย	62	23.0
น้อยที่สุด	**182**	**67.4**
ไม่ตอบ	10	3.7
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.28 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการเรียงคำพิพากษา พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการเรียงคำพิพากษา ในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการเรียงคำพิพากษา ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการเรียงคำพิพากษา ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ตารางที่ 4.29 ความถี่ในการปฏิบัติงาน "ทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย"

ความถี่ในการปฏิบัติงาน "ทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย"	**จำนวน**	**ร้อยละ**
มากที่สุด	10	3.7
มาก	39	14.4
น้อย	60	22.2
น้อยที่สุด	**151**	**55.9**
ไม่ตอบ	10	3.7
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.29 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมายในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ตารางที่ 4.30 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	66	24.4
มาก	**69**	**25.6**
น้อย	59	21.9
น้อยที่สุด	68	25.2
ไม่ตอบ	8	3.0
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.30 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น ในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ตามด้วยปฏิบัติงานในการตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น ในระดับ <u>มากที่สุด</u> จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ซึ่งไม่แตกต่างกันมากนัก และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.31 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ทำงานด้านวิชาการ”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ทำงานด้านวิชาการ”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	31	11.5
มาก	71	26.3
น้อย	**95**	**35.2**
น้อยที่สุด	65	24.1
ไม่ตอบ	8	3.0
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.31 ความถี่ในการทำงานด้านวิชาการ พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าทำงานด้านวิชาการ ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2** รองลงมาคือ ทำงานด้านวิชาการ ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ตามด้วย ทำงานด้านวิชาการ ในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.32 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “เตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “เตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	35	13.0
มาก	54	20.0
น้อย	73	27.0
น้อยที่สุด	**99**	**36.7**
ไม่ตอบ	9	3.3
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.32 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการเตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการเตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี ในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการเตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการเตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.33 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “สรุปปัญหาในสำนวนคดี”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “สรุปปัญหาในสำนวนคดี”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	17	6.3
มาก	42	15.6
น้อย	89	33.0
น้อยที่สุด	**113**	**41.9**
ไม่ตอบ	9	3.3
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.33 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการสรุปปัญหาในสำนวนคดี พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการสรุปปัญหาในสำนวนคดี ในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการสรุปปัญหาในสำนวนคดี ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการสรุปปัญหาในสำนวนคดี ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.34 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ย่อข้อเท็จจริง”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ย่อข้อเท็จจริง”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	18	6.7
มาก	52	19.3
น้อย	67	24.8
น้อยที่สุด	**125**	**46.3**
ไม่ตอบ	8	3.0
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.34 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการย่อข้อเท็จจริง พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการย่อข้อเท็จจริง ในระดับ น้อยที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการย่อข้อเท็จจริง ในระดับ น้อย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการย่อข้อเท็จจริง ในระดับ มาก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.35 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ทำปลิว”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ทำปลิว”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	14	5.2
มาก	22	8.1
น้อย	48	17.8
น้อยที่สุด	**176**	**65.2**
ไม่ตอบ	10	3.7
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม www.library.coj.go.th

จากตารางที่ 4.35 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการทำปลิว พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการทำปลิว ในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการทำปลิว ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการทำปลิว ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ตารางที่ 4.36 ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ยกร่างคำพิพากษา”

ความถี่ในการปฏิบัติงาน “ยกร่างคำพิพากษา”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	3	1.1
มาก	12	4.4
น้อย	42	15.6
น้อยที่สุด	**204**	**75.6**
ไม่ตอบ	9	3.3
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.36 ความถี่ในการปฏิบัติงาน ในการยกร่างคำพิพากษา พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าปฏิบัติงานในการยกร่างคำพิพากษา ในระดับ <u>น้อยที่สุด</u> จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6** รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในการยกร่างคำพิพากษา ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามด้วย ปฏิบัติงานในการยกร่างคำพิพากษา ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.37 สรุปภาระงานของนิติกรในศาลยุติธรรม

ภาระงาน	คำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่	ร้อยละ
ค้นหาข้อกฎหมาย	ทำมาก	41.1
เป็นเลขานุการหน้าห้อง	ทำน้อยที่สุด	65.2
อ่านสำนวนและสรุปประเด็น	ทำน้อย	30.4
เรียงคำพิพากษา	ทำน้อยที่สุด	67.4
ทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย	ทำน้อยที่สุด	55.9
ตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น	ทำมาก	25.6
ทำงานด้านวิชาการ	ทำน้อย	35.2
เตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี	ทำน้อยที่สุด	36.7
สรุปปัญหาในสำนวนคดี	ทำน้อยที่สุด	41.9
ย่อข้อเท็จจริง	ทำน้อยที่สุด	46.3
ทำปลิว	ทำน้อยที่สุด	65.2
ยกร่างคำพิพากษา	ทำน้อยที่สุด	75.6

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ข้อสังเกตจากตารางที่ 4.37 คือ ความถี่ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความถี่ในการค้นหาข้อกฎหมาย และตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้นในระดับ “มาก” ในด้านการอ่านสำนวนและสรุปประเด็น และทำงานด้านวิชาการนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความถี่ในการปฏิบัติงานในส่วนนี้ในระดับ “น้อย” และงานที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ การเป็นเลขานุการหน้าห้อง การเรียงคำพิพากษา ทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย การเตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี การสรุปปัญหาในสำนวนคดี การย่อข้อเท็จจริง การทำปลิว และยกร่างคำพิพากษา ซึ่งแสดงให้เห็นในภาพรวมว่าลักษณะงานที่นิติกรในศาลยุติธรรมได้ปฏิบัตินั้น เป็นงานที่ แตกต่างจากงานของ Law Clerk ในต่างประเทศ ที่ลงลึกถึงการค้นคว้าวิจัย การย่อสรุปประเด็นแห่งคดี การเขียน

ความเห็นยกร่างคำพิพากษา ซึ่งงานเหล่านี้จะอยู่กับความสามารถของ Law Clerk และการมอบหมายงานของผู้พิพากษาแต่ละท่าน

ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดแสดงให้เห็นว่า งานที่นิติกรต้องทำมากที่สุดในแต่ละวัน โดยให้กลุ่มตัวอย่างระบุลำดับงานต้องทำมากที่สุดในแต่ละวันโดยเรียงจากปริมาณงานมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า **อันดับที่หนึ่ง** คือ การทำคำร้อง งานปล่อยตัวชั่วคราวในระหว่างพิจารณาศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา โดยมีผู้ตอบในส่วนนี้จำนวน 41 คน **รองลงมาคือ** ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวน (เบื้องต้น) อ่านสำนวน สรุปประเด็น รวบรวม ติดตามสำนวน มีผู้ตอบจำนวน 34 คน **ตามด้วย** การบริการประชาชน ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ มีผู้ตอบจำนวน 24 คน

งานที่กลุ่มตัวอย่างต้องทำมากที่สุดในแต่ละวัน **อันดับที่สอง** คือ รับเรื่องร้องเรียนขอความเป็นธรรมที่ประชาชนมาติดต่อด้วยตนเองหรือโทรศัพท์มาปรึกษา ตอบข้อซักถาม ให้คำแนะนำ โดยมีผู้ตอบในส่วนนี้จำนวน 37 คน **รองลงมาคือ** เขียนคำร้องต่าง ๆ คำขอ คำแถลงให้คู่ความ ประชาชน มีผู้ตอบจำนวน 29 คน **ตามด้วย** การค้นหาคำพิพากษาศาลฎีกา และกฎหมายอื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย มีผู้ตอบจำนวน 23 คน

ส่วนงานที่กลุ่มตัวอย่างต้องทำมากที่สุดในแต่ละวัน **อันดับที่สาม** คือ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เผยแพร่ความรู้ จัดบอร์ด แผ่นพับ จัดรายการวิทยุ โดยมีผู้ตอบในส่วนนี้จำนวน 30 คน **รองลงมาคือ** บริการประชาชน ให้คำปรึกษาแก่ประชาชนด้านกฎหมาย มีผู้ตอบจำนวน 25 คน **ตามด้วย** บังคับคดีนายประกัน ส่งทรัพย์ ออกหนังสือตรวจสอบทรัพย์ ทำบัญชีนายประกันสัญญา มีผู้ตอบจำนวน 15 คน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ลำดับต่อไปเป็นการนำเสนอทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อระบบการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษา และระบบการพัฒนานิติกรของศาลยุติธรรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังตารางที่ 4.38 – 4.40

ตารางที่ 4.38 ความคิดเห็นต่อระบบการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษา

ระบบการพัฒนาศักยภาพในอาชีพทางด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษา	จำนวน	ร้อยละ
การมีคนมาสอนงานอย่างจริงจัง	91	33.7
การมีหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงาน	**216**	**80.0**
การมอบหมายงานที่ท้าทายศักยภาพ	98	36.3
การมีที่ปรึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล	151	55.9
อื่นๆ	17	6.3

จากตารางที่ 4.38 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระบบการพัฒนาศักยภาพในอาชีพทางด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษา พบว่า **<u>การมีหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงาน</u>** เป็นระบบที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพในอาชีพทางด้านกฎหมายในการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษา **จำนวน 216 คิดเป็นร้อยละ 80.0** รองลงมาคือ <u>การมีที่ปรึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล</u> จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ตามด้วย <u>การมอบหมายงานที่ท้าทายศักยภาพ</u> จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับ <u>การมีคนมาสอนงานอย่างจริงจัง</u> ที่มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในข้อคำถามปลายเปิดว่า การพัฒนาศักยภาพในอาชีพทางด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษานั้น ผู้บริหารควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และจัดงานให้เหมาะสมกับคน ไม่จำเป็นต้องตามกรอบ มีการอบรมสัมมนาทางด้านกฎหมายใหม่ ๆ เน้นการอบรมทางด้านศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรม ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน การปรับกฎหมายให้เข้ากับข้อเท็จจริงและการร่างหนังสือต่าง ๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เข้มงวด และศาลยุติธรรมควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ละเอียด ครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

ห้องสมุดกลางสำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.39 การพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งนิติกร

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
มีการปฐมนิเทศ	**187**	**69.3**
ไม่มีการปฐมนิเทศ	83	30.7
มีการอบรมการสรุปปัญหาในสำนวนคดี	70	25.9
ไม่มีการอบรมการสรุปปัญหาในสำนวนคดี	**200**	**74.1**
มีการอบรมการย่อข้อเท็จจริง	41	15.2
ไม่มีการอบรมการย่อข้อเท็จจริง	**229**	**84.8**
มีการอบรมวิธีการในการค้นหาข้อกฎหมาย	54	20.0
ไม่มีการอบรมวิธีการในการค้นหาข้อกฎหมาย	**216**	**80.0**
มีการอบรมการยกร่างคำพิพากษา	25	9.3
ไม่มีการอบรมการยกร่างคำพิพากษา	**245**	**90.7**
มีการอบรมการทำปลิว	31	11.5
ไม่มีการอบรมการทำปลิว	**239**	**88.5**
มีระบบการสอนงาน	**210**	**77.8**
ไม่มีระบบการสอนงาน	58	21.5
ไม่ตอบ	2	0.7
มีที่ปรึกษาสำหรับการปฏิบัติงาน	**205**	**75.0**
ไม่มีที่ปรึกษาสำหรับการปฏิบัติงาน	63	23.3
ไม่ตอบ	2	0.7

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.39 การพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งนิติกร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า **มีการปฐมนิเทศ จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3** ด้านการอบรมการสรุปปัญหาในสำนวนคดี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า **ไม่มีการอบรมการสรุปปัญหาในสำนวนคดี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1** ด้านการอบรมการย่อข้อเท็จจริง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า **ไม่มีการอบรมการย่อข้อเท็จจริง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8** ด้านการอบรม

วิธีการในการค้นหาข้อกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า **ไม่มีการอบรมวิธีการในการค้นหาข้อกฎหมาย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0** ด้านการอบรมการยกร่างคำพิพากษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า **ไม่มีการอบรมการยกร่างคำพิพากษา จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7** ด้านการอบรมการทำปลิว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า **ไม่มีการอบรมการทำปลิว จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5** ขณะที่ผู้ที่ตอบว่า**มีระบบการสอนงาน มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8** และ**มีที่ปรึกษาสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0**

ตารางที่ 4.40 ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าของนิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม

ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าของนิติกรพิเศษฯ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชำนาญการ	13	4.8
ระดับชำนาญการพิเศษ	64	23.7
ระดับเชี่ยวชาญ	**168**	**62.2**
อื่นๆ	9	3.3
ไม่ตอบ	16	5.9
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

<u>หมายเหตุ</u>: ในการออกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้คำว่า "นิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม" แทนคำว่า Law Clerk เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันแก่ผู้ตอบแบบสอบถามมากยิ่งขึ้น

จากตารางที่ 4.40 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในส่วนของความก้าวหน้าของนิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมที่ควรจะเป็น พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า นิติกรพิเศษควรมีความก้าวหน้าใน<u>ระดับเชี่ยวชาญ</u> จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2** รองลงมาคือ <u>ระดับชำนาญการพิเศษ</u> จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตามด้วย <u>ระดับ</u>

<u>ชำนาญการ</u> จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

4.2.4 การสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk ในศาลยุติธรรม

การสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk ในศาลยุติธรรมในที่นี้จะพิจารณาจากสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับสิทธิการสอบผู้พิพากษาสนามเล็ก การมีเงินประจำตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญ การมีบัญชีเงินเดือนมากกว่านิติกรทั่วไป การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ การได้รับการยกย่องและยอมรับในฐานะผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย ดังผลที่แสดงในตารางที่ 4.41 - 4.46

ห้องสมุดสำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.41 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนในตำแหน่งนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี"

"การมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนในตำแหน่งนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี"	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	**132**	**48.9**
มาก	95	35.2
น้อย	31	11.5
น้อยที่สุด	4	1.5
ไม่ตอบ	8	3.0
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.41 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้คนมาปฏิบัติงานเป็นนิติกรพิเศษ ในการมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนในตำแหน่งนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าการมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนในตำแหน่งนิติกรพิเศษ เป็นการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ ในระดับ <u>มากที่สุด</u> จำนวน 132 คน**

คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาคือ ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ตามด้วย ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.42 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การได้รับสิทธิให้สอบผู้พิพากษาสนามเล็กในกรณีที่ปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปีและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก"

"การได้รับสิทธิให้สอบผู้พิพากษาสนามเล็กในกรณีที่ปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปีและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก"	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	**135**	**50.0**
มาก	96	35.6
น้อย	23	8.5
น้อยที่สุด	7	2.6
ไม่ตอบ	9	3.3
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.42 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้คนมาปฏิบัติงานเป็นนิติกรพิเศษ ในการได้รับสิทธิให้สอบผู้พิพากษาสนามเล็กในกรณีที่ปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปีและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าการได้รับสิทธิให้สอบผู้พิพากษาสนามเล็ก เป็นการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ ในระดับ <u>มากที่สุด</u> จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0** รองลงมาคือ ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ตามด้วย ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.43 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การมีเงินประจำตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญในฐานะนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี"

"การมีเงินประจำตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญในฐานะนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี"	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	**147**	**54.4**
มาก	86	31.9
น้อย	15	5.6
น้อยที่สุด	13	4.8
ไม่ตอบ	9	3.3
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.43 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้คนมาปฏิบัติงานเป็นนิติกรพิเศษ ในการมีเงินประจำตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญในฐานะนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าการมีเงินประจำตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญ เป็นการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ ในระดับ <u>มากที่สุด</u> จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4** รองลงมาคือ ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ตามด้วย ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.44 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ “การมีบัญชีเงินเดือนมากกว่านิติกรทั่วไป”

การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ “การมีบัญชีเงินเดือนมากกว่านิติกรทั่วไป”	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	**135**	**50.0**
มาก	89	33.0
น้อย	21	7.8
น้อยที่สุด	14	5.2
ไม่ตอบ	11	4.1
รวม	270	100.0

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.44 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้คนมาปฏิบัติงานเป็นนิติกรพิเศษ ในการมีบัญชีเงินเดือนมากกว่านิติกรทั่วไป พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าการมีบัญชีเงินเดือนมากกว่านิติกรทั่วไป เป็นการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ ในระดับ <u>มากที่สุด</u> จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0** รองลงมาคือ ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ตามด้วย ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4.45 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ"

"การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ"	**จำนวน**	**ร้อยละ**
มากที่สุด	**140**	**51.9**
มาก	94	34.8
น้อย	17	6.3
น้อยที่สุด	9	3.3
ไม่ตอบ	10	3.7
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.45 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้คนมาปฏิบัติงานเป็นนิติกรพิเศษ ในการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ เป็นการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ ในระดับ <u>มากที่สุด</u> จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9** รองลงมาคือ ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ตามด้วย ในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.46 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ "การได้รับการยกย่องและยอมรับในฐานะผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย"

"การได้รับการยกย่องและยอมรับในฐานะผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย"	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	**117**	**43.3**
มาก	106	39.3
น้อย	28	10.4
น้อยที่สุด	6	2.2
ไม่ตอบ	13	4.8
รวม	270	100.0

ห้องสมุดดิจิทัลศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากตารางที่ 4.46 การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้คนมาปฏิบัติงานเป็นนิติกรพิเศษ ในการได้รับการยกย่องและยอมรับในฐานะผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย พบว่า **กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าการได้รับการยกย่องและยอมรับในฐานะผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย เป็นการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่จูงใจ ในระดับ <u>มากที่สุด</u> จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3** รองลงมาคือ ในระดับ <u>มาก</u> จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ตามด้วยในระดับ <u>น้อย</u> จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และมีผู้ไม่ตอบในส่วนนี้จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดที่ว่า "สิทธิประโยชน์อะไรที่ท่านคิดว่าเป็นแรงจูงใจสำหรับนิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาและพิพากษาคดี (Law Clerk) ของศาลยุติธรรม" ยังแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจอันดับแรกคือ **<u>การมีเงินประจำตำแหน่ง</u>** ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบในส่วนนี้มากที่สุดถึง 88 คน รองลงมาคือ <u>ความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพทางด้านกฎหมายที่ชัดเจน</u> มีผู้ตอบจำนวน 36 คน ตามด้วย <u>การได้รับสิทธิในการสอบสนามเล็ก</u> มีผู้ตอบจำนวน 32 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ อาทิเช่น การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ การให้ทุนการศึกษา การได้รับการยกย่องและยอมรับ การปรับตำแหน่งจากลูกจ้างให้เป็นข้าราชการ

การได้รับสิทธิในการสอบผู้พิพากษาในสนามพิเศษที่นอกเหนือไปจากการสอบสนามเล็ก และการสร้างระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

4.3 สภาพปัญหาที่เกิดจากระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ในการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรม นิติกรจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน 4 ส่วนคือ ส่วนคดี ส่วนคำสั่งเริ่มฟ้อง ส่วนคำพิพากษา และส่วนนิติการ โดยในส่วนของคดี นิติกรจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านของงานรับฟ้องโดยทำหน้าที่คัดแยกประเภทคดี ตรวจสอบสำนวนคดี ขึ้นปกสำนวนและออกเลขคดี งานเก็บสำนวนคดี งานจ่ายสำนวนคดี เป็นต้น

ในส่วนคำสั่งรับฟ้อง นิติกรจะมีหน้าที่ในการย่อคำสั่งคำร้อง ย่อข้อเท็จจริง ต่าง ๆ ในกระดาษร่าง โดยนิติกรต้องทำหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ จากสำนวนที่จะย่อก่อน เมื่อถูกต้องแล้วถึงลงในสมุดคุมประจำตัวไว้เป็นหลักฐาน

ในส่วนคำพิพากษา เมื่อนิติกรรับซองร่างคำพิพากษาแล้วต้องเสนอหัวหน้าส่วนคำพิพากษาเพื่อเสนอประธานศาล รับซองคำพิพากษาพร้อมสำนวนจากผู้ช่วยลงสมุดคุม เสนอองค์คณะผู้พิพากษาลงนาม นำเสนอสำนวนแก่หัวหน้าส่วนประทับตราศาล นำเสนอผู้ช่วยตรวจคัดท้ายและนำต้นฉบับใส่ซอง

ในส่วนนิติการ นิติกรจะมีหน้าที่ในการช่วยค้นคว้าด้านกฎหมาย เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี นอกจากนี้ยังมีนิติกรที่ทำหน้าที่เป็นนิติกรประจำองค์คณะผู้พิพากษา ซึ่งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดูแลอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิพากษาในองค์คณะฯ ของตนในการทำคำพิพากษา โดยในการทำหน้าที่นี้ นิติกรจะต้องค้นคำพิพากษา ถ่ายเอกสารคำพิพากษา นอกจากนั้นนิติกรจะต้องทำหน้าที่บันทึกรายละเอียดของสำนวน นำสำนวนส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับสำนวน เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจรับงานเรียบร้อยแล้ว นิติกรมีหน้าที่ปรับสมุดรายงานสำนวนมาคืนผู้พิพากษา ในกรณีที่ผู้พิพากษาประจำองค์คณะที่ตนรับผิดชอบเป็นเวรประกันตัวผู้ต้องหาหรือจำเลย เจ้าหน้าที่ห้องงานคำสั่งคำสั่งคำร้องจะนำสำนวนมาเสนอผู้พิพากษา เมื่อผู้พิพากษาสั่งคำร้องขอประกันตัวแล้ว

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2) ด้านการวางแผน ทำหน้าที่วางแผนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ต้องวางแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงร่างกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวกับหน่วยงานและเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

3) ด้านการประสานงาน ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำเอานโยบายไปสู่การปฏิบัติในด้านการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย

4) ด้านการบริการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้บริการและให้คำแนะนำในการเขียนคำร้อง คำขอ คำแถลง และคำคู่ความดำเนินงานขอปล่อยชั่วคราว การจัดทำสัญญาค้ำประกันและสัญญาชั้นทุเลาการบังคับคดี รวมทั้งให้คำแนะนำแก่ประชาชน รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยสายงานนิติการที่กล่าวมานี้มีทั้งเป็นสายงานประจำที่เป็นอาชีพ และเป็นประเภทลูกจ้างชั่วคราว โดยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งมีตั้งแต่ได้รับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ในสาขานิติศาสตร์ รวมทั้งผู้ที่ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่กำหนดว่าสามารถใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้ อีกทั้ง สืบเนื่องจากปัญหาในกรณีที่มีปริมาณคดีค้างอยู่ในศาลสูงเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ศาลฎีกาได้มีการรับบุคลากรเข้ามาช่วยงานที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวโดยเรียกชื่อตำแหน่งนี้ว่าเป็นนิติกรอัจฉริยะ โดยต้องการให้มาช่วยในด้านของการคัดแยกสำนวน ค้นคว้า ฎีกาที่ใช้อ้างอิงในการยกร่างคำพิพากษา และช่วยยกร่างคำพิพากษา โดยจะรับสมัครบุคคลที่จบปริญญาตรีทางด้านนิติศาสตร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับเกียรตินิยม หรือได้รับปริญญาตรีด้านนิติศาสตร์ และเป็นสามัญสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภา

เมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมก็พบว่า ยังคงมีประเด็นปัญหาที่เกิดจากระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบันดังต่อไปนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.3.1 สัดส่วนของนิติกรที่จะช่วยเหลือการทำงานของผู้พิพากษามีไม่เพียงพอ

สัดส่วนจำนวนของนิติกรที่จะช่วยเหลือการทำงานของผู้พิพากษามีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในศาลฎีกา เนื่องจากปริมาณคดีมีมาก และอัตรากำลังของผู้พิพากษาเองก็มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น เคยมีผลการสำรวจความต้องการนิติกรประจำตัวผู้พิพากษา สรุปได้ว่าส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 49 เห็นว่าสัดส่วนระหว่างนิติกรต่อผู้พิพากษาควรที่จะเป็น 1 ต่อ 1 ในศาลสูงของประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้พิพากษา 1 คน จะมีนิติกรประจำตัวประมาณ 4 คน ในขณะที่นิติกรประจำตัวผู้พิพากษาของศาลฎีกาไทย 1 คน ต่อผู้ช่วยผู้พิพากษา 1 คน และผู้ช่วยผู้พิพากษา 1 คน ต่อผู้พิพากษา 3 คน จึงเห็นได้ว่าในขณะที่คดีความที่ขึ้นสู่ศาลฎีกาของไทยมีประมาณ 30,000 คดีต่อปี ในส่วนปริมาณคดีของศาลสูงในอเมริกามีเพียง 1000 คดีต่อปี จึงทำให้เห็นถึงความไม่สมดุล และมีผลทำให้ผู้พิพากษาของไทยต้องทำงานหนักและอาจมีผลต่อคุณภาพในการตัดสินได้

ในเรื่องของความไม่สมดุลระหว่างผู้ช่วยและผู้พิพากษานี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจะมองไปในทิศทางเดียวกัน เช่นจากคำสัมภาษณ์

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

> "ถ้าศาลสูงของไทยมีตัวช่วยค้นคว้าตรวจทาน ก็จะดี ในต่างประเทศผู้พิพากษา 1 คน มีผู้ช่วยงานได้หลายคน เรากลับมาดูการทำงานของผู้พิพากษาศาลไทย เราก็เข้าใจ …………………….. จะให้รัฐบาลหรือหน่วยงานหา Staff มาให้เราขนาดนั้นคงเป็นไปไม่ได้ เกินงบประมาณ แต่อย่างน้อย น่าจะมีตัวช่วยบ้าง …."

> "ไม่ใช่ 1 คน ช่วยงานหลายคน …ศาลสูง เวลาที่เราได้ตัวช่วยมา เราต้องจ่ายให้เฉพาะคนอาวุโส ที่เหลือก็ต้องช่วยตัวเอง ……………."

4.3.2 ความสามารถของนิติกรยังไม่เพียงพอต่อการช่วยงานผู้พิพากษา

ความสามารถของนิติกรตามระบบที่มีอยู่ยังไม่สามารถช่วยการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาได้ ข้อสรุปและข้อค้นพบจากงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ นิติกรที่มีอยู่โดยเฉพาะนิติกรที่ประจำตัวผู้พิพากษา ยังมีความสามารถไม่เพียงพอที่จะช่วยให้การทำงานของผู้พิพากษามีประสิทธิภาพได้ มีงานวิจัยด้านนี้กล่าวถึงปัญหาด้านความสามารถของนิติกร ทั้งด้านงานคดีและงานบริหาร งานคดีว่าขาดทั้งสองด้าน เช่น งานวิจัยของวนิดา ชูจิต (2551) สรุปว่านิติกรขาดความสามารถในด้านอื่น ๆ ซึ่งปรากฏว่าเป็นความสามารถที่จำเป็น ถึงจะไม่เกี่ยวกับงานหลัก (งานกฎหมาย) แต่ก็สำคัญ เช่น ความสามารถในการใช้ภาษาไทย ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความซื่อสัตย์ ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน เช่น จากคำสัมภาษณ์ข้างล่างนี้

> "เด็กไทย ………….. ผมบอกได้เลยว่า ย่อความเรียงความอ่านภาษาไทย การเขียนอ่อนแอมาก ถึงแม้ว่ามาเป็นผู้พิพากษาแล้วก็ไม่ใช่ว่าจะเขียนอะไรก็ได้ การพูด เขียน อ่าน ฟัง สำหรับคนไทยยังอ่อนแอมาก"

> "เราถึงต้องพยายามสอนให้นิติกร สอนวิธีการเขียน เรียบเรียง การใช้ภาษาไทย เราบอกว่าหลักการใหญ่ ๆ มีอยู่ 3 อย่าง คิดค้น แล้วก็เขียน"

> "สรุปต้อง Reading ได้ดี ย่อความได้ดี คุณต้องอ่านแล้วคุณต้องสกัดข้อมูลสำคัญได้ ย่อประเด็นสำคัญได้ หัวใจของเรื่องมันคืออะไร ที่เขาน้ำท่วมทุ่งมา 30 หน้า สรุปมาแล้วหน้านึงนี่มันคืออะไร คุณต้องสรุปโดยไม่ให้เสียความสำคัญ"

นอกจากการที่นิติกรขาดความสามารถในงานด้านคดี และความสามารถด้านอื่นที่กล่าวไปแล้ว นิติกรบางส่วนกลับมิได้ทำหน้าที่ที่เน้นไปในด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการพิจารณา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

พิพากษาคดี แต่กลับทำหน้าที่เป็นเลขานุการประจำองค์คณะ เช่น ทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน ทำหน้าที่รับส่งเอกสาร ทั้ง ๆ ที่ควรให้งานดังกล่าวเป็นหน้าที่ของเลขานุการ ไม่ใช่หน้าที่ของนิติกร

4.3.3 ปัญหาที่สืบเนื่องมากจากระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการขาดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีของหน่วยงาน ปัญหานี้มีหลายประเด็นพอสรุปได้คือ ปัญหาด้านสถานภาพของนิติกร ปัญหาการขาดระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีต่อเนื่อง ปัญหาการขาดระบบแรงจูงใจ ปัญหาของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาของการมีการหมุนเวียนบ่อย ปัญหาที่เกิดจากการไม่ได้กำหนดบทบาทที่ชัดเจน และปัญหาที่เกิดจากการขาดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

1) ปัญหาทางด้านสถานภาพของนิติกร

นิติกรมีสถานภาพทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง โดยในช่วงหลังสถานภาพของนิติกรจะเป็นลูกจ้างมากขึ้นและเป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นสถานภาพการทำงานที่ไม่มั่นคง ทำให้ตำแหน่งงานของนิติกรถูกมองว่าเป็นแค่ "ทางผ่าน" ไปสู่ตำแหน่งอื่นวิชาชีพอื่นที่ดีกว่า อีกทั้งนิติกรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมองเห็นและเปรียบเทียบสถานภาพของเขากับสถานภาพงานในอาชีพอื่นที่ดีกว่าอยู่ตลอดเวลา ทำให้ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในตำแหน่งนิติกรที่ตนเองทำอยู่มีน้อย และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิก็จะคิดเห็นไปในทางเดียวกัน เช่น

"ปัจจุบัน นิติกร ก็เป็นแค่ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ เข้ามาเพื่อหาทางที่จะเขียนหนังสือต่อคือ พยายามจะสอบ "เน" ให้ได้ สอบเป็นผู้พิพากษาให้ได้ เพราะฉะนั้น ความจริงจังในการทำงานบางครั้งก็ไม่มาก .... การช่วยงานไม่ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"จุดอ่อน …………….. ผมเรียนเลยว่าลูกจ้างชั่วคราวใช่ลูกจ้างประจำ จุดอ่อนก็คือ รัฐพยายามจะไม่ให้เป็นลูกจ้างประจำ ให้มาเป็นลูกจ้างชั่วคราว"

การที่สถานภาพของนิติกรเป็นแค่ลูกจ้างชั่วคราว แต่ความต้องการและความคาดหวังของผู้พิพากษาในคุณสมบัติเช่น ต้องการคนเก่งมาก ต้องการผลงานที่ได้มาตรฐาน จึงเกิดช่องว่างทำให้คนที่มีคุณสมบัติอย่างที่ต้องการไม่มาสมัครเข้ามาในตำแหน่งนี้ หรือถ้ามีคนเหล่านี้เข้ามาสมัคร ก็จะอยู่ในตำแหน่งนี้ไม่ได้นาน

2) ปัญหาของการขาดระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดี และต่อเนื่อง

ในปัจจุบันเมื่อองค์กรต่าง ๆ เข้าสู่ยุคของการแข่งขันและทรัพยากรบุคคลขององค์กรถูกมองว่าเป็น ทุนมนุษย์ ซึ่งต้องมีแผนการลงทุนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ปรากฏว่า นิติกรที่เข้ามาในระบบงานของศาลยุติธรรมยังไม่มีความสามารถอย่างที่คาดหวัง ดังนั้นระบบการพัฒนาจึงต้องเป็นทางเลือกที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ซึ่งที่ผ่านมาระบบการพัฒนานิติกรเช่น มีระบบอบรมในการทำปลิว ก็ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผลจากการอบรม จากการสัมภาษณ์พบว่ามีส่วนช่วยในการทำงานได้อย่างมาก แต่ถึงกระนั้นก็ยังมีความจำเป็นในการต้องพัฒนาอีกหลายอย่างเช่น การพัฒนาให้นิติกรมีความรู้ความชำนาญในการแยกประเภทคดี ให้นิติกรมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเนื้อหาในสำนวนความจนสามารถช่วยย่อฟ้องหรือหาทางนำสืบในสำนวน ได้ก็จะเป็นประโยชน์ ทำให้การเขียนคำพิพากษาเสร็จเร็วขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นอย่างมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากคำสัมภาษณ์ดังนี้

"เมื่อรับเข้ามาแล้ว ต้องมีระบบการอบรม แล้วก็ต้องมีการประเมิน แล้วก็ปรับบทบาทการทำหน้าที่"

"เราต้อง Train เขาอย่างน้อย 1 ปี นิติกรถ้าเราให้เขาทำหน้าที่ …ต้องจัดหลักสูตร …………"

"ผมว่า…อยู่ที่การฝึกฝนมากกว่า ไม่ใช่จบใหม่ จบเก่า"

"การใช้ภาษา….. Train กันได้"

"ปัจจุบันไม่มีคนไปสอนนิติกร เพราะเหตุที่ว่า บางท่านมีความรู้สึกว่า สอนไปก็เท่านั้น ถ้าเขาเก่ง เขาก็ไปจากเรา"

3) ปัญหาเรื่องแรงจูงใจ

การสร้างระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมก็จะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะดึงดูดบุคลากรเก่ง ๆ ให้อยู่กับองค์กร ในปัจจุบันการสร้างระบบแรงจูงใจถือว่าเป็นเรื่องที่แทบจะกล่าวได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุดก็ว่าได้ เพราะการสรรหาคนเก่งเข้ามาอยู่ในองค์การได้นั้นยังไม่สำคัญเท่ากับการรักษาคนเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การ ดังนั้นรูปแบบหรือ เมนู (Menu) ในการจูงใจจึงต้องมีความเหมาะสมกับกลุ่มบุคคลที่องค์การจะเก็บรักษา เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง เช่น ความต้องการ (Demand) และการจัดหา (Supply) ในแต่ละตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันออกไป บางตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่หายาก เช่น คุณสมบัติของคนที่เป็นนิติกรที่มีความสามารถอย่างที่ต้องการ อาจเป็นตำแหน่งที่แย่งชิงตัวกันมาก ดังนั้นองค์การก็ต้องสร้างระบบจูงใจที่เหมาะสมแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดแรงงานได้ จากการศึกษาพบว่านิติกรที่มีความสามารถยังขาดระบบการจูงใจที่ดี เช่น งานนิติกร ถ้าเทียบกับงานตุลาการ งานนิติกรถือว่าไม่ใช่สายงานหลัก เป็นแค่สายสนับสนุน แต่ถึงจะเป็นสายสนับสนุนก็ต้องเป็นสายสนับสนุนที่สำคัญอย่างมาก เพราะมีส่วนช่วยสายงานหลักมากกว่าสายสนับสนุนอื่น เช่น บัญชี การเงิน เป็นต้น ดังนั้นคนที่มานั่งทำงานตรงนี้ทุกคนส่วนใหญ่ อยากเปลี่ยนไปทำงานในสายงานหลัก เช่นจากคำสัมภาษณ์

"งานหลักเช่น พนักงานอัยการ ตุลาการ สิทธิประโยชน์ หรือว่าความเจริญก้าวหน้ามันมีมากกว่า ทุกคนก็พยายามดิ้นมา เพราะฉะนั้นการจะเป็นนิติกรค่อนข้างจะมีปัญหา มันเป็นเพียงทางผ่าน"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"ควรจัดให้มีค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งวิชาชีพ จัดให้มีสวัสดิการที่ดี จัดให้มีตำแหน่งสำคัญในระดับสูงรองรับ จัดให้มีการเข้ารับการอบรมพัฒนา จัดให้มีทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งน่าจะทำให้ได้นิติกรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงาน ได้ผลตามที่คาดหวัง"

"เพราะเขาเป็นแค่ลูกจ้างชั่วคราว เงินเดือนไม่ขึ้น สิทธิประโยชน์อะไรต่างก็ไม่มี เขาเป็นแค่ลูกจ้างชั่วคราว อยู่ตรงนี้แค่ 2 ปี"

ผลของการที่ขาดระบบการจูงใจที่ดี ทำให้คนที่มาทำงานในหน้าที่นี้ส่วนใหญ่ก็จะมุ่งไปสอบในวิชาชีพอื่น เวลาทำงานก็ทำได้ไม่เต็มที่ เช่นจากคำสัมภาษณ์

"คนที่มานั่งตรงนี้ มาแล้ว เขาก็อ่านหนังสือเพื่อการสอบของเขา"

"คืออย่างนี้ คนส่วนใหญ่ มาทำทุกวันนี้ทำแกน ๆ ไปอย่างงั้นแหละ รอหวังจะไปสอบงานตำแหน่งอื่นซึ่งมันดีกว่า เรียกว่าจ้างมาอ่านหนังสือ ...."

"มันไม่มีประโยชน์ ให้มานั่งกินเงินเดือน มานั่งอ่านหนังสือ บางทีก็อย่างว่า ใช้สั้นใช้ยาวก็ใช้ยาก ก็เลยอาศัยช่วยตัวเอง"

"ถ้าเราไม่ให้สิทธิประโยชน์อะไรกับเขาเลย ผมเชื่อว่า เด็กเก่ง ๆ ก็จะไม่มาเพราะว่าเขานั่งดูหนังสือสอบอยู่ที่บ้านดีกว่า"

โดยสรุประบบจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีพลังมากพอที่จะทำให้ได้นิติกรที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติอย่างที่ต้องการ ดังนั้นจึงควรที่จะมีการเพิ่มแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น โอกาสความก้าวหน้าเพื่อดึงดูดให้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

คนอยู่ในระบบ โอกาสการได้รับการพัฒนาหรือศึกษาต่อ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

4) ปัญหาของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับเรื่องค่าตอบแทน เพราะเป็นเรื่องที่เชื่อได้ว่าในบรรดานิติกรที่ทำงานอยู่ในศาลยุติธรรมย่อมต้องมีผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ซึ่งคนเหล่านี้ต้องได้รับการพัฒนาและให้โอกาส และในเชิงของการบริหารทุนมนุษย์ยุคใหม่คนที่มีศักยภาพย่อมมีความเหมาะสมกับการลงทุนขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานการทำงานของนิติกรอย่างเป็นระบบ โดยดูจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจากคำสัมภาษณ์ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อสังเกตในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

"ถ้าท่านให้เขาเป็นนิติกรธรรมดา เป็นข้าราชการหรือเป็นเจ้าพนักงานคดีก็ตาม ให้เขาทำงานอย่างนี้โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพ ……………….. คุณต้องทำให้ได้คุณภาพ ถ้าคุณไม่ได้คุณภาพ คุณต้องออก แต่ถ้าคุณทำงานดี ช่วยเหลือผู้พิพากษา ทำให้ผู้พิพากษาพึงพอใจ เรามีตัววัดผล ……………"

"ต้องมีระบบที่ทำให้เขาไม่วอกแวก ถ้าเขาทำดีมีคะแนนสะสม แต้มดี ก็ต้องมีช่องทางพิเศษให้เขา"

จากข้อมูลคำสัมภาษณ์ทำให้เห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้คัดกรองนิติกรกลุ่มหนึ่งที่มีแวว มีศักยภาพ และถ้าเอาคนกลุ่มนี้มาทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้วก็สามารถที่จะช่วยผู้พิพากษาได้มาก

5) ปัญหาของการมีระบบหมุนเวียนงาน

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้งานที่หลากหลาย แต่ทั้งนี้ก็ต้องให้มีระยะเวลา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ของการเรียนรู้งานใดงานหนึ่งพอสมควร เพราะมิฉะนั้นแทนที่จะเป็นผลดีกลับเป็นการสร้างปัญหาในการทำงาน เพราะทำให้งานไม่ต่อเนื่อง ต้องเริ่มต้นทำความคุ้นเคยใหม่ กรณีของนิติกรช่วยงานผู้พิพากษา มีปัญหาที่สะท้อนมาจากการสัมภาษณ์เช่นกัน ดังนี้

"ต้องการให้อยู่ประจำ ต้องให้ข้อมูลเพิ่มเติมอย่างศาลอาญามีผู้พิพากษาประมาณ 80 คน ที่ทำงาน แต่ผู้ช่วยผู้พิพากษาที่มีฝึกงานมีอยู่ประมาณ 20 – 30 คน ...."

"เป็นการสิ้นเปลืองเวลาในการต้องทำการอบรมนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาหลายครั้ง"

"เมื่อเข้ามาทำงานในตำแหน่งนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาแล้ว จะมีระบบหมุนเวียนสับเปลี่ยนการทำงานร่วมกัน .... ไปเรื่อย ๆ ซึ่งก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ...."

6) ปัญหาที่เกิดจากการไม่ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน

ประเด็นปัญหาข้อนี้จะพบว่านิติกรบางคนทำงานปะปนระหว่างงานที่เป็นงานธุรการ และงานที่เป็นในทางสนับสนุนการพิจารณาคดี คือถ้างานที่นิติกรทำส่วนใหญ่เป็นงานธุรการ ก็ทำให้เวลาที่จะไปทำงานด้านของคดีลดน้อยลง ปัญหานี้มองได้เป็นสองส่วนคือ ในมิติของงานบุคคล กล่าวคือถ้ามีข้อกำหนดชัดเจนในมาตรฐาน ปัญหาเหล่านี้ก็จะลดน้อยลง เช่น งานหลักที่เป็นงานที่เกี่ยวกับการพิจารณาคดี 70 เปอร์เซ็นต์ งานรองอื่น ๆ 30 เปอร์เซ็นต์ และมีการประเมินตามเกณฑ์ เรื่องนี้ก็สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ อีกประการหนึ่งเกิดจากตัวผู้ใช้งานคือ ผู้พิพากษา ถ้าผู้พิพากษาใช้งานด้านธุรการมากกว่างานคดี เพราะอาจจะด้วยความไม่ไว้วางใจหรือไม่เชื่อในความสามารถของนิติกร ถึงจะกำหนดมาตรฐานของงานอย่างไรก็ไม่เกิดผล ดังนั้นถ้าจะให้เกิดผลก็ต้องมีการกำหนดให้ชัดเจน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

7) ปัญหาที่เกิดจากการขาดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

โดยวิชาชีพของนิติกรก็เหมือนกับในระบบราชการโดยทั่วไป ที่มีเส้นทางสายอาชีพในแนวดิ่งหรือแนวตั้ง คือจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ และเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งถ้าได้มีการสร้างเส้นทางสายอาชีพในแนวนอนบ้าง และมีการพัฒนาศักยภาพนิติกรที่มีแวว ลงทุนในการพัฒนาอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้สายงานนี้สามารถดึงดูดคนเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างมาก ยิ่งถ้าแนวโน้มในอนาคตจะมีการเพิ่มประสบการณ์การศึกษาสำหรับผู้ที่เข้าเรียนนิติศาสตร์เหมือนอย่างในบางประเทศ หรือมีการรับคนที่จบปริญญาโทมากขึ้น การที่ขาดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ก็จะเป็นปัญหาทำให้องค์การไม่สามารถดึงดูดและรักษาคนเก่งเอาไว้ในองค์การได้ ยิ่งเป็นองค์การที่ต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ และประสบการณ์อย่างมาก เรื่องนี้ยิ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

4.4 มุมมองของผู้พิพากษาต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในอนาคต

ในส่วนต่อไปนี้จะเสนอข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากเอกสารและความคิดเห็นของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมที่มีต่อระบบ Law Clerk โดยจะแบ่งเป็นมุมมองของผู้พิพากษาต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในภาพรวม มุมมองของผู้พิพากษาต่อคุณสมบัติและการได้มาซึ่ง Law Clerk มุมมองของผู้พิพากษาต่อแนวทางในการพัฒนา Law Clerk มุมมองของผู้พิพากษาต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ Law Clerk และมุมมองของผู้พิพากษาต่อการสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk

4.4.1 มุมมองของผู้พิพากษาต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในภาพรวม

เมื่อกล่าวถึงระบบ Law Clerk ผู้พิพากษาหลายท่านได้สะท้อนมุมมองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบในภาพรวม ดังประเด็นต่อไปนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

1) การรับรู้ถึงเหตุผลความจำเป็นของการมี "ผู้สนับสนุน" ในการทำงานของผู้พิพากษา

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันว่าการทำงานของผู้พิพากษาในปัจจุบันนั้นมีปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าของคดีความเป็นอย่างมาก ซึ่งความล่าช้านี้เกิดจากการที่ผู้พิพากษาต้องทำงานหลายอย่างทั้งงานคดี งานธุรการคดี และบางผู้พิพากษาต้องทำงานด้านการบริหารอีก ซึ่งในงานบางอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานคดี การตัดสินคดี เช่น การเตรียมการ การค้นคว้า การสรุป ย่อคำร้อง อาจจะมอบหมายให้ผู้อื่นทำได้ แต่ในสภาพความเป็นจริงผู้พิพากษาหลายท่านยังต้องทำเองทั้งหมด ไม่มีผู้ช่วย จึงแตกต่างกับในต่างประเทศ ประกอบกับความซับซ้อนของสังคม ทำให้เกิดคดีความขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก การที่ผู้พิพากษาไม่มีผู้สนับสนุนในการทำงาน ทำให้เกิดความล่าช้า ซึ่งเป็นเสียงสะท้อนที่ตรงกับความเป็นจริง เช่นจากคำสัมภาษณ์ของผู้พิพากษาท่านหนึ่ง

"ในฐานะผู้พิพากษาเอง ถ้าเข้าไปทำกับข้าวตั้งแต่หั่นผัก หั่นเนื้อ ล้างผัก ต้องทำเองทั้งหมด นี่ไม่ใช่ ฉะนั้นปัจจุบันถ้าระบบการทำงานของผู้พิพากษาก็เช่นกัน ถ้างานบางอย่างผู้พิพากษาต้องไปเสียเวลากับเรื่องเหล่านี้ ผู้พิพากษามีประสบการณ์สามารถทำเองได้หมด"

ท่านผู้พิพากษาบางท่านก็สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการทำงานว่าเป็นการทำงานอย่างโดดเดี่ยวไม่มี "ผู้สนับสนุน" ถ้าเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่มีผู้ช่วยค้นคว้าตรวจทาน บางท่านก็แสดงความคิดเห็นว่าทุกวันนี้ผู้พิพากษาต้องทำงานที่ไม่ใช่งานคดีมากกว่างานคดี เช่น จากคำสัมภาษณ์ดังนี้

"ส่วนหนึ่งควรจะให้ …….. ทำ เพราะว่าถ้าเราต้องลดภาระตรงนี้ออกไป เราก็ไม่ต้องเสียเงินเดือนจ้างผู้พิพากษา เพราะผู้พิพากษาทุกวันนี้ทำงานที่เป็นเนื้อหาการตัดสินคดีแค่ไม่กี่เปอร์เซ็นต์ แปดสิบเปอร์เซ็นต์ทำงานธุรการทั้งนั้นเลย………………"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

อีกท่านหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้พิพากษาต้องเสียเวลากับงานที่ไม่ใช่งานคดีโดยตรง ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาคดีคั่งค้างเป็นจำนวนมากดังนี้

> "ผมเสนอว่า Law Clerk ควรที่จะมีแน่ เพราะเราต้องใช้เวลาและทรัพยากรเยอะในการสร้างคน ถ้าจะให้ศาลทำตั้งแต่ ก – ฮ ……………………. ผมจะได้เอาประสบการณ์ความรู้มาพิจารณาแต่ส่วนที่สำคัญ ……."

บางท่านได้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบ Law Clerk ให้เกิดขึ้นในศาลยุติธรรม เพราะมีความเกี่ยวพันถึงการปฏิบัติงานของผู้พิพากษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ได้มีการขยายอายุการเกษียณราชการของผู้พิพากษา ยิ่งเป็นการเน้นย้ำว่าต้องพัฒนาระบบนี้อย่างจริงจัง ดังข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมมนากลุ่มย่อยต่อไปนี้

> "…………………ปัญหาเรื่องนี้เป็นปัญหาที่น่าสนใจมากที่เราควรจะต้องให้ความสนใจอย่างหนึ่งเพราะว่าในอนาคต… ไม่แน่ใจว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่แต่ ณ ปัจจุบันนี้ต้องคิดเพราะว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาจะมีอายุ 70 ปี ถ้าระบบของเราเป็นระบบการแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลฎีกาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันคือระบบอาวุโสเป็นไปตามลำดับ ในอนาคตข้างหน้าเราจะมีผู้พิพากษาศาลฎีกาเพียงอายุในช่วง 64-65 ขึ้นไป เพราะฉะนั้นถ้าเราไม่มีเครื่องมือช่วยผู้พิพากษาต่าง ๆ ในระดับนั้นผมคิดว่าจะเป็นปัญหาของศาลฎีกาซึ่งขณะนี้ก็เป็นปัญหาอยู่แล้ว"

จากสถิติเกี่ยวกับคดีซึ่งมีปริมาณเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ส่งผลต่อความจำเป็นในการหาผู้สนับสนุนสำหรับการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม ดังคำให้สัมภาษณ์

> "…….แม้ว่าจะมีความพยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบการเขียนคำพิพากษาอยู่แล้ว ถึงแม้ว่าปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแล้วก็ตามคดีก็ยังเข้ามาเรื่อย ๆ ………..

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ทีนี้ทั้งศาลสูงซึ่งไม่เคยนั่งพิจารณาคดีมาก่อนเลยก็ต้องมาเริ่มนั่งพิจารณาคดีแล้ว เช่น ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา ทำให้เวลาที่นั่งเขียนคำพิพากษาก็ลดน้อยไปเยอะเลย........”

“………นิติกรคดีที่จะทำหน้าที่เป็น Law Clerk อยากให้เกิดในศาลยุติธรรมมากที่สุดอยากให้เกิดให้ได้ เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการพิจารณาคดีร่วมกันดีที่สุดเป็นเครื่องมือช่วยดีที่สุดต้องเกิดขึ้นภายใน 10 ปีต้องทำให้ได้….”

ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์หลายท่านมองว่า การพัฒนาระบบ Law Clerk จะเป็นระบบหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม ที่สำคัญคือ เป็นการลงทุนที่น้อยและคุ้มค่ากว่าการเพิ่มอัตรากำลังผู้พิพากษา ดังคำให้สัมภาษณ์

“…………ควรจะต้องสร้างระบบงานธุรการให้มีความเข้มแข็งพอที่จะสนับสนุนได้ โดยที่ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้ช่วยผู้พิพากษาด้วยซ้ำไป การที่เราทำตรงนี้เราก็ท้อในเรื่องค่าใช้จ่ายเพราะว่าผู้ช่วยผู้พิพากษาเค้ากินเงินเดือนประมาณแสนสองหมื่นบาทขณะเดียวกัน Law Clerk อาจจะอยู่สองหมื่นกว่าบาท เราก็ได้สิบกว่าคนแล้วใช่ไหมครับ”

“..........เสียกำลังคน.......จริงๆ ไม่ได้ต้องการให้ผู้ช่วยเล็กมาทำหน้าที่นี้ แต่เนื่องจากตอนนี้ Law Clerk ยังไม่ได้อยู่ในสถานะไปรับภาระงานตรงนี้ได้ คือขณะศาลชั้นต้นยังเอาไม่อยู่เลย คือความยากของ….อยู่ในระดับนึง คือในความซับซ้อนมาก ขนาดผู้พิพากษาที่เป็นมือดี ๆ ที่ว่าจะไปอยู่กอง Sensor ก็ยังต้องใช้เวลาดูสักพักถึงจะปรับตัวได้…..”

“……….แต่ระบบนี้ผมคิดว่ามีเชิงบวกมากว่าลบยังไงก็ต้องดีกว่า……..”

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม www.library.coj.go.th

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ไม่มีใครปฏิเสธว่าไม่ต้องการ “ผู้สนับสนุนงานคดี” ถึงแม้ว่าท่านผู้พิพากษาบางท่านต้องการผู้สนับสนุนงานคดีที่มาทำหน้าที่แค่เป็น เลขานุการ ดูแลงานธุรการมากกว่าที่จะทำงานคดี เช่น จากคำสัมภาษณ์ข้างล่าง

“เอาแค่เป็นเลขานุการอาชีพก็พอ ไม่ต้องรู้กฎหมายก็ได้ เวลามีคนฝากข้อราชการ ติดต่ออะไรเวลาเราไม่อยู่ แค่นี้ก็พอแล้ว ไม่จำเป็นต้องเอามีความรู้กฎหมายอะไรหรอก เพราะว่าบางเรื่องใช้ให้ไปค้น ผมเคยมีประสบการณ์ใช้ไปค้น อย่างไปค้นฎีกากฎหมาย อย่างเก่ง เขาก็ไปแค่ห้องสมุด ไม่มีก็จบแล้ว ไม่มีไปคิดอย่างอื่นหรอกว่าควรจะไปหาจากแหล่งอื่น ………….”

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นนี้แสดงให้เห็นถึงการมีประสบการณ์ทางตรงที่ไม่น่าประทับใจกับผู้สนับสนุนงานคดี ดังนั้นจึงเห็นว่าต้องการแค่เป็นเลขานุการมืออาชีพก็พอ นอกจากการที่มีประสบการณ์ที่ไม่ดีกับ “ผู้สนับสนุนงานคดี” แล้ว บางท่านก็จะสะท้อนปัญหาอีกประการหนึ่งที่ไม่ต้องการให้มี “ผู้สนับสนุนงานคดี” คือ กลัวว่าความลับทางคดีจะรั่วไหล เช่น จากคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“สภาพงาน….เป็นความลับ เรื่องเฉพาะตัว”

“….พันกันไปจนถึงเรื่องของความลับก็ดี ผลคดีก็ดี อะไรต่าง ๆ ก็เจอมาแล้ว …….. ถ้าเกิดความเสียหายขึ้นมา ความลับรั่วไหล เราแย่เลย”

โดยสรุปผู้ที่ยังไม่อยากได้ผู้สนับสนุนงานคดีจะมีเหตุผลใหญ่ ๆ 3 ประเด็น คือ

(1) เคยมีผู้สนับสนุนงานคดี แต่ผู้สนับสนุนนั้นไม่สามารถทำงานได้อย่างที่ผู้พิพากษาคาดหวัง และทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เลยไม่คาดหวังอีก ขอให้มีเพียงผู้สนับสนุนงานด้านธุรการเพื่อแบ่งเบาภาระไปบ้างก็พอ

(2) กลัวว่าความลับในเรื่องของคดีความจะรั่วไหล

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

(3) เป็นความต้องการส่วนบุคคล คือผู้พิพากษาบางท่าน ท่านชอบที่จะทำงานด้วยตัวท่านเอง ไม่อยากทำงานกับ "ผู้สนับสนุนงานคดี" ก็ต้องยินยอมให้ท่านทำไปเช่นจากคำสัมภาษณ์ที่ว่า

"ผมว่ามีสักต่ำกว่า 1 เปอร์เซ็นต์ ที่ไม่ยอมรับ ก็คงต้องปล่อยท่านทำไปคนเดียว แต่ว่าส่วนใหญ่ก็ O.K"

2) แนวความคิดเกี่ยวกับการมี Law Clerk ยังไม่ตกผลึกในทิศทางเดียวกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นของผู้พิพากษาเกี่ยวกับระบบ Law Clerk ซึ่งส่วนมากจะพูดตรงกันว่าในปัจจุบันระบบศาลยุติธรรมของไทยยังไม่มีระบบนี้ ที่มีอยู่ใกล้เคียงคือ "นิติกร" ซึ่งอยู่ในส่วนนิติการของโครงสร้างสำนักงาน และส่วนมากของผู้ให้ความเห็นจะอ้างอิงจากระบบ Law Clerk ของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยอ้างอิงจากการสัมภาษณ์ดังนี้

"ปัจจุบันระบบศาลเรายังไม่มีระบบ Law Clerk ระบบนี้ที่ใช้ได้ผลคือ แบบตัวอย่างที่อเมริกา Law Clerk จะอยู่ในศาลสูง ศาลอุทธรณ์ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาค้นคว้าวิจัย และเขียนความเห็นต่าง ๆ"

"คนที่จะมาเป็น Law Clerk จะเป็นคนที่มีผลการเรียนระดับ Top ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น เพื่อแข่งขันเป็นอนาคตที่ดีของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกด้วย ถ้ามาเป็น Law Clerk ของผู้พิพากษาที่มีชื่อเสียงก็จะเป็นโอกาสที่ดีของเขา"

บางท่านให้ความหมายของ Law Clerk ว่า นิติกร แต่ระบบนิติกรที่มีอยู่ในศาลยุติธรรมของไทยปัจจุบันยังไม่เป็นนิติกรตามความหมายจริงของ Law Clerk เพราะไม่ได้ช่วยในการทำงานผู้พิพากษาโดยตรง เพียงแต่ทำหน้าที่ช่วยค้นคว้าในเรื่องกฎหมาย การใช้งานในลักษณะที่ช่วยให้เขียนหรือทำคำพิพากษาแบบ Law Clerk ของอเมริกันนั้นยังไม่ได้ทำ ซึ่งคนที่จะเป็น Law Clerk ในอเมริกาจะมีความสามารถสูงมาก และลักษณะการมาทำงานอยู่กับผู้พิพากษาก็มา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ในลักษณะของสมัครใจที่จะเข้ามา แล้วก็สามารถที่จะช่วยงานของผู้พิพากษาได้อย่างจริงจัง เป็นคนที่อาจสามารถทำงานแทนผู้พิพากษาได้ในบางครั้ง ดังนั้นผู้พิพากษาบางท่านจึงมองว่า Law Clerk ก็คือ ผู้ช่วยผู้พิพากษาดังข้อคิดเห็นด้านล่าง

> “.........งานหลัก ๆ ของ Law Clerk ....ผมว่าใกล้เคียงกับผู้ช่วยผู้พิพากษา.......”

> “............Law Clerk ของอเมริกาจะเป็นนักศึกษาที่จบมาใหม่ ๆ อยากที่จะมาหาประสบการณ์แล้วก็อยากจะได้เครดิตของตัวเองด้วยที่ว่าต่อไปจะไปสมัครงาน คือเค้าจะมาช่วยผู้พิพากษาในการยกร่างคำพิพากษา การค้นคว้าข้อมูลอะไรต่าง ๆ ถ้าเทียบเคียงกับของไทยเราน่าจะเทียบได้ไม่ใช่กับนิติกรหรือเจ้าพนักงานคดีแต่น่าจะเทียบกับผู้ช่วยผู้พิพากษา.....”

จากความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายในข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ถ้าจะมีการพัฒนาระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม สิ่งแรกที่จะต้องทำคือ การสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นต่อตัวระบบที่ตรงกันว่า Law Clerk คือใคร และมีหน้าที่ทำอะไร เพราะถ้าเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอาจส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาในการใช้และมอบหมายงาน ดังคำให้สัมภาษณ์

> “............งานที่ให้เค้าทำอยู่ตรงไหนเพราะว่าผมมีความเข้าใจจากการสนทนากับเพื่อนอาจจะไปถึงขั้นให้นิติกรเป็นคนยกร่างคำพิพากษาด้วยซ้ำไป ....ตอนนี้เราใช้ผู้พิพากษามาเป็นผู้พิพากษายกร่าง จริง ๆ แล้วก็ไม่ถูกบทบาทผู้พิพากษามีหน้าที่ตัดสินมากกว่าที่จะเป็นผู้ยกร่าง.........ขึ้นอยู่กับว่าเราจะวางบทบาทของนิติกรอย่างไร”

> “.........งานของ Law Clerk จะกำหนดอย่างไร...... แต่ของนิติกรไทยเรายังไม่ได้จัดระดับและก็บทบาทของนิติกรไทยเรามีปัญหาอยู่ตรงนี้อยู่มาก

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

อยู่.........ส่วนมากก็จะนั่งเตรียมตัวสอบมากกว่า แล้วก็ผู้พิพากษาเองก็เกิดความเกรงใจที่จะใช้งานนิติกรอย่างที่ตนเองต้องการ”

“......อีกปัญหานึงคือเรื่องของทัศนะของผู้พิพากษาต่อวิชาชีพนิติกร ....ยังไม่เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของนิติกร ปัญหาที่สองคือยังไม่ไว้ใจ เรื่องเก็บความลับผมคิดว่าถ้าระบบอยู่ตัวแล้ว...การเก็บรักษาความลับต้องสลัดเงื่อนไขออกไปเพราะว่าความลับไม่ได้อยู่ในตัวนิติกรอย่างเดียวคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องในคำพิพากษามีตั้งหลายระดับ...นิติกรไม่ได้มีจุดตายอยู่ตรงแค่นิติกรเค้ามีเส้นทางการเดินมีอนาคต....”

“.......การยอมรับของผู้ใหญ่ด้วย........ในระบบเดิมเค้าก็จะเคยชินกับว่านิติกรเดิมแค่ถ่ายเอกสารเฉย ๆ ให้มาร่างคำพิพากษาเป็นไปไม่ได้.....เป็นความลับ......มือถึงหรือเปล่ามาทำ......ผมมานั่งแก้ก็เสียเวลาผม ผมก็งานเยอะ”

“......อเมริกาเค้าจะสร้างแรงจูงใจ.......ถ้าเค้าเคยเป็น Law Clerk ให้กับผู้พิพากษาดัง ๆ เหมือนเป็นใบเบิกทาง.........ผมเจอบางคนเป็นผู้พิพากษาด้วยนะ......ท่านบอกว่าผมภูมิใจมากตอนเด็ก ๆ ผมเคยไปฝึกกับท่านผู้พิพากษาคนนี้.......แต่ว่าในแง่ของเมืองไทย......ต้องไปปรับตัวระบบของระบบราชการไทย ...”

“...........สิ่งที่เราพบกับกลายเป็นว่าผู้พิพากษาเองจะใช้เจ้าพนักงานคดีไม่ตรงกับงานที่เค้าทำ เอาไปทำนู้นนี่นั่นไปทำประชาสัมพันธ์ซึ่งไม่ใช่งานของเค้าแล้วก็กลัวว่าถ้าเราทำ Law Clerk ขึ้นมาตรงนี้แล้วเกิดในช่วงบางช่วงเอาไปให้ทำอย่างอื่นเค้าก็จะถูกด้อยลงไป ด้อยในลักษณะงานไปเพราะฉะนั้นต้องทำความเข้าใจกับท่านผู้พิพากษาว่า..........เมื่อวางเค้าในตำแหน่งตรงนี้แล้วก็ให้งานอย่างนี้.......”

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็นสำคัญอีกประเด็นคือ ถ้าจะมีการสร้างระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรมขึ้นมาอย่างจริงจังควรจะเริ่มที่ศาลระดับใดก่อน พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนมากมองว่าควรเริ่มที่ศาลสูงก่อน ขณะที่บางท่านมองว่าควรจะมีทั้ง 3 ศาล เพื่อความถูกต้องของระบบการกลั่นกรองงาน ซึ่งอธิบายได้ว่าประสิทธิภาพต้องเริ่มจากส่วนหัว

"จริง ๆ แล้ว Law Clerk ก็มีได้ทุกชั้นศาล เพียงแต่ว่า ณ วันนี้ ถ้าถามว่าเป็น Priority แรกนี่ต้องการในศาลฎีกา และศาลอุทธรณ์ เพราะว่าศาลไม่ต้องลงนั่งพิจารณาคดี เอาสำนวนตั้ง ๆ ไว้ ถ้าคดีใหญ่ก็เรียกว่าห้องหนึ่งเลย"

"วิธีการทำให้คดีเกิดประสิทธิภาพและความเข้มแข็งต้องเริ่มจากศาลชั้นต้น เพราะเป็นศาลที่รับข้อเท็จจริงทั้งหมด"

"……..เค้าก็จะไปมุ่งทำ........นิติกรอัจฉริยะของศาลฎีกาอย่างเดียว ความจริงต้องศาลชั้นต้นด้วย...........แล้วก็ที่เริ่มต้นทำกันในศาลฎีกาผมว่าเป็นความคิดที่ดี"

3) มีการทดลองพัฒนาระบบที่ใกล้เคียงกันภายในศาลยุติธรรม

แม้ว่าที่ผ่านมาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ Law Clerk ของศาลยุติธรรม ยังไม่ตกผลึกในทิศทางเดียวกัน แต่ก็พบว่าแนวคิดนี้ได้รับการกล่าวถึงและมีการทดลองทำเป็นโครงการนำร่อง (Pilot Project) ในรูปแบบที่คล้ายคลึงและชื่อเรียกที่แตกต่างกัน เช่น นิติกรอัจฉริยะ และนิติกรยกร่าง เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้สะท้อนให้เห็นว่า นิติกรบางกลุ่มที่มีความสามารถและได้รับโอกาสในการฝึกฝนจะช่วยให้งานของผู้พิพากษาดำเนินไปได้ด้วยความรวดเร็ว ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้

"……….พวกท่านที่เป็นนิติกรพวกท่านเป็นหัวใจความเก่งของท่านสามารถคัดออกมาวันนี้เค้าส่งมาให้ศาลอุทธรณ์ภาคแปด ศาลอุทธรณ์ภาคแปดดูแล้ว

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ไม่พบต้องเรียกค่าขึ้นศาลเอารายงานมาเลยเสนอให้ท่านเลขานุการดู ท่านเลขานุการเบิกให้ปั๊บผู้พิพากษาเซ็นต์ปุ๊บส่งคืนไปเลย ไม่ต้องรอ……..”

“…………เค้าช่วยกลั่นกรองตัวปัญหาข้อกฎหมาย ข้อเท็จจริงอะไร มีการจัดทำรายงานเจ้าหน้าที่อย่างเป็นขั้นเป็นตอน แล้วก็ในชั้นตรวจพยานหลักฐานก็จะเสนอกลั่นกรองว่ามีประเด็นพิพาทอย่างไร เราควรจะตอบรับข้อเท็จจริงอะไร คือให้ความเห็น แล้วก็มาถึงขั้นสืบพยานเค้าก็ไปนั่งฟัง คอยชี้ว่าฉันต้องหาประเด็น……มาประชุมคดีร่วมกันกับคณะผู้พิพากษาทั้งหมด แล้วก็ออกร่างคำพิพากษา.....พอเราทำสำเร็จ.............กลายเป็นว่าผู้พิพากษามั่นใจแล้วก็ถือว่าพึงพอใจ”

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อยยังทำให้ทราบว่า มีการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบผู้สนับสนุนในการทำงานของผู้พิพากษาหลายโครงการ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ยังขาดการรวบรวมข้อมูลและประมวลข้อมูลเหล่านั้นให้เป็นระบบและเก็บไว้ในแหล่งเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในอนาคตอันใกล้

4) ข้อดีและข้อพึงระวังในการมีระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจะปรากฏข้อดีหลายประการจากการทำหรือสร้างให้เกิดระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม สรุปได้ดังนี้

(1) ช่วยทำให้การทำงานของผู้พิพากษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีการตรวจทานมากขึ้น เนื่องจากการสัมภาษณ์พบว่าผู้พิพากษาโดยเฉพาะในศาลฎีกาต้องทำคำพิพากษาด้วยตนเองทั้งหมดตั้งแต่อ่านสำนวน ค้นคว้าพิจารณา ปรึกษากับองค์คณะ ตัดสินใจ และเรียบเรียงคำพิพากษาขึ้น จึงทำให้การทำคำพิพากษามีความล่าช้า ดังนั้นการที่ผู้พิพากษาต้องทำคำพิพากษาเองในทุกขั้นตอน ทำให้เสียโอกาสในการที่จะใช้เวลาดังกล่าวไปพิจารณาวินิจฉัยคดีอื่น

นอกจากนี้เป็นที่ยอมรับกันว่าผู้พิพากษาในศาลสูงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุค่อนข้างมาก ประกอบกับปริมาณคดีที่มีมาก ทำให้บางครั้งเมื่อต้องทำงานด้วยความรีบเร่ง อาจมีผลต่อคุณภาพของงานได้ ดังนั้นการมีผู้สนับสนุนงานคดีที่ดี จะทำให้การทำงานของผู้พิพากษาเป็นไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น เช่นจากคำสัมภาษณ์

"ถ้ามีคนเก่ง ๆ มาช่วยงานเราก็เบาลง งานก็จะเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น นี่คือเป้าหมายที่ต้องการ"

"เพราะว่าในเรื่องง่าย ๆ ที่สุดก็คือ Law Clerk ยกร่าง ให้ตรวจดู ท่านก็มีแรงใจที่จะทำคดียาก ทำให้คดียากหลุดไปจากศาลได้"

(2) การเพิ่มจำนวนผู้พิพากษาที่มีความสามารถและมากด้วยประสบการณ์ต้องลงทุนมากกว่าการเพิ่มจำนวนบุคลากรอื่นที่ช่วยงานผู้พิพากษา ดังนั้นถ้าไม่มีการสร้างระบบอะไรขึ้นมารองรับและให้ผู้พิพากษาซึ่งมีต้นทุนแพงทำงานในลักษณะที่ไม่ช่วยในการเพิ่มมูลค่าแล้ว ก็จะเป็นการลงทุนที่มีต้นทุนสูงแต่ผลที่ได้ไม่คุ้มค่า ซึ่งในประเด็นนี้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าควรที่จะมีการพัฒนาระบบ Law Clerk ขึ้นมารองรับ ดังเช่นคำสัมภาษณ์ข้างล่างนี้

"ผมคิดว่า เราจำเป็นต้องมีตัวช่วยที่ไม่ใช่ผู้พิพากษา การมี .... จะประหยัดค่าใช่จ่ายคือ มี 2 แนวความคิด แนวความคิดหนึ่งบอกว่าเราก็เอาผู้พิพากษาไปทำงานคือ ไปเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาอาวุโส ...... ค่าใช้จ่ายตรงนี้มันจะแพง ถ้าเราเอาผู้พิพากษาไปทำงานในลักษณะ Law Clerk ต้นทุนมันจะสูง"

"ทุกวันนี้ผู้พิพากษาทำงานที่เป็นเนื้อหาการตัดสินคดีแค่ไม่กี่เปอร์เซ็นต์ ....80 เปอร์เซ็นต์ ทำงานธุรการทั้งนั้นเลย"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

“งานของศาลมีสองส่วน ส่วนที่เป็นงานที่เราผู้พิพากษาต้องทำแท้ ๆ กับส่วนที่ให้คนอื่นช่วยทำก็ได้ ปัจจุบันเราต้องทำทั้งสองส่วน เท่ากับเราใช้ทรัพยากรบุคคลไม่คุ้มกับเงินเดือนแสนกว่าบาทที่ให้เลย เนื่องจากว่างานบางส่วน เราสามารถให้คนที่เงินเดือนหมื่นนึงทำได้ แต่เราก็เอาคนเงินเดือนแสนนึงไปทำ …………….. เห็นไหมครับว่าถ้าเรามี Law Clerk มาช่วย ความต้องการเพิ่มผู้พิพากษาอาจจะลดลง อาจจะไม่ลดลงในจำนวน แต่อัตราการเพิ่มก็จะไม่เพิ่มสูงขนาดนั้น เพราะเรามี Law Clerk มาช่วยงาน ……..”

(3) การนำเอาระบบ Law Clerk มาใช้จะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความเก่ง ความรู้วิทยาการสมัยใหม่ที่มีอยู่ในตัว Law Clerk เมื่อมาบวกกับประสบการณ์ของผู้พิพากษาก็จะทำให้เกิดความสมบูรณ์แบบ ตามระบบของอเมริกา Law Clerk คือนักศึกษาระดับแถวหน้าที่กำลังเรียนหรือจบใหม่จากโรงเรียนกฎหมายที่มีชื่อเสียง เมื่อได้มาทำงานกับผู้ที่มีประสบการณ์อย่างผู้พิพากษาจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่ายคือ คนเก่งก็จะได้เรียนรู้จากผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์เป็นเรื่องที่หายากและมีคุณค่าในขณะเดียวกัน ผู้พิพากษาก็ได้อาศัยวิชาความรู้ใหม่ของผู้ช่วยซึ่งก็คือ Law Clerk ทำให้มีมุมมองต่าง ๆ กว้างขวางขึ้น ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน เหตุผลในข้อนี้ก็เป็นเหตุผลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากคำสัมภาษณ์เหล่านี้

“…เป็นงานที่เรียกว่าต้องถ่ายทอดประสบการณ์จาก Person – to – Person งานก็ได้ประโยชน์จากการที่มี Law Clerk ตัว Law Clerk ก็จะ Gain Something เป็นการสร้าง Value Added ให้กับตัว Law Clerk”

“พวกนี้จะถูกจ้างประมาณ ปี หรือสองปี คนพวกนี้คือคนเก่งเอาเข้ามาทำงานด้วยมาช่วยค้นคว้าความเห็นต่าง ๆ แล้วเขาก็เอาไปทำงานในภาครัฐ ภาคเอกชน

ไปอยู่ Law Firm ประสบการณ์ที่เขาเรียนรู้จากการที่ได้รับ Training จากผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์”

“Law Clerk จะเอาความคิดใหม่ ๆ จากโรงเรียนกฎหมาย ควรจะเอาทฤษฎีใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเดี๋ยวนี้ กฎหมายอย่างเดียวมันไม่พอ ต้องเอาหลักเศรษฐศาสตร์ ………….”

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบอุปสรรคหรือข้อที่ต้องระมัดระวังในการใช้ระบบนี้ 4 ประการคือ

(1) การเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในด้านคดีของผู้พิพากษา เนื่องจากระบบ Law Clerk นี้ผู้ที่จะมาทำหน้าที่นี้จะเป็นผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้องในการเตรียมเรื่องที่เกี่ยวกับคดีคือ เข้าไปเกี่ยวข้องกับเนื้อหาคดีมากกว่าทำงานด้านธุรการหรืออำนวยความสะดวกในการบริหารงานคดี ในระบบของอเมริกา Law Clerk จะต้องมีหน้าที่ในการพิจารณาคำร้อง ต้องอ่านและตรวจสำนวน และต้องเป็นผู้ที่เข้าใจในกระบวนวิธีพิจารณาความทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับคดี และในบางครั้งผู้พิพากษาและ Law Clerk ต้องทำงานร่วมกันในการร่างคำพิพากษา Law Clerk ต้องยกร่างคำพิพากษาและส่งให้ผู้พิพากษาตรวจ แก้ไข และส่งร่างคืนเพื่อให้ Law Clerk แก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้นด้วยลักษณะงานและการทำงานในรูปแบบนี้จึงอาจส่งผลทำให้ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้พิพากษาได้ ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นจากคำสัมภาษณ์ข้างล่างนี้

“ในความคิดเห็น การจัดเตรียมเอกสารทางคดี ผู้จัดเตรียมจะต้องไม่มีอิทธิพลใด ๆ ต่อผู้ที่เป็นคนตัดสินใจ เพราะถ้าหากว่า Law Clerk มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผมแล้ว เขาก็อาจจะจัดเตรียมเอกสารไม่ครบถ้วน นี่เป็นข้อพึงระวัง”

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

“แต่ถามว่าเราก็เสี่ยงนะ เพราะว่าไม่มีใครทำมาก่อนเลย ...เสี่ยงเหมือนกัน ถ้าเกิดความเสียหายขึ้นมา ความลับรั่วไหลนี่ เราแย่เลย โดยเฉพาะสถานะของนิติกรเป็นแค่ลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้นเอง ตรงนี้สำคัญ ขาดความรับผิดชอบในเชิงของความรับผิด”

(2) ปัญหาเรื่องการรักษาความลับและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ผู้ให้ความคิดเห็นสะท้อนออกมาค่อนข้างมาก และนี่เป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้พิพากษาหลายคนไม่ต้องการให้มีระบบ Law Clerk และยินดีที่จะให้ผู้สนับสนุนมาช่วยในงานธุรการและบริหารงานคดี มากกว่าช่วยในเนื้อของงานคดี และบางคนก็เห็นว่าตำแหน่งนี้ให้ใช้ผู้พิพากษาใหม่มาเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา จะช่วยรักษาความลับได้ดีกว่าคนที่ทำหน้าที่ Law Clerk เช่น คำสัมภาษณ์ข้างล่างนี้

“ข้อดีของการจ้างผู้พิพากษาใหม่มาทำคือ หนึ่ง ไว้ใจได้ เพราะเป็นผู้พิพากษาแล้ว ถ้าคนเป็นนิติกรยิ่งในระบบปัจจุบัน นิติกรคือลูกจ้าง ……..…… แล้วเราจะเชื่อมั่นในความสุจริตได้แค่ไหน ไม่ได้ไปตำหนิ แต่ว่า...ก็เชื่อได้ในระดับหนึ่ง”

“Law Clerk คือคนซึ่งผู้พิพากษาไว้วางใจขนาดที่ว่าคำพิพากษาซึ่งเป็นความลับนี่เขาสามารถที่จะปรึกษาและเขียนให้ได้เลย นิติกรขณะนี้ก็ยังไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งความไว้เนื้อเชื่อใจ”

แต่จากการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาบางท่านก็ได้ให้ข้อสังเกตว่าจริงแล้วถ้าเรามีระบบการคัดเลือกที่ดีก็ไม่น่าจะต้องห่วงเรื่องนี้มากนัก เพราะถึงแม้ว่าจะมีการรั่วไหลของความลับ แต่ก็จะรั่วไหลอยู่ในวงจำกัด และในความจริงความลับอาจรั่วไหลได้หลายทาง อาจจะรั่วไหลจากการพิมพ์ ไม่ใช่รั่วไหลจากตัว Law Clerk ก็ได้ นอกจากนั้นเหตุผลอีกประการที่ไม่ต้องเป็นห่วงในประเด็นนี้ก็คือ อนาคตของคนที่เป็น Law Clerk ก็อยู่ที่พฤติกรรมการทำงานของเขาเอง เพราะ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม www.library.coj.go.th

ในท้ายที่สุดแล้วบุคคลเหล่านี้ก็ต้องถูกประเมินผลการทำงานโดยผู้พิพากษาอยู่ดี ดังนั้นถ้าเขามีพฤติกรรมที่ไม่ดีก็จะเป็นการทำลายอนาคตของตัวเองไปเอง

(3) ปัญหาเรื่องของระบบอุปถัมภ์ โดยระบบของ Law Clerk นี้ถ้าเป็นในประเทศสหรัฐอเมริกาแล้ว ผู้สมัครจะส่งใบสมัครและเอกสารต่าง ๆ ไปยังผู้พิพากษาคนนั้นเลย และการคัดเลือกนอกจากจะพิจารณาจากความสามารถ และคำรับรอง (Recommendation) แล้วจะต้องมีการดูความสอดคล้องด้านทัศนคติระหว่าง Law Clerk กับผู้พิพากษาว่าจะทำงานร่วมกันได้หรือไม่ ซึ่งในระบบของอเมริกานี้ Law Clerk จะรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้พิพากษา ถ้านำเอาระบบนี้เข้ามาใช้ในศาลยุติธรรม จะมีกระบวนการเช่นไรที่จะป้องกันระบบอุปถัมภ์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งปัญหาเรื่องนี้เป็นปัญหาที่สะท้อนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ เช่น

"............... อย่างส่วนใหญ่ก็เป็นลูกหลานผู้ใหญ่ ซึ่งทำให้ระบบงานไม่เกิด เพราะเอาระบบเส้นสายมา ...."

"แต่ความเหมาะสมกับสังคมไทย ไม่รู้นะ ...ยาก สังคมไทยสังคมอุปถัมภ์ ที่เขากลัว ๆ กัน "ระบบ By Pass" เขากลัวระบบอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์แทรกแซงง่าย"

"ผมคิดว่ากฎกติกาน่าจะต้องบอกว่าวิธีการหลักเกณฑ์ คุณต้องไม่ Recruit ลูกของตัวเอง ญาติของตัวเองมาทำ ...."

"มันต้องมีเกณฑ์มาตรฐานว่าต้องจบมา ต้องได้เกียรตินิยม มี Ranking เท่าไหร่ ไม่ใช่รับสะเปะสะปะ ...."

(4) ถ้าวางระบบไม่ดี ไม่สามารถทำตามระบบได้ ตัวระบบและคุณค่าชื่อเสียงของ Law Clerk ก็จะถูกทำลาย เพราะโดยหลักการต้องมีการสรรหาอย่าง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ดี มีการกลั่นกรองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ วิธีคิด มีการใช้ระบบการรับรอง (Recommendation) ซึ่งถือว่าสำคัญอย่างมากซึ่งตามระบบของต่างประเทศแล้วระบบการรับรองเป็นระบบที่มีความน่าเชื่อถือได้สูงมาก เพราะเขาไม่ได้ใช้ระบบการสอบ เนื่องจากเชื่อในระบบการให้คะแนนของสถาบันการศึกษา ดังนั้นการคัดเลือก Law Clerk จึงให้น้ำหนักกับจดหมายรับรอง (Letter of Recommendation) สูง ในสังคมไทยก็สามารถที่จะวางกฎ กติกาเหล่านี้ได้ แต่ในทางปฏิบัติเป็นที่รับทราบทั่วกันดีว่ามีการแทรกแซงด้วยระบบอุปถัมภ์ในทุกวงการ ไม่เว้นแม้ในวงการของตุลาการ ในกรณีที่ระบบสามารถป้องกันการแทรกแซงได้ ก็ทำให้ได้คนที่มีความรู้เข้ามาเป็น Law Clerk แต่ปัญหาก็อาจเกิดขึ้นได้อีกคือ ต้องมีระบบที่จะทำความเข้าใจกับผู้ใช้งาน Law Clerk คือท่านผู้พิพากษาทั้งหลายว่า หน้าที่ของ Law Clerk นี้ต้องทำอะไร เพราะโดยหลักเกณฑ์แล้วคนเก่งย่อมต้องการงานที่ท้าทาย ถ้าท่านผู้พิพากษาซึ่งยังมีความไม่ไว้วางใจคนที่เลือกเข้ามาเป็น Law Clerk และด้วยความไม่ไว้วางใจ จึงไม่ยอมมอบหมายงานที่ท้าทาย ก็ทำให้บุคคลเหล่านั้นเบื่อ และในที่สุดก็จะออกไป แต่อาจจะซ้ำร้ายกว่านั้นถ้าไปใช้งานที่ไม่เกี่ยวข้องเลย ก็อาจจะเป็นการลงทุนจ้างคนที่ไม่คุ้มค่า ทัศนคติเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นจากคำสัมภาษณ์ เช่น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม www.library.coj.go.th

"…………. งานก็จะสบายขึ้นถ้ามีคนไปค้น แต่คุณต้องบอกนะว่าไม่ใช่เอาเขาไปชงกาแฟ ไปถ่ายเอกสาร ไปทำอะไรที่ไม่ใช่ภารกิจของเขา งานพวกนี้เป็นเรื่องของความสมัครใจ ช่วยกันตามอัธยาศัย มารยาทของสังคม แต่ว่าหน้าที่หลักคืออะไร ต้องบอกให้ชัด"

"คนพวกนี้เป็นคนเก่ง คนเก่งสอบอะไรก็สอบได้ เพียงแต่ว่าระบบในการที่จะมาวางอยู่ตรงนี้ คุณต้องสร้างลักษณะงานที่เขาใช้ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่ใช่ว่ารับเข้ามาแล้วให้เดินเอกสาร ไปถ่ายเอกสาร มันไม่ใช่ Law Clerk"

จากข้อดีและข้อพึงระวังของระบบ Law Clerk ที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบข้อดีและข้อพึงระวังในการมีระบบ Law Clerk

ข้อดี	ข้อพึงระวัง
1. ช่วยทำให้การทำงานของผู้พิพากษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว ว่องไว และมีการตรวจทานมากขึ้น	1. การเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในด้านคดีของผู้พิพากษา
2. การเพิ่มจำนวนผู้พิพากษาที่มีความสามารถและมากด้วยประสบการณ์ต้องลงทุนมากกว่าการเพิ่มจำนวนบุคลากรอื่นที่ช่วยงานผู้พิพากษา	2. ปัญหาเรื่องการรักษาความลับและความไว้วางใจ
3. การนำเอาระบบ Law Clerk มาใช้จะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความเก่ง ความรู้วิทยาการสมัยใหม่ที่มีอยู่ในตัว Law Clerk	3. ระบบอุปถัมภ์
	4. ถ้าวางระบบไม่ดี ไม่สามารถทำตามระบบได้ ตัวระบบและคุณค่า ชื่อเสียงของ Law Clerk ก็จะถูกทำลาย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.4.2 มุมมองของผู้พิพากษาต่อคุณสมบัติและการได้มาซึ่ง Law Clerk

จากการค้นคว้าทางเอกสารพบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติของนิติกรที่จะมาช่วยงานผู้พิพากษาเอาไว้ เช่นของวนิดา ชูจิต นัยวัลย์ เวศย์ไกรศรี และผู้พิพากษาธนสิทธิ์ นิลกำแหง ซึ่งทั้งหมดนี้ศึกษาบทบาทและคุณลักษณะของนิติกรที่จะช่วยงานผู้พิพากษาโดยสรุปพบว่า นิติกรที่มีอยู่ในระบบปัจจุบัน ทั้งที่มีสถานะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้าง ยังไม่มี

คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สอดคล้องในอันที่จะช่วยงานตามความต้องการของผู้พิพากษาในงานคดีได้ จำเป็นต้องมีระบบในการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ โดยในการศึกษาของผู้พิพากษาธนสิทธิ์ ได้มีข้อเสนอแนะให้มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพนิติกร

การศึกษาของนัยวัลย์มีข้อเสนอแนะให้เพิ่มความเข้มข้นในการศึกษานิติศาสตร์โดยให้เหมือนในระบบของอเมริกัน กล่าวคือให้ปริญญาด้านนิติศาสตร์เป็นปริญญาที่สองคือ คนที่จะมาเรียนปริญญานี้ได้ต้องเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาตรีในสาขาอื่นมาก่อนแล้ว นอกจากนั้นก็คือเสนอให้เพิ่มความหลากหลายของหลักสูตร เช่น เพิ่มวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ เพิ่มหลักสูตรวิชากฎหมายเฉพาะ เช่น กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมายอุตสาหกรรม กฎหมายการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งปรับปรุงวิธีการสอนจากการบรรยาย เป็นการสอนให้คิดในหลักกฎหมาย

การศึกษาของวนิดาสรุปได้ว่าหัวหน้างานนิติกรและนิติกรประจำศาลอุทธรณ์ภาค 1 ควรมีความสามารถด้านกฎหมาย 5 ประการ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้ภาษากฎหมาย ความสามารถในการบริหารจัดการคดี ความสามารถในการยกร่างกฎหมาย ระเบียบและจัดทำเอกสารเกี่ยวกับคดี นอกจากนี้ นิติกรควรมีความสามารถด้านการบริหารจัดการ 4 ประการ ประกอบด้วย ความสามารถในการให้คำปรึกษาในข้อกฎหมายและวิธีปฏิบัติ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและจับประเด็น ทักษะในการสื่อสาร และความสามารถในการนำเสนอ ส่วนความสามารถสุดท้ายที่งานวิจัยนี้ได้นำเสนอคือ ความรู้ความสามารถอื่น ๆ เช่น ความรู้ความสามารถในการค้นคว้าและวิจัยกฎหมาย

ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการศึกษาที่กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความสามารถของนิติกร ซึ่งก็ยังไม่ใช่ Law Clerk โดยตรง ทั้งนี้ในระบบของอเมริกัน คนที่ประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมายได้นั้นต้องเรียนจบปริญญาตรีมาก่อนและเรียนต่อ โดยในระหว่างที่เรียนในช่วงของปีสุดท้ายอาจจะสมัครไปทำงานเป็น Law Clerk กับผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ โดยทั่วไปแล้ว Law Clerk ประจำตัวผู้พิพากษาส่วนใหญ่ในอเมริกาจะเป็นนักศึกษาที่เพิ่งจบจากโรงเรียนที่มีชื่อเสียง โดยได้คะแนนอยู่ในระดับสูงของชั้นเรียน โดยตำแหน่งของ Law Clerk นั้นจะมีการแข่งขันสูงมาก มีผู้สมัครเป็นจำนวนมาก แต่มีความต้องการตำแหน่งเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงบทบาทและคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk ในศาลยุติธรรม โดยผลที่ได้จากการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมที่มีต่อตัวระบบดังต่อไปนี้

1) บทบาทของ Law Clerk ตามความคาดหวังของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม

(1) ช่วยในการค้นคว้างานคดีที่ต้องอาศัยดุลยพินิจในการวินิจฉัยชี้ขาด เช่น การค้นหาคำพิพากษาและข้อกฎหมาย งานช่วยย่อคำฟ้อง คำให้การ งานการรวบรวมเตรียมเอกสารของทางคดี งานค้นคว้าสำนวนเบื้องต้นว่ามีเนื้อหาแห่งคดีเป็นเช่นไร และจัดทำ “ปลิว”

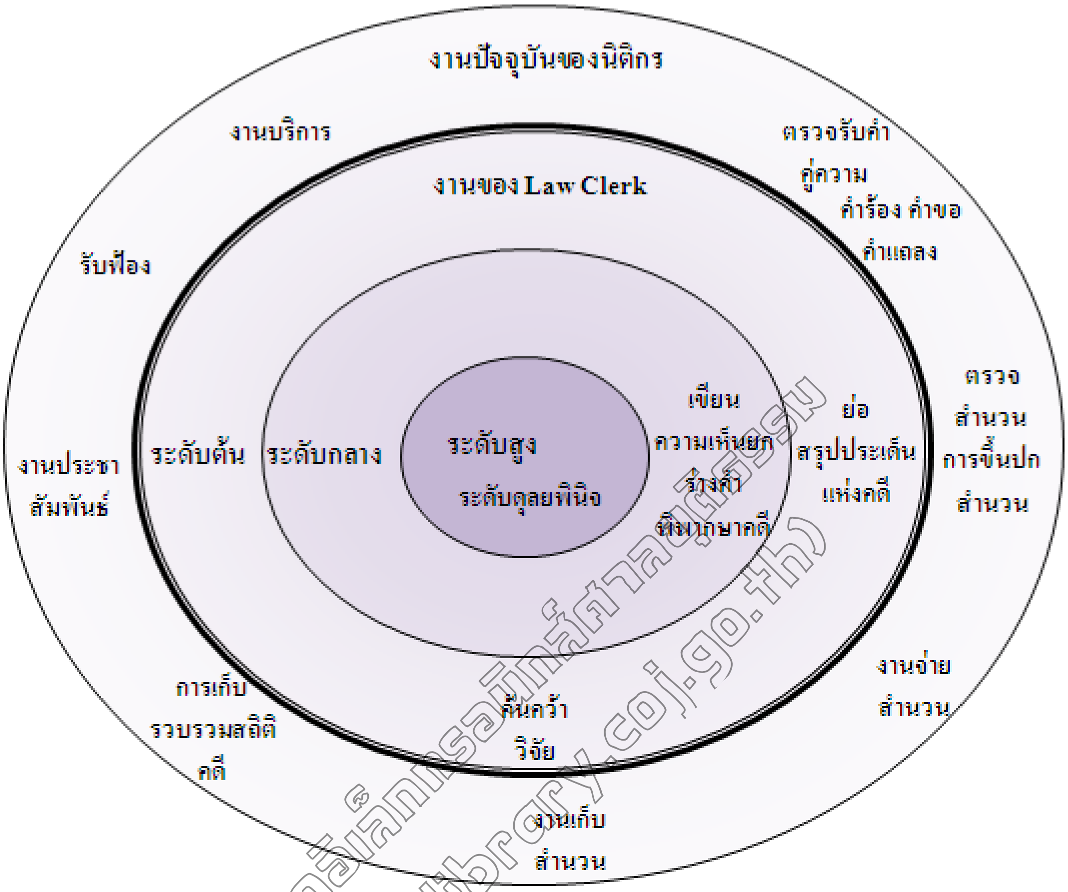
(2) นอกจากค้นคว้าข้อกฎหมายแล้ว ควรที่จะช่วยในการเขียนความเห็นในข้อกฎหมายและสามารถที่จะช่วยยกร่างคำพิพากษา โดยในขั้นต้นควรที่จะให้รับผิดชอบในคดีความที่ง่ายและไม่ยุ่งยาก เพื่อให้ผู้พิพากษาตรวจสอบสำนวน ให้ความเห็นและส่งกลับมาให้ Law Clerk ทำการปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้ผู้พิพากษาตรวจและเห็นชอบใหม่

(3) ช่วยผู้พิพากษาในการวินิจฉัยคดี แต่อำนาจในการตัดสินวินิจฉัยยังอยู่ที่ตัวผู้พิพากษา ซึ่งในบทบาทที่สามนี้ Law Clerk จะทำบทบาทคล้ายกับ Law Clerk ในอเมริกาคือ เนื่องจาก Law Clerk เป็นผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาและมีความรู้ในเนื้อหาทางกฎหมาย จึงช่วยผู้พิพากษาในการให้ความเห็นในประเด็นข้อกฎหมายเพื่อช่วยในการวินิจฉัยคดี ส่วนผู้พิพากษาจะพิจารณาเรื่องข้อเท็จจริงจากการสืบพยาน และตัดสิน

โดยสรุปบทบาทที่ผู้พิพากษาต้องการให้ Law Clerk ช่วยทำนั้นถ้ามองเป็นระดับความสามารถ สรุปได้เป็น 3 ระดับคือ ระดับต้น คือเป็นงานค้นคว้า วิจัย ย่อ สรุปประเด็นแห่งคดี ระดับกลาง เป็นการเขียนความเห็นยกร่างคำพิพากษาคดี และระดับสูงคือ สังเคราะห์เนื้อหาคดีโดยเฉพาะด้านกฎหมาย เพื่อช่วยผู้พิพากษาในการวินิจฉัยคดี ซึ่งงานทั้งสามระดับนี้จะนอกเหนือจากงานที่นิติกรทำอยู่คือ งานรับฟ้อง การตรวจรับคำคู่ความ คำร้อง คำขอ คำแถลง ตรวจสำนวน การขึ้นปกสำนวน งานบริการ งานประชาสัมพันธ์ งานจ่ายสำนวน งานเก็บสำนวน การเก็บรวบรวมสถิติคดี เป็นต้น ถ้าเขียนออกมาเป็นรูปภาพจะมองเห็นได้ดังนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th

ภาพที่ 4.1 เปรียบเทียบบทบาทของ Law Clerk และบทบาทของนิติกรในศาลยุติธรรม



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาระหน้าที่ของ Law Clerk แตกต่างจากงานที่นิติกรทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น งานรับฟ้อง การตรวจรับคำคู่ความ คำร้อง คำขอ คำแถลง ตรวจสำนวน การขึ้นปกสำนวน งานบริการ งานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น อีกทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมยังพบว่า ผู้พิพากษาบางท่านมีความคาดหวังว่า ถ้ามีการพัฒนาระบบ Law Clerk ขึ้นจริง บุคลากรเหล่านี้จะต้องปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการพิจารณาและพิพากษาคดี และงานของผู้ที่ทำหน้าที่ Law Clerk นั้นมีความแตกต่างจากระบบผู้สนับสนุนงานคดีอย่างเจ้าพนักงานคดีผู้บริโภคในศาลยุติธรรม โดยให้เหตุผลว่า Law Clerk จะทำหน้าที่สนับสนุนในเชิงวิชาการมากกว่า ขณะที่เจ้าพนักงานคดีจะทำหน้าที่เสมือนเป็นผู้จัดการคดี (Case Manager) ดังคำให้สัมภาษณ์

"………เหมือนเป็น Non-Voting Member........ทันทีที่ได้สำนวนมาหนึ่งชิ้น เราให้เด็กอ่าน....อ่านเสร็จคุณว่ายังไงสมมุติองค์คณะมาบอกว่าจะลงมติ......... ถ้าคุณตัดสินจะตัดสินยังไง"

"………ทีมตรงนี้มาช่วย Support งานวิชาการ"

"…….เจ้าพนักงานคดีเรามีสำหรับคดีบางประเภท ซึ่งตอนนี้มีตามกฎหมายผู้บริโภคชื่อ พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภคปี 2551........ส่วนตัวมองว่าตรงนั้นเป็น Case Manager…… ในขณะที่นิติกร Law Clerk เป็นเรื่องค้นคิด Research วิจัย....."

ขณะที่บางท่านมองว่าควรคัดเลือกจากผู้ไม่ผ่านการสอบเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา โดยเลือกจากผู้ที่ได้ลำดับดี ดังคำให้สัมภาษณ์

"……….เราสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาปีนึงมีคนสมัครประมาณเป็นหมื่นคนแล้วเราสอบได้ 40 คน แล้วผมถามว่าคนที่ 41 – 100 ไปไหน.........ทำไมไม่เอามาทำนิติกรอัจฉริยะ.........เราสมัครสัมภาษณ์อย่างเดียวเลย เพราะพวกนี้คะแนนจะขาดไปประมาณ 4-5 คะแนนเอง เราก็เอาพวกนี้มาเป็น Law Clerk อีกอย่างพวกนี้เค้าก็มีความมุ่งหมายที่จะทำงานให้ศาลอยู่แล้ว ผมว่าคนพวกนี้ทุ่นแรงได้เยอะ"

2) คุณสมบัติด้านความรู้

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเป็นไปในทำนองเดียวกันคือ ต้องมีความรู้ในระดับปริญญาตรี และควรที่จะได้เนติบัณฑิต เมื่อถามถึงระดับของความสามารถว่าจำเป็นหรือไม่ว่าต้องได้เกียรตินิยม จะมีทั้งความคิดเห็นที่เห็นด้วย และเห็นว่าไม่จำเป็น แต่สิ่งที่ทุกคนคิดเหมือนกันคือ "ต้องการคนเก่ง" เพราะทุกคนจะให้เหตุผลอย่าง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

เดียวกันคือ ถ้าได้คนเก่งพวกนี้จะทำงานได้ดี โดยผู้ที่เห็นด้วยกับคุณสมบัติระดับเกียรตินิยมจะให้เหตุผลดังนี้

“ตามประสบการณ์ของผม ถ้าเป็นไปได้จบเนด้วยหรือเกียรตินิยม พวกนี้ทำงานได้ดี”

“ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ ถ้าเป็นเด็กหัวกะทิ”

“เราสามารถจะประกาศไปเลยว่าเราอยากได้เด็กเกียรตินิยมมาเป็น ……………..ในศาลฎีกา ผมว่าเด็กจะแย่งกันมาเป็น”

“จำเป็นต้องเกียรตินิยม …………………เมื่อคุณไม่ตั้งใจเรียน คุณก็ไม่มีความรู้ที่เราอยากใช้งาน”

ส่วนผู้ที่เห็นว่าไม่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติระดับเกียรตินิยม จะให้เหตุผลดังนี้

“ไม่ต้องเกียรตินิยม เพราะ Screen เข้ามาเหมือนการสอบผู้พิพากษา เราก็จะได้คนที่มีคุณสมบัติ เชื่อว่าถ้าเรา Screen ดี เข้ามาก็ไม่ง่าย”

“อัจฉริยะนี่ ผมว่าเป็นความเพ้อฝัน ถ้าอัจฉริยะจริงเขาไม่อยู่ตรงนี้หรอก เขาไปนานแล้ว ไปที่อื่นที่ดีกว่านี้ อย่างเขารู้ภาษาอังกฤษคล่อง เค้าไปหาสำนักงานกฎหมายแถวสาธร สีลมแล้ว ดีกว่ามานั่งอยู่ตรงนี้”

“อัจฉริยะคำนี้ …………… ผมยังถามเลยว่าคืออะไร อัจฉริยะแล้วคนที่อยู่เดิมไม่น้อยใจหรือ"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"คนอยู่มา 5 ปี น้องมาจากไหน ไม่รู้มาเป็นอัจฉริยะ เราหมดค่าเลย ...ไม่ไหว ...."

โดยสรุปความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับคุณสมบัติว่าต้องได้เกียรตินิยมหรือไม่ แต่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าต้องการคนเก่ง เพราะคนเก่งจะมีความสามารถในการทำงานได้เร็วกว่าคนไม่เก่ง

3) ประสบการณ์การทำงาน

ในเรื่องประสบการณ์ก็เช่นเดียวกัน มีทั้งความเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ผู้ที่เห็นด้วยว่าในตำแหน่ง Law Clerk ผู้ที่จะทำงานได้ดีควรที่จะมีประสบการณ์ ก็จะให้ความคิดเห็นเช่นนี้คือ

"กฎหมายมันคือ ประสบการณ์ชีวิต ทำไมต่างประเทศต้องบอกว่าจบปริญญาตรีสาขาอื่นมา Take Course กฎหมายได้ เพราะกฎหมายมันไม่ใช่ หนึ่งบวกหนึ่งเป็นสอง มันมีอะไรอีกมากมาย"

"การทำงานตรงนี้ คนที่มีประสบการณ์ น่าจะดีกว่าคนที่เรียนอย่างเดียว"

"ผู้พิพากษาใหม่จะมีสิ่งที่ขาดคือ ประสบการณ์ นักศึกษาใหม่ ๆ ก็เหมือนกัน"

ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าประสบการณ์ไม่มีความจำเป็น จะให้ความเห็นดังนี้

"คือเราไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์จากคนเหล่านี้ แต่เราต้องการความสดจากเขา เราเอาเขามาเป็นตัวช่วย มาเป็นมือ"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"Law Clerk นี้คุณสมบัติน่าจะเหมือนกันไม่ว่าศาลไหนก็ตาม คือ จบปริญญาตรี และควรจบเนติบัณฑิตยสภาด้วยซ้ำ พวกที่จบมาใหม่ พวกนี้ยังมีความรู้แน่น …………"

โดยสรุปคุณสมบัติด้านประสบการณ์นั้นจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย แต่ถ้าดูในภาพรวมแล้วจำนวนผู้ที่เห็นด้วยว่าควรมีประสบการณ์นั้นมีมากกว่า

4) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

นอกเหนือจากความรู้ทางด้านกฎหมายในระดับเนติบัณฑิตและควรที่จะมีประสบการณ์แล้ว คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตำแหน่งและบทบาทของ Law Clerk จากการสัมภาษณ์ผู้ที่ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็น สรุปได้ดังนี้คือ ต้องมีความประพฤติไม่เสื่อมเสียหรือบกพร่องทางจริยธรรม ได้รับความไว้ใจจากผู้พิพากษา เก็บความลับได้ มีความสามารถในการจับประเด็น มีความสามารถในการตั้งข้อสังเกต มีลักษณะไม่เป็นคนที่ถูกชักจูงได้ง่าย มีหลักคิด มีความตั้งใจสูงและทำงานอย่างจริงจัง ต้องมีจิตวิญญาณในการทำงาน และต้องเป็นมืออาชีพ

จากคุณสมบัติและคุณลักษณะของ Law Clerk ที่ต้องการสำหรับศาลยุติธรรมของไทย สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.48

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 4.48 คุณสมบัติและคุณลักษณะของ Law Clerk ที่ต้องการสำหรับศาลยุติธรรมของไทย

คุณสมบัติและคุณลักษณะ	**ข้อคิดเห็นจากผู้พิพากษา**
1. ด้านความรู้	ต้องมีความรู้ในระดับปริญญาตรี และควรที่จะได้เนติบัณฑิต ส่วนในประเด็นเกียรตินิยมนั้น มีทั้งความคิดเห็นที่เห็นด้วยและเห็นว่าไม่จำเป็น แต่สิ่งที่ทุกคนคิดเหมือนกันคือ "ต้องการคนเก่ง" เพราะคนกลุ่มนี้จะทำงานได้ดี

ตารางที่ 4.48 คุณสมบัติและคุณลักษณะของ Law Clerk ที่ต้องการสำหรับศาลยุติธรรมของไทย (ต่อ)

คุณสมบัติและคุณลักษณะ	ข้อคิดเห็นจากผู้พิพากษา
2. ประสบการณ์การทำงาน	มีทั้งความเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย แต่ถ้าดูในภาพรวมแล้วจำนวนผู้ที่เห็นด้วยว่าควรมีประสบการณ์นั้นมีมากกว่า
3. คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น	1. ต้องมีความประพฤติไม่เสื่อมเสียหรือบกพร่องทางจริยธรรม 2. ต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้ใจจากผู้พิพากษา 3. ต้องเก็บความลับได้ 4. ต้องมีความสามารถในการจับประเด็น 5. ต้องมีความสามารถในการตั้งข้อสังเกต 6. ต้องมีลักษณะไม่เป็นคนที่ถูกชักจูงได้ง่าย 7. ต้องเป็นคนที่มีหลักคิด 8. ต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจสูงและทำงานอย่างจริงจัง 9. ต้องมีจิตวิญญาณในการทำงาน 10. ต้องเป็นมืออาชีพ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.4.3 มุมมองของผู้พิพากษาต่อแนวทางในการพัฒนา Law Clerk

เนื่องจากบทบาทที่ผู้พิพากษาต้องการให้ Law Clerk ช่วยทำ อาทิเช่น งานค้นคว้า สรุปประเด็นแห่งคดี รวมไปถึงการเขียนความเห็นยกร่างคำพิพากษาคดี งานเหล่านี้เป็นงานที่แตกต่างและมีความยากกว่างานที่นิติกรทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้พิพากษาหลายท่านมองว่านอกจากจะต้องมีหลักสูตรอบรมอย่างเป็นทางการแล้ว ยังต้องมีระบบการสอนงานอย่างจริงจังโดยต้องมีการกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่ในการสอนงาน และต้องให้ความสำคัญกับระบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) เช่นคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

"..........คุณต้องสอนน้อง ๆ ให้เป็นให้เค้ามองประเด็นเป็นให้เค้าคิดเป็นเพื่อคนรุ่นต่อไปทั้งนี้เพื่อให้...เร็ว ๆ อะไรเร็วเพื่อประชาชนเท่านั้นเองครับ เกิดความภาคภูมิใจว่านิติกรตำแหน่งของเค้ามีคุณค่า ทุกวันนี้เค้ารู้สึกว่ามีคุณค่ามากเค้าได้ทำกฎหมายจริง ๆ ทุกวันนี้สำนวนคัดมาผ่านเค้าหมดครับ......"

".........สำนวนที่ใหญ่และหนาไม่มีใครหยิบมาทำเพราะว่าหนึ่งต้องเสียเวลาดูอย่างน้อยหนึ่งวันเต็ม ๆ ถ้าคนไม่เคยจับสำนวนหนา ๆ ไม่มีใครอยากทำ............โดยเฉพาะคดีแพ่งมันยากต้องมีการจับประเด็น ในการจับประเด็นนิติกร...ผมว่าทำไม่ได้......นอกจากจะมีคนสอนแล้วคนที่สอน......ก็คือหัวหน้างาน......เอาแบบเก่า ๆ มาให้ดูแล้วเราต้องตรวจอีกที.........คำสั่งร้องศาลฎีกาเนี่ยเป็นการย่อจากตัวเนื้อหาตัวคดีเลย ไม่ใช่เหมือนกับศาลอุทธรณ์ฉะนั้นผมเชื่อว่าปัจจุบันนี้นิติกรทำหน้าที่ช่วยงานผู้พิพากษาได้........."

"........ต้องระดับเป็นผู้พิพากษาที่เป็นผู้คุม......อาจจะต้องลงมาสอนเองฉะนั้นตรงนี้จะต้องหาคนที่สมัครใจ เพราะปกติผู้พิพากษาปัจจุบันนี้ท่านจะมีภาระเยอะ......"

กระบวนการในการพัฒนาผู้ที่เพิ่งเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk โดยการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ (Action Learning) ควรเริ่มจากงานที่ง่ายไปสู่งานที่ยาก ดังคำให้สัมภาษณ์ด้านล่าง

".........ไม่ใช่ว่ามาถึงก็โยนคดียาก ๆ ไปให้เลยนะ ต้องค่อย ๆ สร้าง คือเราขาดการอบรมเค้าขึ้นมาก่อนว่าคุณรู้เปล่าว่าระบบเป็นยังไง..."

"............น่าจะมีแผนที่กำหนดเลยว่าช่วงแรกเริ่มทำอะไร...จะค่อย ๆ ไต่ลำดับไปสู่เรื่องยาก..."

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

“.............ผมจะไม่โยนโครมเหมือนกับที่ของอเมริกาทำตอนนี้หรอก คือว่าเค้าดึงผู้พิพากษากับนิติกรหรือ Law Clerk เข้าไปติดกันเลย ไม่ได้มีคนคั่น.....คนคั่นคือผู้ช่วยเล็กหมายถึง ยกร่างคือคนนี้จะเป็นตัวเชื่อมรับผิดชอบ เป็นเหมือนกับเป็น Tutor แล้วก็ส่วนนิติกรเป็นเหมือนกับเป็นมือช่วยก่อน คือยังไม่ปล่อยให้เป็นร่างเว้นแต่จะมีคดีง่ายที่เป็นอีกแบบนึง...”

4.4.4 มุมมองของผู้พิพากษาต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ Law Clerk

การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ Law Clerk ในต่างประเทศ โดยส่วนมากจะเป็นสายอาชีพแบบชั่วคราว โดยการกำหนดสัญญาเป็นรายเทอมหรือเป็นรายปีมากกว่าการกำหนดเส้นทางอาชีพแบบถาวร แต่ผู้พิพากษาที่ให้สัมภาษณ์ส่วนมากมองว่า บริบทของศาลยุติธรรมของไทยแตกต่างจากบริบทของศาลในต่างประเทศ และยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการกำหนดเส้นทางอาชีพของผู้ที่จะมาทำหน้าที่ Law Clerk นั้น ควรกำหนดให้เป็นสายอาชีพถาวร ดังคำให้สัมภาษณ์

“……..น่าจะทำในลักษณะเป็น Career มากกว่าเพราะว่าอย่างน้อย ๆ แต่ว่าก็ทำให้ดูดีมีคุณค่าคนไทยอย่างน้อย ๆ ยังติดเรื่องความมั่นคง แล้วก็การได้รับการยอมรับในสถานภาพหรือสถานะการอาชีพ ก็จะรู้สึกมีความภูมิใจในงานที่ทำแล้วก็เป็นที่ที่สนับสนุนการทำงานของผู้พิพากษาน่าจะใช้ได้ โดยเฉพาะถ้าเผื่อเริ่มต้นจากในศาลสูงจะไม่เหมือนกับงานธุรการด้านอื่น ลักษณะจะเหมือนกับการเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลสูง……..”

“……..ก็คือถ้าเป็นคดีง่าย ๆ แล้วก็คนที่เป็น Law Clerk รู้ประมาณขนาดนี้แต่พอถ้าสมมุติเค้าอยู่นาน ๆ เค้าก็จะเหมือนผู้พิพากษาที่สะสมประสบการณ์เค้าก็จะช่วยคดียาก ๆ ได้ คือเราจะต้องให้เค้าอยู่ในเส้นทางนี้ไปให้ได้…….”

“………..จะต้องให้ความมั่นคงกับเค้าให้เติบโตในสายงานนี้ได้……..”

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"........อาจจะเป็นลักษณะผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญผู้ชำนาญการอะไรพวกนี้ที่อาจจะเป็นแท่งพิเศษขึ้นมาให้เค้ามี Career Path ที่เติบโตไปได้..."

".........น่าจะให้ระบบนี้มัน Solid กว่านี้.........พยายามสร้างตำแหน่งเฉพาะขึ้นมาเพื่อให้เค้ามีความก้าวหน้าสุดสายงานไม่ต่างจากสายงานอื่น แล้วตรงนี้ผมว่าใช้ประโยชน์ได้เพราะอย่างน้อยก็ไปอิงกับระบบราชการอยู่ ระบบราชการธรรมชาติของคน เรื่องของความก้าวหน้าและค่าตอบแทนก็เป็นส่วนหนึ่งที่คนที่มีศักยภาพหรือมีทางเลือกเค้าก็จะต้องมีการแสวงหาสิ่งเหล่านี้ ถ้ามีวางอยู่ตลอดสายงานก็จะช่วยในการที่จะ Retain คนได้"

ส่วนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ Law Clerk เส้นทางที่สองคือ การสร้างเส้นทางอาชีพที่เชื่อมโยงระหว่างตำแหน่ง Law Clerk กับสิทธิในการสอบเป็นผู้พิพากษา โดยจะต้องมีการออกแบบระบบประเมินผลงานขึ้นมารองรับด้วย ทั้งนี้เพื่อภาพลักษณ์ของตัวระบบ เพื่อจะได้ไม่ถูกมองว่าเป็นทางลัดในการสอบผู้พิพากษา ดังคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

"......ผมคิดว่าเราทำระบบตรงนี้แล้วก็สร้างเส้นทางของเค้าเข้ามาสู่การเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาต่อไปทำงานตั้งแต่อายุ 20 จบ ป.ตรีมาแล้วก็ทำสัก 10 ปี แล้วก็เส้นทางนึงคือประเมินตลอด 10 ปี แล้วก็เข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษาโดยการสอบอะไรบางอย่างนิดหน่อย ผมคิดว่าตรงส่วนนี้จะทำให้เค้าไม่ต้องเสียเวลามาฝึกอบรมในช่วงที่เป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาอีกรอบนึง เพราะเค้ามีความสามารถทุกด้าน คิดว่า 30 ปี ถ้าเราทำระบบดี ๆ ทำในเรื่องของการให้เงินค่าตอบแทนเค้าใกล้เคียงกับผู้ช่วยผู้พิพากษาเราก็ดูเส้นทางถ้า 10 ปีเค้าไม่ไหวก็เอาออกจากระบบ"

"........ถ้าเรามองว่าถ้าหากว่าคุณทำมาห้าปีดีจริงให้พิเศษสอบสนามเล็กอย่างนี้รับรองความประพฤติความเชื่อมั่นอย่างนี้เค้าก็จะเก็บความลับได้..........."

โครงการห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ในการสร้างระบบ Law Clerk มีผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านเสนอว่าควรมีการสร้างระบบที่มีทั้ง Law Clerk ซึ่งเป็นนักศึกษาที่จบใหม่และมี Law Clerk ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญประกบด้วย เพื่อทำหน้าที่ในการกรองงานเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนจะส่งให้ผู้พิพากษาพิจารณา นอกจากนี้ยังต้องมีการปรับแก้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ดังข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมมนากลุ่มย่อย

"..........ปัญหาอย่างนึงคือว่าเรายังไม่ตกผลึก Law Clerk ของเรา ทั้งในแง่ของความไว้วางใจที่ผู้พิพากษาจะมีต่อ Law Clerk..........ไม่มีกฎหมายรองรับ......."

".........คือให้ถือเป็นเจ้าพนักงานคนนึง เพื่อให้รับผิดทางอาญาได้ด้วยแล้วก็ผมว่าเค้ากลับชอบนะที่เค้าได้รับการรับรองให้เป็นเจ้าพนักงาน........."

"..........ผมคิดว่าในภาพของการทำงานแล้ว.......เราจะถูกแรงประทะ...........แต่ถ้าเราทำสักระยะนึงจนกระทั่งเค้ามั่นใจว่าเรามีระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษาได้ ผมเชื่อว่าเค้าพร้อมจะอยู่ 30 ปีเค้าก็อยู่ได้ ถ้าเค้ามีหลักประกันว่าถ้าเค้าได้รับการประเมินผ่าน 90 เปอร์เซ็นต์ทุกเทอม ๆ จนครบ 10 ปี แล้วเค้ามีสิทธิสอบสัมภาษณ์อย่างเดียวหรือว่าอะไรก็ตามผมว่าโอเคเลย"

4.4.5 มุมมองของผู้พิพากษาต่อการสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk

จากมุมมองของผู้พิพากษาสามารถสรุปแนวทางการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk ในศาลยุติธรรมของไทยได้ 3 แนวทาง แนวทางแรก คือ การสร้างแรงจูงใจโดยการให้ความมั่นคงในอาชีพที่เทียบเท่าข้าราชการ และการสร้างแรงจูงใจเพิ่มด้วยตัวเงินซึ่งต้องทำควบคู่ไปกับการวางระบบการประเมิน ดังข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมมนากลุ่มย่อยต่อไปนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"..........การที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญประจำตัวผู้พิพากษา...ยาก เพราะว่าบุคคลเหล่านี้ที่เข้ามาจะสอบเป็นผู้พิพากษาหรืออะไรต่าง ๆ นอกจากจะมี............เงินประจำตำแหน่งให้เค้า......หรืออะไรพวกนี้ ถ้าไม่งั้นไม่มีทาง....."

"..... ต้องให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นมากพอสมควร เราจะได้ให้เค้าอยู่ตรงนี้ได้คือมีความพึงพอใจกับงานไม่ใช่เป็นเพียงผ่าน ๆ เพราะนิติกรร้อยเปอร์เซ็นต์ทางผ่านสอบได้เมื่อไหร่ก็ไป สอบไม่ได้ก็ยังทำอยู่เจ้าพนักงานคดีก็ห้าสิบ ๆ บางคนก็จะรักที่จะทำงานในสายนี้"

"..........เราทำของเราตรงส่วนนี้ให้เข้มแข็ง........เรื่องการประเมิน.........จัดฐานเงินเดือนให้อยู่ในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกับผู้ช่วยผู้พิพากษา"

ในความเป็นจริงแล้ว แม้ว่าจะมีการปรับค่าตอบแทนให้มีเงินพิเศษ แต่ค่าตอบแทนของ Law Clerk ก็ยังต้องน้อยกว่าผู้พิพากษา ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็น Law Clerk ไม่ทุ่มเทกับการปฏิบัติงานมากพอ เพราะต้องใช้เวลาส่วนมากในการอ่านหนังสือเพื่อเตรียมตัวสอบเป็นพนักงานอัยการหรือผู้พิพากษา ดังนั้นแนวทางที่สองในการจูงใจ Law Clerk คือ การปรับแนวทางในการออกข้อสอบให้สะท้อนถึงการปฏิบัติงานในศาล ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"..................นิติกรจะมีเป้าหมายหลักก็คือเตรียมตัวสอบแล้วก็อาศัยเงื่อนไขคนที่อยู่ใกล้ครูบาอาจารย์ อยู่ใกล้คนมีความรู้ อยู่ใกล้ตำราในการที่จะเตรียมตัวสอบ มีนิติกรที่ทำงานจริง ๆ นะ มีไม่ใช่ไม่มี แต่ว่านิติกรที่ทำงานจริง ๆ อาจจะสอบได้ช้ากว่าคนอื่นเค้าหน่อยนั่นคือข้อเท็จจริง ก็เลยเป็นเรื่องที่ลำบาก..............แต่เรื่องนี้น่าจะดำเนินการอย่างจริงจังแล้วก็จริง ๆ"

".........ต้องจูงใจเค้า........คุณต้องรู้ว่าคุณใช้กฎหมาย กฎหมายอยู่กับคุณตลอดชีวิต บางคนที่อยู่ อยู่ที่ว่าคุณจะดึงกฎหมายมาใช้ในทางปฏิบัติได้แค่ไหน

.... สิ่งที่ผมให้คุณ......ออกข้อสอบ...... มันไม่หนี.........ออกข้อสอบคราวที่แล้วออกสองข้อ....…..เค้ามีกำลังใจ…..”

แนวทางที่สามในการสร้างแรงจูงใจในอาชีพ Law Clerk คือ การสร้างภาพลักษณ์ (Brand) ของอาชีพให้ตำแหน่ง Law Clerk ดังคำให้สัมภาษณ์

“.........เค้าคัดคนที่จบของเค้าเข้ามาอยู่ในระบบนี้แล้วเค้าถือว่าเป็นเกียรติอย่างมากการที่ได้รับเชิญมาในระบบ Law Clerk............. ทีนี้ในบ้านเรา…ไม่มีอะไรเลยในศาลยุติธรรมที่จะพูดถึงประเด็นนี้ …ไม่มีความภูมิใจในการที่เข้ามาสู่ระบบ เราไม่ได้สร้าง”

“.......ถ้าเผื่อเค้าไม่อยากเข้ามาอยู่ในสายราชการเข้าไปใน Law Firm แล้ว ....ท่านผู้พิพากษามาเด็กสอบได้ยี่สิบห้า ยี่สิบหก ก็ต้องให้ความเคารพ แล้วก็เป็นอย่างนี้มาตลอดหรือแม้แต่ธุรการบางคนพอสอบผู้พิพากษาได้ปั๊บเพื่อนต้องเรียกท่านทันที”

“…….ผมว่าต้องสร้างสถาบันเหมือนกับ…เป็นวิชาชีพใหม่ ในเมื่อมีวิชาชีพต้องมีคุณธรรมประจำวิชาชีพ..........ต้องมี Code of Conduct ....”

“…....เรื่องของความภูมิใจในตำแหน่งคือทำยังไงให้เค้ารู้สึกว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ……..”

“………..เกียรติยศเป็นเรื่องสำคัญ......ทำยังไงให้เค้ามีแสงสว่างในตัวเอง.....”

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.5 มุมมองของนิติกรต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในอนาคต

นอกจากศึกษามุมมองของผู้พิพากษาต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรมแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษามุมมองของนิติกรในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการ หรือเป็นผู้สนับสนุนในการทำงานของผู้พิพากษา ข้อมูลที่นำเสนอในส่วนนี้ได้มาจากการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) ของนิติกรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศาลฎีกา ซึ่งประกอบด้วยนิติกรที่เข้าร่วมโครงการนิติกรยกร่าง นิติกรทั่วไปทั้งนิติกรที่เป็นข้าราชการและเป็นลูกจ้างชั่วคราว จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ประมวลและนำเสนอใน 5 ประเด็น คือ มุมมองของนิติกรต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในภาพรวม มุมมองของนิติกรเกี่ยวกับคุณสมบัติของ Law Clerk มุมมองของนิติกรต่อแนวทางในการพัฒนา Law Clerk มุมมองของนิติกรต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ Law Clerk และมุมมองของนิติกรต่อการสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk

4.5.1 มุมมองของนิติกรต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในภาพรวม

มุมมองของนิติกรต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรมประการแรก คือ ควรมีการแบ่ง Law Clerk ออกเป็นกลุ่มงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้

> "………Law Clerk ผมว่าแยกเป็นคดี............เชี่ยวชาญทางแพ่งก็ทางแพ่ง โดยเฉพาะ ทางอาญาก็อาญาโดยเฉพาะ คนไหนพิเศษก็พิเศษ....."

นิติกรที่เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มย่อยยังได้ให้ความเห็นว่า ในการพัฒนาระบบ Law Clerk ขึ้นในศาลยุติธรรมควรเน้นที่ศาลสูงมากกว่าศาลชั้นต้น ดังข้อคิดเห็นด้านล่าง

> "……….น่าจะเป็นที่ศาลสูงก่อน ศาลชั้นต้นอาจจะยังไม่ต้องมี เพราะว่าศาลชั้นต้นต้องมีการสืบพยานก็ต้องใช้ผู้พิพากษาเป็นหลักอยู่แล้ว.........แต่ว่า

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ศาลสูงตรวจจากสำนวนอยู่แล้ว ซึ่งถ้าจะมี Law Clerk น่าจะมีประโยชน์มากกว่าในศาลสูง”

“…………..สุดท้ายคดียังไงก็ขึ้นมาถึงศาลฎีกาถ้า…สามารถขึ้นมาได้อยู่แล้ว ....”

ข้อคิดเห็นที่น่าสังเกตอีกประการคือ ถ้าจะมีการพัฒนาระบบ Law Clerk จะต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจให้ตรงกันเกี่ยวกับขอบเขตงานของ Law Clerk ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้

“.....รู้สึกว่าหนึ่งเลยตอนรับเข้ามาต้องการให้เราทำอะไร.......อาจจะคิดว่าอยากจะให้เราเข้ามาเป็นนิติกรยกร่าง แต่คำว่านิติกรยกร่างคืออะไร.......ฝ่ายบุคคลจะไม่รู้ว่านิติกรยกร่างจะต้องทำอะไรบ้าง........ผู้ช่วยผู้พิพากษาในศาลฎีกาว่าท่านคนไหนบ้างที่จะต้องมารับผิดชอบกับนิติกรที่เข้ามา.........ก็จะไม่มีท่านไหนรับรู้เลยว่า.......จะเข้ามาทำอะไร นี่คือปัญหาตั้งแต่ต้น....”

“...........คำถามที่พวกเราจะถามกลับไปแล้วตรวจสำนวนยังไงล่ะ ตรวจแล้วต้องทำยังไงบ้าง แล้วยกร่างต้องหาข้อกฎหมายต้องทำอะไรบ้าง ท่านก็ไม่สามารถตอบได้เพราะท่านยังไม่รู้ว่าตัวเราจะได้ไปอยู่ตรงไหน..........มองว่าปัญหามันเริ่มตั้งแต่ต้นว่ารับพวกเราเข้ามาในฐานะอะไร.......... อย่างบางคนรับเข้ามาโอเคศาลฎีกาเปิดรับนิติกรนะพอเข้ามาอาจจะให้ไปประจำหน้าห้องคือทำงานเลขานุการ...”

“............มีผู้ช่วยที่จะได้รับมอบหมาย อาจจะเป็น 1หรือ 2 ท่านเข้ามาอบรมพวกเราเพื่อที่จะได้รู้ว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่ว่าสุดท้ายพออบรมแล้ว…ก็แค่อบรม 3 วัน สุดท้ายแล้วก็ยังไม่ได้อะไร....”

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.5.2 มุมมองของนิติกรเกี่ยวกับคุณสมบัติของ Law Clerk

ในด้านคุณสมบัติของ Law Clerk นิติกรส่วนมากได้สะท้อนมุมมองว่า ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทนั้นเป็นพื้นฐานความรู้ทางนิติศาสตร์ แต่เมื่อมาปฏิบัติงานจริงพบว่า ต้องอาศัยประสบการณ์และการฝึกฝนมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่เกี่ยวข้องกับการย่อและสรุปประเด็นแห่งคดี ผู้เข้าร่วมการสัมมนาส่วนมากมองว่า คุณสมบัติที่จำเป็นกว่าการได้รับปริญญาโท คือ การผ่านการศึกษาในระดับเนติบัณฑิตศึกษา ดังข้อคิดเห็นด้านล่าง

> "........พวกหนูสอบเข้ามาคือในระดับปริญญาโท..........จริง ๆ ทั้งเรียน ป.ตรี และ ป.โทมา คือเรียนมายังไงสุดท้ายคุณก็เท่ากัน ...."

> "............มองว่าระบบของไทยตั้งแต่ระบบการศึกษาที่ไปเทียบกับทางอเมริกา อังกฤษ เค้าไม่ได้เลย คือเราจบมาต่อให้มีประสบการณ์มากมายมาจากที่ไหน หรือว่าเรียนเก่งขนาดไหน 4.00 มาทั้ง ป.ตรี และโท มาทำงานยกร่างก็ไม่ได้ค่ะ...."

> "........การเข้ามาเป็นนิติกรยกร่างได้........ต้องจบระดับเนติบัณฑิต......."

ส่วนในกรณีที่จะมีการเปิดรับผู้ที่เป็นนิติกรให้เข้ามาสู่อาชีพ Law Clerk นั้น ก็สามารถทำได้ แต่จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการคัดเลือก หรือผ่านการประเมิน และต้องผ่านการฝึกอบอบรม เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของ Law Clerk มีความแตกต่างจากภาระงานของนิติกรในปัจจุบัน

4.5.3 มุมมองของนิติกรต่อแนวทางในการพัฒนา Law Clerk

การพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ Law Clerk สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของผู้พิพากษา จะต้องผ่านการอบรมอย่างเข้มข้นอย่างเป็นทางการ มีการกำหนด

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ระยะเวลาในการอบรมและต้องมีการประเมินผลเนื่องจากความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่ไม่มีสอนในมหาวิทยาลัย ดังข้อคิดเห็นด้านล่าง

"ในมหาวิทยาลัย......ไม่มี ไม่มีประสบการณ์....."

"…ให้ผู้พิพากษามาอบรม.....เป็นทางการ แล้วก็มีการ Test ว่าที่สุดแล้วคุณตรวจสำนวนเป็นไหม"

"……….ประมาณ 6 เดือนถึง 1 ปี……ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของคนด้วย อย่างผมเคยเป็นทนายความมาก็จะรู้จักสำนวน ขั้นตอน…..แต่ถ้าคนไม่เป็นน่าจะใช้เวลานาน........"

ข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมมนากลุ่มย่อยของนิติกรที่สอดคล้องกับข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้พิพากษา คือ การอบรม Law Clerk ต้องเริ่มจากการอบรมโดยจัดลำดับจากงานที่ง่ายไปสู่งานที่ยาก นั่นคือ การเริ่มจากงานคัดและตรวจสำนวนก่อนเป็นลำดับแรก จนกระทั่งถึงงานลำดับที่ยากที่สุดคือ การยกร่าง ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้

"…..... ผมเห็นว่าอย่างแรกเลยต้องเปิดสำนวนเป็น รู้ขั้นตอนของแต่ละชั้นศาลว่ามีกระบวนการพิจารณาที่ถูกต้องหรือไม่....ตั้งแต่ศาลชั้นต้นไปศาลฎีกา คือคุณต้องดูสำนวนเป็น"

"………พื้นฐานจากการตรวจสำนวน ดูว่าเรื่องนี้ควรเป็นอย่างไร………….."

"…………ในศาลฎีกา…….จะมีหน่วยงานหลายส่วน สมมุติเข้ามา..........ต้องตรวจสำนวนเป็น.......คือเราต้องผ่านด่านแต่ละด่านไป คือเข้ามาปุ๊บทุกคนควรจะไปอยู่งานคัดสำนวน เขียนปลิวให้เป็น แล้วค่อยเขยิบ......พอเป็นงานนี้แล้วต้องไปอยู่งานไหน ตามขั้นตอน.......ก็จบตรงที่ว่าเรามายกร่าง"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

"..........หนึ่งคัดสำนวน สำนวนแพ่งเป็นยังไง อย่างในศาลฎีกาถ้าเป็นคดีแพ่ง มันจะมีคดีแพ่งยังไงบ้าง 219 มีเลขรับมีปกติ แล้วศาลใหญ่มันมีความแตกต่างกันยังไง.........จุดต่อไปคือเป็นการตรวจสำนวนให้รู้ว่าหน้าหนึ่ง... คือฟ้องนะ ฟ้องคดีแพ่งต้องเป็นยังไง มีคำขอไหม.......ต้องรู้ทั้งคดีแพ่ง อาญา อาญาดุลพินิจ......"

"..........ตรวจสำนวนในเบื้องต้น..........พอเสร็จอย่างคดีแพ่งอาจจะเป็นระยะเวลา 1 ปี คดีแพ่ง 6 เดือน ไม่เห็นผลหรอก..........ก็ต้องสลับไปทำอาญา คดีอาญาก็ต้องไปทำคดีแพ่ง..........แล้วทีนี้ในระหว่างที่เราทำเราก็จะได้เกือบจะครบทุกอย่างแล้ว คือหนึ่ง คัดสำนวนเป็น สอง ตรวจสำนวนเป็น สาม ให้ความเห็นเป็น สี่ ยกร่างได้........."

"..........พอผ่านระดับนี้ได้ ก็น่าจะตั้งกรรมการที่เป็นผู้พิพากษาแล้วให้เราลองยกร่างสักเรื่องให้ท่านตรวจ ถ้าผ่านระดับนี้ได้.......ก็ไปได้ในระดับ Law Clerk ....จะให้มาเข้า Law Clerk เลยไม่ได้"

ในการพัฒนา Law Clerk อาจมีการสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนา เช่น การออกแบบลำดับรายการสำหรับการดำเนินงาน (Checklist) เพื่อช่วยเตือนความจำในการตรวจสำนวน อีกทั้งการพัฒนา Law Clerk ไม่ได้หมายถึงการมีหลักสูตรการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการมีระบบพี่เลี้ยง และมีการสอนงานซึ่งควรมีการสอนงานอย่างเป็นระบบ มีการระบุตัวว่าใครคือพี่เลี้ยง รวมไปถึงการกำหนดสัดส่วนระหว่างจำนวนพี่เลี้ยงกับ Law Clerk ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้

".........แต่บางทีท่านก็อาจจะไม่ว่างให้เราถามมาก ท่านก็ทำงานของท่านอยู่........"

"............หนึ่งต่อหนึ่งน่าจะได้ เค้าจะมีผู้ช่วยเล็กของศาลฎีกา ตัวต่อตัวก็ได้ครับ......"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.5.4 มุมมองของนิติกรต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ Law Clerk

ทัศนคติต่อเส้นทางอาชีพ Law Clerk ของไทยนั้นดูเหมือนว่าจะแตกต่างจากระบบในต่างประเทศ อย่างในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ซึ่ง Law Clerk เป็นอาชีพที่มีการจ้างงานแบบชั่วคราว ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อยทั้งจากผู้พิพากษาและนิติกร คนเหล่านี้ส่วนมากได้ให้ความเห็นว่า ควรพัฒนาระบบ Law Clerk ให้เป็นสายอาชีพแบบถาวร ดังข้อคิดเห็นด้านล่าง

"……….น่าจะ 40…….. ระดับหัวหน้า เชี่ยวชาญไปเลยถ้าจะยึดอาชีพ Law Clerk จริง ๆ"

"..............น่าจะขึ้นไปถึงระดับให้คำปรึกษารุ่นน้องแทนผู้พิพากษาได้ตอนนี้เค้าผ่านงานจนถึงระดับสมมุติ 10 ก็น่าจะมีองค์ความรู้คอยให้คำปรึกษาน้อง

"………….เกิดความเชี่ยวชาญแล้วก็คดีเร็ว ถ้าเราเปลี่ยนเรื่องนับหนึ่งนับหนึ่งอยู่นั่นแหละคดีก็ค้าง"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

4.5.5 มุมมองของนิติกรต่อการสร้างแรงจูงใจแก่ Law Clerk

จากมุมมองของนิติกรสามารถสรุปแนวทางการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk ในศาลยุติธรรมของไทยได้ 2 แนวทาง แนวทางแรก คือ การสร้างแรงจูงใจโดยการให้ความมั่นคงในอาชีพที่เทียบเท่าข้าราชการ และการสร้างแรงจูงใจเพิ่มด้วยการให้เงินประจำตำแหน่งตามความเชี่ยวชาญ ดังข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมมนากลุ่มย่อยต่อไปนี้

"…………แรงจูงใจในค่าตอบแทนผมว่ามีผลมาก…………..อัยการเค้าก็ขึ้นเงินคนเค้าก็ไม่ไหลมาผู้ช่วยฯ ก็หลักการเดียวกันครับ เค้าเป็นอัยการแล้วทำไมเค้าต้องมาเป็นผู้พิพากษา....."

"…………ลูกจ้างชั่วคราวเงินเดือน 8,968 บาท จะไม่มีสวัสดิการอะไรเลย เพราะฉะนั้น......... คือคนเราต้องไปในทางที่ดีกว่า........."

"...........ของกฤษฎีกาที่เวลาเค้าทำงานก็จะออกแนวให้ความเห็นด้านกฎหมาย .... อย่าง.....ของกฤษฎีกาก็เป็นข้าราชการที่มีเงินตำแหน่ง....... ซี 4 ขึ้นไปซึ่งเงินประจำตำแหน่งก็จะขึ้นไปเรื่อย ๆ ครับ.....เมื่อผ่านการประเมินเป็น Law Clerk มาแล้ว น่าจะมีการปรับเหมือนมีการอบรมมีการปรับให้เป็นอย่างนั้น…….."

"………เหมือนเงินเดือนนักกฎหมายกฤษฎีกา…..เงินเดือนสำหรับข้าราชการ ซี 6 ในระดับนั้นคืออยู่รอดในแต่ละเดือนสบายครับ"

"…………คิดว่าค่าครองชีพที่อยู่ได้โดยที่ไม่ต้องเดือดร้อน......ทุกวันนี้คนที่มีความรู้จากต่างประเทศมาเค้าก็มุ่งไปที่ Law Firm เพราะค่าตอบแทนสูงกว่า....... ถ้าเพิ่มค่าตอบแทนทางส่วนราชการจะได้คนดีกลับมาอยู่ในส่วนราชการ........แต่ส่วนคนเก่งพวกนี้จะอยู่ตรงนี้ได้ต่อไป........ดึงจากทางนู้นเข้ามาได้อีก"

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีการอ้างถึงระบบนักกฎหมายกฤษฎีกา ซึ่งแบ่งระดับตำแหน่งออกเป็น 3 ชั้น โดยคนเหล่านี้จะได้ค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่ 25,000 - 40,000 บาท[123] ตามระดับตำแหน่งและมีเงื่อนไขของการอบรมและการทดสอบความรู้

การพิจารณาความเชี่ยวชาญสามารถพิจารณาได้จากประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งการผ่านการประเมินโดยมีใบประกาศรับรอง (Certification) ก็เป็นแนวทางประการหนึ่งในการสร้างระบบแรงจูงใจให้คนมาปฏิบัติงานในตำแหน่ง Law Clerk ดังข้อคิดเห็นต่อไปนี้

[123] ระเบียบคณะกรรมการกฤษฎีกา ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกา พ.ศ. 2551 ข้อที่ 9

"…………แล้วก็ออกเป็นประกาศนียบัตรให้ เพื่อสมมุติว่าผมย้ายไปอุทธรณ์ภาค 3 ผมผ่านอันนี้แล้วผมก็ย้ายไป Step ต่อไป คือถ้าเกิด......ย้ายไปอยู่ที่ไกล ๆ บ้านผม……ผมก็ไม่ต้องมานับหนึ่งใหม่ แล้วสุดท้ายผมก็ต้องมาจบที่ Law Clerk เพราะผมก็จะรู้ระบบงานทั้งหมด โดยที่ว่าคนประเมินคือหัวหน้าส่วนงานของแต่ละส่วนงาน"

สิ่งที่สามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งอาชีพ Law Clerk แบบถาวร คือ การกำหนดสถานที่ทำงานแบบตายตัว ไม่ต้องมีการโยกย้ายสถานที่ทำงานเหมือนกับผู้พิพากษา

"………..อย่างผู้พิพากษาบางทีตำแหน่งสูงขึ้น คือถูกบังคับย้ายศาลแต่ Law Clerk อยู่จนตายเลย ....คือก็วัดกันตรงนี้เราอยู่ตรงนี้เราสร้างครอบครัวตรงนี้ได้เลย"

"………ผมเห็นว่า Law Clerk เป็น Permanent อย่างที่บอกไม่ต้องไปย้ายจังหวัดไม่ได้ไปนู้นไปนี่ Law Clerk จะอยู่ที่กรุงเทพฯ ก็สร้างครอบครัวที่กรุงเทพฯ มีลูกมีหลานที่กรุงเทพฯ ....ข้อดีก็คือตรงนี้ซึ่งคนน่าจะอยู่.............."

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

แรงจูงใจประการที่สอง คือ การสร้างภาพลักษณ์ให้แก่ตัวระบบ ซึ่งผู้เข้าร่วมการสัมมนามองว่า การเพิ่มเงินพิเศษและการมีระบบการประเมินผล สร้างช่องทางพิเศษในการสอบเป็นผู้พิพากษาและการสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพให้สามารถเติบโตในสายอาชีพ Law Clerk ได้อย่างต่อเนื่องจะเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้แก่ระบบ Law Clerk ดังข้อคิดเห็นด้านล่าง

"………….เรื่อง Brand ผมคิดว่าเหมือนกฤษฎีกาครับ สมัยก่อนกฤษฎีกาเหมือนตอนที่ยังไม่มีเงินประจำตำแหน่งที่สูง ๆ คนก็ยังไม่สนใจ แต่พอมีการเพิ่มเงินตรงนี้เข้ามา ทุกคนแห่เข้าไปสมัคร เพราะฉะนั้นเพียงแค่เราเพิ่มเงิน

แล้วก็บอกว่าคุณต้องทำอย่างนี้ ๆ ให้ได้ ต้องผ่านการประเมินให้ได้ คิดว่าน่าจะ .....พึงพอใจ……..”

“……..เงินและเกียรติ………มาคู่กันเลยค่ะ”

“…………ก็เหมือนกับคนที่แห่ไปเรียนสนามจิ๋ว ไปเรียนเอาปริญญา เค้ามีสนามพิเศษเปิดให้ไง ทำให้เค้ารู้จักมากขึ้นว่ามีช่องทางนะว่าคนที่อยากเป็นผู้พิพากษาได้เงิน ถ้าเกิดเราสอบไม่ได้แต่ก็ยังต่อเนื่องไปได้ ก็คือว่าเป็นทางเลือกมีทั้งเงินและโอกาสที่เพิ่มขึ้น........”

4.6 บทวิเคราะห์และสรุป

จำนวนคดีค้างและปริมาณคดีใหม่มีเป็นจำนวนมาก รวมทั้งคดีที่มีความสลับซับซ้อนของคดีมากขึ้นทำให้ศาลยุติธรรมต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างระบบผู้สนับสนุนงานคดีให้แก่ผู้พิพากษา แต่เมื่อพิจารณาถึงผู้สนับสนุนงานคดีหลักในปัจจุบันอย่างนิติกรก็มีสภาพปัญหาบางประการ ได้แก่ สัดส่วนจำนวนของนิติกรที่จะช่วยเหลือการทำงานของผู้พิพากษามีไม่เพียงพอ ความสามารถของนิติกรตามระบบที่มีอยู่ยังไม่สามารถช่วยการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาได้ และสภาพปัญหาที่สืบเนื่องจากระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อย้อนกลับมามองในมุมของนิติกร ก็พบว่าอาชีพนิติกรเป็นเพียงอาชีพทางผ่านเท่านั้น นิติกรส่วนใหญ่ต่างก็แสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการเตรียมตัวอ่านหนังสือเพื่อสอบเนติบัณฑิต และหลายคนต้องการสอบเป็นผู้พิพากษาหรือเป็นพนักงานอัยการ เมื่อพิจารณาถึงระบบการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ก็พบว่ายังขาดระบบการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ส่วนงานที่ได้รับมอบหมายที่พอจะเกี่ยวข้องกับการพิพากษาคดี เช่น งานค้นหาข้อกฎหมายและการตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น แต่งานเหล่านี้ยังไม่ถึงงานระดับต้นของ Law Clerk นั่นคือ การสรุปย่อประเด็นแห่งคดี

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

อย่างไรก็ตาม มุมมองของผู้พิพากษาและนิติกรที่มีต่อการพัฒนาระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรมได้สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นที่ตรงกันว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบนี้ขึ้นมาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่เห็นค่อนข้างตรงกันอีกว่า ควรพัฒนาระบบ Law Clerk ให้เป็นอาชีพที่เป็นการจ้างระยะยาว ต้องมีการวางระบบการพัฒนาให้จริงจังและเข้มข้น มีการเชื่อมโยงระหว่างระบบการพัฒนา การประเมินผลและการให้แรงจูงใจ ด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษ โดยต้องทำการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์ให้เข้าใจให้ตรงกันถึงบทบาทและการมอบหมายงานแก่ Law Clerk เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมได้อย่างแท้จริง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

บทที่ 5
บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ Law Clerk เพื่อสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีในศาลยุติธรรม

บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ Law Clerk ในครั้งนี้มีที่มาจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ระดับ ระดับแรกเป็นการมองถึงสภาพแวดล้อมและความเป็นไปในระดับสากล โดยเน้นการศึกษาถึงที่มาที่ไปและลักษณะของตัวระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ ทั้งด้านภาพรวมของตัวระบบ แนวทางในการกำหนดคุณสมบัติ แนวทางในการพัฒนา การกำหนดเส้นทางอาชีพ รวมทั้งแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่จะมาทำหน้าที่ Law Clerk ส่วนระดับที่สองนั้น เป็นการพิจารณาถึงบริบทแวดล้อมในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบผู้สนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาในประเทศไทย โดยเลือกศึกษาระบบผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญ ระบบเจ้าพนักงานคดีปกครองในศาลปกครอง และระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคของศาลยุติธรรม ขณะที่การศึกษาในระดับถัดมา คือ การศึกษาที่เน้นถึงมุมมองภายในของศาลยุติธรรม ที่ได้จากข้อมูลเชิงเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากมุมมองของผู้พิพากษาและมุมมองของนิติกร มุมมองเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อตัวระบบที่จะถูกพัฒนาขึ้นมาในอนาคต

จากข้อมูลที่ได้จากการทบทวนบริบททั้งภายนอกประเทศ บริบทภายในประเทศ และบริบทภายในศาลยุติธรรม นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการที่จะพัฒนาระบบที่จะช่วยในการพิจารณาและพิพากษาคดีของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม ดังหัวข้อต่อไปนี้

5.1 บทวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาระบบ Law Clerk ในต่างประเทศและระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาของประเทศไทย

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบ Law Clerk ในภาพรวม

5.3 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 1: เชื่อมโยงระหว่างนิติกรกับ Law Clerk

5.4 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 2: ระบบ Law Clerk แบบจ้างตามสัญญา

5.5 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 3: ระบบ Law Clerk แบบจ้างระยะยาว

5.6 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 4: ระบบ Law Clerk แบบ Hybrid

5.7 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 5: ตัวแบบที่ได้จากสัมมนา

5.8 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 6: Law Clerk รูปแบบผสม

5.9 เปรียบเทียบข้อเสนอแนะของตัวแบบทั้ง 6 ตัวแบบ

5.10 บทวิเคราะห์และสรุป

5.1 บทวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาระบบ Law Clerk ในต่างประเทศและระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาของประเทศไทย

ข้อสรุปสำคัญที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ คือ ในการทำงานของผู้พิพากษานั้น ***จะต้องมีองคาพายพอื่น ๆ ที่มาสนับสนุนเพื่อให้ผู้พิพากษาได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจอย่างแท้จริง*** ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงการเกิดขึ้นของระบบ Law Clerk ในต่างประเทศจะพบว่า สาเหตุที่สำคัญมาจาก ปริมาณคดีที่เพิ่มมากขึ้น และเมื่อย้อนมาพิจารณาถึงระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทยก็จะพบว่า สาเหตุและที่มาไม่ได้แตกต่างไปจากสภาพปัญหาที่พบเจอในศาลของต่างประเทศ นั่นคือ การมีปริมาณคดีที่เพิ่มและมีความสลับซับซ้อนขึ้น ส่งผลให้ศาลต้องปรับตัวและหาทางออกในการจัดการกับปัญหาเหล่านี้

จากความจำเป็นในข้างต้นส่งผลให้ศาลในหลายประเทศได้ดำเนินการพัฒนาระบบ Law Clerk ขึ้นมา เพื่อช่วยสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีของผู้พิพากษา ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปและจำแนกให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของระบบ Law Clerk ในแต่ละประเทศไว้ดังตารางที่ 5.1 นอกจากนี้ยังได้สรุปความเหมือนและความแตกต่างของระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษา โดยในที่นี้ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระบบผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญ ระบบเจ้าพนักงานคดีปกครองในศาลปกครอง รวมทั้งระบบเจ้าพนักงานคดีผู้บริโภค และระบบนิติกรในศาลยุติธรรมไว้ดังตารางที่ 5.2

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบระบบ Law Clerk ในต่างประเทศ

ประเทศ	**คุณสมบัติ**			**บทบาท/หน้าที่**	**ระยะเวลาการจ้าง**	**ภาพลักษณ์ (Brand) ของระบบ**
	ความรู้	**ทักษะ**	**ประสบการณ์**			
สหรัฐอเมริกา	เป็นผู้มีผลการเรียนโดดเด่น	การใช้เหตุผล ทักษะการเขียน ทักษะการค้นคว้าข้อมูลข้อกฎหมาย ทักษะการนำเสนอข้อมูลอย่างน่าเชื่อถือ	ไม่ได้กำหนดประสบการณ์	ค้นหาข้อกฎหมาย การเรียบเรียงประเด็น เขียนแนวทางในการตัดสิน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย	การจ้างงานมีทั้งแบบระยะสั้น 1-2 ปี (Temporary) และแบบระยะยาว (Permanent) ซึ่งเริ่มมีมากขึ้น	เป็นทางผ่านไปสู่ความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย
อังกฤษ	เป็นผู้มีผลการเรียนโดดเด่น ระดับเกียรตินิยม 2.1 ขึ้นไป และการรับรองจากเนติบัณฑิตยสภา (หรือผ่าน Pupilage Stage แล้ว)	ทักษะทางด้านการใช้ภาษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการเขียน การค้นคว้า และการคิดวิเคราะห์	ไม่ได้กำหนดประสบการณ์แต่ถ้ามีประสบการณ์จะพิจารณาเพิ่มเติม	เตรียมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและทำความเห็นเกี่ยวกับคดีและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย	1 เทอม (ประมาณ 7 -10 เดือน)	เป็นเส้นทางที่ช่วยให้นักกฎหมายรุ่นใหม่ได้ก้าวหน้าในวิชาชีพ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเทศ	คุณสมบัติ			บทบาท/หน้าที่	ระยะเวลาการจ้าง	ภาพลักษณ์ (Brand) ของระบบ
	ความรู้	ทักษะ	ประสบการณ์			
แคนาดา	ผ่านการรับรองจากเนติ - บัณฑิตยสภาในแคนาดา หรือจากต่างประเทศ	การใช้เหตุผล ทักษะการเขียน ทักษะการค้นคว้าข้อมูลข้อกฎหมาย	ไม่ได้กำหนดประสบการณ์	ค้นหาข้อกฎหมาย การเรียบเรียงประเด็น เขียนแนวทางในการตัดสิน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย	1-2 ปี	เป็นเส้นทางที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพทางด้านกฎหมาย
สภาพยุโรป	มีความรู้เชี่ยวชาญในด้านกฎหมายและความรู้เฉพาะด้านที่นอกเหนือจากความรู้ทางด้านกฎหมาย	มีทักษะทางด้านภาษาทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษและฝรั่งเศส และมีทักษะในการประสานงานและเจรจาต่อรอง เนื่องจากต้องประสานงานร่วมกับศาลในประเทศสมาชิก 15 ประเทศ	เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง แต่ไม่ได้ระบุจำนวนปี	ทำหน้าที่ในการค้นคว้าวิจัย ให้คำแนะนำ รวมทั้งเขียนร่างในการตัดสินคดี ตลอดจนทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย	6 ปี	เป็นตำแหน่งงานที่มีการแข่งขันการเข้าสู่ตำแหน่งค่อนข้างสูง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ บางคนเป็นผู้พิพากษามาก่อน หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอื่น ๆ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเทศ	คุณสมบัติ			บทบาท/หน้าที่	ระยะเวลาการจ้าง	ภาพลักษณ์ (Brand) ของระบบ
	ความรู้	ทักษะ	ประสบการณ์			
สวีเดน	นิติศาสตรบัณฑิต มีผลการเรียนในระดับดีเยี่ยม	การใช้เหตุผล ทักษะการเขียน ทักษะทางด้านภาษา ทักษะการค้นคว้าข้อมูลข้อกฎหมาย	ไม่ได้กำหนดประสบการณ์	การสืบค้นข้อมูล ข้อกฎหมาย ช่วยเขียนและเรียบเรียงประเด็น หลังจากนั้น 6 เดือน Law Clerk จะถูกมอบหมายให้เขียนคำตัดสินในคดีลหุโทษด้วยตนเอง หลังจากการปฏิบัติหน้าที่ผ่านไป 1 ปี Law Clerk จะถูกมอบหมายให้เขียนคำตัดสินในคดีอาญาหรือคดีแพ่งด้วยตนเอง แต่คดีเหล่านั้นต้องเป็นคดีที่ไม่ซับซ้อนและมีมูลค่าของสินทรัพย์ที่ไม่สูงมากนัก	2 ปี	เป็นอาชีพที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักกฎหมายรุ่นใหม่ ซึ่งไม่สามารถหาได้จากโรงเรียนสอนกฎหมายทั่วไป และมีระบบการพัฒนาที่ชัดเจน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเทศ	คุณสมบัติ			บทบาท/หน้าที่	ระยะเวลาการจ้าง	ภาพลักษณ์ (Brand) ของระบบ
	ความรู้	ทักษะ	ประสบการณ์			
ไอร์แลนด์	นิติศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมระดับ 2.1 ขึ้นไป และต้องมีรู้ทางด้านกฎหมาย Irish เป็นอย่างดี และมีความรู้ด้านการวิจัย	มีทักษะการใช้เครื่องมือทางการวิจัยสมัยใหม่ มีความสามารถทางด้านภาษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเขียน และมีความสามารถในการจับประเด็น	ไม่ได้ระบุประสบการณ์	ทำบันทึกย่อข้อเท็จจริงให้ผู้พิพากษาเพื่อความเข้าใจในภาพรวมของคดี ตรวจพิสูจน์อักษรร่างของพิพากษา ช่วยการจัดทำแนวทางคำพิพากษา ซึ่งรวบรวมจากข้อเสนอแนะ ของผู้พิพากษา	2 ปี	เป็นทางผ่านที่ดีไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพทางด้านกฎหมาย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเทศ	คุณสมบัติ			บทบาท/หน้าที่	ระยะเวลาการจ้าง	ภาพลักษณ์ (Brand) ของระบบ
	ความรู้	ทักษะ	ประสบการณ์			
ออสเตรเลีย	นิติศาตรบัณฑิต ที่มีผลการเรียนดี	ทักษะการค้นคว้า และการเรียบเรียงประเด็น	ไม่ได้กำหนดประสบการณ์	ช่วยสืบค้นข้อกฎหมาย เรียบเรียงประเด็น และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย	1-2 ปี	มีการแข่งขันในการเข้าสู่ตำแหน่งนี้ค่อนข้างสูง
บราซิล	นิติศาสตรบัณฑิต	การสืบค้นข้อมูลข้อกฎหมาย และการวิเคราะห์	มีประสบการณ์ในอาชีพทางด้านกฎหมายและความเชี่ยวชาญในกระบวนการทางด้านกฎหมาย	สืบค้นข้อมูล ข้อกฎหมาย การเขียนแนวการตัดสินคดีเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ผู้พิพากษา และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย	ไม่ได้กำหนดไว้อย่างตายตัวว่าเป็นระยะเวลากี่ปี	มีการแข่งขันในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงมาก

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเทศ	คุณสมบัติ			บทบาท/หน้าที่	ระยะเวลาการจ้าง	ภาพลักษณ์ (Brand) ของระบบ
	ความรู้	ทักษะ	ประสบการณ์			
ญี่ปุ่น	มีความรู้และเชี่ยวชาญในกฎหมายเฉพาะด้านในเชิงลึก ซึ่งพิจารณาจากประสบการณ์ในด้านกฎหมาย เช่น เคยเป็นผู้พิพากษา ทั้งนี้ในการเลือกและองค์ประกอบในการคัดเลือกจะให้น้ำหนักกับอุดมการณ์และแนวคิดของบุคคลผู้นั้นค่อนข้างมาก			ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำรวมทั้งเขียนร่างในการตัดสินคดีตามความถนัดที่แต่ละคนมีและไม่ได้ขึ้นกับผู้พิพากษาโดยตรง แต่การมอบหมายงานจะขึ้นอยู่กับหัวหน้าที่เรียกว่า Supervising Clerk ซึ่งตำแหน่งนี้จะถูกควบคุมโดยตำแหน่ง Head Clerk อีกทอดหนึ่ง	การจ้างงานระยะยาวแบบถาวร	เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาก ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเคยเป็นผู้พิพากษามาก่อนแล้วจึงเข้าสู่อาชีพ Law Clerk

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเทศ	คุณสมบัติ			บทบาท/หน้าที่	ระยะเวลาการจ้าง	ภาพลักษณ์ (Brand) ของระบบ
	ความรู้	ทักษะ	ประสบการณ์			
สิงคโปร์	ผลการเรียนระดับดีเยี่ยมในระดับเกียรตินิยมอันดับหนึ่งจาก National University of Singapore หรือเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศ	การใช้เหตุผล ทักษะการเขียน ทักษะทางด้านภาษา ทักษะการค้นคว้าข้อมูลข้อกฎหมาย	ไม่ได้กำหนดประสบการณ์	ค้นหาข้อกฎหมาย การเรียบเรียงประเด็น ย่อประเด็น เขียนแนวทางในการตัดสิน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้พิพากษามอบหมาย	2 - 2 ปีครึ่ง	เป็นอาชีพที่นำไปสู่ความก้าวหน้าและรัฐบาลได้สร้างเส้นทางอาชีพโดยการยื่นข้อเสนอให้ปฏิบัติงานใน Singapore Legal Service

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาในประเทศไทยในภาพรวม

ประเด็นที่ใช้ใน	ศาลรัฐธรรมนูญ	ศาลปกครอง	ศาลยุติธรรม	
การเปรียบเทียบ	**ผู้เชี่ยวชาญของศาลรัฐธรรมนูญ**	**เจ้าพนักงานคดีปกครอง**	**เจ้าพนักงานคดีผู้บริโภค**	**นิติกร**
1. คุณสมบัติ (แรกเข้า)	1. มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปี 2. สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีทางกฎหมาย รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ 3. ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่ได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเป็นรายเดือนจากงบประมาณที่ตั้งไว้ในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ 4. มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ➢ รับราชการหรือเคยรับราชการไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือนระดับ 9	1. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ 2. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เปรียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ จากสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. รับรอง 3. เป็นผู้ที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ระดับปริญญาตรีของ ก.พ. หรือที่สำนักงานศาลปกครองจัดทดสอบ	1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางกฎหมายหรือปริญญาเอกทางกฎหมาย 2. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมาย เป็นสามัญสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภา และได้ประกอบวิชาชีพทางกฎหมายตามที่ ก.ศ. กำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี 3. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมายและปริญญาในสาขาวิชาอื่นที่ ก.ศ. กำหนดซึ่งไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และได้ประกอบวิชาชีพตามที่ ก.ศ. กำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่ปี ให้เลขาธิการ	1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมาย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็นที่ใช้ใน	ศาลรัฐธรรมนูญ	ศาลปกครอง	ศาลยุติธรรม	
การเปรียบเทียบ	ผู้เชี่ยวชาญของศาลรัฐธรรมนูญ	เจ้าพนักงานคดีปกครอง	เจ้าพนักงานคดีผู้บริโภค	นิติกร
	หรือเทียบเท่า ➢ เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์พิเศษ ➢ รับราชการหรือเคยรับราชการไม่ต่ำกว่าพนักงานอัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์ ➢ เป็นหรือเคยเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทนายความไม่น้อยกว่ายี่สิบปี		สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งเป็นเจ้าพนักงานคดี ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.ศ. กำหนด	

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็นที่ใช้ใน	ศาลรัฐธรรมนูญ	ศาลปกครอง	ศาลยุติธรรม	
การเปรียบเทียบ	ผู้เชี่ยวชาญของศาลรัฐธรรมนูญ	เจ้าพนักงานคดีปกครอง	เจ้าพนักงานคดีผู้บริโภค	นิติกร
2. หน้าที่ความรับผิดชอบในภาพรวม	1. ศึกษาค้นคว้า เสนอข้อคิดเห็นข้อกฎหมาย 2. ให้ข้อมูลทางด้านวิชาการและกฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง ศึกษาวิเคราะห์และการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ 3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ประธานศาลรัฐธรรมนูญ หรือตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมอบหมายแล้วแต่กรณี	1. ดำเนินการทางธุรการ 2. ประสานงาน 3. จัดเตรียมสำนวนคดีและเอกสารที่จะต้องใช้ในการนั่งพิจารณาคดี 4. ช่วยตรวจสอบข้อเท็จจริงข้อกฎหมาย 5. ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการตามที่ได้รับมอบหมาย	1. ไกล่เกลี่ยคดีผู้บริโภค 2. ตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐาน 3. บันทึกคำพยาน 4. ดำเนินการให้มีการคุ้มครองสิทธิของคู่ความทั้งก่อนและระหว่างการพิจารณา 5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาในการทำหน้าที่ช่วยเหลือนั้น	1. ดำเนินการทางธุรการ 2. ประสานงาน 3. จัดเตรียมเอกสาร 4. ช่วยค้นหาข้อกฎหมาย
3. การสรรหาคัดเลือก	ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเป็นผู้สรรหาผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดไว้ตามระเบียบ	ตุลาการศาลปกครองเป็นผู้ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการศาลปกครองและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	สำนักงานศาลยุติธรรมดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	สำนักงานศาลยุติธรรมดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ หรือ ลูกจ้าง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็นที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ศาลรัฐธรรมนูญ	ศาลปกครอง	ศาลยุติธรรม	
	ผู้เชี่ยวชาญของศาลรัฐธรรมนูญ	เจ้าพนักงานคดีปกครอง	เจ้าพนักงานคดีผู้บริโภค	นิติกร
	ศาลรัฐธรรมนูญ	เจ้าพนักงานคดีปกครอง	เจ้าพนักงานคดี	ชั่วคราว
4. การพัฒนา	เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญจึงไม่ได้ระบุเรื่องการพัฒนา	1. หลักสูตรอบรมแบบนอกสถานที่ (Off the Job Training) สำหรับเจ้าพนักงานคดีปกครองบรรจุใหม่ 2. หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานคดีปกครองระดับต้น ● ภาควิชาการ ● ภาคปฏิบัติ 3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning)	การอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รวมเป็นระยะเวลา 1 เดือน ก่อนการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคแรกบรรจุ	ปฐมนิเทศก่อนปฏิบัติงาน 1-2 วัน
5. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การเข้าสู่ตำแหน่ง การปฏิบัติหน้าที่และการจ้างงานของระบบผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญเป็นแบบเน้นที่ตัวตำแหน่ง (Position-Based) ไม่ได้เติบโตตามสายอาชีพแบบแนวตั้งและไม่ได้เป็นเส้นทางอาชีพแบบจ้างระยะยาว	1. การเจริญเติบโตในแนวตั้ง เริ่มจากตำแหน่งพนักงานคดีปกครองระดับปฏิบัติการ ไปสู่ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ 2. การผันตัวเองเข้าสู่สายงานตุลาการ	1. การเจริญเติบโตในแนวตั้ง เริ่มจากตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี ระดับปฏิบัติการ ไปสู่ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ 2. สามารถเติบโตได้ถึงระดับผู้บริหารในงานทางด้านธุรการ	1. สำหรับนิติกรที่เป็นข้าราชการจะมีเส้นทางอาชีพในแนวตั้ง เริ่มจากตำแหน่งระดับปฏิบัติการไปสู่ระดับชำนาญการ และระดับ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็นที่ใช้ใน	ศาลรัฐธรรมนูญ	ศาลปกครอง	ศาลยุติธรรม	
การเปรียบเทียบ	ผู้เชี่ยวชาญของศาลรัฐธรรมนูญ	เจ้าพนักงานคดีปกครอง	เจ้าพนักงานคดีผู้บริโภค	นิติกร
		ศาลปกครองโดยการสมัครเพื่อสอบคัดเลือก	เป็นผู้อำนวยการศาล โดยตำแหน่งที่สูงสุดคือรองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม	ชำนาญการพิเศษ 2. นิติกรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการกำหนดเส้นทางอาชีพ
6. สิ่งจูงใจ และสวัสดิการ	1. งานที่ท้าทายความสามารถ 2. สามารถที่จะมีงานประจำได้ จึงกำหนดค่าตอบแทนเป็นแบบตายตัว (Fixed Rate)	1. นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการตามระบบราชการแล้ว ยังได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ดังนี้ ● ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ 5,000 บาท ● ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ 7,000 บาท ● ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ 9,000 บาท ● ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	1. นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการตามระบบราชการแล้ว ยังได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ภายหลังการผ่านการอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดเป็นระยะเวลา 1 เดือน ดังนี้ ● พนักงานคดีระดับปฏิบัติการได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเดือนละ 5,000 บาท ● เจ้าพนักงานคดีระดับชำนาญ	1. สำหรับนิติกรที่เป็นข้าราชจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน 2. นิติกรที่เป็นลูกจ้างได้รับเงินเดือนเทียบเท่ากับระบบลูกจ้างในภาครัฐ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็นที่ใช้ใน	ศาลรัฐธรรมนูญ	ศาลปกครอง	ศาลยุติธรรม	
การเปรียบเทียบ	ผู้เชี่ยวชาญของศาลรัฐธรรมนูญ	เจ้าพนักงานคดีปกครอง	เจ้าพนักงานคดีผู้บริโภค	นิติกร
		ระดับเชี่ยวชาญ 19,800 บาท ● ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ 26,000 บาท 2. โอกาสในการสอบเป็นตุลาการศาลปกครอง	การได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเดือนละ 7,000 บาท ● เจ้าพนักงานคดีระดับชำนาญการพิเศษ ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเดือนละ 9,000 บาท	

นอกจากระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาที่ระบุในตารางข้างต้นแล้ว ศาลยุติธรรมยังได้จัดทำโครงการนิติกรโครงการพิเศษเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานของผู้พิพากษาในศาลฎีกา โดยผู้ที่สมัครในโครงการนี้ต้องจบปริญญาตรีด้านนิติศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับเกียรตินิยมหรือจบปริญญาตรีนิติศาสตร์ และเป็นสามัญสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภา หลังจากผ่านการคัดเลือกแล้วทางศาลฎีกาจัดให้มีการอบรมก่อนที่จะไปปฏิบัติงาน หน้าที่ของนิติกรเหล่านี้จะทำหน้าที่ ช่วยในการค้นคว้าและเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาในการยกร่างคำพิพากษา โดยการทำงานนั้นก็จะทำหน้าที่ร่วมกับผู้ช่วยผู้พิพากษา โดยผู้ช่วยผู้พิพากษาจะทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ฝึกฝน ขัดเกลา และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ซึ่งจะเห็นได้ว่าจุดเด่นของนิติกรในโครงการพิเศษนี้จะเน้นที่การกำหนดคุณสมบัติ การสรรหาคัดเลือก และพัฒนา แต่เนื่องด้วยเป็นโครงการนำร่องจึงยังไม่มีนโยบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.2 ข้อเสนอแนะในภาพรวม

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนย่อมก่อให้เกิดความกังวลใจต่อบุคลากรในองค์การแทบทั้งสิ้น องค์การที่ดีย่อมต้องพยายามที่จะจัดการให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปโดยมีแรงต่อต้านน้อยที่สุด ยิ่งองค์การที่มีอายุเก่าแก่ที่ดำเนินการมานานแรงต้านก็จะมีเพิ่มมากขึ้น ยิ่งถ้าองค์การไม่มีการทำความเข้าใจหรือสื่อสารให้บุคลากรทราบ ก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรลดลง ดังนั้นข้อเสนอแนะที่เกิดจากงานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องมีส่วนช่วยผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นและพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่องค์การและสังคมคาดหวัง ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าในการที่จะพัฒนาระบบ Law Clerk เพื่อสนับสนุนการทำงานของศาลยุติธรรมควรที่จะมีการดำเนินการเหล่านี้ในภาพรวมด้วย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.2.1 การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรม

ข้อเสนอแนะประการแรก คือ ต้องมีการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมให้มีการบูรณาการกับงานหลักให้มากขึ้น งานทรัพยากรมนุษย์หรืองานบุคคลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจึงเป็นรูปแบบเก่าคือ เป็นเฉพาะกิจกรรมที่อยู่ในเชิงที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ การพัฒนาระบบ Law Clerk นี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ (ศาลยุติธรรม) โดยตรงเพราะต้องมีผลสืบเนื่องในเรื่องของกำลังคน งบประมาณต่าง ๆ เพราะไม่ว่าข้อเสนอแนะของผู้วิจัยจะออกมาในรูปแบบของตัวแบบอะไร ก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทั้งนั้น จึงจำเป็นที่ต้องปรับระบบของการบริหารคนให้มีความเป็นยุทธศาสตร์มากขึ้น

ฝ่ายบุคคลจะต้องทำหน้าที่ในการบริหารความเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนงานอย่างมืออาชีพและต้องสื่อสารทำความเข้าใจทั้งภายในองค์การและกับบุคลากรภายนอกได้เป็นอย่างดี ตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ไปศึกษาจากศาลปกครองและศาลรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะที่ศาลปกครองพบว่าเจ้าพนักงานคดีปกครองซึ่งมีลักษณะงานเหมือนกับ Law Clerk มีระบบในการคัดสรรและ

พัฒนา รวมทั้งจูงใจให้คนเข้ามาทำงานช่วยผู้พิพากษาได้เป็นอย่างดี ทั้ง ๆ ที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีปกครองนี้เป็นตำแหน่งที่เกิดขึ้นมาใหม่หลังจากมีรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2540

ดังนั้นส่วนงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศาลยุติธรรม อย่าง*สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม* ต้องร่วมและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาล โดยต้องปรับให้เป็นการทำงานแบบเชิงรุก รับเอาข้อเสนอมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ สร้างแนวร่วมเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะจำเป็นที่จะต้องดำเนินการหลายอย่างเช่น ถ้าใช้ตัวแบบตามแบบที่จะนำเสนอต่อไปนี้ ก็ต้องทำแผนอัตรากำลังทดแทน เนื่องจากนิติกรเดิมจะปรับเปลี่ยนตำแหน่งมาเป็น Law Clerk ต้องสำรวจความต้องการของนิติกรถึงการอยากปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรรองรับต้องสร้างการรับรู้ถึงสายงานความก้าวหน้าของ Law Clerk ต้องเตรียมหลักสูตรฝึกอบรม จัดทำแผนในการฝึกปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้ยังเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย เพราะยังมีเรื่องใหญ่อีกเช่น การทำตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) การทำเรื่องการประเมิลผลการปฏิบัติการ ทั้งหมดที่กล่าวมาล้วนแล้วแต่เป็นหน้าที่หลักของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

ถ้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของศาลสามารถที่จะจัดงานตามที่กล่าวข้างต้น โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของศาล ผลลัพธ์ที่จะมองเห็นและวัดได้คือปริมาณคดีลดลง ความพึงพอในการบริหารงานของศาลยุติธรรม โดยวัดจากประชาชนในด้านความรวดเร็ว ถูกต้อง ของการตัดสินคดีจะมีเพิ่มขึ้น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.2.2 เวลาในปัจจุบันเป็นเวลาที่เหมาะสมในการผลักดันให้เกิดอาชีพนี้ขึ้นในศาล

ถ้าจะมีการนำเอาระบบ Law Clerk เข้ามาช่วยในการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรมช่วงเวลาที่น่าจะผลักดันให้ระบบนี้เกิดขึ้นได้ดีที่สุดคือ ช่วงเวลาปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่ศาลมีภาระงานมากที่สุดถ้าเทียบกับคดีในอดีตที่ผ่านมา นอกเหนือจากการมีคดีค้างมากที่สุดแล้ว ความคาดหวังจากประชาชนและความตื่นตัวทางด้านสิทธิต่าง ๆ ก็เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ระบบ Law Clerk ถ้าจะพูดไปในวงการตุลาการอาจจะไม่ใช่เรื่องใหม่เพราะมีระบบนี้มาแล้วทั่วโลก แต่ถ้าพูดถึงในประเทศไทยยังถือว่าเป็นเรื่องใหม่ คนยังขาดความเข้าใจ โดยเฉพาะการเรียนกฎหมายในประเทศไทยก็ยังแตกต่างจากระบบของตะวันตก ดังนั้นเมื่อเป็นเรื่องใหม่และเป็นการเปลี่ยนแปลงจึงต้องอาศัยระยะเวลาที่ต้องสร้างความรับรู้ ความเข้าใจและการยอมรับทั้งจากบุคลากรด้านต่าง ๆ ในวิชาชีพกฎหมายและวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ชื่อเสียง เช่นในประเทศที่เจริญแล้ว ระบบ Law Clerk เกิดมาตั้งแต่ปี 1875 รวมเวลาจนถึงปัจจุบัน 135 ปี ดังนั้นถ้ายังไม่มีการเริ่มต้นในปัจจุบัน ก็คงต้องใช้เวลาอีกนานกว่าอาชีพใหม่นี้จะได้รับการยอมรับ โดยทั่วไปแล้วการยอมรับจะเกิดจากการรับรู้ความสำเร็จของผลลัพธ์ เช่น ผู้ที่ประกอบวิชาชีพนี้และประสบความสำเร็จ สังคมได้รับรู้รับทราบ

ในเรื่องของระยะเวลาตามที่ได้กล่าวไปเบื้องต้นว่าปัจจุบันถือเป็นระยะเวลาที่ดีที่สุด เพราะอาชีพด้านกฎหมายได้รับการยกย่องยอมรับอย่างสูงสุดว่าเป็นที่พึ่งให้กับสังคมได้ ทำให้แนวโน้มของการเรียนนิติศาสตร์เพิ่มสูงขึ้น มีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนนิติศาสตร์มากขึ้น และมีคนที่จบการศึกษาด้านนิติศาสตร์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งผู้ที่สำเร็จการศึกษาสาขานี้จากต่างประเทศ ทำให้โอกาสที่จะมีคนเข้าสู่อาชีพแบบ Law Clerk ทำได้มากกว่าในอดีต โดยสรุปผู้วิจัยจึงเห็นว่าเวลาในปัจจุบันเป็นเวลาที่เหมาะสมในการผลักดันให้เกิดอาชีพนี้ขึ้นในศาลยุติธรรม

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.2.3 การเชื่อมโยงระหว่างวิชาชีพกับวิชาการ

เนื่องจากอาชีพนี้มีลักษณะเป็นวิชาชีพ (Professionalism) ดังนั้นจึงต้องสร้างความเชื่อมโยงทางด้านวิชาการ ซึ่งในที่นี้หมายถึงหน่วยที่เป็นแหล่งผลิตคือ สถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยที่มีคณะนิติศาสตร์ เพราะการทำให้นักศึกษาได้รับทราบว่ามีอาชีพใหม่เกิดขึ้น จะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของคนที่เลือกเรียนทางสายสังคมศาสตร์ อาจารย์แนะแนวที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมซึ่งจะเป็นผู้ที่ชี้แนะให้นักเรียนเลือกเส้นทางอาชีพในอนาคต ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ที่เรียนกฎหมายก็จะทราบแต่ว่าเรียนจบแล้วสามารถเป็นผู้พิพากษา พนักงานอัยการ ทนายความ

ได้เท่านั้น ถ้ามีลักษณะอาชีพใหม่และมีความก้าวหน้าดีก็จะเป็นทางเลือกอีกประการหนึ่งให้กับผู้ที่เรียนทางด้านนี้

จากตัวอย่างการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นและในประเทศอังกฤษ จะมีมุมมองของวิชาชีพกฎหมายเป็นแบบองค์รวมที่เป็นชุด (Package) คือมองว่าอาชีพผู้พิพากษา ทนายความ พนักงานอัยการ Law Clerk เป็น Package หรือเป็นชุดเดียวกัน ในญี่ปุ่นผู้พิพากษาอาวุโสสามารถก้าวไปเป็น Law Clerk และ Law Clerk ก็มาเป็นผู้พิพากษา ทำให้เห็นได้ว่าอาชีพเหล่านี้มีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน ในประเทศอังกฤษที่เน้นในเรื่องความหลากหลาย (Diversity) ก็มีความพยายามที่จะทำให้บุคลากรที่ใช้วิชาชีพทางด้านกฎหมายเช่น ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ ทนายความ และ Law Clerk (Judicial Assistant) มีสถานภาพที่อยู่ในระนาบเดียวกัน

สำหรับในประเทศไทยสถานภาพของผู้พิพากษากับนิติกรจะค่อนข้างมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งถ้ามีการสร้างอาชีพใหม่ที่เรียกว่า Law Clerk นี้ก็จะช่วยในการลดความแตกต่างและยังช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.2.4 การแก้ไขกฎหมายและการสร้างระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่เอื้อกับระบบอาชีพ

การสร้างระบบอาชีพให้เป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทางด้านกฎหมายในประเทศไทยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกฎหมาย มีระเบียบและกฎเกณฑ์มารองรับ และเมื่อพิจารณาถึงระบบผู้สนับสนุนในการทำงานของผู้พิพากษาในประเทศไทย เช่น ระบบผู้เชี่ยวชาญในศาลรัฐธรรมนูญ ระบบเจ้าพนักงานคดีปกครองในศาลปกครอง หรือแม้แต่ระบบเจ้าพนักงานคดีในคดีผู้บริโภคของศาลยุติธรรมเองก็ยังต้องมีการสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ขึ้นมารองรับ ทั้งนี้จะสังเกตได้ว่ากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องนี้ควรจะต้องระบุถึง

1) ที่มาและความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่ง
2) อำนาจหน้าที่ของตำแหน่ง
3) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
    - ความรู้
    - ประสบการณ์

- คุณลักษณะในด้านอื่น ๆ

4) กระบวนการในการสรรหาคัดเลือก
5) เส้นทางอาชีพ
   - ระดับความก้าวหน้า
   - คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
   - เงื่อนไขการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
6) ค่าตอบแทน
   - ค่าตอบแทนตามระดับตำแหน่ง
   - ค่าตอบแทนพิเศษ
   - สวัสดิการ
7) วินัยและการลงโทษ
8) หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการบริหารงานบุคคล

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงตัวระบบ Law Clerk ในต่างประเทศแล้ว จะพบว่ามีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) รวมทั้งมีการสร้างคู่มือสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ คู่มือสำหรับผู้ที่บรรจุเป็น Law Clerk แล้ว เรียกว่า Law Clerk Handbook คู่มือประเภทนี้จะเป็นคู่มือที่ศาลเป็นผู้จัดทำเอง ส่วนคู่มือประเภทที่สองคือ คู่มือสำหรับนักเรียนกฎหมายที่เข้ามาฝึกงานในศาล เรียกว่า Judicial Clerkship Handbook เป็นคู่มือที่โรงเรียนสอนกฎหมายจะต้องเป็นผู้จัดทำเพื่อเป็นการแนะแนวทางในการก้าวสู่อาชีพ Law Clerk รวมทั้งแนะแนวทางในการปฏิบัติงานในเบื้องต้น

5.2.5 การสร้างความแตกต่างระหว่างบทบาทของนิติกรกับ Law Clerk

ต้องสร้างความแตกต่างระหว่างบทบาทของนิติกรกับ Law Clerk ให้ชัดเจนและเกิดการรับรู้ จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยพบว่าระบบ Law Clerk นั้นจะมีทั้งที่เป็น Law Clerk

ประจำตัวผู้พิพากษา หรืออาจจะเป็น Law Clerk ที่เป็นส่วนกลางแบบของประเทศญี่ปุ่น Law Clerk ในระบบของประเทศสหรัฐอเมริกาทำหน้าที่เปรียบเสมือนกับเป็นผู้พิพากษาท่านหนึ่งเพราะทำหน้าที่ในการยกร่างคำพิพากษา ไม่ได้ทำงานธุรการ (Court Clerk) หรือเจ้าหน้าที่จ่าศาลหรือเจ้าหน้าที่หน้าบัลลังก์เหมือนศาลของประเทศไทย Law Clerk ของอเมริกาจะต้องเข้าใจในกระบวนวิธีพิจารณาความทั้งหมดที่เกี่ยวกับคดี Law Clerk จะต้องอ่านสำนวนคดี ทำบันทึกย่อ ต้องเข้าใจในประเด็นกฎหมายที่มีการโต้แย้งกันด้วย และทำบันทึกให้ผู้พิพากษา ทำการยกร่างคำพิพากษาให้ผู้พิพากษาตรวจ จะเห็นได้ว่างานของ Law Clerk ตามที่กล่าวมานี้ต้องใช้ผู้ที่มีความสามารถสูงค่อนข้างมาก ถ้ามาเปรียบเทียบกับงานของนิติกรปัจจุบันในศาลยุติธรรมที่รับผิดชอบอยู่ จะพบว่านิติกรจะทำหน้าที่ดังนี้

1) ในส่วนของคดี ทำหน้าที่รับฟ้อง ตรวจคำฟ้อง ขึ้นปก เก็บสำนวน รวบรวมสถิติ ซึ่งในการรับฟ้องก็ต้องทำการคัดแยกประเภทของคดี ตรวจสอบความถูกต้อง บันทึก ทั้งหมดเป็นลักษณะของงานธุรการคดีเกือบทั้งสิ้น

2) ในส่วนคำสั่งคำร้อง นิติกรทำหน้าที่ย่อคำสั่ง คำร้อง ย่อข้อเท็จจริง โดยต้องตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ตรวจความถูกต้อง แล้วจึงนำเสนอผู้ช่วยผู้พิพากษา

3) ในส่วนคำพิพากษา นิติกรรับซองคำพิพากษาเสนอหัวหน้าส่วนคำพิพากษาเพื่อเสนอประธานศาลหรือรองประธานหรือประธานแผนกที่ได้รับมอบหมายตรวจสั่งออกลงข้อมูลระบบ LAN เสร็จแล้วก็รับซองหลังจากตรวจครั้งที่สอง ลงสมุดคุม แยกเก็บเอกสาร เสนอองค์คณะผู้พิพากษาลงนาม นำซองคำพิพากษาและสำนวนเสนอหัวหน้าส่วน ประทับตราศาล ประทับตราวงรี ตีตราแผ่นดิน นำเสนอผู้ช่วย ตรวจคัดท้ายและนำต้นฉบับใส่ซอง

หน้าที่ตามที่ได้บรรยายมาข้างต้นนี้ยังเป็นงานที่จัดว่าเป็นงานธุรการคดีแทบทั้งสิ้น เมื่อมาพิจารณาถึงหน้าที่และภารกิจหลักของนิติกรประจำองค์คณะผู้พิพากษา จะพบว่ามีหน้าที่ดังนี้

1) ให้ความสะดวกแก่ผู้พิพากษาในองค์คณะ เช่น ทำการค้นคว้าคำพิพากษา ทำงานเสนอเพื่อให้ท่านผู้พิพากษาลงนาม ทำหน้าที่บันทึกรายละเอียดของสำนวนลงในสมุดรายงานสำนวนประจำวันของแต่ละคน และรับงานที่สั่งออกมาแล้วให้ผู้ช่วยผู้พิพากษา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

2) ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักอำนวยการ เช่น ประสานงานกับงานรับฟ้อง งานคำสั่งคำร้อง งานสารบรรณ งานส่วนคำพิพากษา เป็นต้น

3) ทำหน้าที่ตามแต่จะได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสำนัก

4) อำนวยความสะดวกแก่ผู้พิพากษาตามที่ได้รับมอบหมาย

จากข้างต้นจะเห็นว่านิติกรประจำองค์คณะจะมีงานที่เป็นการค้นคว้าเพิ่มขึ้น เช่น การค้นคว้าคำพิพากษา แต่งานที่เหลือก็ยังเป็นงานธุรการและงานอำนวยการ ถ้าเทียบเป็นสัดส่วนของงานที่เป็นเนื้องานวิชาการและธุรการจะพบว่า ในอเมริกาหรือในประเทศยุโรป สัดส่วนงานวิชาการต่องานธุรการของ Law Clerk จะเป็น 80:20 แต่ของประเทศไทยจะเป็น 20:80 ดังนั้นเมื่อจะมีตำแหน่งใหม่ที่เป็น Law Clerk จึงต้องสร้างความเด่นชัดระหว่างการเป็นนิติกร กับการเป็น Law Clerk เพื่อให้คนที่จะเข้ามาในอาชีพ Law Clerk นี้ทราบถึงความคาดหวังของผลลัพธ์ของงานที่ชัดเจนก่อนที่จะเข้ามา

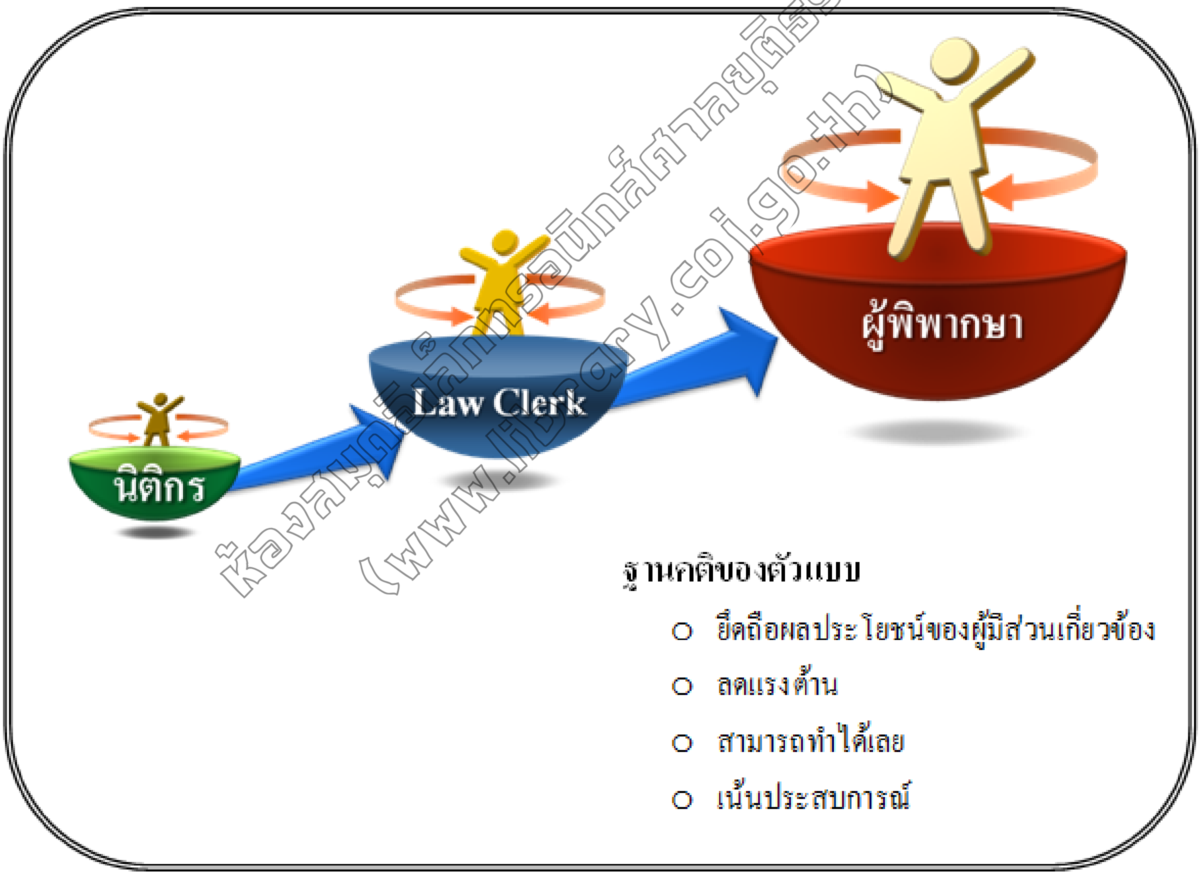
โดยสรุป ข้อเสนอแนะในองค์รวมทั้ง 5 ข้อนี้ เป็นข้อเสนอแนะที่ต้องมีการดำเนินการไปพร้อม ๆ กับข้อเสนอแนะตามทางเลือกต่าง ๆ ที่จะนำเสนอต่อไปและข้อเสนอแนะในภาพรวมนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกภาคส่วนขององค์กรศาลยุติธรรมที่จะช่วยกันผลักดันให้มีความเป็นไปได้ ซึ่งต้องอาศัยการทำความเข้าใจและใช้เวลา เช่นในข้อแรก ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญถ้ามองจากระบบราชการในภาพรวมก็เป็นเรื่องที่ยังเป็นไปอย่างช้า ๆ เพราะฝ่ายบุคคลยังไม่สามารถสร้างแผนกลยุทธ์ทางด้านการบริหารคนให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ ในช่วงแรกอาจต้องมีที่ปรึกษาและผู้บริหารระดับสูงขององค์การมาช่วยขับเคลื่อนสักระยะก่อน หรือในส่วนที่ต้องลงไปประสาน สร้างภาพลักษณ์ (Brand) ของอาชีพนี้ในสถาบันการศึกษา ก็เป็นเรื่องใหม่ของฝ่ายนี้ เพราะไม่นึกว่างานที่ทำจะต้องไปเกี่ยวข้อง แต่ก็เป็นเรื่องจำเป็นในต่างประเทศก็ทำกันเช่นนี้ ถ้าฝ่ายบุคคลไม่ทำหน้าที่นี้ ก็คงจะไม่มีใครที่จะทำได้ดีกว่าการทำบทบาทเช่นนี้ของฝ่ายบุคคล เรียกว่าฝ่ายบุคคลเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ของผู้บริหารองค์กร และมีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.3 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 1: เชื่อมโยงระหว่างนิติกรกับ Law Clerk

ตัวแบบแรก (โปรดดูภาพที่ 5.1) เป็นการสร้างทางเชื่อมระหว่างอาชีพนิติกรกับเส้นทางอาชีพ Law Clerk และการให้โอกาสสอบเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสนามพิเศษ ซึ่งตามตัวแบบนี้สามารถอธิบายฐานคติ คุณสมบัติสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการพัฒนา ระบบการจูงใจ รวมทั้งข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบได้ดังนี้

ภาพที่ 5.1 ตัวแบบที่ 1: เชื่อมโยงระหว่างนิติกรกับ Law Clerk



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.3.1 ฐานคติ

สำหรับฐานคติหรือหลักการเหตุผลของตัวแบบที่ 1 มีดังต่อไปนี้คือ

1) ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีควรที่จะยึดประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้ได้คนที่อยู่ในระบบสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับระบบได้ การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องช่วยให้เกิดความผสมผสานมากกว่าความแปลกแยก ดังนั้นตัวแบบนี้เป็นตัวแบบที่เปิดโอกาสให้คนที่อยู่ในตำแหน่งนิติกรเดิมสามารถที่จะเปลี่ยนสถานะเข้ามาเป็น Law Clerk ได้ถ้ามีคุณสมบัติครบ และผ่านการประเมิน ดังนั้นจึงไม่ได้เป็นการมองนิติกรทุกคนเหมือนกัน เพราะศักยภาพของบุคลากรเหล่านี้ยังมีอยู่ แต่ไม่ได้ถูกนำมาใช้งาน ก็จะมองเหมือนไม่มีศักยภาพ ดังนั้นถ้ามีการเปิดโอกาส ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านี้สามารถใช้ศักยภาพที่เขามีอยู่อย่างเต็มที่

2) ตัวแบบนี้จะช่วยในการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ และเป็นการลดแรงต้านที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นระบบที่ผสมระหว่างของใหม่กับของเก่าเข้าไปด้วยกัน ที่บอกว่าช่วยลดแรงต้านเพราะเป็นการเปิดโอกาสให้นิติกรของศาลยุติธรรมที่มีอยู่เดิมเข้าสู่ระบบใหม่ได้

3) ตัวแบบที่หนึ่งนี้เป็นระบบที่สามารถดำเนินการพัฒนาได้เลยโดยใช้กระบวนการภายใน

4) ตัวแบบนี้เชื่อในเรื่องของประสบการณ์ว่าการที่จะทำหน้าที่ของ Law Clerk ได้ดีโดยเฉพาะในระบบของการเรียนการสอนนิติศาสตร์ในประเทศไทยนั้นผู้ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทางด้านกฎหมายจะช่วยทำงานได้ดีกว่าผู้ที่จบการศึกษามาใหม่แม้ว่าจะได้คะแนนสูงก็ตามที แต่ถ้ามีคะแนนสูงและมีประสบการณ์ด้วยก็จะยิ่งดี

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.3.2 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง

เนื่องจากฐานคติข้างต้นว่าตามตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และเปิดโอกาสให้กับบุคลากรภายใน ดังนั้นการกำหนดคุณสมบัติจึงเป็นดังนี้

1) อายุไม่เกิน 45 ปี

ปกติเวลาบรรจุเข้ารับราชการถ้าอายุราชการประมาณ 15 – 20 ปีก็จะมีตำแหน่งถ้าใช้ตามระบบ C แบบเก่าจะเทียบได้ประมาณ C7 ดังนั้นคนที่จะมีคุณสมบัติในระบบคือเป็นนิติกรตั้งแต่ C3-C7 ซึ่งจะเป็นบุคลากรที่มีช่วงอายุประมาณไม่เกิน 45 ปี

นิติกร 7	→	Law Clerk 7
นิติกร 6	→	Law Clerk 6
นิติกร 5	→	Law Clerk 5
นิติกร 4	→	Law Clerk 4
นิติกร 3	→	Law Clerk 3

2) วุฒิการศึกษาขั้นต่ำ คือ ปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์และได้เนติบัณฑิต

3) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ใช้ความรู้ทางด้านกฎหมายภายในศาลยุติธรรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4) ผ่านการประเมินความรู้ ความสามารถโดยใช้หลักการระบบสมรรถนะ (Competency-Based) หรือเทียบเท่า โดยกำหนดสมรรถนะของคนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk และมีคณะกรรมการประเมิน โดยคณะกรรมการต้องประกอบด้วยผู้พิพากษาที่จะเป็นผู้ใช้งาน Law Clerk โดยตรง อาจใช้การประเมินบุคคลแบบองค์รวม (Assessment Center) เข้าช่วยเพื่อให้ได้คนที่ตรงกับงานมากที่สุด ทั้งนี้การประเมินจะต้องทำทั้ง 3 ส่วน คือ

(1) ประเมินความรู้ ความสามารถในงาน และทักษะที่ใช้

(2) ประเมินพฤติกรรม

(3) ประเมินทัศนคติ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.3.3 ระบบการพัฒนา

เนื่องจากตามตัวแบบที่ 1 นี้ให้โอกาสกับบุคคลภายใน จึงจำเป็นต้องเน้นไปที่การพัฒนาเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถทำงานตามตำแหน่งนี้ได้จริง โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้ดังนี้

1) เมื่อผ่านการประเมินแล้วต้องมีการอบรมอย่างเข้มข้น ถ้าดูแบบศาลปกครอง เจ้าพนักงานคดีปกครองต้องมีการอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน 155 ชั่วโมง คือ อบรมด้านวิชาการ 113 ชั่วโมง และอบรมภาคปฏิบัติอีก 42 ชั่วโมง ซึ่งกรณีของตำแหน่ง Law Clerk ก็เหมือนกัน เพราะไม่ได้ทำงานเหมือนกับนิติกร หลังจากอบรมแล้ว ต้องมีการฝึกงานอีกไม่ควรต่ำกว่า 1 เดือน โดยต้องฝึกภาคปฏิบัติงานจริง โดยในระบบของการฝึกงานนี้ผู้พิพากษาซึ่งจะเป็นผู้ใช้งาน Law Clerk โดยตรงต้องเข้ามามีบทบาทในการให้คำชี้แนะ หรือถ้าจะให้ดียิ่งขึ้น อาจจะมากำกับเหมือนเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรือเป็นผู้สอนงาน (Coach) อีก และผู้ที่อบรมจะต้องผ่านการประเมินและต้องได้คะแนนทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ถึงจะบรรจุเข้าทำงานจริง

2) หลังจากปฏิบัติงานไป 1 ปี ต้องมีการอบรมความรู้ที่เข้มข้นขึ้นตามระดับของสมรรถนะที่กำหนด เนื่องจากโอกาสความก้าวหน้าของตำแหน่ง Law Clerk นี้จะต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพตามความเชี่ยวชาญ

3) จัดทำแผนพัฒนาอาชีพ (Career Planning) และเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เนื่องจากการมาทำหน้าที่ Law Clerk นั้นอาจจะก้าวหน้าตามสายอาชีพของ Law Clerk เลย หรือมาสอบเป็นผู้พิพากษาได้ถ้ามีคุณสมบัติตามที่กำหนด ดังนั้นในเรื่องของการพัฒนานี้จึงต้องมีการวางแผนให้มีความชัดเจนจะได้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลังขององค์การ

5.3.4 ระบบจูงใจ

ระบบนี้เป็นระบบที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และจากผลการศึกษาเมื่อได้มีการสอบถามตามความสมัครใจของนิติกรที่อยู่ในระบบศาลยุติธรรมพบว่า นิติกรที่มีความสามารถ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

มองว่าถ้ามีตำแหน่ง Law Clerk จริง และมีค่าตอบแทนที่ดีก็อยากที่จะเป็น Law Clerk แต่ส่วนหนึ่งที่นิติกรพยายามไปสอบเป็นผู้พิพากษานอกเหนือจากสถานภาพของการเป็นผู้พิพากษาจะสูงแล้ว ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงานจะสูงมากด้วย จนทำให้คนที่มีความสามารถพยายามที่จะไปสอบเป็นผู้พิพากษาให้ได้แม้จะต้องสอบหลายครั้ง ซึ่งทำให้คนที่เป็นนิติกรประจำองค์คณะผู้พิพากษาใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการดูหนังสือสอบ ซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานสนองความต้องการขององค์การได้ ดังนั้นเมื่อมีตำแหน่งนี้ขึ้นมา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างระบบจูงใจ จึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) มีเงินประจำตำแหน่งเพิ่ม

2) มีสิทธิสอบเป็นผู้พิพากษาในสนามพิเศษ โดยกำหนดเป็นโครงการเฉพาะ แต่ต้องทำงานในตำแหน่ง Law Clerk มาครบ 5 ปี โดยมีใบรับรอง (Recommendation) จากผู้พิพากษาที่ทำงานด้วย

3) ได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลที่ทัดเทียมกับระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาอื่น ๆ ในประเทศไทย

4) เกษียณอายุที่ 60 ปี แต่สามารถต่ออายุได้จนถึง 65 ปี โดยผ่านเกณฑ์การประเมิน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.3.5 ข้อดีและข้อพึงระวัง

ข้อดีและข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้ตัวแบบที่ 1 มีรายละเอียดดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 1

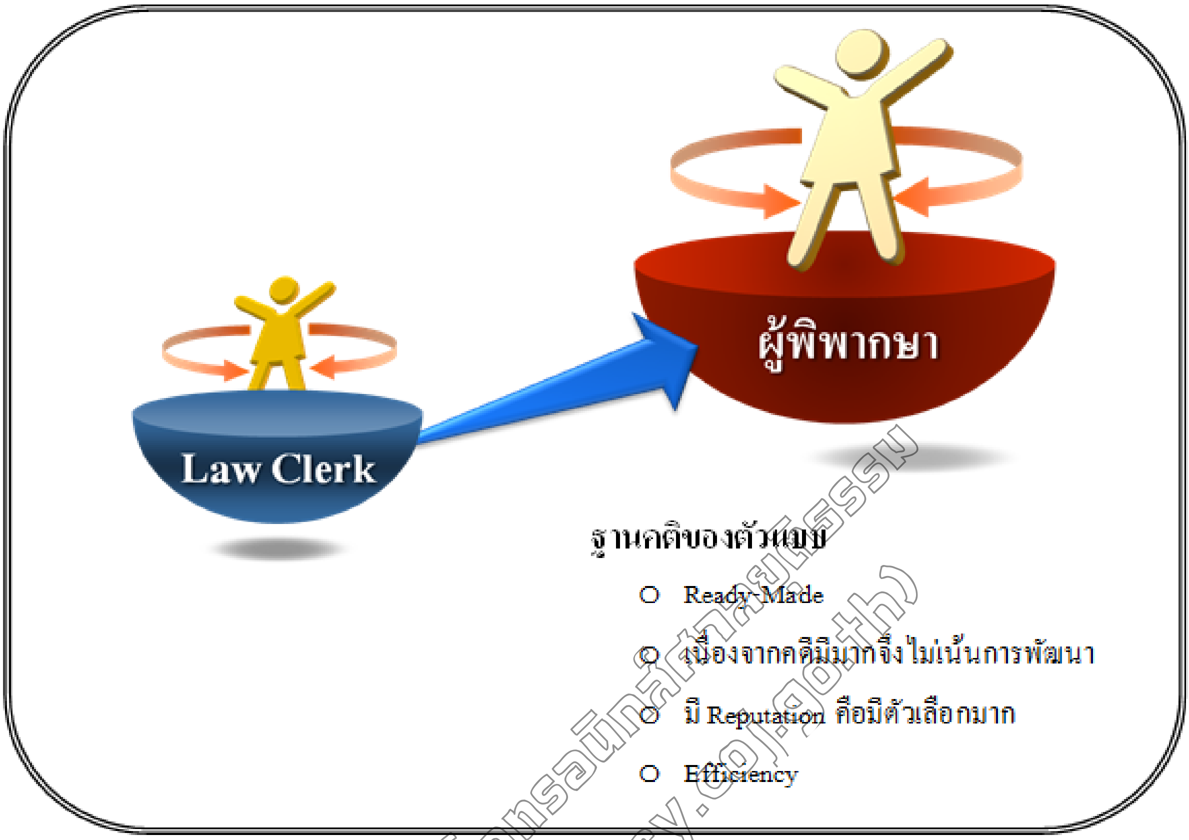
ข้อดีของตัวแบบที่ 1	ข้อพึงระวัง
1. เป็นการเชื่อมต่อจากระบบเดิมที่มีอยู่ 2. เป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรภายใน 3. สร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรภายใน ทำให้เกิดความผูกพัน (Commitment) 4. ลดแรงต้านจากบุคลากรภายในที่อาจเสียผลประโยชน์ 5. ลดภาระในการสรรหา เพราะมีประวัติและข้อมูลของผู้สมัครอยู่แล้ว 6. สามารถสร้างวัฒนธรรมการยอมรับ เพราะใช้การพัฒนาและการกล่อมเกลาผ่านทางระบบพี่เลี้ยง 7. เป็นการสร้างระบบอาชีพของสายงานหลักของศาลยุติธรรมอย่างเป็นชุด (Package) และทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพสอดคล้องกับบริบทแบบไทย	1. ระบบอุปถัมภ์สามารถที่จะเข้ามามีบทบาทสูง ดังนั้นกระบวนการในการได้มาของคนต้องมีกระบวนการสื่อสาร และปฏิบัติอย่างโปร่งใส 2. เสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการลงทุนมาก 3. ไม่สามารถได้คนมาทันที เพราะต้องมีการพัฒนาก่อน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.4 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 2: ระบบ Law Clerk แบบจ้างตามสัญญา

ตัวแบบที่สอง (โปรดดูภาพที่ 5.2) เป็นการสร้างเส้นทางอาชีพ Law Clerk แบบการจ้างงานระยะสั้นตามสัญญาจ้าง ซึ่งตามตัวแบบนี้สามารถอธิบายฐานคติ คุณสมบัติสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการพัฒนา ระบบการจูงใจ รวมทั้งข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบได้ดังนี้

ภาพที่ 5.2 ตัวแบบที่ 2: ระบบ Law Clerk แบบจ้างตามสัญญา



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.4.1 ฐานคติ

ฐานคติหรือหลักการเหตุผลของตัวแบบที่ 2 มีดังต่อไปนี้คือ

1) ต้องการคนที่สามารถปฏิบัติงานได้เลย เนื่องจากปัญหาคือคดีค้างสูง ถ้าสามารถหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการมาช่วยงาน ก็จะช่วยลดปัญหานี้ได้เลย

2) งานที่ผู้พิพากษาปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่มีเวลาที่จะไปพัฒนาหรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับ Law Clerk และในความเป็นจริงระบบการพัฒนา Law Clerk ในต่างประเทศนั้นตัวผู้พิพากษาเองเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนา และสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระบบ Law Clerk ในประเทศอเมริกาได้หันมาใช้ Law Clerk ที่มีลักษณะถาวร (Permanent) มากขึ้นก็เพราะต้องการที่จะลดภาระในการพัฒนา เพราะถ้าระบบนี้เป็นระบบถาวร การพัฒนาก็จะต้องเน้นหนักในครั้งแรก และจะ

ลดภาระลง ดังนั้นในสภาวการณ์ที่ผู้พิพากษายังไม่มีเวลาและยังไม่พร้อมในด้านนี้ การรับคนที่มีคุณสมบัติสูงจะต้องทำให้ลดระยะเวลาได้มาก

3) ปัจจุบันคนที่มีคุณสมบัติสูงจะมีให้เลือกมากขึ้นในตลาดแรงงาน เนื่องจากมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งที่ผลิตบัณฑิตด้านนิติศาสตร์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

4) โอกาสที่จะมีผู้มาสมัครเป็น Law Clerk มีมากกว่าในอดีต ถ้าทำการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจ และมีภาพลักษณ์ (Brand) ที่ดี จริงแล้ว Law Clerk คือ "ผู้ช่วยผู้พิพากษา" ซึ่งถ้าเปิดเป็นตำแหน่งนี้จะทำให้คนมีความกระตือรือร้นและสนใจมาสมัครมากขึ้น ในขณะที่ปัจจุบันศาลยุติธรรมได้ใช้ผู้พิพากษาจริงมาทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้พิพากษา ผู้วิจัยจึงอยากเสนอให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งตรงนั้นเป็น "ว่าที่ผู้พิพากษา" และเอาชื่อผู้ช่วยผู้พิพากษามาใช้แทน Law Clerk เพราะในสังคมไทย ต้องยอมรับว่า "ชื่อ" มีความสำคัญ เพราะถ้าใช้ชื่อแบบเดิมคือ "นิติกร" หรือนิติกรประจำองค์คณะ ก็จะเหมือนเดิม เพราะในที่สุดบุคลากรเหล่านี้ก็จะไปสอบเป็นผู้พิพากษาหมด

5) มองในแง่ประสิทธิภาพและประหยัดแล้ว จะมีมากกว่า เพราะรับคนที่ทำงานได้เลย และทางศาลยุติธรรมไม่ต้องเสียเงินและเสียเวลาในการลงทุน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.4.2 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง

เนื่องจากฐานคติแบบที่ 2 นี้ต้องการคนที่ทำงานได้ทันที ดังนั้นการกำหนดคุณสมบัติจึงต้องกำหนดให้สูงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ จึงขอเสนอแนะด้านคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) อายุไม่เกิน 35 ปี เพราะคาดหวังที่จะให้คนที่มีคุณสมบัติสูงมาสมัคร เช่น จบปริญญาโทแล้ว มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว ดังนั้นจึงต้องกำหนดอายุไว้ประมาณนี้

2) คุณวุฒิทางการศึกษาต้องมีพื้นฐานทางกฎหมาย เช่น จบปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ และได้เนติบัณฑิต โดยมีการกำหนดเกรดในระดับปริญญาตรีประมาณ 3.3 และปริญญาโทประมาณ 3.5

3) ต้องมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกฎหมายไม่ต่ำกว่า 2 ปี

4) ถ้ามีความสามารถด้านการวิจัยด้านกฎหมาย (Legal Research Skill) จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

5) ต้องผ่านการประเมินโดยใช้ระบบสมรรถนะ (Competency - Based Approach) ตามแบบของตัวแบบที่ 1 โดยประเมินดังนี้

(1) ประเมินความรู้ด้านวิชาการ

(2) มีจดหมายรับรองการทำงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด (Structure Recommendation)

(3) ประเมินบุคลิกภาพและทัศนคติ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.4.3 ระบบการพัฒนา

สืบเนื่องจากฐานคติของตัวแบบนี้ต้องการคนที่มีลักษณะสำเร็จรูป จึงไม่ได้เน้นที่การพัฒนา แต่ถึงอย่างไรก็ต้องมีการอบรมก่อนการปฏิบัติหน้าที่ 1 อาทิตย์ เพื่อให้เข้าใจในลักษณะงานที่ทำ และตามตัวแบบที่ 2 นี้สามารถที่จะคัดเลือก Law Clerk ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะคดี เช่น เป็นคดีประเภทไหน และสามารถกำหนดตัวชี้วัด เช่น จำนวนคดีที่ Law Clerk จะต้องรับผิดชอบในการลดจำนวนคดีความให้ผู้พิพากษา

5.4.4 ระบบการจูงใจ

ในตัวแบบที่ 2 นี้เมื่อกำหนดคุณสมบัติสูง ดังนั้นค่าตอบแทนจึงต้องมีความสมดุลกัน จึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) กำหนดการจ้างเป็นสัญญาจ้างโดยมีระบบเงินเดือนที่สามารถเทียบเท่ากับของบริษัทเอกชน ในสัญญาจ้างจะต้องกำหนดมาตรฐานของงาน โดยมีการทดลองงาน 3 เดือน

2) มีการประเมินผลเมื่อจะมีการต่อสัญญาครั้งที่ 2 ซึ่งถ้าประเมินผ่านจะมีการต่อสัญญาจ้างอีก 2 ปี ในการต่อสัญญานี้จะมีการปรับเงินเดือน และถ้ามีผลงานดีสามารถต่อสัญญาได้อีก 2 ปี และก็จะมีการปรับเงินเดือน

3) เมื่ออยู่ครบ 5 ปี สามารถได้สิทธิไปสอบผู้พิพากษาในสนามพิเศษเหมือนตัวแบบที่ 1 โดยผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด

4) สถานภาพของบุคลากร Law Clerk ตามตัวแบบที่ 2 นี้จะเป็นเสมือนพนักงานราชการ

5.4.5 ข้อดีและข้อพึงระวัง

ข้อดีและข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้ตัวแบบที่ 2 มีรายละเอียดดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 2

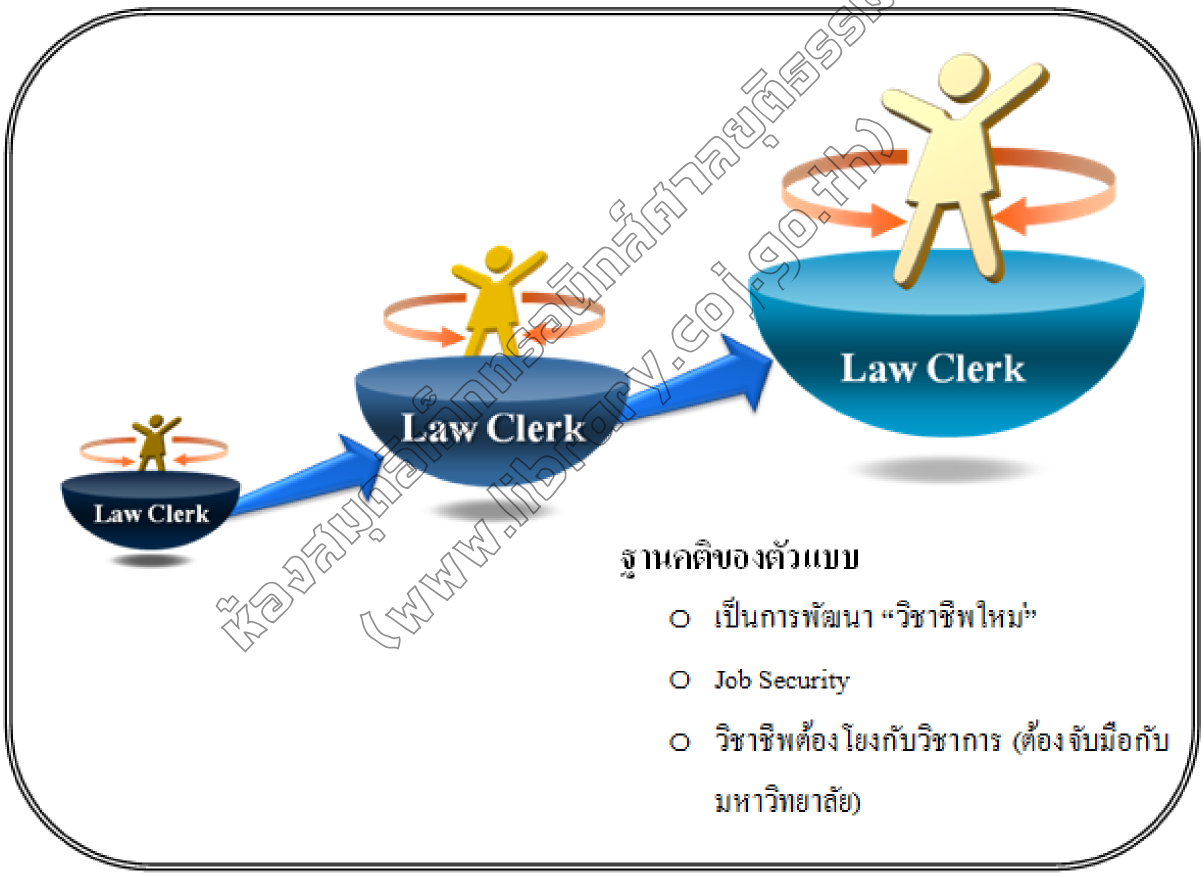
ข้อดี	ข้อพึงระวัง
1. ได้คนเร็ว และคนที่รับเข้ามาสามารถทำงานได้ทันที 2. เป็นคนที่มาจากข้างนอก จึงทำให้มีมุมมองที่หลากหลาย 3. ลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนพัฒนา ซึ่งเป็นเงินที่มาก 4. ลดภาระของการหาคนที่จะมาช่วยเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นผู้ฝึกสอน 5. ลดปัญหาเรื่องการใช้ระบบอุปถัมภ์ภายใน 6. ทำให้ช่วยเร่งให้บุคลากรภายในเกิดความตื่นตัว สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1. คนที่เข้ามาใหม่ยังไม่ได้ถูกกล่อมเกลา (Socialization) จึงอาจทำให้มีวัฒนธรรมที่ไม่สอดคล้องกับองค์การ 2. ยังไม่เคยเห็นผลงาน อาจทำให้ไม่ได้รับการยอมรับ หรือความไว้วางใจจากท่านผู้พิพากษา 3. ต้องมีระบบการจ่ายงานและการประเมินผลงานที่เข้มแข็ง มิเช่นนั้นผลการปฏิบัติงานอาจไม่คุ้มค่า

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.5 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 3: ระบบ Law Clerk แบบจ้างระยะยาว

ตัวแบบที่สาม (โปรดดูภาพที่ 5.3) เป็นการสร้างเส้นทางอาชีพ Law Clerk แบบการจ้างงานระยะยาว ซึ่งตามตัวแบบนี้สามารถอธิบายฐานคติ คุณสมบัติสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการพัฒนา ระบบการจูงใจ รวมทั้งข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบได้ดังนี้

ภาพที่ 5.3 ตัวแบบที่ 3: ระบบ Law Clerk แบบจ้างระยะยาว



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.5.1 ฐานคติ

ฐานคติหรือหลักการเหตุผลของตัวแบบที่ 3 มีดังต่อไปนี้คือ

1) ตัวแบบนี้ต้องการพัฒนาอาชีพใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของไทย คือ ความมั่นคงในงาน (Job Security) และการมีสถานภาพและศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ดังนั้นตัวแบบนี้คือการมีอาชีพใหม่ที่เรียกว่า “Law Clerk”

2) เมื่อเป็นอาชีพใหม่และมีความต้องการตามฐานคติที่ 1 จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านองค์ความรู้ ดังนั้นทางศาลยุติธรรมจึงควรที่จะไปร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการผลิตบุคลากรเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในที่นี้ก็คือศาลยุติธรรมทั้งศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาในส่วนของสถาบันการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1) สร้างหลักสูตรในลักษณะของการประกาศนียบัตร ประมาณ 3 วิชา มีเนื้อหาในการพัฒนานักศึกษาในระดับปี 3 ปี 4 ที่มีความประสงค์ที่จะทำงานเป็น Law Clerk หรือ “ผู้ช่วยผู้พิพากษา” โดยนักศึกษาจะต้องสมัครเข้าเรียนในหลักสูตรนี้ ซึ่งเป็นการเรียนเพิ่มจากหลักสูตรที่ทำการสอนอยู่เดิม โดยเมื่อเรียนจบและผ่านการประเมินตามเกณฑ์จะได้ประกาศนียบัตร (Law Clerk Certificate)

2) ในช่วงที่นักศึกษาอยู่ในปี 3 และปี 4 นักศึกษาต้องมาฝึกงาน Law Clerk กับศาลยุติธรรม (Internship) ซึ่งทางศาลจะเป็นผู้รับผิดชอบในการมอบหมายงาน และมีระบบพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือแนะนำ ซึ่งโดยระบบที่ว่ามานี้จะได้คนที่อย่างน้อยก็เรียนและมีทักษะมากกว่ากลุ่มที่จบนิติศาสตร์เพียงอย่างเดียว เวลาที่คนกลุ่มนี้เข้าสู่ระบบ Law Clerk ของศาลยุติธรรม ก็จะมีประสบการณ์มากกว่า

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.5.2 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง

คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk ตามตัวแบบที่ 3 มีดังนี้

1) มีอายุไม่เกิน 30 ปี เพราะตามตัวแบบนี้จะรับคนที่จบปริญญาตรีและมีประกาศนียบัตรและผ่านการฝึกงาน จึงกำหนดอายุไม่เกิน 30 ปี

2) มีคุณวุฒิขั้นต่ำคือ ปริญญาตรีทางด้านนิติศาสตร์และได้เนติบัณฑิต และกำหนดเกรด 3.0 อย่างต่ำ

3) สำหรับคนที่ผ่านหลักสูตรหรือมีประกาศนียบัตร (Law Clerk Certificate) จะได้แต้มต่อเล็กน้อย

4) ผ่านการประเมินตามระบบสมรรถนะ (Competency – Based) เหมือนกับตัวแบบที่ 1 และ 2 โดยผ่านการประเมิน ดังนี้

(1) ประเมินความรู้ด้านวิชาการ

(2) มีจดหมายรับรองการทำงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด (Structure Recommendation)

(3) ประเมินบุคลิกภาพและทัศนคติ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.5.3 ระบบการพัฒนา

ในการพัฒนา Law Clerk ตามตัวแบบนี้ถือว่ามีความสำคัญมากเช่น จะแบ่งการพัฒนาออกเป็น 2 ช่วงคือ

1) การพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk

การพัฒนาก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk จะใช้ระบบการให้ประกาศนียบัตร ซึ่งผู้ที่จะได้ประกาศนียบัตรต้องผ่านเงื่อนไข 3 ประการ คือ

(1) ต้องลงทะเบียนเรียนวิชาตามที่ได้กำหนด (เรียนเพิ่ม 1 เทอม)

(2) ต้องมีการฝึกงาน

(3) เคยอยู่ใน Program Work Shadowing ซึ่งการทำ Work Shadowing นี้ได้ประยุกต์มาจากระบบของอังกฤษ ตามที่ได้กล่าวมาแต่ต้น

2) การพัฒนาเมื่อได้รับการบรรจุเป็น Law Clerk

(1) ต้องผ่านหลักสูตรการอบรมเหมือนในตัวแบบที่ 1

(2) มีการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) โดยผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงคือผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อน (ในกรณีที่ประยุกต์ใช้ตัวแบบที่ 1 มาแล้ว ก็สามารถนำผู้ที่ผ่านการอบรมและปฏิบัติหน้าที่เป็น Law Clerk มาแล้ว มาเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคคลเหล่านี้)

5.5.4 ระบบจูงใจ

เนื่องจากตามตัวแบบที่ 3 นี้จะเป็นอาชีพใหม่ในสายงานที่ต้องใช้ความรู้ทางนิติศาสตร์ ดังนั้นถ้าต้องการให้อาชีพนี้เป็นอาชีพที่ดี มั่นคง ก็ต้องสร้างระบบการจูงใจที่ดีและจากการจัดสัมมนากลุ่ม (Focus Group) กับนิติกรที่ผ่านมา พบว่า นิติกรส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะเข้าสู่อาชีพนี้ ถ้ามีระบบเงินเดือน สวัสดิการ และมีความมั่นคงในอาชีพ จึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ซึ่งถือว่าเป็นค่าตอบแทนหลัก เนื่องจากผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk จะเป็นเด็กในวัยที่เรียกว่าเป็น Generation Y และสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ระบบเงินเดือนที่จะกำหนดขึ้น ต้องเป็นระบบเงินเดือนที่สามารถดึงดูดคนที่เก่งได้ เช่น ระบบเงินเดือนที่ใช้อยู่ในองค์การมหาชน หรือองค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หรือ เงินเดือนที่ใช้ในบริษัทมหาชน เช่น ปตท. เป็นต้น

2) จากการศึกษาพบว่าในหลายประเทศ โดยเฉพาะในประเทศอังกฤษและญี่ปุ่น จะมีมุมมองทางอาชีพที่เป็นองค์รวม ไม่ได้แยกผู้พิพากษาออกจากอาชีพอื่น ๆ แต่จะมองว่า ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ ทนายความ Law Clerk เป็นผู้ที่ใช้วิชาชีพเดียวกัน จึงต้องเป็นบุคลากรประเภทเดียวกัน แต่ในระบบศาลยุติธรรมในปัจจุบันของไทย จะมีเฉพาะผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการ ที่เหลือจะเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม แต่ถ้าต้องการให้อาชีพ Law Clerk ได้คนที่มีคุณภาพ ก็สมควรที่จะทำให้ Law Clerk มีสถานภาพที่ไม่ด้อยไปกว่าผู้พิพากษามากนัก เพราะถ้าดูจากคุณสมบัติและงานที่กำหนดให้ Law Clerk ทำ ก็เป็นงานที่คล้ายคลึงกับผู้พิพากษา เพียงแต่ไม่ได้เป็นผู้ตัดสินคดีขั้นสุดท้าย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

3) ต้องมีเงินประจำตำแหน่ง

4) ต้องมีสวัสดิการเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป

5) ต้องสร้างระบบความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของ Law Clerk ตามตัวแบบนี้สามารถทำได้โดยใช้เส้นทางอาชีพแบบคู่ขนาน (Dual Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางสายอาชีพที่ทำให้ Law Clerk ซึ่งไม่ต้องการที่จะขึ้นสู่เส้นทางสายงานอาชีพในสายงานบริหาร ก็สามารถที่จะเติบโตขึ้นไปในสายงานอาชีพของตนเองเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือจะข้ามมาอยู่ในสายงานบริหารก็ได้ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกโอกาสความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับตนเองได้

6) มีระบบการพัฒนาและมีเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดไว้

7) เกษียณอายุที่ 60 ปี แต่สามารถต่ออายุได้จนถึง 65 ปี โดยผ่านเกณฑ์การประเมิน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

โดยสรุป ถ้าต้องการให้บุคลากรที่เป็น Law Clerk เป็นอาชีพที่สามารถดึงดูดและรักษาคนเก่งให้อยู่ในระบบ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีระบบต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

5.5.5 ข้อดีและข้อพึงระวัง

ข้อดีและข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้ตัวแบบที่ 3 มีรายละเอียดดังตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 3

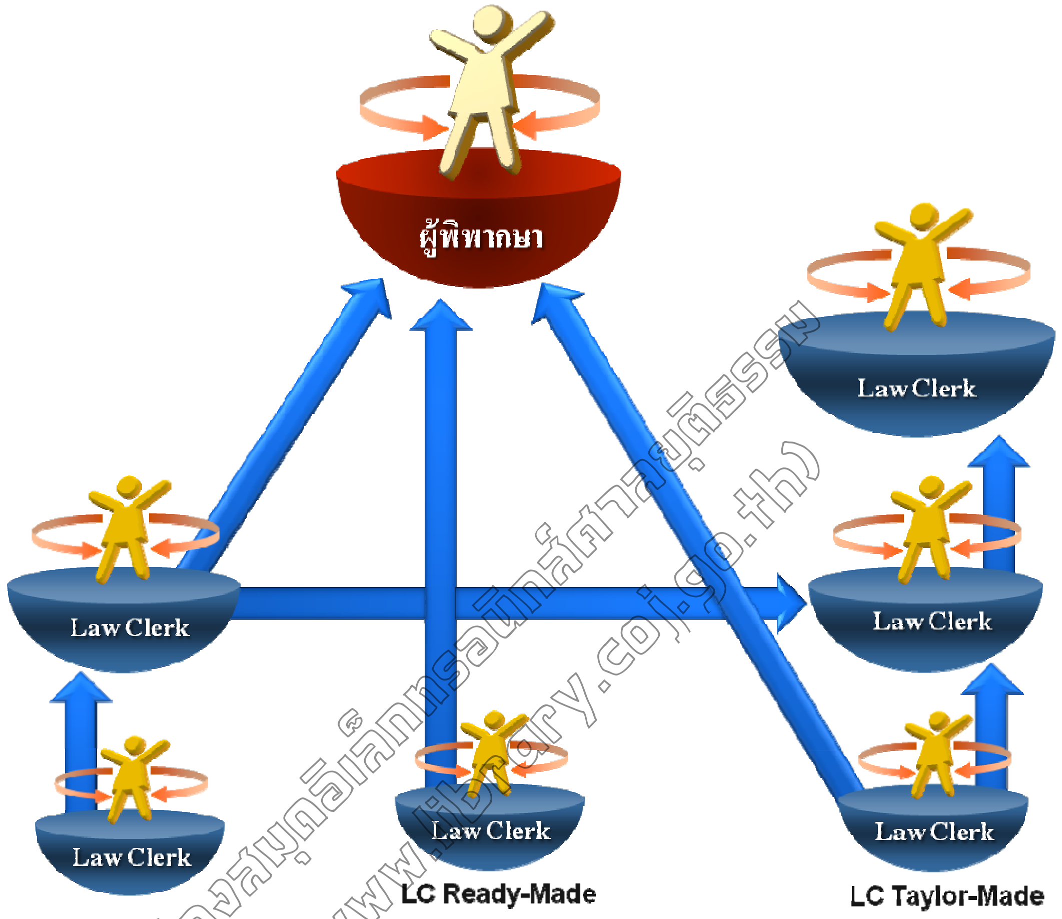
ข้อดี	ข้อพึงระวัง
1. เหมาะกับบริบทของสังคมไทยคือเป็นอาชีพที่มั่นคง 2. เป็นการปฏิรูประบบอาชีพกฎหมายในภาพรวม เพราะประเทศที่พัฒนาแล้วได้มีอาชีพนี้มานานเป็นร้อย ๆ ปี 3. เป็นการปฏิรูประบบการเรียนการสอนนิติศาสตร์ของประเทศไทยให้เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิชาชีพกับวิชาการเข้าไว้ด้วยกัน 4. ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของศาลอย่างแท้จริง 5. เป็นช่องทางหนึ่งในการส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน 6. ช่วยลดงบประมาณศาลในระยะยาว เพราะในระยะยาวถ้ามีคดีเพิ่มขึ้นก็ต้องผลิตผู้พิพากษาเพิ่มขึ้น ซึ่งเท่ากับว่าต้องลงทุนมากขึ้น	1. ต้องอาศัยความกล้าหาญ เพราะเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายและไม่เคยมีมาก่อนในประเทศไทย 2. ต้องอาศัยการร่วมมืออย่างมาก โดยเฉพาะการทำความเข้าใจกับผู้พิพากษา รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ 3. ต้องทำการประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์ของตัวระบบ Law Clerk อย่างต่อเนื่อง 4. ต้องกำหนดเป็น “วาระ” (Agenda) ที่สำคัญและต้องมีการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง 5. ในต่างประเทศจะมีข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานทางวิชาชีพ (Code of Conduct) และคู่มือในการปฏิบัติงาน ถ้าเอาระบบนี้มาใช้ก็ต้องทำให้มีมาตรฐานเช่นกัน

5.6 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 4: ระบบ Law Clerk แบบ Hybrid

ตัวแบบที่สี่ (โปรดดูภาพที่ 5.4) เป็นการสร้างเส้นทางอาชีพ Law Clerk แบบ Hybrid ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายฐานคติ คุณสมบัติสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการพัฒนา ระบบการจูงใจ รวมทั้งข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบไว้ดังนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ภาพที่ 5.4 ตัวแบบที่ 4: ระบบ Law Clerk แบบ Hybrid



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ฐานคติของตัวแบบ

- ยึดถือผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- สร้างวิชาชีพใหม่
- ต้องการนำไปใช้ได้ทันที
- ตอบสนองความต้องการของผู้พิพากษา
- เชื่อว่าไม่มีรูปแบบใดที่ดีที่สุดเพียงรูปแบบเดียว
- เป็นการผสมผสานการจ้างงานทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวรเข้าไว้ด้วยกัน

5.6.1 ฐานคติ

ฐานคติหรือหลักการเหตุผลของตัวแบบที่ 4 มีดังต่อไปนี้คือ

1) ต้องการนำไปใช้งานได้ทันทีเพื่อแก้ปัญหาของการมีคดีค้าง

2) ต้องการตอบสนองความต้องการของผู้พิพากษาซึ่งมีทั้งสองแบบ คือ แบบแรก ผู้พิพากษาที่เชื่อในความสามารถและประสบการณ์ในระดับสูง และต้องการจ้างแบบชั่วคราว ส่วนแบบที่สอง คือ ผู้พิพากษาเชื่อในความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรที่อยู่ในระบบและต้องการรักษาให้บุคลากรเหล่านี้อยู่กับหน่วยงานในระยะยาว

3) เป็นการผสมผสานทั้งการจ้างแบบชั่วคราวและการจ้างงานระยะยาวเข้าด้วยกัน

4) เชื่อว่าไม่มีรูปแบบใดที่ดีที่สุดเพียงรูปแบบเดียว

5) ต้องการให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย และสนองตอบผู้ที่ต้องการเข้าสู่ระบบ เพราะผู้ที่จะเข้าสู่ระบบก็มีความต้องการที่หลากหลายเหมือนกัน บางคนต้องการมาทำงานแค่ช่วงสั้น บางคนก็ต้องการทำงานที่มีความมั่นคง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.6.2 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง

เนื่องจากเป็นระบบ Hybrid ดังนั้นจึงมีคุณสมบัติ 2 ส่วน เพราะเป็น 2 ระบบ โดย

1) ถ้าเป็นแบบชั่วคราว (Temporary) จะจ้างโดยเป็นสัญญาจ้าง และจะใช้คุณสมบัติตามแบบตัวแบบที่ 2 ที่เสนอไปข้างต้น

2) ถ้าเป็นแบบจ้างถาวร (Permanent) จะจ้างโดยการประเมินนิติกรที่มีอยู่เดิมตามแบบตัวแบบที่ 1

5.6.3 การพัฒนาและระบบการจูงใจ

การพัฒนาและการจูงใจตามตัวแบบนี้เป็นการประยุกต์จากตัวแบบที่ 1 และตัวแบบที่ 2 ดังนี้

1) กรณีการจ้างชั่วคราว จะให้ค่าตอบแทนสูงแต่ไม่ลงทุนในการพัฒนา ซึ่งเป็นการประยุกต์จากตัวแบบที่ 2

2) กรณีที่จ้างแบบถาวร เป็นการประยุกต์ตามตัวแบบที่ 1 ซึ่งมีจุดเน้นที่การพัฒนาและการให้ค่าตอบแทนจูงใจที่สูงกว่าระบบนิติกรที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่จะได้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับกรณีการจ้างแบบชั่วคราวตามสัญญาจ้าง

3) เงื่อนไขที่จะต้องกำหนดในการประยุกต์ใช้ตัวแบบนี้ คือ การกำหนดสัดส่วนว่าต้องการจ้างแบบไหน ในสัดส่วนอย่างไร

5.6.4 ข้อดี และข้อพึงระวัง

ข้อดีและข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้ตัวแบบที่ 4 มีรายละเอียดดังตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 4

ข้อดี	ข้อพึงระวัง
1. เป็นระบบยืดหยุ่น และมีความคู่ขนาน สามารถเปรียบเทียบผลลัพธ์ในระยะยาวได้ว่าระบบไหนจะมีความเหมาะสมกับศาลยุติธรรมของไทยมากที่สุด 2. สามารถเริ่มต้นลงมือทำได้เลยคือ สามารถจ้างผู้ที่มีคุณสมบัติและผ่านการประเมินเข้ามาปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างได้เลย	1. ไม่ว่าจะจ้างแบบชั่วคราว หรือถาวร ต้องดูแลในเรื่องการกำหนดลักษณะงานที่จะให้ Law Clerk ทำ เพราะต้องมีลักษณะงานที่เหมือนกัน 2. ต้องมีระบบการจ่ายงานที่ดี เพื่อมิให้เกิดความลักลั่น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.7 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 5: ตัวแบบที่ได้จากสัมมนา

ตัวแบบที่ 5 นี้เป็นตัวแบบที่ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาขึ้นหลังจากที่ได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาระบบ Law Clerk สำหรับศาลยุติธรรมเมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2553 ซึ่งจากการสัมมนาสามารถสรุปความคิดเห็นในภาพรวมได้ว่า มีความเห็นด้วยที่จะมีการพัฒนาระบบนี้ให้เกิดขึ้นในศาลยุติธรรม แต่ระบบ Law Clerk ที่กำลังจะพัฒนาขึ้นในศาลยุติธรรมของไทยกับระบบ Law Clerk ที่มีอยู่ในต่างประเทศอาจมีความแตกต่างกันเนื่องจากระบบและบริบทของแต่ละประเทศนั้นแตกต่างกัน อีกทั้งการพัฒนาระบบ Law Clerk จะต้องเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงระบบอื่น ๆ ภายในศาล ดังนั้นผู้เข้าร่วมการสัมมนาที่ได้ให้ความคิดเห็นส่วนมากจึงได้แสดงทัศนะต่อการกำหนดคุณสมบัติ การสร้างระบบการพัฒนา การกำหนดเส้นทางอาชีพ และการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่จะมาเป็น Law Clerk ดังนี้

1) คุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งของ Law Clerk

(1) ไม่ควรกำหนดอายุของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk

(2) ไม่ควรกำหนดเกรดเฉลี่ยของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนี้ และไม่ควรกำหนดว่าต้องเป็นเนติบัณฑิต กล่าวคือ การกำหนดคุณสมบัติควรกำหนดขั้นต่ำไว้ในระดับปริญญาตรีทางด้านนิติศาสตร์เท่านั้น

(3) ต้องป้องกันระบบอุปถัมภ์โดยใช้วิธีการสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk อย่างเข้มข้น โดยต้องใช้ข้อสอบที่ไม่เน้นความจำ แต่เน้นการวิเคราะห์ ใช้เหตุผล และเน้นการปฏิบัติ

2) การพัฒนาและบทบาทหน้าที่ของ Law Clerk

(1) ต้องเน้นการพัฒนาอย่างเข้มข้นและจริงจัง โดยให้พิจารณาแนวทางในการพัฒนาจากระบบที่เคยมีการทดลองทำมาแล้วทั้งในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา

(2) ต้องแยกบทบาทของ Law Clerk และบทบาทของนิติกรให้ชัดเจน

(3) การปฏิบัติงานของ Law Clerk เป็นการส่งเสริมให้เกิดทีมงานขึ้นในระบบการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาล

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

3) ประเด็นด้านแรงจูงใจและเส้นทางอาชีพของ Law Clerk

ประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและเส้นทางอาชีพนี้เป็นประเด็นที่ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันดังนี้

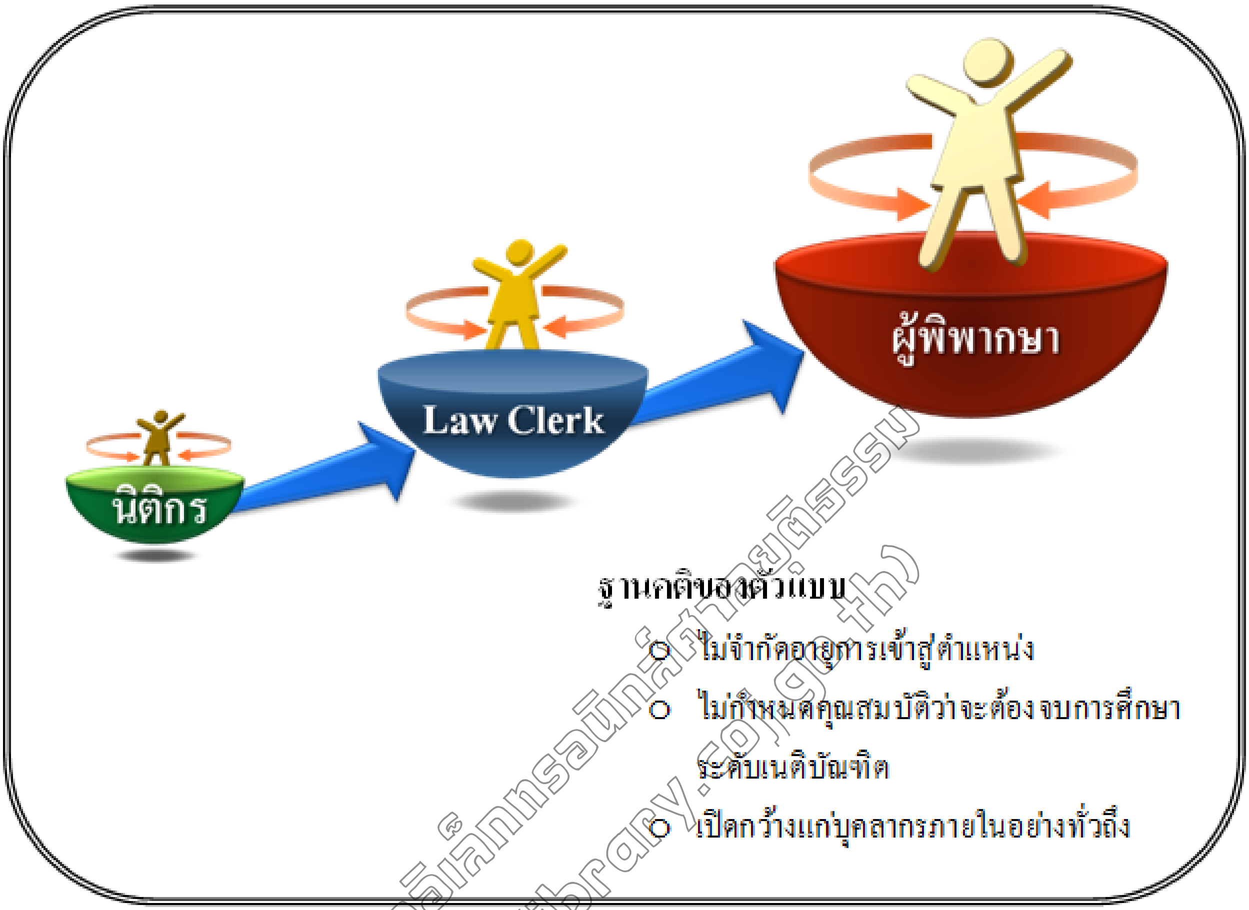
(1) การจ้างงาน Law Clerk แบบตามสัญญาจ้างสามารถทำได้เนื่องจากสอดคล้องกับค่านิยมของคนยุคปัจจุบัน แต่จะต้องสร้างภาพลักษณ์ของตัวระบบให้เป็นที่ยอมรับ เป็นงานที่ท้าทาย และเส้นทางที่นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอนาคตของนักกฎหมาย ถ้าทำได้เช่นนี้ก็จะสามารถดึงดูดคนเก่งเข้าสู่ตัวระบบได้

(2) การจ้างงานควรเทียบเท่ากับระบบราชการด้วยเหตุผลที่ว่า ทุกคนต้องการหลักประกันชีวิต แต่ควรมีเงินพิเศษเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจมากกว่าระบบที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่สำคัญคือ การจ้างงาน Law Clerk แบบตามสัญญาจ้างยังคงมีข้อพึงระวังในเรื่องการรักษาความลับ ดังนั้นถ้าทำให้ความกังวลนี้หมดไปก็ควรทำให้สถานะของ Law Clerk เป็นข้าราชการ มีความมั่นคงในอาชีพ และมีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

จากประเด็นในข้างต้นเมื่อนำมาพิจารณาเพื่อสร้างทางเลือกในการพัฒนาระบบ Law Clerk จะพบว่า มีความใกล้เคียงกับตัวแบบที่ 1 ซึ่งเป็นการสร้างทางเชื่อมระหว่างอาชีพนิติกรกับเส้นทางอาชีพ Law Clerk และให้โอกาสสอบเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสนามพิเศษ แต่แก้ไขเพิ่มเติมจากตัวแบบที่ 1 ในประเด็นเรื่องการไม่จำกัดอายุการเข้าสู่ตำแหน่งและไม่กำหนดคุณสมบัติว่าจะต้องจบการศึกษาระดับเนติบัณฑิต (โปรดดูภาพที่ 5.5)

ภาพที่ 5.5 ตัวแบบที่ 5: ตัวแบบที่ได้จากสัมมนา



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.7.1 ฐานคติ

ฐานคติของตัวแบบนี้เหมือนกับฐานคติของตัวแบบที่ 1 แต่มีการปรับปรุงแก้ไขจากตัวแบบที่ 1 เนื่องจากตามตัวแบบนี้ มีความเชื่อที่ว่าโอกาสทางอาชีพนี้ควรเปิดกว้างแก่บุคคลากรภายในอย่างทั่วถึง

5.7.2 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง

1) วุฒิการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์

2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ใช้ความรู้ทางด้านกฎหมายภายในศาลยุติธรรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3) ผ่านการประเมินความรู้ ความสามารถโดยใช้หลักการระบบสมรรถนะ (Competency-Based) หรือเทียบเท่า โดยกำหนดสมรรถนะของคนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk และมีคณะกรรมการประเมิน โดยคณะกรรมการต้องประกอบด้วยผู้พิพากษาที่จะเป็นผู้ใช้งาน Law Clerk โดยตรง อาจใช้การประเมินบุคคลแบบองค์รวม (Assessment Center) เข้าช่วยเพื่อให้ได้คนที่ตรงกับงานมากที่สุด ทั้งนี้การประเมินจะต้องทำทั้ง 3 ส่วน คือ

(1) ประเมินความรู้ ความสามารถในงาน และทักษะที่ใช้

(2) ประเมินพฤติกรรม

(3) ประเมินทัศนคติ

5.7.3 ระบบการพัฒนาและระบบการจูงใจ

เนื่องจากตามตัวแบบนี้ให้โอกาสกับบุคคลภายใน จึงจำเป็นต้องเน้นไปที่การพัฒนาเป็นสำคัญโดยกำหนดระยะเวลาและแนวทางในการพัฒนาเช่นเดียวกับตัวแบบที่ 1 และต้องสร้างการจูงใจที่เน้นให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในตัวอาชีพ ดังนั้น Law Clerk ตามตัวแบบนี้จึงมีสถานะและได้สิทธิทัดเทียมกับข้าราชการ แต่ต้องได้รับแรงจูงใจที่ทัดเทียมกับระบบผู้สนับสนุนงานคดีอื่น ๆ ของผู้พิพากษา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.7.4 ข้อดีและข้อพึงระวัง

ข้อดีและข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้ตัวแบบที่ 5 มีรายละเอียดดังตารางที่ 5.7

ตารางที่ 5.7 ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 5

ข้อดี	ข้อพึงระวัง
นอกจากจะมีข้อดีตามที่ระบุไว้ในตัวแบบที่ 1 แล้วยังเป็นการสร้างโอกาสทางเลือกในอาชีพที่เปิดกว้างให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในมีขวัญกำลังใจและมีพันธะผูกพันต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น	เนื่องจากตัวแบบนี้เป็นตัวแบบที่มีความเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด จึงต้องพึงระวังว่าตัวระบบเก่า (ระบบนิติกรในปัจจุบัน) อาจจะกลืนระบบใหม่ที่กำลังจะสร้างขึ้น

5.8 ข้อเสนอแนะตามตัวแบบที่ 6: Law Clerk รูปแบบผสม

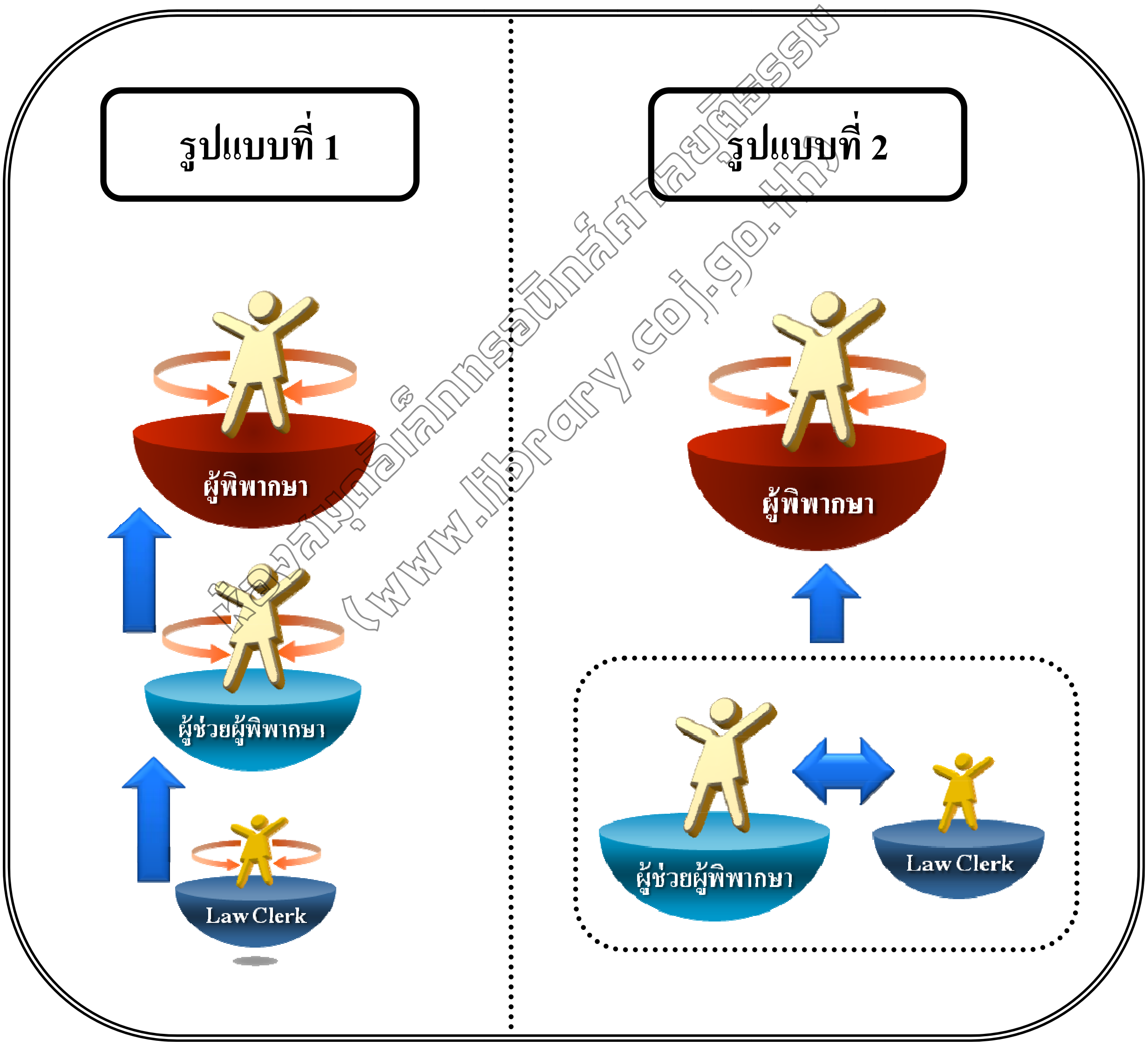
ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

นอกจากตัวแบบทั้ง 5 ตัวแบบ ที่ได้นำเสนอในข้างต้นแล้ว จากการศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่ามีตัวแบบที่น่าสนใจและได้มีการจัดทำเป็นโครงการนำร่องในศาลฎีกา ซึ่งเป็นตัวแบบที่เน้นการทำงานเป็นทีมระหว่างนิติกรและผู้พิพากษาที่อยู่ในกองผู้ช่วยผู้พิพากษา เพื่อส่งต่องานให้ผู้พิพากษาศาลฎีกา เพื่อให้ท่านผู้พิพากษาได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาและพิพากษาคดีอย่างแท้จริง ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยของ วิรัช ชินวินิจกุล (2552) เรื่องบทบาทผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกากับการบริหารจัดการคดีในศาลฎีกา ได้อธิบายถึงความสำเร็จของโครงการนำร่องระบบการยกร่างคำพิพากษาศาลฎีกาว่า *ระบบผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาที่มีนิติกรสนับสนุนช่วยให้ผู้พิพากษาสามารถพิจารณาพิพากษาคดีได้เร็วขึ้นกว่าเดิม 2 เท่าต่อเดือนภายในกรอบระยะเวลาทดลอง 11 เดือน*

จากข้อค้นพบในข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอตัวแบบที่ 6 (โปรดดูภาพที่ 5.6) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ ใน**รูปแบบแรก** Law Clerk คือผู้ที่เป็นนิติกรเดิมในระบบและได้รับการคัดสรรเข้ามา ซึ่งต้องได้รับการอบรมก่อนที่จะเริ่มทำงาน การทำงานจะต้องอยู่*ภายใต้การ*

กำกับดูแลของผู้ช่วยผู้พิพากษาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ในรูปแบบที่สองซึ่งคล้ายคลึงกับรูปแบบแรกแต่แตกต่างกันที่นิติกรถูกคัดเลือกมานั้นจะทำงานร่วมกับผู้ช่วยผู้พิพากษาเลย โดยให้ผู้ช่วยผู้พิพากษาทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน (Coach) ในด้านทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อเสริมสร้างแนวทางการประพฤติตนให้กับนิติกร

ภาพที่ 5.6 ตัวแบบที่ 6: Law Clerk รูปแบบผสม



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

*Law Clerk รูปแบบผสม เป็นตัวแบบที่ได้มาจากการวิจัยและอิงมาจากศาลฎีกา

สำหรับฐานคติหรือหลักการเหตุผลของตัวแบบที่ 6 มีดังต่อไปนี้คือ

1) มีความเป็นไปได้และสามารถที่จะใช้งานได้ทันที

2) คำนึงถึงคนภายในที่มีศักยภาพ

3) เป็นการเปลี่ยนผ่านโดยไม่มีการต่อต้านทั้งจากกลุ่มนิติกรเองและได้รับการยอมรับจากผู้พิพากษา

4) ปรับเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานแบบไทย ๆ

5.8.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง

คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk ตามตัวแบบที่ 6 มีดังนี้

1) เป็นนิติกรที่ทำงานในศาลยุติธรรมมาแล้ว และมีวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานคือปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ หรืออาจจบปริญญาโท แต่มีปริญญาตรีทางนิติศาสตร์

2) มีประสบการณ์ในการทำงานภายในศาลยุติธรรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3) ได้รับการคัดเลือกโดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการที่ศาลยุติธรรมกำหนด

5.8.2 ระบบการพัฒนา

เนื่องจากในโมเดลนี้เป็นระบบที่ใช้คนจากภายใน การพัฒนาจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น และรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมคือ ระบบที่เรียกว่าระบบการสอนงาน (Coaching) และระบบพี่เลี้ยงที่เรียกว่า (Mentoring) ระบบการสอนงาน คนที่จะต้องมีหน้าที่สอนงานให้กับนิติกรกลุ่มนี้คือ ผู้ช่วยผู้พิพากษา การสอนงานจะแตกต่างจากการเป็นพี่เลี้ยงคือ การสอนงานจะเน้นที่ตัวงานเป็นสำคัญ เป้าหมายของการสอนงานคือ การช่วยให้ผู้ที่ถูกสอนสามารถปฏิบัติงานได้จริงอย่างถูกต้อง การสอนงานเป็นการชี้แนะไม่ใช่การชี้นำ และผู้สอนงานส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้างานซึ่งในที่นี้ต้องเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา ซึ่งการสอนงานจัดว่าเป็นการพัฒนาคนแบบที่เรียกว่า On the job training ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงก็นับว่าจำเป็นอย่างยิ่ง ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนะแนวทางความก้าวหน้าและช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ระบบพี่เลี้ยงนี้จุดเน้นไม่ได้อยู่ที่ตัวงานเหมือนกับระบบสอนงาน แต่องค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะใช้ทั้ง 2 ระบบควบคู่กันในการพัฒนาบุคลากร ในที่นี้ทางศาลคงจะต้องจัดหาผู้พิพากษาที่สมัครใจมาช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้กับนิติกรที่จะมาทำหน้าที่ Law Clerk เหล่านี้ ในขณะเดียวกันศาลยุติธรรมควรมีบุคลากรที่เป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคลช่วยจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ (Career Planning) และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้กับนิติกรกลุ่มนี้

5.8.3 ระบบจูงใจ

เพื่อให้ระบบนี้สามารถที่จะดึงดูดนิติกรเก่ง ๆ มาทำหน้าที่ช่วยผู้พิพากษา จึงสมควรที่จะมีกลไกในการจูงใจดังนี้คือ

1) มีเงินประจำตำแหน่งเพิ่ม

2) มีสิทธิสอบเป็นผู้พิพากษาในสนามพิเศษ โดยกำหนดเป็นโครงการเฉพาะ ว่าต้องทำหน้าที่ Law Clerk ไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีใบรับรองจากผู้พิพากษาที่ทำงานด้วย

3) ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.8.4 ข้อดีและข้อพึงระวัง

ข้อดีและข้อพึงระวังในการประยุกต์ใช้ตัวแบบที่ 6 มีรายละเอียดดังตารางที่ 5.8

ตารางที่ 5.8 ข้อดีและข้อพึงระวังของตัวแบบที่ 6

ข้อดี	ข้อพึงระวัง
สามารถนำตัวแบบนี้ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบแรกหรือรูปแบบที่สองมาประยุกต์ใช้ได้ทันที ซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานของผู้พิพากษาง่าย สะดวก และรวดเร็วขึ้น	เนื่องจากตัวแบบที่ 6 นี้มีส่วนที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด อาจทำให้เกิดข้อกังขาว่าอาจทำให้ผู้พิพากษาไม่ได้ทำงานหรือทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาได้รับอิทธิพลจากนิติกรที่ทำบทบาทเป็น Law Clerk เหมือนกับกรณีที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ในประเด็นนี้ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการเขียนขอบเขตงานและอำนาจหน้าที่ของนิติกรที่ทำหน้าที่ Law Clerk นี้ให้ชัดเจน เพราะในตัวแบบนี้ประกอบด้วย ผู้พิพากษา ผู้ช่วยผู้พิพากษา นิติกรที่ทำหน้าที่เป็น Law Clerk โดยกำหนดขอบเขตงานและความรับผิดชอบแยกให้ชัดเจนว่าใครทำหน้าที่อะไร มีขอบเขตความรับผิดชอบแค่ไหนและเมื่อใช้ตัวแบบนี้ไประยะหนึ่ง นิติกรก็จะได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ เป็นการเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.9 เปรียบเทียบข้อเสนอแนะของตัวแบบทั้ง 6 ตัวแบบ

จากข้อเสนอแนะตามตัวแบบทั้ง 6 ตัวแบบสามารถสรุปและเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 5.9

ตารางที่ 5.9 เปรียบเทียบข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบ Law Clerk ตามตัวแบบต่าง ๆ

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
1.ฐานคติในการกำหนดเส้นทางอาชีพ	● การเปลี่ยนแปลงที่ยึดประโยชน์ของผู้ที่ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ ● เป็นการลดแรงต้านที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ● สามารถดำเนินการพัฒนาได้เลยโดยใช้กระบวนการภายใน ● เชื่อในเรื่องของ	● ต้องการคนที่สามารถปฏิบัติงานได้เลย เนื่องจากผู้พิพากษาไม่มีเวลาที่จะไปพัฒนาหรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับ Law Clerk ● ปัจจุบันคนที่มีคุณสมบัติสูงมีให้เลือกมากขึ้นในตลาดแรงงาน	● เน้นความมั่นคงในงาน และการมีสถานภาพและศักดิ์ศรีแห่งอาชีพใหม่ที่เรียกว่า "Law Clerk" ● วิชาชีพต้องคู่กับวิชาการ โดยไปร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการผลิต	● นำไปใช้งานได้ทันทีเพื่อแก้ปัญหาของการมีคดีค้าง ● ตอบสนองความต้องการของผู้พิพากษาที่มีหลากหลาย ● ผสมผสานทั้งการจ้างแบบชั่วคราวและการจ้างงานระยะยาว	● ฐานคติของตัวแบบนี้เหมือนกับฐานคติของตัวแบบที่ 1 ● ความเชื่อที่ว่าโอกาสทางอาชีพนี้ควรเปิดกว้างแก่บุคคลากรภายในอย่างทั่วถึง	● มีความเป็นไปได้และสามารถที่จะใช้งานได้ทันที ● คำนึงถึงคนภายในที่มีศักยภาพ ● เป็นการเปลี่ยนผ่านโดยไม่มีการต่อต้านทั้งจากกลุ่มนิติกรเองและได้รับการยอมรับจากผู้พิพากษา

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
	ประสบการณ์	● ถ้าทำการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจ และมีภาพลักษณ์ (Brand) ที่ดี ● ประหยัดกว่าตัวแบบแรกเพราะรับคนที่ทำงานได้เลยและทางศาลไม่ต้องเสียเงินและเสียเวลาในการลงทุนพัฒนา	บุคลากรเพื่อป้อนเข้าสู่ศาลยุติธรรม	● เชื่อว่าไม่มีรูปแบบใดที่ดีที่สุดเพียงรูปแบบเดียว ● ทางเลือกที่หลากหลาย และสนองตอบผู้ที่ต้องการเข้าสู่ระบบ		● ปรับเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานแบบไทย ๆ
2. การกำหนดคุณสมบัติ	● อายุไม่เกิน 45 ปี ● ปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์และได้เนติบัณฑิต ● มีประสบการณ์ใน	● อายุไม่เกิน 35 ปี ● ปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ และได้เนติบัณฑิต ● เกรดในระดับ	● มีอายุไม่เกิน 30 ปี ● ปริญญาตรีทางด้านนิติศาสตร์และได้เนติบัณฑิต ● เกรดในระดับ	● ถ้าเป็นแบบชั่วคราว (Temporary) จะจ้างโดยเป็นสัญญาจ้างตามตัวแบบที่ 2	● ปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์ ● มีประสบการณ์ในในศาลไม่น้อยกว่า 2 ปี	● เป็นนิติกรที่ทำงานในศาลยุติธรรมมาแล้ว ● ปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ หรืออาจจบปริญญาโท แต่มี

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
	ศาลไม่น้อยกว่า 2 ปี ● ผ่านการประเมินความรู้ ความสามารถในงาน และทักษะที่ใช้ประเมินพฤติกรรมและทัศนคติ	ปริญญาตรีประมาณ 3.3 และปริญญาโทประมาณ 3.5 ● มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกฎหมายไม่ต่ำกว่า 2 ปี ● ถ้ามีความสามารถด้านการวิจัยด้านกฎหมายจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ● ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถในงาน และทักษะที่ใช้	ปริญญาตรีประมาณ 3.0 ● คนที่ผ่านหลักสูตรหรือมีประกาศนียบัตร Law Clerk Certificate จะได้แต้มต่อ ● ผ่านการประเมินตาม Competency-Based เหมือนกับตัวแบบที่ 1 และ 2	และจะใช้คุณสมบัติตามแบบตัวแบบที่ 2 ● ถ้าเป็นการจ้างถาวร (Permanent) จะจ้างโดยการประเมินนิติกรที่มีอยู่เดิมตามแบบตัวแบบที่ 1	● ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถโดยใช้หลักการระบบสมรรถนะ (Competency-Based)	ปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ ● มีประสบการณ์ในการทำงานภายในศาลยุติธรรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ● ได้รับการคัดเลือกโดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการที่ศาลยุติธรรมกำหนด

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
		ประเมินพฤติกรรมและทัศนคติ				
3. การพัฒนา	● จุดเน้นของตัวแบบอยู่ที่การพัฒนาแบบเข้มข้น ● ต้องมีการฝึกงานอีกไม่ควรต่ำกว่า 1 เดือน ● ต้องได้คะแนนทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ถึงจะบรรจุเข้าทำงานจริง ● หลังจากปฏิบัติงานไป 1 ปี ต้องมีการอบรมความรู้ที่เข้มข้นขึ้นตามระดับของ	● เนื่องจากฐานคติของตัวแบบนี้ต้องการคนที่มีลักษณะสำเร็จรูป จึงไม่ได้เน้นการพัฒนามากนัก ● อบรมก่อนการปฏิบัติหน้าที่ 1 อาทิตย์ ● มอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะคดี	● การพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง Law Clerk จะใช้ระบบการให้ประกาศนียบัตร โดยต้องผ่านเงื่อนไข คือ ต้องลงทะเบียนเรียนวิชาตามที่ได้กำหนด ต้องมีการฝึกงานและเคยอยู่ใน Program Work Shadowing ● การพัฒนาเมื่อ	● การพัฒนาประยุกต์จากตัวแบบที่ 1 และตัวแบบที่ 2	● เน้นไปที่การพัฒนาเหมือนตัวแบบที่ 1	● ระบบการสอนงาน (Coaching) ● ระบบพี่เลี้ยง (Mentor)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
	สมรรถนะที่กำหนด ● ต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้า		ได้รับการบรรจุเป็น Law Clerk โดยต้องผ่านหลักสูตรการอบรมเหมือนในตัวแบบที่ 1และใช้ระบบพี่เลี้ยง			
4. การจูงใจ	● มีเงินประจำตำแหน่งเพิ่ม ● มีสิทธิสอบเป็นผู้พิพากษาในสนามพิเศษหลังทำงานในตำแหน่ง Law Clerk มาครบ 5 ปี โดยมีใบรับรองจากผู้พิพากษาที่ทำงาน	● กำหนดการจ้างเป็นสัญญาจ้าง ● ในสัญญาจ้างจะต้องกำหนดมาตรฐานของงาน โดยมีการทดลองงาน 3 เดือน ● มีระบบเงินเดือนที่สามารถเทียบเท่า	● เงินเดือนแรกเริ่มต้องเทียบเคียงได้กับองค์การมหาชน ● มีเงินประจำตำแหน่ง ● สวัสดิการเช่นเดียวกับข้าราชการพล	● การจูงใจตามตัวแบบนี้เป็นการประยุกต์จากตัวแบบที่ 1 และตัวแบบที่ 2 ● ต้องกำหนดสัดส่วนของการจ้างงานระหว่าง Law Clerk ตามตัว	● แรงจูงใจเหมือนตัวแบบที่ 1	● มีเงินประจำตำแหน่งเพิ่ม ● มีสิทธิสอบเป็นผู้พิพากษาในสนามพิเศษ โดยกำหนดเป็นโครงการเฉพาะว่าต้องทำหน้าที่ Law Clerk ไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยมีใบรับรอง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
	ด้วย ● สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ทัดเทียมกับระบบผู้สนับสนุนงานคดีของผู้พิพากษาอื่น ๆ ● เกษียณที่ 60 ปี แต่สามารถต่ออายุได้จนถึง 65 ปี	กับของบริษัทเอกชน ● มีการประเมินผลทุกครั้งที่จะมีการต่อสัญญา ● ถ้ามีผลงานดีสามารถต่อสัญญาได้อีก 2 ปี และมีการปรับเงินเดือน ● เมื่ออยู่ครบ 5 ปี สามารถได้สิทธิไปสอบผู้พิพากษาในสนามพิเศษ แต่ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดเหมือน	เรือนทั่วไป ● สร้างระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ● มีเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ● เกษียณที่ 60 ปี แต่สามารถต่ออายุได้จนถึง 65 ปี	แบบที่ 1 และ 2		จากผู้พิพากษาที่ทำงานด้วย ● สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
		ตัวแบบที่ 1				
5. ข้อดี	● เป็นการเชื่อมต่อจากระบบเดิมที่มีอยู่ ● สร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรภายใน ● ลดแรงต้านจากบุคลากรภายใน ● ลดภาระในการสรรหา ● สร้างวัฒนธรรมการยอมรับ เพราะใช้การกล่อมเกลา ผ่านทางระบบพี่เลี้ยง ● สอดคล้องกับบริบทแบบไทย	● ได้คนเร็ว ● ได้มุมมองที่หลากหลายจากคนคนภายนอก ● ลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนพัฒนา ● ไม่ต้องหาคนมาเป็นพี่เลี้ยง ● ลดปัญหาเรื่องการใช้ระบบอุปถัมภ์ภายใน ● ทำให้ช่วยเร่งให้บุคลากรภายในเกิดความตื่นตัว	● เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ● เป็นการปฏิรูประบบอาชีพกฎหมายในภาพรวม ● เชื่อมโยงวิชาชีพกับวิชาการเข้าไว้ด้วยกัน ● ได้คนตรงกับความต้องการของศาล ● เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	● ยืดหยุ่นและสามารถนำมาเปรียบเทียบผลลัพธ์ในระยะยาวได้ว่าระบบไหนจะมีความเหมาะสมกับศาลยุติธรรมของไทยมากที่สุด ● สามารถเริ่มต้นลงมือทำได้เลย	● มีข้อดีตามที่ระบุไว้ในตัวแบบที่ 1 ● เป็นการสร้างโอกาสทางเลือกในอาชีพที่เปิดกว้างให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในมีขวัญกำลังใจและมีพันธะผูกพันมากขึ้น	● สามารถนำโมเดลทั้งสองรูปแบบมาประยุกต์ใช้ได้ทันที ● ช่วยทำให้การทำงานของผู้พิพากษาง่ายสะดวก และรวดเร็วขึ้น

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
			● ลดค่าใช้จ่ายในการผลิตผู้พิพากษาในระยะยาว			
6. ข้อพึงระวัง	● ระบบอุปถัมภ์ ● เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการลงทุนมาก ● ไม่สามารถได้คนมาทันที เพราะต้องมีการพัฒนาก่อน	● คนที่เข้ามาใหม่อาจมีวัฒนธรรมที่ไม่สอดคล้องกับองค์การ ● ยังไม่เคยเห็นผลงาน อาจทำให้ไม่ได้รับความไว้วางใจจากท่านผู้พิพากษา ● ต้องมีระบบการจ่ายงานและการประเมินผลงานที่ดี	● ต้องอาศัยความกล้าหาญ เพราะเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยมีมาก่อนในประเทศไทย ● ต้องอาศัยการร่วมมือและการยอมรับอย่างมากจากผู้พิพากษา ● ต้องทำการประชาสัมพันธ์	● ต้องดูแลในเรื่องการกำหนดลักษณะงาน ● ต้องมีระบบการจ่ายงานที่ดี	● เนื่องจากตัวแบบนี้เป็นตัวแบบที่มีความเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด จึงต้องพึงระวังว่าตัวระบบเก่าอาจจะกลืนระบบใหม่ที่กำลังจะสร้างขึ้น	● อาจเกิดข้อกังขาว่าอาจทำให้ผู้พิพากษาไม่ได้ทำงานหรือทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาได้รับอิทธิพลจากนิติกรที่ทำบทบาทเป็น Law Clerk ● ให้มีการเขียนขอบเขตงานและอำนาจหน้าที่ของ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ประเด็น	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4	ตัวแบบที่ 5	ตัวแบบที่ 6
			และสร้างภาพลักษณ์ของตัวระบบอย่างต่อเนื่อง ● ต้องมีการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง ● ต้องมีข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานทางวิชาชีพ			นิติกรที่ทำหน้าที่ Law Clerk นี้ให้ชัดเจน

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

5.10 บทวิเคราะห์และสรุป

การพัฒนาระบบ Law Clerk ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นกับศาลยุติธรรม ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงแนวทางในการพัฒนาตัวระบบ โดยในงานวิจัยชิ้นนี้ได้นำเสนอไว้ 6 ทางเลือกจะพบว่าแต่ละทางเลือกมีฐานคติ แนวทางในการพัฒนาตัวระบบที่แตกต่างกัน ตลอดจนข้อดีและข้อพึงระวังที่แตกต่างกัน ทั้งนี้หากมองในภาพรวมแล้ว ไม่ว่าจะเลือกใช้ตัวแบบใดก็ตาม สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือ การพัฒนาระบบ Law Clerk นี้จะต้องทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบทบาทของนิติกรกับ Law Clerk ให้ชัดเจน โดยบทบาทของ Law Clerk ที่ว่านี้จะต้องเป็นบทบาทที่ช่วยสนับสนุนการพิจารณาและพิพากษาคดีอย่างแท้จริง ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมให้รองรับต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มในการพัฒนาระบบ Law Clerk ก็พบว่า เวลาในปัจจุบันเป็นเวลาที่เหมาะสมในการผลักดันให้เกิดอาชีพนี้ขึ้นในศาล เพราะถือว่าเป็นช่วงเวลาที่ศาลมีภาระงานมากที่สุดถ้าเทียบกับคดีในอดีตที่ผ่านมา นอกเหนือจากการมีคดีค้างมากที่สุดแล้ว ในช่วงเวลานี้ยังเป็นช่วงเวลาที่อาชีพด้านกฎหมายได้รับการยกย่องยอมรับอย่างสูงสุดว่าเป็นที่พึ่งให้กับสังคมได้ ทำให้แนวโน้มของการเรียนนิติศาสตร์เพิ่มสูงขึ้น และเนื่องจากอาชีพนี้มีลักษณะเป็นวิชาชีพ (Professionalism) ดังนั้นจึงต้องสร้างความเชื่อมโยงทางด้านวิชาการ ซึ่งในที่นี้หมายถึงหน่วยที่เป็นแหล่งผลิตคือ สถาบันการศึกษา รวมทั้งต้องสร้างระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่เอื้อกับระบบอาชีพเพื่อทำให้สถานะของอาชีพมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

บรรณานุกรม

หนังสือและเอกสารภาษาไทย

นัยวัลย์ เวศไกรศรี. 2551. **การแก้ไขปัญหาคดีคั่งค้างในศาลฎีกา: ศึกษากรณีบทบาทนิติกรประจำตัวผู้พิพากษาในศาลสูงสหรัฐอเมริกากับศาลฎีกาไทย**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

แรงรณ ปริพนธ์พจนพิสุทธิ์. 2549. **แนวทางการลดปริมาณคดีที่ค้างพิจารณาในศาลสูง: ศึกษาเฉพาะกรณีศาลฎีกา.** บ.ย.ส. รุ่นที่ 9 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

วนิดา ชูจิต. 2551. **บทบาทหน้าที่และความสามารถในการทำงานที่พึงประสงค์ของตำแหน่งนิติกรประจำศาลชั้นอุทธรณ์ ภายใต้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิรัช ชินวินิจกุล. 2552. **บทบาทผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกากับการบริหารจัดการคดีในศาลฎีกา.** บ.ย.ส. รุ่นที่ 13 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

สถาบันวิจัยรพีพัฒนศักดิ์. 2551. **นิติศาสตร์เสวนา เรื่อง "การแก้ไขปัญหาคดีล่าช้าในศาลสูง"**. สำนักงานศาลยุติธรรม.

สมชาย พันธุมะโอภาส. 2552. **บทบาทนิติกรในการช่วยเร่งรัดคดีในศาลอุทธรณ์**. บ.ย.ส. รุ่นที่ 13 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

หนังสือและเอกสารภาษาอังกฤษ

Avery Christopher, Jolls Christine, Posner Richard A. and Roth Alvin E. 2007. "The New Market for Federal Judicial Law Clerks". **The University of Chicago Law Review**. Vol.74, Iss. 2: pp.447-486.

Baier Paul R. 1973. "The Law Clerk: Profile of an Institution". **Vanderbilt Law Review**. Vol. 26: pp.1130.

Best Bradley J. 2002. **Law Clerk, Support Personal and the Decline of Consensual Norms on the United State Supreme Court**. New York: LFB Scholarly Publishing.

Bickel Alexander M. 1958. “The Court: An Indictment Analyzed”. **New York Times**. April 27, pp. 6.

Brown Belinda (Ed.). 2006. “Blazing a trail in London”. **GLS Journal**. Spring Issue.

Brown M.R. 1996. “Gender discrimination in the Supreme Court’s Clerkship selection process”, **Oregon Law Review**. Vol. 75: pp.359-388.

Byrne and McCutcheon. 2003. **The Irish Legal System**. 4th ed., Butterworths: pp. 112.

Career and Professional Development Center, Campbell University School of Law. 2008. **Judicial Clerkship Handbook**. N.C. Cambell University.

Chubb John E.. 1985. “The Political Economy of Federalism”. **American Political Science Review**. Vol. 79. No. 4: pp.994 – 1014.

Clerk Gerald J. 2003. “Supervising Judicial Interns: An Introduction”. **Suffolk University Law School Faculty Publications**. NELLCO, available at: http://lsr.nellco.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=suffolk_fp

Coonan Genevieve. 2006. “The Role of Judicial Research Assistant in Supporting the Decision-Making Role of the Irish Judiciary”. **Judicial Studies Institute Journal**. Vol.6, No.1: pp.171-196.

Court of Appeal. Civil Division. 2006. **Review of the Legal Year 2005-2006.** available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/cms/files/review_legal_year_2006.pdf

Court of Appeal. Civil Division. 2005. **Review of the Legal Year 2004-2005.** available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/cms/files/mr_review_legal_year_2004_5.pdf

Ditslear Corey and Baum Lawrence. 2001. “Selection of Law Clerks and Polarization in the U.S Supreme Court”. **The Journal of Politics.** Vol 63. No.3: pp. 869 – 885.

Duff James C. 2006. **Judicial Business of the United State Court Status Courts 2006** (Table 5 – 8 and Table D). available at: http://www.uscourts.gov/Statistics/JudicialBusiness/ JudicialBusiness2006.aspx

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

Fay Andrew John. 2007. **States of Agreement: A New Look at Law Clerks and Consensual Norms in State Supreme Courts.** Thesis, Iowa State University.

Federal Judicial Center. 1994. **Chambers Handbook for Judges' Law Clerks and Secretaries**. Washington, DC: Federal Judicial Center.

Garrow David J. 1999. "The Lowest Form of Animal Life?: Supreme Court Clerks and Supreme Court History" **Cornell Law Review**. Vol. 84 (March): pp. 855-894.

Hanson Roger A., Flango Carol R. and Hanson Randall M. 2000, **The Work of Appellate Court Legal Staff**. National Center for State Courts: pp.51-52.

Hellman A.D. 1980. "Central Staff in Appellate Courts: The Experience of the Ninth Circuit". **California Law Review.** Vol, 68 Iss. 5: pp. 937-1003.

Herman Michael J. 1975. "Law Clerk at the Supreme Court of Canada". **Osgoode Hall Law Journal**. Vol. 13: pp. 282.

Her Majesty's Court Service. 2010. **Judicial Assistant**. available at: http://www.hmcourts-service.gov.uk/

Human Rights in Ireland. 2010. **Job Opportunity: Judicial Research Assistants.** available at: http://www.humanrights.ie/index.php/2009/11/24/job-opportunity-judicial-research-assistants/

J. P. Ogilvy. 2004. "Introduction to the Symposium on Legal Externships: Learning from Practice**". Clinical Law Review**. Vol. 10, No. 2: pp. 469.

Katherine G Young. 2007. "Open Chambers: High Court Associates and Supreme Court Clerks Compared". **Melbourne University Law Review**. Vol. 31, No. 2: pp.646-667.

Katz Daniel Martin and Stafford Derek K. 2010. "Hustle and Flow: A Social Network Analysis of the American Federal Judiciary". **Ohio State Law Journal**. Vol. 71, No.3. pp. 457-507. available at http://ssrn.com/abstract=1103573

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

Kenney Sally J. 2000. “Beyond Principals and Agents: Seeing Courts as Organizations by Comparing Referendaires at the European Court of Justice and Law Clerks at the U.S. Supreme Court”. **Comparative Political Studies**. Vol. 33. No. 5: pp.593–625.

Lankford Jefferson. 1995. “Judicial Law Clerk: The Appellate Judge’s, ‘Write’ Hand”. **Arizona Attorney.** Vol. 21(July): pp.19.

Lazarus Edward. 1998. “Reviewing Closed Chambers: The First Eyewitness Account of the Epic Struggles Inside the Supreme Court”. **Dickinson Law Review**. Vol. 103 (Fall).

Law David S. 2009. “The Anatomy of a Conservative Court: Judicial Review in Japan”. **Texas Law Review**. Vol. 87, Iss. 7: pp. 1545-1593.

Leflar R.A. 1976. **Internal Operating Procedures of Appellate Courts**. Chicago: American Bar Foundation.

Macaulay Stewart. 1986. “The Judge as Mentor: A Personal Memoir”. **Journal of Legal Education**. Vol. 36: pp.144.

MacCallum. 2001. “Judicial Assistant—Courting Appeal—for Budding Lawyers a Spell at the court of Appeal is an Unrivalled Way to Learn Court Procedure”. **The Law Society Gazette**. 25th January 2001.

Mahoney Daniel. 1988. “Law Clerks: For Better or For Worse?” **Brooklyn Law Review.** Vol. 54: pp. 321.

Mauro Tony. 2004. “High Court Clerks Bemoan Bush V. Gore Revelations”. **Legal Times**. September 27.

Meador D. 1974. **Appellate Courts: Staff and Process in the Crisis of Volume**. St. Pual: West Publishing Company.

Ministry of Justice Communications Directorate. 2010. **The Report of the Advisory Panel on Judicial Diversity 2010**. available at: http://www.justice.gov.uk/publications/docs/advisory-panel-judicial-diversity-2010.pdf

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

Missuri Career Education. 2006. **Law Clerk: National and State Wage Information**. available at: http://dese.mo.gov/divcareered/documents/Law_Law_Clerk.pdf

Oakley J. and Thomson R. 1980, "Law Clerk and the Judicial Process" **University of California Law Review.** Vol. 68, Iss. 4: pp.466-467.

Ontario Court of Justice. 2010. **Clerkship Program**. available at: http://www.ontariocourts.on.ca/scj/en/lawclerkprogram/index.htm

Painter Richard W. 1998.A Law Clerk Betrays the Supreme Court", **Wall Street journal**. April 13, pp: A 23.

PayScale, Inc. 2010. **Salary Survey for Country: United Kingdom**. available at: http://www.payscale.com/research/UK/Country=United_Kingdom/Salary

Peppers Todd C and Zorn Christopher. 2007. **Law Clerk Influence on Supreme Court Decision Making**. Paper presented at the 2006 Annual Meeting of the American Political Science Association. Philadelphia, available at: http://www.uga.edu/pol-sci/home/zorn_paper.pdf

Peppers Todd C., Tainer-Parkins Bridges and Giles W. Micheal. 2007. **The Hiring and Utilization of Federal District Court Law Clerks**. available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1022623

Peppers Todd C. 2006. **Courtiers of the Marble Palace: The Rise and Influence of the Supreme Court Law Clerk**. Palo Alto: Stanford University Press.

Rehnquist William H. 1957. "Who Write Decisions of the Supreme Court?" **U.S. News and World Report.** December 13.

Rogers William D. 1958. "Do Law Clerk Wield Power in Supreme Court Cases?" **U.S. News and World Report**. February 21: pp.114.

Ross Stephen A. 1973. "The Economic Theory of Agency: The principal's problem". **American Economic Review**. Vol.12 (May): pp.134 – 139.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

Sappington David E M. 1991. "Incentive in Principal-Agent Relationship". **Journal of Economic Perspectives.** Vol. 5 (Spring): pp.45-66.

Schoen Donald. 2000. "The Reflective Practitioner and the Comparative Failures of Legal Education". **Clinical Law Review**. Vol.6, No.2: pp. 401-426.

Sheldon Charles H. 1981. "Law Clerking with a state Supreme Court: Views from the Perspective of the Personal Assistants to the Judges". **Justice System Journal.** Vol.6, pp. 346.

Sheldon Charles H. 1989. "The Evolution of Law Clerking with the Washington Supreme Court: from 'Elbow Clerk' to 'Puisne Judges". **Gonzaga Law Review**. Vol. 24: pp.45.

Snell James G and Vaughan Frederick. 1985. **The Supreme Court of Canada: The History of the Institution**. University of Toronto Press: pp. 223.

Terry M Moe. 1984. "The New Economics of Organization". **American Journal of Political Science**, Vol. 28. No. 4: pp. 739-777.

United State Courts Office of Public Affairs. 2007. "Role Conference Adopts Recommendations on Law Clerks", **The Third Branch**. Vol. 39, No 9: pp.1-12.

United State Court of Appeals. 2010. **Information/Clerk**. available at: http://www.ncsconline.org/d_kis/jobdada/jobs_lawclerk(16).htm

Ward Artemus and Weiden David L. 2006**. Sorcerers' Apprentices: 100 Years of Law Clerks at the United States Supreme Court.** New York: New York University Press.

Wikipedia**.** 2010. **Law Clerk**. available at:: http://en.wikipedia.org/wiki/Law_clerk

Wood B.D.. 1989. "Principal- Agent Models of Political Control of Bureaucracy". **American Political Science Review**. Vol. 83. pp.965-978.

กฎหมาย ระเบียบและประกาศ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2552

พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการแต่งตั้งที่ปรึกษา เลขานุการ และผู้เชี่ยวชาญประจำประธานศาลรัฐธรรมนูญ และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2547

หลักเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง เงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี พ.ศ. 2551

ประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกย้ายเปลี่ยนสายงานข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ประกาศ ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2553

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจัดตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรมเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (บัญชีหมายเลข 2) ประกาศ ณ วันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2552

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมเรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกาศ ณ วันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2552

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานคดีปกครอง ประกาศ ณ วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2552

ประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่องรับสมัครสอบแข่งขันบุคคลทั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ สังกัดสำนักงานศาลปกครอง ตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง 3 ประกาศ ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

ประกาศประธานศาลปกครองสูงสุด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานคดีปกครองและการมอบหมายงานระหว่างตุลาการศาลปกครองกับพนักงานคดีปกครอง ประกาศ ณ วันที่ 11 พศจิกายน พ.ศ. 2545

แนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครอง ปฏิบัติหน้าที่ช่วยตุลาการศาลปกครองชั้นต้น ให้ไว้ ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2546

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ภาคผนวก ก

แบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาระบบ

Law Clerk ในศาลยุติธรรม

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

<u>แบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาระบบ Law Clerk ในศาลยุติธรรม</u>

คำชี้แจง : ข้อมูลในการสำรวจครั้งนี้นำไปใช้เพื่อประกอบการพัฒนาระบบนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี (Law Clerk) ในศาลยุติธรรม ดังนั้นจึงไม่มีคำตอบที่แสดงว่าผิดหรือถูกคำตอบของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดจะเป็นประโยชน์ต่อการสำรวจในครั้งนี้

- -

กรุณาใส่เครื่องหมาย √ หน้าข้อที่เลือกตอบและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

สำหรับเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง ……….

1.2 อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 34 ปี ☐ 35 - 39 ปี

☐ 40 - 44 ปี ☐ 45 – 49 ปี ☐ 50 – 54 ปี

☐ 55 ปีขึ้นไป ……….

1.3 เกรดเฉลี่ยที่ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับนิติศาสตรบัณฑิต

☐ น้อยกว่า 2.5 ☐ 2.51-3.00 ☐ 3.01-3.50 ☐ 3.50 ขึ้นไป ……….

1.4 นอกเหนือจากนิติศาสตรบัณฑิตแล้ว ท่านสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาอื่นอีกหรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ (ข้ามไปตอบข้อ 1.6) ……….

1.5 สาขาวิชาที่ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (นอกเหนือจากนิติศาสตร์)

☐ วิทยาศาสตร์/เทคโนโลยี ☐ สังคมศาสตร์ ☐ รัฐศาสตร์

☐ เศรษฐศาสตร์ ☐ ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ☐ วิศวกรรมศาสตร์

☐ นิเทศศาสตร์ ☐ บริหารธุรกิจ/การจัดการ ☐ ศิลปศาสตร์/ศิลปกรรมศาสตร์

☐ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ☐ สาธารณสุขศาสตร์ ☐ มนุษยศาสตร์

☐ จิตวิทยา ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)……………………………………… ……….

1.6 ท่านกำลังศึกษาอยู่ในระดับเนติบัณฑิตศึกษาใช่หรือไม่

☐ กำลังศึกษาอยู่ ☐ ได้เป็นเนติบัณฑิตแล้ว ☐ ไม่ได้ศึกษา ……….

1.7 ท่านศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือไม่

☐ กำลังศึกษาอยู่ ☐ จบการศึกษาระดับปริญญาโทแล้ว ☐ ไม่ได้ศึกษา (ข้ามไปตอบข้อ 1.9) ……….

1.8 สาขาวิชาที่ท่านสำเร็จการศึกษา/กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท

☐ วิทยาศาสตร์/เทคโนโลยี ☐ สังคมศาสตร์ ☐ รัฐศาสตร์

☐ เศรษฐศาสตร์ ☐ ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ☐ วิศวกรรมศาสตร์

☐ นิเทศศาสตร์ ☐ บริหารธุรกิจ/การจัดการ ☐ ศิลปศาสตร์/ศิลปกรรมศาสตร์

☐ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ☐ สาธารณสุขศาสตร์ ☐ มนุษยศาสตร์

☐ จิตวิทยา ☐ นิติศาสตร์ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)…………… ……….

1.9 ท่านปฏิบัติงานในศาลยุติธรรมมาเป็นเวลากี่ปี

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 9 ปี ☐ 10 – 14 ปี

☐ 15 – 19 ปี ☐ 20 – 24 ปี ☐ 25 ปีขึ้นไป ……….

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
NIDA Consulting Center
(www.library.coj.go.th)

1.10 ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกรมาเป็นเวลากี่ปี

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 9 ปี ☐ 10 – 14 ปี

☐ 15 – 19 ปี ☐ 20 – 24 ปี ☐ 25 ปีขึ้นไป ……….

1.11 ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในศาลใด

☐ ศาลชั้นต้น ☐ ศาลอุทธรณ์ ☐ ศาลฎีกา ……….

1.12 ประเภทของตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่าน

☐ ข้าราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว ……….

1.13 ช่องทางในการเข้าดำรงตำแหน่งนิติกรของท่าน

☐ สอบสัมภาษณ์อย่างเดียว

☐ สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ 1 ครั้ง

☐ สอบข้อเขียนมากกว่า 1 ครั้งแต่สอบสัมภาษณ์เพียง 1 ครั้ง

☐ สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์มากกว่า 1 ครั้ง

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).. ……….

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพ

2.1 จัดลำดับงานที่ท่านต้องทำมากที่สุดในแต่ละวัน โดยเรียงจากปริมาณงานมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

งานที่ปฏิบัติ	**ท่านทำงานเหล่านี้ โดยเฉลี่ยแล้ววันละกี่ชั่วโมง**
อันดับ 1 (ให้อธิบายลักษณะงาน)	
อันดับ 2 (ให้อธิบายลักษณะงาน)	
อันดับ 3 (ให้อธิบายลักษณะงาน)	

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
NIDA Consult
(www.library.coj.go.th)

2.2 ท่านพอใจกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด

☐ พอใจมาก ☐ พอใจ ☐ เฉย ๆ

☐ ไม่พอใจ ☐ ไม่พอใจอย่างมาก ………

2.3 อาชีพทางด้านกฎหมายที่ท่านต้องการจะเป็นมากที่สุด

☐ ผู้พิพากษา ☐ อัยการ ☐ นิติกรในองค์การภาครัฐ

☐ ทนายความ ☐ นักวิชาการ ☐ ที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายในบริษัทเอกชน

☐ อื่น (โปรดระบุ) ………………………………………………………….. ……….

2.4 โดยศักยภาพของท่าน ท่านเชื่อว่าตัวท่านสามารถทำหน้าที่ใดได้ดีที่สุด

☐ ผู้พิพากษา ☐ อัยการ ☐ นิติกรในองค์การภาครัฐ

☐ ทนายความ ☐ นักวิชาการ ☐ ที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายในบริษัทเอกชน

☐ อื่น (โปรดระบุ) ………………………………………………………….. ……….

2.5 ในปัจจุบันท่านต้องอ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตหรือสอบเป็นผู้พิพากษา/อัยการใช่หรือไม่

☐ ใช่ (ข้ามไปตอบข้อ 2.7) ☐ ไม่ใช่ ………

2.6 เหตุผลที่ท่านไม่อ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบเนติบัณฑิตหรือสอบเป็นผู้พิพากษา/อัยการ คือ

☐ พอใจกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ☐ โอกาสสอบได้มีน้อย

☐ ต้องการประกอบอาชีพอื่นๆ ☐ อื่น (โปรดระบุ) ……………………………… ………

2.7 ถ้าท่านมีโอกาสเลือกเส้นทางอาชีพที่หลากหลาย ท่านจะเลือกเส้นทางใด

☐ ทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่

☐ ทำงานในตำแหน่งนิติกร 5 ปี และผ่านการประเมินจะได้รับสิทธิในการสอบผู้พิพากษาสนามเล็ก (ข้ามไปตอบข้อ 2.9)

☐ ทำงานในตำแหน่งนิติกรต่อไป (ข้ามไปตอบข้อ 2.9) ………

2.8 เหตุผลในการเลือกทำงานในตำแหน่งนิติกร 2 ปี แล้วไปสอบผู้พิพากษาสนามใหญ่

☐ ใช้เวลาน้อยกว่าเมื่อเทียบกับทางเลือกอื่น

☐ การสอบสนามใหญ่กับสนามเล็กไม่แตกต่างกัน

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) ……………………………………………………… ………

2.9 ระบบการพัฒนาศักยภาพในอาชีพทางด้านกฎหมายแบบใดที่ท่านคิดว่าจำเป็นต่อการปูทางไปสู่อาชีพผู้พิพากษา (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ การมีคนมาสอนงานอย่างจริงจัง ☐ การมีหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงาน

☐ การมอบหมายงานที่ท้าทายศักยภาพ ☐ การมีที่ปรึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) ……………………………………………………… ………

2.10 ในหน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้หรือไม่

การพัฒนาบุคลากร	**มี**	**ไม่มี**	
1) ปฐมนิเทศ			……….
2) อบรมการสรุปปัญหาในสำนวนคดี			……….
3) อบรมการย่อข้อเท็จจริง			……….
4) อบรมวิธีการในการค้นหาข้อกฎหมาย			……….
5) อบรมการยกร่างคำพิพากษา			……….
6) อบรมการทำปลิว			……….

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม NIDA Consulting Center (www.library.coj.go.th)

การพัฒนาบุคลากร	มี	ไม่มี	
7) มีระบบการสอนงาน			....
8) มีที่ปรึกษาสำหรับการปฏิบัติงาน			....
9) อื่นๆ (โปรดระบุ)			

2.11 ในกรณีที่ท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน (ปัญหาหรือข้อสงสัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความลับในด้านคดี) ท่านจะปรึกษาใคร

☐ ผู้พิพากษา ☐ นิติกรที่เป็นรุ่นพี่ ☐ เพื่อนร่วมงาน

☐ ไม่ปรึกษาใครเลย ☐ อื่น (โปรดระบุ) ....

2.12 ท่านปฏิบัติงานดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

งานที่ท่านต้องปฏิบัติ	ความถี่ของงานที่ปฏิบัติ				สำหรับเจ้าหน้าที่
	มีมากที่สุด	มีมาก	มีน้อย	มีน้อยที่สุด	
1) ค้นหาข้อกฎหมาย					....
2) เป็นเลขาหน้าห้อง					....
3) อ่านสำนวนและสรุปประเด็น					....
4) เรียงคำพิพากษา					....
5) ทำความเห็นต่อประเด็นกฎหมาย					....
6) ตรวจสอบความถูกต้องความเรียบร้อยของสำนวนคดีในเบื้องต้น					....
7) ทำงานด้านวิชาการ					....
8) เตรียมเอกสารเพื่อการดำเนินคดี					....
9) สรุปปัญหาในสำนวนคดี					....
10) ย่อข้อเท็จจริง					....
11) ทำปลิว					....
12) ยกร่างคำพิพากษา					....
13) อื่นๆ (โปรดระบุ)					....

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
NIDA Consulting Cent...
(www.library.coj.go.th)

2.13 ให้ท่านประเมินตัวท่านเองว่าท่านมีประสบการณ์และความถนัดในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด

ความถนัด	ระดับความถนัด				สำหรับเจ้าหน้าที่
	มีมากที่สุด	มีมาก	มีน้อย	มีน้อยที่สุด	
1) สามารถในการจับประเด็นได้อย่างรวดเร็ว					....
2) มีความคิดเป็นเหตุเป็นผล					....
3) มีความละเอียดรอบคอบ					....
4) ชอบค้นคว้าข้อมูลและความรู้รอบตัว					....

ความถนัด	ระดับความถนัด				สำหรับเจ้าหน้าที่
	มีมากที่สุด	มีมาก	มีน้อย	มีน้อยที่สุด	
5) สามารถค้นหาข้อกฎหมายได้อย่างคล่องแคล่ว					....
6) สามารถเขียนย่อความและสรุปประเด็นได้เป็นอย่างดี					....
7) มีความรู้ทางด้านวิชาการในสาขาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากทางด้านกฎหมาย					....
8) มีประสบการณ์ทางด้านกฎหมายก่อนทำงานเป็นนิติกร					....
9) สามารถประสานงานกับคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี					....
10) อื่นๆ (โปรดระบุ)					....

ส่วนที่ 3 การจูงใจเพื่อการพัฒนาระบบนิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาและพิพากษาคดี (Law Clerk) ของศาลยุติธรรม

3.1 ให้ท่านประเมินว่าการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ใดที่จูงใจให้คนมาปฏิบัติงานเป็นนิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาพิพากษาคดี (Law Clerk) ของศาลยุติธรรม

สิทธิประโยชน์	ระดับการจูงใจ				สำหรับเจ้าหน้าที่
	มีมากที่สุด	มีมาก	มีน้อย	มีน้อยที่สุด	
1) การมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนในตำแหน่งนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี					....
2) การได้รับสิทธิให้สอบผู้พิพากษาสนามเล็กในกรณีที่ปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปีและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก					....
3) การมีเงินประจำตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญในฐานะนิติกรพิเศษที่ช่วยงานพิจารณาและพิพากษาคดี					....
4) การมีบัญชีเงินเดือนมากกว่านิติกรทั่วไป					....
5) การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ					....
6) การได้รับการยกย่องและยอมรับในฐานะผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย					....
7) อื่นๆ (โปรดระบุ)					....

3.2 ท่านคิดว่านิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมควรมีก้าวหน้าสูงสุดถึงระดับใด

☐ ระดับชำนาญการ ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ ☐ ระดับเชี่ยวชาญ

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).. ………

3.3 สิทธิประโยชน์อะไรที่ท่านคิดว่าเป็นแรงจูงใจสำหรับนิติกรพิเศษที่ช่วยการพิจารณาและพิพากษาคดี (Law Clerk) ของศาลยุติธรรม

....

....

....

....

**********ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี**********

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th) NIDA Consulting

ภาคผนวก ข

โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการคดีระบบยกร่างคำพิพากษา

และแก้ไขกฎหมายเพื่อลดจำนวนคดีคั่งค้างในศาลสูง

ปีงบประมาณ 2548 - 2549

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการคดีระบบยกร่างคำพิพากษา และแก้ไขกฎหมายเพื่อลดจำนวนคดีคั่งค้างในศาลสูง ปีงบประมาณ 2548 - 2549

นิติกรยกร่างคำพิพากษา

เมื่อปี พ.ศ. 2548 ทางสำนักวิชาการศาลยุติธรรมจัดทำโครงการนำร่องโดยจ้างนิติกรที่คัดเลือกพิเศษเข้ามาเพื่อช่วยงานผู้พิพากษาศาลฎีกาและผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาในการยกร่างคำพิพากษา โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาระบบการยกร่างคำพิพากษาโดยให้มีการประชุมปรึกษาคดีในระหว่างผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนและผู้พิพากษาที่เป็นองค์คณะและกำหนดแนวทางในการยกร่างคำพิพากษาให้ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาและนิติกรยกร่างคำพิพากษาช่วยยกร่างคำพิพากษา หลังจากนั้นผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนจะตรวจสอบและปรับปรุงร่างคำพิพากษาจนเสร็จสมบูรณ์และส่งให้ทางศาลฎีกาตรวจสอบความถูกต้องตามระบบการตรวจร่างคำพิพากษา การพัฒนาระบบดังกล่าวมุ่งหมายที่จะช่วยให้การพิจารณาพิพากษาคดีมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการดำเนินการตามโครงการดังกล่าวมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลสูง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1	นายชาญชัย ลิขิตจิตถะ	ประธานกรรมการ
2	นายปัญญา ถนอมรอด	กรรมการ
3	นายวิรัช ลิ้มวิชัย	กรรมการ
4	นายสมชาย พงษธา	กรรมการ
5	นายชัช ชลวร	กรรมการ
6	นายบวร กุลทนันทน์	กรรมการ
7	นายวีระวัฒน์ ปวราจารย์	กรรมการ
8	นายแรงรณ ปริพนธ์พจนพิสุทธิ์	กรรมการ
9	นายจีระพัฒน์ พันธุ์ทวี	กรรมการ
10	นายสราวุธ เบญจกุล	กรรมการ
11	นายวัส ติงสมิตร	กรรมการและเลขานุการ
12	นายธรรมนูญ พิทยาภรณ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

13	นายสุทธิพล ทวีชัยการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
14	นายสมบัติ พฤฒิพงศภัค	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
15	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการศาลยุติธรรม	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการฯ มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบงานของศาลในหลายกรณี รวมถึงการพัฒนาระบบนิติกรยกร่างคำพิพากษาขึ้นในศาลฎีกาด้วย โดยมีการนำแนวทางดังกล่าวไปทดลองใช้ในศาลฎีกาในวงจำกัด หลังจากนั้นเมื่อระบบดังกล่าวใช้ได้ผลดีจึงมีการขยายผลไปใช้ในศาลฎีกาโดยรวม และมีการขยายผลไปใช้ในศาลอุทธรณ์กลางและศาลอุทธรณ์ภาคทุกภาค

ในการคัดเลือกนิติกรยกร่างคำพิพากษามีการกำหนดคุณสมบัติของนิติกรแตกต่างจากนิติกรของศาลยุติธรรมโดยทั่วไปกล่าวคือ นิติกรยกร่างคำพิพากษาต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางกฎหมาย หรือ
2. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมาย เป็นสามัญสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภา

ห้องสมุดศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ในโครงการนำร่องนิติกรยกร่างคำพิพากษาได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คัดแยกสำนวนคดีออกเป็นคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีล้มละลายตามคณะหรือแผนกที่ทดลอง โดยผู้ช่วยผู้พิพากษา (เล็ก) หรือนิติกร เป็นผู้ศึกษาสำนวนคดี สรุปข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย เพื่อเตรียมเสนอผู้พิพากษาเจ้าของสำนวน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนนัดประชุมปรึกษาคดีกับองค์คณะ โดยมีผู้ช่วยผู้พิพากษา (เล็ก) หรือนิติกรที่ศึกษาสำนวนคดี สรุปข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายเข้าร่วมประชุมด้วย

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ช่วยผู้พิพากษา (เล็ก) หรือนิติกร ยกร่างคำพิพากษาตามแนวทางที่ที่ประชุมกำหนด

ขั้นตอนที่ 4 นำร่างคำพิพากษาดังกล่าวเสนอผู้พิพากษาเจ้าของส่วนสำนวนและองค์คณะตรวจสอบเพื่อลงลายมือชื่อ

ขั้นตอนที่ 5 ส่งร่างคำพิพากษาไปตรวจตามระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ ผ่านกองผู้ช่วยผู้พิพากษา (เล็ก) ซึ่งอยู่นอกกลุ่มที่ทดลอง และผ่านการตรวจสอบกลั่นกรองจากผู้ช่วยผู้พิพากษา (ใหญ่) และรองประธานศาลฎีกา ตามลำดับ

โดยนิติกรยกร่างคำพิพากษาทำงานภายใต้การดูแลของผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา ในบางกรณีนิติกรดังกล่าวได้รับมอบหมายให้ยกร่างคำพิพากษาคดีที่ไม่ซับซ้อน และได้รับมอบหมายให้ค้นคว้าข้อกฎหมายและแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในคดีที่ซับซ้อน คณะกรรมการฯ เห็นว่าในระยะแรกจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมนิติกรยกร่างคำพิพากษาดังกล่าวให้สามารถช่วยงานที่ไม่ซับซ้อนก่อน และพัฒนาศักยภาพของนิติกรยกร่างคำพิพากษาให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้นและมอบหมายให้ทำงานที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการพัฒนาไปในระดับหนึ่งแล้วจึงสร้างระบบเจ้าพนักงานคดีขึ้นในศาลยุติธรรมเพื่อแทนที่ระบบนิติกรยกร่างคำพิพากษาต่อไป

หลังจากมีการนำระบบดังกล่าวไปใช้ได้ระยะหนึ่งมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานพบว่าองค์คณะของผู้พิพากษาในโครงการนำร่อง สามารถทำคดีได้เสร็จเป็นจำนวน 32 คดีต่อเดือน ซึ่งมีปริมาณมากกว่าองค์คณะของผู้พิพากษาโดยทั่วไป (7คดี/เดือน)

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

ภาคผนวก ค

ประกาศรับสมัคร Law Clerk

ศาลแขวง รัฐ Utah

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

JOB ANNOUNCEMENT

POSITION: Law Clerk/Bailiff
SALARY: $16.50 ($14.00 during POST training)
LOCATION: Fourth District Court - Provo
TYPE OF POSITION: Full time one year time limited with Utah County benefits
CLOSING DATE: December 1, 2010
POSITION STARTING DATE: August 1, 2011

NUMBER OF POSITIONS: 10

DIRECT INQUIRIES AND APPLICATIONS TO:

Paul Vance, Fourth District Trial Court Executive
125 N. 100 W.
Provo, UT 84601
801-429-1038
paulv@email.utcourts.gov

หอสมุดศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

Applicants should submit the following (email preferred)

Resume
Photo
Writing sample
Recent grade transcript
References

The Fourth District Court of Utah is a court of general jurisdiction located in Provo, Utah. The Court offers a unique employment opportunity for law school graduates. Each year, beginning August 1, the Court employs ten full time law clerks who also serve as courtroom bailiff to one judge. Although selected by the judges, the successful candidates are employed by the ***Utah County Sheriff*** as special function deputy sheriff. The timetable for the position is: interviews and selection in January 2011, POST (Police Officer Standard Training) full time six weeks with pay, May-June, begin work August 1, 2011.

DUTIES: Performs courtroom bailiff duties which include opening and closing court sessions, maintaining order in the courtroom, protecting integrity of jury during deliberations. Performs professional legal research and analysis on complex legal issues for district court judge including, but not limited to:

- Researching legal questions; reviewing records, trial transcripts, jury instructions, and briefs to acquire understanding of cases;
- Preparing and drafting opinions, editing opinions as directed by a judge; and finalizing drafts;
- Preparing bench memoranda summaries of assigned cases; compiling references on laws and decisions; reviewing current case law. Assisting judges with other related duties.

REQUIRED QUALIFICATIONS: Graduation from an ABA accredited law school with a Juris Doctorate degree no later than the beginning of POST which is approximately May 10, 2011.

LICENSING AND CERTIFICATION:
Incumbent must obtain Special Function Officer certification through a POST (Utah State Peace Officer Standards and Training Certification Agency). POST training begins after selected in May 2010. POST certification includes successful completion of psychological profile, physical fitness exam, and background investigation. ***Incumbent must be a citizen of the United States and must be 21 years of age. Applicants receiving a conditional offer of employment will be required to show an original social security card and submit to a pre-employment drug screen and additional background checks as required.***

PHYSICAL REQUIREMENTS: Incumbents are required to participate in a pre-test to measure the required fitness levels of the Cooper Single Norm Physical Assessment Test, which include cardiovascular endurance, muscular endurance, and strength testing.

Physical Assessment Test: All applicants will be required to participate in the physical assessment test. The testing will be administered in accordance with the Utah Peace Officer Standards and Training guidelines.

ห้องสมุดกลางสำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

POST ENTRANCE AND EXIT REQUIREMENTS

Physical Fitness Entrance Requirements	Time and Repetition Reqirements
1.5 MILE RUN	1.5 mile run in 15:54 minutes
SIT-UPS	26 Sit-Ups in one (1) minute
PUSH-UP	18 Push-Ups maximum repetitions with no time constraint and no rest during this phase of the test.
VERTICAL JUMP	16 inches

Physical fitness Exit Requirements	Time and Repetition Requirements
1.5 MILE RUN	1.5 mil run in 14.46 minutes
SIT-UPS	29 Sit-ups in one (1) minute

PUSH-UP	21 Push-Ups maximum repetitions with no time constraint and no rest during this phase of the test.
VERTICAL JUMP	17.5 inches
300 METER	64 seconds

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

ภาคผนวก ง

แบบฟอร์มสำหรับการพิจารณาเงินเดือน

ตำแหน่ง Law Clerk ปี ค.ศ. 2010-2011

ศาลยุติธรรม รัฐ Maryland

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

Law Clerk Payroll Form 2010-2011

The Maryland Judiciary is an Equal Opportunity Employer
Please print or type all information.

MARYLAND JUDICIARY

Judge's Chambers Complete this section:

Secretary's Name & Phone number: ____ (____) ____________________

Secretary's email address: _______________________________________ **Print Judge's Name** ________________________

Court Location: ____ **(Kent County, Allegany County)**

Judge/Designee's Signature: ____**Date:** _________________________________

☐ **New Appointment** **Start Date:** __________________________________**(incoming law clerk)**

☐ **Transfer to/from another Judge** **Effective Date:** _______________________________

☐ **Separation (for outgoing Law Clerk)** **Last Day of Employment:** ___________________

(Once this form is completed, the Law Clerk's pay will end on this date. Any health benefits will continue through the end of the time period covered by their last premium deduction.)

PERSONAL IDENTIFICATION DATA (to be completed by the Law Clerk, for all transactions): This information is required in order to place employees on the State of Maryland Judiciary payroll. Proof of employment eligibility will be required.

Name: ____ Social Security No.: ______ - ____ - _______
First MI Last

Date of Birth: _______ / ______ / _________ Home Phone (______) __________________

Home Address (Street and Number): ____

City, County, State & Zip Code: ____
City County State Zip

Email address: ____

Law School Graduate: _____ No--anticipated graduation date _________ _____ Yes (If yes, attach proof)

Maryland Bar Member: _____ No _____ Yes (If yes, attach bar certificate copy)

Currently a State Employee: _____ No _____ Yes (If yes, attach copy of pay stub)

Currently a member of the State Retirement System: _____ No _____ Yes (See instructions on reverse side)

WHICH JUDGE WILL YOU Be WORKING FOR: Judge's Name ____

(Please check) _____ Appellate Court _____ Circuit Court _____ District Court

Are you transferring employment from one Maryland Judge to another? _______ Yes _____ No

Previous Judge's name: ____

I understand that my Judiciary Law Clerk appointment is for **one term**. Reappointment to an additional term is at the discretion of the Judge/Administrative Judge. I understand that I will serve at the pleasure of the Judge, and that my employment may be terminated at any time.

Law Clerk Signature: ____ Date: ____________________

HR Use Only:

PIN:___________ **Confirm Start Date:** ____________

Salary: _________ **Confirm End Date:** _____________

Return all completed forms to the Human Resources Department

(See the reverse side for instructions)

Revised 01/21/10

หอสมุดศาลฎีกา (www.library.coj.go.th)

ประวัติของทีมวิจัย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

ประวัติของทีมวิจัย

1. หัวหน้าโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร. นิสดารก์ เวชยานนท์
สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาคารสยามบรมราชกุมารี ชั้น 14
118 ถ. เสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240
: 0-2727-3210
: nisada@nida.ac.th, nisada.nida@gmail.com

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การศึกษา

- ปริญญาเอก (รัฐศาสตร์) Northern Illinois University
- พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (เกียรตินิยมดี), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ค.บ. (เกียรตินิยมอันดับ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์ในการทำงาน

- กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บรรษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย
- รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (นานาชาติ)
- ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ จ. สุราษฎร์ธานี
- ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ อ.หาดใหญ่ จ. สงขลา
- ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ จ. นครราชสีมา
- ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ภาคพิเศษ จ. นครราชสีมา

- เลขานุการสภาอาจารย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กรรมการสภาของมหาวิทยาลัยรังสิต
- อนุกรรมการ อ.ก.ม. วิสามัญการสรรหาและการพัฒนาทบวงมหาวิทยาลัย
- คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารจัดการของเทศบาล และเมืองพัทยา
- คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

<u>ผลงานวิจัยและงานที่ปรึกษา</u>

- การศึกษาเพื่อกำหนดขีดความสามารถหลักที่พึงประสงค์ของสถาบันและนักศึกษา ของนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- การศึกษารูปแบบการปกครองพิเศษภูเก็ต
- โครงการวิจัยเรื่อง Strategic Philanthropy ร่วมกับมูลนิธิ Bertelsmarn Stiftung ของประเทศเยอรมัน
- รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาและวิเคราะห์ระบบการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- รายงานการวิจัยเรื่อง การระดมทุนสร้างห้องสมุดเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา โดยได้รับทุนสนับสนุนจาก Sasakawa Peace Foundation, ประเทศญี่ปุ่น
- รายงานการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย
- รายงานการวิจัยเรื่อง การระดมทุนของมูลนิธิ ศึกษาเฉพาะกรณีมูลนิธิจีนใน ประเทศไทย โดยได้รับทุนสนับสนุนจาก Sasakawa Peace Foundation,ประเทศญี่ปุ่น
- รายงานการวิจัยเรื่อง Survey of the Development of Civic Society Resource Organization in Thailand
- การศึกษาเรื่องการจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในองค์กรอิสระ และองค์กรมหาชน
- รายงานการวิจัยเรื่อง โครงการศึกษาผู้นำทางสาธารณประโยชน์และประชาสังคม กรณีศึกษา : ศรีสว่าง พั่ววงศ์แพทย์ และหลวงพ่อวิริยังค์
- รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการเรียนรู้ร่วมกันสรรสร้างชุมชน ทบวงมหาวิทยาลัย
- โครงการศึกษาเพื่อวางกรอบนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่

หอสมุดอิเล็กทรอนิกส์ห้องสมุดรัฐสภา (www.library.coj.go.th)

- การศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างในการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) เข้ามาใช้ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนของไทย
- โครงการการเปลี่ยนแปลงในรอบศตวรรษของการบริหารงานบุคคลในหน่วยราชการไทย (พ.ศ. 2418-2552)
- โครงการปรับปรุงการแบ่งส่วนงาน การจัดระเบียบงาน และการกำหนดตำแหน่งของเนติบัณฑิตยสภา
- โครงการประเมินผลสัมฤทธิ์หลักสูตรนักบริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย (บ.มท.) รุ่นที่ 19 และรุ่นที่ 20
- โครงการวางระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- โครงการศึกษาผลกระทบของการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- หลักสูตรฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้แก่
    - หลักสูตรนักบริหารระดับสูงและระดับกลางภาครัฐและเอกชนสำหรับศิษย์เก่าสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาตร์ รุ่นที่ 1
    - Chief Human Resources Officer
    - Human Capital Collection: Managing People Innovation
    - Business Collection: Your Business Excellence
    - Finance Collection : Your Financial Intelligence
    - Project Management (International) Collection: Managing Project Success and Delivering Stakeholder Satisfaction
    - Good Governance Collection: Sustainable Development Administration
    - Local Government Collection: Inspire Local Government Professional
    - New Public Management Collection: Public Sector Modernization
    - World Class Hospital (Module 1-6)

ห้องสมุดกลางสำนักงานศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

งานเขียนและตำรา

- ผู้นำการเปลี่ยนแปลง : แนวคิดสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา
- การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร : บททบทวนจากอดีต
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- การมอบหมายงานและการสอนงาน
- กระบวนการจัดการ
- จิตวิทยาการบริหาร
- การสรรหาและการคัดเลือก
- การบริหารงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ
- การวางแผนกำลังคน : แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- แรงงานสตรีไทย : จากอดีตสู่อนาคต? ร่วมกับ รศ.ดร. จุรี วิจิตรวาทการ
- ผลกระทบของการรีเอนจิเนียริ่งที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- Decentralization and Civil Society in Thailand
- Personnel Management VS Human Resource Management: Old Wine in New Bottle
- Study of Human Resource Development in Thai Philanthropy: A Case Study of Population and Community Development Association
- บทความเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ
- บทความเรื่องกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ
- Competency-Based Approach
- Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย
- มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

<u>รายวิชาที่รับผิดชอบสอน</u>

- รศ.620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- รศ.720 การประเมินบุคคล
- รศ.721 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- รศ.722 การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน
- รศ.781 การประเมินศักยภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- รศ.820 การค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์
- DA 831 Human Resource Management and Development
- รศ.844 กลยุทธ์ในการประเมินบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ประวัติผู้ช่วยนักวิจัย

นางสาวสุนิสา ช่อแก้ว

สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาคารสยามบรมราชกุมารี ชั้น 14

118 ถ. เสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

: 0-2727-3210

: sunisa.mpa@gmail.com

<u>การศึกษา</u>

- กำลังศึกษาต่อในหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการพัฒนา หลักสูตรนานาชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒบริหารศาสตร์ (ทุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)
- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตเกียรตินิยม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2550 (ทุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)
- ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

<u>ประสบการณ์ในการทำงาน (พ.ศ. 2551-2553)</u>

ผู้ช่วยวิจัยของรศ. ดร.นิสดารก์ เวชยานนท์ โดยได้ปฏิบัติงานในโครงการวิจัย โครงการที่ปรึกษา และโครงการฝึกอบรม ดังนี้

- ผู้ช่วยวิจัย โครงการศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างในการนำแนวคิดสมรรถนะเข้ามาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนของไทย
- ผู้ช่วยวิจัย โครงการ การเปลี่ยนแปลงในรอบศตวรรษของการบริหารงานบุคคลในหน่วยราชการไทย (พ.ศ. 2418-2552)
- ผู้ช่วยวิจัย โครงการปรับปรุงการแบ่งส่วนงาน การจัดระเบียบงาน และการกำหนดตำแหน่งของเนติบัณฑิตยสภา
- ผู้ช่วยวิจัย โครงการประเมินผลสัมฤทธิ์หลักสูตรนักบริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย (บ.มท.) รุ่นที่ 19 และรุ่นที่ 20
- ผู้ช่วยวิจัย โครงการวางระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- ผู้ช่วยวิจัย การเขียนตำราทางวิชาการเรื่อง Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย
- ผู้ช่วยวิจัย การเขียนตำราทางวิชาการเรื่องมิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์
- นักวิจัย โครงการศึกษาผลกระทบของการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- ผู้ช่วยออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้แก่
    - ทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ (โดยรองศาสตราจารย์ ดร.นิสดารก์ เวชยานนท์ เป็นผู้อำนวยการหลักสูตร)
    - หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาครังสิต
    - World Class Hospital (Module 1-6)
- ผู้ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยได้ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ดังต่อไปนี้
    - หลักสูตรนักบริหารระดับสูงและระดับกลางภาครัฐและเอกชนสำหรับศิษย์เก่าสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาตร์ รุ่นที่ 1
    - Chief Human Resources Officer

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

- ➢ Human Capital Collection: Managing People Innovation
- ➢ Business Collection: Your Business Excellence
- ➢ Finance Collection : Your Financial Intelligence
- ➢ Project Management (International) Collection: Managing Project Success and Delivering Stakeholder Satisfaction

3. ประวัติผู้ช่วยนักวิจัยและผู้ประสานงาน

นายนนทวัตร ผาติเสนะ
สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาคารสยามบรมราชกุมารี ชั้น 14
118 ถ. เสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240
: 0-2727-3210
: n_phatisena@hotmail.com

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม (www.library.coj.go.th)

<u>การศึกษา</u>

- รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2550
- ศิลปศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546

<u>ประสบการณ์ในการทำงาน (พ.ศ. 2547-2552)</u>

- กรกฎาคม 2551 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร.นิสดารก์ เวชยานนท์ โดยได้ปฏิบัติงานในโครงการวิจัย โครงการที่ปรึกษา และโครงการฝึกอบรม ดังนี้

  ➢ ผู้ช่วยวิจัย โครงการปรับปรุงการแบ่งส่วนงาน การจัดระเบียบงาน และการกำหนดตำแหน่งของเนติบัณฑิตยสภา

  ➢ ผู้ช่วยวิจัย โครงการประเมินผลสัมฤทธิ์หลักสูตรนักบริหารระดับกลางของกระทรวงมหาดไทย (บ. มท.) รุ่นที่ 19 และรุ่นที่ 20

➢ ผู้ช่วยวิจัย โครงการวางระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

➢ ผู้ช่วยวิจัย โครงการศึกษาผลกระทบของการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

➢ Artwork ในงานฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- มกราคม 2551 – เมษายน 2551 บริษัท เอ็นเนอร์ยี ดีไซน์ คอนเซ็ป จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล
- เมษายน 2547 – เมษายน 2548 บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ตำแหน่ง Member Service

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)