

แนวทางการพัฒนาระบบและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงาน ซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

ศักดิ์ชาย สุนทรนาถิรมย์*

(วันรับบทความ: 10 ตุลาคม 2563/ วันแก้ไขบทความ: 2 กุมภาพันธ์ 2564/ วันตอบรับบทความ: 15 กุมภาพันธ์ 2564)

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายกลางที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยในรูปแบบและมาตรฐานเดียวกัน แต่ศักยภาพที่แตกต่างกันทำให้การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายแตกต่างกัน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และ 2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ผู้วิจัยทำการศึกษาเชิงคุณภาพโดยศึกษาและวิเคราะห์พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และเอกสารงานเขียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า 1. พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ได้วางระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเชิงบูรณาการ (Integration) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนต้นน้ำ (2) ขั้นตอนกลางน้ำ (3) ขั้นตอนปลายน้ำ เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน ทั้งราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และภาคประชาชน ศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ยยังมีข้อจำกัด เพราะผู้ไกล่เกลี่ยยังไม่มีความรู้ทางกฎหมายอย่างครอบคลุม และ 2. แนวทางการพัฒนาระบบและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คือ

- (1) ควรแก้ไขกฎหมาย ด้านคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ย
- (2) ควรมีการอบรมความรู้ด้านกฎหมายเพิ่มเติม
- (3) ควรเพิ่มหลักสูตรการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเฉพาะทาง
- (4) ควรเพิ่มจำนวนศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน และเพิ่มจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนแล้วให้เพียงพอ

คำสำคัญ: การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



Guidelines for the Development of System and the Potential of Dispute Mediation of the Agency Operating Dispute Mediation in Accordance with the Dispute Mediation Act B.E. 2562 (2019)

Sakchai Soonthornthanaphirom^{*}

(Received Date: October 10, 2020, Revised Date: February 2, 2021, Accepted Date: February 15, 2021)

Abstract

Dispute Mediation Act B.E. 2562 (2019), is a Central law that requires Government Agencies and the Public Sector to perform mediation procedures in the Same Format and Standards. But different potentials make the achievement of the objectives of the Law Different. This research aims to (1) study the System and the Potential of Dispute Mediation of the Agency Operating Dispute Mediated in Accordance with the Dispute Mediation Act B.E. 2562 (2019); and (2) to propose recommendations about the Development of System and the Potential of Dispute Mediation of the Agency Operating Dispute Mediated in Accordance with the Dispute Mediation Act B.E. 2562 (2019). The researcher conducted a qualitative method. By studying and analyzing the Dispute Mediation Act B.E. 2562 (2019) and related writings and in-depth interviews. Regarding the system and the potential of the Dispute Mediation agency, the research found that the Dispute Mediation Act B.E. 2562 (2019) stipulates the integrated system of the dispute meditation into 3 steps comprising: (1) upstream (2) midstream (3) downstream. It is collaboration among relevant groups of people including: the central government; the regional government; the judicial courts; the attorney general; the royal Thai police; and the public. The limitation of the capacity of meditators can be noted mainly due to lack of holistic body of legal knowledge. Then associated with the recommendations about the Development of System and the Potential of Dispute Mediation of the Agency Operating Dispute Mediation, the research revealed that:

- (1) law related to qualification of the mediators should be amended;
- (2) dissemination of law should be done;
- (3) the curriculum of the specialized and professional skill for the meditators should be taken into account;
- (4) the number of the community dispute meditation center and the registered meditators should be increased.

Keywords: The Dispute Mediation Agency, The Dispute Mediation Act B.E. 2562 (2019)

^{*} Asst. Prof., Faculty of Law, Mahasarakham University

บทนำ

ก่อนที่จะพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 จะประกาศบังคับใช้ ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายกลางที่ใช้บังคับกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานต่าง ๆ มีเพียงกฎหมายเฉพาะของหน่วยงาน หรือระเบียบหรือข้อบังคับภายในของแต่ละหน่วยงาน ที่ใช้เป็นหลักในการดำเนินการกระบวนการไกล่เกลี่ยเท่านั้น ทำให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่เป็นไปในระบบเดียวกัน แต่เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลบังคับใช้ทั้งฉบับตั้งแต่วันที่ 19 พฤศจิกายน 2562 เป็นต้นมา จึงต้องนำข้อพิพาททางแพ่ง ซึ่งมีทุนทรัพย์ไม่มากและข้อพิพาททางอาญาบางประเภท เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐ พนักงานสอบสวน หรือศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ทำให้ปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล ลดน้อยลง ลดปัญหาความขัดแย้ง เกิดความสมานฉันท์ขึ้นในสังคม ลดงบประมาณแผ่นดิน และเสริมสร้างสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ถือว่าเป็นกฎหมายกลางที่ตราขึ้นเพื่อให้หน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค พนักงานสอบสวน และศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ใช้ในการจัดกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในระบบ และมาตรฐานเดียวกัน โดยกฎหมายฉบับนี้มีทั้งหมด 72 มาตรา แบ่งออกเป็น 6 หมวด ดังนี้

หมวด 1 ว่าด้วยผู้ไกล่เกลี่ย ตั้งแต่มาตรา 9 ถึงมาตรา 19

หมวด 2 ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง ตั้งแต่มาตรา 20 ถึงมาตรา 34

หมวด 3 ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา ตั้งแต่มาตรา 35 ถึงมาตรา 38

หมวด 4 ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวน ตั้งแต่มาตรา 39 ถึงมาตรา 67

หมวด 5 ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ตั้งแต่มาตรา 68 ถึงมาตรา 70

หมวด 6 ว่าด้วยบทกำหนดโทษ ตั้งแต่มาตรา 71 ถึงมาตรา 72

กฎหมายฉบับนี้ กำหนดหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไว้ 3 หน่วยงาน คือ หน่วยงานของรัฐ พนักงานสอบสวน และศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน และยังกำหนดประเภทของข้อพิพาทที่แต่ละหน่วยงานมีอำนาจไกล่เกลี่ยได้ด้วย ซึ่งมีทั้งที่เหมือนกันและต่างกัน นอกจากนี้ยังกำหนดกระบวนการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของแต่ละหน่วยงานไว้แตกต่างกัน ทำให้แต่ละหน่วยงานมีอำนาจไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่างกัน และศักยภาพในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของแต่ละหน่วยงานนั้นแตกต่างกัน แต่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายฉบับเดียวกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงระบบและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาระบบและศักยภาพของการผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษากระบวนการและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้มีจุดมุ่งที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 โดยแบ่งขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ในเชิงพื้นที่ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบและศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ในเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยทำการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative method) โดยศึกษาและวิเคราะห์พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และเอกสารงานเขียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview)

วิธีการวิจัย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีสุ่มเลือกมาแบบอาศัยความน่าจะเป็น คือ สุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ ชนิดมีระบบ (Stratified Systematic Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 จังหวัด แบ่งออกเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ๆ ละ 1 จังหวัด ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดมหาสารคาม ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ๆ ละ 1 จังหวัด ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดบุรีรัมย์ รวม 37 คน

ผลการวิจัย

1. ระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 พบว่า

1.1 พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ได้วางระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเชิงบูรณาการ (Integration) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1 ขั้นตอนต้นน้ำ ประกอบด้วย 3 กลไก คือ (1) กลไกที่ว่าด้วยข้อพิพาทที่ไกล่เกลี่ยได้ (2) กลไกที่ว่าด้วยข้อพิพาทที่ไกล่เกลี่ยไม่ได้ (3) กลไกที่ว่าด้วยการขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย 2 ขั้นตอนกลางน้ำ ประกอบด้วย (1) การร้องขอให้ไกล่เกลี่ย (2) การแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย (3) กำหนดเวลาในการไกล่เกลี่ย (4) การดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ย (5) การสิ้นสุดกระบวนการไกล่เกลี่ย 3 ขั้นตอนปลายน้ำ ประกอบด้วย (1) ผลของการไกล่เกลี่ย

(2) การบังคับตามข้อตกลงระงับข้อพิพาท และเป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน ทั้งราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และภาคประชาชน

1.2 ขั้นตอนต้นน้ำ กลไกที่ว่าด้วยข้อพิพาทที่ไกล่เกลี่ยได้ พบว่า

1.2.1 ข้อพิพาทระหว่างทนายทนายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินมรดกที่เป็นที่ดิน และเป็นการพิพาทกันเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ในที่ดินมรดก กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งว่าสามารถไกล่เกลี่ยได้หรือไม่

1.2.2 ข้อพิพาทที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างเพียงพอ ทำให้การไกล่เกลี่ยไม่ประสบความสำเร็จ

1.2.3 หน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ไม่มีอำนาจไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ไม่มีทุนทรัพย์

1.3 ขั้นตอนต้นน้ำ กลไกที่ว่าด้วยข้อพิพาทที่ไกล่เกลี่ยไม่ได้ พบว่าข้อพิพาทระหว่างทนายทนายที่เกี่ยวข้องสิทธิในครอบครัว ไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้

1.4 ขั้นตอนกลางน้ำ ส่วนที่ว่าด้วยกำหนดเวลาในการไกล่เกลี่ย พบว่า

1.4.1 มาตรา 25 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง ไม่ได้กำหนดว่าต้องเริ่มการไกล่เกลี่ยภายในกี่วัน

1.4.2 มาตรา 25 ไม่ได้กำหนดเวลาที่ชัดเจนว่าต้องไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายในกี่วัน

1.5 ขั้นตอนกลางน้ำ ส่วนที่ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ย พบว่า

1.5.1 มาตรา 26 ไม่ได้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยไว้ว่าต้องมีจำนวนกี่คน

1.5.2 มาตรา 51 กำหนดให้คู่กรณีมีสิทธิให้ผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาได้เท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดให้มีอำนาจร่วมเจรจาทำข้อตกลงระงับข้อพิพาทได้แต่อย่างใด

1.5.3 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งตามหมวด 2 และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญตามหมวด 3 ที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้เยาว์ หรือคดีอาญาซึ่งคู่กรณีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ต้องหาเป็นผู้เยาว์ ที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน กฎหมายไม่ได้กำหนดให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยด้วยแต่อย่างใด

1.6 ขั้นตอนปลายน้ำ ส่วนที่ว่าด้วยผลของการไกล่เกลี่ย พบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาโดยหน่วยงานของรัฐ เมื่อคู่กรณีสามารถตกลงกันได้และมีการจัดทำข้อตกลงระงับข้อพิพาททางอาญากันแล้ว มาตรา 35 วรรคสอง กำหนดให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับไปทันที

2. ศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

2.1 ศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามบทบัญญัติของกฎหมาย พบว่า

2.1.1 พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ฯ มาตรา 10 ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ฯ ประกาศกระทรวงยุติธรรม ฯ และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฯ ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยไว้ว่าต้องจบการศึกษาระดับใด หรือสาขาวิชาอะไร

2.1.2 พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ มาตรา 9 วรรคสอง ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพฯ ข้อ 27 ข้อ 28 และประกาศกระทรวงยุติธรรมฯ ข้อ 8 ข้อ 9 กำหนดให้นายทะเบียนมีอำนาจสรรหาบุคคลซึ่งมีความเหมาะสมที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยได้ แต่ไม่ได้กำหนดให้บุคคลที่นายทะเบียนสรรหา ต้องผ่านการอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรองด้วยแต่อย่างใด

2.1.3 พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ มาตรา 9 วรรคสาม ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพฯ ข้อ 29 ข้อ 30 ข้อ 31 ประกาศกระทรวงยุติธรรมฯ ข้อ 10 ข้อ 11 และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติฯ ข้อ 9 ข้อ 10 ข้อ 11 ไม่ได้กำหนดว่าผู้ขอต่ออายุทะเบียนต้องผ่านการอบรมความรู้หรือต้องมีการพัฒนาตนเองในเรื่องใดก่อนต่ออายุทะเบียน

2.2 ศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัย

2.2.1 ศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ย พบว่า

1) ศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ยยังมีข้อจำกัดอยู่ ผู้ไกล่เกลี่ยยังไม่มีความรู้ทางกฎหมายมากนัก

2) หลังจากขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีการอบรมความรู้เพิ่มเติม ขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

3) ผู้ไกล่เกลี่ยส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ ไม่มีความรู้ทางเทคโนโลยีมากพอ ทำให้เป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.2.2 ศักยภาพของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พบว่า

1) ในแต่ละจังหวัดมีศูนย์ไกล่เกลี่ยที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยตามกฎหมายฉบับนี้ แบ่งออกเป็นศูนย์ไกล่เกลี่ยของสำนักงานศาลยุติธรรม 1 ศูนย์ ศูนย์ไกล่เกลี่ยของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1 ศูนย์ และศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน 1 ศูนย์

2) จังหวัดที่มีจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนแล้วมากที่สุด คือ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 10 คน จังหวัดที่มีจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยรองลงมา คือ จังหวัดอุดรธานี มี 7 คน จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 4 คน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวน 3 คน จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวน 3 คน

3) ผู้ไกล่เกลี่ยประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ส่วนใหญ่จะมีศูนย์ละ 1 คน ยกเว้นจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีมากกว่า 1 คน

4) ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาบริหารจัดการศูนย์ จึงส่งผลกระทบต่อศักยภาพและความสำเร็จในการไกล่เกลี่ย ซึ่งต่างกับศูนย์ไกล่เกลี่ยของรัฐที่มีงบประมาณสนับสนุน ทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย แบ่งออกเป็นการอภิปรายผล 1. แนวทางการพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และ 2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. การอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงาน ซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ข้อพิพาทระหว่างทนายาทเกี่ยวกับทรัพย์สินมรดกที่เป็นที่ดิน และเป็นการพิพาทกันเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ในที่ดินมรดก กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งว่า สามารถไกล่เกลี่ยได้หรือไม่ ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติ การไกล่เกลี่ยฯ โดยกำหนดให้ข้อพิพาทระหว่างทนายาทที่พิพาทกันเรื่องกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินมรดก ที่เป็นที่ดินสามารถไกล่เกลี่ยได้ ซึ่งสอดคล้องกับเกษม คมสัจธรรม (2548, น.47 – 49) ที่กล่าวว่า คดีที่จะประนีประนอมข้อพิพาทได้มีสองประเภท คือ คดีแพ่งทุกประเภท และคดีอาญาที่เป็นความผิด อันยอมความได้ คดีแพ่ง คือ คดีที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนด้วยกัน โดยเฉพาะส่วนใหญ่ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถ บุคคล ทรัพย์สิน นิติกรรม สัญญา หนี้สิน ครอบครัว มรดก คดีแพ่งเหล่านี้ไม่กระทบกระเทือนต่อสาธารณชน กฎหมายจึงยินยอมให้ประนีประนอมยอมความ กันได้เสมอ และยังสอดคล้องกับอภิชัย ไทยเที่ยง (2548, น. 69 – 70) ที่กล่าวว่า ในเรื่องข้อพิพาท ที่จะทำการประนีประนอมยอมความกันได้ นั้น ถ้าเป็นเรื่องข้อพิพาทที่เกี่ยวกับความแพ่ง แล้ว สามารถประนีประนอมยอมความกันได้ทุกเรื่อง ข้อพิพาทเกี่ยวกับความแพ่งดังกล่าวเป็นเรื่อง ที่คู่กรณีพิพาทโต้แย้งกันในเรื่องสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้บัญญัติไว้ว่า บุคคลจะมีสิทธิหรือหน้าที่ต่อกันอย่างใดบ้าง ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อโต้แย้งกัน ในระหว่างเอกชนต่อเอกชนด้วยกันในเรื่องหนี้สิน นิติกรรมสัญญาต่าง ๆ และในเรื่องทรัพย์สิน ตลอดจนเรื่องครอบครัว และมรดก ในเรื่องดังกล่าวข้างต้น หากมีข้อพิพาทโต้แย้งขึ้นก็สามารถตกลง ประนีประนอมยอมความกันได้ทุกเรื่อง

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ข้อพิพาทที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างเพียงพอ ทำให้การไกล่เกลี่ยไม่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ หรือประกาศหรือ ระเบียบว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยการกำหนดคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยเพิ่มเติม หรือควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมผู้ไกล่เกลี่ยเฉพาะทาง ซึ่งสอดคล้องกับทรงภพ ศรีโสภา และคณะ (2562, น.8-10) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงาน ในศาลแรงงานกลาง แล้วเสนอแนะว่าการพัฒนาศักยภาพการไกล่เกลี่ย ด้านประสิทธิภาพ ของผู้ประนีประนอม ควรจัดอบรมกฎหมายความรู้เฉพาะกับผู้ประนีประนอมในศาลแรงงานกลาง อบรมเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง และหลักเกณฑ์ของการคัดเลือก ผู้ประนีประนอมควรเข้มข้นมากกว่านี้ และผู้ประนีประนอมทั้งหมดควรเป็นผู้ประนีประนอม ที่ผ่านการคัดเลือก หรือเป็นผู้ประนีประนอมที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านคุณสมบัติ ผู้ประนีประนอม ผู้ประนีประนอมควรมีความรู้พื้นฐานของข้อกฎหมาย และความรู้ด้านกฎหมาย แรงงาน และยังสอดคล้องกับมะรอนิง สาแลมิง และคณะ (2554, น.266) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทว่าด้วยครอบครัวและมรดกตามบทบัญญัติแห่งศาสนาอิสลามในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ แล้วเสนอแนะว่าแนวทางการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของคณะกรรมการ อิสลามประจำจังหวัดด้านบุคลากร คือ การจัดให้มีหลักสูตรและการอบรมการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทครอบครัวและมรดกตามบทบัญญัติศาสนาอิสลามแก่ผู้ไกล่เกลี่ยและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ไม่มีอำนาจไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ไม่มีทุนทรัพย์ ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ หรือออกพระราชกฤษฎีกาโดยกำหนดให้ข้อพิพาททางแพ่งที่ไม่มีทุนทรัพย์สามารถไกล่เกลี่ยกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับเกษม คมสัจธรรม (2548, น.47–49) ที่กล่าวว่า คดีที่จะประนีประนอมข้อพิพาทได้มีสองประเภท คือ คดีแพ่งทุกประเภท และคดีอาญาที่เป็นความผิดอันยอมความได้ และยังสอดคล้องกับอภิชัย ไทยเที่ยง (2548, น.69–70) ที่กล่าวว่า ในเรื่องข้อพิพาทที่จะทำการประนีประนอมยอมความกันได้นั้น ถ้าเป็นเรื่องข้อพิพาทที่เกี่ยวกับความแพ่งแล้วสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ทุกเรื่อง

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ข้อพิพาทระหว่างทายาทที่เกี่ยวข้องด้วยสิทธิในครอบครัว ไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ โดยกำหนดให้ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิในครอบครัวสามารถไกล่เกลี่ยได้ ซึ่งสอดคล้องกับเกษม คมสัจธรรม (2548, น.47–49) ที่กล่าวว่า คดีที่จะประนีประนอมข้อพิพาทได้มีสองประเภท คือ คดีแพ่งทุกประเภท และคดีอาญาที่เป็นความผิดอันยอมความได้ คดีแพ่ง คือ คดีที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนด้วยกัน โดยเฉพาะส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถ บุคคล ทรัพย์สิน นิติกรรม สัญญา หนี้สิน ครอบครัว มรดก คดีแพ่งเหล่านี้ไม่กระทบกระเทือนต่อสาธารณชน กฎหมายจึงยินยอมให้ประนีประนอมยอมความกันได้เสมอ และยังสอดคล้องกับอภิชัย ไทยเที่ยง (2548, น.69–70) ที่กล่าวว่า ในเรื่องข้อพิพาทที่จะทำการประนีประนอมยอมความกันได้นั้น ถ้าเป็นเรื่องข้อพิพาทที่เกี่ยวกับความแพ่งแล้ว สามารถประนีประนอมยอมความกันได้ทุกเรื่อง ข้อพิพาทเกี่ยวกับความแพ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโต้แย้งกันระหว่างเอกชนต่อเอกชนด้วยกัน ในเรื่องหนี้สิน นิติกรรมสัญญาต่าง ๆ และในเรื่องทรัพย์สิน ตลอดจนเรื่องครอบครัว และมรดก ในเรื่องดังกล่าวข้างต้น หากมีข้อพิพาทโต้แย้งขึ้นก็สามารถตกลงประนีประนอมยอมความกันได้ทุกเรื่อง

1.5 ผลการวิจัยพบว่า มาตรา 25 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง ไม่ได้กำหนดว่าต้องเริ่มการไกล่เกลี่ยภายในกี่วัน ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ โดยกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทครั้งแรก ภายใน 7 วัน สำหรับข้อพิพาททางแพ่งและข้อพิพาททางอาญาที่ไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐ และศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 50 (พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562, มาตรา 50) ซึ่งอยู่ในหมวดที่ 4 ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา ในชั้นการสอบสวน ที่บัญญัติให้พนักงานสอบสวนกำหนดนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาครั้งแรก ภายใน 7 วัน นับแต่วันแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย

1.6 ผลการวิจัยพบว่า มาตรา 25 ไม่ได้กำหนดเวลาที่ชัดเจนว่าต้องไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายในกี่วัน ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ โดยกำหนดระยะเวลาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สำหรับข้อพิพาททางแพ่งและข้อพิพาททางอาญาที่ไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันไกล่เกลี่ยครั้งแรก ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 55 (พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562, มาตรา 55) ซึ่งอยู่ในหมวดที่ 4 ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวน ที่กำหนดว่าให้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันที่กำหนดนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาครั้งแรก

1.7 ผลการวิจัยพบว่า มาตรา 26 ไม่ได้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยไว้ว่ามีจำนวนกี่คน ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรกำหนดจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งและข้อพิพาททางอาญาที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนว่าต้องมีจำนวนไม่เกิน 2 คน ซึ่งสอดคล้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวน โดยมาตรา 51 (พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562, มาตรา 51) กำหนดให้คู่กรณีมีสิทธิให้ผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาได้แต่จำกัดจำนวนไว้ไม่เกิน 2 คน

1.8 ผลการวิจัยพบว่า มาตรา 51 กำหนดให้คู่กรณีมีสิทธิให้ผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาได้เท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดให้มีอำนาจร่วมเจรจาทำข้อตกลงระงับข้อพิพาทได้แต่อย่างใด ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ โดยกำหนดให้บุคคลที่คู่กรณีไว้วางใจสามารถเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวนได้ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 26 (พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562, มาตรา 26) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งและทางอาญาซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ที่บัญญัติให้บุคคลที่คู่พิพาทนำเข้าร่วมไกล่เกลี่ยมีอำนาจร่วมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ด้วย

1.9 ผลการวิจัยพบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งตามหมวด 2 และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาตามหมวด 3 ที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้เยาว์ หรือคดีอาญาซึ่งคู่กรณีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ต้องหาเป็นผู้เยาว์ ที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน กฎหมายไม่ได้กำหนดให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยด้วยแต่อย่างใด ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ โดยกำหนดให้คดีแพ่งและคดีอาญาที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้เยาว์ ที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ต้องให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยเช่นเดียวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 51 (พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562, มาตรา 51) ที่กำหนดให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวนด้วย

1.10 ผลการวิจัยพบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาโดยหน่วยงานของรัฐเมื่อคู่กรณีสามารถตกลงกันได้และมีการจัดทำข้อตกลงระงับข้อพิพาททางอาญาแล้ว มาตรา 35 วรรคสอง กำหนดให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับไปทันที ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ โดยกำหนดให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาโดยหน่วยงานของรัฐในข้อพิพาททางอาญาที่ไม่เกี่ยวกับทางแพ่ง สิทธินำคดีอาญามาฟ้องจะระงับไปเมื่อมีการส่งบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาททางอาญาไปให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยพิจารณารับรอง และเมื่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเห็นว่าการไกล่เกลี่ยได้ดำเนินการตามกฎหมายและออกหนังสือรับรองให้แล้ว สิทธินำคดีอาญามาฟ้องจึงจะระงับ ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 50 แห่งระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562 (ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562, ข้อ 50) ที่กำหนดให้ประธานคณะทำงานหรือบุคคลที่นายทะเบียนมอบหมายดำเนินการส่งบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาทต่อกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อพิจารณารับรองข้อตกลงระงับข้อพิพาทดังกล่าว ในกรณีที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเห็นว่าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในเรื่องใดได้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และออกหนังสือรับรองให้แล้ว ให้ข้อตกลงระงับข้อพิพาทนั้นบังคับกันได้หรือให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับไปตามกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบ

2. การอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

2.1 ศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามบทบัญญัติของกฎหมาย

2.1.1 ผลการวิจัยพบว่า พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ฯ มาตรา 10 ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพฯ ประกาศกระทรวงยุติธรรมฯ และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยไว้ว่าต้องจบการศึกษาระดับใด หรือสาขาวิชาอะไร ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยฯ และระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562 ประกาศกระทรวงยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย พ.ศ. 2562 และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย พ.ศ. 2562 โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยว่าต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 8 (2) แห่งระเบียบสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 พ.ศ. 2562 (ระเบียบสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 พ.ศ. 2562, ข้อ 8) ที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยไว้ว่า “เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปีหรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสาขาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การไกล่เกลี่ยไม่น้อยกว่าสิบปี” และยังสอดคล้องกับทรงภพ ศรีโสภณ และคณะ (2562, น. 8-10) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง แล้วเสนอแนะว่า การพัฒนาศักยภาพการไกล่เกลี่ยด้านคุณสมบัติผู้ประนีประนอม ผู้ประนีประนอมควรจบปริญญาตรีที่เกี่ยวกับด้านกฎหมายหรือการปกครอง รัฐศาสตร์ หรือมีความรู้ความสามารถในงานการบริหารบุคคลไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชน และยังสอดคล้องกับธวัชชัยพัฒน์ ยุกตานนท์ และคณะ (2560, น.27) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: ศาลแรงงานภาค 2 แล้วเสนอแนะว่า คุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมของผู้ประนีประนอม คือ ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการไกล่เกลี่ย และยังสอดคล้องกับข้อกำหนดของสำนักกระงับข้อพิพาท (2550) ที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ประนีประนอมที่จะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทว่า ผู้ประนีประนอมจะต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางกฎหมายขึ้นไป

2.1.2 ผลการวิจัยพบว่า พระราชบัญญัติการไต่ถามคดีฯ มาตรา 9 วรรคสอง ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพฯ ข้อ 27 ข้อ 28 และประกาศกระทรวงยุติธรรมฯ ข้อ 8 ข้อ 9 กำหนดให้นายทะเบียนมีอำนาจสรรหาบุคคลซึ่งมีความเหมาะสมที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไต่ถามคดีได้ แต่ไม่ได้กำหนดให้บุคคลที่นายทะเบียนสรรหา ต้องผ่านการอบรมการไต่ถามคดีข้อพิพาท ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรองด้วยแต่อย่างใด ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไต่ถามคดีฯ รวมทั้งระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพฯ ว่าด้วยการไต่ถามคดีข้อพิพาทของศูนย์ไต่ถามคดีข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562 ประกาศกระทรวงยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนผู้ไต่ถามคดี พ.ศ. 2562 และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนผู้ไต่ถามคดี พ.ศ. 2562 โดยกำหนดคุณสมบัติของบุคคลซึ่งมีความเหมาะสมที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไต่ถามคดีที่มาจากการสรรหาว่า ต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรอง เช่นเดียวกับผู้ไต่ถามคดีที่มาจากการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อ 15 แห่งระเบียบสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการไต่ถามคดีข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการไต่ถามคดีข้อพิพาท พ.ศ. 2562 พ.ศ. 2562 (ระเบียบสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการไต่ถามคดีข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการไต่ถามคดีข้อพิพาท พ.ศ. 2562 พ.ศ. 2562, ข้อ 15) ที่กำหนดว่า “ให้นายทะเบียนมีอำนาจสรรหาบุคคลซึ่งมีความเหมาะสมที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไต่ถามคดีด้วย แต่ต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้น

บุคคลซึ่งมีความเหมาะสมตามวรรคหนึ่ง ให้หมายความรวมถึง ผู้ประนีประนอมที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานศาลยุติธรรม และเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการไต่ถามคดีข้อพิพาท ที่จัดขึ้นโดยสำนักงานศาลยุติธรรมตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรอง”

2.1.3 ผลการวิจัยพบว่า พระราชบัญญัติการไต่ถามคดีฯ มาตรา 9 วรรคสาม ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพฯ ข้อ 29 ข้อ 30 ข้อ 31 ประกาศกระทรวงยุติธรรมฯ ข้อ 10 ข้อ 11 และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติฯ ข้อ 9 ข้อ 10 ข้อ 11 ไม่ได้กำหนดว่าผู้ขอต่ออายุทะเบียนต้องผ่านการอบรมความรู้หรือต้องมีการพัฒนาตนเองในเรื่องใดก่อนต่ออายุทะเบียน ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไต่ถามคดีฯ รวมทั้งระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพฯ ว่าด้วยการไต่ถามคดีข้อพิพาทของศูนย์ไต่ถามคดีข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562 ประกาศกระทรวงยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนผู้ไต่ถามคดี พ.ศ. 2562 และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนผู้ไต่ถามคดี พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้ ก่อนที่จะต่ออายุทะเบียน ผู้ไต่ถามคดีต้องผ่านการอบรมหรือพัฒนาตนเองตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรอง ดังเช่นก่อนขึ้นทะเบียนครั้งแรก ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานกระบวนข้อพิพาท (2550) ที่กล่าวว่า ศักยภาพทั่วไปของผู้ประนีประนอมที่จำเป็นต้องมีประจำตัวผู้ประนีประนอม

ซึ่งเป็นศักยภาพพื้นฐานที่จำเป็นในการทำหน้าที่เป็นผู้ประนีประนอมมีดังต่อไปนี้ ศักยภาพด้านความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในงาน จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง และการปรองดองเป็นอย่างดี ต้องได้รับการอบรมทางด้านข้อกฎหมายและแนวทางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอยู่เสมอ และยังคงสอดคล้องกับทรงภพ ศรีโสภณ และคณะ (2562, น. 8-10) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง แล้วเสนอแนะว่าด้านประสิทธิภาพของผู้ประนีประนอม หลักเกณฑ์ของการคัดเลือกผู้ประนีประนอมควรเข้มข้นมากกว่านี้ และผู้ประนีประนอมทั้งหมดควรเป็นผู้ประนีประนอมที่ผ่านการคัดเลือก หรือเป็นผู้ประนีประนอมที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานศาลยุติธรรม และควรจะมีหลักสูตรเปิดให้ผู้ประนีประนอมเรียน แล้วให้ผู้ประนีประนอมที่ผ่านการอบรมสามารถยื่นใบประกาศนียบัตรในการสมัครเป็นผู้ประนีประนอม

2.2 ศักยภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัย

2.2.1 ศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ย ผลการวิจัยพบว่า

1) ศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ยยังมีข้อจำกัดอยู่ ผู้ไกล่เกลี่ยยังไม่มีความรู้ทางกฎหมายมากนัก

2) หลังจากขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีการอบรมความรู้เพิ่มเติม ขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

3) ผู้ไกล่เกลี่ยส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ ไม่มีความรู้ทางเทคโนโลยีมากพอ ทำให้เป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ

1) ควรพัฒนาทักษะในการเจรจา การฟัง และการตั้งคำถาม ผู้ไกล่เกลี่ยต้องทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย เพื่อที่จะหาทางออกร่วมกันจนเป็นที่พึงพอใจของคู่พิพาท

2) ควรมีการอบรมความรู้ด้านกฎหมายต่าง ๆ ที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เช่น กฎหมายที่ดิน กฎหมายเอกสารสัญญาต่าง ๆ และกฎหมายที่ออกใหม่เพิ่มเติมเป็นประจำ

3) ควรจัดให้มีการอบรมและทบทวนหลักสูตรการไกล่เกลี่ยเป็นระยะ มีแนวทางการไกล่เกลี่ยในรูปแบบต่าง ๆ อบรมกฎหมายแพ่ง กฎหมายอาญา และกฎหมายอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ และต้องมีการติดตามผลและรวบรวมปัญหาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการไกล่เกลี่ย

4) ควรมีการอบรมการเขียนสัญญาหรือข้อตกลงในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เพื่อให้ข้อตกลงมีเงื่อนไขครบถ้วนและบังคับกันได้

5) ควรเพิ่มทักษะและประสบการณ์ให้ผู้ไกล่เกลี่ยเฉพาะทาง เช่น ด้านกฎหมายที่ดิน ด้านการบังคับคดี ด้านวิศวกรรมก่อสร้าง หรือด้านอื่น ๆ เพื่อให้คู่กรณีได้มีโอกาสเลือกผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

6) ควรพัฒนาการดำเนินการตามขั้นตอนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตาม พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และควรมีการพัฒนาแนวทางในการไกล่เกลี่ยเป็นประจำ

7) ควรพัฒนาเรื่องการวางตัว ทักษะ มารยาท การรักษาความลับของคู่พิพาท และความเป็นกลาง

8) ควรเพิ่มหลักสูตรการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเฉพาะทาง

9) ควรมีการอบรมกฎหมายพิเศษต่าง ๆ เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายแรงงาน กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมายอิสลาม เป็นต้น

10) ควรเชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมาอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปฏิบัติในอนาคต

สอดคล้องกับสำนักกระงับข้อพิพาท (2550) ที่กล่าวว่า ศักยภาพทั่วไปของผู้ประนีประนอมที่จำเป็นต้องมีประจำตัวผู้ประนีประนอม ซึ่งเป็นศักยภาพพื้นฐานที่จำเป็นในการทำหน้าที่เป็นผู้ประนีประนอมมีดังต่อไปนี้ ศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถในการในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในงาน จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง และการปรองดองเป็นอย่างดี ต้องได้รับการอบรมทางด้านข้อกฎหมาย และแนวทางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอยู่เสมอ ศักยภาพด้านการรักษาความลับ ต้องเก็บรักษาบรรดาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการไกล่เกลี่ยหรือที่ตนได้รู้เห็นมาไว้เป็นความลับ เพราะข้อมูลสำคัญบางอย่างอาจส่งผลกระทบต่อคู่พิพาทได้ และยังสอดคล้องกับ ธีรศักดิ์พัฒน์ ยุกตานนท์ และคณะ (2560, น. 27) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: ศาลแรงงานภาค 2 และเสนอแนะว่า คุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมของผู้ประนีประนอม คือ มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการไกล่เกลี่ย มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่จำเป็นต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีความรู้ความสามารถและทักษะการใช้จิตวิทยาในการเจรจาต่อรอง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการสรุปความและจับประเด็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับ ทรงภพ ศรีโสภณ และคณะ (2562, น. 8-10) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง แล้วเสนอแนะว่าด้านประสิทธิภาพของผู้ประนีประนอม

1) ควรเพิ่มทักษะองค์ความรู้ด้านการไกล่เกลี่ยให้กับผู้ประนีประนอม โดยการฝึกอบรมเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ

2) ควรจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ย หรือหลักสูตรที่จะสามารถนำไปปฏิบัติงานไกล่เกลี่ยของผู้ประนีประนอมได้ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3) ควรจัดอบรมกฎหมายความรู้เฉพาะกับผู้ประนีประนอมในศาลแรงงานกลาง อบรมเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

4) ควรอบรมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการประนีประนอมข้อพิพาทและจัดสัมมนา ระหว่างผู้ประนีประนอม เพื่อสร้างความสามัคคี

5) การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของศาล มาบรรยาย แลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้ความรู้ในงานสัมมนาบ่อย ๆ

6) ควรจะมีการทดสอบความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพ ผู้ประนีประนอม อย่างสม่ำเสมอโดยศาลแรงงานกลาง เพื่อดูประสิทธิภาพในการทำงานในส่วนของการไกล่เกลี่ย

7) ผู้ประนีประนอมต้องมีการบูรณาการตนเอง เรื่องบุคลิกภาพ การเจรจา การใช้ถ้อยคำ

การพัฒนาด้านคุณสมบัติผู้ประนีประนอม

1) ผู้ประนีประนอมควรมีความรู้พื้นฐานของข้อกฎหมาย และความรู้ด้านกฎหมาย
แรงงาน

2) ผู้ประนีประนอมต้องมีความรู้หลักการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอม
มีเทคนิคในการไกล่เกลี่ยสามารถดูประเด็นข้อพิพาทเบื้องต้นในสำนวนได้

และยังสอดคล้องกับฉันทนา เจริญศักดิ์ (2557) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน แล้วพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิพากษา
ในศาลแรงงานในด้านความรู้ ได้แก่ อบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น รองลงมา
ได้แก่ ผู้ประนีประนอมต้องมีการบูรณาการตนเอง เรื่องบุคลิกภาพ การเจรจา การใช้ถ้อยคำ
และควรจัดอบรมกฎหมายความรู้เฉพาะกับผู้ประนีประนอมในศาลแรงงานกลาง อบรมเพิ่มเติม
กฎหมายแรงงาน อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง และยังสอดคล้องกับ ชัยพร สมบุญวงศ์ (2550) ที่ศึกษา
ระบบทวิภาคีในศาลแรงงานกลาง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน แล้วพบว่า
ควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการและสร้างแรงจูงใจ จัดอบรมผู้ประนีประนอมข้อพิพาท
แรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจข้อกฎหมายและเข้าใจบทบาทที่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับ
ชลกร เทียนส่องใจ (2553) ที่ชี้ว่าผู้เจรจาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ทางกฎหมาย
และสามารถรักษาผลประโยชน์ของลูกความ โดยได้รับผลออกมาเป็นรูปธรรม

2.2.2 ศักยภาพของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ผลการวิจัยพบว่า

1) ในแต่ละจังหวัดมีศูนย์ไกล่เกลี่ยที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยตามกฎหมายฉบับนี้
แบ่งออกเป็นศูนย์ไกล่เกลี่ยของสำนักงานศาลยุติธรรม 1 ศูนย์ ศูนย์ไกล่เกลี่ยของสำนักงานยุติธรรม
จังหวัด 1 ศูนย์ และศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน 1 ศูนย์

2) จังหวัดที่มีจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนแล้วมากที่สุด คือ จังหวัดบุรีรัมย์
จำนวน 10 คน จังหวัดที่มีจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยรองลงมา คือ จังหวัดอุดรธานี มี 7 คน จังหวัด
มหาสารคาม มีจำนวน 4 คน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวน 3 คน จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวน 3 คน

3) ผู้ไกล่เกลี่ยประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ส่วนใหญ่จะมีศูนย์ละ
1 คน ยกเว้นจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีมากกว่า 1 คน

4) ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนขาดงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุ
ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาบริหารจัดการศูนย์ จึงส่งผลกระทบต่อศักยภาพและความสำเร็จในการไกล่เกลี่ย
ซึ่งต่างกับศูนย์ไกล่เกลี่ยของรัฐที่มีงบประมาณสนับสนุน ทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการพัฒนา คือ

1) ควรมีสถานที่ไกล่เกลี่ยและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอกับความต้องการ
และมีความเหมาะสมกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

2) ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ดูแลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้เพียงพอกับปริมาณ
ข้อพิพาทที่มีจำนวนมาก

3) ควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การขับเคลื่อนการทำงาน และมีการประสานงานที่เป็นระบบระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคประชาชน เช่น สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ศาล สำนักงานอัยการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่ดำเนินการใกล้เคียงตาม พ.ร.บ. การใกล้เคียงข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาทภาคประชาชน

4) ควรมีการศึกษาดูงานจังหวัดที่เป็นต้นแบบหรือนำร่องในการจัดกระบวนการ ใกล้เคียงได้อย่างสมบูรณ์แบบ และผู้ใกล้เคียงต้องสามารถจัดการประเด็นปัญหาสาธารณะได้ และควรมีการสร้างทีมงานหรือคณะทำงานที่มีศักยภาพเพื่อขยายฐานการใกล้เคียงออกไป

สอดคล้องกับสำนักกระงับข้อพิพาท (2550) ที่กล่าวว่า ศักยภาพทั่วไป ของผู้ประนีประนอมที่จำเป็นต้องมีประจำตัวผู้ประนีประนอม ซึ่งเป็นศักยภาพพื้นฐานที่จำเป็น ในการทำหน้าที่เป็นผู้ประนีประนอมมีดังต่อไปนี้ ศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถในการหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องในงาน จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง และการปรองดองเป็นอย่างดี ต้องได้รับการอบรมทางด้านข้อกฎหมาย และแนวทางในการใกล้เคียงข้อพิพาทอยู่เสมอ และยังคงสอดคล้องกับทรงภพ ศรีโสภณ และคณะ (2562, น. 8-10) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการใกล้เคียงข้อพิพาทคดีแรงงาน ในศาลแรงงานกลาง แล้วเสนอแนะว่าด้านประสิทธิภาพของผู้ประนีประนอม

1) ควรเพิ่มทักษะองค์ความรู้ด้านการใกล้เคียงให้กับผู้ประนีประนอม โดยการฝึกอบรมเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ

2) ควรจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการใกล้เคียง หรือหลักสูตรที่จะสามารถ นำไปปฏิบัติงานใกล้เคียงของผู้ประนีประนอมได้ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3) ควรจัดอบรมกฎหมายความรู้เฉพาะกับผู้ประนีประนอมในศาลแรงงานกลาง อบรมเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

4) ควรอบรมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการประนีประนอมข้อพิพาทและจัดสัมมนา ระหว่างผู้ประนีประนอม เพื่อสร้างความสามัคคี

5) ควรจะมีการทดสอบความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพ ผู้ประนีประนอม อย่างสม่ำเสมอโดยศาลแรงงานกลาง เพื่อดูประสิทธิภาพในการทำงานในส่วนของการใกล้เคียง

การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

1) ต้องพัฒนาเรื่องสถานที่และบรรยากาศ ควรเพิ่มปริมาณห้องพิจารณาคดี ห้องควรจะมีมิติชิดเก็บเสียง บรรยากาศเป็นกันเอง

2) ควรเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหารให้เพียงพอ แก่คู่ความ

3) การประชาสัมพันธ์ควรเป็นเชิงรุก เพื่อให้การใกล้เคียงมีการพัฒนา

4) การบริหารจัดการในการใกล้เคียงควรมีการวางแผน และบริหารจัดการให้ดี ให้ปริมาณคดีกับปริมาณผู้ใกล้เคียงมีความเหมาะสม

5) ควรเพิ่มนิติกรให้เพียงพอในการดำเนินการใกล้เคียงเพราะคดีมีปริมาณมาก เพราะถ้าผู้ประนีประนอมไม่มานิติกรก็สามารถเข้าแทนได้เสมอ

6) ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ควรจัดอบรมให้กับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

7) ควรเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาอบรมเป็นวิทยากร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในส่วนใกล้เคียงของศาลแรงงาน

การพัฒนาด้านการทำงานเชิงบูรณาการ

1) จะต้องเรียนรู้ขั้นตอนระเบียบของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การทำงานมีแนวทางสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

2) ควรบูรณาการร่วมกันกับส่วนงานอื่นหรือองค์กรอื่น โดยผู้บริหารต้องวางนโยบายในการทำงานร่วมกัน

3) ควรจะมีเวิร์คช็อปภายในองค์กรเพื่อวิเคราะห์และประเมิน ทบทวนว่ามีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร

4) การทำงานควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในส่วนของการอัปเดตความรู้หรือประสบการณ์ในการประណอมข้อพิพาท และควรให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับผู้ประណอมเพื่อเข้าดูข้อมูลหมายหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

5) ศาลแรงงานควรมีการจัดเก็บข้อมูล (Database) ตัวอย่างสัญญาประណอมประណอมความที่ดีและสำเร็จแล้ว เพื่อผู้ประណอมได้ศึกษาเป็นตัวอย่าง

6) ควรให้ผู้ประណอมจัดอบรมสัมมนา โดยแนะนำหรือเชิญกลุ่มอื่นเข้าร่วมสัมมนาด้วย เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือสำนักงานทนายความซึ่งเป็นการบูรณาการร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ดังนี้

1.1 กำหนดให้ข้อพิพาทระหว่างทนายทนายที่พิพาทกันเรื่องกรรมสิทธิ์ในทรัพย์มรดกที่เป็นที่ดิน ข้อพิพาททางแพ่งที่ไม่มีทุนทรัพย์และข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิในครอบครัวสามารถไกล่เกลี่ยได้

1.2 กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทครั้งแรก สำหรับข้อพิพาททางแพ่งและข้อพิพาททางอาญาที่ไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ให้เริ่มไกล่เกลี่ยครั้งแรกภายใน 7 วัน นับแต่วันแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย

1.3 กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จที่แน่นอนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สำหรับข้อพิพาททางแพ่งและข้อพิพาททางอาญาที่ไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ให้ไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทครั้งแรก

1.4 กำหนดจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งและข้อพิพาททางอาญาที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ให้คู่กรณีมีสิทธิให้ผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้แต่จำกัดจำนวนฝ่ายละไม่เกิน 2 คน

1.5 กำหนดให้บุคคลที่คู่กรณีไว้วางใจสามารถเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวนได้

1.6 กำหนดให้คดีแพ่งและคดีอาญาที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้เยาว์ ที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานของรัฐและศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ต้องให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยด้วย

1.7 กำหนดให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาโดยหน่วยงานของรัฐในข้อพิพาททางอาญาที่ไม่เกี่ยวกับทางแพ่ง ให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องจะระงับเมื่อมีการส่งบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาททางอาญาไปให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยพิจารณารับรอง และเมื่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเห็นว่าการไกล่เกลี่ยได้ดำเนินการตามกฎหมายและออกหนังสือรับรองให้แล้ว สิทธินำคดีอาญามาฟ้องจึงจะระงับ

2. ควรแก้ไขระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562 ประกาศกระทรวงยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย พ.ศ. 2562 และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย พ.ศ. 2562 ดังนี้

2.1 กำหนดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมผู้ไกล่เกลี่ยเฉพาะทาง

2.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยว่าต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์การทำงานมาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสาขาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การไกล่เกลี่ยไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.3 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลซึ่งมีความเหมาะสมที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยที่มาจากการสรรหาว่า ต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรอง เช่นเดียวกับผู้ไกล่เกลี่ยที่มาจากการยื่นคำขอขึ้นทะเบียน

2.4 กำหนดให้ก่อนที่จะต่ออายุทะเบียน ผู้ไกล่เกลี่ยต้องผ่านการอบรมหรือพัฒนาตนเองตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรองเช่นเดียวกับการขึ้นทะเบียนครั้งแรก

2.5 กำหนดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาตัวเองของผู้ไกล่เกลี่ยประจำปี หรือตามโอกาสต่าง ๆ หรือเมื่อมีกฎหมายใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้น

3. ควรเร่งดำเนินการขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ยที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรแล้วให้เสร็จโดยเร็ว เพื่อเพิ่มจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนแล้วให้เพียงพอกับข้อพิพาทที่มีจำนวนมาก

4. ควรเพิ่มจำนวนศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนให้มีทุกอำเภอ อย่างน้อยอำเภอละ 1 ศูนย์ และเพิ่มจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนแล้วให้เพียงพอ อย่างน้อยควรมีผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนแล้วศูนย์ละ 3 คน

5. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการเข้ารับการอบรมเป็นผู้ไกล่เกลี่ยทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐและภาคประชาชน

บรรณานุกรม

- เกษม คมสัต์ธรรม. (2548). *คู่มือประนอมข้อพิพาท*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการสูงสุด.
- ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน*. (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ชลกร เทียนส่องใจ. (2553). *การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- ชัยพร สมบุญวงศ์. (2550). *ระบบทวิภาคีในศาลแรงงานกลาง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน*. วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) รุ่นที่ 10. ไม่ระบุ: ไม่ระบุ.
- ทรงภพ ศรีโสภณ, เพ็ญศรี พัทธวิวัฒน์ศิริ, และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล. (2562). การพัฒนารูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง. *บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(1), 1-16.
- ธรรมาพัฒน์ ยุกตานนท์, บรรพต วิรุณราช, และภัทรี ฟรีสตัด. (2560). แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: ศาลแรงงานภาค 2. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 12(2), 17-32.
- พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกาเล่มที่ 136 ตอนที่ 67 ก, (22 พฤษภาคม 2562), 1-21.
- มะรอนิง สาแลมิง, และคณะ. (2554). *การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทครอบครัวและมรดก ตามบทบัญญัติศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม: กรุงเทพมหานคร.
- ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกาเล่มที่ 136 ตอนที่พิเศษที่ 297 ง, (3 ธันวาคม 2562), 3-17.
- ระเบียบสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562.
- สำนักกระับข้อพิพาท. (2550). *คู่มือการระงับข้อพิพาทสำหรับประชาชน*. กรุงเทพฯ: จีรรัชการพิมพ์.
- อภิชัย ไทยเที่ยง. (2548). *คู่มือประนอมข้อพิพาท*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการสูงสุด.