

กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธี ของผู้พิพากษาสมทบ: กรณีศึกษาศาลแรงงานภาค 2*

A Conciliation Process by Buddhist Peace Means of Associate Judges: A Case Study Labour Court Region 2



^{1*} มากุล คชชา และ ²พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส

^{1*}Markool Kotcha and ²Phramaha Hansa Dhammahāso

สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Peace Studies Program, Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

^{1*}Corresponding Author. Email: lomada789@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2 2) ศึกษากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธี 3) เสนอกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการศึกษาจากเอกสาร และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มนักวิชาการพระพุทธศาสนา 3 ท่าน กลุ่มผู้พิพากษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 7 ท่าน กลุ่มผู้พิพากษาสมทบข้อพิพาทศาลแรงงานภาค 2 จำนวน 15 ท่าน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานภาค 2 ได้แก่ คู่ความไม่สมัครใจเข้าร่วมไกล่เกลี่ย ทักษะของผู้พิพากษาสมทบในการไกล่เกลี่ย คู่ความเลือกใช้วิธีการไกล่เกลี่ยเพื่อประวิงเวลาในการดำเนินคดี และปัญหาจากบุคคลภายนอก

2. หลักพุทธสันติวิธีที่ใช้ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เรื่อง “สติ ขันติ สันติ” ที่ต้องบูรณาการร่วมกับ “องค์ประกอบของธรรม” คือ หลักอริยสัจ หลักกอดิ หลักพรหมวิหาร และหลักสัปปุริสธรรมในการเสริมกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

* Received April 09, 2019; Revised April 11, 2019; Accepted April 19, 2019.

3. นำเสนอกระบวนการการไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ ด้วยวิธีบูรณาการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความขัดแย้งของศาลแรงงานภาค 2 ควรเน้นการพัฒนาสติเป็นฐานไปสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยคู่ความ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมและลดภาวะอารมณ์ 2) การวิเคราะห์และค้นหาสาเหตุข้อพิพาท 3) การจัดการปัญหาความขัดแย้ง 4) หาทางออกหรือข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหาและจัดอุปสรรค เพื่อส่งผลให้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศาลแรงงานภาค 2 ประสบความสำเร็จ คู่ความมีสัมพันธที่ดีต่อกันตลอดไป

คำสำคัญ: กระบวนการ; การไกล่เกลี่ย; พุทธสันติวิธี; ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2

Abstract

The objectives of this research are as follows. 1) to examine problems and conciliation processes of associate judges of Labour Court Region 2 2) to study conciliation processes by means of Buddhist peace 3) to propose a conciliation process by means of Buddhist peace to associate judges of Labour Court Region 2

The methodology of this research includes qualitative research, documentary research, and an in-depth interview with experts and concerned personnel from Labour Court Region 2

The results of the study

1. problems in conciliation processes of associate judges of Labour Court Region 2 include the followings; the willingness to conciliate of both litigants, skills of conciliators, the dilatory in prosecution by conciliation process of litigants, and problems from outside party.

2. The Buddhist principles which could successfully be applied and integrated in conciliation processes are the Noble Truth, the Prejudice 4, the Four Sublime States of Mind, and the Sappurisa-dhamma.

3. The integrate Buddhist peace in conciliation processes of associate judges of Labour Court Region 2 shall be applied into 4 steps as follows. 1) Prepare and be calm. Try to eradicate all emotions. 2) Analyze and discover the causes of the disputes 3) Eradicate all conflicts 4) Find resolutions or mutual agreements and Buddhist principles to be applied in conciliation processes

Keywords: Process; Conciliation; Buddhist Peace; Associate Judges of Labour Court Region

บทนำ

คดีแรงงานเป็นคดีพิเศษต่างจากคดีแพ่งทั่วไป เป็นเรื่องข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น วิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อมิให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายแพ้หรือชนะคดี คือ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Dhiravegin, 2010) ซึ่งต้องมีคนกลางหรือบุคคลที่สามเข้ามาทำหน้าที่ประนีประนอมข้อพิพาท (Conciliation) เป็นการช่วยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกัน แต่ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย ไม่มีอำนาจในการกำหนดข้อตกลงให้แก่คู่ความแต่อย่างใด โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความจากความสมัครใจของคู่ความทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ ดังนั้น ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอยกเลิกการไกล่เกลี่ยเสียเมื่อใดก็ย่อมได้ (Center for Reconciliation and Peace, n.d., 2019) ซึ่งจะเป็นผลที่คดีต้องนำเสนอเข้าสู่พิจารณาในชั้นศาล อันจะทำให้ศาลต้องมีการพิจารณาคดีตัดสินความถูกผิดที่จะมีผลต่อความขัดแย้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในจิตใจของฝ่ายที่แพ้คดีจากผู้พิพากษา โดยเฉพาะเรื่องแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่อาจถูกมองถึงความไม่เป็นธรรมที่จะได้รับ จึงเป็นความยากที่ศาลแรงงานจะต้องดำเนินการด้วยความถูกต้องและเหมาะสม

ศาลแรงงานเป็นศาลที่จัดตั้งขึ้นเป็นพิเศษ มีหน้าที่พิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คดีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Court of Justice, 2016) การพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น เน้นเรื่องการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ไกล่เกลี่ยทันทีที่โจทก์จำเลยมาศาลในวันนัดพิจารณา และให้ศาลแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยไปตลอดระยะเวลาที่มีการพิจารณาคดีอยู่แม้จนกระทั่งวันนัดอ่านคำพิพากษาก็ตาม สำหรับการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานมีบัญญัติไว้ในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ว่าเมื่อโจทก์จำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันโดยให้ถือว่า ว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับได้ด้วยความอันดีต่อกัน เพื่อให้ความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป (Wasawong, 1997)

ปัจจุบันศาลแรงงานภาค ๒ ให้ความสำคัญกับเรื่องการไกล่เกลี่ยมากที่สุด โดยกำหนดหลักเกณฑ์การไกล่เกลี่ยสำหรับผู้มีหน้าที่ไกล่เกลี่ยไว้ ดังนี้ 1) องค์คณะพิจารณาคดีประกอบด้วย องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงาน 2) ผู้พิพากษาอาวุโสและผู้พิพากษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมขึ้นบัญชีผู้ประนีประนอมเพื่อไกล่เกลี่ยคดีที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 3) นิติกร ทำหน้าที่ควบคุมดูแลให้คู่ความได้เจรจากัน (Limchai, 2013) ขณะเดียวกันจำนวนคดีความที่นำไปสู่ศาลก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แม้ศาลจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอมมากเพียงใดก็ไม่สามารถลดจำนวนคดีลงได้ (Wilawan, 2010) สภาพการไกล่เกลี่ยที่ปรากฏพบว่ายังมีความขัดแย้งกันของคู่ความในระหว่างการไกล่เกลี่ย หรือคู่ความไม่ไว้วางใจผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งมีมูลเหตุปัจจัยหลายอย่างทำให้การไกล่เกลี่ยไม่เป็นผลสำเร็จ จึงต้องมีการพัฒนานักเจรจาไกล่เกลี่ยให้มีการนำหลักพระพุทธ-ศาสนา มาช่วยให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

นักเจรจาไกล่เกลี่ยทางพุทธจึงมีหน้าที่สำคัญในการนำเสนอทางเลือกให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และความต้องการของคู่กรณีเพื่อให้มนุษย์และสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งได้เข้าใจหน้าที่ของมนุษย์และสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ “การหลบหนี” หรือ “สลาย” ความขัดแย้ง แต่ต้องยอมรับสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่ต้องมี “ทุกข์” เป็นองค์ประกอบในการดำเนินชีวิตในสังคม ดังนั้นการแสวงหาคำตอบว่า ความขัดแย้งเกิดจากอะไร นำไปสู่อะไร แล้วควรจะมีการแสวงหาทางออกหรือหาเครื่องมือเพื่อนำไปสู่ทางออกหรือความขัดแย้งให้ถูกต้องตามหลักเหตุผล ที่เหมาะสมตามกาลเวลาของบุคคลและชุมชน (Phramaha Hansa Dhammahāso, 2011) จึงจะทำให้มนุษย์และสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

จากที่กล่าวมา เมื่อพิจารณาถึงผู้ไกล่เกลี่ยที่มีองค์ความรู้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยและด้านกฎหมายที่ใช้ในการไกล่เกลี่ย ซึ่งยังไม่น่าเพียงพอต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงควรมีเรื่องหลักพุทธสันติวิธีประกอบกระบวนการในการพัฒนาส่งเสริมผู้ไกล่เกลี่ย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบ: กรณีศึกษาศาลแรงงานภาค 2 เพื่อให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2 เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานภาค 2
2. เพื่อศึกษากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธี
3. เพื่อเสนอกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบ: กรณีศึกษาศาลแรงงานภาค 2” ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานภาค 2 โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 รวบรวมเอกสาร เนื้อหา ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และหลักพุทธสันติวิธี เพื่อนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือ และนำมาเป็นกรอบในการบูรณาการกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ขั้นที่ 3 ทำการเลือกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposeful Selection) ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีลักษณะเฉพาะ ตามวัตถุประสงค์สามารถสะท้อนความจริงได้ดีที่สุด ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา 3 ท่าน กลุ่มผู้พิพากษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 7 ท่าน และกลุ่มผู้พิพากษาสมทบและผู้เชี่ยวชาญด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทศาลแรงงานภาค 2 รวมจำนวน 15 ท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องครบถ้วน

ขั้นที่ 4 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้นำมาวิเคราะห์ โดยการจัดกลุ่ม ให้ความหมาย พร้อมสรุปเนื้อหาจากพื้นที่ และนำข้อมูลที่ได้มาประกอบกับข้อมูลเชิงเอกสารที่วิเคราะห์ไว้เกี่ยวกับกระบวนการไกล่เกลี่ย ทำการวิเคราะห์หาข้อสรุปหรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีจากลักษณะหรือบริบทโดยทั่วไปไปสู่ข้อสรุปเกี่ยวกับปรากฏการณ์นั้นๆ ในเชิงพรรณนาอย่างมีระบบระเบียบถูกต้องตรงประเด็นและความน่าเชื่อถือของข้อมูล และนำเสนอกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบ: กรณีศึกษาศาลแรงงานภาค 2

ขั้นที่ 5 นำเสนอกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบ: กรณีศึกษาศาลแรงงานภาค 2 โดยสรุปผลการวิจัยในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบ: กรณีศึกษาศาลแรงงานภาค 2 ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และหลักพุทธสันติวิธีเพื่อนำมาบูรณาการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2 จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สภาพปัญหาและกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2

จากการศึกษาสภาพปัญหา และกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2 พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ 1) คู่ความไม่สมัครใจเข้าร่วมไกล่เกลี่ย โดยหลักการแล้วเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความสมัครใจของคู่ความที่มีความขัดแย้งกัน และต้องการที่จะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้หมดไปด้วยความสมัครใจที่แท้จริง และเต็มใจที่จะไกล่เกลี่ย 2) ทักษะของผู้พิพากษาสมทบในการไกล่เกลี่ย จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาดี มีความเป็นกลางและมีความเข้าใจต่อผู้พิพาทในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง การไกล่เกลี่ยจะดำเนินไปในทิศทางใดย่อมเป็นหน้าที่ของผู้ไกล่เกลี่ยที่จะกำหนดรูปแบบของการเจรจาให้เหมาะสมกับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ 3) ระยะเวลาในการ

ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้คู่ความฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่มีเจตนาที่จะยุติข้อพิพาทอย่างแท้จริง หรือยังไม่สามารถที่จะชำระหนี้ได้ จะใช้การไกล่เกลี่ยในศาลเพื่อเป็นช่องทางในการประวิงคดี ซึ่งจะทำให้คู่ความอีกฝ่ายเสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และ 4) ปัญหาจากบุคคลที่ภายนอกของแต่ละฝ่ายที่เข้ามาคัดค้านหรือกดดันไม่ต้องการให้ประนีประนอมยอมความกัน

ประเด็นที่ 2 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธี

จากการศึกษาพบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจำเป็นต้องมีหลักการเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเพื่อมิให้เกิดความท้อถอย ลำเอียง และมีความอดทน อดกลั้น หลักการแห่งศาสนาพุทธสามารถนำมาปรับใช้ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลแรงงานภาค 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณคดี โดยใช้รูปแบบการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ 9 ขั้นตอน คือ 1) คุมสติ (Mindfulness Control) 2) ทำหน้าที่กัลยาณมิตร (Emotion Process) 3) สื่อสารอย่างลึกซึ้ง (Deep Communication) 4) วิเคราะห์เรื่องราว (Issues Analysis) 5) เข้าถึงวิธีการ (Approaching to Strategies) 6) คิดอย่างแยบคาย (Thinking Wisely) 7) หาจุดสนใจ (Interest Finding) 7) เสนอทางเลือก (Option Creating) และ 9) สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี (New Relationship Building) (Tiansongjai, 2011)

ประเด็นที่ 3 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2

กระบวนการไกล่เกลี่ยตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานภาค 2 โดยแบ่งกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออกเป็นหลักการพื้นฐานของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท องค์ประกอบของธรรมในการเสริมกระบวนการในการไกล่เกลี่ย และกระบวนการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมและลดภาวะอารมณ์

การเตรียมความพร้อมและลดภาวะอารมณ์ มีความสำคัญและจำเป็นมากเพราะสภาพของปัญหาในเรื่องความสมัครของคู่พิพาทในการไกล่เกลี่ยนั้น คู่พิพาทส่วนมากจะเอาชนะกันด้วยอารมณ์ ทิฐิ โดยต่างฝ่ายต่างไม่ยอมผ่อนผันให้แก่กัน ซึ่งการไกล่เกลี่ยจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อทุกฝ่ายเปิดใจยอมรับเพื่อเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ลดความขุ่นเคือง โกรธแค้น (โทสะ) มาสู่ความต้องการหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ดังนั้นขั้นตอนการเตรียมความพร้อม ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย ควรมีสติ มีหลักการเข้ามายึดเหนี่ยวตามสภาพปัจจัยที่เกิดขึ้น คือ

1. **การมีสติ** เพราะความขัดแย้งมักทำให้ขาดสติ เกิดปฏิกิริยาตอบโต้ อย่างรวดเร็ว อารมณ์ความรู้สึกก็รุนแรง เมื่อสติขาดหายไป การไกล่เกลี่ยช่วยให้เกิดความรู้สึกดีระดับหนึ่ง การกระทำ ความคิด และความรู้สึกจะเปิดกว้างยอมรับผู้ไกล่เกลี่ย หากผู้พิพากษาสมทบที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยมีสติ ก็จะช่วยให้อุบัติการณ์มีสติมากขึ้น ดังนั้น เพราะคู่พิพาทเห็นผิดจากความเป็นจริง มีโทสะและความเครียดขยายตัว การไกล่เกลี่ย

ช่วยให้ทุกฝ่ายเป็นมิตรที่ดีซึ่งกันและกัน เพราะความโกรธและระแวงกันหายไป มิตรภาพที่ดีกลับคืนมาสู่ คู่พิพาท

2. **ความเป็นมิตร** ในการเข้าสู่กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือเริ่มต้นในการเกลี่ย ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยทำให้คู่พิพาทสามารถเข้าใจซึ่งกันและกันได้ ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยที่มีเมตตา มีความกรุณา มีความเป็นเพื่อน มีความจริงใจ มีกิริยาท่าทางที่ชวนให้คู่พิพาทอยากเล่าเรื่องราวความขัดแย้งที่เกิดขึ้น คู่พิพาทจะไว้วางใจในการเล่าเรื่องราวที่เกิดขึ้น และมีความเชื่อมั่นว่าผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจะไม่ทำร้ายตนเอง ความเป็นกัลยาณมิตรจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการคลี่คลายสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จะทำให้บรรยากาศในการพูดคุย รู้สึกผ่อนคลายและเกิดความไว้วางใจกัน เข้าถึงจิตใจและสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองทำให้รู้สึกอบอุ่นและเป็นที่ยอมรับได้ ไม่ชักนำคู่พิพาทไปในทางที่เสื่อมเสีย เช่น ไม่ยุยงให้คู่พิพาทใช้กระบวนการพิจารณาทางศาลยุติธรรม

3. **ความร่วมมือ** ผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีความเพียรพยายาม เพื่อให้คู่พิพาทเห็นประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันมากกว่าอยู่แบบขัดแย้งกัน ต้องอธิบายให้คู่พิพาทเห็นว่า ถ้าไม่เจรจาจะเกิดอะไรขึ้น ดังนั้นผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยควรทำให้คู่พิพาทตระหนักถึงการใช้เวลาเมตตา เห็นประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

4. **ความอดทนและอดกลั้น** จากปัญหาที่เกิดขึ้นเพราะในการทำหน้าที่ จะมีทั้งผู้ที่มีความรู้และไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจึงต้องมีความอดทนอดกลั้นมากกว่าคู่พิพาท

5. **ความรู้รอบรู้** มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำการไกล่เกลี่ย มีทักษะ รู้จักขั้นตอนของการไกล่เกลี่ย

6. **รู้จักเหตุ และผล** ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยควรมีเหตุและผลที่จะเจรจาและอธิบายให้คู่พิพาทได้ฟังเกิดความเข้าใจ

7. **ความเป็นกลาง** การไกล่เกลี่ยด้วยความเป็นกลางยุติธรรมไม่อคติ (อูเบกขา) คือ ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องยึดถือ ปฏิบัติ วางใจเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ที่จะพึงได้

8. **สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น** ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของคู่พิพาท เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่

9. **การแยกเจรจาทีละฝ่าย** การแยกเจรจาทีละฝ่ายมีจุดประสงค์เพื่อหาข้อเท็จจริง และเพื่อความมั่นใจของแต่ละฝ่ายในการพูดความจริง ระหว่างผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยกับคู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

10. **การเน้นข่าว** การไกล่เกลี่ยที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ จำเป็นต้องมีแนวทาง ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติที่ ชัดเจน ให้ข้อเสนอแนะทางเลือกที่เกิดประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย มีทักษะการพูดเพื่อการไกล่เกลี่ย การไกล่เกลี่ยต้องแสดงถึงความปรารถนาดี และความเอาใจใส่ (เมตตา)

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และค้นหาสาเหตุข้อพิพาท

การวิเคราะห์และค้นหาสาเหตุข้อพิพาท เพื่อให้เข้าใจปัญหาโดยนำหลักพุทธธรรมด้านอริยสัจ 4 เพื่อมาประกอบใช้ให้เกิดสันติ ความสงบ ดังนี้

1. **การค้นหาสาเหตุหรือปัญหา (ทุกข์)** รวบรวมปัญหา สาเหตุ ของการเกิดปัญหาข้อพิพาทหรือความขัดแย้งระหว่างคู่พิพาทที่เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความทุกข์ ความเครียด ความวิตกกังวล ความสูญเสียที่เกิดขึ้นในเรื่องของเวลา ค่าใช้จ่าย โอกาส และประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับ ลดอคติ ลดตัณหา ทิฐิ ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว ทำให้เข้าใจความจริงของธรรมชาติ เพราะหลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค สามารถนำมาวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ เช่น ทำไมจึงคิดต่างกัน ผลดี ผลเสีย เป็นต้น

2. **ทำความเข้าใจปัญหาหรือความทุกข์ให้ชัดเจนก่อน** การกำหนดประเด็นข้อพิพาทให้ชัดเจน จะช่วยในการหาทางแก้ปัญหาคือดับทุกข์เป็นไปได้อย่างตรงจุดและง่ายขึ้น

3. **สืบเสาะหาสาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์** สาเหตุบางอย่างทำให้เกิดทุกข์ คือ ตัณหา ความอยากมีอยากเป็น ความอยากเกินพอดี ที่มีอยู่ในจิตใจคน ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงความเป็นไปได้หรือเป็นไปได้หรือไม่ ควรหรือไม่ควร จึงเป็นต้นเหตุให้เกิดความทุกข์ ซึ่งสามารถนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดกับคดีแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สมุทัยหรือเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดข้อพิพาทหรือความขัดแย้ง เป็นผลอันมีที่มาจากสาเหตุ การจะดับทุกข์ได้อย่างเหมาะสมตรงจุด จะต้องทราบสาเหตุแห่งทุกข์นั้นให้ชัดเจนเสียก่อน ความขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้าง ควรได้มีการเจรจาถึงสาเหตุ ถึงความต้องการที่ต่างของทั้งสองฝ่าย เพื่อนำมาวิเคราะห์ และหาทางแก้ไขข้อพิพาทต่อไป การเรียกร้องหรือจุดยืนที่แสดงออกมา บางครั้งกลับซ่อนอยู่ในไม่เปิดเผยออกมา ในการไกล่เกลี่ย ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยพบว่า ความต้องการที่แท้จริงของคู่พิพาทไม่ตรงกับข้อเรียกร้องหรือจุดยืนที่แสดงออกมา ทราบแต่ที่ยังไม่สามารถค้นพบหรือบรรลุถึงความต้องการที่แท้จริงของคู่พิพาท ปัญหาที่เกิดขึ้นก็ไม่สามารถระงับได้

4. **การแยกแยะ คติพิจารณาอย่างรอบด้าน** การจำแนกแยกแยะความต้องการของคู่พิพาท ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องตามที่ได้ฟังจากคำบอกเล่าของคู่พิพาทแต่ละฝ่าย โดยจัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นที่คู่พิพาทต้องการเพื่อนำมาพิจารณาและจัดให้มีการเจรจากันเป็นเรื่อง ๆ ไป

5. **จุดยืนหรือความต้องการที่แท้จริง** การค้นหาให้พบความต้องการที่แท้จริงที่ซ่อนอยู่นั้นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ไกล่เกลี่ยจำเป็นต้องค้นหาความต้องการที่แท้จริงนั้นให้เจอ เพื่อหาวิธีระงับข้อพิพาทได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็น กระบวนการในการค้นหาความต้องการที่แท้จริงจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุข โดยใช้หลักธรรมอริยสัจ 4

ขั้นตอนที่ 3 การจัดการปัญหาความขัดแย้ง

ขั้นตอนนี้ ได้ใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ดังจะเห็นได้จากข้อปลีกย่อยที่น่าสนใจต่อการจัดการปัญหาความขัดแย้ง ดังนี้

1. รวบรวมทางเลือก โดยการรวบรวมข้อเท็จจริงให้ได้มากที่สุด และนำมาวิเคราะห์ข้อขัดแย้งแต่ละข้อให้เกิดความกระจ่าง โดยการพิจารณาว่าข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจะเข้ากับกฎหมายหรือไม่ ซึ่งวิธีการดังกล่าว ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจึงต้องอาศัยหลักกรรมหลายประการบูรณาการกัน

2. ประเมินข้อดีข้อเสีย การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งสำหรับทางออกที่ได้กำหนดโดยเห็นพ้องต้องกันไว้ว่าวิธีการแก้ไขข้อพิพาทหรือทางออกแต่ละอย่างนั้น มีข้อดีข้อเสียอย่างไรซึ่งการประเมินในที่นี้บางครั้งผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย จะต้องประเมินโดยทำต่อหน้าคู่พิพาททั้งสองฝ่ายพร้อมกัน และไม่ก่อให้เกิดความกลัวที่จะยอมรับข้อเสียเปรียบและข้อดีที่เปรียบที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลัก อัตตัญญูตา คือ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ตนทำว่ามีความมุ่งหมายอย่างไร และรู้ว่าสิ่งที่ตนกำลังทำนั้น จะบังเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นั้นหมายความว่า ต้องรู้ผลที่มาจากเหตุ รู้เป้าหมาย รู้หลักการที่ตนปฏิบัติเพื่อจะได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น

3. ประเมินข้อแนะนำแต่ละข้อ การประเมินผลของทางเลือกต่างๆ ที่กำหนดประเด็นไว้ เพื่อให้คู่พิพาทเข้าใจสิ่งที่ตัวเองได้พูดออกไป จะได้รับความสนใจ และได้รับการพิจารณาหรือไม่ประการใด ซึ่งตรงกับหลักอัตตัญญูตา คือ รู้จักตน รู้ตามความเป็นจริง ตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น โดยรู้จักภูมิปัญญา คือ รู้ว่าตนเอง มีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร (Pra Prom Kunaporn, 2008) ซึ่งในกระบวนการไกล่เกลี่ยนั้น คู่ความจะได้รู้สภาวะความเป็นจริงทิศทางของการเจรจาจะเป็นอย่างไร โดยการยึดหลักคุณธรรมข้อนี้ เพื่อนำมาส่งเสริมการตัดสินใจของข้อพิพาท

4. ใครควรไปถึงผลต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น เมื่อได้เห็นข้อดีข้อเสีย และข้อเด่นข้อด้อยของแต่ละฝ่าย ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจะต้องเริ่มหาทางออกหรือทางแก้ไขพร้อมให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งต้องสมเหตุสมผลตามความต้องการที่แท้จริงของคู่พิพาททุกฝ่าย ซึ่งตรงกับหลักกาลัญญูตา คือ รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆ ซึ่งในการไกล่เกลี่ย ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยต้องประเมินสถานการณ์ว่าการเจรจาที่ผ่านมา ควรหาข้อสรุปที่เหมาะสมได้หรือยัง

5. คู่พิพาทเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อใครควรไปถึงผลต่างๆ ที่จะติดตามมาจากข้อเสนอแต่ละข้อแล้ว ควรให้คู่ขัดแย้งเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง

นอกจากนี้เราพึงระแวงระวังเวลามีข้อแนะนำ คู่ขัดแย้งอาจถือว่าข้อแนะนำนั้นเป็นคำชี้แนะซึ่งจะทำให้ความรับผิดชอบในการตัดสินใจเริ่มจะตกมาอยู่กับผู้ไกล่เกลี่ยก็ได้ ถ้าจะให้การตัดสินใจมาอยู่ในมือของคู่ขัดแย้ง เราควรเสนออย่างกว้างๆ ให้เป็นแนวคิดหรือเป็นการกระตุ้นให้คู่ขัดแย้งใคร่ครวญด้วยวิจารณ์ญาณของตน

ขั้นตอนที่ 4 หาทางออกหรือข้อตกลงร่วมกัน

การหาทางออกร่วมกันหรือสร้างข้อตกลงร่วมกัน สิ่งสำคัญที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดการยอมรับและประสบความสำเร็จ จะต้องเกิดแนวคิดร่วมกันดังนี้

1. ทั้งสองฝ่ายต้องลดความต้องการหรือจุดยืนให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้
2. การเข้าใจหลักการให้อภัยทานซึ่งกันและกัน
3. พิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความ (ข้อตกลง)

สรุป

กระบวนการไกล่เกลี่ยคดีข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธี ของศาลแรงงานภาค 2 พบว่า การใช้ผู้พิพากษาสมทบทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยนับว่าเป็นรูปแบบการไกล่เกลี่ยวิธีหนึ่งที่ไม่ต้องใช้กระบวนการทางกฎหมาย ในการจัดความขัดแย้งเพื่อจะให้เกิดผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด การไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งโดยมีบุคคลที่สามหรือคนกลางมาทำหน้าที่เป็นผู้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาประโยชน์ และหนทางที่จะเป็นไปได้มากที่สุดให้แก่คู่กรณี อีกทั้งยังช่วยเหลือในการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณีหรือคู่ความเพื่อให้สามารถบรรลุข้อตกลง และขจัดความขัดแย้งลงได้ โดยความสมัครใจของคู่กรณี ทั้งนี้ข้อเสนอแนะของผู้ไกล่เกลี่ยไม่ถือเป็นข้อผูกพันที่จะบังคับให้คู่กรณีหรือคู่ความต้องปฏิบัติตามแต่อย่างใดการไกล่เกลี่ยนั้นจะช่วยรักษาสัมพันธภาพระหว่างคู่กรณีและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นทั้งสองฝ่ายโดยที่คู่กรณียังคงรักษาสัมพันธภาพอันดีต่อกันไว้ได้

ดังนั้น การไกล่เกลี่ยนั้นเป็นหนึ่งในสันติวิธีที่จะนำมาจัดการความขัดแย้งเพื่อที่จะลดผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด เพราะเป็นกระบวนการที่คู่เจรจาดกลางสมัครใจที่จะมาเจรจากันโดยมีบุคคลที่สามหรือคนกลางที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายหรือทุก ๆ ฝ่ายการเจรจาไม่ได้มุ่งหวังที่จะมาเอาชนะกันหรือให้ได้มากที่สุดเหมือนในกรณีการเจรจาต่อรองธุรกิจรวมทั้งกระบวนการสื่อสารที่ใช้ก็เป็นไปอย่างโปร่งใสมีความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ผลสำเร็จของการเจรจาไกล่เกลี่ยคือความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยใช้กระบวนการที่เรียกว่าการเจรจาโดยยึดประโยชน์ร่วมเป้าหมายของการเจรจา คือ ข้อยุติที่ต่างฝ่ายร่วมกันเลือกทางเลือกต่างๆ ที่ร่วมกันและแสวงหาจึงนับว่าเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถนำมาจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสันติ

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยงานครั้งนี้ พบว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานภาค 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ศาลแรงงานทั้งในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ควรมีการสัมมนากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธี เพื่อส่งเสริมให้ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยคดีข้อพิพาท เข้าใจหลักอริยสัจ 4 หลักกอดติ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หลักสัจปุริสธรรม ตลอดจนเรื่องของสติ มาประยุกต์ใช้ในการไกล่เกลี่ยคดีข้อพิพาท
2. ศาลแรงงานทั้งในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ควรมีการอบรมระยะสั้นเกี่ยวกับวิชา เช่น มนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาสังคม หลักพุทธธรรม เป็นต้น อันจะทำให้ผู้ไกล่เกลี่ยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยึดหลักพุทธสันติ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาเรื่อง “กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานภาค 2” ผู้วิจัยพบว่ายังมีประเด็นที่เป็นสาระสำคัญที่น่าสนใจศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธี เพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา (Research and Development) ในอันที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรม
2. ควรมีการศึกษาหลักพุทธสันติวิธีในประเด็นอื่นๆ เช่น จริต 6 ภาวนา 4 เพื่อนำมาบูรณาการกับกระบวนการไกล่เกลี่ย
3. ควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ยเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับกระบวนการไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาศักยภาพของกระบวนการไกล่เกลี่ยในองค์กรต่อไป
4. ควรมีการติดตามผลหลังจากการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องว่ามีการนำผลไปใช้ประโยชน์อย่างไร

References

- Center for Reconciliation and Peace. (n.d.). *What's Mediation*. Retrieved March 4, 2019, from http://www.tkpc.coj.go.th/doc/data/tkpc/tkpc_1461818013.pdf
- Court of Justice. (2016). *Specialized Court of Appeal*. Bangkok: Thana Press.
- Limchai A. (2013). *Mediation in Labour Cases*. Bangkok: Judicial Training Institute, Office of the Judiciary.
- Dhiravegin L. (2010). Conflicts and Resolutions. *The Journal of Prapokkloao*, 8(1), 8-15.
- Saneewong Na Ayuthaya S. (2002). *Labour Court*. Retrieved December 25, 2018, from <http://www.nationejobs.com/content/tiptools/jobtips/template.php?conno=114>
- Tiansongjai C. (2011). *Buddhist Mediation: Concept and Tools Conflict Management*. Dissertation Doctor of Philosophy (Buddhist Studies). Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phramaha Hansa Dhammahāso. (2011). *Buddhist Peaceful Mean: Integrating the Principles of Tools and Manage Conflicts*. Bangkok: 21 Century.
- Phra Dhampiṭaka (P.A.Payutto). (2008). *Dictionary of Buddhism*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya.
- Wasawong S. (1997). *Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court, B.E. 2522*. Bangkok: Sri Anun Printing.
- Wilawan K. (2010). *Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court: Description of Labor Protection Law*. Bangkok: Winyuchon.