

การพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพุทธสันติวิธี*

The Development of Mediators Towards a Profession by Buddhist Peaceful Means

¹ณรงค์ศักดิ์ อัจฉรานูวัฒน์ และ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส

¹Narongsak Auscharanuwat and Phramaha Hansa Dhammahāso

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: narongsak.aus@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการไกล่เกลี่ยโดยผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาแนวคิดผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพขององค์กรเอกชน JAMS ของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย 3) เพื่อพัฒนาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทของศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณ 20 คน ด้านการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทโดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมระดับสูงทั้งผู้บริหารที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ผู้ประนีประนอม ทนายความอาวุโสผู้มีประสบการณ์เกินกว่า 20 ปี นักวิชาการและอาจารย์อาวุโส แพทย์และนักธุรกิจในบริษัทมหาชนจำกัด

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรมที่ศาลแต่งตั้งให้แก่คู่พิพาทยังมีข้อจำกัดอยู่มาก ในการไกล่เกลี่ยคดีที่มีทุนทรัพย์พิพาทจำนวนสูงๆ ซึ่งมักเป็นคดีที่มีความสลับซับซ้อนด้านกฎหมาย เนื่องจากขาดการพัฒนาความรู้ในสาขาต่างๆ อีกทั้งการเป็นเพียงบุคคลภายนอกที่อาสาเสียสละเวลาเข้ามาทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย มิใช่ ผู้ที่ยึดการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเป็นอาชีพที่ต้องมีความรู้ ความรับผิดชอบและความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ จึงไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) JAMS เป็นบริษัทเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในโลกที่ให้บริการการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ให้บริการระงับข้อพิพาทประมาณ 12,000 เรื่องต่อปี (ข้อมูลปี พ.ศ.2557) โดยร้อยละ 70 เป็นข้อพิพาททางแพ่ง, พาณิชย และทรัพย์สินทางปัญญา โดยองค์กรมีจุดเด่นด้านบุคลากรที่มีผู้ไกล่เกลี่ยอาวุโสและประสบการณ์ ทั้งด้านความรู้และความชำนาญการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท ตลอดจนมีกฎเกณฑ์และกระบวนการเป็นระบบ รวมทั้งมีหน่วยฝึกฝนและพัฒนา ผู้ไกล่เกลี่ยเรียกว่า JAMS Training & Development Department ก่อให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง 3) ควรจัดให้มีผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) ขึ้นในศาลยุติธรรม ในการพัฒนาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกอีกช่องทางหนึ่งให้แก่คู่พิพาทไปกับผู้ประนีประนอมเพื่อเป็นการปฏิรูป



การไกล่เกลี่ย โดยจะต้องมีหน่วยงานหรือองค์กรควบคุมวิชาชีพ เรียกว่า Association of Thai Professional Mediator- A.T.P.M.ทำหน้าที่วางกฎเกณฑ์และกระบวนการให้เป็นระบบ ให้มีมาตรฐานวิชาชีพทั้งด้านจริยธรรมและสมรรถนะของผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ รวมทั้งติดตามประเมินผล

คำสำคัญ: ผู้ไกล่เกลี่ย; ผู้ประนีประนอม; วิชาชีพ

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to study problems and obstacles of mediation by the conciliators at the Court of Justice; 2) to study concepts of professional mediators of the private company called JAMS in California, the United States; and 3) to develop the dispute mediation of the Court of Justice to be more effective. The study applied a qualitative research by way of documentary research and in-depth interviews with experts on dispute mediation. A sample group consisted of judges at the Court of Justice, administrators who had authorities to formulate policies, government employees who had served more than 20 years at the Court of Justice, high-ranking administrators at the Court of Justice, conciliators, senior lawyers who had more than 20 years of experience, scholars, senior lecturers, doctors, and businessmen in a public limited company.

From the study, it is found as follows: 1) The conciliators at the Court of Justice that are appointed by the Court for the disputing parties still have many limitations in mediating cases with high monetary claims which are usually complicated cases in both legal and technical aspects. This is due to the lack of development of knowledge in various fields and the conciliators are just outsourced personnel who volunteer to work, still their career is not a mediator where it requires full responsibility and dedication to performing the duties; therefore, the work does not contribute to the performance and development of their potential. 2) JAMS, founded in year B.E. 2522, one of the greatest private companies in the world that have provided dispute mediation services approximately 12,000 cases per year (as of B.E. 2557), in which 70 % of them are civil dispute, commercial dispute, and intellectual property dispute. The strength of the company is personnel where there are mediators who are senior with experience in both knowledge and a wide range of expertise to respond to the needs of the disputing parties. There are also rules and processes that are systematic, as well as having a training and development department for mediators called “JAMS Training & Development Department” which creates a culture of lifelong learning. 3) There should be an arrangement of professional mediators at the Court of Justice which is the development

of dispute mediation to be more effective and be an alternative channel for the disputing parties other than the service of a conciliator. In this regard, there must be an establishment of the Association of Thai Professional Mediator (ATPM) to set up rules and the mediation processes to be more systematic with more professional standards whether in ethics or the competencies of professional mediators as well as monitoring and evaluating the performance.

Keywords: Mediator; Conciliator; Profession

บทนำ

ปัจจุบันการไกล่เกลี่ย ถือเป็นการระงับข้อพิพาททางเลือกที่ได้รับความนิยมจำนวนมากจากประชาชนผู้มีข้อพิพาทเนื่องด้วยเพราะนอกจากจะมีความประหยัดทางด้านค่าใช้จ่ายและเวลาแล้วยังช่วยรักษาความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างคู่กรณีอีกด้วย จึงทำให้นานาประเทศต่างให้ความสำคัญ มีการนำการไกล่เกลี่ยมาใช้ในการระงับข้อพิพาทอย่างแพร่หลาย จนทำให้ศาสตร์แห่งการไกล่เกลี่ยพัฒนาก้าวหน้าไปกว่าเดิมมาก ศาลยุติธรรมอันเป็นหนึ่งในสามอำนาจอธิปไตย ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ มีบทบาทและภารกิจหลักในการพิจารณาพิพากษาคดี การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ทั้งนี้ ศาลยุติธรรมได้นำการไกล่เกลี่ยมาใช้ทั้งในคดีแพ่งโดยมีผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเรียกว่า “ผู้ประนีประนอม” (Chantara-Opakorn, 2015)

สำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานทางธุรการทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของศาลยุติธรรมได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ผู้มีคดีและประชาชนทั่วไป จึงมีนโยบายให้ศาลยุติธรรมนำระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มาใช้ควบคู่กับการพิจารณาคดีของศาล มีการออกระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 (Alternative Dispute Resolution Office, 2013)

ตามรายงานของศาลยุติธรรมว่าด้วยสถิติคดีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทปีงบประมาณ พ. ศ. 2562 ในไตรมาสที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคมถึงธันวาคม 2561 ปรากฏว่ามีคดีแพ่ง (ไม่รวมคดีผู้บริโภค) เข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ย 19,279 คดี มีจำนวน คดีที่ไกล่เกลี่ยสำเร็จ 10,537 คดี คิดเป็นทุนทรัพย์ 15,967,049,550.84 บาท มีจำนวนคดีที่ไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ 2,626 คดี โดยคดีแพ่งในศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนคดีแพ่งที่เข้าสู่การไกล่เกลี่ย จำนวน 1,023 คดี ไกล่เกลี่ยสำเร็จ 704 คดี และไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ 177 คดี บ่งชี้ว่า ร้อยละ 10 ของคดีข้อพิพาทของศาลชั้นต้นในศาลยุติธรรม แม้ดูเหมือนเป็นอัตราส่วนเล็กน้อยก็ตาม แต่กลับเป็นคดีที่มีจำนวนทุนทรัพย์สูงมากๆ ความสลับซับซ้อนด้านกฎหมาย ไม่สามารถไกล่เกลี่ยให้สำเร็จได้ (Office of Planning and Budget, 2019) ทำให้ทุนถูกกักในกระบวนการยุติธรรมโดยไม่จำเป็น

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีในศาลยุติธรรมเป็นบริการของรัฐจัดให้เปล่าคู่พิพาทไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยมีผู้ประนีประนอมซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่อาสาสมัครและได้รับการฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยจากศาลยุติธรรม



โดยได้รับค่าตอบแทน จากศาลยุติธรรมสำหรับการมาทำหน้าที่ครั้งละ 1,000 บาท รวมตลอดทั้งคดีไม่เกิน 6,000 บาท ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่านอกจากจะมีผู้ไกล่เกลี่ยของศาลอย่างศาลยุติธรรมประเทศไทยแล้ว ในสหรัฐอเมริกายังเปิดโอกาสให้เอกชนสามารถจัดตั้งองค์กรให้บริการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแก่ประชาชนผู้มีข้อพิพาทโดยสามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าจ้างได้ ทั้งนี้ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา มีองค์กรเอกชน JAMS ให้บริการระงับข้อพิพาท ที่ใหญ่ที่สุดในโลก จัดตั้งในรูปแบบบริษัทเอกชน ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2522 ปัจจุบันให้บริการระงับข้อพิพาททั้งหมดประมาณ 12,000 เรื่องต่อปี โดยร้อยละ 70 เป็นข้อพิพาทที่เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยประเภทเรื่องทางแพ่งและพาณิชย์และทรัพย์สินทางปัญญา ผู้รับบริการส่วนใหญ่ต้องการมุมมองทางคดีจากผู้มีประสบการณ์สำเร็จในทางวิชาชีพกฎหมาย จำนวนคดีซึ่งไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัดความสามารถของผู้ประนีประนอม ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ ต่างจากในประเทศสหรัฐอเมริกาที่คู่พิพาทมีทางเลือกสามารถใช้บริการผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพเป็นผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยแทนผู้ไกล่เกลี่ยที่ศาลจัดให้ได้ (Nooruangngam, 2013)

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาและข้อจำกัดของการไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรมโดยเฉพาะข้อพิพาทหรือคดีที่มีความสลับซับซ้อนซึ่งมักเป็นคดีที่มีทุนทรัพย์สูง หากจะมีการจัดตั้งระบบผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพในประเทศไทยเช่นเดียวกับผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกาคู่ขนานกับระบบไกล่เกลี่ยโดยผู้ประนีประนอมที่มีอยู่เดิมย่อมเป็นทางเลือกใหม่ให้แก่คู่พิพาทที่มีความสามารถ เสียค่าใช้จ่ายเพื่อระงับข้อพิพาทของตน เพื่อตอบปัญหาว่าประเทศไทยสมควรมีการจัดตั้งผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพหรือไม่และหากจะมีการจัดตั้งผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพเกิดขึ้นในประเทศไทย ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพควรมีคุณสมบัติอย่างไร ตลอดจนต้องมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยสู่อาชีพโดยพุทธสันติวิธี (Development on Model of Professional Mediator by Buddhist Peaceful Means) เป็นทางเลือกใหม่ในการระงับข้อพิพาทของประชาชน รวมทั้งทำให้ทราบหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เถรวาทที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการไกล่เกลี่ยโดยผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาแนวคิดผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพขององค์กรเอกชน (JAMS) มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา
3. เพื่อพัฒนาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทของศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบริบท สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรม โดยศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) ข้อมูลจากสำนักงาน



ส่งเสริมงานตุลาการ สำนักงานศาลยุติธรรม และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มตัวอย่างหลากหลาย อาทิ ผู้พิพากษาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้บริหารศาลชั้นต้นและศาลสูงในศาลยุติธรรมที่สามารถกำหนดนโยบายของศาลยุติธรรม ผู้พิพากษามีอายุราชการเกินกว่า 20 ปี ซึ่งมีประสบการณ์และความชำนาญในงานใกล้เคียงระดับข้อพิพาท ข้าราชการศาลยุติธรรมระดับสูงที่ดูแลรับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการเกี่ยวข้องระบบการไกล่เกลี่ยของศาลยุติธรรม ผู้ประนีประนอมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศาลชั้นต้นในศาลยุติธรรม ผู้ประกอบอาชีพทนายความเกินกว่า 20 ปี ผู้ประกอบอาชีพบุคลากรทางการแพทย์ นักวิชาการอาวุโสผู้ประกอบอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยเกินกว่า 20 ปี และผู้ประกอบอาชีพธุรกิจเกินกว่า 20 ปี ซึ่งเป็นผู้บริหารบริษัทมหาชนจำกัดในตลาดหลักทรัพย์ โดยมีประเด็นศึกษาดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาหลักการทฤษฎีแนวคิดที่นำมาใช้ในการกระบวนการไกล่เกลี่ยในปัจจุบัน 2) ศึกษากระบวนการและขั้นตอน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติในการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทในศาลยุติธรรมเป็นอย่างไร 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคจุดแข็งข้อจำกัด ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงกระบวนการไกล่เกลี่ยอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับรูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของประเทศสหรัฐอเมริกาและจากการศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอเมริกา โดยมีประเด็นศึกษาดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิด กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการในทางปฏิบัติของการไกล่เกลี่ยระดับ ข้อพิพาทของสหรัฐอเมริกาหรือแนวตะวันตกว่ามีอย่างไร 2) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิด กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการในทางปฏิบัติในการไกล่เกลี่ยระดับ ข้อพิพาทของอเมริกาหรือแนวตะวันตกที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับการไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรมของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาพุทธสันติวิธีว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท โดยศึกษาจากข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาเถรวาท โดยมีประเด็นศึกษา ดังต่อไปนี้ 1) หลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท หมวดธรรมใดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแนวคิดหรือใช้เป็นวิธีในการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทได้ 2) วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทมีอย่างไร และกรณีตัวอย่างใดบ้าง โดยในกรณีตัวอย่างมีการนำหลักการตามแนวพระพุทธศาสนาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างไร 3) วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามแนวพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมในการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทมีอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ทั้งหมดมาสังเคราะห์เชื่อมโยง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ (Find Out) และสร้างตัวแบบ ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) โดยพุทธสันติวิธี (Model of Professional Mediator by Buddhist Peaceful Means)

ขั้นตอนที่ 5 เรียบเรียง สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอตัวแบบการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยสู่อาชีพโดยพุทธสันติวิธี (Development on Model of Professional Mediator by Buddhist Peaceful Means)



ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคการไกล่เกลี่ยโดยผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า การไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทในศาลยุติธรรมโดยผู้ประนีประนอมในคดีที่มีความสลับซับซ้อนซึ่งมักเป็นที่มทพพิพาทจำนวนมาก เช่น คดีที่มีมทพพิพาทนับหลายร้อยล้านบาทหรือสูงกว่านั้น เป็นต้น มักไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากผู้ประนีประนอมยังมีข้อจำกัดอยู่มากในความรู้ทางด้านกฎหมายด้านเทคนิคและวิธีการ จิตวิทยา ขาดความรู้เฉพาะทางในเรื่องข้อพิพาท นอกจากนี้ผู้ประนีประนอมที่ศาลแต่งตั้งให้เป็นเพียงบุคคลภายนอกที่อาสาสมัครเสียเวลามารับใช้สังคมเท่านั้น จึงขาดความทุ่มเทและความอดทนอย่างสูง ขาดการพัฒนาความรู้สาขาต่างๆและจิตวิทยา เพราะผู้ประนีประนอมมิใช่ผู้ที่ยึดการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเป็นอาชีพซึ่งต้องมีความรับผิดชอบและความทุ่มเทในผลงานการปฏิบัติหน้าที่กับการพัฒนาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 แนวคิดผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพขององค์กรเอกชน (JAMS) มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการไกล่เกลี่ยโดยผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) มานานแล้ว ซึ่ง JAMS เป็นองค์กรเอกชนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ อยู่ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2522 จนถึงปัจจุบัน นับได้ว่าเป็นองค์กรเอกชนที่ให้บริการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทที่ใหญ่ที่สุดในโลก ทำให้คู่พิพาทส่วนใหญ่มานิใช้บริการสามารถหาข้อยุติตกลงกันได้ทำให้ได้รับความนิยม โดยร้อยละ 70 เป็นข้อพิพาทที่เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยประเภทเรื่องทางแพ่งและพาณิชย์และทรัพย์สินทางปัญญา โดยจุดเด่นที่ทำให้ JAMS ประสบความสำเร็จเป็นที่หนึ่งขององค์กรเอกชนที่ให้บริการการไกล่เกลี่ยเนื่องจากมีบุคลากรด้านกฎหมายเป็นผู้ไกล่เกลี่ยซึ่งมีทั้งความรู้สูงและประสบการณ์สูงได้แก่อดีตผู้พิพากษาและทนายความที่เกษียณอายุเกือบ 300 คนโดยแต่ละคนอายุ 65 ปี รวมทั้งการมีหน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ย เรียกว่า JAMS Training & Development Department ก่อให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์ที่ 3 การพัฒนาการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทของศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทของศาลยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่สามารถทำได้โดยการจัดให้มีผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพในศาลยุติธรรมด้วยการสร้างปัจจัยเอื้อสองประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่งด้านองค์กรควบคุมผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Organization) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหรือองค์กรควบคุมวิชาชีพ เรียกว่า Association of Thai Professional Mediator (A.T.P.M.) ประการที่สองด้านคุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ย (Professional Mediator) ทำหน้าที่วางกฎเกณฑ์และกระบวนการทั้งหลายให้เป็นระบบ สร้างมาตรฐานวิชาชีพ จริยธรรมและสมรรถนะของผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ รวมทั้งการติดตามประเมินผล ตลอดจนการให้บริการข้อมูลแก่คู่พิพาทผู้ใช้บริการ ประการที่สอง ด้านคุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ย (Professional Mediator) ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพจะต้องมีคุณสมบัติและคุณภาพซึ่งสามารถสร้างความแตกต่างเหนือชั้นทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ขั้นสูง



องค์ความรู้ใหม่

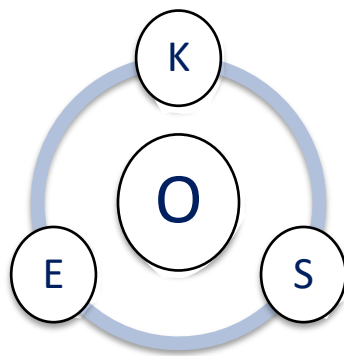
หลังจากทำการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อค้นพบอันเป็นองค์ความรู้ใหม่ว่า ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) ควรจะมีขึ้นในประเทศไทยมานานแล้ว ลักษณะเช่นเดียวที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาช่วงปลายทศวรรษ 1960 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขนานใหญ่ ส่งผลก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมมากมายอย่างรวดเร็ว โดยในช่วงเริ่มต้นการวางรูปแบบของกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยส่วนใหญ่เริ่มจากคดีหรือความเสียหายที่เกิดจากการกระทำความผิดทางอาญา ในขณะที่ทรัพยากรของศาลมีอยู่อย่างจำกัด ไม่ว่าจะเป็นจำนวนผู้พิพากษาและสถานที่ในการพิพากษาคดี ทำให้มีคดีที่ค้างคั่งอยู่ในศาลจำนวนมากจนตลอดถึงทำให้คู่ความมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งค่าทนายความ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และความสิ้นเปลืองเวลาส่งผลกระทบต่อธุรกิจของคู่ความและระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม จึงเกิดแนวความคิดในการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเชิงบังคับมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ (Nooruangngam, 2013) ซึ่งจะช่วยให้คู่พิพาทนักธุรกิจที่มีข้อพิพาททางการเงินสามารถหาทางเจรจาตกลงแก้ไขข้อพิพาททางธุรกิจเงินได้โดยไม่ต้องเสียโอกาสทางธุรกิจจากการต้องนำคดีขึ้นสู่ศาลที่ทำให้ทุนและทรัพย์สินพิพาทต้องถูกกักอยู่ในกระบวนการยุติธรรมเป็นเวลานาน ทำให้สิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายมาก (Office of Judicial Affairs, 2017)

นอกจากนี้ เป็นการวิจัยพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยสู่อาชีพโดยพุทธสันติวิธีโดยเป็นการนำหลักพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ในการแสวงหาแนวทางหรือวิธีการในการระงับ ข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทให้เกิดสันติสุข พบว่าหลักธรรมตามพระพุทธศาสนาเถรวาทว่าด้วย สัมมาวาจาหรือวาจาชอบ ประกอบด้วย 1) เว้นการพูดเท็จ (ละมุสาวาท) 2) เว้นการพูดส่อเสียด (ละปิสุณาวาจา) 3) เว้นการพูดหยาบคาย (ละมรสุวาจา) 4) เว้นการพูดเพ้อเจ้อ (ละสัมผัปปลาปะ) และหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1) อัมมัญญาตา (รู้เหตุ) 2) อัตถัญญาตา (รู้ผล) 3) อัตตัญญาตา (รู้ตน) 4) มัตตัญญาตา (รู้ประมาณ) 5) กาลัญญาตา (รู้กาล) 6) ปริสสัญญาตา (รู้ชุมชน) 7) ปุคคลัญญาตา (รู้บุคคล)

และหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (รู้จริง) 4) วัตตา (รู้จักพูดให้ได้ผล) 5) วจนกขโม (พร้อมรับฟังอย่างอดทน) 6) คัมภีริญจะกะถักถตา (ชี้แจงเรื่องซับซ้อนลึกซึ้งได้) 7) โนจัญฐานนินโยชะเย (ไม่กล่าวในทางเสื่อมเสีย เหลวไหลไม่สมควร)

เมื่อเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการของกระบวนการไกล่เกลี่ยในประเทศสหรัฐอเมริกากับประเทศไทย ปรากฏว่ามีส่วนคล้ายคลึงกันมาก คงแตกต่างกันเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกาอนุญาตให้บริษัทเอกชนสามารถให้บริการผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างสูงต่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่ผู้ไกล่เกลี่ย ยึดถือเป็นอาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการของคู่พิพาทได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่ได้มีการอนุญาตให้มีผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) เหมือนในประเทศสหรัฐอเมริกา ในขณะที่ผู้ประนีประนอม (Conciliator) ในศาลยุติธรรมมีข้อจำกัดด้านความรู้ความสามารถอยู่มากในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทคดีหรือข้อพิพาทที่มีความสลับซับซ้อน ฉะนั้น การมีผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพจึงเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งในการอำนวยความสะดวกให้คู่พิพาทในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในศาลยุติธรรมไทย แต่ต้องสร้างปัจจัยเอื้อสองประการเพื่อให้แนวคิดดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์ไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัยเอื้อทั้งด้านองค์กร (Organization) และด้าน

คุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ย (Professional Mediator) โดยปัจจัยเอื้อด้านองค์กร (Organization) มีหน้าที่กำกับควบคุมผู้ประกอบการอาชีพผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) ทำหน้าที่องค์กรวิชาชีพ (Association of Thai Professional Mediator A.T.P.M.) ส่วนปัจจัยเอื้อด้านผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) จะเป็นเรื่องคุณสมบัติและสมรรถนะของผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งผู้วิจัยสามารถกำหนดความสัมพันธ์เป็นตัวแบบการพัฒนา ผู้ไกล่เกลี่ยสู่วิชาชีพ ดังนี้



รูปภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

O = Organization หมายถึง องค์กรที่ทำหน้าที่กำกับควบคุมผู้ประกอบการอาชีพผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) ทำหน้าที่ องค์กรวิชาชีพ (Association of Thai Professional Mediator A.T.P.M.)

K = Knowledge หมายถึง ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) ต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่าระดับปริญญาตรี และต้องจบนิติศาสตรบัณฑิตด้วย

E = Experience หมายถึง คุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) ต้องเป็นผู้เคยผ่านการไกล่เกลี่ยในศาลยุติธรรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ถึง 5 ปี และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประนีประนอมของสำนักงานศาลยุติธรรม

S = Skill หมายถึง ทักษะความสามารถเฉพาะทาง หรือความสามารถพิเศษ โดยปัจจัยเอื้อด้านองค์กร (Organization) โดยจะต้องมีองค์กรวิชาชีพ (Association of Thai Professional Mediator) ซึ่งเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวของการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยสู่วิชาชีพ โดยมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

- 1) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประวัติและผลงานของผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพกับตรวจสอบความถูกต้อง
- 2) กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ ตั้งแต่ด้านการศึกษา ด้านประสบการณ์ และด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- 3) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ อีกทั้งกรอบเวลา ในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทและเงื่อนไขที่เหมาะสมต่อการยุติกระบวนการไกล่เกลี่ย รวมทั้งอัตราค่าธรรมเนียมและค่าตอบแทนของผู้ไกล่เกลี่ย

- 4) การจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของผู้ไกล่เกลี่ย
- 5) การสรรหาคัดเลือกผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพและการขึ้นทะเบียน
- 6) การจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมเพื่อจัดทำหลักสูตรและการฝึกอบรมการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ

ปัจจัยเอื้อด้านคุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ย (Professional Mediator) ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพจะต้องมีคุณสมบัติและคุณภาพซึ่งสามารถสร้างความแตกต่างเหนือชั้นทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ขั้นสูง คุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพจึงเป็นหัวใจของการสร้างความศรัทธาต่อคู่พิพาทผู้ใช้บริการ โดยควรมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

- 1) ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพต้องจบปริญญาตรีอย่างน้อย 1 ปริญญา กับและต้องจบนิติศาสตร์บัณฑิต และสามารถร่างสัญญาประนีประนอมยอมความ หรือข้อตกลงระงับข้อพิพาทได้
- 2) ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพต้องเป็นผู้ผ่านการได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประนีประนอมของสำนักงานศาลยุติธรรมมาแล้วและมีประสบการณ์ไกล่เกลี่ยกับมีผลสำเร็จในการไกล่เกลี่ยจำนวนตั้งแต่ 10- 20 คดี
- 3) ผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยขององค์กรวิชาชีพ (Association of Thai Professional Mediator)
- 4) มีทักษะ หรือความรู้พิเศษเฉพาะทางเกี่ยวกับข้อพิพาท

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้ประนีประนอมดังกล่าวเป็นเพียงบุคคลภายนอกที่อาสาสมัครเสียสละเวลามารับใช้สังคมเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าตอบแทนครั้ง 1,000 บาท หรือรวมตลอดคดีไม่เกิน 6,000 บาท จึงไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถขั้นสูงสมัครเข้ามาเป็นผู้ประนีประนอม เพราะผู้ประนีประนอมมิใช่ผู้ที่ยึดการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเป็นอาชีพ อันแตกต่างจากผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพในสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ค่าตอบแทนจากการไกล่เกลี่ยอัตราชั่วโมงละประมาณ 200 ถึง 375 ดอลลาร์สหรัฐ สอดคล้องกับ Manprasert (2008) ได้กล่าวในรายงานวิจัย เรื่อง “การประเมินความสำเร็จของระบบการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทของศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาศาลแขวงเชียงใหม่” พบว่า การที่โครงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทของศาลยุติธรรมจะประสบความสำเร็จได้นั้น คุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นปัจจัยสำคัญเพราะผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือจากคู่พิพาทในการวางตัวเป็นกลาง จึงจะสามารถไกล่เกลี่ยและได้รับการยอมรับ อีกทั้งสอดคล้องกับ Todsungnoen, and Gluntapura (2014) ที่ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทในชุมชน กรณีศึกษาศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลโคกขามอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้องมีความรู้เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ไกล่เกลี่ย มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ตลอดจนสอดคล้องกับ Rungrueangphadung (2018) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสัปปายะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท” พบว่า บุคคลสัปปายะด้านบุคคลที่อยู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการ ประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ทำให้ข้อพิพาทยุติได้และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของทุกฝ่ายไว้ได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้อง



กับสมเด็จพระพุฒาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่ได้กล่าวไว้หนังสือธรรมะบรรยายเรื่องสลายความขัดแย้ง
เข้มแข็งด้วยปัญญาว่า เมตตาเป็นเรื่องของเจตนาคือความตั้งใจปรารถนาดีต่อกันและมุ่งตรงสู่จุดหมาย
ที่บริสุทธิ์ แต่ตัวที่จะดำเนินการให้สำเร็จคือปัญญา มีเมตตาอย่างเดียวดำเนินการ ไม่สำเร็จ ตัวที่จะดำเนินการ
ให้สำเร็จคือจะแก้ปัญหาก็ได้ แก้ ปัญญา คนไม่มีปัญญาก็ทำอะไรไม่สำเร็จ เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าจึงทรง
เน้นปัญญา เมตตาเป็นธรรมชั้นพรหม แต่ปัญญาเป็นธรรมที่ทำให้สำเร็จเป็นพระพุทธเจ้า ดังพุทธพจน์ที่ว่า
ปญฺญุตฺตรา สพฺเพธมฺมา ธมฺมํทังปวํ มปีญฺญาเปณียํยถา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวคิดผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพขององค์กรเอกชน (JAMS) มลรัฐ
แคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การไกล่เกลี่ยในประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่ว่าจะเป็นนัก
ฮาวายของมหาวิทยาลัยฮาวาย หรือสถาบันสตรีส ของมหาวิทยาลัยเปเปอร์ไดน์ หรือขององค์กรไกล่เกลี่ย
JAMS มีกระบวนการลักษณะทำนองเดียวกัน และไม่แตกต่างกับกระบวนการไกล่เกลี่ยในประเทศไทย
สอดคล้องกับที่ Nuyimsai (2016) ได้กล่าวในรายงานวิจัยเรื่อง “ศึกษาเปรียบเทียบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของ
ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสหภาพความกับพุทธสันติวิธี” พบว่า รูปแบบของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของ
ตะวันตกกับประเทศไทยมีลักษณะทิศทางเดียวกันจนแทบไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากอิทธิพลของตะวันตก
ที่ไหลบ่ามาสู่ตะวันออกอย่างรวดเร็วตามยุคเทคโนโลยีข่าวสาร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การพัฒนาการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทของศาลยุติธรรม
ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ในประเทศไทยยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาการไกล่เกลี่ยระดับข้อพิพาทของศาลยุติธรรมให้มี 2 เพิ่มขึ้น” มาก่อน อย่างไรก็ตาม แม้การไกล่เกลี่ย
ในประเทศสหรัฐอเมริกาและของประเทศไทยจะมีกระบวนการลักษณะทำนองเดียวกัน แทบไม่แตกต่างกัน
เนื่องจากอิทธิพลของตะวันตกที่ไหลบ่ามาสู่ตะวันออกรวมถึงประเทศไทยก็ตาม แต่การที่ปัจจุบันประเทศไทย
ยังใช้ผู้ประนีประนอมโดยไม่มีผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ ในขณะที่องค์กรไกล่เกลี่ยเอกชนในต่างประเทศ เช่น JAMS
ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนให้บริการการไกล่เกลี่ยในประเทศสหรัฐอเมริกาก่อตั้งมาตั้งแต่ปี.ศ.2522 ย่อมทำให้
เกิดผลกระทบด้านการให้บริการอำนวยความสะดวกของประเทศไทยซึ่งอาจผลักดันให้คู่พิพาทซึ่งเป็น
ชาวต่างชาติหรือคู่พิพาทที่เป็นคนไทยอาจเลือกช่องทางผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพของต่างประเทศ ทำให้ประเทศไทย
เสียโอกาสและศักยภาพส่วนนี้ จึงควรริบดำเนินการจัดตั้งผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพโดยเร็ว

สรุป

การศึกษาวิจัย การพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยสู่อาชีพโดยพุทธสันติวิธี (The Development of Mediators
towards a Profession by Buddhist Peaceful Means) ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคการไกล่เกลี่ยโดย
ผู้ประนีประนอม (Conciliator) ในศาลยุติธรรมไทยว่า ผู้ประนีประนอมมีข้อจำกัดโดยเป็นเพียงบุคคลภายนอก
ที่อาสาสมัครเสียสละเวลาทำหน้าที่ ผู้ไกล่เกลี่ยเป็นครั้งคราว มีคำตอบแทนเล็กน้อยจึงไม่สนใจให้ผู้มีความรู้
ความสามารถขั้นสูง มาสมัครเข้ามาเป็นผู้ประนีประนอม ทำให้คดีที่มีทุนทรัพย์สูง ซึ่งมีความสลับซับซ้อนด้าน
กฎหมายโดยแตกต่างจากรูปแบบการไกล่เกลี่ยในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เปิดโอกาสให้บริษัทเอกชนสามารถ
ให้บริการด้านการไกล่เกลี่ยเป็นผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Professional Mediator) เพื่อเพิ่มช่องทางเลือกคู่ขนานกับ



ผู้ไกล่เกลี่ยของศาล (Conciator) ที่ประสบความสำเร็จและได้รับความนิยมจากประชาชนจนกระทั่งปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Jams ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนอันดับหนึ่ง ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 มีผู้ไกล่เกลี่ยอาชีพเกือบ 300 คน ที่ล้วนเป็นบุคลากรด้านกฎหมายอาวโสประกอบด้วยอดีตผู้พิพากษาและทนายความผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ข้อพิพาทสามารถหาข้อยุติได้เป็นส่วนใหญ่ โดยผู้ไกล่เกลี่ยอาชีพแต่ละคนจะได้รับค่าตอบแทนอัตราชั่วโมงละประมาณ 200 ถึง 375 ดอลลาร์สหรัฐ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเป็นไปเพื่อการพัฒนาการไกล่เกลี่ย และเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพในศาลยุติธรรม โดยมีสำนักผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Association of Thai Professional Mediator A.T.P.M.) ในสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นองค์กรควบคุมและกำกับผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ เช่นเดียวกับการจัดตั้งสำนักอนุญาโตตุลาการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ศาลยุติธรรมควรมีการจัดให้มีผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพในสำนักงานศาลยุติธรรม โดยอาจผลักดันเป็นนโยบาย นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

1.2 ศาลยุติธรรมควรมีการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมเพื่อลดข้อจำกัด ในประเด็นดังต่อไปนี้ ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้แก่ผู้ประนีประนอมเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ แม้ค่าตอบแทนจะไม่เทียบเท่ากับผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพก็ตาม แต่อย่างน้อยควรมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ถึงร้อยละ 40 ของค่าตอบแทนของผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ ควรมีการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้ประนีประนอม โดยกำหนดมาตรฐานเข้มข้นสูงขึ้นพร้อมกับการประเมินติดตามผล ตลอดจนจัดทำหลักสูตรการพัฒนาในวิทยาการใหม่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพกับผู้ประนีประนอม เพื่อค้นหาจุดแข็งและข้อจำกัดระหว่างผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพกับผู้ประนีประนอม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและประเมินผลบทบาท สำนักผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพ (Association of Thai Professional Mediator A.T.P.M.)

2.3 ควรมีการทำการศึกษาวินิจฉัยประเมินผลประเมินผลบทบาทผู้ไกล่เกลี่ยวิชาชีพและความคุ้มค่า

References

- Alternative Dispute Resolution Office, The Office of the Judiciary. (2013). *Handbook of The Center of Reconciliation and Peaceful Means*. Bangkok: Tana press Co., Ltd.
- Chantara-Opakorn, A. (2015). *Alternative Ways for Dispute Resolution: Negotiation, Mediation and Conciliation, Arbitration*. Bangkok: Faculty of Law, Thammasat University.



- Manprasert, C. (2008). *Achievement Evaluation on Mediation System of Court of Justice: a Case Study of Civil Court, Chiang Mai Province*. Chiang Mai: Chiang Mai University.
- Nooruangnam, P. (2013). Development of Restorative Justice: A Case Study of Mediation in Resolving Administrative Disputes Enforcement in Thailand. *Journal of Thai Justice System*, 6(2), 104–106.
- Nuyimsai, W. (2016). *A Comparative Study of Mediation Centre of Lawyers Council of Thailand and Buddhist Peaceful Means*. (Doctoral Dissertation) . Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya
- Office of Planning and Budget. Court of Justice Thailand. (2019). *Annual Judicial Statistics Thailand 2019*. Retrieved July 9, 2021. from [https:// oppb.coj.go.th/th/ content/ category/detail/id/8/cid/2085/iid/196196](https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/2085/iid/196196)
- Office of Judicial Affairs, The Office of the Judiciary. (2017). *Hawaii Conciliate*. Bangkok: Tana press Co., Ltd.
- Rungruangphadung, P. (2018). *Develoment of Subpaya to Enhance Efficacy of Mediation*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Todsungnoen, J. , & Gluntapura, O. (2014). Factors Contributing to the Success of the Community Mediation: A Case Study of Khok Kham District Community Justice Center, Mueang District, Samutsakhon Province. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 40(1), 98–113.