นวัตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก: การจัดการคดีและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลแรงงาน

โดย
กษินาจ หลิมสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง
วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2566

SOCIAL INNOVATION IN RESTORATIVE JUSTICE: CASE MANAGEMENT FOR THE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES IN THE CENTRAL LABOR COURT

BY

KASINAJ LIMSAWASDI

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY IN LEADERSHIP

IN SOCIETY, BUSINESS AND POLITICS

COLLEGE OF SOCIAL INNOVATION

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2023

ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง

นวัตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก: การจัดการคดี
และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลแรงงาน

โดย

กษินาจ หลิมสวัสดิ์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2566

----------	----------
ผศ.ดร.สุริยะใส กตะศิลา ประธานกรรมการสอบ	รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช กรรมการ
----------	----------
ผศ.ดร.ฉัตรวรัชญ์ องคสิงห กรรมการ	ผศ.ดร.อภิรัตน์ กังสดาลพร กรรมการ

รศ.ร.ต.อ.ดร.จอมเดช ตรีเมฆ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณี ศุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
31 สิงหาคม 2566

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Dissertation entitled

SOCIAL INNOVATION IN RESTORATIVE JUSTICE: CASE MANAGEMENT FOR THE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES IN THE CENTRAL LABOR COURT

by

KASINAJ LIMSAWASDI

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Doctor of Philosophy in Leadership in Society, Business and Politics

Rangsit University
Academic Year 2023

Asst. Prof. Suriyasai Katasila, Ph.D. Examination Committee Chairperson	Assoc. Prof. Jumpol Nimpanich, Ph.D. Member
Asst. Prof. Chatwarun Ongkasing, Ed.D. Member	Asst. Prof.Apirat Kangsadanporn, Ph.D. Member

Assoc.Prof.Pol.Capt. Jomdet Trimek, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)
Dean of Graduate School
August 31, 2023

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบคุณ รศ.ร.ต.อ.ดร. จอมเดช ตรีเมฆ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาทั้งหลักการเขียน การวิเคราะห์เนื้อหา เอกสารอ้างอิงและตรวจสอบต้นฉบับวิทยานิพนธ์ อันเป็นผลให้การทำวิจัยฉบับนี้มีคววามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งความเอาใจใส่ดูแลตลอดเวลาในการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ผู้ทำวิทยานิพนธ์มีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ฉัตรวรัญช์ องคสิงห ที่คอยกระตุ้นเตือนให้การทำวิจัยฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ และ ผศ.ดร.สุริยะใส กตะศิลา คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อแนะนำที่มีคุณค่ายิ่งเสริมให้การวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่มีคุณค่าต่องานวิจัย และผู้ร่วมงานสำนักงานศาลแรงงานกลางพร้อมทั้งศาลชำนัญพิเศษอื่นๆ ศาลยุติธรรม ผู้พิพากษา ผู้ประนีประนอม ผู้พิพากษาสมทบ เจ้าหน้าที่นิติกรทุกท่านที่ให้การช่วยเหลืออย่างเต็มกำลัง ถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์การเกิดโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส-19 หรือที่รู้จักในชื่อว่า “COVID-19” และมาตรการเพิ่มระยะห่างทางสังคมเพื่อควบคุมโรค มาตราการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ปิดสำนักงานการทำงานด้วยวิธี On line ปัญหาในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้ มีข้อจำกัดหลายมิติ แต่ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาทำให้ได้ข้อมูลสำคัญในการดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบบูชาคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาจนจบถึงขั้นดุษฎีบัณฑิตในครั้งงนี้ และขอขอบพระคุณสมาชิกครอบครัวและเพื่อนๆทุกคนที่คอยให้กำลังใจสนับสนุนในทุกสิ่งอย่าง ผู้วิจัยสำนึกในคุณค่าของตำรา เอกสารอ้างอิง และความรู้จากคณาจารย์ทุกท่านที่ได้นำมากล่าวอ้างไว้ด้วยความเคารพอย่างสูง ถูกจารึกในจิตใจของผู้ทำวิจัยด้วยความรักตลอดไป

กษินาจ หลิมสวัสดิ์
ผู้วิจัย

5807614 : กษินาจ หลิมสวัสดิ์

ชื่อดุษฎีนิพนธ์ : นวัตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก: การจัดการคดีและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลแรงงาน

หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ร.ต.อ.ดร.จอมเดช ตรีเมฆ

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือก จัดการคดี ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดี ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยระบบออนไลน์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรวม 40 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ศาลแรงงานกลาง 2) ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ แต่ละกลุ่มประกอบไปด้วย อธิบดี รองอธิบดี ผู้พิพากษาอาวุโสส่วนไกล่เกลี่ย ผู้อำนวยการ ผู้พิพากษาสมทบ ผู้ประนีประนอม หัวหน้างานส่วนไกล่เกลี่ย เจ้าหน้าที่และนิติกรประจำ การวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) สร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือก (Alternative Dispute Resolution หรือ ADR) ด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยออนไลน์มาใช้ควบคู่กับการพิจารณาพิพากษาคดีระบบปกติ 2) เกิดพระราชบัญญัติไกล่เกลี่ยออนไลน์ พ.ศ. 2562 ขึ้นมาบังคับใช้ 3) ทำให้มีการไกล่เกลี่ยออนไลน์ทางอิเล็กทรอนิกส์ ขั้นตอนการใช้งานนวัตกรรมผ่านระบบ CIOS, E-Filing หรือ QR Code ในรูปแบบต่างๆ เช่น Line, Zoom, Google Meet เป็นต้น ทำให้คู่กรณีไม่ต้องเดินทางไปศาลก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย และทำให้ลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่ศาล เกิดจากการบริหารงานแบบออนไลน์ เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยบัตรประจำตัวประชาชนเพียงใบเดียวโดยไม่ต้องเดินทางมาศาล

(ดุษฎีนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 141 หน้า)

คำสำคัญ : ศาลแรงงานกลาง, กระบวนการยุติธรรม 4.0 , ยุติธรรมทางเลือก, นวัตกรรมสังคม

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

5807614 : Kasinaj Limsawatdi

Dissertation Title : Social Innovation in Restorative Justice: Trial Management for Labor Dispute Resolution in the Central Labor Court

Program : Doctor of Philosophy in Leadership in Society, Business and Politics

Dissertation Advisor : Assoc.Prof.Pol.Capt. Jomdet Trimek, Ph.D

Abstract

This study employed a qualitative methodology and aimed to 1) investigate the development of the alternative dispute resolution, trial management, and mediation, and 2) propose the guidelines for the development of the alternative dispute resolution, trial management, and mediation through an online platform. Data were gathered through in-depth interviews with 40 key informants from the Central Labor Court and the Intellectual Property and International Trade Court. These informants included the chief justice, deputy chief justice, senior justice of the mediation division, director, lay judge, mediator, head of the mediation division, official and attorney. This study utilized content analysis as the primary method for data analysis, presented the findings using a descriptive approach, and employed analytic induction to arrive at conclusions. The study showed that 1) the implementation of online dispute mediation was successfully executed; 2) The enactment of the Dispute Mediation Act, B.E. 2562, came into effect; 3) Dispute mediation procedures were made accessible through online systems like CIOS, E-Filing, or QR Codes, as well as on various platforms including Line, Zoom, Google Meet, and others. The integration of online platforms for dispute mediation brought about enhanced convenience, expeditiousness, and cost-effectiveness, resulting in a notable reduction in the caseload burdening the courts. Moreover, individuals could now avail themselves of the justice system around the clock, using only with their national identification card.

(Total 141 pages)

Keywords: Central Labor Court, Justice Procedure 4.0, Alternative Justice, Social Innovation

Student's Signature …..... Dissertation Advisor's Signature .....

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ฉ**
สารบัญรูป		**ช**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 การระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ย	10
	1.3 ปัญหาการวิจัย	15
	1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย	16
	1.5 ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	16
	1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	17
	1.7 นิยามศัพท์	17
บทที่ 2	**ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**	**20**
	2.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ	20
	2.2 การพัฒนากระบวนการยุติธรรม	24
	2.3 กฎหมายสมัยใหม่	32
	2.4 ระบบศาลในประเทศไทย	35
	2.5 กฎหมายแรงงานไทย	52
	2.6 การยุติข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย	54
	2.7 ผู้ไกล่เกลี่ย	62
	2.8 การขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย	65
	2.9 การพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือกในสถานการณ์โควิด-19	71
	2.10 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	77

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีวิจัย**	**98**
	3.1 วิธีการวิจัย	98
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	98
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	100
บทที่ 4	**การวิเคราะห์ผลการวิจัย**	**102**
	4.1 การวิเคราะห์กระบวนการยุติธรรมทางเลือก	102
	4.2 การวิเคราะห์กระบวนยุติธรรมทางเลือกรูปแบบออนไลน์	107
	4.3 การระงับข้อพิพาทออนไลน์	115
	4.4 การวิเคราะห์นวัตกรรมสังคม	122
บทที่ 5	**บทสรุปและข้อเสนอแนะ**	**131**
	5.1 บทสรุป	131
	5.2 ข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม		**137**
ประวัติผู้วิจัย		**140**

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

2.1 การสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยใช้ทฤษฎีว่าด้วยต้นทุนสังคม/เครือข่าย 88

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กระบวนการยุติธรรม 4.0	2
1.2	ศาลแรงงานกลาง	4
1.3	แผนภูมิสิติคดีศาลชำนัญพิเศษ พ.ศ. 2560	8
1.4	สถิติคดีเข้าสู่การไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานกลาง 2553-2559	13
1.5	กรอบแนวคิด	17
1.6	การไกล่เกลี่ยออนไลน์สามารถทำได้ทั่วโลก	19
2.1	ตราสัญลักษณ์ศาลแรงงาน	37
2.2	โมเดลก้นหอย (Spiral Model) นวัตกรรมสังคม	86
2.3	การไกล่เกลี่ยคดีในห้องการไกล่เกลี่ยศาล	97
4.1	ขั้นตอนวิธีการไกล่เกลี่ยออนไลน์	120

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

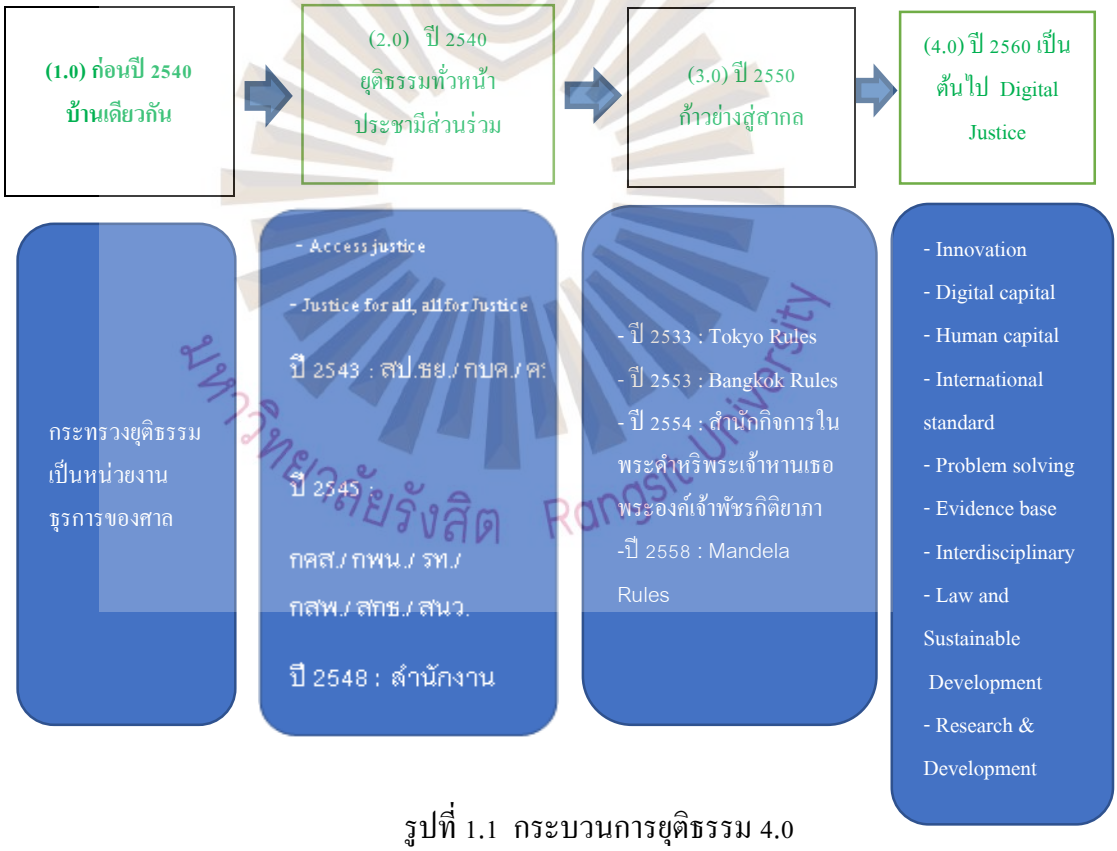
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานกว่า 38 ล้านคนถือเป็นกำลังสำคัญที่ร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกภาคส่วน และตัวเลขของสมาชิกแรงงานไทยล่าสุด มีดังนี้ ประเทศไทยเรามีกลุ่มผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่พร้อมเข้าสู่สถานะแรงงาน 56.57 ล้านคน เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย แต่กลุ่มแรงงานทั้งหมดในไทย เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงถึง 3 ล้านคน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนแรงงานมากที่สุดในประเทศไทยด้วยจำนวน 9.5 ล้านคน รองลงมา คือ ภาคกลาง 11.9 ล้านคน ภาคเหนือ 6.2 ล้านคน และภาคใต้ 5.1 ล้านคน กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีแรงงานมากที่สุด สูงถึง 5.3 ล้านคน ซึ่งปัจจัยสำคัญในการผลิตสินค้าและการบริการ มีข้อมูลจำนวนแรงงานในธุรกิจต่าง ๆ ดังนี้ ธุรกิจการศึกษา ธุรกิจโรงแรมและร้านอาหาร ธุรกิจการเงิน การลงทุน และที่เกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจการผลิต เกษตรกรรม ประมง ธุรกิจยานยนต์ ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจการก่อสร้าง บริการอื่น ๆ หน่วยงานที่ดูแลระบบแรงงานไทยทั้งหมด คือ กระทรวงแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น กรมจัดหางาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม โดยมีช่องทางให้แรงงานติดต่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ที่สายด่วนกระทรวงแรงงาน โทร. 1506 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

จากข้อมูลสถานการณ์แรงงานข้างต้นทำให้มีแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับ นวัตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดี การไกลเกลี่ยข้อพิพาท ในศาลแรงงาน จากการเผชิญต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสู่ยุคของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันโอชา นายกรัฐมนตรี การประกาศใช้ นโยบาย Thailand 4.0 คือ มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาเศรษฐกิจหประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ผนวกกับเป้าหมายที่ 17 ขององค์การสหประชาชาติ คือการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goats: SDGs) เพื่อปรับยุทธศาสตร์กระบวนการยุติธรรมไทย สำนักงานศาลยุติธรรมได้นำการพัฒนาการบริหารจัดการคดีเข้าสู่โมเดล ยุติธรรม 4.0 เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ด้วยความสะดวกประหยัด รวดเร็ว ยุติธรรมมีประสิทธิผล

1.1.1 การพัฒนากระบวนการยุติธรรมที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goats)

ยุติธรรม 4.0 คือ มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุนการพัฒนากระบวนการยุติธรรมที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goats SDGs) มีลักษณะที่สำคัญ 9 ประการ คือ 1) ขับเคลื่อนโดยนวัตกรรม (Innovation) 2) เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) มากขึ้นเรื่อย ๆ 3) ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) 4) เน้นมาตรฐานสากล (International Standard) 5) เน้นการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) 6) เน้นการพิสูจน์จากหลักฐานที่ชัดเจน (Evidence Base) 7) เน้นความเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) 8) เน้นความสอดคล้องระหว่างกฎหมาย และการพัฒนาที่ยั่งยืน (Law and Sustainable Development) 9) เน้นกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development – R&D) (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)



รูปที่ 1.1 กระบวนการยุติธรรม 4.0

ที่มา: ผู้วิจัย, 2566

1.1.2 นวัตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ศาลยุติธรรมมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน โดยในระยะหลายปีที่ผ่านมาเป็นการส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนงานได้อย่างครอบคลุม ในทุกภารกิจหลักของหน่วยงาน เช่น งานพิจารณาพิพากษาคดี งานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีและงานสำนักงาน แต่ในปัจจุบันเมื่อเทคโนโลยีและเครื่องมือด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นจนเอื้ออำนวยต่อการขยายผลการใช้งานระบบสารสนเทศ เช่น Internet of Things (IoT) และ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เป็นต้น ซึ่งเป็นความท้าทายให้ศาลยุติธรรมต้องปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นมาตรฐาน มีความปลอดภัย สามารถรองรับการทำงาน และประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่าย พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยง เพื่อแลกเปลี่ยนบูรณาการข้อมูลภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งให้ความสำคัญ ในการบริหารจัดการให้เกิดการพึ่งพาและสามารถบริหารจัดการระบบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน (ศาลยุติธรรม, 2568)

1.1.3 สาระสำคัญของระบบศาล

ประเทศไทยเป็นระบบศาลคู่ โดยแบ่งศาลออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง ศาลทหาร และศาลยุติธรรม ลักษณะสำคัญของระบบศาลคู่ คือ การแยกระบบของผู้พิพากษาและการแยกองค์กรศาลที่ใช้ในการตัดสินคดีแต่ละประเภทต่างหากจากกัน แต่ละศาลมีความเป็นอิสระจากกัน และวิธีการดำเนินกระบวนพิจารณาพิพากษาคดีในแต่ละประเภทศาล ก็มีความแตกต่างกันโดยให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทเฉพาะคดีแพ่งและคดีอาญาเท่านั้น ศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น 3 ชั้นศาล คือ ศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์ และศาลฎีกา ในส่วนของศาลชั้นต้นแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ ศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป ได้แก่ ศาลแพ่ง ศาลอาญา ศาลจังหวัดและศาลแขวงต่างๆ ศาลพิเศษ ได้แก่ ศาลเยาวชนและครอบครัว และศาล ชำนัญพิเศษ ได้แก่ ศาลภาษีอากร ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ศาลล้มละลาย และศาลแรงงาน (โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ, 2565) ซึ่งบทความนี้จะกล่าวเน้นเฉพาะในส่วนของศาลแรงงาน และการนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดี รวมถึงการบริหารงานของศาลแรงงานเท่านั้น

1) สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีการพิจารณาร่าง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ 2522 โดยได้ลงมติเห็นชอบให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ และได้นำทูลเกล้าฯ ถวาย เมื่อพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชลงพระปรมาภิไธยแล้ว ก็ได้นำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษเล่ม 96 ตอนที่ 76 วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 โดยมีมาตรา 1 กำหนดให้ เรียกชื่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522” จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522

2) ศาลแรงงาน เป็นศาลชำนัญพิเศษ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป กล่าวคือ เป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานอันเป็นกฎหมายที่มี แนวคิด หลักการ ลักษณะพิเศษ และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คดีแรงงานส่วนมากเป็นคดีที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่เคยมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเคยมีผลประโยชน์ร่วมกันมาก่อน จึงเป็นคดีที่ควรได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในลักษณะ “ไตรภาคี” หลักการสำคัญในการดำเนินคดีแรงงานควรจะต้องกระทำโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม ตามความในมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน พ.ศ.2522 และต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและ สามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยปราศจากความรู้สึกที่เป็นอริต่อกัน ด้วยเหตุสำคัญดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการจัดตั้งศาล (โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ, 2565)

3) เขตอำนาจของศาลแรงงานกลาง เขตอำนาจแท้จริง ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 5 บรรดาคดีแรงงานที่มีมูลคดีเกิดขึ้น คือ สถานที่ลูกจ้างทำงานตั้งอยู่ในเขต 6 จังหวัด ต้องมายื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพียงแห่งเดียวเขตอำนาจเฉพาะกาล ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดยังมิได้เปิดทำการในท้องที่ใดให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย (ทรงยศ ลังการ์พินธุ์, 2547)

รูปที่ 1.2 ศาลแรงงานกลาง

ที่มา: ศาลแรงงานกลาง, 2566

1.1.4 กฎหมายแรงงาน

ความหมายแรงงาน Lobour Law หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การของนายจ้างและองค์การของลูกจ้าง รวมทั้งมารการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าว ต้องปฏิบัติต่อกัน และต่อรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างแท่พึงมีต่อกันเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม ต่างได้รับประโยชน์ที่พอเพียง อันจะมีผลทำให้เกิดความสุขความเจริญและความมั่นคงแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สังคม และประเทศชาติ

กฎหมายแรงงานที่สำคัญ ฉบับที่สำคัญซึ่งใช้บังคับแก่กิจการเอกชนทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มี 6 ฉบับ คือ 1)ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิช บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน 2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 3) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 4)พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 5) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในลักษณะที่เป็นปัจเจกเอกชน (Individual Labour Law) (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2560) กฎหมายในส่วนนี้จะกำหนดนิยามคณะบุคคลหรือนิติบุคคลที่จะเข้ามีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ในทางแรงงาน เช่น องค์กรนายจ้างองค์กรลูกจ้าง สิทธิและหน้าที่ขององค์กรดังกล่าวในทางแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การจัดทำแก้ไขเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างแต่ละคนในสถานประกอบการนั้นๆ รวมทั้งข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2557)

1.1.5 คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี

คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งของศาลแรงงาน มาตรา 8 แห่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ คือ

1) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547)

1.1.6 การพิจารณาคดี

ขั้นตอนในการดำเนินการพิจารณาคดี นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้มีสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายหรือผู้กระทำการแทน หากประสงค์จะเป็นโจทก์ฟ้องคดีก็อาจยื่นฟ้องโดยทำเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาล

1) เมื่อศาลได้รับฟ้องไว้แล้ว จะกำหนดวันพิจารณา ออกหมายเรียกจำเลย และนัดโจทก์ให้มาศาลในวันดังกล่าว

2) เมื่อจำเลยได้รับฟ้องไว้แล้ว จะยื่นคำให้การก่อนวันนัดพิจารณาหรือไปให้การในวันนัดทีเดียวก็ได้

3) ในวันนัดพิจารณา ทั้งสองฝ่ายต้องมาศาล ถ้าโจทก์ไม่มาศาลจะจำหน่ายคดี แต่ถ้าจำเลยไม่มา ศาลจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว ในกรณีที่โจทก์และจำเลยมาพร้อมกัน ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยเพื่อให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ ก็จะกำหนดว่ามีประเด็นข้อพิพาทอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งกำหนดให้โจทก์และจำเลยนำพยานหลักฐานมาสืบให้ปรากฏข้อเท็จจริง ต่อไป

4) ในการสืบพยาน ศาลจะดำเนินการติดต่อกันไปจนเสร็จคดี หากมีเหตุจำเป็นต้องเลื่อน ก็จะเลื่อนได้ครั้งหนึ่งไม่เกินเจ็ดวัน ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจย่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม มาตรา 39 ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลยอ่านให้คู่ความฟัง และให้ลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อน

หรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้ และดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป

5) เมื่อสืบพยานเสร็จแล้ว โจทก์และจำเลยอาจแถลงการณ์ด้วยวาจาเพื่อให้ศาลทราบถึงข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่สำคัญซึ่งได้นำสืบหรืออ้างอิงมา ศาลจะทำคำพิพากษาแล้วอ่านคำพิพากษานั้นโดยเร็ว ทั้งนี้ ภายในสามวันนับแต่วันสืบพยานเสร็จ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือและต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้นให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษาศาลฎีกาไปยังกระทรวงแรงงานโดยไม่ชักช้า

6) คำพิพากษาหรือคำสั่งใด ๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนพิจารณาของศาลแรงที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้ ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า หรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

1.1.7 ลักษณะพิเศษของการพิจารณาคดีแรงงาน

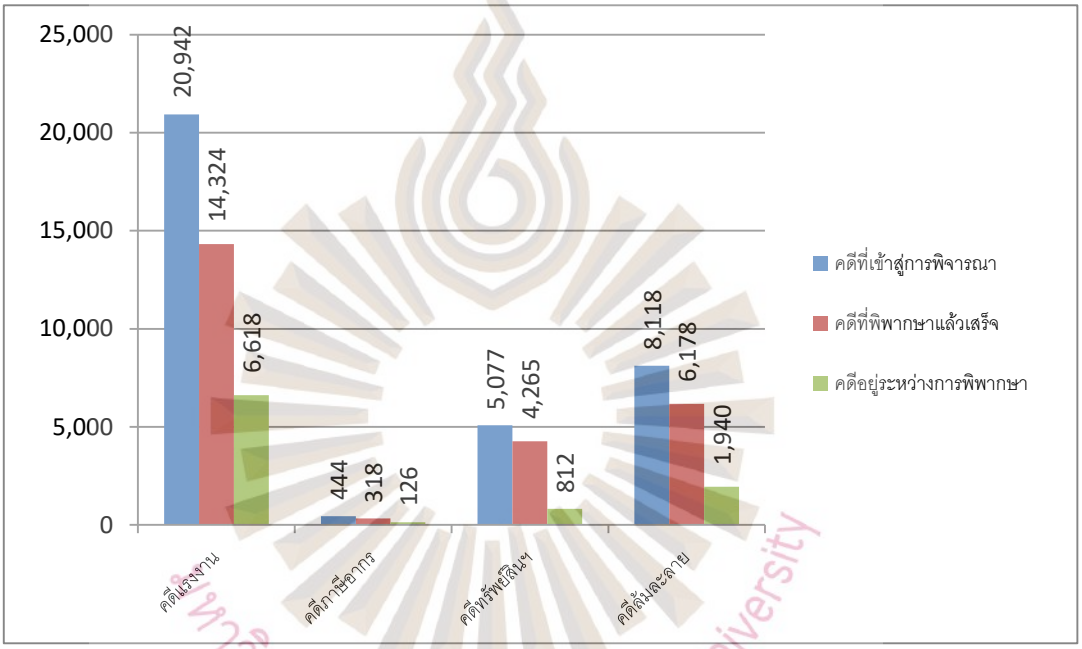
1) การดำเนินคดีแรงงาน โจทก์และจำเลยไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าการฟ้อง การส่งหมาย การสืบพยาน หรือการบังคับคดี โดยเฉพาะการสืบพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ศาลจะเป็น ผู้จ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักให้แก่พยานเอง

2) การพิจารณาคดีแรงงาน ศาลจะกระทำด้วยความรวดเร็ว ฉะนั้นโจทก์และจำเลยจึงควรเตรียม พยานหลักฐาน(ถ้ามี) ให้พร้อมไว้และควรไปศาลตามกำหนดนัดทุกครั้ง เพื่อให้ศาลพิจารณาได้ทันที

3) การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีกันต่อไป โดยไม่มีฝ่ายใดได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้หรือฝ่ายชนะ โจทก์และจำเลยจึงควรเข้าใจ และให้ความร่วมมือกับวิธีการของศาลเช่นว่านี้ โดยละเสียซึ่งทิฐิมานะและพร้อมที่จะรับข้อเสนอที่สมควรของอีกฝ่ายหนึ่งหรือของศาลได้ตลอดเวลา

1.1.8 การอุทธรณ์คดีแรงงาน

คดีแรงงานนั้นอุทธรณ์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ศาลอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง จะอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมาย ซึ่งได้แก่การคัดค้านว่าตัวบทกฎหมายที่ศาลแรงงานยกขึ้นอ้างอิงตีความ หรือนำมาปรับใช้กับเรื่องที่พิพาทกันอยู่นั้นไม่ถูกต้อง ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงซึ่งได้แก่พฤติการณ์หรือพยานหลักฐานต่าง ๆ ของคดีว่ามีอยู่หรือเป็นอย่างไรนั้น จะอุทธรณ์ว่ามีอยู่หรือเป็นอย่างอื่นผิดไปจากศาลแรงงานวินิจฉัยไว้ไม่ได้



รูปที่ 1.3 แผนภูมิสถิติคดีศาลชำนัญพิเศษ พ.ศ.2560

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง, 2560

ผู้รักษาการตามกฎหมายและวันบังคับใช้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงนั้น (มาตรา 4) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 76 ฉบับพิเศษ หน้า 1 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2522 โดยใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (มาตรา 2)

1.1.9 สถิติคดีของศาลชำนัญพิเศษ

สถิติคดีที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลชำนัญพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 แผนภูมิสถิติคดีที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลชำนัญพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

คดีแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณา จำนวน 20,942 คดี และได้พิพากษาแล้วเสร็จ จำนวน 14,324 คดี ซึ่งคดีที่พิพากษาแล้วเสร็จ ดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 68.40 ของปริมาณคดีของปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณา

คดีภาษีอากรที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษา จำนวน 444 คดี และได้พิพากษาแล้วเสร็จ จำนวน 318 คดี ซึ่งคดีที่พิพากษาแล้วเสร็จดังกล่าวคิดเป็น ร้อยละ 71.62 ของปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณา

คดีทรัพย์สินทางปัญญาที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษา จำนวน 5,077 คดี และได้พิพากษาแล้วเสร็จ จำนวน 4,265 คดี ซึ่งคดีที่พิพากษาแล้วเสร็จดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 84.01 ของปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณา

คดีล้มละลายที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษา จำนวน 8118 คดี และได้พิพากษาแล้วเสร็จ จำนวน 6,178 คดี ซึ่งคดีที่พิพากษาแล้วเสร็จดังกล่าวคิดเป็น ร้อยละ 76.10 ของปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณา

จากแผนภูมิแสดงปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลชำนัญพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่า คดีแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาจำนวน 20,942 คดี และได้พิพากษาแล้วเสร็จ จำนวน 14,324 คดี ซึ่งคดีที่พิพากษาแล้วเสร็จ ดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 68.40 ของปริมาณคดีของปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณาคดีก็ยังมีสถิติสูงสุด (ศาลแรงงานกลาง, 2560)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.1.10 ข้อหาและปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณาคดี

ข้อหาและปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่า ประเภทข้อหาที่เข้าสู่การพิจารณาสูงสุด 5 อันดับแรกของศาลแรงงานชั้นต้นในราชอาณาจักรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1) ขอให้คิดค่าชดเชย จำนวน 3,666 ข้อหา

2) ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 3,623 ข้อหา

3) ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา จำนวน 3,541 ข้อหา

4) ขอให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำนวน 3,220 ข้อหา

5) ขอให้รับกลับเข้าทำงานและหรือให้จ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำนวน 1,889 ข้อหา

1.2 การระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ย

ศาลแรงงานเริ่มนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย (Mediation) มาใช้ในปี พ.ศ.2522 โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้วในวันนัดพิจารณาคดีนั้นเมื่อเริ่มทำการพิจารณาคดีศาลแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยก่อนให้คู่ความได้ตกลงกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน การไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป หากคู่ความสามารถตกลงกันได้โจทก์ยื่นคำร้องถอนฟ้องลงลายมือชื่อศาลจะพิพากษาตามยอม เมื่อโจทก์ขอถอนฟ้องเพราะคดีตกลงกันได้แล้ว โจทก์จะมาดำเนินการฟ้องใหม่ไม่ได้ แต่ถ้าคู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาพิพากษาชี้ขาดต่อไป การไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ทำได้ตลอดหากยังไม่มีคำพิพากษาสิ้นสุด และเมื่อคดีใดไปปรากฏยังศาลสูงภายหลังว่ายังไม่ได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยหากมีคำพิพากษาไปจนเสร็จสิ้น ศาลสูงจะยกคำพิพากษาแล้วย้อนสำนวนมาให้ศาลชั้นต้นเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยใหม่เสียให้ถูกต้องตามนัยที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 38

ความสำคัญเรื่องการไกล่เกลี่ย มาตรา 38 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เนื่องจากที่คดีแรงงานเป็นคดีพิเศษที่ควรระงับได้ด้วยความสัมพันธ์อันดี บทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีกันต่อไป โดยไม่มีฝ่ายใดได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้หรือฝ่ายชนะ และแม้ว่าคู่ความจะตกลงเข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล หากคู่ความต้องการดำเนินการทางคดีตามปกติ จำเลยต้องยื่นคำให้การภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือคู่ความต้องไปศาลตามนัด การประนอมข้อพิพาทไม่เป็นเหตุให้ไม่ต้องยื่นคำแก้อุทธรณ์หรือฎีกา เป็นต้น

1.2.1 ขั้นตอนการเข้าระบบไกล่เกลี่ย

1) กรณีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนวันนัด อาจแจ้งความประสงค์มายังศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกับคู่พิพาท ภายหลังที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้รับแจ้งความประสงค์ของคู่พิพาทแล้วจะประสาน กับคู่พิพาทเพื่อกำหนดนัดวันไกล่เกลี่ยและแจ้งให้คู่พิพาททุกฝ่ายทราบ

2) กรณีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างการพิจารณาคดีของศาล คู่ความสามารถขอให้ศาลใช้ระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในเวลาใด ๆ ก็ได้ในระหว่างการพิจารณาคดี หรือศาลอาจเห็นสมควรให้ไกล่เกลี่ยคดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาก็ได้ เมื่อผู้พิพากษาส่งคดีเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประจำศาลดำเนินการโดยผู้พิพากษาทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยหรือผู้ประนีประนอมประจำศาล ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่ขึ้นทะเบียนไว้ดำเนินการไกล่เกลี่ย ถ้าตกลงกันได้อาจมีการถอนฟ้อง ถอนคำร้องทุกข์ หรือศาลมีคำพิพากษาไปตามสัญญาประนีประนอมยอมความ ที่คู่ความตกลงยินยอมจัดทำขึ้น

1.2.2 ข้อพิพาทที่สามารถไกล่เกลี่ยได้

1) คดีหรือข้อพิพาททางแพ่งเช่น กู้ยืม ค้ำประกัน ซื้อขาย เช่าทรัพย์ครอบครัว มรดก ฯลฯ

2) คดีหรือข้อพิพาททางอาญาที่ยอมความได้เช่น บุกรุก ยักยอก ทำให้เสียทรัพย์ หมิ่น ประมาท ฯลฯ

3) ข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวกับคดีอาญา สามารถไกล่เกลี่ยได้ในส่วนคดีแพ่ง เช่น กรณีขับรถโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่ร่างกาย หรือ จิตใจ คดีสามารถตกลงประนีประนอมยอมความได้ในส่วนของค่าเสียหาย ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญานั้น เจ้าพนักงานตำรวจสามารถดำเนินคดีต่อไปได้

4) คดีหรือข้อพิพาทอื่นที่ยุติโดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

1.2.3 การสิ้นสุดการไกล่เกลี่ย

1) เมื่อมีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความแล้วให้ศาลพิพากษาตามยอมด้วยความยินยอมและคู่พิพาทพึงพอใจถอนฟ้อง

2) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป

3) เมื่อผู้ไกล่เกลี่ยสั่งให้ยุติการไกล่เกลี่ยเนื่องจากคู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันได้ให้ศาลดำเนินกระบวนพิจารณาไปตามปกติ (ศูนย์สมานฉันท์และสันติ, 2560)

1.2.4 ปัญหาคดีล้นศาล

สถิติคดีไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน ศาลแรงงานกลางย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2559 พบว่าจำนวนคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานกลางที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้จำนวนคดีที่เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยมีมากขึ้นตามไปด้วย ฉะนั้นกระบวนการไกล่เกลี่ยจึงมีความสำคัญที่จะช่วยทำให้คู่ความทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ และคดีประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์กฎหมาย แต่สถิติคดีที่ค้างการพิจารณาในศาลยังเพิ่มเป็นจำนวนมากเป็นปัญหาคดีล้นศาล ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการยุติธรรมยังประสบปัญหา อุปสรรค หลายประการ เมื่อการพิจารณาคดีล่าช้าย่อมมีผลกระทบต่อความยุติธรรม ดังคำกล่าวที่ว่า “การพิจารณาคดีที่ล่าช้าเท่ากับเป็นการปฏิเสธความยุติธรรม” (สมเกียรติ แพทย์คุณ, 2548)

ศาลแรงงานกลางมีสถิติคดีแรงงานเข้ารับการไกล่เกลี่ยคดีในศาลแรงงานกลาง ย้อนหลังตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2553 - 2559 พบว่า คดีแรงงานมีปริมาณเพิ่มขึ้นมากและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ในตารางที่ 1.4 ที่สะท้อนให้เห็นถึงจำนวนคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานกลางที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้จำนวนคดีที่เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยมีมากขึ้นตามไปด้วยกระบวนการไกล่

เกลี่ยจึงมีความสำคัญที่จะช่วยทำให้คู่ความทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้และคดีประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์กฎหมาย (ศาลแรงงานกลาง, 2559)

ปี ไกล่เกลี่ย	คดีทั้งหมด ที่เข้าสู่ศาล	คดีที่เข้าสู่ กระบวนการไกล่เกลี่ย			จำหน่าย คดี	ผลการไกล่เกลี่ย		ค้างไป
		ยกมา	รับใหม่	รวม		สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
2553	5,825	-	1,721	2,432	70	910	426	1,026
2554	4,344	-	1,971	4,375	118	1,020	468	2,768
2555	5,797	-	3,335	6,598	331	1,901	1,491	2,875
2556	5,876	-	3,749	3,812	346	1,582	1,512	3,336
2557	5,747	-	4,921	5,293	387	2,190	1,449	1,868
2558	6,852	-	5,330	6,597	697	2,872	1,948	741
2559	6,624	-	4,251	4,992	487	2,107	1,977	421

รูปที่ 1.4 ตารางสถิติคดีเข้าสู่การไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานกลาง 2523-2559

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง, 2559

1.2.5 ปัญหาการบริหารจัดการคดี

ปัญหาจากสถานการณ์การระบาดของโควิด -19 ในประเทศไทย ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 ประเทศไทยมีจำนวนผู้ป่วยยืนยัน 1,920,189 ราย มากเป็นลำดับที่ 3 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออก ไทยมีอัตราตาย 27.6 รายต่อแสนประชากร มีจำนวนผู้ติดเชื้อยืนยันรายใหม่ 8,165 ราย ผู้เสียชีวิต 55 ราย ซึ่งอยู่ในแนวโน้มขาลงจากจุดสูงสุดวันละ 23,418 ราย (13 สิงหาคม 2564) และ 312 ราย (18 สิงหาคม 2564) ตามลำดับ ผู้ติดเชื้อรายใหม่เกือบทั้งหมดเป็นการติดเชื้อภายในประเทศ ผู้ป่วยติดเชื้อในประเทศร้อยละ 89 เป็นผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการตามระบบปกติ (Walk-In) ร้อยละ 11 ที่เหลือเป็นผู้ป่วยจากการคัดกรองเชิงรุก (กรมควบคุมโรค, 2564)

จากสถานการณ์การระบาดของโควิด -19 ทุกประเทศต่างเผชิญร่วมกัน รัฐบาลจึงประกาศล็อคดาวประเทศ ห้ามประชาชนออกจากเคหสถานหากไม่จำเป็น เพิ่มการเว้นระยะห่างเพื่อป้องกันการติดเชื้อ สถานประกอบการปิดตัวลงไม่สามารถประกอบกิจการต่อได้ กิจการทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชน มีการลดวันทำงาน ลดเงินเดือน บางที่ต้องคัดคนออกเพื่อให้องค์กรอยู่ได้ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานตามมา ข้อพิพาทคดีแรงงานเริ่มเพิ่มปริมาณมากขึ้นจนล้นศาล แต่การบริหาร

จัดการคดีในการระงับข้อพิพาทของศาลยุติธรรมยังคงต้องดำเนินต่อไปในช่วงสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ขณะนี้ ปัญหาความล่าช้าในการจัดการคดี ในขณะที่ปัญหาความปลอดภัยของผู้มาติดต่อและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบวิถีใหม่ (New Normal)

นางเมทินี ชโลธร ประธานศาลฎีกา มีความห่วงใยต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จึงได้เน้นย้ำให้บุคลากรของศาลยุติธรรมทุกคนปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของประชาชนที่มาติดต่อราชการและบุคลากรศาลยุติธรรมเป็นสำคัญ เพื่อไม่ให้การระงับข้อพิพาทต้องล่าช้าหรือหยุดชะงัก การอำนวยความยุติธรรมยังคงดำเนินต่อไปได้ อันจะเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้เกี่ยวข้องในทุกคดี ศาลยุติธรรมจึงได้ออกประกาศแนวทางการบริหารจัดการคดี โดยให้ใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อและดำเนินคดีตามแนวทางที่ศาลยุติธรรมกำหนด เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถดำเนินคดีในรูปแบบใหม่และผ่านอุปสรรคในครั้งนี้ไปได้อย่างปลอดภัย (เมทินี ชโลธร, 2565)

1.2.6 ปัญหาเทคโนโลยีนวัตกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ศาลยุติธรรมมีการพัฒนาในทุกด้าน ด้านนโยบายการบริหารจัดการคดี ด้านกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี การระงับข้อพิพาททางเลือกด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย ด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการธุรการศาล งบประมาณและการดำเนินการอื่น โดยการนำเทคโนโลยี ดิจิทัล นวตกรรม อิเล็กทรอนิกส์ มาปรับใช้ในการระงับข้อพิพาทแบบออนไลน์ ในระดับสากล และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คงต้องมีการพัฒนาองค์กรในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่ออำนวยความยุติธรรมและปฏิบัติภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นที่ประจักษ์ ในความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

ในปัจจุบันเมื่อเทคโนโลยีและเครื่องมือด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาขึ้นจนเอื้ออำนวยต่อการขยายผลการใช้งานระบบสารสนเทศ เช่น Internet of Things (IoT) และ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เป็นต้น ซึ่งเป็นความท้าทายให้ศาลยุติธรรมต้องปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เป็นมาตรฐาน มีความปลอดภัย สามารถรองรับการทำงานและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่าย พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยง เพื่อแลกเปลี่ยนบูรณาการข้อมูลภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งให้ความสำคัญในการบริหารจัดการให้เกิดการพึ่งพาและสามารถบริหารจัดการระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน เช่น การไกล่เกลี่ยออนไลน์

1.3 ปัญหาการวิจัย

ปัญหาคดีล้นศาล ปัญหาการบริหารจัดการคดี ปัญหาเทคโนโลยีนวตกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ปัญหาทั้ง 3 ประการนี้ ศาลแรงงานกลางได้นำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัล ทุนมนุษย์และความคิดสร้างสรรค์นเชิงนวัตกรรม ไปเป็นแนวคิดยุติธรรม 4.0 เข้าสู่ยุตความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ต้องทบทวนบทบาทกรณีเร่งด่วนหลายประการ เช่น 1) นโยบาย (Policy) ยุติธรรม 4.0 ให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 การขับเคลื่อนการพัฒนาด้วยนวัตกรรมสมัยใหม่มาปรับใช้ในศาลแรงงานกลาง 2) กระบวนการ (Process) การพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือก การบริหารจัดการคดี การไกล่เกลี่ยด้วยนวตกรรมการนำเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในการระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ย 3) บุคลากร (Staff) การปรับตัวให้พร้อมกับการปรับเปลี่ยนการทำงานด้วยเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ ปัญหาสามประการนี้ คือ ปัญหากระบบยุติธรรม ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนา นวตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก : การจัดการคดี การไกล่เกลี่ย ในรูปแบบการวิจัยแบบสหวิทยาการให้เข้าถึงปัญหาอุปสรรค ถอดรหัสการแก้ไขปัญหาและเสนอแนวการปรับปรุงการบริหารจัดการคดี อย่างสมบูรณ์ยั่งยืนมีประสิทธิผล เป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 และ ยุติธรรม 4.0 ในการยุติข้อพิพาทแรงงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เที่ยงธรรม เท่าเทียม ทั่วถึง มีมาตรฐานสากล

1.3.1 คำถามวิจัย

การบริหารจัดการคดีจากการนำนวตกรรมสังคมกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดี และการไกล่เกลี่ยออนไลน์ในศาลแรงงานกลาง ตอบปัญหาแก่ประชาชนและสังคมแรงงานไทยได้อย่างเป็นธรรม สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ อย่างยั้งยืนเป็นรูปธรรม แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ลดปริมาณคดี ตอบสนองความต้องการของประชาชนในหมู่แรงงานทุกอุตสาหกรรมด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด อย่างเที่ยงธรรม มีมาตรฐานสากล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.4 วัตถุประสงค์

การศึกษานวัตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก : การจัดการคดีและการไกลเกลี่ยข้อพิพาทแรงงานในศาลแรงงาน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.4.1 เพื่อศึกษาการพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือกและการบริหารจัดการคดีเพื่อการระงับข้อพิพาทแรงงานในศาลแรงงาน

1.4.2 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนากระบวนการยุติธรรมการบริหารจัดการคดีและการไกล่เกลี่ยออนไลน์ในศาลแรงงานกลางกรุงเทพมหานคร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

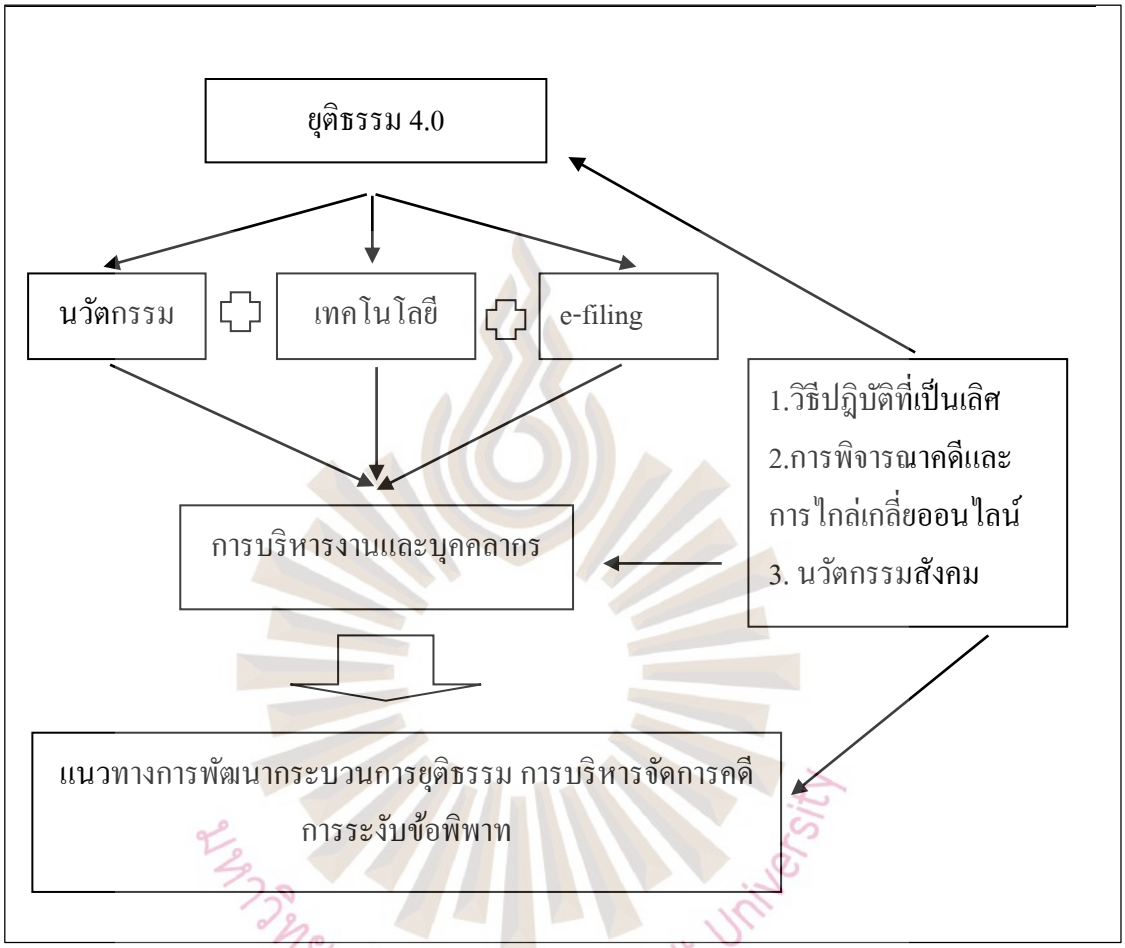
1.5.1 ทำให้ทราบข้อเท็จจริง หลักการ ความรู้ ทฤษฎี และความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้งานวิจัยที่กำลังทำมีพื้นฐานที่ดีรองรับและทำให้มีความน่าเชื่อถือในการนำเสนอผลงานวิจัยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.5.2 เป็นการจุดประกายความคิดและแง่มุมใหม่ๆ มองเห็นความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมในการกำหนดนโยบาย กระบวนการ แบบแผนวิธีการ ขอบเขตการออกแบบการจัดการคดี การไกล่เกลี่ยออนไลน์คดีแรงงานในศาลแรงงานได้อย่างมีประสิทธิผล

1.5.3 เพื่อช่วยอภิปรายผลการวิจัยในการให้ข้อเสนอแนะ เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการบริหารงานยุติธรรมได้อย่างถูกต้อง และกว้างขวางครอบคลุมประเด็นที่ต้องการบริหารจัดการคดีแรงงาน ด้านจัดการคดี และด้านกระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานได้อย่างมีประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.6 กรอบแนวคิด



รูปที่ 1.5 กรอบแนวคิด

1.7 นิยามคำศัพท์

ศาลแรงงาน (Labour) ความหมาย ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523 โดย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นศาลชำนัญพิเศษ พิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากอรรถคดีทั่วไป

ศาลแรงงานกลาง หมายถึง ศาลแรงงานกลาง มีฐานะเป็นศาลชั้นต้น สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจครอบคลุมพื้นที่ 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

ยุติธรรม 4.0 หมายถึง มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุนการพัฒนากระบวนการยุติธรรมที่ยั่งยืน(Sustainable Development Goats SDGs) มีลักษณะที่สำคัญ 9 ประการ คือ 1) ขับเคลื่อนโดยนวัตกรรม (Innovation) 2) เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) มากขึ้นเรื่อย ๆ 3) ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) 4) เน้นมาตรฐานสากล (International Standard) 5) เน้นการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) 6) เน้นการพิสูจน์จากหลักฐานที่ชัดเจน (Evidence Base) 7) เน้นความเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) 8) เน้นความสอดคล้องระหว่างกฎหมาย และการพัฒนาที่ยั่งยืน (Law and Sustainable Development) 9) เน้นกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development – R&D) (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

กระบวนการยุติธรรมทางเลือก (Alternatives to Justice) หมายถึง กระบวนการหรือมาตรการใด ๆ ที่ใช้สำหรับแสวงหาความยุติธรรมที่มีรูปแบบการปฏิบัตินอกเหนือจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก ซึ่งกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมิใช่วิธีการฟ้องคดีต่อศาล เพื่อนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามทางการทั่วไปเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการมองที่ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อเหยื่ออาชญากรรม ชุมชน และสังคมโดยรวม ซึ่งเป็นแนวคิดของการชดใช้เยียวยา มุ่งเน้นความสมานฉันท์และความปรองดองให้เกิดในสังคมเป็นหลัก

การไกล่เกลี่ยออนไลน์ หมายถึง การไกล่เกลี่ยปกติ คู่ความต้องมาศาลมาพร้อมกันด้วยตนเองเข้าห้องพิจารณาคดีในศาลโดยมีบุคคลที่สามมาเป็นคนกลางคอยช่วยเหลือแนะนำ เสนอแนะหาทางออกในการยุติ ให้คู่ความต่อรองกันได้สำเร็จตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันหากตกลงกันไม่ได้ให้เสนอพิจารณาพิพากษาตามกฎหมาย ส่วนการไกล่เกลี่ยออนไลน์ คู่ความไม่ต้องมาศาล เป็นการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทผ่านช่อง Microsoft Teams, Video/Web Conference แอปพลิเคชัน LINE โปรแกรม Zoom หรือไกล่เกลี่ยออนไลน์ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ ในระงับข้อพิพาทโดยก่อนเริ่มไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้ผู้ไกล่เกลี่ยแจ้งให้คู่กรณียืนยันตัวตน และแจ้งให้ทราบว่าการไกล่เกลี่ยเป็นความลับ ห้ามบันทึกหรือเปิดเผยข้อความ ตลอดจนการสนทนาในระหว่างการไกล่เกลี่ยและ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยให้รักษาไว้เป็นความลับ เมื่อตกงกันได้ให้นัดมาทำข้อตกลงกันในวันที่สะดวกต่อไป

นวัตกรรมสังคม หมายถึง Social Innovation หรือ นวัตกรรมสังคม คือการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น เพื่อทดแทนสิ่งที่ไม่มีประสิทธิภาพแบบเดิม ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ การให้บริการ การปฏิบัติหรือกระบวนการ รวมถึงข้อกฎหมาย

รูปที่ 1.6 การไกล่เกลี่ยออนไลน์สามารถทำได้ทั่วโลก
ที่มา: ศาลแรงงานกลาง, 2565

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยศึกษาเรื่อง นวัตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก: การจัดการคดีและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลแรงงาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือและเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหนังสือ และสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ ตลอดจนหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ ในการนี้ผู้วิจัยเลือกเฉพาะในส่วนที่เชื่อมโยงหรือที่มีส่วนสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระ และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับบทสัมภาษณ์กับการพัฒนากระบวนการยุติธรรม กระบวนการพิจารณาคดี และกระบวนการไกล่เกลี่ยคดี ในศาลแรงงาน

2.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ

วิสัยทัศของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว” อาทิ โมเดไทยแลนด์ 4.0 และการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ขององค์การสหประชาชาติกำหนดขึ้น การจัดทำแผนขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผล เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้ง จากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และภาคการศึกษา ในทุกพื้นที่ของประเทศ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศที่สำคัญ คือ 1) การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (Strength from Within) 2) การเชื่อมโยงกับประชาคมโลก (Connect to the World) เพื่อให้สอดรับกับเป้าหมายที่ 17 การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ของสหประชาชาติ ได้อย่างแนบแน่นและลงตัว

การพัฒนาที่สมดุล SEP for SDGs กลไกขับเคลื่อนประเทศชุดใหม่ภายใต้ Thailand 4.0 โดยปรับเปลี่ยนกลไกการขับเคลื่อนการเติบโตชุดใหม่ (New Growth Engines) เพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ “ประเทศในโลกที่หนึ่ง ” ภายในปี พ.ศ. 2575

2.1.1 โมเดลไทยแลนด์ 4.0

โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน คือ Competitiveness การเชื่อมโยงกับโลกภายนอกก็ คือ Connectivity ซึ่งทั้งการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน และการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก เป็น 2 ปัจจัย ที่จะต้องดำเนินควบคู่กันในการสร้างความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน ให้กับประเทศ เน้นการปรับเปลี่ยนใน 4 ทิศทาง คือ “การพัฒนาที่สมดุล” ใน 4 มิติ อันประกอบด้วย 1) ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth) 2) ความอยู่ดีมีสุขของผู้คนในสังคม (Social Well-beings) 3) การรักษ์สิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness) 4) การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) (โมเดลไทยแลนด์ 4.0, 2565)

2.1.2 ความสำคัญของแรงงาน

จากโมเดไทยแลนด์ 4.0 หมวด ความอยู่ดีมีสุข เป้าหมายที่ 8 ,9 ,10 และ12 ให้ความสำคัญกับการจ้างงานเพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ควรกล่าวถึงความสำคัญของวันแรงงานและแรงงานไทยเพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการศึกษา

2.1.2.1 กำเนิดวันแรงงาน(เมย์เดย์ May Day) เมื่อ 130 กว่าปีก่อนขณะที่โลกเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการใช้เครื่องจักรควบคู่กับแรงงานมนุษย์ โดยไม่มีสวัสดิการหรือข้อตกลงที่ชัดเจนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จนกระทั่งราวปี พ.ศ. 2432 แรงงานในสหรัฐอเมริกาได้เรียกร้องให้กำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดวันละ 8 ชั่วโมง รวมถึงให้ทบทวนสิทธิของแรงงานด้านอื่นตามความเหมาะสม กลายเป็นการชุมนุมที่จัตุรัสเฮย์มาเก็ต การปะทะระหว่างแรงงานและตำรวจส่งผลให้มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตทั้งสองฝ่าย ทั่วโลกยกย่องความกล้าหาญของการต่อรองครั้งนั้นระหว่างขบวนการแรงงานและรัฐ ด้วยการกำหนดให้วันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี เป็นวันแรงงานสากล หรือที่เรียกว่า เมย์เดย์ (May Day) ตัวอย่างประเทศที่หยุดงานในวันที่ 1 พฤษภาคม เพื่อฉลองวันเมย์เดย์ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา, จีน เยอรมนี, เดนมาร์ก, บัลแกเรีย, ฝรั่งเศส, เนเธอร์แลนด์, อิตาลี, กรีซ, อินเดีย, ศรีลังกา, เวียดนาม, ลาว, ไทย เป็นต้น ชาวยุโรปถือว่าวันเมย์เดย์ ซึ่งเป็นวันเริ่มต้นฤดูกาลเกษตรกรรม และทำพิธีบวงสรวงตามความเชื่อ เพื่อขอให้ปลูกพืชผลได้มีผลผลิตดี ส่วนประเทศไทยเรารัฐบาลไทยได้ประกาศให้วัน 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 เป็นแรงงานแห่งชาติไทย ให้ตรงกับวันแรงงานโลก หรือ May Day และเป็นวันหยุดนักขัตฤกษ์ของทุกปี ถือเป็นวันฤกษ์ดีด้านการเพาะปลูกเกษตรกรรมเช่นกัน แรงงานส่วนใหญ่มีครอบครัวเป็นเกษตรกรจึงมักใช้โอกาสนี้เดินทางกลับต่างจังหวัดเพื่อเริ่มฤดูกาลหว่านไถ ถือเป็นฤกษ์มงคลในการเพาะปลูกรอรับน้ำฝนในช่วงเดือน

พฤษภาคม – มิถุนายน และเป็นวันที่แสดงถึงความสำคัญของผู้ใช้แรงงานที่มีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและระบบเศรษฐกิจโลก (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562)

2.1.2.2 แรงงานไทยในปัจจุบันปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานกว่า 38 ล้านคน ถือเป็นกำลังสำคัญที่ร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกภาคส่วน และตัวเลขของสมาชิกแรงงานไทยล่าสุดมีดังนี้ ประเทศไทยเรามีกลุ่มผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่พร้อมเข้าสู่สถานะแรงงาน 56.57 ล้านคน เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย แต่กลุ่มแรงงานทั้งหมดในไทย เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงถึง 3 ล้านคน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนแรงงานมากที่สุดในประเทศไทยด้วยจำนวน 9.5 ล้านคน รองลงมา คือ ภาคกลาง 11.9 ล้านคน ภาคเหนือ 6.2 ล้านคน และภาคใต้ 5.1 ล้านคน กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีแรงงานมากที่สุด สูงถึง 5.3 ล้านคน ซึ่งปัจจัยสำคัญในการผลิตสินค้าและการบริการมีข้อมูลจำนวนแรงงานในธุรกิจต่าง ๆ ดังนี้ ธุรกิจการศึกษา ธุรกิจโรงแรมและร้านอาหาร ธุรกิจการเงิน การลงทุน และที่เกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจการผลิต เกษตรกรรมประมง ธุรกิจยานยนต์ ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจการก่อสร้าง บริการอื่น ๆ หน่วยงานที่ดูแลระบบแรงงานไทยทั้งหมด คือ กระทรวงแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น กรมจัดหางาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม โดยมีช่องทางให้แรงงานติดต่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ที่สายด่วนกระทรวงแรงงาน โทร. 1506 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565)

2.1.3 กรอบยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) เชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้าคือ ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้ ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ.2560 – 2564) เป็นช่วงของการวางรากฐานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ.2565 – 2569) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประชากรของโลก (Global Citizen) ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ.2570 – 2574) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ.2575 – 2579) เป็นช่วงของการเข้าสู่สังคมการทำงานแห่งปัญญา (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)

2.1.3.1 แรงงานระหว่างประเทศ (International Labor) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization ; ILO) ในทางสากล องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization ; ILO) ซึ่งเป็นองค์กรชำนาญพิเศษด้านแรงงาน จัดตั้งในสังกัดของสันนิบาตชาติและสหประชาชาติตามลำดับ ได้ผลักดันให้เกิดมาตรฐานแรงงานสากลหรือ International Labor Standard เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทั่วโลกได้รับความยุติธรรมจากสังคมได้รับความเคารพในด้านสิทธิมนุษยชน มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี การมีโอกาสทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผาสุก รวมทั้งมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มาตรฐานแรงงานสากลอาจปรากฏในรูปของอนุสัญญา (Convention) ข้อแนะนำ (Recommendation) พิธีสาร (Protocol) เป็นต้น

2.1.3.2 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับสำคัญที่สนับสนุนให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติภายใต้ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Right at Work) ใน 4 หัวข้อ ได้แก่

1) เสรีภาพในสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948 และ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 89 ว่าด้วยสิทธิในการรรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (ILO Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949

2) การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (ILO Forced Labour) ค.ศ. 1903 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (ILO Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957

3) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ILO Minimum Age) ค.ศ.1973 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ILO Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999

4) การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (ILO Equal Remuneration) ค.ศ. 1951 และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (ILO Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958

2.2 การพัฒนากระบวนการยุติธรรม

เพื่อสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (Competitiveness) การเชื่อมโยงกับโลกภายนอกก็ (Connectivity) การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทั่วโลกได้รับความยุติธรรมจากสังคมได้รับความเคารพในด้านสิทธิมนุษยชน มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี การมีโอกาสทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผาสุก รวมทั้งมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มาตรฐานแรงงานสากล กรพัฒนากระบวนการยุติธรรมมีความสำคัญเร่งด่วนในการขับเคลื่อนสู่จุดหมายที่ยั่งยืน การพัฒนาที่สมดุล SEP for SDGs กลไกขับเคลื่อนประเทศชุดใหม่ภายใต้ Thailand 4.0 โดยปรับเปลี่ยนกลไกการขับเคลื่อนการเติบโตชุดใหม่ (New Growth Engines) เพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ “ประเทศในโลกที่หนึ่ง ” ภายในปี พ.ศ. 2575

ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการการแก้ไขความขัดแย้งในสังคม ปัญหาประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมในการให้ความเป็นธรรมแก่บุคคลในทางกฎหมาย

คำว่า “กฎหมาย” ที่เราพูดถึงกันอยู่เสมอ ๆ ในชีวิตประจำวันนั้นมีความหมายที่แตกต่างกันไปหลายความหมายและการให้คำจำกัดความของกฎหมายก็เป็นเรื่องที่ถกเถียงกันมาเป็นเวลาหลายร้อยปี สุดแท้แต่ว่าจะใช้แนวคิดและปรัชญาของสำนักคิดใด สำหรับชาวบ้าน ทั่วไปแล้ว เขาอาจมองว่ากฎหมายเป็นกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่รัฐตราขึ้นและนำมาใช้บังคับกับ ประชาชน ใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็อาจต้องได้รับผลร้าย แต่สำหรับผู้ที่ได้ศึกษากฎหมายแล้วก็จะพบว่ากฎหมายมีบทบาท และหน้าที่หลายประการ โดยบทบาทและหน้าที่พื้นฐานของกฎหมายมีดังนี้ คือ

ประการแรก กฎหมายมีบทบาทและหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม กฎหมายที่สำคัญที่แสดงบทบาทและหน้าที่นี้คือกฎหมายอาญา

ประการที่สอง กฎหมายมีบทบาทและหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่าง ปัจเจกชน โดยมีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ที่ปัจเจกชนพึงมีต่อกันและกัน ตัวอย่างเช่น ข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการผิดสัญญา เมื่อฟังได้ว่าฝ่ายใดเป็นผู้ประพฤติผิดสัญญาแล้ว ฝ่ายนั้น ก็มีความรับผิดที่จะต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น กฎหมายในมิตินี้ จึงไม่ได้เป็นแต่เพียงกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับแห่งความประพฤติของปัจเจกชน เท่านั้น แต่ยังได้กำหนดมาตรการในการเยียวยาความเสียหาย เมื่อบุคคลหนึ่งกระทำผิดต่ออีกบุคคลหนึ่งด้วย

ประการที่สาม นักกฎหมายบางท่านยังมองว่ากฎหมายเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับอำนาจ ของรัฏฐาธิปัตย์ เช่น Sir William Blackstone1 นักกฎหมายอังกฤษที่มีชื่อเสียงในช่วงศตวรรษ ที่ 18 มองว่ากฎหมายเป็นกฎเกณฑ์ที่ตราขึ้นโดยผู้ปกครองซึ่งผู้อยู่ภายใต้การปกครองมีหน้าที่ ต้องปฏิบัติตาม ความคิดนี้เป็นความคิดของสำนักกฎหมายปฏิฐานนิยม (Positivism) แต่ไม่ว่า จะเป็นประการใด กฎหมายภาษีอากรก็กำหนดให้ประชาชนมีหน้าที่เสียภาษีให้แก่รัฐตาม รายละเอียดที่กฎหมายได้กำหนดไว้

ประการที่สี่ กฎหมายมีบทบาทและหน้าที่ในการเป็นแบบแผนเพื่อควบคุมดูแลสังคม (Scheme of Social Control) ดังนั้นกฎหมายจึงไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่งตายตัวหรือไม่มีการ เปลี่ยนแปลง แต่กฎหมายเป็นสิ่งที่มีความเป็นพลวัต (Dynamic) คือเป็นเครื่องมือที่ใช้ดูแล สังคม การเมืองและเศรษฐกิจที่มีลักษณะที่มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นกฎหมายก็ต้องก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและจะต้องควบคุมดูแลการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ให้ไปในทิศทางแห่งความเป็นอารยะยิ่ง ๆ ขึ้น (Civilized Society) ในมิตินี้ของกฎหมาย กฎหมายจึงเป็นทั้งเครื่องมือที่จะควบคุมการเปลี่ยนแปลงและเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ดังนั้น ในบางครั้งเราก็แก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ แต่บางครั้งเราก็แก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ บทบาทของกฎหมายในแง่นี้เป็นการยอมรับว่า กฎหมายมีไว้เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของสังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับ ปัจเจกชน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกชนด้วยกัน การกล่าวถึงหลักนิติรัฐและหลักนิติธรรมก็เป็นการเน้นถึงบทบาทในด้านนี้ของกฎหมายเช่นกัน (อนันต์ จันทรโอภากร, 2561)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.2.1 กระบวนการยุติธรรมทางเลือก (Alternatives to Justice)

หมายถึง กระบวนการหรือมาตรการใด ๆ ที่ใช้สำหรับแสวงหาความยุติธรรมที่มีรูปแบบการปฏิบัตินอกเหนือจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก ซึ่งมองในบริบทของคดีอาญาแล้ว กระบวนการยุติธรรมทางเลือกในคดีอาญา จึงมิใช่วิธีการฟ้องคดีต่อศาลเพื่อนำ ตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามระบบการดำเนินคดีอาญาอย่างเป็นทางการทั่วไปเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการมองที่ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อเหยื่ออาชญากรรม ชุมชน และสังคมโดยรวม ซึ่งเป็นแนวคิดของการชดใช้เยียวยามุ่งเน้นความสมานฉันท์และความปรองดองให้เกิดในสังคมเป็นหลัก

ฉะนั้นการพัฒนากระบวนการยุติธรรมของรัฐสมัยใหม่ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน ที่ต้องการความรวดเร็ว และเป็นธรรมบรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนในสังคมให้มีความสงบเรียบร้อย คือ การพัฒนากระบวนการยุติธรรมกระแสหลักสู่กระบวนการยุติธรรมทางเลือก ด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย (Mediation)

2.2.2 กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice)

เป็นกระบวนการที่ช่วยผู้กระทำผิดและผู้เสียหายได้มีปฏิสัมพันธ์กันผ่านคนกลางที่มีความเข้าใจด้าน RJ เป้าหมาย คือ การทำให้คู่กรณีสามารถปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันผู้กระทำผิดสำนึกผิดและยินยอมเข้ารับการช่วยเหลือฟื้นฟูพฤติกรรมพร้อมทั้งเยียวยาความเสียหายแก่ผู้เสียหาย

รูปที่ 2.1 Restorative Justice

ที่มา: ศาลแรงงานกลาง, 2565

2.2.3 ความหมายของกระบวนการยุติธรรม

กระบวนการยุติธรรม คือ ขั้นตอนการดำเนินงานหรือการบริหารราชการอย่างเป็นระบบของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล คุมประพฤติ และราชทัณฑ์ ทั้งนี้ การบริหารราชการดังกล่าวต้องเกี่ยวข้องกับการให้ความยุติธรรมและการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน ตลอดจนสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) หมวด 5

กระบวนการยุติธรรม มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานว่า วิธีดำเนินการให้ ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและให้ความเป็นธรรมในทางกฎหมายแก่บุคคลโดยบุคลากรและองค์กร หรือ สถาบันต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่บริหารงานยุติธรรม ได้แก่ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ ทนายความ ศาลกระทรวงยุติธรรม และกรมราชทัณฑ์ (พจนานุกรมแปล ไทย-ไทย ราชบัณฑิตยสถาน)

กระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง เป็นกระบวนการสำหรับดำเนินคดีแพ่ง เช่น กรณีผิดสัญญาซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแพ่ง การที่จะบังคับให้ฝ่ายที่ผิดสัญญาชดใช้ค่าเสียหายจะต้องดำเนินการอย่างไร ซึ่งมีบทบัญญัติอยู่ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง องค์กร บุคลากรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการยุติธรรม

กระบวนการยุติธรรมทางอาญา หมายถึง กระบวนการนับตั้งแต่มีการกระทำความผิดทางอาญา เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ โดยผ่านขั้นตอนการหาตัวผู้ต้องหา ตรวจสอบข้อเท็จจริง ไม่ว่าจะเป็นการสอบสวนในชั้นตำรวจ ชั้นอัยการ การฟ้องร้อง การพิจารณาชั้นศาล

กระบวนการยุติธรรม หมายถึง การบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิติธรรมที่ให้ความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียม เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมาย มีประสิทธิภาพในการนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษ การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามหลักนิติธรรม รวมทั้งการสมานฉันท์ในสังคม แต่ไม่รวมถึงอำนาจอิสระในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีของศาล และการดำเนินการของหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ (สถาบันพระปกเกล้า, 2546)

2.2.4 ความหมายของแรงงาน

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง ให้และหมายความรวมถึง (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการ แทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างจะเป็นคนธรรมดาก็ได้ นิติบุคคลก็ได้ แต่ลูกจ้างจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น นิติบุคคลจะเป็นลูกจ้างไม่ได้ หากมีการทำสัญญาจ้างระหว่างนิติบุคคลกับนิติบุคคล สัญญานั้นก็จะเรียกว่า สัญญาจ้างบริการหรือสัญญาประเภทอื่นๆ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน ตาม ป.พ.พ. และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แรงงาน (Labour) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวมหมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่าแรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น คำว่า การออกแรงไม่ได้หมายความแต่เพียง “การออกแรงกาย” การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ก็อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” ยิ่งกว่านั้นแม้การทำงานในโรงงาน คนงานมีหน้าที่แต่เพียงกดปุ่มให้เครื่องจักรทำงานเท่านั้น ไม่ได้ใช้การออกแรงงานอย่างสมัยก่อน

แรงงานย้ายถิ่น (Migrant Workers) ILO ได้ให้คำจำกัดความของแรงงานย้ายถิ่น (Migrant Workers) ไว้ว่า คือบุคคลที่ออกจากบ้านเพื่อหางานทำนอกบ้านเกิดหรือ นอกประเทศเกิดของตน บุคคลซึ่งย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำภายในประเทศของตน ถือเป็น แรงงานย้ายถิ่น “ภายในประเทศ” (Domestic) หรือ แรงงานย้ายถิ่น “ภายใน” (Internal) บุคคล ซึ่งย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำในต่างประเทศมักถูกเรียกว่า “แรงงานต่างด้าว”หรือ“แรงงานข้าม ชาติ” (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550)

คำว่า แรงงาน ยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานรับจ้าง (Employee หรือ Wage-Earner) และแรงงานที่ทำงานส่วนตัว (Self-Employed หรือ Own Account)

“แรงงานรับจ้าง” หมายถึง ทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน

“คนทำงานส่วนตัว” หมายถึง ผู้ทำงานให้แก่ตัวเองและไม่ได้เป็นลูกจ้างผู้ใดในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง คำว่า แรงงาน ยังหมายถึงผู้ทำงานระดับปฏิบัติการหรือระดับล่าง ซึ่งเรียกกันว่า คนงาน (Worker) เพื่อให้แตกต่างกับแรงงานระดับบริหารหรือระดับบังคับบัญชาแรงงานระดับล่างหรือคนงานมักก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน (Labour Union) ในแนวคิดของเศรษฐศาสตร์แรงงาน สหภาพแรงงานเป็นการรวมของผู้รับจ้างเพื่อรักษาและปรับปรุงสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ตามกฎหมายแรงงาน

เศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labour Economics) คือ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาวะการทำงานและความสัมพันธ์ของคนงานต่องาน เศรษฐศาสตร์แรงงานจะเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ปัญหาค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เศรษฐศาสตร์แรงงาน ยังศึกษาคนงานในสังคมอุตสาหกรรม ประชากรและการโยกย้ายแรงงาน ทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงาน ขบวนการแรงงานกับรัฐบาล ปัญหาทางกฎหมายของการเจรจาต่อรอง (นิคม จันทรวิทูร, 2536)

สหภาพแรงงาน คือ องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย สหภาพแรงงานหลายสหภาพสามารถรวมกันเป็นสหพันธ์ (Federation) หรือเป็นสภาแรงงาน (Congress) การก่อตั้งในรูปสหภาพ สหพันธ์ สภาแรงงาน และดำเนินการเพื่อรักษาสิทธิและประโยชน์ของคนงาน เรียกกันว่าขบวนแรงงาน (Labour Movement)

สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลา ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน ข้อขัดแย้งด้านแรงงาน หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ได้ดำเนินการตามกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ข้อเรียกร้อง หมายความว่า ข้อเสนอเป็นหนังสือของนายจ้าง หรือลูกจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน แจ้งต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการ จ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการในมาตรา 13 หรือมาตรา 15 (ฎีกาที่ 289/2525 ข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต้องเป็นข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์ตามบทบัญญัติมาตราอื่น ๆ ด้วย)

ข้อพิพาทแรงงาน หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 5) ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นได้ 2 กรณี ดังนี้ 1. เมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง ได้แจ้งข้อเรียกร้องตาม มาตรา 13 หรือมาตรา 15 เพื่อให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและไม่ได้ เริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ฝ่ายหนึ่งรับข้อเรียกร้องจากอีกฝ่ายหนึ่ง 2. เมื่อทั้งสองฝ่ายได้เจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อเรียกร้องดังกล่าวแล้ว แต่ตกลงกันไม่ได้บางส่วน หรือทั้งหมดและไม่ประสงค์จะเจรจากันต่อไป

ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หมายความว่า ข้อพิพาทแรงงานที่พนักงานประนอมข้อพิพาท แรงงาน ได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยครบจำนวน 5 วัน นับแต่พนักงานประนอม ฯ ได้รับแจ้งจากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 21 และทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับข้อเรียกร้องบางส่วนหรือทั้งหมด

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน หมายความว่า การดำเนินการของพนักงานประนอมฯ ในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อหาทางยุติข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยที่การตัดสินใจ ขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับปัญหายังเป็นของคู่กรณี การไกล่เกลี่ย ฯ เป็นเพียงความพยายามที่จะให้คู่กรณีหันหน้า เข้าหากัน โดยผู้ไกล่เกลี่ยจะเป็นผู้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการยุติปัญหาแก่ทั้งสองฝ่ายชี้แจงเหตุผล ที่เห็นว่าเป็นธรรมและสมควรเพื่อให้แต่ละฝ่ายลดหย่อนผ่อนปรนเข้าหากันและสามารถตกลงกันได้ในที่สุด

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 และหมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน หรือฝ่ายปกครองตามคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 145/2537 ลงวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2537

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่าง นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 5) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกิดจากกรณีดังต่อไปนี้

1) สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10)

2) ผลจากการเจรจาข้อเรียกร้องที่แจ้งเป็นหนังสือตามมาตรา 13 หรือมาตรา 15 และมีการ เจรจาตกลงกันได้ตามมาตรา 18 หรือมาตรา 22 และข้อเรียกร้องนั้นเป็นอันยุติ พร้อมทำหนังสือและ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาทั้งสองฝ่าย

การปิดงาน หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน (มาตรา 5) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใด ๆ ยกเว้นกิจการตามมาตรา 23 นายจ้างใช้ สิทธิปิดงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้แทนลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน และพนักงานประนอมฯ ทราบล่วงหน้า เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ก่อนปิดงาน

การนัดหยุดงาน หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน (มาตรา 5) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใด ๆ ยกเว้นกิจการตามมาตรา 23 ลูกจ้างใช้สิทธิ นัดหยุดงานได้เฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้าง และพนักงาน ประนอมฯ ทราบล่วงหน้า เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ก่อนนัดหยุดงาน

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทน ในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติ ของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง 3. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

กล่าวโดยสรุปแนวคิดของผู้วิจัย เห็นว่า ความหมายของ “แรงงาน” โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น คำว่า การออกแรงไม่ได้หมายความแต่เพียง “การออกแรงกาย” การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ถึงแม้การออกแรงของเครื่องจักรโดยคนเป็นผู้ควบคุม ก็คือ แรงงาน เรื่องของแรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับประชากรในวัยทำงาน และกำลังทำงานในเชิง

เศรษฐกิจ ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรประมาณ 57 ล้าน อยู่ในกำลังแรงงาน 30.6 ล้าน เป็นผู้ทำงาน 29.1 ล้าน และไม่มีงานทำ 1.5 ล้าน เป็นต้น

2.3 กฎหมายสมัยใหม่ (Law and Modern)

การบริหารงานยุติธรรมในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ประเทศต่างๆ ในยุโรปมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของสังคมเก่า นำไปสู่กฎหมายสมัยใหม่ (Modern Law) โดยมีหลักการที่สำคัญของกฎหมายสมัยใหม่ คือ การรับรู้ในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียม ทุกคนจะเสมอภาคภายใต้กฎหมายหรือทุกคนเท่าเทียมกันต่อหน้ากฎหมาย (Equality Before the Law) มีแดนอิสระของเอกชน (Private Autonomy) ซึ่งเป็นขอบเขตส่วนตัวของเอกชนที่สามารถกระทำการใดๆ ได้ตามสมัครใจ รัฐหรือบุคคลอื่นจะเข้าแทรกแซงก้าวก่ายตามอำเภอใจมิได้ บุคคลจะมีนิติสัมพันธ์ระหว่างเอกชนด้วยกันเองได้ตามสมัครใจหรือโดยอิสระ หรือที่เรียกในกฎหมายแพ่งว่า “ความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา” ส่วนในคดีอาญานั้นกฎหมายสมัยใหม่มีหลักการว่า ประชาชนจะถูกลงโทษได้ต่อเมื่อได้ทำผิดกฎหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนตามหลักที่ว่าไม่มีความผิดโดยไม่มีกฎหมาย ไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย (Nullius Crime Nulla Poena Sine Lege) และจะลงโทษได้ต่อเมื่อได้กระทำการพิจารณาความผิดอย่างเปิดเผยและเป็นธรรมโดยศาล (แสวง บุญเฉลิมวิภาส, 2556)

2.3.1 ลักษณะสำคัญของกฎหมายสมัยใหม่

2.3.1.1 หลักความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย (Equality Before the Law) หลักการนี้รับรองว่าทุกคนทุกนามเป็นบุคคลและเป็นตัวการของกฎหมาย (Subject of Law) คือเป็นการรับรู้ศักดิ์ศรีของมนุษย์ว่า จะตกต่ำกลายเป็นวัตถุหรือทรัพย์ไม่ได้ ระบบทาสจึงมีอยู่อีกต่อไปไม่ได้ บุคคลมีความเท่าเทียมกันในสายตาของกฎหมาย

2.3.1.2 หลักการเคารพในดินแดนอิสระของเอกชน ความคิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ถือว่าทรัพย์สินเป็นสิทธิที่สมบูรณ์ และเด็ดขาดที่สุด ในบรรดาสิทธิของเอกชนทั้งหลายแม้ว่าวามคิดเรื่องสิทธิในทรัพย์สินนี้จะเป็นเรื่องที่ได้รับรู้มาตั้งแต่กฎหมายเดิมแล้ว แต่ในรัฐสมัยใหม่ รับรองสิทธิว่า ชีวิตของมนุษย์มีเขตแดน Sphere ที่เป็นอิสระของเอกชนจะทำอะไรก็ได้ ตามใจสมัครของตน ที่เรียกว่า Sphere of Private Autonomy ปลอดจากการแทรกแซงหรือยุ่งเกี่ยวโดยรัฐ ในเรื่องคู่สมรส อาชีพ มิตรสหาร สมาชิกกลุ่ม ใดๆที่ชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งเสรีภาพในการนับถือศาสนาด้วย

2.3.1.3 หลักการไม่มีโทษ ไม่มีกฎหมาย ในสมัยกลางของยุโรป รัฐหรือศาสนาจักรใช้อำนาจอย่างกว้างขวาง การจับกุมและพิจารณาคดีอย่างเลื่อนลอย ใช้วิธีทารุณโหดร้าย เพื่อให้คำรับสารภาพเนื่องจากทนการทรมานร่างกายไม่ไหว ไม่ถูกต้องตามหลักมนุษยธรรม จึงได้ยกเลิกและถือหลักการว่าการกระทำของบุคคลนั้นให้มีกฎหมายบัญญัติไว้ชัดแจ้งว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ การพิจารณาคดีต้องเปิดเผย ฟังความทุกฝ่าย การสืบพยานต้องชอบด้วยเหตุผล และให้ถือว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยเป็นผู้บริสุทธิ์ จนกว่าจะพิสูจน์โดยปราศจากข้อสงสัยว่าผู้นั้นกระทำความผิดจริงจึงจะลงโทษได้

2.3.1.4 ความคิดทางด้านกฎหมายมหาชน ถือหลักการปกครองและการบริหารราชการต้องเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย (Principle of Legality in Administration) เจ้าพนักงานผู้ใช้อำนาจในการปกครองหรือบริหารบ้านเมืองจะลิดรอนสิทธิ เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของเอกชนได้ก็เฉพาะที่กฎหมายให้อำนาจไว้โดยชัดแจ้งเท่านั้น และต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายด้วย การปกครองในรัฐสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องยอมรับหลักการแบ่งแยกอำนาจ (Separation of Power) ออกเป็นนิติบัญญัติ บริหาร ตุลาการ การแยกอำนาจดังกล่าวก็เพื่อเป็นการประกันสิทธิเสรีภาพของประชาชนไม่ให้ตกอยู่ใต้อำนาจอำเภอใจ (Arbitrary Power) ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2.3.1.5 ความคิดเกี่ยวกับหลักนิติธรรม หรือที่เรียกว่าหลักกฎหมายเป็นใหญ่ Rule of Law ทุกคนไม่ว่าประชาชนหรือเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับย่อมต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเสมอกัน การให้อภิสิทธิ์หรือสิทธิพิเศษแก่บุคคลเฉพาะรายในโดยปราศจากเหตุผลเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชนสาธารณะถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและน่ารังเกียจในสังคมสมัยใหม่ (แสวง บุญเฉลิมวิภาส, 2556)

2.3.2 หลักนิติรัฐ (Legal State)

เป็นหลักที่ถือเกิดขึ้นในประเทศเยอรมัน เป็นข้อความคิดว่าด้วยการปกครองโดยกฎหมาย รัฐจึงต้องดำเนินการปกครองภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีองค์กรที่มีความเป็นอิสระคอยตรวจสอบ ความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำของรัฐ สำหรับนักคิดที่ได้นำคำว่า “นิติรัฐ” มาอธิบายถึงความหมายอย่างชัดเจนคนแรกคือ นักคิดชาวเยอรมันชื่อ Robert von Mohl (ค.ศ.1799 - 1875) ได้อธิบายไว้ในปี 1891 โดยอธิบายว่า “นิติรัฐ” หมายถึง รัฐแห่งความมีเหตุผล อันเป็นรูปแบบที่ปกครองตามเจตจำนงโดยรวมที่มีเหตุมีผล และมีวัตถุประสงค์เพื่อสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับสังคม เป็นการทั่วไป จากการให้ความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า นิติรัฐก็คือ รัฐที่ปกครองตามหลักแห่งเหตุผล เพื่อให้การอาศัยอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นไปด้วยความสงบสุข (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2552)

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของค าว่า “นิติรัฐ” ไว้ดังนี้ ศาสตราจารย์ดร.หยุด แสงอุทัย ได้ให้ความหมายค าว่า นิติรัฐ ไว้ว่า “รัฐตามรัฐธรรมนูญสมัยใหม่ย่อมเป็น นิติรัฐ คือ เป็นรัฐที่ยอมตนอยู่ใต้บังคับแห่งกฎหมายซึ่งรัฐเป็นผู้ตราขึ้นเองหรือยอมใช้บังคับ” (หยุด แสงอุทัย, 2526)

วิษณุ เครืองาม ได้ให้ความหมายคำว่า นิติรัฐ ไว้ว่า “นิติรัฐ” มิได้หมายความถึงรัฐตามกฎหมายเพราะอย่างไรเรียกว่ารัฐนั้นมีคำอธิบายในกฎหมายระหว่างประเทศและหลักวิชาทางรัฐศาสตร์อยู่แล้ว หากแต่หมายความถึงรัฐที่นับถือกฎหมายหรือยกย่องกฎหมายเป็นใหญ่ คำว่ากฎหมายในที่นี้หมายความรวมๆ ถึง บรรดากฎหมายและระเบียบแบบแผนทางการเมืองทั้งหลาย บางครั้งเรียกว่า เป็นรัฐที่ยึดมั่นในระบอบรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) บ้าง รัฐที่เคารพในหลักนิติธรรม (Rule of Law) (วิษณุ เครืองาม, 2526)

อิสสระ นิติทัณฑ์ ได้ให้ความหมายคำว่า นิติรัฐ ไว้ว่า “ระบบนิติรัฐ (System of Legal State) คือ ระบบซึ่งฝ่ายปกครองอยู่ใต้กฎหมายเช่นเดียวกับพลเมืองซึ่งเป็นเอกชนและอยู่ภายใต้การ ควบคุมในทางกฎหมายของศาล ดังนั้น ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองกระทำการใดๆ ซึ่งเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายพลเมือง ซึ่งได้รับความเสียหายก็มีทางที่จะได้รับการเยียวยาในทางกฎหมาย เพราะศาลมีอำนาจควบคุม การกระทำของฝ่ายปกครอง (อิสสระ นิติทัณฑ์, 2527)

2.3.3 หลักนิติธรรม (Rule of Law)

หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจบุคคล (ถวิลวดี บุรีกุล, 2546)

หลักนิติธรรม เป็นพื้นฐานทางกฎหมายที่สำคัญและเป็นสากล คำว่า หลักนิติธรรม เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากระบบกฎหมายจารีตประเพณีแบบอังกฤษ (Common Law) ในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 โดยศาสตราจารย์ A.V.Dicey กล่าวถึงแนวคิดเรื่องหลักนิติธรรมไว้ว่า “ความเป็นสูงสุดของกฎหมายหรือการปกครองโดยกฎหมาย คือลักษณะของรัฐธรรมนูญอังกฤษ” หมายความว่า บุคคลทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมาย ไม่มีบุคคลใดอยู่เหนือกฎหมาย สิทธิเสรีภาพของมนุษยชนต้องได้รับ

การยอมรับนับถือ บุคคลทุกคนจะมีความผิดและถูกลงโทษเมื่อกระทำผิดกฎหมายเท่านั้น ข้อพิพาทจะต้องได้รับการพิจารณาโดยกระบวนการอันชอบธรรมโดยศาลยุติธรรม ที่มีอำนาจอิสระและรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายสูงสุดนั้นมาจากกฎหมายปกติธรรมดาที่ศาลยุติธรรมใช้ตัดสินคดีทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา

หลักนิติธรรม หมายถึง หลักพื้นฐานแห่งกฎหมายที่บุคคลทุกคนต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกัน อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกัน ตามอำเภอใจ หรืออำนาจบุคคล หลักการอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” ประกอบด้วย 7 หลักการคือ 1.หลักการแบ่งแยกอำนาจ 2.หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 3.หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและ ฝ่ายปกครอง 4.ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา 5.หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา 6.หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และ 7.หลักความเป็นกฎหมายสูงสุด ของรัฐธรรมนูญ (ถวิลวดี บุรีกุล, 2546)

2.4 ระบบศาลประเทศไทย

ระบบศาลของประเทศไทยเป็นระบบศาลคู่ โดยแบ่งศาลออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง ศาลทหาร และศาลยุติธรรม ลักษณะสำคัญของระบบศาลคู่ คือ การแยกระบบของผู้พิพากษา และการแยกองค์กรศาลที่ใช้ในการตัดสินคดีแต่ละประเภทต่างหากจากกัน แต่ละศาลมีความเป็นอิสระจากกัน และวิธีการดำเนินกระบวนพิจารณาพิพากษาคดีในแต่ละประเภทของศาลก็มีความแตกต่างกัน โดยให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทเฉพาะคดีแพ่งและคดีอาญาเท่านั้น ศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น 3 ชั้นศาล คือ ศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์ และศาลฎีกา ในส่วนของศาลชั้นต้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป ได้แก่ ศาลแพ่ง ศาลอาญา ศาลจังหวัดและศาลแขวงต่างๆ ศาลพิเศษ ได้แก่ ศาลเยาวชนและครอบครัว และศาลชำนัญพิเศษ ได้แก่ ศาลภาษีอากร ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ศาลล้มละลาย และศาลแรงงาน ซึ่งบทความนี้จะกล่าวเน้นเฉพาะในส่วนของศาลแรงงาน และการนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีรวมถึงการบริหารงานของศาลแรงงานเท่านั้น

2.4.1 ศาลแรงงานกลาง (The Central Labour Court)

ประวัติความเป็นมาของศาลแรงงาน เดิมการพิจารณาคดีของศาลแบ่งคดีความทั้งปวงเป็นคดีส่วนแพ่งและคดีส่วนอาญา ต่อมาจึงได้จัดตั้งศาลพิเศษและศาลชำนัญพิเศษขึ้น สำหรับศาลแรงงานได้มีการกล่าวถึงในหมู่นักวิชาการว่าควรมี การจัดตั้งศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานซึ่งเป็นคดีพิเศษ และปรากฏเป็นรูปธรรมเมื่อมีบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 มาตรา 212 ว่า “ศาลปกครอง และศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษี หรือสาขาสังคม จะตั้งขึ้นได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ ฯลฯ” ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีบทมาตราต่างๆ ในกฎหมายฉบับดังกล่าวหลายมาตรา ที่บัญญัติไว้ถึงศาลแรงงาน เช่น มาตรา 50, 51, 52, 56, 83, 91, 107 และ 121 เป็นต้น ทั้งที่ยังไม่มีศาลแรงงานในขณะนั้น แต่มีบทเฉพาะกาลตามมาตรา 163 บัญญัติ ว่า “ในระหว่างที่มิได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับศาลแรงงาน” ดังนั้น ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว คดีแรงงานจึงขึ้นอยู่กับศาลแพ่งหรือศาลจังหวัดแล้วแต่กรณี และในปี 2518 ได้มีคำแถลงของรัฐบาลเกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ โดยกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของรัฐบาลต่อปัญหาการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานมีหลักการสำคัญรวม 10 ข้อ

โดยคำแถลงข้อ 9 ระบุว่า “รัฐบาลจะได้รีบปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อคุ้มครองสิทธิในการสมาคม การเจรจาต่อรอง การนัดหยุดงาน และการปิดงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งรัฐบาลจะได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นโดยเร็ว” หลังจากนั้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2522 สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน โดยได้ลงมติเห็นชอบให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ และได้นำทูลเกล้าฯ ถวาย เมื่อพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชลงพระปรมาภิไธยแล้ว ก็ได้นำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษเล่ม 96 ตอนที่ 76 วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 โดยมีมาตรา 1 กำหนดให้เรียกชื่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522” และได้ระบุเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ว่า “โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ, 2565)

วัตถุประสงค์หลัก ของกฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ.2522 ปรากฏอยู่ในมาตรา 29 และหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้การดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดย ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม จากหลักการสำคัญทั้ง 4 ข้อดังกล่าว เป็นหัวใจสำคัญของศาลแรงงาน

วิสัยทัศน์ศาลแรงงานกลาง เปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งหมด ยกเว้นแต่ที่กฎหมายห้ามเปิดเผย

รูปที่ 2.1 ตราสัญลักษณ์ศาลแรงงาน

ที่มา: ศาลแรงงาน, 2565

หน้าที่พิจารณาคดี การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน จะพิจารณาคดีที่เกี่ยวกับคดีแรงงาน หรือข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามสัญญาจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คดีที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม รวมทั้งกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น การพิจารณาคดีที่สำคัญเน้นเรื่องการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันตามกฎหมาย

การพิจารณาคดี ประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง จำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การไกล่เกลี่ย การพิจารณาพิพากษาคดีเน้นการไกล่เกลี่ย โดยทันทีที่โจทก์จำเลยมาศาลในวันนัดพิจารณา ให้ศาลแรงงานได้ดำเนินการไกลเกลี่ยไปตลอดระยะเวลาที่มีการพิจารณานคดีจนกระทั่งวันนัดอ่านคำพิพากษา สำหรับการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานมีบัญญัติไว้ใน มาตรา 38 ดังนี้

มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ว่า เมื่อโจทก์จำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลแรงงานไกลเกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันโดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับได้ด้วยความอันดีต่อกันเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์อันดีกันต่อไป

2.4.2 หลักการสำคัญคดีแรงงาน

บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ.2522 คือประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ซึ่งเมื่อพิจารณาจากหลักการสำคัญทั้ง 4 ข้อ ของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 29 จะเห็นได้ว่า หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและส่งผลให้ศาลแรงงานเป็นองค์กรที่อำนวยความยุติธรรมให้แก่ ประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.4.2.1 ประหยัด ด้วยเหตุที่คู่ความที่มีข้อพิพาทแรงงานมาสู่ศาลโดยส่วนใหญ่ลูกจ้างมักจะเป็นผู้ที่มีรายได้น้อยและ อาจไม่มีเงินเพียงพอที่จะเสียค่าธรรมเนียมศาล และค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการดำเนินคดี จึงได้มีการจัดตั้งศาล แรงงานโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้โอกาสคู่ความที่มีรายได้น้อยได้รับการอำนวยความยุติธรรม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 27 จึงได้กำหนดให้ การดำเนินคดีในศาลแรงงานกระทำได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าฤชาธรรมเนียม ค่าป่วยการ และค่า พาหนะของพยาน เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงาน โดยเสมอภาคกัน ไม่ต้องคำนึงถึงฐานะหรือรายได้ทางสังคมแต่อย่างใด

2.4.2.2 สะดวก การดำเนินคดีในศาลแรงงานมีกระบวนพิจารณาที่แตกต่างจากการดำเนินคดีในศาลอื่น มีขั้นตอน และวิธีการที่เรียบง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อน กล่าวคือ คู่ความสามารถฟ้องคดีโดยทำเป็นหนังสือ หรือคู่ความจะ แถลงคำฟ้อง คำให้การ คำร้องขอต่อศาลด้วยวาจาก็ได้ คู่ความสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยไม่ จำต้องมีทนายความ เนื่องจากศาลแรงงานมีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของศาลให้คำปรึกษา ทางกฎหมายแก่ประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยนิติกรไม่ได้มีหน้าที่เพียงแต่ให้คำปรึกษาทางกฎหมายเท่านั้น

ยังมีหน้าที่ช่วยร่างคำฟ้อง คำให้การ คำร้อง คำขอ บันทึกคำเบิกความ พยานแทนการสืบพยานบุคคลให้แก่คู่ความ และยังมีหน้าที่ในการช่วยเหลือศาลในการไกล่เกลี่ย และ ตรวจพยานหลักฐานอีกด้วย ในการสืบพยาน ศาลจะเป็นผู้ซักถามพยานเอง ตัวความหรือทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาล ซึ่งเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งซึ่งรองรับกับคำกล่าวที่ว่าศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาด้วยระบบไต่สวน การที่ศาลซักถามข้อเท็จจริงเองทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนเข้าสู่สำนวนความ และไม่เกิดความยุ่งยากกับคู่ความที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในการตระเตรียมคำถามเพื่อซักถามพยานหรือต้องว่าจ้างทนายความมาซักถามแทน โดยศาลสามารถเรียกพยาน มาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร(พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 35, 39 และ 457)

2.4.2.3 รวดเร็ว เมื่อคู่ความที่มาศาลโดยเฉพาะลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ต้องทำงานเพื่อหารายได้ดำรงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว การดำเนินคดีด้วยความรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินคดีแรงงาน เนื่องจากจะสามารถช่วยบรรเทาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างและนายจ้างได้ ทั้งยังเป็นผลดีทำให้ทุกฝ่ายไม่ต้องเสียเวลาในการมาศาล เพื่อให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว จึงมีบทบัญญัติกำหนดให้ภายหลังจากที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ศาลจะต้องนัดพิจารณาโดยเร็ว โดยในวันนัดพิจารณา โจทก์และจำเลยต้องไปศาล ถ้าโจทก์ไม่ไปศาลถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ศาลจะสั่งจำหน่ายคดี หากจำเลยไม่ไปศาล ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว หากคู่ความประสงค์จะขอให้ศาลพิจารณาคดีใหม่ก็ต้องยื่นคำร้องหรือคำแถลงภายใน 7 วัน นับแต่ วันที่ศาลมีคำสั่ง นอกจากนี้ในการบันทึกคำพยาน ศาลแรงงานจะบันทึกแต่โดยย่อเพื่อมิให้เสียเวลา สืบพยานนานเกินจำเป็น และเมื่อสืบพยานแล้วเสร็จ ศาลแรงงานจะอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วัน นับแต่วันเสร็จการพิจารณาคดีนั้น โดยคู่ความสามารถอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ไปยังศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษได้แต่เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น และต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง จะอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงไม่ได้(พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 37, 41, 45 และ 54) กระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็วของศาลแรงงานจึงสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและภาษิตกฎหมายที่ว่า Justice Delayed is Justice Denied หรือ ความยุติธรรมที่ล่าช้าก็คือความไม่ยุติธรรมนั่นเอง

2.4.2.4 เที่ยงธรรม หลักการเที่ยงธรรมนั้น เกิดขึ้นเนื่องจากการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน มีองค์คณะ ผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้พิจารณาและตัดสินคดีที่มีลักษณะเป็นระบบไตรภาคี กล่าวคือ ประกอบด้วยผู้พิพากษาศาลแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ

กัน จึงจะเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้(พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 17) เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป ต้องการผู้พิพากษากลางและผู้พิพากษาสมทบที่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน เป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง รวมถึงมีประสบการณ์ในวงการทางด้านแรงงานมาเป็นผู้ช่วยในการไกล่เกลี่ย การรับฟังข้อเท็จจริง และการพิจารณาพิพากษาตัดสินคดีแรงงาน (โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ, 2565)

2.4.3 เขตอำนาจศาลแรงงาน

เมื่อมีประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522 ฯ แล้วกระทรวงยุติธรรม จึงได้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการเปิดศาลแรงงาน คณะกรรมการได้พิจารณาสถานที่ตั้งศาลแรงงานกลาง และกำหนดเปิดที่ทำการศาลแรงงานกลางโดยใช้สถานที่ของโรงงานยาสูบเก่าสะพานเหลืองเป็นที่ทำการ โดยได้รับความอนุเคราะห์ให้ยืมสถานที่จากโรงงานยาสูบ และได้มีพระราชกฤษฎีกาให้เปิดทำการศาลแรงงานกลางตั้งแต่วันพุธที่ 23 เมษายน 2523 ต่อมาได้มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนดจำนวนที่ตั้ง เขตศาล และวันเปิดทำการศาลแรงงานภาค โดยให้จัดตั้งศาลแรงงานภาค 1 ถึงศาลแรงงานภาค 9 ขึ้น

2.4.3.1 ประเภทและเขตอำนาจของศาลแรงงานศาลแรงงาน แบ่งออกเป็น

1) ประเภทของศาลแรงงาน ปรากฏใน มาตรา 3 ว่า “ศาลแรงงาน หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด” ดังนั้น ศาลแรงงานจึงมี 3 ประเภท ได้แก่ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด

ศาลแรงงานกลาง เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523 เดิมมีเขตอำนาจตลอดท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรีและจังหวัด ปทุมธานี ต่อมามีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตอำนาจศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค 1 และศาลแรงงานภาค 7 พ.ศ.2561

กำหนดให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจเฉพาะในกรุงเทพมหานคร โดยให้มีผลนับแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป

ศาลแรงงานภาคซึ่งเปิดทำการเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2546 มี 3 ภาค คือ มาตรา 6 ให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น และจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลและกำหนดที่ตั้งศาลในเขตศาลนั้นไว้ด้วย

ศาลแรงงานภาค 2 ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี มีเขตอำนาจในจังหวัดจันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

ศาลแรงงานภาค 8 ตั้งอยู่ที่จังหวัดภูเก็ต มีเขตอำนาจในจังหวัดกระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง และสุราษฎร์ธานี

ศาลแรงงานภาค 9 ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา มีเขตอำนาจในจังหวักตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา และสตูล

ศาลแรงงานภาคซึ่งเปิดทำการเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 มี 3 ภาค คือ

ศาลแรงงานภาค 4 ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุดรธานี มีเขตอำนาจในจังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาการ ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี

ศาลแรงงานภาค 5 ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ มีเขตอำนาจในจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน

ศาลแรงงานภาค 6 ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครสวรรค์ มีเขตอำนาจในจังหวัด กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

ศาลแรงงานภาคที่เปิดทำการเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2548 มี 3 ภาค คือ

ศาลแรงงานภาค 1 ตั้งอยู่ที่จังหวัดลพบุรีมีเขตอำนาจในจังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง

ศาลแรงงานภาค 3 ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา มีเขตอำนาจในจังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ศาลแรงงานภาค 7 ตั้งอยู่ที่จังหวัดกาญจนบุรี มีเขตอำนาจในจังหวัด กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี

ส่วนศาลแรงงานจังหวัด มาตรา 7 ถ้าจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใดให้กระทำโดยพระราชบัญญัติซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2556)

2.4.4 กระบวนการพิจารณาคดีศาลแรงงาน

กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน ใช้ระบบไต่สวน (ไม่ใช่ระบบกล่าวหา) องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน มีลักษณะเป็นไตรภาคี โดยผู้พิพากษา 3 ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาจากข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง การฟ้องคดีแรงงาน ไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม เหมือนคดีแพ่งในศาลยุติธรรมทั่วไป คดีแรงงานเข้าสู่การ

พิจารณาได้ 2 ทาง 1) ผู้เสียหายปรึกษาและมอบหมายแต่งตั้งทนายความให้ฟ้องคดีแทน 2) ผู้เสียหายเข้าพบปรึกษาขอคำแนะนำการฟ้องคดีกับนิติกรของศาลแรงงาน

2.4.4.1 ประเด็นปัญหาที่ฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายต่อศาลแรงงาน

1) ฟ้องเรียกค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ม. 118,ม122

2) ฟ้องเรียกเงินค้ำประกันการทำงานจากนายจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ม.10

3) ฟ้องเรียกร้องค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด, ค่าล่วงเวลาในวันหยุดพร้อมดอกเบี้ย ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ม.9 และมาตรา70

4) ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ม.125

5) ฟ้องให้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ม.123

6) ฟ้องเรียกสินจ้างแทนบอกกล่าวล่วงหน้า ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ม. 17

7) ฟ้องให้ปฏิบัติตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ม.10, ม.12 ร้องขออนุญาตลงโทษหรือเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ม.52

8) ฟ้องขอให้เพิกถอนหรือให้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่อยการกระทำ อันไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ม.121, ม.124

9) ฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ม.496

2.4.4.2 ขั้นตอนการพิจารณาคดีแรงงาน

1) การยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องคดีและศาลรับฟ้องแล้วคดีจะถูกส่งไปสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ย เพื่อนัดวันพิจารณาไกล่เกลี่ยก่อน หากไม่สามารถเจรจาเพื่อหาข้อยุติได้ คดีจะถูกส่งไปสู่กระบวนการ พิจารณาของศาลโดยองค์คณะ ผู้พิพากษาองค์คณะผู้พิพากษาจะไกล่เกลี่ยอีกครั้งหากยังไม่สามารถบรรลุข้อยุติ ศาลจะพิจารณากำหนดประเด็นและนัดสืบพยาน ซึ่งศาลอาจจะ กำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานเข้าสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วแต่กรณี

2) เมื่อถึงวันพิจารณาคดี ถ้าฝ่ายจำเลยทราบนัดแล้วไม่มาศาล ศาลจะพิจารณาคดีของโจทก์ โดยให้โจทก์สืบพยานไปฝ่ายเดียว แล้วมีคำพิพากษา

3) ถึงวันพิจารณาคดี ถ้าฝ่ายโจทก์ทราบนัดแล้วไม่มาศาล ศาลจะสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ

4) คู่ความอาจจะยื่นคำร้องต่อศาล ขอให้นำคดีเข้าสู่การพิจารณาใหม่ภายใน 7 วัน หากมีเหตุผลที่ศาลรับฟังได้ ศาลจะอนุญาต ให้นำคดีกลับมาพิจารณาใหม่

5) ก่อนคดีจะมีคำพิพากษา คู่ความสามารถเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อหาข้อยุติ หรือคู่ความ สามารถยื่นคำร้องต่อศาลให้โอนคดีไปพิจารณาศาลแรงงานอื่น หากศาลที่จะโอนไปยอมรับ หากไม่ยอมรับต้องส่งให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้พิจารณา การพิจารณาของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางถือเป็นที่สุด

6) การสืบพยานคดีแรงงาน ศาลจะเป็นผู้ซักถามพยาน หากทนายความทั้งสองฝ่าย ประสงค์จะถามพยานต้องขอและได้รับอนุญาตจากศาลก่อน

7) ผู้พิพากษาสมทบ หากมีข้อสงสัยบางประเด็นและต้องการจะซักถามพยานเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงสมบูรณ์ก็ขออนุญาตต่อผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีนั้น

8) คดีแรงงานเป็นคดีแพ่ง แต่บางประเด็นที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำผิดทางอาญา ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานม. 144, ม.159 เช่น การค้างจ่ายค่าจ้าง การค้างชำระเงินค่าประกันการทำงาน การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน(และไม่ฟ้องเพิกถอนคำสั่ง) หากมีคำพิพากษาแล้วไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาอาจถูกบังคับคดีด้วยการยึดหรืออายัดทรัพย์สิน

9) การอุทธรณ์ คำพิพากษาของศาลแรงงาน สามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายเท่านั้น ถ้าเป็นประเด็นข้อเท็จจริง ไม่สามารถอุทธรณ์ได้ และต้องอุทธรณ์คำพิพากษาภายใน 15 วัน หลังทราบคำพิพากษา (ไพบูลย์ ธรรมสถิตมั่น, 2547)

2.4.5 คดีที่อยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาในศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเฉพาะคดีในส่วนแพ่งไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญา คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งของศาลแรงงาน มี 3 ประเภท คือ

2.4.5.1 คดีแรงงานทั่วไป พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8

2.4.5.2 คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หมายถึง คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ในขณะที่เลิกจ้าง หรือขอให้ศาล

แรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49

2.4.5.3 คดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรือประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ กรณีที่มีปัญหาว่าคดีใดอยู่ในอำนาจของศาลชำนัญพิเศษ หรือศาลยุติธรรมอื่น ตาม มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2558) กำหนดให้เป็นอำนาจของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่จะวินิจฉัย (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2560)

2.4.6 วิธีพิจารณาคดีตามกฎกมายแรงงาน

การพิจารณาพิพากษาโดยศาล (Litigation) เป็นวิธีการระงับข้อพิพาท โดยมีบุคคลที่สามเป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งบุคคลที่สามเรียกว่า ผู้พิพากษา จะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดตัดสินข้อพิพาทโดยอาศัยกฎหมายและพยานหลักฐาน ซึ่งเมื่อศาลมีคำพิพากษาชี้ขาดเช่นใดแล้ว คู่ความทุกฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามหากฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตาม ฝ่ายที่ชนะคดีย่อมดำเนินการขอให้ศาลบังคับคดีตามคำพิพากษาได้คำฟ้องคดีแรงงาน ให้เสนอต่อศาลแรงงานตามมาตรา 33-35

2.4.6.1 คำฟ้องคดีแรงงาน

มาตรา 33 คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวกศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้

การขอโอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นจะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิงเพื่อประโยชน์แห่งคดี เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษชี้ขาด คำชี้ขาดของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษให้เป็นที่สุด(มาตรา 33 วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558)

มาตรา 34 ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้น แต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้าโจทก์ยื่น

คำฟ้องต่อศาลจังหวัด ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงานภาคสั่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

1) การยื่นคำฟ้องคดีแรงงาน

มาตรา 35 โจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ หรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ในกรณีที่มีโจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้วิธีการแต่งตั้งผู้แทนตามวรรคสามให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ออกตามความในมาตรา 29

2) การมอบอำนาจให้องค์กร

มาตรา 36 นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดำเนินคดีแทนก็ได้

3) การนัดพิจารณา

มาตรา 37 เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบ และให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วยจำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้

มาตรา 38 เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ หรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควรศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป

2.4.6.2 การกำหนดประเด็นข้อพิพาท

มาตรา 39 ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลย

อ่านให้คู่ความฟัง และให้ลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที

1) กรณีที่คู่ความไม่มาศาล

มาตรา 40 เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้ว ไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้ว ไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว

ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล

2) การขอพิจารณาคดีใหม่

มาตรา 41 ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 40 วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสมควร ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 และดำเนินกระบวนพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 40 นั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนพิจารณาเช่นว่านั้น

มาตรา 42 ในกรณีที่จำเลยไม่ยอมให้การตามมาตรา 39 วรรคสอง หรือในกรณีที่ศาลแรงงานจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา 40 วรรคสอง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณาก่อนชี้ขาดตัดสินคดีได้

มาตรา 43 ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 ได้เสมอ

2.4.6.3 การสืบพยานในคดีแรงงาน

มาตรา 44 เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ การอ้างและการยื่นบัญชีระบุพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร

มาตรา 45 เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับ

อนุญาตจากศาลแรงงาน เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็วให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน

มาตรา 46 ในการบันทึกคำเบิกความของพยาน เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควรจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ แล้วให้พยานลงลายมือชื่อไว้

มาตรา 47 ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลแรงงานขอให้มาให้ความเห็น และพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา มีสิทธิได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนด (มาตรา 47 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558)

มาตรา 48 การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย

มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

มาตรา 50 เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้

2.4.6.4 การทำคำพิพากษา

มาตรา 51 คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือและต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้นให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษาศาลฎีกาไปยังกระทรวงแรงงานโดยไม่ชักช้า (มาตรา

51 วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550)

2.4.6.5 การพิพากษาเกินคำขอ

มาตรา 52 ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า หรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

2.4.6.6 คำพิพากษาผูกพันบุคคลภายนอก

มาตรา 53 คำพิพากษาหรือคำสั่งใดๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนพิจารณาของศาลแรงที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

จากการศึกษาผู้เขียนสรุปได้ดังนี้ คือการพิจารณาคดีแรงงานให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย”พิจารณาเฉพาะคดีแพ่งเท่านั้น การพิจารณาคดีใช้ระบบองค์คณะผู้พิพากษา 3 ฝ่าย เน้นการไกล่เกลี่ย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กฎหมายสารบัญญัติ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จ้างแรงงาน, ละเมิด พรบ.คุ้มครองแรงงาน, พรบ. แรงงานสัมพันธ์, พรบ.ประกันสังคม, พรบ.เงินทดแทนฯ, พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ฯลฯ กฎหมายวิธีสบัญญัติ พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ข้อกำหนดศาลแรงงานฯ พ.ศ.2556ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง การพิจารณาใช้ระบบไต่สวน ศาลแสวงหาพยานหลักฐานนอกเหนือจากที่คู่ความระบุไว้ได้ ให้คู่ความจัดทำบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลส่งไว้ก่อนวันสืบพยาน

ศาลซักถามพยาน คู่ความจะถามพยานต้องขออนุญาตศาลใช้ระบบการประชุมทางจอภาพได้ (ข้อกำหนดฯ ข้อ 46 -47) แสวงหาข้อเท็จจริงที่จำเป็นเท่านั้น แต่มีกฎหมายกำหนดให้คำนึงถึงตาม พรบ.จัดตั้ง ม.48 (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2557)

2.4.7 ลักษณะพิเศษของการพิจารณาคดีแรงงาน

2.4.7.1 ลักษณะพิเศษ

1) การดำเนินคดีแรงงาน โจทก์และจำเลยไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมใด ๆ ทั้งสิ้นไม่ว่าการฟ้อง การส่งหมาย การสืบพยาน หรือการบังคับคดี โดยเฉพาะการสืบพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ศาลจะเป็น ผู้จ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักให้แก่พยานเอง

2) การพิจารณาคดีแรงงาน ศาลจะกระทำด้วยความรวดเร็ว ฉะนั้นโจทก์และจำเลยจึงควรเตรียม พยานหลักฐาน(ถ้ามี) ให้พร้อมไว้และควรไปศาลตามกำหนดนัดทุกครั้ง เพื่อให้ศาลพิจารณาได้ทันที

3) การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีกันต่อไป โดยไม่มีฝ่ายใดได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้หรือฝ่ายชนะ โจทก์และจำเลยจึงควรเข้าใจ และให้ความร่วมมือกับวิธีการของศาล เช่นว่านี้ โดยละเสียซึ่งทิฐิมานะและพร้อมที่จะรับข้อเสนอที่สมควรของอีกฝ่ายหนึ่งหรือของศาลได้ตลอดเวลา

2.4.7.2 ขั้นตอนในการดำเนินคดีปกติ

1) นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้มีสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายหรือผู้กระทำการแทนหากประสงค์จะเป็นโจทก์ฟ้องคดีก็อาจยื่นฟ้องโดยทำเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาล

2) เมื่อศาลได้รับฟ้องไว้แล้ว จะกำหนดวันพิจารณา ออกหมายเรียกจำเลยและนัดโจทก์ให้มาศาลในวันดังกล่าว

3) เมื่อจำเลยได้รับฟ้องไว้แล้ว จะยื่นคำให้การก่อนวันนัดพิจารณาหรือไปให้การในวันนัดทีเดียวก็ได้

4) ในวันนัดพิจารณา ทั้งสองฝ่ายต้องมาศาล ถ้าโจทก์ไม่มาศาลจะจำหน่ายคดี แต่ถ้าจำเลยไม่มา ศาลจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว ในกรณีที่โจทก์และจำเลยมาพร้อมกัน ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยเพื่อให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ ก็จะกำหนดว่ามีประเด็นข้อพิพาทอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งกำหนดให้โจทก์และจำเลยนำพยานหลักฐานมาสืบให้ปรากฏข้อเท็จจริง ต่อไป

5) ในการสืบพยาน ศาลจะดำเนินการติดต่อกันไปจนเสร็จคดี หากมีเหตุจำเป็นต้องเลื่อน ก็จะเลื่อนได้ครั้งหนึ่งไม่เกินเจ็ดวัน

6) เมื่อสืบพยานเสร็จแล้ว โจทก์และจำเลยอาจแถลงการณ์ด้วยวาจาเพื่อให้ศาลทราบถึงข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่สำคัญซึ่งได้นำสืบหรืออ้างอิงมา ศาลจะทำคำพิพากษาแล้วอ่านคำพิพากษานั้นโดยเร็ว ทั้งนี้ ภายในสามวันนับแต่วันสืบพยานเสร็จ

2.4.7.3 การอุทธรณ์คดีแรงงาน คดีแรงงานนั้นอุทธรณ์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ศาลอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง จะอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมาย ยกขึ้นอ้างอิงตีความ ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงของคดีว่ามีอยู่หรือเป็นอย่างไรนั้น จะอุทธรณ์ว่ามีอยู่หรือเป็นอย่างอื่นผิดไปจากศาลแรงงานวินิจฉัยไว้ไม่ได้ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 76 ฉบับพิเศษ หน้า 1 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2522) โดยใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (มาตรา 2) (โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ, 2544)

2.4.7.4 การใช้ดุลพินิจ

ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ผู้พิพากษาเป็นผู้ใช้ดุลพินิจ นอกจากจะขึ้นอยู่กับพยานหลักฐานที่คู่ความนำมาสู่ศาลแล้วยังต้องผ่านการพินิจพิเคราะห์ของผู้พิพากษากลั่นกรอง การใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษที่จะลงแก่คนผิด กำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดใช้แก่ผู้เสียหายด้วย กฎหมายกำหนดให้อุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น ข้อเท็จจริงต้องฟังตามศาลแรงงาน จึงเป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานเป็นผู้ใช้ดุลพินิจชี้ขาดข้อเท็จจริง และถึงที่สุด โดยศาลสูงจะไม่แตะต้อง เฉพาะคดีแรงงาน กฎหมายกำหนดให้อุทธรณ์ได้ภายใน 15 วัน อุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น ส่วนข้อเท็จจริงต้องฟังตามศาลแรงงาน จึงเป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ใช้ดุลพินิจชี้ขาดข้อเท็จจริง ถึงที่สุดโดยศาลสูงจะไม่แตะต้อง ดังนั้น ผู้พิพากษาศาลแรงงานจึงต้องใช้ดุลพินิจในการฟังข้อเท็จจริงให้ถูกต้องเป็นธรรมให้ดีที่สุด เพราะจะไม่มีศาลสูงมาตรวจสอบแก้ไขให้ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2545)

1) ส่วนการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท ในมาตรา 38 เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ หรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้ ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2566)

2) ระบบไตรภาคี หมายถึง การร่วมมือสามฝ่ายหรือการเกี่ยวข้องสามฝ่าย เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในเรื่องการร่วมมือกันระหว่างสามฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง

และฝ่ายลูกจ้าง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้แทนของนายจ้าง ลูกจ้าง มีสถานะเท่าเทียมกับผู้แทนของรัฐบาล และส่งเสริมให้ผู้แทนทั้งสามฝ่ายมีอิสระในการตัดสินใจตามแนวคิดประชาธิปไตยอีกด้วย มีหลักการที่สำคัญมาจากหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบกระบวนการยุติธรรม (Citizen Participation in Judicial Process) (สำนักงานกิจการยุติธรรม, 2552)

3) การพิจารณาพิพากษาคดีกับหลักนิติธรรม หลักการสำคัญของการพิจารณาพิพากษาตดี สะดวก รวดเร็ว ประหยัด ด้วยระบบไตภาคี โดยผู้พิพากษาสามฝ่าย แม้ปัจจุบันจะมีเพียงศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานภาค 1 ถึงภาค 9 กระจายอยู่ทั่วประเทศก็ตาม แต่กระบวนการพิจารณาทางด้านแรงงานยังอำนวยความสะดวกให้แก่คู่ความเข้าถึงความยุติธรรมทางด้านแรงงานได้อย่างทั่วถึง ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเป็นจำนวนมาก โดยคู่ความไม่จำจะต้องเดินทางมายังที่ตั้งของศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาค เพื่อยื่นคำฟ้องหรือ คำร้องต่างๆ คู่ความสามารถยื่นคำฟ้องได้ยังศาลจังหวัดที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือศาลจังหวัดที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาได้(พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 348) โดยศาลจังหวัดนั้นๆ จะส่งสำเนาคำฟ้องมายังศาลแรงงานภาคที่มีเขตอำนาจ เพื่อพิจารณารับฟ้อง กำหนดวันนัดพิจารณาและสืบพยานต่อไป โดยองค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานภาค จะเป็นผู้เดินทางไปพิจารณายังศาลจังหวัดที่โจทก์ยื่นฟ้อง หรือสถานที่อื่นตามที่เห็นสมควรด้วยตนเอง หรืออาจจะดำเนินกระบวนพิจารณาผ่านระบบการประชุมทางจอภาพ ซึ่งศาลยุตธรรมได้มีการพัฒนาระบบบริการข้อมูลคดี((Court Integral Online Service : CIOS) การขับเคลื่อนนวัตกรรมสังคมดิจิทับ D-Court สู่ Smart court ด้วยระบบออนไลน์ E-filing โดยคู่ความไม่จำต้องเดินทางมายังที่ตั้งของศาลแรงงานภาคนั้นเพื่อดำเนินกระบวนพิจารณา กรณีดังกล่าวจึงเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม กล่าวได้ว่ากระบวนการพิจารณาแรงงานในศาลแรงงานอำนวยความสะดวกให้กับคู่ความ ประชาชน เป็นอย่างมากสอดคล้องกับหลักนิติธรรโดยแท้จริง

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสังคมกับรัฐในฐานะที่รัฐเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการทำให้ศาลซึ่งเป็นสถาบันหลักของรัฐในการใช้อำนาจตุลาการไม่ห่างเหินกับประชาชนมากจนเกินไป เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรม จะพิจารณาพิพากษาคดีด้วยความเป็นอิสระ เป็นกลาง และปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรอื่น (สำนักงานกิจการยุติธรรม, 2552)

2.5 กฎหมายแรงงานไทย

รัฐตรากฎหมายแรงงานขึ้นเพื่อจัดระเบียบสังคมแรงงานให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองป้องกันไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ทำงานด้วยความปลอดภัย และได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม ขณะเดียวกันนายจ้างก็สามารถประกอบกิจการของตนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันในทางการค้าได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข แม้ประเทศไทยจะมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักทุกฉบับ แต่ก็มีหลายฉบับที่ประเทศไทยให้สัตยาบันแล้ว ทำให้ประเทศไทยต้องออกกฎหมายแรงงานภายในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลที่สำคัญ คือ กฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานของไทยไม่ได้มีการรวบรวมไว้เป็นประมวลกฎหมาย (Code) เพื่อความสะดวกในการพิจารณาอาจแยกได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

2.5.1 กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (Law of Employment Service and Job-seekers Protection) กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เป็นกฎหมายที่รัฐตราขึ้นเพื่อคุ้มครองค้นหางานในขั้นตอนก่อนทำงานเป็นลูกจ้าง ไม่ให้คนงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานส่งเสริมคนหางานให้มีโอกาสและช่องทางในการมีงานทำ ได้แก่ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (1)

2.5.2 กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน (Employment Law) เป็นกฎหมายที่กำหนดนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างอย่างไรจึงจะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่พึงมีต่อกัน รวมถึงการระงับของสัญญา มีบัญญัติไว้ใน ป.พ.พ. บรรพ 3 ลักษณะจ้างแรงงาน มาตรา 575-586

2.5.3 กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กฎหมายมาตรฐานแรงงาน เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimoum Standard) เกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย ได้รับค่าจ้างตอบแทนและมีหลักประกันการทำงานที่เหมาะสมสามารถดำรงชีวิติอยู่ในสังคมได้ในระดับหนึ่งเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2.5.4 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Law) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ในทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกัน เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้สิทธินายจ้างลูกจ้างที่จะจัดตั้งองค์กรในรูปนิติบุคคล เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย ได้แก่ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 (6) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.5.5 กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน (Labour Court Law) เป็นกฎหมายที่จัดตั้งองค์กรชำนาญพิเศษใช้อำนาจตุลาการชีขาดตัดสินคดีแรงงานเป็นการเฉพาะต่างหากจากคดีแพ่งทั่วไป เป็นกฎหมายที่จัดตั้งองค์กรชำนาญพิเศษใช้อำนาจตุลาการชี้ขาดตัดสินคดีแรงงานเป็นการเฉพาะต่างหากจากคดีแพ่ง ปัจจุบันได้แก่ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (1) มีทั้งหมด 60 มาตรา เนื้อหากล่าวถึงศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน กฎหมายฉบับนี้มีการแก้ไขในปี 2560 โดย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558

2.5.6 กฎหมายเงินทดแทน (Worker Compensation Law) และกฎหมายประกันสังคม (Social Security Law) กฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันลูกจ้างกรณีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายเงินทดแทนไว้โดยเฉพาะใน พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537(1) มีเนื้อหากล่าวถึงกองทุนเงินทดแทน หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง คณะกรรมการเงินทดแทนและคณะกรรมการแพทย์ ขั้นตอนการใช้สิทธิรับเงินทดแทน ได้แก่ การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้องและการอุทธรณ์ และพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเงินทดแทน แบ่งการให้ความคุ้มครองออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ เจ็บป่วย ประสบอันตรายนอกงาน ทุพพลภาพ คลอดบุตร ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน กฎหมายประกันสังคมในปัจจุบัน ได้แก่ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 (1) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2573 พ.ศ.2542 และพ.ศ. 2558 ตามลำดับ (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น :คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์)

กล่าวโดยสรุปแนวคิดของผู้วิจัย เห็นว่า ศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีวัตถุประสงค์ ในการบัญญัติถึงข้อพิจารณาคดีแรงงาน ไว้เพื่อประโยชน์ของการดำเนินคดีปรากฏในมาตรา 29 และหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่จะทำให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดย ประหยัด สะดวก รวดเร็ว เที่ยงธรรม การพิจารณาพิพากษาคดีในชั้นศาล เป็น “ระบบไต่สวน” กล่าวคือ ศาลมิได้ผูกพันอยู่เพียงเฉพาะกับคำฟ้อง คำให้การ ของโจทก์และจำเลย แต่ศาลจะมีบทบาทในการแสวงหาข้อเท็จจริง และเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อย การพิจารณาคดีประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง จำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กันร่วมเป็น

องค์คณะการพิจารณาพิพากษาคดี และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 ในหมวดวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน มีสาระสำคัญสาระสำคัญในเรื่องการพิจารณาคดีแรงงาน (มาตรา 33 - 53) เป็นที่สิ้นสุดตามคำพิพากษามาตรา 53 ว่า “คำพิพากษาหรือคำสั่งใด ๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

ข้อสังเกต กฎหมายแรงงานมีผลกระทบอย่างมากต่อคนในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม ตัวอย่าง เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ย่อมมีผลต่อรายได้ของลูกจ้าง ต้นทุนการผลิต ศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจของประเทศ การส่งเสริมการลงทุน อัตราเงินเฟ้อ อัตราดัชนี ราคาผู้บริโภค มีผลกระทบต่ออัตราการจ้างงานและว่างงานของประชากรในประเทศและส่งผลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อสถานภาพและการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคม ความเจริญก้าวหน้าหรือความชะงักงันในทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงเสถียรภาพประชาชนและความมั่นคงในทางการเมืองของประเทศ

2.6 การยุติข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย

แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 38 ข้อบัญญัติ มาตรา 38 ว่า “เมื่อโจทก์จำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับได้ด้วยความอันดีต่อกัน เพื่อให้ความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป” พรบ.ฉบับนี้กำหนดให้คดีแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ย ตามมาตรา 38 ก่อนการพิจารณาพิพากษาคดี ปัจจุบันศาลแรงงานกลางให้ความสำคัญเรื่องการไกล่เกลี่ยมากที่สุด

2.6.1 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล

ตามระเบียบคณะกรรมการบริหารงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2545 ข้อ 6 และข้อ 7 ให้ผู้รับผิดชอบราชการศาลหรือองค์คณะผู้พิพากษาแต่งตั้งผู้พิพากษาเป็นผู้ประนีประนอม ผู้รับผิดชอบศาลอาจพิจารณาคัดเลือกผู้พิพากษาอาวุโสและผู้พิพากษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมขึ้นบัญชีผู้ประนีประนอมเพื่อไกล่เกลี่ยที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถพิเศษเข้าอบรมเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประนีประนอมตาม พ.ร.บ.นี้

การไกล่เกลี่ย (Mediation) คือ การที่เปิดโอกาสให้คู่พิพาทได้พูดคุยกัน เพื่อหาแนวทางระงับข้อพิพาทโดยมีคนกลางทำหน้าที่ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้คู่พิพาทได้มีโอกาสพูดคุยเสนอทางออกร่วมกันนำไปสู่การแก้ไขข้อพิพาทด้วยความพึงพอใจของคู่พิพาท การไกล่เกลี่ยเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทรูปแบบหนึ่งซึ่งถือเป็นทางเลือกอื่นนอกจากให้ศาลชี้ขาดตัดสิน และการไกล่เกลี่ยเป็นการระงับข้อพิพาทที่ถูกนำเอามาใช้มากที่สุด เพราะมีวิธีการที่สำคัญ คือ ยุติข้อพิพาท แก้ไขปัญหา ฟื้นฟูความสัมพันธ์ และเยียวยาความเสียหาย ซึ่งทำให้ได้ทางออกที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ (Win-Win)

ถึงแม้ศาลแรงงานกลางจะตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยคดีแรงงานไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เมื่อคดีตกลงกันไม่ได้ในชั้นไกล่เกลี่ยแล้ว ศาลจะนัดพิจารณาคดีต่อเนื่องในชั้นพิจารณาคดีและองค์คณะผู้พิพากษาก็ยังพยายามไกล่เกลี่ยให้โจทก์จำเลยได้ตกลงกันอีกครั้ง ซึ่งก็มีไม่น้อยที่คดีสามารถเสร็จสิ้นลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะโดยการถอนฟ้อง ถอนคำร้อง หรือทำสัญญาประนีประนอมยอมความแล้วให้ศาลมีคำพิพากษาตามยอม โดยที่ไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้คดี ลูกจ้างจะได้รับการเยียวยาอย่างรวดเร็ว

การไกล่เกลี่ยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ คู่ความตกลงกันได้ และทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน ดังนั้น หน้าที่หลักของผู้ไกล่เกลี่ย คือ เป็นสื่อให้คู่ความได้ติดต่อเจรจากัน ช่วยให้คู่ความได้เข้าใจถึงสิ่งที่ตนต้องการและสิทธิที่ตนจะพึงได้รับ รวมทั้งช่วยชี้แนะทางแก้ไขปัญหากับช่วยกำหนดทางเลือกที่นำไปสู่ข้อตกลง และเมื่อคู่ความตกลงกันได้ก็ช่วยร่างสัญญาประนีประนอมยอมความด้วย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.6.2 ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ถูกออกแบบมาเพื่อใช้ยุติข้อพิพาท ให้ได้ทางออกที่คู่กรณีพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย โดยมีลำดับขั้นตอนดำเนินการไกล่เกลี่ย ซึ่งผู้ไกล่เกลี่ยควรต้องปฏิบัติและแนะนำชี้บอกคู่กรณีให้ดำเนินการตาม ซึ่งกระบวนการไกล่เกลี่ยทั่วไปมีลำดับขั้นตอนปฏิบัติเป็นหลักการอยู่แล้ว ปัจจุบันแนวทางดังกล่าวมีสถานะเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือกที่มีจุดเด่น ในแง่ประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้คู่พิพาทบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันแทนการสู้คดีเพื่อหาผู้แพ้ผู้ชนะ และการช่วยแบ่งเบาภาระคดีจากศาล

2.6.2.1 ขั้นตอนการเตรียมการไกล่เกลี่ยแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) เตรียมการไกล่เกลี่ย เป็นช่วงตอนที่ผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) ต้องรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่าความขัดแย้งนั้นจะรับเข้าสู่ระบบไกล่เกลี่ยได้หรือไม่ ถ้ารับได้ จะออกแบบการไกล่เกลี่ยและกำหนดแผนงานการไกล่เกลี่ย โดยกำหนดขั้นตอนและวิธีการว่าจะไกล่เกลี่ยอย่างไร รวมทั้งต้องจัดการทางกายภาพ คือ จัดสถานที่ไกล่เกลี่ยด้วย

2) เปิดประชุมไกล่เกลี่ย เป็นช่วงตอนการประชุมไกล่เกลี่ยร่วมกันนัดแรก ซึ่งผู้ไกล่เกลี่ยต้องกล่าว เปิดประชุม โดยแนะนำให้ทุกคนในที่ประชุมได้รู้จักกัน อธิบายกระบวนการไกล่เกลี่ย บทบาทผู้ไกล่เกลี่ย สิ่งที่ คู่กรณีควรปฏิบัติ และกำหนดกฎเกณฑ์พื้นฐานการไกล่เกลี่ยร่วมกัน รวมทั้งกล่าวนำคู่กรณีเข้าสู่ขั้นตอนการเจรจาด้วย อนึ่ง การไกล่เกลี่ยบางเรื่องอาจต้องเริ่มต้นด้วยการแยกประชุมไกล่เกลี่ยก่อน ซึ่งเป็นการประชุมไกล่เกลี่ย ฝ่ายเดียว ผู้ไกล่เกลี่ยก็คงต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์การเปิดประชุมไกล่เกลี่ยร่วมกันดังกล่าวข้างต้น แต่จะต้องนำเอามาปรับใช้ให้เหมาะสม

3) รวบรวมข้อมูลและสร้างทางเลือก เป็นช่วงตอนที่ผู้ไกล่เกลี่ยขอให้คู่กรณีกล่าวเปิดการเจรจา โดยให้กล่าวในหัวข้อต่อไปนี้ เช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร มีที่มาหรือเบื้องหลังอย่างไร ผลของปัญหาที่กระทบถึง ตนความวิตกกังวลต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น เคยพยายามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใดแล้วบ้าง มีข้อเสนอเป็นทางเลือกในการ ยุติข้อพิพาท หรือมีข้อเสนอในการเยียวยาแก้ไขความเสียหายอย่างไรบ้าง ต่อจากนั้นจึงร่วมกันกำหนดประเด็นการเจรจา รวมทั้งให้คู่กรณีเสนอทางเลือกทางออก และจัดลำดับว่าจะหยิบยกทางเลือกทางออกใดขึ้นมาพิจารณาก่อนหลังกันอย่างไร แล้วนำคู่กรณีเข้าสู่การเจรจาในแต่ละประเด็นนั้น

4) แก้ปัญหาและหาทางออก เป็นช่วงตอนที่ผู้ไกล่เกลี่ยหยิบยกเอาประเด็นและทางเลือกในแต่ละ ประเด็นขึ้นมาประเมินหาทางออกทีละเรื่องตามลำดับ โดยขอให้คู่กรณีเน้นเจรจาที่ผลประโยชน์ ไม่ใช่จุดยืน (Interest Based Negotiation) ซึ่งขั้นตอนนี้อาจมีการแยกประชุมไกล่เกลี่ย หรือผู้ไกล่เกลี่ยเป็นผู้เสนอทางเลือก ทางออกให้คู่กรณีพิจารณาก็ได้

5) ปิดประชุมไกล่เกลี่ย ช่วงตอนนี้มี 2 กรณี คือ กรณีตกลงกันไม่ได้ ซึ่งผู้ไกล่เกลี่ยคงมีหน้าที่กล่าว ปิดประชุม และกรณีตกลงกันได้ ผู้ไกล่เกลี่ยจะจัดให้คู่กรณีทำบันทึกข้อตกลง แล้วตรวจสอบข้อตกลงและให้ลง ลายมือชื่อ หลักจากนั้นจึงกล่าวแสดงความยินดีและปิดประชุม

ดังนั้นกระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นวิธีดำเนินการไกล่เกลี่ยที่ถูกออกแบบมาเพื่อใช้ยุติความขัดแย้งให้ได้ทางออกที่คู่กรณีพึงพอใจ (Win-Win)

โดยมีลำดับขั้นตอนที่ผู้ไกล่เกลี่ยพึงปฏิบัติ เพื่อให้การเจรจาของคู่กรณีบรรลุเป้าหมาย แต่กระบวนการไกล่เกลี่ยก็เป็นหลักการที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ โดยผู้ไกล่เกลี่ยต้องวิเคราะห์ ความขัดแย้ง แล้วนำผลการวิเคราะห์มาออกแบบกระบวนการไกล่เกลี่ย ด้วยการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความขัดแย้งและตัวคู่กรณี ทั้งนี้ เพื่อให้การเจรจามีประสิทธิภาพ และคู่กรณีมีโอกาสตกลงกันได้มากขึ้นนั่นเอง ดังนั้น ผู้ไกล่เกลี่ย จึงควรขอให้ผู้เข้าร่วมการประชุมไกล่เกลี่ยแนะนำตัวโดยกล่าวถึง ชื่อ นามสกุล อาชีพ ความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไกล่เกลี่ยหรือคู่กรณี และเหตุผลที่มาร่วมไกล่เกลี่ย เป็นต้น

2.6.2.2 ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย

1) คู่กรณีต้องสมัครใจเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และเต็มใจที่จะเข้ามาใช้ กระบวนการนี้ ไม่ว่าการไกล่เกลี่ยจะได้ดำเนินการไปแล้วถึงขั้นตอนใด หากคู่กรณีไม่สมัครใจให้ไกล่เกลี่ย คู่กรณีมีสิทธิถอนตัวจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยทำเป็นหนังสือแจ้งต่อผู้ไกล่เกลี่ยได้หรือผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่าการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทต่อไปจะไม่เป็นประโยชน์และให้ยุติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

2) การไกล่เกลี่ยเป็นความลับ ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท ไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ที่เกิดขึ้นระหว่างการไกล่เกลี่ยเป็นสิ่งที่ต้องเก็บเป็นความลับ จะเปิดเผยข้อเท็จจริงหรือข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกไม่ได้ เว้นแต่คู่กรณีจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น

3) รูปแบบการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น การดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทร่วมกัน ผู้ไกล่เกลี่ยต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ต่อหน้าคู่กรณีทุกฝ่าย การดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแยกกัน ผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่าเพื่อประโยชน์ในการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทในบางสถานการณ์ ผู้ไกล่เกลี่ยอาจดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทลับหลังคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ได้ แต่ผู้ไกล่เกลี่ยต้องแจ้งถึง การดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น ให้คู่กรณีฝ่ายที่มิได้เข้าร่วมทราบด้วย ในระหว่างการดำเนินการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยอาจอนุญาตให้ทนายความหรือที่ปรึกษาของคู่กรณีหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยก็ได้

4) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คู่กรณีมีสิทธิเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันได้โดยอิสระ

5) กรณีที่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสิ้นสุดลงโดยไม่เป็นผล หากปรากฏว่าอายุความครบ กำหนดไปแล้วในระหว่างการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือจะครบกำหนดภายในหกสิบวันนับ

แต่วันที่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสิ้นสุดลง ให้อายุความขยายออกไปอีกหกสิบวันนับแต่วันที่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสิ้นสุดลง (โชติช่วง ทัพวงศ์, 2558)

2.6.2.3 การทำบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

เมื่อคู่กรณีได้มีข้อตกลงเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้ไกล่เกลี่ยบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือจัดให้มีการบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาท หรือจัดให้มีการบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาทนั้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และให้คู่กรณีและผู้ไกล่เกลี่ยลงลายมือชื่อไว้ โดยบันทึกข้อตกลงอย่างน้อย ต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (1) ชื่อและที่อยู่ของคู่กรณี (2) ข้อพิพาทตามกฎหมาย (3) ความสมัครใจเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (4) สาระสำคัญของข้อตกลงอันเป็นผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น การชดใช้เยียวยาความเสียหาย เงื่อนไขที่คู่กรณีต้องปฏิบัติ หรืองดเว้นปฏิบัติ ระยะเวลาดำเนินการ หรือข้อตกลงไม่ติดใจ ที่จะรับการชดใช้เยียวยาความเสียหาย

2.6.2.4 การสิ้นสุดกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้ (1) คู่กรณีตกลงระงับข้อพิพาทกันได้ (2) คู่กรณีถอนตัวจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามมาตรา 26 (3) ผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อไปจะไม่เป็นประโยชน์และให้ยุติการไกล่เกลี่ย

2.6.2.5 ประโยชน์ของการไกล่เกลี่ย การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับคู่กรณีและยังเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ซึ่งอาจจะสรุปได้ดังนี้

1) ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย (Saving of Time and Money) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือ อนุญาโตตุลาการ แล้วอาจใช้เวลาเพียงสัปดาห์ วัน หรือชั่วโมง อันเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของทั้งคู่ความและ ทางราชการ โดยที่หน่วยงานหรือองค์กรผู้จัดการไกล่เกลี่ยจัดบริการให้ฟรี คู่กรณีไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ไม่เสียค่าป่วยการผู้ไกล่เกลี่ย และการไกล่เกลี่ยไม่จำเป็นต้องมีทนายความ ดังนั้น การจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยจึงประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก

2) เป็นที่ยุติ (Finality) คดีที่คู่พิพาทสามารถตกลงกันได้โดยวิธีการไกล่เกลี่ยนั้นทำให้ข้อพิพาทได้ข้อยุติ ลดปัญหาของการอุทธรณ์ต่อไป

3) การยอมรับของคู่พิพาท (Compliance) การที่คู่ความสามารถหาข้อยุติได้ด้วยตนเองมีการยอมรับปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นมากกว่าการที่ศาลมีคำพิพากษาซึ่งจะต้องมีการบังคับคดีต่อไป ข้อยุติที่ได้นั้นมีความเหมาะสมกับคู่พิพาท (Custom Made Solution) เนื่องจาก (1) คู่พิพาท สามารถเลือกที่จะทำให้ข้อตกลงอย่างไรก็ได้ตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย (2) เป็นความลับ (Confidentiality) การไกล่เกลี่ยเป็นเรื่องเฉพาะระหว่างคู่กรณีการ

ประชุมไกล่เกลี่ย จะมีเฉพาะคู่กรณีกับผู้ไกล่เกลี่ย และบุคคลภายนอกที่คู่กรณีเห็นพ้องต้องกันให้เข้าร่วมประชุมได้เท่านั้น ทั้งข้อเท็จจริงที่คู่กรณีพูดคุยกันในการไกล่เกลี่ยถือเป็นความลับ ห้ามคู่กรณีและผู้ไกล่เกลี่ยเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก นอกจากนี้ คู่กรณียังอาจมีข้อตกลงกันอีกด้วยว่า ข้อเท็จจริงที่ได้จากการไกล่เกลี่ยห้ามไม่ให้คู่กรณี นำไปใช้อ้างอิงในการพิจารณาคดีของศาล

2.6.2.6 การควบคุมกระบวนการระงับข้อพิพาท (Process Control) คู่พิพาทสามารถควบคุม กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้มากกว่าการดำเนินคดีในศาล โดยสามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นกลางให้มาทำหน้าที่กำหนดประเด็นหรือความต้องการที่แท้จริงในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและแสวงหาทางออกเพื่อยุติข้อพิพาท โดยคู่พิพาทมีโอกาสที่จะได้พูดและตัดสินว่าผลที่ได้รับจะผูกพันกันหรือไม่ ซึ่งจะเป็นการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นโดยการพิพากษาคดี

2.6.2.7 ข้อตกลงระหว่างคู่พิพาทสามารถบังคับได้ (Enforceable Agreement) ผลของการระงับข้อพิพาทจากวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นข้อตกลงร่วมกันอันมีลักษณะสัญญาที่คู่พิพาทลงนามและ มีผลผูกพันเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ แม้ว่าอาจมีการตรวจสอบจากศาลในบางกรณี

2.6.2.8 รักษาความสัมพันธ์ระหว่างกันได้หรือก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในระยะยาว (Preservation or Enhancement of Long-term Relationships) การระงับข้อพิพาทเปิดโอกาสให้คู่พิพาทสามารถหาข้อยุติ ในปัญหาที่แท้จริงได้และคู่พิพาทย่อมสามารถแก้ไขปัญหาระหว่างกันได้

2.6.2.9 ความยืดหยุ่น (Flexibility) คู่พิพาทสามารถเลือกใช้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททั้งหมด หรือใน ประเด็นใดประเด็นหนึ่งในคดีก็ได้ ส่วนที่เหลืออาจให้มีการดำเนินคดีในศาลต่อไป

2.6.2.10 คุณภาพ (Quality) บุคคลที่มาทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมักเป็นบุคคลที่มีความสามารถ หรือเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยมีการควบคุมการทำงานโดยประมวลจริยธรรม

2.6.2.11 ยังคงสิทธิในการดำเนินคดีในศาล (Right to Trial) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นเพียงส่วนเสริม สำหรับการดำเนินคดีในศาลไม่ใช่เป็นการแทนที่ คู่กรณียังคงมีสิทธิในการดำเนินคดีในศาลหากคู่กรณีมีความต้องการเช่นนั้น

2.6.2.12 ไม่เป็นทางการ การไกล่เกลี่ยมีวิธีพิจารณาที่แตกต่างจากการพิจารณาคดีของอนุญาโตตุลาการ หรือศาล โดยการไกล่เกลี่ยต้องการบรรยากาศการพูดคุยเจรจาที่ไม่เป็นทางการ แต่เป็นกันเอง และยืดหยุ่น ผ่อนคลาย ไม่เคร่งครัด เพื่อให้คู่กรณีได้พูดคุยเจรจากันด้วยความสบายใจไม่ตึงเครียด เกิดความไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยความต้องการที่แท้จริงของตน (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2551)

ข้อดีและข้อจำกัดของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

1) ข้อดี

1.1) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทที่ไม่มีแบบพิธีมากนัก ค่อนข้างยืดหยุ่นและเป็นมิตรใช้สถานที่ใดก็ได้ที่มี ความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องใช้ห้องพิจารณาคดี สะดวก ใช้เวลาในการดำเนินการไม่นานนักก็สามารถที่จะทราบได้ว่าความตกลงกันได้หรือไม่ หากตกลงกันได้ก็จะทำให้คดีเสร็จสิ้นไปโดยเร็ว ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ ก็จะได้ดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีต่อไปโดยเร็ว คู่ความก็ไม่สามารถที่จะให้วิธีการไกล่เกลี่ยเพื่อประวิงการพิจารณาคดีให้ล่าช้าได้ ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เช่น ค่าป่วยการ ค่าธรรมเนียมศาล ทนายความ ที่ปรึกษา กฎหมาย ตลอดจนค่าดำเนินการในชั้นอุทธรณ์ฎีกา ทั้งยังลดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในชั้นบังคับคดี นอกจากนี้ กรณีประนีประนอมยอมความหรือถอนฟ้องก็จะได้รับค่าธรรมเนียมศาลคืนหรือได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี เช่น ได้รับการยกเว้นภาษีอากร ในบางกรณีลดค่าอากรแสตมป์ในการจดทะเบียนจำนองอสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ ทำ

1.2) รักษาสัมพันธภาพระหว่างคู่ความ เมื่อคู่ความสามารถตกลงระงับข้อพิพาทกันได้ จะทำให้ลดข้อขัดแย้งข้อโต้เถียงกัน สามารถอยู่ร่วมกันในชุมชนหรือทำธุรกิจร่วมกันตลอดจนปฏิบัติตามสัญญาต่อไปจนแล้วเสร็จโดยไม่กลายเป็นชนวนลุกลามไปสู่ข้อพิพาทที่รุนแรงยิ่งขึ้นไปอีกซึ่งจะเป็นผลดีกับทุกฝ่าย

1.3) สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้พิพาท การไกล่เกลี่ยเป็นวิธีการที่ใช้เทคนิคการเจรจา ต่อรองและหลักจิตวิทยา รวมทั้งรวมหลักฐานกฎหมายเพื่อโน้มน้าวให้คู่ความลดหย่อนผ่อนปรนให้แก่กันโดยไม่มีการชี้ขาดดังเช่นการพิจารณาคดีของศาล จึงไม่เกิดความรู้สึกว่ามีฝ่ายใดแพ้หรือชนะ อันทำให้เกิดความรู้สึกเสียหน้าหรือเสียศักดิ์ศรีจึงเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย

1.4) รักษาชื่อเสียงและความลับทางธุรกิจของคู่ความ กระบวนการไกล่เกลี่ยดำเนินการเป็นความลับ พยานหลักฐานที่นำเสนอในชั้นไกล่เกลี่ยไม่อาจจะนำไปเปิดเผยหรือใช้เป็นพยานในชั้นอนุญาโตตุลาการหรือชั้นศาลได้ เว้นแต่คู่ความจะยินยอม ทำให้คู่ความสามารถรักษาความลับหรือชื่อเสียงทางธุรกิจที่อาจจะเกิดขึ้นมิให้แพร่หลายออกไป อันจะก่อให้เกิดความเสียหายทางธุรกิจได้

1.5) สร้างความสงบสุขให้แก่ชุมชน การไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม ทำให้คู่ความที่ทะเลาะไม่พูดคุยกันหันกลับมาเจรจากันได้ เป็นการลดความตึงเครียดระหว่างคู่ความซึ่งรวมถึงญาติพี่น้องและพรรคพวกอีกด้วย ในกรณีที่สามารถยุติข้อพิพาทลงได้อย่างสันติ ก็สามารถกลับไปอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข ร่วมกันพัฒนาสังคมของตนได้ต่อไป

1.6) ลดปริมาณคดีของศาล ข้อพิพาทที่สามารถตกลงกันได้ก็จะทำให้คดี ไม่เข้าสู่ศาล ส่วนคดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลก็จะเสร็จสิ้นไป คดีก็จะไม่ค้างพิจารณาเป็นจำนวนมากและ ทำให้ผู้พิพากษามีเวลาในการพิจารณาคดีที่มีปัญหาข้อกฎหมายยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากขึ้น นอกจากนี้ ข้อพิพาทบางเรื่องยังก่อให้เกิดคดีเกี่ยวเนื่องกันอีกหลายคดี

1.7) สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ประเทศชาติเมื่อข้อพิพาทเกิดขึ้นน้อยและลดลงปริมาณคดีที่สู่ศาลก็จะลดลง ส่งผลให้งบประมาณในส่วนนี้ลดลง สังคมก็จะอยู่กันอย่างสงบสุข สามารถร่วมมือกันพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติไปได้อย่างรวดเร็ว ไม่ก่อให้เกิดปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ปัญหาบ้านเมือง

2) ข้อจำกัด

2.1) ไม่มีสภาพบังคับต้องขึ้นกับความยินยอมของทั้งสองฝ่าย การเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นไปตามความยินยอมของทั้งสองฝ่าย ไม่มีกฎหมายบังคับให้เข้าสู่กระบวนการไกเกลี่ยก่อนที่จะฟ้องศาลได้ หากฝ่ายใดไม่ประสงค์ที่จะเข้าเจรจา การไกล่เกลี่ยก็จะสิ้นสุดลง

2.2) คู่ความใช้เป็นช่องทางการประวิงคดีให้ล่าช้า คู่ความที่ไม่มีเจตนาที่จะยุติข้อพิพาท หรือยังไม่สามารถชำระหนี้ได้ จะใช้การไกล่เกลี่ยเป็นช่องทางในการประวิงเวลา ทำให้เสียเวลาและ ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ก่อให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งเกิดความเบื่อหน่าย และไม่เข้าร่วมเจรจาด้วย

2.3) สัญญาประนีประนอมมีสภาพบังคับได้เพียงแค่เป็นสัญญา เมื่อคู่ความตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันแล้ว หากอีกฝ่ายไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญาจะต้องไปฟ้องขอให้ศาลพิพากษาให้เป็นไปตามสัญญาประนีประนอมยอมความ ซึ่งต้องมีการสืบพยานที่เกี่ยวข้องในการ

ประเภทคดีหรือข้อพิพาทที่สามารถไล่เกลี่ยได้ สำหรับการจัดแบ่งประเภทคดีที่เข้าสู่ระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น ตามระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2544 กำหนดให้สามารถดำเนินการไกลเกลี่ยในคดีดังนี้

(1) คดีแพ่งทุกประเภท คือคดีที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนด้วยกัน โดยเฉพาะส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถ บุคคล ทรัพย์สิน นิติกรรม สัญญา หนี้สิน ครอบครัว มรดกคดีแพ่งเหล่านี้ไม่กระทบกระเทือนต่อสาธารณชน กฎหมายจึงยินยอมให้ประนีประนอมยอมความกันได้เสมอ เช่น กู้ยืม ค้ำประกัน ซื้อขาย เช่าทรัพย์ ครอบครัว มรดก ฯลฯ

(2) คดีอาญา เฉพาะความผิดที่ยอมความได้ คดีอาญาประเภทนี้กฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะให้เป็นความผิดอันยอมความได้ คดีอาญาประเภทใดก็ตามที่แม้จะมีโทษเล็กน้อยเพียงใด ถ้ากฎหมายมิได้บัญญัติให้เป็นคดีความผิดอันยอมความได้ก็อาจจะยอมความ

กันไม่ได้ คดีอาญาประเภทความผิดที่ยอมความกันได้โดยปกติกระทบกระเทือนต่อสิทธิส่วนบุคคล มิได้กระทบกระเทือนสาธารณะชน กฎหมายจึงยินยอมให้ถอนคำร้องทุกข์หรือสามารถยอมความกันได้ เช่น บุกรุก ยักยอก ทำให้เสียทรัพย์ หมิ่นประมาท ฯลฯ

(3) ข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวกับคดีอาญา สามารถไกล่เกลี่ยได้ในส่วนคดีแพ่ง เช่น กรณีขับรถโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่ร่างกาย หรือจิตใจ คดีสามารถตกลงประนีประนอมยอมความได้ในส่วนของค่าเสียหาย ส่วนความผิดตามประมวลกฎหมายอาญานั้น เจ้าพนักงานตำรวจสามารถดำเนินคดีต่อไปได้

(4) คดีหรือข้อพิพาทอื่นที่ยุติโดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

2.7 ผู้ไกล่เกลี่ย (Mediation)

2.7.1 คุณสมบัติ

1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์

2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมาไม่น้อยกว่าห้าปีหรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสาขาต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การไกล่เกลี่ยไม่น้อยกว่า สิบปี

3) เป็นผู้มีความพร้อมที่จะอุทิศเวลาปฏิบัติหน้าที่ผู้ไกล่เกลี่ย

4) เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่จัดโดยสำนักงานศาลยุติธรรม ตามที่ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรอง

2.7.2 ลักษณะต้องห้ามของผู้ไกล่เกลี่ย

1) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

2) ไม่เป็นผู้ประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพ หรือกระทำกิจการใดอันอาจกระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ไกล่เกลี่ยของสำนักงานศาลยุติธรรม หรืออาจเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งสถาบันศาลยุติธรรม

3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

4) ไม่เป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5) ไม่เป็นผู้เคยรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7) ไม่ถูกเพิกถอนการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัตินี้ และยังไม่พ้นห้าปีนับถึงวันยื่นคำขอรับหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

8) ไม่เป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

9) ไม่เป็นผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดี เยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่าง ประเทศและวิธีพิจารณาคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2.7.3 หน้าที่และอำนาจและการคุ้มครองผู้ไกล่เกลี่ย

1) กำหนดแนวทางและจัดให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

2) ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และเสนอแนะคู่กรณีในการหาแนวทางยุติข้อพิพาท

3) ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยความเป็นกลาง

4) จัดทำข้อตกลงระงับข้อพิพาทตามผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

5) ผู้ไกล่เกลี่ยกระทำการตามหน้าที่โดยสุจริต ย่อมได้รับการคุ้มครองไม่ต้องรับผิดทั้งทางแพ่ง และอาญา

2.7.4 จริยธรรมของผู้ไกล่เกลี่ย

1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง อิสระ ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

2) เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททุกครั้ง ในกรณีที่ไม่อาจเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ต้องแจ้งเหตุผลและความจำเป็นล่วงหน้าให้หน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททราบ

3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ไม่ทำให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทล่าช้าเกินสมควร

4) ซื่อสัตย์สุจริต และไม่เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากคู่กรณีหรือบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อพิพาท

5) ปฏิบัติหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยความสุภาพ

6) รักษาความลับที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

7) ไม่กระทำการในลักษณะเป็นการชี้ขาดข้อพิพาทหรือบีบบังคับให้คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดลงลายมือชื่อในข้อตกลงระงับข้อพิพาท

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.2562 มาตรา ๑๓ กำหนดผู้ไกล่เกลี่ยต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงที่อาจเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางและความเป็นอิสระของตน ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีทราบโดยเฉพาะที่เกี่ยวพันกับคู่กรณีไม่ว่าฝ่ายใดในเรื่องดังต่อไปนี้

2.7.5 ข้อเท็จจริงที่ต้องเปิดเผย

1) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรส

2) เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น

3) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนหรือตัวแทน

4) เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

2.7.6 การตั้งข้อรังเกียจ

ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.2562 มาตรา 14 กำหนดผู้ไกล่เกลี่ย อาจถูกคู่กรณีตั้งข้อรังเกียจที่มีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นกลางหรือไม่เป็นอิสระได้ หากมีกรณีดังกล่าวผู้ไกล่เกลี่ยอาจถูกถอดถอนตามมาตรา 15 (4) ได้ สำหรับกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีหลายคน การตั้งข้อรังเกียจต้องได้รับความเห็นชอบจากคู่กรณีทุกคนในฝ่ายนั้น

2.7.7 การถอดถอนผู้ไกล่เกลี่ย

ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ .2562 มาตรา 15 ผู้ไกล่เกลี่ย อาจถูกถอดถอนโดยคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายหรือหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ด้วยเหตุ ดังต่อไปนี้

1) กระทำการฉ้อฉลหรือข่มขู่คู่กรณีหรือบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อพิพาท

2) ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ผู้ไกล่เกลี่ยเกินสองครั้ง โดยไม่มีเหตุอันควร

3) ขาดจริยธรรมตามมาตรา 12

4) ถูกตั้งข้อรังเกียจตามมาตรา 14 ข้อห้ามในการไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 มาตรา 16 ได้กำหนดห้ามมิให้ ผู้ไกล่เกลี่ยกระทำการหรือจัดให้กระทำการใดๆ ซึ่งเป็นการบังคับ ขู่เข็ญ หลอกลวง

2.7.8 ผู้ไกล่เกลี่ยสิ้นสุด

ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 มาตรา 17 กำหนดความเป็นผู้ไกล่เกลี่ยสิ้นสุดลงเมื่อมีกรณี ดังต่อไปนี้

1) ตาย

2) ลาออก

3) สิ้นสภาพการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหรือถูกเพิกถอนการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 10

2.8 การขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย

ผู้ยื่นคำขอต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ 8 และให้ยื่นคำขอพร้อมแสดงทะเบียนบ้านและบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนบหลักฐาน ตามข้อ 9 แห่งระเบียบสeนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 พ.ศ. 2562

กรณียื่นคำขอต่อผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการกลั่นกรองและทำความเห็นเบื้องต้นเสนอต่อผู้รับผิดชอบราชการศาล กรณีที่ยื่นคำขอต่อผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการกลั่นกรองและทำความเห็นเบื้องต้น เสนอต่อผู้รับผิดชอบราชการศาล หากผู้รับผิดชอบราชการศาลพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมให้ผู้อำนวยการดำเนินการรวบรวมรายชื่อส่งไปยังสำนักส่งเสริมงานตุลาการไม่น้อยกว่า 90 วันก่อนวันที่ทะเบียนสิ้นผล ตามข้อ 17

กรณีที่ยื่นคำขอต่อผู้อำนวยการส3นักส่งเสริมงานตุลาการ ให้ยื่นค3ขอไม่น้อยกว่า 90 วันก่อนวันที่ทะเบียนสิ้นผลตามข้อ 17 โดยให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการกลั่นกรองและ ทำความเห็นเบื้องต้นเสนอต่อคณะกรรมการ

ให้นายทะเบียนแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะหนึ่งประกอบด้วยข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมเป็นกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คนแต่ไม่เกิน 5 คน โดยให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการศาลยุติธรรมซึ่งผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมงานตุลาการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการอีกจำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นในการรับขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจาก การตรวจสอบเบื้องต้นของผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการ ตามข้อ 10 โดยอาจขอให้ผู้ยื่นคำขอหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมหรือมาให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้ คณะกรรมการต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เริ่มการพิจารณา หากมีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ขอขยายระยะเวลาการพิจารณาต่อนายทะเบียนออกไปอีกได้ไม่เกิน 30 วัน แต่ถ้ามีพฤติการณ์พิเศษทำให้คณะกรรมการไม่อาจพิจารณาเสนอความเห็นได้ภายในกำหนดเวลาหลังจากขอขยายเวลาแล้ว นายทะเบียนอาจพิจารณาให้ขยายระยะเวลาเสนอความเห็นออกไปได้อีกไม่เกิน 30 วัน ในการพิจารณาของคณะกรรมการหากปรากฏข้อมูลที่เป็นผลร้ายต่อผู้ยื่นคำขอให้คณะกรรมการแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ และให้โอกาสผู้ยื่นคำขอชี้แจงต่อคณะกรรมการได้

เมื่อได้รับความเห็นจากคณะกรรมการ ให้นายทะเบียนพิจารณามีคำสั่งภายใน 15 วันนับแต่ วันที่ได้รับความเห็น กรณีที่มีคำสั่งรับขึ้นทะเบียน ให้นายทะเบียนขึ้นทะเบียนผู้ยื่นคำขอ เป็นผู้ไกล่เกลี่ยไว้ในทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย

ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนและบัตรประจำตัวให้แก่ผู้ไกล่เกลี่ยไว้เป็นหลักฐานตามแบบท้ายระเบียบนี้

ในการพิจารณาให้ขึ้นทะเบียนบุคคลใดเป็นผู้ไกล่เกลี่ยให้เป็นดุลพินิจของนายทะเบียน คำวินิจฉัยของนายทะเบียนให้เป็นที่สุด ทั้งนี้ การขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ยของศาล และสeนักส่งเสริมงานตุลาการ ได้กำหนดกรอบอัตรา การขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ยไว้ตามระเบียบสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วย การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 พ.ศ. 2562 ข้อ 7 ดังนี้ ข้อ 7 ให้นายทะเบียนจัดให้มีทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ยขึ้นในศาลชั้นต้นและในสำนักส่งเสริมงานตุลาการ โดยให้คำนึงถึงความพร้อมและความจำเป็นของแต่ละศาล กรอบอัตราผู้ไกล่เกลี่ยที่

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการเสนอขอให้ขึ้นทะเบียนตามหมวดนี้ ให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เมื่อมีทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย ให้ผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการ จัดให้มีบัญชีรายชื่อผู้ไกล่เกลี่ยประจำสำนักอำนวยการประจำศาล สำนักงานประจำศาล หรือสำนักส่งเสริมงานตุลาการแล้วแต่กรณี

2.8.1 การสรรหาผู้ไกล่เกลี่ยเพื่อขึ้นทะเบียน (กรณีพิเศษ)

ตามระเบียบสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วย การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้อง พ.ศ.2562 นายทะเบียนมีอำนาจสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยได้เอง และบุคคลที่ได้รับการสรรหาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยนั้นจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่จัดขึ้นโดยสำนักงานศาลยุติธรรมตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรองด้วย จึงจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อ 15 และข้อ 16 ดังนี้ ข้อ 15 ให้นายทะเบียนมีอำนาจสรรหาบุคคลซึ่งมีความเหมาะสมที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยด้วย แต่ต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้น บุคคลซึ่งมีความเหมาะสมตามวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึงผู้ประนีประนอมที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานศาลยุติธรรม และเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่จัดขึ้นโดยสำนักงานศาลยุติธรรมตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรอง ข้อ 16 การขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ยที่นายทะเบียนสรรหาตามหมวดนี้ ให้ผู้ประสงค์จะขึ้นทะเบียนยื่นคำขอตามความในหมวด 1 ส่วนที่ 2 แล้วให้ผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการส่งเสริมงานตุลาการส่งคำขอและเอกสารประกอบไปยังนายทะเบียน โดยไม่ต้องดำเนินการตามข้อ 10 ถึงข้อ 13 เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งรับขึ้นทะเบียนแล้ว ให้ออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนและบัตรประจำตัวให้แก่ผู้ไกล่เกลี่ยไว้เป็นหลักฐานตามแบบแนบท้ายระเบียบนี้

2.8.2 การต่อทะเบียนและการแก้ไขข้อความ

2.8.2.1 ให้ทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ยสิ้นผลลงทุกสามปีนับแต่วันจัดทำทะเบียน

2.8.2.2 การที่ทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ยสิ้นผลไม่กระทบถึงการแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้ดำเนินการ ไปแล้วและให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าการไกล่เกลี่ยจะเสร็จสิ้น ในกรณีที่การจัดทำทะเบียนใหม่ไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาที่ทะเบียนเดิมได้สิ้นผล ให้ถือว่าบุคคลในทะเบียนเดิมยังคงเป็นผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนอยู่จนกว่าทะเบียนใหม่จะแล้วเสร็จ

2.8.2.3 เมื่อครบกำหนดอายุทะเบียนตามข้อ 1 แล้ว หากผู้ไกล่เกลี่ยประสงค์จะต่ออายุทะเบียน ให้ยื่นคำขอต่ออายุทะเบียนตามแบบที่กำหนดต่อผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการ แล้วแต่กรณี ภายใน 90 วันก่อนวันครบกำหนดอายุทะเบียน เว้นแต่มีเหตุอันสมควรที่ไม่อาจยื่นคำขอภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.8.2.4 ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รายชื่อบุคคลที่ต่ออายุทะเบียนตามข้อ 3 ให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการตรวจสอบความถูกต้องของการเสนอชื่อและคำขอแล้วทำความเห็นเบื้องต้นเสนอนายทะเบียน นายทะเบียนอาจมีคำสั่งทันทีหรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก็ได้ ทั้งนี้ ให้นำความ ในข้อ 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

2.8.2.5 กรณีที่ผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับการขึ้นทะเบียนประสงค์จะแก้ไขข้อความในทะเบียนหนังสือรับรอง การขึ้นทะเบียนหรือบัตรประจำตัวให้ถูกต้องตามความเป็นจริง ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด ต่อผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการ

2.8.2.6 ในกรณีที่หนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนหรือบัตรประจำตัวผู้ได้รับการขึ้นทะเบียน เป็นผู้ไกล่เกลี่ยสูญหาย ชำรุดเสียหาย หรือถูกทำลาย ผู้นั้นอาจขอใบแทนหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน และบัตรประจำตัวได้โดยยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดต่อผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการ

2.8.2.7 ให้ผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอที่ยื่นมาตามข้อ 4 หรือข้อ 5 แล้วแต่กรณี แล้วเสนอความเห็นเบื้องต้นไปยังนายทะเบียนเพื่อมีคำสั่งต่อไป

2.8.3 แนวคิดเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ย

2.8.3.1 ความหมายการไกล่เกลี่ย

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Mediation ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้คำนิยามของคำว่า “ไกล่เกลี่ย” หมายความว่าพูดจาให้ปรองดองกัน พูดจาให้ตกลงกัน ลูบไล้ ทำให้เรียบร้อยทำให้มีส่วนเสมอกัน

ไกล่เกลี่ย (Mediation) หมายถึง กระบวนการจัดการความขัดแย้งที่อาศัยบุคคล ซึ่งได้รับการยินยอมจากคู่ขัดแย้ง มีความเป็นกลาง และไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด มีทักษะความเชี่ยวชาญในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์เป็นผู้ดำเนินกระบวนการ (Facilitate) ให้เกิดข้อตกลงอันเกิดจากการเสนอของทั้งสองฝ่าย แต่ไม่ใช่ ผู้ตัดสินชี้ขาดในข้อพิพาท

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้คู่กรณีมีโอกาสเจรจาตกลงกันระงับข้อพิพาททางแพ่งและอาญาโดยสันติวิธีและปราศจากการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท ทั้งนี้ ไม่รวมถึง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ดำเนินการในชั้นศาลและในชั้นการบังคับคดี

2.8.3.2 แนวคิดการไกล่เกลี่ยโดย คนกลาง มีจุดสำคัญที่ทำให้มีประสิทธิภาพในการเพิ่มพลังความสามารถในการจัดการข้อพิพาท และซึ่งมีความแตกต่างจากวิธีการอื่นที่อาศัยบุคคลที่สามเข้ามาช่วยในการจัดการความขัดแย้ง การยอมรับในตัวคนกลางที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยโดยผู้เจรจาทั้งสองเป็นองค์ประกอบสำคัญของการไกล่เกลี่ย การยอมรับไม่ได้หมายความว่าคู่กรณีจำเป็นที่จะต้องต้อนรับคนกลางและเต็มใจที่จะทำอย่างที่เขาได้บอกให้ทำ ยอมรับฟังและยินดีที่จะพิจารณาอย่างจริงจังในคำแนะนำของคนกลาง ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยที่เป็นกลาง ปัจจัยที่สำคัญคือ ทัศนคติ พฤติกรรม ความสัมพันธ์ และอำนาจในการกำกับของคนกลาง บทบาทสำคัญของคนกลาง คือ มีหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการกับคู่กรณีที่พิพาทกันอยู่ เพื่อให้เขาสามารถที่จะบรรลุข้อตกลงเป็นที่พึงพอใจร่วมกัน

1) หลักเกณฑ์สำคัญของคนกลาง คือ กระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่เปิดโอกาสให้คู่กรณีหรือคู่ขัดแย้งสามารถเยียวยาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ตลอดจนการสร้างแนวทางหรือรูปแบบที่จะชดใช้ ชดเชยความเสียหายที่สร้างความพึงพอใจร่วมกันในแง่ของกระบวนการไกล่เกลี่ย มักใช้ “คนกลาง” คณะกรรมการหรือบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยโดยเปิดโอกาสให้คู่กรณีได้แสดงความเห็น ค้นหาทางเลือกที่สร้างความพึงพอใจร่วมกัน

2) คุณลักษณะของคนกลาง คือ 1. ชำนาญการสื่อสาร ทั้งการพูด และการฟังรวมถึงการถามเป็น 2. มีมนุษย์สัมพันธ์ดีเป็นกลาง เชื่อมั่น 3. มีความยุติธรรม สามารถที่จะเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้โดยง่าย 4. มีจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมและจิตสำนึกในกระบวนการ

3) ห้ามมิให้ผู้ไกล่เกลี่ยกระทำการหรือจัดให้กระทำการใด ๆ ที่เป็นการบังคับ ขู่เข็ญ หลอกลวง หรือกระทำการโดยมิชอบด้วยประการใด ๆ เพื่อให้คู่กรณีทำข้อตกลงระงับข้อพิพาท (ร่างพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ...., มาตรา 11,12,13, 16)

2.8.4 การแต่งตั้งให้ศาลอื่นจัดให้มีการไกล่เกลี่ยแทน

ก็ได้ทั้งนี้ จะต้องได้รับความยินยอมจากศาลที่ได้รับการแต่งตั้งกรณีคู่ความประสงค์จะให้ศาลมีคำพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความ ให้คู่ความลงลายมือชื่อในสัญญาประนีประนอมยอมความต่อหน้าผู้พิพากษาในศาลที่ได้รับแต่งตั้ง และให้ผู้พิพากษาในศาลนั้นลงลายมือชื่อในสัญญาประนีประนอมยอมความพร้อมบันทึกรายงานกระบวนพิจารณา แล้วส่งให้ศาล

เดิมพิจารณาและพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความการจัดส่งเอกสารระหว่างศาล อาจดำเนินการทางโทรสารหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นก็ได้ทั้งนี้ เลขาธิการอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดส่งเอกสารทางโทรสารหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นดังกล่าว

2.8.4.1 การไกล่เกลี่ยจะทำด้วยวิธีใด ณ วันเวลาและสถานที่ใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ศาลนั้นกำหนด โดยต้องแจ้งให้คู่ความทุกฝ่ายทราบ ผู้ประนีประนอมจะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ผู้รับผิดชอบราชการศาลหรือองค์คณะผู้พิพากษาที่แต่งตั้งกำหนด หากผู้รับผิดชอบราชการศาลหรือองค์คณะผู้พิพากษาที่แต่งตั้งเห็นสมควรหรือผู้ประนีประนอมร้องขอ ผู้รับผิดชอบราชการศาลหรือองค์คณะผู้พิพากษาที่แต่งตั้งอาจขยายระยะเวลาในการดำเนินการไกล่เกลี่ยออกไปอีกก็ได้ ถ้าการขยายระยะเวลาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ของคู่ความทุกฝ่ายและ มิได้ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีล่าช้าเกินสมควร

2.8.4.2 ในกรณีที่คู่ความฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมีลักษณะประวิงคดีให้ชักช้าให้ผู้ประนีประนอมรายงานให้ผู้รับผิดชอบราชการศาลหรือองค์คณะผู้พิพากษาที่แต่งตั้งทราบโดยเร็ว ผู้ประนีประนอมต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือหลักเกณฑ์ใดๆ เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยเพื่อให้การไกล่เกลี่ยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของคู่ความ

2.8.5 การไกล่เกลี่ยก่อนฟ้อง

สาระสำคัญ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ฉบับที่ 32) พ.ศ. 2563 มาตรา 3 ได้บัญญัติให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 20 ตรี แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความแพ่ง “มาตรา 20 ตรี ดังนั้น “การไกล่เกลี่ยก่อนฟ้อง จึงหมายความว่า เป็นกระบวนการที่ยังไม่มีการเสนอคำฟ้องต่อศาลนั่นเอง ซึ่งถือเป็นระบบการไกล่เกลี่ยเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ผู้ที่มีกรณีพิพาททางแพ่ง เพื่อเป็นช่องทางในการยุติข้อพิพาท”

จะเห็นได้ว่า หากใครมีปัญหาเรื่องการโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ หรือข้อพิพาททางแพ่งใดเกิดขึ้น โดยปกติแล้วย่อมสามารถใช้สิทธิทางศาล ยื่นฟ้องคดีต่อศาลเพื่อให้ศาลเป็นผู้ตัดสินระงับข้อพิพาทเหล่านั้น และศาลก็จะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในประเด็นแห่งคดี ตามคำขอของคู่ความ แต่เมื่อมีกฎหมายอันเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยก่อนฟ้อง พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ฉบับที่ 32) พ.ศ. 2563 มาตรา 3 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง “มาตรา 20 ตรี ซึ่งมีผลบังคับใช้เรียบร้อยแล้ว ผู้ที่จะเป็นคู่ความเมื่อมีการโต้แย้งสิทธิ จึง

ไม่จำเป็นต้องมีการฟ้องร้องคดีต่อศาลก่อน โดยสามารถยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจ เพื่อให้มีการไกล่เกลี่ย โดยกระบวนการไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องนี้ เป็นการระงับข้อพิพาททางเลือกให้คู่กรณีสามารถตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันก่อนจะมีการฟ้องต่อศาล ซึ่งยังไม่ต้องเสียค่าขึ้นศาลและหากสามารถตกลงหรือประนีประนอมกันได้ สามารถร้องขอต่อศาลให้ศาลมีคำพิพากษาตามยอมได้ตามมาตรา 138 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ซึ่งเปรียบเสมือนการให้ศาลมีคำพิพากษาในประเด็นแห่งคดีตามที่คู่ความตกลงกันนั่นเอง(อารีย์รัฐ ศรีอุดม, 2565)

2.9 การพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือกในสถานการณ์โควิด-19

สถานการณ์การแพร่ระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (COVID-19) จำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นมากอย่างรวดเร็วในแทบทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งการนัดพิจารณาคดีของศาลชั้นต้นในแต่ละวันมีจำนวนคดี จำนวนคู่ความ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมากจนมีความแออัด อันเป็นกรณีไม่สอดคล้องกับมาตรการเว้นระยะห่าง ที่ต้องการลดความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าว เพื่อเป็นการลดโอกาสการแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไปสู่คู่ความและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในคดี ศาลยุติธรรมจำเป็นต้องกำหนดแนวทางที่เหมาะสม ในการบริหารจัดการคดี และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแตกต่างไปจากวิถีเดิม ๆ โดยเสริมสร้างวิถีการปฏิบัติหน้าที่ หรือการบริหารงานแบบใหม่ เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับการอำนวยความยุติธรรม และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อเวลาผ่านไปสิ่งใหม่เหล่านี้จะกลายเป็นสังคมปกติวิถีใหม่ (New Normal) ของคู่ความ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในคดี ประชาชนผู้มาติดต่อราชการศาล ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม องค์กรศาลยุติธรรมและผู้คนทุกคนในสังคม ศาลยุติธรรมจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จากที่มูลคดีเกิด ซึ่งอาจจะอยู่ต่างจังหวัดทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการเดินทาง เสียเวลาในการรอเอกสาร ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาหลักอย่างหนึ่งในการให้บริการ สำนักงานศาลยุติธรรม เล็งเห็นถึงปัญหาที่จะต้องพัฒนาเพื่ออำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น จึงนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยสร้างสรรค์นวัตกรรมระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (Court Integral Online Service: CIOS) รูปแบบ Web Application และจัดเก็บข้อมูลคดีในรูปแบบ NoSQL (Big data)

CIOS คือ ระบบบริการข้อมูลคดี วันนัดพิจารณาคดี ผการส่งหมายและคำสั่งศาลผ่านอินเตอร์เน็ตตลอด 24 ชั่วโมง เพิ่มความสะดวกและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของคู่ความในคดีหรือ

ประชาชน ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียกดูข้อมูลคดีที่คู่ความเกี่ยวข้องในคดีได้ทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ

คุณสมบัติของระบบ CIOS

การให้บริการติดตามผลการส่งหมาย วันนัดพิจารณาคดี คำสั่งศาลในคดี สืบค้นและคดีตามข้อมูลคดีแสดงผลวันนัดในรูปแบบปฏิทิน ข้อมูลปลอดภัย เข้าระบบด้วยหมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน ขอคัดถ่ายคำพิพากษาและเอกสารในสำนวนคดี(เฉพาะศาลที่เปิดให้บริการ)

2.9.1 การขับเคลื่อนนวัตกรรมสังคม

เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือกในศาลแรงงานนับตั้งแต่มีสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อศาลแรงงานในการจัดการคดีตามหลัก นิติธรรม ที่มีเป้าหมายสำคัญในการยุติข้อพิพาทให้เป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ตามคำกล่าว ที่ว่า ความยุติธรรมที่เข้าถึงง่าย (Easy Access To Justice) คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน และกระบวนการพิจารณาอิเล็กทรอนิกส์มาบริหารจัดการคดีภายใต้นโยบาย D - Court หรือศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) เป็นการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลทั่วประเทศ รวมถึงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมผ่านระบบต่าง ๆ อาทิ ระบบ CIOS ระบบ e-Filing เป็นต้น เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของศาลยุติธรรม ตามแผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565-256 ยุทธศาสตร์ Tf (Transformation) เปลี่ยนผ่านสู่อนาคตสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างเต็มรูปแบบ เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็ว ในด้านกาให้บริการแก่ประชาชน และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อยที่สุด เช่น ระบบยื่นคำฟ้องอิเล็กทรอนิกส์ (E-Filing) ระบบสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ (E-CMS)

2.9.2 ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์

จากการขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย ด้วยนวัตกรรม เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็ปเล็ต เป็นต้น ศาลยุติธรรม ออกนโยบาย D-Court สู่ Smart Court มาใช้เป็นทางเลือกในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ แทนการไกล่เกลี่ยในห้องพิจารณาคดี โดยการสร้างห้องสนทนาในรูปแบบ Line, Zoom เป็นต้น เพื่อให้คู่กรณีและผู้ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยใช้เป็นช่องทางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยนวัตกรรม CIOS, E- Filing ทำให้คู่กรณีไม่ต้องเดินทาง

ไปศาล สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ทุกที่ ที่มีความพร้อมเช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็ปเล็ต สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย และทำให้ลดปริมาณคดีในช่วงสถานการณ์โรคระบาด-19 ในการจัดการคดีที่จะเข้าสู่การพิจารณาของศาลด้วยนวัตกรรม

วิธีการใช้นวัตกรรม เมื่อคู่กรณีแจ้งความประสงค์เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะแจ้งผ่าน QR Code หรือยื่นความ ประสงค์ผ่านระบบ CIOS E -Filing เจ้าหน้าที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยทำการประสานคู่กรณีทั้งสองฝ่ายว่าสะดวกที่จะใช้ระบบการไกล่เกลี่ยในรูปแบบใด เช่น Line, ZOOM, Google Meet เป็นต้น จากนั้นเจ้าหน้าที่จะทำการเชิญคู่กรณีเข้าสู่ระบบที่เลือกไว้ พร้อมเชิญผู้ไกล่เกลี่ยเข้าสู่ระบบ เพื่อทำการไกล่เกลี่ยตลอดจนมีการทำบันทึกข้อตกลง

1) ช่องทางการไกล่เกลี่ยออนไลน์

1.1) การประชุมทางโทรศัพท์ 1. เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยโทรศัพท์หาคู่กรณี/คู่ความตามวันเวลาที่นัดไว้ เมื่อคู่กรณี/คู่ความรับสายแล้วให้กดปุ่มเพิ่มสายหรือเพิ่มการโทรศัพท์หาคู่กรณีอีกฝ่ายและผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ประนีประนอม(หากไม่ได้อยู่ที่ศาล) 2. เมื่อคู่กรณี/คู่ความทุกฝ่ายตามข้อ 1 รับสายให้เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยกดปุ่มรวมสายโทรศัพท์เพื่อทำการรวมสายสนทนา

1.2) Video/Web Conference เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ย ดำเนินการประสานกับหน่วยงานปลายทาง และคู่กรณี/คู่ความทุกฝ่ายเพื่อใช้ระบบ Video/Web Conference ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

1.3) แอปพลิเคชั่น LINE เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยสร้างกลุ่ม Line เฉพาะคดี ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ย หรือผู้ประนีประนอม และคู่กรณี/คู่ความ

1.4) โปรแกรม Zoom เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยประสานคู่กรณีโดยการส่งลิ้งก์ (Link) การประชุมไปยังคู่กรณี/คู่ความและผู้ประนีประนอมเพื่อให้กดเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยผ่านโปรแกรม Zoom

(1) โปรแกรม Microsoft Teams เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยประสานไปยังคู่กรณี/คู่ความและผู้ประนีประนอม เพื่อให้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยผ่านโปรแกรม Microsoft Teams (สื่ออีเล็คทรอนิกส์อื่นๆ) สามารถดูรายละเอียดได้ตามลิงก์ การไกล่เกลี่ยออนไลน์ รวมสื่อประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยในศาล ได้ และสามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยเพิ่มเติมได้ที่ลิงก์นี้ https://mediation.coj.go.th/ หรือ สแกน QR Code

2) การชี้แจงกระบวนการและผลทางกฎหมาย

2.1) คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถ้าประสงค์จะให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้ยื่นคำร้องต่อศาล หรือสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ หรือผ่านช่องทาง QR Code หรือทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือช่องทางอื่นที่นายทะเบียนกำหนด

2.2) ให้ศาล หรือสำนักส่งเสริมงานตุลาการ ซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สอบถามความสมัครใจของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งที่จะเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ถ้าคู่กรณีอีกฝ่ายไม่สมัครใจเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้ศาลหรือสำนักส่งเสริมงานตุลาการ จำหน่ายคำร้องขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และแจ้งให้คู่กรณีผู้ยื่นคำร้องขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาททราบ

2.3) ในกรณีที่มีคู่กรณีมากกว่าสองฝ่าย และคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สมัครใจเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีที่สมัครใจเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้

2.4) ในกรณีที่คู่กรณีทุกฝ่ายตกลงยินยอมที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยให้ผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมงานตุลาการ แจ้งเป็นหนังสือให้คู่กรณีทุกฝ่ายทราบพร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ให้คู่กรณีทุกฝ่ายมาพร้อมกันเพื่อกำหนดจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยและเลือกผู้ไกล่เกลี่ย

2.5) ในวันนัดกำหนดจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยและเลือกผู้ไกล่เกลี่ย ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงกันกำหนดจำนวนผู้ไกล่เกลี่ย และเลือกผู้ไกล่เกลี่ยจากบัญชีผู้ไกล่เกลี่ยต่อสำนักส่งเสริมงานตุลาการ สำนักอำนวยการประจำศาลยุติธรรม หรือสำนักงานประจำศาลยุติธรรมแล้วแต่กรณีเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ถ้าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่อาจร่วมกันกำหนดจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยและผู้ไกล่เกลี่ยได้ และคู่กรณีมิได้ร้องขอ ให้สำนักส่งเสริมงานตุลาการ สำนักอำนวยการประจำศาลยุติธรรม หรือสำนักงานประจำศาลยุติธรรม แล้วแต่กรณีแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย ให้จำหน่ายคำร้อง

2.6) การแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) กรณีผู้ไกล่เกลี่ยหนึ่งคน ให้คู่กรณีร่วมกันแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย (2) กรณีผู้ไกล่เกลี่ยสองคนให้คู่กรณีแต่ละฝ่ายแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยฝ่ายละหนึ่งคน (3) กรณีผู้ไกล่เกลี่ยสามคน ให้คู่กรณีแต่ละฝ่ายแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยฝ่ายละหนึ่งคน และให้คู่กรณี ทุกฝ่ายร่วมกันแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยคนที่สาม คู่กรณีอาจขอให้สำนักส่งเสริมงานตุลาการ หรือสำนักอำนวยการประจำศาลยุติธรรม หรือสำนักงานประจำศาลยุติธรรม เสนอรายชื่อของผู้ที่เหมาะสมจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย หรืออาจตกลงกันให้สำนักส่งเสริมงานตุลาการ หรือสำนักอำนวยการประจำศาลยุติธรรม หรือสำนักงานประจำศาลยุติธรรม เป็นผู้แต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ในการพิจารณาแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยให้คำนึงถึงคุณสมบัติ ทักษะความเหมาะสมแก่ลักษณะข้อพิพาท และความพอใจของคู่กรณีทุกฝ่ายเท่าที่จะพึงกระทำได้

2.7) การแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยดังกล่าวจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งด้วย

2.8) คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจคัดค้าน หรือผู้ไกล่เกลี่ยเห็นเองว่าตนมีกรณีที่มีข้อเท็จจริงที่อาจเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลาง และความเป็นอิสระของผู้ไกล่เกลี่ยในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยตาม มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ให้ผู้ไกล่เกลี่ยผู้นั้นหยุดการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทไว้ก่อน และแจ้งให้ศาล หรือสำนักส่งเสริมงานตุลาการ ซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทดังกล่าว จะได้มีคำสั่งต่อไป หากปรากฏในภายหลังเมื่อมีการทำบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาทแล้วว่าผู้ไกล่เกลี่ยที่ทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มิได้เปิดเผยข้อเท็จจริงซึ่งอาจเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลาง และความเป็น อิสระของผู้ไกล่เกลี่ยดังกล่าว หรือการแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยไม่ชอบด้วยกฎหมาย บันทึกข้อตกลงนั้นไม่เสียไป แต่ไม่เป็นการตัดสิทธิคู่กรณี ในการพิสูจน์เพื่อให้ศาลมีคำสั่งไม่บังคับตามข้อตกลงดังกล่าว ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

2.9) การดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยผู้ไกล่เกลี่ยอาจตกลงกับคู่กรณีเพื่อกำหนดกรอบเวลา และแผนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ด้วยก็ได้

2.10) ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้ผู้ไกล่เกลี่ยสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาท ความประสงค์ ของคู่กรณีที่จะระงับข้อพิพาท ข้อเท็จจริงอื่นที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแล้ว ให้ผู้ไกล่เกลี่ยอธิบายให้คู่กรณีเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือผ่อนปรนเข้าหากันอันนำไปสู่การตกลงกันได้

2.11) ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อหน้าคู่กรณีทุกฝ่าย เว้นแต่เพื่อประโยชน์ ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในบางสถานการณ์ ผู้ไกล่เกลี่ยอาจดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทลับหลังคู่กรณี ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ได้ แต่ผู้ไกล่เกลี่ยต้องแจ้งถึงการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้นให้คู่กรณีฝ่ายที่มิได้เข้าร่วมทราบด้วย โดยผู้ไกล่เกลี่ยอาจอนุญาตทนายความ หรือที่ปรึกษาของคู่กรณี หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยก็ได้

2.12) ในระหว่างการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิถอนตัวจากการไกล่ เกลี่ยข้อพิพาทโดยทำเป็นหนังสือแจ้งต่อผู้ไกล่เกลี่ยได้ และในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คู่กรณีมีสิทธิเจรจา เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันได้โดยอิสระ

ทั้งนี้ ข้อตกลงนั้นต้องไม่เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายเป็นการพ้นวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

2.13) เมื่อคู่กรณีได้มีข้อตกลงเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้ไกล่เกลี่ยบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือจัดให้มีการบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาท หรือจัดให้มีการบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาทนั้น ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และให้คู่กรณีและผู้ไกล่เกลี่ยลงลายมือชื่อไว้ โดยบันทึกข้อตกลงอย่างน้อย ต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (1) ชื่อและที่อยู่ของคู่กรณี (2) ข้อพิพาทตามกฎหมาย (3) ความสมัครใจเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (4) สาระสำคัญของข้อตกลงอันเป็นผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น การชดใช้เยียวยาความเสียหาย เงื่อนไขที่คู่กรณีต้องปฏิบัติ หรืองดเว้นปฏิบัติ ระยะเวลาดำเนินการ หรือข้อตกลงไม่ติดใจที่ จะรับการชดใช้เยียวยาความเสียหาย

2.14) เมื่อคู่กรณีไกล่เกลี่ยกันเป็นผลสำเร็จ และมีบันทึกข้อตกลงระงับข้อพิพาทกันแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว คู่กรณีฝ่ายที่เรียกร้องอาจยื่นคำร้องขอต่อศาลเพื่อให้บังคับ ตามข้อตกลงระงับข้อพิพาทได้ ภายในสามปีนับแต่วันที่อาจบังคับตามข้อตกลงระงับข้อพิพาทได้ ถ้าไม่ได้ ร้องขอภายในกำหนดดังกล่าว ให้มูลหนี้ตามข้อตกลงระงับข้อพิพาทนั้นเป็นอันระงับไป โดยการร้องขอ ดังกล่าวให้ยื่นต่อศาล ที่ข้อตกลงระงับ ข้อพิพาทมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลนั้น และให้เสียค่าขึ้นศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในอัตราเดียวกันกับคำร้องขอให้ศาลบังคับตามคำชี้ขาด ทั้งนี้ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับในเรื่องนี้

2.15) กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้ (1) คู่กรณีตกลงระงับข้อพิพาทกันได้ (2) คู่กรณีถอนตัวจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามมาตรา 26 (3) ผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อไปจะไม่เป็นประโยชน์และให้ยุติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

1.3) แบบแจ้งกระบวนการและผลทางกฎหายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

(1) เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแล้ว ให้ศาลหรือสำนักงาน ศาลยุติธรรมแล้วแต่กรณีสอบถามความสมัครใจของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าคู่กรณีอีกฝ่ายไม่สมัครใจเข้าร่วม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้จำหน่ายคำร้องขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และแจ้งให้คู่กรณีผู้ยื่นคำร้องทราบ

(2) กรณีที่คู่กรณีทุกฝ่ายตกลงยินยอมเข้าสู่กระบวนไกล่เกลี่ย ให้ศาล หรือสำนักส่งเสริมงานตุลาการแจ้งให้คู่กรณีทุกฝ่ายทราบพร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ให้คู่กรณีมาพร้อมกัน เพื่อกำหนดจำนวนผู้ไกล่เกลี่ย และเลือกผู้ไกล่เกลี่ย

(3) ในวันนัดกำหนดจำนวนผู้ไกล่เกลี่ยและเลือกผู้ไกล่เกลี่ย ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเลือกจำนวน ผู้ไกล่เกลี่ย และเลือกผู้ไกล่เกลี่ยจากบัญชีผู้ไกล่เกลี่ยของศาล หรือสำนักส่งเสริมงานตุลาการแล้วแต่กรณี

(4) กรณีคู่กรณีไม่อาจร่วมกันกำหนดจำนวนและเลือกผู้ไกล่เกลี่ยได้ และคู่กรณีมิได้ร้องขอให้ศาล หรือสำนักส่งเสริมงานตุลาการแล้วแต่กรณีแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย ให้จำหน่ายคำร้อง

(5) ในระหว่างการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คู่กรณีอาจคัดค้านผู้ไกล่เกลี่ยได้ และแจ้งให้ ศาล หรือสำนักส่งเสริมงานตุลาการทราบด้วย

(6) ในระหว่างการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิถอนตัว จากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยทำเป็นหนังสือแจ้งต่อผู้ไกล่เกลี่ยได้

(7) เมื่อคู่กรณีได้มีข้อตกลงกันเป็นประการใด ให้ผู้ไกล่เกลี่ยบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และให้คู่กรณีและผู้ไกล่เกลี่ยลงลายมือชื่อไว้

(8) หากคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ให้ยุติการไกล่เกลี่ย และจำหน่ายคำร้อง

(9) หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่าหนึ่งไม่ปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลง คู่กรณีฝ่ายที่เรียกร้องอาจยื่น คำร้องขอต่อศาลเพื่อให้บังคับตามข้อตกลงระงับข้อพิพาทได้ ทั้งนี้ต้องยื่นคำร้องขอภายในสามปีนับแต่วันที่อาจบังคับตามข้อตกลงระงับข้อพิพาทได้ ข้าพเจ้าได้รับทราบกระบวนการและผลทางกฎหมายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

2.10. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.10.1 แนวคิดทฤษฎีกระบวนการยุติธรรมทางเลือก

กระบวนการยุติธรรมทางเลือก หรือเชิงสมานฉันท์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินการเพื่อแก้ไขความขัดแย้งของบุคคลให้ได้รับความเป็นธรรมอันเกิดจากกระบวนทัศน์ความยุติธรรมที่เป็นปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีและกลวิธีในการเยียวยาเพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีระหว่างเหยื่ออาชญากรรม ผู้กระทำผิด และชุมชนขึ้นใหม่อีกครั้ง โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการมองอาชญากรรมในมิติที่ว่าอาชญากรรมเป็นเรื่องของความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) ซึ่งเป็นการมองในมิติเชิงซ้อนที่แตกต่างไปจากกระบวนทัศน์หรือวิธีคิดเดิม (จุฑารัตน์ แก้วกัญญา, 2565)

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ หมายถึง กระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่มุ่งเน้น ให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้กระทำความผิดและผู้เสียหายโดยการเจรจาพูดคุยปรับความเข้าใจ ให้ผู้กระทำผิดได้รู้สำนึกว่าได้กระทำอะไรลงไปแล้ว ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างไรไม่ได้มุ่งเน้นไปที่

การลงโทษผู้กระทำความผิดตามกฎหมายบ้านเมืองแต่ให้โอกาสผู้กระทำความผิดได้ชดใช้ค่าเสียหาย และการแสวงหามาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้กระทำความผิดนั้นได้หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำ ซึ่งผู้เสียหาย ผู้กระทำความผิดและสมาชิกคนในชุมชน มีความสำคัญต่อการสร้างรูปแบบกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมอันจะเป็นประโยชน์ ต่อบุคคล ชุมชน และสังคม แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มีปรากฏในหลาย ๆ ประเทศโดยมีการจัด อยู่ในรูปแบบโครงการ เช่น โครงการประนอมข้อพิพาทระหว่างผู้เสียหายและผู้กระทำความผิด (Victim Offender Reconciliation Programme) ปี ค.ศ. 1974 ในประเทศแคนาดาโครงการประชุมกลุ่ม ครอบครัว (Family Group Conference) ปี ค.ศ. 1989 ในประเทศนิวซีแลนด์ การเตือนแบบ Wagga Wagga ปี ค.ศ. 1990 ในประเทศออสเตรเลีย และการลงโทษโดยที่ประชุม (Circle Sentencing) ปี ค.ศ. 1992 ในประเทศแคนนาดา ซึ่งโครงการกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เหล่านี้จะนำมาใช้ประกอบกับระบบกระบวนการยุติธรรม อำนาจในการจัดการและระบบที่ได้มีอยู่แล้ว

ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) หรือ RJ ในประเทศไทย ได้รับการยอมรับอย่างมากในคดีเกี่ยวกับเยาวชน และมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะมีกฎหมายที่เฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติศาลเยาวชนฯ มาตรา 86 ที่เป็นกระบวนการก่อนเริ่มต้นนำเยาวชนกระทำผิดไปฟ้องคดี สามารถให้ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ มีอำนาจใช้ดุลพินิจในการเลือกใช้กระบวนการยุติธรรมสมานฉันท์ รวมถึงการทำแผนบำบัดฟื้นฟูได้ ทำให้เด็กไม่มีประวัติอาชญากร และมีโอกาสปรับปรุงพฤติกรรม ตลอดจนผู้เสียหายในคดีก็ได้มีส่วนร่วมในการประชุมเชิงสมานฉันท์ นอกจากนี้อีกประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการใช้ การใช้ RJ ในประเทศไทย คือ การยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง เนื่องจาก RJ สามารถเพิ่มพลังให้แก่ผู้เสียหาย และมุ่งให้ผู้กระทำผิดได้เกิดความรู้สึกสำนึกและรับผิดชอบ ได้ (สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, 2565)

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้กระทำผิดและเหยื่อหรือผู้เสียหายได้มีปฏิสัมพันธ์กันผ่านคนกลาง (Facilitator) เพื่อให้เกิดผลที่เป็นธรรมต่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย แน่นอนว่าการที่จะทำให้คู่กรณีมีความเห็นลงรอยกัน โดยไม่เอาชนะด้วยเพียงการจะส่งผู้กระทำผิดสู่กระบวนการยุติธรรมเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก แต่กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ จะทำสิ่งนั้นให้ “ง่าย” ขึ้น เป้าหมายของกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์คือการทำให้คู่กรณีสามารถปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ ผู้กระทำผิดสำนึกผิด และยินยอมในการเข้ารับการช่วยเหลือฟื้นฟูพฤติกรรม พร้อมทั้งเยียวยาความเสียหายแก่ผู้เสียหาย ผ่านคนกลางที่มีความรู้ความสามารถและ

ทักษะในการทำหน้าที่เป็น Facilitator ระหว่างคู่กรณี วิธีการเช่นนี้ยังเป็นวิธีการที่ช่วยบรรเทาความแตกแยกได้ในหน่วยสังคมขนาดเล็กอย่างครอบครัว โรงเรียน หมู่บ้าน และชุมชนด้วย

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เป็นกระบวนการที่จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคู่กรณีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเท่านั้น ที่จริงแล้ว กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สามารถเกิดขึ้นได้ตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ เช่น หากเด็กทะเลาะกันในโรงเรียน การที่คุณครูที่ได้รับการฝึกฝนให้สามารถเป็นคนกลางในเหตุขัดแย้งก็สามารถเข้ามาแทรกแซงได้อย่างถูกวิธีในการยุติไม่ให้ความขัดแย้งบานปลาย หรือเป็นบาดแผลที่ฝังใจเด็ก จะสามารถดการประชุมเจรจากลุ่มเล็กเพื่อลดทอนความขัดแย้ง และช่วยให้คู่กรณีสามารถเข้าใจกันได้ โดยเรื่องไม่ต้องไปถึงสถานีตำรวจ ทั้งยังอาจส่งเสริมให้คู่กรณีเลิกแล้วต่อกัน และช่วยให้ทั้งสองฝ่ายไม่ต้องมีประวัติหรือประสบการณ์เชิงลบจากการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมด้วย

กระบวนการยุติธรรมทางเลือก เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยช่วยเหลือเหยื่อให้พวกเขาแสดงความคิดเห็นความต้องการ และมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ปัญหา ช่วยฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่เสียหายจากอาชญากรรม และหาวิธีที่ดีที่สุดในการรักษาเยียวยาผลกระทบของอาชญากรรมนั้น ตลอดจนชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่ยอมรับไม่ได้และยืนยันคุณค่าของชุมชน สนับสนุนการรับผิดชอบโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้กระทำผิด ด้วยการหาทางออกร่วมกันและมุ่งไปที่การพัฒนาตนเอง แทนการโฟกัสที่การลงโทษและตอกย้ำถึงการกระทำที่เกิดขึ้นไปแล้ว การช่วยให้ผู้กระทำผิดได้เข้าสู่แผนการฟื้นฟูตนเอง ยังช่วยลดการกระทำผิดซ้ำโดยส่งเสริมให้ผู้กระทำผิดได้เปลี่ยนแปลงตนเองเป็นรายบุคคล และเอื้อให้พวกเขากลับคืนสู่ชุมชนได้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถนำข้อมูลที่ได้จากผู้กระทำผิดไประบุปัจจัยที่อาจนำไปสู่อาชญากรรม และแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเพื่อหากลยุทธ์สำหรับการลดอาชญากรรมได้ในอนาคตด้วย นอกจากนี้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ไม่ได้มีบทบาทเพียงในขั้นตอนก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเท่านั้น หากยังสามารถนำไปใช้ได้ในขั้นตอนอื่นๆ ทั้งระหว่าง และภายหลังคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมด้วย โดยในประเทศไทยเองก็มีการนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้เป็นส่วนเสริมกระบวนการยุติธรรมในหลายมิติ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความยุติธรรมทางเลือกไม่ได้เป็นเรื่องที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ แต่กลับเป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว โดยสอดแทรกอยู่ในวัฒนธรรม ประเพณี และขนบธรรมเนียมของชุมชนในหลาย ๆ ท้องที่ สำหรับในประเทศไทย ก็คือการเอื้ออาทร การไกล่เกลี่ยประนีประนอม การ

ยอมรับผิด การให้อภัย พร้อมกับสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างคู่พิพาทในลักษณะที่เป็นทางการ ที่เห็นได้ชัดอย่างกรณีเกิดเหตุพิพาทในชุมชน ผู้ใหญ่ในชุมชนหรือตัวแทนชุมชนมักจะเป็นคนกลางเข้ามาไกล่เกลี่ยเพื่อบรรเทาเหตุ เป็นต้น ส่วนกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในรูปแบบที่เป็นทางการและเป็นระบบในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่มีกรอบนโยบายเป็นทางการหรือมีกฎหมายรองรับในระดับสากลนั้น อาจเล่าย้อนได้ไปถึงเมื่อ 20 ปีที่ผ่านมาพ.ศ. 2545 คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (ECOSOC) ให้การรับรองหลักการฟื้นฟูแห่งสหประชาชาติว่าด้วยกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในเรื่องทางอาญา (Basic Principles on the Use of Restorative Justice Programmes in Criminal Matters)

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้แล้วนานกว่า 20 ปี โดยนิยมใช้เป็นกระบวนการทางเลือก เพื่อเสริมกระบวนการยุติธรรมหลักและอำนวยความยุติธรรมแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา ตัวอย่างเช่น มาตรการพิเศษตามมาตรา 86 และมาตรา 90 ของพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ทว่าองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ยังไม่แพร่หลายนัก ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ของประชาชนทั่วไป เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกระบวนการ รวมถึงขาดการสนับสนุนจากภาครัฐในการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้มีบทบาทมากขึ้นในการนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ โดยประเทศไทยและ TIJ ได้เป็นเจ้าภาพในการจัดการประชุมผู้เชี่ยวชาญครั้งที่ 2 เพื่อทบทวนคู่มือว่าด้วยกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การจัดการประชุมระดับชาติว่าด้วยความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (National Symposium) การประชุมระดมสมองระหว่างหน่วยงานว่าด้วยความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Inter-Agency Brainstorming Session on Restorative Justice) และ TIJ ยังได้ร่วมกับ UNODC จัดการฝึกอบรมระดับชาติและระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พร้อมกับจัดทำงานวิจัย Harmonious Justice: Thailand's Approach to Restorative Justice เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการนำแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในประเทศไทย รวมไปถึงจัดทำคู่มือสหประชาชาติว่าด้วยกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (ปรับปรุงครั้งที่ 2) ฉบับแปลภาษาไทยด้วย (สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, 2565)

2.10.2 ทฤษฎีนวัตกรรมสังคม

Rogers (2003) กล่าวว่า นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ความคิด วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติที่แต่ละบุคคลทั่วไปรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่หรือเป็นความคิดใหม่ อาจไม่จำเป็นต้องเป็นความรู้ใหม่ บางคนอาจรู้แล้วแต่ยังไม่พัฒนาเป็นเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อความรู้นั้น และยังไม่มีท่าทีจะยอมรับหรือปฏิเสธ นอกเสียจากความรู้นั้นสามารถนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

ความหมายของนวัตกรรมสังคมในเชิงปรัชญา หมายถึง การพัฒนาโดยใช้สังคมและการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้งการพัฒนาดังกล่าวเป็นการพัฒนาที่ทำให้สังคมสามารถตั้งอยู่ในภาวะดุลยภาพอย่างมีพลวัตได้ (ประเวศ วะสี, 2545) คำนิยามนี้มีลักษณะเป็นกรอบกว้าง ๆ โดยนิยามนี้ นโยบาย โครงการ และกิจกรรมใด ๆ ที่ให้ความสำคัญกับสังคมโดยมุ่งแก้ปัญหาหรือปรับปรุงสังคมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นย่อมถือว่าเป็นนวัตกรรมสังคมทั้งสิ้น คำนิยามในลักษณะนี้เป็นคำนิยามเชิงผลลัพธ์กล่าวคือ เน้นที่ผลของนวัตกรรมสังคมว่าต้องส่งผลให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขได้ อย่างไรก็ตาม คำนิยามนี้ยังไม่สามารถใช้ในการวิจัยเชิงประจักษ์ได้เพราะยังมีความเป็นนามธรรมสูง กล่าวในเชิงรูปธรรมมากขึ้น James Taylor เสนอว่านวัตกรรมสังคม คือ รูปแบบที่ปรับปรุงแล้วของการกระทำและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ

นวัตกรรมสังคม ยังอาจหมายถึง “ความสามารถ” (Ability) ในการก่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้น เช่น องค์กรนานาชาติว่าด้วยนวัตกรรมสังคม ให้ความหมายของนวัตกรรมสังคมว่า หมายถึงความสามารถที่จะสร้างสรรค์พฤติกรรมทางสังคมที่แตกต่างไปจากพฤติกรรมแบบเดิม ๆ ทั้งด้านส่วนบุคคลและด้านวิชาชีพ โดยเน้นที่ความสามารถในการแปลงสภาพ (Transform) บทบาท และความสามารถที่จะสร้างคุณูปการต่อการแปลงสภาพของสถาบัน (ทางสังคม)

นวัตกรรมสังคม คือ สิ่งใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นกระบวนการทางความคิด (จินตนาการ) หรือการสร้างโอกาส หรือการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อทำให้สังคมดีขึ้น สิ่งใหม่ ๆ นี้รวมถึงการปรับหรือพัฒนาบนฐานเดิมด้วย” (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2546) โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ (1) เป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา (2) เกิดจากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมสร้างของคนในสังคม ไม่ได้เกิดจากการสั่งการจากภายนอก (3) มีจิตสำนึกร่วมต่อสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ (4) มีพัฒนาการ มีการขยายผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงพื้นที่และในเชิงรูปลักษณะ

นอกจากนี้ยังมี Mulgan ที่ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมสังคมว่าหมายถึงกิจกรรม และบริการเชิงนวัตกรรมต่างๆที่ (1) มีแรงจูงใจที่จะมุ่งสนองความต้องการของสังคมและ (2) โดยส่วนมากได้รับการพัฒนาและแพร่กระจายโดยองค์การที่มีความมุ่งหมายเพื่อสังคมเป็นด้านหลัก ลักษณะของนวัตกรรมสังคมประกอบด้วย (1) การเป็นรูปแบบที่ประกอบขึ้นใหม่หรือรูปแบบผสมขององค์ประกอบที่มีอยู่มากกว่าที่จะเป็นสิ่งใหม่แท้ ๆ (2) เมื่อนำไปปฏิบัติจริงจะต้องตัดข้ามขอบเขตขององค์การภาคส่วน หรือสาขาวิชา และ (3) ก่อให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมแบบใหม่ระหว่างปัจเจกหรือกลุ่มที่เคยแยกกันอยู่ซึ่งมีผลอย่างมากต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง (Mulgan, Tucker, Ali, and Sanders, 2007)

นวัตกรรมสังคมเป็นแนวคิดที่กว้างเห็นได้จากนิยามที่นำเสนอข้างต้น โครงการเพื่อพัฒนาสังคมต่าง ๆ อาจจัดว่าเป็นนวัตกรรมสังคมได้ทั้งสิ้น ยิ่งไปกว่านั้นนวัตกรรมสังคมยังอาจอยู่ในรูปลักษณ์ที่แตกต่างกันออกไปและมีหลายระดับ นั่นคือ นวัตกรรมสังคมอาจจะอยู่ในรูปของความคิด (Idea) หรือแนวคิดเชิงปรัชญา (เช่น แนวคิด “เศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมสังคมในระดับปรัชญาเพราะนำเสนอแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาที่มีอยู่ของประเทศ) หรืออาจจะอยู่ในรูปของรูปแบบพฤติกรรมใหม่ ๆ ก็ได้

อีกด้านหนึ่ง แนวคิดนวัตกรรมสังคมนัน ยังเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่หลากหลาย อาทิ นโยบายสาธารณะ การจัดการภาครัฐ การพัฒนาเมือง การพัฒนาชุมชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบ เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งทำให้ตัวแนวคิดมีความซับซ้อนมากขึ้น อันเนื่องมาจากแต่ละสาขาวิชาก็มีวิธีการและองค์ความรู้ที่แตกต่างในการศึกษานวัตกรรมสังคม นอกจากนี้แม้ว่าจะเป็นแนวคิดที่น่าสนใจและมีคุณค่ามากหากได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง แต่ตัวแนวคิดเองยังค่อนข้างมีความเป็นนามธรรมสูงจึยากต่อการนำไปปฏิบัติ การศึกษานวัตกรรมสังคมจึงต้องเริ่มต้นที่การยอมรับสภาพความคลุมเครือและความไม่คมชัดของแนวคิดนี้เสียก่อน การมีความคลุมเครือไม่ใช่ความผิดปกติแต่อย่างใดแต่เป็นสภาพจริงของแนวคิดที่เพิ่งกำเนิดขึ้น หรือเพิ่งได้รับความสนใจศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ สิ่งที่ผู้ที่ต้องการศึกษาแนวคิดนวัตกรรมสังคมต้องทำคือ (1) กำหนดขอบเขตของการศึกษาให้ชัดเจน (2) กำหนดให้ชัดเจนว่าจะใช้มุมมองใดในการทำความเข้าใจตัวแนวคิด

ประเด็นความใหม่ (Newness) ของสิ่งที่เป็นนวัตกรรมสังคมนั้นก็มีข้อถกเถียงกันได้มาก เนื่องจากนวัตกรรมนั้น ต้องเป็นสิ่งใหม่แต่สิ่งที่เป็นสิ่งใหม่ในพื้นที่หนึ่งอาจจะไม่ใช่สิ่งใหม่ในพื้นที่อื่นก็เป็นได้ หรือแม้แต่ในพื้นที่เดียวกันก็ไม่อาจอ้างได้อย่างแน่ใจว่าความคิดหรือสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นเป็นของใหม่อย่างแท้จริง เพราะอาจจะมีการเกิดขึ้นของสิ่งนั้น ๆ แล้วในอดีตก็ได้ ในเชิงวิชาการ Everett M. Rogers ได้ชี้ว่าความใหม่ที่วัดในมิติของเวลาอันเป็นความใหม่ที่เป็นวัตถุวิสัยนั้น ไม่มีความหมายอะไรมากนัก แต่ความใหม่ของนวัตกรรมนั้น ขึ้นอยู่กับการตัดสินของปัจเจกบนฐานของการรับรู้ของปัจเจกเอง (Rogers, 2003) นอกจากนี้ในทางปฏิบัตินักวิชาการมักจะให้ความสำคัญกับคุณค่าของนวัตกรรมมากกว่าความใหม่ นั้นคือเน้นที่การสร้างประโยชน์ส่วนเพิ่มเป็นหลักไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยหรือมากเพียงใดก็ตาม สอดคล้องกับการแบ่งประเภทของนวัตกรรมที่ชี้ว่านวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้เป็นอย่างน้อย 2 ประเภทนวัตกรรมแบบเปลี่ยนแปลงทีละน้อย (Incremental Innovation) และแบบเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง (Radical Innovation) นวัตกรรมแบบแรกอธิบายการเกิดของนวัตกรรมว่าเป็นการต่อเติม ปรับเปลี่ยน ประกอบขึ้นโดยมีฐานมาจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว เป็นการปรับเปลี่ยนสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้มีคุณค่าหรือสร้างคุณค่าได้มากขึ้น ในทางตรงกันข้ามนวัตกรรมแบบที่สองนั้นเป็นนวัตกรรมที่เป็นสิ่งใหม่อย่างแท้จริง โดยเป็นการแปลงสภาพของความคิดหรือรูปแบบพฤติกรรมซึ่งก่อให้เกิดความคิดหรือรูปแบบพฤติกรรมใหม่ที่มีคุณค่าเมื่อนำเอาไปปฏิบัติ

แม้จะมีความหลากหลายในแง่ของนิยาม แต่นิยามแต่ละแบบก็สะท้อนความคิดรวบยอดแบบเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยสังเคราะห์ความหมายของนวัตกรรมสังคมเบื้องต้นออกมาได้ว่า นวัตกรรมสังคม คือ สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ และแนวทางใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมที่สร้างคุณค่าทั้งในเชิงแก้ปัญหาและเชิงพัฒนาให้แก่สังคมได้โดยสร้างขึ้นมาบนฐานของแรงจูงใจทางสังคม

อาจกล่าวได้ว่า นวัตกรรมสังคม มีองค์ประกอบที่จำเป็น (Necessary Component) คือ คุณค่าของนวัตกรรมที่มีต่อสังคมส่วนรวมไม่ว่าจะเป็นในเชิงแก้ปัญหาหรือในเชิงพัฒนา นั้นคือนวัตกรรมสังคมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตที่คนในชุมชนทำอยู่ประจำให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยคุณค่านี้อาจจะเป็นคุณประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) (Rogers, 2003) หรืออาจจะเป็นคุณค่าเพิ่มที่นวัตกรรมนั้นก่อให้เกิดขึ้นในสังคม นอกจากนี้เมื่อใช้การจำแนกมิติของนวัตกรรมสังคมโดย เป็นเกณฑ์ อาจกล่าวได้ว่าคุณค่าของนวัตกรรมสังคมมีอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ (1) มีคุณค่าเพราะสนองตอบความจำเป็นของมนุษย์ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือไม่ได้รับอีก

ต่อไปแล้วแต่ยังต้องการอยู่ (2) มีคุณค่าเพราะไปเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคมไปในทางที่ดีขึ้น และ(3) มีคุณค่าเพราะไปเพิ่มขีดความสามารถเชิงสังคมและการเมืองรวมทั้งเพิ่มระดับการเข้าถึงทรัพยากร

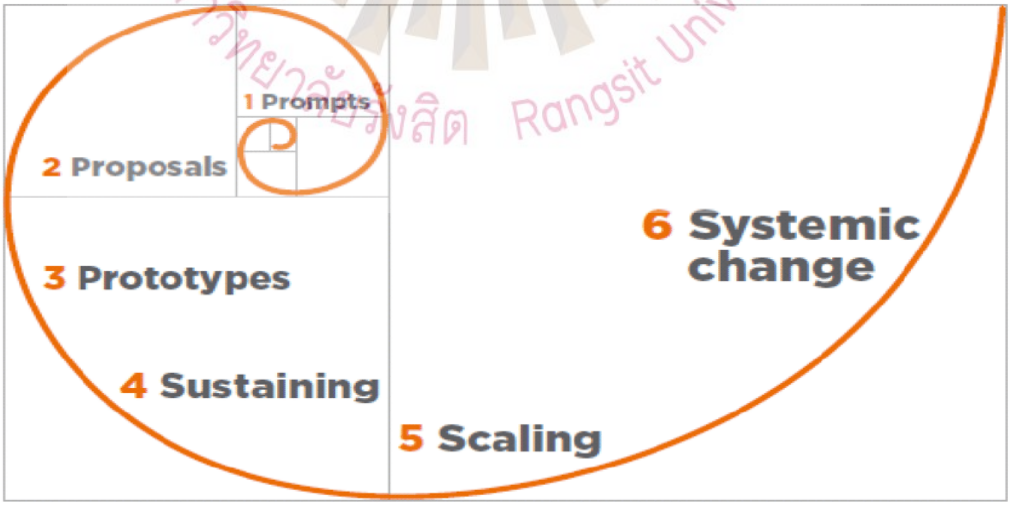
อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมสังคมมีลักษณะเฉพาะตรงที่ส่วนใหญ่ไม่สามารถวัดค่าในรูปตัวเงินได้ คุณค่าที่มีต่อสังคมยังมีลักษณะอิงกับบริบท (Context Dependent) นั่นคือ นวัตกรรมสังคมที่มีคุณค่ามากในสังคมหนึ่ง อาจจะมีค่าน้อยหรือไม่มีเลยในสังคมอื่น ๆ ก็ได้ เพราะฉะนั้น นวัตกรรมสังคมจึงไม่อาจวัดคุณค่าโดยเทียบกันระหว่างสังคม แต่ต้องเปรียบเทียบคุณค่าต่อสังคมหลังจากได้นำนวัตกรรมมาใช้ในสังคมนั้น ๆ แล้ว คุณค่าของนวัตกรรมสังคมสามารถเพิ่มสูงขึ้นได้เมื่อเวลาผ่านไปหรืออาจเป็นไปในทางตรงกันข้าม นอกจากนี้เนื่องจากมีผลกระทบในระดับสังคม ดังนั้นแม้แต่ในสังคมเดียวกันคนบางคนอาจเห็นคุณค่าของนวัตกรรมสังคมที่เกิดขึ้น แต่คนอื่น ๆ อาจจะไม่เห็นก็ได้ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่จะเรียกว่าเป็นนวัตกรรมสังคมต้องก่อให้เกิดคุณค่าด้านใดด้านหนึ่งไม่ว่าจะมากหรือน้อย ทางตรงหรือทางอ้อม ต่อคนส่วนใหญ่หรือทั้งหมดของสังคม ต้องกล่าวไว้ด้วยว่ายังมีกรณีที่นวัตกรรมสังคมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนกลุ่มน้อยโดยต้องเป็นคนกลุ่มที่ถูกกันออก (Exclude) จากการเข้าถึงบริการสาธารณะต่างๆ

องค์ประกอบที่จำเป็นอีกประการก็คือการเป็นสิ่ง ที่ชี้ว่าความใหม่ไม่ใช่องค์ประกอบจำเป็นสำหรับการเป็นนวัตกรรมสังคม แต่หัวใจสำคัญของความเป็นนวัตกรรมสังคมอยู่ที่ผลลัพธ์ของมันมากกว่า (ซึ่งได้แก่ การทำให้คนที่เคยถูกกีดกันออกจากการเข้าถึงทรัพยากรหรือบริการสาธารณะได้มีโอกาสเข้ามาใช้ทรัพยากรหรือบริการดังกล่าวได้) สำหรับผู้วิจัยแล้ว การนำสิ่งเก่าที่เคยมีมาแล้วมาใช้จะจัดว่าเป็นนวัตกรรมได้เฉพาะในกรณีที่มีการปรับปรุงสิ่งเก่านั้น ก่อนจะนำมาใช้เท่านั้น องค์ประกอบนี้จะจำแนกนวัตกรรมออกจากโครงการพัฒนาทั่ว ๆไปที่อาจมีคุณค่าต่อสังคมแต่ใช้แนวทางเดิม ๆ ในการดำเนินการ การเป็นสิ่งใหม่นี้มิได้มีความหมายจำกัดเฉพาะความใหม่อย่างแท้จริง (ไม่เคยมีมาก่อนเลย) แต่อาจเป็นการปรับเปลี่ยนหรือต่อเติมให้เป็นแนวทางใหม่ที่แก้ปัญหาได้ดีกว่าแนวทางเดิมก็ได้ ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีคิดและ/หรือวิธีทำใหม่ก็ได้ ความใหม่ดังกล่าวยังไม่จำเป็นต้องเป็นความใหม่สำหรับทุกคนเป็นการทั่วไปแต่ต้องเป็นความใหม่สำหรับบริบทนั้น ๆ นั่นคือคนในบริบทต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ (Rogers, 2003) ดังนั้น การนำเอาโครงการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จจากชุมชนอื่นมาปรับใช้กับชุมชนของตัวเองจึงนับเป็นนวัตกรรมสังคมสำหรับชุมชนนั้น ด้วยหลักที่ว่าชุมชนนั้นยังไม่เคยมีโครงการพัฒนาลักษณะดังกล่าวมาก่อน

นวัตกรรมสังคมนั้นนอกเหนือไปจากเป็นสิ่งใหม่ที่มีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวมแล้วแล้วยังต้องเกิดขึ้นบนฐานของแรงจูงใจเชิงสังคมด้วย ซึ่งในที่นี้หมายถึงการมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือการมีความต้องการทำให้สังคมดีขึ้นมากกว่าความต้องการที่จะได้รับประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือไม่มีเรื่องกำไรขาดทุนในรูปของตัวเงินกับนวัตกรรมสังคม ทั้ง 3 ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็นเกณฑ์ในจำแนกนวัตกรรมสังคมออกจากสิ่งที่ไม่ใช่นวัตกรรมสังคม การขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งย่อมทำให้ความเป็นนวัตกรรมสังคมสูญเสียไป เมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว โครงการพัฒนาที่ทำซ้ำ หรือทำเป็นประจำโดยใช้วิธีการเดิม ๆ จึงจัดว่าไม่ใช่นวัตกรรมสังคมเพราะขาดความใหม่ เช่น โครงการรณรงค์ให้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง หรือการจัดเวทีประชุมร่วมประจำปี ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับตัวแทนชุมชน โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นเป็นประจำ เป็นต้น สำหรับโครงการพัฒนาที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ไม่ใช่ผู้ขาดโอกาสทางสังคมก็ไม่จัดเป็นนวัตกรรมสังคมเช่นกัน เพราะขาดคุณสมบัติการมีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม เช่น โครงการพัฒนาชลประทานที่เกิดประโยชน์กับโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนหนึ่ง เป็นต้น นอกจากนี้ถ้าโครงการพัฒนาใดมีความมุ่งหวังที่จะสร้างผลกำไรให้แก่ผู้พัฒนาโครงการก็ย่อมไม่จัดเป็นนวัตกรรมสังคมเช่นกันเพราะขาดแรงจูงในทางสังคม เช่น การสร้างตลาดนัดสินค้าเกษตรแต่มีการเก็บค่าเช่าในอัตราสูง เป็นต้น

นวัตกรรมสังคม มีลักษณะโดยทั่วไปที่ไม่อาจวัดคุณค่าเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนนักโดยเปรียบเทียบกับนวัตกรรมนด้านอื่น ๆ ซึ่งอิงอยู่กับบริบท (Context) ของพื้นที่นั้น ๆ เป็นสำคัญ นวัตกรรมที่มีประโยชน์มากในสงคมหนึ่ง ๆวัตกรรมประเภทแรกจะเน้นถึงการเกิดขึ้นของนวัตกรรมที่เป็นการต่อเติมเสริมแต่ง ปรับปรุงขึ้นจากฐานของสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือสิ่งในบริบทนั้น ๆ ให้มีคุณค่าได้มากขึ้น หรือสามารถสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นได้มากขึ้น ในแง่นี้รวมถึงการนำสิ่งที่เคยสร้างคุณค่าเชิงบวกให้แกบูรบทให้แก่พื้นหนึ่ง มาก่อนเข้ามาในอีกบริบทพื้นที่หนึ่งที่ยังไม่เคยสัมผัสนวัตกรรมนั้น ๆ ด้วยก็ได้หากสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อนำมาปฏิบัติในบริบทดังกล่าว สำหรับกระบวนการของการเกิดนวัตกรรมสังคม โดยทั่วไปแล้ว ในขั้นแรกเราสามารถแบ่งในเชิงที่มา ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (1) เกิดจากการวางแผนโดยภาครัฐ (2) เกิดจากปัจเจกชน ประกอบการหรือองค์กรไม่แสวงกำไร (3) เกิดขึ้นจากบริบทนั้น ๆ ขึ้นมาเองโดยธรรมชาติการเกิดขึ้นของนวัตกรรมสังคมในลักษณะแรกจะอยู่ในรูปของนโยบายสาธารณะใหม่ ๆ หรือเป็นการริเริ่มโครงการพัฒนาต่าง ๆ ขึ้นมาโดยมุ่งที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่สร้างผลกระทบแก่สังคมขึ้นอย่างชัดเจน หรืออาจเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมสังคมขึ้นด้วยการจัดหาและกระจายทรัพยากรที่มีความจำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน เทคโนโลยี

องค์ความรู้ต่าง ๆ การเกิดขึ้นของนวัตกรรมในอีกลักษณะหนึ่งก็คือการเกิดขึ้นจากภาคส่วนที่ไม่ใช่รัฐ อาทิเช่น “ผู้ประกอบการสังคม” (Social Entrepreneur) ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นจากทรัพยากรที่ตนมีอยู่เพื่อสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในบริบทนั้น ๆ และมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้วยตนเอง โดยมีลักษณะสำคัญของกระบวนการในบริบทนั้น ๆ (Dees, 1998) ได้แก่ (1) มีการสร้างหรือรักษาไว้ซึ่งคุณค่าของสังคม (2) เล็งเห็นและผลักดันโอกาสใหม่ ๆ ที่จะสามารถเข้าไปดำเนินการได้โดยไม่ล้มเลิกกลางคัน (3) เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (4) ลงมือทำอย่างมุ่งมั่นจริงจังแม้ว่าจะมีข้อจำกัดในเชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (5) ต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยผู้ประกอบการสังคมนั้นค่อนข้างมีความได้เปรียบภาครัฐในแง่ที่อยู่ใกล้ชิดกับพื้นที่จึงสามารถเข้าไปออกแบบนวัตกรรมสังคมที่จะไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาได้ตรงจุดและมีความชัดเจนถูกต้องแม่นยำมากกว่าลักษณะการเกิดขึ้นของนวัตกรรมในประการสุดท้ายอันได้แก่ เกิดขึ้นจากบริบทนั้น ๆ ขึ้นมาเองโดยธรรมชาตินั้น โดยทั่วไปจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ของคนจำนวนมาก (กระบวนการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางสังคมสามารถอธิบายได้ในรูปแบบของโมเดลก้นหอย (Spiral Model) ส่วนใหญ่แล้วแต่ละขั้นตอนจะมีการระบุถึงวิธีการหรือกระบวนการบางอย่างในการก้าวข้ามไปสู่ขั้นที่สูงกว่า แต่ขั้นตอนเหล่านี้อาจไม่ได้มีความต่อเนื่องตามลำดับเสมอไป บางครั้งมีการกระโดดข้ามขั้น หรือย้อนกลับไปจุดเดิมหรือจุดเริ่มต้นตามแต่สถานการณ์ 1 ซึ่งรูปแบบที่นิยมใช้มากที่สุดคือ 6 ขั้นตอนของ Open Book of Social Innovation โดย The Young Foundation สหราชอาณาจักร ดังนี้



รูปที่ 2.2 โมเดล Spiral Model นวัตกรรมสังคม

ที่มา: The Young Foundation, 2022

ความหมายของแต่ละขั้น มีดังนี้

ขั้นที่ 1 Prompt รับรู้ถึงปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและ ความต้องการได้ และมีไอเดียในการ แก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 2 Proposal มีแผนการทำงาน และวิธีการทำงานที่เป็นวิธีการที่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 3 Prototype ปฏิบัติงานตามแผนการทำงาน มีการวัดผล การประเมินผล

ขั้นที่ 4 Sustaining มีแหล่งทรัพยากรที่สามารถทำงานได้ อย่างต่อเนื่อง มียุทธศาสตร์การทำงานที่ชัดเจน มีแผนการทำงานใน ระยะยาวที่ไม่จำเป็นต้องของบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ และ มีโมเดลธุรกิจ

ขั้นที่ 5 Scaling ขยายการทำงานโดยสามารถถ่ายทอด สร้างให้เกิดให้แรงบันดาลใจ มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ในการขยายการทำงานใน ประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการทำงาน อื่นๆ หรือพื้นที่อื่นๆ ผลิตเพื่อวางจำหน่าย (กรณีเป็น Product)

ขั้นที่ 6 System Change เปลี่ยนความคิด ทัศนคติ ค่านิยม การขับเคลื่อนทางสังคม นโยบาย กฎระเบียบ สร้างระบบการทำงาน/ ประเด็นใหม่

กล่าวโดยสรุป นวัตกรรมสังคม ก็คือ กิจกรรมและการให้บริการเชิงสร้างสรรค์ที่มีแรงจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการของสังคมในแบบต่างๆ (Mulgan, 2006) ในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับนวัตกรรมทางสังคมว่า เป็น กระบวนการ ในการคิดค้น สนับสนุน และนำแนวคิดใหม่ๆไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆที่สังคมต้องการ ได้และนวัตกรรมทางสังคมนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งประดิษฐ์แบบในเชิงอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการและการให้บริการทางสังคมได้ด้วย โดยยืนพื้นอยู่บนฐานของการ “คิดใหม่” เพื่อตอบโจทย์ของสังคมในแง่มุมต่างๆ

2.10.3 ทฤษฎีว่าด้วยต้นทุนทางสังคม/เครือข่าย (Social Capital / Network Theory)

ต้นทุนทางสังคม (Social Capital) ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกเป็นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์ของพนักงานซึ่งสร้างพื้นฐานของความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์และ การปฏิบัติงานของกลุ่ม (Collective Action) ในเวลาต่อมา Nahapiet and Ghoshal (1998) ได้ ให้คำจำกัดความของคำว่าต้นทุนทางสังคม ว่าเป็นจำนวนทรัพยากรที่มีอยู่จริงซึ่งซ่อนตัวอยู่ภายในมีความพร้อมให้ใช้โดยผ่านเครือข่ายสัมพันธภาพ ซึ่งปัจเจกพนักงานหรือหน่วยสังคมเป็นเจ้าของ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าเครือข่ายมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างทรัพยากร และการกระจายทรัพยากร (Resource

Distribution) ไปยังหุ้นส่วนอื่น ๆของเครือข่าย ส่วนต้นทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นของผู้ปฏิบัติงานในเครือข่าย (Network Actors) และไม่มีสมาชิกคนใดในเครือข่ายจะ มีสิทธิ์เป็นเจ้าของได้เพียงคนเดียว

ต้นทุนทางสังคมประกอบด้วยมิติต่างๆ 3 มิติคือ (1) มิติด้านโครงสร้าง (Structural) (2) มิติด้านความสัมพันธ์ (Relational) และ (3) มิติด้นความคิด (Cognitive) มิติด้านโครงสร้าง หมายถึง แบบแผนของความสัมพันธ์ในบรรดาสมาชิกของเครือข่าย เช่น การมีตัวตน หรือการขาดหายไปของสมาชิกและการก่อร่างสร้างตัวของเครือข่ายในด้านความหนาแน่น ความต่อเนื่องและจัดตำแหน่งตามลำดับชั้นของสมาชิกในเครือข่าย ส่วนมิติ ความสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของความผูกพันของพนักงานและมิตรภาพที่พนักงานได้พัฒนาขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป และจากการปะทะสังสรรค์กันตลอดเวลา ในขณะที่มิติด้านความคิด จะครอบคลุมทรัพยากรประเภท ดังกล่าว ซึ่งช่วยให้สมาชิกของเครือข่ายมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงาน ด้วยความถูกต้อง

ตารางที่ 2.1 การสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยใช้ทฤษฎีว่าด้วยต้นทุนสังคม/เครือข่าย

ตัวแปร	คำอธิบาย
คำจำกัดความ	ความสามารถของบริษัท/ธุรกิจในการนำสินค้า บริการและกระบวนการทำงานใหม่ๆ ออกสู่ตลาดได้เป็นผลสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและระหว่างองค์กรอันเป็นผลให้บริษัทหรือองค์กรมีข้อได้เปรียบที่แข่งขันได้อย่างยั่งยืน
ตัวผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	- การแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกของเครือข่าย - ความผูกพันทางสังคมและความสามารถในการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างองค์กร
สถานการณ์ที่ทำให้ตัดสินใจได้ยาก	- การแลกเปลี่ยนความรู้กับการรั่วไหลของความรู้ - เจตนาที่โปร่งใสกับพฤติกรรมละโมภ

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

สรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนทางสังคม/เครือข่าย ขององค์กรธุรกิจ ในด้านความร่วมมือที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการมีข้อได้เปรียบเชิงกันแข่งขันอย่างยั่งยืน (ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ, 2562)

2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรเจิด สิงคะเนติ (2562) ได้กล่าวถึง หลักประกันในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติรัฐมีความเกี่ยวพันเป็น อย่างยิ่งกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล (Freiheitsrecht) และสิทธิในความเสมอภาค (Gleichheitsrecth) สิทธิทั้งสอง ประการนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” ในรัฐที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยส่วนใหญ่จะยอมรับหลักความเป็นอิสระของประชาชนในการที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง และเพื่อให้ประชาชนมีอิสระในการพัฒนาบุคลิกภาพของแต่ละคน รัฐจึงต้องให้ความเคารพต่อขอบเขตของสิทธิและเสรีภาพของประชาชนแต่ละคน การแทรกแซงในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน รัฐจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชนตามหลักความชอบธรรมในทางประชาธิปไตยแล้วเท่านั้นจึงจะสามารถทำได้ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของปัจเจกบุคคลให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงได้มีการนำหลักการแบ่งแยกอำนาจมาใช้ เพื่อความมุ่งหมายจะให้อำนาจแต่ละอำนาจควบคุมตรวจสอบซึ่งกันและกัน และเพื่อให้สิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้รับการรับรองคุ้มครอง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2559) ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการของการใช้แรงงานซึ่งทำให้เกิดปัญหาและเกิดความต้องการที่จะให้มีการคุ้มครองแรงงานหากมีการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ย่อมต้องดำเนินการ เพื่อให้มีการบังคับให้กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่ได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน หรือตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการพิจารณาคดีแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีแรงงานทั้งในรูปของอนุสัญญา สนธิสัญญาตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายภายในประเทศของแต่ละประเทศ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2526) แรงงานสัมพันธ์ คือ แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และรัฐ ที่ปรากฏออกมาในรูปข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างแรงงาน สภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน เงื่อนไขการจ้างงาน สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม

โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ (2565) อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง กล่าว่า กระบวนพิจารณาที่จะรับรองได้ว่าบุคคลทุกคนสามารถได้รับการพิจารณาพิพากษาได้โดยเสมอภาค และได้รับการตัดสินคดีองค์คณะผู้พิพากษาซึ่งมาจากตัวแทนของรัฐ ตัวแทนของนายจ้างและตัวแทนของลูกจ้าง อย่างเป็น

ธรรมสอดคล้องกับหลักนิติธรรมอย่างแท้จริง หลักนิติธรรมนั้น นอกจากจะเป็นหลักในการขับเคลื่อนการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน แล้วยังเป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการบริหารจัดการศาลอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการหน่วยงานภายในศาลให้มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความโปร่งใสและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างสูงสุด

ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และ กิตติ ชยางคกุล (2541) ได้ทำการศึกษาปัญหาความยุติธรรมสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และวิเคราะห์หานโยบายทางสังคมที่เหมาะสม ในประเด็นที่พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานยังไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยเชิงเอกสารเป็นหลัก และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานยังไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมให้แก่คู่สัญญาจ้างแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพตามมาตรฐาน การครองชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี และไม่สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน และคู่สัญญาจ้างแรงงานสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการบอกเลิกสัญญาจ้าง แรงงาน ส่งผลให้คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาอาจได้รับความเสียหาย นอกจากนี้กลไกของรัฐที่มีอยู่ยังไม่มี ประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความยุติธรรมทางกฎหมาย รวมไปถึงการกำหนดค่าเสียหายยังไม่สามารถทำให้คู่สัญญาได้รับการชดเชยความเสียหายตามที่เป็นที่จริงได้ (ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และ กิตติ ชยางคกุล ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย ศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

วีระพงษ์ บุญโญภาส (2537) ศึกษาวิจัยถึงหลักการและสาระสำคัญของระบบกล่าวหาและระบบไต่สวน ถึงบทบาทและอำนาจศาลในการค้นหาความจริงของศาลยุติธรรมไทยโดยเฉพาะในคดีที่ใช้ระบบไต่สวน ถึงระบบการพิจารณาคดีแบบไต่สวนและบทบาทในการค้นหาความจริงของศาลต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และปรับใช้สำหรับประเทศไทย ในการค้นหาความจริงเพื่ออำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า อุปสรรคในการนำระบบไต่สวนมาใช้ในการพิจารณาคดีของ ศาลยุติธรรมมีหลายประการ เช่น มุมมองเรื่องระบบการค้นหาความจริงและความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท การค้นหาความจริงของผู้พิพากษาในการค้นหาความจริงในคดีที่ต่างกัน ปัญหาการนำระบบไต่สวน มาใช้ในแต่ละประเภทคดี ทั้งในคดีแพ่ง คดีอาญา คดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง คดีอาญาของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง คดีเลือกตั้ง คดีแรงงานและคดีคุ้มครองผู้บริโภค และข้อจำกัดในการพัฒนาระบบการค้นหา

ความจริงของศาลยุติธรรมเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการตุลาการในประเด็นเรื่องความเป็นกลาง และบทบาทศาล รวมทั้งความเชี่ยวชาญ ของผู้พิพากษา ข้อเสนอแนะในงานวิจัยมี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายที่สำคัญได้แก่การสร้างหลักประกันการใช้บทบาทเชิงรุก โดยใช้อำนาจตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรมมาตรา 5 ออกเป็นคำแนะนำประธานศาลฎีกาว่าด้วยบทบาทการค้นหาความจริงของผู้พิพากษาในเชิงรุก การให้ศาลใช้บทบาทเชิงรุกในทุกขั้นตอนของการดำเนินคดี ตั้งแต่ชั้นไต่สวนมูลฟ้อง ชั้นไต่สวนฉุกเฉิน ชั้นไต่สวนคุ้มครองชั่วคราว ชั้นชี้สองสถาน ชั้นก่อนสืบพยาน ชั้นสืบพยานจนถึงชั้นบังคับคดี เสนอให้แก้ไขถ้อยคำในประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการ 2) ข้อเสนอแนะด้านนโยบายที่สำคัญได้แก่ การเน้นให้ผู้พิพากษาทางการไกล่เกลี่ย ในทุกขั้นศาลตั้งแต่ชั้นชี้สองสถาน ชั้นก่อนสืบพยานและระหว่างสืบพยาน และเสนอให้ทุกหน่วยงาน ในกระบวนการยุติธรรมทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการเพื่อค้นหาความจริงในคดี 3) ข้อเสนอแนะด้านพัฒนาองค์กรบุคลากรและกฎระเบียบที่สำคัญได้แก่ การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาในการแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานในคดี และเสนอให้มีหลักสูตรการอบรมเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้พิพากษาในเชิงรุก เช่น กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งในการบรรยายหลักสูตรอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา และในการเรียนการสอน ชั้นอุดมศึกษาในการค้นหาความจริง เพื่ออำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

กฤช นิ่งน้อย และ ธีระ ศรีธรรมรักษ์ (2560) การวิจัยฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการไกล่เกลี่ยคดีของศาล กรณีการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน สืบเนื่องจากการฟ้องคดีเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ในการตรวจสอบดุลพินิจของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ว่า"พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งโดยชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย" ซึ่งสภาพแห่งคดีย่อมไม่สมควรนำกระบวนการไกล่เกลี่ยมาใช้ แต่เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้และเพื่อให้คดีสามารถยุติลงได้อย่างรวดเร็วเป็นธรรมตามเจตนาของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครองและมีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กรณีนี้จึงมีประเด็นปัญหาว่าศาลแรงงานจะมีอำนาจไกล่เกลี่ยคดีเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ผลการศึกษา ศาลแรงงานมีอำนาจไกล่เกลี่ยคดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ได้โดยถือว่าไม่เป็นการไกล่เกลี่ยให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจะต้องยุติลงไปหรือขัดต่อหลักผลผูกพันของคำสั่งทางปกครอง หากแต่เป็นการไกล่เกลี่ยให้นายจ้างและลูกจ้างยอมตกลงปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน โดยใช้สิทธิเรียกร้องตามแต่ข้อตกลงในการประนีประนอมยอมความสำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหากระบวนการไกล่เกลี่ยคดีของศาล กรณีการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานนั้น ศาลแรงงานต้องดำเนินการให้ลูกจ้างหรือนายจ้าง ซึ่งเป็น

คู่ความตกลงกันได้ ความผิดทางอาญาจะระงับสิ้นไป ส่วนปัญหาในการไกล่เกลี่ยคดีที่คู่ความมิได้นำคดีมาสู่ศาลภายในกำหนดระยะเวลาสามสิบวันนั้น ศาลแรงงานมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยคดี ข้อเสนอแนะควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยเพิ่มเติมบทบัญญัติการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้นำนายจ้างลูกจ้างเข้ามาในคดี และเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การไกล่เกลี่ยที่นายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นคู่ความตกลงกันได้มีผลทำให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสิ้นผลไป ตลอดจนกำหนดแนวทางการไกล่เกลี่ยคดีของศาลแรงงานเพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สรุปพนักงานตรวจแรงงานกระทำการในฐานะเจ้าหน้าที่รัฐออกคำสั่งให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดของศาลแรงงานที่เน้นการไกล่เกลี่ยแล้ว ศาลแรงงานจึงควรไกล่เกลี่ยคดีเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้แต่ต้องมีการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อให้สอดคล้องกับการไกล่เกลี่ยในคดีแรงงาน การเพิ่มเติมบทบัญญัติการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้นำนายจ้างลูกจ้างเข้ามาในคดี มาตรา 37/1 ในกรณีการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ให้โจทก์ฟ้องนายจ้างหรือลูกจ้างแล้วแต่กรณีมาเป็นจำเลยร่วมด้วย ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเรียกนายจ้างหรือลูกจ้างเข้ามาเป็นผู้ร้องสอด โดยให้ผู้ร้องสอดมีสิทธิเสมือนหนึ่งว่าตนได้ฟ้องหรือถูกฟ้องเป็นคดีเรื่องใหม่ ซึ่งโดยเฉพาะผู้ร้องสอดอาจนำพยานหลักฐานใหม่มาแสดง อาจอุทธรณ์ฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานมีโทษทางอาญา หากไม่ปฏิบัติตามจึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การไกล่เกลี่ยมีผลทำให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสิ้นผลไป มาตรา 38/1ในการไกล่เกลี่ยคดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อคู่ความซึ่งเป็นนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้หรือคู่ความซึ่งเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานตกลงกันได้ให้ถือว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นอันสิ้นผลไป ให้เป็นไปได้โดยสะดวก รวดเร็ว และระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันและ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 57(3) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 แต่หากโจทก์ไม่ยื่นคำร้องดังกล่าว ศาลแรงงานควรใช้ดุลพินิจเรียกเพื่อให้นายจ้างหรือลูกจ้างอีกฝ่ายเข้ามาในคดีเองตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 57(3) (กฤช นิ่งน้อย* ศาสตราจารย์ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์มาตรการทางกฎหมายในการไกล่เกลี่ยคดีของศาล กรณีการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน)

ประสิทธิ์ กุลบุญญา (มปป.) การวิจัยความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งศึกษาแนวคิดเรื่องความขัดแย้ง, รูปแบบความขัดแย้ง และวิธีจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา การศึกษาพบว่า ความขัดแย้ง เกิดจากสาเหตุหลัก คือ ตัณหา ทิฏฐิมานะ และเหตุภายนอก คือ ข้อมูล ผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ชาติพันธุ์รูปแบบความขัดแย้งมีทั้งความขัดแย้งภายในตน ความขัดแย้งระหว่าง บุคคล ความขัดแย้งด้านประโยชน์ ความขัดแย้งเรื่องอำ นาจ ความ

ขัดแย้งด้านทิฏฐิ และ ความขัดแย้งด้านชาติพันธุ์ ซึ่งวิธีบริหารจัดการความขัดแย้งมีดังนี้ คือ เริ่มจากการจัดการความขัดแย้งในตนเองด้วยการเรียนรู้จริตตนเองและปรับแก้จริตให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ขจัดสนิมภายในใจ (ปุริสมละ) พยายามพึ่งตนเองให้ได้ตามหลักนาถกรณธรรม และพยายาม เอาชนะตนเองให้ได้คือวิธีการที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการขจัดความขัดแย้งในตนเอง จากนั้นก็จัดการ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยใช้หลักสาราณียธรรมโดยมีความปรารถนาเอื้อเฟื้อด้วยเมตตา จัดการพูดในสิ่งสร้างสรรค์เพื่อป้องกันและระงับความขัดแย้งจัดการความขัดแย้งในครอบครัว ด้วยการบริหารทรัพย์สินในครอบครัวให้ลงตัวทั้งระดับส่วนตัว ครอบครัวและส่วนรวม และ ใช้ชีวิตร่วมกันด้วยหลักเมตตา ซึ่งแนวคิดในการขจัดความขัดแย้งทั่วไปเริ่มต้นด้วยความอดทน (ขันติ) ขจัดความขัดแย้งโดยกรอบอธิกรณสมถะด้วย วิธีระงับปัญหาด้วยพยานและหลักฐาน ที่พร้อมหน้า (สัมมุขาวินัย) ใช้เสียงข้างมาก (เยภุยยสิกาวินัย) วิธีการประนีประนอม (ติณวัตถารกะ) และวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง

ประพาพรัตน์ สุขดิษฐ์ (มปป.) การวิจัยนี้พบว่า 1) กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีแพ่งของศาลยุติธรรมในประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน สำหรับความคล้ายคลึง คือ การไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการแก้ปัญหาข้อพิพาทโดยมีบุคคลที่สามเข้ามาช่วยเหลือเพื่อระงับข้อพิพาท ส่วนความแตกต่างคือ วิธีพิจารณานั้นมีบางส่วนที่ไม่เหมือนกัน เนื่องจาก ระบบกฎหมายที่แตกต่างกัน 2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องการไกล่เกลี่ยในคดีแพ่งในศาลยุติธรรมไทย ได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 20 ทวิข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการไกล่เกลี่ย พ.ศ. 2554 ส่วนประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ค.ศ. 2017 3) ประเทศไทยควรออกพระราช บัญญัติว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทปรับปรุงคุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ยโดยต้องผ่านการอบรมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติผู้ ไกล่เกลี่ยต้องขึ้นทะเบียนกับสำนักงานศาลยุติธรรมทุกคน เพิ่มค่าตอบแทนผู้ไกล่เกลี่ย สำหรับข้อเสนอแนะ ประเทศไทย ควรออกกฎหมายเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เผยแพร่ให้ความรู้ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งแก่ประชาชนทั่วไปให้เข้าใจ สรุป รูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีแพ่งของศาลยุติธรรมทั้งของประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์นั้นมีความเหมือนและแตกต่างกันบ้างสำหรับรูปแบบที่เหมือนกัน คือ การไกล่เกลี่ยจะมีบุคคลที่สามเข้ามาช่วยเหลือเพื่อระงับข้อพิพาท ทั้งนี้คู่ความต้องสมัครใจเข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ยเมื่อคู่ความพอใจในผลของการไกล่เกลี่ยคดีแพ่งในศาลแล้ว จึงตกลงระงับข้อพิพาทกัน ส่งผลให้ข้อพิพาทนั้นยุติซึ่งช่วยลดปริมาณคดีในศาล ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย สำหรับความแตกต่างคือ ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แต่ประเทศสิงคโปร์มีพระราชบัญญัติไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ค.ศ. 2017 และขั้นตอนการดำเนินงานอาจจะแตกต่างกันบ้าง ขึ้นอยู่กับระบบกฎหมาย สำหรับข้อเสนอแนะ คือ 1) ประเทศไทยควรออกพระราชบัญญัติว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 2) ประเทศไทย

ต้องพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย เพื่อรองรับการไกล่เกลี่ยออนไลน์ให้เหมือนประเทศสิงคโปร์ 3) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ด้านการไกล่เกลี่ยข้อ พิพาทคดีแพ่งแก่ประชาชนทั่วไปให้เข้าใจทั้งสื่ออินเตอร์เน็ตและการจัดอบรมโดยสำนักงานศาลยุติธรรม 4) ผู้ไกล่เกลี่ยในประเทศไทยทุกคนควรต้องผ่านการอบรมหลักสูตรไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจากสำนักศาลยุติธรรม

ทรงภพ ศรีโสภา, เพ็ญศรี พัทธ์วิวัฒนศิริ และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล (มปป.) การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง โดยใช้ชื่อว่า PPS Model ประกอบด้วย 1. นโยบาย (Policy) นโยบายของผู้บริหารศาลต้องให้ความสำคัญกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการไกล่เกลี่ยควรคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่คู่ความจะได้รับให้ใกล้เคียงกันในข้อกฎหมาย 2. กระบวนการ (Process) การบริหารจัดการในการไกล่เกลี่ยควรมีการบริหารจัดการให้ดี ให้ปริมาณคดีกับปริมาณผู้ไกล่เกลี่ยมีความเหมาะสม และการประชาสัมพันธ์ควรเป็นเชิงรุก 3. บุคลากร (Staff) ควรเพิ่มและใช้ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้เต็มที่ เต็มประสิทธิภาพ และบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารศาลแรงงานกลางควรจะมีความรู้ทางด้านกิจการหลักของการไกล่เกลี่ย สรุปความเห็น ศาลแรงงานควรมีการจัดเก็บข้อมูล (Database) ตัวอย่างสัญญาประนีประนอมยอมความที่ดีและสำเร็จแล้ว

รัศฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์, บรรพต วิรุณราช และภัทรี พรีสตัด (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางกาพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: ศาลแรงงานภาค2 ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมของผู้ประนีประนอม ประกอบด้วย 3ด้านคือ 1. ด้านคุณสมบัติ 2. ด้านความรู้ความสามารถและทักษะ 3. ด้านสมรรถนะซึ่งแบ่งเป็น ข้อย่อยดังนี้ คือ ด้านคุณสมบัติประกอบด้วย 1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป 2) มีความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการไกล่เกลี่ย 7) เป็นที่ยอมรับทางสังคม มีความรับผิดชอบ ไม่เคยมีประวัติอาชญากร 4) มีจิตอาสา และอุทิศเวลา ยอมรับความกดดัน ไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน 5 มีความเป็นกลาง เสมอภาคไม่ลำเอียง ด้นความรู้ความสามารถและทักษะ ประกอบด้วย 3) มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 2) มีความรูวามสามารถละทักษะการใช้จิตวิทยาในการเจรจาต่อรอง 3)มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจับประเด็นสำคัญสรุปความได้ ส่วนด้านสมรรถนะประกอบด้วย 1) มีจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง 2) มีความเข้าใจภารกิจการเป็นผู้ประนีประนอมอย่างถ่องแท้ 3) มีศิลปะการเจรจาต่อรองและการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง 4) มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ มีปฏิภาณไหวพริบและเป็นผู้ฟังที่ดี 5) มีความเชี่ยวชาญในการไกล่เกลี่ยประนีประนอม แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอม คือ ควรมีการ

อบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานรวมถึงด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยและจิตวิทยาในการเจรจาต่อรอง ทักษะในการสรุปความและจับประเด็นที่สำคัญ จัดรวบรวมคดีตัวอย่าง สร้างกลุ่มสัมพันธ์ ให้ทำกรณีศึกษา จัดให้มีการศึกษาดูงานตามสถานที่ประกอบการ เป็นต้น

วิชชากรณ์ วันทา และ พัฒนพันธ์ เขตต์กัน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้ประนีประนอมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศาลจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ การวิจัยชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่จำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานหาค่า T-test และ F-test One-Way ANOVA ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 10 คน โดยผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่เป็นคู่ความในคดีต่อบทบาทของผู้ประนีประนอมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศาลจังหวัดพิษณุโลกทั้ง 4 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมและการแสดงออก ด้านการช่วยเหลือเสนอแนะสนับสนุนประสานความเข้าใจให้คู่ความสามารถตกลงกันได้ และด้านความรู้ความสามารถ 2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้ประนีประนอมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศาลจังหวัดพิษณุโลก พบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ต่อเดือน และความเกี่ยวข้องกับคดี มีผลต่อบทบาทของ ผู้ประนีประนอมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศาลจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัย ที่ไม่มีผล คือ เพศและอายุ 3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้ประนีประนอมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศาลจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ประนีประนอมควรให้เกียรติคู่ความทั้งสองฝ่ายได้แสดงออกทางความคิดเห็นต่อปัญหาของตนมากกว่า ที่ผู้ประนีประนอมจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขต่างๆ เสียเองการแสดงความปรารถนาดีต่อคู่ความด้วยความมีเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจ กระตือรือร้นที่จะช่วยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายบรรลุข้อตกลงร่วมกัน รวมถึงผู้ประนีประนอมควรเป็นผู้รับฟังที่ดี และเลือกใช้วิธีการในการเจรจาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น การใช้วิธีการเจรจาฝ่ายเดียว เรียกเจรจาพร้อมกันสองฝ่าย พักการเจรจาชั่วคราว หรือเลื่อนการเจรจาออกไปเพื่อให้คู่ความได้หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในครั้งต่อไป ผู้ประนีประนอมที่ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทควรมีทักษะและความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น เป็นการเฉพาะ

กิตติมา วงศ์กุหมัด (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของคู่ความที่มีต่อเจ้าหน้าที่ประจำส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพได้ พบว่า คู่ความ

ที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท สำนักอำนวยคาประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ทุกด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจในด้านความเสมอภาพ สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความเพียงพอ ด้านความตรงต่อเวลา และต่ำที่สุดคือ ด้านความต่อเนื่องผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจของคู่ความที่มาใช้บริการที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ พบว่า คู่ความที่มาใช้บริการที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน แต่คู่ความที่มาใช้บริการที่มีสถานภาพและอาชีพต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุทิตา ใจบุญมา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหา อุปสรรคของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชั้นศาล ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ประนีประนอมประจำศาลอาญาในกรุงเทพมหานครพบว่า ประเภทของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชั้นศาล พบว่ามี 4 วิธีใหญ่ๆ คือ การเจรจาต่อรองการไกล่เกลี่ยเพื่อยังให้เกิดการประนีประนอมยอมความ การอนุญาโตตุลาการ และการดำเนินการพิจารณาในศาล กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลประกอบด้วยการวางโครงสร้างการไกล่เกลี่ยการรวบรวมข้อมูลและการจำแนกแยกแยะประเด็นปัญหา การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ตากต่าง การแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้ง การสิ้นสุดการไกล่เกลี่ยส่วนคดีที่สามารถทำการไกล่เกลี่ยได้ ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า ผู้ประนีประนอมที่เคยผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับ "กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท"จะทราบถึงเทคนิคและวิธีการไกล่เกลี่ยมากกว่าผู้ที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม หากผู้ประนีประนอมไม่เคยผ่านการฝึกอบรมก็จะทำให้ไม่มีประสบการณ์ ไม่ความรู้เบื้องต้น ไม่ทราบเทคนิควิธีในการไกล่เกลี่ย จะทำให้การไกล่เกลี่ยไม่ประสบผลสำเร็จ และผู้ประนีประนอมควรเป็นผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หากขาดผู้ประนีประนอมที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอาจทำให้การเจรจาของคู่ความไม่ประสบผลสำเร็จ

รัตนลักษณ์ นาถนิติธาดา (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การไกล่เกลี่ยคดีปกครองโดยศาลปกครอง พบว่า การระงับข้อพิพาทโดยการฟ้องร้องคดีต่อศาลได้รับการยอมรับว่าได้ผลที่แน่นอนและเป็นที่สุด แต่การดำเนินกระบวนพิจารณาคดีของศาลใช้ระยะเวลาอันยาวนานกว่าที่ศาลจะมีคำพิพากษาและไม่แน่นอนว่าสุดท้ายแล้ว ผลของคำพิพากษาจะเป็นที่พอใจของคู่ความฝ่ายใดโดยอาจมีฝ่ายหนึ่งชนะและอีกฝ่ายหนึ่งแพ้ นอกจากนั้น การดำเนินคดีในศาลซึ่งใช้ระยะเวลาอันยาวนานยังก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการพิจารณาพิพากษาคดีเนื่องจากปริมาณคดีที่ฟ้องร้องต่อศาลมีเป็นจำนวนมาก การระงับ

ข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ยในศาล เพื่อให้คู่ความประนีประนอมยอมความกันจึงถูกนำมาใช้กับคดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล เพื่อให้คดีเสร็จสิ้นไปจากศาลโดยเร็ว และข้อพิพาทยุติลงโดยเป็นที่พอใจร่วมกันของคู่ความทั้งสองฝ่าย ไม่มีฝ่ายใดแพ้หรือฝ่ายใดชนะ แต่ถือว่าคู่ความทั้งสองฝ่ายชนะด้วยกันทั้งคู่ (Win-Win Situation)

รูปที่ 2.3 การไกล่เกลี่ยคดีในห้องการไกล่เกลี่ยศาล

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษา นวัตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก: การจัดการคดีและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลแรงงาน เป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ด้านสังคมศาสตร์ ที่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยังยืน เริ่มต้นจากสิ่งที่จำเพาะเจาะจงไปสู่สิ่งทั่วไป หรือก็คือ การนำข้อมูลที่เลือกมาจากตัวอย่างส่วนหนึ่งและสามารถนำไปใช้ได้กับประชากรและสถานการณ์ทั่วไป เพื่อให้ทราบถึงประเด็นในรายละเอียดที่สำคัญและมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ศึกษาอย่างครบถ้วน ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-depth) ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะได้ (Analytic Induction) ทั้งนี้ได้เลือกการออกแบบวิจัย (Research Design) โดยใช้วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Approach) เนื่องจากสามารถที่จะกำหนดขอบเขตการวิจัยได้ชัดเจน ทั้งเวลา สถานที่ และองค์การต่างๆ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ในตัวเอง และเพื่อเป็นการวางกรอบในการศึกษาคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการในสถานการณ์ปัจจุบันหรืออนาคต โดยเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหรือระยะเวลาที่ต่อเนื่อง จากอดีตถึงปัจจุบัน

3.1 วิธีการวิจัย

ประเด็นปัญหา อุปสรรค์ ไปสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในการนี้ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง เพื่อให้เกิดรูปแบบ หรือแนวทางในการหาข้อสรุป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) แบบสัมภาษณ์ลึก โครงสร้างปลายเปิด (Structure In-Depth Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อมูลที่จะทำให้ทราบ หรือแสดงนัยถึงสภาพทั่วไปของการจัดการปัญหาและอุปสรรค์ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.2.1 กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ระบบข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการคำถามแต่ละประเด็น

3.2.2 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาว่าตรงตามเนื้อหา และมีข้อมูลครบถ้วนหรือไม่ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แก้ไขและปรับปรุงให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากหนังสือและเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหนังสือ และสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ ตลอดจนหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ ในการนี้ผู้วิจัยเลือกเฉพาะในส่วนที่เชื่อมโยงหรือที่มีส่วนสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระ และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับบทสัมภาษณ์

3.3.2 การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบครึ่งทาง (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Information Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มที่กำหนดจำนวน 40 ท่าน โดยคำถามที่จะใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบตามกรอบแนวคิดการศึกษา และมีอิสระในการตอบโดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทั้งหมดทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิด

กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 40 ท่าน ได้แก่

1) กลุ่มผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ประกอบไปด้วย ท่านอธิบดีศาลแรงงานกลาง ท่านรองอธิบดี ท่านผู้พิพากษาอาวุโสส่วนไกล่เกลี่ย ท่านผู้อำนวยการศาลแรงงานกลาง ท่านผู้พิพากษาสมทบ ท่านผู้ประนีประนอม ท่านหัวหน้างานส่วนไกล่เกลี่ย เจ้าหน้าที่และนิติกรประจำศาลแรงงานกลาง รวม 20 ท่าน

2) กลุ่มผู้พิพากษาศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ประกอบด้วย อธิบดีศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ท่านอธิบดี ท่านรองอธิบดี ท่านผู้พิพากษาอาวุโสส่วนไกล่เกลี่ย ท่านผู้พิพากษาสมทบ ท่านผู้ประนีประนอม ท่าน

หัวหน้างานส่วนไกล่เกลี่ย เจ้าหน้าที่และนิติกรประจำศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ รวม 20 ท่าน

โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ๆ ที่จะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องมือในการบันทึกเสียง เตรียมสมุด จดบันทึก และอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้ เครื่องบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้โดยผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ทั้งนี้หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใดผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยง ความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

3.4.1 การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้ กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพคือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ดังต่อไปนี้

3.4.1.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบคือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่

1) แหล่งเวลา ถ้าเวลาต่างกันข้อมูลที่ได้รับจะเหมือนกันหรือไม่

2) แหล่งสถานที่ ถ้าสถานที่ต่างกันข้อมูลที่ได้รับจะเหมือนกันหรือไม่

3) แหล่งบุคคล ถ้าบุคคลผู้ให้ ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมอยู่อีกหรือไม่

3.4.1.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยลงไปเก็บแต่ละครั้งจะแตกต่างกันอย่างไร ในกรณีที่ไม่แน่ใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลสนาม ผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนตัวผู้วิจัยให้มีหลายคนขึ้น

3.4.1.3 การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าถ้าใช้แนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodology Triangulation) คือการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อมกันนั้นก็ คือ การศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วยนั้นเอง

2) การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ต่างๆ ทางวิชาการมาสร้างเป็นบทสรุปร่วมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นความเชื่อมโยง เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

3) นำเสนอรูปแบบการจัดการปัญหาและข้อขัดแย้งที่พึงประสงค์ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมแล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการวิจัย

จากผลการศึกษานวัตกรรมสังคมของกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดี การไกล่เกลี่ย เพื่อการบริหารจัดการคดีจากการนำนวตกรรมสังคมในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดี และการไกล่เกลี่ยออนไลน์ในศาลแรงงานกลาง สามารถตอบปัญหาแก่ประชาชนและสังคมแรงงานไทยได้อย่างเป็นธรรม ระงับข้อพิพาทได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ อย่างยั้งยืนเป็นรูปธรรม แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ลดปริมาณคดี ตอบสนองความต้องการของประชาชนในหมู่แรงงานทุกอุตสาหกรรมด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด อย่างเที่ยงธรรม มีมาตรฐานสากล ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิจัยเชิงเอกสาร เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลโดยถูกต้ออองในการหาตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้ง ข้อ 1 และ 2 ในการศึกษากระบวนการยุติธรรมทางเลือก และนวัตกรรมสังคมในการจัดการคดี และไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ในศาลแรงงานกลาง ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์กระบวนการยุติธรรมทางเลือก

ปัจจุบันศาลแรงงานพัฒนากระบวนการุติธรรมทางเลือกโดยกำหนดทิศทางในดำเนินงานการขับเคลื่อนและพัฒนาตามภารกิจ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน และการไกล่เกลี่ยออนไลน์ การพิจารณาคดีอิเล็กทรอนิกส์ มาบริหารจัดการคดี ภายใต้นโยบาย D - Court หรือศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) เป็นการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลทั่วประเทศ รวมถึงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมผ่าน ระบบต่าง ๆ อาทิ ระบบ CIOS ระบบ e-Filing เป็นต้น และในอนาคตศาลยุติธรรมมีแนวทางที่จะพัฒนาศาล ดิจิทัล (Digital Court) สู่การเป็นศาลอัจฉริยะ (Smart Court) โดย Smart Court จะประกอบ ไปด้วย 1) เทคโนโลยีอัจฉริยะ (Technology Smart) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริการอำนวยความยุติธรรม แก่ประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง 2) ฉลาดทางวิชาการ (Academic Smart) พัฒนากลไกระบบ การพิจารณาคดีตลอดจนการพัฒนาเชิงวิชาการศาลยุติธรรม รวมถึงพัฒนากระบวนพิจารณาและระบบ ของการดำเนินงานเกี่ยวกับคดีเลือกตั้ง คดีอาญาทุจริต และการดำเนินคดีแบบกลุ่มที่ยังมีปัญหา ในด้านตัวบทกฎหมาย 3) ทำงานด้วยความชาญฉลาด (Work Smart) เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีความเหมาะสม ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

อาทิการไกล่เกลี่ยก่อนฟ้อง ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 20 ตรี4) บุคลากรมีความชาญฉลาด (Personnel Smart) จัดสรรบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การทำงานของศาลมีประสิทธิภาพ พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และสร้าง โอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของตนที่มี (สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม, 2563)

ในการศึกษากระบวนการยุติธรรมทางเลือก (Alternative Dispute Resolution หรือ ADR) ทำให้เข้าใจในการนำวิธีมาใช้เป็นทางเลือกของความยุติธรรมที่มีการพัฒนาจากกระบวนยุติธรรมกระแสหลัก หมายถึง การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพให้ความเป็นธรรมในทางกฎหมายหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแก่บุคคลโดยใช้รูปแบบวิธีการที่แตกต่างจากระบบยุติธรรมกระแสหลัก กระบวนการยุติธรรมทางเลือกดังกล่าวมีความสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องต้นทุน ค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินการ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ด้วยการเปลี่ยนจากการเผชิญหน้ามาเป็นการพูดคุยหารือ รวมถึงมุ่งฟื้นฟูตัวบุคคลทั้งฝ่ายผู้กระทำและผู้เสียหาย ดังนั้นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกจึงกลายเป็นทางเลือกหนึ่งของความยุติธรรมสำหรับผู้คนจำนวนมาก ที่สำคัญ คือ กระบวนการยุติธรรมทางเลือก หรือกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์คือการพัฒนากระบวนทัศน์ทางการยุติธรรมที่มุ่งประโยชน์ในการสนับสนุนให้ประชาชนเข้าสู่การยุติข้อพิพาทได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์ความขัดแย้งที่จะนำไปสู่สังคมสันติสุขในรูปแบบวิธีการต่างๆ ที่นิยมใช้สูงสุด คือ การไกล่เกลี่ย (Mediation) ที่เกิดจากความสมัครใจของคู่ขัดแย้งหรือคู่พิพาทเพื่อเสนอความต้องการที่แท้จริงและเกิดความพึงพอใจจากการตัดสินใจร่วมกันในการเจรจาแก่คู่พิพาทในการบรรลุข้อตกลง ซึ่งผลของการตัดสินใจในการยุติข้อพิพาทยังคงเป็นของคู่ความเท่านั้น โดยไม่มีกฎหมายหรือศาลใดจะมาบังคับให้คู่ความต้องยอมรับผลของข้อตกลงที่คู่พิพาทไม่สมัครใจได้ ทั้งนี้มิใช่เพื่อจุดมุ่งหมายหลักในการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลหรือลดปริมาณผู้ต้องหาล้นเรือนจำแต่สิ่งสำคัญคือ คู่ความสามารถตกลงกันได้ เป็นการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางเลือก(Alternative dispute resolution หรือ ADR) ด้วยวิธีการการไกล่เกลี่ย

Howard Shaw บิดาของความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์และเป็นคริสเตียนกลุ่มเมนโนไนท์ นำเสนอแนวคิดที่ต่างจากการแก้แค้นทดแทนที่เน้นการลงโทษ โดยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ (Accountability) เยียวยาความเสียหาย (Healing) และการยุติความขัดแย้ง (Closure) โดยมองอาชญากรรม เป็นเรื่องที่ก่อความเสียหายต่อบุคคลและจะต้องได้รับการฟื้นฟูความเสียหาย โดยผู้กระทำผิดเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงและมีชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ มุ่งฟื้นฟูความ เสียหาย

ทั้งทางวัตถุและจิตใจของผู้เสียหายและผู้กระทำผิดต้องรู้สึกรับผิดชอบ สำนึกผิด อยากเข้ามาชดเชยหรือทำให้ความเสียหายน้อยลง เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดสันติสุขในชุมชนและเป็นระบบยุติธรรมที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพประชาชน ให้ความเป็นธรรมในทางกฎหมายหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคคล โดยใช้รูปแบบแตกต่างจากระบบยุติธรรมกระแสหลัก กล่าวคือ เน้นการปรับเปลี่ยนทัศนะจากการแก้แค้นทดแทนของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักไปสู่ทัศนะเชิงสมานฉันท์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ในปี พ.ศ.2537 ศาลแพ่งได้ออกระเบียบศาลแพ่งว่าด้วยการไกล่เกลี่ย โดยระเบียบดังกล่าวเป็นผลจากมติที่ประชุมผู้พิพากษาในศาลแพ่งที่ให้ยกร่างขึ้นโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามมติที่ประชุม การนำเอาแนวทางการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของประเทศสหรัฐอเมริกามาประยุกต์ใช้ และในปี พ.ศ.2538 กระทรวงยุติธรรมได้มีหนังสือแจ้งศาลต่างๆ ว่ามีโครงการจะร่วมมือกับศาลในการสร้างแนวทางการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้เกิดขึ้น โดยกระทรวงยุติธรรมได้กำหนดรูปแบบและตัวอย่างการดำเนินการจัดการอบรมสัมมนาแก่ผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ธุรการรวมถึงพยายามพัฒนารูปแบบการไกล่เกลี่ยให้เป็นระบบ และแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ ภายหลังส่งหนังสือดังกล่าวพบว่าศาลต่างๆ ได้ร้องขอความสนับสนุนจากกระทรวงยุติธรรมเพื่อสร้างระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทขึ้นในศาล จวบจนถึงปี พ.ศ.2544 ประเทศไทยได้นำกระบวนการไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทมาใช้ในศาลทั่วประเทศ(สมภาคย์ ตระการกุลพันธ์, 2552, น.10-12) ควบคู่กับการพิจารณาคดีปกติอย่างงตัวมีประสิทธิผล ประชชนได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมาย

โดยมีสถิติคดีแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณา จำนวน 20,942 คดี และได้พิพากษาแล้วเสร็จจำนวน 14,324 คดี ซึ่งคดีที่พิพากษาแล้วเสร็จ ดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 68.40 ของปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ประเภทข้อหาที่เข้าสู่การพิจารณาสูงสุด 5 อันดับแรก 1) ขอให้คิดค่าชดเชย จำนวน 3,666 ข้อหา 2) ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 3,623 ข้อหา 3) ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา จำนวน 3,541 ข้อหา 4) ขอให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำนวน 3,220 ข้อหา 5) ขอให้รับกลับเข้าทำงานและหรือให้จ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำนวน 1,889 ข้อหา และศาลแรงงานกลางมีสถิติคดีแรงงานเข้ารับการไกล่เกลี่ยคดี ย้อนหลังตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2553 – 2559 รวม 4,992 คดี สำเร็จ 2107 คดี หรือ 50 เปอร์เซ็นต์ (ข้อมูลในบทที่ 1) ซึ่งเป็นผลสำเร็จที่บงชี้ได้ว่า ศาลแรงงานประสบผลในการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยมาใช้ในการยุติข้อพิพาท

การพัฒนากฎหมาย กฎหมายไม่ได้เป็นแต่เพียงการนำหลักหรือทฤษฎีมาอ้างอิงเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปของข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเท่านั้น เราปฏิเสธไม่ได้ว่ากฎหมายย่อมมีบทบาทเป็นแบบแผนความประพฤติของผู้คนในสังคมที่มีกระบวนการบังคับใช้อย่างเป็นกิจจะลักษณะ ศีลธรรมของสังคม (Social Mores) อุดมการณ์ทางการเมือง (Political Ideologies) สถานการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สภาวะผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและธุรกิจ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักกฎหมายจะต้องประเมินหาจุดดุลยภาพ เพื่อการจัดทำกฎหมายและบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งนักกฎหมายจะทำหน้าที่นี้ได้จะต้องมีความรู้แบบสหวิทยาการ การพัฒนากฎหมายประเทศไทยยังขาดการบูรณาการของกฎหมายสาขาที่ต่างกัน ประวัติศาสตร์ของกฎหมาย หรือจารีตประเพณีและหลักศาสนาต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปรุงแต่งกฎหมาย ในบางครั้งเราก็แก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ บทบาทของกฎหมายในแง่นี้เป็นการยอมรับว่า กฎหมายมีไว้เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของสังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับปัจเจกชน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกชนด้วยกัน เช่น นายจ้างกับลูกจ้าง การกล่าวถึงหลักนิติรัฐและหลักนิติธรรม ก็เป็นการเน้นถึงบทบาทในด้านนี้ของกฎหมายเช่นกัน แต่มีหลักและทฤษฎีอันเป็นองค์ความรู้ มีวิธีการและทักษะเป็นการเฉพาะทางวินัย (Disciplinary) ประเด็นความขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม วัตถุประสงค์ของกฎหมายและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนากฎหมายและอรรถประโยชน์ทางสังคม (Social Utility)

หลักนิติรัฐและนิติธรรม เป็นกฎหมายสมัยใหม่ โดยนิติรัฐ เป็นรูปแบบของกฎหมาย และนิติธรรม เป็นการบังคับใช้กฎหมาย จุดร่วม คือ ความเป็นธรรม ทั้งนิติรัฐและนิติธรรมมีเป้าประสงค์เดียวกัน คือความเป็นธรรม โดยการบัญญัติกฎหมายของนิติรัฐต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม และการคุ้มครองเสรีภาพโดยองค์กรตุลาการที่เป็นอิสระ นี้ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งของประชาชนเลยที่เดียว เนื่องจากแม้จะมีรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนดีเลิศเพียงใดก็ตาม แต่หากไม่สามารถนำการละเมิดกฎหมายขององค์กรผู้ใช้อำนาจดังกล่าวมาฟ้องต่อศาลได้ ก็เท่ากับประชาชนไม่มีทางที่จะได้รับการเยียวยาได้เลย ดังเช่น นายจ้างกับลูกจ้างเป็นคู่สัญญาที่มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกันต่อเนื่องตลอดเวลา ยิ่งกว่าคู่สัญญาประเภทอื่นใด ยิ่งมีปฏิสัมพันธ์กันในระยะเวลานานเท่าใดก็ย่อมมีโอกาสเกิดความขัดแย้งหรือข้อพิพาทกันได้มากขึ้นเพียงนั้น ดังเช่นลิ้นกับฟันโอกาสกระทบกันก็มีได้ตลอดเวลา กฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่คุ้มครอง ควบคุม คุณภาพชีวิต ของลูกจ้างให้ดีขึ้น ตลอดจนถึงการให้ลูกจ้างและนายจ้างทำข้อตกลงในการจ้างงานเพื่อให้นายจ้างได้ประกอบกิจการในทางการที่จ้าง ศาสตราจารย์โรเบิร์ต

แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาย ได้นิยาม กฎหมายแรงงาน ไว้ว่า เป็นกฎหมายที่คุ้มครองหรือปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน ตลอดจนกล่าวถึงสิทธิของสมาคมนายจ้างและลูกจ้างและประชาชนส่วนรวม (วีรนันท์ ฮวดศรี, มปป.)

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ เป็นกระบวนการใด ๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำความผิดและผู้เสียหายกลับคืนสู่ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างกัน คู่พิพาทต่างต้องการได้รับความยุติธรรม ที่ผ่านมาการนำระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาเป็นทางเลือกใช้ควบคู่กับการพิจารณาพิพากษาคดีระบบปกติ ถือว่าได้ผลเป็นที่ยอมรับของคู่ความและมีความสำเร็จในการยุติคดี ที่เปิดโอกาสให้คู่พิพาทได้พูดคุยกัน เพื่อหาแนวทางระงับข้อพิพาทที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ โดยมีคนกลางทำหน้าที่ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้คู่พิพาทได้มีโอกาสพูดคุยเสนอทางออกร่วมกัน นำไปสู่การแก้ไขข้อพิพาทด้วยความพึงพอใจของคู่พิพาท เกิดความสมานฉันท์หรือความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้โดยเร็ว การไกล่เกลี่ยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ คู่ความตกลงกันได้ และทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน

ดังนั้น หน้าที่หลักของผู้ไกล่เกลี่ย คือ เป็นสื่อให้คู่ความได้ติดต่อเจรจากัน ช่วยให้คู่ความได้เข้าใจถึงสิ่งที่ตนต้องการและสิทธิที่ตนจะพึงได้รับ รวมทั้งช่วยชี้แนะทางแก้ไขปัญหากับช่วยกำหนดทางเลือกที่นำไปสู่ข้อตกลง และเมื่อคู่ความตกลงกันได้ก็ช่วยร่างสัญญาประนีประนอมยอมความด้วย

การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง มีจุดสำคัญที่ทำให้มีประสิทธิภาพในการเพิ่มพลังความสามารถในการจัดการข้อพิพาท ซึ่งมีความแตกต่างจากวิธีการอื่นที่อาศัยบุคคลที่สามเข้ามาช่วยในการจัดการความขัดแย้ง คือ การยอมรับในตัวคนกลางที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย โดยผู้เจรจาทั้งสองเป็นองค์ประกอบสำคัญของการไกล่เกลี่ย การยอมรับไม่ได้ หมายความว่า คู่กรณีจำเป็นที่จะต้องต้อนรับคนกลางและเต็มใจที่จะทำอย่างที่เขาได้บอกให้ทำ ยอมรับฟังและยินดีที่จะพิจารณาอย่างจริงจังในคำแนะนำของคนกลาง

การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง มีหน้าที่หลัก คือเป็น คนกลาง เป็นสื่อให้คู่ความได้ติดต่อเจรจากัน ช่วยให้คู่ความได้เข้าใจถึงสิ่งที่ตนต้องการ และสิทธิที่ตนจะพึงได้รับ รวมทั้งช่วยชี้แนะทางแก้ไขปัญหา กับช่วยกำหนดทางเลือกที่นำไปสู่ข้อตกลง และเมื่อคู่ความตกลงกันได้ก็ช่วยร่างสัญญาประนีประนอมยอมความด้วย

ปัจจัยที่สำคัญ ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยที่เป็นกลาง คือ ทัศนคติ พฤติกรรม ความสัมพันธ์ และอำนาจในการกำกับของคนกลาง

บทบาทสำคัญของคนกลางคือ มีหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการกับคู่กรณีที่พิพาทกันอยู่ เพื่อให้เขาสามารถที่จะบรรลุข้อตกลงเป็นที่พึงพอใจร่วมกัน

หลักเกณฑ์ที่สำคัญของการไกล่เกลี่ย คือ การดำเนินการในการไกล่เกลี่ยเกิดจากความสมัครใจของคู่พิพาท การดำเนินการเป็นความลับ หน้าที่สำคัญของผู้ไกล่เกลี่ย คือ ช่วยเหลือในการเจรจาของคู่พิพาททั้งสองฝ่ายไม่ใช่ทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินชี้ขาดแต่อย่างใด ประโยชน์สูงสุดของประชาชน คือ มีความสะดวก ประหยัด รวดเร็วและเป็นธรรม ด้วยความสมานฉันท์และความสงบเรียบร้อยของสังคมและประเทศชาติ

ในการศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า กระบวนการยุติธรรมจากอดีตถึงปัจจุบันมีการพัฒนาเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน โดยมีการพัฒนากระบวนการยุติธรรมและกฎหมาย การเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมตามยุคสมัยและสากล เป็นคุณลักษณะวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Bast Practice) ครบองค์ประกอบของการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทางเลือก เพื่อการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย การบริหารจัดการคดี การบริหารองค์กร การบริหารงานบุคคลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นธรรมมีกฎหมายรองรับ โดยเป็นที่ยอมรับของประชาชน คือ ภารกิจและผลงานของศาลแรงงานที่ผ่านมาในรอบสี่สิบกว่าปีหรือ เสี้ยวศตวรรษหนึ่งนั้นย่อมตอบปัญหาแก่ประชาชนและสังคมแรงงานไทยได้ดีว่า ศาลแรงงานเป็นสถาบันที่ระงับข้อพิพาทแรงงานได้ดีมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพเพียงใด

4.2 การวิเคราะห์กระบวนยุติธรรมทางเลือกรูปแบบออนไลน์

4.2.1 การจัดการคดีรูปแบบออนไลน์

ปี พ.ศ.2563 มีปรากฏการณ์สพึงโลก เนื่องจากการเกิดโรคระบาดโคโรนาไวรัส-19 หรือที่รู้จักในชื่อว่า COVID-19 และมาตรการเพิ่มระยะห่างทางสังคมเพื่อควบคุมโรคส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจในวงกว้าง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ต้องมีการพัฒนารูปแบบกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งกระบวนการ รูปแบบ การระงับข้อพิพาท เพื่อให้ผู้มีอรรถคดี คู่กรณี

พิพาทได้รับความเป็นธรรม สะดวก รวดเร็ว และทันต่อกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย การบริหารจัดการคดี โดยเฉพาะการระงับข้อพิพาทอันส่งผลกระทบต่อคู่กรณีหรือคู่พิพาททำให้มิได้รับความยุติธรรมและความสะดวกเท่าที่ควร

ภาครัฐได้มีการกำหนดนโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาแผนระยะยาวอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ที่ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการคดี ประชาชนสามารถที่จะเข้าถึงการบริการได้อย่างไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ศาลยุติธรรมซึ่งมีหน้าที่ ในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน เพื่อให้สังคมสงบสันติ มีความเป็นธรรม และความเสมอภาค โดยยึดหลักนิติรัฐ นิติธรรม มีเป้าหมายสำคัญในการยุติข้อพิพาทให้เป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ตามคำกล่าว ที่ว่า ความยุติธรรมที่เข้าถึงง่าย (Easy Access To Justice) และเป็นระบบยุติธรรมที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพประชาชน ให้ความเป็นธรรมในทางกฎหมาย ศาลแรงงานกลางสู่การเป็นศาลอัจฉริยะ (Smart Court)

นวัตกรรมสังคมของกระบวนการยุติธรรม คือ การผสมผสานศาสตร์วิชาต่างๆ มาใช้ร่วมกัน เช่น ศาสตร์วิชาการทางนิติศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ และจิตวิทยามาประยุคใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความปองดองสมานฉันท์ในการระงับข้อพิพาททางคดี แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล ถือเป็นการบริหารจัดการคดีในงานยุติธรรมแนวใหม่ (New Justis) คือ กระบวนการยุติธรรมทางเลือกในการยุติข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย จะเห็นได้ว่าปัจจุบันศาลแรงงานได้มีการกำหนดทิศทางในดำเนินงานการขับเคลื่อนนวัตกรรมสังคมในการจัดการคดี และไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ และพัฒนาตามภารกิจศาลยุติธรรม โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน และการบริหารจัดการคดี ภายใต้นโยบาย D - Court สู่ Smart Court หรือศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) เป็นการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลทั่วประเทศ รวมถึงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมผ่าน ระบบต่าง ๆ อาทิ ระบบ CIOS ระบบ E-Filing เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาศาลดิจิทัล (Digital Court) อนาคตศาลยุติธรรม มีแนวทางที่จะพัฒนาศาลดิจิทัล (Digital Court) สู่การเป็นศาลอัจฉริยะ (Smart Court)โดยจะประกอบไปด้วย 1) เทคโนโลยีอัจฉริยะ (Technology Smart) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริการอำนวยความยุติธรรม แก่

ประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ถูกต้องตามหลักนิติรัฐนิติธรรม 2) ฉลาดทางวิชาการ (Academic Smart) พัฒนากลไกระบบการพิจารณาคดีตลอดจนการพัฒนาเชิงวิชาการศาลยุติธรรม รวมถึงพัฒนากระบวนพิจารณาและการไกลเกลี่ย ออนไลน์ และการดำเนินคดีแบบกลุ่มที่ยังมีปัญหาในด้านตัวบทกฎหมาย 3) ทำงานด้วยความชาญฉลาด (Work Smart) เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีความเหมาะสม ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อาทิการไกล่เกลี่ยก่อนฟ้อง ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 20 ตรี 4) บุคลากรมีความชาญฉลาด (Personnel Smart) จัดสรรบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การทำงานของศาลมีประสิทธิภาพ พัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และสร้างโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของตนที่มี (สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม, 2563)

จากบทสัมภาษณ์ท่านศิลา แต้มแก้ว กล่าวถึงการจัดการคดีส่วนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพิ่มในฐานะผู้บริหารจัดการคดีส่วนไกล่เกลี่ย

ลักษณะคดีแรงงาน จะต้องได้รับการไกล่เกลี่ยทุกคดี ตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ 2522 มาตรา 38 พรบ คุ้มครองแรงงานฯ ให้ทุกคดีสามารถไกล่เกลี่ยได้ทุกขั้นตอน คดีที่เข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยได้สองทาง คือ 1. คดีที่ผ่านศูนย์ 2. คดีไม่ผ่านศูนย์ ไกล่เกลี่ยระเบียบบริหารระบุไว้ว่า คดีที่ผ่านศูนย์ คดีผ่านผู้ประนีประนอม เช่น คดีแรงงาน คำร้องขอให้เจ้าพนักมีคำสั่งขอให้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คดีเกือบทั้งหมดจะเข้าสู่ศูนย์เต็มเขตทั้งหมด คดีไม่ผ่านศูนย์ คดีจะไม่เข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ย จะเป็นการไกล่เกลี่ยในบัลลังก์ ในห้องพิจารณา อาทิ เช่น คดีที่หน่วยงานราชการเป็นจำเลย หรือบริษัทขนาดใหญ่ อย่างเช่น รัฐ รัฐวิสาหกิจใหญ่ ๆส่วนมาก ต้องรอคำสั่งของศาลโดยบรรทัดฐานเท่านั้น

เพราะฉะนั้นก็อธิบายได้ว่าการบริหารจัดการในคดีแรงงานในการไกล่เกลี่ยแบ่งเป็นสองทาง 1. ผ่านศูนย์ 2.ไม่ผ่านศูนย์ คือ เมื่อคดีฟ้องแล้วจะมีการนัดมาเข้าสู่สวนไกล่เกลี่ยใช้ระยะเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน เว้นแต่เป็นเคสพิเศษ บางเคสอาจเกินหนึ่งเดือนบ้างเล็กน้อย แต่เพื่อความรวดเร็วตาม Concept ของศาล และต้องแจ้งคดีด้วยความรวดเร็วไม่เกินหนึ่งเดือน

การแจกจ่ายคดี เมื่อคดีถึงศูนย์ศูนย์ไกล่เกลี่ย ท่านผู้บริหารของศาลและท่านผู้พิพากษากลางจะตรวจสำนวน เช่น สมมุติว่าวันที่ 1 มิถุนายน 2566 ท่านดูล่วงหน้า มีคดีอะไร เรื่องอะไร แล้วจะเปรียบเทียบกับเวรของผู้ประนีประนอมในวันนั้น ว่าท่านใดมีความเชี่ยวชาญ ความถนัดเรื่องใดบ้าง

การแจกจ่ายคดีต้องจ่ายตามความเชี่ยวชาญและความเหมาะสม ความถนัด เพราะตอนที่ผู้ประนอมสมัครเข้ามาท่านจะแจ้งอยู่แล้วว่าท่านจะถนัดเรื่องอะไร เป็นการจ่ายตามความเหมาะสมและความถนัด เพื่อให้เข้าใจลักษณะคดี ประเภทคดี การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประนอม ก่อนถึงเวลานัดท่านจะเข้ามาตรวจสอบ อ่านสำนวนคดีก่อน เพื่ออ่านสำนวนก่อน ศึกษาข้อเท็จจริงในสำนวน และท่านผู้พิพากษาประจำศูนย์จะมาอธิบายข้อกฎหมาย แนวทางการไกล่เกลี่ย ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายที่น่าสนใจผู้ประนอมให้ทราบก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง เพราะมุมมองนักกฎหมายมีลักษณะมุมมองกว้างมากกว่ามีประสบการณ์เข้าใจข้อกฎหมายค่อนข้างจะชัดเจนกว่า เพราะอาจจะมีเรื่องไหนที่น่าสนใจน่าพิจารณาเป็นพิเศษ ท่านก็จะไกล่เกลี่ยได้ง่ายขึ้น หลังจากเข้าสู่ห้องไกล่เกลี่ย คือการปฏิบัติของผู้ประนอมในการไกล่เกลี่ยหากมีข้อสงสัยท่านผู้ประนอมสามารถออกมาสอบถามผู้รักษาการประจำศูนย์ได้อีก ว่าเรื่องนี้ถ้าเกิดจะเดินไปทางนี้ต่อจะมีปัญหาอะไร หรือติดขัดเรื่องที่ควรจะคุยอย่างไร หรือบางครั้งถ้าเกิดติดขัดบางอย่าง ท่านอาจจะเข้ามาร่วมในการไกล่เกลี่ยด้วย เพื่อช่วยเหลือในการไกล่เกลี่ยให้สำเร็จตกลงกันได้ แต่การไกล่เกลี่ยทุกอย่างก็อยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจของคู่ความทั้งสองฝ่าย บางครั้งจะยอมหรือไม่ยอม อันนี้ก็สุดแล้วแต่ความต้องการของคู่ความที่แท้จริงว่าเขาต้องการอย่างไรการไกล่เกลี่ยสำเร็จ หากไกล่เกลี่ยสำเร็จได้ศาลก็จะจัดทำสัญญาประนีประนอมยอมความ การไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ แต่ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ก็ส่งเข้าสู่การพิจารณาตามปกติต่อไป โดยส่งกำหนดประเด็นเพื่อนัดวันเพื่อจะสืบพยาน ในระหว่างรอสืบพยานถ้าคู่ความสองฝ่ายมีความรู้สึกว่าอยากจะพูดคุยกันอีกครั้ง สามารถยื่นคำร้องแจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ไกล่เกลี่ยขอประนีประนอมอีกครั้งศูนย์ไกล่เกลี่ย เมื่อได้รับอนุญาตอาจจะส่งกลับมาเพื่อไกล่เกลี่ยครั้งที่ 2 ซึ่งยังสามารถไกล่เกลี่ยได้ทุกขั้นตอนแม้จะผ่านจากศูนย์ไกล่เกลี่ยไปแล้ว หรืออาจไกล่เกลี่ยในห้องพิจารณาโดยท่านผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนเลยก็สามารถทำได้ทุกขั้นตอน process (ไกล่เกลี่ยทำได้ตลอดหากยังไม่มีคำพิพากษาเป็นที่สุดแล้ว) เพราะเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเป็นหลัก การตั้งผู้ประนอมฯ ศาลเป็นผู้คัดเลือกแต่งตั้งตามความสามารถ จำเลยสามารถที่จะคัดเลือกเองได้ถ้าคู่ความสองฝ่ายตกลงกันว่าจะขอเป็นท่านใดแล้วแต่ความสมัครใจของคู่ความแต่โดยปกติแล้ว ถ้าเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้เลือก ศาลมักจะไม่อนุญาติมากนัก (เนื่องจากว่าถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเลือกเขาอาจจะมีความสัมพันธ์เป็นพิเศษกับท่านนั้นอาจจะเกิดความไม่เป็นธรรมได้เราก็

จะจัดให้เฉพาะ) จริยธรรมผู้ประนอมฯ โดยปกติแล้วผู้ประนอมหากรู้จัก หรือมีความสัมพันธ์กับคู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในทางประเพณีท่านก็จะขอถอนตัว นั่นคือ มารยาท ซึ่งเป็นจริยธรรมเลย หากถ้าเกิดรู้จักใครเป็นพิเศษ แล้วจะเกิดความไม่เป็นธรรม มีความเป็นกังวลในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านก็จะขอถอนตัวเราก็จะเปลี่ยนผู้ประนอมท่านใหม่ ระยะเวลาที่จะใช้ในการไกล่เกลี่ย ปกติศาลไม่ได้กำหนดระยะเวลาว่าต้องกี่ชั่วโมง อยู่ที่ลักษณะของประเภทคดี และไม่ได้กำหนดจำนวนครั้งจะต้องให้เสร็จแล้วแต่ภารกิจ ตามปกติ ถ้าหลายครั้งมากเกินไป ก็จะเป็นการไม่อำนวยความความยุติธรรมกับคู่ความเหมือนกัน เป็นการประวิงเวลา หากขอเลื่อนบ่อยๆ ก็ต้องห่วงถึงคู่ความด้วย ว่าจริงจริงแล้วคู่ความต้องการประเมินคดี หรือว่ายังหาข้อยุติไม่ได้ ถ้าประเภทต้องประชุมคณะกรรมการก่อนเราก็อาจจะไม่ให้เลื่อน เพราะเป็นข้อเท็จจริงว่าเขาต้องประชุมคณะกรรมการพิจารณา บริษัทให้ได้หรือไม่ส่วนใหญ่ไม่อนุมัติ จำนวนคดีในแต่ละวัน โดยปกติการดำเนินคดีช่วงเช้า 8 คดี ช่วงบ่าย 8 คดี อันนี้ คือตามปกติเลย เนื่องจากว่าสถานที่ของศาลแรงงานกลางค่อนข้างจะแคบเพราะมีการปรับปรุงอยู่ในช่วงนี้ แต่ในกรณีมีคดีต่อเนื่องก็จะเพิ่มรวม 3 คดี อันนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งที่เติมมาจาก 8 คดี อาจจะเป็นวันหนึ่ง 10 ถึง 12 คดี โดยประมาณ ความสำเร็จ ศาลแรงงานกลางเคยทำสถิติในเดือนหนึ่งปริมาณคดีลดลงหรือประสบ ความสำเร็จของศาลแรงงานกลาง ในปีนั้นประมาณ 40 กว่าเปอร์เซ็นต์ อาจดูไม่เยอะมากไม่ถึงครึ่งหนึ่ง แต่ถือว่าเป็นผลสำเร็จเลย เพราะมีการคุยกันเบื้องต้นแล้วในช่วงการไกล่เกลี่ยที่ไม่สำเร็จ เขาอาจจะกลับไปคิด ไปไตร่ตรอง ข้อได้ข้อเสียทั้งหมดในชั้นไกล่เกลี่ย ช่วงกำหนดประเด็นอาจไกล่เกลี่ยสำเร็จ ซึ่งก็เป็นผลมาจากการพูดคุยชั้นหนึ่งแล้วในเบื้องต้นเหมือนกัน จำนวนผู้ไกล่เกลี่ยในศาลแรงงาน ปัจจุบันนี้จำนวนผู้ไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานนี้มีประมาณ 112 ท่าน

คำแนะนำเพิ่มการบวนการจัดการคดี ในสถานการณ์โควิด-19 ศาลต้องปรับปรุงพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ย รูปแบบปกติที่คู่ความต้องเดินทางมาศาลเป็นการเกลี่ยเป็นระบบออนไลน์100 เปอร์เซ็นต์ ช่วงนี้อาจจะเพลาลงบ้างนิดหน่อย การไกล่เกลี่ยออนไลน์ ก็คือ เราจะให้คู่ความอยู่บ้าน ผู้ประนอมก็อยู่บ้านด้วย เพื่อลดภาวะเสี่ย ซึ่งก็เป็นผลดีทำให้คดีมีความสำเร็จมากพอสมควรเหมือนกัน และลดปริมาณคดีในสถานการณ์โควิด-19 โดยไม่ต้องรอระยะเวลาในการดำเนินคดีที่ค่อข้างนาน ถึงแม้สถานการณ์โควิดเบาบางลงศาลแรงงานก็ยังใช้เทคโนโลยีออนไลน์ กรณีเคสที่ผู้มีความประสงค์จะเข้าไกล่เกลี่ยออนไลน์ ศาลจะอำนวยความสะดวกให้กับคู่ความตลอดเวลาอย่างเช่นเคสที่คู่ความป่วยกะทันหัน หรือเป็นทนายมาแต่ว่ากรรมการอยากคุยด้วยแต่กรรมการอยู่ต่างประเทศถ้าคู่ความแจ้งความประสงค์เข้ามาว่าใช้เทคโนโลยีออนไลน์ก็สามารถแซดเพื่อมีข้อตกงได้อย่างรวดเร็ว

พรบ.ไกล่เกลี่ยออนไลน์ พ.ศ. 2563 เป็นกฎหมายออกมาเพื่อรองรับคดีออนไลน์ทางศูนย์ไกล่เกลี่ยมีกฎหมายบังคับ ใช้ปะปนกันหลายอย่าง คือ พรบ.ไกล่เกลี่ยออนไลน์ พ.ศ. 2563 ระเบียบวิธีการของสำนักงานศาลยุติธรรม และมีระเบียบเกี่ยวกับการขายออนไลน์ ของสำนักงานศาลยุติธรรมที่ใช้ควบคู่กัน ไม่ได้เป็นกฎหมายบัญญัติแต่เป็นระเบียบที่ประกาศใช้ แล้วก็ประสบความสำเร็จร้อยเปอร์เซ็นต์ไหมคะ? จากที่ผ่านมาไกล่เกลี่ยออนไลน์ในช่วงหยุดสถานการณ์โควิดค่อนข้างจะสำเร็จมากพอสมควร เนื่องจากพบว่าการไกล่เกลี่ยออนไลน์ เช่น กรรมการบริษัทเข้าไกล่เกลี่ยออนไลน์ ได้เองทำให้มีผู้มีอำนาจในการตัดสินใจสามารถตัดทำให้คดีเสร็จสิ้นได้โดยเร็ว ณ เวลานั้นเลยกรณี เคสที่เป็นทนายหรือคู่ความมาศาลเอง แต่ต้องกลับไปปรึกษากรรมการก่อนว่าเห็นชอบกับข้อเสนอทำให้เสียเวลา แต่พอเป็นออนไลน์ปุ๊บกรรมการเข้าออนไลน์ เลยมีอำนาจตัดสินใจทันทีว่าข้อเสนอรับได้หรือไม่คดีสิ้นสุด การช่องทางเข้าสู่ระบบออนไลน์ ปัจจุบันนี้การนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการไกล่เกลี่ยเป็นการไกล่เกลี่ยทางอิเล็กทรอนิกส์ เข้าใช้ด้วย Google Meet เป็นหลัก Zoom และ เวฟเอ็กซ์ ซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมพัฒนาเครื่องมือขึ้นเป็นระเบียบพื้นฐานที่ใช้ เนื่องจากมีความปลอดภัยทางเทคโนโลยี เกี่ยวกับเรื่องข้อมูลข่าวสารพอสมควร ปัญหาการนำเทคโนโลยีมาใช้ กับการไกล่เกลี่ยออนไลน์มีปัญหาอะไรบ้าง ปัญหาส่วนหนึ่งอาจจะเป็นปัญหาเรื่องความพร้อมของเทคโนโลยีของคู่ความบางครั้งลูกจ้างโดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างเขาอาจจะป่วยหรือติดภารกิจไม่สามารถเดินทางมาได้ แล้วขอออนไลน์ แต่เทคโนโลยีที่ใช้เขาอาจจะยังไม่เข้าถึง คือประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้การสื่อสารได้ ไม่เสถียร หรือว่าสื่อสารได้ไม่คล่องตัวปัญหาหลักที่เจอ PDTA คือ กฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล หลังจากมีตัว PDTA เข้ามาใช้ก็ต้องมีความรัดกุมมากขึ้น กฎหมาย PDTA เข้ามาแล้ว ในเรื่องของการสื่อสารหรือข้อมูลส่วนบุคคลก็ตาม PDTA คือ กฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีความลับมากขึ้นเกี่ยวกับตัวตน การดำเนินการทางเว็บผลิตขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับตัว PDTA เหมือนกัน แล้วการที่เราใช้วิธีการออนไลน์ เราจะเชื่อได้อย่างไรว่าคู่ความนั้นเป็นความลับในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยออนไลน์ ลักษณะการไกล่เกลี่ยต้องเป็นความลับ ห้าบันทึกภาพ บันทึกเสียง ถ้ามีการบันทึกภาพ หรือเสียงอาจจะมีความผิดทางศาล ก่อนที่จะเริ่มการไกล่เกลี่ยออนไลน์ เจ้าหน้าที่ที่ประสานในเรื่องนั้นก็จะมีการแจ้งคู่ความซ้ำอีกครั้งนึงว่าห้ามบันทึกภาพเสี่ยงการไกล่เกลี่ย ซึ่งนำมาใช้เป็นพยานหลักฐานในชั้นพิจารณาคดีไม่ได้ และก็มีการเน้นย้ำอยู่แล้วในตัวระเบียบชัดเจน สถานที่ จะต้องเป็นสถานที่ปิดไม่ใช่ว่ามีคนเดินผ่านได้ บริษัทที่ปิด ไม่มีภาวะแวดล้อม อย่างเช่นเป็นห้องทำงานหรือห้องส่วนตัวของคู่ความเอง คือ หมายความการออนไลน์ เพื่อทำที่บ้านหรือออฟฟิศผู้ไกล่เกลี่ย ปัจจุบันตัวผู้ประนอมต้องเดินทางมาศาล จะต้องมาใช้วิธีการไกล่เกลี่ย เครื่องมือเครื่องใช้ของศาล เพื่อจะได้มี

การควบคุมดูแล แล้วก็บริหารจัดการได้ มีห้องพิเศษ มีเครื่องไม้เครื่องมือเตรียมพร้อมให้กับผู้ประนอมที่สามารถดำเนินการให้ได้ ศาลมีโน้ตบุ๊ก มีไมค์ มีตัวลำโพง มีการเชื่อมสัญญาณให้เป็นการเตรียมพร้อม การสืบพยานออนไลน์ แต่มีวิธีการอย่างไรอื่นที่ไม่ใช่การไกล่เกลี่ยออนไลน์อย่าง เช่น การสืบพยานออนไลน์ เราจะมีบัลลังก์ที่รองรับอยู่แล้ว เขาเรียกบัลลังก์อิเล็กทรอนิกส์ ก็จะมีเครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมในการสืบพยานทางออนไลน์อยู่แล้วทุกบัลลังก์ การพิจารณาคดีออนไลน์ตอนนี้สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาคดีนิด ขอแตะเรื่องการพิจารณาคดีสักนิด มีขั้นตอนลักษณะใกล้เคียงกัน คือ คู่ความมีความประสงค์เข้ามาว่าจะขอสืบพยานทางออนไลน์ ถ้าติดต่อแล้วอนุญาติก็สามารถดำเนินการทางออนไลน์ได้ แต่มันจะมีความเคร่งครัดกว่าการไกล่เกลี่ยออนไลน์ ก็คือ จะต้องมีห้องชัดเจนแล้วจะใช้โปรแกมได้ คือ ซูม หรือ เวฟเอ็กซ์ เท่านั้นการส่งพยานหลักฐานหรือเอกสารต่างๆ จะต้องส่งผ่านช่องทางศาลกำหนดเท่านั้น เราไม่สามารถจะส่งขอยื่นพยานเอกสารส่งผ่านทางไลน์ของหน้าบัลลัง จะส่งขอยื่นพยานเอกสารผ่านช่องทางของโปรแกรมของศาลเท่านั้นเพื่อป้องกันข้อมูล เพื่อความถูกต้องของตัวเอกสาร เพราะโปรแกรมของศาลจะมีการรองรับอยู่แล้วว่า มีการยืนยันตัวตน คนที่ยื่นคือใคร? แล้วมีการพิสูจน์ตัวตนก่อนอยู่แล้วหลังจากที่การพิจารณาสำเร็จแล้ว

> “ถ้าเป็นการไกล่เกลี่ยออนไลน์ เป็นเคสที่ตกลงกันได้ เราจะมีช้อยส์ทางเลือกอยู่สองทาง คือ หนึ่งเลื่อนการไกล่เกลี่ยอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้คู่ความมาทำสัญญายอมหรือถอนฟ้องนัดที่ศาล การลงรายชื่อสัญญายอมหรือถอนฟ้อง ถ้าคู่ความมีเทคโนโลยี และมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสามารถเซ็นสัญญายอมทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ สัญญายอมทางอิเล็กทรอนิกส์สามารถที่จะไปใช้กับกฎหมายที่มารองรับได้แน่นอน กฎหมายเกี่ยวกับการลงนาม มีระเบียบรองรับเกี่ยวกับการลงรายชื่ออยู่ แล้ว การพิจารณาคดีเหมือนกัน เมื่อสิ้นสุดการพิจารณาคดีแล้วการที่จะเซ็นทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ไหมคะ ได้ครับ ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบกับผู้พิพากษาตัวจริง ไม่จำเป็นว่าจะต้องมาเซ็นจริงใช่มั้ย เราจะให้คนที่ไม่เซ็นเฉพาะคนที่ไม่อยู่เท่านั้น อย่างเช่นถ้าจำเลยเข้าออนไลน์ ตัวโจทย์มาศาลเซ็นสัญญายอม ในทางปฏิบัติที่ทำกัน คือ จะทำสัญญายอมให้คู่ความผ่านทางระบบออนไลน์ให้ตรวจให้อ่านก่อน สัญญายอมทุกคนโอเคแล้ว แล้วก็มีวิธีการก็ คือ จะเซ็ตเป็น Pdf.ก่อนส่งให้ทางจำเลยดูแล้วก็ส่งไปให้ลงชื่อได้ก็ คือสแกน ปริ้นท์ ออกมาแล้วก็เซ็นชื่อบนกระดาษเสร็จแล้วก็สแกนกลับมาก็ได้ เจ้าหน้าที่ศาลจะออกมาให้ผู้พิพากษาศาลพิจารณาดู แล้วท่านจะถามในการออนไลน์ว่า นี่คือลายมือชื่อจำเลย ลายมือชื่อโจทย์ เขาบอกว่าใช่ถูกต้องก็จะเอาตัวนี้ให้กับทางจำเลยที่ส่งมาลายเซ็นเป็นตัวจริง แล้วผู้พิพากษาก็จะเซ็นเป็นลายมือ

ชื่อจริง เพราะฉะนั้นลายมือชื่อที่มันปรากฏ ก็คือ เป็นลายมือชื่อทั้งโจทย์ จำเลย โจทย์เป็นลายมืออิเล็กทรอนิกส์ แต่ว่าจำเลยเป็นเส้นปากกาจริง ทั้งสามท่าน เป็นปากกาจริง ในกรณีออนไลน์ท่านผู้พิพากษาท่านจะต้องเซ็นลายเซ็นจริง ๆ เพราะว่าท่านจะออกนั่งในห้องพิจารณาที่อยู่ที่ศาลอยู่แล้วสมมุติว่าการพิจารณาเป็นการพิจารณาออนไลน์ท่านก็จะนั่งอยู่ในที่ศาลออนไลน์ เพราะฉะนั้นท่านก็พร้อมที่จะเซ็นจริงได้เลย ข้อเสนอแนะ ศาลก็พยายามพัฒนาหลายอย่างเพื่อให้การไกล่เกลี่ยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ท่านอธิบดีท่านจะมีการบรรยายเกี่ยวกับเรื่องข้อกฎหมายอยู่ตลอดทาง Zoom ก็คือผู้ประนีประนอม นอกจากเราจะมีการคัดกรอง คัดเลือกผู้ประนีประนอมมีการจัดอบรมหลายหลักสูตรสม่ำเสมออยู่แล้วพัฒนาบุคคลากรศาลสู่ยุคดิจิทัล Smart Court" (หัวหน้างานส่วนไกล่เกลี่ย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 18 มีนาคม 2566)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าว และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า การพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือกและกฎหมาย ปัจจุบันมีการพัฒนาวิธีปฏิบัติ (Practice)เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน นายจ้าง ลูกจ้าง ที่เคยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมา โดยปรับกระบวนการยุติธรรมปกติหรือแบบฟ้องร้อง คือการปฏิบัติโดยคำพิพากษาของศาล เป็นการนำแนวคิดเชิงสมานฉันท์มาปรับใช้ในศาล คือกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือกด้วยวิธีการไกล มาปฏิบัติกับการระงับข้อพิพาท ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) คือเน้นการพูดคุยที่เกิดจากความสมัครใจของคู่ขัดแย้ง เพื่อให้ได้มีโอกาสปรับความสัมพันธ์ต่อกัน และผลของการยุติข้อพิพาทจะเกิดจากความต้องการที่แท้จริง คู่ขัดแย้งได้รับความพึงพอใจที่เกิดจากการตัดสินใจของคู่ขัดแย้งเอง ถือว่า ชนะทั้งสองฝ่าย (Win-Win) โดยไม่ต้องดำเนินคดีฟ้องร้องต่อศาล ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 กำหนดให้คดีแรงงานทุกคดีต้องเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย โดยคู่ความทั้งสองฝ่ายสมัครใจระงับข้อพิพาทด้วยกระบวนการไกล่เกลี่ย เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ด้วยความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เป็นธรรม และหากไม่สามารถตกลงกันได้ ยังคงสิทธิดำเนินการฟ้องร้องได้ตามปกติของกระบวนการยุติธรรม คือศาลจะดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีตามกฎหมายจะมีคำสั่ง หรือคำพิพากษา ถือเป็นอันยุติ นำไปสู่การพัฒนากระบวนการยุติธรรม การบริหารจัดการคดี เพื่อระงับข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานที่มีประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม จนกระทั่งเกิดโรคระบาดโควิด 19 ทำให้กระบวนการยุติธรรมต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับพัฒนาใช้ในการยุติข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ยออนไลน์ คือ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) คือ ศาลแรงงานนำการไกล่เกลี่ยออนไลน์

มาใช้ระงับข้อพิพาท 100 เปอร์เซ็นต์และเกิด พรบ.การไกล่เกลี่ยออนไลน์ พ.ศ. 2562 ปัจจุบันศาลยุติธรรมปรับยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมขับเคลื่อนนวัตกรรมยุคดิจิทัล

4.3 การระงับข้อพิพาทออนไลน์ (Online Dispute Resolution)

ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ในขณะนี้ ประชาชนได้รับผลกระทบจากพนักงานหลายคนถูกเลิกจ้าง หรืออาจได้รับเงินเดือนน้อยลดลง ส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ทำให้ต้องกู้หนี้ยืมสิน อาจก่อให้เกิดข้อพิพาทจากการผิดสัญญาต่างๆ จนนำมาซึ่งการฟ้องร้องต่อศาลมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ข้อพิพาทสามารถยุติลงได้ด้วยความพึงพอใจและยังคงความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย ศาลยุติธรรมจึงได้นำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ควบคู่กับการพิจารณาพิพากษาคดีเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ประชาชนในการยุติข้อพิพาท สำหรับสถิติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแพ่งของศาลทั่วประเทศ ในปีงบประมาณ 2563 ช่วงระหว่างตุลาคม 2562 - มีนาคม 2563 ที่ผ่านมา พบว่า มีปริมาณคดีที่เข้าสู่ศาลทั้งหมด 526,132 คดี ปริมาณคดีเข้าสู่ระบบไกล่เกลี่ย 175,396 คดี (คิดเป็นร้อยละ 33.34) โดยสามารถไกล่เกลี่ยสำเร็จ 139,955 คดี (คิดเป็นร้อยละ 79.79) ทั้งนี้ หากประชาชนทั่วไป หรือนิติบุคคลที่มีข้อพิพาทและไม่สามารถตกลงกันเองได้ สามารถขอให้ศาลเป็นคนกลางช่วยให้คู่พิพาทเจรจาหาทางออกที่แต่ละฝ่ายสามารถยอมรับได้ ปกติหากคู่พิพาทที่ประสงค์จะนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ศาลจะกำหนดวันและเวลาที่คู่พิพาทสะดวกตรงกัน เพื่อเข้าร่วมประชุมไกล่เกลี่ย แต่อย่างไรก็ดี หลายครั้งที่คู่พิพาทอาจอยู่ห่างกันโดยระยะทาง ไม่สะดวกที่จะเดินทาง หรือแม้กระทั่งคู่พิพาทไม่อยากจะเจอหน้ากัน รวมทั้งวิตกกังวลต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 เป็นอุปสรรคที่มีผลต่อการตัดสินใจของคู่พิพาทว่าจะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่สำนักงานศาลแรงงานจึงได้นำนวัตกรรม ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ มาใช้ในศาลยุติธรรมทั่วประเทศ เพื่อช่วยให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลดความแออัดในการใช้ห้องประชุม ลดการเผชิญหน้า และยังทำให้คู่พิพาทสมัครใจและเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมากขึ้น โดยสำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดแผนและวางแนวทางการให้บริการแก่ศาลยุติธรรมทั่วประเทศไปแล้ว ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2563 และปัจจุบันมีศาลที่เริ่มดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์แล้ว จำนวน 117 ศาล และจะเปิดให้บริการจนครบศาลชั้นต้นทั่วประเทศ โดยภายหลังจากที่ศาลยุติธรรมทั่วประเทศ ได้เริ่มใช้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2563 ที่ผ่านมา พบว่า มีข้อพิพาทคดีผู้บริโภคและคดีแพ่งที่ใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์แล้ว จำนวน 401 คดี สามารถไกล่เกลี่ยสำเร็จ 197 คดี (คิดเป็นร้อยละ 49.13) ทุน

ทรัพย์ที่ไกล่เกลี่ยสำเร็จ รวมทั้งสิ้น 60,883,616.34 บาท อย่างไรก็ตาม สำนักงานศาลยุติธรรม ตั้งเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้คู่พิพาทนำคดีเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยออนไลน์เพิ่มขึ้น และมีผลสำเร็จในการดำเนินการไกล่เกลี่ยร้อยละ 80 ของคดีที่เข้าสู่การไกล่เกลี่ยออนไลน์ทั้งหมด

สำหรับคู่พิพาทที่ประสงค์จะไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ สามารถดำเนินการได้ทั้งก่อนฟ้องคดีและระหว่างพิจารณาคดีของศาลชั้นต้น หรือศาลชั้นอุทธรณ์-ฎีกา โดยยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือต่อศาลที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาล หรือยื่นคำร้องผ่านระบบอี-ไฟล์ลิ่ง (E-Filing) มาพร้อมกับคำฟ้อง หรือยื่นผ่านระบบ CIOS (กรณีคดีอยู่ระหว่างพิจารณา) เมื่อศาลพิจารณารับเป็นคดีไกล่เกลี่ยแล้ว ศาลจะสอบถามความประสงค์ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รวมทั้งวันเวลาที่สะดวกเพื่อกำหนดนัดวันไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อไป (เขตอำนาจศาล, ม.ป.ป., น.30)

โดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์นั้น สามารถดำเนินการได้ผ่านทางระบบการประชุมทางจอภาพ (Video/Web Conference), แอปพลิเคชัน Line, Chat Room, E-mail, VDO Call หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ ตามที่คู่พิพาทสะดวก และหากคู่พิพาทสามารถตกลงกันได้ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก็จะนัดวันเวลาที่คู่พิพาทสะดวก เพื่อมาทำบันทึกข้อตกลงที่ศาล

ขั้นตอนการพิจารณาคดีแพ่งทางออนไลน์

1) คดีที่สามารถพิจารณาคดีออนไลน์ ได้แก่ (1) คดีแพ่งทุกประเภท (2) ดีที่มีกฎหมายกำหนดให้นำ ป.วิ แพ่ง มาใช้บังคับ

2) คู่ความที่ประสงค์จะให้ศาลพิจารณคดีทางออนไลน์สามารถยื่นคำร้องในเวลาที่ยื่นคำคู่ความ หรือในเวลาที่พิจารณาคดีผ่านระบบ

2.1) E-filing เมนู “คำร้อง/คำขอ/คำแถลง”

2.2) CIOS เมนู “ห้องสืบพยานออนไลน์”

2.3) ระบบอีเล็คทรอนิคอื่นๆ ตามที่ศาลกำหนดให้ ระบุโปรแกรม หรือแอปพลิเคชั่น อุปกรณ์สื่อสารและสถานที่ที่จะใช้มาด้วย

3) โปรแกรมที่ใช้ในการพิจารณาคดีทางออนไลน์ได้แก่ 1) Google meet 2) CISCO Webex 3) zoom

4) เมื่อศาลกำหนดให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งทางออนไลน์ เจ้าหน้าที่จะติดต่อประสานกับคู่ความเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการพิจารณคดี เช่น Link หรือ รหัส สำหรับการเข้าสู่การพิจารณาคดีออนไลน์

5) เมื่อถึงกำหนดการพิจารณาคดีก่อนศาลออกนั่งพิจารณาคดี เจ้าหน้าที่จะเชื่อมต่ออิเล็คทรอนิคระหว่างศาลกับคู่ความ ตรวจสอบความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อสาร สถานที่ และจะแจ้งขั้นตอนวิธีการปฏิบัติตน ในการพิจารณาคดีทางออนไลน์

6) เข้าสู่กระบวนการวิธีพิจารณาคดีทางออนไลน์ โดยถือว่าคู่ความได้มาดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีทางศาล

การเตรียมพร้อมของทนายความ คู่ความและพยานในการนั่งพิจารณาคดีออนไลน์

1) การจัดเตรียมอุปกรณ์และสถานที่

1.1) อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ แล็ปท็อป สมาร์ทโฟน แทบเล็ต กล่อง ไมโครโฟน ลำโพง หูฟัง

1.2) เบราว์เซอร์ (Browser) แนะนำ MS Edge Google Chrome Firefox,

1.3) แอปพลิเคชั่นที่สื่อสารภาพและเสียงได้ Google meet Cierco Webex Microsoft Teams

1.4) ระบบ CIOS หรือระบบ E-Filing สำหรับการนั่งพิจารณาคดีตามประกาศ

1.5) Internet Connection ที่มีความเสถียร แนะนำให้ใช้คุณภาพของ VDO 1080p ความเร็วที่ 3Mbps เป็นต้นไป

1.6) สถานที่ที่เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน ไม่ใช้สื่อสารสาธารณะ เป็นพื้นที่ปิดที่ไม่มีบุคคลคนอื่นที่ไม่ได้รับอนุญาติจากศาลเข้าออกในบริเวรดังกล่าว

2) การแจ้งความประสงค์ ในกรณีที่ทนายความ/คู่ความประสงค์ขอศาลนั่งพิจารณาคดีออนไลน์ตามประกาศฯ สามารถยื่นคำร้องด้วยตนเองต่อศาล ยื่นผ่านระบบ CIOS หรือระบบ E-Filing หรือโทรศัพท์ติดต่อเจ้าหน้าที่ศาล

3) ก่อนวันนัดพิจารณา ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โปรแกรมหรือแอปพิเคชั่นที่นั่งในการพิจารณาคดีออนไลน์ ช่องทางการรับ Link หรือรหัสการเข้าร่วมห้องพิจารณาคดีออนไลน์ วัน เวลาทดสอบ(ถ้ามี) รายละเอียดอื่นๆ

4) ในวันนัดพิจารณาคดีก่อนเข้าร่วมห้องพิจารณาคดีออนไลน์ เลือกใช้สถานที่ที่เหมาะสม แต่งกายให้เหมาะสมแก่การเทศะ เช่น เดียวกับการพิจารณาคดีในห้องการพิจารณาคดี ทนายความให้สวมชุดครุยตรวจสอบความพ้อมของอุปกรณ์ที่ใช้งานและระบบที่ให้งาน

5) เมื่อพยานเบิกความเสร็จและองค์คณะผู้พิพากษาอ่านบันทึกคำเบิกความแล้วถือว่าคู่ความหรือพยานที่เข้าไปอยู่ในห้องพิจารณาเป็นกรณีที่คู่ความหรือพยานดังกล่าวลงลายมือชื่อไม่ได้

ขั้นตอนการเข้าร่วมการพิจารณาคดีออนไลน์ของทนายความ ในวันนัดพิจารณาคดี

5.1) เข้าร่วมห้องพิจารณาคดีออนไลน์ ตาม Link หรือรหัสที่เจ้าหน้าที่ส่งให้

5.2) รับฟังข้อควรปฏิบัติและการแจ้งขั้นตอนของเจ้าหน้าที่

5.3) แสดงบัตรประจำตัวประชาชน เพื่อแสดงตนต่อเจ้าหน้าที่เป็นการยืนยันตนว่าเป็นคู่ความหรือพยาน

5.4) พยานสาบานตน/หรือกล่าวคำปฏิยานตนต่อศาลที่นั่งพิจารณา

5.5) ในกรณีต้องนำสืบพยานเอกสาร

กรณีไต่สวนคำร้องหรือคดีฝ่ายเดียว (ตามประกาศ ฉบับที่ 1-3) (1) ให้แสดงพยานเอกสารผ่านจอภาพของระบบอีเลคทรอนิคส์ เพื่อให้ศาลตรวจสอบความถูกต้อง (2) กรณีสืบพยานคดีแพ่ง (ตามประกาศ ฉบับที่ 4) ก่อนสืบพยานให้นำเอกสารหรือภาพถ่ายที่ประสงค์จะนำสืบเข้าสู่ระบบอีเล็คทรอนิคส์ ระบบ CIOS /ระบบ E-Filing หรือเมื่อสืบพยานให้แสดงเอกสารในรูปแบบอีเล็คทรอนิคส์ทางจอภาพ Share Screen ให้ศาล พยานและคู่ความทุกฝ่ายตรวจดู

การขอคัดถ่ายสำเนาคำพิพากษาระหว่างศาลยุติธรรมทั่วประเทศ

1) ผู้ที่ขอคัดถ่ายสำเนาคำพิพากษาได้ คือ (1)บุคคลผู้ที่ยื่นคำฟ้องต่อศาล (2)บุคคลผู้ถูกฟ้องต่อศาล (3) บุคคลผู้มีสิทธิกระทำการแทน บุคคลตามข้อ 1และข้อที่ 2 (4)ทนายความ

2) ข้อมูลที่ต้องทราบก่อนขอรับบริการ (1)ชื่อศาลที่มีคำพิพากษาหรือคำสั่ง(2) หมายเลขคดีดำหรือหมายเลขคดีแดงของศาลชั้นต้น (เฉพาะคดีที่ตัดสินตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 เป็นต้นไป)

หลักกฐานประกอบการขอบริการ

บัตรประจำตัวประชาชนพร้อมสำเนาบัตรประชาชน กรณีที่ผู้ขอมอบฉันทะให้ผู้อื่นดำเนินการแทน ผู้รับมอบฉันทะต้องแจ้งเลขคดีศาลชั้นต้น หนังสือมอบอำนาจพร้อมแนบสำเนาบัตร

ผู้มอบอำนาจที่ได้รับรองสำเนาถูกต้อง และบัตรประจำตัวประชาชนผู้รับมอบอำนาจพร้อมสำเนาบัตรของผู้รับมอบ ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนการรับบริการ

ติดต่อเจ้าหน้าที่ส่วนบริการประชาชน หรือประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่กรอกรายละเอียดและตรวจสอบสิทธิผู้ขอแนบใบขอรับบริการคัดถ่ายสำเนาคำพิพากษา/คำสั่ง ระหว่างศาล ดำเนินการคัดถ่ายสำเนาคำพิพากษา/คำสั่ง

ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยออนไลน์

1) ระบบ E-Filing Version 3 ปรับปรุงเงื่อนไขการยื่นคำร้อง/คำขอ/คำแถลงทั่วไป รวมถึงเอกสารท้ายคำฟ้อง และสามารถยื่นเอกสารหรือสัญญาประนีประนอมยอมความผ่านระบบ e-Filing โดยไม่ต้องยื่นล่วงหน้า 3วัน ก่อนถึงวันนัดแล้วและสามารถยื่นเอกสารฝ่านระบบในวันหรือขณะสืบพยานออนไลน์ได้

2) คู่ความที่ประสงค์จะให้ศาลไกล่เกลี่ยทางออนไลน์สามารถยื่นคำร้องในเวลาที่ยื่นคำคู่ความ หรือในเวลาที่พิจารณาคดีผ่านระบบ (2.1) E-filing เมนู คำร้อง/คำขอ/คำแถลง (2.2) CIOS เมนู ห้องสืบพยานออนไลน์ (2.3) ระบบอีเล็คทรอนิคอื่นๆ ตามที่ศาลกำหนดให้ ระบุโปรแกรม หรือแอปพลิเคชั่น อุปกรณ์ สื่อสารและสถานที่ที่จะใช้มาด้วย

3) โปรแกรมที่ใช้ในการไกล่เกลี่ยทางออนไลน์ได้แก่ 1) Google meet 2) CISCO Webex 3) zoom

4) เมื่อศาลกำหนดให้ดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยแพ่งทางออนไลน์ เจ้าหน้าที่จะติดต่อประสานกับคู่ความเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย เช่น Link หรือ รหัสสำหรับการเข้าสู่การไกล่เกลี่ยออนไลน์

5) เมื่อถึงกำหนดการไกล่เกลี่ยก่อน เจ้าหน้าที่จะเชื่อมต่ออิเล็คทรอนิคระหว่างศาลกับคู่ความตรวจสอบความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อสาร สถานที่ และจะแจ้งขั้นตอนวิธีการปฏิบัติตนในการไกล่เกลี่ยทางออนไลน์

6) เข้าสู่กระบวนการวิธีทางออนไลน์ โดยถือว่าคู่ความได้มาดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยทางศาล

ข้อดีของการไกล่เกลี่ยออนไลน์ (1) ยื่นคำร้องต่อศาลได้ทั่วประเทศ ทั้งแบบปกติและแบบออนไลน์ (ระบบCIOS) (2) นำกระบวนการทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดระยะเวลา (3) ไม่เสีย

ค่าใช้จ่าย (4) ไม่กำหนดทุนทรัพย์ (5) ไม่มีประวัติว่าเคยถูกฟ้องคดี (6) หากคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ ศาลอาจมีคำพิพากษาตามยอม

รูปที่ 4.1 ขั้นตอนวิธีการไกล่เกลี่ยออนไลน์

ที่มา: ศาลแรงงานกลาง, 2565

ทั้งนี้ การระงับข้อพิพาทออนไลน์อาจทำได้หลายวิธี ตั้งแต่การไกล่เกลี่ยออนไลน์ (Online Mediation) การคืนวงเงินบัตรเครดิต (Credit Card Charge Back) อนุญาโตตุลาการออนไลน์(Online Arbitration) การฟ้องร้องด าเนินคดีในศาลออนไลน์ (E-Litigation) เป็นต้นในบันทึกทางเทคนิค

เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางออนไลน์ (Technical Notes on Online Dispute Resolution) ของ United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL) ได้ กล่าวถึงกระบวนการ ODR ซึ่งอาจประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1) ขั้นตอนการเจรจา (Negotiation) ผู้ร้องเรียนยื่นคำร้องต่อผู้ดำเนินการระงับข้อพิพาท (ODR Administrator) ผ่าน ODR Platform จากนั้นผู้ด าเนินการระงับข้อพิพาทจะติดต่อผู้ถูกร้องเรียนเพื่อขอนัดเจรจา เมื่อผู้ถูกร้องเรียนตอบรับ ใบตอบรับข้อร้องเรียนควรระบุสาเหตุที่เกิดข้อร้องเรียน วิธีการแก้ไขข้อพิพาทนั้น และคำฟ้องแย้งการเจรจาทั้งหมดจะท าผ่าน ODR Platform โดยใช้ซอฟท์แวร์บริหารจัดการ

2) ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย (Facilitated Settlement) หากคู่กรณีไม่สามารถบรรลุผลการเจรจาได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ผู้ดำเนินการระงับข้อพิพาทจะแต่งตั้งคนกลางเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ย ผู้ดำเนินการจะต้องแจ้งชื่อและข้อมูลสำคัญต่างๆ เกี่ยวกับคนกลาง ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบ ซึ่งคู่กรณีมีสิทธิที่จะขอเปลี่ยนคนกลางได้คนกลางจะสื่อสารกับคู่กรณีทั้งสองฝ่ายและให้คู่กรณีแสดงข้อมูลและหลักฐานต่างๆ ประกอบการพิจารณา

3) ขั้นตอนสุดท้าย : หากคนกลางไม่สามารถทำให้คู่กรณีบรรลุข้อตกลงได้ คนกลางจะแจ้งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบถึงทางเลือกสำหรับการระงับคดีในขั้นตอนต่อไป ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบอนุญาโตตุลาการตัวอย่างระบบการระงับข้อพิพาทออนไลน์จะถอดตรา Trustmark ออกจากเว็บไซต์ผู้ขายสินค้าและอาจใช้มาตรการขึ้นบัญชี Blacklist

ในประเทศไทย สถาบันอนุญาโตตุลาการได้พัฒนาระบบการระงับข้อพิพาทออนไลน์ภายใต้ชื่อ TalkDD เพื่อรองรับการรับเรื่องร้องเรียน การเจรจา และประนีประนอมข้อพิพาทออนไลน์โดยจะมีคนกลางซึ่งผ่านการอบรมตามหลักสูตรระดับสากลมาช่วยจัดการข้อพิพาท นอกจากนี้ ร้านค้าออนไลน์สามารถลงทะเบียนเพื่อขอรับเครื่องหมาย TalkDD ติดบนหน้าเว็บไซต์ร้านค้า ซึ่งเครื่องหมายนี้จะทำให้ผู้ซื้อมั่นใจกับการซื้อสินค้าออนไลน์กับร้านค้ามากขึ้น เพราะหากเกิดปัญหา ผู้ซื้อก็สามารถร้องเรียนผ่านทาง TalkDD ได้ ทั้งนี้การที่ไทยมีระบบระงับข้อพิพาทออนไลน์จะช่วยให้ผู้บริโภคมั่นใจกับการซื้อขายของออนไลน์มากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริม E-Commerce ไปในตัว

4.4 การวิเคราะห์นวัตกรรมสังคม

4.4.1 ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

จากอดีตการพัฒนานโยบาย คือ การปรับโครงสร้างกระบวนการยุติธรรม ปี พ.ศ. 2451 ประกาศให้ใช้ “พระธรรมนูญศาลยุติธรรมกับพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความแพ่ง ร.ศ. 127” เป็นกฎหมายฉบับสำคัญของประเทศไทย แบ่งศาลออกเป็น 3 แผนก คือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา โดยมีศาลฎีกาเป็นศาลสูงสุด ในการพิจารณาคดีทั้งปวง คำสั่ง หรือคำพิพากษาของศาลฎีกาเป็นที่สุด (วีรนันท์ ฮวดศรี, มปป.)

4.4.1.1 ปัจจุบันการพัฒนานโยบายการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goats: SDGs) ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 ตลอดระยะเวลา 2558-2573 ในการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม สู่ ยุติธรรม 4.0 มุ่งเน้นการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุน สอดคล้องกับการการบริหารจัดการคดีในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรน่า - 19 คือ การพิจารณาคดี และการไกล่เกลี่ย On line นำข้อเท็จจริงเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดีของศาลได้ครบถ้วน เป็นประโยชน์แก่ปวงชนชาวไทยในการระงับข้อพิพาท

ประเทศไทยมีศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างกว่า 40 ปีแล้ว รูปแบบขององค์กรใหม่เป็นองค์กรให้บริการในหลักการที่ว่า ชื่อสัตย์ สุจริต อุทิศเวลาให้งาน บริการประชาชน วางตนให้เหมาะสม”

การฟ้องคดีแรงงานในปีแรกเป็นการฟ้องด้วยวาจาเป็นส่วนใหญ่ (833 คดี) การฟ้องคดีด้วยวาจาหรือในภาษากฎหมายว่า “แถลงข้อหาด้วยวาจา” นั้น ในทางปฏิบัติผู้ประสงค์จะฟ้องคดีจะมาพบนิติกรของศาลแรงงานกลาง เมื่อนิติกรสอบถามถึงข้อเท็จจริงต่างๆ แล้วก็จะทำบันทึกเสนอผู้พิพากษาผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรรับฟ้อง และให้ผู้ฟ้องไปพบผู้พิพากษา ผู้พิพากษาจะสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากผู้ประสงค์จะฟ้อง แล้วก็จะสั่งรับฟ้องไว้ (การแถลงข้อหาด้วยวาจาจึงทำให้ผู้ฟ้องหรือโจทก์ได้พบกับผู้พิพากษาที่ถือได้ว่าเป็นผู้ประสาทความยุติธรรมตั้งแต่วันแรก มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดในความเป็นธรรมไม่ว่าผลคดีในที่สุดจะเป็นเช่นใด)

การพิจารณาคดี ในระยะแรก ห้องพิจารณาคดีได้จัดไว้อย่างเรียบง่าย บรรยากาศในห้องพิจารณาจึงมีลักษณะเป็นการประชุมและการไกล่เกลี่ยตามหลักการของกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งในปีแรกศาลแรงงานกลางได้ไกล่เกลี่ยจนคู่ความตกลงกันได้ถึง 46.96 เปอร์เซ็นต์ กฎหมายแรงงานที่นำมาเป็นฐานในการฟ้องคดีที่สำคัญก็มีเพียง 2 ฉบับ คือ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 (กฎหมายคุ้มครองแรงงาน) และพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (กฎหมายแรงงานสัมพันธ์) ห้องพิจารณาคดีของศาลแรงงานในปัจจุบันจะมีลักษณะดังเช่น ห้องพิจารณาในศาลยุติธรรมทั่วไป มิใช่ห้องประชุมหรือห้องไกล่เกลี่ย ดังเมื่อเริ่มเปิดทำการ ในปี 2548 ศาลแรงงานกลางมีห้องไกล่เกลี่ยเพิ่มหลายห้อง และสามารถทำให้คดีแรงงานยุติหรือระงับลงได้เป็นจำนวนมาก

การไกล่เกลี่ย ควรมีความรู้เกี่ยวกับการสังเกตพฤติกรรมการใช้เหตุผลเพื่อปกป้องตนเองของมนุษย์ (Defense Mechanisms) เช่น การหาเหตุผลเพื่อทดแทน (Rationalization) การสร้างแบบอย่าง (Identification) การลดทอน (Minimization) การสลับที่หรือจัดวางใหม่ (Displacement) หรือ การอ้างอิงเพื่อสนับสนุนคำพูด (Reference) เป็นต้น

ขั้นตอนในการไกล่เกลี่ยโดยทั่วไปมีอยู่ 6 ขั้นตอน คือ 1 ขั้นตอนการเตรียมตัวของเจ้าหน้าที่ก่อนการไกล่เกลี่ย 2.การแนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์ 3.การเสริมสร้างความร่วมมือ 4. การเจรจาไกล่เกลี่ย 5.การสรุปข้อตกลงกรณีตกลงกันได้ และ6.การกล่าวปิดการไกล่เกลี่ย จะยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นในช่วงระยะเวลาข้างหน้า มิใช่เพียงเพื่อให้เป็นไปตามหลักการสำคัญที่บัญญัติไว้ในกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเท่านั้น หากเพื่อให้เป็นไปเพื่อความสงบสุขของวงการอุตสาหกรรมในประเทศไทยด้วย ศาลแรงงานได้ใช้ระบบการพิจารณาแบบไต่สวน (ด้วยการเรียกและซักถามพยานเอง) เคร่งครัดขึ้น (ไม่ตั้งทนายความก็สามารถดำเนินคดีด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่)

ดุลพินิจ คืออะไร พจนานุกรมให้ความหมายว่า การวินิจฉัยที่เห็นสมควร คำว่าดุลพินิจ เป็นคำที่นิยมใช้กันในวงการนักกฎหมาย โดยเฉพาะเกี่ยวกับการพิจารณาคดีในศาล เช่น การรับฟังพยานหลักฐาน การชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน เพื่อสรุปว่า ข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร เรียกว่าเป็นดุลพินิจของการรับฟังพยานหลักฐาน ดุลพินิจ เช่นว่านี้ ถ้าเป็นของศาลแรงงานก็จะอุทธรณ์ไม่ได้ แต่ถ้าเป็นดุลพินิจของศาลอื่นๆ ส่วนใหญ่จะอุทธรณ์ฎีกาได้ แล้วแต่กฎหมายวิธีพิจารณาความของศาลนั้นๆ กำหนด (อนันต์ โรจนเนืองนิตย์, 2548)

อย่างไรก็ตามคดีหรือเรื่องราวที่เข้าสู่ศาลแรงงานก็เพิ่มจำนวนขึ้นด้วย เนื่องจากมีกฎหมายตราออกมาใช้บังคับอีกหลายฉบับคือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

4.4.2 การถอดบทเรียนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

การถอดบทเรียนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) หมายความถึง Best Practice โดยภาพรวม คือ วิธีการทำงานที่ดีทีสุด การทำงานที่ดีกว่าเดิม ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งอาจเป็นระบบการบริหารจัดการคดี การพัฒนานวัตกรรมสังคม เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย มีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนดีกว่า อย่างเป็นรูปธรรม จากการศึกษาทางเอกสารงานวิชาการ วิทยานิพนธ์ สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์หลักการประชุมสัมมนาวิชาการกฎหมายระบบ Zoom เพื่อนร่วมงานในศาลต่างๆ ผู้วิจัยได้กำหนดการถอดบทเรียนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการวิเคราะห์

ผลสำเร็จวิธีปฏิบัติ(Practice)สามารถจัดทำแผนผังเปรียบเทียบวิธีการเดิมและวิธีการใหม่ได้ชัดเจน ปฏิบัติได้จริงเป็นการยกระดับกระบวนการยุติธรรมสู่สากลได้อย่างเท่าเทียมในช่วงระยะเวลานั้น มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ซึ่งเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิผลหลากหลายช่องทางทั้งตัวผู้นำ ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการริเริมสร้างสรรค์การพัฒนาแบบมีขั้นตอน

ทั้งนี้ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หากนำทฤษฎีนวัตกรรมสังคมมาอธิบาย โดยเป็นการพยายามอธิบายทางด้านสังคม ซึ่งอาจจะค่อนข้างอธิบายได้ยาก เพราะขั้นกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน จะมีขั้นตอนการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม ตามแนวคิดยุติธรรมทางเลือกและกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ล้วนเป็นเรื่องของภาษากฎหมาย การตีความตามกฎหมาย ซึ่งหากนำมาอธิบายทางด้านสังคม ผู้วิจัยเห็นว่า ทุกองคาพยพมันเชื่อมโยงกัน แม้แต่ขั้นตอนกระบวนการพิจารณาคดีของศาลล้วนเกี่ยวข้องกับจิตใจและการทำให้คู่พิพาทสามารถคุยกันได้และประนีประนอมยอมความกัน

จากการศึกษาพัฒนาการของยุติธรรมทางเลือกดังกล่าว จะเห็นว่า การไกล่เกลี่ย โดยเฉพาะการบริหารงานในช่วงสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรน่า (COVID-19) ที่มีทุกหน่วยงานต้อง Work from Home ต้องทำงานที่บ้าน และมีการล็อคดาวน์ต่างๆ ทำให้กระบวนการพิจารณาคดีในศาลก็ต้องหยุดชะงักไปด้วยเช่นกัน คือ นอกจากศาลจะใช้วิธียุติธรรมทางเลือกแล้ว ยังได้นำการพิจารณาคดีออนไลน์ การไกล่เกลี่ยออนไลน์ มาใช้อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งก็ได้ผลดีและทำให้ศาลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างไม่ติดขัด จนต่อมาเกิดเป็น พรบ.ไกล่เกลี่ยออนไลน์ พ.ศ. 2563 ขึ้นมาบังคับใช้ ก็เป็นอีกมิติหนึ่งในพัฒนาการบริหารจัดการคดี ปรับตัวการทำงานของศาลเพื่ออำนวย

ความสะดวกให้แก่ประชาชนและคู่พิพาทด้วยวิธีการขั้นตอนการใช้งานนวัตกรรม เมื่อคู่กรณีแจ้งความประสงค์เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะแจ้งผ่าน QR Code หรือยื่นความ ประสงค์ผ่านระบบ CIOS, E -Filing เจ้าหน้าที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยทำการประสานคู่กรณีทั้งสองฝ่ายว่าสะดวกที่จะใช้ระบบการไกล่เกลี่ยในรูปแบบใด เช่น Line Zoom Google Meet เป็นต้น จากนั้นเจ้าหน้าที่จะทำการเชิญคู่กรณีเข้าสู่ระบบที่เลือกไว้ พร้อมเชิญผู้ไกล่เกลี่ยเข้าสู่ระบบ เพื่อทำการไกล่เกลี่ยตลอดจนมีการทำบันทึกข้อตกลงทำให้คู่กรณีไม่ต้องเดินทางไปศาล ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย ลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่การพิจารณาของศาล ได้มากขึ้น ทั้งนี้จากผลการศึกษาพัฒนาการบริหารจัดการคดีในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาใช้ร่วมกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับฯ 1.หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ศย 025/ว 24 (ป) ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563 2.หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ ศย 025/ว 95 (ป) ลงวันที่ 22 เมษายน 2563 (เพิ่มเติม) และการ พรบ.ไกล่เกลี่ยออนไลน์ พ.ศ. 2565 ทำให้เกิดผลดังนี้คือ

1) ทำให้ศาลมีวิธีทางเลือกให้แก่คู่พิพาทและมีเครื่องมือในการยุติความขัดแย้งมากขึ้น

2) ทำให้คดีความในศาลพิจารณาคดีได้เร็วขึ้นและมีคดีตกค้างลดลง

3) เป็นการลดภาระศาล

4) ทำให้การบริหารจัดการภายในมีความรวดเร็วขึ้นเพราะคดีในศาลมีประมาณลดลงเกือบ 50 เปอร์เซ็นต์

5) เป็นการนำเทคโนโลยี เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็ปเล็ต เป็นต้น มาใช้เป็นทางเลือกในการไกล่ เกลี่ยข้อพิพาท แทนการไกล่เกลี่ยในห้องพิจารณาของศาลโดยการสร้างห้องสนทนาในรูปแบบ Line Zoom เป็นต้น เพื่อให้คู่กรณีและผู้ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยใช้เป็นช่องทางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเกิดการบริหารงานแบบออนไลน์ ช่องทางการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้มากขึ้นตลอด 24 ชั่วโมง โดยการยืนยันตัวตนด้วยบัตรประจำตัวประชาชน

6) สามารถดูรายละเอียดได้ตามลิงก์นี้ หรือ QR code ของศาลนอีกหลายช่องทาง เช่น

6.1) https://drive.google.com/drive/folders/1vt1FpZDET8_lWDJ4ck-AQN-3Jnu0dxWL

6.2) 8K0NcayOrsqtXK4en8QV89LkfW รวมสื่อประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยในศาล ได้ที่ลิงก์นี้

6.3) https://drive.google.com/drive/folders

6.4) https://drive.google.com/drive/folders/1epj_9zFpdW75eZAQMN

จากข้อสรุปดังกล่าว สามารถนำมาวิเคราะห์เป็นการพัฒนาการทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยถือว่าเป็นนวัตกรรมทางสังคม ได้อีกแบบหนึ่ง กล่าวคือ การปรับตัวในด้านวิธีคิดและวิธีทำงานของศาลในการการลดปริมาณงานและคดีไม่ล้นศาล ที่ส่งผลมหาศาลทั้งต่อผู้พิพากษา ผู้ประนีประนอมคู่พิพาทหรือเจ้าหน้าที่ศาล ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและได้รับความเป็นธรรมโดยแท้จริง เป็นต้น คือ ส่งผลต่อสุขภาพจิตใจของทุกคนที่เกี่ยวข้อง เช่น คู่พิพาทก็ลดความเครียดลงจากการไม่ต้องไปขึ้นศาล จะได้เอาเวลาไปทำงานทำมาหากินต่อไป เป็นต้น

ทั้งนี้ กระบวนการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางสังคมสามารถอธิบายได้ในรูปแบบของโมเดลก้นหอย (Spiral Model) ส่วนใหญ่แล้วแต่ละขั้นตอนจะมีการระบุถึงวิธีการหรือกระบวนการบางอย่างในการก้าวข้ามไปสู่ขั้นที่สูงกว่า แต่ขั้นตอนเหล่านี้อาจไม่ได้มีความต่อเนื่องตามลำดับเสมอไป บางครั้งมีการกระโดดข้ามขั้น หรือย้อนกลับไปจุดเดิมหรือจุดเริ่มต้นตามแต่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งรูปแบบที่นิยมใช้มากที่สุดคือ 6 ขั้นตอนของ Open Book of Social Innovation โดย The Young Foundation สหราชอาณาจักร

ทั้งนี้ความหมายของแต่ละขั้นมีดังนี้

ขั้นที่ 1 Prompt รับรู้ถึงปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและ ความต้องการได้ และมีไอเดียในการแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 2 Proposal มีแผนการทำงาน และวิธีการทำงานที่เป็นวิธีการที่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 3 Prototype ปฏิบัติงานตามแผนการทำงาน มีการวัดผล การประเมินผล

ขั้นที่ 4 Sustaining มีแหล่งทรัพยากรที่สามารถทำงานได้ อย่างต่อเนื่อง มียุทธศาสตร์การทำงานที่ชัดเจน มีแผนการทำงานใน ระยะยาวที่ไม่จำเป็นต้องของบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ และ มีโมเดลธุรกิจ

ขั้นที่ 5 Scaling ขยายการทำงานโดยสามารถถ่ายทอด สร้างให้เกิดให้แรงบันดาลใจ มีเครือข่าย ที่เข้มแข็ง ในการขยายการทำงานใน ประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการทำงาน อื่นๆ หรือพื้นที่อื่นๆ ผลิตเพื่อวางจำหน่าย (กรณีเป็น Product)

ขั้นที่ 6 System Change เปลี่ยนความคิด ทัศนคติ ค่านิยม การขับเคลื่อนทางสังคม นโยบาย กฎ ระเบียบ สร้างระบบการทำงาน/ ประเด็นใหม่

การวิเคราะห์ทางนวัตกรรมสังคม ของงานบริหารงานยุติธรรมในการพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 Prompt รับรู้ถึงปัญหา วิเคราะห์ปัญหา จากผลการศึกษา จะเห็นว่า ปัญหาของศาลแรงงานคือ ปริมาณคดีที่ล้นศาล การปรับตัวของศาลการนำระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาใช้ควบคู่กับการพิจารณาพิพากษาคดีระบบปกติ ถือว่าได้ผลเป็นที่ยอมรับของคู่ความและมีความสำเร็จในการยุติคดี ให้เสร็จได้โดยเร็วการไกล่เกลี่ยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ คู่ความ ตกลงกันได้ และทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน ถือว่า เป็นนวัตกรรมสังคมขั้นที่ 1 นั่นคือ การระบุปัญหาได้และมีไอเดียในการแก้ไข

ขั้นที่ 2 Proposal มีแผนการทำงาน และวิธีการทำงาน จากผลการศึกษาที่กล่าวถึงไปแล้วปรากฏในบทที่ 2 ในเรื่องแนวคิด ขั้นตอน กระบวนการ วิธีการทำงาน วิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการระงับข้อพิพาท ที่ออกเป็นระเบียบ รวมทั้ง พรบ.การไกล่เกลี่ยออนไลน์ และ กฎหมายที่ออกมาเพื่อรองรับการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีรูปแบบออนไลน์ e-filing ครอบคลุมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้ก็ล้วนเป็นนวัตกรรมสังคมในขั้นที่ 2 กล่าวคือ มีการปรับตัวด้วยการออกแบบวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ทำให้จัดการคดี การพิจารณาคดีไม่หยุดชะงัก

ขั้นที่ 3 Prototype ปฏิบัติงานตามแผนการทำงาน มีการวัดผล การประเมินผล จากคู่มือประเมินผปี 2565 ศาลแรงงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละของคดีที่ไกล่เกลี่ยสำเร็จในรอบประเมินจากคดีที่ไกล่เกลี่ยสิ้นสุดด้วยการการทำสัญญาประนีประนอมยอมความด้วยความยินยอมและความพึงพอใจของคู่ความทั้งสองฝ่าย หรือมีการถอนฟ้องหลังจากการไกล่เกลี่ย (จำหน่ายคดี) และคดีที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จรวมกันในการบริหารงาน กล่าวคือ การนำระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาใช้ควบคู่กับการพิจารณาพิพากษาคดีระบบปกติ ถือว่าได้ผลเป็นที่ยอมรับของคู่ความและมีความสำเร็จในการยุติคดี ให้เสร็จได้โดยเร็ว สะดวก ประหยัด ได้รับความเป็นธรรม การไกล่เกลี่ยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ “คู่ความตกลงกันได้” และทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน ถือเป็น Prototype เป็นนวัตกรรมสังคมขั้นที่ 3 คือปฏิบัติงานตามแผนการทำงาน มีการวัดผล การประเมินผล จนเกิดผลของการดำเนินงานคือ

1) ทำให้ศาลมีวิธีทางเลือกให้แก่คู่พิพาทและมีเครื่องมือในการยุติความขัดแย้งมากขึ้น

2) ทำให้คดีความในศาลพิจารณาคดีได้เร็วขึ้นและมีคดีตกค้างลดลง

3) เป็นการลดภาระศาล

4) ทำให้การบริหารจัดการภายในมีความรวดเร็วขึ้นเพราะคดีไม่ล้นศาล

5) เกิดการบริหารงานแบออนไลน์ และศาลสามารถพัฒนาเป็นต้นแบบ Smart Court

6) คู่ความทั้งสองฝ่ายไม่มีฝ่ายใดแพ้หรือฝ่ายใดชนะ แต่ถือว่าคู่ความทั้งสองฝ่ายชนะด้วยกันทั้งคู่(Win – Win)

ขั้นที่ 4 Sustaining มีแหล่งทรัพยากรหลากหลายช่องทางที่สามารถทำงานได้ อย่างต่อเนื่อง เข้าถึงข้อมูลได้ตลอด 24ชั่วโมงกล่าวคือ การนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดี ระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ มาใช้ควบคู่กับการพิจารณาพิพากษาคดีระบบปกติได้อย่างลงตัว ถือว่าได้ผลเป็นที่ยอมรับของคู่ความและมีความสำเร็จในการยุติคดี ให้เสร็จได้โดยเร็วการไกล่เกลี่ยถือเป็นความยั่งยืนของการบริหารงานของศาลแรงงานที่สามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอนโยบายจากรัฐบาลหรือรองบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ ดังนั้น ถือเป็นนวัตกรรมสังคมในขั้นที่ 4 คือ มีความยั่งยืนในการบริหารองค์กรและดำเนินงาน

ขั้นที่ 5 Scaling ขยายการทำงานโดยสามารถถ่ายทอด สร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ มีเครือข่าย ที่เข้มแข็ง ในการขยายการทำงานใน ประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการทำงาน อื่นๆ หรือพื้นที่อื่นๆ ผลิตเพื่อวางจำหน่าย (กรณีเป็น Product) ในขั้นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ในขั้นตอนการถ่ายทอดและขยายการทำงานนี้ ในการอธิบายทางนวัตกรรมสังคมนั้น ศาลแรงงานนำวิธีไกล่เกลี่ยมาใช้เป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกนั้น ข้อจำกัด คือกระบวนการไกลเกลี่ยต้องกระทำเป็นความลับ น่าจะยังไม่ถึง Scaling เพราะ การขยายงานน่าจะยังทำได้เพียงการถ่ายทอดความรู้แก่หน่วยงานอื่นๆหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือนำไปใช้ได้ในบางหน่วยงานเท่านั้น และผู้รับผลประโยชน์ยังเป็นวงจำกัดเฉพาะผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับศาลแรงงานและคู่พิพาทเท่านั้น ยังไม่ถึงส่งผลต่อสังคมเป็นวงกว้าง ซึ่งการเป็นนวัตกรรมสังคมในขั้น Scaling นั้นต้องเป็นการขยายผลทุกด้านที่มีผลกระทบในวงกว้างต่อสังคมโดยรวม ดังนั้น ในขั้นที่ 6 System Change เปลี่ยนความคิด ทัศนคติ ค่านิยม การขับเคลื่อนทางสังคม นโยบาย กฎ ระเบียบ สร้างระบบการทำงาน/ ประเด็นใหม่ จึงไม่ขอกล่าวถึง

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม การบริหารจัดการคดี การระงับข้อพิพาท ของศาลแรงงานกลางกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิผล จากผลการศึกษามีข้อสังเกตว่า ศาลแรงงานรับและพิจารณาคดีแรงงานมาแล้วนับแสนคดี การไกล่เกลี่ยและพิพากษาให้นายจ้างและลูกจ้างกลับไปทำงานร่วมกันนับหมื่นราย และพิพากษาให้จ่ายเงินประเภทต่างๆ นับพันนับหมื่นล้านบาท โดยไม่มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์รุนแรงหรือมีสาระอันเป็นนัยสำคัญแต่อย่างใด คงมีเสียงกระซิบบ่นจากนายจ้างบางรายว่าศาลแรงงานวินิจฉัยในทางเห็นอกเห็นใจลูกจ้างมากเกินไป หรือเสียงเล่าขานจากลูกจ้างบางรายว่าศาลแรงงานวินิจฉัยให้อำนาจนายทุนจนลูกจ้างไม่มีทางจะ

เรียกร้องอะไรได้ ซึ่งหากมีเสียงจากทั้งสองฝ่ายเช่นนั้น ก็ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่า ศาลแรงงานเป็นองค์กรไตรภาคีมีความเป็นกลางและพิพากษาคดีให้ความเป็นธรรมยิ่งแล้ว สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่นิสิตแผนกวิชานิติศาสตร์คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2512 มีความว่า

เป็นหน้าที่ของผู้รู้กฎหมายที่จะต้องไปทำความเข้าใจ คือไม่ใช่ไปกดขี่ให้ใช้กฎหมายโดยเข้มงวด แต่ไปทำให้ต่างฝ่ายต่างเข้าใจว่าเราอยู่ประเทศเดียวกัน ต้องอยู่กันด้วยความอะลุ้มอล่วย ไม่ใช่กดขี่ซึ่งกันและกัน

ทั้งนี้ หากวิเคราะห์ความท้าทายในการพัฒนาศาลแรงงาน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของศาลแรงงานสามารถสรุปประเด็นความท้าทายในการพัฒนา (Smart Court) ได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1) ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้รัฐพึงจัดระบบการบริหารงาน ในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึง กระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่าย สูงเกินสมควร แต่จากสภาพการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน อันได้แก่สภาพเศรษฐกิจไทยที่ผ่านมามีอัตราการเจริญเติบโตต่ำกว่า ระดับศักยภาพโดยมีปัญหาโรคระบาด เป็นปัจจัยฉุดรั้งที่สำคัญ รวมถึงสังคมไทยยังมีปัจจัยเชิงโครงสร้างที่เป็นปัญหาเรื้อรังมานาน อาทิปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยกับคนจน

นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนไหว ทางการเมืองเพื่อเรียกร้องสิทธิเสรีภาพทั้งหมดล้วนส่งผลให้ศาลยุติธรรมต้องเร่งพัฒนาองค์กรในทุกด้าน อย่างต่อเนื่องภายใต้ความท้าทายทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2) การพัฒนามาตรฐานการอำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรมในระดับสากล การพัฒนามาตรฐานการอำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรมในระดับสากล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

2.1) ระดับภูมิภาค นับตั้งแต่สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations) หรือ อาเซียน (ASEAN) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2510 และได้ก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี พ.ศ. 2558 ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกันทั้งด้านกายภาพ กฎระเบียบและ ระหว่างประชาชน ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภาคี นอกจากจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ในภูมิภาคแล้ว ยังมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ท้าทายร่วมกัน เช่น ปัญหาแรงงานข้ามชาติ การค้ามนุษย์ ซึ่งศาลแรงงานไทยเป็น

ส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ เช่น การพิจารณาคดีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติของประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน

2.2) ระดับโลก กรอบสากลเพื่อความเป็นเลิศทางการศาล (The International Framework for Court Excellence: IFCE) ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางของศาลทั่วโลก เพื่อประเมินและวางแผนการปรับปรุงคุณภาพ ของกระบวนการยุติธรรมและการบริหารงานของศาลยุติธรรมของตนให้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับประเทศไทย ยังได้ร่วมเป็นภาคีในสนธิสัญญาระหว่างประเทศหลายฉบับ เช่น กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) หรือ ICCPR อนุสัญญา ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child - CRC) และอนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment - CAT) นอกจากนี้ในปัจจุบันมีองค์กรระหว่างประเทศที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั่วโลกภายใต้ตัวชี้วัดสากลที่หลากหลาย เช่น ความยากง่าย ในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ซึ่งจัดทำโดยธนาคารโลก หรือ ดัชนีนิติธรรม (Rule of Law index) จัดทำโดย World Justice Project ซึ่งส่งผลให้ศาลยุติธรรมต้องเร่งพัฒนามาตรฐานการอำนวยความยุติธรรม ให้ทัดเทียมในระดับสากล

2.3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ศาลยุติธรรมมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน โดยในระยะหลายปีที่ผ่านมาเป็นการส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนงานได้อย่างครอบคลุม ในทุกภารกิจหลักของหน่วยงาน เช่น งานพิจารณาพิพากษาคดีงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีและ งานสำนักงาน แต่ในปัจจุบันเมื่อเทคโนโลยีและเครื่องมือด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาขึ้นจนเอื้ออำนวยต่อการขยายผลการใช้งานระบบสารสนเทศ เช่น Internet of Things (IoT) และ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เป็นต้น ซึ่งเป็นความท้าทายให้ต้องปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นมาตรฐาน มีความปลอดภัย สามารถรองรับการทำงานและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่าย พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยง เพื่อแลกเปลี่ยนบูรณาการข้อมูลภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งให้ความสำคัญ ในการบริหารจัดการให้เกิดการพึ่งพาและสามารถบริหารจัดการระบบของตนเองได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน (Sustainable Development Goats :SDGs)

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดีแรงงานเพื่อระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกลเกลี่ยของศาลแรงงานกลาง ให้ทราบถึงประเด็นในรายละเอียดที่สำคัญและมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ศึกษาอย่างครบถ้วน โดยศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Approach) ด้วยการถอดบทเรียนการระงับข้อพิพาทจากบทสัมภาษณ์ และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง สื่ออีเล็คทรอนิค ต่างๆ ด้วยวิธีการวิจัยแบบสหวิทยาการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปผลการวิจัยที่ควรสนับสนุนแก้ไขเพิ่มเติม ตอบคำถามการวิจัยว่าการบริหารจัดการคดีจากการนำนวตกรรมสังคมกระบวนการยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดี การไกล่เกลี่ยออนไลน์ในศาลแรงงานกลาง ตอบปัญหาแก่ประชาชนและสังคมแรงงานไทยได้อย่างเป็นธรรม สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ อย่างยั้งยืนเป็นรูปธรรม แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ลดปริมาณคดี การตอบสนองความต้องการของประชาชนในหมู่แรงงานทุกอุตสาหกรรมด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด อย่างเที่ยงธรรม มีมาตรฐานสากล

5.1 บทสรุป

เราปฏิเสธไม่ได้ว่ากฎหมายมีบทบาทเป็นแบบแผนประพฤติของผู้คนในสังคมที่มีกระบวนการบังคับใช้อย่างเป็นกิจจะลักษณะ ศีลธรรมของสังคม (Social Mores) อุดมการณ์ทางการเมือง (Political Ideologies) สถานการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สภาวะผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและธุรกิจ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักกฎหมายจะต้องประเมินหาจุดดุลยภาพเพื่อการจัดทำกฎหมายและบังคับใช้กฎหมาย การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ บทบาทของกฎหมายในแง่นี้เป็นการยอมรับว่า กฎหมายมีไว้เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของสังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับปัจเจกชน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกชนด้วยกัน เช่น นายจ้างกับลูกจ้าง การกล่าวถึงหลักนิติรัฐและหลักนิติธรรม ก็เป็นการเน้นถึงบทบาทในด้านนี้ของกฎหมายเช่นกัน แต่มีหลักและทฤษฎีอันเป็นองค์ความรู้ มีวิธีการและทักษะเป็นการเฉพาะทางวินัย (Disciplinary) ประเด็นความขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคม วัตถุประสงค์ของกฎหมายและ

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนากฎหมายและอรรถประโยชน์ทางสังคม (Social Utility) ดังนั้น คดีแรงงานทุกคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานต้องเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่ความทั้งสองฝ่ายตกลงกันด้วยความสมัครใจ ตามความต้องการที่แท้จริงด้วยความพึงพอใจ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 ว่า "เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้วในวันนัดพิจารณาคดีนั้นเมื่อเริ่มทำการพิจารณาคดีศาลแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยก่อนให้คู่ความได้ตกลงกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน

แนวคิดที่สำคัญในเรื่องกระบวนการยุติธรรมทางเลือก ด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางเป็นที่ยอมรับกันในสากล มีจุดสำคัญในการเพิ่มพลังความสามารถในการจัดการข้อพิพาท ซึ่งมีความแตกต่างจากวิธีการอื่นที่อาศัยบุคคลที่สามที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ได้รับการคัดเลือกและการฝึกอบรมในการทำหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เข้ามาช่วยจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้ข้อพิพาทนั้นสิ้นสุดลงด้วยความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย Win-Win ซึ่งการยอมรับในตัวคนกลางที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยโดยคู่เจรจาทั้งสองเป็นองค์ประกอบสำคัญของการไกล่เกลี่ย การยอมรับไม่ได้หมายความว่าคู่พิพาทจำเป็นที่จะต้องต้อนรับคนกลางและเต็มใจที่จะทำอย่างที่เขาได้บอกให้ทำ ยอมรับฟังและยินดีที่จะพิจารณาอย่างจริงจังในคำแนะนำของคนกลาง ผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเสมอไป

ปัจจัยที่สำคัญคือ ทัศนคติ พฤติกรรม ความสัมพันธ์ และอำนาจในการกำกับของผู้ไกล่เกลี่ย บทบาทหน้าที่ ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการกับคู่กรณีที่พิพาทกันอยู่ เพื่อให้เขาสามารถที่จะบรรลุข้อตกลงเป็นที่พึงพอใจร่วมกัน ตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน ให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ไม่รวมถึงอำนาจอิสระในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีของศาล และการดำเนินการของหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (มาตรา 75 วรรคหนึ่ง) ที่บัญญัติไว้ ว่า รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

การนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือก (Alternative Dispute Resolution หรือ ADR) ด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย (Mediation) ข้อพิพาทมาใช้ควบคู่กับการพิจารณาพิพากษาคดีระบบปกติ ซึ่งถือว่า

ได้ผลเป็นที่ยอมรับของคู่ความและมีความสำเร็จในการยุติคดีให้เสร็จได้โดยเร็ว การไกล่เกลี่ยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ คู่ความตกลงกันได้ และทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน ด้วยการใช้ดุลพินิจในการฟังข้อเท็จจริง การพัฒนาการไกล่เกลี่ย การบริหารนโยบายการพัฒนาความสามารถ ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ ผู้ไกล่เกลี่ย เจ้าหน้าที่ จะมีการพัฒนาขึ้นโดยเร็วอย่างมีรูปธรรม ทั้งนี้ ทำให้เกิดนวัตกรรมสังคม ของกระบวนการยุติธรรมทางเลือกใหม่ คือ การผสมผสานศาสตร์วิชาต่างๆ มาใช้ร่วมกัน เช่น ศาสตร์วิชาการทางนิติศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และจิตวิทยามาประยุคใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความปองดองสมานฉันท์ในการระงับข้อพิพาททางคดี และแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล ถือเป็นการบริหารจัดการคดีในงานยุติธรรมแนวใหม่ (New Justis) คือ กระบวนการยุติธรรมทางเลือกในการยุติข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยออนไลน์ โดยสำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลแรงงาน

และนอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน โดยในระยะหลายปีที่ผ่านมาเป็นการส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนงานได้อย่างครอบคลุม ในทุกภารกิจหลักของหน่วยงาน เช่น การบริหารจัดการคดีด้วยนวัตกรรม แต่ในปัจจุบันเมื่อเทคโนโลยี และเครื่องมือด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาขึ้นจนเอื้ออำนวยต่อการขยายผลการใช้งานระบบสารสนเทศ เช่น Internet of Things (IoT) และ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เป็นต้น ซึ่งเป็นความท้าทายให้ศาลยุติธรรมต้องปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นมาตรฐาน มีความปลอดภัย สามารถรองรับการทำงานและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่าย พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยง เพื่อแลกเปลี่ยนบูรณาการข้อมูลภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งให้ความสำคัญ ในการบริหารจัดการให้เกิดการพึ่งพาและสามารถบริหารจัดการระบบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน

จากการศึกษาการพัฒนาการของยุติธรรมทางเลือก การจัดการคดี การไกล่เกลี่ ดังกล่าว โดยเฉพาะการบริหารจัดการคดีในช่วงสถานการณ์การโรคระบาดของไวรัสโคโรน่า(โควิด-19) จะเห็นว่า ที่มีทุกหน่วยงานต้อง Work from Home ต้องทำงานที่บ้าน และมีการล็อคดาวน์ต่างๆ ทำให้กระบวนการพิจารณาคดีในศาลก็ต้องหยุดชะงักไปด้วยเช่นกัน จนต่อมาเกิดเป็น พรบ.ไกล่เกลี่ยออนไลน์ พ.ศ. 2563 ขึ้นมาบังคับใช้ และข้อกำหนดต่างๆ อีกหลายฉบับ นับถัดจากวันประกาศใช้ข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2563)

และด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สิ่งที่เกิดขึ้นทำให้มีการใช้วิธีพิจารณาคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ มากยิ่งขึ้น

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยการใช้นวัตกรรม เป็นโครงการที่พัฒนาขึ้นเพื่อจัดการเอกสารและเพื่อที่จะเปลี่ยนสำนวนกระดาษทั้งหมดเป็น รูปแบบสำนวนอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีมาตรฐานความปลอดภัยของระบบสอดคล้องกับวิธีความปลอดภัย ของธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ระบบการจัดทำสารบบและสำนวนความอิเล็กทรอนิกส์สามารถทำงานได้ทุกศาลทั่วประเทศ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสำนวนคดีรวมทั้งคำพิพากษาศาลของแต่ละศาล ไว้ด้วยกัน เพื่อที่จะทำให้ผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่เกิดความสะดวกในการสืบค้นและการดำเนินคดี เพื่อใช้หรือเพื่ออ้างอิงตามคำพิพากษาของศาลให้เป็นมาตรฐาน และไปในแนวทางเดียวกันทำให้เกิดระบบที่มีความสามารถในการรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ในองค์กร การปลดเผาสำนวนจะรวดเร็วขึ้น ช่วยลดงบประมาณในการขยายห้องเก็บสำนวน และพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสาร และช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการจัดเก็บทำให้การบริหารจัดการเอกสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลักษณะของนวัตกรรม เป็นการนำเทคโนโลยี เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็ปเล็ต เป็นต้น มาใช้เป็นทางเลือก ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แทนการไกล่เกลี่ยในห้องพิจารณาของศาลโดยการสร้างห้องสนทนาในรูปแบบ Line Zoom เป็นต้น เพื่อให้คู่กรณี และผู้ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยใช้เป็นช่องทางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ขั้นตอนการใช้งานนวัตกรรม เมื่อคู่กรณีแจ้งความประสงค์เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะแจ้งผ่าน QR Code หรือยื่นความประสงค์ผ่านระบบ CIOS, E-Filing เจ้าหน้าที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยจะทำการประสานคู่กรณีทั้งสองฝ่ายว่าสะดวกที่จะใช้ระบบการไกล่เกลี่ยในรูปแบบใด เช่น Line Zoom Google Meet เป็นต้น จากนั้นเจ้าหน้าที่จะทำการเชิญคู่กรณีเข้าสู่ระบบที่เลือกไว้ พร้อมเชิญผู้ไกล่เกลี่ยเข้าสู่ระบบเพื่อทำการไกล่เกลี่ยตลอดจนมีการทำบันทึกข้อตกลง ทำให้คู่กรณีไม่ต้องเดินทางไปศาลก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย และทำให้ลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่การพิจารณาของศาล ก็เป็นอีกมิติหนึ่งในพัฒนาการปรับตัวการทำงานของศาลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและคู่พิพาทได้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า

1) ทำให้มีระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (Court Integral Online Service: CIOS)

2) นวัตกรรมวิธีพิจารณาคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ การไกล่เกลี่ยออนไลน์ การอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลชั้นต้นในลักษณะการประชุมทางจอภาพ

3) ระบบการจัดทำสารบบและสำนวนความอิเล็กทรอนิกส์ (E-CMS) ระบบการส่งเอกสารและการประกาศนัดไต่สวน โดยวิธีการโฆษณาทางสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ E-Notice)

4) ระบบการยื่น ส่ง และรับคำคู่ความและเอกสารทางระบบ รับ –ส่ง อิเล็กทรอนิกส์ (E -Filing Version 3) ระบบติดตามสำนวนคดี (Tracking System)

5) คู่มือการปฏิบัติงานระบบงานฐานข้อมูลหมายจับ (AWIS)

ทำให้ศาลมีวิธีทางเลือกให้แก่คู่พิพาทและมีเครื่องมือในการยุติความขัดแย้งมากขึ้นคดีความในศาลพิจารณาคดีได้เร็วขึ้นและมีคดีตกค้างลดลง เป็นการลดภาระศาล ทำให้การบริหารจัดการภายในมีความรวดเร็วขึ้นเพราะคดีไม่ล้นศาล เกิดจากการบริหารงานแบบออนไลน์

จากข้อสรุปดังกล่าว สามารถนำมาวิเคราะห์เป็นพัฒนาการทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยถือว่า เป็นนวัตกรรมทางสังคมอีกแบบหนึ่ง กล่าวคือ การปรับตัวในด้านวิธีคิดและวิธีทำงานของศาลในการการลดปริมาณงานด้วยเทคโนโลยี ประหยัดงบประมาณ และสามมารถยุติข้อพิพาทในเวลาอันสั้น โดยคู่ความไม่ต้องมาศาล คดีไม่ล้นศาล ที่ส่งผลมหาศาลทั้งต่อผู้พิพากษา คู่พิพาท เจ้าหน้าที่ศาล หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง(ประชาชน) คู่ความทำสัญญาประนีประนอมยอมความ เกิดความปองดองในอุตสาหกรรมแรงงานด้วยนวัตกรรมสังคม เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยบัตรประจำตัวประชาชนเพียงใบเดียวโดยไม่ต้องเดินทางมาศาล ได้รับความยุตธรรมตามกฎหมาย

5.2 ข้อเสนอแนะ

ศาลแรงงานคงจะเริ่มเร่งพัฒนาทั้งในแง่ของการบริการ การไกล่เกลี่ย การพิจารณา และความสามารถเชิงวินิจฉัย หากนับระยะเวลามาจนถึงวันนี้ประเทศไทยมีศาลแรงงานซึ่งพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง นาน 40 กว่าปี ในการจัดการคดีปกติ ซึ่ง

ปัจจุบันมีการนำ เทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร การจัดการคดี การไกล่เกลี่ย มาใช้อย่างเต็มรูปแบบตามนโยบายศาลยุตธรรมยุคดิจิทัล ขับเคลื่อนนวัตกรรม D-Court สู่ Smart Court จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) สำนักส่งเสริมงานตุลาการควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยการจัดสรรโทรศัพท์เคลื่อนที่ให้แก่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประจำศาล

2) ควรดำเนินการรณรงค์ให้มีการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ของการไกล่เกลี่ยออนไลน์ให้แก่ประชาชนผ่านทางศูนย์ไกล่เกลี่ยประจำศาล และศาลทั่วประเทศ

3) จัดทำคู่มือการใช้วิธีพิจารณาคดีทางอิเล็กทรอนิกส์และไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คำอธิบายการใช้วิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยคณะทำงานนิเทศ ติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการพิจารณาคดีไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ทางอิเล็กทรอนิกส์ในศาลชั้นต้น

4) ขออนุมัติจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการจัดการคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านแอปพลิเคชัน (ออนไลน์) ให้แก่ศาลชั้นต้นทั่วประเทศ อุปกรณ์บางรุ่นเก่าเกินไปไม่รองรับแอปพลิเคชัน ที่มีเป็นจำนวนมาก

5) ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการการจัดการคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ในศาลชั้นต้น การจัดวางระบบสำหรับการจัดการคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้านอุปกรณ์ ด้านบุคลากร และด้านการ ประสานงาน

6) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ ควรจัดอบรมหลักสูตรคดีออนไลน์สำหรับเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ และทนายความ

7) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ เช่น คลิปวิดีโอ อินโฟกราฟิก และเว็บไซต์ Smartcourtroom.coj.go.th

8) จัดตั้งกลุ่มไลน์ Open Chat เพื่อตอบปัญหาข้อซักถามเกี่ยวกับปัญหาการใช้งานระบบ

9) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ลงในกลุ่มไลน์ Open Chat, Inside COJ และเว็บไซต์ สำนักส่งเสริมงานตุลาการ ประสานสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาการใช้โปรแกรมระบบการจัดทำสารบบ และสำนวนความอิเล็กทรอนิกส์เพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่ศาล

10) ควรจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อแบ่งเบาภาระเจ้าหน้าที่ในการสแกนเอกสารเข้าในระบบ และเห็นควรจัดสรรเครื่องสแกนเอกสารที่มีคุณภาพตามสัดส่วนปริมาณคดีของศาล

บรรณานุกรม

กิตติมา วงศ์กุหมัด. (2553). *ความพึงพอใจของคู่ความที่มีต่อเจ้าหน้าที่ประจำส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท*. กรุงเทพฯ : สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2559). *คำอธิบาย กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

กฤช นิ่งน้อย. (2522). *มาตรการทางกฎหมายในการไกล่เกลี่ยคดีของศาล กรณี การฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

บรรเจิด สิงคะเนติ. (2558). *หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ชลากร เทียนส่องใจ. (2554). *การเจราไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ : หลักการ และเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้งในพุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

ชะวัชชัย ภาติณธุ. (2546) *สิทธิมนุษยชนกับหลักการพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

ชลัท ประเทืองรัตน์. (2558). *การพัฒนาการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางในประเทศไทยจากอดีต ปัจจุบันสู่อนาคต*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

โชติช่วง ทัพวงศ์. (2558). *คู่มือนักเจรจาไกล่เกลี่ย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ณพชาติ ธรรมศักดิ์. (2550). รายงานสำรวจองค์ความรู้. *วารสารประวัติศาตร์*, *47*(1), 18.

คมวัชร เอี้ยงอ่อง. (2558). *ศิลปะในการไกล่เกลี่ย*. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.

สุวิทย เมษอินทรี. (2561). โมเดลไทยแลนด์ 4.0 สร้างเศรษฐกิจใหม่. *วารสารสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ*, *4*(2), 218.

พิสิทฐ โอ่งเจริญ. (2560). *การถอดบทเรียน การบริหารงานโครงการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: ทูเกเตอร์เอ็ดดูเทนเนอร์.

ถวิลวดี บุรีกุล. (2546). หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 2, 21.

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2520). บทบัณฑิตย์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 34*(2), 20.

ทรงภพ ศรีโสภา. (2018). *การพัฒนารูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และ กิตติ ชยางคกุล. (2565). ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย ศึกษากรณี ความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, *16*(49), 54.

นพพร โพธิรังสิยากร. (2552*). การนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้กับคดีทางการแพทย์ : ศึกษากรณีกระทำโดยประมาท* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ประพาพรัตน์ สุขดิษฐ์. (2562). *การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีแพ่งของศาลยุติธรรม: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยและสิงคโปร์*(Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2563). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.

พงษ์ธวัฒน์ บุญพิทักษ์. (ม.ป.ป). *ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย ศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

เมทินี ชโลธร. (2564). *แนวทางการบริหารจัดการคดีศาลยุติธรรม*. สืบค้นจาก https://cphc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/21/iid/217586.

มากูล คชชา.(2562). กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักพุทธสันติวิธีของผู้พิพากษาสมทบ : กรณีศึกษาศาลแรงงานภาค. *วารสารสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, *7*(3), 52.

รัตนลักษณ์ นาถนิติธาดา. (2551). *การไกล่เกลี่ยคดีปกครองโดยศาลปกครอง* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2555). หลักนิติรัฐและหลักนิติธรรม. *รัฐศาสตร์สาร: รัฐศาสตร์ ธรรมศาสตร์ 60 1*(1), 19.

วิชชากรณ์ วันทา (2559). *บทบาทของผู้ประนีประนอมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศาลจังหวัดพิษณุโลก* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

วันชัย วัฒนศัพท์. (2550). การไกล่เกลี่ยชุมชน. *วารสารคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, *9*(2), 85.

วีรนันท์ ฮวดศรี. (2556). *วิวัฒนาการกฎหมายแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ: กลุ่มราม-ประกายไฟ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นิคม จันทรวิทุร. (2536). แรงงาน. *จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน,* ปีที่ 3 ฉบับที่ 25 มิถุนายน 2536.

แสวง บุญเฉลิมวิภาส. (2556). *ประวัติศาสตร์กฎหมายไทยตามแบบประเทศที่เป็นประเทศนิติรัฐ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2562). *แผนแม่บทพัฒนา แรงงานไทย ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ.2562.* กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

อิสสระ นิติทัณฑ์. (2527). *กฎหมายปกครองเปรียบเทียบ.* กรุงเทพฯ: คุณพันอักษรกิจ.

อนันต์ จันทรโอภากร. (2561). การศึกษากฎหมายเชิงสหวิทยาการ. *วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 1*(1), 65.

อารีย์รัฐ ศรีอุดม. (2564). *การพัฒนารูปแบบกระบวนการยุติธรรมและกฎหมาย : การระงับข้อพิพาทออนไลน์*. สืบค้นจาก https://justicechannel.org/popular/justice-online.

Alakeson,V. (2003). *Social Responsibility in the Information Society.* Retrieve from http://www.digitaleu.org/uploadstore/theme_reports/social_report.pdf.

Conroy, S.A. (2003) A Pathway for Interpretive Phenomenology. *International Journal of Qualitative Methods*, *2*(3), 216.

Kuhn, T. (1970). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.

Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R., and Sanders, B. (2007). *Social Innovation: What Is It, Why It Matters, and How It can be Accelerated*. Retrieve from http://www.youngfoundation.org/publications/reports/social-innovation.

Murrey, R., Mulgan, G., and Caulier-Grice, J. (2008). *Generating Social Innovation: Setting an Agenda, Shaping Methods and Growing the Field*. Retrieve from http://www.socialinnovationexchange.org/node/1167.

Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	กษินาจ หลิมสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	6 สิงหาคม 2503
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาคณิต-วิทย์, 2526 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการป่าไม้, 2543 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง, 2550 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, 2555 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง, 2566 สถาบันพระปกเกล้า หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน, 2547 สถาบันพระปกเกล้า หลักสูตรการเสริมสร้างสังคมสันติสุข (สสสส), 2554 กองบัญชาการทหารอากาศ หลักสูตรความสัมพันธ์ผู้บริหารระดับสูง, 2555 สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงสถาบันป้องกันประเทศ หลักสูตร จิตวิทยาความมั่นคง (สจว), 2557

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย (ต่อ)

	สถาบันจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย หลักสูตรสื่อสุขภาพ(HAM), 2560
ที่อยู่ปัจจุบัน	19/52-53 ซอย วิภาวดี-รังสิต 35 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวง สนามบิน เขตดอนเมือง กทม.10210
สถานที่ทำงาน	ศาลแรงงานกลาง ศาลภาษีอากร ศาลเยาวชนและครอบครัว
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักจิตวิทยาในระบบศาล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University