

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
ภายใต้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณี ไพรทอง

การไถ่เกลี่ยข้อพิพาท
ภายใต้พระราชบัญญัติการไถ่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณี ไพรทอง
อาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
นิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) นิติศาสตรมหาบัณฑิต (จุฬา)
LL.M. นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต เนติบัณฑิตไทย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณี ไพรทอง

อาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 โดยห้ามการลอกเลียนไม่ว่า
ส่วนใดส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้ไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ นอกจากจะได้รับอนุญาต
เป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้เขียนเท่านั้น

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณี ไพรทอง

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภายใต้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

พ.ศ. 2562.--พิมพ์ครั้งที่ 1.--กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส. ออฟเซ็ท

กราฟฟิคดีไซน์, 2564. 235 หน้า

ISBN 978-616-582-339-5

ราคา 220 บาท

พิมพ์ครั้งที่ 1 พฤษภาคม 2564

จัดทำและเผยแพร่โดย ปวีณี ไพรทอง 347/316 ถ.แจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่

กรุงเทพมหานคร 10210

พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส. ออฟเซ็ทกราฟฟิคดีไซน์ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
10140

คำนำ

หนังสือ “การไถ่เกลียดข้อพิพาทภายใต้พระราชบัญญัติการไถ่เกลียดข้อพิพาท พ.ศ. 2562” เล่มนี้เป็นการอธิบายหลักการพื้นฐาน ทฤษฎี วิธีการไถ่เกลียดข้อพิพาท ตลอดจนกฎหมายแม่แบบของการไถ่เกลียดข้อพิพาท นอกจากนี้ผู้เขียนได้อธิบายตัวบทกฎหมายกลางว่าด้วยการไถ่เกลียดข้อพิพาทในประเทศไทยคือพระราชบัญญัติการไถ่เกลียดข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ซึ่งมีทั้งการไถ่เกลียดทางแพ่งและทางอาญา เหมาะสำหรับนักศึกษา ผู้เข้ารับการอบรมผู้ไถ่เกลียด และบุคคลทั่วไปผู้อ่านสามารถศึกษาพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวประกอบในส่วนภาคผนวกท้ายเล่มเพื่อความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปวีณี ไพรทอง

พ.ศ. 2564

สารบัญ

สารบัญ	ก
บทที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก	1
1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง	1
1.2 วิธีการจัดการความขัดแย้ง	3
1.3 การระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution: ADR)	7
บทที่ 2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	13
2.1 ความหมายของ “การไกล่เกลี่ย”	13
2.2 หลักการเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	16
2.3 หลักเกณฑ์ของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	18
2.4 ประเภทของการไกล่เกลี่ย	19
2.5 ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	21
2.6 ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย	25
2.7 ประโยชน์ของการไกล่เกลี่ย	26
2.8 หลักการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของคณะกรรมการกฤษฎีกาการดำรงระหว่าง ประเทศแห่งสหประชาชาติ (UNCITRAL)	28

บทที่ 3 ความเป็นมาและเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการไถ่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562	53
3.1 ความเป็นมาของพระราชบัญญัติการไถ่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562.....	53
3.2 เจตนารมณ์ของกฎหมาย.....	57
บทที่ 4 คำอธิบายพระราชบัญญัติการไถ่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562	59
ความทั่วไปและนิยาม.....	59
หมวด 1 ผู้ไถ่เกลี่ย	66
หมวด 2 การไถ่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง.....	82
หมวด 3 การไถ่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา.....	125
หมวด 4 การไถ่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวน	139
หมวด 5 การไถ่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน.....	190
หมวด 6 บทกำหนดโทษ	195
บรรณานุกรม	199
ภาคผนวก	207

บทที่ 1

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก

การอาศัยอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอาจมีการกระทบกระทั่งกัน เกิดการทะเลาะเบาะแว้ง ความขัดแย้งระหว่างคนในสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่ยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นก็จะทำให้สังคมนั้นๆ เกิดความไม่สงบสุข การยุติข้อพิพาทจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อนำมาซึ่งความสงบสุขกลับคืนสู่สังคม จึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการยุติข้อพิพาทขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อการยุติข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีทั้งที่อยู่ในรูปแบบของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและอยู่ในรูปแบบของการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยมีแนวคิดดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเกิดจากความคิดเห็นไม่ตรงกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์มาแต่โบราณ ไม่ว่าจะเป็นสังคมเมืองหรือสังคมชนบท สังคมตะวันตก หรือสังคมตะวันออก ความขัดแย้งอาจเกิดจากความต้องการที่แตกต่างกัน ความต้องการในประโยชน์หรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การแย่งชิงอำนาจ การแข่งขัน ซึ่งความขัดแย้งอาจเกิดระหว่างบุคคลหรือประชาชนโดยทั่วไปในสังคม อาจเป็นการละเมิด การเรียกร้อง หรือการรักษาสิทธิต่างๆ ของบุคคลตามกฎหมาย ความขัดแย้งอาจเกิดจากความต้องการที่แตกต่างกันต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยต่างฝ่ายต่างไม่เห็นด้วยกับความคิดของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากขึ้นจนกระทั่งฝ่ายที่มีความเห็นอย่างหนึ่งได้พยายามเรียกร้องให้ฝ่ายที่มีความเห็นแตกต่างจากตนกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือยอมรับสภาพหรือสถานะอย่างใดอย่างหนึ่ง

การเรียกร้องให้ฝ่ายที่มีความเห็นแตกต่างจากตนให้กระทำตามหรือยอมรับความเห็นของตนนั้นคือ “ข้อพิพาท” นั่นเอง¹

เมื่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก่อตัวจนเป็นข้อพิพาทย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคม จึงควรมีมาตรการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้ง ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งทำได้ 3 แนวทาง² ได้แก่ 1) การใช้อำนาจ (Power) 2) การใช้สิทธิ (Rights) 3) การจัดการความขัดแย้งโดยยึดหลักผลประโยชน์ (Interests) มีลักษณะดังนี้

1. การใช้อำนาจ (Power) คือ การมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เช่น การใช้กำลังทางกายภาพทำร้ายเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นกดขี่ให้อีกฝ่ายหนึ่งทำตามที่ต้องการ วิธีการจัดการความขัดแย้งลักษณะนี้จึงมีลักษณะที่ไม่คำนึงว่าอีกฝ่ายจะรู้สึกอย่างไร และการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่³

2. การใช้สิทธิ (Rights) เป็นการใช้ผ่านระบบของกฎหมาย ซึ่งสิทธิส่วนบุคคลถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ การจัดการความขัดแย้งในลักษณะนี้ต้องมีการกำหนดว่าฝ่ายใดเป็นฝ่ายถูกต้องหรือถูกต้องโต้แย้งสิทธิเพื่อที่จะนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาล หรือให้อนุญาตตุลาการวินิจฉัยชี้ขาด โดยระบบกฎหมายจะกำหนดโครงสร้างวิธีการในการแก้ปัญหาข้อพิพาท อย่างไรก็ตามข้อพิพาทบางประเภทก็ไม่เหมาะกับการจัดการความขัดแย้งโดยการใช้สิทธิ เพราะวิธีการนี้ข้อขัดแย้งอาจหมดไป แต่ความรู้สึกเจ็บปวดของผู้แพ้คดีและความสัมพันธ์ของคู่พิพาทต้องพังทลายลง

3. การจัดการความขัดแย้งโดยยึดหลักผลประโยชน์ (Interests) การจัดการความขัดแย้งโดยยึดหลักผลประโยชน์ เป็นการประสานผลประโยชน์ของคู่พิพาททั้งสองฝ่าย โดยไม่ได้มุ่งผลแพ้ชนะระหว่างคู่กรณีที่เกี่ยวข้อง หากแต่พยายามนำ

¹ สำนักงานระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, คู่มือการระงับข้อพิพาท, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท คัมปาย อิมเมจจิ่ง จำกัด, 2555) น. 5.

² Suzanne McCorkle and Melanie J Reese, Mediation Theory and Practice” (Pearson Education, Inc., 2005, p. 5-9.

³ สำนักการระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, เทคนิค จิตวิทยาและการสื่อสารสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2553). น. 91.

“ผลประโยชน์” หรือ “ความต้องการที่แท้จริง” ของคู่กรณีมาพิจารณาร่วมกันว่า จาก “ผลประโยชน์” หรือ “ความต้องการที่แท้จริง” ดังกล่าวมีวิธีการใดบ้างที่จะสามารถใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อ “ผลประโยชน์” หรือ “ความต้องการที่แท้จริง” ของคู่กรณีทุกฝ่ายให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้⁴

การบริหารจัดการความขัดแย้งโดยผ่านแนวทาง การใช้อำนาจ (Power) การใช้สิทธิ (Rights) การยึดหลักผลประโยชน์ (Interests) ใช้ได้แล้วแต่ละลักษณะข้อพิพาทที่เกิดขึ้น วิธีการบริหารจัดการข้อพิพาทในแต่ละลักษณะต่างมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบแตกต่างกันไป โดยการบริหารจัดการความเสี่ยงในลักษณะยึดหลักผลประโยชน์จะมีเป็นตัวเลือกที่เหมาะสมในการนำมาแก้ปัญหาอย่างสันติ อย่างไรก็ตามทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของคู่กรณี ประเด็นข้อพิพาท

1.2 วิธีการจัดการความขัดแย้ง⁵

การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมย่อมมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กันและกัน การทำกิจกรรมร่วมกันในสังคม อาจนำไปสู่การกระทบกระทั่งกันในที่สุด โดยมากสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่พอใจในการกระทำของผู้อื่น ผลของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมอาจมีทั้งข้อดีและข้อเสีย เช่น ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขหรือเยียวยา หรือในทางกลับกันเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นยังทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคคล และอาจนำไปสู่ความรุนแรงได้ อาจกล่าวได้ว่าในทุกสังคมความขัดแย้งถือเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ฉะนั้นเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในสังคม สิ่งสำคัญคือ จะต้องหาหนทางที่จะระงับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงให้ได้

วิธีในการจัดการความขัดแย้ง อาจมีหลายรูปแบบ ซึ่งอาจเริ่มจากลักษณะที่ไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการ โดยที่คู่กรณีเป็นผู้ตัดสินใจเลือกกระบวนการ

⁴ สำนักกระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, เทคนิค จิตวิทยาและการสื่อสารสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2553). น. 191-192.

⁵ มนตรี ศิลปหาบัณฑิต “การบริหารความขัดแย้ง”ใน สรวิศ ลิปรั้งยี บรรณาธิการ.(2550).การจัดการความขัดแย้งกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ศูนย์ความรู้การระงับข้อพิพาททางเลือก สำนักกระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม (เมษายน), น. 13.