



ที่ ศย ๐๑๔/ว ๒๕๓

ถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

เนื่องจากในปัจจุบันศาลยุติธรรมต่างๆ ได้มีผู้ประนีประนอมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในศาลเป็นจำนวนมาก แต่กระบวนการคัดเลือกและสรรหาผู้ประนีประนอมของแต่ละศาลมีแนวทางที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีผู้ประนีประนอมที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล จึงได้วางแนวปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกผู้ประนีประนอม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกผู้ประนีประนอมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแนวปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกผู้ประนีประนอมจากเว็บไซต์สำนักกระงับข้อพิพาท <http://www.adro.coj.go.th>



สำนักกระงับข้อพิพาท
ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
โทร. ๐ ๒๕๕๑ ๒๒๙๘-๙
โทรสาร ๐ ๒๕๑๒ ๘๔๓๕

แนวปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกผู้ประนีประนอม

เนื่องจากในปัจจุบันศาลยุติธรรมต่าง ๆ ได้มีผู้ประนีประนอมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในศาลเป็นจำนวนมาก กระบวนการคัดเลือกและสรรหาผู้ประนีประนอมของศาลแต่ละศาลมีแนวทางที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้ศาลยุติธรรมมีผู้ประนีประนอมที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล จึงเห็นสมควรวางแนวปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกผู้ประนีประนอมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกผู้ประนีประนอมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้

๑. กระบวนการคัดเลือกผู้ประนีประนอมใหม่

ก. การรับสมัคร

ในการสรรหาบุคคลเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประนีประนอม ควรดำเนินการเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถหลากหลาย และมีจำนวนผู้เข้ารับการสรรหาพอสมควรที่จะให้คณะกรรมการบริหารงานไกล่เกลี่ยประจำศาลคัดเลือก ศาลอาจดำเนินการ ดังนี้

๑) การประกาศรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยศาลจัดให้มีการปิดประกาศรับสมัครและกำหนดช่วงเวลารับสมัครเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปสามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประนีประนอมได้ โดยจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ผู้สนใจรับทราบตามความเหมาะสมของแต่ละท้องที่

๒) การติดต่อหาบุคคลโดยตรง อาจให้บุคลากรในศาลเป็นผู้ติดต่อหาบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมให้มาสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือก แต่ทั้งนี้ ในการติดต่อดังกล่าว พึงให้ความสำคัญกับคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการไกล่เกลี่ย และมีความพร้อมที่จะมาช่วยปฏิบัติหน้าที่ในศาลตามที่ได้รับมอบหมาย

ข. การตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสม

เมื่อมีการเปิดรับผู้ประนีประนอมของศาลแล้ว ควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ที่มาสมัครเป็นผู้ประนีประนอม กลั่นกรองผู้ที่จะเข้ามาทำหน้าที่ผู้ประนีประนอมของศาล มิให้มีบุคคลที่มีประวัติหรือพฤติกรรมที่อาจทำให้เสื่อมเสียต่อศาลยุติธรรม เช่น

- ๑) การปิดประกาศรายชื่อไว้ที่ศาลเพื่อให้ประชาชนคัดค้านหรือให้ข้อมูล
- ๒) การส่งรายชื่อไปยังหน่วยงานที่อาจมีประวัติ เช่น สำนักงานคุมประพฤติ สถานีตำรวจ ในท้องที่
- ๓) การตรวจสอบรายชื่อคู่ความในศาลหรือศาลอื่นในจังหวัด เพื่อตรวจสอบว่าเป็นความอยู่ในศาลมากน้อยเพียงใด และคดีความที่มีอยู่อาจกระทบถึงการทำหน้าที่ผู้ประนีประนอมหรือไม่
- ๔) การตรวจสอบข้อมูลและสัดดับรับฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่ผู้ประนีประนอมจากแหล่งอื่นเท่าที่สามารถกระทำได้

ค. วิธีการคัดเลือก

ในการคัดเลือกกว่าบุคคลใดมีความเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ผู้ประนีประนอมของศาล อาจดำเนินการ ดังนี้

๑) การสอบข้อเขียน ในกรณีที่มีผู้สมัครจำนวนมากกว่าความต้องการที่จะรับสมัครมาก อาจจัดให้มีการสอบข้อเขียนเพื่อคัดกรองเบื้องต้น แต่ในขณะเดียวกันควรให้ความสำคัญกับลักษณะของข้อสอบที่จะใช้คัดเลือกด้วย เพื่อจะทำให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างแท้จริง โดยควรเป็นข้อสอบที่ผสมผสานความรู้ด้านการไกล่เกลี่ยเบื้องต้นกับทัศนคติในการทำงาน

๒) การสอบสัมภาษณ์ ควรเป็นวิธีการที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อให้คณะกรรมการบริหารงาน ไกล่เกลี่ยประจำศาลได้ช่วยคัดกรองและอาจให้มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากร และทำให้ได้มีโอกาสสังเกตบุคลิกภาพและทัศนคติของผู้ที่จะทำหน้าที่ผู้ประนีประนอมของศาล

๒. กระบวนการพิจารณาต่อทะเบียนผู้ประนีประนอมเก่า

ในการพิจารณาต่อทะเบียนผู้ประนีประนอมที่ขึ้นทะเบียนอยู่แล้ว ศาลอาจดำเนินการตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสมของผู้ประนีประนอมที่ได้รับการต่อทะเบียนด้วยเช่นกัน

ก. การตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสม

แม้ว่าบุคลากรส่วนนี้จะเป็นผู้ประนีประนอมที่ได้รับการขึ้นทะเบียนอยู่แล้ว แต่ในระหว่างระยะเวลานับแต่การขึ้นทะเบียนครั้งก่อนกับการต่อทะเบียน อาจมีความเปลี่ยนแปลงในแง่ของข้อมูลและความเหมาะสมของผู้ประนีประนอม ซึ่งควรได้รับการตรวจสอบก่อนเสนอต่อทะเบียนด้วย โดยวิธีการที่อาจพิจารณาดำเนินการ เช่น

- ๑) การปิดประกาศรายชื่อไว้ที่ศาลเพื่อให้ประชาชนคัดค้านหรือให้ข้อมูล
- ๒) การส่งรายชื่อไปยังหน่วยงานที่อาจมีประวัติ เช่น สำนักงานคุมประพฤติ สถานีตำรวจ ในท้องที่
- ๓) การตรวจสอบรายชื่อคู่ความในศาลหรือศาลอื่นในจังหวัด เพื่อตรวจสอบว่าเป็นความอยู่ในศาลมากน้อยเพียงใด และคดีความที่มีอยู่อาจกระทบถึงการทำหน้าที่ผู้ประนีประนอมหรือไม่
- ๔) การตรวจสอบข้อมูลและสลับรับฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่ผู้ประนีประนอมจากแหล่งอื่นเท่าที่สามารถกระทำได้

ข. วิธีการคัดเลือก

ในกรณีที่จำนวนผู้ประนีประนอมที่มีอยู่และที่คัดเลือกใหม่มีจำนวนมากหรือศาลต้องการคัดสรรผู้ประนีประนอมให้มีจำนวนที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น อาจพิจารณาโดย

๑) การสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารงานไกล่เกลี่ยประจำศาลร่วมพิจารณาความเหมาะสมของผู้ประนีประนอมแต่ละคน

๒) การพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาว่าผู้ประนีประนอมที่ขึ้นทะเบียนอยู่แล้วมีความพร้อมด้านเวลาและความตั้งใจที่จะเข้ามาทำหน้าที่ผู้ประนีประนอมมากน้อยเพียงใด

๓. การอบรมเบื้องต้นสำหรับผู้ประนีประนอมใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่

ก่อนที่จะให้ผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ไกล่เกลี่ยคดีในศาล ศาลพึงให้ความรู้และการอบรมเพื่อให้ผู้ประนีประนอมมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับบทบาทและการวางตนในฐานะผู้ประนีประนอมประจำศาล หัวข้อที่อาจพิจารณาอบรม เช่น

- ก. บทบาทของผู้ประนีประนอมในกระบวนการพิจารณาคดีของศาล
- ข. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ย
- ค. การวางตนในสังคมและในการทำหน้าที่ผู้ประนีประนอม