

บทที่ ๗

เปรียบเทียบระหว่างรูปแบบและวิธีแก้ปัญหาในทางพระพุทธศาสนากับทัศนตะวันตก

จุดประสงค์ประจำบท

เมื่อได้ศึกษาเนื้อหาในบทนี้แล้วผู้ศึกษาสามารถ

๑. เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างและความเหมือนกันของสันติวิธีทั้งสอง
๒. เห็นข้อดีข้อเสียของทั้งสอง
๓. ประยุกต์หลักการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมของทั้งฝ่ายตะวันตกและฝ่ายตะวันออก

เนื้อหาสำคัญ

- รูปแบบวิธีการพุทธสันติวิธี
- รูปแบบสันติวิธีของตะวันตก
- เปรียบเทียบระหว่างความคิดทั้งสอง

๗.๑. คำนำ

รูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาทั้งของฝ่ายพระพุทธศาสนาและตะวันตกนั้นโดยเนื้อหาแล้วมีเป้าหมายเช่นเดียวกันแต่ว่าเนื่องจากพระพุทธศาสนามีคำสอนเน้นหนักไปที่การพัฒนาด้านจิตใจเป็นหลักโดยพยายามสร้างให้เกิดสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นในปัจเจกบุคคลก่อนแล้วจึงนำไปสู่การพัฒนากระบวนการเชิงสังคมภายหลังซึ่งต้องดำเนินไปตามหลักการทั้งทางอภิรณสมถะวิธีและคุณธรรมให้เกิดในจิตใจจนเป็นหลักประจำใจก่อน ส่วนวิธีการทางตะวันตกนั้นเน้นไปที่รูปธรรมเป็นหลักและเน้นกระบวนการเชิงรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ข้อตกลง หรือยุติปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม วิธีการจึงมีความแตกต่าง และเหมือนกันในบางประเด็น

๗.๒ วิธีการแก้ไขความขัดแย้งแบบพุทธศาสนา

๗.๒.๑ พุทธสันติวิธี

การแก้ไขปัญหาเรื่องความขัดแย้งเรียกว่า “สันติวิธี” ซึ่งเป็นที่ยอมรับเหมือนกันทั้งในพระพุทธศาสนาและตะวันตกเพราะว่าสังคมที่อุดมด้วยความสงบเป็นสภาพที่เหมาะสมกว่าในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างมีความสุข สังคมที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งย่อมทำให้เกิดการแตกแยกและอาจนำไปสู่จุดวิกฤต คือ “สงคราม” ซึ่งอาจเป็นสงครามระหว่างเผ่าพันธุ์หรือสงครามระหว่างประเทศซึ่งจะนำมาซึ่งความสูญเสียของมวลมนุษยชาติในที่สุด หากไม่การยุติหรือป้องกันอย่างถูกวิธี

ประโยชน์ของสันติวิธี ๗ อย่างคือ

๑. สันติวิธีเป็นวิธีที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม วิธีการนี้เป็นคู่มือ และเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตใจมนุษย์ แก้ปัญหาแบบมนุษย์ด้วยตัวมนุษย์เอง แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ การที่คนเข้าใจศีลธรรมต่างกันหลายรูปแบบ ทำให้เกิดการตีความเพื่อสนองตอบตัวเอง อย่างไรก็ตาม เมื่อมองคำว่า “ศีลธรรม” ในมิติของศาสนาก็ย่อมเป็นการง่ายที่จะแสวงหา “จุดร่วม” ที่คล้ายคลึงกันได้

๒. การจัดการความขัดแย้งแบบสันติวิธี นอกจากเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับมนุษยชาติแล้ว ยังเป็นวิธีการที่สร้างพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างประชาชนในกลุ่มต่าง ๆ เพราะความเข้าใจ เห็นใจกันเป็นวิธีการป้องกัน และต่อสู้กับภัยในด้านต่าง ๆ ที่อาจจะมาสู่ประเทศชาติด้วย

๓. สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนประชาธิปไตย โดยเฉพาะประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ดังที่นักคิดบางท่านได้นำเสนอว่า ประชาธิปไตยเป็นวิธีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความ รุนแรง กระบวนการประชาธิปไตยนำมาสู่การส่งเสริมสันติวิธีในชาติ และระหว่างชาติได้[๓] ประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ มีการลงคะแนนเสียงโดยเท่าเทียมกัน มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการควบคุมทางนโยบาย ประชาธิปไตยนำมาสู่ การหลีกเลี่ยงทรราชย์ การมีสิทธิเสรีภาพ มีการแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีความอิสระทางความคิด มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปกป้องความสนใจส่วนบุคคล มีความเท่าเทียมกันทางการเมือง และประชาธิปไตยนำมาสู่การแสวงหาเสรีภาพ และความเจริญ

ฉะนั้น ทั้ง “สันติวิธี” และ “ประชาธิปไตย” จึงมีความสัมพันธ์ และเกี่ยวพันกัน ถ้าพัฒนาประชาธิปไตยได้มาก โอกาสที่สันติวิธีสัมฤทธิ์ได้มาก และมีโอกาสประสบความสำเร็จ เมื่อสันติวิธีทำงานได้

สำเร็จ ประชาธิปไตยต้องได้รับการเกื้อหนุน หรือสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “มิติของความเท่าเทียม” หรือ “ความเสมอภาค” เพราะหากคุณสมบัติเช่นนี้เกิดขึ้นในสังคมได้ คนในสังคมสามารถยอมรับ “ความแตกต่าง” ในมิติต่าง ๆ ได้ เช่น ความคิดเห็น ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา เป็นต้น ซึ่งหลักการเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่เกื้อหนุน “สันติวิธี” ทั้งสิ้น

๔. สันติวิธีเป็นวิธีสนับสนุนกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกๆ กลุ่ม ฉะนั้น การที่ทำให้สังคมเกิดสันติสุขได้นั้น จำเป็นต้องดึงทุกคนในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาหาทางออกร่วมกัน (Inclusive Society) ไม่ใช่ผลักดันผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกไป (Exclusive Society) ดังที่ประเทศ รัสเซียกล่าวว่า ควรทำให้สังคมนี้นี้ให้เป็น “สังคมอนุภาพ” ซึ่งสังคมอนุภาพนั้น เกิดขึ้นมาได้จากหลายสาเหตุ บางครั้งเริ่มต้นขึ้นมาจากการพยายามหาทางแก้ปัญหาร่วมกันในสิ่งที่น่าสนใจซึ่งความทุกข์ อาจเริ่มจากความทุกข์ของปัจเจกชน และพัฒนาไปสู่การร่วมกันกับคนที่มีความทุกข์อย่างเดียวกัน และพยายามค้นหาทางออกพร้อม ๆ กัน โดยการร่วมคิด ร่วมริเริ่ม ร่วมวางแผนดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมตรวจสอบน้อยที่สุด ซึ่งการร่วมทุกข์นี้ในทางพุทธศาสนาถือว่าจะทำให้ความทุกข์นั้นน้อยลง และที่สำคัญ การร่วมทุกข์ทำให้ได้มีการปรับทุกข์ ได้รับการปรึกษาหารือกัน จากหนักกลายเป็นเบา

๕. สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนการคิด และการปฏิบัติการในการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ทั้งทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่ใช้ความรุนแรงดังกล่าวนี้ ประกอบไปด้วย “ความเป็นธรรม” ทั้งในแง่ของความยุติธรรม ความเที่ยงธรรม การยกย่องและให้เกียรติมนุษย์ในสถานะของเพื่อนร่วมโลกคนหนึ่งซึ่งรักสุข และเกลียดกลัวความทุกข์เช่นเดียวกัน

๖. สันติวิธีเป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ผิดกับการใช้ความรุนแรง ซึ่งทุกฝ่ายอ้างว่าเป็นวิธีการสุดท้าย ซึ่งบางกรณีสามารถบรรลุผลในระยะสั้นเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่หากความขัดแย้งดำรงอยู่เพียงแต่ถูกกดไว้ โอกาสที่จะทำให้เกิดความรุนแรงในระยะยาวย่อมมีอยู่ ส่วนในทางนามธรรม เช่น ความเข้าใจอันดีความสามัคคีปรองดอง นั้นย่อมเกิดขึ้นได้ยากด้วยวิถีความรุนแรง

๗. ในขณะที่สังคมมีความสับสนซับซ้อน (Chaos) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นมาจะมีแนวโน้มไปสู่ความรุนแรงได้ง่าย สันติวิธีจะเข้ามามีบทบาท และทำหน้าที่ในการประสานร่องรอยความขัดแย้งเหล่านั้น เพื่อให้สังคมไทยได้ปรับกระบวนการทัศน์ (Paradigm shift) จากวิธีเดิมที่ใช้อำนาจเข้าไปแก้ไขปัญหาแบบสังคมโบราณซึ่งใช้ไม่ได้แล้วในสังคมปัจจุบัน ไปสู่กระบวนการทางสังคมที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เรียกว่า “วิธีการอารยะ” (Civilize) หรือ “ความเป็นอารยะ” (Civility) กล่าวคือ เป็นการพัฒนาจากสังคมเดิมไปสู่แนวทางสันติวิธี

กล่าวโดยสรุปแล้ว “สันติวิธี” นอกจากเป็นวิธีที่เต็มไปด้วยความเป็นธรรมแล้ว ยังเป็นคู่มือและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น สิ่งที่สามารถเป็นฐานรองรับการพัฒนาประชาธิปไตยก็คือ กระบวนการที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุก ๆ กลุ่มของสังคม ซึ่งหัวใจสำคัญของการมีส่วนร่วมก็คือ “การทะลายและสลายความเป็นอัตลักษณ์” และ

“ยอมรับในความแตกต่าง” ของมนุษย์แต่ละคน อันเป็นการส่งเสริม และยอมรับในศักยภาพของมนุษย์ โดยมนุษย์ และเพื่อมนุษย์เอง

๗.๒.๒ วิธีบริหารจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา

๑. การจัดการความขัดแย้งในตนเอง

พระพุทธศาสนามีหลักการเบื้องต้นที่สอนให้มนุษย์สำนึกก่อนเรื่องอื่นๆ คือ กฎธรรมชาติของโลก ไม่มีอะไรที่มนุษย์จะรักเท่ากับตนเอง^๑ ซึ่งถือเป็นอัตตาท่านำไปสู่ความอยากคือตัณหา และตัณหาก็ก่อตัวอุปาทานไม่ว่าจะเป็นกามุปาทาน (ความยึดติดในกาม) ภิภุอุปาทาน (ความยึดมั่นในความเห็นหรือทฤษฎีส่วนตัว) หรือว่าอัตตวาอุปาทาน (ความยึดมั่นในวาทีของตน) ทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นตัวตน เมื่อรู้และเข้าใจธรรมชาติเช่นนี้แล้ว การที่ปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดก็จะง่ายขึ้น การแก้ไขความขัดแย้งในตนเองตามหลักพระพุทธศาสนามีดังนี้

๑.๒ รู้จักจริตตนเองและปรับแก้จริตเพื่อแก้ไขความขัดแย้งในตนเองจริต คือความประพฤติพื้นนิสัยหรือพื้นแพแห่งจิตใจของคนทั้งหลายที่หนักไปในด้านใดด้านหนึ่งแตกต่างกันไป (พระราชวรมุณี ๒๕๒๘ : ๓๘-๓๙) ธรรมชาติของแต่ละจริตสามารถแก้ไขได้ กล่าวคือ ราคจริตเป็นบุคคลที่รักสวยรักงาม แก้ไขด้วยอสุภะและกายคตาสติโทสจริต เป็นบุคคลที่มีความรวดเร็วทันใจแก้ไขด้วยพรหมวิหารธรรมโมหจริต เป็นบุคคลที่มีลักษณะเซื่องซึม งมง่าย ไม่รอบคอบ แก้ไขด้วยอานาปานสติ คือการกำหนดลมหายใจเข้าออก, สัทธาจริต หมายถึง บุคคลที่เชื่อง่ายแก้ไขด้วยอนุสติ ๖ ข้อ (พุทธานุสติ ธัมมานุสติสังฆานุสติ สีลานุสติ จาคานุสติ เทวตานุสติ), พุทธิจริต ชอบเหตุผล ไม่เชื่อง่าย มั่นใจในตัวเองสูง แก้ไขด้วยมรณสติ และ วิตกจริตคือผู้ที่มีความกังวล คิดมาก ลังเล ฟุ้งซ่านแก้ไขด้วยอานาปานสติหรือเพ่งกสิณ เป็นต้น

๑.๓ ปลุกอริยทรัพย์ขึ้นภายในใจจัดความขัดแย้งภายในตน กล่าวคือ มนุษย์ต้องสร้างคุณสมบัติภายใน ๗ ข้อนี้ให้มั่นคงไม่ว่าจะเป็นศรัทธาความเชื่อที่มีเหตุผล มั่นใจในหลักที่ถือและในการดีที่ทำการคือประพฤติกฎต้องดีงาม หิริความละอายใจต่อการทำชั่วโอตตปเปความเกรงกลัวต่อความชั่วพาสัจจะความเป็นผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมาก จาคะความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และปัญญาความรู้ความเข้าใจถ่องแท้ในเหตุผลดีชั่ว ถูกผิดคุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์รู้คิด รู้พิจารณาและรู้ที่จะจัดทำอริยทรัพย์ เป็นทรัพย์อันประเสริฐอยู่ภายในจิตใจ ดีกว่าทรัพย์ภายนอก เพราะไม่มีผู้ใดแย่งชิง ไม่สูญหายไปด้วยภัยอันตรายต่างๆทำให้ไม่อ้างว้างยากจนและเป็นทุนสร้างทรัพย์ภายนอกได้ด้วย (พระธรรมปิฎก ๒๕๔๖ : ๗๗)

๑.๔ ล้างสนิมภายในใจจัดความขัดแย้งภายในตนนอกจากจากการสร้างทรัพย์ภายในแล้ว ยังต้องชำระสะสางสนิมที่เกาะกินใจของตนเอง ในพระพุทธศาสนาเรียกว่า มล (มะละ) แปลว่า สนิมหรือมลทินที่เกาะกินใจ ได้แก่ ปุริสมละ คือ สิ่งที่ทำให้คนเสียหาย ๙ ประการด้วยกันคือความโกรธ (โกธะ) ลบหลู่ผู้มีคุณ (มักขะ) ริษยาผู้อื่น (อิสสา) ตระหนี่(มัจฉริยะ) เจ้าเล่ห์ (มายา) ใ้อวด (สาธูเยยะ) โทหก (มุสา) คิดชั่ว (ปาปิจฉตา) เห็นผิดเป็นชอบ (มิจฉาทิภูฏิ)

^๑ ศ.ศ. ๑๕/๒๕/๘

๑.๕ สร้างตนให้เป็นที่พักของตนได้ เพื่อขจัดความขัดแย้งภายในตน

วิธีนี้ คือหลักการสำหรับการทำตนให้เป็น นที่พึ่งของตนได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเองไม่ทำตัวให้เป็นปัญหาหรือเป็นภาระแก่ผู้อื่นหรือหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ๑๐ ข้อ คือ ความประพฤติดี (ศีล), ความมีการศึกษาดี (พาหุสัจจะ), ความมีมิตรดี (กัลยาณมิตรตตา) ความเป็นคนสอนง่าย (โสวัจจสตา) การช่วยงานสังคม (กิงกรณียะสุ ทักขตา) ความขยัน (ทักขตา) ความรักความถูกต้อง (ธัมมกามตา) ความสันโดษ (สันตุญญี) ความมีสติ (สติ) และความรอบรู้ (ปัญญา)^๒

๒. การเอาชนะตนเองได้คือวิธีการที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการขจัดความขัดแย้งในตนเอง

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งมนุษย์ โดยมนุษย์และเพื่อมนุษย์ เพราะพระพุทธเจ้าทรงเป็นแบบอย่างของมนุษย์คนหนึ่งที่สามารถปราบศัตรูภายในตนคือกิเลสทั้งปวงได้สำเร็จอันแสดงให้เห็นว่า ศักดิ์ศรีที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์เป็นสิ่งสูงส่ง เพราะมนุษย์ในโลกนี้เท่านั้นที่สามารถพัฒนาตนเองให้ได้รับความสุขทั้งโลกปัจจุบัน โลกหน้า และบำเพ็ญบารมีเยี่ยงพระโพธิสัตว์จนได้ตรัสรู้พระโพธิญาณ เป็นพระพุทธเจ้า และบรรลุนิพพานก็ในโลกมนุษย์นี้ พุทธศาสนาไม่ได้สอนให้วิ่งวอนขอความช่วยเหลือจากเทวดา เพราะเทวดาไม่สามารถจะต้านทานหรือกีดกันความเพียรพยายามของมนุษย์ได้^๓ เทวดาหรือพรหมย่อมไม่สามารถกีดกันความสามารถของมนุษย์ที่รู้จักฝึกตนและประกอบความดีได้^๔ นอกจากนี้ มนุษย์ยังเป็นสัตว์โลกเผ่าพันธุ์เดียวที่มีปัญญา เป็น “เวไนยสัตว์” คือสัตว์โลกที่ควรแนะนำหรือสามารถฝึกอบรมได้ และสิ่งที่ทำให้มนุษย์เหนือกว่าสัตว์โลกอื่นๆคือความสามารถในการฝึกตนที่เรียกว่า “สิกขา” ซึ่งพระธรรมปิฎก ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ๒๕๔๐ : ๑)

การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมตนเองนี้เองที่ส่งผลทำให้มนุษย์หลุดพ้นจากความลำบากในภาวะบีบคั้นทั้งหลาย ดังตัวอย่างผลลัพธ์จากการถือระบวรณะที่ต้องทำหน้าที่ตามความเชื่อที่ว่า พระพรหมเป็นผู้กำหนดหน้าที่ให้มนุษย์อย่างเด็ดขาดแล้ว จะเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ ซึ่งความเชื่อเช่นนี้เป็นเครื่องกีดกันการพัฒนาตนเองของมนุษย์อย่างสูงยิ่งปัจจัยที่จะบ่งชี้ว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรีหรือคุณค่าสูงส่งในมิติของพระพุทธศาสนานั้น ย่อมจะพบว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรีเหนือสิ่งใดๆในโลก ดังที่พระพุทธองค์ได้ประกาศอิสรภาพให้แก่มนุษย์จากอาสภิวาจาที่ว่า “เราคือผู้เลิศของโลก เราคือผู้เจริญที่สุดของโลกเราคือผู้ประเสริฐที่สุดของโลกชาตินี้เป็นชาติสุดท้ายบัดนี้ภพใหม่ไม่มีอีก”^๕

ศักยภาพในการเอาชนะกิเลสดังกล่าวนี้ หากกล่าวโดยง่าย ได้แก่ การควบคุมตนคือฝืนอำนาจกิเลสใฝ่ต่ำ ซึ่งผลลัพธ์เกิดจากการควบคุมกิเลสดังกล่าวนี้ คือ มนุษย์สามารถทำอะไรได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ประสบคุณค่าอันแท้จริงของคนซึ่งเป็นอิสระจากอัตตาและตัณหาอยู่เหนือปัญหาและความขัดแย้งทั้งปวงได้ การทำดีที่สุดจึงหมายถึงการฝืนกิเลสฝ่ายต่ำให้ได้มากที่สุด แม้จะถูกกดดันบีบคั้นและเขี้ยววนเพียงใดก็ตาม หากสามารถเอาชนะตนเองได้ ก็สามารถเอาชนะปัญหาทั้งปวงได้ โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ

^๒

^๓ พ.จตุ. ๒๗/๕๐๕/๑๕๕

^๔ พ.ธ. ๒๕/๑๐๔-๑๐๕/๖๒

^๕ ที.ม. ๑๐/๓๒/๑๔

๓. การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล

การป้องกันและจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคลนั้น สามารถกระทำได้โดยหลักการดังต่อไปนี้

๓.๑ สาราณียธรรม : หลักการปฏิบัติต่อกันเพื่อป้องกันความขัดแย้ง แกนของสาราณียธรรมข้างต้น คือความปรารถนาดีต่อกัน เอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน ไม่ว่าจะพูด ทำ หรือ คิด ก็ให้เป็นไปด้วยเมตตา (กายกรรม วชิกรรมมนอกรรม) แบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร(สาธารณโภคิ)ประพฤติสุจริตตามกฎหมายเกณฑ์ของหมู่คณะไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น (ศีลสามัญญตา)และปรับความเห็นให้ตรงกัน (ทฎฐิสามัญญตา)

๓.๒ พละ : ใช้พลังสร้างสรรค์จัดการความขัดแย้งกับผู้อื่นประกอบด้วย ใช้พลังแห่งความเชื่อมั่นศรัทธา (สัทธาพละ) ใช้พลังความเพียรทำความดีและเพียรรักษาความดี และเพิ่มพูดให้กองงามยิ่ง ๆ (วิริยพละ)ใช้พลังแห่งการระลึกได้ก่อนคิด ก่อนพูด ก่อนทำไม่ประมาท(สติพละ) ตั้งใจทำให้สิ่งที่ถูกต้องถูกธรรม (สมาธิพละ) และมีความรอบรู้ รู้ลึก รู้จริง ไม่หลงมกมาย (ปัญญาพละ)

๓.๓ การจัดการวชิกรรมเพื่อป้องกันและขจัดความขัดแย้ง การจัดการวชิกรรมคือใช้หลักวิธีการพูดให้ถูกต้อง เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถป้องกันและขจัดความขัดแย้งได้ ในพระพุทธศาสนามีหลักการพูดที่ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ดังนี้ เป็นคำพูดไม่มีโทษ วิญญูชนติเตียนไม่ได้ไม่ทำตนให้เดือดร้อนไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทำให้ได้ทรัพย์ ทำประโยชน์ให้สำเร็จ ทำให้ได้สิ่งของสมควรแก่คำพูด คนชื่นชมพ้นจากความตาย นำาประโยชน์มาให้แก่ตนและผู้อื่น นำามาซึ่งโลกียสุขและโลกุตระสุข ทำให้บรรลูประอรหันต์ทำให้บรรลูปัจเจกโภธิ ทำให้หมดกิเลส และทำให้สิ้นทุกข์หรืออีกหลักการหนึ่งในศีลข้อ ๔ คือ มุสาวาท กล่าวคือการห้ามมิให้พูดปดมดเท็จ ซึ่งมีประโยชน์ คือ เพื่อป้องกันการทลายประโยชน์ของคนอื่นเพื่อให้ คนอยู่ ร่วมกันด่วยความซื่อสัตย์ต่อกัน เพื่อความสามัคคีในหมู่คณะ และ คนไม่พูดเท็จยอมได้รับการเชื่อถืออย่างสูง (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน๒๕๒๓ : ๖๐)

นอกจากนี้ พระพุทธเจ้ายังได้วางหลักการพูดไว้ในอภยราชสูตร ดังนี้

- คำพูดที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว
- คำพูดที่จริง ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว
- พูดที่จริง ถูกต้อง เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์เลือกกาลกล่าว
- คำพูดที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ถึงเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่นพระองค์ไม่กล่าว
- คำพูดที่จริง ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ถึงเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว
- คำพูดที่จริง ถูกต้อง เป็นประโยชน์ เป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์เลือกกาลกล่าว

๓.๓ การจัดการวชิกรรมเพื่อป้องกันและขจัดความขัดแย้ง

การจัดการความขัดแย้งในระดับครอบครัวนั้นมีขั้นตอนดังนี้

๔.๑ จัดการทรัพย์สินในครอบครัวให้ลงตัว ให้เข้าข่ายการบริโภคใช้สอย๔ ลักษณะคือได้ทรัพย์มาแล้ว เก็บสะสมทรัพย์ เลี้ยงตนเองให้เป็นไปตามที่ควร ทำประโยชน์ตนและใช้สร้างความดี ช่วยเหลือแบ่งปันให้แก่ผู้ที่ขาดแคลน จัดอยู่ในกลุ่มที่ใช้สอยทรัพย์สมบัติเลี้ยงตนและเผื่อแม่เจ้าจุนแก่สังคมทำความดี แต่ไม่มีความยึดมั่น ยึดติด ไม่มัวเมา ไม่หมกมุ่นมีสติปัญญารู้เท่าทันโทษ และทางออกที่ทำาตนให้เป็นอิสระอยู่ โภคทรัพย์ทั้งปวง

๔.๒ หลักการการจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว ในเบื้องต้นต้องตกลงเรื่องผลประโยชน์ในครอบครัวให้ลงตัวทั้งประโยชน์ตน(อัตตทัตถประโยชน์) และประโยชน์ของครัวพร้อมส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ปรัตถประโยชน์) หลักใหญ่สำคัญประการหนึ่งคือ สมาชิกในครอบครัว จะต้องละเว้นจากอบายมุขตามหลักคิปปิปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพนัน

๔.๓ หลักการประสานความกลมเกลียวในครอบครัว สิ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งและขจัดความขัดแย้งในครอบครัวได้นั้น เบื้องต้นต้องตั้งจิตต่อกันด้วยเมตตาตามหลักสาราณียธรรม ต้องให้เกียรติคู่ชีวิตคือสามี-ภรรยา และยึดหลักกุศลจริยวัตรธรรม คือหลักการสร้างความมั่งคั่งและมั่นคงแก่ตระกูลได้แก่ ของหายต้องรับหามาชดเชย ของเก่าชำรุดต้องรับซ่อมแซมรู้จักประมาณในการกินการใช้ ให้ผู้มีศีลธรรมเป็นหัวหน้าครอบครัว

๕. แนวคิดในการขจัดความขัดแย้งทั่วไป

ขจัดสาเหตุจากภายในสู่การสลายความขัดแย้งภายนอก หลักการใหญ่ที่ป้องกันและขจัดความขัดแย้งได้ในเบื้องต้นคือ ขันติคือความอดกลั้นที่พระพุทธเจ้าได้ประกาศไว้ในโอวาทปาฏิโมกข์ แสดงให้เห็นจุดยืนของพระพุทธศาสนาที่ไม่เคยรุกรานใคร และยึดสันติวิธีในทุก ๆ ด้านและเน้นหลักการ “เวรย่อมไม่ระงับด้วยการจองเวรแต่ระงับด้วยการไม่จองเวร ซึ่งการจัดการความขัดแย้งหรือการระงับเวรนั้น สามารถทำได้ดังนี้ ถอนความยึดมั่น (ดับไฟคืออราคะ) แบ่งปันความรัก (ดับไฟคือโทสะ) ประจักษ์สรรพสิ่งชัดด้วยปัญญา (ดับไฟคือโมหะ)

๕.๑ ขจัดความขัดแย้งโดยกรอบอธิกรณสมณะ กล่าวคือวิธีการระงับอธิกรณ์ หรือสิ่งที่เป็นคติความของพระสงฆ์ ซึ่งสามารถทำได้ดังนี้

- สัมมุขาวินัยคือ ระงับปัญหาความขัดแย้งในที่พร้อมหน้าหมายถึงการที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาประชุมพร้อมหน้ากันนำประเด็นปัญหามาพูดคุยกันแล้วหาข้อยุติ
- เยภยยสีกาวินัย ระงับปัญหาความขัดแย้งตามเสียงข้างมาก เหมือนกระบวนการประชาธิปไตย
- ตินวัตถการกะบางกรณีที่ไม่สามารถแก้ปัญหาจนทำให้ความขัดแย้งยุติลงได้ โดยเฉพาะปัญหาความขัดแย้งที่มีความซับซ้อนและจะลุกลามไปสู่ความรุนแรงทำให้เกิดความแตกแยกและคู่กรณีก็ตระหนักรู้ข้อเท็จจริงนี้ กรณีอย่างนี้อาจนำไปสู่กระบวนการแก้ ปัญหาด้วยวิธีที่ ๓ ก็ได้ นั่นคือการประนีประนอม ที่เรียกว่า “ตินวัตถการกะ”

๖. วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งเชิงพุทธ

วิธีหลักวิธีหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนาได้แก่ วิธีไกล่เกลี่ยโดยบุคคลที่เป็นกลาง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวอย่างมากมายที่ปรากฏในคัมภีร์คือพระพุทธเจ้า ซึ่งพระองค์ได้ทำหน้าที่นี้ในหลายกรณีด้วยกัน ทั้งในกรณีความขัดแย้งในคณะสงฆ์ ความขัดแย้งในวงศ์พระญาติและความขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ อื่น ๆ วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยสามารถสรุปประมวลได้ ดังนี้

๖.๑ ทำที่ต่อการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง มนุษย์ไม่ควรนิ่งดูตายในกรณีความขัดแย้งทางสังคม หากควรเข้าไปจัดการแก้ไขให้กลับคืนดี การช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้คนคืนดีกันเป็นหน้าที่ของชาวพุทธในการเข้าไป

แทรกแซงเมื่อมีความขัดแย้งกันในชุมชน ดังคราวหนึ่งได้ทรงตำหนิพระอานนท์และหมู่คณะที่วางเฉยเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างพระสารีบุตรกับพระอุททयी ครั้งนั้นพระอุททयीได้คัดค้านคำสอนของพระสารีบุตรถึงขั้นจ้วงจาบจนพระสารีบุตรนั่งเงียบ พระพุทธองค์ได้ตรัสกับพระอานนท์ว่า “ดูกรอานนท์ โฉนพวกเธोजึงวางเฉยต่อภิกษุผู้เถระซึ่งถูกเบียดเบียนอยู่ เพราะการปล่อยให้พระเถระถูกจ้วงจาบ ไม่ถือว่าเป็นความกรุณา” ^๖

๖.๒ หลักการของการไกล่เกลี่ย ในกรณีที่คู่กรณีไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งด้วยตนเองได้ ผู้ไกล่เกลี่ยมีความสำคัญมากในการระงับความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นการคืนดีกัน ซึ่งมีหลักการดังนี้

- ให้ความสำคัญกับ “คน” หรือมิติทางด้านอารมณ์ เพราะอุปสรรคที่ทำให้ความขัดแย้งแก้ได้ยาก ก็คืออารมณ์ของคู่ขัดแย้ง ทำให้คู่ขัดแย้งยากที่จะทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหาได้ตรงตามความจริง หรือคำนึงถึงความถูกต้อง

- ช่วยขจัดอคติคลุมเครือในใจคู่ขัดแย้ง ผู้ไกล่เกลี่ยมีหน้าที่สำคัญประการแรกคือขจัดอคติคลุมเครือในใจคู่ขัดแย้งให้หมดไป ไม่ว่า โลภะ โทสะ โมหะตามหลักการ “พึงเอาชนะความโกรธด้วยการไม่โกรธตอบ พึงเอาชนะความชั่วด้วยความดี พึงเอาชนะความตระหนี่ด้วยการให้ พึงเอาชนะความเท่จู้ด้วยสัจจะ”

- กระตุ้นให้คู่ขัดแย้งฉุ่คิด ได้สติและหันมาพิจารณาตนเอง ในการลดอคติคลุมเครือในใจของคู่ขัดแย้งบ่อยครั้งเป็นการยากที่ผู้ไกล่เกลี่ยจะทำได้ด้วยการเทศนาสั่งสอน สิ่งที่สามารถทำได้และน่าทำเป็นอย่างยิ่งคือการช่วยให้คู่ขัดแย้งเกิดฉุ่คิดและเห็นปัญหาด้วยตนเอง

- ช่วยให้คู่ขัดแย้งหาคำตอบด้วยตนเอง ผู้ไกล่เกลี่ยควรช่วยให้คู่ขัดแย้งหาคำตอบและบรรลุมือต่อกลางด้วยตนเอง ความขัดแย้งจะเปลี่ยนเป็นความคืนดีได้ก็ต่อเมื่อคู่ขัดแย้งพอใจข้อตกลงและคู่ขัดแย้งจะพอใจข้อตกลงได้ต่อเมื่อเกิดจากความยินยอมพร้อมใจของตนเอง

- สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับคู่ขัดแย้ง ความไว้วางใจอย่างแรกที่ต้องสร้างขึ้นก็คือความไว้วางใจในตัวผู้ไกล่เกลี่ย หากคู่ขัดแย้งเห็นว่าผู้ไกล่เกลี่ยไม่เป็นกลาง ลำาเอียงเข้าข้างอีกฝ่ายหนึ่ง การไกล่เกลี่ยย่อมล้มเหลวตั้งแต่แรก

- พุดด้วยสัจจะ เมตตา ขันติ และสติ ผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีสัจจะ เมตตา และปัญญาแต่จะทำเช่นนั้นได้ต้องมีขันติและสติมาประกอบด้วย

๗. รูปแบบการจัดการความขัดแย้งในสังคม

พระพุทธศาสนามีหลักการที่สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อลดความขัดแย้งในสังคมได้โดยวางหลักปฏิบัติเริ่มจากการชื่นชมและการติเตียนที่ถูกต้อง กล่าวคือยกย่องคนที่ควรยกย่อง (บุคคลุเห บุคคลุหารห่า) และการติเตียนบุคคลที่ควรติเตียน (นิคคณุเห นิคคุหารห่า) โดยวิธีดังนี้

๗.๑ การยกย่องสามารถทำได้โดย ๑) ปักคัมพะ หมายถึงการยกย่องการเชิดชู เทิดทูน สนับสนุน ๒) สักการะ หมายถึงการบูชาด้วยเรื่องสักการะ เช่น นำกรัะเข้าดอกไม้อไปวยพรวันเกิด ถ้าจัดการทางพระพุทธศาสนาจะเรียกว่า อามิสบูชา คือ การบูชาด้วยสิ่งของ ๓) สัมมานะ หมายถึงการยอมรับนับถือ ยึดเป็นคติเป็นแบบอย่าง รวมไปถึงการเชื่อฟังโอวาท คำแนะนำแล้วปฏิบัติตามคำสอน หรือคำแนะนำที่ชอบ ธรรมนั้น จัดเข้าในหลักปฏิบัติบูชา หมายถึง การบูชาด้วยการปฏิบัติตามคำสั่งสอน

^๖ อัง.ปญจก. ๒๒/๑๑๖

๗.๒ การติเตียนบุคคลที่ควรติเตียน ที่มีพฤติกรรมจำพวก ๑ คนพาล พุด ทำและคิดชั่วเป็นนิสัย ๒) บาบบุคคล หมายถึง บุคคลที่ชอบทำบาปหรือบุคคลชั่วเนื่องจากเป็นบุคคลที่ทำชั่วทั้งกาย วาจา และใจ หมกมุ่นอยู่ในความชั่ว ไม่สนใจความดี และ ๓) ทุมเมธบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีขอบอดจากปัญญา ได้แก่ บุคคลที่ดำเนินชีวิตด้วยโมหะ ความเขลาปราศจากปัญญา ทำให้ชีวิตประสบกับความหายนะ ความถดถอย นอกจากนี้ยังสร้างปัญหาให้แก่บุคคล และสังคมอีกด้วย

๗.๓ ใช้หลักการแห่งความเอื้ออาทร อันเป็นอุดมการณ์ของพระพุทธศาสนาเพราะพุทธเจ้าได้ทรงใช้หลักการในการเผยแผรพระพุทธศาสนามาตั้งแต่ต้น กล่าวคือ ทำสิ่งใดก็แล้วแต่ ให้เป็นไปดังนี้

๑) พหุชนहितาย เพื่อประโยชน์ของคนหมู่มาก ๒) พหุชนสุขาย เพื่อความสุขของคนหมู่มาก ๓) โลกานุกมปาย เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก ถ้ามนุษย์ดำรงตนในหลักการแห่งความเอื้ออาทร ดังต่อไปนี้ นอกจากจะไม่ก่อความขัดแย้งแล้วยังก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมได้อีกมากอันประกอบด้วย

๑) ทาน การให้ เป็นหลักการเบื้องต้นของคำสอนด้านสังคมที่มุ่งให้คนเอื้ออาทรต่อกัน

๒) จาคะ การเสียสละทั้งสิ่งของและความไม่เต็มใจของตัวเอง แต่ในประเด็นบทความนี้มุ่งถึงการเสียสละสิ่งของภายนอกตัวที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

๓) อโลภะ ความไม่โลภ ที่มุ่งสอนให้คนรู้จักพอ ใช้ชีวิตอย่างพอเหมาะพอควรด้วยเฉพาะเรื่องของการบริโภคที่ไม่มุ่งเพื่อตัวเองเป็นสำคัญ

๔) สันโดษ ความมักน้อย โดยมีหลักการปฏิบัติ๓ ประการ คือ ยถาลาภะ ควรแก่ฐานะหรือสถานภาพของตัวเอง ยถาสรรพภาพหรือความสามารถของตนเอง และ ยถาสารูปปะ ควรแก่ศักดิ์ศรี หมายถึง ยินดีในสิ่งที่จะได้มาอย่างสุจริต แม้จะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยก็ตามก็เป็นสิ่งที่น่ายินดี และหลักการสุดท้ายได้แก่เวทย์ยามัจฉัย คือ ความดีที่เกิดจากการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมเป็นหลักที่มุ่งให้คนรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่คนอื่นและสังคมการนำหลักอริทรมสมณะมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการขจัดความขัดแย้งจากผลการวิจัยที่พบว่า ขจัดสาเหตุจากภายในสู่การสลายความขัดแย้งภายนอก หลักการใหญ่ที่ป้องกันและขจัดความขัดแย้งได้ในเบื้องต้นคือ ขันติคือความอดกลั้นที่พระพุทธเจ้าได้ประกาศไว้ในโอวาทปาฏิโมกข์ แสดงให้เห็นจุดยืนของพระพุทธศาสนาที่ไม่เคยรุกรานใคร และยึดสันติวิธีในทุก ๆ ด้าน และเน้นหลักการ "เวรย่อมไม่ระงับด้วยการจองเวรแต่ระงับด้วยการไม่จองเวร"ซึ่งการจัดการความขัดแย้งหรือการระงับเวรนั้น สามารถทำได้ดังนี้

๑) ถอนความยึดมั่น(ดับไฟคือราคะ) แบ่งปันความรัก (ดับไฟคือโทสะ) ประจักษ์สรรพสิ่งชัดด้วยปัญญา (ดับไฟคือโมหะ)นอกจากนี้ ตามหลักพระวินัย การขจัดความขัดแย้งสามารถทำได้โดยรอบอริทรมสมณะหรือวิธีการระงับอริทรมซึ่งกระทำได้โดย ๑) สัมมุขาวินัยคือ ระงับปัญหาความขัดแย้งในที่พร้อมหน้า หมายถึงการที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาประชุมพร้อมหน้ากันนำประเด็นปัญหามาพูดคุยกันแล้วหาข้อยุติ

๒) เยภุยสิภาวินัย ระงับปัญหาความขัดแย้งตามเสียงข้างมาก เหมือนกระบวนการประชาธิปไตยและ

๓) ตินวัตถารกะบางกรณีที่ไม่สามารถแก้ปัญหาจนทำให้ความขัดแย้งยุติลงได้ โดยเฉพาะปัญหาความขัดแย้งที่มีความซับซ้อนและจะลุกลามไปสู่ความรุนแรงทำให้เกิดความแตกแยก และคู่กรณีก็ตระหนักรู้ข้อเท็จจริงกรณีอย่างนี้อาจนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ ๓ ก็ได้ นั่นคือการประณีประนอม ที่เรียกว่า ตินวัตถารกะ วิธีระงับอริทรมดังกล่าว สามารถนำไปใช้ในการจัดการความขัดแย้งอื่น ๆ ได้ เช่น ความขัดแย้ง

ทางการเมืองความขัดแย้งเรื่องพื้นที่ หรืออื่นๆก็จักสามารถนำไปสู่ความปรองดองได้ แนวคิดการปรองดองดังกล่าวปรากฏในงานของพระมหาประกาศิต อาจารย์ปาลี (๒๕๕๔ : ๒๓๕) ซึ่งได้เสนอแนวทางการปรองดองตามหลักพระพุทธศาสนา ได้แก่ กติกาการดำเนินชีวิตที่เรียกว่า สาชีพ หมายถึง สิกขาบทที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติสำหรับผู้อยู่ร่วมกัน ดำเนินชีวิตร่วมกัน มีความปรองดองเป็นแบบแผนแห่งความประพฤติที่ดีทำให้มีชีวิตร่วมกันเป็นอันเดียวกัน ทำให้ภิกษุทั้งหลายผู้มาจากถิ่นฐานตระกูลต่าง ๆ กันให้มีความเป็นอยู่เสมอเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ภิกษุผู้ทำลายความปรองดองในหมู่สงฆ์หรือประพฤติตามภิกษุตามภิกษุผู้ทำลายความปรองดองในหมู่สงฆ์ต้องอาบัติสังฆาทิเสส (ครุกาบัติ) ผู้ทำให้การยุบยงให้แตกกัน (สังฆเภท) เป็นอนันตริยกรรม

นอกจากนี้ยังกำหนดสายสัมพันธ์แห่งความปรองดองในหมู่สงฆ์ไว้ด้วย เรียกว่า วัตร เช่นอุปชฌาย วัตร สัททิวาภิวัตร อาจริยวัตร อันตเววาสิกวัตร หากภิกษุทำวัตรต่าง ๆ ต่อกันสิ่งที่จะเกิดตามมา คือ ความปรองดองในหมู่สงฆ์ ซึ่งถ้ามองตามนัยของสังคัมทั่วไปก็หมายถึงหลักปฏิบัติที่มนุษย์ในสังคัมควรจะต้องทำหน้าที่ที่พึงมีต่อกันตามบทบาทให้ดีที่สุดตามกฎหมาย กติกา มารยาทของสังคัม ซึ่งจะมีความสงบสุขมาสู่สังคัมอย่างแน่นอน

๘. หลักการไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ

พระพุทธศาสนามองว่า ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งสามารถแบ่งตามปัจจัยภายนอกออกได้เป็น ๕ ประเภทด้วยกัน คือ

- ๑) ความขัดแย้งด้านข้อมูล
- ๒) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
- ๓) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์
- ๔) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง และ
- ๕) ความขัดแย้งด้านคุณค่าหรือค่านิยม

การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง ถือได้ว่าเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการจัดการความขัดแย้ง โดยมีบุคคลที่สามหรือคนกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการปัญหา บทบาทหน้าที่ของคนกลางจะเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ และพร้อมทั้งเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้คู่กรณีสามารถบรรลุข้อตกลงได้ด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้คนกลางจะไม่มีอำนาจบังคับให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำแนะนำแต่อย่างใด

ในทัศนะของพระพุทธศาสนา รากเหง้าที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งเกิดจากเหตุปัจจัยภายใน คือ อกุศลธรรมและปัญญาธรรม โดยทิวฐิซึ่งเป็นหนึ่งในปัญญาธรรมนั้น ถือว่าเป็นแกนกลางที่อยู่ลึกที่สุด เพราะเป็นการยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ของแต่ละคน ยิ่งถ้าทิวฐินั้นประกอบไปด้วยอกุศลมูล อันได้แก่ โลภะ โทสะและโมหะ ทิวฐินั้นก็จะกลายเป็นมิถฉาทิวฐิ เหตุปัจจัยภายในรวมทั้งเหตุปัจจัยภายนอก จะกลายเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดสถานะของความขัดแย้งขึ้น จนนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด ในการปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งทางพระพุทธศาสนา นั้นแบ่ง ออกได้ เป็น ๓ วิธี คือ

- (๑) การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง
- (๒) อภัยทาน และ

(๓) ทางเลือกอื่นตามแนวทางแห่งพระวินัย ซึ่งได้แก่ การไต่สวน การประนีประนอม การใช้เสียงข้างมาก และการพิจารณาตัดสินโดยสังฆสภา

หลักการและวิธีการในการเจรจาไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ ประกอบไปด้วย ๙ ขั้นตอน ซึ่งได้แก่

- (๑) คุมสติ - Mindfulness Control
- (๒) ทำหน้าที่กัลยาณมิตร - Education Process
- (๓) สื่อสารอย่างลึกซึ้ง - Deep Communication
- (๔) วิเคราะห์เรื่องราว - Issues Analysis
- (๕) เข้าถึงวิธีการ- Approaching to Strategies
- (๖) คิดอย่างแยบคาย - Thinking Wisely
- (๗) หาจุดสนใจ - Interest Finding
- (๘) เสนอทางเลือก - Option Creating และ
- (๙) สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี -New Relationship Building

ทั้ง ๙ ข้อที่กล่าวมานี้ สามารถสรุปได้เป็นรูปแบบของพุทธวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๓ ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ (๑) ขั้นตอนกัลยาณมิตร (๒) ขั้นตอนโยนิโสมนสิการ และ (๓) ขั้นตอนการจัดการปัญหาความขัดแย้ง ในขั้นตอนกัลยาณมิตรนั้น คนกลางจะต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่โดยตรง แต่ในขั้นตอนที่ ๒ และ ๓ ทั้งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นคนกลาง และคู่กรณีทั้งสองฝ่าย จะต้องมีบทบาทหน้าที่ร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดสัมมาทิฐิ ในการหาจุดสนใจอย่างแท้จริงของคู่กรณี และส่งเสริมความเข้าใจอันดีของทั้งสองฝ่าย กล่าวโดยสรุป การเจรจาไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ เป็นหนึ่งในพุทธสันติวิธี ที่ใช้นำมาเป็นรูปแบบสำหรับจัดการปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งไม่เพียงแต่สามารถใช้ได้ในรูปแบบการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแล้ว ยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ยั่งยืนดังเช่นการให้อภัยทาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการความขัดแย้งทางพระพุทธศาสนา

ข้อสังเกตเบื้องต้น ประการหนึ่งซึ่งเราสามารถพบได้จากการศึกษาการไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ ซึ่งอาจจะแตกต่างจากการไกล่เกลี่ยโดยทั่วไป นั่นก็คือ ผู้ไกล่เกลี่ยมิได้มีบทบาทในการแสวงหาทางออกด้วยการ หาทางเลือกที่จะให้คู่ขัดแย้งจะได้รับผลตอบแทนมากกว่ากระทั่งพึงพอใจทั้งสองฝ่าย แต่มีทิศทางที่ต้องการ ?ลดระดับความต้องการของคู่ขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่ยอมรับกันได้? มากกว่า หรืออาจจะกล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเน้นการไกล่เกลี่ยผ่าน การลดอุปสงค์ที่มากเกินไปของคู่ขัดแย้ง (Excess demand side management ? decreasing in willingness through changing their welfare function) ซึ่งสวนทางจากการไกล่เกลี่ยกระแสหลักทั่วไปที่มักมีทิศทาง ที่พยายามขยายเขตพื้นที่ความพึงพอใจด้วยการต่อรองให้ได้ผลลัพธ์สูงสุด (Extent the feasible set of supplying ? return maximization)

๗.๓ วิธีการและรูปแบบแก้ปัญหาความขัดแย้งในตะวันตก

รูปแบบของการแก้ปัญหาเรื่องความขัดแย้งในทางตะวันตกเรียกว่า “การจัดการความขัดแย้ง” (conflict management) มีเป้าหมายว่าถ้าหากว่าปัญหาความขัดแย้งไม่ถูกแก้ไข ความขัดแย้งเชิงลบจะดำเนินไปสู่ “จุดวิกฤติ” โดยมีวิธีการว่า ความรุนแรงในสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ในระดับใดในระดับหนึ่งคือ

๑) ระยะก่อตั้ง

๒) ระยะกำลังก่อตั้ง หรือแตกตัว เมื่อทราบระยะของปัญหาแล้วต้องเร่งหาวิธีการแก้ไขให้เหมาะสม และถูกต้องถูกเวลา สถานที่เพื่อทำให้ปัญหายุติลง

เครื่องมือหรือรูปแบบทางตะวันตกในการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีเครื่องมืออยู่ ๓ ชุด คือ

๗.๓.๑ การจัดการด้วยวิธีการทูตเชิงสันติ (Peace Diplomatic Means)

เครื่องมือการจัดการความขัดแย้งแบบนี้แบ่งออกเป็น ๔ วิธี คือ

๑) การเจรจา (Negotiation) คือกระบวนการแสดงออกโดยการร่วมการสร้างความข้อตกลงร่วมกัน ในกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การเจรจาเป็นการต่อรองระหว่างกลุ่มที่มีความขัดแย้ง แต่ละกลุ่มจะต้องพูดคุยกัน เพื่อนำเสนอความต้องการของกลุ่มตน ด้วยการตั้งใจและความพยายามต่อรองเพื่อให้เกิดการตกลงร่วมกันที่จะมีผลในอนาคต

วิธีนี้เป็นการยุติปัญหาด้วยการพูดคุยและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดเป็นทางเลือกแบบแรกเอื้อประโยชน์ให้เกิดแก่ทุกฝ่าย โดยเริ่มต้นด้วยการนำคู่กรณีมาตกลงระดับข้อพิพาทเพื่อนำเสนอความต้องการของแต่ละฝ่ายให้ทราบ หากแต่ละฝ่ายพยายามละจุดยืน (Position) ของตน โดยมองไปที่ประโยชน์ที่จะเกิดร่วมกันทั้งสองฝ่าย การเจรจาแบบทวิภาคีจะมีทางออกง่ายขึ้น แต่หากต่างฝ่ายไม่ยอมและมีจุดยืนของตนที่แข็งกร้าวก็จะต้องวิธีการอื่นอีกต่อไป

๒) การไต่สวน (Inquiry) เป็นวิธีที่ต้องการจัดการข้อพิพาทระหว่างประเทศและภายในประเทศ โดยมีศาลโลกที่กรุงเฮก เนเธอร์แลนด์ โดยมีเนื้อหาสำคัญคือ หากไม่สามารถตกลงกันได้ด้วยวิธีอื่น ให้จัดตั้งคณะกรรมการไต่สวน ศึกษาวิเคราะห์ปัญหา รายงานของคณะกรรมการไต่สวนเป็นการแสดงข้อเท็จจริง ไม่ใช่การชี้ขาด จึงไม่มีลักษณะบังคับหรือผลผูกพันให้รัฐคู่กรณียอมรับแต่อย่างใด หรือเช่นกรณีการพิพาทระหว่างไทยกับกัมพูชา ซึ่งมีข้อพิพาทเรื่องเขาพระวิหาร หรือ กรณี การฆ่าประชาชนในมัสยิดกรือเซะ เป็นต้น คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจะทำหน้าที่ในการนำเสนอข้อเท็จจริงและทางออกหรือวิธีการแก้ไขต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเท่านั้น

สองกลุ่มนี้จัดอยู่ในกลุ่มหลีกเลี่ยงการหลีกเลี่ยงซึ่งเป็นวิธีการที่ให้ประสิทธิผลน้อยที่สุดในวิธีการบริหารความขัดแย้งทั้งหมด เพราะเนื่องจากการหลีกเลี่ยงมิได้ทำให้ความขัดแย้งนั้นหมดไป แต่เป็นเพียงการหลบเลี่ยงจากปัญหาที่ไม่ได้เกิดการแก้ไข และพร้อมที่จะกลับมาเจอกับปัญหาได้อีกตลอดเวลา รวมทั้งยังอาจเป็นการก่อให้เกิดโทสะได้ เช่น ฝ่ายตรงข้ามอาจจะคิดว่า เราไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจเพียงพอในการรับฟัง จึงกลับกลายเป็นการเพิ่มความขัดแย้งมากขึ้นไปอีก ผู้ที่ใช้วิธีการนี้มักจะพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำข้อโต้แย้งเข้ามาหาตน หรือโดยวิธีการเปลี่ยนประเด็นการสนทนา (Changing Issues) ดังนั้น วิธีการหลีกเลี่ยงจึงเป็นการหนีปัญหา ผู้ที่ใช้วิธีการหลีกเลี่ยงอาจต้องคอยหาตราแวงว่าวันใดวันหนึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงนิยมใช้สำหรับผู้อ่อนแอ ไม่มีความสามารถในการเผชิญหน้า แต่อาจจะใช้ได้ดีสำหรับประเด็นปัญหาที่ไม่ค่อยจะสำคัญนัก

ข้อดี ทำได้ง่าย

ข้อเสีย ปัญหาที่ยังคงมีอยู่ ต้องหาทดมา

๓) การเจรจาไกล่เกลี่ย (Reconciliation) เป็นการไกล่เกลี่ยของประเทศที่สามหรือ บุคคลที่สาม ในกรณีที่คู่พิพาทไม่สามารถตกลงร่วมกันได้ โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ๒ ลักษณะคือ

๓.๑ การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง (Mediation) วิธีนี้คือ คู่กรณีนำเสนอคนกลางซึ่งอาจเป็นรัฐ คณะองค์กร หรือบุคคลเพื่อเป็นตัวแทนมาแก้ไขปัญหา ถ้าคู่เจรจามีความเข้าใจและสามารถตกลงกันได้ก็ไม่ต้องมีคนกลางมาเป็นผู้กำกับ แต่โดยมากความขัดแย้งมักกลายเป็นข้อพิพาทอย่างรุนแรงก่อนจะมีการไกล่เกลี่ย

กระบวนการนี้เป็นแนวทางที่ขยายเพิ่มเติมจากการเจรจาโดยมี “บุคคลที่สาม” ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง บุคคลที่สามนี้ไม่มีสิทธิในการตัดสินปัญหา แต่จะช่วยให้คู่กรณีบรรลุข้อตกลงเป็นที่ยอมรับโดยความเห็นพ้องกัน การเจรจาต่อรองและการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง เปิดทางให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่คู่กรณีที่มีความขัดแย้งกัน

ข้อดีของการเจรจาไกล่เกลี่ยมีประโยชน์คือ

- ๑) วิธีนี้เป็นกระบวนการพิจารณาโดยคู่กรณีช่วยกันพิจารณาหาทางออกร่วมกัน แต่คนกลางไม่มีอำนาจตัดสินคดี
- ๒) เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Process) ไม่ใช่จุดยืนแต่ใช้การเจรจาเป็นหลัก
- ๓) กระบวนการเจรจาต้องมีกติกาในการเจรจา (Ground Rules) เพื่อให้คนกลางมีหน้าที่กำกับกระบวนการได้ตามนั้น

๓.๒ การไกล่เกลี่ยโดยคนกลางเป็นเพียงผู้ช่วยติดต่อ (Good Officer or Facilitator) การช่วยติดต่อนี้เป็นหน้าที่ของบุคคลที่ ๓ เพื่อทำการปรึกษาหารือร่วมกัน วิธีการนี้ไม่ถือเป็นการแทรกแซง คือไม่ได้เสนอแนะให้แก้ไข และไม่ได้เจรจาร่วมได้ แต่มีอำนาจในการเชื่อเชิญให้มาแก้ไขเพื่อร่วมมือเจรจาในกรณีที่เปลี่ยนเป็นการไกล่เกลี่ย

๔) การประนีประนอม (Compromising)

การประนีประนอมเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทโดยให้คณะกรรมการหรือตัวแทนระหว่างประเทศอื่น ซึ่งคู่กรณีขัดแย้งกันได้ตกลงแต่งตั้ง พยายามประนีประนอมโดยมุ่งแสวงหาข้อแก้ไขที่สมเหตุสมผลในความขัดแย้งเพื่อให้คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ เป็นวิธีการทางรัฐศาสตร์ ซึ่งตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า “แสวงจุดร่วมและ สงวนจุดต่าง”

การประนีประนอมเกิดจากกรณีพิพาทได้ตกลงกันไว้ในอนุสัญญาของคู่กรณี การประนีประนอมมีหลักเกณฑ์พื้นฐานที่เรียกว่า “การระงับข้อพิพาทโดยสันติ” (Pacific Settlement of International Disputes) ที่ระบุว่า “ภาระของคณะกรรมการประนีประนอมได้แก่ การทำข้อพิพาทให้กระจ่างชัด รวบรวมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวข้องโดยวิธีการไต่สวน หรือวิธีอื่นใดและพยายามที่จะให้คู่กรณีตกลงกัน” วิธีการนี้ส่วนใหญ่ใช้สำหรับจัดการด้านแรงงานซึ่งเป็นการตกลงประนีประนอมข้อเสนอและข้อต่อรองของทั้งสองฝ่าย โดยมุ่งให้ผลส่วนใหญ่ออกมาในลักษณะสมน้ำสมเนื้อ เป็นการแก้ไขที่มีความร่วมมือในระดับปานกลางและได้ผล แต่ไม่ถึงขั้นที่พึงพอใจทั้งสองฝ่าย คำตอบหรือผลลัพธ์จากวิธีการแก้ไขปัญหแบบนี้ประนีประนอมจะทำให้แต่ละ

ฝ่ายมีชัยชนะคนละนิดและสูญเสียคนละหน่อย ดังนั้นความขัดแย้งที่มีซึ่งยังไม่ได้แก้ที่สาเหตุที่แท้จริง เพียงแต่ได้ความพึงพอใจมาระดับหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปความขัดแย้งเดิมจะปรากฏขึ้นใหม่อีก ผลจากการใช้วิธีนี้ยังมีลักษณะเป็น Win – Lose

วิธีการนี้มุ่งนำเสนอตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องนำเสนอเรื่องส่วนตัวโดยไม่ควรทำให้เรื่องส่วนตัวไปทำลายเรื่องส่วนรวมที่จะเกิด วิธีการนี้เป็นการดำรงอยู่บนฐานของเป้าหมายและความสัมพันธ์โดยมุ่งเน้นและใส่ใจไปที่วิธีการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกัน วิธีการนี้ใช้ไม่ได้เมื่อเกิดความขัดแย้งด้านค่านิยม ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๓.๒ การจัดการความขัดแย้งโดยวิธีทางกฎหมายเชิงสันติ (Peaceful Legal Means)

วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีนี้แบ่งออกเป็น ๓ วิธีคือ

๑) **อนุญาโตตุลาการ (Arbitration)** คือ กระบวนการที่คู่กรณีสมัครใจให้ “บุคคลที่สาม” มาเป็นผู้ช่วยตัดสินใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง วิธีนี้เป็นวิธีเก่าเป็นการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับรัฐ เอกชนกับเอกชน หรือรัฐกับเอกชน เนื่องจากข้อพิพาทระหว่างรัฐจะนำไปสู่การใช้กำลังอาวุธ คู่กรณีจะยอมผูกตนเองต่อคำวินิจฉัยของอนุญาโตตุลาการโดยใช้การกำหนด คือ ความยินยอมพิเศษ (Compomise) โดยคำวินิจฉัยจะต้องเป็นไปตามตัวบทกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งถือหลักความยุติธรรมและเที่ยงตรง

อนุญาโตตุลาการระหว่างรัฐกับรัฐ แบ่งออก ๔ รูปแบบคือ

- (๑) คณะกรรมการตัวแทนผสม (Mixed Commission)
- (๒) อนุญาโตตุลาการที่เป็นประมุขของรัฐ
- (๓) อนุญาโตตุลาการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิคนเดียว
- (๔) อนุญาโตตุลาการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน

ลักษณะของคำตัดสินไม่จำเป็นต้องถึงที่สุด เพราะว่าการดำเนินการทางคดีอื่น อีก เช่น การตีความ แก้ไข อุทธรณ์ เป็นต้น ความผูกพันของอนุญาโตตุลาการต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (๑) อนุญาโตตุลาการเฉพาะเรื่อง คือ คำชี้ขาดผูกพันเฉพาะคู่กรณีและเรื่องที่พิพาทเท่านั้น
- (๒) อนุญาโตตุลาการถาวร คือ คู่กรณีต้องการให้พิจารณาให้ข้อพิพาทยุติระหว่างกัน

วิธีการนี้แตกต่างจากวิธีการแก้ไขกรณีพิพาททั้ง ๔ อย่างข้างต้นเนื่องจากข้อนี้เป็นเรื่องของกฎหมายไม่ใช้การเจรจา จึงมีเรื่องผูกพันหลายอย่างที่ต้องดำเนินการต่อไป

๒) กระบวนการทางศาล (Judicial Approach) หมายถึงการที่สถาบันที่จัดขึ้นของสังคมยอมให้เข้ามาช่วยจัดการแก้ปัญหาข้อพิพาท คือเปลี่ยนจากการแก้ปัญหากันเองไปสู่การแก้ปัญหาโดยรัฐ มีการจ้างทนายความ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการสู้คดี ซึ่งต้องมีการนำสืบต่อหน้าบุคคลที่ ๓ ที่เป็นกลางคือ “ผู้พิพากษา” หรือคณะลูกขุน กระบวนการทางศาลนี้มีอยู่ ๒ ระดับคือ (๑) ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (๒) ศาลภายในประเทศ

๓) กระบวนการออกเป็นกฎหมาย (Legislative Approach) วิธีนี้เป็นการดำเนินการโดยภาครัฐอาศัยกระบวนการทางกฎหมาย ในรูปแบบของพระราชกำหนดหรือพระราชบัญญัตินิรโทษกรรม (Amnesty Act)

กรณีนี้อาจมีปัญหาตามมาในกรณีที่มีผู้เสียหายจำนวนมากและซับซ้อน การออกกฎหมายนี้ต้องไม่ครอบคลุมถึงคดีอาญา

๗.๓.๓ ทางเลือกเชิงสันติวิธีอื่น ๆ (Peaceful Alternative Means)

๑) การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว (Avoiding or withdrawing)

บริบทของการหลีกเลี่ยงเป็นวิธีการแบบไม่ก้าวร้าวแต่ไม่ร่วมมือ เช่นในกรณีที่เป็นเรื่องของค่านิยม การหลีกเลี่ยงนี้มีประโยชน์ในการรักษาความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน แต่จุดอ่อนของวิธีนี้เน้นความสัมพันธ์และอาจไม่รับรู้ความเป็นไปของเหตุการณ์เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นบูรณาการ เพราะวิธีนี้เป็นการชนะด้วยกันทั้งสองฝ่าย หรือแพ้ด้วยกันทั้งคู่

๒) การเผชิญหน้า (Confrontation)

เมื่อสถานการณ์ยังไม่พบข้อสรุป การเผชิญหน้าเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเผชิญหน้านี้ต้องดำเนินไปอย่างสันติ นึกถึงความถูกต้องเที่ยงธรรมเป็นบรรทัดฐาน โดยละทิ้งผลประโยชน์ส่วนตน

๓) การโน้มน้าว (Persuasion)

เป็นวิธีการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้อื่นตลอดจนวิถีคิด ความรู้สึกและความคิดเห็น โดยการใช้วิธีอุปมาอุปมัย มีลักษณะโน้มน้าวด้วยการ “รบเร้า” ให้คู่กรณียอมจำนนด้วยเหตุผล

๔) การสนับสนุน (Supporting) คือการให้โอกาสบุคคลที่อยู่ภายใต้ความกดดัน สามารถระบายความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์ที่ไม่พอใจ ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจง่ายขึ้น และรู้ว่าควรจะทำอย่างไร

๕) การแข่งขันและการผลักดัน (Competition and Forcing)

วิธีการนี้จะใช้เมื่อบุคคลให้ความสำคัญกับเป้าหมายมากกว่าความสัมพันธ์ เขาอาจต้องสู้เพื่อปกป้องหลักการและสิทธิที่ตนสมควรได้ วิธีการนี้เน้นการแบ่งปันปันส่วน (Distributive Approach) ซึ่งอาจนำไปสู่การชนะหรือพ่ายแพ้ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ได้ เพราะวามุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์มากกว่า

๖) การโอนอ่อนผ่อนตาม (Accommodating)

วิธีการนี้เน้นเรื่องความสัมพันธ์มากกว่าเป้าหมายอย่างวิธีการแข่งขัน หรืออาจใช้วิธีการอื่นประกอบด้วยก็ได้ แม้ทำให้เกิดความราบรื่นแต่ก็ยังทำให้เกิดการพ่ายแพ้หรือชนะแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดอยู่ดี วิธีการนี้เป็นการให้ความร่วมมือ แต่ไม่ยืนยันแน่วแน่ปล่อยให้ฝ่ายหนึ่งตั้งกฎเกณฑ์ตามที่ต้องการ สงบเงียบ ความแตกต่าง เพื่อรักษาความเป็นพวกเดียวกันอย่างเหนียวแน่น ทำตนเสมือนไม่มีความขัดแย้งซึ่งจะสร้างให้ผลจากการใช้วิธีการนี้ในการแก้ไขความขัดแย้งได้ผลในลักษณะ Lose – Lose ไม่มีใครได้รับการตอบสนองความต้องการที่แท้จริง และสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งยังคงซ่อนตัวอยู่อย่างเหนียวแน่น เพราะทั้งสองฝ่ายจะเพิกเฉยต่อสาระสำคัญของความขัดแย้ง มุ่งเพียงรักษาสัมพันธภาพและสงบ โดยทำทุกอย่างไปตามหน้าที่ หรือภาระความจำเป็นหรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ

๗) การร่วมมือกัน (Collaborating)

การร่วมมือกันเป็นวิธีการเชิงบูรณาการผลประโยชน์ร่วมกัน ฝ่ายที่ได้รับผลกระทบ เน้นที่การเจรจาไกล่เกลี่ย บุคคลซึ่งเลือกรูปแบบนี้คือบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะทำให้ทั้งความต้องการส่วนตนและความ

ต้องการของผู้อื่นบรรลุผลร่วมกัน ทั้งสองฝ่ายจะเรียนรู้ว่าถ้าต่างฝ่ายต่างมุ่งเอาชนะกันโอกาสที่จะบรรลุตามความต้องการส่วนตนเป็นเรื่องยาก แต่ถ้าพวกเขาร่วมมือกันโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายมีความเป็นไปได้สูง ดังนั้นพวกเขาจะต้องร่วมมือกันโดยการทำงานอย่างเต็มที่บนพื้นฐานของความเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยอาศัยกระบวนการแก้ปัญหาและการวินิจฉัยสั่งการแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

วิธีการนี้เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดสำหรับแก้ไขความขัดแย้งเพราะทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันคิด เป็นวิธีการที่รักษาความสัมพันธ์และความเป็นมิตรระหว่างสองฝ่ายไว้ได้โดยไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าฝ่ายหนึ่งชนะอีกฝ่ายหนึ่งแพ้ ผลการแก้ไขความขัดแย้งจะออกมาในลักษณะ Win – Win เหตุการณ์ที่ขัดแย้งจะได้รับการแก้ไขโดยยึดหลักผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน ซึ่งในการแก้ไขทั้งสองฝ่ายจะต้องเผชิญหน้ากับปัญหามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้ มุ่งแก้ไขปัญหที่สาเหตุ วิธีการนี้จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดและเป็นรากฐานการเจรจาต่อรอง

๘) การมีส่วนร่วม (Participating)

การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างเวทีให้แก่ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ เช่น การร่วมคิด วางแผน ร่วมสังเกตการณ์ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์

- ๑) วิธีการนี้ยังเป็นการเพิ่มพูนคุณภาพของการตัดสินใจ ลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เป็นการสร้างฉันทามติง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า ทำให้เกิดความชอบธรรม และทำให้ทราบความกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน แบ่งออกเป็น
- ๒) การมีส่วนร่วมโดยการที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจแล้วแจ้งให้ทราบ
- ๓) การมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นในกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- ๔) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ๕) การมีส่วนร่วมในการลงประชามติ
- ๖) การลงมติ หรือการลงคะแนนเสียง (Voting)

การลงคะแนนเสียงนับเป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสันติที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติเพื่อลงมติตัดสินใจ เป็นการหาทางออกให้แก่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในประเด็น หรือต้องการความเห็นชอบในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ การลงมติในองค์กรระหว่างประเทศมี ๒ วิธีคือ

- ๑) การลงคะแนนเสียงแบบเอกฉันท์ (Unanimity)
- ๒) การลงคะแนนเสียงโดยเสียงข้างมาก (Majority)

นอกจากวิธีทั้ง ๘ อย่างนี้ยังพอสรุปว่าสันติวิธีนี้แบ่งออกเป็น ๒ แบบตามลักษณะใหญ่ คือ

๑. สันติวิธีเชิงรุก คือสันติวิธีที่พยายามไปที่กระบวนการในการจัดการความขัดแย้งด้วยหลักการต่าง ๆ เช่น การเจรจา ไกล่เกลี่ย การร่วมมือ การเสวนา เป็นต้น เป็นการสร้างสมานฉันท์ให้เกิดในระหว่างกลุ่มบุคคล หรือกลุ่มองค์กรเพื่อหาทางออกจากความขัดแย้ง พุดถึงจุดยืน ผลประโยชน์และความต้องการที่แท้จริง

๒. สันติวิธีเชิงรับ คือกระบวนการเชิงกลยุทธ์ เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีอื่นแล้วไม่ได้ผลจึงจำเป็นต้องนำเข้าสู่กระบวนการของศาลเพื่อพิจารณาตัดสินและชี้ขาดข้อเสียคือมีผู้แพ้และผู้ชนะซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งแบบใหม่อีกก็ได้

๗.๔ ผลของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งมีทั้งแง่ดีและแง่ไม่ดี หมายความว่า ความขัดแย้งอาจเป็นในลักษณะในทางสร้างสรรค์และทำลาย ถ้าหากความขัดแย้งในองค์กรมีมากเกินไป ผลที่ตามมาจะเป็นไปในทางลบ (Negative consequences) ซึ่งมีลักษณะทำลายประสิทธิผลขององค์กร แต่ถ้าความขัดแย้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมก็จะเกิดผลในทางบวก (Positive consequences) ซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพให้กับองค์กร อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ บางครั้งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากที่จะกำหนดว่าความ ขัดแย้งขนาดไหนถึงจะเรียกว่าเป็นจุดที่เหมาะสมที่สุด ต่อปัญหาดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการเสนอแนะว่า กลยุทธ์ที่จะช่วยตัดสินใจได้ดีที่สุดก็คือ การสังเกตผลที่ตามมาของความขัดแย้งทั้งสองประการนั่นเอง กล่าวคือ ถ้าผลของความขัดแย้งออกมาในทางบวกก็เรียกว่า ความขัดแย้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมที่สุด แต่ถ้าผลออกมาในทางลบก็ถือได้ว่าเป็นจุดที่ความขัดแย้งนำไปสู่การทำลายมากกว่าการสร้างสรรค์ ดังนั้น ผลของความขัดแย้งจึงมี ๒ ลักษณะ คือ

ความขัดแย้งที่ส่งผลในทางบวก มีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์
๒. สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
๓. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ
๔. ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเดิมขององค์กรที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง
๕. ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรหรือทำให้เกิด คุณภาพในการตัดสินใจ
๖. ทำให้ลดความตึงเครียดในองค์กรได้ หรือทำให้ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรดีขึ้น
๗. ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักการปรับตัว และการประสานงานร่วมกัน

ความขัดแย้งที่ส่งผลในทางลบ มีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. นำไปสู่ความตึงเครียดมากขึ้น หรือมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของคนในองค์กรมากขึ้น
๒. ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรและเวลามากเกินไป
๓. ทำให้เกิดการแบ่งเป็นพรรค เป็นพวกขึ้น ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นฝ่ายชนะ (Winner) และอีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าเป็นผู้แพ้ (Loser) ลักษณะเช่นนี้มีผลทำลายความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ขาดการประสานงานกัน และไม่มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้ประสิทธิผลขององค์กรตามมาได้

๔. มุ่งจะเอาชนะกันมากกว่าที่จะมองถึงผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

๕. นำไปสู่ความยุ่งเหยิงและไร้ซึ่งเสถียรภาพขององค์กร

๗.๕ วิธีการจัดการความขัดแย้งเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร

แนวคิดว่าตะวันตกแบ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโครงสร้าง ขององค์กรซึ่งแก้ไขได้โดยใช้วิธีการต่อไปนี้

๑) เปลี่ยนแปลงกระบวนการ (Procedural Changes) บางครั้งปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากกระบวนการไม่ต่อเนื่องหรือล่าช้าหรือไม่เหมาะสม เช่น ความขัดแย้งระหว่างผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้จัดการฝ่ายผลิตเกิดขึ้นเนื่องจากขั้นตอนไม่ระบุให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตพิจารณาใบสมัครก่อนที่จะทำการว่าจ้างพนักงาน ซึ่งเมื่อปรับปรุงกระบวนการก็จะแก้ปัญหาคือความขัดแย้งได้

๒) เปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure Changes) ความขัดแย้งบางอย่างเกิดขึ้นเนื่องจากการกำหนดโครงสร้างขององค์กรในการบริหาร เช่น ความขัดแย้งระหว่างแผนกต่างๆ เช่น บางองค์กรได้แยกแผนกขายและแผนกขนส่งออกจากกัน โดยให้แต่ละแผนกเป็นสายงานโดยตรงไปยังผู้จัดการอาวุโส ซึ่งมักปรากฏว่าเป็นการสร้างปัญหาความขัดแย้งเนื่องจากฝ่ายขายต้องการให้มีการขนส่งถึงลูกค้าเร็วที่สุดและเป็นไปตามความต้องการของลูกค้า ขณะที่ฝ่ายขนส่งต้องการขนส่งสินค้าในลักษณะที่มีเต็มจำนวนรถขนส่งเพื่อลดค่าใช้จ่าย ความขัดแย้งแบบนี้อาจแก้ไขได้โดยการรวมทั้ง ๒ แผนกนี้ให้ขึ้นโดยตรงต่อผู้จัดการฝ่ายการตลาด ซึ่งโดยปกติแล้วจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งด้านการขายและการขนส่งสินค้า

๓) เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กร (Physical Layout Changes) การจัดการ

รูปแบบสำนักงานมีผลต่อการลดหรือจัดปัญหาความขัดแย้งโดยที่อาจมีการจัดรูปแบบของพื้นที่นั่งในลักษณะที่มุ่งให้มีการติดต่อกันอย่างสะดวกหรือติดต่อกันได้ยากขึ้น เช่น การใช้โต๊ะทำงานเป็นเครื่องกั้น หรือมีฉากกั้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน แต่อย่างไรก็ตามถ้าต้องการที่จะกระตุ้นการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่ผู้จัดการจะจัดพื้นที่เปิดให้ติดต่อกันได้สะดวก สำหรับการจัดเก้าอี้ของผู้พบให้เป็นแบบนั่งด้านข้างของโต๊ะจะลดการขัดแย้งได้ดีกว่าการจัดให้นั่งตรงกันข้ามกับคู่ต่อสู้

การจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือหัวหน้าที่จะต้องทราบและเข้าใจทั้งสาเหตุและวิธีการจัดการ ซึ่งอาจจะพิจารณาขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

๑. ให้ความสนใจกับประเภทต่างของความขัดแย้ง เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ภายในบุคคลความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน ความขัดแย้งขององค์กร จะได้ทราบความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเสมอ

๒. การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนต่อเนื่อง (Atriculate Communication) ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องพยายามหาวิธีการจัดการที่จะช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารกันขึ้นมาใหม่ เน้นการติดต่อสื่อสารที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญและอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องและเป็นจริง

๓.การสร้างเป้าประสงค์ หรือค่านิยมร่วม (Build a superordinate Gold)ในบางครั้ง ต้องพยายามทำให้เกิดความรวมตัวกันหรือมีค่านิยมหรือเป้าประสงค์ของบุคคลให้เป็นส่วนหนึ่งและเป้าประสงค์หลักขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต ซึ่งวิธีการได้มาซึ่งเป้าประสงค์หลักหรือค่านิยมร่วมนั้นจะมาจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น โดยมีการยอมรับและความพึงพอใจเป็นที่ตั้ง

๔.พิจารณาธรรมชาติของความเป็นอิสระซึ่งกันและกัน(Examine the nature of Independence) ผู้บริหารต้องพยายามเปลี่ยนลักษณะความเป็นอิสระที่ทำให้เกิดการแข่งขันกันเป็นการส่งเสริมสนับสนุนกัน เพราะการยอมรับในเป้าประสงค์หรือค่านิยมร่วมของบุคคลและการส่งเสริมสนับสนุนนั้นมักจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าทั้งสองสิ่งนี้เกิดการแยกกันก็จะเกิดเป็นแนวโน้มการเกิดความขัดแย้ง

๕.ต้องพร้อมที่จะเสี่ยง(Take Risk) ขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ความขัดแย้งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันก็คือ ต้องเสี่ยงต่อความสูญเสียหรือความผิดหวัง ดังนั้นต้องเตรียมบุคคลให้เกิดความรู้สึกมั่นใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานด้วย โดยเฉพาะบุคคลที่มีความอ่อนไหวและไม่มีความมั่นใจในตัวเองจำเป็นจะต้องใช้วิธีการที่แยบยล ซึ่งก็คือการทำให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในความพยายามเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งมั่นคงให้แก่ผู้ที่มีความอ่อนไหว และอ่อนแอกว่า

๖.แสดงความมีอำนาจ (Demonstrate Power) เพื่อการยุติการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน บริหารต้องพยายามหาทางป้องกันสิ่งเหล่านั้น ด้วยการใช้อำนาจที่มีอยู่

๗.ต้องจำกัดขอบเขตในสิ่งที่ทำสำเร็จแล้ว(Confine to fail accompli) เมื่อกลุ่มที่มีความขัดแย้งยอมรับสถานการณ์ที่เขาสามารถอยู่ร่วมกันได้แล้ว ความรู้สึกแห่งความร่วมมือก็จะเริ่มต้นขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปก็จะเริ่ม รู้สึกพึงพอใจซึ่งกันและกัน การจำกัดขอบเขตร่วมกันจะช่วยในการพัฒนาการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจที่ดี ยอมรับซึ่งกันและกันลดอคติต่างๆ สาเหตุแห่งความขัดแย้งก็จะลดลง

๘.การสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน(Build Mutual Trust) แต่ละคนต้องแลกเปลี่ยนความเชื่อและความ คิดเห็น เปิดใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้และรับแนวคิดต่างๆอย่างจริงจัง

๙.ความสมดุถูกต้องในการจูงใจ (Legitimize complex Motivation) เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมี ความต้องการและการจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งเมื่อการจูงใจของกลุ่มสองกลุ่มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑๐.การสร้างความเห็นอกเห็นใจ (Build Empathy) ในสถานการณ์แห่งความขัดแย้งนั้นแต่ละกลุ่มจะตระหนักถึงเป้าประสงค์ ความสนใจและความรู้สึกสำหรับกลุ่มตนเอง น้อยครั้งที่กลุ่มอื่นจะเข้าใจด้วย ดังนั้นต้องให้แต่ละคนสามารถที่จะคิดเข้าใจความต้องการของผู้อื่นก็จะสามารถลดความขัดแย้งได้

สรุป

ปรากฏการณ์ปรกติแต่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความขัดแย้ง ซึ่งหมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในเรื่องต่างๆ อาจเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ เช่น

ระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม หรือองค์การกับองค์การ สาเหตุของการเกิดความขัดแย้งเกิดจากการตกอยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน ผลประโยชน์ขัดกัน คาดหวังในบทบาทต่างกัน อคติ มีปทัสถานค่านิยมและการรับรู้ต่างกัน และการได้มาปฏิสัมพันธ์กัน ส่วนการตอบสนองต่อความขัดแย้งนั้นเบื้องต้นจำแนกออกเป็น ๕ ประเภท ได้แก่ แบบหลีกเลี่ยง ผ่อนปรน บังคับ ประนีประนอม และแก้ปัญหา ซึ่งแต่ละแบบล้วนมีข้อดีข้อเสีย และเงื่อนไขในการใช้ให้เหมาะสมต่างกัน สำหรับการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ การแก้ปัญหาแบบ ชนะ-ชนะ ซึ่งต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์เต็มส่วนทั้งคู่และสามารถรักษาสัมพันธไว้ได้ แต่ก็ต้องทำตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

เครื่องมือของการแก้ปัญหาของความขัดแย้งทางพระพุทธศาสนามีความละเอียดกว่าเพราะมองไปที่ต้นเดิมของปัญหาคือความไม่รู้และอำนาจของทิฐิมานะ และกิเลสตัณหาซึ่งเป็นเรื่องของภายในจิตใจ การแก้ปัญหานั้นต้องเริ่มทำความเข้าใจอย่างถูกต้องคือต้องมีสัมมาทิฐิเพื่อเป็นทางให้เกิดการเปิดรับข้อเท็จจริงอื่น ๆ ที่ตามมา กระบวนการนั้นเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลก่อนจึงนำไปสู่การร่วมมือกันซึ่งทำให้การแก้ปัญหาเรื่องความขัดแย้งที่เป็นรูปธรรมหรือเหตุการณ์มีความง่ายขึ้น โดยการทำให้ความยึดถือมั่นในตัวตนและความหลงในวัตถุซึ่งเป็นที่มาของผลประโยชน์และความเห็นแก่ตัวลดลง ส่วนรูปแบบสันติวิธีของตะวันตกเน้นการวิเคราะห์เหตุการณ์เชิงข้อเท็จจริงที่ปรากฏเป็นหลักและนำหลักฐานพยานต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ชัดเจนและสามารถสืบหาต้นเหตุของความขัดแย้ง วิธีการทางตะวันตกนั้นเน้นไปที่กระบวนการการจัดการโดยเริ่มตั้งแต่ การเจรจา การไกล่เกลี่ย ตลอดจนการจัดการในเชิงองค์กรทางด้านกฎหมายเพื่อให้เกิดการยุติปัญหาอย่างเป็นทางการในลักษณะเป็นกรณี ๆ ไป แต่ตราบดีที่คนเรายังไม่มีสัมมาทิฐิและยังหลงติดอยู่กับอำนาจแห่งตัวตนอยู่ย่อมสร้างความขัดแย้งอยู่เรื่อยไปไม่มีสิ้นสุด

คำถามท้ายบท

๑. พุทธสันติวิธีกับสันติวิธีของตะวันตกมีความแตกต่างกันเห็นได้ชัดในเรื่องใด? เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น
๒. พุทธสันติวิธีมีหลักการอย่างไรบ้าง? อธิบาย
๓. สันติวิธีในตะวันตกมีหลักการอย่างไรบ้าง? อธิบาย
๔. นิสิตคิดว่าปัญหาความขัดแย้งในไทยเกิดจากเหตุใด? จะมีวิธีการแก้อย่างไรจึงจะเหมาะสม? อธิบายพร้อมเหตุผล
๕. เพราะเหตุใดปัญหาความขัดแย้งจึงไม่สามารถยุติได้อย่างถาวร? อธิบายด้วยวิจรรย์ญาณของนิสิต