

**รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี**
**Buddhist Style of Conflict Management by Peaceful Buddhist
Means of Sub-district Administrative Organization,
Chonburi Province**

สุชน ประวัติ

Suchon Prawatdee

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: suchon165@gmail.com

ได้รับบทความ: 20 ตุลาคม 2562; แก้ไขบทความ: 3 ธันวาคม 2562; ตอรับตีพิมพ์: 4 ธันวาคม 2562

Received: October 20, 2019; Revised: December 3, 2019; Accepted: December 4, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี 2) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งในระดับท้องถิ่น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี จำนวน 200 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัย สรุปได้ว่า 1) รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ได้แก่การนำเอาหลักการจัดการความขัดแย้งที่ไม่ใช้ความรุนแรงไม่ทำร้ายร่างกายและชีวิต เช่น การหลีกเลี่ยง การยินยอม การมีส่วนร่วมในการตั้งกฎเกณฑ์ การปรองดอง การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง การอภัยทาน 2) รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี ได้แก่การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง แต่คนกลางนั้นจะต้องประกอบไปด้วยคุณธรรมเป็นกลาง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีผลประโยชน์ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งในระดับท้องถิ่น ได้แก่ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมือง ซึ่งมาพร้อมกับนโยบายที่มาจาก การเลือกตั้งระดับท้องถิ่น และข้าราชการพนักงานประจำองค์การบริหาร

ส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของราชการ ส่วนท้องถิ่น จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี มาจัดการ โดยไม่ใช้วิธีจัดการความขัดแย้งด้วยความรุนแรง ใช้การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง เพราะทั้งสองฝ่ายต้องการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน คือ ต้องการสร้างความเจริญให้ท้องถิ่น อำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี ดังนั้นจึงต้องดำเนินงานจัดการความขัดแย้งให้เป็นไปตามหลักพุทธสันติวิธี ที่ปราศจากความรุนแรงและส่งผลให้เกิดความปรองดองสมานฉันท์เป็นองค์การแห่งสันติสุขที่ทุกฝ่ายจะได้ประโยชน์

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง, สันติวิธี, พระพุทธศาสนา, การจัดการ

Abstract

Research on “Buddhist Style of Conflict Management by Peaceful Buddhist Means of Sub-district Administrative Organization, Chonburi province” have three purposes namely; 1) to determine the ideas and principles of Buddhism by peaceful Buddhist means of conflict management, 2) to study ways to manage conflicts by peaceful means of Sub-district Administrative Organization, Chonburi and 3) to analyze the relationship of conflict management at the local level. Data were collected by the study of documents, and questionnaires were used to collect data. And in-depth interviews Samples from the members and employees of the district administration, Chonburi province, and 200 people were then analyzed for frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of the study are that: 1. The forms of conflict management by the Buddhist Peace is bringing the conflict without using violence, assault and life like avoiding consent to take part in setting the rules, respected reconciliation talks between the two sanctuary. 2. The forms of conflict management by peaceful Buddhist means in Sub-district Administrative Organization, Chonburi province. The intermediary must include the moral neutrality transparent monitoring has no interest 3. Analysis of Conflict Management at the local level is the conflict between political officials who accompanied the policy and the elected officials at the local level, officials and employees of the District Administrative Office. This is

a duty must abide by the law Regulation of local government It is necessary to put the conflict by peaceful means to deal Buddhism. How to deal with conflicts without using violence. We can use of mediation because both sides want to do things together all the time. Rely on each other and the goal is the same Need to strengthen prosperity to the local area. Provides confidence and safety to the people who use our services always sub-district Administrative Organization. Therefore, it must manage the conflict to adhere to the Buddhist Peace is free of violence and lead to reconciliation restore a society of peace, which will benefit all parties.

Keywords: Conflict, Peace, Buddhism, Management

1. บทนำ

ความขัดแย้งในสังคมไทยมีขึ้นอย่างต่อเนื่องและทวีความรุนแรงตลอดมา เกิดขึ้นจากหลายเหตุปัจจัย นำไปสู่การแตกแยกทางความคิด การแบ่งฝักฝ่าย และเกิดความไม่ลงรอยกันทางความคิดไม่สามารถที่จะประสานรอยร้าวที่เกิดจากความไม่เข้าใจร่วมกันให้เป็นเอกภาพได้ ภาวะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้มีใช่เฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น ปัญหาเหล่านี้ลุกลามไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งศาสนา จนเกิดขบวนการที่นำปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นโยงไปสู่การแบ่งแยกทางสังคมจนยากที่จะก่อให้เกิดสังคมสมานฉันท์ที่ได้โดยง่าย

พระพุทธศาสนาเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ พระพุทธศาสนาเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง แต่พระพุทธศาสนาก็มีอิทธิพลและบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของบุคคลในสังคม ซึ่งนักสังคมศาสตร์ให้การยอมรับความสำคัญของพระพุทธศาสนาในลักษณะที่เป็นระบบควบคุมสังคมให้สุขสงบ และเป็นสถาบันเบื้องต้นสำหรับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสวัสดิการของมนุษย์ (ภารดี มหาขันธ์, 2532: 33-50)

ในขณะสังคมมีความสับสนวุ่นวาย (Chaos) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นมามากจะมีแนวโน้มไปสู่ความรุนแรงได้ง่าย สันติวิธีจะเข้ามามีบทบาท และทำหน้าที่ในการประสาน ร่องรอยความขัดแย้งเหล่านั้น เพื่อให้สังคมไทยได้ปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) จากวิธีเดิมที่ใช้อำนาจเข้าไปแก้ไขปัญหาแบบสังคมโบราณ ซึ่งใช้ไม่ได้แล้วในสังคมปัจจุบัน ไปสู่กระบวนการทางสังคมที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดร่วมกันทำ เรียกว่า “วิธีการอารยะ” (Civilize) หรือ “ความเป็นอารยะ” (Civility) กล่าว คือ เป็นการพัฒนาจากสังคมเดิมไปสู่แนวทางสันติวิธี (ประเวศ วะสี, 2545: 1-12)

แนวคิดที่ใช้สงครามกำจัดสงครามนั้น ผู้ที่เน้นสันติภาพโดยวิธีการสันติวิธีมีทัศนะว่า บทเรียนจากประวัติศาสตร์ได้สอนว่าสิ่งนี้เป็นต้นเหตุของสงคราม แทนที่จะขจัดสงคราม เพราะแต่ละฝ่ายก็อยากเป็นใหญ่ เพื่อปกครองฝ่ายอื่น ๆ ไม่มีฝ่ายใดถูกปกครอง และมักไม่มองว่า ฝ่ายที่เข้มแข็งกว่าเป็นผู้จัดระเบียบให้เกิดความสงบ หากแต่มองว่าเป็นฝ่ายใช้อำนาจกดขี่อย่างไม่เป็นธรรม จึงต้องหาทางต่อสู้ให้พ้นจากการถูกกดขี่ให้ได้ จึงเกิดเป็นสงครามเรื่อยมา (รุ่งธรรม ศุจิธรรมรักษ์, 2532: 11-14) ส่วนแนวคิด ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2528: 56-69) ได้กล่าวถึงทัศนะที่ถือว่าสันติภาพคือสภาพที่ปราศจากความขัดแย้ง ตั้งอยู่บนสมมติฐานความเชื่อที่ไม่เป็นความจริงสองประการ คือ 1) ความขัดแย้งของมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถจัดให้หมดสิ้นไปได้ 2) ความขัดแย้งเป็นสิ่งเลวร้ายหรือเป็นปัญหา ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจก็คือว่า “สันติภาพจะเกิดขึ้นได้อย่างไร” หรือ “สันติวิธีในการที่จะสร้างสรรค์สันติภาพคืออะไร” แนวคิดที่ท่านพุทธทาสภิกขุย้ำก็คือ “ควรที่จะมุ่งเน้นตามมรรค 8 หรือความถูกต้อง 8 ประการ กล่าวคือ ความถูกต้องทางทฤษฎี ความถูกต้องทางความดี ความถูกต้องทางการทำงาน ความถูกต้องทางการดำรงชีวิต ความถูกต้องในความเพียร ความถูกต้องในความมีสติ และความถูกต้องในความมีสมาธิ ซึ่งความถูกต้องทั้ง 8 ประการนี้ จัดได้ว่าเป็นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดสันติภาพ และในขณะเดียวกันความรู้ที่ถูกต้อง และความหลุดพ้นที่ถูกต้อง ทั้ง 2 ประการนี้ จัดได้ว่าเป็นผลของสันติภาพ ด้วยเหตุนี้ ท่านพุทธทาสภิกขุย้ำว่า ความถูกต้องทั้ง 11 ประการดังกล่าวถือได้ว่าเป็น “ตัวแท้ของพระพุทธศาสนา” (พุทธทาสภิกขุ, 2531: 11-341)

การใช้ปฏิบัติการไร้ความรุนแรง หรือหิงสา เป็นเครื่องมือในการผลักดันของมหาตมะ คานธี เพื่อเรียกร้องเอกราชจากประเทศอังกฤษ จนประสบความสำเร็จ จะเห็นว่า หิงสานั้นจัดได้ว่าเป็นหลักการสำคัญ ที่เป็นแนวคิดเพื่อการปฏิบัติการโดยไร้ความรุนแรง อันเป็นการแสดงออก ทั้งในเชิงบวก กล่าวคือ ความรักต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อศัตรู และเชิงลบคือ การไม่ทำร้ายศัตรูด้วยอาวุธ ซึ่งปฏิบัติการ หรือเครื่องมือสำคัญก็คือ “หลักสัตยาเคราะห์” หรือ การดื้อแพ่ง (Civil Disobedience) (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553)

ดังนั้นทางออกของปัญหาความขัดแย้งจากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่าในประเทศไทยขณะนี้ความขัดแย้งทางความคิดลงลึกแทบจะทุกหมู่บ้าน ในชุมชนที่มองแทบไม่เห็นหนทางแห่งความสมานฉันท์ สิ่งที่สามารถเป็นฐานรองรับการพัฒนาประชาธิปไตยก็คือ กระบวนการที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุก ๆ กลุ่มของสังคม ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี

2. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งในระดับท้องถิ่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาหรือประเด็นที่ทำการศึกษา มุ่งเน้นการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปรองดอง และรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี กระบวนการในการยุติความขัดแย้งด้วยวิธีการต่าง ๆ กลวิธีต่าง ๆ ที่เป็นสากล การไกล่เกลี่ยคนกลาง การประนีประนอม และการประยุกต์หลักการทางพุทธศาสนาเพื่อการยุติความขัดแย้งไม่ให้ลามไปสู่ความรุนแรงในสังคม

1.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ประชากรที่ทำการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี โดยแยกเป็นข้าราชการการเมือง และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 แห่ง ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม โดยทำการสุ่มตัวอย่างประชากร แบบเจาะจง จำนวน 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ ได้แก่แบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแบบสอบถามรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านหลักการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี จำนวน 10 ข้อ

2.2 ด้านรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี จำนวน 12 ข้อ

2.3 ด้านความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งในระดับท้องถิ่น จำนวน 14 ข้อ

2.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นอิสระ และข้อเสนอแนะคำถามปลายเปิด/สัมภาษณ์/สังเกต

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยถึงหน่วยงานที่ต้องการเก็บข้อมูลได้แก่ อบต. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์

2) เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าพบ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี ตามที่กำหนดไว้ และนอกจากนี้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการวิจัย โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ทราบ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4) ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 โดยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 200 ชุด

5) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดที่เก็บมา

6) ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับมาดำเนินการจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2) ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3) วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรต่าง ๆ เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3) ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทำนายพฤติกรรม

4.3 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวล และสรุปผล สำหรับเครื่องมือการวิจัยที่เป็นความคิดเห็นอิสระ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ สังเกตสรุปประมวลผล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Qualitative Data Analysis Techniques)

4. สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

1) สรุปผลการวิเคราะห์: ด้านข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 52.00 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.00

ส่วนระดับการศึกษา ชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 8.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 43.50 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.50 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.00

ส่วนตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 1.50 เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 1.50 เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 1.50 เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 26.50 เป็นผู้นำชุมชน (กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน) คิดเป็นร้อยละ 19.50 เป็นอาสาสมัคร อปพร. คิดเป็นร้อยละ 17.00 เป็นอาสาสมัครกู้ชีพ คิดเป็นร้อยละ 17.00 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1.50

2) สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง โดยพุทธสันติวิธีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งในระดับท้องถิ่น อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

3) สรุปผลการวิเคราะห์: รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้านของ

(1) ด้านหลักการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี:

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยบุคลากรมุ่งช่วยเหลือของตนเองเป็นหลัก และข้อยุติที่ต่างฝ่ายร่วมกันคิดและแสวงหาเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถนำมาจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสันติ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.91 รองลงมาคือ ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่ปัญหาก็คือ ขัดแย้งกันอย่างไร จึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นหนึ่งในสันติวิธีที่จะนำมาจัดการความขัดแย้ง เพื่อที่จะลดผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด อยู่ในระดับ

“มาก” มีค่าเฉลี่ย 3.90 การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีหรือการไม่ใช้ความรุนแรง ถือเป็นทางเลือกหลักเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งอยู่ในระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ย 3.80 การจัดการความขัดแย้งจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบและแก้ไขที่รากเหง้าของปัญหาอย่างแท้จริงและความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์และสังคม หลีกเลี่ยงไม่พ้นอยู่ในระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ย 3.79 ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ปกติธรรมดาในสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสียอยู่ในระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ย 3.77 ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อยู่ในระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ย 3.69 และความขัดแย้งเป็นสิ่งที่คุกคามความสงบสุขในองค์กร ทุกคนพยายามแก้สถานการณ์ให้ราบรื่นโดยเร็วอยู่ในระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ย 3.65 ตามลำดับ

(2) ด้านรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี:

สรุปผล ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น บุคลากรต้องใช้ความสามารถกล่อมบุคคลที่เรามุ่งจะได้บางสิ่งบางอย่างจากเขาให้หรือยอมให้บางสิ่งบางอย่างนั้นแก่เรามากที่สุด อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อมีปัญหาแก้ปัญหาด้วยทางสายกลางแก้ปัญหา อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ปฏิเสธการใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 บุคลากรช่วยแก้ปัญหา อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 หาแนวทางในการแก้ปัญหาและในการดับปัญหา อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ความขัดแย้งในพระพุทธศาสนาสะท้อนภาพทั้งที่เป็นบุญและเป็นบาป อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ใช้วิธีการผ่อนปรนปรับเข้าหากันต่อรองหรือประนีประนอม อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ต้องปล่อยให้ไปไปตามสถานการณ์และดำรงตนอยู่บนสถานะของความขัดแย้งได้อย่างประสานสอดคล้องกับชีวิตและสังคมความขัดแย้งในพระพุทธศาสนาสะท้อนภาพทั้งที่เป็นบุญและเป็นบาป อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 การร่วมมือร่วมใจ เป็นวิธีการที่บุคลากรนำมาใช้ในการจัดการความขัดแย้ง อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ปรับความเข้าใจต่อกัน ต่างฝ่ายต้องเสียสละลดความต้องการลง ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมีความสุขโดยไม่มีฝ่ายใดแพ้ ฝ่ายใดชนะ อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

(3) ด้านความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งในระดับท้องถิ่น

สรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดการความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น และลูกกลมในหมู่ประชาชนและจัดการความขัดแย้งให้ถูกต้องตามหลักเหตุผล ตน ประมาณ กาล บุคคล และชุมชน อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ปัญหาต่าง ๆ ระงับยับยั้งอยู่ในองค์กร ไม่ให้บานปลายลูกกลมเป็นเรื่องใหญ่โต อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ปัญหาความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่จะต้องทำการแก้ไขและเมื่อมีความขัดแย้ง ให้ผู้นำในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมให้เกิดความเข้าใจกันได้ อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีการประชุมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในหมู่บ้าน บรรเทาและเยียวยาความเสียหายของเหยื่อด้วยจารีตกฎเกณฑ์ในชุมชน อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นได้เป็นอย่างดี พยายามในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยการนำให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้พลังความเป็นมิตรในชุมชน และเผยแพร่แนวทางการจัดการความขัดแย้ง อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 จัดตั้งกรรมการเจรจาข้อยุติความขัดแย้งทางสังคมในประเด็นต่าง ๆ ด้วยสันติวิธี อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อาศัยความเป็นปึกแผ่น และความผูกพันในชุมชนในการป้องกันตนเองและชุมชน อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ป้องกันการละเมิดกฎเกณฑ์ในหมู่พวกเดียวกันเอง อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในการที่จะต้องแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง หรือระงับยับยั้งปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรของตนเอง ก่อนที่จะนำปัญหาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และการให้ข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในลักษณะประชาธิปไตย อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็น เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาในรายด้าน คือ มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านหลักการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยบุคลากรมุ่งชัยชนะของตนเองเป็นหลักและข้อยุติที่ต่างฝ่ายร่วมกันและแสวงหา เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถนำมาจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสันติ อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ในการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพงศ์ ชัยเอกมงคลเลิศ (2551:69-71) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีการจัดการความขัดแย้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านการร่วมมือร่วมใจเช่น บุคลากรให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ใน การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยเชื่อว่าความเห็นของทุกคนสำคัญ สามารถลด

ปัญหาความขัดแย้งได้ และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาของด้านหลักการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี คือข้อที่เกี่ยวกับความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่ปัญหาก็คือ ขัดแย้งกันอย่างไร จึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นหนึ่งในสันติวิธีที่จะนำมาจัดการความขัดแย้ง เพื่อที่จะลดผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุดอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ย 3.90 อาจเป็นเพราะว่าทุกคนมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน เพราะความขัดแย้งจะนำมาซึ่งความแตกแยก ความสามัคคีกลมเกลียวกัน ซึ่งเป็นการมองความขัดแย้งในความหมายแง่ลบด้านเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของของ **ชลกร เทียนส่องใจ** (2554:237-243) ได้ศึกษาเรื่องการเจรจาไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง พบว่าความขัดแย้งสามารถสรุปเป็น 2 ความหมายหลัก กล่าวคือ ความหมายในแง่บวก และความหมายในแง่ลบ ซึ่งการให้นิยามของความขัดแย้ง โดยส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มเป็นไปในเชิงลบ ซึ่งหมายถึงความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสีย และบรรยากาศที่ไม่ดีต่อตัวเอง องค์กรและสังคม อันเป็นการสะท้อนรูปลักษณะของความขัดแย้งออกมาในมิติของความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการด่ากัน การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย และทำสงครามประหัตประหารซึ่งกันและกัน แต่ความหมายในเชิงบวกซึ่งหมายถึงความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดในเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดผลดีต่อตัวเอง องค์กร และสังคมทั้งในแง่ของทัศนคติ และพฤติกรรม ในบางคราวเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้ว ก็สามารถที่จะหาทางออกในเชิงสมานฉันท์ แนวคิดของคุณลักษณะความขัดแย้งในทัศนะปัจจุบันสามารถสรุปได้ว่า เป็นแนวคิดที่มองความขัดแย้งไปในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ คือ ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และสังคม ความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส และความขัดแย้งก่อการปฏิสัมพันธ์ที่จะทำให้สังคมเกิดความกลมเกลียวและเป็นเอกภาพมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับการวิจัยของ **เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์** (2540: 12) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อการสร้างสรรค์” ที่ศึกษาแล้วพบว่า “ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องเลวร้ายเสมอไปแต่อาจมีศักยภาพที่จะเป็นพลังทางบวก หรือพลังที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่ม เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามปกติและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นจึงควรยอมรับความขัดแย้ง ยอมรับว่าต้องมีความขัดแย้งไม่สามารถจะกำจัดให้หมดไปได้ บางครั้งความขัดแย้งยังเป็นประโยชน์และส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มด้วย ความขัดแย้งบางอย่างทำให้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารจึงควรหาทางลดความขัดแย้งแทนที่จะปฏิเสธความขัดแย้ง”

2. ด้านรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นบุคลากรต้องใช้ความสามารถเล็กน้อย บุคคลที่เรามุ่งจะได้บางสิ่งบางอย่างจากเขาให้หรือยอมให้บางสิ่งบางอย่างนั้นแก่เราามากที่สุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” ในการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สุทธิชาติ (2547) ได้ศึกษา รูปแบบผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกแบบผู้นำในการจัดการความขัดแย้งเมื่อเกิดปัญหากับหัวหน้าแบบการจัดการมุ่งทางสายกลางเลือกแบบผู้นำในการจัดการความขัดแย้งเมื่อเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานแบบการจัดการมุ่งทีมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เลือกพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยง รองลงมาแบบการเอาชนะ แบบความร่วมมือ แบบประนีประนอม และแบบยอมให้ ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรูปแบบผู้นำที่แตกต่างกันเมื่อมีปัญหากับหัวหน้า ส่วนใหญ่เลือกพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบเอาชนะ รองลงมาแบบร่วมมือและยอมให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรูปแบบผู้นำที่แตกต่างกันเมื่อมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่เลือกพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบ แบบร่วมมือและยอมให้

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาของด้านรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี คือข้อที่เกี่ยวกับ เมื่อมีปัญหาแก้ปัญหาด้วยทางสายกลางแก้ปัญหายุ่งในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนกลางนั้นไม่สุดโต่งไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นการแก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบมีเหตุผลและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุญญากร) (2557: 431) ที่ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี: ศึกษาวิเคราะห์กรณีกลุ่มแม่น้ำตาซัง จ.เชียงใหม่ พบว่าธัมมิกมัชฌิมวิธี: พุทธสันติวิธีเชิงบูรณาการ ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ ชุดของพุทธสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งพุทธสันติวิธีความมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องคือ มัชฌิมวิธีโดยมี ธัมมิกวิธี เป็นตัวหล่อเลี้ยง สรุปลก็คือ พุทธวิธีหมายถึงวิธีการแบบกลาง ๆ หรือข้อปฏิบัติแบบกลาง (มัชฌิมวิธี) ที่ประสานสอดคล้องพอเหมาะพอดี โดยการวิเคราะห์ และการประเมินจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันหาทางออกและมีฉันทามติรวมกันว่า เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด นอกจากนี้ จุดเด่นของมัชฌิมวิธีก็คือ ต้องเป็นวิธีที่ก่อให้เกิด ความชอบธรรม (ธัมมิกวิธี) กล่าวคือ ทุกฝ่ายมีความพร้อมเพรียงกัน โปร่งใส ถูกต้อง เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ไม่ผิดต่อกฎหมายก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในสังคม ฉะนั้น พุทธสันติวิธีก็คือ ธัมมิกมัชฌิมวิธี สำหรับวิธีการหรือข้อปฏิบัติแบบกลาง ๆ ที่สามารถนำไปจัดการความขัดแย้งนั้นประกอบไปด้วยชุดวิธีใหญ่ ๆ 7 ชุด กล่าวคือ การเจรจาตนเอง การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง การไต่สวน

การมีส่วนร่วม การใช้อินญาโตตุลาการ การใช้กระบวนการทางศาล และการออกกฎหมาย ซึ่งชุดวิธีเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประนีประนอม การโน้มน้าว การโอนอ่อนผ่อนตาม และการเผชิญหน้า เป็นต้น ผลสำเร็จของการใช้วิธีดังกล่าวจัดการความขัดแย้งนั้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าวิธีการใดดีที่สุด หรือได้ผลมากที่สุด เพราะวิธีหรือชุดวิธีนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและตัวแปรอื่น ๆ ในบริบทต่าง ๆ นั้นจะต้องประกอบไปด้วยธรรมหรือมีความชอบธรรมเช่นกัน 1) ดำเนินการต่อหน้าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ดำเนินการด้วยความโปร่งใส 3) ยุติธรรม 4) สามารถปฏิบัติร่วมกันได้จริง 8) เหมาะสมกับสถานการณ์และเหตุปัจจัย 9) ได้ประโยชน์ทุกฝ่าย และ 10) เคารพในสิทธิของผู้อื่น หรือสิ่งอื่น โดยใช้หลักความเป็นกลาง กล่าวคือผู้ไกล่เกลี่ยต้องให้ความช่วยเหลือแก่คู่พิพาทอย่างเท่าเทียมกัน และต้องไม่เข้าข้างฝ่ายใด หรือมีอคติทั้งในคำพูด การกระทำ หรือการแสดงออก

3. ด้านความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีในระดับท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้นและลุกลามในหมู่ประชาชนและจัดการความขัดแย้งให้ถูกต้องตามหลักเหตุ ผล ตน ประมาณ กาล บุคคล และชุมชน อยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของผู้เชี่ยวชาญคนสำคัญ ศ.นพ.ประเวศ วะสี (2545:คำนำ) ที่ได้กล่าวว่า “สันติวิธี คือ การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของสภาพการใช้ความรุนแรงและสงคราม” โดยให้เหตุผลว่า “ในการสงคราม ไม่ว่าในครั้งโบราณหรือในปัจจุบัน จะมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรงโดยไม่สามารถทำอะไรได้มาก นักสิทธิมนุษยชนเห็นว่าเป็นการเคารพในศักดิ์และคุณค่าความเป็นคนทุกคน ต่อเมื่อมนุษย์มีจิตสำนึกในศีลธรรมพื้นฐานนี้จึงจะสามารถสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และยั่งยืนได้

อนึ่งสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น และลุกลามในหมู่ประชาชนและจัดการความขัดแย้งให้ถูกต้องตามหลักเหตุ ผล ตน ประมาณ กาล บุคคล และชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” ในด้าน**ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งในระดับท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี** นั้นอาจจะเป็นเพราะองค์การนี้มีการจัดการความขัดแย้งตามรูปแบบของพุทธสันติวิธีคือ สัมปยุตธรรม 7 คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระยยุทธศิลป์ ยุทธศิลป์ (อุปศิริ) (2554: ข บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัมปยุตธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนวนสวรรค์ จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัมปยุตธรรม 7 ตามความคิดเห็นของประชาชน 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงาน โดยการประยุกต์ใช้

หลักสัปปุริสธรรม 7 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย คือ ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน) ด้านบุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล) ด้านกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน) ด้านธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) และด้านอิตถัญญู (ผู้รู้จักผล)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาของด้าน **ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีในระดับท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี** คือข้อที่เกี่ยวกับการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ให้ปัญหาต่าง ๆ กระจับยั้งอยู่ในองค์กร ไม่ให้บานปลายลุกลามเป็นเรื่องใหญ่โต อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 สอดคล้องกับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญคนสำคัญ **ไพศาล วงศ์วรสิทธิ์** (2533: 26-28) ที่กล่าวว่า สันติวิธี คือ วิธีการแก้ไขความขัดแย้ง หรือตอบโต้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่เป็นการประทุษร้ายต่อร่างกายและชีวิต แต่ถึงกระนั้นก็พยายามจะอธิบายว่า บางสำนักมองว่า สันติวิธีจะต้องมีความรักเป็นพลังผลักดันและเป็นตัวกำกับเอาไว้ด้วยจึงเป็นสันติวิธีที่แท้จริง ตามนิยามนี้ สันติวิธีจึงหมายถึงรวมถึง การเขียน การพูด การเจรจา การประชุมตกลงแก้ไขข้อพิพาท กระบวนการทางศาลและกฎหมาย และ อย่างไรก็ตามยังมีสันติวิธีอีกประเภทหนึ่งที่เป็นพลังในการเปลี่ยนแปลง เรียกว่า เป็นอุปกรณ์สำคัญของผู้นำสันติวิธีเลยทีเดียว นั่นคือ ปฏิบัติการไร้ความรุนแรง ซึ่งประเด็นหลังนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ **รศ.ดร.มารค ตามไท** (2542: 80) ที่ชี้ว่าการจัดการความขัดแย้ง หมายถึง การแปรสภาพสถานการณ์ให้เข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ในกรณีที่แก้ไขปัญหาก็ก็มองว่าเป็นการจัดการความขัดแย้งแบบหนึ่ง การแปรรูปความขัดแย้งอาจจะทำได้ในหลายลักษณะ เช่น อาจแปรรูปแบบความขัดแย้งเกี่ยวกับการสร้างเขื่อนเป็นเรื่องอื่น คือ เรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคมเขื่อนจึงกลายเป็นเรื่องหนึ่งเท่านั้น

อนึ่งความคิดเห็นในข้อที่ว่า ตั้งกรรมการเจรจาหาข้อยุติความขัดแย้งทางสังคมในประเด็นต่าง ๆ ด้วยสันติวิธี อยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชลกร เทียนส่องใจ** ที่ทำการวิจัยเรื่อง “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง” พบว่า ในทัศนะของพระพุทธศาสนา รากเหง้าที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งเกิดจากเหตุ ปัจจัยภายใน คือ อกุศลธรรมและปญฺจจรรรม โดยทิวฏฐิซึ่งเป็นหนึ่งในปญฺจจรรรมนั้น ถือว่าเป็น แก่นกลางที่อยู่ลึกที่สุด เพราะเป็นการยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ของแต่ละคน ยิ่งถ้าทิวฏฐินั้นประกอบไปด้วยอกุศลมูล อันได้แก่ โลภะ โทสะและโมหะ ทิวฏฐินั้นก็จะกลายเป็นมิจฉาทิวฏฐิ เหตุปัจจัยภายใน รวมทั้งเหตุปัจจัยภายนอกจะกลายเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดสภาวะของความขัดแย้งขึ้น จนนำไปสู่ ความรุนแรงในที่สุด ในการปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งทางพระพุทธศาสนา นั้นแบ่งออกได้เป็น 3 วิธี คือ

1) การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง 2) อภัยทาน และ 3) ทางเลือกอื่นตามแนวทางแห่งพระธรรมวินัย ซึ่งได้แก่ การไต่สวน การประนีประนอม การใช้เสียงข้างมาก และการพิจารณาตัดสินโดย สังฆสภา และยังสามารถคล้องกับข้อสรุปการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ ซุลลิแวน และ เดคเคอร์ (Sullivan & Decker:1992:474-475) มีดังนี้ 1) การเจรจาต่อรอง 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การเผชิญหน้าการนำปัญหามาพูดคุยกัน อันหมายถึงสภาพบรรยากาศความยินดีพอใจ ที่จะหยุดยั้งการลุกลามไปสู่ความขัดแย้งในระยะต่อ ๆ ไปได้เพราะมีมุมมองหรือทัศนคติที่ยอมรับ ความสัมพันธ์ของการจัดการความขัดแย้ง ว่าต้องเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดความรู้สึกแบบ Win-win แก่ทั้งคู่กรณีนั้น ประเด็นจึงไปที่แนวทางการเจรจาไกล่เกลี่ยที่ผลก่อให้เกิดความรู้สึก ชนะ-ชนะ มากกว่าการฟ้องร้องที่ให้ผล แพ้-ชนะ

อนึ่งจากการสังเกตรูปแบบการเจรจาไกล่เกลี่ยที่ใช้ในการจัดการความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี พบว่ามี 2 รูปแบบ คือ การเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยตนเองกับการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง และผลสำเร็จของการเจรจาทั้งสองรูปแบบ พบว่าการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลางจะเกิดผลสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่การเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยตนเองสัดส่วนความสำเร็จของการเจรจาอยู่ที่ครึ่งต่อครึ่ง นอกจากนี้บางกรณีการแก้ไขปัญหา ยังไม่สมบูรณ์เพราะได้ผลแค่ในระยะสั้นนาน ๆ ไปก็กลับไปสร้างปัญหาเหมือนเดิมเป็นระยะ ๆ ดังนั้นรูปแบบการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลางจึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี ทำให้ทราบว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชลบุรีนั้น มาจากระบบการจัดการความขัดแย้งภายในขององค์การเอง จึงอาจทำให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นลุกลามกลายเป็นความแตกแยก เพราะตามแนวความคิดเดิมนั้นเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เลวร้าย เป็นความรุนแรง ไม่มีประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งควรหลีกเลี่ยงหรือจัดให้หมดไป และหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ถือว่าเป็นความผิดพลาดของผู้บริหาร จึงต้องช่วยกันปกปิดแต่ตามความเป็นจริงแล้วความขัดแย้งยังคงอยู่สำหรับแนวคิดปัจจุบันเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในทุกกลุ่มทุกองค์การ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หากความขัดแย้งที่มีระดับที่เหมาะสมอาจทำให้การปฏิบัติงานมีผลดีขึ้น เพราะคนมีความตื่นตัวกระตือรือร้น ประเมินตนเอง และมีความคิดสร้างสรรค์ ปัญหาความขัดแย้ง จึงขึ้นอยู่กับมุมมองและระบบการจัดการก็จะสามารถนำหลักพุทธสันติวิธีไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษา ความเป็นอยู่ขององค์กรที่ใช้พุทธสันติวิธีเพื่อการตระหนักรู้ทัศนคติ และทักษะการควบคุมพฤติกรรมความขัดแย้งรุนแรง
- 2) ควรศึกษา รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด อื่น ๆ ที่มีพื้นที่อยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษเหมือน ๆ กัน

เอกสารอ้างอิง

- ชลากร เทียนส่องใจ. “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. “ความเรียงเบื้องต้นว่าด้วยสันติภาพกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม”. **วารสารธรรมศาสตร์**, 14, 4, 4 ธันวาคม, 2528.
- ประเวศ วะสี. **สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2545.
- ประเวศ วะสี. **พุทธศาสตร์อาหารไทยกับพลังแผ่นดิน: จุดคานงัดสู่ความมั่นคงของชาติ**. ปาฐกถาการประชุมเวทีสาธารณะเพื่อวิพากษ์แผนความมั่นคงทางอาหารวันที่ 6 สิงหาคม 2544. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2545.
- ไพศาล วงศ์วรวิสิทธิ์. **สร้างสันติด้วยมือเรา: คู่มือสันติวิธีสำหรับนักปฏิบัติการไร้ความรุนแรง**. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มประสานงานศาสนาเพื่อสังคม, 2533.
- พระไพศาล วิสาโล. “องค์กรร่วมแห่งสันติภาพ: ความเรียงในวาระ 50 ปี แห่งการสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สอง”. **วารสารธรรมศาสตร์**, 21, 2, พฤษภาคม-สิงหาคม, 2538.
- พระยุทธศิลป์ ยุทธศิลป์ (อุปศรี). “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุนยากร). “รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี: ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จ.เชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557.
- พุทธทาสภิกขุ. **สันติภาพของโลก**. ไซยา: ธรรมทานมูลนิธิ, 2531.
- รุ่งธรรม ศุภจิธรรมรักษ์. “สันติศึกษากับสันติภาพ”. **เอกสารการสอนชุดวิชาสันติศึกษา หน่วยที่ 1-7**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

- ภารดี มหาขันธ์. **พื้นฐานอารยธรรมไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2532.
- มารค ตามไท. **ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับ Post-modernism**. ร่มพฤษ ปีที่ 15 เล่มที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก, 2542.
- สิริพงศ์ ชัยเอกมงคลเลิศ. “การจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2”. **วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. **สันติวิธี: เครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง**. เอกสารความรู้ สดร. ลำดับที่ 20/ปีงบประมาณ 2553.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อแกรมมี. อำไพ อินทรประเสริฐ, 2540.
- Sullivan, J. & Decker, J. **Effective Management in Nursing**. California: Addison Wesley Publishing Company, 1992.