

แนวนโยบายการแก้ไขพันธุการแห่งความขัดแย้งและความรุนแรงของนักศึกษาใน สถาบันการศึกษาระดับอาชีวะ

Policy Guidelines for Conflict and Violence Resolution of
Vocational Schools in Thailand

อภิญา ดิสสะมาน¹

Apinya Tissamana

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความทางวิชาการมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวนโยบายการแก้ไขพันธุการแห่งความขัดแย้งและความรุนแรงของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวะ โดยสำรวจสถานการณ์จากอดีตสู่ปัจจุบันว่า สถานการณ์การทะเลาะวิวาทและการก่อให้เกิดความรุนแรงจากอดีตสู่ปัจจุบัน โดยสรุปสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดความรุนแรงที่นำมาซึ่งความเสียหายซึ่งชีวิตและทรัพย์สินโดยส่วนใหญ่เกิดจากความรู้สึกปกป้องศักดิ์ศรีสถาบัน และผนวกกับความเป็นวัยรุ่นเป็นแรงขับ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีสำคัญในการกำหนดสร้างแนวทางมาตรการลดพันธุการความรุนแรงในสถานศึกษาระดับอาชีวะได้แก่ แนวทางไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน (Peer Mediation) และแนวคิดเรื่องสันติวัฒนธรรมซึ่งเป็นสภาวะที่มีความสมดุล กลมกลืนกันของอัตลักษณ์ ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อและแบบแผนการปฏิบัติในการใช้ชีวิตและความต้องการพื้นที่อิสระเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในสังคมนั้น ๆ โดยแนวทางที่นำเสนอคือ 1) แนวทางความร่วมมือสมานฉันท์ระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอาชีวะโดยส่งเสริมความสมานฉันท์ผ่านทางกิจกรรมความร่วมมือทางด้านวิชาการ 2) แนวทางการปรับปรุงด้านการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา 3) แนวทางการสร้างเอกภาพในนโยบายปฏิรูปอาชีวะศึกษาทั้งระบบ 4) แนวทางการสร้างค่านิยมนักศึกษาอาชีวะขึ้นมาใหม่ ว่าการทะเลาะวิวาทกันมีใช้ทางออกของการแสดงความเป็นลูกผู้ชายและการปกป้องศักดิ์ศรีของสถาบัน 5) การจัดศูนย์รวมข้อมูล (database) ของสถานศึกษาที่มีกลุ่มความเสี่ยงที่จะก่อความขัดแย้งรุนแรงหรือศูนย์เฝ้าระวัง Acheeva Watch กล่าวโดยสรุป การแก้ปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงของนักศึกษาในสถานศึกษาระดับอาชีวะ ต้องมาจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน โดยยึดหลักการสร้างความสมานฉันท์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน โดยทั้งสังคมมีส่วนในการทำให้เกิดความรุนแรงขึ้น เช่น ทั้งจากผู้ปกครองบางคน สื่อมวลชนบางกลุ่ม นักศึกษารุ่นพี่บางคน คณาจารย์บางคนและสภาพแวดล้อมต่างๆ การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันจึงต้องใช้เวลาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และจะต้องใช้ความอดทนในการเผชิญกับทัศนคติและความเคยชินที่ฝังรากลึก โดยมีแนวทางที่หลากหลายในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง/ ความรุนแรง/ สถาบันการศึกษาระดับอาชีวะ

¹ นักศึกษาระดับการศึกษาศาสตรบัณฑิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร สาขาเนโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Abstract

The objective of this academic article is to purpose concepts, Theory, values and the challenges for peacefully coexistence in vocational institutions/college as an alternative policy recommendation. Peer Mediation and Peace in Culture (San ti wattana tam) is aim to build social harmony back again by encouraging the learners in vocational schools and colleges to take responsibility for their actions and to repair the harm they have done by apologizing to their crime victims and create the peacefully friendship between the vocational institutions. This article purposes the policy recommendations for disengagement from direct, structural and cultural violence in the vocational institutions in Thailand are 5 recommendations. The first policy recommendations is academic cooperation in vocational institutions, the second policy recommendations : change creation in learning and teaching process of vocational institutions, the third policy recommendations: reformation of vocational institutions process in harmony, the forth policy recommendation: creation the new values for vocational learners coexistence and change the old value that the best gentleman fight for the institution, the fifth policy recommendation: construction the database center called "Acheeva Watch"

In conclusion, conflict resolution in vocational schools should cooperate with various organizations such as governmental organizations ,vocational schools and colleges, families, mass media, college lecturers, college friends and environment to support peace in vocational schools. Attitude modification for good relationship between vocational schools take a long period. The tolerance in the facing of familiar and old style attitude is essential for attitude change.

Keywords: Conflict/ Violence/ Vocational School

สถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งความรุนแรงในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

จากความขัดแย้งในสถานศึกษาดูเหมือนว่าความขัดแย้งในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อได้รับฟังข่าวเกี่ยวกับ "นักเรียนตีกัน" ซึ่งเป็นปัญหาการแก้ไขในนโยบายระดับชาติ โดยส่วนมากเหตุการณ์การทะเลาะวิวาทในแต่ละครั้งมักจะมีผู้บาดเจ็บหรือแม้กระทั่งเสียชีวิต และรูปแบบการทะเลาะวิวาทนั้นมักจะเกิดขึ้นในที่สาธารณะ เช่น ห้างสรรพสินค้า ป้ายรถประจำทาง บนรถประจำทาง เวทีคอนเสิร์ต โต๊ะสนุกเกอร์ ตลาด หรือบริเวณหน้าโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือประชาชนทั่วไปได้รับบาดเจ็บไปด้วย (รุจิราพร หงส์ทอง, 2550)

จากสถิตินักศึกษาก่อเหตุทะเลาะวิวาทจากกองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติตั้งแต่ พ.ศ.2553-2555 มีรายละเอียดคือ ในปี พ.ศ.2553 มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาทะเลาะวิวาทถึง

2,662 ครั้ง ปี พ.ศ.2554 มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาทะเลาะวิวาท 2,017 ครั้ง ที่มีจำนวนลดลงอาจเนื่องมาจากการเกิดอุทกภัยครั้งใหญ่ในช่วงปลายปี และปี พ.ศ.2555 (ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 16 สิงหาคม 2555) มีจำนวน 1,222 ครั้งซึ่งสาเหตุในปี 2555 มีจำนวนการทะเลาะวิวาทน้อยลงเนื่องจากมหาอุทกภัยครั้งใหญ่

ทิวา วงศ์ธนาภา (2539, หน้า 18) ได้อธิบายเรื่องของปรากฏการณ์ความขัดแย้งและการก่อความรุนแรงของนักเรียน นักศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมความรุนแรงของนักเรียนอาชีวศึกษาที่มีผลต่อปรากฏการณ์การก่อเหตุทะเลาะวิวาท: ศึกษากรณีโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีต่อปรากฏการณ์การก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษา คือ ความรู้สึกในเชิงสถาบัน ซึ่งการที่สังคมใดหรือสถาบันใดสามารถทำให้บุคคลที่อยู่ภายในสังคมหรือสถาบันนั้นเกิดความรู้สึกและมีพฤติกรรมการแสดงออกในรูปแบบลักษณะนี้ ย่อมแสดงว่าภายในสังคมหรือสถาบันนั้น

มีกระบวนการทางสังคมต่างๆ ที่เป็นแบบแผนและกลไกทำให้บุคคลในสังคมหรือสถาบันยึดถือ หรือกระทำต่างๆ ตามแนวทางที่ได้รับจากสังคมหรือสถาบัน

และจากงานวิจัยเรื่อง มาตรการของเจ้าหน้าที่ตำรวจและมาตรการทางสังคมกับการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน/นักศึกษาต่างสถาบัน ของกองวิจัย สำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2555) พบว่า สาเหตุ การทะเลาะวิวาทของนักเรียน/นักศึกษาต่างสถาบัน เกิดจากความต้องการอยากแก้แค้นคู่กรณีหรือปกป้องตนเองจากการถูกทำร้าย การขาดความอดทนอดกลั้นและยับยั้ง ชังใจ ความคึกคะนองและอยากรู้ อยากรลอง ต้องการเรียกร้องความสนใจและอยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม รุ่นพี่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี ปลุกฝังค่านิยม และทัศนคติในทางที่ผิดให้กับรุ่นน้อง ครอบครัวแตกแยกหรือผู้ปกครองปล่อยปละละเลยไม่ดูแล สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ อาจารย์ ฝ่ายปกครองของสถานศึกษามี จำนวนไม่เพียงพอต่อการควบคุม ชุมชนและสิ่งแวดล้อมไม่ดีเป็นเรื่องสำคัญส่งผลให้เกิดทะเลาะวิวาทกันได้ และสื่อมวลชนเสนอข่าวที่มีลักษณะรุนแรงและบ่อยครั้ง ทำให้นักเรียน/นักศึกษามีพฤติกรรมเลียนแบบ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาเป็นปัญหาที่มีความรุนแรงมากและเป็นปัญหาเรื้อรังที่ยังไม่สามารถหามาตรการป้องกันและแก้ไขได้อย่างชัดเจน นั้นได้ส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งในด้านความปลอดภัยของชีวิต และส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลกระทบต่อตัวเยาวชนเหล่านั้นในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผลการศึกษา หรือในด้านสุขภาพจิตของเด็กที่อาจจะเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปในทางก้าวร้าว รุนแรง ซึ่งอาจจะนำไปสู่การเป็นอาชญากรในที่สุด หากปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการป้องกันและแก้ไขอย่างถูกวิธี

ค่านิยมเรื่องของการทะเลาะวิวาทติดกัน ของเด็กนักเรียนอาชีวศึกษามีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่น่าสนใจ โดยเฉพาะการก่อความรุนแรงและทะเลาะวิวาทกันระหว่างสถาบันได้แก่ นักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวายซึ่งนับได้ว่าเป็น Classic case โดยจุดเริ่มต้นเกิดจากการแข่งขันกีฬาฟุตบอลในช่วงปี 2511-2512 ที่สนามกีฬาแห่งชาติ นักศึกษาทั้ง 2 สถาบัน มีการใช้ระเบิดขวดขว้างปาใส่กัน ต่อมาความขัดแย้งได้สะสมจนนำไปสู่การปิด

ถนนบริเวณสี่แยก ในปี พ.ศ. 2516 จนกลายเป็นบาดแผลที่ฝังลึกในจิตใจของนักศึกษาทั้ง 2 สถาบัน ประกอบกับนักศึกษาที่เข้ามาเรียนมากขึ้น เกิดการดูแลไม่ทั่วถึง เช่น ในปี พ.ศ. 2524 มีการเรียนในระดับ ปวส. และมีนักศึกษามากจนห้องเรียนไม่พอ ต้องแบ่งเป็น ปวส. รอบค่ำ ปวช. รอบบ่าย ทำให้เด็กมีเวลาว่างมากเกินไป (ชลทิพร เทืองรัตน, 2554) จากเหตุการณ์ดังกล่าวจึงทำให้เกิดการปลุกฝังค่านิยมการล้างแค้นและผนวกกับการที่เด็กนักเรียน นักศึกษามีเวลาว่างจากการเรียนจึงทำให้เกิดการก่อการทะเลาะวิวาทระหว่างสถาบันได้ ในปัจจุบัน รูปแบบวิธีการ ของการเกิดเหตุทะเลาะวิวาทในปัจจุบัน มีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งในอดีตการทะเลาะวิวาทมักเป็นการทำร้ายกันของคู่กรณี อาจทำร้ายกันด้วยอาวุธ เช่น ไม้ มีด เหล็ก ระเบิดขวด หรือสิ่งของต่างๆ ที่ใช้เป็นอาวุธได้ ปัจจุบันการพัฒนาอาวุธในการทำร้ายกันมีวิวัฒนาการมากขึ้นและสถานการณ์ที่เกิดการทะเลาะวิวาทมักจะทำความเสียหายเกิดขึ้นในวงกว้าง ซึ่งเป็นผู้คนที่ไม่ได้เป็นคู่ขัดแย้งได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตได้

โดยลักษณะการก่อเหตุทะเลาะวิวาทและการก่อความรุนแรงของนักศึกษาในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษามีหลายลักษณะดังนี้

- **การยกพวกตีกัน** หมายถึงพฤติกรรมยกพวกตีกันตามสถานที่ต่างๆ หรือตามงานแสดงดนตรี ตามห้างสรรพสินค้า และบนรถสาธารณะ รวมถึงการไปเจอกัน โดยบังเอิญและพวกที่มีน้อยกว่า หรือไม่รู้เรื่องโดนรุมทำร้าย สาเหตุในประเด็นนี้อาจจะมีหลายประเด็นเช่น การรักพวกพ้องสถาบัน ซึ่งสาเหตุมาจากความรู้สึกที่ต้องการปกป้องศักดิ์ศรีของสถาบันที่เรียนและผนวกกับคึกคะนองแบบวันรุ่นที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดเหตุการณ์ยกพวกตีกัน

- **ปัญหาความขัดแย้งส่วนตัวเคยมีสาเหตุโกรธเคืองกันมาก่อน** เมื่อไปพบกันเข้าก็จะยกพวกหรือทำร้ายร่างกายกัน ซึ่งต้นเหตุของปัญหาอาจจะเป็นลักษณะห่วงโซ่ตามๆ กันมาเช่น กรณีเมื่อเพื่อนถูกกระทำจากอีกสถาบันจนได้รับบาดเจ็บ คราวหน้าต้องมีการเอาคืน จากเรื่องของบุคคลสามารถขยายกลายเป็นเรื่องของสถาบันได้ในที่สุด

- **การเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็วของประชากร** ทำให้สถานศึกษาต้องรับนักเรียนจำนวนมากขึ้น ต้องจัดสอนสองรอบ ทำให้นักเรียนมีเวลาว่างมาก มักไปมั่วสุมตาม

แหล่งต่างๆ และจะก่อเหตุวิวาทและการใช้ความรุนแรงตามมา

จะเห็นว่าปัญหาอนาคตของชาติต้องติดกับอยู่ ในวังวนของการทะเลาะวิวาทระหว่างบุคคลและระหว่างสถาบันทางหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวและหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแลโดยตรง จำเป็นต้องมโนบายในการป้องกันปรามและมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนแน่นอนในการแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาระดับอาชีวและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นทางวิชาการของสถานศึกษาระดับอาชีวโดยเฉพาะการจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 สถานศึกษาระดับอาชีวมีความจำเป็นต้องผลิตบุคลากรในการก้าวเข้าสู่แรงงานในภูมิภาคที่มีคุณภาพ หากประเทศไทยยังไม่สามารถข้ามพ้นปัญหานักเรียนทะเลาะวิวาท และการก่อความรุนแรงได้ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา รัฐจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งต้องมโนบายแห่งชาติในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการก่อความรุนแรงในสถานศึกษาระดับอาชีวอย่างเร่งด่วน ซึ่งที่ผ่านมารัฐมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาการก่อเหตุทะเลาะวิวาทระหว่างนักเรียนอาชีวแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากเป็นโครงการที่ไม่ต่อเนื่องและไม่มโนบายในการแก้ไขระดับชาติอย่างจริงจัง ดังนั้นบทความนี้ใคร่สะท้อนแนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อก่อเกิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการสร้างบรรทัดฐานลดความรุนแรงที่เกิดขึ้นในหมู่นักศึกษาในสถานศึกษาระดับอาชีว

แนวคิดทฤษฎีเรื่องความรุนแรงและการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

1. แนวคิดเรื่องความรุนแรง

คำอธิบายเรื่องความรุนแรงทั้ง 3 ระดับ Johan Galtung (1990) ได้เป็นผู้อธิบายไว้ คือ 1) **ความรุนแรงทางตรง (Direct Violence)** เป็นความรุนแรงที่มีผลในเชิงการทำร้ายร่างกายและมีผู้กระทำความรุนแรง และผลของความรุนแรงเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน 2) **ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง (Structural Violence)** คือสภาวะความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างสังคม หรือสถาบันทางสังคมที่ทำร้ายประชาชนอย่างช้าๆ โดยการกีดกันพวกเขาจากการเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ 3) **ความรุนแรงเชิง**

วัฒนธรรม (Cultural Violence) เป็นการรองรับความรุนแรงทางตรง และโครงสร้างให้ดำรงอยู่ได้โดยชอบธรรมหรือถูกมองว่าเป็นสภาวะปกติ ที่คนไม่ตั้งคำถามหรือสงสัย โดยเฉพาะถ้ามีการปลูกฝังให้เกิดการเกลียดชังระหว่างสีผิวหรือคนต่างศาสนา เช่น คนผิวขาวกับคนผิวดำ ศาสนาพุทธ กับมุสลิมหรือคริสต์ และถ้าคนกลุ่มหนึ่งเชื่อว่าตนเหนือกว่าหรือถูกต้องกว่าคนอื่นโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงก็ยิ่งง่ายดายขึ้น

การเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีความรุนแรงของ Galtung กับทะเลาะวิวาทระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอาชีว นั้น สามารถอธิบายได้ทุกระดับคือระดับความรุนแรงทางกายภาพ ที่มีการใช้อาวุธปืน มีด ระเบิด และทำให้เกิดสภาพบาดเจ็บและล้มตายได้นั้นว่าเป็นความรุนแรงทางตรง สำหรับความรุนแรงเชิงโครงสร้างที่เป็นแรงผลักดันให้นักศึกษาระดับอาชีวเกิดความขัดแย้งและนำไปสู่ความรุนแรงคือค่านิยมทางสังคมที่มองว่าเด็กนักเรียนในสถานศึกษาระดับอาชีว นั้นยังไม่สามารถทัดเทียมกับนักศึกษาในสายอุดมศึกษา สำหรับความรุนแรงเชิงวัฒนธรรมคือ การมีประเพณีรับน้องที่ส่งสมความคับแค้นใจระหว่างสถาบันและร่อนที่จะปะทุเมื่อมีโอกาส ซึ่งเป็นการส่งสมวัฒนธรรมความรุนแรงโดยผ่านประเพณีการรับน้อง โดยความรุนแรงนั้นก่อตัวด้วยคำว่า **“การปกป้องศักดิ์ศรีของสถาบัน”**

อย่างไรก็ตามการศึกษาเรื่องของพฤติกรรมความรุนแรงเป็นแนวโน้มที่ศึกษากันอย่างมากในปลายศตวรรษที่ 20 ศาสตร์ทางสังคมและศาสตร์ทางพฤติกรรมนั้นได้รับการเรียนรู้อย่างมาก Reiss and Roth ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมแบบอย่างความรุนแรงมีดังนี้ (Reiss and Roth, 1994) 1) การรับรู้พฤติกรรมความรุนแรงอย่างมากทางโทรทัศน์ 2) การเป็นตัวอย่างซ้ำจากพวกอันธพาลเกร 3) การเลี้ยงดูที่ผิดพลาดของพ่อแม่ผู้ปกครอง 4) มีประวัติศาสตร์ความหยาบกระด้าง ความไม่มีกฎเกณฑ์ ข้อวินัยในครอบครัว 5) การไม่มีความสามารถที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนในโรงเรียนได้

2. แนวคิดเรื่องการจัดการความขัดแย้ง

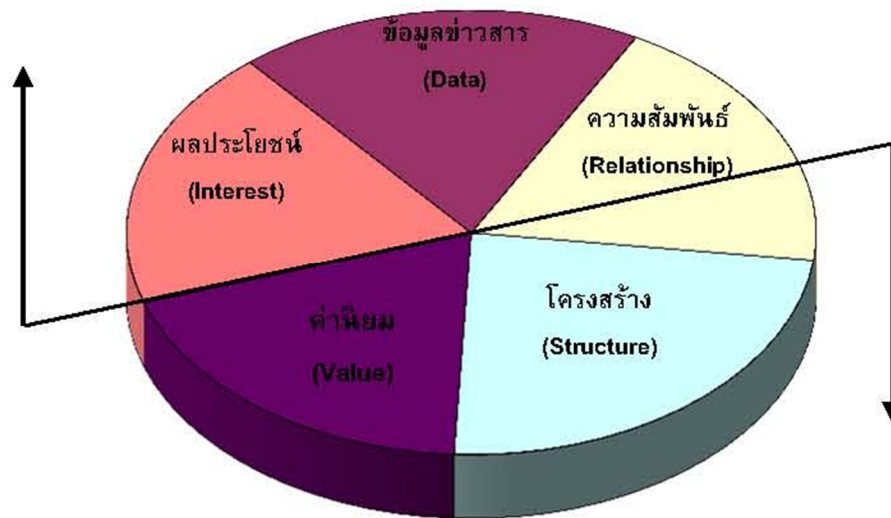
มอริสได้กล่าวไว้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เมื่อมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ความขัดแย้งบางครั้งก่อให้เกิดประโยชน์ในการได้แนวคิดใหม่ๆ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ แต่บางครั้งถ้าจัดการไม่ดีก็สามารถทำให้เกิดความ

เสียหายอย่างรุนแรงได้เช่นกัน และสำหรับการวิเคราะห์ความขัดแย้งทำได้โดย พิจารณาประเด็นขัดแย้ง การแยกแยะและระบุมุมมองของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือคู่กรณี การหาต้นตอที่แท้จริงของปัญหาความขัดแย้ง (Sources) พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ผ่านมาและในปัจจุบันเป็นอย่างไร ประเมินว่าความขัดแย้งนั้นมีแนวโน้มขยายตัว (Escalation) มากขึ้นหรือลดลง (De-escalation) การศึกษาพฤติกรรมที่กระทำต่อกัน รูปแบบวิธีการที่บุคคลเหล่านั้นใช้ในการจัดการความขัดแย้ง การวิเคราะห์อำนาจของคู่กรณี การพิจารณาถึงบริบททางประวัติศาสตร์ การ

ประเมินทางเลือกต่างๆ (Options) การประเมินความเป็นไปได้ที่จะเจรจาไกล่เกลี่ย และการเจรจาโดยค้นหาจุดยืนและจุดสนใจ (มอริส, 2004)

คริสโตเฟอร์ มัวร์ ได้แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 5 ประเภท คือ ความขัดแย้งด้านข้อมูล ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์และความขัดแย้งด้านค่านิยม ความขัดแย้งด้านโครงสร้างและด้านค่านิยมมีแนวโน้มจัดการความขัดแย้งได้ยากมากกว่า

ประเภทหรือชนิดของความขัดแย้ง



คริสโตเฟอร์ มัวร์ (อ้างถึงในวันชัย วัฒนศัพท์, 2550) ได้แบ่งความขัดแย้ง ออกเป็น 5 ประเภท คือ

ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) เป็นปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้งอาจเกิดจากข้อมูลน้อยไป การแปลผลผิดพลาด การวิเคราะห์ออกมาด้วยความเห็นต่างกัน หรือแม้แต่ข้อเป็นปัญหาความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล (Perception) บางครั้งก็เป็นปัญหาขัดแย้งกันได้

ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ (Interest Conflict) เป็นเหตุผลของการแย่งผลประโยชน์ในสิ่งที่ดูเหมือนมีหรือไม่มีเพียงพอเป็นเรื่องของทั้งตัวเนื้อหากระบวนการและจิตวิทยา เช่น ยุติธรรมไหม

ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structure Conflict) เป็นเรื่องของอำนาจ แย่งชิงอำนาจ การกระจายอำนาจ ปัญหาโครงสร้างรวมถึง กฎ ระเบียบ บทบาท ภูมิศาสตร์ ระยะเวลาและระบบ

ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) เป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรมต่างๆ ในอดีต อารมณ์ที่รุนแรง ความเข้าใจผิด การสื่อสารที่บกพร่อง

ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values Conflict) เป็นปัญหาระบบของความเชื่อ ความแตกต่างในค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี ประวัติการเลี้ยงดูที่หล่อหลอมเขาขึ้นมา

อย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดความขัดแย้งและความรุนแรงเกิดขึ้นแล้ว มีทางเลือกให้กับมนุษย์อยู่ 2 ทางหลัก คือ 1) การเลือกใช้ความรุนแรงเพื่อแก้ไขกับปัญหาความขัดแย้ง 2) การใช้สันติวิธีในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น สำหรับ การเปลี่ยนผ่านความขัดแย้งรุนแรงสู่สังคมสันติสุข เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากในการอยู่ร่วมกันต่อไปในสังคม สภาพการณ์ดังกล่าวจำเป็นต้องมีกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) ซึ่ง

เป็นการเน้นแก้ไขความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางการเมือง สังคม และ/หรือเศรษฐกิจ ตลอดจนทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างคู่ขัดแย้งและ/หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในสังคม โดยมุ่งเน้นในการจัดเงื่อนไขของความขัดแย้งและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเกิดสันติสุขที่ยั่งยืนในสังคม (Miall et al., 2011)

3. แนวคิดเรื่องการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา

สถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย มีข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้งระหว่างนิสิตนักศึกษาหรือระหว่างข้าราชการ พนักงาน ตลอดจนอาจารย์ด้วยกันเอง ปรากฏการณ์นี้ มีได้เกิดขึ้นเฉพาะแต่ในประเทศไทยของเรา ในต่างประเทศ ก็มีข้อพิพาทในทำนองเดียวกันเกิดขึ้นอยู่เสมอเช่นกัน จนมีความคิดที่จะตั้งศูนย์ระงับข้อพิพาทในสถานศึกษาขึ้น ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการนำการไกล่เกลี่ยมาใช้ในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ในหลายทาง อย่างไรก็ตาม โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นลักษณะการไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน (peer mediation) เพื่อลดความขัดแย้งในสถานศึกษา การไกล่เกลี่ยลักษณะนี้ ใช้เพื่อนนักเรียน นักศึกษาไกล่เกลี่ยให้ เพื่อนนักเรียนนักศึกษาด้วยกัน เมื่อใดที่มีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นอาจารย์จะส่งเรื่องให้ทำการไกล่เกลี่ยแทนการดำเนินการทางวินัยในแบบเดิม นอกจากจะเป็นการระงับข้อพิพาทแล้ว ยังเป็นการสอนให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักทางเลือกในการแก้ไขความขัดแย้งหรือปัญหาระหว่างกัน

เมื่อพูดถึงการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง (Mediation) เป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีลักษณะคล้ายกับการเจรจาต่อรอง แต่มีบุคคลที่สาม ซึ่งเรียกว่า “ผู้ไกล่เกลี่ย” เข้ามาคอยช่วยเหลือสนับสนุนกระบวนการเจรจาต่อรองให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังร่วมกับคู่กรณีในการแสวงหาทางออกที่เหมาะสม จนทำให้เกิดความพอใจแก่ทุกฝ่าย เป็นวิธีการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่เป็นพิธีการ เป็นวิธีที่มีได้นำสิ่งที่เข้ามาแทนที่การเจรจา แต่เป็นวิธีการที่เข้ามาเสริมการเจรจาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการเจรจาระหว่างคู่กรณีที่ดำเนินกันเองอาจมีอุปสรรคต่างๆ เข้ามาเป็นปัจจัยที่อาจทำให้ความขัดแย้งไม่สามารถยุติลงได้ ดังนั้นการนำเดินการไกล่เกลี่ยโดยบุคคลที่สาม โดยเฉพาะเพื่อนซึ่งทั้งสองฝ่ายยอมรับน่าจะเป็นวิธีการที่น่าจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยคนกลางคืออะไร ถ้าต้องการสอบถามผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยก็จะได้คำตอบที่แตกต่างกันไป แต่ละคนมีความเข้าใจที่แตกต่างกันไปตามความรู้ มุมมองและประสบการณ์ของตน แคทเธอริน มอริส ผู้เชี่ยวชาญในการจัดการความขัดแย้งจากประเทศแคนาดา และเป็นผู้สอนด้านการจัดการความขัดแย้งใน University of Victoria และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ประมวลไว้ดังนี้ (มอริส, 2004) 1) การชนะหรือตนเองได้มากที่สุด 2) การแก้ปัญหาชั่วคราว เช่น การหยุดยิงจากการสู้รบกัน 3) การได้ข้อตกลงที่มั่นคงและยั่งยืน 4) การทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงการชดใช้ หรือการซ่อมแซมปรับปรุง แก้ไข 5) การกลับมาคืนดีกันอย่างถาวร 6) การสร้างหรือพัฒนาสัมพันธภาพจนมีบรรยากาศที่ช่วยให้การเจรจาดำเนินไปได้

ขณะที่เมเยอร์เห็นว่าการไกล่เกลี่ยคนกลางที่ประสบความสำเร็จไม่จำเป็นต้องบรรลุข้อตกลงร่วมกัน โดยเฉพาะในกรณีที่มีข้อขัดแย้งกันรุนแรง ยึดเยื้อ มีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก การทำข้อตกลงนั้นเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง และตั้งข้อสงสัยต่่อนักไกล่เกลี่ยที่กล่าวอ้างว่าการไกล่เกลี่ยส่วนมากมักจะบรรลุข้อตกลง อัตราความสำเร็จที่สูงเกินไป อาจเกิดขึ้นจากการใช้วิธีการบังคับก็เป็นได้ แต่อัตราความสำเร็จที่ต่ำเกินไปก็เป็นปัญหาเช่นกัน เมเยอร์เห็นว่าเป้าหมายของการไกล่เกลี่ยคนกลางน่าจะเน้นที่การช่วยให้คู่กรณีเข้าร่วมการจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ (เมเยอร์, 2553)

ชลัท ประเทืองรัตนา (สถาบันพระปกเกล้า: ออนไลน์) อธิบายว่า ไม่่าจะมีการนิยามความสำเร็จแตกต่างกันไป แต่ความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยคนกลางจะเกิดขึ้นได้น่าจะประกอบด้วย 1) การทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงการชดใช้ หรือการซ่อมแซมปรับปรุง จากผู้ที่กระทำผิด ผู้ที่กระทำผิดต้องยอมรับว่าได้ทำผิดไป 2) การกลับมาคืนดีกัน โดยแก้ไขความสัมพันธ์ที่แตกร้างให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น 3) การสร้างหรือพัฒนาสัมพันธภาพจนมีบรรยากาศที่ช่วยให้การเจรจาดำเนินไปได้ เนื่องจากผู้ที่ขัดแย้งกันมักจะมีอารมณ์ที่รุนแรงต่อกัน การสร้างบรรยากาศในการพูดคุยที่ดีจึงมีความสำคัญมาก 4) การได้ข้อตกลงที่มั่นคงและยั่งยืน ซึ่งมาจากความคิด จากข้อเสนอแนะของคู่ขัดแย้งอย่างแท้จริง อันจะทำให้คู่กรณีปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นอย่างจริงจัง

จากทัศนคติของผู้เชี่ยวชาญด้านการเจรจาไกล่เกลี่ย คนกลางผู้เขียนสรุปปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อน (Peer Mediation) ได้แก่

ประการแรก การวางแผนเพื่อที่เตรียมพร้อมในการเจรจา (planning) ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย การสำรวจความพร้อมและความพึงพอใจของผู้เจรจา การค้นหาผู้เจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง โดยคนกลางจำเป็นต้องมีทักษะดังนี้ คือ 1) ทักษะในการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ คนกลางเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของปฏิสัมพันธ์ ด้วยการเอื้ออำนวยให้ผู้อื่นซึ่งไม่ได้อยู่ในความขัดแย้งเข้ามามีส่วนร่วม และเมื่อผู้กรณีเข้ามาแล้ว คนกลางก็จะพยายามทำให้ผู้กรณีลดพฤติกรรมต่อต้านลง โดยหันมาร่วมมือกันมากขึ้น 2) ทักษะในการสื่อสารของคนกลาง ซึ่งองค์ประกอบของการสื่อสารสามารถแบ่งได้เป็น การพูด การฟัง ภาษาท่าทาง ภาษาเขียน ทักษะที่สำคัญมากคือการฟัง การฟังอย่างตั้งใจ (active listening) จะทำให้การสื่อสารในการเจรจานั้นประสบความสำเร็จ การฟังอย่างตั้งใจหรืออย่างมีปฏิสัมพันธ์จะเป็นการฟังที่ผู้ฟังแสดงปฏิสัมพันธ์กับผู้พูดด้วยภาษาท่าทาง เช่น พยักหน้า สบตา เพื่อให้ผู้พูดเข้าใจว่าฟังอยู่ ถามคำถามรวมถึงกล่าวทวนคำพูด (paraphrase) ในสิ่งที่ผู้พูดได้พูดออกไป รวมถึงกล่าวทวนอารมณ์ความรู้สึก เพื่อยืนยันในความถูกต้องของเนื้อหา

ประการที่สอง การสร้างกระบวนการไว้วางใจ (Trust Creation) Lewicki (2001) อธิบายว่า ความไว้วางใจ (Trust) นำไปสู่ความร่วมมือ และในทางกลับกันความไม่ไว้วางใจนำไปสู่การไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ให้ข้อมูล ปกปิดซ่อนเร้น และมักจะโจมตีอีกฝ่าย หากทางโจมตีดูเย็นฝ่ายตรงข้าม การสร้างความไว้วางใจมีความซับซ้อน ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและบุคลิกของอีกฝ่ายด้วย เมื่อคนไว้วางใจ การสื่อสารต่อกันก็มักจะบอกถึงความต้องการที่แท้จริง และพูดถึงสถานการณ์จริง แต่ถ้าไม่ไว้วางใจก็จะใช้การข่มขู่ ทักษะของคนกลางในการสร้างความไว้วางใจร่วมกัน ซึ่งในขั้นตอนนี้สำคัญอย่างมากตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกคนกลาง กระบวนการพูดคุยที่ไม่ทำให้ทั้งสองฝ่ายไม่รู้สึกถึงความไม่ไว้วางใจ และคนกลางจะต้องไม่ตั้งอยู่บนผลประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

มีข้อสังเกตว่า กระบวนการสร้างความขัดแย้งรุนแรงมักจะทำลายความเชื่อถือ ความไว้วางใจและเพิ่มความไม่ไว้วางใจทำให้การแก้ปัญหาความขัดแย้งยาก แต่

สัมพันธ์ภาพจะแข็งแกร่งขึ้น ถ้าสามารถสร้างความไว้วางใจแบบอิงอัตลักษณ์ โดยสร้างความเป็นพวกเราได้เกิดขึ้น หลักการที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความเป็นพวกเดียวกันก็คือ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจถึงความทุกข์ ความเจ็บปวดที่มีอยู่ (empathy) (วันชัย วัฒนศัพท์, 2550)

ประการที่สาม การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Continuing Implementation) ประการนี้นับเป็นประการสำคัญในการลดพฤติกรรมความขัดแย้งในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมอาชีวะสมานฉันท์ทุกปี โครงการสุภาพบุรุษอาชีวะก็จำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สังคมเห็นความเปลี่ยนแปลง และนำมาซึ่งการเชื่อมั่นในสถาบันการศึกษา ระดับอาชีวะว่าประเด็นความขัดแย้ง รุนแรงในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษาจะลดน้อยลงตามลำดับ

4. แนวความคิดเรื่องสันติวัฒนธรรม สันติวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมการดำรงชีวิตร่วมกันด้วยความเมตตากรุณา บนหลักการพื้นฐานการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยมีขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม ที่ช่วยให้สังคมมนุษย์ประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ต่อกันและกัน โดยปราศจากความรุนแรง แล้วนำไปสู่ชีวิตสงบสุข มีความเจริญงอกงามทั้งภายนอกและภายในของความเป็นมนุษย์

สันติวัฒนธรรม เป็นสภาวะที่มีความสมดุลกลมกลืนกันของอัตลักษณ์ ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อและแบบแผนการปฏิบัติในการใช้ชีวิตและความต้องการพื้นที่อิสระเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในสังคมนั้น ๆ

ข้อพิจารณาในการสร้างสันติวัฒนธรรมในระดับสถาบัน

1. ต้องทราบสถานการณ์และปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรง และความต้องการในการแก้ไขปัญหาของสถาบันการศึกษา
2. ต้องมีวิสัยทัศน์ นโยบายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
3. กำหนดบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ
4. มีแนวทาง มาตรการ แผนงาน งบประมาณ และบุคลากรสนับสนุน
5. มีกลไกการติดตามเพื่อประเมินผลและให้การสนับสนุนการทำงานให้เหมาะสม

6. ผู้บริหารสถาบันจะต้องมีความเชื่อมั่น/ อดทนการณีสันติวิธีและสันติวัฒนธรรม ว่าจะนำไปสู่การ ระงับข้อพิพาทรุนแรงได้

นอกจากนี้แนวคิดเรื่องสันติวัฒนธรรมที่นำหลัก คิด และแนวทางในวัฒนธรรมต่างๆ มาค้นหาทางออก ร่วมกันเพื่อสันติภาพย่อมสามารถแก้ไขความขัดแย้ง ทั้งในระดับบุคคลและในระดับโครงสร้างได้ด้วย ดังที่ ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2557: <http://chaisuk.wordpress.com/2008/07/06/summary-asian-cultural-peace/>) เสนอความคิดเห็นไว้ว่า ในระดับระหว่างบุคคลนั้น มักเกิดปัญหาการ “จำแนกเผ่าพันธุ์เทียม” ทำให้เกิด “เรา” มอง “เขา/คนอื่น” ในฐานะเป็นสิ่งที่ต่ำกว่ามนุษย์ ซึ่งเท่ากับ เป็นการสร้างความชอบธรรมในการใช้ความรุนแรงต่อคนอื่น ที่แตกต่างออกไปจากเราได้ ไม่ว่าจะเป็นความต่างทาง เพศ ชนชั้น ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ฯลฯ ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ จึงได้เสนอสันติวัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหาใน ระดับนี้มาจากบทที่ 2 ของคัมภีร์เต๋าเต๋อจิง ซึ่งกล่าวถึงการ ไม่แบ่งแยก “ตัวเรา” กับ “คนอื่น” ว่า “ระหว่างใช้และไม่ใช้ มีความแตกต่างกันสักเพียงไหน ระหว่างดีกับชั่ว มี ระยะห่างจากกันสักเพียงไร” ทั้งยังชี้ว่าไม่เพียงไม่แตกต่างกันแล้ว การดำรงอยู่ของทั้งสองสิ่งนั้นยังขึ้นอยู่กับมือ อยู่ ของกันและกันอีกด้วย ดังบทที่ 2 ในเต๋าเต๋อจิงกล่าวว่า “ดังนั้น บางสิ่งและความว่างเปล่าจึงสร้างกันและกัน ความ ยากกับความง่ายส่งเสริมกันและกัน ความสั้นและความยาว ชดเชยกันและกัน ความสูงและความเตี้ยโน้มเอียงเข้าหากัน ก่อนและหลังติดตามกันมา” ดังนั้น “คนดี” จึงเป็นครูของ “คนชั่ว” ในขณะเดียวกัน “คนชั่ว” ก็ทำให้ “คนดี” มีคุณค่า ขึ้นมาได้ เพราะการกระทำของ “คนดี” นั้นเอง ดังนั้น อัตลักษณ์ที่แข็งตัวจึงสลายไปได้ด้วยสันติวัฒนธรรม ระหว่างบุคคลซึ่งมีส่วนเสียอยู่ในวัฒนธรรมแห่งเดาตนเอง

ในระดับรัฐ/โครงสร้างนั้น มักเต็มไปด้วยความ รุนแรงทั้งทางตรง เช่น การใช้ความรุนแรงโดยรัฐต่อ ประชาชนที่มีมากขึ้น มีการทรมาน ความโหดร้ายต่างๆ รวมทั้งการกำจัดและการฆาตกรรมอันเนื่องมาจากสาเหตุ ทางการเมืองมากมาย เป็นต้น ส่วนความรุนแรงเชิง โครงสร้างนั้น ก็ปรากฏให้เห็นชัดเจนในประเทศแถบเอเชีย ได้ซึ่งอยู่ในสภาพยากจน ขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับ บริโภค ประชากร 90% อยู่ในสภาพไม่ถูกสุขอนามัย มี อัตราการตายของทารกในระดับที่สูง ปัญหาเหล่านี้ล้วนมี ที่มาจากองค์กรทางสังคมและความไม่เสมอภาคทางโอกาส

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ ชี้ว่าหลักการพื้นฐานในภูมิ ปัญญาอิสลาม 2 ประการ คือ Tawhid หรือเอกภาพ และ การไม่ยอมรับความอยุติธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ การสร้างสันติวัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหาในระดับนี้ได้ คำ สาบานตนของมุสลิมที่ว่า “ไม่มีพระเจ้าอื่นใด เว้นแต่พระผู้ เป็นเจ้าและมุฮัมหมัด เป็นผู้นำศาสนาของพระองค์” นั้น เท่ากับเป็นการขบถต่อการจัดลำดับชั้นและโชครวมที่สร้าง ขึ้นขงมนุษยชาติทีเดียว เพราะเป็นการบอกว่าจะยอมตน เฉพาะแด่พระผู้เป็นเจ้าพระองค์เดียวเท่านั้น ซึ่งเท่ากับเป็น การประกาศจุดจบของการครอบงำมนุษย์ด้วยน้ำมือของ มนุษย์เอง ในคัมภีร์อัลกุรอานนั้น กล่าวถึงการต่อสู้กับ โครงสร้างที่ไม่เป็นธรรมเพื่อผู้ถูกกดขี่ไว้ว่า “แล้วทำไมเจ้า จึงไม่ต่อสู้เพื่อพระประสงค์ของพระผู้เป็นเจ้าและผู้ซึ่ง อ่อนแอและถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม...” นี่ทำให้ชาว มุสลิมทั้งหลายไม่อาจนิ่งเฉยได้เมื่อเห็นการปฏิบัติที่อ ยุติธรรมนั่นเอง หลักการนี้ ได้ถูกนำมาใช้โดย Abdul Ghaffar Khan ผู้ได้รับสมญาว่า “คานธีชายแดน” ซึ่งก่อตั้ง Khudai Khidmatgar (ขาร์ปใช้ของพระองค์อัลเลาะห์) เพื่อ ปฏิรูปสังคมการเมืองและเศรษฐกิจโดยไม่ใช้ความรุนแรง และใช้โครงการสร้างสรรค์แบบคานธีในชายแดนตะวันตกเฉียงเหนือของอนุทวีป

จากการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสันติวัฒนธรรม ผู้เขียนจึงสรุปประเด็นแนวทางของสันติวัฒนธรรมไว้ ดังต่อไปนี้

- สันติวัฒนธรรมคือ ระบบการวัฒนธรรมการ ดำรงชีวิตร่วมกันหลักการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยมีขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม ที่ช่วย ให้สังคมมนุษย์ประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ต่อกันและกัน โดย ปราศจากความรุนแรง

- สันติวัฒนธรรม คือการนำแบบแผนวัฒนธรรมที่ ดีงามจากที่ต่างๆ มาปรับใช้ให้เกิดแบบแผนการกระทำที่ สงบสุขบนพื้นฐานของสันติภาพ

แนวนโยบายการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและ ก่อความรุนแรงสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในประเทศไทย: จากทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความ รุนแรงในทุกระดับ นอกจากนี้แล้วแนวคิดการให้ ความสำคัญกับองค์กรคือสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

การร่วมกันแก้ไขปัญหา การทะเลาะวิวาทซึ่งนำมาด้วยการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน ผู้เขียนขอเสนอแนะทางปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิดที่น่าสนใจเพื่อเป็นแนวทางและมาตรการในการลดความขัดแย้ง ความรุนแรงในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาต่อไป

เมื่อพิจารณาแนวคิดเรื่องของการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษาซึ่งมีเพื่อนเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยคนกลาง (peer mediation) และแนวคิดสันติวัฒนธรรมซึ่งเป็นวัฒนธรรมการดำรงชีวิตร่วมกันด้วยความเมตตากรุณา บนหลักการพื้นฐานการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข จากทั้งสองแนวความคิดนี้สู่การสร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นรูปธรรมสำหรับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาดังแนวทางต่อไปนี้

1. แนวทางความร่วมมือสมานฉันท์ระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาโดยส่งเสริมความสมานฉันท์ผ่านทางกิจกรรมความร่วมมือทางด้านวิชาการ

ตัวอย่างกรณีความร่วมมือทางวิชาการ ชลัท ประเทืองรัตน (2556) อธิบายไว้ว่า สำหรับกิจกรรมที่ถือได้ว่าประสบความสำเร็จคือความร่วมมือด้านวิชาการ ภายหลังปี พ.ศ. 2546 มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนการสอนของอาจารย์ให้อาจารย์ทางสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มาสอนที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจลลวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจลลวันออก วิทยาเขตอุเทนถวายไปสอนที่สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน รวมถึงการสลับนักศึกษาไปเรียนวิชาพื้นฐานที่อีกสถาบัน เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏจลลวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย ส่งนักศึกษา จำนวน 30 คน เดินไปเรียนที่สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน เรียนวิชาไฟฟ้า อิเลคทรอนิกส์ ในช่วงปีแรกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย แต่เมื่อเริ่มเรียนปีที่สองมีนักศึกษาอีกชุดไปเรียน เกิดเหตุการณ์โยนประทัดใส่ นักศึกษาลงมาจากอาคารชั้นบน ทำให้นักศึกษาเกิดความไม่พอใจ ประกอบกับเป็นช่วงรอยต่อเปลี่ยนผู้บริหารทำให้ขาดความต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหา และความกังวลว่าถ้านักศึกษามาเรียนร่วมกันแล้วจะไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ได้ อย่างไรก็ตามอาจารย์จากสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันเห็นว่าโครงการนี้เป็นกิจกรรมที่ดีมากเพราะการแลกเปลี่ยนทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาทั้งสองสถาบันในระยะยาว

จากความร่วมมือที่เสนอให้สถาบันการศึกษา ระดับอาชีวศึกษามีการปรับตัว ร่วมมือทางวิชาการเพื่อลดประเด็นการทะเลาะเบาะแว้งมาจากทฤษฎีที่ว่าด้วยการสร้างความความสมดุล กลมกลืนกันของอัตลักษณ์ ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อและแบบแผนการปฏิบัติในการใช้ชีวิต ร่วมกัน และโดยเฉพาะประเด็นความร่วมมือทางวิชาการเป็นความร่วมมือที่มีความยั่งยืนและสามารถพัฒนาเป็นประเด็นขับเคลื่อน ในทางปฏิบัติได้ไม่ยาก ถ้าประเด็นทางวิชาการเข้มแข็งพอจะพัฒนาต่อยอดไปได้ เช่นการเริ่มจากงานวิจัยร่วมกันลดความรุนแรงในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาทั่วประเทศ และหลังจากนั้นจะเป็นระยะการทำ Roadmap การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และยุทธวิธีในการขจัดความขัดแย้งและลดความรุนแรงในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาทั่วประเทศ โดยการจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยโดยเพื่อนในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่ยินยอมพร้อมใจ และมีศักยภาพในการจัดตั้งศูนย์

2. แนวทางการปรับปรุงด้านการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา

ปัญหานักศึกษาทะเลาะวิวาทและก่อให้เกิดความรุนแรงกันเกิดขึ้นกับสถาบันอาชีวศึกษาเพียงไม่กี่แห่งและก็จะ เป็นกับนักเรียนไม่กี่กลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในระบบการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษายังมีช่องว่างที่ทำให้ นักศึกษามีเวลาพอในการไปก่อเหตุ ทั้งที่ในความเป็นจริง การเรียนการสอนสายอาชีวศึกษานักศึกษาควรมีกิจกรรมด้านการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติงานให้มาก เพื่อที่จะเป็น ประสบการณ์ในการทำงานจริงและเป็นการพัฒนาทักษะ ความสามารถของนักศึกษาในการต่อยอดในสายอาชีพนั้นๆ ด้วย ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรจะทบทวนการเรียนการสอนของตนเองว่ามีความเข้มแข็ง หรือสามารถสร้างเวลาว่างของนักศึกษาให้เป็นการทำงานสั่งสมประสบการณ์ในอาชีพได้อย่างแท้จริงหรือไม่

3. นโยบายสร้างเอกภาพนโยบายปฏิรูปอาชีวศึกษาทั้งระบบ

สมบุรณ์ ศิริสรหรือญ (2554, หน้า 234) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนานโยบายอาชีวศึกษาไว้ว่า ควรมีการสร้างเอกภาพนโยบายอาชีวศึกษาทั้งระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและผู้ประกอบการมากขึ้น ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการอาชีวศึกษา โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษา

กับทุกภาคส่วน กำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ และผลักดันให้ประเทศในภูมิภาคอาเซียน มีเกณฑ์มาตรฐาน คุณวุฒิวิชาชีพที่เป็นมาตรฐานกลางของอาเซียนด้วย

4. แนวนโยบายการสร้างค่านิยมนักศึกษา อาชีวศึกษาขึ้นมาใหม่

การสร้างค่านิยมใหม่เพื่อให้นักศึกษาเห็นว่าการ ใช้ความรุนแรงเป็นสิ่งที่น่ารังเกียจ ซึ่งในการสร้างค่านิยม ใหม่นี้ หน่วยงานของรัฐในระดับสูง สถาบันการศึกษาและ องค์กรเอกชนต้องร่วมมือกันสร้างให้เป็นกระแสค่านิยมใหม่ ในสังคม หรืออาจมีการตั้งศูนย์อาชีวศึกษาเพื่อสันติวัฒนธรรม ศูนย์สันติอธิงสาอาชีวศึกษาขึ้น ซึ่งหลักการของศูนย์คือ หลักการและแนวทางที่ควรดำเนินการเพื่อการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติของนักศึกษานั้นคือ การยึดหลักการ 3 ประการ และแนวทางปฏิบัติ 3 แนวทาง หลักการ 3 ประการคือ การยึดมั่นในคุณค่าการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การยึด หลักการสร้าง ความสมานฉันท์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ที่ไม่ดีต่อกัน และการยึดหลักการสร้างความสัมพันธ์และ ความไว้วางใจ สำหรับแนวทาง 3 แนวทางคือ การสาน เสวนา การพูดคุยกันเพื่อเยียวยาความรู้สึกซึ่งกันและกัน โดยการพูดคุยกันต้องจัดเป็นลำดับแรก โดยอาจแยกการ พุดคุยกันเพื่อค้นหาความต้องการ ความห่วงกังวลของแต่ละ ฝ่าย จากนั้นจึงดำเนินการจัดตั้งกลไกร่วมกันและการทำ กิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5. การจัดศูนย์รวมข้อมูล (database) ของ สถานศึกษาที่มีกลุ่มความเสี่ยงที่จะก่อความขัดแย้ง รุนแรงหรือศูนย์เฝ้าระวัง Acheeva Watch

สถานศึกษาต้องมีศูนย์กลางเครือข่ายในการแจ้ง ข่าว ติดตามความเคลื่อนไหวของนักเรียน นักศึกษาที่มีกลุ่ม เสี่ยงอย่างใกล้ชิด และจัดระบบเฝ้าระวังทั้งในและนอก สถานศึกษาโดยอาจร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานศึกษาอื่นที่ใกล้เคียงและชุมชนตลอดจนประสานกับ ผู้ปกครองของนักศึกษาในการให้ข้อมูลพฤติกรรมของ นักศึกษา แจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวในเรื่องการเรียนและ การทำกิจกรรมนอกห้องเรียนของนักศึกษา

บทสรุปแนวทางเพื่อยุติพันธนาการแห่งความ ขัดแย้งและความรุนแรงของนักศึกษาใน สถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

การแก้ปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงของ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ต้องมาจากทุก

ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน โดยยึดหลักการสร้างความ สมานฉันท์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทั้ง จากผู้ปกครองบางคน สื่อมวลชนบางกลุ่ม นักศึกษารุ่นพี่ บางคน คณาจารย์บางคนและสภาพแวดล้อมต่างๆ สำหรับการ ปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันจึงต้องใช้เวลาอย่าง ต่อเนื่องยาวนาน และจะต้องใช้ความอดทนในการเผชิญกับ ทัศนคติและความเคยชินที่ฝังรากลึก โดยมีแนวทางที่ หลากหลายในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทั้งทางด้านการ บริหารนโยบายการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งรุนแรงในหมู่นักศึกษาอาชีวศึกษาทั้งใน สถาบันเดียวกันหรือต่างสถาบัน ทางด้านการใช้กฎหมายที่ เข้ามาป้องกันและปรามปรามการกระทำความรุนแรง ทางด้านการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างสถาบัน การศึกษาอาชีวศึกษา และที่สำคัญการสร้างกระบวนการจัด กละทางสังคม (Socialization) ที่เริ่มต้นจากครอบครัวเป็น อันดับแรก

หน่วยงานรัฐ : ต้องจัดทำนโยบายการพัฒนา สถาบันอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสร้างมาตรฐานหลักสูตร เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และส่งเสริมสนับสนุนการ บริหารงานอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีเอกภาพและคุณภาพ เพราะเราต้องมองภาพรวมก่อนว่าปัญหาของการ อาชีวศึกษาเป็นปัญหาเดียวกัน คือหาคนมาเรียนอาชีวศึกษากัน คนเน้นค่านิยมเรียนในมหาวิทยาลัย การพัฒนาอาชีวศึกษา จึงทำได้ยาก ถ้าไม่มีการรณรงค์ให้สังคมเห็นคุณค่าว่าเรียน อาชีวแล้วมีจุดมุ่งหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานการทำได้ ดี ทำอย่างไรถึงจะได้เด็กที่มีคุณภาพมาเรียนกันมากๆ เพราะอาชีวศึกษาคือกระดูกสันหลังของภาคอุตสาหกรรม เป็นหัวใจในการผลิตคนระดับรากฐานที่มีทักษะฝีมือ ทั้งนี้ นโยบายจากผู้บริหารการศึกษาระดับอาชีวศึกษาก็มี ความสำคัญมาก ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ต้องมองให้รอบ มองให้กว้าง โดยเฉพาะการลบภาพเด็กอาชีวศึกษาดีกันออกจาก บรรทัดฐานของสังคมและเติมเต็มศักยภาพของอาชีวศึกษาให้ โดดเด่นขึ้นมาด้วยศักยภาพการปฏิบัติงานพร้อมเตรียม บุคลากรเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรม

สถาบันการศึกษา : ต้องจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้เด็กนักศึกษามีความเข้มแข็งในเรื่องเนื้อหาการ เรียน และสนับสนุนการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ เช่น การฝึกงาน การทดลองทำงานหรืองานวิจัย พัฒนา การออกไปจัดกิจกรรมช่วยเหลือและบริการสังคม ร่วมกันระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา และเฝ้าสังเกต

พฤติกรรมของนักศึกษาอย่างใกล้ชิด หากมีแนวโน้มการก่อความรุนแรงควรประสานความร่วมมือกับตำรวจ ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภาคสังคม : องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ บริษัท ห้างร้าน และหน่วยงานภาคสังคมอื่นๆ ต้องร่วมกันต่อต้านพฤติกรรมการใช้ความรุนแรง โดยต้องช่วยกันสร้างค่านิยมใหม่สำหรับเด็กอาชิวะ เช่น ค่านิยมการเป็นนักประดิษฐ์ ค่านิยมในการยกย่องนักศึกษาผู้ที่สร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ค่านิยมนักศึกษาในการออกค่ายบริการสังคม เป็นต้น

พ่อแม่ผู้ปกครอง : ต้องดูแลสั่งสอนให้เด็ก นักศึกษาไม่นิยมการใช้ความรุนแรง ให้ความสำคัญการเรียน และ

ประสานข้อมูลกับครูอาจารย์หากเด็กนักเรียนมีพฤติกรรมที่ส่อในทางที่ขอใช้ความรุนแรง

นักศึกษา : ต้องหันมาทบทวนตัวเอง และเลิกพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงและหันมาสร้างคุณค่าในตัวเองใหม่ โดยตั้งใจศึกษาให้มีความรู้ในวิชาอย่างแท้จริง ฝึกปฏิบัติให้มีความชำนาญในงานหรือสิ่งที่เรียน และควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่สังคม นอกจากนั้นต้องช่วยกันเป็นหูเป็นตาที่จะระวังป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดกับหมู่เพื่อน โดยทำงานประสานงานกับศูนย์เครือข่าย **Acheeva Watch** ระดับมหาวิทยาลัย ระดับจังหวัด และระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- ชลัท ประเทืองรัตนนา. (2556). แนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*, ปีที่ 53 ฉบับที่ 3.
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2557). *สู่วัฒนธรรมสันติเอเชีย* สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2557. จาก <http://chaisuk.wordpress.com/2008/07/06/summary-asian-cultural-peace/>.
- ทิวา วงศ์ธนาภา. (2539). *เงื่อนไขทางสังคมที่มีผลต่อปรากฏการณ์การก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียน อาชิวะ : ศึกษากรณีโรงเรียนอาชิวะแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- ฟิชเชอร์, โรเจอร์ และ ยูริ, วิลเลียม (2545). *กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง*. (ดร.ก้องเกียรติ โอภาสวงการ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- มอริส, แคเธอรีน. (2004). *การจัดการความขัดแย้งและการขอโทษ*. (วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาลาแดง.
- เมเยอร์, เบอร์นาร์ด. (2553). *พลวัตการจัดการความขัดแย้ง*. (นายแพทย์บรรพต ตันธิวงศ์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- ยูริ, วิลเลียม. (2544). *เอาชนะคำว่าไม่ใช่เรื่องยาก*. (วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้แปล). ขอนแก่น: ศิริภรณ์ท็อฟ เซ็ท.
- รุจิราพร หงส์ทอง. (2550). *วิทยานิพนธ์ เรื่อง การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ เพื่อการเฝ้าระวังและเตือนเหตุ การทะเลาะวิวาท ของนักเรียนระดับอาชีวศึกษา เขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2550). *ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: ศิริภรณ์ท็อฟ เซ็ท.
- สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ และคณะ. (2554). *สองทศวรรษนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ด้านอาชีวศึกษา*. *วารสารสหศาสตร์*, ปีที่ 11 ฉบับที่ 1: 234.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .(2555). *โครงการวิจัยเรื่องมาตรการของเจ้าหน้าที่ตำรวจและมาตรการทาง สังคมกับการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน/นักศึกษาต่างสถาบัน ของกองวิจัย สำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*.

- Bercovitch, Jacob, Kremenyuk, Victor, and Zartman, I. William. (2009). *The Sage Handbook of Conflict Resolution*. London: SAGE Publications Ltd.
- Bodine, R. J., & Crawford, D. K. (1998). *The handbook of conflict resolution education: A guide to building quality programs in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fisher, R., & Ury, W. (1991). *Getting to yes*. (2nd ed.). New York: Penguin Books.
- Furlong, T. Gary. (2005). *The conflict resolution toolbox models and maps for analyzing, diagnosing and resolving conflict*. Canada: John Wiley and Sons Canada, Ltd.
- Galtung, Johan. (1990). *Peace by Peaceful means Peace and Conflict Development and Civilization*. London: Sage Publication Ltd.
- Lewicki J. Roy, Saunders M. David, and Minton W. John. (2001). *Essentials of Negotiation*, New York. Irwin: McGraw-Hill.
- Miall, Hugh. Ramsbotham, Oliver. and Tom Woodhouse (eds.). 2011. *Contemporary Conflict Resolution*. 3rd Edition. Cambridge: Polity.
- Reiss and Roth. (1994). *Understanding and preventing violence Vol.3 Social Influences*. Washington: National Academy Press.