

ปรัชญาความขัดแย้ง*

Philosophy of Conflicts



¹พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ, พระจตุรงค์ อาจารย์สุโก,
พระณัต วฑฒโน และ สุมาลัย กาญจนะ

Phramaha Duangden Thitañño, Phra Jaturong Ajarasuphoo,
Phra Thanat Vaddhano and Sumalai Kanjana

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Email: deeden108@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาแนวคิด องค์ประกอบ ปัจจัยและเงื่อนไขความขัดแย้งของบุคคลและสังคม (2) เพื่อศึกษาระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคม (3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์และนำเสนอองค์ความรู้ปรัชญาความขัดแย้งในบริบทการจัดการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาชีวิตและสังคม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งในบุคคลและสังคม

ผลการวิจัย 1) ความขัดแย้งเป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าประสงค์ที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติที่ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมนุษย์ ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การจัดการความขัดแย้งที่ดีย่อมสามารถตอบสนองความพึงพอใจของทุกฝ่าย ความขัดแย้งจึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองและวิธีการจัดการของผู้บริหารองค์กรนั้น มูลเหตุและปัจจัยสำคัญของความขัดแย้งจะเกิดจากความขาดแคลนและการแบ่งสรรทรัพยากรที่ไม่ลงตัว

2) ระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคม สามารถนำทฤษฎีมาปรับใช้ได้หลายทฤษฎี ประกอบไปด้วย ทฤษฎีบทบาท ทฤษฎีความขัดแย้งแบบร่วมมือ ทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยสามารถสรุปวิธีการจัดการความขัดแย้งออกได้เป็น 5 วิธี คือ (1) แบบหลีกเลี่ยง (2) ผ่อนปรน (3) บังคับ (4) ประนีประนอม (5) การแก้ปัญหา

3) การนำเสนอแนวทางในการนำไปสู่การบริหารจัดการความขัดแย้งเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาชีวิตและสังคม มีหลากหลายวิธี โดยการจำแนกตามพฤติกรรม การลดความไม่เสมอภาค หลักธรรมาภิบาล แนวคิดเชิงสันติวิธีและสันติภาพ แนวคิดทางเลือกเชิงสันติวิธีอื่นๆ การวาง กฎ ระเบียบ กติกาและกฎหมายเชิงสันติ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ แนวคิดวิธีทางการทูตเชิงสันติวิธี การควบคุมอำนาจ การหลีกเลี่ยงการแข่งขัน และแนวคิดโดยระบบชน ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งที่สมบูรณ์มักจะขึ้นอยู่กับที่การประสานผลประโยชน์ที่ลงตัว และการจัดการความแตกต่างด้วยสันติวิธี

คำสำคัญ: ปรัชญา; ความขัดแย้ง; ปรัชญาความขัดแย้ง.

Abstract

This Research has 3 objects; (1) to study the concept, Part, factor and condition of conflict of person and society. (2) to study the systematic and dynamic management conflict of person and society. (3) to study and present knowledge philosophy of conflict in context management for learning develop of life and society. This research document; primary source, secondary and interviews the scholar of conflict of person and society. From the research;

1) The conflict is the feeling or reaction or group of person has the attitude, value and the purpose non direction together. The conflict is the nature in the human society unavoidable. The management of the good conflict can response the pleasure all and bring the conflict to create development, can reduce lose its no necessity. The conflict have the result to change in positive and negative organization its on the point of view and method of management of manager. Origin and important factor of conflict will occur from deficient and divide of non complete resources. In the religion believes the conflict from important desire of human has inner conflict and conflict between person or group society.

2) System and mechanism of management of person and social conflict can bring the theory for adaptation many theories; consist of Role theory, Collaborative conflict theory, Leadership theory, conclusion the method of management of conflict 5 methods 1. Avoid 2. Indulgent 3. Force 4. Compromise 5. fix the problem.

3) Presentation the process to the context management conflict for learning and develop life and society has many methods, divides Behaviour, Income inequality, Good Governance, Peace concept, Other peace concept, Role and Legal concept, Structural theory, Consultation concept, Control power, Competition and Caste concept. So the systematic and mechanics of management completed conflict depend on Benefit coordination divisibly and management with peace method.

Keywords: Philosophy; Conflicts; Philosophy of Conflicts.

บทนำ

มนุษย์มีถิ่นกำเนิดที่แตกต่างกัน มีหลากหลายไปด้วยค่านิยม ทศนคติ ภาษา ศาสนา ความต้องการ ผลประโยชน์และกลุ่มชาติพันธุ์ ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็พยายามที่จะดำรงและรักษาความเป็นอัตลักษณ์และผลประโยชน์ของกลุ่มตัวเองเอาไว้ ทำให้ความไม่สมนัยของตัวแปรต่างๆ เกิดอาการขบเหลี่ยม (Phramaha Hansa Dhammhaso, 2004) จนกลายเป็นภาวะไร้ความสมดุลและก่อให้เกิดผลข้างเคียง (Side Effect) จนนำไปสู่ความขัดแย้ง (Conflict) ในที่สุด อย่างไรก็ตาม ไม่ได้ความหมายความมนุษย์นั้นจะเป็นไปเพื่อการทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือทำให้เกิดสิ่งที่ไม่ดีไปเสียทั้งสิ้น หากแต่มนุษย์นั้นสามารถพัฒนาตนเอง และสังคมให้มีความสุขอย่างยั่งยืนถาวรมันคงได้ ถึงกระนั้นก็ตามแต่ความขัดแย้งบางสถานการณ์ได้ถูกขยายผลและพัฒนาตนเองไปสู่ความรุนแรง โดยธรรมชาติแล้ว ความขัดแย้งเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของบุคคล ที่มีทัศนคติที่เป็นอริต่อกัน พยายามขัดขวาง และอาจจะนำมาซึ่งพฤติกรรมในรูปแบบที่ทำร้าย ทำร้าย ในมุมมองทางพุทธศาสนาเห็นว่า “ความขัดแย้งเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างปัจจัยภายใน คือ กุศลมูลและอกุศลมูล รวมถึงตัณหา ทิฐิ และมานะ ผสมกับปัจจัยภายนอก คือ ข้อเท็จจริง ความสัมพันธ์ ผลประโยชน์ ค่านิยม โครงสร้างที่บิดเบี้ยว (PhramahaHansa Dhammhaso, 2011) ความขัดแย้งกล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน เป็นลักษณะของความเป็นอริต่อกัน พยายามขัดขวาง และอาจจะนำมาซึ่งพฤติกรรมในรูปแบบที่ทำร้าย ทำร้าย หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อคู่ริ หรือแม้แต่ตนเอง ซึ่งซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวอาจจะสะท้อนออกมาในรูปของความไม่รุนแรง หรือรุนแรงก็ได้ สามารถสรุปออกเป็น 2 ความหมายหลักกล่าวคือ ความหมายในแง่บวก เป็นความขัดแย้งที่ส่งผลดีต่อองค์กรและสังคม และความหมายในแง่ลบ เป็นความขัดแย้งที่ส่งผลเสียต่อองค์กรและสังคม การได้รู้และเข้าใจธรรมชาติและรูปแบบการจัดการความขัดแย้งจะเป็นคุณูปการต่อการการออกแบบการจัดการความขัดแย้งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพบริบทของแต่ละสังคม และด้วยหวังให้เป็นแนวทางหรือรูปแบบการจัดการความขัดแย้งหรือก่อเกิดชุดของวิธีคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งและสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์

อย่างไรก็ตามความรุนแรงสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่ 1. ความรุนแรงทางตรง คือ ส่งผลให้เกิดความรุนแรงที่ส่งผลต่อต้านร่างกาย และ ด้านจิตใจ (Phra Viman Gambhirapakkho, 2012), 2. ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง คือ การใช้อำนาจครอบงำ และเอารัดเอาเปรียบ โดยมักอ้างว่าการที่ต้องทำเช่นนี้ก็จะให้เกิดความเป็นระเบียบ หรือเพื่อความสงบสุขในสังคม (Chumphon, 1999) และความรุนแรงเชิงวัฒนธรรม (S.S Anagami, 2010) คือ การความรุนแรงทางวัฒนธรรม ปลุกฝังค่านิยมวัฒนธรรมบาดหมาง นอกจากนี้การไม่ใส่ใจต่อความทุกข์ยากของคนอื่น หรือการไม่ยื่นมือเข้าช่วยเหลือก็ถือว่าเป็นการใช้ความรุนแรงด้วยเช่นกัน การบริโภครทรัพยากรของโลกจนเกินพอดี ทำให้เศรษฐกิจชาติและเศรษฐกิจโลกเสียสมดุล จะเป็นเหตุให้เกิดความรุนแรง ความมีอคติ และทัศนคติในทางลบ ถือเป็นความรุนแรงต่อมนุษยชาติ (Arun Khanthi, 2010) ในอดีตการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มักนิยมเลือกที่จะใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือในการตอบโต้ความรุนแรง (Janchitfah, 1906) เป็นการใช้ความรุนแรงที่เหนือกว่า ซึ่งจะยกระดับ

ไปสู่การฆ่าหรือทำลายล้างฝ่ายตรงข้าม ซึ่งจัดว่าเป็นวัฏจักรแห่งความหายนะนี้จะไม่วันจบสิ้น トラบไคที่สังคมยังยอมรับว่าการใช้ความรุนแรงคือวิธีแก้ปัญหาอาชญากรรมผล ก็เป็นเหตุให้มีการสร้างและปรับปรุงกองกำลังทหาร และยุทธโศปกรณ์ เพื่อรักษาความมั่นคงของประเทศ (Khanthi, 2010)

อย่างไรก็ตามจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความขัดแย้งมีพัฒนาการมาอย่างยาวนาน มีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในแง่เชิงบวกและเชิงลบ ครอบคลุมมิติทางด้านกายภาพและจิตภาพ ดังนั้นงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์และนำเสนอองค์ความรู้ปรัชญาความขัดแย้งในบริบทการจัดการเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาชีวิตและสังคม ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในหลากหลายมิติและบริบท

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดองค์ประกอบ ปัจจัยและเงื่อนไขความขัดแย้งของบุคคล
2. เพื่อศึกษาระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคม
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์และนำเสนอองค์ความรู้ปรัชญาความขัดแย้งในบริบทการจัดการเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาชีวิตและสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพบอกเอกสาร (Document Quality Research) ใช้วิธีการเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1) ขั้นรวบรวม และศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวคิดด้วยความขัดแย้ง โดยรวบรวมข้อมูลเอกสารทั้งที่เป็นตำรา คัมภีร์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง
- 2) ขั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง ทำการแยกแยะ จัดประเภทเปรียบเทียบความแตกต่างของเนื้อหา อรรถาธิบาย ดีความ สังเคราะห์ และหาจุด ที่สะท้อนบริบทหรือคุณลักษณะ ระบบและกลไกของความขัดแย้งว่ามีความเหมาะสมพอที่จะนำมาการประยุกต์ใช้หรือไม่อย่างไร มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อค้นหารูปแบบ แนวทาง วิธีการที่นำไปใช้เพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุข
- 3) ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง และมีความรู้ ประสบการณ์การเรียนการสอนด้านความขัดแย้ง โดยสัมภาษณ์ และทำการถอดเทป สรุปวิเคราะห์
- 4) ขั้นนำเสนอองค์ความรู้ แนวคิดและวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนาระบบการสร้างสันติภาพ จากวิถีของความขัดแย้ง และทำการนำเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางต้นแบบแห่งการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสภาพปัญหาและวิกฤตของสังคมไทยปัจจุบัน

สรุปผลการวิจัย

แนวคิด ปัจจัยและเงื่อนไขความขัดแย้งของบุคคลและสังคม

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์โดยทั่วไป ในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ ได้มีหลักฐานอ้างอิงเกี่ยวกับกรณีความขัดแย้งในสังคมมากมาย นับตั้งแต่ระบบสังคมเล็กๆ เช่น ในสถาบันครอบครัว กรณีพิพาทระหว่างสามีภรรยา หรือคนในครอบครัวเดียวกัน หรือระบบสังคมที่กว้างขึ้น เช่น ระหว่างองค์กร หรือผู้ร่วมงาน ระหว่างประชาชนกับรัฐบาล ความขัดแย้งระหว่างเผ่าต่างชาติพันธุ์ หรือระหว่างประเทศต่อประเทศ ความขัดแย้งจึงกล่าวได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ คือถ้าอีกคนหนึ่งมีเป้าหมายที่ขัดกับเราแต่เขาไม่สัมพันธ์กับเรา เขาก็ไปตามเป้าหมายของเขา เราไปตามเป้าหมายเราไม่ถือว่าขัดแย้งกัน ความขัดแย้งคือ คู่ขัดแย้งมาขัดขวาง(Areeya, 2017) กล่าวโดยสรุปความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ มี 2 สาเหตุคือ ความขัดแย้งจริง กล่าวคือ ความขัดแย้งทางกายภาพ 2. ความขัดแย้งเทียม(Somporn Promta, 2017) ดังนั้นการจัดการความขัดแย้งที่ดีต้องดูบริบทและต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เข้าใจถึงปัจจัยและเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ทักษะของนักวิชาการศาสนา และทั้งทักษะของนักวิชาการทั่วไป

ระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคม

ระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคม มีประเด็นสำคัญ 5 ประการคือ ทฤษฎีบทบาท ทฤษฎีความขัดแย้งแบบร่วมมือ ทฤษฎีความขัดแย้งตามทักษะของศาสตร์สาขาต่างๆ ทฤษฎีความขัดแย้งตามทักษะของนักปรัชญาตะวันตก และทฤษฎีความขัดแย้งในทางศาสนา ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. ระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคมโดยใช้ทฤษฎีบทบาท มีอยู่ 4 แบบ คือ (1) ความขัดแย้งภายในตัวผู้ส่งข่าวหรือผู้ถือคำสั่ง (2) ความขัดแย้งระหว่างผู้ส่งข่าวหรือผู้ออกคำสั่ง (3) ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (4) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและบทบาท

2. ระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคมโดยใช้ทฤษฎีความขัดแย้งแบบร่วมมือ คือ (1) ทุกหน่วยของสังคมอาจเปลี่ยนแปลงได้ (2) ทุกหน่วยของสังคมเป็นบ่อเกิดของการขัดแย้ง (3) ทุกหน่วยของสังคมมีส่วนส่งเสริมความไม่เป็นปึกแผ่นและการเปลี่ยนแปลง (4) ทุกสังคมจะมีคนกลุ่มหนึ่งควบคุมบังคับคนอีกกลุ่มหนึ่งให้เกิดความเป็นระเบียบในสังคม

3. ระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคมโดยทฤษฎีความขัดแย้งในทักษะของศาสตร์สาขาต่างๆ คือ ความขัดแย้งตามแนวคิดทางจิตวิทยา ความขัดแย้งตามแนวคิดทางสังคมวิทยา และ ความขัดแย้งตามแนวคิดทางมานุษยวิทยา เป็นต้น

4. ระบบและกลไกการจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคมโดยทฤษฎีความขัดแย้งตามทักษะของนักปรัชญาตะวันตก เช่น คาร์ล มาร์กซ์ มีทักษะต่อความขัดแย้งว่าเกิดจากโครงสร้างทางสังคมที่ไม่มี

ความเท่าเทียมกันในการจัดการผลผลิต ราล์ฟ ดาร์เรดอร์ฟ ปฏิเสธแนวคิดของ คาร์ล มาร์กซ์ ในเรื่องความขัดแย้งเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันในการจัดการผลผลิต แต่เสนอแนวคิดที่ว่าความไม่เท่าเทียมกันในสังคมเกิดจากกลุ่มสิทธิอำนาจและกลุ่มไม่มีสิทธิอำนาจ ยอร์จ ซิมเมล มีแนวความคิดว่าความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์แบบหนึ่ง (sociation) ที่เกิดขึ้นในกลุ่มสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ลิวอิส โคเซอร์ มีแนวคิดว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดผลทั้งด้านบวกและด้านลบ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และไม่มีกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความสมานสามัคคีอย่างสมบูรณ์ แมกซ์ เวเบอร์ มีแนวคิดว่า ความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคลเกิดได้ทุกที่ โดยเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมายและเกิดปะทะกับอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งความขัดแย้งเป็นผลมาจากการที่มีทรัพยากรหรือรางวัลอย่างจำกัด การแข่งขันกัน (Competition) ก็เป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้ง มอสคา (Mosca) มีแนวคิดว่าความขัดแย้งในสังคมเป็นสิ่งปกติ เกิดโดยธรรมชาติหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งทำให้เกิดความก้าวหนัาระเบียบ และเสรีภาพ ซึ่งมีความแตกต่างไปจาก คาร์ล มาร์กซ์ มอสคา มองว่าความขัดแย้งจะเกิดหลังจากสิ้นรณหตุพ้นความต้องการทางด้านเศรษฐกิจบรรลุผลแล้ว จากนั้นคนจะดิ้นรนเพื่ออำนาจภายหลัง ซึ่งจะนำมาสู่ความขัดแย้งเป็นต้น

5. การจัดการความขัดแย้งของบุคคลและสังคมโดยทฤษฎีความขัดแย้งในทางศาสนาถือได้ว่าหลักปฏิบัติของทุกศาสนาเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมสันติภาพและจัดการความขัดแย้งในหมู่มนุษย หากเข้าใจศาสนาอย่างแท้จริงและมองบริบทแวดล้อมของศาสนาอย่างเข้าใจ

วิเคราะห์และนำเสนอองค์ความรู้ปรัชญาความขัดแย้งในบริบทการจัดการเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาชีวิตและสังคม โดยแนวคิดต่าง ๆ

แนวคิดหรือทัศนะต่างๆ มีความหลากหลายแนวทางที่มีอัตลักษณ์เป็นของตนเองเป็นอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดหรือทัศนะต่างๆ ก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการนำเสนอแนวทางในการนำไปสู่การบริหารจัดการความขัดแย้งเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาชีวิตและสังคม โดยการจำแนกตามพฤติกรรม การลดความไม่เสมอภาครายได้ หลักธรรมาภิ แนวคิดเชิงสันติวิธีและสันติภาพ แนวคิดทางเลือกเชิงสันติอื่นๆ การวาง กฎ ระเบียบ กติกาและกฎหมายเชิงสันติ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ แนวคิดวิถีทางการทูตเชิงสันติวิธี การควบคุมอำนาจ การหลีกเลี่ยงการแข่งขัน และแนวคิดโดยระบบชนชั้น

โดยสรุป จากการศึกษาปรัชญาความขัดแย้งจะเห็นได้ว่า ความขัดแย้งมีพัฒนาและมีอยู่ตั้งแต่อดีตสืบเรื่อยมาจนกระทั่งปัจจุบัน จึงกล่าวได้ว่าความขัดแย้งไม่สามารถแก้ไขหรือทำให้หมดสิ้นไปได้ เพราะว่าโดยธรรมชาติของความจริงแล้ว ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของสังคมหรือของมนุษย์ เมื่อมีมนุษย์หรือมีสังคมก็ย่อมที่จะต้องมีความขัดแย้ง ความขัดแย้งสามารถพิจารณาได้หลากหลายมิติทั้งในด้านมิติของสังคมและวิถีชีวิต การเข้าใจความขัดแย้งย่อมทำให้เกิดการสร้าง ความเข้าใจเพื่อการอยู่ร่วมกันได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นความปกติทางสังคม เมื่อบุคคลมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่แตกต่าง และความแตกต่างเหล่านี้จะก่อให้เกิดความขัดแย้งตามมา การจัดการความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่องค์กร หรือหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญสูงสุด และการจัดการความขัดแย้งที่ดีจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของฝ่ายกรณีได้ทั้ง 2 ฝ่าย โดยเน้นประโยชน์สูงสุดและเกิดความเสียหายน้อยที่สุด หน้าที่ของผู้บริหารจะต้องศึกษาถึงสาเหตุหรือที่มาของความขัดแย้งตลอดถึงวิธีการจัดการ ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาเป็นขั้นตอน และเป็นไปได้ในบางกรณีความขัดแย้งไม่ได้เป็นขั้นเป็นตอน เป็นเชิงพัฒนาการ ฉะนั้นในการแก้ไขปัญหาเมื่อบริบทแตกต่างกันออกไป ช่วงเวลา บุคคล สถานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นการยึดติดในหลักการ วิธีการ และเป้าหมายไม่ควรคำนึงถึงเมื่อเลือกนำมาใช้

อย่างไรก็ตาม สำหรับการนำไปใช้แยกออกเป็น 2 ข้อคือ 1) องค์กรทางพระพุทธศาสนาต่างๆ ทั้งด้านมหาเถรสมาคม หน่วยงานรัฐบาล เอกชน และมหาวิทยาลัย โดยให้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการใช้เป็นแนวทางและอ้างอิงเมื่อคราวที่ก่อนที่จะมีปัญหาและระหว่างการแก้ปัญหา ทั้งยังจะต้องเผยแพร่และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการจัดการเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาชีวิตและสังคม โดยแนวคิดต่างๆ ทั้งยังต้องยอมรับความคิดเห็นที่ต่างออกไป 2) ในส่วนของบุคคล นำไปใช้ในการพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ และเพื่อนำไปบอกกล่าวผู้อื่นด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมองเห็นประเด็นที่น่าสนใจอยู่หลายประเด็น ที่ควรจะนำไปศึกษาวิจัยต่อไป คือ 1. การศึกษาวิเคราะห์ความขัดแย้งในทัศนะของนักปรัชญาตะวันตก 2. การศึกษาวิเคราะห์ความขัดแย้งในทัศนะของพุทธปรัชญาเถรวาท 3. วิเคราะห์อิทธิพลทางศาสนาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งในบุคคลและสังคม

References

- Areeya, K. (2017). *Interview*.
- Chumphon. P. (1999). *Peace under the condition of social and Political conflict. In Human and peace*. Sripen Suphapitthayakun (Editor). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Janchitfah, S. (1906). *Violence in the mist: seeing and being in the Sounthern of Thialand*. Bangkok: kobfai Publishing project.
- Khanthi, Arun. (2010). *Spiritual Ahimsa legacy of love from grandfather on the path of learning of mine*. Anitra phungsuwan (trans). Bangkok: Komol Khemthong Foundation.
- Phra Viman Gambhirapañño. (2012). *An Analytical Study of the Five Precepts in Terms of the Base of Peace*. Doctor of Philosophy. (Buddhist Studies). Graduate School Mahachulalongkorntajavidyalaya University.
- PhramahaHansa Dhammahas. (2004). *Method of Buddhism : Intrigret means and Equipment management conflicts*. Bangkok: 21 senjuli.
- . (2011). *A pattern of Conflict Management by Buddhist Peaceful Means : A Critical Study of Mae Ta Chang Watershed Chiang Mai*. Resherch Report. Doctor of Philosophy. (Buddhist Studies). Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Promta, S. (2017). *Interview*.
- S.S Anagami. (2010). *Innocent Freedom*. Bangkok: Siam Publishing House.