

กระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี*

The Process of Developing Model Mediators for Dispute Resolution through Buddhist Peaceful Means

กชพร สอดส่อง

Kotchaporn Sodsong

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's Email: bbour.cm@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นต้องการ และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ 3) เพื่อพัฒนาและนำเสนอกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี เป็นการวิจัยตามกรอบของอริยสัจโมเดลตามแนวทางของบันได 9 ขั้น ของหลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พบว่า (1) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดทักษะในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ (2) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดสติไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเผชิญกับคู่กรณี (3) ผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถวิเคราะห์ประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ (4) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดเทคนิควิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เป็นมืออาชีพ (5) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดกระบวนการฝึกปฏิบัติด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเรียนเพียงทฤษฎีจึงไม่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ 2) หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ พบว่า หลักไตรสิกขา 3 มุ่งพัฒนาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบตามกรอบของ “CAP” ภายใต้การบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรที่พัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้เป็นมืออาชีพ โดยผู้ไกล่เกลี่ยสามารถไกล่เกลี่ยได้อย่างเป็นมืออาชีพ สามารถวิเคราะห์ความขัดแย้งผ่านอริยสัจโมเดล พัฒนาคุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยไตรสิกขา และวัดผลประเมินผลผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทผ่านภาพ 4 ประการด้วย วัดผลด้านกายภาพ วัดผลด้านพฤติกรรมภาพ วัดผลด้านจิตตภาพ วัดผลด้านปัญญาภาพของผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ 3) กระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี พบว่า องค์ความรู้ใหม่ของกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี เป็น MMKS Model

คำสำคัญ: การพัฒนา; ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท; พุทธสันติวิธี

Abstract

The study had the following objectives: 1) to investigate the problems, context, and needs related to the development of model mediators for dispute resolution, as well as the theories pertaining to modern mediation practices; 2) to analyze the Buddhist peaceful means

*Received August 21, 2024; Revised February 14, 2025; Accepted February 22, 2025

that support the process of developing model mediators for dispute resolution; and 3) to develop and present a process for training model mediators for dispute resolution through Buddhist peaceful means. The study was conducted within the framework of the Four Noble Truths (*Ariyasacca*) and utilized the 9-Ladder Approach of the Peace Studies Program at the Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

The study found the following results: 1) The problems faced by mediators for dispute resolution included: (1) Mediators lack essential mediation skills; (2) Mediators lack mindfulness in controlling their emotions when facing with the parties involved in the conflict; (3) Mediators struggle to analyze the underlying points of conflict; (4) Mediators do not possess professional mediation techniques; and (5) Mediators are familiar with theoretical concepts but lack practical experience in dispute mediation. 2) The Buddhist peaceful means that support the development of mediators for civil disputes involve the Threefold Training (*Tisikkhā*), which is integral to cultivating model mediators within the 'CAP' framework. This approach is further enhanced by a curriculum that focuses on professional development for dispute mediators. As a result, the mediators are equipped to mediate disputes with professionalism, analyzing conflicts using the Four Noble Truths model. The quality of dispute mediators is developed through the principles of the Threefold Training, and the outcomes of mediator development can be evaluated through the principles of the Four Developments (*Bhāvanā*), which encompass the physical, moral, emotional, and intellectual aspects. 3) The process of developing model mediators for dispute resolution through Buddhist peaceful means resulted in the creation of the 'MMKS Model.'

Keywords: Development; Dispute Mediators; Buddhist Peaceful Means

บทนำ

ตามแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2566-2569 ภายใต้สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม จากแผนการพัฒนาประเทศก่อนการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททั้งทางอาญา ทางแพ่งและพาณิชย์ และทางปกครอง โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 มี 2 เป้าหมาย ประกอบด้วย เป้าหมายที่ 1 ประชาชนเข้าถึงความยุติธรรมในรูปแบบที่หลากหลายทั่วถึง เป้าหมายที่ 2 ยุติความขัดแย้งและสร้างความสมานฉันท์โดยใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททั้งทางอาญา ทางแพ่งและพาณิชย์ และทางปกครอง ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนข้อพิพาทและคดีความที่เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททั้งทางอาญา ทางแพ่งและพาณิชย์ และทางปกครอง ตัวชี้วัดที่ 2 ทศนคติและความพอใจต่อการเข้าถึงและการให้บริการของกระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททั้งทางอาญา ทางแพ่งและพาณิชย์ และทางปกครอง และแนวทาง ประกอบด้วย 4 แนวทาง 1) สร้างความเข้าใจและยอมรับผลดีของการนำกระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท 2) พัฒนากฎหมายการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท 3) พัฒนาการเข้าถึงและการให้บริการที่ทันสมัยและทั่วถึง 4) สร้างมาตรฐานผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในกระบวนการยุติธรรมทางเลือก (Office of Justice Affairs, Ministry of Justice, 2023) โดยยุทธศาสตร์ชาติกระทรวงยุติธรรม 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 6

เสริมสร้างการปรองดองสมานฉันท์ แผนการใช้หลักนิติธรรมและยุติธรรมสมานฉันท์เพื่อจัดการความขัดแย้ง (Office of Justice Affairs, Ministry of Justice, 2019)

ปัจจุบันการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทขยายผลออกไปทั่วประเทศ ทำให้มีผู้สนใจเรียนหลักสูตรไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ด้วยเหตุผล 6 ประการ ประกอบด้วย 1) ต้องการไกล่เกลี่ยกับกิเลสตัวเอง เพราะกิเลสรู้มั่วจิตใจจนขัดแย้งในตัวเอง ทำให้เกิดสภาวะเน่าในคุกครุ่นเกาะกัดกินจิตใจ เกิดความแปลกแยกและย้อนแย้งต่อการเลือกและตัดสินใจ การเรียนรู้จะทำให้มีสติ ชันติ สมานธิปัญญา สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองสื่อสารกับตัวเองได้ดีมากขึ้น 2) ต้องการช่วยไกล่เกลี่ยคนอื่นที่ขัดแย้งกัน เมื่อจัดการความขัดแย้งภายในได้จึงเป็นโอกาสสำคัญที่จะนำทักษะที่ผ่านการฝึกไปเสริมการจัดการความขัดแย้งภายนอก เพื่อช่วยคนอื่นที่กำลังเผชิญหน้ากับความทุกข์ เป็นความสุขที่เห็นคู่ความมีความสุขจากการค้นพบความต้องการแล้วจับมือสร้างอนาคตใหม่ร่วมกัน 3) ต้องการตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยภาคเอกชน ผลจากการผ่านการอบรมจะทำให้ได้รับใบอนุญาตสามารถขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ทำให้สามารถเปิดศูนย์ไกล่เกลี่ยภาคประชาชน หรือภาคเอกชนได้ หากคนใดคนหนึ่งร่วมจัดตั้งผ่านหลักสูตรนี้แล้วขึ้นทะเบียนได้ เปิดคลินิกทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยได้ 4) ต้องการเสริมงานประจำที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำงานในบริษัท ชุมชน สังคม หรืออื่นใด ล้วนแต่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ความขัดแย้งได้ จึงจำเป็นที่จะเอาแนวคิดหรือทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการความ ต้องการของคนในชุมชนหรือองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถบริหารได้ผลบริหารคนได้มีประสิทธิภาพ 5) ต้องการเข้าใจMindsetเกี่ยวกับสันติวิธี คนจำนวนหนึ่งที่มาเรียนมุ่งหมายจะเรียนรู้และเข้าใจคนอื่น ๆ ในเชิงจิตวิทยาทางสังคม หรือความต้องการส่วนลึกที่ซ่อนตัวอยู่ภายในใจว่าทำไมจึงคิดต่างทำต่าง หรือทำไมจึงชอบสร้างความขัดแย้งในชุมชน องค์กรและสังคม 6) ประารถนาเครือข่ายคนทำงานด้านไกล่เกลี่ย การทำงานไกล่เกลี่ยชุมชน องค์กรและสังคมคนเดียว มักจะประสบภาวะโดดเดี่ยว เพื่อนในรุ่นมีทั้งพระสงฆ์ ผู้บริหาร ทนายความ ครู หมอ ตำรวจ พยาบาล ทหาร นักธุรกิจ นักจิตอาสา วิทยากร โค้ช นักพัฒนาชุมชน ในทุกระดับ รวมถึงการได้เรียนรู้โดยตรงกับวิทยากรที่หลากหลาย ทั้งจากสำนักงานศาลยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม สถาบันพระปกเกล้า องค์กรสิทธิมนุษยชน จะทำให้มีที่ปรึกษาที่สามารถเชื่อมโยงและทำงานได้รอบคอบรอบด้านมากขึ้น เป็นเหตุผลที่ถูกกระตุ้นจากตัวแปรภายในตัวแปรภายนอกเข้ามาศึกษาเรียนรู้และพัฒนาทักษะการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Phramaha Hansa Thammahas (Nithibunyakorn), 2021)

กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจึงมีการไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องหรือไกล่เกลี่ยนอกศาล และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล รวมถึงการไกล่เกลี่ยแบบไทยด้วยระบบเจ้าโคตร การไกล่เกลี่ยแบบสากลด้วยเปปเปอร์ไดน์ การไกล่เกลี่ยแบบพุทธด้วยใช้คำสอนพระพุทธศาสนา และไกล่เกลี่ยแบบพุทธสันติวิธีเป็นการบูรณาการระหว่างสากลกับพระพุทธศาสนา เช่น มจร บทบาทคุณสมบัติและจริยธรรมของผู้ไกล่เกลี่ยจึงมีความสำคัญ (Kanthong, 2020) โดยสันติภาพเป็นการปราศจากของ ความรุนแรงในรูปแบบ สันติภาพจึงเป็นการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้งโดยสันติวิธีและสร้างสรรค์ ป้องกันความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรง (Pintawanit, 2018) นำไปสู่การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) ไกล่เกลี่ยจึงเป็นการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution) เป็นการสร้างสันติวัฒนธรรมให้ความเคารพทุกคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา การให้อภัย ก้าวข้ามความแค้นมองอนาคตในการอยู่ร่วมกัน และไม่ใช่ความรุนแรงในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Rattanapol, 2018)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญผู้วิจัยจึงมุ่งการวิจัยเชิงพัฒนา (R and D) ในกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี โดยศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการในการพัฒนาการไกล่เกลี่ย ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามศาสตร์สมัยใหม่ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท ศึกษารูปแบบการพัฒนาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

โดยพุทธสันติวิธี และพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยเชิงพุทธบูรณาการ พร้อมกับการนำเสนอกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี นำไปสู่รูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเชิงพุทธบูรณาการ มีหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ไกล่เกลี่ยอย่างมีมาตรฐาน สามารถบูรณาการกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้องของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนทั่วประเทศ และการไกล่เกลี่ยประนีประนอมในศาลต่าง ๆ ซึ่งมีศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทุกศาล จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยให้มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ มีคุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย มุ่งพัฒนาการเจรจาและการพัฒนาคุณสมบัติของนักเจรจาไกล่เกลี่ย (Tonteerawong, 2019) สอดรับกับหลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการปรับปรุงหลักสูตรใหม่มีกระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุข (Process of Mediation for Peacebuilding in Society) โดยมุ่งพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยเชิงพุทธบูรณาการ เป็นการไกล่เกลี่ยภายใน เพราะบุคคลผู้มีความขัดแย้งล้วนมีความทุกข์ ผู้ไกล่เกลี่ยต้องอาศัยเครื่องมือทางกฎหมายยังไม่เพียงพอ แต่ต้องอาศัยเครื่องมือภายในด้วยการตั้งสติ ควบคุมอารมณ์ การฟังด้วยหัวใจ การขอโทษ การให้อภัย จึงจำเป็นต้องศึกษาเครื่องมือการไกล่เกลี่ยตามแนวทางพุทธสันติวิธี โดยมีหลักการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามแนวทางพระพุทธเจ้าเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุข ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2020)

โดยสภาพปัญหาที่พบจากการระดมสมองและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า 1) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดทักษะในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ 2) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดสติไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเผชิญกับคู่กรณี 3) ผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถวิเคราะห์ประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ 4) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดเทคนิควิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เป็นมืออาชีพ 5) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดกระบวนการฝึกปฏิบัติด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเรียนเพียงทฤษฎีจึงไม่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ผู้วิจัยจึงสนใจการวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี” เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาปฏิบัติการเพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นต้องการ และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่ มุ่งวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ และพัฒนาพร้อมนำเสนอกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธีเพื่อยกระดับเป็นผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบสันติภาพเป็นผู้ไกล่เกลี่ยระดับมืออาชีพสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นตามขั้นตอน อันจะก่อให้เกิดสันติสุขกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นต้องการ และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบตามศาสตร์สมัยใหม่
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ
3. เพื่อพัฒนาและนำเสนอกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นต้องการของกลุ่มเป้าหมายกับผู้มีส่วนได้เสียมีความเกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอโครงร่างคณาณิพนธ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรับรองและอนุมัติสอบโครงร่าง

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยสอบโครงร่างดัชนีพันธเพื่อให้คณะกรรมการภายในและภายนอกร่วมสะท้อนและอนุมัติการทำดัชนีพันธพร้อมอนุมัติคำถามเชิงลึกเพื่อสัมภาษณ์

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกเชิงลึก 30 รูป/คน เป็นผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และความชำนาญในด้านนั้น ๆ จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีความครอบคลุมชัดเจน ได้แก่

- 1) ด้านพระพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี จำนวน 5 ท่าน
- 2) ด้านวิทยาการกระบวนการฝึกอบรมใกล้เคียงข้อพิพาท จำนวน 5 ท่าน
- 3) ด้านผู้เชี่ยวชาญการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จำนวน 5 ท่าน
- 4) ด้านเชิงนโยบายและองค์กรขับเคลื่อนใกล้เคียงภาคประชาชน จำนวน 5 ท่าน
- 5) ด้านผู้ผ่านการพัฒนาและฝึกอบรมหลักสูตรไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จำนวน 5 ท่าน
- 6) ด้านนักออกแบบกระบวนการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 ท่าน

ขั้นที่ 5 ผู้วิจัยจัดเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเก็บข้อมูลกระบวนการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติจริงมาร่วมสะท้อนแนวทางและวิธีการพัฒนา

ขั้นที่ 6 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับการเก็บข้อมูลจากการ “ทบทวน สัมภาษณ์ จัดเวทีสนทนากลุ่ม” มาวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างรอบด้านครอบคลุมและร่างกระบวนการพัฒนา

ขั้นที่ 7 ผู้วิจัยร่างกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 8 ผู้วิจัยนำร่างกระบวนการพัฒนา “สนทนากลุ่มและวิพากษ์โมเดล” เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้สะท้อนและรับรองร่างกระบวนการพัฒนา

ขั้นที่ 9 ผู้วิจัยนำกระบวนการพัฒนา “ลงไปพัฒนากลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จริง” มีการวัดผลประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา ผ่าน 4 ภาพ ประกอบด้วย “ผลลัพธ์ด้านกายภาพ ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรม ผลลัพธ์ด้านจิตตภาพ ผลลัพธ์ด้านปัญญาภาพ”

ขั้นที่ 10 ผู้วิจัยติดตาม รักษา ต่อยอด การพัฒนากลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านกายภาพ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตตภาพ และด้านปัญญาภาพ

ขั้นที่ 11 ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัญหาและบริบท แล้วสังเคราะห์ และนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ต่อคณะกรรมการภายในและภายนอก

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประกอบด้วย 1) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดทักษะในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ 2) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดสติไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเผชิญกับคู่กรณี 3) ผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถวิเคราะห์ประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ 4) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดเทคนิควิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เป็นมืออาชีพ 5) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดกระบวนการฝึกปฏิบัติด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเรียนเพียงทฤษฎีจึงไม่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือของการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ ระดมสมองด้วยเครื่องของการ SWOT และ SORA ในการวิเคราะห์จุดแข็งและแนวทางของการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ย

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี เป็นกรอบของการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ จะต้องยึดตามกรอบหลักไตรสิกขา โดยกรอบการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยคือ “หลักไตรสิกขา” หรือภาษาสมัยใหม่เรียกว่า “CAP Model” อันได้แก่

การพัฒนาปัญญาความรู้เกี่ยวกับแนวคิดเครื่องมือที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการไถ่เกลี่ย (Cognitive) พัฒนาจิตใจให้มีสติ สมาธิ เพื่อปรับ Mindset ให้ เพื่อให้มีจิตใจตั้งมั่นสามารถจัดการกับกิเลสต่าง ๆ ที่เข้ามารุมเร้า และยั่ว (Attitude) และพัฒนาพฤติกรรมและท่าทีของผู้ไถ่เกลี่ยรวมถึงทักษะในการไถ่เกลี่ย (Performance) ภายใต้การบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรที่พัฒนาผู้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทให้เป็นมืออาชีพ โดยสิ่งที่มุ่งเน้นมากคือ ผู้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทสามารถไถ่เกลี่ยได้อย่างเป็นมืออาชีพ จึงจำเป็นต้องสามารถวิเคราะห์ความขัดแย้งผ่านอริยสัจในทางพระพุทธศาสนา พัฒนาคุณลักษณะของผู้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยไตรสิกขา และวัดผลประเมินผลผู้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทผ่านภาวนา 4 ประกอบด้วย วัดผลด้านกายภาพของผู้ไถ่เกลี่ยต้นแบบ วัดผลด้านพฤติกรรมของผู้ไถ่เกลี่ยต้นแบบ วัดผลด้านจิตตภาพของผู้ไถ่เกลี่ยต้นแบบ และวัดผลด้านปัญญาภาพของผู้ไถ่เกลี่ยต้นแบบ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ขั้นตอนของการพัฒนาผู้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี จะมุ่งพัฒนา 3 ระดับประกอบด้วย 1) ตัวผู้ไถ่เกลี่ย จะต้องมีความรู้คุณลักษณะมีคุณสมบัติที่สามารถไถ่เกลี่ยข้อพิพาทได้ มีคุณลักษณะในทางพระพุทธศาสนาและศาสตร์เกี่ยวกับไถ่เกลี่ยข้อพิพาท 2) ทักษะการไถ่เกลี่ยข้อพิพาท ผู้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทจะต้องพัฒนาทักษะให้สามารถไถ่เกลี่ยข้อพิพาทได้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทเป็น โดยมุ่งพัฒนาทักษะที่เอื้อต่อผู้ไถ่เกลี่ยและขั้นตอนของการไถ่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพุทธสันติวิธี 3) ขั้นตอนการไถ่เกลี่ยข้อพิพาท ผู้ไถ่เกลี่ยต้องสามารถไถ่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นเข้าใจขั้นตอนต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำของการไถ่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพุทธสันติวิธี

องค์ความรู้ใหม่

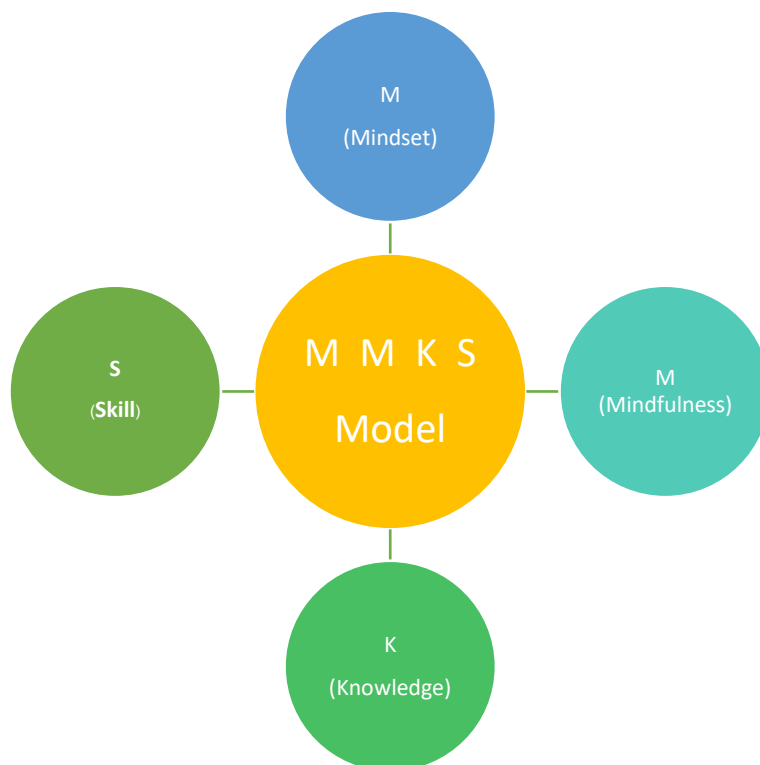


Figure 1: The New Body of Knowledge

องค์ความรู้ใหม่ของกระบวนการพัฒนาผู้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี เป็น M M K S Model การพัฒนาผู้ไถ่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธีจะต้องมุ่งไปที่คุณลักษณะของผู้ไถ่เกลี่ย

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบจะต้องใช้กรอบของไตรสิกขาซึ่งเป็นหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ M M K S Model ประกอบด้วย

1) M (Mindset) เป็นการมุ่งพัฒนาวิธีคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีสัมมาทิฐิ มีศรัทธาในการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ ประารถนาที่จะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยมองว่าช่วยคนให้พ้นจากความทุกข์ Mindset จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบสู่การเป็นมืออาชีพ เป็นด้วยจิตที่บริสุทธิ์ใจไม่มีวาระใด ๆ ซ่อนเร้นจากการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และเชื่อมั่นว่าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นทางออกที่ดีที่สุดของคู่กรณีที่มีความขัดแย้งกัน

2) M (Mindfulness) เป็นการมุ่งพัฒนาด้านสติและสมาธิของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ การพัฒนาด้านสันติภายใน สามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้ ควบคุมอารมณ์ มีความสงบเย็น เป็นต้นแบบที่ดี สติสัมปชัญญะเป็นธรรมที่มีอุปการะมาก เป็นเครื่องป้องกันไม่ให้เกิดความพลั้งเผลอหรือผิดพลาด

3) K (Knowledge) เป็นการมุ่งพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยมุ่งความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง 2) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา 3) ความรู้ความเข้าใจไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นอัยการ 4) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนการฟ้องคดี 5) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดีและล้มละลาย 6) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแบบพุทธสันติวิธี 7) ความรู้ความเข้าใจวิธีการบริหารคณะทำงานศูนย์ไกล่เกลี่ยภาคประชาชนต้นแบบ 8) ความรู้ความเข้าใจเทคนิควิธีการประสพการณ์การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่มีความหลากหลาย จึงเป็นหลักสูตรที่มีความเข้มข้นในแนวทางปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

4) S (Skill) เป็นการมุ่งพัฒนาด้านทักษะการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประกอบด้วย ทักษะการฟัง ทักษะควบคุมอารมณ์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการจัดการกับบุคคลที่มีความยาก ทักษะการโค้ช ทักษะการสะท้อน ทักษะการจับประเด็น ทักษะขั้นตอนการไกล่เกลี่ยให้มีความลื่นไหล และทักษะการเขียนบันทึกข้อตกลงที่ถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าสภาพปัญหาของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประกอบด้วย

- 1) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดทักษะในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ สาเหตุเพราะการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นทักษะไม่ใช่ความรู้ จะต้องฝึกปฏิบัติการเพื่อการไกล่เกลี่ยด้วยการลงสนามจริง หรือ ฝึกจากกรณีศึกษา
- 2) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดสติไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเผชิญกับคู่กรณี สาเหตุเพราะผู้ไกล่เกลี่ยมุ่งพัฒนาความรู้ภายนอกคือกฎหมายของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แต่ขาดการพัฒนาสันติภายในของผู้ไกล่เกลี่ยเอง จึงต้องพัฒนาสติเพื่อสามารถรู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น
- 3) ผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถวิเคราะห์ประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ สาเหตุเพราะขาดการรับฟังอย่างจริงจังเพื่อกำหนดความต้องการที่แท้จริง จึงต้องพัฒนาระบบการรับฟังเพื่อสามารถวิเคราะห์ประเด็นข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น
- 4) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดเทคนิคและวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เป็นมืออาชีพ สาเหตุเพราะการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้องมีเครื่องมือที่หลากหลายจะใช้เพียงกฎหมายเข้ามาไกล่เกลี่ยไม่ได้ จะต้องใช้เครื่องมือเทคนิค กระบวนการวิธีการไกล่เกลี่ยที่หลากหลายซึ่งไม่มีสูตรสำเร็จ
- 5) ผู้ไกล่เกลี่ยขาดกระบวนการฝึกปฏิบัติด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สาเหตุเพราะเรียนเพียงทฤษฎีจึงไม่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ เพราะหลักสูตรการเรียนรู้ออกแบบมาในระดับพื้นฐานจึงเรียนเพื่อเพียงเข้าใจ แต่ถ้ายกระดับจะต้องฝึกปฏิบัติจนชำนาญสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ สอดรับกับ (Office of Peace and Good Governance King Prajadhipok's Institute, 2018) ในหนังสือ “หลักสูตรการฝึกอบรม

และคู่มือการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562” ระบุว่า สาเหตุของความขัดแย้งสามารถแบ่งออก 2 คือ ความขัดแย้งภายใน เป็นความขัดแย้งภายในจิตของบุคคลเกิดจากความโลภความโกรธความหลง และ ความขัดแย้งภายนอกเป็นภาวะที่บุคคลหรือกลุ่มคนขัดกันไม่ลงรอยกันไม่เห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี ภาษาชาติพันธุ์ ข้อมูล ผลประโยชน์ โครงสร้าง โดยมีติของตะวันตกแบ่งสาเหตุของความขัดแย้งเป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย ความขัดแย้งด้านข้อมูล ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ และความขัดแย้งด้านค่านิยม และสอดคล้องกับ Phra Paisal Visalo (2010) ในหนังสือ “หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท” ระบุว่า บทบาทสำคัญของผู้ไกล่เกลี่ยก็คือการลดอคติในคู่กรณี ไม่ว่าจะเป็นโทษ โสกะ หรือโมหะ และวิธีการกระตุ้นและวิธีที่จะช่วยลดอคติได้ดีที่สุดคือ การกระตุ้นให้คิด เทศนาสั่งสอนบางครั้งก็ไม่ช่วย การกระตุ้นให้เขาถกคิดขึ้นมาได้ประโยชน์มากกว่ายกรณิที่พระพุทธองค์ทรงห้ามสงครามระหว่างพระเจ้าวิรูปทนะที่จะยাত্রาทัพไปล้อมกรุงกบิลพัสดุ์ของเจ้าศากยะ พระพุทธองค์เข้าไปห้ามโดยพระองค์ไปนั่งอยู่กลางแดด วิรูปทนะเมื่อยাত্রาทัพผ่านมาก็ถามว่า ทำไมพระพุทธองค์ไม่ไปนั่งได้ร่มไม้ พระพุทธองค์ตรัสว่า เงามของหมู่ญาติร่มเย็นกว่าร่มไม้ พูดอย่างนี้เข้าวิรูปทนะสำนึกขึ้นมาได้ว่า พระญาติเป็นสิ่งสำคัญก็เลยยกทัพกลับ ผู้ไกล่เกลี่ยควรทำหน้าที่ตั้งคำถามให้คู่กรณีตระหนักว่าข้อเรียกร้องของตนเองนั้นบางครั้งมากเกินไป ขอให้สังเกตว่าผู้ไกล่เกลี่ยสามารถระงับข้อขัดแย้งได้เพราะการตั้งคำถาม การตั้งคำถามเป็นเครื่องมือสำคัญมากสำหรับผู้ไกล่เกลี่ยคำถามควรจะเป็นคำถามเปิดไม่ใช่คำถามปิด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ ผู้วิจัยพบว่าจากสภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้หลักพุทธสันติวิธีที่จะเอื้อต่อกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี มุ่งใช้หลักพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย 1) หลักไตรสิกขา 3 (พัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ) ถือว่าเป็นข้อจะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา หรือการฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้อย่างขึ้นจนสามารถบรรลุผลนิพพาน ประกอบด้วย 1) อริสัสสิกขา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง 2) อริจิตตสิกขา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม 3) อริปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งสามารถเรียกอย่างง่ายคือ ศีล สมาธิและปัญญา มุ่งพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ 2) หลักอริยสัจ 4 (ฝึกการวิเคราะห์คู่ขัดแย้งเพื่อการไกล่เกลี่ย) หลักอริยสัจ 4 ถือว่าเป็นความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะเป็นความจริงที่ทำให้ผู้เข้าถึงกลายเป็นอริยะ ประกอบด้วย 1) ทุกข์ เป็นความทุกข์ สภาพที่ทนได้ยาก สภาวะที่มีความบีบคั้น ความขัดแย้ง ความพอใจ ซึ่งมีอุปาทานชั้น 5 เป็นตัวทุกข์ 2) สมุทัย เป็นเหตุแห่งความทุกข์ เป็นสาเหตุที่นำมาให้เกิดความทุกข์ ประกอบด้วย กามตัณหา ภวตัณหา และวิภวตัณหา 3) นิโรธ เป็นความดับทุกข์ เป็นภาวะให้ตัณหาดับสิ้นไป มีความหลุดพ้น สงบ เป็นอิสระ นำไปสู่นิพพาน 4) มรรค เป็นข้อปฏิบัติให้ถึงซึ่งการดับทุกข์ โดยใช้ทางสายกลางคือ มรรคมรรค 8 สรุปลงในไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มุ่งฝึกการวิเคราะห์คู่ขัดแย้งเพื่อการไกล่เกลี่ยเพื่อหาความต้องการที่แท้จริงเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย 3) หลักภาวนา 4 (ประเมินผลผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ) หลักภาวนา 4 ถือว่าเป็นความเจริญ การทำให้เป็นให้มี เป็นกระบวนการฝึกอบรม กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กายภาวนา เป็นการเจริญทางกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) สีสภาวนา เป็นการเจริญทางศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีมีการเกื้อกูลกัน 3) จิตภาวนา เป็นการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้มีความเข้มแข็งความเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส 4) ปัญญาภาวนา เป็นการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้

เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา มุ่งการประเมิณผลผู้ใกล้เคียงต้นแบบ สอดรับกับ Buranasing (2020) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการใกล้เคียงข้อพิพาทภาคประชาชนโดยหลักพุทธสันติวิธี: ศึกษากรณีตำบลสวาย อำเภอลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สภาพความขัดแย้งและปัญหาของรูปแบบการใกล้เคียงข้อพิพาทภาคประชาชนในชุมชนตำบลสวาย เป็นความขัดแย้งเกี่ยวกับเรื่องรุกล้ำแนวเขตที่ดินในที่อยู่อาศัยคนอื่น รุกล้ำแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์และสัญญาจ้างของสัญญาขายฝากที่ดิน เรื่องที่ดิน อันเป็นมรดก, ปัญหาการกู้ยืมเงิน การค้าประกัน การกู้ยืมเงินนอกระบบ การไม่ชำระเงินกองทุนหมู่บ้าน, เรื่องมรดกไม่มีพินัยกรรมแบ่งสมบัติไม่เท่ากัน, ปัญหาวัยรุ่นทะเลาะวิวาท, ประมาทจากอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ชนกัน, ประมาทจากการเผาหญ้าเกิดไฟลุกลามไปไหม้สวนยางของคนอื่น, ปลอ่ยปละเลเลยสัตว์เลี้ยงประเภทโค กระบือเข้าไปกินหญ้ากินอ้อยที่ปลูกไว้ในที่ดินของบุคคลอื่น, นินทาตำหนิพูดจาผิดหูกัน สาเหตุของความขัดแย้งในชุมชนตำบลสวาย พบว่า ส่วนใหญ่เกิดชาวบ้านขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย แบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉากัน ความโลภ ความอยากได้เป็นของตนเอง การไม่ยอมกัน ความเห็นแก่ตนเองเป็นที่ตั้ง การใช้อารมณ์ตัดสินปัญหา ตีมูลค่าจากชาติ โดยมิปัจจัยภายในประกอบด้วย (1) ความอยากได้ (ตัณหา) (2) ความอยากใหญ่ (มานะ) (3) ใจแคบ (ทิฐิ) โดยมีรากเหง้าจากความโลภ (โลภะ) ความโกรธ (โทสะ) ความหลงมัวเมา (โมหะ) และสอดคล้องกับ Tiansongjai (2010) ได้วิจัยเรื่อง “หลักการและวิธีการในการเจรจาไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเชิงพุทธ 9 ขั้นตอน ซึ่งได้แก่ (1) คุมสติ Mindfulness Control (2) ทำหน้าที่กัลยาณมิตร Education Process (3) สื่อสารอย่างลึกซึ้ง Deep Communication (4) วิเคราะห์เรื่องราว Issues Analysis (5) เข้าถึงวิธีการ- Approaching to Strategies (6) คิดอย่างแยบคาย Thinking Wisely (7) หาจุดสนใจ Interest Finding (8) เสนอทางเลือก Option Creating และ (9) สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี New Relationship Building สามารถสรุปได้เป็นรูปแบบของพุทธวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ (1) ขั้นตอนกัลยาณมิตร (2) ขั้นตอนโยนิโสมนสิการ (3) ขั้นตอนการจัดการปัญหาความขัดแย้ง ขั้นตอนกัลยาณมิตรคนกลางจะต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่โดยตรง แต่ในขั้นตอนที่ 2 และ 3 ทั้งผู้ทำหน้าที่เป็นคนกลางและคู่กรณีทั้งสองฝ่าย จะต้องมีบทบาทหน้าที่ร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดสัมมาทิฐิในการหาจุดสนใจอย่างแท้จริง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่ากระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยพบว่า องค์ความรู้ใหม่ของกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี เป็น M M K S Model การพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธีจะต้องมุ่งไปที่คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบจะต้องใช้กรอบของไตรสิกขาซึ่งเป็นหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ M M K S Model ประกอบด้วย 1) M (Mindset) เป็นการมุ่งพัฒนาวิธีคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีสัมมาทิฐิ มีศรัทธาในการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ ประารถนาที่จะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยมองว่าช่วยคนให้พ้นจากความทุกข์ Mindset จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบสู่การเป็นมืออาชีพ เป็นด้วยจิตที่บริสุทธิ์ใจไม่มีวาระใด ๆ ชอนเร้นจากการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และเชื่อมั่นว่าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นทางออกที่ดีที่สุดของคู่กรณีที่มีความขัดแย้งกัน 2) M (Mindfulness) เป็นการมุ่งพัฒนาด้านสติและสมาธิของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบ การพัฒนาด้านสติภายใน สามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้ ควบคุมอารมณ์ มีความสงบเย็น เป็นต้นแบบที่ดี สติสัมปชัญญะเป็นธรรมที่มีอุปการะมาก เป็นเครื่องป้องกันไม่ให้เกิดความพลั้งเผลอหรือผิดพลาด คือ 1) สติ ความระลึกได้ 2) สัมปชัญญะ ความรู้ตัว 3) K (Knowledge) เป็นการมุ่งพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยมุ่งความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง 2) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา 3) ความรู้ความเข้าใจไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นอุทธรณ์ 4) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนการฟ้องคดี 5) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดีและล้มละลาย 6) ความรู้ความเข้าใจการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแบบพุทธสันติวิธี 7) ความรู้ความเข้าใจวิธีการบริหารคณะทำงานศูนย์ไกล่เกลี่ยภาคประชาชนต้นแบบ 8) ความรู้ความเข้าใจเทคนิควิธีการประสพการณ์การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่มีความหลากหลาย 4) S (Skill) เป็นการมุ่งพัฒนาด้านทักษะการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประกอบด้วย ทักษะการฟัง ทักษะควบคุมอารมณ์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการจัดการกับบุคคลที่มีความยาก ทักษะการโค้ช ทักษะการสะท้อน ทักษะการจับประเด็น ทักษะขั้นตอนการไกล่เกลี่ยให้มีความสิ้นไหล และทักษะการเขียนบันทึกข้อตกลงที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับ Nuyimsai (2019) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยแนวทางพุทธสันติวิธี : กรณีศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสหภาพนายความ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย พบว่า หลักการและวิธีการเกี่ยวกับรูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสากลมีความสอดคล้องกัน กับหลักการและวิธีการของการดำเนินการในศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสหภาพนายความในปัจจุบัน มีหลักการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทดังนี้คือ หลักของการชี้แนะ หลักการสมัครใจอย่างแท้จริง หลักการยุติด้วยความพึงพอใจของคู่ความ หลักการไม่พิจารณาความถูกผิดในข้อกฎหมายและต่างผ่อนปรนให้แก่กัน และหลักการเป็นความลับ ซึ่งเมื่อนำหลักการนี้มาพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จะได้เป็นคุณสมบัติในหลาย ๆ ด้านคือ มีความซื่อสัตย์ มีความคิดสร้างสรรค์และมีสติปัญญา มีความเป็นกลางไม่มีความรู้สึกขุ่นเคืองฝ่ายใด ไม่มีอคติ มองการไกล่เกลี่ยในแง่ดี มีความอดทน เป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ไม่เป็นผู้ตัดสิน มีความอดสาเห วางตัวให้เป็นผู้ที่สมควรได้รับความนับถือ ให้เกียรติคู่พิพาท รักษาความลับของคู่พิพาท มีความสามารถในการเจรจา และสื่อสาร และมีความรู้และประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ย โดยมีวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ประกอบไปด้วย บทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและเทคนิคในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยบทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยประกอบด้วย บทบาทด้านช่วยเหลือ บทบาทด้านสนับสนุน บทบาทด้านการอำนวยความสะดวก บทบาทในการสื่อสารข้อมูล และบทบาทในการปกป้องความน่าเชื่อถือ ส่วนเทคนิคในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประกอบไปด้วย เทคนิคทางด้านการจัดเตรียมสถานที่ไกล่เกลี่ย เทคนิคในการกล่าวเปิดการไกล่เกลี่ย เทคนิคในการสร้างความไว้วางใจ และมีมิตรไมตรี เทคนิคในการตั้งคำถาม เทคนิคในการฟัง เทคนิคในการกำหนดประเด็น เทคนิคในการแปลงคำพูด การวางตัวเป็นกลาง การให้อำนาจแก่คู่พิพาท การตรวจสอบถึงความเป็นไปได้ และการทำสัญญา ส่วนกระบวนการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางพุทธศาสนาเถรวาท เป็นแนวปฏิบัติตามแบบพุทธสันติวิธี โดยยึดหลักอริยสัจ 4 ในการวิเคราะห์ปัญหา และสอดคล้องกับ Pratheuangrattana (2021) ได้วิจัยเรื่อง “พัฒนาการการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางในประเทศไทย จากอดีตถึงปัจจุบันสู่อนาคต” ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางในประเทศไทยจากอดีตถึงปัจจุบันมีมาอย่างยาวนาน นานนับพันปีตั้งแต่สมัยก่อนสุโขทัย ต่อเนื่องมาจนถึงรัตนโกสินทร์ แต่ในบทความนี้จะเน้นศึกษาการไกล่เกลี่ยในช่วงตั้งแต่หลังช่วงปี พ.ศ. 2530 เนื่องจากมีการไกล่เกลี่ยในสังคมไทยอย่างแพร่หลายและเป็นระบบและมีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนมากขึ้น มุ่งพัฒนาการการไกล่เกลี่ยในสังคมไทยในภาพรวม โดยศึกษาบริบทที่แตกต่างของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลยุติธรรมและนอกศาลยุติธรรม และวิเคราะห์โอกาสและความท้าทายของการไกล่เกลี่ยในปัจจุบัน และเสนอแนะการบูรณาการการไกล่เกลี่ยร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการไกล่เกลี่ย ภายใต้บริบทที่มีพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 บังคับใช้ และบริบทใหม่ที่มีการไกล่เกลี่ยมีหลากหลายรูปแบบทั้งการไกล่เกลี่ยแบบปกติและการไกล่เกลี่ยแบบออนไลน์โดยเน้นการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยหนังสือ ตำราและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

สรุป

จากสภาพปัญหาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือของการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ ระดมสมองด้วยเครื่องมือของการ SWOT และ SORA ในการวิเคราะห์จุดแข็งและแนวทางของการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ย หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี จะต้องยึดตามกรอบหลักไตรสิกขา โดยผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสามารถไกล่เกลี่ยได้อย่างเป็นมืออาชีพ จึงจำเป็นต้องสามารถวิเคราะห์ความขัดแย้งผ่านอริยสัจในทางพระพุทธศาสนา พัฒนาคุณลักษณะของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยไตรสิกขา และวัดผลประเมินผลผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทผ่านภาวนา 4 ประกอบด้วย วัดผลด้านกายภาพของผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ วัดผลด้านพฤติกรรมของผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ วัดผลด้านจิตตภาพของผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ และวัดผลด้านปัญญาภาพของผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบ จนเป็นกระบวนการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้นแบบโดยพุทธสันติวิธี เป็น M M K S Model

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ในฐานะกำกับการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ย พ.ศ. 2562 ควรนำหลักสูตรที่ผ่านการวิจัยไปพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้สามารถไกล่เกลี่ยเป็นตามขั้นตอน โดยกำหนดเป็นนโยบายของกรม

1.2 สำนักงานศาลยุติธรรมในฐานะกำกับการพัฒนาผู้ประนีประนอม ควรนำหลักสูตรที่ผ่านการวิจัยไปพัฒนาผู้ประนีประนอมให้สามารถไกล่เกลี่ยเป็นตามขั้นตอน โดยกำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการขับเคลื่อนการทำวิจัย “พัฒนาผู้นำศาสนาด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอย่างมืออาชีพ” เพื่อให้ผู้นำศาสนามีเครื่องมือในการคลี่คลายความขัดแย้งในชุมชน สังคม มุ่งเสริมสร้างสังคมสันติสุข

References

- Office of Justice Affairs, Ministry of Justice. (2019). *20-Year Strategy of the Ministry of Justice (B.E. 2560-2579)*. Retrieved March 3, 2023, from <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2018/20180130-MinistryofJustice.pdf>
- Buranasing, Th. (2020). *A Judicial Public Mediation Model for People by Buddhist Peaceful Means: Case Study of Sawai Sub-District, Prang Ku District, Sri Sa Ket Province*. (Doctoral Dissertation). Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Phra Nakhon Sri Ayutthaya.
- Kanthong, A. (2020). *Dispute Mediation in the International Context: Roles, Qualifications, and Ethics of Mediators: Peace Studies Program*. Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Training Program for Becoming a Mediator under the Dispute Mediation Act B.E. 2019. Ayutthaya.

- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2020). *Doctor of Philosophy in Buddhist Studies, Peace Studies Program, Revised Curriculum*. Phra Nakhon Si Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Nuyimsai, W. (2019). *A Model of the Mediation by Buddhist Peaceful Means: A Case of the Mediation Center of Lawyers Council, Bangkok*. (Doctoral Dissertation). Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Phra Nakhon Si Ayutthaya.
- Office of Peace and Good Governance, King Prajadhipok's Institute. (2019). *Training Program and Training Manual for Personnel to Register as Mediators under the Dispute Mediation Act B.E. 2019*. Bangkok: Office of Peace and Good Governance, King Prajadhipok's Institute.
- Phra Paisal Visalo. (2010). *Religious Principles and Dispute Mediation. Dispute Resolution Knowledge Center, Dispute Resolution Office, Office of the Judiciary*. Bangkok: Active Print Company Limited.
- Phramaha Hansa Dhammahaso (Nithibunyakorn). (2021). *Curriculum for Registration as a Mediator under the Dispute Mediation Act B.E. 2019*. Phra Nakhon Si Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Pintawanit, E. (2018). *Fundamental Concepts of Conflict Management through Peaceful Methods*. Bangkok: Office of Peace and Good Governance, King Prajadhipok's Institute.
- Pratheuangrattana, Ch. (2021). The Development of Mediation in Thailand from the Past to Present toward the Future. *King Prajadhipok's Institute Journal*, 19(1), 114-129.
- Rattanapol, P. (2018). *Conflict Transformation*. Study Materials for the Office of Peace and Good Governance Program. N/A: N/A.
- Tiansongjai, Ch. (2010). *Buddhist Mediation: Concept and Tools for Conflict Management*. (Doctoral Dissertation). Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Phra Nakhon Si Ayutthaya.
- Tonteerawong, B. (2019). *Peace, Buddhist Peaceful Ways and Conflict*. Phra Nakhon Si Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.