

แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*

Guidance for Developing Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University

อติชาต ตันเจริญ*, พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส และ พระปลัดสมชาย ปโยโค

Atichart Tancharoen*, Phramaha Hansa Dhammahaso and

Phrapalad Somchai Payogo

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkorntajavidyalaya University,

79 Moo 1, Lamsai, Wang-noi, Phra Nakorn Si Ayutthaya 13170, Thailand.

*Corresponding Author. Email: tankhung2001@gmail.com



Doi : 10.14456/jmcpupeace.2017.14

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เกี่ยวข้องกับผู้สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์จากภายนอก เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์การดำเนินงานของศูนย์สันติวิธีฯ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ สวอต (SWOT Analysis) และวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลฯ ด้วยตารางโทว์ (TOWS Matrix) จากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์ จุดแข็งที่สำคัญคือ มีผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสันติวิธี และได้รับการ สนับสนุนทางวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ จุดอ่อนคือ ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร และขาด งบประมาณในการดำเนินงาน โอกาส คือ มหาวิทยาลัยฯ ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษ ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อม และอุปสรรคคือ อาจารย์สายวิชาการไม่ค่อยเห็นคุณค่าและ

ส่งเสริมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสันติวัฒนธรรม จากการวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาศูนย์สันติวิธีฯ ด้วยวิธีตารางโทว์ พบว่า สรุปได้ว่า 1) ต้องมีความต่อเนื่องเชิงนโยบายของผู้บริหาร 2) การสร้างจิตสำนึกรักสันติวัฒนธรรมในองค์กร และการสานต่ออุดมการณ์ 3) การเสริมสร้างเครือข่ายในองค์กรและนอกองค์กรให้เข้มแข็ง และ 4) การวางหลักการสู่วิถีปฏิบัติที่ยั่งยืนด้วยการทำเป็นรายวิชาให้นิสิตได้เรียนในแต่ละภาคการศึกษา

คำสำคัญ: ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา; สันติวิธี; แนวทางการพัฒนา

Abstract

This article is intended to present the way of developing the Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University, which its tool is qualitative research by studying the related research documents, and in-depth interview to related interviewees of the Center for Peace and Student Governance, including outside-experienced scholars to contribute to the analysis the implementation of the Center for Peace by SWOT (SWOT Analysis) and analyzed for the development of the Center for Peace and Student Governance by the TOWS Table (TOWS Matrix) from the advice of experts.

The research found that The Operation of Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University : the strength keys are administrators focus on the im-plementation of the peace process and supported the academic from other organization. The weakness is lacking the planning of development for organization and lacking the fund for the operation. The opportunity is University given the faculty and staff developed the self-education, training, knowledge to prepare the readiness. And Obstacles are the academic professors not see the value and not promote or participate for cultural peace activities. Form Analysis of the developing the Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University with the TOWS Table was concluded that 1) a policy continuity of administrators, 2) an instilment of conscious in loving organizational culture and continuing ideology, 3) a network strengthening for both inside and outside organization for strength, and 4) a set-up of principles for the way to sustainable practice with course opening of students for learning in each term.

Keywords: Center for Peace and Student Governance; Peace; The Way to Develop

บทนำ

มนุษย์มาอยู่ร่วมกันย่อมเป็นปกติธรรมดาที่จะต้องขัดแย้งกัน ความขัดแย้งจึงเป็นธรรมชาติของมนุษย์และสังคม มนุษย์มีความขัดแย้งกันได้ ก็ได้หมายความว่ามนุษย์ขาดสันติภาพ トラบใดที่ยังไม่เลือกใช้วิธีการรุนแรงในการจัดการกับความขัดแย้ง กล่าวโดยรวมแล้ว สันติภาพเชิงอุดมการณ์หรืออุดมคติที่ปราศจากความขัดแย้ง กับสันติภาพที่ไม่ได้ปฏิเสธความขัดแย้ง และเป็นสันติภาพในระดับที่อยู่กับความขัดแย้ง โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อกัน ความขัดแย้งจะสะท้อนออกมาสองลักษณะ กล่าวคือ ความขัดแย้งในลักษณะเชิงบวก หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดในเชิงสร้างสรรค์ และพฤติกรรมความขัดแย้งในลักษณะเชิงลบ หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสีย บรรยากาศที่ไม่ดีต่อตัวเอง องค์กรและสังคม ความขัดแย้งแบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น ความขัดแย้งด้านเป้าหมาย ความขัดแย้งด้านความคิด ความขัดแย้งด้านความรู้สึก ความขัดแย้งด้านพฤติกรรม (Phramaha Hansa Dhammhaso, 2011)

ในปัจจุบันสภาพความขัดแย้งได้ปรากฏตัวขึ้นอย่างชัดเจนในสถาบันการศึกษา จะเห็นว่าการทำร้ายกันของนักศึกษาทั้งในสถาบันเดียวกันและต่างสถาบันอยู่เป็นประจำ จากการสำรวจสถานการณ์จากอดีตสู่ปัจจุบัน พบว่า สถานการณ์การทะเลาะวิวาทและความรุนแรงจากอดีตสู่ปัจจุบันของนักศึกษาส่วนใหญ่จะเกิดจากความรู้สึกปกป้องศักดิ์ศรี สถาบันการศึกษาของตน และแรงขับจากการเป็นวัยรุ่น (Tissamana, 2015) ความรุนแรงทางร่างกายเป็นปัญหาที่พบมากที่สุด เพราะยังไม่สามารถระงับอารมณ์รุนแรงของตัวเองได้จึงเกิดการทะเลาะวิวาทกันขึ้น (Lukkham and Treputtharat, 2011) จากสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีความแตกต่างทั้งทางความคิด และกระบวนการของคนในสังคมซึ่งเป็นตัวผลักดันให้ผู้คนเกิดความขัดแย้ง และความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มระดับตั้งแต่ความขัดแย้งภายในตนเอง ครอบครัวยุทธ ชุมชน องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (Mansumittrchai, 2015) ผลเสียที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่ออนาคตของเยาวชนของชาติ ทั้งยังเป็นการเพาะเชื้อของความรุนแรงไปสู่สังคมภายนอก ถ้าสถาบันการศึกษามีการจัดการความขัดแย้งได้ดีในสถาบันการศึกษา ก็จะเป็นทางออกและทางเลือกที่ดีของสังคม เพราะเป็นการสะท้อนการไม่เพิกเฉยต่อปัญหาเยาวชนของชาติ อีกทั้งยังเป็นหน้าที่ที่พ่อแม่ของนักศึกษาต่างก็คาดหวังให้สถาบันการศึกษาทำการอบรมพฤติกรรมและคุ้มครองป้องกันความปลอดภัยของนักศึกษา ตลอดจนการให้หลักนิติธรรมซึ่งเป็นเสาหลักสำคัญของการพิทักษ์ระบอบประชาธิปไตยและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหความขัดแย้งทางสังคมที่มุ่งสู่การสร้างสังคมประชาธิปไตยขึ้นในประเทศไทยได้สำเร็จ (Srivithaya, 2015) รวมถึงการสื่อสารกันด้วยใจที่เปิดกว้าง การศึกษาพื้นฐานทางธรรมชาติของกันและกันโดยเฉพาะในทางเพศเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจกันให้เกิดแก่สมาชิกครอบครัวในแต่ละครอบครัว และแผ่ขยายออกสู่ชุมชนและสังคม ก็จะสามารถพัฒนาให้คนในครอบครัวของหมู่บ้านโลกมีความเป็นอยู่ร่วมกันด้วยความสงบ สันติสุข ปราศจากการใช้กำลังรุนแรงให้เกิดความบอบช้ำทั้งทางร่างกาย และจิตใจของกันและกัน (Masrungson, 2016)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จึงได้สนองนโยบายและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและได้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยได้รับความกรุณาจาก ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า (ในขณะนั้น) เป็นวิทยากรในการบรรยายอบรม ให้แก่ คณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัย คณบดี รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ตัวแทนอาจารย์ที่ปรึกษาทุกคณะ อาจารย์จากสำนักกิจการนักศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นโครงการที่สร้างความเข้าใจในเรื่องการจัดการความขัดแย้งในสถาบันการศึกษาว่าควรมีแนวทางอย่างไรและได้ประโยชน์ต่อนักศึกษาและสังคมประเทศได้อย่างไร จนกระทั่งเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้อนุมัติจัดตั้งศูนย์สันติวิธี โดยมอบหมายให้สำนักกิจการนักศึกษาเป็นผู้ดูแล ประสานไปยังสถาบันพระปกเกล้า โดยสถาบันพระปกเกล้าได้ให้การสนับสนุนในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พร้อมทั้งจัดตั้งหลักสูตรการขจัดความขัดแย้งเป็นหลักสูตรหนึ่งของมหาวิทยาลัย และจัดตั้งสถาบันหรือองค์กรอิสระเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย การดำเนินการเบื้องต้นได้ส่งคณาจารย์เจ้าหน้าที่ในหลักสูตรเข้าฝึกอบรมสร้างความรู้เรื่อง “แนวคิดพื้นฐานการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี” และ “นักเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยสันติวิธีรุ่นที่ 1” เพื่อเตรียมความพร้อม และได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ระหว่างสถาบันพระปกเกล้ากับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ในวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2553 แต่ปรากฏว่า การเผยแพร่ความรู้ด้านสันติวิธียังไม่ครอบคลุมทั้งระบบ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” เพื่อให้มีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลในด้านต่างๆ ของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาวางแผนส่งเสริมและพัฒนา เป็นการประเมินว่าการดำเนินงานของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กรของนักวิชาการ พร้อมทั้งนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกระบวนการในการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลขั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎก และเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ด้านสันติวิธีตามทัศนะทางตะวันตก ตะวันออก และตามหลักพระพุทธศาสนา
- 2) ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินงานของศูนย์ฯ ตามหลักสวอต (SWOT) และวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ ตามหลักโทว์ (TOWS Matrix) จากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสันติวิธีจำนวน 5 ท่าน
- 4) สรุปผลการวิจัย และนำเสนอผลการสรุปการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. แนวคิดของศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษากับสถาบันต่าง ๆ

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสันติวิธีจากหน่วยงาน 3 แห่ง คือ 1.สถาบันพระปกเกล้า 2. ศาลยุติธรรม และ 3. ศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านสันติวิธีอย่างต่อเนื่อง สามารถเปรียบเทียบรายละเอียดในการดำเนินงานได้ดังนี้

ด้านอุดมการณ์ : ทั้ง 3 สถาบันมีลักษณะของงานที่แตกต่างกัน แต่มีรากฐานอุดมการณ์ในการจัดตั้งที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ การตระหนักถึงความสำคัญของการนำสันติวิธีมาใช้ส่งเสริมหน่วยงานเพื่อสร้างสันติสุขให้กับสังคม

ด้านพันธกิจ: พันธกิจของศูนย์สันติวิธีฯ และสถาบันพระปกเกล้ามีพันธกิจในทิศทางเดียวกันคือการส่งเสริมแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และการทำให้เกิดความปรองดองและสมานฉันท์เพื่อให้เกิดความสงบสุขตามโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบัน ในขณะที่ศาลยุติธรรมมีทั้งอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความสงบสุข ความยุติธรรม ที่เน้นความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรม

ด้านวิสัยทัศน์: วิสัยทัศน์ของศูนย์สันติวิธีฯ มีความสอดคล้องกับศาลยุติธรรม คือ การนำการไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือในการระงับความขัดแย้งควบคู่ไปกับการรักษาความยุติธรรมหรือการรักษากฎระเบียบของสังคม และมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันพระปกเกล้าในการเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมที่อยู่รอบด้านในการจัดการความขัดแย้งโดยใช้หลักสันติวิธี

ด้านยุทธศาสตร์: ยุทธศาสตร์ของศูนย์สันติวิธีฯ มีความสอดคล้องกับศาลยุติธรรมภายใต้กรอบความคิดการบริหารความขัดแย้งด้วยการระงับข้อพิพาทก่อนการลงโทษตามระเบียบหรือกฎหมาย และสอดคล้องกับสถาบันพระปกเกล้าในการให้ความรู้ในการจัดการความขัดแย้งโดยหลักสันติวิธี และทั้งสามสถาบันมียุทธศาสตร์สอดคล้องกันในการนำหลักการรับฟังปัญหา การจัดการความขัดแย้งโดยคู่กรณีที่สามารถตกลงกันและยอมรับความรู้สึกความเห็นและสามารถหาความต้องการร่วมกันที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์

จึงกล่าวได้ว่า ในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษาได้รับอิทธิพลแนวคิดและการจัดการจากการได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงหลักการเกี่ยวกับสันติวิธีได้หลอมรวมอยู่ในวิถีการดำเนินงานของศูนย์ฯ ทั้งนี้อาจมีลักษณะการดำเนินการและกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันออกไป เนื่องจากบริบทของมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับวินัยของนักศึกษาซึ่งเป็นระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ในขณะที่วิทยาลัยก็ต้องการสร้างองค์ความรู้กับนักศึกษา ตลอดจนบุคลากร ชุมชนโดยรอบ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างสันติวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง และสามารถเป็นคุณสมบัติประจำตัวของนักศึกษาและบัณฑิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจะเป็นผู้มีสันติวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและประกอบหน้าที่การทำงานที่สามารถจัดการความขัดแย้งได้โดยสันติวิธีเป็นที่ปรารถนาของสังคมสมดังเจตนารมณ์ในการก่อตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา สำนักกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตขึ้นเพื่อแก้ไขความขัดแย้งและระงับข้อพิพาทให้ยุติลงได้ด้วยเหตุด้วยผลในฐานะที่เป็นแหล่งศึกษาของปัญญาชนโดยจัดคณะทำงานในศูนย์เพื่อทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ นักศึกษา ที่ผ่านการอบรมการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในมหาวิทยาลัย อันส่งผลให้มีการระงับข้อพิพาทที่มีระบบและประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้เกิดภาพพจน์อันดีแก่มหาวิทยาลัย

2. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ฯ เสียงสะท้อนส่วนใหญ่แสดงทัศนะหลายอย่างตรงกันเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

สภาพแวดล้อม ภายใน	Strength (S) จุดแข็งจุดเด่น ข้อได้เปรียบ	Weakness (W) จุดอ่อน ข้อเสียเปรียบ
	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสันติวิธี 2. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี และทำงานอย่างจิตอาสา 3. การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่น่าแนวคิดเรื่องสันติธรรมมาใช้ในการดูแลด้านงานวินัยนักศึกษา 4. มีงบประมาณสนับสนุน 5. องค์กรมีขนาดเล็กทำให้มีความคล่องตัวในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้เร็ว 6. มีการอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์และนักศึกษาแต่ละคณะ 7. โครงสร้างในการบริหารชัดเจน 8. ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจากศาลยุติธรรม และสถาบันพระปกเกล้า 9. ได้มีการใช้สันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งในสถานการณ์จริง	1. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร 3. ขาดการประชาสัมพันธ์ โครงการและเผยแพร่ความรู้อย่างทั่วถึง 4. งบประมาณไม่เพียงพอ 5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ 6. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 7. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ล้าสมัย 8. บุคลากรในการดำเนินงานมีจำนวนน้อย ผู้ใกล้ชิดไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 9. อาจารย์และนักศึกษาที่ผ่านการอบรมไม่มีการขยายผลความรู้ต่อ 10. การดำเนินงานของศูนย์มีการกระจุกตัวในวงแคบ 11. ไม่มีการส่งความรู้แบบรุ่นต่อรุ่นในกลุ่มนักศึกษา
สภาพแวดล้อม ภายนอก	Opportunity (O) โอกาส สิ่งเกื้อกูล ที่จะดำเนินกิจกรรม	Threats(T) อุปสรรคที่จะทำให้ดำเนินกิจกรรมไม่สำเร็จ
	1. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง 2. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ 4. มีเครือข่าย (Connection) ในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นศาลยุติธรรม หรือสถาบันพระปกเกล้า 5. ยุทธศาสตร์ของศูนย์สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	1. โครงสร้างของมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายเปลี่ยนแปลง 2. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอในการดำเนินงาน 3. มหาวิทยาลัยไม่มีการขยายผลต่อให้เป็นวิชาเรียน 4. การดำเนินงานไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และปณิธานของมหาวิทยาลัย 5. ขาดความร่วมมือจากส่วนอื่นๆ ในการดำเนินงาน 6. อาจารย์สายวิชาการไม่ค่อยเห็นคุณค่าและส่งเสริมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสันติวัฒนธรรม 7. งานสันติวิธีไม่ใช่เรื่องของวิชาชีพ แต่เป็นเรื่องของจิตอาสา

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการดำเนินงานศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์แล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี TOWS Matrix เพื่อหาความสัมพันธ์ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ให้เกิดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. กลยุทธ์เชิงรุก (SO) : ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสันติวิธี จึงควรมีการกำหนดแผนการอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ คณาจารย์ และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยฯ ได้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี จนไปถึงการดำเนินการสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยฯ และขยายออกไปสู่ภายนอก

2. กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) : การวางนโยบายด้านสันติวิธี และสันติวัฒนธรรมให้เป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ใช่เพียงของผู้บริหารท่านใดท่านหนึ่ง ร่วมกับการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อให้นักศึกษาและคณาจารย์เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาด้านสมองและจิตใจ คือการเป็นทั้งคนเก่งและคนดี

3. กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) : กำหนดให้นักศึกษาและคณาจารย์ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี พร้อมทั้งต้องมีการทำงานร่วมกับเครือข่ายในการดำเนินงานด้านสันติวิธี เช่น ศาลปกครอง และสถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น

4. กลยุทธ์เชิงรับ (WT) : กำหนดให้มีการเสริมความรู้ด้านสันติวิธี และสันติวัฒนธรรมในวิชาเรียน เพื่อเป็นการสร้างความรู้เรื่องสันติวัฒนธรรม และเป็นการประชาสัมพันธ์การทำงานของศูนย์สันติวิธีฯ

3. แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้งจากสถาบันต่างๆ 5 ท่าน ในระหว่างวันที่ 12-16 มีนาคม 2559 ประกอบกับการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมของผู้วิจัย สามารถสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความต่อเนื่องเชิงนโยบายของผู้บริหาร

ทิศทางวิสัยทัศน์ของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องมีความชัดเจนและมีจุดยืนที่จะสืบสานแนวคิดเรื่องสันติวัฒนธรรมซึ่งเป็นจุดหมายของศูนย์ไว้อย่างต่อเนื่อง โดยวางเป็นหลักการที่เป็นส่วนหนึ่งในการสนองตอบวิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยที่นอกจากจะมุ่งเน้นพัฒนาด้านวิชาการให้กับผู้เรียนแล้ว ยังต้องสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เกิดความปรองดองและความสมานฉันท์ ซึ่งหากนโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนและยังยืนยันเน้นการนำสันติวัฒนธรรมเป็นหลักการสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับต้องสานต่อปณิธานนี้ จะเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำไปสู่การกำหนดนโยบายต่างๆ ที่ส่งผลต่อการให้ความร่วมมือและการวางแผนทางร่วมกันระหว่างศูนย์ฯ กับสายการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสานต่อกับชุมชน ดังเสียงสะท้อนจากผู้เชี่ยวชาญที่มองเห็นการพัฒนาต้องเริ่มที่ผู้บริหารและความชัดเจนของภาคนโยบายองค์กร “การที่ศูนย์จะเกิดได้และมีความยั่งยืนผู้บริหารระดับสูง

ของมหาวิทยาลัยจะต้องเห็นด้วยจึงจะส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์ฯ สำเร็จได้” (Srivilas, 2016) “ถ้ามหาวิทยาลัยมีนโยบายอย่างจริงจังในการจัดตั้งศูนย์ฯ อย่างนี้ก็ต้องลงทุนทั้งบุคลากรและงบประมาณ เพื่อให้ศูนย์ฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ถ้านโยบายนี้มันคงยั่งยืน ตัวศูนย์ฯ ก็จะมีมันคงยั่งยืนได้” (Ariya, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ อาจารย์ยอศุทธิ์ ชันทอง และอาจารย์ปรีชญา อยู่ประเสริฐ ก็ได้ให้ความเห็นไปในลักษณะเดียวกัน ในขณะที่พ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์ มีความคิดเห็นว่าเมื่อผู้บริหารกำหนดแนวทางว่าจะใช้เส้นทางนี้ในการบริหารจัดการความขัดแย้ง สิ่งที่ตามมาคือ การกำหนดนโยบายรองรับและพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม

2) การสร้างจิตสำนึกรักสันติวัฒนธรรมในองค์กรและการสานต่ออุดมการณ์

เมื่อผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นที่จะทำให้สันติวัฒนธรรมเกิดขึ้นเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ก้าวต่อไปของการส่งเสริมพัฒนาศูนย์ฯ คือ การรณรงค์กระตุ้นจิตสำนึกของคนในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการมีสันติวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย ในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย ควรกำหนดเป็นวาระต่อเนื่องจนผู้บริหารทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับ แนวคิดสันติวัฒนธรรมสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้การสร้างสันติวัฒนธรรมให้เป็นอุดมการณ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยได้นั้น จำเป็นต้องสร้างเยาวชนคนรุ่นใหม่ให้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดจิตสำนึกรักสันติวัฒนธรรมจนสามารถเป็นกระแสสังคมหลักในมหาวิทยาลัย ทั้งหมดนี้จะเป็นแรงผลักดันและสนับสนุนการทำงานของศูนย์ฯ ที่ได้รับการยอมรับและมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความเห็นว่า “การสร้างจิตสำนึกรักสันติวัฒนธรรมในองค์กรและการสานต่ออุดมการณ์ต้องเกิดจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง แล้วถึงจะมาผู้บริหารระดับสูง พร้อมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ให้สามารถเข้าใจง่าย” (Thontiravong, 2016)

3) การเสริมสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรให้เข้มแข็ง

การสร้างเครือข่ายเป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ ในการพัฒนาศูนย์ฯ เนื่องจากเครือข่ายที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีการพัฒนาองค์ความรู้มากขึ้น ร่วมกับการเผยแพร่องค์ความรู้ ดังความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ “การเสริมสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็งต้องมีการเพิ่มบทบาทของศูนย์ฯ ให้นักศึกษาและบุคคลทั่วไปสามารถเข้ามาใช้บริการได้” (Ariya, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็น ที่ว่า “ต้องแก้ปัญหาให้กับนักศึกษาได้ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องปัญหาเองไม่ได้ ไม่ใช่แค่ไกลเกลี่ยความขัดแย้งเท่านั้น” (Khuntong, 2016) และเป็นไปในทางเดียวกับความเห็นที่ว่า “ศูนย์ฯควรทำหน้าที่ในการที่จะเชื่อมโยงคณะต่างๆ หรือกลุ่มต่างๆ ที่มีปัญหา เช่น กลุ่มร้านค้า ในรูปแบบการแก้ปัญหา เช่น การจัดเวทีพูดคุย” (Srivilas, 2016)

4) การวางหลักการสู่วิถีปฏิบัติที่ยั่งยืน

หลักสำคัญยังเป็นเรื่องของจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกฝ่ายมีโอกาสได้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาฝึกฝนและเพิ่มประสบการณ์ ทั้งนี้การอบรมและสานต่ออุดมการณ์สันติวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนนั้นต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างนักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับมุมมอง

ที่ว่า “ศูนย์ฯ ต้องมีการประเมินการนำไปใช้ของนักศึกษา เช่น การสื่อสารอย่างสันติ หรืออาจจะไปสำรวจความต้องการ หรือ Training need ของนักศึกษาด้วย” (Ariya, 2016) และ “ความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านสันติวิธีของผู้บริหารมีความสำคัญมากกับการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน” (Srivilas, 2016) อีกประการหนึ่งซึ่งจะเป็นแนวปฏิบัติสู่ความยั่งยืน คือ การใส่องค์ความรู้ให้กับนักศึกษาโดยเปิดเป็นวิชาเรียนพื้นฐานให้กับทุกคนหรือเบื้องต้นเปิดเป็นวิชาเลือกในคณะที่มีความเกี่ยวข้อง ดังเช่นความคิดเห็นที่ว่า “อาจทำการเปิดเป็นชมรม เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสันติ” (Yuprasert, 2016)

จากข้อเสนอของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรต้องมีความชัดเจนและมีจุดยืนที่จะสืบสานแนวคิดเรื่องสันติวิธี มุ่งสนองตอบพันธกิจเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เกิดความปรองดองและความสมานฉันท์ กำหนดนโยบายต้องต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือและการวางแผนร่วมกันระหว่างศูนย์ฯ หน่วยงาน และชุมชน ต้องลงทุนทั้งบุคลากรและงบประมาณเพื่อให้ศูนย์ฯ มั่นคงยั่งยืนต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม
2. ต้องมีการส่งเสริม กระตุ้นจิตสำนึกของคนในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการมีสันติวัฒนธรรม สร้างเยาวชนให้เข้ามามีส่วนร่วม และพัฒนาองค์ความรู้ให้สามารถเข้าใจง่าย
3. ต้องสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ และเผยแพร่องค์ความรู้ เชื่อมโยงคณะ องค์กรต่างในการทำงานร่วมกัน
4. ต้องวางแผนระยะสั้นและระยะยาว และระบบการนำไปปฏิบัติเพื่อการอบรมความรู้และประสบการณ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ องค์ความรู้เปิดเป็นวิชาเรียนพื้นฐานให้กับทุกคน ให้ทุกคนมีทักษะและสามารถเข้าถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสันติ

สรุป

ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดูแล แก้ไข และป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อยุติข้อขัดแย้งโดยคู่กรณีต่างยอมผ่อนผันให้แกกันและกัน จากการวิเคราะห์ด้วยระบบ SWOT พบว่าจุดแข็งจุดเด่น คือ ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจากศาลยุติธรรม และสถาบัน จุดอ่อน คือ ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน งบประมาณ บุคลากร โอกาส คือ ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย อุปสรรค คือ นโยบายเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ขาดความร่วมมือจากแผนกส่วนงานอื่นๆ จึงเห็นควรได้รับการส่งเสริมเพื่อการพัฒนาจากผู้บริหารองค์กรที่ต้องมีความชัดเจนและสืบสานแนวคิดเรื่องสันติวิธี มีพันธกิจมุ่งสร้างความปรองดองและความสมานฉันท์ ต้องสร้างความร่วมมือและการวางแผนร่วมกันระหว่าง

ศูนย์ฯ หน่วยงาน และชุมชน ต้องลงทุนทั้งบุคลากรและงบประมาณ จัดอบรมความรู้และประสบการณ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ให้ทุกคนมีทักษะและสามารถ แก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสันติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

ผู้วิจัยได้เห็นคุณค่าของการมีศูนย์สันติวิธีในทุกสถาบันหรือองค์กร จึงขอเสนอให้หน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันจัดตั้งศูนย์และร่วมกันสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อร่วมกันสร้างสังคมให้เกิดความเป็นสังคมอารยะที่แก้ปัญหาด้วยสันติวิธี แต่ทั้งนี้ การบริหารจัดการศูนย์สันติวิธีฯ ให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยเหตุปัจจัยที่หลากหลาย ทั้งองค์ความรู้ งบประมาณ สถานที่ บุคลากร เป็นต้น ดังนั้น ศูนย์สันติวิธีทุกแห่งจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญศูนย์ในแต่ละศูนย์ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มาก เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในสถาบันการศึกษาหรือในสังคม ศูนย์ฯ จะเป็นองค์กรกลางที่เชี่ยวชาญด้านสันติวิธีมาเป็นตัวแทนในการพูดคุย เพื่อลดการเผชิญหน้า และป้องกันความขัดแย้งมิให้ขยายตัว การมีศูนย์สันติวิธีจะเป็นเครื่องมืออย่างดียิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ที่ราบรื่นให้กับมาคั่นตักกัน หรือกลับมาสู่มิติความสัมพันธ์ฉันมิตร และสามารถที่จะอยู่ร่วมกันกันอย่างสงบสุขในสังคม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยพบว่าการวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นแนวทางด้านแนวคิดทฤษฎีทางตะวันตก ซึ่งยังหลากหลายหรือครอบคลุมองค์ความรู้ในด้านตะวันออก หรือบางครั้งแนวคิดบางอย่างก็ยังไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมวิถีความเชื่อของคนในพื้นที่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอประเด็นปัญหาเอาไว้ เพื่อให้ผู้ใดศึกษาได้ทำการค้นคว้าวิจัยในโอกาสต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อการส่งเสริมสังคมสันติสุขตามไตรสิกขา
2. ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการไกล่เกลี่ยตามหลักการระงับข้อพิพาท
3. ศึกษาการแก้ไขความขัดแย้งในกลุ่มวัยรุ่นด้วยการพิจารณาตามหลักกัมมัตถัมมิตรเทียม

References

- Ariya, G. (2016). Advisor of Institute of Human Rights and Peace Studies, Mahidol University. *Interview*. March, 12.
- Khuntong, A. (2016). Assistant judge of the Supreme Court. *Interview*. March, 16.
- Lukkham, T. and Treputtharat, S. (2011). A Study of Guideline for Decreasing the Students' Violence in School by Mediator: A Case Study of Nongkungsriwittayakarn School, Under the Office of Secondary Educational Service Area 24. *Journal of Education Graduate Studies Research Khon Kaen University*, 5(1), 46-53
- Mansumittrchai, P. (2015). Mercy Message : A Path to Peach. *Journal of MCU Peace Studies*, 3(2), 162-175.
- P.A. Payutto. (2003). *Dispersing in the Conflict*. Bangkok: Sahadhammika.
- Phramaha Hansa Dhammhaso. (2011). *Buddhist Peaceful Mean : Integrating the Principles of Tools and Manage Conflicts*. Bangkok: 21 Century.
- Masrungson, P. (2016). Family Violence Management in Integrative Buddhist Perspective. *Journal of MCU Peace Studies*, 4(1), 20-29.
- Srivilas, E. (2016). Director of the Office of peace and governance methods, King Prajadhipok's Institute. *Interview*. March, 12.
- Srivithaya, S. (2015). The Rule of Law and the Reconciliation by Buddhist Ways in Thai Society. *Journal of MCU Peace Studies*, 3(2), 210-242.
- Thontiravong, B. (2016). Lecturer of Peace Studies MCU. *Interview*. March, 15.
- Tissamana, A. (2015). Policy Guidelines for Conflict and Violence Resolution of Vocational Schools in Thailand. *Journal of Education Naresuan University*, 7(1), 150-161.
- Yuprasert, P. (2016). Director of the Office of dispute resolution & reconciliation Centre and Peace Studies. Court of Justice. *Interview*. March, 15.