

# สันติวิธี : การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี\*

## Non-Violence and Conflict Management by Non-Violence



บุษบง ชัยเจริญวัฒน์<sup>1</sup> และ เหมือนขวัญ เรณูมาศ  
Bussabong Chaijaroenwatana<sup>1</sup> and Muankwan Renumat  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Thailand  
<sup>1</sup>Corresponding Author. E-mail: bussabong.c@psu.ac.th

Doi : 10.14456/jmcpupeace.2017.72

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธีในการศึกษานี้ได้ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม มีการจัดกลุ่ม แยกประเภท เรียบเรียงสรุปสาระสำคัญ และวิเคราะห์เนื้อหา มีการแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ความขัดแย้ง สันติวิธี หลักคิดของสันติวิธี และรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งนั้นไม่ว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นในระดับใดก็ตาม ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ใช้กำลัง และไม่รุนแรงคือการใช้แนวทางสันติวิธี เมื่อศึกษาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยพบว่ามีความขัดแย้งในหลายๆ พื้นที่และหลายช่วงเวลาก็ได้อาศัยแนวทางสันติวิธี โดยเฉพาะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนใต้ นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้เกิดความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของทางราชการ เอกชน และประชาชนชนอย่างมาก การแก้ปัญหาโดยใช้กำลังในความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรังย่อมนำไปสู่ความสูญเสียมากยิ่งขึ้น การใช้แนวทางสันติวิธีสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ในการศึกษานี้ได้สรุปแนวทางการต่อสู้โดยสันติวิธีไว้รวมทั้งสิ้น 8 แนวทาง คือ ปฏิเสธการใช้ความรุนแรงอย่างสิ้นเชิง โจมตีที่ปัญหาไม่โจมตีที่ตัวบุคคล สร้างความสัมพันธ์อันดี ไม่มุ่งเอาชนะกันแต่สร้างความร่วมมือกัน ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย มองทุกคนมีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน เน้นทั้งเหตุผลและความรู้สึก และความกล้าและสร้างสรรค์ ส่วนรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธีนั้นมีหลายรูปแบบที่ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพความขัดแย้ง ความต้องการของคู่กรณี ทรัพยากรที่มีอยู่ และสภาพแวดล้อม ในบทความนี้ยังได้รวบรวมและสรุปเครื่องมือ

\*Received December 14, 2016; Accepted May 8, 2017.



ที่ใช้ในการจัดการความขัดแย้งไว้รวม 9 รูปแบบ คือ การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง การเจรจา การใช้  
อนุญาโตตุลาการ กระบวนการนิติบัญญัติ สานเสวนา การเจรจาไกล่เกลี่ยข้ามวัฒนธรรม การไต่สวน ไม่ให้  
ความร่วมมือ และอารยะขัดขืน ในการเลือกใช้แนวทางการต่อสู้โดยสันติวิธีจึงควรอาศัยรูปแบบที่เหมาะสม  
ซึ่งก็จะทำให้สามารถทำให้ความขัดแย้งยุติลงได้อย่างเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายและทำให้สังคมมีความสุข

**คำสำคัญ :** ความขัดแย้ง; สันติวิธี; การจัดการความขัดแย้ง

## Abstract

The objective of this study is to develop a better understanding about non-violence and conflict management by non-violence approaches. This study is a documentary research which numerous related documents are analyzed. Such document has been reviewed, classified, and summarized systematically. The study is divided into four main parts: conflicts, non-violence, concepts of non-violence, and non-violence approaches. Today, many conflicts and an insurgency in southern Thailand have caused negative impacts to local residents and people in the conflict areas. It is known that dealing with conflicts, the most powerful and peaceful is non-violence approaches. This study has proposed nine non-violence approaches. These include completely refuse for all violence; tackle on problems; not individual; create good relationship; cooperation; response to all sides; humanity; focus on rationale and sensitivity; and courage and creativity. According to conflict management by non-violence, nine methods can be applied. These are mediation, negotiation, arbitration, legislation, dialogue, cross cultural mediation, inquiry, non-cooperation, and civil disobedience. With proper selection of using non-violence approaches and appropriate methods, it is believed that most conflicts can be solved with non-violence approaches by all related parties.

**Keywords:** Conflict; Non-Violence; Conflict Management

## บทนำ

ประเทศไทยได้ประสบกับปัญหาความขัดแย้งในหลายๆพื้นที่ในช่วงเวลาต่างๆกัน หากพิจารณาพัฒนาการทางสถานการณ์ของจังหวัดชายแดนภาคใต้เริ่มจากภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 รัฐบาลไทยต้องเผชิญปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินนโยบายการปกครองของรัฐ ปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดปัญหา ทั้งประวัติศาสตร์ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม การศึกษา เศรษฐกิจ และที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับชาวมาเลเซียและมีความรู้สึกแปลกแยกกับรัฐบาล ปรากฎการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นเรื่อยมาอย่างต่อเนื่อง บางครั้งก็มีความรุนแรงถึงขั้นการกบฏและการจลาจล ทั้งนี้ ในช่วงสมัยของจอมพล ป. พิบูลสงคราม (พ.ศ. 2482-2487) เป็นช่วงที่เกิดปัญหาใหญ่ที่มีผลกระทบต่อชีวิตและชุมชนมากที่สุด จนกระทั่งมีการก่อตั้งขบวนการเคลื่อนไหวเรียกร้องต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของมุสลิม เนื่องจากยุคที่ จอมพล ป. พิบูลสงครามขึ้นเป็นผู้นำรัฐบาลครั้งแรกนั้นได้ประกาศนโยบายรัฐนิยมเพื่อสร้างชาติไทยให้เข้มแข็ง แม้จะเป็นนโยบายที่จำเป็นในสถานการณ์ของประเทศ ณ ขณะนั้นก็ตาม แต่ก็ได้เกิดผลกระทบเชิงลบในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยที่ปัญหาหลักของความขัดแย้งนี้ได้แก่นโยบายและการปฏิบัติด้านลบของรัฐบาลที่ได้กระทำต่อประชาชนชาวมุสลิมภาคใต้ ซึ่งก็เป็นมูลเหตุหนึ่งนำไปสู่การเรียกร้องความเป็นตัวของตัวเองในการปกครองด้วย (Nilapijit, 2007)

ในช่วงของรัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้ประกาศคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 66/23 ให้เป็น “นโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์” ซึ่งมีลักษณะพิเศษ คือ การยอมรับการดำรงอยู่ของอีกฝ่าย การลดเงื่อนไขที่สร้างความอยุติธรรมต่างๆ และการยอมรับอดีตศัตรูให้เป็นผู้หลงผิดเท่านั้นโดยพิจารณาว่าผู้คิดต่างเหล่านี้ คือ คนไทย แนวทางนี้ถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาคารก่อการร้ายในภาคใต้ ซึ่งเป็นที่มาของคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 8/24 เรื่อง การแก้ไขปัญหาคารก่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้นำไปสู่การจัดตั้งกองบัญชาการผสมพลเรือน ตำรวจ ทหารที่ 43 (พตท.43) และศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) รัฐบาลไทยได้พิจารณากำหนดนโยบาย ในการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยครอบคลุมการแก้ไขปัญหาทุกเรื่อง ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Areepeen Binji et al, 2009)

ปี พ.ศ. 2547 เป็นปีที่เริ่มมีเหตุการณ์ความรุนแรงระลอกใหม่ หน่วยงานภาครัฐได้มีการแก้ปัญหา โดย มีกองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กอ.สสส.จชต.) ประมาณหนึ่งปีเศษ หลังจากนั้น ก็เปลี่ยนเป็นคณะกรรมการนโยบายเสริมสร้างเศรษฐกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กสชต.) ต่อมาก็ได้มีการปฏิวัติครั้ง พ.ศ. 2549 จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ขึ้นมาใหม่ และทั้งสายความมั่นคงและสายการพัฒนาต่างขึ้นกับสายงานของ กอ.รมน. เพียงหน่วยงานเดียว ดังนั้นความคล่องตัวในการทำงานจึงยังมีไม่มากเท่าที่ควร สำหรับการบริหารจัดการของรัฐในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น องค์กรนำในการแก้ไขปัญหาขณะนี้แม้จะเป็นในนามของ กอ.รมน. แต่ในทางปฏิบัติและในพื้นที่ยังคงเป็นงานยุทธการและยุทธวิธีที่มีการทหารเป็นองค์กรนำผลสัมฤทธิ์ จึงเป็นเพียงการแก้ไขปัญหา

ในระดับปัจจัยรองเท่านั้น (Manakij, 2011) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมากอีกครั้งเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2557 คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดขึ้นจากคำประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 98/2557 เรื่องการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันมีผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนนโยบายไปสู่แนวทางยุทธศาสตร์สันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับนโยบาย ระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและระดับหน่วยปฏิบัติ พร้อมทั้งได้มีการปรับให้มีคณะรัฐมนตรีส่วนหน้า (กรม.ส่วนหน้า) เมื่อเดือนตุลาคม 2559 เพื่อแก้ไขปัญหาชายแดนภาคใต้อย่างบูรณาการซึ่งได้ดำเนินการถึงปัจจุบัน

เมื่อใดก็ตามที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น ก็มีความเป็นไปได้ที่มีโอกาสที่ความขัดแย้งจะเปลี่ยนแปลงไปสู่ความรุนแรงได้ การที่จะทำให้ความขัดแย้งเป็นเรื่องดี หรือ เป็นด้านบวกได้นั้น จำเป็นต้องมีการจัดการความขัดแย้งนั้นๆ ด้วยวิธีการที่ปราศจากความรุนแรง หรือ ที่เรียกว่า สันติวิธี การใช้แนวทางสันติวิธีสามารถนำไปสู่สันติภาพได้ ในการศึกษาความขัดแย้งและสันติภาพที่เป็นไปด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการ วิธีการ ความขัดแย้ง (Conflict) ความรุนแรง (Violence) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) และสันติวิธี (Non-violence) ในสังคมไทยส่วนใหญ่มักกล่าวถึงประเด็นที่กล่าวมาในเชิงโมรธรรม ทำให้การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งกระทำได้อย่าง ต่างมีการคาดหวังของประชาชนต่อสังคมสันติสุขที่แตกต่างกัน

ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงสาระของความขัดแย้ง ความรุนแรง การจัดการความขัดแย้ง และสันติวิธีของนักคิดด้านสันติวิธีจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับนักสันติวิธีและผู้สนใจแนวทางนี้

## ความขัดแย้ง (Conflict)

ความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่แสดงถึงความไม่ลงรอยและการปะทะกันระหว่างความคิด ผลประโยชน์ เป้าหมาย ความเชื่อและความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งมีหลายระดับ นับตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับระหว่างบุคคล ระดับสังคม ไปจนถึงระดับชาติและระดับนานาชาติ หากประมวลความหมายของความขัดแย้ง สามารถประมวลได้นับตั้งแต่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (Royal Academy, 2003) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความหมายของความขัดแย้งว่า “ขัด” หมายถึง ไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ขืนไว้ ส่วนคำว่า “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือไม่ลงรอย ต้านและทานไว้ ดังนั้น จึงรวมความได้ว่าความขัดแย้งหมายถึง สภาพความไม่ลงรอยกัน คือไม่ยอมทำตามและยังมีการต้านเอาไว้ ส่วน Webster Dictionary ค.ศ. 1913 ได้อธิบายว่า ความขัดแย้งคือการต่อสู้ การทำสงคราม ความไม่ลงรอยต่อกันหรือเข้ากันไม่ได้ ตรงกันข้าม การไม่ถูกกัน ความคิด หรือการกระทำที่ไม่เหมือนกัน ในขณะที่ Louis Kriesberg (1998) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งว่า คือปรากฏการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป แสดงความเชื่อของตนว่าทั้งสองฝ่ายมีจุดมุ่งหมายที่ไม่สามารถไปด้วยกันได้ ซึ่งจะเห็นว่า Kriesberg ให้ความสำคัญกับคำว่า “แสดงความเชื่อ” นั้นหมายถึงว่า ความขัดแย้งในทัศนะของเขาจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการแสดงความเชื่อว่าจะเกิดความขัดแย้งกันจากทั้งสองฝ่าย

ฟริกตริช กลาซิม (Friedrich Glasl in Weerapaspong, 2016) ได้นิยามความขัดแย้งทางสังคมว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลมากกว่าสองฝ่ายขึ้นไป โดยไม่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่ขัดแย้งจะต้องมีประสบการณ์ (ไม่เหมือน ตรงข้าม ไม่ลงรอย) ในด้านการรับรู้ การคิด การจินตนาการ การตีความ ความรู้สึก (ความเห็นอกเห็นใจ ความเกลียดชัง ความไม่ไว้วางใจ) และความปรารถนา ความต้องการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย จากอีกฝ่ายหนึ่ง ในลักษณะที่ทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าจะผลกระทบต่อศักยภาพในการทำให้ความคิดของตนเป็นจริงขึ้นมา ในขณะที่ Ross Howard (2003) เห็นว่า “ความขัดแย้ง” หมายถึงสถานการณ์ที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือหลายฝ่ายพยายามที่จะยืนยันความคิดและเป้าหมายของตนเอง โดยอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ไม่สามารถที่จะปรองดองความคิด/ความเชื่อกันได้ นอกจากนี้ ฮาวาร์ดยังมองว่าความขัดแย้งนั้นไม่จำเป็นต้องถูกพัฒนาเป็น “ความรุนแรง” เสมอไป เพราะความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเป็นปกติ และสามารถจัดการได้ด้วยแนวทางสันติวิธี ส่วน Thomas and Kilmann (1978) ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นและเป็นขั้นเป็นตอน ในแต่ละขั้นตอนของเหตุการณ์ ความขัดแย้ง มักพบว่าจะมีคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ถูกกระทำ หรือผู้สูญเสีย โดยการกระทำนั้นก่อให้เกิดความคับข้องใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ช่วยเหลือ ถูก เอร็ดเอาเปรียบ การใส่ร้าย และไม่อนุমติ สำหรับ Jacob Bercovitch (1984) มองว่า ความขัดแย้งคือสถานการณ์ที่ทำให้เป้าหมายหรือค่านิยมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไปด้วยกันไม่ได้ ตามความหมายนี้ การจะเกิดความขัดแย้งหรือไม่เกิดขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขไม่ว่าจะเป็นทางสังคมหรือส่วนตัวที่จะทำให้เกิดความเข้ากันไม่ได้ดังกล่าว

ส่วนนักวิชาการด้านความรุนแรงและสันติวิธีในสังคมไทย ได้อธิบายถึงความขัดแย้งว่า “ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่มีอยู่ทั่วไปในสังคมและมีใช่เป็นสิ่งที่เลวร้ายเสมอไป เพราะบางครั้งความขัดแย้งก็เป็นประโยชน์ได้ กล่าวคือ บางครั้งความขัดแย้งในสังคมก็ทำหน้าที่เหมือนลิ้นนิรภัย (Safety Value) ซึ่งช่วยผ่อนคลายความเป็นศัตรูของกันและกันให้เบาบางลงได้ นอกจากนั้นความขัดแย้งยังเปรียบเสมือนสัญญาณเตือนสังคมว่า “สังคมกำลังมีปัญหา กำลังคุกรุ่นอยู่” ดังนั้น ความขัดแย้งจึงไม่ใช่สิ่งที่จะต้องลบให้หายไปจากสังคมมนุษย์โดยสิ้นเชิง ส่วนลักษณะของความขัดแย้ง ความขัดแย้งนั้นเป็นสิ่งที่มิได้มีลักษณะทั้งเปิดเผย และเก็บกดซ่อนไว้ ซึ่งตรงข้ามอย่างสิ้นเชิงกับสิ่งที่เรียกว่าสันติภาพ ซึ่งสันติภาพจะเปิดเผยตลอดเวลา (Satha-Anand, 1996)

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะไม่เป็นมิตร ซึ่งปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะไม่เป็นมิตรจะแสดงออกผ่านพฤติกรรม อาทิเช่น การข่มขู่ การสร้างแรงกดดันแก่ฝ่ายตรงข้าม การดำเนินการใดๆ ก็ตามที่มีลักษณะข่มขู่เพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะ (Tosuwanjinda, 2002) เป็นสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่คนสองคนแสดงความเกลียดชัง ข่มขู่ ไม่ให้ความร่วมมือ และอีกฝ่ายหนึ่งมีการก้าวก้าวการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง จนไม่สามารถใช้ชีวิตอย่างปกติสุขได้ (Santiwong, 1994) เป็นความไม่ลงรอยกันหรือสภาวะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปฏิปักษ์กันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โต้แย้งกันในประเด็นของด้าน ค่านิยม หรือเกิดการแข่งขันกันในเรื่องของอำนาจ สถานภาพ เป้าหมาย และการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (Wattasup, 2004)

โดยสรุป ความหมายของความขัดแย้ง มักมีคุณลักษณะบางประการร่วมกันหรือใกล้เคียงกัน คือ ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ที่เกิดความขัดกัน ไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องของเป้าหมาย ค่านิยม การแสดงความเชื่อ การแย่งชิงผลประโยชน์ การไม่ลงรอยกันด้านความต้องการ ความสนใจ การรับรู้ การตีความ และการแสดงความรู้สึกในด้านลบ นอกจากนี้ ความขัดแย้งยังหมายถึง สถานการณ์ที่คนสองคน หรือมากกว่านั้นมีการปฏิบัติที่สื่อถึงการบั่นทอน การเกลียดชัง และการใช้พฤติกรรมที่ข่มขู่และไม่เป็นมิตรต่ออีกฝ่าย จึงเกิดความขัดแย้งขึ้น

## สันติวิธี (Non-violence)

เมื่อพิจารณาถึงความหมายของสันติวิธี พบว่าเป็นคำที่มีการใช้กันมากแวดวงการศึกษาของไทย และมักใช้คำว่าสันติวิธีปนกันกับคำว่า อหิงสา เพราะมีใจความบางประการที่คล้ายคลึงกัน เพียงแต่แตกต่างกันตรงที่ คำว่าอหิงสา เน้นที่ศาสนธรรม ในขณะที่สันติวิธีเน้นไปที่กระบวนการทางสังคมและการเมือง ไดนิยามสันติวิธีว่า เป็นการแก้ไขความขัดแย้ง หรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่งๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นการประทุษร้ายต่อร่างกายและชีวิต (Paisal Visalo, 2012) นอกจากนี้ สันติวิธี หมายถึง วิธีที่กลุ่มบุคคลหรือมวลชนใช้ต่อสู้เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนปรารถนาในบางอย่างหรือเพื่อให้รัฐหรือผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การจัดชุมนุมหยุดงานประท้วง การคว่ำบาตรทางด้านเศรษฐกิจ หรือวิธีฝืนกฎหมาย (ต้อแพ่ง) เช่น การปิดถนน เป็นต้น (Tamtai, 1998)

จากความหมายดังกล่าวทำให้เห็นว่า สันติวิธีนั้นนอกจากจะมีนัยที่มุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาโดยปราศจากความรุนแรงแล้ว ยังมีนัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นยุทธศาสตร์อย่างหนึ่งในการจัดการกับความขัดแย้งโดยไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม บุคคลอื่น และสัตว์ต่างๆ เป็นต้น ขณะที่โคทม อารียา (Areeya, 2003) กล่าวถึง สันติวิธี ในลักษณะการปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจ เช่น การใช้ปฏิบัติการไร้ความรุนแรงเพื่อให้รัฐเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือพฤติกรรม ซึ่งผลของการใช้สันติวิธีจะมีความยั่งยืนและเป็นไปตามหลักจริยธรรมหรือศาสนธรรมได้ดีกว่าการใช้ความรุนแรง

สรุปได้ว่า สันติวิธี เป็นกระบวนการตอบโต้กับสถานการณ์ความขัดแย้งในรูปแบบที่ไม่ใช้กำลังทางกายภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ดังนั้นสันติวิธีจึงไม่ได้หมายความถึง (ความเฉื่อยชา Passive) และ (การไม่กระทำ Inaction) หากแต่เป็นการกระทำ หรือการแสดงออกในรูปแบบหนึ่งที่ไม่ใช้ความรุนแรง เช่น การเดินขบวนประท้วง การติดป้ายสัญลักษณ์ การฉีกบัตรเลือกตั้ง เพื่อแสดงเจตนารมณ์ทางการเมือง การอดอาหาร การคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ หรือไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงการเจรจาและการไกล่เกลี่ยกับคู่ขัดแย้ง เป็นต้น ดังจะเห็นว่า ผู้ที่ใช้สันติวิธีในการแก้ไขความขัดแย้ง จะไม่ต้องการใช้ความรุนแรงและไม่ต้องการทำให้การต่อสู้นั้นมีผู้คนบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ซึ่งแน่นอนว่า ผู้ใช้สันติวิธีจะต้องเป็นผู้ต้องใช้ความกล้าหาญในการชนะใจตนเอง ใช้ความอดทน สามารถควบคุมตนเองได้ และมีความเข้าใจความรักต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

## หลักคิดของสันติวิธี (Non-Violence Concepts)

หลักคิดของสันติวิธีคือการไม่ใช้ความรุนแรง เนื่องจากการใช้ความรุนแรงเป็นตัวก่อให้เกิดความแตกแยก และสร้างความเสียหายต่อจิตใจและร่างกายทั้งในส่วนของปัจเจกและส่วนรวม ในการใช้แนวทางสันติวิธีจึงต้องทำความเข้าใจถึงหลักคิดของสันติวิธี ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1) **ปฏิเสธการใช้ความรุนแรงอย่างสิ้นเชิง** ความรุนแรงมีผลเป็นการทำลาย ทำลายทั้งในแง่ของความสัมพันธ์ของคู่กรณีและสถานการณ์ ความขัดแย้ง ทำให้ทิศทางของความขัดแย้งเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ และความรุนแรงทำให้ข้อเรียกร้องที่ชอบธรรมของฝ่ายผู้ใช้ความรุนแรงกลายเป็นสิ่งที่ไม่ชอบธรรม ฉะนั้นจะเห็นว่า แม้ว่าจะมีข้อเรียกร้องที่เป็นธรรมเพียงใด หากวิธีการเรียกร้องข้อเรียกร้องนั้นไม่เป็นธรรมก็ไม่สามารถได้รับการตอบสนองจากฝ่ายตรงข้าม

2) **โจมตีที่ปัญหา ไม่โจมตีที่ 'ตัวบุคคล'** หลักคิดนี้เป็นการแยก (ปัญหา) ออกจาก (ตัวบุคคล) คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น สิ่งที่ต้องจัดการกับความขัดแย้งนั้น คือ จัดการที่ (ปัญหา) ไม่โจมตีหรือมุ่งจัดการที่ (ตัวบุคคล) เพราะหากเรามุ่งโจมตีหรือจัดการที่ตัวบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างเรากับคู่กรณีจะยิ่งตึงต่าลงต่างฝ่ายต่างปกป้องตนเองและคิดหาแต่วิธีโจมตีกลับกันไปมา ซึ่งแน่นอนว่า วิธีการดังกล่าวไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการความขัดแย้ง ในขณะที่เดียวกันก็จะเป็นการสร้างกำแพงปิดกั้นทางออกที่เป็นไปได้ของปัญหา

3) **สร้างความสัมพันธ์อันดี** ความสัมพันธ์ที่ดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน (Trust) ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้น จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนสำคัญลำดับต้นๆ ของการจัดการความขัดแย้งด้วยแนวทางสันติวิธี เนื่องจากในการจัดการความขัดแย้งนั้น ก่อนที่คู่กรณีจะไปสู่ขั้นตอนของการพูดคุยกันสัมพันธภาพของคู่กรณีต้องได้รับการฟื้นฟูเสียก่อน เพราะหากสัมพันธภาพที่ดีหรือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของคู่กรณีไม่ได้รับการฟื้นฟู คู่กรณีก็จะเกิดความหวาดระแวงต่อคำพูดของอีกฝ่ายมากเสียกว่าการเปิดใจยอมรับฟังอีกฝ่าย จนกระทั่ง ในท้ายที่สุดก็จะทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเข้าใจกันและกัน รวมทั้งไม่ยอมรับข้อเสนอกันและกัน

4) **ไม่มุ่งเอาชนะกัน แต่สร้างความร่วมมือกัน** ในการแก้ไขความขัดแย้งนั้น คู่กรณีจะต้องไม่อยู่บนฐานคิดแบบการเล่นเกมส์ คือ มีฝ่ายแพ้และมีฝ่ายชนะ เพราะหากคิดเช่นนั้น คู่กรณีจะมีแนวโน้มในการใช้วิธีการรุนแรง การบิดเบือนข้อมูล และการหักหลังกัน ซึ่งการกระทำทั้งหมดที่กล่าวมานี้ มีแต่จะทำให้ความขัดแย้งเกิดการขยายตัวและบานปลายมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากคู่กรณีมีสัจธรรมที่วิธีการคิดแบบการเล่นเกมส์ออกไป และหันหน้ามาร่วมมือกัน คิดหาทางออกที่สร้างสรรค์ ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างเต็มที่

5) **ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย** โดยส่วนใหญ่แล้ว ความขัดแย้งที่มีความรุนแรงเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เกิดจากการที่ความต้องการขั้นพื้นฐานของคู่กรณีไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น ถ้าจะแก้ไข



ความขัดแย้ง ความต้องการขั้นพื้นฐานของทุกฝ่ายจะต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อน ซึ่งจะทำได้บนพื้นฐานของการร่วมมือกัน

**6) มองทุกคนมีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน** การมองผู้อื่นว่าเป็นมนุษย์เหมือนๆ กับเรา เป็นปัจจัยที่จะป้องกันการใช้ความรุนแรงต่อกัน เพราะการทำลาย หรือการทำร้ายบุคคลอื่นที่เราคิดว่ามีความเป็นมนุษย์ มีครอบครัวที่รัก มีสุข มีทุกข์ มีเจ็บ มีเสียใจเฉกเช่นเดียวกับเรา เราก็จะกระทำรุนแรงต่อเขาได้ยากลำบากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเรามองผู้อื่นว่ามีใจมนุษย์ เราจะกระทำความรุนแรงต่อผู้อื่นได้ง่ายขึ้น ดังเช่นที่ครั้งหนึ่ง พระกิตติวุฒิปโท เคยเสนอแนวคิดที่ “ฆ่าคอมมิวนิสต์ไม่บาป” แนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อความคิดของคนให้เชื่อว่า การฆ่าหรือการใช้ความรุนแรงต่อคนที่มีอุดมการณ์คอมมิวนิสต์เป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ โดยไม่บาป (Kasetsiri 2008) ซึ่งแนวคิดข้างต้น เป็นการชี้ให้เห็นว่า เราไม่ได้นับว่า ‘ชีวิต’ ทุกชีวิตคือ ‘ชีวิต’ แต่เราพยายามมองว่า ‘ชีวิต’ ของใครควรถูกนับว่าเป็น ‘ชีวิต’ บ้าง และเมื่อเรามองว่าคอมมิวนิสต์ ‘ไม่ใช่ชีวิต’ เราจึงเกลียด ต่อต้านและพร้อมที่จะใช้ความรุนแรงต่อคนที่เป็นคอมมิวนิสต์ อันเป็นวิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ตรงข้ามกับสันติวิธีอย่างสิ้นเชิง

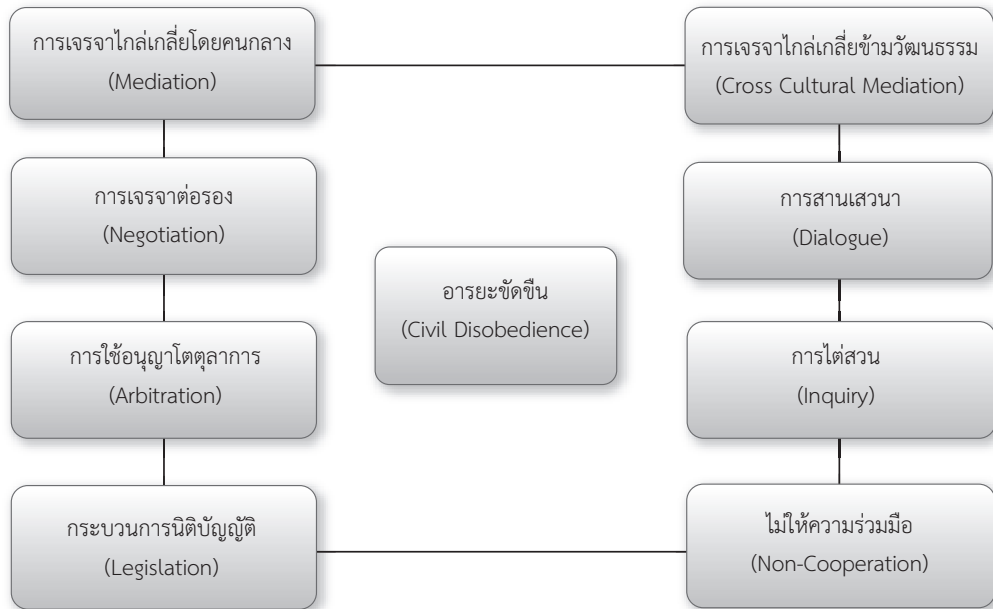
**7) เน้นทั้งเหตุผลและความรู้สึก** การจัดการความขัดแย้ง คือ การจัดการกับวิธีที่ผู้คนคิดและรู้สึก ดังนั้นการใช้เหตุผล(Head) เพียงอย่างเดียวในการจัดการความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่นักสันติวิธีมองว่า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ เนื่องจากการจัดการความขัดแย้งที่ดี ควรต้องใช้ทั้งเหตุผลและความรู้สึกเป็นปัจจัยขับเคลื่อน ดังเช่น ตัวอย่างการเจรจาสันติภาพระหว่างอียิปต์กับอิสราเอล ในปี พ.ศ. 2521 คู่เจรจาในฐานะตัวแทนของประเทศใช้เวลาในการเจรจาเป็นปี ก็ไม่สามารถสงบศึกและหาข้อตกลงร่วมกันได้ แต่ภายหลังจากที่คู่เจรจากจากทั้งสองประเทศใช้เวลาพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจความรู้สึกกันและกันเพียงไม่กี่นาที ในฐานะคนเป็นพ่อหรือผู้นำของประเทศ ที่ไม่ต้องการเห็นลูกของตนได้รับผลกระทบจากสงคราม ทั้งสองฝ่ายก็กลับตกลงกันได้ อันเป็นที่มาของสนธิสัญญาสันติภาพระหว่างกันในที่สุด

**8) กล้าและสร้างสรรค์** ความรุนแรงมีแรงผลักดันมาจากความกลัว เช่น กลัวสูญเสียอำนาจ จึงต้องมีการใช้ความรุนแรงในการปกป้องอำนาจของตนไว้ แต่การใช้สันติวิธีนั้นต้องขจัดความกลัวออกไป และจะต้องมีแรงผลักดันมาจากความกล้า คือ ต้องมีความกล้าเผชิญกับความจริง กล้าที่จะตั้งคำถาม กล้าคิด กล้าทำจัดคดี กล้าที่จะยอมสูญเสียผลประโยชน์บางสิ่งบางอย่าง และกล้าที่จะพูดคุย ซึ่งความกล้าเหล่านี้จะนำพาเราไปสู่การเปิดใจยอมรับการพูดคุยกับอีกฝ่ายอันเป็นการกระทำที่สร้างสรรค์และจำเป็นอย่างมากต่อการจัดการความขัดแย้ง (Wongtane, 2011)

โดยสรุป สันติวิธี คือแนวคิดหนึ่งที่ว่า มนุษย์นั้นมีเหตุผล สามารถเข้าใจ เห็นอกเห็นใจและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติได้ ส่วนการแก้ไขความขัดแย้ง หมายถึง การตอบโต้หรือตอบสนองในสถานการณ์ความขัดแย้งหนึ่งๆ และสำหรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี จึงหมายถึง การแก้ไขความขัดแย้งโดยปราศจากการใช้ความรุนแรง ปราศจากอคติ มีเพียงแต่ความกล้า ความร่วมมือ และการมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

### รูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี (Non-Violence Approaches)

รูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธีโดยพื้นฐานที่ใช้กันอยู่นั้น มีหลายรูปแบบ ส่วนการเลือกว่าจะนำรูปแบบใดไปใช้ ขึ้นอยู่กับสภาพความขัดแย้ง ความต้องการของคู่กรณี ขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มี และสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบได้เป็น 9 รูปแบบ ตามแผนภูมิ ดังต่อไปนี้



**1) การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง (Mediation)** หมายถึง กระบวนการที่คู่กรณีซึ่งอาจจะเป็นรัฐ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยสมัครใจมาพูดคุย อภิปรายถึงความแตกต่างกันในเรื่องต่างๆ และเป็นกระบวนการที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต่างตกลงพร้อมใจกันให้มีคนกลางเป็นผู้ไกล่เกลี่ย โดยหลักการสำคัญของการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลางมี 4 ประการ คือ 1. แยกคนออกจากปัญหา 2. พิจารณาถึงจุดสนใจและผลประโยชน์ร่วมของคู่กรณี โดยไม่มุ่งเน้นที่จุดยืน 3. สร้างทางเลือกที่หลากหลายให้กับคู่กรณี และ 4. ใช้กฎ กติกาในกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อความยุติธรรม

ฉะนั้น การเลือกบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่เป็นคนกลางก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของคนกลางไว้ คือ 1. มีความเป็นมิตรและเป็นที่ยอมรับทางสังคม เคารพต่อความคิดเห็นของบุคคล 2. มีประสบการณ์หรือความชำนาญในการจัดการความขัดแย้งมาก่อน 3. มองโลกในแง่ดี มีความรู้สึกร่วม 4. มีความยืดหยุ่น ความอดทน 5. มีความใจกว้าง มีความน่าเชื่อถือ และ 6. ไม่อารมณ์ร้อน มีไหวพริบดี และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Wattasup et al. 2007)

2) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่สนทนาทั้ง 2 ฝ่าย โดยมี การเสนอข้อแลกเปลี่ยน ซึ่งนำผลประโยชน์มาให้ทั้ง 2 ฝ่าย (Win-Win) โดยการเจรจาต่อรอง ไม่มีสูตรสำเร็จที่ตายตัว เนื่องจากเป็นการพูดคุยกับ “คน” คนแต่ละคนก็ย่อมมีความแตกต่างหลากหลายจึงไม่จำเป็นต้องมีสูตรเฉพาะในการเจรจาต่อรอง นอกจากนั้น กระบวนการเจรจา ไม่จำเป็นต้องอาศัยคนกลางหรือบุคคลที่สาม และอาจจะเป็นการเจรจาต่อรองเฉพาะคู่ขัดแย้งหลัก หรือเป็นการส่งตัวแทนมาพูดคุยก็ได้ หลักการสำคัญในการเจรจาต่อรองที่ควรยึดถือปฏิบัติ คือ 1. ยอมรับสถานะของคู่ขัดแย้ง หรือคู่กรณี 2. เข้าใจจุดยืน มุมมองและเหตุผลของคู่กรณีฝ่ายตรงข้าม 3. เห็นส่วนดีของคู่เจรจาไม่ว่าจะเป็นทัศนคติหรือพฤติกรรม 4. มองคู่เจรจาว่า เป็นผู้ที่สามารถเป็นฝ่ายเดียวกับเราได้ หรือจะตกลงกันได้ โดยได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน และ 5. เจรจาทันทีคู่เจรจาอย่างสุภาพและเปิดเผย (Wattanasak, 2010)

ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในการเจรจา 2 รูปแบบ และผลลัพธ์ของแต่ละรูปแบบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการเจรจา

แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการเจรจา Negotiation Concepts		
	การเจรจาเพื่อเอาชนะฝ่ายเดียว Distributive Negotiation	การเจรจาเพื่อบรรลุผลร่วมกัน Integration Negotiation
การสนทนาระหว่าง 2 ฝ่ายขึ้นไป เพื่อนำไปสู่ข้อตกลงร่วมในประเด็นที่ขัดแย้งกัน  A Dialogue between 2 or more parties to achieve abinding agreement on a contested issue.	การต่อรองที่จุดยืน “Positional bargaining”	การเจรจาที่วางอยู่บนฐานของจุดสนใจ + หลักการ “Interest -base” + “principle base” negotiation
	ชนะ - แพ้ win - lose	ชนะ - ชนะ win - win
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กอบโกยให้ได้มากที่สุด Maximize your gain</li> <li>● บิดเบือนการรับรู้ของฝ่ายตรงข้าม Manipulate the perception of the other side</li> <li>● ค้นหาจุดที่ยอมไม่ได้ของฝ่ายตรงข้าม Discover the other side’s resistance points</li> <li>● ยอมถอยทางยุทธศาสตร์ Make strategic concessions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความแตกต่าง + ความเหมือน Differences + Commonalities</li> <li>● ความจำเป็นพื้นฐาน + จุดสนใจ vs จุดยืน Needs + interests vs. positions</li> <li>● หยิบยกความต้องการของทุกฝ่าย Address, needs of all parties</li> <li>● สร้าง “ทางเลือกต่าง” เพื่อให้ได้รับทั้งสองฝ่าย Invent options for mutual gain</li> <li>● ใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นกลางเพื่อยุติความขัดแย้ง Use object criteria for settlement</li> </ul>

ที่มา: Samatcha Nilpat and Rungrawee Chalernsripinyorat (2014)

3) **การใช้อนุญาโตตุลาการ (Arbitration)** เป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการตัดสินโทษ ผู้ทำหน้าที่ในการตัดสิน เรียกว่า “อนุญาโตตุลาการ” อย่างไรก็ตาม แม้กระบวนการอนุญาโตตุลาการจะมีผู้ตัดสินโทษ แต่กระบวนการนี้ก็ต่างไปจากระบบการตัดสินโทษของศาล คือ อนุญาโตตุลาการสามารถหาข้อมูลอื่นมาพิจารณาเสริมได้ โดยไม่ต้องใช้เฉพาะประเด็นที่ฟ้องร้องกันอยู่ และผลของการตัดสินของอนุญาโตตุลาการนั้น คู่กรณีจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับว่า ในช่วงที่ตกลงกันได้มีการเขียนสัญญาไว้หรือไม่ รวมทั้งขึ้นอยู่กับดุลพินิจของคู่กรณี (Satha-Anand, 2006)

4) **กระบวนการนิติบัญญัติ (Legislation)** สืบเนื่องจาก ความขัดแย้งในบางกรณีเกิดขึ้นเพราะผู้คนได้รับความเดือดร้อนจากข้อกำหนดที่ล้าสมัย หรือกฎหมายที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนบางกลุ่ม เช่น กฎหมายป่าสงวน ที่ถูกกำหนดขึ้นและบังคับใช้ภายหลังจากผู้คนได้เข้าไปใช้ประโยชน์จากป่ามาหลายปีแล้ว กฎหมายนี้ก็จะออกกฎหมายหลังในการห้ามไม่ให้ผู้คนเข้ามาใช้พื้นที่ ฉะนั้นทางแก้ไขเพื่อระงับความขัดแย้งนี้ อาจจะต้องแก้ไขที่ตัวกฎหมาย โดยการใช้กระบวนการนิติบัญญัติ เช่น การร่างกฎหมายป่าชุมชน หรือสิทธิชุมชนขึ้นมาเพื่อรองรับการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

5) **การเจรจาไกล่เกลี่ยข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Mediation)** การเจรจาไกล่เกลี่ยข้ามวัฒนธรรม เป็นการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่กรณีที่ต่างวัฒนธรรมกันได้รับผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย โดยมีบุคคลที่สามทำหน้าที่เป็นคนกลาง (Mediator) ในการไกล่เกลี่ย ซึ่งบุคคลที่สามนี้จำเป็นต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของคู่กรณี และจะต้องเป็นคนที่เปิดกว้างรับความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์ ชนชั้น เพศ และศาสนาได้ นอกจากนั้นการเลือกใช้ภาษาในการเจรจาไกล่เกลี่ยก็เป็นกุญแจสำคัญ โดยคนกลางต้องเลือกใช้ภาษาที่สามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ ซึ่งอาจจะเป็นภาษาของคนกลางที่ทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ย แต่ต้องพิจารณาว่าภาษาที่ใช้ในการสื่อสารนั้นได้รับการยินยอมจากคู่กรณีทั้งสองฝ่าย เป็นต้น (Bernard Mayer 2010)

6) **การสานเสวนา (Dialogue)** สานเสวนา หมายถึง กระบวนการกลุ่มในการจัดการกับความขัดแย้งที่อาศัยบุคคลที่สามช่วยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการพูดคุยสนทนากันระหว่างกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ความขัดแย้งที่มีความซับซ้อนและความตึงเครียด โดยเฉพาะความตึงเครียดระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในความขัดแย้ง โดยการสานเสวนาจะเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการลดอคติและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้เข้าร่วมกระบวนการ (Soththibandhu, 2010)

การสานเสวนา นอกจากจะเป็นกระบวนการ การทำความเข้าใจซึ่งกันและกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และสร้างสัมพันธภาพที่ดีของคู่ขัดแย้งทุกฝ่ายแล้ว การสานเสวนายังเป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งหนึ่งที่สามารถช่วยเยียวยาบาดแผลในจิตใจของผู้เข้าร่วมการสานเสวนาด้วย เพราะเมื่อผู้เข้าร่วมการสานเสวนาได้มีโอกาสพูด หรือบอกเล่าความรู้สึกที่มีในใจ ก็เปรียบเสมือนได้แบ่งเบาความคิดความรู้สึกที่ทุกข์ของตัวเองลงมาให้ผู้อื่นรับทราบร่วมกัน โดยมีเพื่อนๆ ผู้เข้าร่วมสานเสวนาท่านอื่นๆ คอยรับฟัง เสนอความเห็นและเยียวยาจิตใจกันและกัน เป็นต้น

7) **การไต่สวน (Inquiry)** แนวทางนี้เป็นวิธีที่มุ่งเน้นการจัดการข้อพิพาททั้งในระหว่างประเทศ เกิดขึ้นจากผลการประชุมสันติภาพครั้งแรกที่กรุงเฮก ประเทศเนเธอร์แลนด์ ในปี ค.ศ. 1899 ในมาตรา 9 และ 14 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการไต่สวนว่า หากประเทศคู่กรณีทั้งสองประเทศไม่สามารถตกลงกันได้โดย การทบทวนอันเนื่องมาจากมีความเห็นขัดแย้งกัน ให้จัดตั้งคณะกรรมการไต่สวนขึ้นอำนวยความสะดวกใน การศึกษาวิเคราะห์ปัญหา โดยหาข้อเท็จจริงอันแน่ชัดด้วยการสืบสวนที่ปราศจากความลำเอียงและด้วย ความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งคณะกรรมการไต่สวนนั้น ประกอบด้วยบุคคลซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมายและสาขา ต่างๆ และการสอบสวนของคณะกรรมการนี้ จะทำได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากคู่พิพาทอย่างน้อยฝ่าย หนึ่งในดินแดนที่จะมีการสอบสวน (Suthipan, 2011)

8) **ไม่ให้ความร่วมมือ (Non-Cooperation)** การไม่ให้ความร่วมมือ เป็นเจตนาที่จะหยุดยั้งหรือ เพิกถอนความร่วมมือในรูปแบบที่เคยให้แก่บุคคล กิจกรรม สถาบันหรือระบอบการปกครอง เพื่อแสดงให้เห็นว่าแท้จริงแล้วอำนาจในการปกครองล้วนมีที่มาจากการยอมรับและสนับสนุนของประชาชน และเมื่อใดที่ ประชาชนพร้อมใจกันเพิกถอนความยินยอมนั้น บุคคล กิจกรรม สถาบัน กระทั่งระบอบปกครอง ก็ไม่อาจ ดำเนินต่อไปได้ วิธีการไม่ให้ความร่วมมือสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) การไม่ให้ความร่วมมือทาง สังคม (2) การไม่ให้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อาทิ การคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ และ (3) การไม่ให้ความร่วม มือทางการเมือง (Chayanit Poonyarat 2010)

9) **อารยะขัดขืน (Civil Disobedience)** แนวคิดของวิธีการนี้ได้รับอิทธิมาจากแนวคิด “อหิงสา” ของมหาตมา คานธี ประยุกต์ใช้เป็นคำว่า “อารยะขัดขืน” โดยอธิบายว่า “อารยะขัดขืน” (Satha-Anand, 2006) เป็นเรื่องของการขัดขืนอำนาจรัฐ ที่เป็นทั้งเป้าหมายและตัววิธีการอันทำให้สังคมการเมือง โดยรวมมีอารยะมากขึ้น ทั้งนี้ การจำกัดอำนาจรัฐโดยพลเมืองด้วยวิธีการอย่างอารยะ คือ เป็นไปโดยเปิดเผย ไม่ใช้ความรุนแรง และยอมรับผลตามกฎหมายที่จะเกิดขึ้นกับตัวผู้ใช้สันติวิธีแนวนั้น เพื่อให้สังคมการเมือง เป็นธรรม มีการเคารพสิทธิเสรีภาพของคนมากขึ้น และเป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น อารยะขัดขืนเป็นการ ใช้สันติวิธีในลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันกับวิธีการ “ไม่ให้ความร่วมมือ” กล่าวคือ ไม่ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติตามกฎหมายหรือนโยบายของรัฐบาล โดยต้องการให้สังคมโดยรวมเห็นว่ามีมโนธรรมเกิดขึ้น ในกฎหมายหรือนโยบายนั้นๆ ซึ่งลักษณะเด่นของ “อารยะขัดขืน” อยู่ที่การไม่ใช้ความรุนแรง และการ มุ่งเน้นละเมิดกฎหมาย แต่ผู้ละเมิดจะยอมรับผลของการละเมิดกฎหมายนั้น

## สรุป

การที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นในระดับใดหรือพื้นที่ใดก็ตาม หากต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหา ดังกล่าว สันติวิธี จึงเป็นคำตอบเสมอ ส่วนวิธีการว่าจะทำอย่างไรที่จะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ ใช้ความรุนแรง นั่นคือ การใช้แนวทางสันติวิธีซึ่งก็คือการต่อสู้โดยไม่ใช้ความรุนแรง สันติวิธีไม่ทำให้เกิดความ เสียหายต่อทรัพย์สินและชีวิต แต่ผู้ที่ใช้แนวทางนี้ต้องอาศัยความอดทนและกล้าหาญ ส่วนแนวคิดในการต่อสู้

โดยสันติวิธีมีถึง 8 แนวทาง คือ ปฏิเสธการใช้ความรุนแรงอย่างสิ้นเชิง โจมตีที่ปัญหา ไม่โจมตีที่ตัวบุคคล สร้างความสัมพันธ์อันดี ไม่มุ่งเอาชนะกัน แต่สร้างความร่วมมือกัน ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย มองทุกคนมีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน เน้นทั้งเหตุผลและความรู้สึก กล้าและสร้างสรรค์ ส่วน 9 รูปแบบของการจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี คือ การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง การเจรจา การใช้ อนุญาโตตุลาการ กระบวนการนิติบัญญัติ การเจรจาไกล่เกลี่ยข้ามวัฒนธรรม การสานเสวนา การไต่สวน ไม่ให้ความร่วมมือ และอารยะขัดขืน ทั้งนี้การดำเนินการที่จะใช้แนวทางใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสภาพความขัดแย้ง ความต้องการของคู่กรณี ทรัพยากรที่มีอยู่ และสภาพแวดล้อม

## References

- Areeya, K. (2003). *Support for Peaceful Means. 30 Years of October 14 Documents People's Newsletter. 23-25. 3<sup>rd</sup> Edition, October 1, 2003.*
- Bercovitch, J. (1984). *Social conflict and third parties: Strategies of Conflict Resolution.* Co: Westview Press.
- Binji, A. et al. (2009). *Patani...History and Politics in Malayu World. (2nd ed.).* Songkhla: Southern Islamic Cultural Foundation.
- Buddhadasa Bhikkhu. (1988). *Peace of the World: Saturday Lecturer for Asanha Bucha Day.* Bangkok: Dhammathan Foundation.
- Howard, R. (2003). *Conflict sensitive journalism.* International media support. <https://www.mediasupport.org/wp-content/uploads/2012/11/ims-csj-handbook-2004.pdf>. (Accessed 23 September 2016).
- Kasetsiri, C. (2008). *October 6, 1976 "The Dead of 1 Person, If Not Because of "Mr. Peud", Then Because of Who?: The Intelligence Impasse and the History of "Thailand".* In "One Corpse- Mr. Peud" and the October 6 Bloodshed. The Foundation for the Promotion of Social Sciences and Humanities Textbooks Project.
- Kriesberg, L. (1998). *Constructive conflict: From escalation to resolution. (3rd ed.).* Lanham, Md.: Rowman & Littlefield.
- Manakij, P. (2011). *Mahakarb in Three Southern Provinces.* Bangkok: Klunagsorn.

- Nillapijit, S. (2007). *Human Rights in Islam and Endorsement of Rights and Freedom according to Thai Constitution*. Doctoral Dissertation, Faculty of Law, Chulalongkorn University.
- Nilpat, S. and Chalernsripinyorat, R. (2014). *Media Discourse in the Peace Processes of the Three Southern Border Provinces 2013*. USAID's BRIDGE Project. MEDIA INSIDEOUT.NET.
- Paisal Visalo. (1995). *Science and Arts in Conflicts Suppression*. Bangkok: Ruankaew Printing.
- Paisal Visalo. (2012). *Before the Relationship Ends*. Bangkok: Post Publishing Printing.
- Poonyarat, C. (2010). "13 Secrets" and Peaceful Means in Thai Society. *King Prajadhipok's Institute Journal*. 2010: (1).
- Ropers, Norbert. (2007). *PPP Handbook: How Do We Work for JUST PEACE Together?* Center for Conflict Studies and Cultural Diversity (CSCD), Deepbooks. Deep South Watch.
- Royal Academy. (2003). *Royal Academy Dictionary for the Year 2003*. Bangkok: Nanmeebooks.
- Santiwong, T. (1994). *Organizational Behavior*. Bangkok: Thai Wattanapanich.
- Satha-Anand, C. (1996). "Ethnic and Conflicts" in *Peace Theories/Cultural Way*. Bangkok: Komolkeemthong.
- Satha-Anand, C. (2006). *Civil Disobedience*. (Online. Accessed: Available from: <http://www.stanford.edu/group/King/frequentdocs/birmingham.pdf>. (Retrieved November 3, 2016).
- Satha-Anand, C. (2003). *Civil Disobedience and Thai Society*. Academic Documents No. 6, Public Lecturer-Knowledge Market-People University for 30 Years October 14 and Democratic Project. August 16, 2003. Thammasat University.
- Suthipan, C. (2011). *United Nations Peaceful Conflicts Suppression Methods*. Master of Political Science Thesis. Bangkok: Thammasat University.
- Sotthibandhu, T. (2010). *Conflicts Resolution*. Document for a class of 465-377 Conflict Management. Institute for Peace Studies. Prince of Songkla University.
- Tamtai, M. (1998). Conflicts Management with Peaceful Means in *Peaceful Means and the National Security*. Handout for the Seminar to Solve Conflicts in Thai Society with the New Constitution.

- Thomas, K. W. & Kilmann, R. H. (1978). Comparison of four instruments of conflict behavior. *Psychological Reports*. (42): 1139-1145.
- Tosuwajinda, W. (2002). *Secrets of Organizations Behavior of the New Generation of Organizations*. Bangkok: Thai Wattanapanich Printing.
- Wattanasak, K. (2010). Negotiation. *Executive Journal*. 74-79.
- Wattasup, W. (2004). *Conflicts: Concepts and Tools for Problems-Solving*. (2nd ed.). Nonthaburi: King Prajadhipok's Institute.
- Wattasup, W, Tontheerawong, B. and Permpoonwivat, S. (2007). *Conflicts Management and "Apology"*. (Translated and Completed). (2nd ed.) Bangkok: Pimlak Publishing.
- Webster Dictionary. (1913). *Definition Conflict*. Available from: <http://www.webster-dictionary.org/definition/Conflict>. (Accessed 14 September 2016).
- Weeraspong, P. (Translator). 2016. *Bergh of Glossary on Conflict Transformation: 20 notions for theory and practice* Printed By: Peace Resource Collaborative.
- Wongtanee, C. (2011). *Main Theme of Conflicts Management with Peaceful Means*. In the handout of Subject No. 465-377 Conflicts Management. Institute of Peace Studies, Prince of Songkla University.