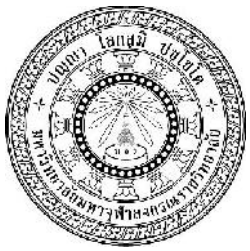


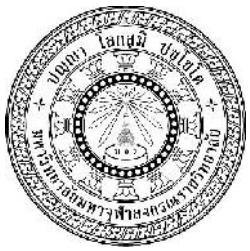
แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

THE WAY TO DEVELOPMENT OF CENTER FOR PEACE AND STUDENT GOVERNANCE DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY

นายอติชาต ตันเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘



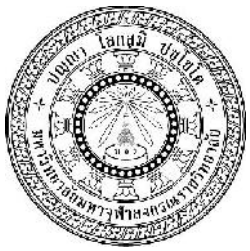
แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

นายอติชาต ตันเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



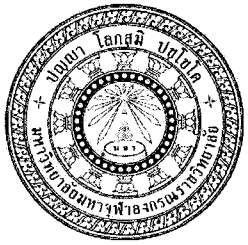
The Way To Development of Center For Peace And Student Governance Dhurakij Pundit University

Mr. Atichart Tancharoen

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Peace Studies)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2015

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ..... ประธานกรรมการ

(พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ, ดร.)

..... กรรมการ

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว)

..... กรรมการ

(ดร.อุทัย สติมั่น)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. ประธานกรรมการ

ดร.อุทัย สติมั่น กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย .....

(นายอติชาต ตันเจริญ)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้วิจัย : นายอติชาต ตันเจริญ
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สันติศึกษา)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
: พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิธิบุณยากร), รศ.ดร., ป.ธ.๖, พธ.บ., ศศ.ม., พธ.ด.(พระพุทธศาสนา)
ดร. อุทัย สติมั่น ป.ธ.๗, พธ.บ., บธ.ม., พธ.ด.(พระพุทธศาสนา)
วันสำเร็จการศึกษา : ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๙

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กร (๒) เพื่อศึกษาบริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบกับการลงภาคสนามเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เกี่ยวข้องกับศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์จากภายนอก จำนวน ๙ คน ผลการวิจัยพบว่า

๑) สันติวิธีคือการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการแห่งสันติ หรือการไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ธรรมภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการองค์กรที่ยึดหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม และหลักการพัฒนาองค์กร หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี โดยมีวิธีการจัดการให้เกิดความสำเร็จในลักษณะต่างๆ

๒) ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล เผยแพร่ความรู้ และให้การอบรมเรื่องการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีพร้อมทั้งเป็นคนกลางไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การดำเนินงานของศูนย์ยังเชื่อมโยงต่อเนื่องกับโครงการจัดระเบียบสังคมในบริเวณรอบมหาวิทยาลัยที่มีจุดมุ่งหมายในการดูแลนักศึกษา ซึ่งพักอยู่ในหอพักรอบมหาวิทยาลัย ให้มีความปลอดภัยปราศจากอบายมุขและสิ่งเสพติด ทั้งปวง โดยมีหน่วยงานภาครัฐและผู้นำชุมชนร่วมดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งความสุขสงบในสังคม

๓) แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา คือ ๑. ความต่อเนื่องเชิงนโยบายของผู้บริหาร ๒. การสร้างจิตสำนึกรักสันติวัฒธรรมในองค์กร และการสานต่ออุดมการณ์ ๓. การเสริมสร้างเครือข่ายในองค์กรและนอกองค์การณ์ให้เข้มแข็ง ๔. การวางหลักการสู่วิถีปฏิบัติที่ยั่งยืน

Thesis Title : The Way to Development of Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University
Researcher : Mr. Atichart Tancharoen
Degree : Master of Arts (Peace Studies)
Thesis Supervisory Committee
: Assoc. Prof. Dr. Phramaha Hunsa Dhammahaso (Nithiboonyakorn), Pali VI, B.A. (Philosophy), M.A. (Buddhist Studies), Ph.D. (Buddhist Studies)
: Dr. Uthai Satiman, Pali VII, B.A. (Economics), B.B.A. (Management), Ph.D. (Buddhist Studies)
Date of Graduation : March, 19 2015

ABSTRACT

This thesis is of 3 objectives: (1) to study theoretical ideas related to peaceful means, principles of good governance and organization development; (2) to study the contexts of Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University; and (3) to present the way to develop Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University, which its tool is qualitative research with an in-depth interview to related interviewees to the University's Center for Peace and Student Governance including outside-experienced scholars, in a total of 9 altogether. From the research, it is found the followings:

(1) Peaceful means is a resolution of arisen conflict by way of peace or the way without violence; governance means the organizational management emphasizing the rule of law, principles of transparency, responsibility, worthiness, participation, and virtue; and organization development means an implementation for good-way changing with the means for success in various forms.

(2) The Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University is an institute of collecting information, spreading knowledge and giving training in conflict management by peaceful means, together with being a mediator of the arisen conflicts to build the culture of peace in the University. Moreover, the Center's operation is also linked with the project of managing social-discipline around the University that aims to take care of the students who stay in its surrounded dormitories to be safe from all temptations and narcotics by having government offices and community leaders to co-operate for the aim of social peace.

(3) The way to develop the Center for Peace and Student Governance of Dhurakij Pundit University is of the following aspects: 1) a policy continuality 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.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตานุเคราะห์และการชี้แนะการช่วยเหลืออุปถัมภ์จากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษา เมตตาให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์และทุกๆ เรื่องเกี่ยวกับการศึกษา และเป็นผู้ให้กำเนิดวิศวกรสันติภาพ รุ่นที่ ๑ ของมหาวิทยาลัย ท่านเป็นผู้ให้พลังแรงผลักดัน ถ่ายทอดปณิธานในการสร้างสันติบารมี มุ่งมั่นให้นิสิตร่วมพัฒนาสังคมให้อุดมด้วยสันติสุข ขอขอบพระคุณ ดร. อุทัย สติมั่น กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เมตตาให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง ท่านอาจารย์ดร.พูนสุข มาศรังสรรค์ ที่ได้ให้คำปรึกษาทางด้านภาษาอังกฤษจนวิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่ให้ทุนในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ, ดร.,พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร., พระเมธีวรญาณ, ดร.,พระระพิน พุทฺธสาโร, ดร. ขอขอบคุณ ดร.ขันทอง วัฒนประดิฐ ได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ขอกราบขอบคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทุกท่าน ได้แก่ อ.อดุลย์ ขันทอง, ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, อ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ผู้อำนวยการสำนักระงับข้อพิพาทและศูนย์สมานฉันท์และสันติวิธีศาลยุติธรรม, พลเอก.เอกชัย ศรีวิลาส, ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า, รศ.ดร.โคทม อารียา, ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้งมหาวิทยาลัยมหิดล, นพ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา, มจร. ที่ได้เอื้อเฟื้อให้ความกรุณาช่วยเหลือด้านข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิภายใน ผศ.ดร.วันวร จะนู รองอธิการบดีสายงานกิจการอาจารย์ฐิติ ลาภอนันต์ อดีตผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา อาจารย์นเรศ สุนทรชัย หัวหน้าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา อาจารย์วรรรณสวัสดิ์ อุทัยพันธุ์ อาจารย์ประจำศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา ที่เอื้อเฟื้อให้ความกรุณาข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ขอขอบคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนในทุกขั้นตอน เพื่อให้นิสิตได้ค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ผ่านทุกขั้นตอนกระบวนการอย่างราบรื่น พร้อมทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเทด้วยความเสียสละ แม้ต้องเหนื่อยล้า เพื่อสร้างความพร้อมทุกด้านให้วิศวกรสันติภาพ ได้สำเร็จการศึกษา นำโดย ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ, ดร. พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร. และพระมหาวุฒิเมธ

วุฒิเมโธ ตลอดจนถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยอีกหลายท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งได้รับการอำนวยความสะดวกอย่างดีกัลยาณมิตรที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาข้อมูลและตรวจทานแก้ไข ร่วมจัดทำรูปเล่มจนวิทยานิพนธ์สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาข้อมูล และตรวจทานแก้ไข และขอขอบคุณความอบอุ่นและกำลังใจจากครอบครัว ที่ทำให้ก้าวข้ามผ่านทุกอุปสรรคไปได้ด้วยดี

อานิสงส์คุณความดีที่เกิดจากงานวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นเกียรติแด่ผู้มีอุปการคุณทุกๆท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ดังที่ผู้วิจัยได้เอ่ยนามก็ดี ไม่ได้เอ่ยนามก็ดี ส่วนข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดใดๆ ข้าพเจ้าขอน้อมรับคำวิจารณ์และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

นายอติชาต ตันเจริญ

๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญแผนภาพ	ซ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฌ

บทที่ ๑ บทนำ ๑

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย
๑.๕ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย
๑.๖ ทบทวนเอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๑.๗ วิธีการดำเนินการวิจัย
๑.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย
๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับ

บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กร

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสันติวิธี
๒.๑.๑ ความหมายของสันติวิธี
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
๒.๔ กรณีศึกษาการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีในสังคมไทย
๒.๔.๑ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า
๒.๔.๒ สำนักระงับข้อพิพาท ศาลยุติธรรม
๒.๕ สรุป

บทที่ ๓ บริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๓.๑ พัฒนาการของการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล
๓.๒ สภาพปัญหาของนิสิตและสังคมรอบข้างมหาวิทยาลัย
๓.๓ การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาของมหาวิทยาลัยฯ
๓.๔ ความคิดริเริ่มการจัดตั้งศูนย์ฯ
๓.๕ การดำเนินการเพื่อการจัดตั้งศูนย์ฯ
๓.๖ ลักษณะของข้อพิพาทที่เข้าสู่ศูนย์สันติวิธี
๓.๗ รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง
๓.๘ คุณค่าและความสำคัญของการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีฯ
๓.๙ รูปแบบวิธีการเพื่อการดำเนินการ
๓.๑๐ ตัวอย่างโครงการและกิจกรรมของศูนย์ฯ
๓.๑๑ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน
๓.๑๒ สรุป

บทที่ ๔ ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธี และธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๔.๑ เปรียบเทียบแนวคิดของศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษากับสถาบันต่างๆ
๔.๒ จุดแข็งและจุดอ่อนของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา
๔.๓ แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา
๔.๔ สรุป

บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย
๕.๒ ข้อเสนอแนะ
๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้
๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
ภาคผนวก ง ภาพถ่ายผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์

ประวัติผู้วิจัย

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ก. คำอธิบายคำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์นี้ใช้การอ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙ โดยระบุชื่อย่อคัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๗. หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๒๗๖ หน้า ๙๗.

พระวินัยปิฎก

วิ.จู.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	จูฬวรรค
วิ.ป.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	ปริวารวรรค

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
สำ.ส. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
องฺ.จตุกฺก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อิติวุตตกะ	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิเทส	(ภาษาไทย)
ขุ.จู. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จูฬนิเทส	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.สงฺ. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	ธรรมสังคณี	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติไม่เคยว่างเวนจากความขัดแย้งไม่ว่าจะในระดับบุคคล มนุษย์มิได้ถือกำเนิดมาเหมือนกัน แต่เป็นความแตกต่างอันเป็นผลมาแต่พันธุกรรม หรือสภาพแวดลอมทางสังคม[๑] ความขัดแย้งมีทั้งที่นำไปสู่ความสร้างสรรค์และความรุนแรง โดยความขัดแย้งที่พอเหมาะพอดีและมีการจัดการที่ดี ย่อมนำไปสู่ความสร้างสรรค์ที่เป็นผลดีต่อสังคม แต่ถ้าความขัดแย้งมีมากเกินความเข้าใจและขาดการจัดการที่ดีจะนำไปสู่ความรุนแรงและความเสียหายที่ตามมา จึงจำเป็นต้องเข้าใจสภาพความขัดแย้งและวิธีจัดการความขัดแย้ง เพื่อไม่ให้ความขัดแย้งเพิ่มระดับกลับกลายเป็นความรุนแรง แต่ให้คลี่คลายกลายเป็นความสร้างสรรค์ การเรียนรู้และเข้าใจเรื่องความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนและองค์กรทุกองค์กร ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่และทุกเวลา การกระทบกระทั่งหรือการทะเลาะวิวาทของมวลมนุษย์นั้น มักเริ่มเกิดจากความคิดที่แตกต่างหรือจากความเห็นซึ่งไม่ลงรอยกัน เพราะเป็นไปไม่ได้ที่จะทำให้คนทั้งหลายคิดเหมือนกันได้ ดังนั้น ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์[๒]

ประเทศไทยได้ให้ความสนใจในการปฏิรูปการศึกษา ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมานับจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ทำให้เราได้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ซึ่งเปิดโอกาสให้การปฏิรูปทางการเมือง การปฏิรูปการศึกษา และจนมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ออกมาในที่สุด ความสนใจในการให้การศึกษาที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นหัวข้อการอภิปลายในหลาย ๆ เวที โดยหวังจะเห็นนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกมา เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ในมาตรา ๖ กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”[๓] ความสำเร็จในการที่จะให้นักเรียน นักศึกษา ได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าวนั้น ในต่างประเทศได้มีนักวิจัยจำนวนมากให้ความสนใจในวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและคุณภาพชีวิตในโรงเรียน สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งที่รวมวัยรุ่นที่มีความแตกต่างหลากหลาย ต่างพ่อ ต่างแม่ ต่าง

---

[๑] ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, **สันติทฤษฎี/วิถีวัฒนธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓๖.

[๒] ดูรายละเอียดในพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **สลายความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๖), หน้า ๓-๔.

[๓] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอน ๗๔ ก ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒, หน้า ๓.

สิ่งแวดล้อมที่เติบโตขึ้นมา ต่างความคิดเห็น ความต้องการก็แตกต่างกันออกไป การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างกันก็จะมีกระบวนการแก้ปัญหาต่างๆกันไป ตั้งแต่หลีกเลี่ยงปัญหา หรือใช้การเผชิญหน้าอย่างรุนแรงหรือใช้การนั่งพูดคุยกันเพื่อหาทางออก ฉะนั้นถึงแม้ว่าความขัดแย้งจะเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่การที่จะหาทางออก ไปในทิศทางที่สร้างสรรค์เป็นสิ่งที่กระทำได้ เราหลีกเลี่ยงไม่ให้หันเหไปสู่ความรุนแรงได้ ถ้าเราช่วยให้เด็กมีหนทางที่จะเรียนรู้ยอมรับได้ว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้และเกิดขึ้นอยู่เสมอและหันมาเรียนรู้วิธีการที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งแทนการต่อสู้กันหรือโจมตีกันหรือแม้แต่แทนการไม่รับรู้ แทนการหลีกหนีปัญหาหรือแทนที่จะแสดงการยอมแพ้ต่อกัน

ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีคณะที่ ๗ (ฝ่ายกฎหมาย พลังงาน ระบบราชการ และประชาสัมพันธ์) มีมติเห็นควรนำข้อเสนอของสถาบันพระปกเกล้า และประเด็นอภิปรายของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๙ พ.ย. ๒๕๔๘ (อ้างจากหนังสือราชการของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/๑๘๐๒๒) เห็นชอบให้จัดตั้งศูนย์สันติวิธีหรือศูนย์สันติศึกษาขึ้นในมหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุเรื่องการขจัดความขัดแย้งเป็นหลักสูตรหนึ่งของมหาวิทยาลัย และจัดตั้งสถาบันหรือองค์กรอิสระเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จึงได้สนองนโยบายและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและได้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยได้รับความกรุณาจาก ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า (ในขณะนั้น) เป็นวิทยากรในการบรรยายอบรม ให้แก่ คณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัย คณบดี รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ตัวแทนอาจารย์ที่ปรึกษาทุกคณะ อาจารย์จากสำนักกิจการนักศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นโครงการที่สร้างความเข้าใจในเรื่องการจัดการความขัดแย้งในสถาบันการศึกษาว่าควรมีแนวทางอย่างไรและได้ประโยชน์ต่อนักศึกษาและสังคมประเทศได้อย่างไร จึงได้ดำเนินการโครงการอบรม สัมมนา ดูงาน เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีตลอดมา จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๑๑ พ.ย. ๒๕๕๑ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้อนุมัติจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและมอบหมายให้สำนักกิจการนักศึกษาประสานไปยังสถาบันพระปกเกล้า โดยสถาบันพระปกเกล้าได้ให้การสนับสนุนในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พร้อมทั้งฝึกอบรมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ในหลักสูตร “แนวคิดพื้นฐานการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี” และหลักสูตร “นักเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยสันติวิธีรุ่นที่ ๑” เพื่อเตรียมความพร้อม ในการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ระหว่างสถาบันพระปกเกล้ากับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม ระหว่างสถาบันพระปกเกล้ากับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ขึ้นวันที่ ๑๑ ม.ค. ๒๕๕๓ แต่ปรากฏว่าการเผยแพร่ความรู้ด้านสันติวิธียังไม่ครอบคลุมทั้งระบบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” เพื่อให้มีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลในด้านต่างๆของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัย

ธุรกิจบัณฑิตย์ และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาวางแผนส่งเสริมและพัฒนา เป็นการประเมินว่าการดำเนินงานของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นในโอกาสต่อ ๆ ไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาบริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กรมีอะไรบ้าง

๑.๓.๒ บริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีอะไรบ้าง

๑.๓.๓ นำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participation Observation) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบ จัดระเบียบเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาข้อสรุป โดยมีการกำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้ คือ

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแนวทางพัฒนา และ แนวคิดสันติศึกษาในแนวทางของตะวันตก และในสังคมไทย โดยจะศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร ตลอดถึงผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา จะศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพุทธสันติวิธี การไกล่เกลี่ย จากพระไตรปิฎก อรรถกถา และตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

๑.๔.๒ **ขอบเขตด้านพื้นที่**

ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในพื้นที่ของ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เท่านั้น

๑.๔.๓ **ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง**

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และศูนย์สันติวิธีของสังคมไทย ได้แก่

๑. พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส, ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า

๒. อ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ผู้อำนวยการสำนักระงับข้อพิพาทและศูนย์สมานฉันท์และสันติวิธีศาลยุติธรรม

๓. อ.อดุลย์ ขันทอง, ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

๔. รศ.ดร.โคทม อารียา, ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง มหาวิทยาลัยมหิดล

๕. ดร.นพ.บรรพต ต้นธีรวงศ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา

๑.๔.๔ **ขอบเขตด้านเวลาที่ทำการวิจัย**

ระยะเวลาในการศึกษา ผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลา ๘ เดือนในการศึกษา โดยเริ่มจากเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึง เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ **แนวทางการพัฒนา** หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในการที่ดี โดยมีวิธีการจัดการให้เกิดความสำเร็จ ในลักษณะต่างๆ ในงานวิจัยชิ้นนี้ ความขัดแย้งของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑.๕.๒ **สันติวิธี** หมายถึง วิธีการในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการแห่งสันติ หรือการไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ซึ่งในงานวิจัยนี้มุ่งไปที่การใช้สันติวิธีเป็นเครื่องมือเพื่อจัดการความขัดแย้งที่เกิดจากกลุ่มบุคคลต่อกลุ่มบุคคล หรือบุคคลต่อบุคคลเท่านั้น ไม่ได้ขยายความไปถึงสันติวิธีในรูปแบบอื่นๆ ตามที่ปรากฏในสังคมไทย และสังคมตะวันตกหรือสังคมตะวันออก เช่น การประท้วงด้วยการอดอาหาร หรือการดื้อแพ่ง เป็นต้น

๑.๕.๓ **การดำเนินงาน** หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคล หรือองค์กรปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ในที่นี้ หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ในการดำเนินการให้บริการใดๆ โดยมุ่งหวังถึงผลสำเร็จของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑.๕.๔ **สันติวัฒนธรรม** หมายถึง วัฒนธรรมการดำรงชีวิตร่วมกันด้วยความเมตตากรุณา บนหลักการพื้นฐานการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขโดยมีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามที่ช่วยให้สังคมมนุษย์ประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ต่อกันและกันโดยปราศจากความรุนแรงแล้วนำไปสู่ชีวิตที่สงบสุข มีความเจริญงอกงามทั้งภายนอกและภายในของความเป็นมนุษย์

๑.๕.๕ **ธรรมาภิบาล** หมายถึง หลักการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจ หน่วยงาน สังคม บ้านเมืองที่ยึดหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม

๑.๕.๖ **พุทธธรรมาภิบาล** หมายถึง หลักพุทธธรรมที่ใช้สำหรับการบริหารจัดการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพสูง เป็นหลักการอันเป็นข้อปฏิบัติที่พึงประพฤติปฏิบัติที่พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนไว้สำหรับผู้ปกครอง ผู้บริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการอันได้แก่หลักพระธรรมวินัย เช่น หลักเบญจศีล หลักเบญจธรรม

๑.๕.๗ **หลักนิติธรรม** หมายถึง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน โดยที่ระเบียบ และหลักเกณฑ์การบังคับใช้นั้นต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก ระเบียบและหลักเกณฑ์เหล่านั้นต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในหน่วยงาน และผู้รับบริการรวมทั้งเอื้ออำนวยต่อการควบคุม และพัฒนาผู้รับบริการด้วยการกำหนด และปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด

๑.๕.๘ **หลักคุณธรรม** หมายถึง หลักปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม บนพื้นฐานของศีลธรรม จริยธรรม ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับของผู้รับบริการ และยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

๑.๕.๙ **หลักความโปร่งใส** หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของหน่วยงานและผู้รับบริการ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

๑.๕.๑๐ **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการตรวจสอบจากสาธารณะ

๑.๕.๑๑ **หลักการมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รวมทั้งร่วมสนับสนุนติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

๑.๕.๑๒ **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๑.๕.๑๓ **หลักเบญจศีล** หมายถึง กายสุจริต ความสุจริตทางกาย ทำสิ่งที่ดีงามถูกต้องประพฤติชอบด้วยกาย วจีสุจริต ความสุจริตทางวาจา พูดสิ่งที่ดีงามถูกต้องประพฤติชอบด้วยวาจา มโนสุจริต ความสุจริตทางใจ คิดสิ่งที่ดีงามถูกต้องประพฤติชอบด้วยใจ

๑.๕.๑๔ **หลักเบญจธรรม** หมายถึง คุณธรรมห้าประการ เป็นธรรมเกื้อกูลแก่การรักษาเบญจศีล ๕ ประการ ได้แก่ หลักเมตตากรุณา หลักสัมมาอาชีวะ หลักกามสังวร หลักสัจจะ หลักสติสัมปชัญญะ

๑.๕.๑๕ **บุคลากร** หมายถึง ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” มีเอกสารและงานวิจัยที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

๑.๖.๑ **ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง**

๑) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)[๔] นำเสนอว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ว่าความอยากได้ อยากใหญ่และใจแคบ ถือได้ว่าเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดความหวาดกลัว ระแวงและไม่ไว้ใจกัน เป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ขัดแย้งกันจนปัญหาความรุนแรงเบียดเบียนเกิดขึ้น แต่บางทีสงครามเกิดขึ้นเพราะปัจจัยด้านอื่นก็มี คือ เรื่องลัทธิศาสนา และอุดมการณ์ต่างๆ ซึ่งไม่ใช่เรื่องผลประโยชน์โดยตรงแต่เป็นเรื่องของความเชื่อ และการยึดถือหลักการบางอย่าง โดยถือรั้นไม่ยอมรับไม่ยอมฟังซึ่งกันและกัน

๒) ชัยวัฒน์ สถาอานันท์[๕] นำเสนอไว้ว่า สาเหตุของความขัดแย้งมาจากตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน เช่น ตัวแปรที่เกี่ยวกับการแสวงหาความต้องการในการดำรงชีพของคน อันทำให้เกิดความขัดแย้งเพื่อแสวงหาการควบคุมภาวะแวดล้อมของมนุษย์ ตัวแปรทางจิตวิทยา ได้แก่ความต้องการและการขัดขืนอำนาจของมนุษย์ สำหรับตัวแปรทางสภาพภูมิศาสตร์ก่อให้เกิดกรณีพิพาทด้านพรมแดนระหว่างประเทศ ตัวแปรทางสังคมเศรษฐกิจทำให้เกิดความขัดแย้งทางชนชั้น และการช่วงชิงทรัพยากรในระดับชาติด้วยรูปแบบต่างๆ ส่วนตัวแปรทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดความขัดแย้งทางด้านศาสนา

๓) ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว[๖] อธิบายว่า ลักษณะของความขัดแย้งเป็นแนวความคิดเรื่องชนชั้นมีอิทธิพล ถูกวิเคราะห์ว่ามีรากฐานมาจากความขัดแย้งทางชนชั้น ซึ่งเป็นต้นเหตุของปัญหาการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่และขูดรีดผู้เสียเปรียบในสังคม การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางโครงสร้างเป็นเรื่องของการใช้อำนาจและกำลังบังคับ ซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหาขั้นต่ำสุด เนื่องจากเป็นการตัดสินปัญหาโดยใช้ความรุนแรง อันเป็นปัจจัยไปสู่การขยายตัวของความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น

๔) วันชัย วัฒนศัพท์[๗] อธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน ความขัดแย้งนั้นไม่ใช่สิ่งเลวร้ายหากสามารถคลี่คลายตัวเองไปในทางสร้างสรรค์ และนำไปสู่ข้อยุติ

---

[๔] ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **วิถีสู่สันติภาพ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๕๕-๕๘.

[๕] ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, “ความรุนแรงกับมายาการแห่งเอกลักษณ์”, ใน **สันติศึกษากับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙) : ๖๙.

[๖] ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว, **ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับสันติวิธีและธรรมชาติของความขัดแย้งในสังคมไทย**, (นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

[๗] วันชัย วัฒนศัพท์, **ความขัดแย้ง : หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ขอนแก่น: ศิริภัณฑ์ออฟเซ็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๑-๓.

หรือหาทางออกได้ เราไม่อาจห้ามไม่ให้เกิดความขัดแย้งได้ แต่สามารถสร้างกระบวนการแก้ปัญหาความขัดแย้งหรือข้อพิพาทนั้นได้ ความขัดแย้ง (Conflict) และข้อพิพาท (Dispute) มีความหมายใกล้เคียงกัน ความขัดแย้งเป็นเรื่องของความเห็นหรือความเชื่อ ที่ต่างกัน แต่คู่กรณียังสามารถทำงานร่วมกันได้ แต่ข้อพิพาทเป็นเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องมุ่งที่จะเอาชนะกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

๕) วิจารณ์ พานิช[๘] กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ ได้แก่ ๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร ๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ ๓) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของตน ๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน ๕) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ ๖) การจดบันทึก“ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึก และเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน

๗) พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค[๙] กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเป้าหมาย รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คลังความรู้ ทักษะต่างๆ ของบุคลากรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการสื่อสาร และวิธีการประเมินผล

จากการทบทวนเอกสาร พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ลักษณะของความขัดแย้งความขัดแย้งเป็นสิ่งปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน ความขัดแย้งนั้นไม่ใช่สิ่งเลวร้ายหากสามารถคลี่คลายตัวเองไปในทางสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นแนวทางในการค้นคว้า วิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบโจทย์วิจัยต่อไป

๑.๖.๒ **ทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

๑) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส[๑๐] ได้ทำการวิจัยเรื่อง“รูปแบบการจัดการความขัดแย้งพุทธสันติวิธี: ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จ.เชียงใหม่” ผลการวิจัยสรุปว่า พระพุทธศาสนามองความขัดแย้งว่าเป็นทุกข์ หรือเป็นธรรมชาติที่ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของบุคคลและสังคมในระดับโลกิยวิสัย ส่วนในระดับโลกุตระนั้นพระพุทธศาสนามองว่าเป็นสภาวะที่ปราศจากความขัดแย้ง สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งนั้นมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างปัจจัยภายใน คือ กุศลมูล และอกุศลมูลรวมถึง ตัณหา ทิฏฐิ และมานะ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ข้อเท็จจริง ความสัมพันธ์ ผลประโยชน์ ค่านิยม เป็นต้น

---

[๘] วิจารณ์ พานิช, **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๘), หน้า ๓ – ๔.

[๙] พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค, **การจัดการความรู้ในการศึกษา**, (นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๕๔), หน้า ๓๒.

[๑๐] พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, “รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี: ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จ.เชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้าบทคัดย่อ.

๒) จิตราภรณ์ สมยานนทนากุล[๑๑] ได้ทำการวิจัยเรื่อง“การใช้แนวทางสันติวิธีในการแก้ไขความขัดแย้ง : ศึกษากรณีโครงการท่อส่งก๊าซและโรงแยกก๊าซไทย-มาเลเซีย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยสรุปว่า การรับรู้สันติวิธีของคู่ขัดแย้งเบื้องต้นเรื่องการละเว้นจากความรุนแรงมีความสอดคล้องกัน แต่แตกต่างกันในเรื่องการรับรู้ประเภทของความรุนแรง ได้แก่ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง และลักษณะของสันติวิธีได้แก่ สันติวิธีที่เป็นหลักการและยุทธศาสตร์การเคลื่อนไหว ในประเด็นเรื่องความไว้วางใจนั้น จากการศึกษาพบว่ามีการสร้างความไว้วางใจเกิดขึ้นเฉพาะกลุ่ม ไม่มีการจัดการกับความไม่ไว้วางใจที่เกิดขึ้น ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญของการใช้แนวทางสันติวิธีเพราะความไม่ไว้วางใจที่เกิดขึ้นนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดอคติระหว่างกัน ในประเด็นเรื่องการสื่อสาร พบว่า ของทางการสื่อสารปิดลงในช่วงที่แต่ละฝ่ายมีการแบ่งแยกขั้วอย่างชัดเจน จึงได้มีความพยายามสร้างสื่อกลางขึ้นเพื่อเชื่อมการสื่อสารระหว่างกัน อย่างไรก็ตาม การสื่อสารผ่านสื่อกลางนั้นประสบปัญหาความน่าเชื่อถือ ฐานะที่คลุมเครือของสื่อกลางและช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสมผลลัพธ์ก็คือเกิดความไม่เข้าใจกันเพิ่มสูงขึ้นและเริ่มมีการตีความท่าทีและมาตรการต่างๆของฝ่ายตรงข้ามไปในทางลบ

๓) กษิรา เทียนส่องใจ[๑๒] ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์อภัยทานเพื่อจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยปัจจุบัน ผลการวิจัยสรุปว่า ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ อันเกิดมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอก ๕ ประเภท ได้แก่ ความขัดแย้งด้านข้อมูล ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง และความขัดแย้งด้านคุณค่าหรือค่านิยม กับปัจจัยภายในซึ่งประกอบไปด้วยปปัญจธรรมและอกุศลมูล โดยมีทิฏฐิทำหน้าที่เป็นแกนกลาง อภัยทานเป็นพุทธสันติวิธีที่นอกจากจะนำมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้ว ยังสามารถใช้เป็นรูปแบบของการป้องกันเพื่อไม่ให้ความขัดแย้งก่อตัวขึ้นอีกด้วย โดยวิธีของอภัยทานมีทั้งทางกาย วาจา ใจ ทำให้การยึดมั่นในความเป็นอัตลักษณ์สลายลง ส่งผลให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลงด้วย

๔) อธิพัฒน์ สินทรโก[๑๓] ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี” ผลการวิจัยสรุปว่า สาเหตุการก่อเกิดความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทยภายหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ มีสาเหตุจากความขัดแย้งของอุดมการณ์ทางการเมืองระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสังคมไม่ว่าจะเป็นฝ่ายเผด็จการทหารกับฝ่ายประชาธิปไตย ฝ่ายคนเมืองกับฝ่ายคนชนบท ฝ่ายกลุ่มอำนาจเก่ากับฝ่ายกลุ่มอำนาจใหม่ สาเหตุความขัดแย้งจากเรื่องของผลประโยชน์ สาเหตุความขัดแย้งจากเรื่องของโครงสร้างการเมืองไทย และ สาเหตุความขัดแย้งจากการช่วงชิงอำนาจ โดยไม่มีกฎกติกา

---

[๑๑] จิตราภรณ์ สมยานนทนากุล, “การใช้แนวทางสันติวิธีในการแก้ไขความขัดแย้ง : ศึกษากรณีโครงการท่อส่งก๊าซและโรงแยกก๊าซไทย – มาเลเซีย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้าบทคัดย่อ.

[๑๒] กษิรา เทียนส่องใจ , “การศึกษาวิเคราะห์อภัยทานเพื่อจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยปัจจุบัน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้าบทคัดย่อ.

[๑๓] อธิพัฒน์ สินทรโก, “การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕), หน้าบทคัดย่อ.

ที่ชัดเจน จากการศึกษากระบวนการความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทยพบว่า กระบวนการของความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทยมี ๘ ขั้นตอน ได้แก่ ช่วงสันติภาพอย่างแท้จริง ช่วงความขัดแย้งที่ซ่อนเร้นอยู่ ช่วงความขัดแย้งที่ปรากฏออกมาให้เห็น ช่วงการเพิ่มขึ้นของความตึงเครียด ช่วงสงครามหรือการปะทะกันอย่างเต็มที่ ช่วงการลดลงของความตึงเครียดและการเจรจา แช่วงการลดลงของความเครียดและการหาข้อตกลง และ ช่วงหลังความขัดแย้งและการสร้างสันติภาพ สำหรับแนวทางในการจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทยด้วยแนวทางสันติวิธี ประกอบด้วย ๗ แนวทาง คือ ๑) การสร้างความเป็นธรรม ในกระบวนการยุติธรรม ๒) การเร่งสะสางปมปัญหาความขัดแย้ง ๓) การลดความขัดแย้งในระดับบุคคล ๔) การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ๕) การสร้างความปรองดอง ๖) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางสันติวิธี และ ๗) การสร้างความยึดมั่นในแนวทางสันติวิธีให้แก่สังคม

๕) สมิทธิรักษ์ จันทรักษ์[๑๔] ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการสอนสันติศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทย”ผลการวิจัยสรุปว่า

จากการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่ได้ทบทวนมานี้ พบว่าได้กล่าวถึง สาเหตุของความขัดแย้ง ลักษณะของความขัดแย้ง ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ตลอดถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรในบริบทต่างๆ และซึ่งผู้วิจัยจะได้นำแนวทางในเบื้องต้นในการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และพัฒนาแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจ-บัณฑิตย์ต่อไป

๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตามลำดับดังต่อไปนี้

๑.๗.๑ ศึกษาข้อมูลขั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎก และเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา หนังสือ ข้อเขียน งานวิจัย และบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ด้านสันติวิธีตามทัศนะทางตะวันตก ตะวันออก และตามหลักพระพุทธศาสนา

๑.๗.๒ ศึกษาวิเคราะห์ อธิบาย ตีความและเปรียบเทียบประเด็นสาระสำคัญที่ต้องการแสดงตามกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ที่กำหนดไว้

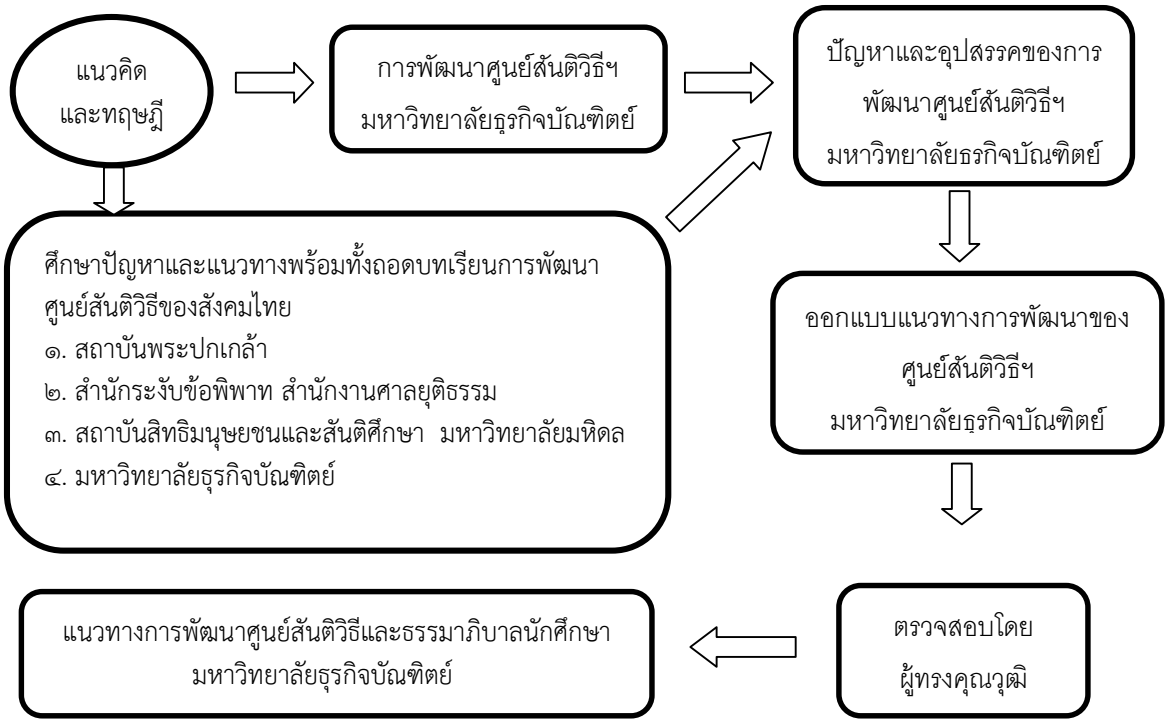
๑.๗.๓ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview)

๑.๗.๔ สรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่ได้ มาสรุปผลการศึกษาวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ตามลำดับ และนำเสนอผลการสรุปการวิจัยต่อไป

---

[๑๔] ดร.สมิทธิรักษ์ จันทรักษ์, “การพัฒนารูปแบบการสอนสันติศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗), หน้าบทคัดย่อ.

๑.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๑.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๙ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๙.๑ ได้ทราบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กร

๑.๙.๒ ได้ทราบบริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑.๙.๓ ได้แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ ๒

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กร

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสันติวิธี

๒.๑.๑ ความหมายของสันติวิธี

สันติวิธีมาจากคำว่า สันติ+วิธี สันติ หมายถึง ความสงบ วิธี หมายถึง หนทางหรือแนวทางที่จะกระทำ วิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ เช่น เจรจาสงบศึกโดยสันติวิธี[๑] สันติวิธีมาจากภาษาอังกฤษว่า “Non-violence สันติวิธีมีความหมายมุ่งไปที่วิธีหรือเครื่องมือในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ได้แก่ “วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรง วิธีการปฏิบัติที่ไม่รุนแรงในการแก้ปัญหาหรือดำเนินชีวิต”[๒] “สันติวิธีเป็นวิธีที่กลุ่มบุคคลหรือมวลชนใช้ต่อสู้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ”[๓] สันติวิธี คือ “วิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ” เช่น “เจรจาสงบศึกโดยสันติวิธี”[๔] สันติวิธี คือ การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของสภาพการใช้ความรุนแรงและสงคราม โดยให้เหตุผลว่า ในการสงคราม ไม่ว่าในครั้งโบราณหรือในปัจจุบัน จะมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรงโดยไม่สามารถทำอะไรได้มากนักสิทธิมนุษยชนเป็นการเคารพในศักดิ์ และคุณค่าความเป็นคนทุกคน ต่อเมื่อมนุษย์มีจิตสำนึกในศีลธรรมพื้นฐานนี้จึงจะสามารถสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และยั่งยืนได้[๕] สันติวิธี หมายถึง วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อมในการบริหารจัดการชีวิตของตนเองและสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข เป็นเครื่องมือในการจัดการกับความขัดแย้งได้ด้วยความสงบและไม่ใช้ความรุนแรง รวมไปถึงการใช้ชีวิตด้วยสันติวิธี โดยสันติวิธีจำแนกออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑) สันติวิธีในการต่อสู้และเรียกร้อง เป็นแนวทางที่ถูกนำมาใช้เมื่อเกิดความไม่พอใจหรือมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกับผู้ที่มีอำนาจ มีการดำเนินการในลักษณะประท้วงหรือเรียกร้องจากผู้มีอำนาจอย่างสงบ โดยสันติ ไม่มีอาวุธ[๖]และไม่ใช้ความรุนแรงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

---

[๑]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒**, , (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุคส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๖๖.

[๒]รุ่งธรรม ศุจิธรรมรักษ์, **สันติศึกษากับสันติภาพ**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๑๔.

[๓]มารค ตามไท, **การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีในสันติวิธี : ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความมั่นคง**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันยุทธศาสตร์ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๗๘-๘๐.

[๔]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๖๔๖), หน้า ๑๑๖๖.

[๕]ประเวศ วะสี, **สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๔๕), คำนำ.

[๖]วันชัย วัฒนศัพท์, **ความขัดแย้ง : หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๑-๑๐๓.

๒) สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหาหลังจากที่ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทเกิดขึ้นแล้ว มีความพยายามยุติความขัดแย้งโดยใช้สันติ[๗] เพื่อระงับยับยั้งไม่ให้ความขัดแย้งขยายไปสู่ความรุนแรงต่อไป โดยใช้การเจรจา การไกล่เกลี่ย การประนีประนอม เป็นต้น

๓) สันติวิธีในการดำเนินชีวิต หมายถึง การดำเนินชีวิตที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นตามแนวทางของศีล ๕ เป็นเครื่องมือในการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขของมนุษย์ เป็นบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม เพื่อให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

สันติวิธีทุกรูปแบบจึงจำแนกเข้าในหลักสันติวิธี ๓ ประเภท เพราะทั้งการต่อสู้และเรียกร้อง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งการดำเนินชีวิต หากไม่ใช้แนวทางสันติวิธีก็มีความสุ่มเสี่ยงที่จะทำให้ความขัดแย้งยกระดับไปสู่ความรุนแรงได้ สันติวิธีมีความสัมพันธ์กับสันติภาพสอดคล้องกับแนวทางที่จะนำมาพัฒนา ดังที่พระมหาหรรษา นำเสนอไว้ว่า “หากมองมิติหนึ่งก็เป็นสิ่งเดียวกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสังคมสันตินั้น อาจมองว่าสันติภาพอยู่ในฐานะเป้าหมาย และมองสันติวิธีในฐานะวิธีการหรือเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง”[๘] เรียกว่า สันติวิธี สันติวิธีจึงเป็นทั้งเครื่องมือ วิธีการ และกระบวนการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสันติ ซึ่งจะทำให้เกิดสันติภาพต่อไป “เพราะสันติภาพเป็นหนทางเดียวที่จะทำให้มนุษยชาติรอดอยู่ได้”[๙]

๒.๑.๒ ความสำคัญของสันติวิธี

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส สรุปความสำคัญของสันติวิธีที่จะเป็นแนวทางในการจัดการกับปัญหาต่าง ดังนี้

๑) สันติวิธีเป็นวิธีที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม วิธีการนี้เป็นคู่มือ และเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตใจมนุษย์

๒) สันติวิธีเป็นวิธีการที่สร้างพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างประชาชนในกลุ่มต่างๆ เพราะความเข้าใจ เห็นใจกันเป็นวิธีการป้องกัน และต่อสู้กับภัยในด้านต่าง ๆ ที่อาจจะมาสู่ประเทศชาติด้วย

๓) สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนประชาธิปไตย เป็นวิธีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความรุนแรง กระบวนการประชาธิปไตยนำมาสู่การส่งเสริมสันติวิธีในชาติ และระหว่างชาติได้

๔) สันติวิธีเป็นวิธีสนับสนุนกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม โดยการร่วมคิด ร่วมริเริ่ม ร่วมวางแผนดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมตรวจสอบ

---

[๗]โคทม อารียา, บทความการส่งเสริมสันติวิธี เอกสาร ๓๐ ปี ๑๔ ตุลา จดหมายข่าวประชาชน, ฉบับที่ ๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖, หน้า ๒๖.

[๘]พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, หน้า ๑๙๒.

[๙]ศรีเพ็ญ ศุภพิทยากุล, **มนุษย์กับสันติภาพ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๒๘.

๕) สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนการคิด และการปฏิบัติการในการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ทั้งทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจและสังคม

๖) สันติวิธีเป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุดทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้งรูปธรรมและนามธรรม

๗) สันติวิธีเป็นวิธีการประสานความขัดแย้ง

๒.๑.๓ แนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

แนวทางในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีนั้น เป็นกระบวนการปัญหาความขัดแย้งอย่างสันติ โดยการแปรสภาพการณ์ให้เข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวทางในการจัดการความขัดแย้ง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้แก่ ๑) วิธีทางการทูตเชิงสันติ ๒) วิธีทางกฎหมายเชิงสันติ และทางเลือกเชิงสันติอื่น ๆ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) การจัดการความขัดแย้งโดยวิธีทางการทูต

การจัดการความขัดแย้งโดยวิธีแห่งการทูตนั้น สามารถจำแนกสันติวิธีตามแนวนี้ได้ ๔ วิธี กล่าวคือ การเจรจา การไต่สวน การเจรจาไกล่เกลี่ย และการประนีประนอม ดังนี้

(๑) การเจรจา (Negotiation) การเจรจา หมายถึง กระบวนการของการแสดงออก ซึ่งข้อเสนอที่ต้องการให้ได้รับการตกลงบนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกันในเรื่องที่มีการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไป การเจรจาเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของการต่อรองระหว่างกลุ่มที่รู้สึกว่าจะเกิดความขัดแย้ง หรือเกิดความขัดแย้งแล้ว แต่ละกลุ่มจึงพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูล[๑๐]

(๒) การไต่สวน (Inquiry) แนวทางนี้เป็นวิธีที่มุ่งเน้นการจัดการข้อพิพาททั้งในระหว่างประเทศ และภายในประเทศ สหประชาชาติได้มีมติในปีค.ศ. ๑๙๖๗ (พ.ศ.๒๕๑๐) จัดตั้งคณะกรรมาธิการไต่สวนถาวรขึ้น โดยประกอบด้วยบุคคลซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมายและสาขาต่างๆการสอบสวนของคณะกรรมาธิการนี้ จะทำได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากคู่พิพาทอย่างน้อยฝ่ายหนึ่งในดินแดนที่จะมีการสอบสวน[๑๑]

(๓) การไกล่เกลี่ย (Reconciliation) การไกล่เกลี่ยเป็นการปฏิบัติการของรัฐที่สาม หรือบุคคลที่สาม ในกรณีที่คู่กรณีไม่สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยทางการเจรจา เพื่อให้คู่กรณีทำความตกลงกันในปัญหาที่พิพาท แต่ในลักษณะของการไกล่เกลี่ย ก็มีแนวทางในการดำเนินการออกเป็น ๒ ลักษณะ กล่าวคือ การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง (Mediation)[๑๒] และ การไกล่เกลี่ยโดยคนกลางเป็นเพียงผู้ช่วยติดต่อ[๑๓]

---

[๑๐]Chirstopher W. Moor, วันชัย วัฒนศัพท์ (ผู้แปล), **กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง**, (ขอนแก่น: สถาบันสันติศึกษา, ๒๕๔๒), หน้า ๗.

[๑๑]ปรีชา เอี่ยมสุทธา, **กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมืองภาคสันติ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๗๐–๗๑.

[๑๒]วันชัย วัฒนศัพท์, **ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**, หน้า ๑๕๘.

[๑๓]Clyde Eagleton, **International Government**, (New York: The Ronald press,1948), p. 218.

(๔) การประนีประนอม การประนีประนอมเกิดจากการที่คู่กรณีได้ตกลงกันไว้ในอนุสัญญาสองฝ่ายหรือหลายฝ่ายก็ได้ ว่าถ้ามีกรณีพิพาทเกิดขึ้นให้ใช้วิธีระงับด้วยการประนีประนอม[๑๔]

๒) การจัดการความขัดแย้งโดยวิธีทางกฎหมาย

การจัดการความขัดแย้งโดยวิธีทางกฎหมายเชิงสันติ สามารถจำแนกสันติวิธีตามแนวนี้ได้ ๓ วิธี กล่าวคือ อนุญาโตตุลาการ กระบวนการทางศาล และกระบวนการออกกฎหมาย ดังนี้

(๑) อนุญาโตตุลาการ (Arbitration) หมายถึง กระบวนการที่ทั้งคู่สมัครใจขอให้ “บุคคลที่สามที่เป็นกลาง” ไม่มีส่วนได้เสียเป็นผู้ช่วยตัดสินใจในปัญหาความขัดแย้ง[๑๕] แต่ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ คำวินิจฉัยของคณะอนุญาโตตุลาการในระดับประเทศที่เรียกว่า “คำชี้ขาด” นั้น ถือเป็นที่สุดและมีผลผูกพันคู่พิพาทให้ต้องปฏิบัติตามทันที[๑๖]

(๒) กระบวนการทางศาล หมายถึง การที่สถาบันซึ่งจัดตั้งขึ้นตามระบบที่สังคมยอมรับเข้ามาช่วยจัดการแก้ไขข้อพิพาท

(๓) กระบวนการออกกฎหมาย กระบวนการออกกฎหมายจัดได้ว่าเป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือข้อพิพาทได้อีกประการหนึ่งเช่นเดียวกัน วิธีการนี้ดำเนินการโดยภาครัฐโดยอาศัยกระบวนการทางกฎหมาย[๑๗]

๓) ทางเลือกเชิงสันติอื่น ๆ

(๑) การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว วิธีการนี้เป็นการหลบฉาก หรือถอนตัวออกจากประเด็นที่กำลังมีความขัดแย้งกัน

(๒) การเผชิญหน้า ทฤษฎีนี้ต้องนำมาใช้ถัดจากมาตรการ ที่ ๑ และที่ ๒ ดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว เมื่อเราประเมินอย่างรอบด้านแล้วว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในครั้งนี้ยังหาบทสรุป หรือไม่มีข้อยุติที่ชัดเจน

(๓) การโน้มน้าว เป็นวิธีการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งวิธีการนี้คู่กรณีใช้วิธีการในการชักชวนอย่างแน่วแน่ จนกระทั่งฝ่ายหนึ่งต้องยอมจำนนด้วยเหตุผล เพราะการรบเร้า

(๔) การสนับสนุน คือการให้โอกาสบุคคลที่อยู่ภายใต้ความกดดัน สามารถระบายความรู้สึก ความคิดเห็น ความโกรธ หรือไม่พอใจ และช่วยให้การตัดสินใจง่ายว่าจะทำอะไร

(๕) การบังคับ และการผลักดัน [๑๘] เป็นวิธีการแข่งขันจะใช้เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายมากกว่าความสัมพันธ์

---

[๑๔]ดูรายละเอียดใน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร: ๒๑ เซ็นจูรี่, ๒๕๕๔), หน้า ๒๑๘-๒๓๔.

[๑๕]Chirstopher W. Moor, วันชัย วัฒนศัพท์ (ผู้แปล), วันชัย วัฒนศัพท์, **กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง,** หน้า ๙.

[๑๖]ดูรายละอียดในสำนักระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, **คู่มือระงับข้อพิพาทสำหรับประชาชน**, (กรุงเทพมหานคร: จิรรัชการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๓.

[๑๗]Chirstopher W. Moor, วันชัย วัฒนศัพท์ (ผู้แปล), **กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง,** หน้า ๑๐.

(๖) การโอนอ่อนผ่อนตามหรือทำให้ เป้าหมายของข้อตกลงประเภทนี้ออกมาในรูปของการเอื้อประโยชน์ให้แก่ฝ่ายอื่นโดยที่เราต้องยอมเสียประโยชน์ เช่น วิธีการแบ่งสันปันส่วน หรือวิธีแบบบูรณาการ ตามแต่ผู้อื่นต้องการว่าจะใช้วิธีไหน การมุ่งเน้นวิธีการนี้อาจจะทำให้มองว่าเกิดความราบรื่นในการแก้ไขปัญหา แต่ถึงกระนั้น ก็ยังทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแพ้ หรือชนะ

๗) การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่เน้นวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยและการไกล่เกลี่ยคนกลางเป็นการใช้ทั้งวิธีบูรณาการ และแบ่งสันปันส่วนในการเจรจาไกล่เกลี่ย แม้แนวทางนี้ให้ความสำคัญแก่ความสัมพันธ์ แต่เป้าหมายก็มุ่งเน้นไปที่การยุติความขัดแย้งและผลการเจรจายุติความขัดแย้งที่ตามมาภายหลัง

๘) การมีส่วนรวม การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมความสามัคคีในสังคม[๑๙]

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแนวคิด และทฤษฎี สันติวิธี สามารถสรุปได้ว่า สันติวิธี หมายถึง หนทางหรือแนวทางที่จะกระทำ วิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อมในการบริหารจัดการชีวิตของตนเองและสังคม

๒.๑.๔ ความหมายของพุทธสันติวิธี

สันติวิธีในความหมายในทางพระพุทธศาสนามีความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของการนำเสนอ ซึ่งสามารถอธิบายได้โดยสังเขปดังนี้

๑) สันติในความหมายของ นิพพาน หมายถึง สันติ ที่สื่อนัยให้เห็นถึงความหมายในแง่ของนิพพาน ดังพุทธพจน์ว่า “สุข (อื่น) ยิ่งกว่าความสงบไม่มี...เพราะนิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง” [๒๐] การตรัสในลักษณะนี้ต้องการสื่อให้เห็นถึงความสมนัยกันระหว่าง สันติ กับ นิพพาน หรือ สันติ ในประโยคที่ว่า “พระมุนี ผู้ไม่หวั่นไหว ทรงมุ่งสันติ ปรินิพพานแล้ว” [๒๑] นอกจากนี้ สันติ ในบางแห่งหมายถึงนิพพาน โดยตรงดังนัยที่ว่า คำว่า สันติ ได้แก่ ทั้งสันติ และสันติบท มีความหมายอย่างเดียวกัน สันติบทนั้นเองคือ อมตนิพพาน ได้แก่ ธรรมเป็นที่ระงับสังขารทั้งปวง เป็นที่สลัดทิ้งอุปธิทั้งหมด เป็นที่สิ้นตัณหา เป็นที่คลายกำหนัด เป็นที่ดับกิเลส เป็นที่เย็นสนิท[๒๒]

๒) สันติในความหมายของ “ความสงบ” ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาที่สื่อนัยถึงความ สงบปรากฏในหลักคำสอนในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น “๑) อัจจันตสันติ (ความสงบอย่างสิ้นเชิง) หมายถึง อมตนิพพาน ๒) ตทังคสันติ (ความสงบด้วยองค์นั้นๆ) หมายถึงผู้บรรลุรูปฌาน ๔ และอรูปฌาน ๔ (๓) สมมุติสันติ (ความสงบโดยสมมติ) หมายถึง ทิฏฐิ ๖๒ ในที่นี้หมายถึงสันติโดย

---

[๑๘]สิทธิพงศ์ สิทธิขจร, **การบริหารความขัดแย้ง**, (กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า. ๕๖.

[๑๙]วันชัย วัฒนศัพท์, **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๒๕-๒๘.

[๒๐]ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๐๒/๙๕.

[๒๑]ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๒๒/๑๖๘.

[๒๒]ขุ.จู. (ไทย) ๒๙/๖๕/๒๔๗.

สมมติ[๒๓]” “สัมผัสความสงบอย่างยิ่ง คือ นิพพาน อันไม่มีภัยแต่ที่ไหน ๆ” เป็นต้น หรือในขณะเดียวกันคำว่า สันติ “ผู้ดับกิเลสแล้ว ย่อมอยู่เป็นสุขทุกเมื่อ...เข้าถึงความสงบ ย่อมอยู่เป็นสุข”[๒๔] ก็ได้ดังคำว่า “ที่ชื่อว่าสันติ เพราะความสงบแห่งกิเลส”[๒๕] ถึงกระนั้น คำว่าสันติ ในประโยคนี้ก็ยังมุ่งเน้นถึงความสงบอยู่นั่นเอง

จากการให้คำนิยาม และความหมายของคำว่า “สันติ” ดังที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ดูประหนึ่งว่า “สันติ” มีนัยเพียงแง่มุมเดียวเท่านั้น กล่าวคือ “ความจริงในระดับโลกุตระ” (โลกุตรสัจจะ) เป็นความจริงสูงสุดที่มุ่งเน้น “สันติเชิงปัจเจก” หรือ “สันติเชิงอัตตวินัย” และแม้ว่า “สันติแบบโลกุตระ” จะมุ่งเน้น “สันติภายใน” และ “สันติภายนอก” ซึ่งคำว่า ผู้เข้าไปสงบ อันหมายถึง ผู้ที่สิ้นกิเลส หรือบรรลุนิพพานในประโยคดังกล่าวก็ยังจัดได้ว่าเป็น “สันติเชิงปัจเจก” หรือ “เชิงอัตตวิสัย” อยู่นั่นเอง คำว่า “สันติ” ในบริบทนี้ หมายถึง สังคมแห่งสันติ “สันติเชิงโลกิยะ” หรือ “สมมติสันติ” ดังที่ได้กล่าวแล้ว ด้วยเหตุนี้ คำว่า “สันติ” หรือ “ความสงบ” ในบริบทนี้จึงมีความหมายว่า “ภาวะที่ไร้ความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม” และเมื่อเชื่อมกับคำว่า “พุทธสันติวิธี” หรือ “สันติวิธีเชิงพุทธ” นั้น จึงหมายถึง “วิธี ข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้า หรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ” ซึ่งคำว่า “จัดการอย่างสันติ” หมายถึง “การใช้วิธี ข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีทุกชนิดที่มีอยู่เข้าไปจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช่ความรุนแรง หรือปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม” ความสอดคล้องกันประการหนึ่งระหว่าง “สังคมแห่งสันติ” กับ “พุทธสันติวิธี” คือ เมื่อกล่าวถึง สังคมแห่งสันติ จัดได้ว่าเป็นสังคมที่ไร้ความรุนแรง หรือปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่สังคมดังกล่าวยังมีความขัดแย้ง และบางครั้ง หรือบางสถานการณ์ความขัดแย้งดังกล่าวได้พัฒนาตนเองไปสู่จุดที่ สังคมไร้สันติ หรือ ปราศจากสันติ จึงมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการเชิงสันติ เข้าไปจัดการความขัดแย้งแบบสันติหรือ จัดการความรุนแรงแบบสันติ[๒๖]

สรุปได้ว่าพุทธสันติวิธี เป็นข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้า หรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ โดยจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช่ความรุนแรง หรือปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นวิธีการที่มุ่งสร้างความสงบสุขให้แก่ตนเอง และบุคคลอื่น ปรารถนาให้ประสบผลดังที่ตั้งใจไว้ ในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีความสงบภายในใจของตน พัฒนาตนเองได้อย่างดีที่สุด

๒.๑.๕ หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับข้องกับการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

---

[๒๓]ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๙/๘๘-๘๙.

[๒๔]วิ.จู. (ไทย) ๗/๓๐๕/๑๑๔.

[๒๕]ดูรายละเอียดใน ขุ.อิติ. (ไทย) ๒๕/๖๓/๔๑๙.

[๒๖]พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, หน้า ๑๙๗-๑๙๘.

หลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นคำสอนที่มุ่งประโยชน์โดยตรงสำหรับพุทธศาสนิกชน ให้สติปัญญาและสามารถนำไปปฏิบัติ พระพุทธเจ้าทรงแสดงชี้ให้มองเห็นคุณงามความดีและความสำคัญของบุคคลและสิ่งต่างๆ ชี้ให้เห็นสัจธรรม คือความจริงแท้ของชีวิตและกฎธรรมชาติ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการหลุดพ้นจากวงจรแห่งทุกข์ทั้งปวง หัวใจของพุทธศาสนาคือ ละเว้นความชั่ว หมั่นทำความดี ทำจิตใจให้บริสุทธิ์[๒๗] หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับข้องกับการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ผู้วิจัยศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ หลักพุทธธรรมที่สนับสนุนสันติวิธี และหลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อสันติวิธี โดยสังเขปดังต่อไปนี้

๑) หลักพุทธธรรมที่สนับสนุนสันติวิธี

หลักพุทธธรรมที่สนับสนุนสันติวิธีในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะขอยกมาประกอบเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานในการสร้างสันติวิธี ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

(๑) หลักขันติธรรม

คัมภีร์พระไตรปิฎก พระพุทธเจ้าตรัสพุทธจริยธรรม เรื่อง ขันติไว้ในมหาปทานสูตรว่า “ขันติ คือ ความอดทน ความอดกลั้น เป็นตบะอย่างยิ่ง...นี้เป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าใน สัพพาสวสูตรว่าด้วยขันติมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การทำลายหรือแผดเผากิเลสให้มอดมลายไปดังข้อความว่า...ภิกษุในธรรมวินัยนี้พิจารณาโดยแยบคายแล้ว เป็นผู้อดทนต่อความหนาว ความร้อน ความหิว กระหาย เหลือบ ยุง ลม แดด และการรบกวนแห่งสัตว์เลื้อยคลาน เป็นผู้อดกลั้นต่อคำหยาบคำส่อเสียด เป็นผู้อดกลั้นต่อเวทนาทั้งหลาย...”[๒๙] “ความอดทน กิริยาที่ อดทน ความอดกลั้น ความไม่ดุร้าย ความไม่เกรี้ยวกราด ความแช่มชื่นแห่งจิต นี้ เรียกว่า ขันติ”[๓๐]

นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาได้นำหลักคำสอนมาขยายอธิบายเนื้อความในเรื่องของการมีความอดทนไว้ในลักษณะที่สอดคล้องกันดังนี้

คัมภีร์มังคลัตถทีปนี อธิบายไว้ว่า...ภิกษุผู้ประกอบด้วยความอดทน คือ ความอดกลั้นใดย่อมเป็นผู้ไม่มีอาการผิดแปลก เป็นประหนึ่งว่าไม่ได้ยิน และไม่เห็นบุคคลผู้ด่าอยู่ด้วยอักโกสวัตถุ ๑๐ หรือผู้เบียดเบียนอยู่ด้วยการฆ่าและการจองจำเป็นต้น ดุจขันติวาทีดาบสฉะนั้น ย่อมทำไว้ในใจโดยความเป็นผู้เจริญ เพราะความไม่มีความผิดยิ่งไปกว่านั้น ความอด คือความอดกลั้นนั้น ชื่อว่า ขันติ

ขันติมีลักษณะที่ไม่ทำการโกรธตอบต่อกรรมชั่ว และคำพูดชั่วของชนเหล่าอื่น ข่มใจ เป็นผู้ไม่ดุร้าย ไม่ปลูกน้ำตาให้เกิดขึ้นแก่ชนเหล่าอื่น แต่มีจิตใจเบิกบานและมีความสุขเพราะเอาชนะความโกรธนั้นได้

ขันติ หมายถึง สภาพใดย่อมข่ม คือปราบปรามบาปธรรมมีความพยาบาท ความเบียดเบียน ความถือตัว และความกระด้างเป็นเหตุนั้น สภาพนั้นชื่อว่า ทมะ คือ ขันติ สภาพที่ชื่อว่า ทมะ เพราะกำจัดและข่มความพยาบาทให้สงบ เพราะเหตุนั้นจึงชื่อว่า อธิวาสนขันติ[๓๑]

---

[๒๗] ที.ม. (ไทย) ๑๐/๙๐/๕๐.

[๒๘] ที.ม. (ไทย) ๑๐/๙๐/๖๐.

[๒๙] ม.มู. (ไทย) ๑๒/๒๔/๒๔.

[๓๐] อภิ.สงฺ. (ไทย) ๓๔/๑๓๔๘/๓๓๗.

[๓๑] พระสิริมังคลาจารย์, **มังคลัตถทีปนี (ทุติโย ภาโค)**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓ (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏ

“ขันติ” ในบริบทของพุทธสันติวิธีนี้ หมายถึง ความอดทนที่เกิดขึ้นจากการที่เราถูกกระทำโดยฝ่ายตรงข้าม ไม่ว่าจะเป็น “โจทก์” หรือ “คู่กรณี” ของเราก็ตาม ซึ่งคำว่า “ถูกกระทำ” นั้น อาจจะเป็นการถูกกระทำทั้งทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ เช่น การด่า การทำร้าย การกล่าวเสียดสี การหมิ่นประมาท เป็นต้น แต่เราเองก็มิได้ด่าตอบ หรือกระทำร้ายตอบต่อคู่กรณี พระพุทธเจ้า และพระสาวกหลายรูปได้ชื่อว่า “เป็นนักขันติบุคคล” ดังจะเห็นได้จากกรณีที่นางมาคันทิยาได้จ้างทาสและกรรมกรไปด่าพระพุทธเจ้าว่า “เปรต อสุรกาย และสัตว์เดรัจฉาน” เป็นต้น แต่สิ่งที่พระพุทธเจ้าแสดงออกมาคือ “ความอดทน” ในขณะที่พระอานนท์พยายามที่จะนิมนต์ให้พระองค์เสด็จไปที่อื่นเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าว พระองค์ได้ชี้ให้เห็นว่า “การหนี” ไม่ใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เพราะแท้ที่จริงแล้ว การหนีดังกล่าวไม่ได้มีเป้าประสงค์เพื่อที่จะหนี “คนอื่น” แต่เรากำลังหนี “ตัวเอง” ที่ไม่สามารถ “อดทน” ต่อคำด่าได้[๓๒]

(๒) หลักสามัคคีธรรม

คำว่า สามัคคี ในบริบทของพุทธสันติวิธีนี้ หมายถึง ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะ ดังที่พระพุทธเจ้าได้ทรงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญว่า “ธรรมอย่างหนึ่ง เมื่อเกิดขึ้นในโลก ย่อมเกิดขึ้นเพื่อเกื้อกูลแก่คนหมู่มาก เพื่อความสุขแก่คนหมู่มาก เพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูลแก่คนหมู่มาก เกิดขึ้นเพื่อความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย” “ธรรมอย่างหนึ่ง” ดังกล่าวก็คือ “ความสามัคคี” จะเห็นว่าเมื่อใดก็ตามที่พระสงฆ์เกิดความพร้อมเพรียงกัน ชื่นชม ไม่วิวาทกัน การบาดหมางกัน การข่มขู่กัน การขับไล่กัน ย่อมไม่เกิดขึ้น อีกทั้งทำให้ประชาชนที่ยังไม่เลื่อมใสย่อมเลื่อมใส ส่วนผู้ที่เลื่อมใสแล้วก็จะเลื่อมใสกันมากยิ่งขึ้น

จากนัยข้างต้นพบว่า พระพุทธเจ้าได้ “ยืนยันคุณสมบัติ” ของ “ความสามัคคี” ว่า ถ้าหากสังคมใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นสังคมสงฆ์ หรือสงฆ์คฤหัสถ์ก็ตาม เมื่อตั้งมั่นอยู่ใน “สามัคคี” ดังกล่าวก็จะเป็นเรื่องยากที่จะใครจะโจมตี หรือทำลายได้ นอกจากนั้นแล้ว ยังเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ทุกได้รับคุณประโยชน์ด้วยกันทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่หมู่คณะ ดังที่พระองค์ได้สรุปว่า “ความพร้อมเพรียงแห่งสงฆ์นำสุขมาให้”

อย่างไรก็ตาม หลักการสามัคคี เป็นพื้นฐานการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีที่มีพลานุภาพอย่างมาก เพราะว่ากระบวนการสันติวิธีจะไร้ความหมาย และ ไร้ผลในเชิงปฏิบัติการ อย่างสิ้นเชิง หากสังคมเป็นสังคมที่ไร้พลังของสามัคคี ที่เป็นเช่นนี้เพราะพลังสามัคคีเป็น ตัวแปร และองค์ประกอบที่สำคัญในการผลักดันกระบวนการ “สังคมแห่งความไร้ระเบียบ ความโกลาหลและยุ่งเหยิง” ไปสู่ “สังคมแห่งสันติ”

พระพุทธเจ้าทรงเป็นแบบอย่างของการใช้แนวคิดสามัคคีประสานพระภิกษุที่มีความแตกต่างในแง่ของ “วรรณะ” “ลัทธิ” และ “ความคิด” ให้เกิดเป็น “สังคมสงฆ์” ขึ้นมา และครั้งใดที่เกิดขึ้นวิกฤติการณ์ต่างๆ อันก่อให้เกิดความแตกแยก พระองค์ใช้หลักการนี้เข้าไปเป็น “ตัวเชื่อม” อยู่

ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๕.

[๓๒]พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, หน้า ๑๔๕-๑๔๖.

เสมอ พบว่า การนำเสนอพระสูตรที่บรรจุด้วยหลักการและแนวคิดเพื่อโน้มน้าวให้พระภิกษุเกิดความสมานฉันท์กันนั้น ก็มักจะสอดรับกันในสองพระสูตรดังกล่าว[๓๓]

จะเห็นว่า “หลักการสามัคคี” ในพระพุทธศาสนานี้เป็นประเด็นที่ยิ่งใหญ่ และสำคัญอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากหลักฐานต่างๆ ที่ชี้ให้เราได้ประจักษ์แล้วข้างต้น ฉะนั้น หลักการนี้ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญให้พระพุทธเจ้าได้ดำเนินแผนปฏิบัติการเชิงสันติวิธีเพื่อจัดการความขัดแย้งในบริบทต่างๆ

(๓) ไตรสิกขา

ไตรสิกขาประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา[๓๔] เป็นหลักธรรมที่สนับสนุนสันติวิธี เพราะการอบรมกาย วาจา ใจ และสติปัญญาให้บริบูรณ์ มีความเกื้อกูล สนับสนุนซึ่งกันและกัน คือ ศีลเป็นรากฐานของสมาธิเมื่อศีลบริสุทธิ์ดีแล้ว เวลาทำสมาธิจิตก็จะสงบ เมื่อจิตสงบ ปัญญาก็จะเกิดขึ้นตามลำดับ ศีลมีหน้าที่กำจัดกิเลสอย่างหยาบที่บุคคลก้าวล่วงอกุศลทุจริตและแสดงออกมาให้เห็นทางกาย และวาจาให้หมดไป สมาธิมีหน้าที่กำจัดกิเลสอย่างกลางให้หมดไป และปัญญามีหน้าที่กำจัดกิเลสอย่างละเอียด ที่นอนเนื่องอยู่ในขันธสันดานให้หมดไป นอกจากนั้น ในส่วนของอุเบกขาก็ยังมีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ศีล สมาธิ และปัญญา มีความเจริญก้าวหน้าการบำเพ็ญอุเบกขาบารมีนั้นในส่วนของศีลทำให้ศีลมีความบริบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะศีลเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกฝนขัดเกลาพฤติกรรมทางกายและทางวาจา เพื่อสร้างเสริมชีวิตให้สอดคล้องเกื้อกูลต่อการปฏิบัติธรรม เพื่อเข้าถึงจุดหมายที่ปรารถนายิ่งขึ้นไป การบำเพ็ญอุเบกขาบารมี นั้นจึงต้องมีสติ สัมปชัญญะตั้งมั่นอยู่กับความมักน้อย สันโดษ การขัดเกลากิเลส และสำรวมรวมระมัดระวังการรักษาศีลของตนให้มีความบริสุทธ์และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการที่จะทำให้เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้ก็เพราะอาศัยปัญญาเป็นหลัก และปัญญานั้นก็ทรงชี้ว่าเกิดมีได้เพราะอาศัยการประกอบ คือ อาศัยการศึกษาด้วยการฟัง (สุตมย-ปัญญา) การคิด (จินตมยปัญญา) และการอบรมจิต (ภาวนามยปัญญา)[๓๕] ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต การทำชีวิตให้มีคุณภาพ และก่อเกิดสังคมแห่งปัญญาชน

(๔) วจีสุจริต

วจีสุจริต[๓๖] ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการ คือ สัจจวาจา (พูดจริง) อปิสุณาวาจา (พูดไม่ส่อเสียด) สัณหวาจา (พูดอ่อนหวาน) และ มันตภาสา (พูดด้วยปัญญา) วจีสุจริต เป็นการกระทำทางวาจา อันเป็นการประพฤติดีทางวาจา ด้วยการพูดที่ไพเราะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ พูดแล้วสบายกาย สบายใจ ทั้งผู้พูดและผู้ฟัง ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสกับพระวังคีสะตอนหนึ่งว่า “บุคคลพึงกล่าวแต่วาจาอันเป็นที่รักที่ชนทั้งหลายชื่นชอบ ไม่พึงพูดหยาบคายต่อชนเหล่าอื่นพึงพูดแต่วาจาอันเป็นที่รัก”[๓๗] นอกจากนี้หลักสอนของพระพุทธเจ้าตรัสสอนพระภิกษุเกี่ยวกับการใช้วาจาปรากฏในพระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สุภาสิตสูตร ว่า

---

[๓๓] พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, หน้า ๑๔๙-๑๕๑.

[๓๔] องฺ.ทกฺก. (ไทย) ๒๐/๘๙/๓๑๗.

[๓๕] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๑.

[๓๖] องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒๑/๑๔๙/๒๑๒.

[๓๗] สํ.ส. (ไทย) ๑๕/๒๑๓/๓๑๐.

ภิกษุทั้งหลาย วาจาประกอบด้วยองค์ ๔ เป็นสุภาษิต ไม่เป็นทุพภาษิต ไม่มีโทษ และวิญญูชนทั้งหลายไม่ติเตียนวาจาประกอบด้วยองค์ ๔ คือ

(๑) กล่าวแต่วาจาสุภาษิตอย่างเดียว ไม่กล่าววาจาทุพภาษิต

(๒) กล่าวแต่วาจาที่เป็นธรรมอย่างเดียว ไม่กล่าววาจาที่ไม่เป็นธรรม

(๓) กล่าวแต่วาจาอันเป็นที่รักอย่างเดียว ไม่กล่าววาจาอันไม่เป็นที่รัก

(๔) กล่าวแต่วาจาจริงอย่างเดียว ไม่กล่าววาจาเหลาะแหละ

ภิกษุทั้งหลาย วาจาประกอบด้วยองค์ ๔ เหล่านี้แล เป็นสุภาษิต ไม่เป็นทุพภาษิต ไม่มีโทษ และวิญญูชนทั้งหลายไม่ติเตียน[๓๘]

วาจาถ้อยคำที่เป็นสุภาษิต มีประโยชน์ต่อผู้พูดเอง ส่วนวาจาที่เป็นวจีกรรมมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกรรม ผลของวจีกรรมย่อมเป็นไปตามเหตุปัจจัย กล่าวคือ วจีกรรมฝ่ายกุศลย่อมให้ผลดี และวจีกรรมฝ่ายอกุศลย่อมให้ผลที่ไม่ดี ผลที่เกิดจากวจีกรรมย่อมมีได้ทั้งในโลกนี้และโลกหน้า วจีสุจริต ๔ จึงมีความสำคัญต่อการพิจารณาความประพฤติชอบด้วยวาจา เป็นธรรมที่ต้องปฏิบัติ มี ๔ ประการ คือ งดเว้นจากการพูดเท็จ พูดแต่ความจริง งดเว้นจากการพูดคำหยาบ พูดแต่คำดีงาม งดเว้นจากการพูดส่อเสียด พูดแต่ให้เกิดความสามัคคี และงดเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ พูดแต่สิ่งเป็นประโยชน์[๓๙]

(๕) สาราณียธรรม

สาราณียธรรม[๔๐] หมายถึง “ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งการระลึกถึงกัน หรือ ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ทำให้มีความเคารพต่อกัน ช่วยเหลือกัน และสามัคคีพร้อมเพรียงกัน” [๔๑] ประกอบไปด้วยหลักการที่สำคัญ ๖ ประเด็น กล่าวคือ

(๑) ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยขวนขวายกิจธุระของเพื่อนด้วยกาย เช่น พยาบาลภิกษุที่เป็นไข้ เป็นต้น ด้วยจิตที่เมตตา

(๒) ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลายทั้งต่อหน้า และลับหลัง คือ ช่วยขวนขวายในกิจธุระของเพื่อนด้วยวาจา เช่น กล่าวตักเตือน เป็นต้น ด้วยจิตเมตตา

(๓) ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ คิดแต่สิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่เพื่อน

(๔) แบ่งปันลาภที่ตนได้มาแล้วโดยชอบธรรม ให้แก่เพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ไม่ห่วงเอาไว้บริโภคผู้เดียว

(๕) รักษาศีลของตัวเองให้บริสุทธิ์เหมือนกับเพื่อนพรหมจารีอื่นๆ และไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือตำหนิจากผู้อื่นในแง่ของศีลาจารวัตร

---

[๓๘] ดูรายละเอียดใน สำ.ส. (ไทย) ๑๕/๒๑๓/๓๐๘-๓๑๐.

[๓๙] ปัญญา ใช้บางยาง, **ธรรมาธิบาย เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑–๒๓.

[๔๐] วิ.ป. (ไทย) ๘/๒๗๔/๓๖๘-๓๖๙, ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๔/๓๒๑/๓๒๒, ม.มู. (ไทย) ๑๒/๔๙๒/๕๓๑-๕๓๒.

[๔๑] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๔), หน้า ๔๔๓.

(๖) เมื่อเกิดปัญหาได้บทสรุปไปในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนพรหมจารี ไม่วิวาทกับใครๆ จนนำไปสู่ความรุนแรง

ดังนั้น ถ้ามีการนำหลักสาราณียธรรมไปประยุกต์ใช้ในสังคมส่วนรวมก็น่าจะเกิดผลดี เพราะเหตุว่า การอยู่ร่วมกันในสังคมทุกคนควรรู้หน้าที่และความสัมพันธ์ของคนในสังคม ควรปฏิบัติต่อกันในสังคมเพื่อความสามัคคี ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือฐานะใดในสังคม ไม่เกิดการตั้งข้อรังเกียจ อันเป็นเหตุให้เกิดการแตกความสามัคคีของคนในสังคม หลักธรรมที่สร้างความปรองดองของคนในสังคมส่วนรวม คือ หลักสาราณียธรรม มี ๖ ประการ คือ

๑) เมตตากายกรรม ในสังคมกลุ่มใหญ่ระดับประเทศ ควรแสดงออกทางกายด้วยการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ให้ความสำคัญแก่สมาชิกทุกคนโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ เพศ หรืออายุ เพราะถือว่าสมาชิกทุกคนมีความเสมอภาคทางด้านสังคม ไม่ควรให้ความแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคมมาเป็นเครื่องกำหนดให้บุคคลหนึ่งเหนือกว่าบุคคลหนึ่ง

๒) เมตตาวจีกรรม ควรแสดงออกทางวาจาด้วยความเมตตา ใช้เหตุผลในการเจรจากันโดยใช้ปัญญา ไม่แสดงอาการโกรธกริ้ว ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา ทะเลาะโจมตีด่าว่ากัน

๓) เมตตามโนกรรม ควรแสดงออกทางใจด้วยความเมตตา ไม่แบ่งแยกรังเกียจเดียดฉันท์กัน พร้อมใจที่จะสมัครสมานสามัคคี โดยจุดร่วมพื้นฐานที่ทำให้รักกันและอยู่ร่วมกันได้ สำนึกเกี่ยวกับคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคล ถือว่าบุคคลมีความเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ แม้ว่าจะมีลักษณะอย่างอื่นไม่เหมือนกัน เช่น เพศ วัย ความรู้ รสนิยม เป็นต้น

๔) สาธารณโภคี จะต้องแบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบธรรม มีความสุขในการให้ แม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงนำมาเฉลี่ยแบ่งกันให้ได้ใช้สอยบริโภคทั่วกัน มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม มิให้ช่องว่างระหว่างชนชั้นมากนัก ถ้าหากต่างคนต่างคอยคิดแต่จะเอาประโยชน์ส่วนตัวยึดมั่นติดในผลประโยชน์เห็นแก่ตัวมาก โดยไม่คำนึงหรือมองถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่สามารถเฉลี่ยเจือจานกันได้ จะทำให้สังคมมีความเหลื่อมล้ำต่ำสูงกันมาก เมื่อคนมีความเหลื่อมล้ำต่ำสูงกันมากในเรื่องรายได้ในเรื่องทรัพย์สินสมบัติหรือสิ่งที่ครอบครอง จะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่คนอื่น

๕) ศีลสามัญญตา ควรมีความประพฤติ รักษาระเบียบวินัย มีความสุจริตทางกาย วาจา ที่จะกลมกลืนเข้ากันได้ มีความประพฤติดีงามต่อกัน ถูกต้องตามระเบียบวินัยของบ้านเมือง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม จะต้องประพฤติตนในข้อปฏิบัติเดียวกัน ปฏิบัติตามกฎหมาย เชื่อและยึดถือเคารพในสิ่งเดียวกันของสังคม

๖) ทิฏฐิสามัญญตา จะต้องมีความเชื่อมั่นยึดถือในหลักการ อุดมการณ์ และอุดมคติที่ร่วมกันหรือสอดคล้องไปกันได้ มีความเห็นเสมอกันมีการยอมรับในหลักการเดียวกัน ยอมรับนับถือความคิดเห็นของกันและกัน ทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งการเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย เคารพกฎเกณฑ์และกติกาของการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะนักการเมืองจะต้องเคารพเสียงข้างมากของประชาชน

สาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมสำหรับสร้างความสามัคคีปรองดอง ในการแสดงออกถึงหน้าที่และความสัมพันธ์ของคนในรัฐควรปฏิบัติต่อกันในสังคม เพื่อความสามัคคี อยู่ร่วมกันในสังคมมีความเห็นใจกัน และมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันต่อหน้าและลับหลัง ทำให้เกิดความระลึกถึงกันสร้างสรรค์ให้เกิดความรัก ความเคารพ การสงเคราะห์ อนุเคราะห์กัน ไม่ให้มีการทะเลาะวิวาทกัน เสริมสร้างให้

เกิดความสามัคคีในสังคม เป็นหลักธรรมที่เน้นการสร้างความปรองดองพร้อมใจกัน กล่าวคือ การยึดหลักปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถนำเอาความรู้นั้นมาปรับใช้ในสังคมที่ตนอยู่อาศัย มีความเมตตากรุณาต่อกันทั่วหน้า ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบของสังคม ยอมรับความสำคัญของกันและกันระหว่างมนุษย์ด้วยกัน หรือยอมรับความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้ มนุษย์จึงมีศักยภาพในการเข้าถึงความดีงามได้ และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมแห่งความผาสุกได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับการนำเสนอของพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ที่ได้นำเสนอไว้ว่า ชุดความคิดสาราณียธรรมประกอบไปด้วยการเข้าไปส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ทางร่างกาย วาจา และใจในกิจกรรมต่างๆ หรือแม้กระทั่งการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพื่อเติมเต็มในส่วนที่บุคคลอื่นต้องการความช่วยเหลือ เป็นการป้องกันความขัดแย้งเชิงรุก ในแง่ของการสร้างความสัมพันธ์ ถือได้ว่าเป็น “หัวใจ” ประการหนึ่งของหลักการสันติวิธี ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น สามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการในเสริมสร้างหลักการพุทธสันติวิธีให้เกิดขึ้น[๔๒]

จากการนำเสนอในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หรือได้นำมาเป็นวิธีการในการจัดการความขัดแย้งมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากหลักธรรมในเบื้องต้นแล้ว ยังมีหมวดธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้งที่ควรนำมาพิจารณาประกอบ เช่น หลักพรหมวิหารธรรม หลักอปริหานิยธรรม หลักศีลธรรม หลักสังคหวัตถุธรรม เป็นต้น

สันติวิธีเป็นวิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อมในการบริหารจัดการชีวิตของตนเองและสังคม พุทธสันติวิธีเป็นข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้า หรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ โดยจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช่ความรุนแรง หรือปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นวิธีการที่มุ่งสร้างความสงบสุขให้แก่ตนเอง และบุคคลอื่น ปรารถนาให้ประสบผลดังที่ตั้งใจไว้ ในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีความสงบภายในใจของตน พัฒนาตนเองได้อย่างดีที่สุด

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล

๒.๒.๑ ความหมายของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ธรรมาภิบาล เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต คือ ธรรม กับ อภิบาล ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้คำนิยามไว้ว่า ธรรม หมายถึง คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความถูกต้อง ความยุติธรรม กฎ กฎเกณฑ์ กฎหมาย หรือหมายถึงสิ่งดี, คุณความดี, ความจริง[๔๓] ส่วนอภิบาล หมายถึง บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้อง หรือคุ้มครอง

หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวความคิดของการบริหารยุคใหม่ ที่องค์กรทั่วโลกให้ความสนใจและยอมรับในหลักการ เพราะเป็นแนวความคิดนี้หรือกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟู

---

[๔๒]พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**, หน้า ๑๕๘.

[๔๓]พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด**, (กรุงเทพมหานคร: เลี่ยงเชียง, ๒๕๔๘), หน้า ๓๔๕.

เศรษฐกิจและพัฒนาของบรรดาองค์กรต่าง ๆ ทั้งในองค์กรระดับเล็กและใหญ่จนถึงระดับชาติ คำว่า ธรรมาภิบาล แม้ว่าเราจะไม่ทราบที่มาที่ไปได้อย่างชัดเจนว่าได้มีการใช้กันตั้งแต่เมื่อไหร่ องค์กรใดเป็นผู้ริเริ่มถ่ายทอดแนวความคิดอันนี้ องค์กรที่นำแนวความคิดนี้มาใช้อย่างจริงจังก็คือ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nation Development Program: UNDP) องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาตินำมาพัฒนาในปี ๒๕๔๐[๔๔] และ จากนั้นเป็นต้นมาก็ได้มีสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ได้ขานรับแนวความคิดนี้พร้อมกับนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของตน สำหรับประเทศไทยคำนี้เริ่มใช้กันอย่างแพร่หลายภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ และภายหลังจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ.๒๕๔๐ ทั้งนี้เนื่องมาจากในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินจำนวน ๑๗.๒ พันล้านดอลลาร์สหรัฐจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ[๔๕] ซึ่งในการขอกู้ยืมเงินของทางรัฐบาลไทยครั้งนี้ ทางรัฐบาลไทยต้องทำตามพันธะสัญญาของธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศที่ว่า ประเทศที่จะได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน จะต้องสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น และตั้งแต่นั้นมา ก็มีการพูดถึงหลักธรรมาภิบาลและนำไปปรับใช้กันอย่างแพร่หลาย

วรภัทร โตธนะเกษม[๔๖] อธิบายคำว่า Good Governance หมายถึง “การกำกับดูแลที่ดี” โดยหัวใจสำคัญของธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) และความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability) การกำกับดูแลที่ดีมีความจำเป็นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในกรณีภาครัฐจะเรียกว่า Good Political Governance ผู้เป็นเจ้าของ คือ “ประชาชน” ซึ่งใช้สิทธิของตนเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภาพ เพื่อกำกับดูแลผู้บริหาร ส่วนในภาคเอกชน เรียกว่า Good Corporate Governance ผู้เป็นเจ้าของคือ “ผู้ถือหุ้น” ใช้สิทธิในการเลือกคณะกรรมการบริษัท เข้าไปทำหน้าที่กำหนดนโยบาย คัดเลือกและกำกับดูแลผู้บริหารให้บริหารงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท

ชัยอนันต์ สมุทรวนิช[๔๗] ได้ให้ความหมายหลักธรรมาภิบาล หรือการจัดการที่ดี โดยหลักสากลจะประกอบด้วย ๑) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะชน หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ๒) ความโปร่งใส หมายถึง สาธารณะชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้ ๓) ความมั่นใจ หมายถึง การมีหลักการที่แน่นอน เป็นธรรมที่ทำให้สาธารณะชนมั่นใจ และ๔) การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในด้านกิจการของรัฐ

๒.๒.๒ ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล

---

[๔๔]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล”, **พุทธจักร**, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๘ (สิงหาคม ๒๕๕๐) : ๕.

[๔๕]บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, **การสร้างธรรมาภิบาล (Good governance) ในสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชนจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๗ -๑๘.

[๔๖]วรภัทร โตธนะเกษม, **การสร้าง Good Governance ในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: กองประชาสัมพันธ์ การสื่อสารแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

[๔๗]ชัยอนันต์ สมุทรวนิช, **ธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวน การทางด้านสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร : เดือนตุลาการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

หลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญ ต่อองค์กร ชุมชน สังคมและประเทศชาติเป็นอย่างมาก ซึ่งได้มีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวย้ำถึงความสำคัญไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอสรุปรวบมาไว้โดยย่อ เพื่อพอให้เห็นแนวคิดของนักวิชาการและตลอดถึงแนวคิดของวิจัย ดังนี้

๑. ธรรมาภิบาลเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรม เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับไม่ว่าคนรวยหรือคนจน ในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกันและการมีคุณภาพชีวิต ที่ดี

๒. ธรรมาภิบาลช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจ มีสมรรถนะ มีความโปร่งใส สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสุขและเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยลดแก้ปัญหาความรุนแรงของปัญหา

๓. ธรรมาภิบาลทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีตนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมเสถียรภาพ[๔๘]

๔. ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และรวมพลังก่อเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน[๔๙]

๕. ธรรมาภิบาลช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คน มีความซื่อสัตย์สุจริต [๕๐]

๖. ธรรมาภิบาลช่วยให้ระบบของรัฐมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ[๕๑]

๗. ธรรมาภิบาลเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่บ่งชี้ถึงระดับการพัฒนาของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

๘. ธรรมาภิบาลช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

๙. ธรรมาภิบาลช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

๑๐. ธรรมาภิบาลทำให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ อย่างสม่ำเสมอ

---

[๔๘]บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย**,(กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖๒.

[๔๙]สำนักงานคณะกรรมการราชการพลเรือน, **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**, (กรุงเทพมหานคร: ๒๕๔๒), หน้า ๑๔.

[๕๐]ยุทธ วรฉัตรธาร, “ธรรมรัฐในการบริหารองค์กร”, **วารสารนักบริหาร ๒๑**, (กรกฎาคม – กันยายน , ๒๕๔๔) : ๓๙ - ๔๓.

[๕๑]บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมีลี้ , **รายงานการวิจัย สถาบันพระปกเกล้า:ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ม.ป.ส., ๒๕๔๔), หน้า ๔๘-๕๐.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ออกระเบียบ ขั้นตอนหรือรูปแบบขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลและการบริการของรัฐเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

๑) หลักนิติธรรม ประกอบด้วยกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆมีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วโปร่งใสและตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชน

๒) หลักความโปร่งใส ประกอบด้วยการสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการจำนวนเรื่องกล่าวหาร้องเรียนหรือสอบสวนเจ้าหน้าที่รัฐเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับส่วนราชการเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

๓) หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วยการได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติคุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณความถูกต้องครบถ้วนรวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

๔) หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วยความพึงพอใจของผู้รับบริการความมีประสิทธิภาพและประสิทธิพลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

๕) หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่างๆรวมถึงการประหยัดงบประมาณความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบจำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินงานเรื่องต่างๆรวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

๖) หลักคุณธรรม ประกอบด้วยการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่างๆทั้งในและนอกองค์กรลดลงคุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้นมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดสังคมมีเสถียรภาพอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย[๕๒]

นอกจากนี้ในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี จะต้องมีองค์ประกอบต่างๆ เข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการ ดังนี้

๑) การมีส่วนร่วม เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริการประชาชน

๒) ความยั่งยืน มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

---

[๕๒] คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) รายงานประจำปี ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

๓) ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม และให้ การยอมรับ การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตนไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

๔) มีความโปร่งใส ข้อมูลต่างๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้

๕) ส่งเสริมความเป็นธรรม และความเสมอภาค มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน

๖) มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร และมีวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

๗) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม ในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

๘) การอดทนอดกลั้น และการยอมรับ ต่อทัศนะที่หลากหลาย รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

๙) การดำเนินการตามหลักธรรม พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

๑๐) ความรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

๑๑) การเป็นผู้กำกับดูแล แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์การท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชน หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการแทน[๕๓]

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติขององค์กรธุรกิจ เพื่อไม่ให้การดำเนินการด้านธุรกิจส่งผลกระทบเสียหายต่อองค์กร ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ทั้งยังเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในการเอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับไม่ว่าคนรวยหรือคนจน ช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้านทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจ เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และรวมพลังก่อเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คน มีความซื่อสัตย์สุจริต ช่วยให้ระบบมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ ช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

---

[๕๓] สุดจิต นิมิตกุล, **“กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี”, ในการปกครองที่ดี (Good Governance),** (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓ - ๑๔.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

๒.๓.๑ ความหมายของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรได้มีนักวิชาการให้ความหมาย และแนวทางไว้มากมาย ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี[๕๔] ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กร คือ วิธีการอย่างเป็นระบบต่อการปรับปรุงขององค์กรที่ประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและความมีประสิทธิภาพของคนและองค์กร

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์[๕๕] (255๑ : 265-269) ได้สรุปว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่างๆ อาทิกำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ[๕๖] ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนยุทธศาสตร์และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาระบบโดยส่วนรวมทั้งองค์การเริ่มจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับล่างทั้งองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

สร้อยตระกูล ติวยานนท์[๕๗] ได้ให้แนวคิดของความหมายในทางปฏิบัติจริงๆ ว่า การพัฒนาองค์กรโดยทั่วไปมักจะหมายความถึงการฝึกอบรมในหลายๆ รูปแบบ หรือการพยายามเข้าแทรกแซงองค์การในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งประสงค์ที่จะปรับปรุงองค์กร หรือสมาชิกองค์กร และในภาพรวม การพัฒนาองค์การก็จะเป็นไปสมตามชื่อ นั่นก็คือ ให้ความสำคัญที่การเจริญเติบโตและการพัฒนาการขององค์การโดยทั้งมวล

๒.๓.๒ ความสำคัญของการพัฒนาองค์กร

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร[๕๘] (2549 : 52-53) ได้ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้

---

[๕๔]ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, **คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ**, (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๘.

[๕๕]ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑), หน้า ๒๖๕-๒๖๙.

[๕๖]ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**, กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๓๖.

[๕๗]สร้อยตระกูล ติวยานนท์, **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า.๔๗๘.

[๕๘]สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร, การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙), หน้า ๕๒-๕๓.

๑) การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผน ซึ่งจะต้องกระทำโดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์การตลอดเวลา

๒) การพัฒนาสมรรถนะขององค์กร จะเน้นในเชิงกระบวนการของกลุ่ม และขององค์กรเป็นที่ตั้ง โดยกระบวนการเหล่านี้จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้ศักยภาพหรือสติปัญญาความสามารถอย่างเต็มที่

๓) เน้นทีมงานเป็นเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์การเป็นส่วนรวม

๔) เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของทีมงาน

๕) เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การทั้งระบบใหญ่และระบบย่อย

๖) ใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ

๗) ใช้ที่ปรึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาช่วยให้คำปรึกษา

๘) ยุทธศาสตร์อันสำคัญยิ่งของการพัฒนาองค์กรก็คือ การใช้เครื่องมือทางการพัฒนาองค์กรเข้าสอดแทรก

๙) กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

๑๐) มุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์การ ทั้งในด้านประสิทธิภาพประสิทธิผลและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์กร

๒.๓.๔ กระบวนการพัฒนาองค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี[๕๙] ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาองค์กรว่าโดยทั่วไปตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของเลวิน โดยการวินิจฉัยจะถูกนำไปปฏิบัติในช่วงระหว่างของขั้นการละลายพฤติกรรม (Refreezing) ส่วนการเปลี่ยนแปลง (Change) จะถูกแนะนำอย่างระมัดระวังผ่านการเข้าแทรกที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสถานการณ์ที่องค์การเผชิญอยู่หรือเพื่อความเหมาะสมกับสภาพขององค์กรในขณะนั้น และสุดท้าย การติดตามผลอย่างเป็นระบบเป็นการคงสภาพพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่พึงปรารถนาขององค์การโดยมีกระบวนการเป็นลำดับขั้น ดังนี้

๑) ขั้นละลายพฤติกรรม เป็นการวินิจฉัย ประเมินสถานการณ์และระบุถึงกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

๒) ขั้นเปลี่ยนพฤติกรรม คือ การเข้าแทรกนำกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติผ่านการร่วมมือและประสานงานที่เพิ่มขึ้น

๓) ขั้นคงพฤติกรรม คือ การติดตามผล ระบุถึงปัญหาที่ไม่คาดคิด และผลกระทบประเมินความมีประสิทธิภาพของกลยุทธ์

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์[๖๐] ได้สรุปว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่างๆ อาทิกำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่

---

[๕๙] ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, **คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ**, หน้า ๑๒๕-๑๒๖.

[๖๐] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **พฤติกรรมองค์การ**, หน้า ๒๖๕-๒๖๙.

ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์กรยังเป็นวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ ๒ ประการต่อไปนี้

๑) เป้าหมายกระบวนการ (Process Goals) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการในการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา และการจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาชิก เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

๒) ผลลัพธ์รวม (Outcomes Goals) การพัฒนาองค์การจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (Task Performance) ขององค์การ โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้สามารถดำเนินงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม โดยใช้เทคนิคในระดับต่างๆ ขององค์การเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

กระบวนการในการพัฒนาองค์กรมี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์กร ภายหลังจากการรับรู้ปัญหา นักพัฒนาองค์กร (OD Practitioner) จะทำเพื่อที่จะกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของระบบ โดยอาศัยความรู้จากการวิจัยและเทคนิคการพัฒนาองค์กรประกอบกัน

๒) การปฏิบัติ (Active Intervention) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การจะดำเนินการพัฒนาองค์กร โดยประยุกต์วิธีการต่างๆ ตามแผนการที่กำหนด เพื่อให้การพัฒนาองค์กรดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการวัดและประเมินความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) การเสริมแรง (Reinforcement) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์กรต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่าประสบผลตามที่ต้องการเพียงใด ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเหมาะสมกับสถานการณ์จากนั้นทำการเสริมแรงและทำพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงให้คงตัว (Refreezing) เพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจากความเฉื่อยที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม ตลอดจนติดตามผล (Follow Up) เพื่อทำการปรับปรุงและเสริมแรงให้ระบบที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

เทคนิควิธีการที่นิยมใช้ในการพัฒนาองค์กรมีดังนี้

๑) การพัฒนาระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์การโดยใช้เทคนิคดังนี้

(๑) การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback)

(๒) การประชุมร่วมกัน (Confrontation Meeting)

(๓) การออกแบบโครงสร้างใหม่ (Structural Redesign)

(๔) องค์การแบบขนาน (Collateral Organization)

๒) การพัฒนาระดับกลุ่ม เป็นการพัฒนาศักยภาพในกลุ่มย่อยขององค์การโดยใช้เทคนิคดังนี้

(๑) การสร้างทีมงาน (Team Building)

(๒) การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ (Process Consultation)

(๓) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Team Building)

๓) การพัฒนาระดับบุคคล เป็นการทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ โดยใช้เทคนิคดังนี้

(๑) การฝึกความอ่อนไหว (Sensitivity Training)

(๒) การเจรจาเรื่องบทบาท (Role Negotiation)

(๓) การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign)

(๔) การวางแผนอาชีพ (Career Planning)

สรุป การพัฒนาองค์กรเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อน ที่มุ่งใช้เปลี่ยนแปลงความเชื่อทศันคติค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององคก์าร เพื่อวิเคราะห์จะได้สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยี และสิ่งท้าทายต่างๆ ผ่านกระบวนการในการพัฒนาองค์การมี ๓ ขั้นตอน คือ ๑) การวินิจฉัย เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์การ ภายหลังจากการรับรู้ปัญหา ๒) การปฏิบัติ โดยประยุกต์วิธีการต่างๆ ตามแผนการที่กำหนดเพื่อให้การพัฒนาองค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการวัดและประเมินความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๓) การเสริมแรงเพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจากความเฉื่อยที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม ตลอดจนติดตามผล เพื่อทำการปรับปรุงและเสริมแรงให้ระบบที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

๒.๔ กรณีศึกษาการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีในสังคมไทย

๒.๔.๑ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า[๖๑]

สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งในสถาบันพระปกเกล้าโดยมีการพัฒนามาจาก โครงการสันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้มีการยกระดับจากโครงการฯ ขึ้นเป็นศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย และในปี ๒๕๔๕ ได้มีการเปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็นศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล ตามมติของคณะกรรมการกลั่นกรองและบริหารงานบุคคลของสถาบันพระปกเกล้า เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่และภารกิจที่ดำเนินการในปี ๒๕๔๙ สภาสถาบันพระปกเกล้ามีมติให้ยกฐานะศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล เป็นสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของสถาบันพระปกเกล้า โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีมากขึ้นตลอดศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลมีบทบาท ภาระหน้าที่มากขึ้น จึงเห็นควรยกฐานนะขึ้นเป็นสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความจำเป็นในปัจจุบันและอนาคต

---

[๖๑] สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, http://kpi.ac.th.html.

สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษาวิจัย จัดการศึกษา อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง ประกาศนียบัตร สัมฤทธิบัตรและวุฒิบัตร จัดประชุมสัมมนา บรรยายทางวิชาการ ศึกษาวิเคราะห์วิจัย การให้บริการและคำปรึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาประชาธิปไตยทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างสันติสุขสถาพร ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบันพระปกเกล้า

พันธกิจ

สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล ทำหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดการศึกษาวิจัย จัดประชุม อบรม สัมมนา และการเผยแพร่ความรู้และข้อมูลข่าวสารในด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ทั้งในระดับ ท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับชาติ นอกจากนี้ยังสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยว ข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างสันติสุขสถาพร

วิสัยทัศน์

สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล มุ่งมั่นที่จะเป็นหน่วยงานองค์ความรู้ เป็นที่ปรึกษาด้านความสมานฉันท์สันติวีธีและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นเลิศ และเป็นแกนหลักในการส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ในฐานะพลเมืองโดยร่วมมือกับองค์กรเครือข่าย

กลยุทธ์

๑. เพื่อศึกษาวิจัย รวบรวมองค์ความรู้ ตำรา แปลหนังสือ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการป้องกันและแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

๒. เพื่อจัดหลักสูตรอบรมด้านการป้องกัน จัดการ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วย สันติวิธีในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านนโยบายสาธารณะ ด้านเด็กและเยาวชน

๓. เพื่อส่งเสริมและพัฒนารูปแบบ และกระบวนการจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อระบอบประชาธิปไตยแบบ มีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่สังคมที่มีความสันติสุข

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาวิจัย รวบรวมองค์ความรู้ ตำรา แปลหนังสือ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการป้องกันและแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

๒. เพื่อจัดหลักสูตรอบรมด้านการป้องกัน จัดการ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านนโยบายสาธารณะ ด้านเด็กและเยาวชน

๓. เพื่อส่งเสริมและพัฒนารูปแบบ และกระบวนการจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่สังคมที่มีความสันติสุข

ภารกิจหลัก

๑. ประมวลความรู้ โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาและวิจัยองค์ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

๒. หลักสูตรอบรมด้านการจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

จำนวน ๔ หลักสูตร คือ

๒.๑ หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การเสริมสร้างสังคมสันติสุข

๒.๒ หลักสูตรประกาศนียบัตรแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งด้านนโยบายสาธารณะโดยสันติวิธี

๒.๓ หลักสูตรประกาศนียบัตรนักเจรจาไกล่เกลี่ย

๒.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิทยากรการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

๓. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงโดยการใช้สันติวิธีและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

๔. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งในระดับบุคคล องค์กร และพื้นที่

๕. ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ (Capacity building) ของบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ

๖. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานและข้อมูลที่เป็นประโยชน์

กิจกรรมอื่น ๆ ตามภารกิจหลัก

๑. กิจกรรมด้านการศึกษาและวิจัย (Research) และจัดอบรม

๑.๑ การศึกษาและบัญญัติศัพท์ด้านสันติวิธี เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

๑.๒ กรณีความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้น เช่น โครงการบ่อบำบัดน้ำเสียคลองด่าน โครงการฟื้นฟูเมืองชุมชนดินแดง โครงการขนาดใหญ่ของรัฐที่มี ผลกระทบต่อประชาชน เช่น โครงการโรงไฟฟ้าบ่อนอก-หินกรูด โครงการท่อก๊าซไทย-มาเลเซีย ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในอนาคต

๑.๓ การแปลหนังสือ/ ตำราภาษาอังกฤษเกี่ยวกับสันติวิธีเพื่อใช้เผยแพร่ เช่น คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน คู่มือการเพิ่มพลังความสามารถ กระบวนการจัดการข้อพาท ความรู้เบื้องต้นกระบวนการแก้ปัญหาข้อพิพาทที่เหมาะสม เอาชนะคำว่า “ไม่” ใช่เรื่องยาก การแก้ปัญหาความขัดแย้งและการขอโทษ เป็นต้น

๒. กิจกรรมด้านการพัฒนาเครือข่าย (Network)

๒.๑ การสร้างเครือข่ายระดับพื้นที่และในระดับชาติ ด้วยการจัดประชุมเครือข่ายเป็นประจำทุกๆ ๒ เดือน

๒.๒ การสร้างเครือข่ายระหว่างประเทศ

๒.๓ การจัดประชุมประจำปี (การประชุมใหญ่) ประมาณเดือนสิงหาคมของทุกปี

๓. กิจกรรมด้านการพัฒนาความสามารถ (Capacity Building)

๓.๑ การจัดการประชุมสัมมนาและอบรมหลักสูตรระยะสั้นให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง เช่น บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา การเคหะแห่งชาติ กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นต้น

๓.๒ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมระยะยาวให้แก่หน่วยงาน และผู้สนใจ

๑) หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการเสริมสร้างสังคมสันติสุข

๒) หลักสูตรประกาศนียบัตรแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความ ขัดแย้งด้านนโยบาย สาธารณะโดยสันติวิธี

๓) หลักสูตรประกาศนียบัตรนักเจรจาไกล่เกลี่ย

๔) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิทยากรการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

๔. กิจกรรมด้านการเผยแพร่

๔.๑ KPI The Office of Peace and Governance website (www.kpi.ac.th)

๔.๒ หนังสือเผยแพร่ เช่น รายงานปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้:บทวิเคราะห์และแนวทางการแก้ปัญหาเชิงรุกที่ยั่งยืนด้วยสันติวิธี ศัพท์บัญญัติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง คู่มือการเจรจาไกลเกลี่ยในสถานศึกษา ส่วนหนังสือจำหน่าย เช่น ความขัดแย้ง หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ความเข้าใจเกี่ยวกับสันติวิธีและธรรมชาติของความขัดแย้งในสังคมไทย ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณสมบัติส่วนบุคคลสำหรับการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งและการ “ขอโทษ” ความรู้เบื้องต้นกระบวนแก้ปัญหาข้อพิพาทที่เหมาะสม เป็นต้น

สรุปได้ว่า สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อให้ความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางการเมือง ต่อมามีพัฒนาการในการให้ความรู้ในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ดังปณิธานที่ต้องทำหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดการศึกษาวิจัย จัดประชุม อบรม สัมมนา และการเผยแพร่ความรู้และข้อมูลข่าวสารในด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ทั้งในระดับ ท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับชาติ นอกจากนี้ยังสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างสันติสุขต่อไป

๒.๔.๒ สำนักระงับข้อพิพาท ศาลยุติธรรม

ระบบศาลของไทยเริ่มมีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยโดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคดีให้แก่ประชาชน และมีวิวัฒนาการโดยได้รับอิทธิพลแนวความคิดจาก “พระธรรมศาสตร์” เรื่อยมา จนสิ้นสมัยกรุงศรีอยุธยา ครั้นสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ได้มี

การตั้งศาลขึ้นประจำหน่วยงานต่างๆ เพื่อพิจารณาพิพากษาคดีต่างพระเนตรพระกรรณและนำเอากฎหมายของกรุงศรีอยุธยามา ปรับปรุงและบัญญัติขึ้นใหม่ เรียกว่า “กฎหมายตราสามดวง”

ศาลในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นมีอยู่มากมายหลายศาลกระจายกัน อยู่ตามกระทรวงกรมต่างๆ และมีหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ ต่อมาเมื่อบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น มีการติดต่อกับชาวต่างชาติลัทธิชาวตะวันตกได้แผ่ขยายเข้ามาทำให้ระบบการศาล ไทยมีการเปลี่ยนแปลง มิฉะนั้นอาจเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับชาติตะวันตกได้ จึงมีการปฏิรูประบบการศาลไทยขึ้นใน รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงมีบทบาทในการวางรากฐานระบบการศาลยุติธรรมโดยได้รวมศาลที่กระจัด กระจายอยู่ตามกระทรวงกรมต่างๆ ให้มารวมไว้ในที่แห่งเดียวกัน เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีดำเนินไปด้วยความรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมไม่ทำ ให้ราษฎรเดือดร้อน และในโอกาสที่กรุงเทพมหานครมีอายุครบ ๑๐๐ปี ซึ่งตรงกับวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๔๒๕ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนินทางขบวนพยุหยาตรามาวางศิลาก่อพระฤกษ์อาคารศาลสถิตย์ ยุติธรรม และทรงโปรดฯให้จารึกพระราชปรารภในการจัดตั้งศาลยุติธรรมไว้ในแผ่นเงิน ซึ่งเรียกว่า “หิรัญบัตร” มีความกว้าง ๙.๕ ซ.ม. ยาว ๓๗.๒ ซ.ม. จำนวน ๔ แผ่น ฝังอยู่ใต้อาคารศาลสถิตย์ยุติธรรมบนแผ่นเงินจารึกด้วยอักษรไทยที่สวยงาม และทรงคุณค่ามาก แสดงให้เห็นถึงพระบรมราโชบายในการปกครองแผ่นดินว่ามีพระราชประสงค์ให้ตั้ง ศาลขึ้นเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดอรรถคดี[๖๒]

นับแต่ตั้งกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานธุรการของศาล ยุติธรรมมาได้ ๑๐๐ ปีเศษ จึงได้เกิดแนวความคิดที่จะแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้พ้นจากข้อระแวงสงสัยว่าศาลยุติธรรมอาจถูกแทรกแซงจากฝ่ายบริหารและ ไม่มีอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดี จนกระทั่งได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๕ บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อกฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๔๓ จึงถือว่าศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมนับแต่นั้นเป็นต้นมา[๖๓]

วิสัยทัศน์

“ศาลยุติธรรมเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการในการดำรงอำนาจอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยการอำนวยความยุติธรรมภายใต้หลัก นิติธรรมด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งมุ่งนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยมาใช้เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการ อำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรมได้โดยง่ายภายใน ปี พ.ศ. 2560”

พันธกิจ

---

[๖๒]ศาลยุติธรรม, ประวัติศาลยุติธรรม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.coj.go.th/home/history.html, (๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙).

[๖๓]ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๗/ตอนที่ ๕๙ ก/๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๓.

๑. การอำนวยความยุติธรรมมีมาตรฐานระดับสากล พิจารณาพิพากษาคดีด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม ระงับข้อพิพาททางเลือกด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม เช่น การไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการ เป็นต้น มีการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างเสมอภาค

๒. การกระชับความร่วมมือทางการศาล การยุติธรรม และความร่วมมือทางวิชาการในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน และระดับนานาชาติ

๓. การให้บริการการเรียนรู้แก่ประชาชนด้านกฎหมาย และการอำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากล

๔. การสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมด้วยความสะดวก รวดเร็ว และการให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพสูงสุด

เป้าหมาย

๑. **ด้านการอำนวยความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน**

๑.๑ มุ่งเน้นการพิจารณาพิพากษาคดีภายใต้หลักนิติธรรมให้เป็นไปอย่างเปิดเผย ถูกต้องตามกฎหมาย มีมาตรฐานที่ชัดเจน และเหมาะสมแก่ประเภทคดี

๑.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดี ทั้งในศาลชั้นต้นและศาลสูงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๓ จัดตั้งศาลโดยคำนึงถึงพื้นที่และลักษณะคดีเพื่อให้ประชาชนทั่วประเทศ ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง เท่าเทียมกัน และเสียค่าใช้จ่ายน้อย

๑.๔ นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการพิจารณาพิพากษาคดีการบริหารจัดการ และการให้บริการประชาชน

๑.๕ ส่งเสริมให้ผู้พิพากษามีบทบาทในการแสวงหาข้อเท็จจริง รวมทั้งสนับสนุน การนำกระบวนการทางนิติวิทยาศาสตร์มาใช้ในการพิสูจน์ความจริงในคดีภายในกรอบของกฎหมาย

๑.๖ สนับสนุนให้ผู้พิพากษาใช้แนวทางการลงโทษหรือการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ที่หลากหลาย โดยใช้ดุลพินิจให้เหมาะสมแก่พฤติการณ์แห่งคดีและผู้กระทำความผิดแต่ละราย

๑.๗ สนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีโดยส่งเสริมและพัฒนาระบบการระงับ ข้อพิพาททางเลือก

๑.๘ มุ่งคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาหรือจำเลยในการปล่อยชั่วคราวตามหลักเกณฑ์ ที่กฎหมายกำหนด โดยนำมาตรการหรือวิธีการที่สามารถป้องกันการหลบหนีมาใช้แทนการเรียกหลักประกัน

๑.๙ เสริมสร้างบทบาทของศาลยุติธรรมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน

๒. **ด้านการพัฒนาระบบงานศาลยุติธรรม**

๒.๑ พัฒนาระบบงานศาลยุติธรรมให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก ทั่วถึง เท่าเทียมกัน และเสียค่าใช้จ่ายน้อย

๒.๒ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของสำนักงานศาลยุติธรรมและสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาคโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจเพื่อสนับสนุนภารกิจของศาลยุติธรรม ตลอดจนวางแผนและจัดการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม

๒.๓ พัฒนากฎหมายและระบบวิธีพิจารณาคดีให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับพัฒนาการด้านเศรษฐกิจและบริบทของสังคม

๒.๔ เร่งรัดการออกระเบียบราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ข้อบังคับ ข้อกำหนด และคำแนะนำของประธานศาลฎีกาเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๒.๕ พัฒนาระบบศาลชำนัญพิเศษและการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้พิพากษาที่มี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๒.๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การงบประมาณ และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๗ ปฏิรูปการจัดทำฐานข้อมูลคดีให้ทันสมัยและมีมาตรฐานเพื่อประโยชน์ ในการบริหารจัดการคดีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๘ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย และสร้างความร่วมมือด้านกระบวนการยุติธรรมในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๙ ส่งเสริมและพัฒนาการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็ว

๓. **ด้านการพัฒนาบุคลากร**

๓.๑ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกในการอำนวย ความยุติธรรม รวมทั้งส่งเสริมการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนของข้าราชการตุลาการ และบุคลากรในศาลยุติธรรม

๓.๒ ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานวิจัย การพัฒนาบุคลากร และหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ สร้างองค์ความรู้และเสริมสร้างประสิทธิภาพของข้าราชการตุลาการและบุคลากรใน ศาลยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๓.๓ จัดสวัสดิการและยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตุลาการ และบุคลากรในศาลยุติธรรมทุกระดับเพื่อให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๔. **ด้านการต่างประเทศ**

๔.๑ เสริมสร้างความร่วมมือทางการศาลและกระบวนการยุติธรรมเพื่อยกระดับศาลยุติธรรมไทยให้มีบทบาทในระดับสากล

๔.๒ พัฒนาความร่วมมือทางด้านวิชาการ การฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับต่างประเทศ

๔.๓ เสริมสร้างให้ประเทศต่างๆ และองค์กรระหว่างประเทศเชื่อมั่นในการ พิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมไทย

ยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม

๑. เสริมสร้างการอำนวยความยุติธรรมให้มีมาตรฐาน ระดับสากล เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม และให้ประชาชนเข้าถึงศาลยุติธรรมได้โดยง่าย เป้าประสงค์ เพื่อให้สังคมไทยมีความสงบเรียบร้อยและประเทศในประชาคมอาเซียนให้การยอมรับ และเชื่อมั่นใน ความเป็นธรรมและการอำนวยความยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากลของศาลยุติธรรม

๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการอำนวยความยุติธรรมใน ศาลชำนัญพิเศษให้มีมาตรฐานระดับ สากล รองรับอรรถคดีจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการเป็นศูนย์กลางทางวิชาการด้านกฎหมายและคดีชำนัญพิเศษในประชาคมอา เซียน เป้าประสงค์ เพื่อให้ภาคเศรษฐกิจ สังคม การค้า การลงทุนทั้งในและระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศใน ประชาคมอาเซียน มีความเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญด้านคดีชำนัญพิเศษ และยอมรับในระบบการอำนวยความยุติธรรมของศาลชำนัญพิเศษที่เป็นธรรมและมี มาตรฐานระดับสากล

๓. กระชับความร่วมมือทางการศาล การยุติธรรม รวมทั้งความร่วมมือทางวิชาการทั้ง ในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน ระดับนานาชาติและเสริมสร้างสถานะและ บทบาทของศาลยุติธรรมไทยในเวทีระหว่างประเทศ เป้าประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน ระดับนานาชาติ รวมถึงองค์การระหว่างประเทศมีความเชื่อมั่นในศาลยุติธรรมไทย โดยให้การยอมรับและ ให้ความร่วมมือทางการศาล การยุติธรรม และความร่วมมือทางวิชาการ ทั้งระดับทวิภาคี และพหุภาคี

๔. เสริมสร้างศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านกฎหมายและการอำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรม ที่มีมาตรฐานระดับสากล เป้าประสงค์ เพื่อให้ศาลยุติธรรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านกฎหมายและการอำนวยความ ยุติธรรมที่มี มาตรฐานระดับสากล และมีองค์ความรู้เป็นที่น่าเชื่อถือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ค้นคว้า อ้างอิง

๕. ยกระดับระบบงานธุรการศาล ระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ และการให้บริการประชาชนให้มีมาตรฐานและมีสมรรถนะสูง พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป้าประสงค์ เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีระบบงานธุรการศาล และระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ ที่มีมาตรฐาน ระดับสากลและมีขีดสมรรถนะสูงในการสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมให้ดำเนิน ไป ด้วยความสะดวก รวดเร็ว รวมทั้งมีระบบการให้บริการต้อนรับประชาชนที่มีคุณภาพสูงสุด

กิจกรรมโครงการ

๑) การอบรมหลักสูตร “ความรู้เบื้องต้นและเทคนิคการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท”

๒) การสัมมนานักกฎหมาย/ทนายความที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการ “เรื่อง อนุญาโตตุลาการตามสนธิสัญญาคุ้มครองการลงทุน : แนวปฏิบัติ ความท้าทายและทิศทางในอนาคต”

๒.๕ สรุป

สันติวิธีเป็นวิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการบริหารจัดการชีวิตของตนเองและสังคม โดยสันติวิธีจำแนกออกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑) สันติวิธีในการต่อสู้และเรียกร้อง ๒) สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ๓) สันติวิธีในการดำเนินชีวิต สันติวิธีจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม สนับสนุนกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม สนับสนุนประชาธิปไตย การคิด และ เป็นวิธีการประสานความขัดแย้ง พุทธสันติวิธี เป็นข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้า หรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ โดยจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช่ความรุนแรง หรือปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นวิธีการที่มุ่งสร้างความสงบสุขให้แก่ตนเอง และบุคคลอื่น ปรารถนาให้ประสบผลดังที่ตั้งใจไว้ ในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีความสงบภายในใจของตน พัฒนาตนเองได้อย่างดีที่สุด

หลักธรรมาภิบาล เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติขององค์กรธุรกิจ ทั้งยังเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในการเอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับ ช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้านทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจ เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และรวมพลังก่อเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ช่วยให้ระบบมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาองค์การเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อน ที่มุ่งใช้เปลี่ยนแปลงความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององคก์าร เพื่อวิเคราะห์จะได้สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และสิ่งท้าทายต่างๆ ผ่านกระบวนการในการพัฒนาองค์การมี ๓ ขั้นตอน คือ ๑) การวินิจฉัย เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์การ ๒) การปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาองค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการวัดและประเมินความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๓) การเสริมแรงเพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจากความเฉื่อยที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม ตลอดจนติดตามผล เพื่อทำการปรับปรุงและเสริมแรงให้ระบบที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

บทที่ ๓

บริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๓.๑ พัฒนาการของการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีลักษณะภูมิศาสตร์ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตหลักสี่ แขวงทุ่งสองห้อง กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 82 ไร่ พื้นที่ด้านหลังมหาวิทยาลัยติดชุมชนท่าทรายและหมู่บ้านซอยชินเขต ด้านหน้ามหาวิทยาลัยติดคลองประปา ข้ามฝั่งคลองประปาไปคือจังหวัดนนทบุรี จึงเป็นพื้นที่คาบเกี่ยวระหว่างกรุงเทพมหานคร กับ จังหวัดนนทบุรี มีถนนเชื่อมติดต่อถึงกัน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีหอพักเกิดขึ้นรอบมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนมากทั้งที่เข้าข่าย ลักษณะเป็นหอพักตามกฎหมายคือ มีนักศึกษาเข้าพักอาศัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปต้องจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติหอพัก จากการสำรวจ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และ จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีหอพักที่จดทะเบียนอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 19 แห่ง และอยู่ในเขตจังหวัดนนทบุรี 58 แห่ง นอกจากนี้ยังมีสถานประกอบการที่น่าจะเข้าข่ายเป็นหอพักตามกฎหมายในลักษณะ อพาร์ตเมนต์ คอนโดมีเนียม บ้านเช่าหรือบ้านแบ่งให้เช่าอีกจำนวนมาก จากการสำรวจสถานประกอบการเหล่านี้ยังไม่มีการจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถควบคุมการประกอบกิจการเหล่านี้ได้ ทำให้เกิดปัญหาตามมาก็คือ ปัญหาการจับกลุ่มมั่วสุมของนักศึกษา ปัญหายาเสพติด ปัญหาการพนัน ปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ปัญหาการทะเลาะวิวาท และปัญหาการขายบริการทางเพศ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นรอบ ๆ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๓.๒ สภาพปัญหาของนิสิตและสังคมรอบข้างมหาวิทยาลัย

จากสภาพสังคมและการพัฒนาเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บริบทของการดำเนินงานด้านสังคมของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้พบสภาพปัญหาของนิสิตและสังคมรอบข้างมหาวิทยาลัยหลายด้าน กล่าวคือ

1. ปัญหาด้านหอพัก ปัญหาด้านหอพัก คือ ปัญหาการจดทะเบียนและไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ. 2507 เท่าที่ควร หอพักไม่จดทะเบียนไม่มีระเบียบที่เข้มงวด ทำให้นักศึกษามีอิสระเต็มที่ในการเข้า-ออก จากการสำรวจพบว่าในพื้นที่ มีหอพักจดทะเบียนถูกต้องตามพระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ. 2507 จำนวน 54 หอพัก และยังไม่จดทะเบียนหอพักอีกจำนวน 4 หอพัก ที่รองรับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. ปัญหาการมั่วสุมทางเพศ ปัญหาการมั่วสุมทางเพศ ที่มีสาเหตุมาจากหอพักเกือบทุกหอพักเป็นแบบหอพักรวมที่ไม่ได้แยกชาย-หญิง มีการอลุ่มอล่วยให้มีการแบ่งชั้นชาย -หญิง ในตึก

เดียวกัน ทำให้นักศึกษา ชาย –หญิง ไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างชัด ทำให้เกิดปัญหาการมั่วสุมทางเพศในหอพักเกิดขึ้น

3. ปัญหาการทะเลาะวิวาทอันเนื่องมาจากแอลกอฮอล์ เมื่อหอพักไม่เข้มงวดทำให้การเข้า-ออกได้ง่าย ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาคือชวนกันออกเที่ยวกลางคืนช่วงเวลาหัวค่ำจะนัดรวมตัวกัน ส่วนนักศึกษาที่นั่งจับกลุ่มดื่มสุราจะส่งเสียงดัง เมาก็หาเรื่องทะเลาะวิวาทระหว่างกลุ่มหรือมีการทะเลาะวิวาทกันเอง การทะเลาะวิวาทในพื้นที่มักมีผู้ไม่แจ้งความดำเนินคดี

4. ปัญหาเรื่องยาเสพติด นักศึกษามาอยู่หอพักกันตามลำพังโดยใช้ชีวิตอิสระจึงง่ายต่อการชักจูงไปในทางที่ไม่ดี ประกอบกับการถูกชักชวนจากเพื่อนที่เคยใช้ยาเสพติดมาก่อนให้ทดลองเสพดู และชักชวนกันไม่เรียนหนังสือ

5. ปัญหาการค้าประเวณี เมื่อหอพักไม่เข้มงวดทำให้การเข้า-ออกได้ง่าย นักศึกษามักนั่งจับกลุ่มใต้หอพักหรือร้านเสริมสวยติดต่อผ่านมือถือและนายหน้าโดยมี อัลบั้มรูปให้ผู้ใช้บริการได้ดูโดยใช้หอพักเป็นสถานที่ให้บริการ

6. ปัญหาการพนัน มีการเปิดให้ชมฟุตบอลในต่างประเทศทำให้เกิดการเล่นพนันบอลและมีโต๊ะบอล ตามหอพักมีสายคอยเก็บโพยส่งโต๊ะบอล

7. ปัญหาการลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการติดยาเสพติด การเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ยามค่ำคืน การหาเงินมาเพื่อนำมาใช้หนี้การพนันและซื้อสิ่งเสพติด จึงทำให้เกิดการลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ เกิดขึ้น

๓.๓ การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาของมหาวิทยาลัยฯ

สืบเนื่องจากนโยบายโครงการจัดระเบียบสังคมของรัฐบาล พ.ศ. 2544 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้มีนโยบายหรือโครงการจัดระเบียบสังคมบริเวณปริมณฑล มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์ขึ้น โดยร่วมมือกับจังหวัดนนทบุรี ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี สำนักงานเขตหลักสี่ และสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง เป็นการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนเพื่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของนัก ศึกษาและชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยภารกิจสำคัญที่ 5 หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ร่วมกันจัดทำแผน ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม คือ การจัดระเบียบหอพัก การป้องกันปัญหามั่วสุมในสถานบริการ ปัญหายาเสพติด ปัญหาการพนันและปัญหาการขายบริการทางเพศ ตลอดจนอบายมุขอื่น ๆ ซึ่งได้ดำเนินการเพื่อการบริหารจัดการภายใต้กรอบแนวคิดหรือหลักการ ดังนี้

1. ให้หอพักทุกแห่งปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ. 2507
2. ให้สถานบริการทุกแห่งปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509
3. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยไม่มีผู้เสพ / ผู้ค้าในพื้นที่ปฏิบัติการ
4. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการพนันและอบายมุข
5. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการขายบริการทางเพศ

โดยได้กำหนดพื้นที่ปฏิบัติการในรัศมี 2 กิโลเมตร รอบมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ประกอบด้วยพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตั้งแต่แยกพงษ์เพชรไปตามถนนงามวงศ์วานถึงทางด่วนขั้นที่ 2 ไปตามถนนใต้ทางด่วนถึงถนนสามัคคีเลี้ยวขวาไปตามถนนสามัคคีถึงถนนประชาชื่น เลี้ยวขวาไปตามแนวถนนประชาชื่นถึงแยกพงษ์เพชร และให้หมายความรวมถึงพื้นที่ในรัศมี 100 เมตร จากแนวถนน

ดังกล่าวข้างต้นพื้นที่กรุงเทพตั้งแต่แยกพงษ์เพชรไปตามถนนงาม วงศ์วานถึงแยกบางเขน เลี้ยวซ้ายไปตามแนวถนนกำแพงเพชร 6 (ถนนเลียบทางรถไฟ) เข้าสนามกอล์ฟนอร์ธปาร์คถึงแยกภาสยา เลี้ยวขวาเข้าตลาดท่าทรายถึงสะพาน และเลี้ยวซ้ายไปออกถนนประชาชื่น (เลียบคลองประปา) จากแนวถนนดังกล่าวข้างต้นถึงสี่แยกพงษ์เพชร กล่าวโดยสรุปคือ

กำหนดพื้นที่ปฏิบัติการในรัศมี 2 กิโลเมตร รอบมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ประกอบด้วย

1. พื้นที่จังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ แยกพงษ์เพชรไปตามถนนงามวงศ์วานถึงทางด่วนขั้นที่ 2 ไปตามถนนใต้ทางด่วนถึงถนนสามัคคี เลี้ยวขวาไปตามถนนสามัคคีถึงถนนประชาชื่น เลี้ยวขวาไปตามแนวถนนประชาชื่นถึงแยกพงษ์เพชร และให้หมายความรวมถึงพื้นที่ในรัศมี 100 เมตร จากแนวถนนดังกล่าวข้างต้น

2. พื้นที่กรุงเทพฯ ตั้งแต่ แยกพงษ์เพชรไปตามถนนงามวงศ์วานถึงแยกบางเขน เลี้ยวซ้ายไปตามแนวถนนกำแพงเพชร 6 (ถนนเลียบทางรถไฟ) เข้าสนามกอล์ฟนอร์ธปาร์คถึงแยกภาสยา เลี้ยวขวาเข้าตลาดท่าทรายถึงสะพาน และเลี้ยวซ้ายไปออกถนนประชาชื่น(เลียบคลองประปา) จากแนวถนนดังกล่าวข้างต้นถึงสี่แยกพงษ์เพชร

การดำเนินการดังกล่าว ได้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ภายใต้ความเสียสละและความร่วมมือกันเป็นไปอย่างดียิ่ง โดยอาศัยการสร้างความมีส่วนร่วมของผู้อาศัยในพื้นที่เป้าหมายให้มีความเป็นเจ้าของร่วมกัน ต้องการความสงบสุขร่วมกัน และต้องการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของทุกคนในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่และปลอดภัยอย่างยั่งยืน ภายใต้ชื่อ CAMPUS SAFETY ZONE

๓.๓.๑ ผลที่ปรากฏจากการดำเนินงาน

โครงการ CAMPUS SAFETY ZONE ได้ผลเกิดคาดหมาย กล่าวคือ ได้รับการร่วมมือจากทุกภาคส่วนงานร่วมกันกันดำเนินงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้ซอยประชาชื่น – นนทบุรี 8 เป็นพื้นที่ต้นแบบที่น่าอยู่และปลอดภัย ทำให้นักศึกษา ประชาชนในพื้นที่ มีจิตสำนึกสาธารณะที่จะร่วมมือกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่และปลอดภัยอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชนในการจัดระเบียบสังคมบริเวณปริมณฑล มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ฯ กล่าวคือ เกิดแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่

1. ทุกหอพักถูกต้องตามกฎหมาย และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ. 2507
2. ร้านค้า สถานประกอบการ สถานบริการ ต้องมีใบอนุญาต และปฏิบัติตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
3. ร้านค้า สถานบริการ ที่จำหน่ายสุรา ต้องมีใบอนุญาตและเปิด-ปิด ตามเวลา
4. ดูแลความประพฤติของนักศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี
5. รักษาความปลอดภัยในพื้นที่ และมีระบบการจราจรที่ดี
6. ให้ชุมชน และนักศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารพื้นที่

๓.๔ ความคิดริเริ่มการจัดตั้งศูนย์ฯ

จากความสำเร็จจากการดำเนินงานเพื่อการแก้ไขปัญหาของนิสิตและสังคมรอบข้างมหาวิทยาลัย เป็นผลเสือบเนื่องก่อให้เกิดการคิดริเริ่มที่จะจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ขึ้น การดำเนินงานของศูนย์ยังเชื่อมโยงต่อเนื่องกับโครงการจัดระเบียบสังคมในบริเวณรอบมหาวิทยาลัย ที่มีจุดมุ่งหมายในการดูแลนักศึกษาซึ่งพักอยู่ในหอพักรอบมหาวิทยาลัย ให้มีความปลอดภัยปราศจากอบายมุขและสิ่งเสพติด ทั้งปวง โดยมีหน่วยงานภาครัฐและผู้นำชุมชนร่วมดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสุข สงบในสังคม โดยจะเห็นได้จากวาระการประชุมที่มีการพูดถึงการแก้ไขปัญหาของนิสิตภายในมหาวิทลาลัย กล่าวคือ คณะกรรมการประสานงานกิจการนิสิตนักศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2253 ได้พูดถึงเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความสมานฉันท์ สามัคคีปรองดองแห่งชาติ อบรมนักเรียนนักศึกษา เกี่ยวกับหลักการประชาธิปไตยที่ว่าต้องเปิดใจให้กว้างยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง พร้อมเน้นย้ำว่าการใช้ความรุนแรง ไม่ได้แก้ปัญหาใดๆ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้ห่วงใยและตระหนักถึงปัญหาของนักศึกษา จึงได้ทำการจัดตั้งศูนย์นย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ขึ้น โดยได้ทำการจัดการความขัดแย้งด้วยการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการพื้นฐานเหมือนกับการประชุมไกล่เกลี่ยคนกลางทั่วไป และเป็นกระบวนการที่นำไปใช้เป็นทางเลือกหรือประกอบกับวิธีการลงโทษทางวินัย ในสถานศึกษาได้ด้วย โดยการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษามีหลักการสำคัญที่ต้องการแก้ไขเด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนนักศึกษาที่ขัดแย้งกัน เนื่องจากการกระทำผิดเล็กๆ น้อยๆ ไม่ว่าทางแพ่งทางอาญา หรือทางวินัย ได้มีโอกาสแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยตัวของเขาเองหรือโดยความช่วยเหลือจากบุคคลที่สามซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มสังคมเดียวกัน อันนำไปสู่การฟื้นฟูสัมพันธ์ของคู่กรณี และทำให้ผู้กระทำความผิดหรือผู้มีมุมมองที่แตกต่างได้กลับตัวหรือคิดใหม่ได้อย่างแนบเนียนโดยไม่เสียหายต่ออนาคต ที่สำคัญคือการจัดให้มีการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษามีความคาดหวังให้นักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้ ตระหนัก และเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ “ป้องกันความขัดแย้ง” และมีเป้าหมายสูงสุด คือ “สร้างสันติวัฒนธรรม” ขึ้นในสถานศึกษา

๓.๔.๑ นโยบายของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้มีนโยบายที่จะดูแลแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา ไม่ว่าความขัดแย้งนั้นจะเกิดจากเพื่อนนักศึกษา หรือเกิดจากบุคคลภายนอก ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อระงับความขัดแย้งระหว่างคู่กรณี มากกว่าการใช้กระบวนการพิจารณาโทษทางวินัยนักศึกษา นอกจากนี้ยังคาดหวังที่จะให้นักศึกษาได้เกิดกระบวนการเรียนรู้และนำวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีไปใช้โดยปฏิเสธการใช้กำลังหรือความรุนแรงในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชีวิตของนักศึกษา ทั้งประสงค์จะให้นักศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสันติวิธี มีเหตุมีผล รู้รักสามัคคี จนกลายเป็นสันติวัฒนธรรมขึ้นในมหาวิทยาลัยและชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จึงจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยได้รับการสนับสนุนจากสถาบันพระปกเกล้าให้สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล เป็นที่

ปรึกษาในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์สันติวิธี และให้ความอนุเคราะห์วิทยากรประจำสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล ในการฝึกอบรมแก่นักศึกษา และอาจารย์ของมหาวิทยาลัย โดยโครงการดังกล่าวเชื่อมโยงต่อเนื่องกับโครงการจัดระเบียบสังคมในชุมชนรอบมหาวิทยาลัย ที่มีจุดมุ่งหมายในการดูแลนักศึกษาซึ่งพักอยู่ในหอพักรอบมหาวิทยาลัย โดยมีหน่วยงานภาครัฐและผู้นำชุมชนร่วมดำเนินการและประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง

๓.๕ การดำเนินการเพื่อการจัดตั้งศูนย์ฯ

จากการที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีนโยบายในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัย เพื่อรับผิดชอบ ดูแล แก้ไข และป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา บุคลากร และชุมชน ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธีควบคู่ไปกับกระบวนการทางวินัย และมุ่งหมายให้ศูนย์สันติวิธีเป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล เผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ และจัดการฝึกอบรม ให้เกิดการเรียนรู้ เรื่องความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นในมหาวิทยาลัยและชุมชนโดยรอบ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงได้กำหนดจัดพิธีลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมระหว่าง สถาบันพระปกเกล้า กับ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตลอดถึงเรียนเชิญผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี บรรณาธิการฝ่ายข่าว สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย NBT และผู้ประกอบการหอพัก ร่วมเป็นเกียรติพิธีลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม[1]

๓.๕.๑ รายละเอียดข้อตกลงความร่วมมือในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดจัดพิธีลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมระหว่างสถาบันพระปกเกล้า กับ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ในวันจันทร์ที่ 11 มกราคม 2553 เวลา 09.30 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมทวี บุณยเกตุ ชั้น 6 อาคารสำนักอธิการบดี ด้วยหลักการและเป้าหมายร่วมกัน ดังมีนัยยะต่อไปนี้

สถาบันพระปกเกล้า และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และเสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการความขัดแย้ง ด้วยการไกล่เกลี่ยในมหาวิทยาลัย และชุมชนรอบมหาวิทยาลัย โดยเชื่อมโยงการจัดการความขัดแย้งดังกล่าว เข้ากับโครงการจัดระเบียบสังคมบริเวณโดยรอบมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จึงได้จัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัย เพื่อรับผิดชอบ ดูแล แก้ไข และป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา บุคลากร และชุมชนรอบมหาวิทยาลัยด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธีเป็นเครื่องมือ ด้วยมุ่งหมายให้ ศูนย์สันติวิธีเป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล เผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ และจัดการฝึกอบรมแก่ผู้เกี่ยวข้อง ให้เกิดการเรียนรู้

---

[1] หนังสือบันทึกข้อความ, ลงนาม MOU ที่ มธบ 0601(4)/12170, เรื่อง ขอเชิญให้เกียรติลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม, (15 ธันวาคม 2552).

เรื่องความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้าง สันติวัฒนธรรมขึ้นในมหาวิทยาลัย และชุมชนโดยรอบ

สถาบันพระปกเกล้า และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือในกระบวนการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม โดยสถาบันพระปกเกล้าจะเป็นที่ปรึกษาให้แก่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธี และการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพร้อมจัดวิทยากรอบรมให้ความรู้แก่นักศึกษา บุคลากร และชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ทั้งนี้ โดยผู้แทนหรือผู้ได้รับมอบหมายจากผู้แทนของทั้งสองฝ่าย จะเป็นผู้ดำเนินงาน ประสานงานและตกลงกันในรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเจตนารมณ์แห่งข้อตกลงนี้

๓.๕.๒ นโยบายจัดตั้งศูนย์สันติวิธีฯ

ด้วยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีนโยบายที่จะจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดูแล แก้ไข และป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา ทั้งระหว่างนักศึกษากับนักศึกษาและนักศึกษากับบุคคลภายนอก ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือ ในการจัดการความขัดแย้งควบคู่ไปกับกระบวนการทางวินัยนักศึกษา เพื่อประโยชน์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัย และสังคมส่วนรวม โดยนักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว นอกจากนี้ยังมุ่งหมายให้ศูนย์สันติวิธีเป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล เผยแพร่ความรู้ และให้การอบรมเรื่องความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นในสถาบันการศึกษา อนึ่ง โครงการศูนย์สันติวิธี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ นี้จะเป็นโครงการที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกับโครงการจัดระเบียบสังคมในชุมชนรอบมหาวิทยาลัย ที่มีจุดมุ่งหมายในการดูแลนักศึกษาซึ่งพักอยู่ในหอพักรอบมหาวิทยาลัยและดำเนินการแล้ว โดยมีหน่วยงานภาครัฐและผู้นำชุมชนร่วมดำเนินการ ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีนโยบายที่จะจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดูแล แก้ไข และป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา ทั้งระหว่างนักศึกษากับนักศึกษาและนักศึกษากับบุคคลภายนอก ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งควบคู่ไปกับกระบวนการทางวินัยนักศึกษา เพื่อประโยชน์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัย และสังคมส่วนรวม โดยนักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว นอกจากนี้ศูนย์สันติวิธียังทำหน้าที่อบรมเผยแพร่ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เน้นการใช้การเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาอันจะเป็นการสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นในสถาบันการศึกษา [2]

---

[2] หนังสือบันทึกข้อความโครงการศูนย์สันติวิธี สำนักกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ที่ มธบ 0601(4)/12064, (7 มกราคม 2553).

๓.๕.๓ ปัจจัยสำคัญในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธี

การจัดตั้งศูนย์ ทางมหาวิทยาลัยได้เห็นความสำคัญและมีความเข้าใจในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีร่วมกันทุกฝ่าย จึงได้กำหนดให้ทุกภาคส่วนร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดตั้งศูนย์เริ่มแรกได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมให้มาก และได้กำหนดให้ศูนย์สันติวิธี ต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารศูนย์สันติวิธี
2. ข้อบังคับการไกล่เกลี่ยของศูนย์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน
3. ผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีและมีมาตรฐานเดียวกัน
4. สถานที่ทำการศูนย์สันติวิธีฯ
5. งบประมาณ

๖. การสร้างบุคลากรผู้ไกล่เกลี่ย

๗. ผู้ไกล่เกลี่ยต้องเป็นอาสาสมัครที่มีจิตอาสาทำงานด้านนี้ด้วยใจรักอย่างแท้จริง

๘. ต้องทำให้ผู้ไกล่เกลี่ยเข้าใจแนวคิดพื้นฐานต่างๆ และศรัทธาในการดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม

๙. มีหลักสูตรอบรบผู้ไกล่เกลี่ยในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

๑๐. ผู้ไกล่เกลี่ยควรจัดให้มีทุกระดับ เช่น นักศึกษาแต่ละชั้นปี แต่ละระดับ อาจารย์ โดยตัวแทนแต่ละระดับควรจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดความขัดแย้ง

๑๑. แนวทางในการอบรม

กล่าวคือ ลำดับแรกต้องทำให้ผู้ไกล่เกลี่ยที่เป็นอาสาสมัครทุกคนเข้าใจ แนวคิดพื้นฐานในการจัดการกับความขัดแย้งและกลไกวิธีการในการไกล่เกลี่ย และต้องอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยโดยเฉพาะ เพื่อสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการไกล่เกลี่ยที่มีมาตรฐานให้กับผู้ไกล่เกลี่ย และที่สำคัญ ผู้ที่ผ่านการดำเนินการในขั้นตอนที่ผ่านมาต้องสามารถเป็นวิทยากรอบรมแนะนำให้กับผู้อื่นต่อไปได้ด้วย

๓.๕.๔ การพัฒนาเพื่อฝึกอบรมบุคลากร

ด้วยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีนโยบายที่จะจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัย เพื่อการจัดการความขัดแย้งควบคู่ไปกับกระบวนการทางวินัยนักศึกษา เพื่อประโยชน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัย และสังคมส่วนรวม โดยการนี้มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จึงได้ส่งบุคลการของศูนย์ฯ เพื่อเข้าฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถจากสถาบันพระปกเกล้า ให้เข้ามาทำหน้าที่ฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านการจัดการความขัดแย้ง โดยสันติวิธีให้แก่องค์กรและผู้สนใจ ทั้งนี้ ได้ให้สถาบันพระปกเกล้าเป็นที่ปรึกษาโครงการสันติวิธี เพื่อดำเนินการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และได้ให้วิทยากรประจำสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมแก่นักศึกษาและอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

๓.๕.๕ วิสัยทัศน์ศูนย์สันติวิธี

ศูนย์สันติวิธีเป็นหน่วยงานสนับสนุนและพัฒนางานวิชาการที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ มีศักยภาพในการประสานงานวิชาการ และบริหารจัดการความขัดแย้ง เผยแพร่ ความรู้ ความเข้าใจในวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เพื่อการดำเนินชีวิตของนักศึกษาอันจะเป็นการสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นในสถาบัน และเพื่อการจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๕.๖ ปรัชญา/ปณิธานศูนย์สันติวิธี

ศูนย์สันติวิธีเป็นแหล่งประสานงานด้านวิชาการ พัฒนาและสนับสนุนงานวิชาการ และบริหารจัดการและรับผิดชอบดูแล แก้ไข ป้องกันความขัดแย้ง เพื่อการดำเนินชีวิตของนักศึกษาอันจะเป็นการสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นในสถาบัน

๓.๕.๗ โครงสร้างการดำเนินงานของศูนย์สันติวิธีฯ

สังคมนั้นเกิดขึ้นจาก การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมีการกระทำร่วมกันอันหลักการในทางทฤษฎี ซึ่งเป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่ามนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมที่จะต้องมีการอยู่ร่วมกัน ด้วยเหตุดังกล่าวมนุษย์จึงต้องมีการกำหนดกฎกติกาทางสังคมขึ้นมาเพื่อใช้ในการระงับข้อพิพาทที่จะเกิดขึ้นในสังคมนั้นๆ ดังคำกล่าวที่ว่า “ยิ่งมากคนก็ยิ่งมากความ” การเกิดขึ้นของข้อพิพาทนั้นมักจะมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนภาวะสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม เพราะความคิด ความเชื่อถือของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปเช่นกัน และเมื่อเกิดข้อพาทองค์กรที่จะเป็นผู้ตัดสินนั่นก็คือ ศาลซึ่งเป็นองค์กรที่จะให้ความยุติธรรมแก่บุคคล แต่อย่างไรก็ตามการระงับข้อพาทโดยวิธีทางศาลจะทำให้สถานภาพของคู่กรณีเป็นไปอย่างปรปักษ์ต่อกันและเป็นการต่อสู้เพื่อจะเอาแพ้ชนะกันอยู่เสมอและไม่ทำให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างคู่กรณีสัมพันธภาพของคู่กรณีที่ดีก็ไม่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเกิดข้อพิพาทในสถานศึกษา หรือการเกิดข้อพาทระหว่างกลุ่มเพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้องที่ศึกษาอยู่ในสถาบันเดียวกันซึ่งมีจำนวนมาก เพราะตลอดระยะเวลาศึกษารวม 4 ปีก็ย่อมมีความกระทบกระทั่งกันบ้างเป็นธรรมดา จากหลักการในการระงับข้อพิพาททางเลือกใหม่ (ADR.) ซึ่งมีหลักการให้คู่กรณีเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่มีใครแพ้ชนะและเกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่ายตามหลัก Win-Win Solution โดยใช้วิธีการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย

ดังนั้นในการระงับข้อพาทที่เกิดขึ้นมหาวิทยาลัยจึงควรมีการจัดตั้งศูนย์สันติวิธี สำนักกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ขึ้น เพื่อแก้ไขความขัดแย้งและระงับข้อพิพาทให้ยุติลงได้ด้วยเหตุด้วยผลในฐานะที่เป็นแหล่งศึกษาของปัญญาชน โดยจัดคณะทำงานในศูนย์เพื่อทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ นักศึกษา ที่ผ่านการอบรมการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพาทในมหาวิทยาลัย อันส่งผลให้มีการระงับข้อพิพาทที่มีระบบและประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้เกิดภาพพจน์อันดีแก่มหาวิทยาลัย

๓.๕.๘ วัตถุประสงค์ของศูนย์

๑. เพื่อนำวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของนักศึกษาที่อาจเกิดขึ้น ให้ยุติลงได้โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษากันเอง ผ่านศูนย์สันติวิธี

2. เปิดโอกาสให้คู่พิพาท ได้มีโอกาสในการร่วมกันแก้ไขข้อพิพาทต่างๆโดยสันติวิธี หลีกเลี่ยงการใช้กำลังในการแก้ปัญหา

3. เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง ข้อพิพาท มาใช้ก่อนการพิจารณาลงโทษ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแนวคิดหลักการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการไกล่เกลี่ยเจรจา เพราะการไกล่เกลี่ยจะต้องอาศัยความสมัครใจที่แท้จริง เป็นการยุติข้อพิพาทโดยคู่กรณีต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน ไม่มีฝ่ายใดแพ้หรือชนะ ไม่มีฝ่ายใดเสียเปรียบหรือได้เปรียบ แต่เป็นผู้ชนะทั้งสองฝ่าย เนื่องจากคู่พิพาทเป็นผู้เลือกผลการเจรจาเอง ข้อพิพาทจึงยุติลงด้วยความรู้สึกพอใจ[3]

๓.๕.๙ บุคคลผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของศูนย์ บุคคลที่ทำหน้าที่ในศูนย์ใช้ระบบความสมัครใจของคู่พิพาทในการเลือกผู้ไกล่เกลี่ยที่ศูนย์ได้ขึ้นทะเบียนไว้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. อาจารย์ในมหาวิทยาลัย

2. นักศึกษาผู้ไกล่เกลี่ย โดยผู้ไกล่เกลี่ยต้องผ่านการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่สำนักกิจการนักศึกษาจัดไว้แล้ว[4]

โดยคุณสมบัติของบุคคลดังกล่าว ต้องเป็นกลาง ซึ่งอาจจะเป็นคนเดียว สองคน หรือมากกว่าก็ได้แล้วแต่กรณี คนกลางจะต้องเป็นที่ยอมรับของคู่กรณี หรือคู่เจรจา รู้จักและเข้าใจกระบวนการดำเนินไปของความขัดแย้งและสามารถกำกับกระบวนการให้ดำเนินไปกับทั้งต้องไม่มีผลประโยชน์ในเรื่องที่ขัดแย้งกัน คุณสมบัติของคนกลางมีหลายประการ ดังนี้

๑) **เป็นอิสระและเป็นกลาง** ผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีความเป็นอิสระและเป็นกลาง ไม่ฝักไฝ่หรือเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หากมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับฝ่ายใด เช่น เป็นญาติพี่น้อง นายจ้าง ลูกจ้าง หุ้นส่วน ที่ปรึกษากฎหมาย ทนายความ หรือ บุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางการสมรส เป็นต้น ก็ควรเปิดเผยข้อเท็จจริงให้ฝ่ายทราบ หรือขอถอนตัวจากการไกล่เกลี่ย เพื่อป้องกันการคัดค้าน หรือครหาที่เกิดกับผู้ไกล่เกลี่ย[5]

๒) **รักษาความลับของคู่พิพาท** กระบวนการไกล่เกลี่ยมีการดำเนินการที่เป็นความลับ ดังนั้น ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องรักษาความลับของคู่พิพาทที่ได้จากมาจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ไม่

---

[3] สุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย, **แนวคิดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท**, (กรุงเทพมหานคร: มปส., ๒๕๔๗), หน้า ๑-๓.

[4] ปรัชญา อยู่ประสริฐ, **“เทคนิค จิตวิทยา และการสื่อสาร สำหรับการไกล่เกลี่ย”**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักระงับข้อพิพาทศาลยุติธรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖-๑๗.

[5] สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, **คู่มือการระงับข้อพิพาทสำหรับประชาชน,** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ หจก. จิรรัชการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๕–๖.

แพร่งพรายให้บุคคลภายนอกทราบ อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่พิพาท และจะตามมาซึ่งความรับผิดทางแพ่ง และอาญา

๓) **มีความอดทน** ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องมีความอดทนและอดกลั้น มีจิตใจเยือกเย็น มีความเมตตากรุณาต่อคู่พิพาท พร้อมที่จะรับฟังปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้ชี้แจง และแสดงเหตุผลได้อย่างเท่าเทียมกันตามสมควร ผู้ไกล่เกลี่ยจะอยู่เหนือความขัดแย้งไม่เข้าไปโต้เถียงกับคู่พิพาท

๔) **ซื่อสัตย์สุจริต** ผู้ไกล่เกลี่ยต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม คุณธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากคู่พิพาท อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เป็นกลาง หรือไม่เป็นอิสระ

๕) **มีความรู้ ความสามารถในเนื้อหา หรือเรื่องที่จะพิพาท** ถึงแม้ว่าผู้ไกล่เกลี่ยจะไม่มีหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาท ก็ควรเตรียมตัวศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่พิพาท เพื่อที่จะรู้เรื่องและหาแนวทางในการระงับข้อพิพาทให้แก่คู่ความได้ถูกต้อง

๖) **มีความสามารถในการเจรจา** และติดต่อสื่อสาร ผู้ไกล่เกลี่ยควรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความอ่อนโยนในการเจรจา แต่อย่างไรก็ตาม จะต้องมีความเข็มแข็งในประเด็นที่จะพิจารณา ไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งครอบงำจนเสียความเป็นธรรมและความเป็นกลาง รู้จักพูดในขั้นตอนที่ควรพูด ไม่ควรพูดอยู่ฝ่ายเดียวโดยไม่เปิดโอกาสให้คู่พิพาทได้พูดคุย ผู้ไกล่เกลี่ยควรจะพูดให้น้อยและเป็นผู้รับฟังที่ดี รู้ว่าขั้นตอนใดควรจะตัดบทหรือหยุดพัก หรือเลื่อนการเจรจาออกไป เช่นถ้าเห็นว่าทั้งสองฝ่ายมีอารมณ์รุนแรงเข้าหากัน อันอาจจะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท

๗) **มีความรู้และประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ย** ผู้ไกล่เกลี่ยที่ดีควรจะมีความรอบรู้ในหลายๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาท หลักจิตวิทยาการไกล่เกลี่ยตลอดจนผ่านประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยยิ่งมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ความเชี่ยวชาญและความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ทั้งยังต้องขยันหมั่นเพียรค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

๓.๕.๑๐ ภารกิจของศูนย์

1. ทำการระงับข้อพิพาทของนักศึกษาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยโดยสันติวิธี ได้แก่ เจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ย ด้วยนักศึกษาในมหาวิทยาลัยด้วยกัน

2. รับฟังปัญหาขัดแย้งต่างๆ จากนักศึกษา เพื่อช่วยเหลือแนะนำนักศึกษา นั้นๆ ตลอดทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

๓.๕.๑๑ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ศูนย์สันติวิธี จะเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเพื่อจัดการความขัดแย้งต่างๆของนักศึกษาให้หมดสิ้นไปโดยนักศึกษาร่วมมือกัน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในสังคมนี้รักษาไว้ซึ่งมิตรภาพ ความพึงพอใจ

2. ข้อขัดแย้ง / ข้อพิพาทจะยุติลงได้โดยการมีเหตุมีผล รวดเร็ว พึงพอใจ ยุติธรรม

กล่าวโดยรวม ประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์สันติวิธี ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับคู่พิพาท และเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย รวมทั้งช่วยเสริมสังคมให้เกิดสันติสุข ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

๑. ประหยัดเวลาในการดำเนินคดี ทำให้คู่ความมีเวลาที่จะไปปฏิบัติงานอื่นได้

๒. ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดค่าใช้จ่ายในการมาศาลและการดำเนินคดี หากคู่กรณีตกลงกันได้

๓. ต่างพอใจและรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรม ทั้งถือว่าเป็นผู้ชนะทั้งสองฝ่าย (win win situation) ไม่ได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้คดี และไม่ได้รับคามเสียใจจากการแพ้คดี ไม่มีคำพิพากษาที่แสดงว่าฝ่ายใดเป็นฝ่ายถูกหรือฝ่ายผิด ไม่รู้สึกเสียหน้าทำให้คู่กรณียังดำรงเกียรติและมีความเชื่อมั่นว่าเป็นฝ่ายถูกเสมอไป

๔. ประสานความบาดหมางให้กลับคืนดีกัน การไกล่เกลี่ยย่อมทำให้คู่คามมีโอกาสได้พูดจาหรือบรรยายถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่อาจไม่เคยอยู่ในการรับรู้ของคู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่ออีกฝ่ายได้รับรู้ ก็อาจทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจและตกลงกับฝ่ายหนึ่งได้ ทั้งเมื่อคู่ความมีโอกาสระบายทุกข์และปัญหาของตนให้ผู้พิพากษาหรือคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งได้รับรู้ ก็จะทำให้คู่ความฝ่ายนั้นมีสุขภาพจิตดีขึ้น ลดความก้าวร้า ความรุนแรง หรือความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะลงได้

๕ ยุติคดีหรือข้อพิพาทได้โดยเด็ดขาดอย่างแท้จริง เพราะทั้งสองฝ่ายต่างพอใจในข้อตกลง จึงไม่มีการอุทธรณ์ฎีกา หากจะอุทธรณ์ฎีกาต่อไปก็มีข้อจำกัดให้อุทธรณ์ได้ ซึ่งมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้น้อยมาก นอกจากนี้ ยังไม่ต้องเป็นความในคดีอื่นซึ่งเป็นคดีลูกโซ่หรือคดีต่อเนื่องจากคดีเดิมซึ่งต่างฝ่ายต่างฟ้องกันไปมาทั้งคดีแพ่งและคดีอาญาไม่จบสิ้น หากคู่ความตกลงกันได้ก็จะทำให้ยุติการฟ้องร้องคดีที่ฟ้องกันอยู่ทั้งหมด และไม่เกิดคดีอื่นตามมา[6]

๓.๖ ลักษณะของข้อพิพาทที่เข้าสู่ศูนย์สันติวิธี

เป็นข้อพิพาทเล็กๆ น้อยๆ เช่น การทะเลาะวิวาทโดยปราศจากอาวุธ เป็นต้น ซึ่งก็มีหลักการที่เป็นไปในทิศทางของการไกล่เกลี่ยโดยทั่งไป กล่าวคือ ในการระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มี ๒ ลักษณะ คือ

๑. การไกลเกลี่ยเพื่อให้คู่กรณีกลับคืนดี เป็นการไกล่เกลี่ยโดยที่คู่พิพาทยังคงรักษาสัมพันธภาพต่อกันไม่เกิดอคติที่ไม่ดีต่อกัน และเกิดผลดีต่อคู่กรณีหากยังต้องการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน หรือต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ร่มกันต่อไป โดยไม่มีผู้แพ้ ผู้ชนะ การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกลเกลี่ยลักษณะนี้มิได้วัตถุประสงค์ฝ่ายใดผิดฝ่ายใดถูก

๒. การไกล่เกลี่ยเพื่อให้เกิดข้อตกลงเป็นการช่วยให้คู่พิพาทได้ตกลงกัน ในเงื่อนสำคัญโดยต่างฝ่ายต่างได้รับผลบรรลุตามความประสงค์ ซึ่งทั้งสองฝ่ายพึงพอใจไม่ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบ ทำให้เกิดการยุติในข้อขัดแย้ง และนำไปสู่ข้อตกลงกันเป็นความสำคัญของการระงับข้อพิพาท[7]

---

[6]ปริญญาพงศ์ เจียรนัยกุลกนก, บทบาทในการไกลเกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทคดีของผู้ประนีประนอมประจำศาลจังหวัดเชียงราย, **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖), หน้า ๒๘-๓๐.

[7]ศักดา วัตตธรรม, ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประนีประนอมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, **วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๒๐.

๓.๗ รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง

รูปแบบการจัดการความขัดแย้งของศูนย์นั้น มีรูปแบบที่เป็นสากลของศูนย์ไกล่เกลี่ยทั่วไป โดยหน้าที่หลักของผู้ไกล่เกลี่ยเริ่มตั้งแต่ก่อนที่จะมีการไกล่เกลี่ยเกิดขึ้น จะประกอบไปด้วยรูปแบบการดำเนินการ โดยย่อ ดังนี้

๑. การจัดเตรียมสถานที่ไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องไปถึงก่อนเวลาไกล่เกลี่ยเริ่มขึ้นเพื่อจัดเตรียมสถานที่ให้อยู่ในลักษณะที่เหมาะสมกับการเจรจา และตรวจดูให้แน่ว่ามีแบบฟอร์ม กระดาษดินสอ และเก้าอี้เตรียมไว้พร้อมแล้ว

๒. การกล่าวเปิดการไกล่เกลี่ย เมื่อเริ่มการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยมีหน้าที่อธิบายขั้นตอนการไกล่เกลี่ยให้ทุกฝ่ายรับทราบ ผู้ไกล่เกลี่ยควรกล่าวให้ชัดแจ้งว่าการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการที่คู่พิพาทเห็นพ้องต้องกัน ผู้ไกล่เกลี่ยเป็นเพียงคนกลางผู้ให้ความสะดวกหรือความช่วยเหลือ ไม่มีอำนาจที่จะทำการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาท อีกทั้งข้อคามหรือข้อเท็จจริงระหว่างการไกล่เกลี่ยจะเป็นความลับ ยกเว้นในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ทำการเปิดเผย ผู้ไกล่เกลี่ยควรจะกล่าวสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการไกล่เกลี่ยและหลักเกณฑ์พื้นฐานในการเจรจาต่อรองกัน

๓. การสร้างความไว้วางใจและไมตรีจิต คู่กรณีมักจะไม่ไว้วางใจผู้ไกล่เกลี่ยหรือให้ข้อมูลหรือเรื่องราวเกี่ยวกับข้อพิพาท เว้นแต่จะเกิดความไว้วางใจในตัวผู้ไกล่เกลี่ย

๔. การตั้งคำถาม ผู้ไกล่เกลี่ยจะตั้งคำถามเพื่อทราบข้อมูลที่จำเป็นต่อการกำหนดประเด็นปัญหาและผลประโยชน์ของคู่กรณีเพื่อให้การเจรจาคืบหน้าต่อไป การตั้งคำถามยังเป็นการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาและช่วยคู่กรณีหาข้อสรุปที่อาจเป็นไปได้จากการเจรจากัน

๕. การฟัง ผู้ไกล่เกลี่ยที่ดีจะต้องฟังคู่กรณีและรับรู้คู่กรณีต่างเข้าใจข้อมูลหรือเหตุผลที่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งได้สรุปและอธิบายให้ชัดเจนขึ้น หากผู้ไกล่เกลี่ยพูดอยู่ตลอดเวลาก็จะทำให้คู่กรณีไม่มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความเห็นและความรู้สึกของเขา

๖. การกำหนดประเด็น ในระหว่างที่คู่กรณีแต่ละฝ่าย “กล่าเปิดประเด็น” ของตนนั้น ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องคิดแจกแจงในใจให้ได้ว่าคู่พิพาทแต่ละฝ่ายต้องการเจรจากันในปัญหาใดบ้าง การที่ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถแจกแจงปัญหาได้ก็ย่อมจะช่วยคู่กรณีให้กำหนดประเด็นที่จะเจรจากันได้

๗. การแปลงคำพูด บางครั้งการเจรจาในระหว่างการไกล่เกลี่ยของคู่กรณีอาจเป็นไปอย่างดุเดือด ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องแปลงคำพูดที่คู่กรณีใช้ให้ออกมาเป็นถ้อยคำที่ไม่ทำให้คู่กรณีอีกฝ่ายโมโหมากขึ้นโดยใช้คำกลาง ๆ

๘. วางตัวเป็นกลาง ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องมีจรรยาบรรณในการวางตัวเป็นกลางและยินดีช่วยเหลือคู่กรณีเท่า ๆ กัน หากผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถวางตัวเป็นกลางได้ก็ควรจะถอนตัวจากการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

๙. การให้อำนาจแก่คู่พิพาท คู่กรณีเป็นผู้มีสิทธิที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับผลของการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยที่ดีควรจะแจ้งให้คู่กรณีทราบว่าคู่กรณีเป็นผู้ควบคุมการตัดสินใจทุกอย่างตลอดเวลาของการไกล่เกลี่ย

๑๐. ตรวจสอบถึงความเป็นไปได้ ผู้ไกล่เกลี่ยจะเป็นผู้ที่ช่วยคู่กรณีในการกำหนดข้อตกลงที่มีการเสนอเป็นทางเลือกนั้นทำได้จริงหรือไม่และตรงตามที่คู่กรณีต้องการหรือไม่

๑๑. การทำสัญญา หากคู่กรณีตกลงกันได้ก็จะมีการทำสัญญา สัญญาดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจนและรัดกุม หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือหลายฝ่ายไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสัญญาก็จะต้องมีการฟ้องร้องขอให้ศาลบังคับ ทำให้ไม่ได้ประโยชน์อะไรจากการไกล่เกลี่ย เมื่อมีการบังคับเกิดขึ้น ข้อตกลงในสัญญาก็ไม่เป็นความลับต่อไป[8]

๓.๘ คุณค่าและความสำคัญของการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีฯ

ศูนย์สันติวิธีฯเป็นสถานที่ให้เกิดการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง เป็นการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อให้ผู้กรณีได้มีโอกาสในการร่วมกันที่จะสร้างทางเลือกร่วมกัน และร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การที่คู่กรณีสมัครใจเข้ามาร่วมกันแก้ปัญหา ก็อาจจะทำให้เขาหาทางออกที่ดีกว่าร่วมกัน ดีกว่าใช้วิธีอื่น ๆ คู่เจรจาสามารถจะบอกถึงประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อเขา สามารถที่จะอธิบายผลประโยชน์ที่อยู่เบื้องหลังจุดยืน โอกาสที่จะช่วยกันสร้างทางเลือกที่สร้างสรรค์ที่อาจจะเป็นไปได้หลาย ๆ อย่าง ดังนั้น การจัดตั้งศูนย์ฯ เพื่อการเจรจาไกล่เกลี่ยจึงมีคุณค่าและความสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑) เกิดการตัดสินใจที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนกว่า เพราะคู่เจรจามีอำนาจตัดสินใจในผลของการเจรจา

๒) มีการผสมผสานความต้องการ เกิดความสมดุลในผลประโยชน์ก่อให้เกิดการยอมรับ

๓) ลดความรู้สึกที่มีการแบ่งฝ่ายแบ่งขั้ว ช่วยให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี ลดช่องว่างการสื่อสาร

๔) ช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายมากขึ้น เพราะคู่เจรจาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการมาตลอด

๕) มีความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับได้ดีกว่าในกรณีเจรจาความขัดแย้งระหว่างบุคคล

๖) แก้ปัญหาข้อพิพาทได้เร็วกว่า

๗) มีโอกาสมากกว่าที่จะหาทางเลือกเพื่อให้เกิดทางออกที่สร้างสรรค์และเป็นไปได้

๘) ประหยัดเวลาของการบริหารจัดการ

๙) สิ้นเปลืองน้อยกว่าการฟ้องร้องหรือการใช้อนุญาโตตุลาการ

๑๐) ปราศจากผลกระทบต่อกระบวนการแก้ปัญหาข้อพิพาทวิธีอื่น ๆ[9]

เมื่อเกิดข้อขัดแย้งอย่างระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น โดยปกติโจทย์และจำเลยมักจะนำคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อให้ศาลพิพากษาว่าใครถูกหรือผิด ซึ่งสมัยก่อนที่ยังไม่มีกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยประจำศาลเพื่อหาทางออกให้แก่คู่กรณีนั้นได้ก่อให้เกิดผลเสียแก่โจทย์และจำเลยในหลายประเด็นด้วยกัน เช่น เสียทรัพย์ เสียเวลา เสียความรู้สึก เสียมิตรภาพเพราะบางคดีนั้น โจทย์และจำเลยเอาจจะเป็นเพื่อนรัก เคยทำกิจกรรมหรืออยู่ในชุมชนหมู่บ้านเดียวกันมาก่อน

---

[8] สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, **คำแนะนำผู้ไกล่เกลี่ย,** (กรุงเทพมหานคร: มปส, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐.

[9] วันชัย วัฒนศัพท์, **ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๙-๑๗๐.

ดังนั้น การจัดตั้งศูนย์ฯ จะช่วยให้เกิดการไกล่เกลี่ย เพื่อให้คู่กรณีได้หันกลับคืนดี เป็นการไกล่เกลี่ยโดยที่คู่พิพาทยังคงรักษาสัมพันธภาพต่อกันไว้ ไม่เกิดอคติที่ไม่ดีต่อกัน และเกิดผลดีต่อคู่พิพาท หากยังต้องการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อประโยชน์ร่วมกันต่อไป โดยไม่มีผู้แพ้ ผู้ชนะ การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ยลักษณะนี้มิได้วัตถุประสงค์ว่าฝ่ายใดผิดฝ่ายใดถูก เป็นการช่วยให้คู่พิพาท ได้ตกลงกัน ในเงื่อนไขสำคัญ โดยต่างฝ่ายต่างได้รับผลบรรลุตามความประสงค์ ซึ่งทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ ไม่ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบ ทำให้เกิดการยุติในข้อขัดแย้ง และนำไปสู่ข้อตกลงอันเป็นความสำคัญ และเป็นหัวใจของการระงับข้อพิพาท

๓.๙ รูปแบบวิธีการเพื่อการดำเนินการ

1. จัดประชุมเพื่อหากรอบแนวความคิดและกระบวนการต่างๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินการ

2. ประสานความร่วมมือจากสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า

3. จัดให้มีคณะกรรมการศูนย์สันติวิธี

4. จัดศูนย์สันติวิธีโดยขอความร่วมมือจากคณะวิชาต่างๆ กำหนดอาจารย์ และคัดเลือกนักศึกษาที่จะมาทำหน้าที่จัดการความขัดแย้ง/ระวังข้อพิพาทในศูนย์

5. จัดหลักสูตรอบรมให้กับนักศึกษาตามข้อ 1. ในเรื่อการจัดการความขัดแย้ง/การระวังข้อพิพาท และขึ้นทะเบียนรายชื่อนักศึกษาซึ่งทำหน้าที่นี้

6. จัดทำข้อบังคับว่าด้วยการจัดการกับความขัดแย้งในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

7. เปิดศูนย์สันติวิธีสำนักกิจการนักศึกษา

โดยทั้งนี้ การดำเนินการด้วยการไกล่เกลี่ยจะยึดการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งอย่างเป็นระเบียบแบบแผน มีการวางขั้นตอนที่รัดกุมรอบคอบแล้ว จะช่วยให้การไกล่เกลี่ยเป็นไปด้วยดีและบรรลุผลได้โดยง่าย โดยคำนึงถึงผู้ทำหน้าที่เป็นคนกลาง โดยมีลำดับขั้นตอน[10] เช่น การนัดไกล่เกลี่ย การค้นหาประเด็นข้อขัดแย้ง การตรวจสอบประเด็นข้อขัดแย้ง การสร้างบรรทัดฐานของความต้องการ การทำสัญญาข้อตกลงเพื่อการยอมความเป็นหลักฐานต่อกัน[11] ซึ่งผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจะต้องมีเทคนิค กลยุทธ์ในการไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่พิพาท สามารถตกลงร่วมกันได้ กล่าวคือ

๑. การค้นหาความต้องการที่แท้จริง

๒. การลำดับความต้องการ

๓. การระดมพลังสมองในการแก้ไขปัญหา

๔. การถามถึงสิ่งที่คู่พิพาทอีกฝ่ายจะสามารถปฏิบัติให้แก่กันได้

๕. การหาหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ใช้วัด

---

[10] วารีรัตน์ รัตนวิบูลย์สม, **"การระงับข้อขัดแย้งทางธุรกิจโดยวิธีอื่นนอกจากการดำเนินคดีทางศาล",** (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

[11] ดนัย อนันติโย, **"ระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ย,"** ในวารสารสภาทนายความ ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓๙ (สิงหาคม-กันยายน ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

กันยา กองศรี, "บทบาทของทนายความในการะงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ย", **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๕๑), หน้า ๘.

๖. การสร้างความสงสัย
๗. การทบทวนความสัมพันธ์ที่ผ่านมาในอดีต
๘. การให้คู่ความเจรจากันบนพื้นฐานของอนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้
๙. การทำให้ประเด็นปัญหาแคบเข้า
๑๐. การรักษาหน้าหรือกู้หน้า
๑๑. การเน้นให้เห็นความคืบหน้า
๑๒. การทดสอบความเป็นไปได้ในความเป็นจริงของสิ่งที่คู่ความคิด
๑๓. ตอกย้ำให้คู่พิพาทเห็นผลกระทบของการไม่สามารถตกลงกันได้
๑๔. มองหามาตรฐานภายนอก
๑๕. ทำตัวเหมือนกองเชียร
๑๖. ข้อเสนอแนะจากผู้ไกล่เกลี่ย[12]

มหาวิทยาลัยจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นด้วยความร่วมมือจากสำนักสันติวิธีและ ธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า ภายใต้นโยบายที่จะดูแลแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาทั้ง จากกลุ่มเพื่อนนักศึกษาหรือกับบุคคลภายนอก ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล เผยแพร่ความรู้ และให้การอบรมเรื่องความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งพร้อมทั้งเป็นคนกลาง ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การดำเนินงานของศูนย์ยังเชื่อมโยงต่อเนื่องกับโครงการจัดระเบียบ สังคมในบริเวณรอบมหาวิทยาลัย ที่มีจุดมุ่งหมายในการดูแลนักศึกษาซึ่งพักอยู่ในหอพักรอบมหาวิทยาลัย ให้มีความปลอดภัยปราศจากอบายมุขและสิ่งเสพติด ทั้งปวง โดยมีหน่วยงานภาครัฐและผู้นำชุมชนร่วมดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความ สุข สงบในสังคม

การจัดการความขัดแย้งด้วยการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการพื้นฐานเหมือนกับการประชุมไกล่เกลี่ยคนกลางทั่วไปและเป็นกระบวน การที่นำไปใช้เป็นทางเลือกหรือประกอบกับวิธีการลงโทษทางวินัยในสถานศึกษาได้ ด้วย โดยการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษามีหลักการสำคัญที่ต้องการแก้ไขเด็กและเยาวชนที่ เป็นนักเรียนนักศึกษาที่ขัดแย้งกันเนื่องจากการกระทำผิดเล็กๆ น้อยๆ ไม่ว่าทางแพ่งทางอาญาหรือทางวินัย ได้มีโอกาสแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยตัวของเขาเองหรือโดยความช่วยเหลือจาก บุคคลที่สามซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มสังคมเดียวกัน อันนำไปสู่การฟื้นฟูสัมพันธ์ของคู่กรณี และทำให้ผู้กระทำความผิดหรือผู้มีมุมมองที่แตกต่างได้กลับตัวหรือคิดใหม่ได้ อย่างแนบเนียนโดยไม่เสียหายต่ออนาคต ที่สำคัญคือการจัดให้มีการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษามีความคาดหวังให้นักเรียน นักศึกษาได้เรียนรู้ตระหนัก และเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ **“ป้องกันความขัดแย้ง”** และมีเป้าหมายสูงสุด คือ **“สร้างสันติวัฒนธรรม”** ขึ้นในสถานศึกษานั้น โดยทางศูนย์ได้ดำเนินการตามพันธิกิจหรือเป้าหมายของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มีดังนี้

---

[12] อัปษร หิรัญบูรณะ, มัณฑรี อุชชิน, คำแหง เกตุมาก, มณีรัตน์ พันธุ์โกศล, ธีรวรรธน์ บั้งทอง และนายอุกกฤษฐ์ คล้ายสังข์, **กลยุทธ์ที่ผู้ไกล่เกลี่ยนำไปช่วยคู่พิพาทให้ประนีประนอมกัน (Mediators Find Solution by Helping Parties Negotiate) “เทคนิค จิตวิทยาและการสื่อสารสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท” (ศูนย์วิทยาการระงับข้อพิพาททางเลือก สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม),** พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอคทีฟ พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า๒๔๕-๒๕๐.

1. งานเผยแพร่สันติวัฒนธรรม จัดอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ ด้านการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในสถาบันการศึกษา ผลิตสื่อ และ เอกสารประชาสัมพันธ์

2. งานเครือข่ายสันติวิธี ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อมูลกิจกรรมด้านสันติวิธี

3. งานวินัยนักศึกษาและไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อกำกับดูแล อบรม ตักเตือนนักศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ว่าด้วย ระเบียบวินัย นักศึกษาขั้นปริญญาบัณฑิต พุทธศักราช 2539 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ว่าด้วย การสอบไล่ของนักศึกษาขั้นปริญญาบัณฑิต พุทธศักราช 2548 พร้อมทั้งนำกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. งานจัดระเบียบสังคม ดูแลสวัสดิภาพความปลอดภัยให้กับ นักศึกษาที่อาศัยอยู่โดยรอบมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ร่วมกับส่วนราชการ ชุมชน และผู้ประกอบการหอพัก เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา รวมถึงชุมชนที่น่าอยู่และปลอดภัย

5. งานปกครองหอพัก ประสานงาน ดูแล และแก้ไขปัญหาให้กับนักศึกษาที่พักอาศัยในหอพักของมหาวิทยาลัย รวมถึงหอพักเครือข่ายรอบมหาวิทยาลัย

๓.๑๐ ตัวอย่างโครงการและกิจกรรมของศูนย์ฯ

จากการดำเนินการดังกล่าวได้ก่อให้เกิดโครงการต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษา อาจารย์ ได้รู้และเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้งและการ จัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี เพื่อให้นักศึกษา อาจารย์ได้รู้และเข้าใจกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งโดยสันติวิธี และเพื่อให้นักศึกษา อาจารย์ได้เห็นคุณค่าของการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี พร้อมที่จะอาสาสมัครเผยแพร่และเป็นผู้เจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งร่วมกับ ดังตัวอย่างโครงการ เช่น

๑. **โครงการเรียนรู้การจัดการความขัดแย้งเพื่อสันติวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา**

โดยมีหลักการและเหตุผลในการดำเนินโครงการ คือ ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ความขัดแย้งมีทั้งที่นำไปสู่ความสร้างสรรค์และความรุนแรง โดยความขัดแย้งที่พอเหมาะพอดีและมีการจัดการที่ดี ย่อมนำไปสู่ความสร้างสรรค์ที่เป็นผลดีต่อสังคม แต่ถ้าความขัดแย้งมีมากเกินความเข้าใจและขาดการจัดการที่ดี ย่อมปะทุไปสู่ความรุนแรงและความเสียหายที่ตามมา จึงจำเป็นต้องเข้าใจสภาพความขัดแย้งและวิธีจัดการความขัดแย้ง เพื่อไม่ให้ความขัดแย้งเพิ่มระดับกลับกลายเป็นความรุนแรง แต่ให้คลี่คลายกลายเป็นความสร้างสรรค์ การเรียนรู้และเข้าใจเรื่องความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนและองค์กรทุกองค์กร

ความขัดแย้งเกิดจากหลายสาเหตุและมีหลายระดับ รวมทั้งอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน สังคม หรือระหว่างประเทศ และอาจเกิดเพราะอารมณ์ ทิฐิ ทัศนคติ มุมมอง ความเห็น ค่านิยม และผลประโยชน์ของบุคคลที่แตกต่างกัน และโดยที่การจัดการความขัดแย้งมีความหมายรวมถึงการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้ว และการป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิด

ในอนาคต รวมทั้งวิธีการจัดการความขัดแย้งนั้นมีหลายรูปแบบ การจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพจึงต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมกับความขัดแย้งแต่ละประเภทนั้น ทั้งการจัดการความขัดแย้งเป็นศาสตร์ประเภทหนึ่ง ซึ่งต้องเรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติ จึงต้องมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยการจัดการความขัดแย้งเบื้องต้นต้องเริ่มที่การเรียนรู้เรื่องความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ต่อจากนั้นจึงนำความรู้ดังกล่าวไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และสร้างผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการจัดการความขัดแย้ง จึงสมควรให้มีการเริ่มต้นให้ความรู้ที่ผู้นำองค์กรก่อน

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มีนโยบายที่จะตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นเพื่อดูแลแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา โดยใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยควบคู่ ไปกับกระบวนการทางวินัยนักศึกษา พร้อมทั้งจัดการฝึกอบรม เผยแพร่ ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี โดยสร้างความมีส่วนร่วมให้กับนักศึกษาและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว สำนักกิจการนักศึกษา จึงได้จัดโครงการเรียนรู้การจัดการความขัดแย้งเพื่อสันติวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาขึ้น

๒. **โครงการสัมมนาการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถาบันการศึกษา**

โดยมีหลักการและเหตุผลในการดำเนินโครงการ คือ ด้วยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้มีนโยบายที่จะดูแลแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา ไม่ว่าความขัดแย้งนั้นจะเกิดจากเพื่อนนักศึกษา หรือเกิดจากบุคคลภายนอก ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อระงับความขัดแย้งระหว่างคู่กรณี มากกว่าการใช้กระบวนการพิจารณาโทษทางวินัยนักศึกษา นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังคาดหวังที่จะให้นักศึกษาได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และนำวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีไปใช้ โดยปฏิเสธการใช้กำลังหรือความรุนแรงในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในดำรงชีวิตของนักศึกษา ทั้งประสงค์จะให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย และนักศึกษาได้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสันติวิธี มีเหตุมีผล รู้รักสามัคคี จนกลายเป็นสันติวัฒนธรรมขึ้นในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยความสนับสนุนของสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า จึงได้จัดโครงการสัมมนา เรื่อง “การสร้างสันติวัฒนธรรมในสถาบันการศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ และนักศึกษากลุ่มผู้นำ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างและขับเคลื่อนระบบ ได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักการ ตลอดจนกระบวนการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และเพื่อให้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัย โดยได้รับเกียรติจากวิทยากรจากสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า ได้แก่ พลเอกเอกชัย ศรีวิลาศ อาจารย์โชติช่วง ทัพวงศ์ ผู้พิพากษาอาวุโสศาลอุทธรณ์ ภาค 7 และคุณศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ นักวิชาการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ทั้งอาจารย์เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ซึ่งอาจเกิดความขัดแย้งได้ตลอดเวลา ไม่ว่าในกลุ่มนักศึกษา เจ้าหน้าที่ และอาจารย์ หรือระหว่างหน่วยงาน ฉะนั้นการที่จะบริหารจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในขอบเขตจำกัด หรือนำไปสู่ความสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าโทษนั้นผู้นำกลุ่มหรือผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งและรู้วิธีจัดการความขัดแย้งเสียก่อน ดังนั้น แผนกวินัยและพัฒนานักศึกษา จึงเห็นว่าการจัดการบรรยายเรื่อง ความขัดแย้งกับการจัดการความขัดแย้งใน

สถาบันการศึกษา จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างมาก จึงจัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในพื้นฐานของความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รู้ถึงวิธีการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้และความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งไปปฏิบัติในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์อันเป็นเป้าหมายสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีนโยบายที่จะตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นหน่วยงานที่ดูแล แก้ไข กรณีพิพาทของนักศึกษาด้วยกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย พร้อมทั้งจัดการฝึกอบรม เผยแพร่ ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ให้กับนักศึกษา และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยฯ ได้ตระหนักถึงคุณค่าของการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตปัจจุบัน อันจะทำให้เกิดสันติวัฒนธรรมขึ้นในมหาวิทยาลัยและขยายไปสู่ชุมชนโดยรอบ

๓.๑๑ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

ด้วยศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้มีนโยบายที่จะดูแลแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา ทั้งจากกลุ่มเพื่อนนักศึกษา หรือกับบุคคลภายนอกด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อระงับหรือยุติความขัดแย้งระหว่างคู่กรณี นอกจากนี้ยังคาดหวังที่จะให้นักศึกษาได้เกิดกระบวนการเรียนรู้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี หลีกเลี่ยงการใช้กำลังหรือความรุนแรงในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตของนักศึกษา ดังนั้น เพื่อให้นักศึกษา อาจารย์ ได้รู้และเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้งตลอดจนกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งพร้อมที่จะอาสาสมัครเผยแพร่ และเป็นผู้เจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งร่วมกับศูนย์สันติวิธี สำนักกิจการนักศึกษา จึงได้จัดโครงการเรียนรู้การจัดการความขัดแย้งเพื่อสันติวัฒนธรรมหรือการอบรมหรือส่งเสริมการแก้ไขปัญหาด้วยการเจรจาไกล่เกลี่ยอย่างต่อเนื่อง แต่ถึงกระนั้นก็ยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัญหาของสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอนั่นเอง ทำให้ศูนย์จะต้องเรียนรู้พัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ จากการค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวกับศูนย์สันติวิธีฯ ในเบื้องต้นพบทั้งข้อดีและข้อเสียที่ควรปรับปรุงพัฒนา โดยสรุป คือ

๓.๑๑.๑ สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็งข้อได้เปรียบ คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี มีงบประมาณสนับสนุน องค์กรมีขนาดเล็กทำให้มีความคล่องตัว ในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้เร็ว ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน มีการอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์และนักศึกษาแต่ละคณะ โครงสร้างในการบริหารชัดเจน ได้รับการสนับสนุนด้านความรู้ให้แก่บุคลากรจากสถาบันพระปกเกล้า

จุดอ่อน คือ จุดอ่อน ข้อเสียเปรียบ ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร ขาดการประชาสัมพันธ์ โครงการและเผยแพร่ความรู้อย่างทั่วถึง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ ผู้ไกล่เกลี่ยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓.๑๑.๒ สภาพแวดล้อมภายนอกสภาพแวดล้อมภายนอก

จุดแข็งข้อได้เปรียบ คือ โอกาส สิ่งเกื้อกูลที่จะดำเนินกิจกรรม มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก

จุดอ่อน คือ อุปสรรคที่จะทำให้ดำเนินกิจกรรมไม่สำเร็จ โครงสร้างของมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง งบประมาณบางยุคสมัยได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอในการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยไม่มีการขยายผลต่อให้เป็นวิชาเรียน

กล่าวโดยนัยยะ การก่อตั้งศูนย์สันติวิธีเป็นไปเพื่อการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี คือ การไม่ใช้ความรุนแรง โดยเน้นการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อหาทางออกร่วมกัน ทั้งนี้แม้ว่าจะมีการเปิดศูนย์และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ความเป็นจริงของสังคมหรือสถาบันการศึกษา ย่อมมีปัญหาและอุปสรรคที่หลากหลายตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ศูนย์สันติวิธีฯ จำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงต่อไป เพื่อให้เป็นศูนย์ที่เป็นหลักมั่นคงเพื่อการสร้างความสงบสุขต่อสังคมสืบไป

๓.๑๒ สรุป

จากความสำเร็จจากการดำเนินงานเพื่อการแก้ไขปัญหาของนิสิตและสังคมรอบข้างมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จึงเกิดแนวคิดริเริ่มที่จะจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลขึ้น ด้วยความห่วงใยและตระหนักถึงปัญหาของนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อทำการจัดการความขัดแย้งด้วยการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา ซึ่งมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการพื้นฐานเหมือนกับการประชุมไกล่เกลี่ยคนกลางทั่วไป และเป็นกระบวนการที่นำไปใช้เป็นทางเลือกหรือประกอบกับวิธีการลงโทษทางวินัย ในสถานศึกษาได้ด้วย โดยการไกล่เกลี่ยในสถานศึกษามีหลักการสำคัญที่ต้องการแก้ไขเด็กและเยาวชนที่เป็นนักเรียนนักศึกษาที่ขัดแย้งกัน ได้มีโอกาสแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยตัวของเขาเองหรือโดยความช่วยเหลือจากบุคคลที่สามซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มสังคมเดียวกัน อันนำไปสู่การฟื้นฟูสัมพันธ์ของคู่กรณี และทำให้ผู้กระทำความผิดหรือผู้มีมุมมองที่แตกต่างได้กลับตัวหรือคิดใหม่ได้อย่างแนบเนียนโดยไม่เสียหายต่ออนาคต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จึงจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยได้รับการสนับสนุนจากสถาบันพระปกเกล้าให้สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์สันติวิธี และให้ความอนุเคราะห์วิทยากรประจำสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลในการฝึกอบรมแก่นักศึกษา และอาจารย์ของมหาวิทยาลัย การดำเนินการเพื่อการจัดตั้งศูนย์ฯ เพื่อรับผิดชอบ ดูแล แก้ไข และป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา บุคลากร และชุมชน ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธีควบคู่ไปกับกระบวนการทางวินัย และมุ่งหมายให้ศูนย์สันติวิธีเป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล เผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ และจัดการฝึกอบรม ให้เกิดการเรียนรู้ เรื่องความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นในมหาวิทยาลัยและชุมชนโดยรอบ กล่าวโดยรวมการจัดตั้งวัตถุประสงค์ของศูนย์เพื่อนำวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของนักศึกษาที่อาจเกิดขึ้น ให้ยุติลงได้โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษากันเอง ผ่านศูนย์สันติวิธี เพื่อเปิดโอกาสให้คู่พิพาท ได้มีโอกาสในการร่วมกันแก้ไขข้อพิพาท

ต่างๆโดยสันติวิธี หลีกเลี่ยงการใช้กำลังในการแก้ปัญหา และเพื่อเป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง ข้อพิพาท มาใช้ก่อนการพิจารณาลงโทษตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

ผลที่ปรากฏจากการดำเนินงานได้ส่งผลเชิงบวก เป็นที่น่าภาคภูมิใจของทุกฝ่าย แม้ว่าอาจจะต้องการปรับปรุงพัฒนาบางส่วนเพื่อความสมบูรณ์ก็ตาม แต่โดยรวมศูนย์สันติวิธีฯ เป็นศูนย์ที่ดำเนินการเพื่อยุติข้อขัดแย้งโดยคู่กรณีต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน ไม่มีฝ่ายใดแพ้หรือชนะ ไม่มีฝ่ายใดเสียเปรียบหรือได้เปรียบ แต่เป็นผู้ชนะทั้งสองฝ่าย เนื่องจากคู่พิพาทเป็นผู้เลือกผลการเจรจาเอง ข้อพิพาทจึงยุติลงด้วยความรู้สึกพอใจ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ต้องการให้ศูนย์สันติวิธีฯ เป็นศูนย์กลางหลักที่ช่วยสร้างสังคมให้เกิดสันติสุขที่อย่างยั่งยืน

บทที่ ๔

ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธี และธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธีและแนวทางการบริหารศูนย์สันติวิธี ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยมีประเด็นศึกษาดังต่อไปนี้

๔.๑ เปรียบเทียบแนวคิดของศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษากับสถาบันต่างๆ

แนวคิด	พระปกเกล้าฯ	ศาลยุติธรรม	ม.ธุรกิจบัณฑิตย์
อุดมการณ์	เพื่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างสันติสุข	เป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความยุติธรรมให้แก่ประชาชน	การสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นในสถาบันการศึกษา
พันธกิจ	-จัดการศึกษาวิจัย จัดประชุม อบรม-สัมมนา และการเผยแพร่ความรู้และข้อมูลข่าวสารในด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน -การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ทั้งในระดับ ท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับชาติ -สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยว ข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ	-เป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการในการดำรงอำนาจอธิปไตย -รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยการอำนวยความยุติธรรมภายใต้หลัก นิติธรรม ด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม -มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งมุ่งนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยมาใช้เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการ อำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรมได้โดยง่ายภายใน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐	-เพื่อแก้ไขความขัดแย้งและระงับข้อพิพาทให้ยุติลงได้ด้วยเหตุด้วยผลในฐานะที่เป็นแหล่งศึกษาของปัญญาชน -จัดคณะทำงานในศูนย์เพื่อทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ นักศึกษา ที่ผ่านการอบรมการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพาทในมหาวิทยาลัย อันส่งผลให้มีการระงับข้อพิพาทที่มีระบบและประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้เกิดภาพพจน์อันดีแก่มหาวิทยาลัย
วิสัยทัศน์	มุ่งมั่นที่จะเป็นหน่วยงานองค์ความรู้ เป็นที่ปรึกษาด้านความสมานฉันท์สันติวิธีและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นเลิศ และเป็นแกน	๑) การอำนวยความยุติธรรมมีมาตรฐานระดับสากล พิจารณาพิพากษาคดีด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม ระงับข้อพิพาททางเลือกด้วยความถูกต้อง	เพื่อเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ดูแล แก้ไข และป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาทั้งระหว่างนักศึกษากับนักศึกษาและนักศึกษากับ

แนวคิด	พระปกเกล้าฯ	ศาลยุติธรรม	ม.ธุรกิจบัณฑิตย์
	หลักในการส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ในฐานะพลเมืองโดยร่วมมือกับองค์กรเครือข่าย	รวดเร็ว และเป็นธรรม เช่น การไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ เป็นต้น มีการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างเสมอภาค ๒) การกระชับความร่วมมือทางการศาล การยุติธรรม และความร่วมมือทางวิชาการในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน และระดับนานาชาติ ๓) การให้บริการการเรียนรู้แก่ประชาชนด้านกฎหมาย และการอำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากล ๔) การสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมด้วยความสะดวก รวดเร็ว และการให้บริการ ประชาชนที่มีคุณภาพสูงสุด	บุคคลภายนอก ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งควบคู่ไปกับกระบวนการทางวินัยนักศึกษา เพื่อประโยชน์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยและสังคมส่วนรวม
ยุทธศาสตร์	๑) เพื่อศึกษาวิจัยรวบรวมองค์ความรู้ ตำรา แปลหนังสือ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และธรรมาภิบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการป้องกันและแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ๒) เพื่อจัดหลักสูตรอบรมด้านการป้องกัน จัดการ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านนโยบายสาธารณะ ด้านเด็กและเยาวชน ๓) เพื่อส่งเสริมและพัฒนารูปแบบและกระบวนการจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่สังคมที่มีความสันติสุข	๑) เสริมสร้างการอำนวยความยุติธรรมให้มีมาตรฐาน ระดับสากล เพื่อรักษาความสงบ เรียบร้อยในสังคม และให้ประชาชนเข้าถึงศาลยุติธรรมได้โดยง่าย ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการอำนวยความยุติธรรมในศาลชำนัญพิเศษให้มีมาตรฐานระดับ สากล รองรับอรรถคดีจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการเป็นศูนย์กลางทางวิชาการด้านกฎหมายและคดีชำนัญพิเศษในประชาคมอาเซียน ๓) กระชับความร่วมมือทางการศาลการยุติธรรม รวมทั้งความร่วมมือทางวิชาการทั้ง ในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน ระดับนานาชาติและเสริมสร้างสถานะและบทบาทของศาลยุติธรรมไทยในเวทีระหว่างประเทศ	**เชิงรับ:** ๑) เพื่อนำวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของนักศึกษาที่อาจเกิดขึ้นให้ยุติลงได้โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษากันเองผ่านศูนย์สันติวิธี ๒) เปิดโอกาสให้คู่พิพาท ได้มีโอกาสในการร่วมกันแก้ไขข้อพิพาทต่างๆ โดยสันติวิธีหลีกเลี่ยงการใช้กำลังในการแก้ปัญหา ๓) เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้งข้อพิพาทมาใช้ก่อนการพิจารณาลงโทษตามระเบียบของมหาวิทยาลัย **เชิงรุก:** ๑) งานเผยแพร่สันติวัฒนธรรม จัดอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ ด้านการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในสถาบันการศึกษา ผลิตสื่อและ

แนวคิด	พระปกเกล้าฯ	ศาลยุติธรรม	ม.ธุรกิจบัณฑิตย์
ยุทธศาสตร์		๔) เสริมสร้างศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านกฎหมายและการอำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรม ที่มีมาตรฐานระดับสากล เป้าประสงค์เพื่อให้ศาลยุติธรรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านกฎหมายและการอำนวยความยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากล และมีองค์ความรู้เป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาค้นคว้าอ้างอิง ๕) ยกระดับระบบงานธุรการศาล ระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ และการให้บริการประชาชนให้มีมาตรฐานและมีสมรรถนะสูง พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	เอกสารประชาสัมพันธ์ ๒) งานเครือข่ายสันติวิธี ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ๓) งานวินัยนักศึกษาและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อกำกับดูแล อบรม ตักเตือนนักศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ๔) งานจัดระเบียบสังคม ดูแลสวัสดิภาพความปลอดภัยให้กับ นักศึกษาที่อาศัยอยู่โดยรอบมหาวิทยาลัย ๕) งานปกครองหอพัก ประสานงาน ดูแล และแก้ไขปัญหาให้กับนักศึกษาที่พักอาศัยในหอพัก

ด้านอุดมการณ์เป้าหมาย: แม้ว่าทั้ง ๓ สถาบัน จะมีลักษณะของงานที่แตกต่างกัน แต่ในด้านการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษาของม.ธุรกิจบัณฑิตย์ มีรากฐานอุดมการณ์ในการจัดตั้งศูนย์ที่สอดคล้องกับทั้ง ๒ สถาบัน กล่าวคือ การตระหนักถึงความสำคัญของการนำสันติมาใช้ส่งเสริมหน่วยงานเพื่อสร้างสันติสุขให้กับสังคม

ด้านพันธกิจ: พันธกิจของศูนย์สันติวิธีฯ ม.ธุรกิจบัณฑิตย์และสถาบันพระปกเกล้ามีพันธกิจในทิศทางเป็นไปเพื่อส่งเสริมแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และการทำให้เกิดความปรองดองและสมานฉันท์เพื่อให้เกิดความสงบสุขตามโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบัน ในขณะที่ศาลยุติธรรมมีทั้งอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความสงบสุข ความยุติธรรม ที่เน้นความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรม กล่าวคือ มีการนำอำนาจทางกฎหมายมาบังคับใช้เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุขและมีความยุติธรรม

ด้านวิสัยทัศน์: วิสัยทัศน์ของศูนย์สันติวิธีฯ ม.ธุรกิจบัณฑิตย์ มีความสอดคล้องกับศาลยุติธรรมกล่าว คือ การนำการไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือในการระงับความขัดแย้งควบคู่ไปกับการรักษาความยุติธรรมหรือการรักษากฎระเบียบของสังคม และมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของพระปกเกล้าในการเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมที่อยู่รอบด้านการจัดการความขัดแย้งโดยใช้หลักสันติวิธี

ด้านยุทธศาสตร์: วิเคราะห์ศูนย์สันติวิธีฯ ม.ธุรกิจบัณฑิตย์มีความสอดคล้องกับศาลยุติธรรมภายใต้กรอบความคิดการบริหารความขัดแย้งด้วยการระงับข้อพิพาทก่อนการลงโทษตามระเบียบหรือกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันศาลยุติธรรมได้ใช้ตั้งศูนย์สมานฉันท์และสันติวิธี ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการให้ความรู้ถึงสิทธิ หน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมาย ขั้นตอนการดำเนินคดีของศาลตั้งแต่เริ่มต้น

จนสิ้นสุดกระบวนการของศาล ผลดีผลเสียของการดำเนินคดีในศาลการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในการกระทำของ คู่ความที่มีต่อสังคมส่วนรวม ตลอดจนการหาทางแก้ไขเยียวยาความเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย และสอดคล้องกับสถาบันพระปกเกล้าในการให้ความรู้ในการจัดการความขัดแย้งโดยหลักสันติวิธี และทั้งสามสถาบันมียุทธศาสตร์สอดคล้องกันในด้านการนำหลักการรับฟังปัญหา การจัดการความขัดแย้งโดยคู่กรณีที่สามารถตกลงกันและยอมรับความรู้สึกความเห็นและสามารถหาความต้องการร่วมกันที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์

กล่าวได้ว่า ในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษาได้รับอิทธิพลแนวคิดและการจัดการ จากการได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงหลักการเกี่ยวกับสันติวิธีได้หลอมรวมอยู่ในวิถีการดำเนินงานของศูนย์ฯ ทั้งนี้อาจมีลักษณะการดำเนินการและกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันออกไป เนื่องจากบริบทของมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับวินัยของนักศึกษาซึ่งเป็นระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยก็ต้องการสร้างองค์ความรู้กับนักศึกษา ตลอดถึงบุคลากร ชุมชนโดยรอบ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างสันติวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็งและสามารถเป็นคุณสมบัติประจำตนของนักศึกษาและบัณฑิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จะเป็นผู้มีสันติวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและประกอบหน้าที่การงานที่สามารถจัดการความขัดแย้งได้โดยสันติวิธีเป็นที่ปรารถนาของสังคมสมดังเจตนารมณ์ในการก่อตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมภิกบาลนักศึกษา สำนักกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ขึ้นเพื่อแก้ไขความขัดแย้งและระงับข้อพิพาทให้ยุติลงได้ด้วยเหตุด้วยผลในฐานะที่เป็นแหล่งศึกษาของปัญญาชนโดยจัดคณะทำงานในศูนย์เพื่อทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ นักศึกษา ที่ผ่านการอบรมการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพาทในมหาวิทยาลัย อันส่งผลให้มีการระงับข้อพิพาทที่มีระบบและประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้เกิดภาพพจน์อันดีแก่มหาวิทยาลัย

๔.๒ จุดแข็งและจุดอ่อนของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา

๔.๒.๑ เสียงสะท้อนจากภายในที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งของศูนย์ฯ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ฯ เสียงสะท้อนส่วนใหญ่แสดงทัศนะหลายอย่างตรงกันเกี่ยวกับจุดแข็งของศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผู้วิจัยสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

๑) อุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคก่อตั้งศูนย์

เมื่อศึกษาถึงความเป็นมาของการจัดตั้งศูนย์เสียงสะท้อนที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ในตัวผู้นำหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคเริ่มต้นก่อนที่จะสามารถจัดตั้งศูนย์ฯ โดยท่าน รศ.ดร.อนุมงคล ศิริเวทิน ซึ่งเป็นอธิการบดีในยุคนั้น ท่านเป็นผู้ที่เปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับแนวคิดเรื่องสันติวิธีในการสร้างสรรค์ระเบียบวินัยของนักศึกษา โดยหลีกเลี่ยงการใช้บทลงโทษทางวินัยซึ่งนับว่าเป็นความรุนแรงประเภทหนึ่ง ที่ไม่สามารถทำให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจในเรื่องแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่สามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องใช้ความรุนแรงเป็นทางออกของปัญหา แนวคิดเรื่องการสร้างวัฒนธรรมให้นักศึกษา รู้จักประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยและจัดการความขัดแย้งได้โดยไม่ต้อง

ทะเลาะเบาะแว้งจนถึงการใช้กำลังทำร้ายกัน และแนวคิดนี้สามารถขับเคลื่อนและสำเร็จจนสามารถจัดตั้งศูนย์ได้ โดยการนำของท่านอาจารย์ ผศ.วรรณวิภา ทัพวงศ์ ซึ่งเป็นรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาในสมัยนั้น ได้เรียนเชิญท่านอาจารย์โชติช่วง ทัพวงศ์ เป็นวิทยากรบรรยายแนวคิดเรื่องสันติวิธีให้กับทีมงานของฝ่ายกิจการนักศึกษาซึ่งนับว่าค่อนข้างมีความเข้มแข็งในการทำงาน ซึ่งจากองค์ความรู้ที่ได้รับช่วยจุดประกายให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักสันติวิธีมาใช้ในการสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรและนักศึกษาในการจัดการความขัดแย้งได้โดยไม่ต้องใช้ความรุนแรงด้วยการลงโทษ แต่เปลี่ยนมาใช้การให้โอกาสและการเปิดการเจรจาพูดคุยระหว่างคู่กรณี ซึ่งทำให้ความขัดแย้งเหล่านั้นสามารถยุติลงได้โดยกระบวนการที่นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาของด้วยตนเอง จากแนวคิดนโยบายการทำงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยยุคก่อนที่ให้ความสำคัญและนำแนวคิดเรื่องสันติวิธีมาสร้างเป็นวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย โดยความคาดหวังว่าจะพัฒนาบุคลากร อาจารย์ และนักศึกษา รวมถึงชุมชนโดยรอบ ให้เป็นสังคมที่มีสันติวัฒนธรรม จึงทำให้เกิดกิจกรรมการเปิดโลกแห่งการเรียนรู้และการศึกษาจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญการจัดการความขัดแย้งของสถาบันพระปกเกล้า จนในที่สุดมหาวิทยาลัยสามารถจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษาได้สำเร็จและทำงานต่อเนื่องมาถึงปัจจุบันนี้ กล่าวได้ว่า การจัดตั้งศูนย์ฯ สำเร็จได้ก็เพราะกำลังสำคัญ ได้แก่ กำลังความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในยุคนั้นเป็นแรงขับที่สำคัญที่ทำให้การจัดตั้งศูนย์ประสบความสำเร็จเป็นศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษาแห่งแรกในประเทศไทย เสียงสะท้อนที่เล่าถึงความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ฯ ดังนี้

“เริ่มจากแนวคิดของผู้บริหาร ผศ.วรรณวิภา ทัพวงศ์ สมัยนั้น และได้รับการสนับสนุนจาก อ.โชติช่วง ทัพวงศ์ เป็นคนจุดประกายแนวคิด ซึ่งมีทีมงานที่แข็งอยู่แล้วในเรื่องของงานวินัยนักศึกษา ซึ่งมองว่าเป็นการสร้างนักศึกษาให้เป็นผู้มีวินัย โดยใช้หลักให้โอกาสไม่เน้นการลงโทษ พอผู้บริหารมีมุมมองในเรื่องการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีที่เอามาปรับใช้โดยเฉพาะเรื่องการทะเลาะวิวาท โดยจากจุดเริ่มแรกๆ เราเห็นว่ามันเป็นไปได้ จุดแข็งก็คือแนวคิดของผู้บริหารว่าการที่เราจะให้เด็กเข้าอกเข้าใจกันจากเหตุทะเลาะวิวาทมันไม่ใช่การลงโทษ แต่ใช้การสื่อสารพูดคุย และหยิบกระบวนการการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีมาใช้นี่คือจุดเริ่ม พอผู้บริหารเห็นว่ามันเป็นไปได้เราซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานวินัยก็เห็นด้วย พอเริ่มจับทางได้ก็ร่างแนวคิดขึ้นมาและจัดสัมมนาครั้งแรกโดยเชิญผู้พิพากษาอีก ๒ ท่าน คือท่านนพพร และท่านอดุลย์ ขันทอง อ.โชติช่วง เป็นหลักๆ มาเปิดแนวคิดให้พวกเราชาวกิจการนักศึกษาจนเป็นว่ามันใช้ได้จริงๆ”(T01)

“จุดแข็งอันแรกคิดว่าเป็นเรื่องของการเตรียมความพร้อมก่อน เช่น ผู้บริหารรุ่นก่อนๆ ประมาณตั้งแต่ปี ๒๕๔๕ ท่านผู้บริหารเห็นความสำคัญของเรื่องสันติวัฒนธรรม กระบวนการไกล่เกลี่ยท่านก็พยายามที่จะให้ความรู้และตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรที่จะทำงานโดยเฉพาะบุคลากรสายงานกิจการนักศึกษาแล้วก็เชื่อมโยงไปถึงคณะด้วย เช่น รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาของคณะต่างๆ ก็ถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อมมาเรื่อยๆ แล้วก็อบรมหลายหลักสูตรทีเดียว จนสุดท้ายสุดก็มีการอบรมในเรื่องของแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีแล้วก็ต่อด้วยหลักสูตรของการเจรจาไกล่เกลี่ยซึ่งเป็นหลักสูตรหลักของสถาบันพระปกเกล้า”(T02)

“มีผู้ชำนาญการด้านไกล่เกลี่ยจากศาลยุติธรรมเป็นที่ปรึกษา โดยยึดกระบวนการทางศาลในการไกล่เกลี่ยอย่างไร อันไหนไกล่เกลี่ยนได้อันไหนไกล่เกลี่ยไม่ได้ นี่คือองค์ความรู้ที่ได้รับนำมา

พัฒนาปรับเข้ามาใช้กับการดูแลนักศึกษาของมหาวิทยาลัย เราคงไม่ได้ใช้กฎหมายแต่ต้องอิงกฎหมาย” (T03)

จุดแข็งของศูนย์ คือ การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่นำแนวคิดเรื่องสันติธรรมมาใช้ในการดูแลด้านงานวินัยนักศึกษา (T04)

๒) การพัฒนาบุคลากรของศูนย์ให้มีองค์ความรู้และรักในงานสันติวัฒนธรรม

เมื่อภาคนโยบายของผู้นำยุคก่อนได้เปิดช่องและสนับสนุนงานงานด้านสันติวิธีเพื่อการพัฒนานักศึกษาและการแก้ปัญหาความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย ภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายกิจการนักศึกษา ทำให้เกิดกระบวนการในการขับเคลื่อน โดยก้าวแรกคือการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีทั้งการเชิญวิทยากรภายนอกจากสถาบันพระปกเกล้ามาให้ความรู้และเปิดโลกทัศน์เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีหรือไม่ใช้ความรุนแรงนั้น มิได้ส่งผลต่อการจัดการเรื่องทะเลาวิวาทของนักศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการพัฒนาทั้งนักศึกษา บุคลากรคณาจารย์ ให้รู้จักวิถีของการอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขเรียบร้อยและไม่ใช้ความรุนแรงเป็นทางออกเมื่อเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกัน การมีความเห็นที่แตกต่างกัน รวมถึงกระทั่งการกระทำที่อาจส่งผลถึงความไม่พอใจให้แก่กัน ทั้งนี้ความรุนแรงที่เกิดจากความขัดแย้งมิใช่มีแต่ทางกาย แต่รวมถึงการแสดงออกทางวาจา อันมาจากใจที่เริ่มก่อตัวของอารมณ์ที่โกรธแค้นและอยากทำร้าย ซึ่งทางออกของปัญหาเหล่านี้สามารถจัดการได้ด้วยสันติวัฒนธรรม ซึ่งวิธีการจัดการความขัดแย้งที่นอกจากสลายความขัดแย้งแล้ว ยังสามารถนำความขัดแย้งนั้นมาเป็นประตูเชื่อมไปสู่การเรียนรู้และรับฟังจนสามารถเข้าใจการกระทำของอีกฝ่ายได้ และเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจและใส่ใจความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่งกล่าวได้ว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยรวมถึงผู้นำในยุคก่อตั้งศูนย์ได้มีความเห็นไปในทางเดียวกัน คือ การมองเห็นจุดหมายของการมีสันติวัฒนธรรมนั้นเป็นปลายทางที่มหาวิทยาลัยปรารถนาให้นักศึกษา บุคลากรคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยพึงมีและน่าจะเป็นอัตลักษณ์ที่แสดงให้ถึงการพัฒนาและการสร้างคนของมหาวิทยาลัยมิใช่แต่ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาการหรืออาชีพที่มีความสามารถเป็นที่ต้องการขององค์กรต่างๆ แล้ว แต่ยังเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้จักวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีซึ่งทำให้บัณฑิตที่จบการศึกษามีความเข้มแข็งและอดทนในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้โดยไม่นำความรุนแรงทั้งการใช้วาจา และพฤติกรรมการแสดงออก ไปใช้ในการจัดการความขัดแย้ง แต่หันมาใช้การพูดคุย เจรจาเพื่อแก้ปัญหาและหาทางออกร่วมกัน และสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดสันติสุขในสังคมที่ตนอยู่ ซึ่งการอบรมให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้จัดกระทำอย่างต่อเนื่องจนทำให้เกิดภูมิความรู้และอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง

ด้วยความคิดและจุดมุ่งหมายในการนำสันติวัฒนธรรมมาใช้ของบุคลการฝ่ายกิจการนักศึกษาโดยการนำงานด้านวินัยนักศึกษา โดยนำแนวทางใช้วินัยทางบวกมาเสริมแนวทางการทำงานมากกว่าการใช้วินัยทางลบ กล่าวคือ การใช้วิธีการให้โอกาสมากกว่าที่จะเลือกใช้บทลงโทสะ ซึ่งเป็นการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเจ้าหน้าที่ คณาจารย์ และความพร้อมในเรื่องขององค์ความรู้เกี่ยวกับสันติวิธีที่สามารถนำมาจัดการปัญหาได้อย่างตรงประเด็น การที่มหาวิทยาลัยภายใต้ผู้นำยุคก่อนที่สนับสนุนให้บุคลากรคณาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาได้ไปศึกษาเรียนรู้จากสถาบันพระปกเกล้า ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจและเกิดความ

มั่นใจยิ่งขึ้น และทำให้เกิดเครือข่ายจากการไปอบรมที่สามารถนำมาขยายผลในการได้รับการสนับสนุนหรือคำชี้แนะจากบุคคลนอกมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นภาครัฐและเอกชน ทำให้บุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษามีพลังในการทำงานขับเคลื่อนโครงการจัดตั้งศูนย์ฯ จนสำเร็จ เป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบที่นำแนวคิดเรื่องสันติวิธีมาใช้กับงานวินัยนักศึกษาและการจัดการความขัดแย้งในสถาบันการศึกษา สร้างความตื่นตัวในวงการสถาบันการศึกษาให้มาศึกษาเรียนรู้แนวทางการทำงาน

อย่างไรก็ตามมิใช่เพียงแต่การได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จากสถาบันพระปกเกล้าและการเรียนรู้แลกเปลี่ยนจากเครือข่ายที่ได้ไปอบรมมา แต่ทั้งนี้การที่ศูนย์ฯ สามารถจัดตั้งขึ้นได้นั้นเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดขึ้นและเป็นเรื่องที่สำคัญคือ การทำงานด้วยจิตอาสา การมองเห็นคุณค่าและประโยชน์อย่างแท้จริงในการนำสันติวัฒนธรรมมาใช้พัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยและชุมชนโดยรอบของบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา ซึ่งที่ผ่านมาเป็นหน่วยงานที่ทุ่มเท และใกล้ชิดนักศึกษา คอยให้คำชี้แนะช่วยเหลือ จัดการและควบคุมระเบียบทางสังคมโดยรอบมหาวิทยาลัย เพื่อให้นักศึกษามีความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น สุรา ยาเสพติด รวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ อันเป็นการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับนักศึกษาและสังคม กล่าวได้ว่า เมื่อผู้นำเปิดช่องสนับสนุนแนวคิดสันติวัฒนธรรม ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนองค์ความรู้จากสถาบันพระปกเกล้า ทำให้บุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาซึ่งมีเนื้อแท้ความเป็นจิตอาสาในการทำงานพัฒนาสังคมแล้ว เกิดความมั่นใจและมีความพร้อมที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดการทำงานด้วยความร่วมมือและเต็มใจที่จะพัฒนามหาลัยให้สามารถจัดตั้งศูนย์ฯ ได้เป็นผลสำเร็จและนำองค์องค์ความรู้ทีได้มาขยายผล อบรมสร้างความรู้ให้กับนักศึกษา คณาจารย์จากหลักสูตรต่างๆ รวมถึงชุมชนโดยรอบ ดังเสียงสะท้อนถึงประเด็นนี้ว่า

“มหาวิทยาลัยเห็นด้วยเพราะว่าเราเข็มแข็งเรื่องจัดระเบียบสังคมอยู่แล้วเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้แก่นักศึกษา ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าเราต้องมีการเจรจา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ฉะนั้นอีกด้านหนึ่งของการจัดการความขัดแย้งคือสร้างความร่วมมือเปลี่ยนจากคนที่เห็นต่างให้เป็นเห็นร่วม เพราะฉะนั้น การสร้างศูนย์สันติวิธีจึงเป็นสิ่งที่ไม่ยากจนเกินไป และเมื่อได้รับความอนุเคราะห์จากสถาบันพระปกเกล้าตั้งแต่ปี ๒๕๔๙-๒๕๕๒ เป็นช่วงเวลาที่สถาบันเพระปกเกล้ามีส่วนผลักดันอย่างมาก ซึ่งตอนนั้นองค์ความรู้เรื่องนี้ยังไม่เผยแพร่มากมันอยู่ในระบบศาล พอเราทำหนังสือร่างแนวคิดไปขอความอนุเคราะห์จากพระปกเกล้าในเรื่องการสนับสนุนวิทยากร องค์ความรู้ ปรากฏว่าพระปกเกล้าตอบรับอย่างดียิ่ง เพราะพระปกเกล้ามียุทธศาสตร์ว่าต้องเผยแพร่ไปทุกภาคส่วนของสังคมโดเยเฉพาะมหาวิทยาลัย และเราก็เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่พระปกเกล้าให้ความร่วมมือและจับมือกันทำ MOU จุดเริ่มของเราเป็นจุดแข็งอย่างยิ่ง (T01)

ได้ทั้งองค์ความรู้ ได้ทั้งสิ่งที่เราทำงานออกมาจับมาสร้างความเข้าใจกันใหม่ให้ออกมาเป็นเรื่องของการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีโดยเอางานวินัยนักศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนเปลี่ยนจากลงโทษเป็นการเสริมโอกาสให้โอกาสโดยให้คู่กรณีจัดการความขัดแย้งด้วยกันเองและขยายผลไปสู่บุคลากร อาจารย์ และชุมชนโดยรอบ ด้วยโครงการจัดระเบียบสังคมจุดเริ่มที่คิดว่าเป็นจุดแข็งของเราคือ เรามีเป้าหมาย และมีต้นทุนเดิมอยู่แล้ว และมีคนทำงานด้วย และจุดแข็งที่สำคัญก็คือพอเราได้รับองค์ความรู้ เราได้รับการสนับสนุนจากนโยบายผู้บริหาร ซึ่งเราได้รับเงินโดยการส่งบุคลากรไปอบรมที่สถาบันพระปกเกล้า และบุคลากรเราได้รับการอบรมหมดทุกคนก็เลยมีความรู้ ความเข้าใจ และไม่ได้

อบรมแค่ครั้งเดียวมีการอบรมซ้ำ และเราก็พยายามขยายแนวคิดนี้ออกไปสู่เพื่อนๆ สถาบันต่างๆ เพราะเราเห็นว่าวิธีนี้เป็นการสร้างสังคมให้สันติสุขอย่างแท้จริงผ่านตัวนักศึกษา เมื่อนักศึกษาได้องค์ความรู้ และเมื่อจบไปเป็นบัณฑิตจะได้นำไปใช้ได้ (T01)

นอกจากการได้รับส่วนสนับสนุน มีผู้บริหารที่เห็นด้วย ให้นโยบายชัดเจน กล่าวได้ว่า บุคลากรร่วมมือ มีเป้าหมาย และบุคลากรในฝ่ายทุกคนทำงานด้วยจิตอาสา ทำด้วยหัวใจที่คิดว่าเป็นสิ่งที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคมจริงๆ ในฐานะที่เราเป็นสถาบันการศึกษา ในฐานะที่เราเป็นอาจารย์ที่เห็นว่าเป็นผลดีต่อลูกศิษย์และชุมชนรอบๆ และเมื่อเราเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่สนใจแนวทางนี้ ต้องอาศัยความกล้าที่จะเดินไปข้างหน้าโดยยังไม่มีต้นแบบ และต้องใช้จินตนาการในการบุกเบิก และการได้มีโอกาสไปอบรมที่สถาบันพระปกเกล้า ทำให้มีเครือข่ายโดยอัตโนมัติเพราะหน่วยงานต่างๆ ภาคสังคมต่างๆ ราชการต่างๆก็เป็นเพื่อนร่วมรุ่น ซึ่งมีส่วนสนับสนุนเราทางอ้อม เราเองก็ได้รับองค์ความรู้จากเพื่อนๆ ที่อยู่ในส่วนราชการบ้าง ภาคเอกชน ภาคอื่นๆ บ้าง เพราะฉะนั้นศูนย์ไม่ได้แค่ไกล่เกลี่ย แต่เป็นศูนย์ฝึกอบรมให้กับนักศึกษาและเพื่อนต่างสถาบันที่เข้ามาศึกษาดูงานเพื่อที่อยากจะจัดตั้งศูนย์สันติวิธีเช่นเดียวกัน (T01)

นอกจากนี้ยังมีเสียงสะท้อนที่แสดงทัศนะตรงกันเกี่ยวกับจุดแข็งของศูนย์ฯ “จุดแข็งของศูนย์ คือ บุคลากร หลังจากที่มีความชัดเจนตั้งเป็นศูนย์สันติวิธีตอนแรกอาจจะยังเพิ่งก่อตั้ง บุคลากรก็ยังไม่ชัดเจนแต่พอได้มีโอกาสในการที่มารวมหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่ง คือ งานเกี่ยวกับด้านวินัยนักศึกษา เพราะว่างานวินัยนักศึกษามันก็มีทั้งวินัยเชิงลบเชิงบวกเราก็เอาตรงนี้มาใช้ เป็นจุดแข็งของสถาบันการศึกษาที่ได้บูรณาการเอาส่วนนี้มาใช้ในสถาบันการศึกษาในเรื่องของสันติวิธีซึ่งของมหาวิทยาลัยอื่นๆ เท่าที่เคยศึกษาและมีประสบการณ์ส่วนใหญ่จะเน้นเป็นเชิงวิชาการ คือ ให้ความรู้ เปิดสอนเป็นหลักสูตรเป็นรายวิชาแต่ของเราไม่ใช่แบบนั้น ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จะเน้นในเชิงที่ว่าเป็นการที่จะพยายามปลูกฝังสันติวัฒนธรรมให้กับบุคลากรก็ดี รวมไปถึงนักศึกษาด้วยก็เลยตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นมา เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็คิดว่าน่าจะเป็นจุดแข็งของเราว่าศูนย์ของเราตั้งมาแล้วลักษณะการทำงานแตกต่างจากศูนย์ของสถาบันการศึกษาอื่นๆ ซึ่งคิดว่าน่าจะเป็นแห่งแรกที่ทำแบบนี้ ซึ่งเราก็ทำอยู่สองส่วนก็คิดว่าน่าจะเป็นจุดแข็ง (T02)

จุดแข็ง คือ การที่บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน จากสถาบันพระปกเกล้าและศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นประสบการณ์ และการนำประสบการณ์ที่ได้จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานมาใช้จริงในเรื่องการไกล่เกลี่ย เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงโดยการใช้ทฤษฎีที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติมาใช้ควบคู่กัน เป็นแนวทางในการไกล่เกลี่ยเพื่อเกิดการได้พูดคุยกันให้ได้ win-win ทั้ง ๒ ฝ่าย (T03)

การได้รับการส่งเสริมความรู้ที่อิงหลักวิชาการจากสถาบันพระปกเกล้า (T04)

กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยกระบวนการอบรมอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดเป็นกระแสอุดมการณ์ของบุคลากรที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฯ ประสบความสำเร็จและดำเนินการสานต่อแนวคิดเรื่องสันติวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้กับสถานการณ์ความขัดแย้งจริงทำให้เกิดประสบการณ์

สะสม อีกทั้งการนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้กับนิสิตและบุคคลที่สนใจทำให้บุคลากรของศูนย์มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการความขัดแย้งในมหาวิทยาลัยโดยสันติวิธี สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมหรืออัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในการมีสันติวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะเป็นสังคมที่มีความสุข

๓) ยุทธศาสตร์ของศูนย์สอดรับกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและเอื้อต่อการพัฒนา

เมื่อศูนย์ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและได้รับการร่วมมือกับสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งเป็นสถาบันที่เป็นศูนย์ที่รวบรวมองค์ความรู้และมีความเชี่ยวชาญด้านสันติวิธีมาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องจนบุคลากรเกิดความมั่นใจและมีประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้ง ประกอบกับการเปิดการเจรจาพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการดูแลวินัยของนักศึกษา ทำให้เกิดการประสานร่วมมือกันโดยนำแนวคิดสันติวิธีมาประสานใช้กับการควบคุมดูแลวินัยนักศึกษา โดยปรับทัศนคติของบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบให้หันมาใช้วินัยเชิงบวก เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาที่มีปัญหาทะเลาะวิวาทได้เรียนรู้การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และฝึกการยอมรับ การรับฟังความเห็น และใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น

โดยศูนย์ฯ อาศัยจุดแข็งที่มีอยู่เดิม กล่าวคือ แนวคิดการจัดระเบียบสังคม อันเป็นนโยบายที่มหาวิทยาลัยได้ทำงานมาอย่างต่อเนื่องและสอดรับกับนโยบายของกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ร้านค้า หรือกิจการโดยรอบ และเป็นแนวทางป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด การพนันและอบายมุข และการขายบริการทางเพศ มาสร้างจุดแข็งในการกำหนดยุทธศาสตรให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาลัย อันนำไปสู่ภาคปฏิบัติ กล่าวคือ ยุทธศาสตร์เชิงรุกและเชิงรับของศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาล โดยเชิงรับศูนย์ฯ ใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของนักศึกษาที่อาจเกิดขึ้นให้ยุติลงได้โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษากันเอง ผ่านศูนย์สันติวิธี และเปิดโอกาสให้คู่พิพาท ได้มีโอกาสในการร่วมกันแก้ไขข้อพิพาทต่างๆ โดยสันติวิธีหลีกเลี่ยงการใช้กำลัง ในการแก้ปัญหา เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้งข้อพิพาทมาใช้ก่อนการพิจารณาลงโทษตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และเชิงรุกศูนย์ฯ ใช้งานเผยแพร่สันติวัฒนธรรม จัดอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ ด้านการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในสถาบันการศึกษา ผลิตสื่อและเอกสารประชาสัมพันธ์งานเครือข่ายสันติวิธี ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย งานวินัยนักศึกษาและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อกำกับดูแล อบรม ตักเตือนนักศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ งานจัดระเบียบสังคมดูแลสวัสดิภาพความปลอดภัยให้กับ นักศึกษาที่อาศัยอยู่โดยรอบมหาวิทยาลัย และงานปกครองหอพัก ประสานงาน ดูแล และแก้ไขปัญหาให้กับนักศึกษาที่พักอาศัยในหอพัก

ดังนั้น ภารกิจของศูนย์ฯ จึงทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทของนักศึกษาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยโดยสันติวิธี ได้แก่ เจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ย ด้วยนักศึกษาในมหาวิทยาลัยด้วยกัน และรับฟังปัญหาความขัดแย้งต่างๆ จากนักศึกษา เพื่อช่วยเหลือแนะนำนักศึกษานั้นๆ ตลอดทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปตามจุดหมายอุดมาการณ์ในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่มุ่งสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นใน

สถาบันการศึกษา ที่นับว่าเป็นจุดแข็งของศูนย์ฯ อีกประการหนึ่งโดยมีเสียงสะท้อนเกี่ยวกับประเด็นนี้ ความว่า

“ศูนย์ไม่ได้แค่ไกล่เกลี่ย แต่เป็นศูนย์ฝึกอบรมให้กับนักศึกษาและเพื่อนต่างสถาบันที่อยากจะจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขณะเดียวกันก็มีมาดูงาน นี่ก็คือจุดแข็งโดยสรุปตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบันเท่าที่มี ขณะเดียวกันประเทศเราก็ต้องการเรื่องสมานฉันท์ซึ่งเป็นนโยบายระดับชาติเพราะฉะนั้นคนทำงานซึ่งเป็นอาจารย์วินัยเดิมเปลี่ยนมาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องเห็นว่าเป็นประโยชน์จริงๆ เห็นว่ามันคือเครื่องมือจริงๆ ถึงจะใช้กระบวนการได้อย่างแท้จริง” (T01)

จุดแข็งหลังจากที่เปิดศูนย์มาได้สักสองปี สองสามปี จนกระทั่งมาถึงปีนี้เห็นความชัดเจนซึ่งเป็นปีที่มหาวิทยาลัยได้ปรับและพัฒนากลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยใหม่โดยเฉพาะในเชิงที่จะสร้าง character ให้กับนักศึกษาเพราะเป็นอัตลักษณ์หนึ่งหรือ character หนึ่งของนักศึกษาว่าจะต้องมีสันติวัฒนธรรมคิดว่าเป็นจุดแข็ง เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็จะช่วยในบางส่วนที่ให้เกิดความร่วมมือและเป็นความเข้มแข็งทางด้านนี้มากขึ้นเพราะว่าเป็นสิ่งที่เป็น KPI ของมหาวิทยาลัย (T02)

การนำหลักการดูแลและกำกับวินัยนักศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจ สร้างจิตสำนึกในการไม่ใช้ความรุนแรง และหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการลงโทษนักศึกษา แต่เปลี่ยนเป็นการให้โอกาส (T04)

๔.๒.๒ เสียงสะท้อนจากภายในที่แสดงให้เห็นถึงจุดอ่อนของศูนย์ฯ

แม้ว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษาของมหาวิทยาบัยธุรกิจบัณฑิตย์จะได้ดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์ฯ ตามจุดมุ่งหมายและการวางวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไป การปรับเปลี่ยนผู้บริหารมหาวิทยาลัยย่อมส่งผลต่อการดำเนินการของศูนย์ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม อีกทั้งเมื่อดำเนินการมาระยะหนึ่งศูนย์ฯ ย่อมมองเห็นอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินการ และดูเหมือนว่ากิจการต่างๆ ของศูนย์เป็นไปในลักษณะแยกส่วน กล่าวคือ เป็นความรับผิดชอบของฝ่ายกิจการนักศึกษาเสียเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งการไม่เห็นความสำคัญของการนำสันติวิธีมาใช้เป็นพื้นฐานในการกล่อมเกลานักศึกษาในด้านการเรียนรู้ในเชิงวิชาการได้ จึงทำให้คณาจารย์สายวิชาการไม่ค่อยเห็นคุณค่าและส่งเสริมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาสันติวัฒนธรรมเท่าที่ควร แม้ว่าทางศูนย์ฯ จะได้พยายามที่จะอบรมให้ทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเรียนรู้เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปในทิศทางเดียวกัน แต่เมื่ออบรมแล้วปัญหาที่พบ คือ การไม่นำไปขยายผลหรือส่งต่อผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยมองเห็นว่าการส่งเสริมด้านวิชาการเป็นสิ่งที่จำเป็นกว่า และเป็นการสอดรับกับวิสัยทัศน์และปณิธานของมหาวิทยาลัย ให้เป็นหน่วยงานสนับสนุนและพัฒนางานวิชาการที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ มีศักยภาพในการประสานงานวิชาการ และบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแหล่งประสานงานด้านวิชาการ พัฒนาและสนับสนุนงานวิชาการ และบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหากฝ่ายงานวิชาการมองแต่ด้านสนับสนุนงานวิชาการ แต่ไม่ได้มองมิติของการรักษาคุณภาพวิชาการ และการประสานงาน ซึ่งทั้งหลายทั้งมวลจะดำเนินไปได้ด้วยความมั่นคงและความยั่งยืน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตที่มีทั้งคุณภาพทางวิชาการและการได้รับการยอมรับในสังคม ซึ่ง

รากฐานที่สำคัญการเป็นผู้รู้จักระงับหักห้ามใจ หรือมีสันติวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งนี้ทิศทางขององค์กรจะเป็นไปในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

กล่าวได้ว่า ศูนย์ฯ เริ่มอ่อนกำลังลงเพราะขาดนโยบายสนับสนุนจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งแต่เดิมผู้บริหารรุ่นเก่าเปิดไฟเขียว และมีผู้บริหารที่ทำการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง จึงเป็นขวัญกำลังใจให้ฝ่ายกิจการนักศึกษาสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และได้รับการร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ แต่เมื่อเปลี่ยนผู้บริหารนโยบายต่างๆ มุ่งเน้นด้านวิชาการซึ่งเป็นการเน้นเชิงกายภาพ แต่สำหรับสันติวัฒนธรรมซึ่งเป็นการพัฒนาเชิงจิตภาพ ที่สามารถสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงกายภาพที่พึงประสงค์กลับไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรจากคณะผู้บริหาร จึงส่งผลให้คณาจารย์แต่ละคณะก็มิได้ใส่ใจตามด้วย ทำให้ศูนย์ฯ ขาดกำลังสนับสนุนทั้งในแง่ของงบประมาณ และในแง่ของการให้ความร่วมมือ ซึ่งประเด็นเหล่านี้นับว่าเป็นจุดอ่อนของศูนย์ฯ ในยุคหลังๆ กล่าวได้ว่า การวางนโยบายและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยขาดการสืบต่อ ทำให้การทำงานของศูนย์ฯ สะดุดและไม่สามารถพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าเท่าที่ควร ทั้งๆ ที่ศูนย์มีโอกาสมากในการพัฒนาให้กิจการของศูนย์ฯ ขยายผลออกไปมากเพราะการได้รับการสนับสนุนและการร่วมมือจากสถาบันพระปกเกล้าซึ่งเป็นสถาบันที่รวบรวมองค์ความรู้ด้านสันติวิธี และการมีเครือข่ายที่ได้จากข้อตกลงความร่วมมือนี้นำไปสู่การที่ศูนย์ฯ สามารถเป็นแกนนำสำคัญในการขับเคลื่อนแนวคิดสันติวิธีไปสู่สถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ศูนย์ฯ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำในด้านนี้แทนที่จะมีเพียงบทบาทนอกจากการไกล่เกลี่ยเวลามีข้อพิพาท หรือการทะเลาะเบาะแว้งกันระหว่างนักศึกษา ซึ่งในความเป็นจริงความขัดแย้งมิได้มีแต่เพียงการทะเลาะวิวาท เพราะความขัดแย้งมีทั้งกระทำออกผ่านกายและวาจา โดยมีใจเป็นผู้สั่งการ ปัญหาความขัดแย้งในชั้นเรียนอันเนื่องจากอาจารย์ก็สามารถพบเห็นได้โดยทั่วไป กล่าวคือ การสั่งงาน การให้เกรด หรือการให้ความยุติธรรมในการเรียนการสอน ซึ่งหากได้นำแนวคิดสันติวิธีไปผนวกกับการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมย่อมช่วยให้คณาจารย์และหน่วยงานต่างๆ สามารถลดปัญหาความขัดแย้งได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการให้ความร่วมมือในกิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ แนวทางที่ศูนย์ฯ พยายามที่จะอบรมสร้างองค์ความรู้ด้านสันติวิธีแก่นักศึกษา เจ้าหน้าที และคณาจารย์ แต่ไม่สามารถขยายผลได้ทั่วถึง เพราะนอกจากการหน่วยงานสายวิชาการไม่ค่อยเห็นความสำคัญของสันติวัฒนธรรมภายใต้การดำเนินการของกิจการนักศึกษามากนัก แต่ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนของศูนย์ฯ กล่าวคือ เมื่อให้ฝ่ายกิจการนักศึกษาดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ จึงยังกระจุกตัวในวงแคบ และเมื่อนักศึกษาที่เข้ามาเรียนรู้ซึมซับสันติวัฒนธรรมไปเมื่อจบการศึกษาก็ไม่สามารถส่งไม้ต่อเป็นรุ่นๆ ได้ ทำให้ศูนย์ฯ ขาดแนวร่วมที่สำคัญอีกแรงหนึ่ง ประกอบกับภาพของงานที่ทำส่วนใหญ่ส่งผลในแง่ของการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย จัดการความขัดแย้งเวลานักศึกษามีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกัน แต่ยังขาดภาพใหญ่ซึ่งเป็นภาพที่สำคัญ คือ ภาพที่แสดงให้เห็นว่าสันติวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญที่สามารถแสดงอัตลักษณ์ความเป็นนักศึกษา บัณฑิต และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่สามารถรับมือและจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีอยู่ในวิถีดำเนินชีวิต เสียงสะท้อนที่แสดงให้เห็นถึงจุดอ่อนของศูนย์

แน่นอนคนที่เข้ากระบวนการ คือ คนที่เป็นคู่กรณีส่วนใหญ่จะเปลี่ยนแปลงไปแต่ว่าจำนวนก็ไม่เยอะ นักศึกษาที่เราทำในเชิงป้องกันต่างหาก คือ จุดหมายในการให้องค์ความรู้ ที่เราเรียกว่ายุวฑูตสันติวิธีหรือแกนนำ ที่ยังไม่สามารถขยายผลได้มากเพราะว่าศูนย์ฯเองไม่มีโอกาสจัดอบรมได้จำนวนมากเมื่อเทียบนักศึกษาเป็นหมื่นคน อบรมได้แค่หลักร้อยหลักพันแค่นั้น จุดอ่อนก็คือกระจายองค์ความรู้ได้ไม่กว้างขวาง บัณฑิตจึงมีองค์ความรู้นี้แค่บางคนเท่านั้น แนวทางในการแก้ปัญหาโดยการขยายผลไปเป็นวิชาเรียนแทรกไปในวิชาพื้นฐาน ตามคณะวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะนิติศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งไม่สามารถทำได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ หรือจะนำไปใส่ในงานบุคคลเพื่อให้มีศูนย์ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งของบุคลากร หรือนักศึกษากับบุคลากร ก็ยังไม่สามารถทำได้เต็มที่นักเพราะขาดภาคนโยบายรองรับ (T01)

ขณะเดียวกันการทำการอบรมตัวแทนคณะในภาพของรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาหรือบุคลากรที่สนใจหรือหน่วยงานที่ให้บริการนักศึกษาก็ดี ให้ความร่วมมือในระดับหนึ่งโดยเข้ามาอบรม แต่นำทราบว่าไปใช้หรือเปล่าอย่างไร เพราะไม่มีการตอบรับหรือรายงานมาเป็นรูปธรรม เพราะฉะนั้นในการวางยุทธศาสตร์หรือขยายผลอย่างต่อเนื่องให้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจในเรื่องสร้างสันติวัฒนธรรมยังไม่แท้จริง ก็คงปล่อยให้เป็นหน้าที่ของสำนักกิจการนักศึกษา ภายใต้ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของคน ๒-๓ คนในศูนย์สันติวิธีก็แค่นั้นเอง มีเรื่องถึงได้ใช้ แต่ถ้าไม่มีเรื่องก็ไม่ได้สนใจที่จะใช้นโยบายในเชิงป้องกัน ในเชิงองค์ความรู้ เพราะว่าบางอย่างไม่ต้องให้มีเรื่องให้ทำในเชิงเสริมสร้าง ในเชิงป้องกัน อันนี้สำคัญกว่า ความขัดแย้งไม่ใช่ว่าเกิดแล้วค่อยจัดการแต่ป้องกันยังไงไม่ให้ขัดแย้งนี่แหละสำคัญกว่าเรายังไปไม่ถึง ไปได้นิดเดียว เพราะว่าทุกคนยังไม่เห็นความสำคัญ เพราะตัวเองยังไม่เคยเสียผลประโยชน์ ยังไม่เคยถูกกระทำ ก็จึงมองเป็นเรื่องปกติไม่ใช่หน้าที่เพราะภาระงานแต่ละคนก็เยอะ อันนี้แหละที่คิดว่าเป็นจุดอ่อนหรือจุดที่ยังเสริมได้ (T01)

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพราะเป็นตำแหน่งหมุนเวียนมุมมองจึงไม่เหมือนกับผู้บริหารยุคดั้งเดิมที่เป็นคนเริ่มต้นวิสัยทัศน์ การยอมรับไม่เหมือนกัน ฉะนั้นการขับเคลื่อน เชิงตั้งรับหรือเชิงรุกย่อมมีการเปลี่ยนแปลง คนที่จะขับเคลื่อนเชิงรุกหรือเผยแพร่ต้องเป็นคนที่คิด และเห็นและบูรณาการเชื่อมโยงได้ จุดอ่อนของเราคือวิสัยทัศน์ยังไม่ต่อเนื่องเชื่อมโยง การขับเคลื่อนก็ยังไม่เป็นหนึ่งเดียว ก็ยังมีตัวชี้วัดอื่น นโยบายอื่นเกี่ยวกับวิชาชีพตามคณะวิชาต่างๆ จึงมองเห็นว่าเรื่องนี้แม้จะสำคัญแต่ยังไม่ใช่สำคัญที่สุดไม่เท่ากับวิชาชีพ เพราะอันนี้เป็นเรื่องของจิตอาสา เป็นเรื่องของภาคสังคม ก็ยังเป็นจุดอ่อนอยู่ ทำให้ห่างไกลจากคำว่ามีสันติวัฒนธรรม ห่างไกลเป้าหมายใหญ่ ได้แค่เป้าเล็กคือทะเลาะกันเมื่อไหร่จึงจะใช้สันติวิธีมาจัดการ แต่ในแง่ของการสร้างสันติวัฒนธรรม ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ บุคลากรกับบุคลากร หรือนักศึกษากับอาจารย์ที่สามารถพบเห็นได้ในห้องเรียน ซึ่งจริงๆ การจัดการความขัดแย้งมันเริ่มต้นจากในห้องเรียน ถ้าอาจารย์ทุกคนมีทักษะจะสร้างให้เด็กมีความสุขในระหว่างเรียนมีความสุขในทีมงาน รับรองว่าเด็กจะมีสมาธิมีความตั้งใจมากขึ้น มันเป็นการสร้างความร่วมมือไม่ได้สร้างการแข่งขัน ต้องให้เด็กเรียนอย่างมีความร่วมมือส่งเสริมกันไม่ใช่แข่งขัน นั่นคือจุดอ่อนของเรายังมองไม่ถึงเรื่องพวกนี้ ซึ่งต้องกำหนดเป็นแผนระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว ที่ต้องอาศัย

งบประมาณ และความร่วมมือจากบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งหากการสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบย่อมอ่อนล้าที่จะทำให้งานสำเร็จก้าวหน้าเกิดการพัฒนาได้ (T01)

จุดอ่อนของศูนย์ตอนนี้ คิดว่าอันดับแรกเลยเท่าที่เคยคุยกับบุคลากรคิดว่าเป็นการประชาสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัยเรา ที่จะให้รู้จักว่าศูนย์สันติวิธีในมหาวิทยาลัยมีบทบาทหน้าที่ทำอะไรเพราะว่าจริงๆ แล้วเท่าที่คุยบางคนยังไม่รู้จัก แต่ถ้าจะรู้จักก็มักเป็นเพราะการมาใช้บริการที่ศูนย์ฯ เพราะฉะนั้นคิดว่าการประชาสัมพันธ์ภายในเราอาจจะอ่อนไป ที่จะสื่อให้เห็นถึงลักษณะของการทำงานที่ทำอยู่ คือ ให้ความรู้แล้วก็มาใช้ในการะบวนการวินัย ในการเจรจาไกล่เกลี่ย case ต่างๆ มีความเกี่ยวโยงกัน ซึ่งบุคลากรหรือผู้นำในบางส่วนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญเหมือนกับว่างานนี้เป็นงานของกิจการนักศึกษา เป็นงานด้านกิจการ ไม่ได้เชิงวิชาการ ถ้าเน้นในเชิงวิชาการซึ่งอันนั้นอาจจะต้องไปอยู่ในหลักสูตรในอีกเรื่องหนึ่ง และเป็นที่ทราบกันอยู่ว่างานกิจการนักศึกษาสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งอาจให้ความสำคัญไม่เหมือนกันหรือให้ความสำคัญแต่ไม่มาก (T02)

จุดอ่อนของศูนย์

๑. ทางมหาวิทยาลัยขาดบุคลากรในการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรในศูนย์ฯ แต่ละท่านมีงานหลายด้าน

๓. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ

๔. บุคลากรของศูนย์ฯ มีความรู้เฉพาะบุคคลไม่สามารถทดแทนกันได้ ในขณะที่ศูนย์ฯ มีโอกาสในการขยายและพัฒนางาน (T03)

สอดคล้องกับเสียงสะท้อนหนึ่งว่า จุดอ่อนของศูนย์คือ การที่บุคลากรน้อยไม่พอเพียงและการใช้ภาษาจีน อังกฤษในการสื่อสารกับนักศึกษายังน้อย และขาดการรณรงค์เกี่ยวกับผลงานและความสำคัญของศูนย์ฯ และขาดการขยายผลผู้ที่เข้าอบรมทั้งนักศึกษาและอาจารย์ยังไม่มีทักษะที่มากพอเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี จึงขาดความเชื่อมั่น

การศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เรียกว่า การทำ SWAT Analysis เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ โดยการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ประกอบกับการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมของผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ร่วมงานของศูนย์และได้มีโอกาสเห็นพัฒนาการในการจัดตั้งศูนย์ฯ ที่ผ่านมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นตารางวิเคราะห์ เพื่อนำมาเป็นฐานในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

SWOT Analysis ของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา		
	Strength (S) จุดแข็งจุดเด่น ข้อได้เปรียบ	**Weakness (W) จุดอ่อน ข้อเสียเปรียบ**
สภาพแวดล้อมภายใน	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ๓. มีงบประมาณสนับสนุน ๔. องค์กรมีขนาดเล็กทำให้มีความคล่องตัวในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้เร็ว ๕. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน ๖. มีการอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์และนักศึกษาแต่ละคณะ ๗. โครงสร้างในการบริหารชัดเจน ๘. ได้รับการสนับสนุนด้านความรู้ให้แก่บุคลากรจาก สถาบันพระปกเกล้า	๑. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร ๓. ขาดการประชาสัมพันธ์ โครงการและเผยแพร่ความรู้อย่างทั่วถึง ๔. งบประมาณไม่เพียงพอ ๕. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ ๖. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ๗. อุปกรณ์ Computer ล้าสมัย ๘. ผู้ไกล่เกลี่ยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๙. อาจารย์และนักศึกษาที่ผ่านการอบรมไม่มีการขยายผลความรู้ต่อ
	Opportunity (O)โอกาส สิ่งเกื้อกูลที่จะดำเนินกิจกรรม	**Threats(T)อุปสรรคที่จะทำให้ดำเนินกิจกรรมไม่สำเร็จ**
สภาพแวดล้อมภายนอก	๑.มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ๔. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายเป็นอย่างดี	๑.โครงสร้างของมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ๒.งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอในการดำเนินงาน ๓. มหาวิทยาลัยไม่มีการขยายผลต่อให้เป็นวิชาเรียน

๔.๓ แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา

จากการศึกษาจุดแข็งและจุดอ่อนซึ่งเป็นเสียงสะท้อนจากคนใน ทำให้เห็นว่าการพัฒนาศูนย์ฯ ควรมีทิศทางใด แต่อย่างไรก็ตามการรับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญภายนอกสถาบันนับว่าเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สามารถส่งเสริมให้ศูนย์ฯ มีแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้งจากสถาบันต่างๆ ประกอบการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมของผู้วิจัย สรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ ไว้ ๕ แนวทาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๓.๑ ความต่อเนื่องเชิงนโยบายของผู้บริหาร

แนวทางที่สำคัญและเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาศูนย์ฯ จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและจุดอ่อนของศูนย์ฯ คือ ทิศทางวิสัยทัศน์ของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องมีความชัดเจนและมีจุดยืนที่จะสืบสานแนวคิดเรื่องสันติวัฒนธรรมซึ่งเป็นจุดหมายของศูนย์ไว้อย่างต่อเนื่อง โดยวาง

เป็นหลักการที่เป็นส่วนหนึ่งในการสนองตอบวิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยที่นอกจากจะมุ่งเน้นพัฒนาด้านวิชาการให้กับผู้เรียนแล้ว ยังต้องสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เกิดความปรองดองและความสมานฉันท์ เรียนรู้ที่จะจัดการความขัดแย้งทั้งในระดับส่วนตนและในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งหากนโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนและยั่งยืนเน้นการนำสันติวัฒนธรรมเป็นหลักการสำคัญที่ผู้บริหารทุกรุ่นต้องสานต่อปณิธานนี้ จะเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำไปสู่การกำหนดนโยบายต่างๆ ที่ส่งผลต่อการให้ความร่วมมือและการวางแนวทางร่วมกันระหว่างศูนย์ฯ กับสายการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการนำไปสานต่อกับชุมชนโดยรอบ และมองเห็นว่าการตั้งศูนย์ฯ ในสถาบันการศึกษามีคุณค่าและสร้างความสำคัญในการพัฒนานักศึกษา คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ รวมถึงสภาพแวดล้อมชุมชนโดยรอบ การสร้างกระแสสันติวัฒนธรรมให้ซึมซับในบริบทของการทำงาน การร่วมประชุม และการวางแผน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ส่งเสริมและสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาศูนย์ฯ มิใช่ไปพัฒนาที่ตัวศูนย์ฯ แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องพัฒนาที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ตระหนักถึงสันติวัฒนธรรม และสามารถนำมาใช้พัฒนาตนให้เป็นต้นแบบของการมีสันติวัฒนธรรมในวิถีการดำเนินชีวิตและการนำไปใช้ในการทำงาน ดังเสียงสะท้อนจากผู้เชี่ยวชาญที่มองเห็นการพัฒนาต้องเริ่มที่ผู้บริหารและความชัดเจนของภาคนโยบายองค์กร

ทัศนะของ พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า กล่าวว่า “การที่ศูนย์จะเกิดได้และมีความยั่งยืนผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยจะต้องเล่นกับเรื่องนี้ด้วย ถ้าเผื่อผู้บริหารระดับสูงไม่เล่นกับเรื่องนี้ โอกาสที่ศูนย์จะมีการพัฒนาการและดำเนินการไป มันยาก ไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ หรือพอประสบความสำเร็จก็น้อยมากเพราะว่าไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ความโชคดีของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ คืออธิการบดีคนเก่าท่านเห็นความสำคัญตรงนี้ตั้งแต่เริ่มแรกและยอมรับให้มีการจัดทำตรงนี้ ก็เลยทำให้สามารถทำได้ แต่ตอนนี้ก็ไม่แน่ใจว่าศูนย์ฯ มีการพัฒนาเป็นอย่างไร เท่าที่ทราบตอนนี้บุคลากรเก่าที่ในยุคเริ่มก่อตั้งศูนย์แต่ยุคแรกๆ ก็ได้ออกไปหลายคนแล้ว ตอนนี้ก็เลยยังไม่แน่ใจว่าการสืบทอดในการบริหารศูนย์ขณะนี้คนใหม่ๆ ขึ้นมาทำมันมีความต่อเนื่องและมีพัฒนาการหรือไม่ ถ้าเผื่อมันไม่มีความต่อเนื่องไม่มีพัฒนาการมันก็จะ Fade ไปในที่สุด[๑]

ในขณะที่มุมมองของ รศ.ดร.โคทม อารียา ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง มหาวิทยาลัย มหิดล มองว่า “ถ้ามหาวิทยาลัยมีนโยบายอย่างจริงจังในการจัดตั้งศูนย์ฯ อย่างนี้ก็ต้องลงทุน อาจจะมีบุคลากรและงบประมาณให้ศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่อง สบายๆ ไม่ใช่บุคลากรต้องไปกระวนกระวายหางบประมาณมาสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย อันนี้ถ้านโยบายนี้มั่นคงยั่งยืน ตัวศูนย์ฯ ก็จะมั่นคงยั่งยืนได้[๒] ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ อาจารย์อดุลย์ ขันทอง ซึ่งเป็นหนึ่งใน

---

[๑] สัมภาษณ์, พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส, ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า, (๑๒ มีนาคา ๒๕๕๙).

[๒] สัมภาษณ์, รศ.ดร.โคทม อารียา, ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง มหาวิทยาลัยมหิดล, (๑๔ มีนาคม ๒๕๕๙).

วิทยากรที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งศูนย์ฯ ที่ผ่านมา ซึ่งท่านก็เห็นว่า การจะพัฒนาศูนย์ฯ ให้เกิดความก้าวหน้าและมีความยั่งยืนผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญของศูนย์ฯ เพื่อให้การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของศูนย์ฯ และมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานไปพร้อมๆ กันได้ โดยไม่ติดขัดหรือแยกออกจากกัน เพราะการวางนโยบายภาพรวมจะช่วยพัฒนาทำให้ศูนย์ฯ มีโครงการที่สนองรับนโยบายและมีงบประมาณสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการประสานงาน และขยายผลงานให้กว้างออกไปจากปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่[๓] ซึ่งอ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ ก็ได้ให้ความเห็นไว้ในลักษณะเดียวกัน[๔] ในขณะที่นพ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์ ในฐานะผู้มีประสบการณ์ในการบุกเบิกให้มีการจัดตั้งศูนย์จัดการความขัดแย้งในกระทรวงสาธารณสุข ก็เพราะต้องการแก้ปัญหาภาพลักษณ์ขององค์กร ผู้บริหารจึงได้เห็นความสำคัญในการกำหนดนโยบายการใช้การไกล่เกลี่ยเป็นแนวทางในการจัดการความขัดแย้งระหว่างคนไข้กับบุคลากรทางการแพทย์ ได้ให้แนวคิดประสบการณ์ในฐานะเคยเป็นผู้บริหารได้ให้ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร คือ เมื่อผู้บริหารกำหนดแนวทางว่าจะใช้เส้นทางนี้ในการบริหารจัดการความขัดแย้ง สิ่งที่ตามคือ การกำหนดนโยบายรองรับและพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม[๕]

๔.๓.๒ การสร้างจิตสำนึกรักสันติวัฒนธรรมในองค์กรและการสานต่ออุดมการณ์

เมื่อผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นที่จะทำให้สันติวัฒนธรรมเกิดขึ้นเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ก้าวต่อไปของการส่งเสริมพัฒนาศูนย์ คือ การรณรงค์กระตุ้นจิตสำนึกของคนในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการมีสันติวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย ที่ไม่ได้นำมาใช้กับนักศึกษาเท่านั้น แต่สามารถนำมาใช้กับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ในการประสานการทำงานเพื่อให้ศูนย์ฯ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดความสันติสุข การนำประเด็นสันติวัฒนธรรมมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในหมู่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทั้งในระดับต้น ระดับกลาง ตลอดจนผู้บริหารสูงสุด ทั้งนี้ต้องไม่ใช่การนำเสนอเพียงครั้งสองครั้ง แต่ต้องนำเสนอเป็นวาระต่อเนื่องจนผู้บริหารทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับ แนวคิดสันติวัฒนธรรมสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัยและสอดรับกับมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้การพัฒนาองค์ความรู้อย่างไม่หยุดนิ่งโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาแบ่งปันอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้มหาวิทยาลัยได้เห็นบทบาทที่สำคัญอีกด้านหนึ่งของศูนย์ฯ กล่าวคือ การสร้างสังคมแห่งการตื่นรู้ ความเท่าทันและการรู้ทันในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี นอกจากนี้ การสร้างสันติวัฒนธรรมให้เป็นอุดมการณ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยได้นั้นจำเป็นต้อง สร้างยุวชนคนรุ่นใหม่ กล่าวคือ การนำนักศึกษามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์ฯ ดังนั้น

---

[๓] สัมภาษณ์, อ.อดุลย์ ขันทอง, ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, (๑๖ มีนาคม ๒๕๕๙).

[๔] สัมภาษณ์, อ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ผู้อำนวยการสำนักระงับข้อพิพาทและศูนย์สมานฉันท์และสันติวิธีศาลยุติธรรม, (๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙).

[๕] สัมภาษณ์, นพ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา, มจร. (๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙).

การจัดวงสานเสวนาเพื่อนำเสนอทางออกที่นำไปสู่การพัฒนาศูนย์ฯ ให้สำเร็จและยั่งยืนได้นั้น ต้องนำนักศึกษามามีบทบาทร่วม อีกทั้งหากนำนักศึกษามามีบทบาทในฐานะกรรมย่อยหรือกรรมการนักศึกษา จะเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงอุดมการณ์แนวคิดไว้อย่างเหนียวแน่น โดยผ่านการอบรมให้ความรู้เปิดมิติมุมมอง และการแลกเปลี่ยนทัศนของผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้ง หรือเป็นผู้เคยรับบริการจากศูนย์ฯ และเกิดความประทับใจ นำไปปรับใช้และเปลี่ยนมุมมองในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเสียใหม่ มาเล่าหรือแชร์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นการผลิตยุวชนสันติวัฒนธรรมรุ่นใหม่ โดยไม่อิงอาศัยแต่เฉพาะนักศึกษาปีสุดท้าย แต่สามารถเป็นนักศึกษาปีใดก็ได้ที่มีใจรักและปรารถนาที่จะเห็นสังคมในมหาวิทยาลัยเป็นสังคมแห่งอารยที่ไม่นิยมชมชอบการใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา เน้นการเจรจาด้วยปัญญาเป็นหลัก เมื่อในภาคส่วนของผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ เกิดมุมมองและมีความเข้าใจในจุดหมายร่วมกัน ประกอบกับการสร้างทายาทนักศึกษาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อสานต่อการธำรงไว้ซึ่งสันติวัฒนธรรม จนสามารถเป็นกระแสสังคมหลักในมหาวิทยาลัย ทั้งหมดนี้จะเป็นแรงผลักดันและสนับสนุนการทำงานของศูนย์ฯ ที่ได้รับการยอมรับและมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย รวมถึงการได้รับความร่วมมือจากนักศึกษาเท่ากับเป็นการประชาสัมพันธ์ที่ศูนย์ฯ โดยไม่ต้องลงทุนแต่ใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องและการทุ่มเทในการประสานดำเนินงานให้แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับและขยายออกเป็นวงกว้าง

เสียงสะท้อนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ ในประเด็นนี้จากการสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะว่า

ท่านผู้บริหารระดับสูงท่านจะมีความมุ่งมั่นและสนใจที่จะทำเรื่องนี้ต่อไปหรือไม่และนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ว่าเมื่อเรามาเรียนและมาอยู่ร่วมกันเราก็จะ พูดง่ายๆ ว่า เราจะพยายามที่จะไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในมหาวิทยาลัย โดยที่เรามีการมีแนวคิดเรื่องการที่จะให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวสันติศึกษาให้กับนักศึกษาด้วยก็อาจจะปฐมนิเทศให้ความรู้ในเบื้องต้นอะไรกับเค้าไป เค้าก็รับทราบว่าขณะนี้ที่มหาวิทยาลัยมีศูนย์นี้ตั้งอยู่[๖]

นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ นพ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์ ได้เล่าถึงกระบวนการจัดตั้งศูนย์และการพัฒนาศูนย์สันติวิธีในกระทรวงสาธารณสุขที่สามารถเป็นแนวทางให้ศึกษาถอดบทเรียนถึงความพยายามในการสร้างกระแสแห่งสันติวิธีในองค์กร โดยนพ.บรรพต กล่าวว่า “ใช้กลวิธีในการเสนอโครงการเข้าไปในที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง คือเรารู้ว่าอันนี้มันเป็นเรื่องของการแชร์ common vision คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหาร แล้วก็ไม่ใช่ครั้งเดียวผ่านสามครั้งถึงจะผ่าน สามครั้งนี้ใช้เวลาเกือบปี แรกๆ เค้าก็หัวเราะเอาว่าทำไมจะต้องมีด้วยในเมื่อมันมีกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักอยู่ มีแพทย์สภาอยู่ มีองค์กรวิชาชีพอื่นๆ อยู่ ก็ว่ากันไป

---

[๖] สัมภาษณ์, พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส, ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า, (๑๒ มีนาคม ๒๕๕๙).

ตามนั้นถ้าเกิดว่าผิดวินัย กพ. ก็มี กฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอยู่แล้ว จะมาตั้งทำไม เราก็ต้องเสนอกลับเข้าหลายครั้ง กว่าเค้าจะเริ่มเข้าใจ ยอมรับให้มีการตั้ง สามปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวงคนที่สามถึงยอมเซ็นคำสั่ง แต่ก็เป็นโครงสร้างภายในไม่ได้เป็นทางการ ในยุคของคุณหมอจรัญ ปินวุฒิพงษ์ ท่านเป็นปลัดกระทรวงแล้วท่านก็เห็นด้วยท่านก็เซ็นตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นมา จากนั้นเราก็มีออฟฟิศมีคนเป็นจำนวนน้อยมากตอนนั้นที่เรามีกันแค่สี่คน เป็นลูกจ้าง ๑ คน พูดง่ายๆ ว่ามีคนทำงานสามคน เราก็ทำงานใหญ่ขนาดนี้ได้ เพราะว่าเราเป็นคนที่มีใจรักเกี่ยวกับเรื่องนี้ ความอดทนกว่าจะได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากฝ่ายบริหารต้องใช้เวลา เพราะผู้บริหารยังมองไม่ออกว่ามันควรจะมีหน่วยงานหรือมีหน้าด่านที่ช่วยเค้าก่อนที่จะถึงตัวเค้า การอาศัยการอ้างอิงองค์กรใหญ่ที่สามารถเป็นหลักในการนำเสนอให้เห็นถึง แนวทางการจัดการความขัดแย้งต้องมีทั้งในเชิงป้องกันและก็รีบแก้ไข ณ จุด หน้าด่าน แล้วถ้าแก้ไม่ได้ก็ค่อยมาเรื่อยๆ จนถึงผู้บริหาร กว่าจะมาถึงผู้บริหาร CEO ระดับสูง ต้องผ่านผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง แล้วถึงจะมาผู้บริหารระดับสูง อันนี้คือเราเรียกว่าเป็นเส้นทางของการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี สุดท้ายแล้วถ้าถึง CEO แล้วแก้ไขไม่ได้ ควรจะส่งให้ฝ่ายกฎหมายไปดำเนินการคดี หรือว่าฟ้องร้องก็ว่าไป ศาล เป็น the last resource คนก็เริ่มเข้าใจมากขึ้น ส่วนตัวผมเองก็พยายามพัฒนาองค์ความรู้ให้มันแน่นขึ้นก็ไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะว่าเราไม่มีองค์ความรู้นี้ในอินเตอร์เน็ตก็ไม่มีในต่างประเทศเค้าก็จะพบว่าเป็นลักษณะเขียนตำราไว้บ้าง แล้วก็ไกล่เกลี่ยทั่วไปๆ ไม่ได้เจาะจงว่าจะต้องเป็นเรื่องของแพทย์และสาธารณะสุข วิธีการของเรา ก็คือว่าเราพยายาม search หาตำราที่มันเอามาใช้ประโยชน์ได้ในบริบทของสาธารณะสุข ได้ตำรามา 5-6 เล่ม มันทำให้องค์ความรู้ได้รับการพัฒนาดีขึ้น แต่ว่ามันก็มีงานวิจัยเหมือนสาขาอื่น เพราะว่าเดี๋ยวนี้มันก็ เดี๋ยวนี้ความขัดแย้งมันพัฒนาไปในลักษณะที่ว่ามีเคสยากๆ ที่ไม่ลงตัวกันมากขึ้น อันนี้ก็เรียกว่าเป็นความยาก difficulty ยากมากขึ้น เพราะฉะนั้นองค์ความรู้ การฝึกอบรม วิธีการปฏิบัติเทคนิคในการเจรจาก็ต้องมีการประยุกต์พัฒนามากขึ้นมากขึ้น เช่น ในภาคใต้ เค้าก็จะมีปัญหาอีกแบบนึง เพราะเค้าอยู่ในพื้นที่ เค้าเรียกว่า deathly conflict พื้นที่ที่มีความรุนแรงความขัดแย้ง ความรุนแรงถึงตาย เพราะฉะนั้นเค้าก็ต้องมีรูปแบบในการจัดการความขัดแย้งและสร้างสันติภาพสมานฉันท์ของเค้าเอง ให้เหมาะสมกับพื้นที่และเค้าก็ต้องปรับตัว เพราะฉะนั้นเมื่อเวลาถ้าเผื่อใครมีปัญหาอะไรก็สามารถใช้ศูนย์นี้เป็นเครื่องมือในการที่จะพูดคุยกันได้ เพราะฉะนั้นเมื่อเวลาถ้าเผื่อใครมีปัญหาอะไรก็สามารถใช้ศูนย์นี้เป็นเครื่องมือในการที่จะพูดคุยกันได้ [๗]

---

[๗] สัมภาษณ์, นพ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา, มจร. (๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙).

๔.๓.๓ การเสริมสร้างเครือข่ายในองค์กรและนอกองค์กรให้เข้มแข็ง

การสร้างเครือข่ายเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญ ในการพัฒนาศูนย์ฯเนื่องด้วยการที่มีเครือข่ายพันธมิตรมากเท่าไหร่ ก็สามารถได้รับการพัฒนาองค์ความรู้มากขึ้น พร้อมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้ด้วยเช่นกัน รวมถึงกรณีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้วย

ในขณะที่มุมมองของ รศ.ดร.โคทม อารียา ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง มหาวิทยาลัย มหิดล มองว่า คุณจะต้องขยายผลจากตรงนี้ หมายความว่า คุณก็ต้องทำรายงาน เชิญชวนให้มีการมาใช้บริการมากขึ้น จากนักศึกษาด้วยกันเอง หรือจากนักศึกษากับครูบาอาจารย์ หรือไม่คือ พูดง่ายๆคือคุณอาจจะขยายบริการตรงนี้ไปในเรื่องเหมือนกับ Counseling ให้กับนักศึกษาทั่ว ๆ ไป ซึ่งเขาอาจไม่ได้มีปัญหาขัดแย้ง แต่เขาปัญหาของเขาเองน่ะ สารพัดปัญหา ปัญหาทางจิตวิทยาต่างๆ ก็มีอยู่แล้วนะ แต่ไม่รู้อันนี้คนละหน่วยงานกันหรือเปล่า เพราะว่าหลายแห่งจะมีเรื่องระบบคำแนะนำ เวลาที่เกิดปัญหาจิตใจ ปัญหาชีวิตอะไรพวกนี้ มีแยกจากคุณไปใช่มั้ย ถ้าอยู่คนละส่วนกัน ถ้าจะประสานความร่วมมือกัน ก็หมายความว่า ถ้านักศึกษามีปัญหา อันนี้บางทีก็เป็นความขัดแย้งในตัวเอง หรือเป็นความขัดแย้งกับคนอื่น ก็มีการReferกันไปกันไปมาระหว่างสองหน่วยงานอันนี้ หรือไม่ ก็เสริมกันไง ของเขาก็ประชาสัมพันธ์ให้คุณ คุณก็มีการ จะเรียกว่าไรอ่ะ เชิญเขามาเป็นวิทยากรอบรมอะไรเงี้ย ว่าเนี่ยเขามีบริการอย่างนี้นะ ก็เป็น ที่จะเสริมซึ่งกันและกันได้เสริมแรงกันได้[๘] ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ อาจารย์อดุลย์ ขันทอง ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา ศูนย์สันติวิธีฯของมหาวิทยาลัย ต้องแก้ปัญหาให้กับนักศึกษาได้ทุกเรื่องที่แก้ไขปัญหาเองไม่ได้ ไม่ใช่แค่ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งเท่านั้น อย่าจำกัดว่าจะต้องเป็นเรื่องทะเลาะกันเท่านั้น แต่เป็นเรื่องอะไรก็ได้ทำให้เหมือนเป็นบริการอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ให้บริการทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น ทางบ้านของนักศึกษาประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจไม่มีเงินที่จะจ่ายค่าเทอม มหาวิทยาลัยต้องรับฟังและช่วยแก้ปัญหาหาทางออกให้กับเค้า เช่นคุณกู้อันนี้อยู่หรือเปล่า หาทุน หาสวัสดิการช่วยเหลือช่วยนักศึกษาหาทางออก เป็นต้น โดยที่เค้าไม่ได้มีปัญหากับคนอื่นนะแต่เป็นปัญหาในครอบครัวเค้าเอง ต้องสร้างโอกาสให้กับเด็ก ถ้าเราไม่แก้ปัญหาให้กับเค้า เด็กต้องไป Drop การเรียน เรียนต่อไม่ได้จนกว่าคุณจะมีเงินแล้วคุณค่อยมาลงเรียน อันนี้ทำให้อนาคตของคนๆนึงต้องสูญเสียไปโดยไม่ควรจะเป็นเช่นนั้น[๙] ทัศนะของ พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า กล่าวว่าศูนย์ฯนี้คือทำหน้าที่ในการที่จะเชื่อมโยงประสานกันเพราะว่าจริงๆ แล้วการทำศูนย์สันติวิธีเพื่อที่จะให้เกิดกลุ่มต่างๆ ช่วยในการพูดคุยอย่างเท่าที่ทราบเนี่ยที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์แต่ละคณะก็จะมีกลุ่มที่ทำหน้าที่ในการที่จะพูดคุยกับคนที่มีความขัดแย้งกันเท่าที่ทราบ เป็น

---

[๘] สัมภาษณ์, รศ.ดร.โคทม อารียา, ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง มหาวิทยาลัย มหิดล, (๑๔ มีนาคม ๒๕๕๙).

[๙] สัมภาษณ์, อ.อดุลย์ ขันทอง, ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, (๑๖ มีนาคม ๒๕๕๙).

รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มีการขยายไปถึงแต่ละคณะ มีการจัดตั้งกลุ่มนักศึกษาที่จะคุยเรื่องนี้ อันนั้นก็ถือว่าเป็นการขยายที่ดี ที่ศูนย์ฯจะต้องดูแลตรงนี้ แล้วอันต่อไปก็คือทราบว่าการที่ศูนย์ฯมีการพัฒนาและขยายไป ก็มีจัดเวทีพูดคุยกับร้านค้าต่างๆ รอบมหาวิทยาลัยด้วย จัดกระบวนการพูดคุย อันนี้ก็คือเป็นหน้าที่ของศูนย์ฯ[๑๐]

๔.๓.๔ การวางหลักการสู่วิถีปฏิบัติที่ยั่งยืน

นอกจากแนวทางที่นำเสนอผ่านมาแล้วก็ยังมีอีกหนึ่งหัวข้อที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าทุกข้อคือ การนำหลักการมาสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน หลักสำคัญยังเป็นเรื่องของการจัดการอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งจากวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนและมีการเปิดเวทีให้ทุกฝ่ายมีโอกาสได้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาฝึกฝนและเพิ่มประสบการณ์ รวมถึงการถอดบทเรียนจากการอบรมเรียนรู้เพื่อนำมาเป็นแผนในการติดตามเพื่อพัฒนา ทั้งนี้การอบรมและสานต่ออุดมการณ์สันติวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนนั้นต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างนักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ซึ่งการรณรงค์นี้จะเกิดขึ้นได้และมีความยั่งยืน ในทัศนะผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการเปิดการเจรจา การสร้างวงสานเสวนาเพื่อรับฟังและการสร้างการมีส่วนร่วมกับคนในองค์กร เป็นนโยบายเชิงรุกสำหรับการพัฒนาศูนย์ฯ ให้เกิดแนวร่วมและมีความยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้สอดรับกับบริบทและความต้องการในสายวิชาการหรือหน่วยงานในองค์กรที่เกี่ยวข้อง การแสวงเส้นทางใหม่บนพื้นฐานหลักการเดิม ทำให้ทุกฝ่ายเกิดการยอมรับและมีความเข้าใจในด้านสันติวัฒนธรรม ที่มิใช่แต่เพียงการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย แต่เป็นการสร้างกระแสใหม่ให้กับสังคมในมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ รศ.ดร.โคทม อารียา ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง มหาวิทยาลัย มหิดล มองว่าอีกทางหนึ่งก็คือคุณจะต้องไปดูว่านักศึกษาที่เขามาอบรมแล้วเอาไปใช้ประโยชน์ได้หรือเปล่า อาจจะเป็นในเรื่องอบรมในเรื่องทักษะบางอย่าง ทักษะการสื่อสาร เนี่ยทางเราเนี่ย หมายถึงทางมหิดล ก็พยายามจะส่งเสริมการสื่อสารอย่างสันติ บางทีก็อาจจะไปใช้แก้ไขในชีวิตประจำวันอะไรของเขาได้บ้าง คืออบรมสันติวิธี จริงๆ ถ้าเป็นการอบรมทักษะบางอย่าง นักศึกษาจะเห็นประโยชน์ของการอบรมทักษะเพราะเอาไปใช้ได้จริงๆ มันก็มีหลักสูตรอบรมหลายหลักสูตรนะ คุณก็อาจจะลองๆ ดูเรื่องการสื่อสารอย่างสันติแล้ว ก็อาจจะการจัดเสวนา ก็เป็นทักษะอีกชุดหนึ่ง นอกจากการอบรมในเรื่องความขัดแย้งโดยทั่วไป หรืออาจจะไปสำรวจความต้องการ หรือTraining needของนักศึกษาด้วย[๑๑] รวมถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนใจทำเรื่องนี้ต่อไปหรือไม่ ซึ่งพลเอกเอกชัย ศรีวิลาส ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า ได้กล่าวไว้ว่า ท่านผู้บริหารระดับสูงท่านจะมี

---

[๑๐] สัมภาษณ์, พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส, ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า, (๑๒ มีนาคม ๒๕๕๙).

[๑๑] สัมภาษณ์, รศ.ดร.โคทม อารียา, ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง มหาวิทยาลัยมหิดล, (๑๔ มีนาคม ๒๕๕๙).

ความมุ่งมั่นและสนใจที่จะทำเรื่องนี้ต่อไปหรือเปล่า ถ้าเผื่อยังมีความมุ่งมั่นที่จะทำอย่างนี้ต่อไป ขณะนี้ธุรกิจบัณฑิตย์ควรจะอยู่ในการเริ่มการที่จะปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่หรือมีการรับคนเข้ามาใหม่มันน่าจะมีช่วงเวลาที่จะให้พูดคุยกันเรื่องนี้ ถามว่ามีการทำอย่างนี้มั๊ย อาจจะไม่มีเลย เพราะฉะนั้นไม่มีเนี่ยจะให้นักศึกษามาหาความรู้ มารู้เรื่องเองเป็นไปไม่ได้เลย ต้องให้ความสำคัญว่าเรื่องนี้ พูดง่ายๆ ว่าเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ว่าเมื่อเรามาเรียนและมาอยู่ร่วมกันเราก็จะ พูดง่ายๆ ว่า เราจะพยายามที่จะไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในมหาวิทยาลัย โดยที่เรามีการมีแนวคิดเรื่องการที่จะให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวสันติศึกษาให้กับนักศึกษาด้วยก็อาจจะปฐมนิเทศให้ความรู้ในเบื้องต้นอะไรกับเค้าไป เค้าก็รับทราบว่าขณะนี้ที่มหาวิทยาลัยมีศูนย์ฯนี้ตั้งอยู่ เพราะฉะนั้นเมื่อเวลาถ้าเผื่อใครมีปัญหาอะไรก็สามารถใช้ศูนย์ฯนี้เป็นเครื่องมือในการที่จะพูดคุยกันได้ แล้วก็บอกเค้าด้วยว่าขณะนี้ทางมหาวิทยาลัยเราเนี่ย ในเรื่องสันติวิธีเราไม่ได้ทำเฉพาะตัวนักศึกษาอย่างเดียว เนื่องจากนักศึกษาเองเมื่อจบไปแล้วก็ต้องออกไปทำงานข้างนอก ต้องไปแก้ปัญหาสังคมด้วยเราก็จะทำในบริเวณรอบๆ มหาวิทยาลัยเราด้วยเพราะฉะนั้นก็ขอให้นักศึกษาเป็นหูเป็นตา ในการที่จะสอดส่องดูแลเรื่องต่างๆ ในชีวิตความเป็นอยู่ของนักศึกษาช่วงเวลาที่นักศึกษาศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยนี้ ถ้าเผื่อมีอะไรที่มันไม่ดีก็ขอรายงานให้เราทราบด้วย[๑๒] อีกประการหนึ่งซึ่งจะเป็นแนวปฏิบัติสู่ความยั่งยืน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้สัมภาษณ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน คือ การใส่องค์ความรู้ให้กับนักศึกษาโดยเปิดเป็นวิชาสอนพื้นฐาน ในระดับชั้นปี 1 ซึ่งนักศึกษาทุกคนต้องเรียน หรือเบื้องต้นเปิดเป็นวิชาเลือกในคณะนิติศาสตร์จะเป็นวิชาการระงับข้อพิพาททางเลือก ซึ่งอาจจะรวมไกล่เกลี่ย อนุญาโตฯด้วย ซึ่งนักศึกษาที่ได้ความรู้ไปเวลาเขาปฏิบัติหน้าที่ เป็นนักกฎหมาย เป็นผู้พิพากษา ไกล่เกลี่ย เวลาเขาทำงาน เขาก็สามารถนำเอาความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัตินี้นำไปใช้ได้[๑๓] ซึ่งอ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ ก็ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ก็เหมือน เรามีชมรมมวย ชมรมกีฬา เขาได้เข้าไปอยู่ ได้เรียนรู้ก็เหมือนกันเราก็ตั้งชมรมระงับข้อพิพาททางเลือก เพื่อจะได้ฝึก เพราะคดีก็มีเข้ามาอยู่แล้ว เพราะมีเคสเข้ามาอยู่แล้ว อย่างคณะบริหารต้องเจรจามั๊ย แถมไกล่เกลี่ยเข้าไป ผมไปสอนคณะวิศวะ ให้รู้กฎหมายการระงับข้อพิพาทจะระงับยังไง มันก็ได้หมดแหละถ้าเด็กเข้ามาเรียน ผมสอนของม.รามฯ กับพระจอมเกล้าฯ ทุกหลักสูตรต้องเจรจาอยู่แล้ว การเจรจาทางการค้า การเจรจาระหว่างประเทศเราก็สอดแทรกเข้าไป อย่างของพระจอมเกล้าธนบุรี สอนมา10ปีแล้ว ผมมองแล้ววิศวะไม่รู้กฎหมายแต่ขาข้างหนึ่งเข้าคุกแล้ว เพราะต้องเซ็นรับแบบก่อสร้าง ถ้าตึกถล่ม ตึกพังคนตายเยอะก็รอดยาก มัน

---

[๑๒] สัมภาษณ์, พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส, ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า, (๑๒ มีนาคม ๒๕๕๙).

[๑๓] สัมภาษณ์,พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส, รศ.ดร.โคทม อารียา, นพ.ดร.บรรพต ต้นธีรวงศ์, อ.อดุลย์ ขันทอง, อ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, (ให้สัมภาษณ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน)

มีอะไรโผล่มาเรื่อยๆ ก็ต้องเจรจา[๑๔] และที่มหาวิทยาลัยก็มีศูนย์ฯอยู่แล้ว ไม่ต้องกลัวคนจะบอกว่าเด็กมีข้อพิพาทเยอะ และอย่าทำเฉพาะเคสภายในมหาวิทยาลัยเองอย่างเดียว ให้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้แก่ชุมชนโดยรอบ หรือบุคคลภายนอกด้วย ถ้าเราทำให้คนยอมรับได้ เขาก็เข้ามาหาเราเอง[๑๕]

๔.๔ สรุป

การจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีการตระหนักถึงความสำคัญของการนำสันติมาใช้ส่งเสริมหน่วยงานเพื่อสร้างสันติสุขให้กับสังคม มีพันธกิจในทิศทางเป็นไปเพื่อส่งเสริมแนวคิดการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และการทำให้เกิดความปรองดองและสมานฉันท์เพื่อให้เกิดความสงบสุขตามโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบัน มีทั้งอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความสงบสุข ความยุติธรรม ที่เน้นความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรม กล่าวคือ มีการนำอำนาจหน้าที่เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุขและมีความยุติธรรม นำการไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือในการระงับความขัดแย้งควบคู่ไปกับการรักษาความยุติธรรมหรือการรักษากฎระเบียบของสังคม และมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของพระปกเกล้าในการเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมที่อยู่รอบด้านการจัดการความขัดแย้งโดยใช้หลักสันติวิธี

ในการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมภิกบาลนักศึกษา เพื่อแก้ไขความขัดแย้งและระงับข้อพิพาทให้ยุติลงได้ด้วยเหตุด้วยผล ในฐานะที่เป็นแหล่งศึกษาของปัญญาชนโดยจัดคณะทำงานในศูนย์เพื่อทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ นักศึกษา ที่ผ่านการอบรมการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพาทในมหาวิทยาลัย อันส่งผลให้มีการระงับข้อพิพาทที่มีระบบและประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้เกิดภาพพจน์อันดีแก่มหาวิทยาลัย ได้มีการสะท้อนแนวคิดจากตัวแทนหรือองค์กรที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการความขัดแย้งหรือการไกล่เกลี่ย สรุปได้ว่า การจัดตั้งศูนย์ให้มีความมั่นคงได้จะต้องมีความต่อเนื่องเชิงนโยบายของผู้บริหาร การสร้างจิตสำนึกรักสันติวัฒนธรรมในองค์กรและการสานต่ออุดมการณ์ การเสริมสร้างเครือข่ายในองค์กรและนอกองค์กรให้เข้มแข็ง และการวางหลักการสู่วิถีปฏิบัติที่ยั่งยืน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยจะต้องเห็นความสำคัญ และสร้างสังคมแห่งการตื่นรู้ ความเท่าทันและการรู้ทันในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี จำเป็นต้องสร้างยุวชนคนรุ่นใหม่ จัดวงสานเสวนาเพื่อนำเสนอทางออกที่นำไปสู่การพัฒนาศูนย์ฯ ให้สำเร็จและยั่งยืนได้นั้นต้องนำนักศึกษามามีบทบาทร่วม อบรมให้ความรู้เปิดมิติมุมมอง และการแลกเปลี่ยนทัศนของผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้ง หรือเป็นผู้เคยรับบริการจากศูนย์ฯ และเกิดความประทับใจนำไปปรับใช้และเปลี่ยนมุมมองในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเสียใหม่ และต้องทำรายงาน เชิญชวนให้มีการมาใช้บริการมากขึ้น จะต้องแก้ปัญหาให้กับนักศึกษาได้ทุกเรื่องที่แก้ไขปัญหาเองไม่ได้ ไม่ใช่

---

[๑๔] สัมภาษณ์, อ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ผู้อำนวยการสำนักระงับข้อพิพาทและศูนย์สมานฉันท์และสันติวิธีศาลยุติธรรม, (๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙).

[๑๕] สัมภาษณ์, อ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, อ.อดุลย์ ขันทอง, (ให้สัมภาษณ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน)

แค่ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งเท่านั้น ต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างนักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ซึ่งการรณรงค์นี้จะเกิดขึ้นได้และมีความยั่งยืน ควรมีการเปิดการเจรจา การสร้างวงสานเสวนา เพื่อรับฟังและการสร้างการมีส่วนร่วมกับคนในองค์กร เป็นนโยบายเชิงรุกสำหรับการพัฒนาศูนย์ฯ ให้เกิดแนวร่วมและมีความยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้สอดรับกับบริบทและความต้องการในสายวิชาการหรือหน่วยงานในองค์กรที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เหล่านี้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาศูนย์ให้มั่นคงและมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กร ว่ามีหลักการและรูปแบบแนวทางอย่างไร พร้อมทั้งศึกษาบริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ว่ามีแนวคิดและหลักการ หรือรูปแบบการดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ให้เจริญมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยอาศัยต้นแบบแนวทางปฏิบัติของสถานพระปกเกล้า และสำนักศาลยุติธรรม เป็นต้น พร้อมทั้งนักวิชาการที่ทำการสัมภาษณ์ ทั้วหมดจะเป็นเครื่องสะท้อนรูปแบบและทิศทางการพัฒนา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวางวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ ๓ ประเด็น คือ

๑. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนองค์กร

๒. เพื่อศึกษาบริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๓. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวิธี หลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวคิดสันติวิธี คือ วิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาหรือดำเนินชีวิต โดยสันติวิธีจำแนกออกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑) สันติวิธีในการต่อสู้และเรียกร้อง ๒) สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อระงับยับยั้งไม่ให้ความขัดแย้งขยายไปสู่ความรุนแรงต่อไป โดยใช้การเจรจา การไกล่เกลี่ย การประนีประนอม เป็นต้น ๓) สันติวิธีในการดำเนินชีวิต หมายถึง การดำเนินชีวิตที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น สันติวิธีจึงเป็นทั้งเครื่องมือ วิธีการ และกระบวนการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสันติ ซึ่งจะทำให้เกิดสันติภาพ

แนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีนั้น ได้แก่ ๑) วิธีทางการทูตเชิงสันติ ๒) วิธีทางกฎหมายเชิงสันติ และทางเลือกเชิงสันติอื่น ๆ กล่าวคือ

๑. การจัดการความขัดแย้งโดยวิธีทางการทูต จำแนกได้ ๔ วิธี กล่าวคือ การเจรจา การไต่สวน การเจรจาไกล่เกลี่ย และการประนีประนอม

๒. การจัดการความขัดแย้งโดยวิธีทางกฎหมาย จำแนกได้ ๓ วิธี กล่าวคือ อนุญาโตตุลาการ กระบวนการทางศาล และกระบวนการออกกฎหมาย

๓. ทางเลือกเชิงสันติอื่น ๆ ได้แก่ ๑. การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว ๒. การเผชิญหน้า ๓. การโน้มน้าว ๔. การสนับสนุน ๕. การบังคับ และการผลักดัน ๖. การโอนอ่อนผ่อนตามหรือทำให้ ๗. การร่วมมือกัน ๘.การมีส่วนรวม ส่วนสันติวิธีในความหมายในทางพระพุทธศาสนาหมายถึง ๑. สันติในความหมายของ นิพพาน หมายถึง สันติ ๒. สันติในความหมายของ “ความสงบ” สรุปได้ว่าพุทธสันติวิธี เป็นข้อปฏิบัติ หรือชุดของวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้า หรือเหล่าสาวกของพระองค์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ โดยจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช่ความรุนแรง หรือปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นวิธีการที่มุ่งสร้างความสงบสุขให้แก่ตนเอง และบุคคลอื่น ปรารถนาให้ประสบผลดังที่ตั้งใจไว้ ในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีความสงบภายในใจของตน พัฒนาตนเองได้อย่างดีที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวความคิดของการบริหารยุคใหม่ ที่องค์กรทั่วโลกให้ความสนใจและยอมรับในหลักการ เพราะเป็นแนวความคิดนี้หรือกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและพัฒนาของบรรดาองค์กรต่าง ๆ ทั้งในองค์กรระดับเล็กและใหญ่ ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงาน รูปแบบการบริหารหรือวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” คือ P คือ Planning หมายถึง การวางแผน O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ C คือ controlling หมายถึง การกำกับดูแล สำหรับแนวคิดหลักธรรมาภิบาลมีความหมายและขอบเขตหรือทิศทางทั้งกว้างและลึกแตกต่างกันไปตามสภาพภาระหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น เป็นหลักการขั้นตอนหรือรูปแบบขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลและการบริการที่มีองค์ประกอบ ๖ ด้าน คือ ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักความโปร่งใส ๓. หลักความรับผิดชอบ ๔. หลักความคุ้มค่า ๕. หลักการมีส่วนร่วม ๖. หลักคุณธรรม ซึ่งก็เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการหรือพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

การพัฒนาองค์กร คือ การปฏิบัติการในช่วงระหว่างของขั้นการละลายพฤติกรรม (Refreezing) ส่วนการเปลี่ยนแปลง (Change) จะถูกแนะนำอย่างระมัดระวังผ่านการเข้าแทรกที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสถานการณ์ที่องค์การเผชิญอยู่ หรือเพื่อความเหมาะสมกับสภาพขององค์การในขณะนั้น และสุดท้าย การติดตามผลอย่างเป็นระบบเป็นการคงสภาพพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่พึงปรารถนาขององค์กร เทคนิควิธีการที่นิยมใช้ในการพัฒนาองค์กร คือ

๑) การพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์กร คือ การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback) การประชุมร่วมกัน (Confrontation Meeting) การออกแบบโครงสร้างใหม่ (Structural Redesign) องค์การแบบขนาน (Collateral Organization)

๒) การพัฒนาศักยภาพในกลุ่มย่อยขององค์กร คือ การสร้างทีมงาน (Team Building) การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ (Process Consultation) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Team Building)

๓) การพัฒนาระดับบุคคล เป็นการทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ คือ การฝึกความอ่อนไหว (Sensitivity Training) การเจรจาเรื่องบทบาท (Role Negotiation) การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) การวางแผนอาชีพ (Career Planning)

การจัดตั้งศูนย์สันติวิธีในสังคมไทย

สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า มีพันธกิจจัดการศึกษาวิจัย จัดประชุม อบรม สัมมนา และการเผยแพร่ความรู้และข้อมูลข่าวสารในด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนารูปแบบ และกระบวนการจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่สังคมที่มีความสันติสุข กิจกรรมด้านการพัฒนาเครือข่าย (Network) สร้างเครือข่ายระหว่างประเทศ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้าเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อให้ความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางการเมือง ต่อมามีพัฒนาการในการให้ความรู้ในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ดังปณิธานที่ต้องทำหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดการศึกษาวิจัย จัดประชุม อบรม สัมมนา และการเผยแพร่ความรู้และข้อมูลข่าวสารในด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ทั้งในระดับ ท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับชาติ นอกจากนี้ยังสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างสันติสุขต่อไป

สำนักระงับข้อพิพาท ศาลยุติธรรม มีเป้าหมายด้านการอำนวยความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน มุ่งเน้นการพิจารณาพิพากษาคดีภายใต้หลักนิติธรรมให้เป็นไปอย่างเปิดเผย ถูกต้องตามกฎหมาย มีมาตรฐานที่ชัดเจน และเหมาะสมแก่ประเภทคดี ด้านการพัฒนาบุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกในการอำนวย ความยุติธรรม รวมทั้งส่งเสริมการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนของข้าราชการตุลาการ และบุคลากรในศาลยุติธรรม มีกิจกรรมโครงการการอบรมหลักสูตร ความรู้เบื้องต้นและเทคนิคการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จัดสัมมนานักกฎหมาย/ทนายความที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการ แนวปฏิบัติ ความท้าทายและทิศทางในอนาคต

ประเด็นที่ ๒ บริบทของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากการศึกษาวิจัยพบว่า สืบเนื่องจากความสำเร็จด้านนโยบายหรือโครงการจัดระเบียบสังคมบริเวณปริมณฑลมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนเพื่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของนักศึกษาและชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย ภายหลังมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้มีนโยบายที่จะจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดูแลแก้ไข และป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา ทั้งระหว่างนักศึกษากับนักศึกษาและนักศึกษากับบุคคลภายนอก ด้วยการใช้กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งควบคู่ไปกับกระบวนการทางวินัยนักศึกษา เพื่อประโยชน์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัย และสังคม

ส่วนรวม โดยนักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว นอกจากนี้ศูนย์สันติวิธียังทำหน้าที่อบรมเผยแพร่ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เน้นการใช้การเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น บริหารจัดการความขัดแย้ง เผยแพร่ ความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เพื่อการดำเนินชีวิตของนักศึกษาอันจะเป็นการสร้างสันติวัฒนธรรมขึ้นในสถาบัน และเพื่อการจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ของศูนย์ เพื่อนำวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของนักศึกษาที่อาจเกิดขึ้น ให้ยุติลงได้โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษากันเอง ผ่านศูนย์สันติวิธี เปิดโอกาสให้คู่พิพาท ได้มีโอกาสในการร่วมกันแก้ไขข้อพิพาทต่างๆโดยสันติวิธี หลีกเลี่ยงการใช้กำลังในการแก้ปัญหา เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง ข้อพิพาท มาใช้ก่อนการพิจารณาลงโทษตามระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยคุณสมบัติของบุคคลดังกล่าว ต้องเป็นกลาง เป็นอิสระและเป็นกลาง รักษาความลับของคู่พิพาท มีความอดทน ซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ ความสามารถในเนื้อหา หรือเรื่องที่จะพิพาท มีความสามารถในการเจรจา มีความรู้และประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ย

ลักษณะของข้อพิพาทที่เข้าสู่ศูนย์สันติวิธี มี ๒ ลักษณะ คือ ๑. การไกลเกลี่ยเพื่อให้คู่กรณีกลับคืนดี เป็นการไกล่เกลี่ยโดยที่คู่พิพาทยังคงรักษาสัมพันธภาพต่อกันไม่เกิดอคติที่ไม่ดีต่อกัน และเกิดผลดีต่อคู่กรณีหากยังต้องการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน หรือต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ร่มกันต่อไป โดยไม่มีผู้แพ้ ผู้ชนะ การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกลเกลี่ยลักษณะนี้มิได้วัตถุประสงค์ฝ่ายใดผิดฝ่ายใดถูก และการไกล่เกลี่ยเพื่อให้เกิดข้อตกลงเป็นการช่วยให้คู่พิพาทได้ตกลงกัน ในเงื่อนสำคัญโดยต่างฝ่ายต่างได้รับผลบรรลุตามความประสงค์ ซึ่งทั้งสองฝ่ายพึงพอใจไม่ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบ ทำให้เกิดการยุติในข้อขัดแย้ง และนำไปสู่ข้อตกลงกันเป็นความสำคัญของการระงับข้อพิพาท รูปแบบวิธีการการจัดการความขัดแย้งของศูนย์นั้น มีรูปแบบที่เป็นสากลของศูนย์ไกล่เกลี่ยทั่วไป โดยหน้าที่หลักของผู้ไกล่เกลี่ยเริ่มตั้งแต่ก่อนที่จะมีการไกล่เกลี่ยเกิดขึ้น คือ การจัดเตรียมสถานที่ไกล่เกลี่ย การกล่าวเปิดการไกล่เกลี่ย การสร้างความไว้วางใจและไมตรีจิต การตั้งคำถาม การฟัง การกำหนดประเด็น การแปลงคำพูด วางตัวเป็นกลาง การให้อำนาจแก่คู่พิพาท ตรวจสอบถึงความเป็นไปได้ และการทำข้อตกลงร่วมกัน

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จึงจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของนักศึกษาที่อาจเกิดขึ้น ให้ยุติลงได้โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษากันเอง ผ่านศูนย์สันติวิธี เพื่อเปิดโอกาสให้คู่พิพาท ได้มีโอกาสในการร่วมกันแก้ไขข้อพิพาทต่างๆโดยสันติวิธี หลีกเลี่ยงการใช้กำลังในการแก้ปัญหา และเพื่อเป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง ข้อพิพาท มาใช้ก่อนการพิจารณาลงโทษตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ผลที่ปรากฏจากการดำเนินงานได้ส่งผลเชิงบวก เป็นที่น่าภาคภูมิใจของทุกฝ่าย แม้ว่าอาจจะต้องการปรับปรุงพัฒนาบางส่วนเพื่อความสมบูรณ์ก็ตาม แต่โดยรวมศูนย์สันติวิธีฯ เป็นศูนย์ที่ดำเนินการเพื่อยุติข้อขัดแย้งโดยคู่กรณีต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน ไม่มีฝ่ายใดแพ้หรือชนะ ไม่มีฝ่ายใดเสียเปรียบหรือได้เปรียบ แต่เป็นผู้ชนะทั้งสองฝ่าย เนื่องจากคู่พิพาทเป็นผู้เลือกผลการเจรจาเอง ข้อพิพาทจึงยุติลงด้วยความรู้สึกพอใจ

ประเด็นที่ ๓ นำเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ศูนย์สันติวิธีของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้มีอุดมการณ์เป้าหมาย มีรากฐานอุดมการณ์ในการจัดตั้งศูนย์ที่สอดคล้องกับทั้ง ๒ สถาบัน กล่าวคือ การตระหนักถึงความสำคัญของการนำสันติมาใช้ส่งเสริมหน่วยงานเพื่อสร้างสันติสุขให้กับสังคม ในการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษาได้รับอิทธิพลแนวคิดและการจัดการ จากการได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงหลักการเกี่ยวกับสันติวิธีได้หลอมรวมอยู่ในวิถีการดำเนินงานของศูนย์ฯ ทั้งนี้อาจมีลักษณะการดำเนินการและกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันออกไป เนื่องจากบริบทของมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับวินัยของนักศึกษาซึ่งเป็นระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยก็ต้องการสร้างองค์ความรู้กับนักศึกษา ตลอดถึงบุคลากร ชุมชนโดยรอบเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และสร้างสันติวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็งและสามารถเป็นคุณสมบัติประจำตนของนักศึกษาและบัณฑิต ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จะเป็นผู้มีสันติวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและประกอบหน้าที่การงาน ที่สามารถจัดการความขัดแย้งได้

จุดแข็งและจุดอ่อนของศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ฯ เสียงสะท้อนส่วนใหญ่แสดงทัศนะหลายอย่างตรงกันเกี่ยวกับจุดแข็งของศูนย์สันติวิธีและธรรมภิบาลนักศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กล่าวคือ อุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคก่อตั้งศูนย์จะต้องต่อเนื่องและชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรของศูนย์ให้มีองค์ความรู้และรักในงานสันติวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ของศูนย์จะต้องสอดรับกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและเอื้อต่อการพัฒนา ดังจะเห็นได้จากจุดอ่อนของศูนย์ซึ่งจะต้องพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ ทางมหาวิทยาลัยขาดบุคลากรในการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในศูนย์ฯ แต่ละท่านมีงานหลายด้าน บุคลากรของศูนย์ฯ มีความรู้เฉพาะบุคคลไม่สามารถทดแทนกันได้ ในขณะที่ศูนย์ฯ มีโอกาสในการขยายและพัฒนางาน ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร ขาดการประชาสัมพันธ์ โครงการและเผยแพร่ความรู้อย่างทั่วถึงงบประมาณไม่เพียงพอ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ขาดอุปกรณ์ Computer ล้าสมัย ผู้ไกล่เกลี่ยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาจารย์และนักศึกษาที่ผ่านการอบรมไม่มีการขยายผลความรู้ต่อ โครงสร้างของมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอในการดำเนินงาน และมหาวิทยาลัยไม่มีการขยายผลต่อให้เป็นวิชาเรียน

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ นักวิชาการหรือหน่วยงานและองค์กรที่มีประสบการณ์ด้านการไกล่เกลี่ยได้ให้ ๕ แนวทางไว้ คือ ความต่อเนื่องเชิงนโยบายของผู้บริหาร การสร้างจิตสำนึกรักสันติวัฒนธรรมในองค์กรและการสานต่ออุดมการณ์ การเสริมสร้างเครือข่ายในองค์กรและนอกองค์กรให้เข้มแข็ง และการวางหลักการสู่วิถีปฏิบัติที่ยั่งยืน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาวิจัย “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” ผู้วิจัยพบว่า การบริหารจัดการศูนย์สันติวิธีให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยเหตุปัยจัยหรือเงื่อนไขที่หลากหลาย ทั้งงบองค์ความรู้ ประมาณ สถานที่ บุคลากร เป็นต้น ดังนั้น ศูนย์สันติวิธีทุกแห่งจะต้องมีการพัฒนาปรุงปรุงและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญศูนย์ในแต่ละศูนย์ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มาก เพื่อย่นเวลาของการพัฒนาให้เร็วยิ่งขึ้น เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลว ล้วนเป็นสิ่งที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาศูนย์สันติอื่นๆ ที่กำลังจะเกิดมีขึ้นตามมา

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” ผู้วิจัยพบว่า ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นแนวทางด้านแนวคิดทฤษฎีทางตะวันตก ซึ่งก็ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของตะวันออก ดังนั้น เราควรปรับหรือเลือกเอาค่านิยมหรือวัฒนธรรมของเรามาเป็นเครื่องมือหรือแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอประเด็นปัญหาเอาไว้ เพื่อให้ผู้ใคร่ศึกษาได้ทำการค้นคว้าวิจัยในโอกาสต่อไป ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อการส่งเสริมสังคมสันติสุขตามไตรสิกขา

๒. ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการไกล่เกลี่ยตามหลักการระงับอธิกรณ์

๓. ศึกษาการแก้ไขความขัดแย้งในกลุ่มวัยรุ่นด้วยการพิจารณาตามหลักมิตรแท้มิตรเทียม

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย** ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล ชุด ๙๑ เล่ม.** กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ :

(๑) หนังสือ

เจมส์ โค และคณะ. **คู่มือการเพิ่มพลังความสามารถกระบวนการจัดการข้อพิพาท**. แปลโดย วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕.

ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว. **ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับสันติวิธีและธรรมชาติของความขัดแย้งในสังคมไทย**. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗.

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. “ความรุนแรงกับมายาการแห่งเอกลักษณ์”. ใน **สันติศึกษากับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙.

_____. **สันติทฤษฎี/วิถีวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๙.

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. **คู่มือประกอบการจัดประชาเสวนาหาทางออก อนาคตประเทศไทย การเมืองที่พึงปรารถนา : สิ่งที่คนไทยต้องเลือก**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๕.

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค. **การจัดการความรู้ในการศึกษา**. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๕๔.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ คำวัด.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๕๓.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **โลกทัศน์ชาวพุทธ.** กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **สลายความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑.

_____. **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๕๒.

_____. **วิถีสู่สันติภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย, ๒๕๕๐.

พระพุทธโฆสเถระ. **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**. สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) แปลและเรียบเรียง. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพลส, ๒๕๔๘.

พระมหาโมคคัลลานะ. **คัมภีร์อภิธานวรรณนา**. พระมหาสมปอง มุทิโต แปลและเรียบเรียง. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ประยูรวงศ์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๗.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น) และ เขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ. **ตัวชี้วัดความสุข : กลยุทธ์การสร้างและการใช้เพื่อชุมชนเป็นสุข**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๕๓.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, **การบูรณาการพุทธิปัญญาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๕๓.

ราชบัณฑิตยสถาน**. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒.** กรุงเทพมหานคร: นานมีบุคส์พับลิเคชั่น, ๒๕๔๖.

วันชัย วัฒนศัพท์. **ความขัดแย้ง หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓. ขอนแก่น: ศิริภัณฑ์ออฟเซ็ท, ๒๕๕๐.

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๘.

สมภาร พรมทา. **พุทธปรัชญา : มนุษย์ สังคม และ ปัญหาจริยธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ศยาม, ๒๕๔๘.

_____. **มนุษย์กับการแสวงหาความจริงและความหมายของชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ศยาม, ๒๕๔๕.

อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์. **สื่อสารมวลชนเบื้องต้น : สื่อมวลชน วัฒนธรรม และสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒ ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

กษิรา เทียนส่องใจ. “การศึกษาวิเคราะห์อภัยทานเพื่อจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยปัจจุบัน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

จิตราภรณ์ สมยานนทนากุล. “การใช้แนวทางสันติวิธีในการแก้ไขความขัดแย้ง : ศึกษากรณีโครงการท่อส่งก๊าซและโรงแยกก๊าซไทย–มาเลเซีย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง)**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. “รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี : ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จ.เชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

อธิพัฒน์ สินทรโก. “การจัดการความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.

อุทัย สติมั่น. “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับสำนักปฏิบัติธรรมในประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

(๓) ราชกิจจานุเบกษา

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอน ๗๔ ก ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒, หน้า ๓.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books

Rahula Walpola Sri. **What the Buddha Taught**. 5th ed.. Bangkok: Haw Trai Foundation, 2006.

Reymond W. Mack and John Peace. **Sociology and Social Life**. New York: D Van Nostrand Company, 1973.

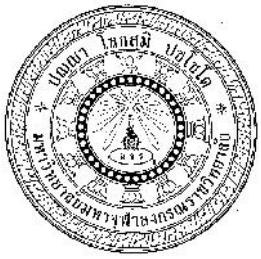
(II) Article

D. Gopalakrishna & Amar Datt. "Buddhist Virtues : The Foundations of Socio - Economic Development - A Study". in **Buddhist Virtues in Socio-Economic Development**. Ven. Dr. Khammai Dhammasami and other Editorial. Bankok : Thairaiwanprinting.part, 2011.

Premasiri Pahalawattage . "Role of Ethics in Socio-Economic Development : A Buddhist Perspective". in **Buddhist Virtues in Socio-Economic Development**. Ven. Dr. Khammai Dhammasami and other Editorial. Bangkok : Thairaiwanprinting. part, 2011.

Subhadr Panyadeep. "Buddhist Ethics and Trends in Education". in **Buddhist & Ethics Symposium Volume**. ed.. by Dion Peoples. Bangkok : MCU Press, 2008.

Thodok Cathrin. "The Sarvodaya Shramadana Movement in Sri Lanka". in **Culture Mandala : The Bulletin of the Centre for East-West Cultural and Economic Studies** : Vol. 7: Iss. 1, Article ๓ (December 2005) : 1-8.



แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide)
เพื่อการศึกษาวิจัยหัวข้อเรื่อง "แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"

.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** โดยมีคณาจารย์จากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาและกำกับดูแล และผู้วิจัยจะนำเทปบันทึกเสียงสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างมาถอดเทป และสกัดประเด็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบไว้ตรงกัน และทำการคัดแยกประเด็นที่ให้ไว้ไม่เหมือนกัน โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ อธิบาย ตีความ และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อจัดทำและนำเสนอเป็นงานวิจัยที่สมบูรณ์ในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประกอบในการทำวิจัยเท่านั้น โดยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

๑. ชื่อ-นามสกุล.....
๒. ตำแหน่ง.....
๓. วัน/เวลา.....
๔. สถานที่.....
๕. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑. ท่านคิดว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีจุดแข็งอย่างไร จึงประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีจุดอ่อนอย่างไร จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๓. ท่านคิดว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีโอกาสอย่างไรบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๔.ท่านคิดว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีอุปสรรคอย่างไรบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

.....
.....
.....
.....
.....

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการจัดตั้งศูนย์สันติวิธี

๑.ท่านคิดว่าการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามีความสำคัญอย่างไร หลักธรรมาภิบาลนักศึกษาในทัศนของท่านควรเป็นอย่างไร และส่งผลต่อแนวคิดเรื่องสันติวิธี

.....
.....
.....

.....

.....

๒.ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารจัดการศูนย์สันติวิธี ควรมีลักษณะอย่างไร ปัจจัยใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศูนย์ฯให้ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

.....

๓.สำหรับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีศูนย์สันติวิธีฯแล้ว ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาควรเป็นอย่างไร สิ่งที่มหาวิทยาลัยควรตระหนักถึง และควรดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นายอติชาต ตันเจริญ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๘ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร พระเมธีวรญาณ, ดร. อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ต้นเจริญ** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ที่อยู่ ๑๘/๓๓๙ อาคารลุมพินีเพลส รัชดา-ท่าพระ แขวงบุคคโล เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรฯเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นในหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียน/เจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยให้แก่นิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ต้นเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๕๒๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๘ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร พระระพิน พุทฺธสาโร, ดร. อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ที่อยู่ ๑๘/๓๓๙ อาคารลุมพินีเพลส รัชดา-ท่าพระ แขวงบุคคโล เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรฯเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นในหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียน/เจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยให้แก่นิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ตรวจแล้ว
พระระพิน พุทธสาโร
๘/ ม.ค./๕๙

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๕๒๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๘ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ, ดร.
อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ที่อยู่ ๑๘/๓๓๙ อาคารลุมพินีเพลส รัชดา-ท่าพระ แขวงบุคคโล เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรฯเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นในหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียน/เจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยให้แก่นิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ตรวจเครื่องมือแล้ว

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๕๒๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๘ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.
นักวิจัยประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ต้นเจริญ** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ที่อยู่ ๑๘/๓๓๙ อาคารลุมพินีเพลส รัชดา-ท่าพระ แขวงบุคคโล เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรฯเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นในหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียน/เจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยให้แก่นิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ต้นเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๕๒๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๘ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน/เจริญพร ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ต้นเจริญ** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา ภาคพิเศษ เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ที่อยู่ ๑๘/๓๓๙ อาคารลุมพินีเพลส รัชดา-ท่าพระ แขวงบุคคโล เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรฯเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นในหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียน/เจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือการวิจัยให้แก่นิสิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อทราบและอนุเคราะห์สืบไป

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ตรวจแล้ว
มีแก้ไขเล็กน้อย

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ต้นเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๕๒๙๙

ภาคผนวก ข.

หนังสือขออนุญาตให้นิสิตสัมภาษณ์เก็บข้อมูลวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๗

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน/เจริญพร นายปรัชญา อยู่ประเสริฐ
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักประธานศาลฎีกา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

๑๕ มี.ค. ๒๕๕๙

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๗

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน/เจริญพร นายอดุลย์ ขันทอง
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ยศให้สัมภาษณ์
แก่นักศึกษาแล้ว
(นายอดุลย์ ขันทอง)
๑๖ มี.ค. ๕๙

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๗

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน/เจริญพร พลเอก เอกชัย ศรีวิลาศ
ผู้อำนวยการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๗

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน/เจริญพร รศ.ดร.โคทม อารียา
ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สถาบันภาษา มจร (สาขาวิชาสันติศึกษา) โทร.๐-๓๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๕๒๘

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ว ๒๒ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน/เจริญพร ดร.นพ.บรรพต ต้นธีรวงศ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ต้นเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘
โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘
E-mail: peacepsmcu@gmail.com
นายอติชาต ต้นเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๗

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน/เจริญพร **ผศ.ดร.วันวร จะนู**
รองอธิการบดีสายงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

๑/๓/๕๙

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๗

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน/เจริญพร นายฐิติ ลาภอนันต์
ผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๗

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน/เจริญพร นายนเรศ สุนทรชัย
หัวหน้าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายอดิชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอดิชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

ที่ ศธ ๖๑๐๖/ ว ๑๗

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน/เจริญพร **นางวรรณสวัสดิ์ อุทัยพันธ์**
อาจารย์ประจำศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแนบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายอติชาต** นามสกุล **ตันเจริญ** นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษา เลขประจำตัวนิสิต **๕๖๐๑๔๐๕๐๓๓** ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์"** ซึ่งมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. และ ดร.อุทัย สติมั่น โดยในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ ทางหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยนี้ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ส่วนการติดต่อประสานงานนิสิตจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มจร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสันติศึกษา

ให้การสัมภาษณ์ ณ 10 มี.ค. 59.
(วรรณสวัสดิ์ อุทัยพันธ์)

สำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา
โทร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘, โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๙๙
http://www.ps.mcu.ac.th
นายอติชาต ตันเจริญ นิสิตผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๙๒๐-๘๒๙๙

ภาคผนวก ค.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide)

เพื่อการศึกษาวิจัยหัวข้อเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”

.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเรื่อง **“แนวทางการพัฒนาศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”** โดยมีคณาจารย์จากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาและกำกับดูแล และผู้วิจัยจะนำเทปบันทึกเสียงสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างมาถอดเทป และสกัดประเด็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบไว้ตรงกัน และทำการคัดแยกประเด็นที่ให้ไว้ไม่เหมือนกัน โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ อธิบาย ตีความ และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อจัดทำและนำเสนอเป็นงานวิจัยที่สมบูรณ์ในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประกอบในการทำวิจัยเท่านั้น โดยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

๑. ชื่อ-นามสกุล.....
๒. ตำแหน่ง.....
๓. วัน/เวลา.....
๔. สถานที่.....
๕. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑. ท่านคิดว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีจุดแข็งอย่างไร จึงประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีจุดอ่อนอย่างไร จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

.....
.....

.....
.....
.....

๓. ท่านคิดว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีโอกาสอย่างไรบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

.....
.....
.....
.....
.....

๔.ท่านคิดว่าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีอุปสรรคอย่างไรบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

.....
.....
.....
.....
.....

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการจัดตั้งศูนย์สันติวิธี

๑.ท่านคิดว่าการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษามีความสำคัญอย่างไร หลักธรรมาภิบาลนักศึกษาในทัศนของท่านควรเป็นอย่างไร และส่งผลต่อแนวคิดเรื่องสันติวิธี

.....
.....
.....
.....
.....

๒.ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารจัดการศูนย์สันติวิธี ควรมีลักษณะอย่างไร ปัจจัยใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศูนย์ฯให้ประสบความสำเร็จ

.....
.....
.....
.....
.....

๓.สำหรับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีศูนย์สันติวิธีฯแล้ว ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาควรเป็นอย่างไร สิ่งที่มหาวิทยาลัยควรตระหนักถึง และควรดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นายอติชาต ตันเจริญ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง.

ภาพคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้การสัมภาษณ์ และภาพขณะสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

อ.ปรัชญา อยู่ประเสริฐ
ผู้อำนวยการสำนักระงับข้อพิพาทและศูนย์สมานฉันท์และสันติวิธี ศาลยุติธรรม

อ.อดุลย์ ขันทอง
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

พลเอกเอกชัย ศรีวิลาส
ผู้อำนวยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า

รศ.ดร.โคทม อารียา
ที่ปรึกษาศูนย์สันติวิธีและการจัดการความขัดแย้ง มหาวิทยาลัย มหิดล

ดร.นพ.บรรพต ต้นธีรวงศ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา **มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวร จะนู
รองอธิการบดีสายงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวร จะนู
รองอธิการบดีสายงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

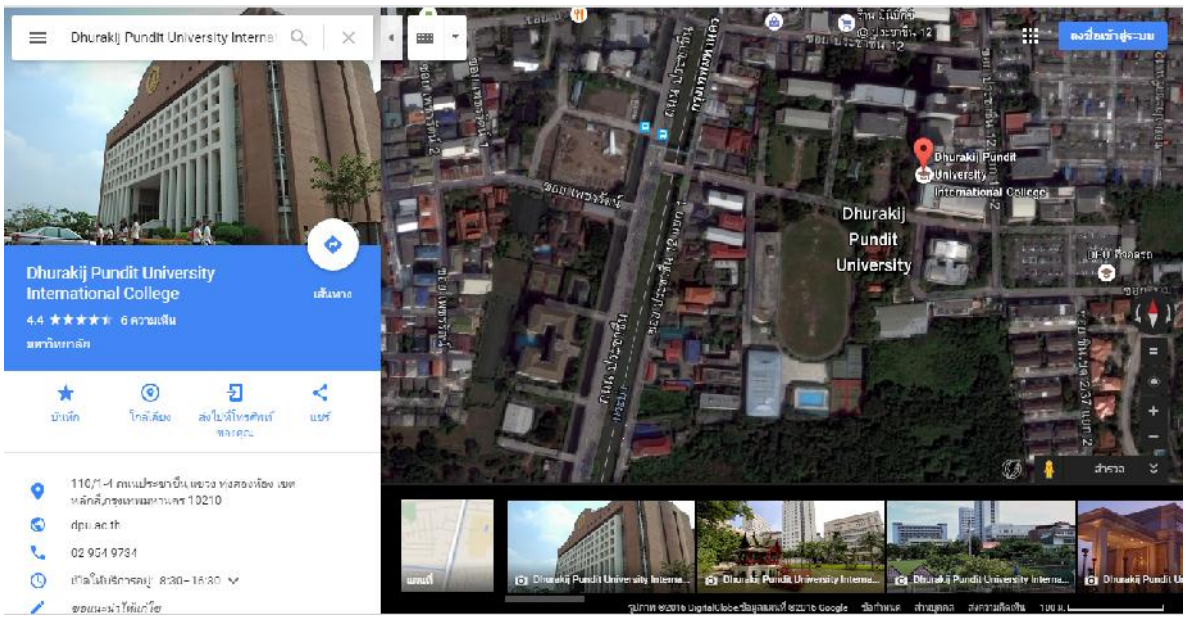
สัมภาษณ์ อาจารย์ฐิติ ลาภอนันต์
อดีตผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สัมภาษณ์ อาจารย์นเรศ สุนทรชัย
หัวหน้าศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สัมภาษณ์ อาจารย์วรรณสวัสดิ์ อุทัยพันธุ์
อาจารย์ประจำศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก จ.

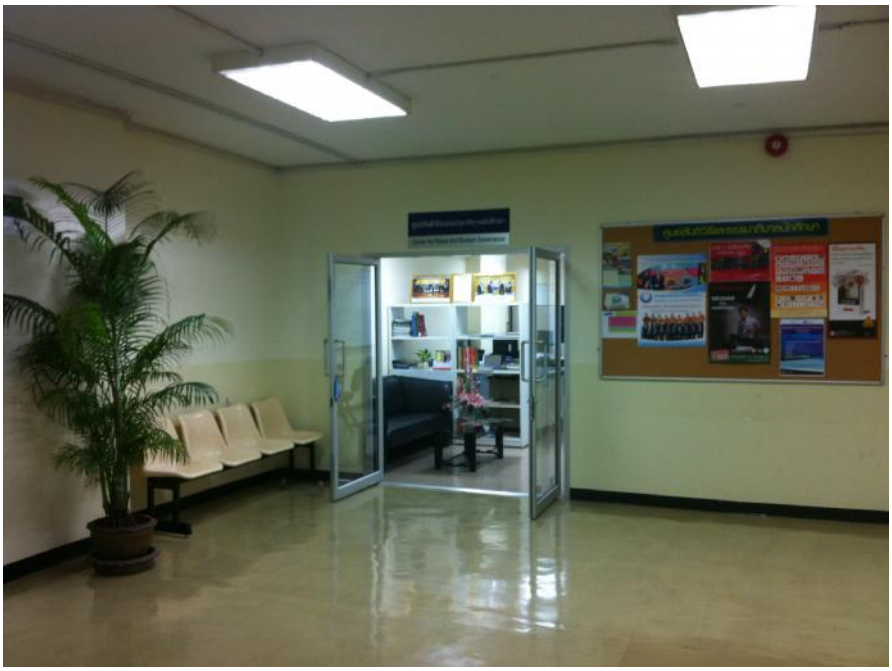
ภาพบริบท ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์



ภาพถ่ายทางอากาศแสดงพื้นที่โดยรอบ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาพบรรยากาศ โดยทั่วไปของ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาพบรรยากาศ โดยทั่วไปของ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์



ภาพบรรยากาศ ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาพบรรยากาศ ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก ฉ.

ภาพตัวอย่างโครงการต่างๆของ ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สัมมนาผู้ประกอบการหอพักและคณะกรรมการ
เรื่อง “สังคมไทยจะก้าวไกลต้องใส่ใจเยาวชน”

โครงการปลุกจิตสำนึกนักศึกษารวมพลังไม่โกง

โครงการ Hate Speech การสื่อสารใน Social Media

โครงการเสริมสร้างยุวฑูตสันติวิธี

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สุภาพชน คนรุ่นใหม่

โครงการเสริมสมรรถนะนักศึกษาทุนเรียนดี

โครงการ Peace in Social Media

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	:	นายอติชาต ตันเจริญ
เกิด	:	๘ ตุลาคม ๒๕๑๙
ภูมิลำเนา	:	กรุงเทพมหานคร
การศึกษา	:	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (คอ.บ.) สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์การทำงาน	:	อาจารย์ประจำศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา สำนักกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาลนักศึกษา สำนักกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐
	:	โทร. ๐-๒๙๕๔-๗๓๐๐-๒๙ ต่อ ๘๒๗
		Email : atichart.tan@dpu.ac.th
เข้ารับการศึกษา	:	๑ มิถุนายน ๒๕๕๖