

ความขัดแย้งในสังคม : ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข
CONFLICT IN SOCIETY : THEORY AND SOLUTION

รัฐพล เย็นใจมา* สุรพล สุยะพรหม** ประสิทธิ์ พุทธศาสนศาสตร์ธา***

Ratthaphon Yenjaima, Surapol Suyaporm, Prasit Phutthasatsattha

บทคัดย่อ

ความขัดแย้ง เป็นสภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่า แสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน สภาพการณ์เหล่านี้คือ ความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดจากมีการรับรู้ในเป้าหมายที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ มีความต้องการที่แตกต่างกันหรือแย้งซึ่งในสิ่งเดียวกัน หรือต้องการความเท่าเทียมกันทั้งด้านวัตถุประสงค์และคุณค่าเกิดความรู้สึกต้องการเอาชนะหรือทำให้ฝ่ายตรงข้ามไม่พึงพอใจ สูญเสียหรือถูกกดดันหรือเกิดความต้องการที่เหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง สถานการณ์เหล่านี้จะทำให้เกิดความตึงเครียดเพราะความไม่เห็นด้วยหรือไม่ตกลงด้วย และมีแนวโน้มทำให้แต่ละฝ่ายมีทิศทางที่ตรงข้าม

บทสรุปของความขัดแย้งก็จะกลายเป็นแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นหน่วยย่อยของสังคมที่ไม่ขึ้นตรงต่อกลุ่มใหญ่ทั้งในแง่ของความคิดและการปฏิบัติ ส่งผลกระทบเสียหายต่อสันติสุขของสังคม

คำสำคัญ : ความขัดแย้ง, สังคม, ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข

ABSTRACT

Conflict is a situation or situation where the difference between two or more individuals exhibits differently revealed behaviors. These conditions are contradictory. Perception in different goals. Misunderstanding or misunderstanding of purpose. There is a need for equality of purpose and value, a feeling of wanting

* Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

to overcome or aversion to the opponent. Loss or pressure or demand over the other party. These situations will cause tension because of disagreement or disagreement. And they tend to make the opposite direction. Conclusion of the conflict becomes a divisive divide into subordinate units of society that are not up to the big group in terms of ideas and practices. Impact on the peace of society.

Keywords: conflict, society, Theory and Solution

1. บทนำ

ในสังคมทุกวันนี้คนเราต่างก็มีความแตกต่างกันหลากหลายมิติ ความแตกต่างนั้นอาจเป็นความร่ำรวยหรือความยากจน การมีอำนาจหรือไม่มีอำนาจ การพยายามรักษาสถานภาพเดิมหรือพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งอาจเป็นทั้งที่ซ่อนเร้นหรือเปิดเผย ต้องการที่จะนำหรือประสงค์ที่จะตาม หรืออาจจะมี ความแตกต่างในทางความเชื่อ ค่านิยมและการมองโลกในแง่มุมมองที่แตกต่าง ที่สำคัญที่สุดเมื่อมนุษย์เรานั้นต้องการความสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดการกระทำหรือกระบวนการด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อที่จะไล่ล่าให้เกิดความต้องการนั้น จนเป็นเหตุให้มีบางสิ่งที่จะอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด

ในอีกมิติหนึ่งเราจะเห็นว่าหลักสำคัญของการแข่งขันก็เนื่องมาจากความขาดแคลน (Scarcity) หรือความไม่เพียงพอของสิ่งที่ต้องการ ในบางครั้งความขาดแคลนนี้ก็จะเป็นความขาดแคลนจริง ๆ แต่ในบางครั้งก็เป็นความขาดแคลนที่เกิดขึ้นไม่จริงหรือเป็นเพียงเพทุบาย ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากกรณีใดก็ตาม คนทั่วไปก็มักจะถูกระตุ้นและมีแรงจูงใจเพื่อที่จะกระโจนเข้าสู่การแข่งขันทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ จึงส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ ที่มีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นและทวีคูณขึ้นทุกวัน ฉะนั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จของมนุษย์ก็ถือเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่น่าพามนุษย์นำไปสู่วังวนแห่งความขัดแย้ง บทความวิชาการฉบับนี้จะได้ค้นพบว่า ความขัดแย้งคืออะไร? ทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง วิธีการแก้ไขและลดความขัดแย้ง สันติวิธี : อีกทางเลือกการแก้ไขความขัดแย้ง และพระพุทธศาสนาได้ให้แนวทางแก้ไขความขัดแย้งไว้อย่างไร

2. ความขัดแย้งคืออะไร ?

ให้คำนิยามไว้ว่า คำว่า “ขัดแย้ง” ประกอบด้วยคำสองคำ กล่าวคือ “ขัด” ซึ่งหมายถึง การไม่ทำตามฝ่าฝืน ขืนใจ และ “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้ (The

Academy, 2003) จากความหมายของความขัดแย้งในทัศนะปัจจุบัน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้คำนิยามไว้ว่า คำว่า “ขัดแย้ง” ประกอบด้วยคำสองคำ กล่าวคือ “ขัด” ซึ่งหมายถึง การไม่ทำตามฝ่าฝืนขึ้นไว้ และ “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้ เพราะความขัดแย้งเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือการกระทำที่ขัดกันทั้งภายในตนเอง ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขัน หรือการทำลายกัน

ความหมายของความขัดแย้งในทัศนะพระพุทธศาสนา จากการศึกษาในคัมภีร์ต่างๆ ทางพระพุทธศาสนานั้น จะไม่พบคำในภาษาบาลีที่แปลว่า “ความขัดแย้ง” โดยตรง แต่จะมีคำอื่นในภาษาบาลีที่มีความหมายในลักษณะที่เป็นความขัดแย้งหรือบ่งบอกถึงความขัดแย้ง ซึ่งสามารถที่จะจัดกรอบเกี่ยวกับประเด็นที่ว่าด้วยความหมายของความขัดแย้ง

ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล ได้ให้ความหมายคำว่า ความขัดแย้งว่าหมายถึง ความแตกต่างของจุดประสงค์ ความเชื่อและค่านิยมระหว่างบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งในสถานการณ์ใดก็ตามเป็นการแสดงออกของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใต้ความหมายนี้จะเห็นได้ว่า ความขัดแย้ง เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความคิดเห็น ค่านิยม และเป้าหมายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมไปถึงความขัดแย้งที่เป็นรูปแบบของการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล ซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวอาจจะสะท้อนออกมาในรูปของความไม่รุนแรงหรือรุนแรงก็ได้ (Center for Peace and Good Governance. 2011)

ความขัดแย้งก็คือชนิดของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นชนิดหนึ่ง เมื่อกลุ่มตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปมีความคิดเห็น การรับรู้ที่ได้มาจากกิจกรรม สิ่งจูงใจ ความคาดหวัง ค่านิยม หรือการเกี่ยวข้องต่อกันไม่ลงรอยกันเป็นปรปักษ์ต่อกัน (Thongchai Santiwong and Somchai Santiwong. 2003)

อย่างไรก็ตาม จากความหมายของความขัดแย้งดังที่ได้นำเสนอแล้วในเบื้องต้นนั้น ผู้เขียนมองว่า อาจจะสามารถสรุปออกเป็น 2 ความหมายหลัก กล่าวคือ ความหมายในแง่บวก และความหมายในแง่ลบ

1. ความหมายของความขัดแย้งในแง่บวก หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดในเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดผลดีต่อตัวเอง องค์กร และสังคมทั้งในแง่ของทัศนคติ และพฤติกรรมในบางคราวเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้ว ก็สามารถที่จะหาทางออกในเชิงสมานฉันท์

2. ความหมายของความขัดแย้งในแง่ลบ หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสีย และบรรยากาศที่ไม่ดีต่อตัวเอง องค์กรและสังคม อันเป็นการสะท้อนรูปลักษณะของความขัดแย้งออกมา

ในมิติของความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการต่อกัน การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย และทำสงคราม ประหัตประหารซึ่งกันและกัน

จากความหมายดังกล่าวผู้เขียนมองว่า ความขัดแย้งเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำที่ขัดกันทั้งภายในตนเอง ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขันหรือการทำลายกัน

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งนั้นมีพัฒนาการจากทฤษฎีดั้งเดิมที่เป็นแนวคิดชั้นคลาสสิก (Classic) ก่อนที่จะมีการพัฒนาและขยายให้กว้างขวางขึ้นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Socrates (โสเครเตส) (Sotheb Soontombhesaj, 1997) นักปราชญ์ชาวกรีกโบราณที่ใช้การถามตอบหรือวาทศิลป์เพื่อแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องและสมเหตุสมผลมากกว่าเดิม ถือเป็นความขัดแย้งในทางความรู้ของบุคคลสองฝ่าย คือ ผู้ถามและผู้ตอบ ผู้ถามมักจะต้องถามจนผู้ตอบไม่สามารถโต้แย้งได้และยอมจำนน ผู้ถามจึงจะบอกคำตอบที่ถูกต้องให้ ความขัดแย้งแบบนี้เรียกว่า "ความขัดแย้งแบบสมเหตุสมผลมากกว่าเดิม" (Logical Consistency) ซึ่งถือเป็นวิธีการที่ Socrates ใช้สอนศิษย์และผู้คนในสมัยนั้น

2) ทฤษฎีความขัดแย้งของ Immanuel Kant (2001) นักทฤษฎีความขัดแย้งชาวเยอรมันที่ได้เสนอทฤษฎีความขัดแย้งที่มีสาระสำคัญ คือ ความขัดแย้ง (Dialectic) ที่เริ่มจาก "ข้อเสนอเบื้องต้น" (Thesis) แล้วมีข้อขัดแย้ง (Antithesis) จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้น มนุษย์แต่ละคนจะมีความขัดแย้งธรรมชาติ (Natural Dialectics) คือ ความขัดแย้งในจิตใจ และมนุษย์ทุกคนมีความเห็นแก่ตัว ละเมียดและเอาใจเอาเปรียบอยู่เสมอซึ่งถือเป็นมูลเหตุสำคัญของปัญหาความขัดแย้ง

3) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Fredrich Hegel (1987) เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้งชาวเยอรมันโดยมองว่าความขัดแย้งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ปกครองรัฐบางรัฐพยายามที่จะครอบครองและควบคุมรัฐอื่น ๆ ไว้ จึงเป็นเหตุให้เกิดสงครามระหว่างรัฐขึ้น ถือเป็นความขัดแย้งทางประวัติศาสตร์ (Historical Conflict)

4) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Ludwig Feuerbach (1987) เป็นอีกหนึ่งนักทฤษฎีความขัดแย้งของชาวเยอรมัน ที่มองว่ามนุษย์แต่ละคนต่างมีความเห็นแก่ตัวและมีความพยายามที่จะครอบครองวัตถุต่าง ๆ ไว้ให้ได้มากที่สุด และเมื่อมนุษย์ไม่สามารถที่จะครองครองวัตถุ

ได้มากดังที่ตั้งใจ ความขัดแย้งจากการแก่งแย่งแข่งขันจึงเกิดขึ้น ปราภฏการณนี้จึงเรียกว่า "ความขัดแย้งทางวัตถุ" (Material Dialectic)

5) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Karl Mark (1904) เชื่อว่าความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน ความขัดแย้งเป็นกฎพื้นฐานของชีวิต และความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสังคม Karl Marx ยังเชื่อว่า จุดเริ่มต้นของความขัดแย้งมาจากเศรษฐกิจ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นเพราะแต่ละกลุ่มมีความสนใจทางเศรษฐกิจที่ตรงข้ามกัน ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก และจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมและทางการเมือง จุดเน้นในแนวคิดของ Karl Marx จึงอยู่ที่เศรษฐกิจ การต่อสู้ของชนชั้น การแสวงหาประโยชน์ และการปฏิวัติ

6) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Max Weber (1968) ยอมรับว่าความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคลพบได้ทุกหนทุกแห่งในสังคม ความขัดแย้งเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการที่จะบรรลุความปรารถนาของตนเกิดปะทะกับการต่อต้านของอีกฝ่ายหนึ่ง หรือหลาย ๆ กลุ่ม และความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรหรือรางวัลอย่างจำกัด Max Weber ยังถือว่า "การแข่งขัน" (Competition) เป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้ง เพราะในการแข่งขันนั้นถึงจะมีกฎหรือกติกาที่ทุกฝ่ายยอมรับ แต่การแพ้-ชนะ ก็จะเป็นชนวนสำคัญที่นำมาซึ่งความขัดแย้งด้วย

7) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Georg Simmel (1968) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันที่ชี้ให้เห็นว่า "ความขัดแย้ง" เป็นปฏิสัมพันธ์รูปแบบหนึ่ง (Sociation) ที่เกิดขึ้นในกลุ่มที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน Georg Simmel ยังเชื่อว่า ความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายแสดงให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์และความสามัคคีกลมเกลียวภายในกลุ่ม ขณะเดียวกันความกลมเกลียวภายในกลุ่มก็เป็นอีกสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งได้เช่นเดียวกัน

8) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Gaetano Mosca (1939) เป็นนักสังคมวิทยาชาวอิตาลีที่เชื่อว่าความขัดแย้งในสังคมไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม เป็นเรื่องปกติที่เกิดโดยธรรมชาติและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการดำรงชีวิต และยังเป็นสาเหตุในการสร้างความก้าวหน้า ความเป็นระเบียบของสังคม และเสรีภาพทางการเมือง

9) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Lewis A. Coser (1965) เป็นนักสังคมวิทยาชาวอเมริกันที่พยายามชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งเป็นทั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ และความขัดแย้งอาจนำไปสู่ความกลมเกลียวหรือความแตกแยกได้ เช่น ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกจะนำไปสู่ความกลมเกลียวภายในที่แน่นแฟ้นของคนในกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป ความขัดแย้งนั้นสามารถที่จะเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะตามที่นักทฤษฎีต่าง เป็นต้นว่า เกิดจากการต่อสู้กันเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ การมีแนวคิดที่จะแก่งแย่งแข่งขันเพื่อเข้าควบคุมหรือครอบครองบางสิ่งบางอย่าง โดยมีพื้นฐานที่มาจากความเห็นแก่ตัวที่มีอยู่ในตัวตนของมนุษย์ ขณะเดียวกันในอีกมุมมองหนึ่งกลับเห็นว่าเศรษฐกิจหรือผลประโยชน์ต่างหากที่เป็นชนวนให้ผู้คนแก่งแย่งแข่งขันจนเกิดความขัดแย้ง สุดท้ายจึงต้องแสวงหาอำนาจเพื่อจะได้เข้าไปควบคุมหรือครอบครองอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด โดยผ่านกระบวนการแข่งขัน ต่อสู้ ตั้รชน ทั้งในระหว่างตัวตนหรือกลุ่มก้อนที่มีรากฐานการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และแปรเปลี่ยนสภาพจากความกลมเกลียวสู่ความขัดแย้ง หรือ จากความขัดแย้งมุ่งสู่ความกลมเกลียวสมานฉันท์ ทั้งนี้ทั้งนั้นอาจจะกระทำต่อกันในลักษณะตัวต่อตัว กลุ่มต่อกลุ่ม หรือมีการจับมือกันในลักษณะที่มากกว่าพหุภาคีก็เกิดขึ้นได้

4. วิธีการแก้ไขและลดความขัดแย้ง

Johnson David, & Johnson Roger (1987) มีแนวคิดการจัดการแก้ไขความขัดแย้งว่าบุคคลแตกต่างกัน จึงใช้กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งโดยแต่ละคนมีรูปแบบการแก้ปัญหาเป็นของตน สามารถเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และหาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความขัดแย้งในภาวะขัดแย้ง ประเด็นหลักที่ต้องใส่ใจ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัว เมื่ออยู่ในภาวะขัดแย้ง คนแต่ละคนจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากผู้อื่น และการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น แบบพฤติกรรมในการจัดการความขัดแย้ง 5 แบบ คือ

1) ลักษณะแบบ "เต่า" (ถอนตัว, หดหัว) มีลักษณะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ยอมละวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยการหลีกเลี่ยงไม่เผชิญกับคู่กรณี จะไม่ตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา

2) ลักษณะแบบ "ฉลาม" (บังคับ, ชอบใช้กำลัง) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง คำนึงถึงเป้าหมายงานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3) ลักษณะแบบ "ตุ๊กตาหิม" (สัมพันธภาพราบรื่น) เชื่อว่าความขัดแย้งหลีกเลี่ยงได้เพื่อเห็นแก่ความกลมเกลียว ยอมยกเลิกเป้าหมาย เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้

4) ลักษณะแบบ "สุนัขจิ้งจอก" (ประนีประนอม, แก้ปัญหาเฉพาะหน้า) จะคำนึงถึงเป้าหมายส่วนตนและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง แสวงหาการประนีประนอมพร้อมและเต็มใจที่จะสละวัตถุประสงค์และสัมพันธภาพบางส่วนเพื่อหาข้อตกลงร่วมที่ดี

5) ลักษณะแบบ "นกฮูก" (เผชิญหน้ากัน, สุขุม) จะมองความขัดแย้งว่าเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข ให้คุณค่าแก่เป้าหมายและสัมพันธภาพ สิ่งที่ต้องการคือการบรรลุเป้าหมายของตนเองและผู้อื่น

การแก้ปัญหาความขัดแย้งมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และบุคลิกของผู้ขัดแย้งว่าเป็นอย่างใด เราต้องเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้ถูกวิธีและพยายามทำให้ทุกคนเป็นผู้ชนะ องค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ

ผู้เขียนมองว่าสามารถเปลี่ยนจากการทำลายที่เกิดจากความขัดแย้ง (Destructive Conflict) ให้กลายเป็นความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ (Constructive Conflict) ก็คือ เราต้องมองลงไปที่เนื้อหาของความขัดแย้งแทนที่จะมองที่ตัวบุคคลวิธีการนี้เป็นการมุ่งที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการตำหนิ (Blaming) คู่กรณี ซึ่งไม่สามารถสร้างผลดี ใดๆเลย แต่กลับเป็นการก่อให้เกิดความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น

เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเราจึงจำเป็นต้องเลือกหาวิธีการต่างๆ มาจัดการกับความขัดแย้งนั้นๆ ซึ่งจำแนกตามพฤติกรรมที่เป็นหลักสำคัญอันเป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งพื้นฐาน 5 วิธี ได้แก่

1. การหลีกเลี่ยง (Avoidance)

ผู้เขียนมองว่าการหลีกเลี่ยงเป็นวิธีการที่ให้ประสิทธิภาพผลน้อยที่สุดใน 5 วิธีการแก้ไขความขัดแย้งทั้งหมด เพราะเนื่องจากการหลีกเลี่ยงมิได้ทำให้ความขัดแย้งนั้นหมดไป แต่เป็นเพียงการหลบเลี่ยงจากปัญหาที่ไม่ได้เกิดการแก้ไข และพร้อมที่จะกลับมาเจอกับปัญหาได้อีกตลอดเวลา รวมทั้งยังอาจเป็นการก่อให้เกิดโทสะได้ เช่น ฝ่ายตรงข้ามอาจจะคิดว่า เราไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจเพียงพอในการรับฟัง จึงกลับกลายเป็นการเพิ่มความขัดแย้งมากขึ้นไปอีก ผู้ที่ใช้วิธีการนี้มักจะพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำข้อโต้แย้งเข้ามาหาตน หรือโดยวิธีการเปลี่ยนประเด็นการสนทนา (Changing Issues) ดังนั้นวิธีการหลีกเลี่ยงจึงเป็นการหนีปัญหา ผู้ที่ใช้วิธีการหลีกเลี่ยงอาจต้องคอยหวาดระแวงว่าวันใดวันหนึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงนิยมใช้สำหรับผู้อ่อนแอ ไม่มีความสามารถในการเผชิญหน้า แต่อาจจะใช้ได้ดีสำหรับประเด็นปัญหาที่ไม่ค่อยจะสำคัญนัก (Smit Sachchukorn, 2007)

เทคนิคสำคัญในการแก้ไขความขัดแย้งวินิจฉัยสาเหตุและรูปแบบความขัดแย้งให้ได้ เพื่อสามารถจัดการได้อย่างสร้างสรรค์โดยอาศัยทักษะการสื่อสารการทำงานแบบกลุ่ม โอเวนส์ กล่าวว่าต้องมี การปรองดอง การประนีประนอม การแข่งขัน การร่วมมือ (Owens, 1991)

2. การปรองดอง (Accommodtion)

ผู้เขียนมองว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาด้วยการยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่อีกฝ่าย เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งแต่วิธีนี้มักจะไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ยินยอมให้ เพราะตนต้องยอมสละความต้องการและเป้าประสงค์ของตนให้แก่ผู้อื่น จึงเป็นการสร้างความคับแค้นใจที่ติดอยู่ในใจ วิธีวิธีนี้จึงไม่ใช่ทางเลือกที่ดีนักในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง สมิต สัจฉกร

3. การประนีประนอม (Compromise)

ผู้เขียนมองว่าเป็นวิธีที่บุคคลทั้ง 2 ฝ่ายที่มีความขัดแย้ง สามารถตกลงกันได้โดยวิธี “พบกันครึ่งทาง” ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน ดังนั้น วิธีวิธีนั้นจึงเป็นการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง มักจะพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่าย จะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาวเพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียบางส่วนของตน อาจจะช่วยความไม่เต็มใจ อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีประนีประนอมเพื่อลดข้อขัดแย้งอาจจะใช้ได้ผลกับความขัดแย้งในผลประโยชน์อันเกิดจากความจำกัดของทรัพยากร (Scarce Resources) ที่จะมีผลสนองต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้

4. การแข่งขัน (Competition)

ผู้เขียนมองว่าเป็นการใช้วิธีเอาแพ้เอาชนะ เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุความต้องการ อาจจะต้องใช้อำนาจหรือการแสดงความก้าวร้าวรุนแรง อันอาจจะเกิดมาจากเมื่อมีอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางมิให้บรรลุเป้าหมาย จึงใช้วิธีการที่อาจจะต้องทำลายอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนหวังไว้ ผู้ที่อยู่ในลักษณะของการแข่งขันมักจะแสวงหาข้อโต้แย้งอยู่เสมอและจะคำนึงถึงจุดหมายเฉพาะของตนโดยใช้การบีบบังคับให้มีการยอมรับ เพื่ออำนาจที่เหนือกว่า และจะรับรู้เฉพาะจุดดีของตน มองหาจุดบกพร่องของฝ่ายตรงข้ามวิธีวิธีนี้เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เป็นฝ่ายชนะแต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่เป็นฝ่ายแพ้อาจจะเกิดความคับแค้นใจไว้ในขณะหนึ่ง เพื่อรอเวลาที่จะหาทางแก้แค้นในที่สุด อย่างไรก็ตาม วิธีการแข่งขันถือได้ว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ผล เมื่อทั้ง 2 ฝ่าย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียงช่วงระยะเวลาอันสั้น และไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องรักษาสัมพันธ์ภาพในระยะยาว การแข่งขันจึงเป็นวิธีที่รวดเร็วของการแก้ไขข้อขัดแย้งในกรณีนี้

5. การร่วมมือ (Collaboration)

ผู้เขียนมองว่าโดยทั่วไปการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการเผชิญหน้า เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจากวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดคู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมที่จะหันหน้าเข้าหาหรือกันเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการช่วยกันบริหารความขัดแย้ง การร่วมมือกันเป็นการทำความตกลงกันในลักษณะของการบรรลุถึงข้อยุติโดยวิธีการซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายที่

เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และยินยอมพร้อมใจ รวมทั้งยอมที่จะปฏิบัติตามผลของข้อยุตินั้น อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้จำเป็นจะต้องใช้ระยะเวลามากในการจัดการแก้ไขปัญหา แต่ก็ยังเป็นวิธีที่ดีที่สุด สำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งทุกฝ่ายที่มีสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ร่วมกันในระยะยาว

นอกจากวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง 5 วิธี ดังกล่าวมาแล้ว ยังมีวิธีอื่นๆ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้กันได้ผล ทั้งในระดับประเทศและระดับความขัดแย้งต่างๆ ไป ดังนี้

การนั่งลงเจรจา (Bargain Table) เป็นวิธีหนึ่งในลักษณะของการที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งมีความยินยอม ตกลงที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหา โดยการที่ทุกฝ่ายต้องมานั่งคุยกัน แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และหาวิธีการเพื่อให้สามารถส่งเสริมอีกฝ่ายให้บรรลุเป้าประสงค์ในขั้นที่ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

การใช้บุคคลที่สาม (Third Party) มาทำหน้าที่ในการช่วยไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ในลักษณะที่คู่กรณีไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติจากข้อขัดแย้งได้ บุคคลที่สามอาจจะเป็นเพื่อน บุคคลที่คู่กรณีทุกฝ่ายให้ความเคารพ ไว้วางใจ เชื่อใจ, บุคคลที่อยู่ในระดับสูงกว่าในหน่วยงาน, ฝ่ายบุคคล(ที่มีหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและยุติข้อโต้แย้งโดยเฉพาะ) และยังสามารถถึงการใช้อनुญาโตตุลาการ (Arbitrator) หรือผู้ประนีประนอมข้อพิพาท (Conciliator) ในการเจรจาทำความเข้าใจ โดยใช้บุคคลที่สามเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยนั้น จะต้องได้รับการยินยอมพร้อมใจจากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายในการที่จะมาช่วยไกล่เกลี่ย บุคคลที่สามจึงจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการแก้ไขความขัดแย้ง ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่สามจะกลายเป็นส่วนหนึ่งในความขัดแย้งเพิ่มขึ้นมา ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่กรณีไม่ยอมรับให้มีบุคคลที่สามเข้ามาเกี่ยวข้อง บุคคลที่สามจำเป็นต้องเลือกจากผู้มีทักษะในการที่จะวินิจฉัยหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งได้ รวมทั้งต้องสามารถชักนำให้คู่กรณีมาพบปะเจรจากันอย่างเปิดเผยจริงใจเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจและตกลงยุติข้อขัดแย้ง

เมื่อกล่าวโดยสรุป ผู้เขียนมองว่าทุกๆ คนต้องรู้จุดหลักในการเจรจา หรือจุดประสงค์ของการเจรจา ว่าต้องการอะไร แล้วก็จะสามารถเห็นด้วยทิศทางเมื่อเริ่มเจรจา ควรหลีกเลี่ยงช่วงเวลา หรือการแทรกแซงที่ทำให้เกิดส่วนเบี่ยงเบน ในการพิจารณาข้อตกลง จะต้องใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นสำคัญ เพราะว่า มันแสดงว่าคุณรู้จักตนเอง มีความมั่นคง แข็งแรง ไม่อ่อนแอ เมื่อคุณรู้จักตนเอง คุณจะสามารถมองเห็นส่วนดี และข้อบกพร่องของคำแนะนำในเรื่องที่เจรจา ตกลงกัน และเมื่อมีความเชื่อมั่นในตนเอง คุณจะรู้ว่าคุณต้องการอะไรและไม่ต้องการอะไร

5. สันติวิธี : อีกทางเลือกการแก้ไขความขัดแย้ง

สันติวิธีเป็นวิธีการเดียวที่สนับสนุนการคิด และการปฏิบัติการในการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ทั้งทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจและสังคม (UNESCO. 2000) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่ใช้ความรุนแรงดังกล่าวนี้ ประกอบไปด้วยความเป็นธรรม ทั้งในแง่ของยุติธรรม ความเที่ยงธรรม การยกย่องและให้เกียรติมนุษย์ในสถานะของเพื่อนร่วมโลกคนหนึ่งซึ่งรักสุขและเกลียดกลัวความทุกข์เช่นเดียวกันสำหรับรูปแบบการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งแบบสันติวิธี (Hansa Dhammaso.2005) นั้น มีวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งทางการทูตเชิงสันติ (Peaceful Diplomatic Means) ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นทางเลือกในหลายทางเลือกที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันประกอบด้วยแนวทางในการแก้ไข 4 วิธี คือ

1) การเจรจา (Negotiation) เป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งแบบสันติวิธีด้วยการแสดงออกซึ่งข้อเสนอที่ต้องการให้ได้รับการตกลงบนพื้นฐานของประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน (Fred C. Ikle,1964) และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความรู้สึกของกันและกัน(Wanchai Watthnasap. 2009) หรือเป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม ความมุ่งหมายที่อยากจะมีการตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติที่จะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีต่อกันในอนาคต (Nopnithi Suriya.1983)

2) การไต่สวน (Inquiry) เป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งแบบสันติวิธีที่มุ่งเน้นการจัดการข้อพิพาททั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ระบบการไต่สวนระหว่างประเทศเกิดขึ้นเพื่อระงับข้อพิพาทระหว่างประเทศ ทั้งนี้หากไม่สามารถตกลงกันได้โดยทางการทูตอันเนื่องมาจากมีความเห็นขัดแย้งกัน ก็ให้จัดตั้งคณะกรรมการไต่สวนขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาโดยหาข้อเท็จจริงอันแน่ชัดด้วยการสืบสวนที่ปราศจากความลำเอียงและด้วยความบริสุทธิ์ใจ (Chawat Phisuthiphan:6-7) อยู่ในวงจำกัดเฉพาะข้อเท็จจริงเท่านั้น ไม่มีลักษณะชี้ขาด ไม่มีลักษณะบังคับ และไม่มีผลผูกพันให้รัฐคู่กรณียอมรับแต่อย่างใดแต่ก็อาจมีประโยชน์ในการยุติปัญหาต่อไปได้ (Preecha Eiamta.1982)

3) การไกล่เกลี่ย (Reconciliation) เป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งแบบสันติวิธีในกรณีที่คู่กรณีไม่สามารถหาข้อยุติร่วมกันได้ จึงต้องอาศัยบุคคลที่สามที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงหรือหาทางออกให้กับปัญหาคความขัดแย้งร่วมกัน โดยจะดำเนินการในลักษณะไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง (Mediation) (Wanchai Watthnasap, 2009) หรือไกล่เกลี่ยโดยอาศัยคนกลางเป็นคนติดต่อเชื่อมประสาน (Good Officer or Facilitator) (Clyde Egleton, 1948) ทั้งสองฝ่ายก็ได้

4) การประนีประนอม เป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งโดยการมุ่งแสวงหาข้อสรุปที่สมเหตุสมผลและเป็นที่ยอมรับของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย (Leland M. Goodrich & Edward Hambro, 1949) เป็นการแสวงหาจุดร่วมและ สงวนจุดต่างของคู่กรณี โดยยึดหลักการที่ว่าประเด็นใดที่สามารถที่จะหาทางออกร่วมกันได้บนพื้นฐานของเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้รีบดำเนินการในทันที ในขณะที่ประเด็นใดยังคงมีความแตกต่างในทางความคิดหรือเหตุผลให้ สงวนเอาไว้เพื่อรอจังหวะและโอกาสที่เหมาะสมที่จะนำกลับมาพิจารณาใหม่อีกครั้ง (Sompong Choomak. 1987)

6. แนวทางการแก้ไขความขัดแย้งตามพระพุทธศาสนา

สังคมปัจจุบันนี้มีการแตกแยกไม่ลงรอยกัน ทั้งภายในและภายนอก จะเห็นได้ชัดเกือบทุกระดับของสังคม เกิดความเครียด ความก้าวร้าวกระจายไปทั่ว เมื่อเป็นเช่นนี้การที่จะหันหน้าเข้าหากัน ปรีกษาหารือ แก้ไขปัญหาต่างๆ จึงเป็นไปได้ยาก ซึ่งเรื่องที่เกิดขึ้นมานี้ย่อมมีผลกระทบโดยตรง และโดยรอบ ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ จึงทำให้ต้องยั้งดั้นรนเอาตัวให้รอดพ้นปัญหา เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้เขียนเสนอทางออกเพื่อเป็นทางเลือกสำหรับลดความขัดแย้งตามมิติทางพระพุทธศาสนา

ความขัดแย้งเกิดขึ้นพระพุทธศาสนา มองว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่จะต้องมีการจัดการให้ ความขัดแย้งเหล่านั้นสงบลง เพราะถือเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับสังคมมนุษย์ที่มีธรรมชาติอยู่อย่างหนึ่ง คือรักสุขเกลียดทุกข์และไม่ชอบความวุ่นวายหรือปัญหาที่จะก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเอง แม้ว่าในบางคราวจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งในสังคมของตนเองจนอาจจะดูเป็นว่ามนุษย์เองที่เป็นคนที่ชอบความรุนแรงหรือเป็นต้นเหตุของการสร้างปัญหาขึ้นเอง ซึ่งความเป็นจริงแล้วความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์นั้นมีเหตุผลมาจาก (1) ความแตกต่าง (2) ความเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่างนั่นเองที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งโดยที่ความแตกต่างนั้นเป็นมวลงหนึ่งที่จะต้องลื่นไหลไปตามสภาวะหลักของธรรมชาติก็คือ “ความเปลี่ยนแปลง” เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงผสมกับความแตกต่างที่มีอยู่ในที่สุดก็ก่อให้เกิดความขัดแย้งและพัฒนาผลของการขัดแย้งให้เป็นที่ไปในฝ่ายบวกและฝ่ายลบ ซึ่งสังคมมนุษย์นั้นมีความแตกต่างอยู่ภายใต้ความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นสังคมมนุษย์จึงมีความขัดแย้งเป็นธรรมชาติหรือเป็นปกติ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นจึงเป็นหน้าที่ของมนุษย์ที่จะจัดการหรือบริหารความขัดแย้งนั้นให้ลงตัวและสงบให้ได้เพื่อที่จะสร้างความสงบสันติและผาสุกให้เกิดขึ้นในสังคมให้ได้ และในการจัดการความขัดแย้งในสังคมมนุษย์ตามแนวทาง

ของพระพุทธศาสนานั้นก็ต้องดำเนินไปใน 2 แนวทางที่สำคัญก็คือ (1)การจัดการความขัดแย้งภายในและ (2) การจัดการความขัดแย้งภายนอก

1) การจัดการความขัดแย้งภายใน สำหรับการแก้ไขปัญหาหรือการจัดการความขัดแย้งภายในที่มีสาเหตุภายในมาจาก รากเหง้าของอกุศลและกุศลภายในจิตใจ เพราะธรรมชาติของความขัดแย้งมักมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งด้านบวก หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศล เช่น ความไม่โลภ ความไม่โกรธ ความไม่หลง การมีเจตนาที่ดี การหวังดีหรือปรารถนาดีต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือต่อองค์กร แต่ปัญหาเกิดขึ้นเมื่อบุคคล กลุ่มคนหรือองค์กรไม่เห็นด้วย หรือไม่ยอมรับในเจตนาเช่นนั้น จึงทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความเห็นที่แตกต่างทัศนคติที่ไม่ตรงกัน หรือการมองเป้าหมายที่แตกต่างกัน เป็นต้น ส่วนด้านลบ หมายถึง การมีจิตที่เป็นอกุศล เช่น ความโลภ ความโกรธ ความหลง อยากได้ อยากใหญ่ อยากมี อยากเป็น ทิฐิมานะ การถือตัว การยึดมั่นในค่านิยมทางสังคม เป็นต้น

2) การจัดการความขัดแย้งภายนอก สำหรับความขัดแย้งภายนอกที่มีสาเหตุปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ การเข้าถึงข้อมูลที่แตกต่างกัน การแก่งแย่งช่วงชิง การใช้อำนาจเหนือกว่า การไม่มีส่วนร่วม การขาดข้อมูล การขาดความสัมพันธ์ที่ดี การขาดความน่าเชื่อถือ การตีความที่แตกต่าง การขาดความสามัคคี การขาดความยุติธรรม ไม่เสมอภาค ไม่สมประโยชน์ การครอบงำ การเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ หรือแม้แต่โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และกฎหมายที่แตกต่าง เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นความขัดแย้งที่มีปรากฏอยู่โดยทั่วไปและเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์

ความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนา การสร้างกุศลที่ถูกต้องตามหลัก พระพุทธศาสนา ทำให้มีสติปัญญาสามารถควบคุมจิตใจให้ประกอบด้วยเหตุผลในการแสดง พฤติกรรม ไม่ให้สร้างปัญหาให้เกิดขึ้นต่อตนเองผู้อื่น (Surapol Suyaporn. 2017) ปัญหาความขัดแย้งนั้นเกิดขึ้นมาจากเหง้าแห่งกิเลสที่เรียกว่า "ปปัญจธรรม" ซึ่งประกอบด้วย ตัณหาหรือความอยาก ทิฐิหรือความเห็น และมานะหรือความถือตัว ความลำพองตน ความทะนงตน ซึ่งหากกิเลสทั้ง 3 อย่างนี้แบ่งบานหรือเจริญงอกงามจะทำให้เกิด "อกุศลมูล" ที่ประกอบด้วย โลภะ โทสะ โมหะ และส่งผลให้เกิดวิวาหมูลและอนูวาหมูลเกิดขึ้นติดตามมา นอกจากนั้นความขัดแย้งทั้ง 5 ด้าน คือ ความขัดแย้งด้านข้อมูล ข้อเท็จจริง (Data Conflict) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) และความขัดแย้งด้านความเชื่อหรือค่านิยม (Value Conflict) ซึ่งขณะเดียวกันมุมมองที่มีต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง พระพุทธองค์ทรงสั่งสอนให้พุทธศาสนิกชนใช้หลักอริยสัจ 4 มาเป็น

เครื่องมือในการแก้ไขปัญหา และใช้ "มรรควิธี" เป็นแนวทางหรือวิธีการในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งประกอบด้วย 1) สัมมาทิฐิ (ปัญญาเห็นชอบ) หมายถึง การปฏิบัติอย่างเหมาะสมตามความเป็นจริงด้วยปัญญา 2) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) หมายถึง การใช้สมองความคิดพิจารณาแต่ในทางกุศลหรือความดีงาม 3) สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) หมายถึง การพูดต้องสุภาพ พูดในสิ่งที่สร้างสรรค์ดีงาม 4) สัมมากัมมันตะ หมายถึง การประพฤติดีงามทางกาย 5) สัมมาอาชีวะ หมายถึง การทำมาหากินอย่างสุจริตชน ไม่คดโกง เอาเปรียบผู้อื่น 6) สัมมาวายามะ หมายถึง ความอุตสาหะ พยายาม ประกอบความเพียรในการกุศลกรรม 7) สัมมาสติ หมายถึง การไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ จิตเลือนลอย ดำรงอยู่ด้วยความรู้ตัวอยู่เป็นปกติ และ 8) สัมมาสมาธิ หมายถึง การฝึกจิตให้ตั้งมั่น สงบ สดจากกิเลส นีรวรณอยู่เป็นปกติ ทั้งนี้การที่จะนำมรรคมงคล 8 มาประยุกต์ใช้นั้นในทางพระพุทธศาสนายังย่อลงมาเหลือเพียง 3 ด้านสำคัญก็คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ตามหลักไตรสิกขามาเป็นกรอบในการพัฒนาคน ให้เกิด "สัมมาทิฐิหรือความเห็นชอบ" และเป็นความเห็นชอบที่เป็น "ทิฐิสามัญญตาหรือความเห็นชอบที่เห็นพ้องต้องกัน" มาสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดมี "ความสามัคคีธรรม" ให้เกิดขึ้นในทุกสังคมในที่สุด

การปลูกฝังจริยธรรมเพื่อความงามทางอารมณ์ เป็นการฝึกจิต ให้มีคุณภาพ มีสมรรถภาพจิตดี การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิต มีความพึงพอใจต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในกรอบและระเบียบแบบแผน ประเพณี และวัฒนธรรมที่ดีงามได้และไม่ทำให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม(Rattapon Yenjaime. 2017)

7. สรุป

ปัญหาทุกปัญหาที่สังคมไทยกำลังเผชิญอยู่นั้น เป็นบทเรียนที่แลกมาด้วยมูลค่ามหาศาลที่ทุกคนได้รับ สาเหตุที่แท้จริงของทุกปัญหานั้นมาจากเหตุเพียงเหตุเดียว คือ ความด้อยคุณภาพของประชากร ทั้งระดับครอบครัว ระดับสังคม ระดับชาติ จำนวนประชากรที่มีคุณภาพต่ำเป็นจำนวนมากในสังคมเหล่านั้น ดังนั้น การแก้ปัญหาจึงต้องทำทุกวิถีทางที่จะสร้างคุณภาพที่สูงขึ้นไปแก่ประชาชนในสังคมไทย ด้วยหลักการของพุทธศาสนาที่จะช่วยลดความขัดแย้งคือหลักการที่ว่า “เวรย่อมระงับด้วยการไม่จองเวร” เพราะการจองเวรจะไม่รู้จักจบสิ้น ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ให้เจริญในอารยธรรมโดยการใช้ปัญญาเพื่อนำไปสู่สันติภาพและ ความสงบสุขนับเป็นจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา จะอย่างไรก็ตาม แนวทางการต่อสู้หรือปฏิบัติการสันติวิธีและสันติภาพนั้น มีนัยหลายประการที่สอดคล้องกัน ถึงกระนั้น ท่ามกลางวิกฤติการณ์ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งและ

ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในทั่วทุกมุมของสังคมนั้น ทำให้แนวคิดและปฏิบัติการสันติวิธีและสันติภาพนั้นได้กลายเป็นคู่มือสำคัญสำหรับการเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงอยู่เสมอๆ จนทำให้ “สันติวิธี” นั้น ได้เปลี่ยนสถานะจาก “ทางเลือกใหม่” ที่สังคมให้ความสนใจไปสู่แนวคิดที่เป็นรากฐานในการดำเนินแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงในกลุ่มชน ชุมชน สังคม ประเทศชาติและประชาคม ต่างๆ ในยุคปัจจุบันนี้

References

- Butler. Judith. (1987). *Subjects of desire: Hegelian reflections in twentieth-century France*. New York: Columbia University Press.
- Center for Peace and Good Governance Public participation and conflict management. (2002). Bangkok: King Prajadhipok's Institute.
- Clyde Eagleton. (1964). *International Government*. New York : The Ronald Press. 1948.
- Fred C. Ikle. *How Nations Negotiate*. New York : Haper & Row.
- Gaetano Mosca. (1939). *The Ruling Class*. Hannah D. Kahn tran. Arthur Livingston. ed.. New York : McGraw – Hill..
- Georg Simmel. (1955). *Conflict and the Web of Group Affiliations*. Kurt H. Wolf tran. Glencoe Illinois: Free Press.
- Hansa Dhammaso. (2005). *"The Paradigm of Conflict Management by Buddhist Peace: A Case Study of Ivory Watershed Case. Chiang Mai Province. Doctor of Philosophy Buddhism*. Graduate school Mahachulalongkornrajavidyalaya University .
- Johnson, David., W.& Johnson, Roger., (1987) T. *Learning Together and Alone : Cooperative, Competitive and Individualistic Learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Karl Mark. (1904) *The Manifesto of the Communist Party*. Chicago : Kerr..
- Kuehn. Manfred. (2001) *Kant: a Biography*. Cambridge University Press.
- Leland M. Goodrich & Edward Hambro.(1949. p. 241) *Charter of United Nation*. Boston : World Peace Foundation.
- Lewis A. Coser.(1965). *The Function of Social Conflict*. Glencoe Illinois : Free Press.

- Ludwig Feuerbach.(1987) “The Essence of Christianity” in *Religion and Liberal Culture*. ed.. Chicago: University of Chicago Press.
- Max Weber.(1968). *Economy and Society*. Guenter Roth and Claus Wittich eds. New York : Bedminster Press.
- Nopnithi Suriya. (1983). *"Dispute resolution by peaceful means". Teaching materials in international law, political science*. Bangkok: Thammasat University.
- Owens,R.,G. (1991). *Wrganizational Behavior in Education (4th ed)*.New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Preecha Eiamtat. (1982). *International Law Department*, Muang District. Bangkok: Thammasat University.
- Rattapon Yenjaima. (2017, April - June).Promotion Of Strengthening The Development Monk For Drivingthe Development In Lower North Region. *Journal of MCU Social Science Revier*. 6(2),435
- Royal Academy. (2003). *Dictionary of the Royal Institute 1999*. Bangkok: Longmeeks Publications.
- Smit Sachchukorn. (2007). *Action Plan* (3th ed). Bangkok: October.
- Sompong Choomak. (1987). *"International disputes and international dispute settlement"* Department of International Law and International Organization Unit 6-10 Bangkok: Mass Printing Workshops.
- Sotheb Soontornbhesaj. (1997). *Contemporary Sociological Theory. Basic concepts of social and cultural theory*. Chiang Mai: Kobe Vision Public Company Limited.
- Surapol Suyaporm. (2017 April - June). A Model of Human Resource Development in Accordance With The Sangha Development in Petchaboon Province. *Journal of MCU Social Science Revier*. 6(2),276.
- Thongchai Santiwong and Somchai Santiwong. (2003) *15 Great Strategy: A Case Study of Thai Business Strategy*. Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Wanchai Watthnasap. (2009). *Conflicts: Principles and solutions*.Khon Kaen: Siripan Printing Works Offset.