

# คำนำ

เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันเป็นการสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงมหาดไทย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สถาบันดำรงราชานุภาพจึงได้จัดทำ “เอกสารความรู้ สดร.” ฉบับที่ 23/ปีงบประมาณ 2551 เรื่อง “การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี” ขึ้น แจกจ่าย เผยแพร่ ให้ข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้รับทราบ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารความรู้ สดร. ฉบับนี้ นำลงเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ สถาบันดำรงราชานุภาพ ([www.stabundamrong.go.th](http://www.stabundamrong.go.th)) ด้วย

สถาบันดำรงราชานุภาพ  
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย  
กันยายน 2551



# การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

สถาบันดำรงราชานุภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

## บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยได้รับแนวความคิดสันติวิธีและกำหนดแนวทางนี้เป็นรูปธรรม ซึ่งได้ปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ เป็นต้น



สำหรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 69 ได้บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีสิทธิต่อต้านโดยสันติวิธีซึ่งการกระทำใดๆ ที่เป็นไปเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจในการปกครองประเทศโดยวิธีการซึ่งมิได้เป็นไปตามวิถีทางที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญนี้ บทบัญญัติดังกล่าวสะท้อนคุณค่าของสันติวิธีที่อยู่ในตัว คือ ยอมรับการอยู่ร่วมกันบนกติกาเดียวกัน มิใช่เมื่อเห็นต่างกันแล้วต้องต่อสู้กันด้วยวิธีรุนแรง



นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2554 เป็นนโยบายระดับชาติที่มีเป้าหมายมุ่งสู่การสร้างสภาวะแวดล้อมที่สันติสุข มีภูมิคุ้มกันปัญหาต่างๆ ที่สามารถคัดกรองสิ่งที่เป็นคุณและโทษที่จะเข้ามากระทบต่อความมั่นคงของรัฐและประชาชน รวมทั้งสามารถแก้ไขสาเหตุที่เป็นรากเหง้าของภัยคุกคาม เพื่อให้เกิดความมั่นคงที่ยั่งยืนและให้การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่นโดยภาครัฐ ภาคประชาชนและภาคส่วนต่างๆ ในสังคมให้ความสำคัญในการนำไปเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนงานและโครงการในขอบเขตภารกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถสนองผลประโยชน์แห่งชาติในทิศทางที่สอดคล้องและเป็นเอกภาพประกอบด้วยนโยบาย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรกเป็นนโยบายเฉพาะหน้า ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สังคมไทยผ่านพ้นสถานการณ์วิกฤติด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจไปได้โดยเกิดผลกระทบน้อยที่สุด ทุกฝ่ายภายในชาติเข้าใจและรู้เท่าทันสถานการณ์ที่เป็นจริง มีความไว้วางใจกัน พร้อมเผชิญและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

ส่วนที่สองเป็นนโยบาย ในระยะ 5 ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้การพัฒนาทุกด้านดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ประชาชนภายในชาติมีความสมัครสมานสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถรักษาคุ้มครองผลประโยชน์สำคัญของชาติไว้ได้



อย่างยั่งยืน สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากความขัดแย้งและวิกฤติการณ์ต่างๆ ประเทศไทยได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีและความเชื่อมั่นจากนานาประเทศ

**ความหมาย “สันติวิธี”**



พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546:1166) สันติวิธี หมายถึง วิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ เช่น เจรจาสงบศึกโดยสันติวิธี

พระไพศาล วิสาโล เครือข่ายพุทธิกา ให้ความหมายของสันติวิธีว่า สันติวิธีมิใช่การยอมจำนนหรืออยู่นิ่งเฉย ปล่อยให้อีกฝ่ายมากระทำโดยไม่ตอบโต้ แต่ที่จริงสันติวิธีคือการตอบโต้อีกแบบหนึ่งโดยไม่ใช้ความรุนแรง ทั้งนี้ เพื่อหยุดยั้งพฤติกรรมอันไม่ถูกต้องหรือเพื่อปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้เป็นไปในทางสันติ



สันติวิธีไม่ได้หมายถึง การหนีปัญหา แต่เป็นการเผชิญกับปัญหา และบ่อยครั้งต้องมีการเผชิญหน้ากับคู่กรณีโดยปราศจากอาวุธ ดังนั้น จึงต้องอาศัยความ



## การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

กล่าวหาญและความเดือดเดี่ยว ขณะเดียวกัน สันติวิธียังหมายถึงการ  
สร้างเงื่อนไขที่ยุติความรุนแรง หรือขจัดเงื่อนไขที่ส่งเสริมพฤติกรรม  
อันเป็นปัญหา ดังนั้น จึงต้องอาศัยปัญญาที่เข้าใจกระจ่างชัดในรากเหง้า  
ของปัญหาและสามารถคิดค้นมาตรการที่สร้างสรรค์ได้

รศ.ดร. โคทม อารียา ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนา  
สันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล ให้คำนิยามคำว่า “สันติวิธี” คือ วิธีการ  
จัดการกับความขัดแย้งวิธีหนึ่ง การใช้สันติวิธีมีเหตุผลสำคัญตรงที่ว่า  
เป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุดทั้งระยะสั้นระยะยาวทั้ง  
รูปธรรมและนามธรรม ผิดกับการใช้ความรุนแรงซึ่งทุกฝ่ายอ้างว่าเป็น  
วิธีการสุดท้าย ในบางกรณีสามารถบรรลุผลในระยะสั้นเป็นรูปธรรม  
ชัดเจน แต่หากความขัดแย้งยังคงอยู่ เพียงแต่ถูกกดไว้ โอกาสที่จะ  
เกิดความรุนแรงในระยะยาวย่อมมีอยู่ ส่วนในทางนามธรรม เช่น  
ความเข้าใจอันดี ความสามัคคีปรองดองนั้นเกิดขึ้นได้ยากด้วยวิถี  
ความรุนแรง

บางคนมองสันติวิธีในลักษณะปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจ เช่น  
การเข้าปฏิบัติการใช้ความรุนแรงเพื่อให้รัฐหรือผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลง  
นโยบายหรือพฤติกรรม บางคนใช้สันติวิธี เพราะความเชื่อว่าจะให้ผล  
ที่ยั่งยืนและเป็นไปตามหลักจริยธรรม หรือ ศาสนธรรม บางคนใช้  
สันติวิธีตามหลักการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งไปสู่รูปแบบอื่นที่จะ  
จัดการได้ดีกว่า โดยไม่ใช้ความรุนแรง



ลักษณะสำคัญของสันติวิธี คือไม่ใช่วิธีที่เฉื่อยชาหรือยอมจำนน หากเป็นวิธีที่เข้มแข็ง และต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่ยุทธวิธี

ที่เลือกใช้ในบางโอกาสหากเป็นยุทธศาสตร์ที่ปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นสังขรณ์ที่น่าเชื่อถือไม่ใช่วิธีที่ดีในเชิงกระบวนการเท่านั้น หากเป็นวิธีที่หวังผลที่กลมกลืนกับวิธีการด้วย

คณะอนุกรรมการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ให้ความหมายของสันติวิธีว่าน่าจะประกอบด้วย 3 แง่มุม ดังต่อไปนี้

1) การแก้ปัญหาโดยไม่ใช่วิธีรุนแรง เช่น จัดการกับผู้ชุมนุม โดยไม่ใช่อาวุธ หรือต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมด้วยการชุมนุมอย่างสงบ การตื้อแพ่ง หรือการคว่ำบาตร ทั้งนี้ รวมไปถึงการไม่ตอบโต้ความรุนแรงด้วยความรุนแรง

2) การขจัดเงื่อนไขแห่งความรุนแรง และสร้างเงื่อนไขแห่งสันติวิธี เช่น การดูแลมิให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน การขจัดความยุติธรรม การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกป้องชุมชน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สามารถเข้าถึงทรัพยากรสาธารณะ



ได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ปลอดภัยจากความยากไร้ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ได้รับความเคารพ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การขจัดความรุนแรงเชิงโครงสร้าง

3) ทักษะคติที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เช่น ความเอื้ออาทร ความห่วงใย ความใจกว้าง ยอมรับความหลากหลาย และเคารพความแตกต่าง การรู้จักให้อภัย ไม่แบ่งเขาแบ่งเรา รวมถึงทักษะที่ว่าความรุนแรงมิใช่ทางออก จะแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนและได้ผลต้องสันติวิธี

มูลนิธิส่งเสริมสันติวิถี ให้ความหมายของสันติวิถีว่า คือ วิถีแห่งการดำเนินชีวิต ซึ่งมีรากฐานมาจากการจัดการปัญหาความขัดแย้งในสัมพันธภาพของมนุษย์ ไม่ว่าจะในระดับปัจเจกหรือกลุ่มบุคคล เป้าหมายของสันติวิถีคือ การใช้ประโยชน์จากขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม และค่านิยมของชุมชน เพื่อเปลี่ยนความขัดแย้งนั้นมาสู่สัมพันธภาพ



ที่เอื้อประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติด้วยเหตุนี้ สันติวิถีจึงมีความสำคัญกับการเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือ วัย



## รูปแบบของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของสังคม มักมีพลวัตในตัวเอง และสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือร้ายได้ ขึ้นอยู่กับคู่ขัดแย้ง จะผลักดันให้ไปในทิศทางใด อาจสรุปเป็นด้านๆ ได้ดังนี้

1) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ เป็นปัญหาเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนตัว

2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เป็นปัญหาเกี่ยวกับความจำกัดของทรัพยากร หรือกระบวนการ เช่น บทบาทของท้องถิ่นในการตัดสินใจ

3) ความขัดแย้งด้านข้อมูล เป็นเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง และความเชื่อถือได้ของข้อมูลที่มีอยู่

4) ความขัดแย้งด้านค่านิยม เป็นปัญหาที่มาจากการมีโลกทัศน์ ความเชื่อหรือปรัชญาต่างกัน

5) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง เป็นปัญหาที่มาจากระดับในสังคม หรือปัญหาการกระจายของความมั่งคั่งและอำนาจ ซึ่งกรณีพิพาทส่วนใหญ่จะซับซ้อน เกี่ยวข้องกับทุกชนิดของปัญหา





## รูปแบบของ “สันติวิธี”

ดร.มาร์ค ตามไท ได้กล่าวถึง สันติวิธีไว้ว่า มีอยู่สองลักษณะ คือ สันติวิธีในการต่อสู้เรียกร้องให้ได้มา ในสิ่งที่ต้องการ และสันติวิธีในการ แก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้



1) สันติวิธีในการต่อสู้หรือเรียกร้อง (Peaceful Demonstrate/Protest) : แนวทางในการต่อสู้นี้เป็นแนวทางที่ถูกนำมาใช้ เมื่อเกิดความไม่พอใจ หรือมีความเห็นไม่สอดคล้องกับผู้ที่มีอำนาจ มีการดำเนินการในลักษณะของการประท้วง หรือการเรียกร้อง หรือ การต่อสู้โดยการยื่นหนังสือขอเข้าพบ หรือการชุมนุมกันเพื่อแสดงออก ถึงความไม่เห็นด้วย หรือแสดงออกถึงความคิดเห็นที่แตกต่างจาก ผู้มีอำนาจ โดยสงบ สันติ ไม่มีอาวุธ การต่อสู้ในแนวทางนี้อาจจะ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กระบวนการเรียกร้องหรือไม่เชื่อฟังที่ไม่ใช้ ความรุนแรงหรือที่เรียกกันว่า “การดื้อแพ่ง” หรือ “อารยะขัดขืน” (Civil Disobedience) ที่กำลังเป็นที่นิยม

คำที่ว่าไม่ใช้ความรุนแรงนี้ก็มีข้อถกเถียงว่าอย่างไรคือ “ไม่รุนแรง” หากจะพิจารณาจากผู้ที่เป็นต้นแบบของการต่อสู้ อย่าง ไม่ใช้ความรุนแรง หรือ “อหิงสา” อย่างเช่น มหาตมคานธี ซึ่งต่อสู้



เรียกร้องเอกราชให้ประเทศอินเดีย  
 พ้นจากการปกครองของอังกฤษ  
 กระบวนการต่อสู้ไม่ว่าจะเป็น  
 การอดข้าว หรือการประท้วงโดย  
 รูปแบบใดๆ ของมหาตมคานธี  
 กระทำโดยไม่ใช้ความรุนแรงทาง

กาย วาจา และแม้แต่ใจ การประท้วงของมหาตมคานธี จึงต่างจาก  
 การประท้วงที่เราเห็นๆ ในประเทศไทย นอกจากนั้นท่านเองยัง  
 กำหนดไว้ในกระบวนการเรียกร้องว่า จะต้องยอมปฏิบัติตามต่อบท  
 กฎหมายที่อาจจะยังไม่เปลี่ยนแปลง คือ รู้ว่าทำผิดกฎหมายและ  
 พร้อมที่จะยอมให้จับไปขัง ไม่ได้ประกาศในการเรียกร้องใดๆ ว่า  
 “ต้องไม่เอาผิดข้าพเจ้า และบรรดากลุ่มผู้ชุมนุมประท้วง” แต่อย่างใด

**2) สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Peaceful Conflict Resolution) :** สำหรับแนวทางนี้เป็นแนวทางที่ใช้ในการ  
 แก้ปัญหาหลังจากที่ความขัดแย้งหรือ  
 ข้อพิพาทเกิดขึ้นแล้ว และพยายาม  
 ที่จะยุติความขัดแย้งโดยการใช้นโยบาย  
 ที่สันติ ซึ่งแนวทางที่เด่นชัดที่สุดได้แก่  
 การเจรจาไกล่เกลี่ย (Negotiation) กันเอง





## การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

ระหว่างคู่พิพาท หรือโดยมีคนกลาง ซึ่งเป็นบุคคลที่สาม (เป็นบุคคลเพียงคนเดียวหรือหลายคนก็ได้) ช่วยในกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย แต่ไม่ได้ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาด หากมีบทบาทเป็นผู้กำกับกระบวนการเจรจาให้ดำเนินไปได้อันจะนำไปสู่ทางออก คือการยุติความขัดแย้ง หรือเพื่อให้ได้ “ข้อตกลงร่วมกัน” ซึ่งอาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “การสร้างสันติ” (Peace Building)

### การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

ทุกภาคส่วนของสังคมอันประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมควรก่อตั้งกลไกส่งเสริมสันติวิธี ในส่วนของภาครัฐพึงปฏิบัติตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 187/2546 ลงวันที่ 1 กันยายน 2546 ซึ่งมีหลักการ “บรรทัดฐานการจัดการความขัดแย้ง ต้องยึดมั่น “สันติวิธี” เป็นวิถีเดียวที่เป็นธรรมและสร้างความสงบสุขที่ยั่งยืน” องค์การของรัฐต้องนำพื้นฐานทางปรัชญาของสันติวิธี 3 ประการมาใช้ในการจัดวางระบบการจัดการความขัดแย้ง ดังนี้

#### 1) กรอบความคิดของสันติวิธี

- ไม่มีความเกลียดชัง
- เป้าหมายในการใช้สันติวิธีต้องเป็นธรรม
- ผู้ใช้ฝ่ายรัฐยอมรับทุกซ์เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคง

ของชาติและความปลอดภัยของผู้คนในบ้านเมือง



2) ยุทธศาสตร์สันติวิธี

- พื้นคึนความไว้วางใจในสังคมไทย
- ลดอคติและความเกลียดชัง
- สร้างความร่วมมือระหว่างทุกฝายที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมความเข้าใจสันติวิธี

3) มาตรการการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

- ป้องกันมิให้ความขัดแย้งกลายเป็นความรุนแรง
- จัดการความขัดแย้งด้วยการรักษาประโยชน์ร่วมกัน
- แก้ไขสถานการณ์เผชิญหน้าด้วยสันติวิธี

สำหรับการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มี 3 วิธี ด้วยกันคือ

1) การป้องกันมิให้ความขัดแย้งกลายเป็นความรุนแรง ด้วยความ “โปร่งใส” โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของฝายต่างๆ อย่างแท้จริง แนวทางปฏิบัติข้อนี้ประกอบด้วยเกณฑ์เชิงปฏิบัติ 2 ประการ คือ

“ความโปร่งใส” หมายถึง การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีควมโปร่งใส ซึ่งเป็นเกณฑ์เชิงปฏิบัติเพื่อพื้นคึนความไว้วางใจในสังคมไทย



“การมีส่วนร่วม” หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วย

การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

ดังนั้น “การมีส่วนร่วม” จึงเป็นการกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนโดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่ขัดแย้งกัน โดยให้ความสำคัญกับตำแหน่งคู่ขัดแย้ง ในฐานะส่วนย่อยของสังคมไทย ซึ่งมีความสำคัญเสมอกัน

นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการสร้างสันติในใจของทุกคน ได้แก่ การส่งเสริมสันติวัฒนธรรม ชันติธรรม ความอ่อนปรน การลดอคติ การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน เป็นต้น



2) การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้ว ด้วยการเคารพสิทธิของประชาชนและให้มีการสื่อสารสองทางระหว่างฝ่ายต่างๆ บนพื้นฐานของความเสมอภาค ปราศจากอคติและความเกลียดชัง เพื่อให้การจัดการความขัดแย้งมีความคืบหน้าอย่างสร้างสรรค์ แนวทางปฏิบัติข้อนี้มีความมุ่งหมายเพื่อให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นพัฒนาไปในทางที่สร้างสรรค์ ด้วยการให้ความสำคัญกับ “การสื่อสารสองทาง” ซึ่งจะดำเนินไปบนฐานอำนาจและความสำคัญที่เสมอกัน เพื่อลดอคติและความเกลียดชัง และให้ความสำคัญกับผู้คนในสังคมไทยที่มีวัฒนธรรมและความเห็นต่างกันบนฐานคิดที่ว่า ความหลากหลายทางความเห็นและความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นฐานพลังของสังคมไทย “การสื่อสารสองทาง” จึงมีลักษณะที่คู่ขัดแย้งสามารถมีปฏิสัมพันธ์ ในเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทั้งในเรื่องข้อมูล การแสวงหาข้อตกลงร่วมกันที่เป็นธรรม อาทิ การเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมการมีเวทีสื่อสารสร้างความเข้าใจและมีส่วนร่วมระหว่างรัฐกับประชาชน การมีบุคลากรเจรจาไกล่เกลี่ย ทั้งนี้ “การสื่อสารสองทาง” จะแตกต่างและไม่ใช่การประชาสัมพันธ์ซึ่งมีลักษณะที่มุ่งให้ข้อมูลในทางเดียวและขาดการมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน





เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น คู่กรณี มักคิดว่าตนถูกและอีกฝ่ายผิด ในกรณีนี้ ความยุติธรรม หมายถึง การพิสูจน์ว่า ใครผิดใครถูก โดยฟังศาลยุติธรรมหรือศาลอื่นๆ หรือฟังการไกล่เกลี่ยโดยศาล หรือฟังอนุญาโตตุลาการ หรือฟังการไกล่เกลี่ย โดยผู้มีอำนาจที่คู่กรณียอมรับ อย่างไรก็ตาม บางคู่กรณีอาจยอมรับว่าไม่มีใครผิดถูกโดยสมบูรณ์ กรณีเช่นนี้ สามารถคลี่คลายความขัดแย้งไปสู่การชนะ-ชนะด้วยกัน ทั้งสองฝ่าย วิธีการคลี่คลายนั้นอาจเป็นการเจรจาโดยตรง หรือฝ่ายที่สามมาช่วย ทำให้คู่กรณีออกจากตำแหน่ง หรือจุดที่ยืนอยู่ ไปสู่พื้นที่การรับรู้ใหม่ที่สามารรถเจรจาแบบถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติต่อกันได้

3) จัดการความขัดแย้งที่กำลังจะกลายเป็นความรุนแรง โดยอาศัยบุคคลากรที่มีทัศนคติต่อคู่ขัดแย้งอย่างฉันท์มิตร มีความเข้าใจเรื่องสันติวิธีอย่างชัดเจนและมีทักษะในการเผชิญกับความขัดแย้ง แนวทางปฏิบัติข้อนี้ตระหนักถึงระดับของสถานการณ์ที่จะต้องได้รับการแก้ไข โดยมีการกำกับที่ดี และมีรูปแบบการเผชิญเหตุที่จะไม่ใช้ความรุนแรง รวมถึง





นำคู่ขัดแย้งมาสู่การแสวงหาทางออกร่วมกัน ทั้งนี้บุคลากรที่รับผิดชอบ จะต้องผ่านการฝึกอบรมเรียนรู้เกี่ยวกับสันติวิธีเพื่อให้มีทัศนคติและความเข้าใจในสันติวิธีอย่างชัดเจนและมีทักษะโดยการมีประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีอีกด้วย

นอกจากนี้ การเยียวยาหรือติดตามผลความขัดแย้งก็เป็นเรื่องสำคัญ โดยเยียวยาผู้แพ้ด้วยความใจกว้างของผู้ชนะ หรือการเยียวยาซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการคืนดี หรือคืนสันติสู่จิตใจ ผลเสียที่เกิดจากความขัดแย้งจะได้หมดไปภายหลังการแก้ไขความขัดแย้งแล้ว ตลอดจนปฏิบัติตามข้อตกลงและขจัดเงื่อนไขความขัดแย้งให้บางเบาหรือหมดไป

**สรุป**

“สันติวิธี” จะไม่พยายามค้นหาว่า ใครผิดใครถูก หรือใครดีใครไม่ดี แต่จะพยายามหาทางออกจากความขัดแย้งสู่ข้อตกลงร่วมกันเป็นหลัก และเมื่อได้จุดประสงค์ร่วมกันแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือพยายามหา “วิธีการ” สู่การบรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน ส่วนการพูดจาต่อรองในเรื่องที่ยากและซับซ้อน เช่น วิกฤติการเมืองและสังคมคงต้องใช้เวลามากพอสมควร แต่ถ้าตกลงจุดประสงค์ร่วมกันได้แล้ว การค้นหาวิธีการมักจะเป็นไปได้ในที่สุด





สันติวิธีจะได้ผลต้องอาศัยเวลาและความอดทน เพราะมักไม่ ให้ผลทันทีทันใด เนื่องจากไม่ได้มุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ให้ผลใน ระยะยาวและยั่งยืนมากกว่า ในขณะที่วิธีรุนแรงนั้นดูเหมือนให้ผล ทันใจเพราะเห็น “ผู้ร้าย” ตายไปต่อหน้าต่อตา แต่ปัญหาก็กินได้หมด ไปไม่ แต่จะยังคงความรุนแรงอยู่ต่อไป

ผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทยทุกระดับ ควรให้ความสนใจ และศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี อย่างจริงจัง เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอในฐานะผู้บริหาร สูงสุดระดับจังหวัด/อำเภอ ย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเป็นคนกลาง ในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในพื้นที่ หรือบางครั้งอาจตกเป็น คู่กรณีในข้อขัดแย้งนั้นเสียเองด้วยซ้ำไป การศึกษาการเรียนรู้เทคนิค วิธีการที่ผู้รู้ศึกษารวบรวมไว้มีความจำเป็นมาก เราคงไม่อาจทำงาน แบบใช้สามัญสำนึก หรือประสบการณ์นักปกครองโดยปราศจาก หลักคิด หรือความเข้าใจในกระแสของโลกในการจัดการความขัดแย้ง ด้วยสันติวิธีได้



## บรรณานุกรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก สิงหาคม 2550.

ไพศาล วิสาโล, บทความพิเศษ สันติวิธีดับไฟใต้. เครือข่ายพุทธิกา/  
<http://budnet.info>.

วันชัย วัฒนศัพท์, “ความขัดแย้ง : หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา.”  
ของ สถาบันพระปกเกล้า : พิมพ์ครั้งที่ 2 / 2547 หน้าที่ 101-103.

โคทม อาริยา, การส่งเสริมสันติวิธี. จดหมายข่าวประชาชน 30 ปี  
14 ตุลาคม : ฉบับที่ 3 ตุลาคม 2546.

วันชัย วัฒนศัพท์, สันติวิธีกับการจัดการความขัดแย้งในนโยบาย  
สาธารณะ. สถาบันพระปกเกล้า.

สุวิทย์ เลหาศิริวงศ์, กรอบการวิเคราะห์ความขัดแย้ง (Conflict Analysis  
Framework). สถาบันพระปกเกล้า (เอกสารการประชุม).

สำนักงานสภาพัฒนาการเมืองแห่งชาติ, การส่งเสริมสันติวิธีในสังคมไทย.  
คณะทำงานวิชาการ.



## การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

สถาบันยุทธศาสตร์สันติวิธี, คู่มือสันติวิธี : คำอธิบายประกอบคำสั่ง  
สำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 187/2546 เรื่อง นโยบายการจัดการ  
ความขัดแย้งด้วยสันติวิธี. คณะกรรมการยุทธศาสตร์สันติวิธี  
สภาความมั่นคงแห่งชาติ.

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.  
2550 - 2554. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา,  
2551.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546:1166). กรุงเทพฯ:  
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2546.

ไพฑูริย์ วัฒนศิริธรรม, “สันติวิธี” กับทางออกวิกฤตสังคมไทย.



# คณะผู้จัดทำ “เอกสารความรู้ สดร.”

## บรรณาธิการบริหาร

นายชยาวุธ จันทร์

ผู้อำนวยการสถาบันดำรงราชานุภาพ

## ที่ปรึกษาของบรรณาธิการ

นายสงวน ธีระกุล

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน

## หัวหน้ากองบรรณาธิการ

นางณิษฐา แสงทอง

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้

## กองบรรณาธิการ

นางวันเพ็ญ ทรวงวิวัฒน์

นางรัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์

นางจรัญญา ศรีไพร

นางกาญจนา แจ่มมินทร์

## ศิลปินกรรม/จัดทำรูปเล่ม

น.ส.อัฉนา เตชะพันธุ์

ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้ สถาบันดำรงราชานุภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

โทร. 0-2221- 5958 , 50557 (สื่อสาร สป.มท.)

“บทความหรือข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในเอกสารความรู้ สดร. เป็นวรรณกรรมของผู้เขียนโดยเฉพาะ สถาบันดำรงราชานุภาพ และกองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย”