

**ความขัดแย้ง: แนวทางการแก้ไขผ่านปรัชญาญแจเก้าดอก
ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล**
**A Conflact: The Solution Through The Nine Keys Philosophy Of
Palangjit Dhamma Jakrawan Institute**

ชนภา ปุณณนันท
Chonnapha Punnanan
สาขานวัตกรรมการสื่อสารการเมืองและสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา
Master of Communication Arts Program in Innovation in Political and Social Communication
cherryandreaw@gmail.com

Received: April 7, 2020

Revised: May 20, 2020

Accepted: May 26, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งผ่านปรัชญาญแจเก้าดอก ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบแนวทางการแก้ไขความขัดแย้ง 3 รูปแบบ ประกอบไปด้วย 1) ความขัดแย้งต่อตนเอง 2) ความขัดแย้งในองค์กร 3) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร ผลการศึกษาพบว่า จุดเริ่มต้นของความขัดแย้ง คือความคิด กระบวนการสันติวิธีจึงเป็นแนวทางหลักของปรัชญาญแจเก้าดอกที่นำมาแก้ไขปัญหา คุณูปการของบทความนี้ทำให้เห็นความขัดแย้งที่เริ่มจากตนเอง ในองค์กร และระหว่างองค์กร รวมไปถึงแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งที่ส่งผลถึงโครงสร้างส่วนรวม ทำให้เกิดความสงบสุขในสังคมของตนและประเทศชาติ โดยปราศจากความรุนแรง

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง ปรัชญาญแจเก้าดอก สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล

Abstract

This article aims to present a solution to conflict through nine-keys philosophy. It presents 3 types of conflict management as follow: 1) Individual Conflict 2) Organization Conflict 3) Inter Organizational Conflict. The study result found that, the starting point of the conflict is the idea and the peaceful method is applied the core of the nine-key philosophy to solve the problems. The contributions of this article was found that the conflict management was begin from the individual Conflict, including as solutions to conflicts that affect the public structure cause the peace in their society and the nation without violence.

Keywords: A Conflict, Nine-Keys Philosophy, Palangjit Dhamma Jakrawan Institute

บทนำ

ปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทยเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นในสังคมของมนุษย์ทั่วไปที่เริ่มมีการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อกัน นับตั้งแต่ในอดีตที่มีการบันทึกประวัติศาสตร์มนุษยชาติ มีหลักฐานข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างสามภรรยา ระหว่างบุคคลในครอบครัว ระหว่างเพื่อนบ้าน ระหว่างเผ่าพันธุ์และเชื้อชาติที่ต่างกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง องค์กรและชุมชน ประชาชนกับรัฐบาลและระหว่างประเทศ จากการที่มนุษย์มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเรื่องธรรมชาติที่มนุษย์จะมีข้อคิดเห็นต่างกัน หรือแม้กระทั่งเกิดการสื่อสารที่ผิดพลาด ทำให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นจากหน่วยที่เล็กที่สุด คือ สถาบันครอบครัว ระหว่างบุคคล ขยายไปถึงความขัดแย้งในสังคมส่วนรวมขนาดใหญ่ คือ ความขัดแย้งในประเทศและระหว่างประเทศ (ณัชชา เพียงพอ, สุวัน ทองปั้น, และจรัส ลีกา, 2562)

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นปัจจุบันฐานคติมาจากความคิดที่ขัดแย้งกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องของการเมือง การทำงานในองค์กร ในชุมชน สถานภาพ ค่านิยมและการมองโลกในแง่ลบที่ต่างกัน ความแตกต่างที่เกิดขึ้นทำให้นักวิชาการ ประชาชนในสังคมไทยเริ่มมีความคิดเห็นว่าจะมีการหาทางออกจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างไร เมื่อย้อนกลับไปตั้งแต่มีการชุมนุมระหว่างกลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติหรือ นปช. และกลุ่มคนเสื้อเหลือง ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างโครงสร้างทางสังคมที่เกิดความเสียหายเป็น วงกว้าง สาเหตุจากความคิดเห็นทางการเมือง วิวาทะทางการเมือง และการตอบโต้ของทั้งสองฝ่าย นำมาซึ่งความสูญเสียในประเทศ นี่คือ ความขัดแย้งระดับชาติ แม้กระทั่งความขัดแย้งระดับองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ล้วนมีความขัดแย้งเริ่มจากปัจเจกบุคคลขยายไปถึงส่วนรวมจนนำมาสู่ความแตกแยก ดังนั้น การจัดการความขัดแย้งจึงนำมาซึ่งทางออกสองรูปแบบ คือ การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และการจัดการความขัดแย้งโดยการใช้กำลังปราบปรามและความรุนแรง เกิดการเสียชีวิตและทรัพย์สิน (นิมิต พลเยี่ยม, 2562)

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ดี ผลลัพธ์จากการจัดการความขัดแย้ง คือ ทั้งสองฝ่ายที่ขัดแย้งซึ่งกันและกันจะต้องไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสูญเสียในสิทธิและเสรีภาพ ดังนั้น ปัจเจกบุคคลที่แก้ไขความขัดแย้งจะต้องมีการวางตัวเป็นกลาง สามารถวิเคราะห์ปัญหาจุดเริ่มต้นของความขัดแย้ง และมองภาพไปถึงการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ผู้จัดการความขัดแย้งกระทำ ดังนั้น แนวคิดสันติวิธีจึงเป็นวิธีที่ผู้นำประเทศ ผู้นำองค์กร หัวหน้าฝ่ายบริหาร บุคคลในครอบครัว นำมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์เพื่อลดการรุนแรงสูญเสีย แต่การจัดการความขัดแย้งแบบสันติวิธีใช้ว่าจะสามารถจัดการความขัดแย้งได้เสมอไป บางสถานการณ์จึงต้องใช้การผสมวิธีระหว่างสันติวิธีและการใช้กำลังปราบปราม เช่น เหตุการณ์ไม่สงบทางการเมือง นอกจากนั้นเมื่อศึกษาการใช้ปรัชญาหรือหลักธรรมทางศาสนาบูรณาการในการจัดการความขัดแย้งแบบสันติวิธี พบว่า แนวทางของมหาตมะ คานธี มีแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยเน้นพลังแห่งความรัก ความดีงามมาแก้ปัญหา ศาสนาคริสต์มีแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยการยึดถือตามคำรัสของพระเจ้าโดยยกความรักของพระเจ้าที่มีต่อผู้ศรัทธาพระองค์ให้ผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ปฏิบัติตามอย่างพระเจ้าโดยการให้อภัยกันและกัน มีเมตตากับเพื่อนมนุษย์ ขณะที่ศาสนาอิสลามมีแนวทางจัดการความขัดแย้งจากคัมภีร์อัลกุรอาน ซึ่งเป็นไปในลักษณะของความปรองดองที่เกิดขึ้นภายหลังจากความขัดแย้ง ศาสนาอิสลามมิได้ห้ามให้ใช้ความรุนแรง แต่เมื่อมีการปะทะกันสองฝ่าย ผลลัพธ์สุดท้าย คือ การปรองดองซึ่งกันและกันและชุมชนที่อาศัยอยู่มิให้เกิดความขัดแย้งที่ลุกลามไปถึงพระเจ้า (Muhammad Oofi Emuso, 2006)

จากความสำคัญของประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้น การพยายามนำแนวทางของศาสนาแก้ไขและจัดการความขัดแย้งที่ได้กล่าวเบื้องต้น ผู้เขียนจึงขอนำเสนอปรัชญาญูแจแก้ดอกเป็นอีกหนึ่งวิธีการและปัจจัยเสริมที่สามารถช่วยจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในรูปแบบของสันติวิธี เพื่อการสร้างสังคมที่สงบสุข

และลดความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเพื่อความสามัคคีปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความขัดแย้ง

การจัดการความขัดแย้งที่นำมาสู่การเจรจาต่อรอง เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาให้มีความเสมอภาคซึ่งกันและกัน นักพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าความขัดแย้งนั้นมีทั้งคุณและโทษ และถ้าหากบุคคลสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งก็จะกลายเป็นผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ที่ผ่านมามีนักคิดที่นำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งอย่างมากมาย เช่น เนลเจน (Neilsen, 1972) ได้เสนอว่าการจัดการความขัดแย้งที่ดีต้องประกอบไปด้วย 1) การแยกกลุ่ม หมายถึง การแยกงานออกจากกันเพราะเมื่อทั้งระหว่างบุคคลมีปัญหากันจึงไม่ต้องพึ่งพากันต่อไป 2) ยึดมั่นในกฎระเบียบ หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ในตน 3) การทบทวนบทบาทหน้าที่ของกลุ่มขัดแย้ง หมายถึง การหาข้อตกลงร่วมกันและทำหน้าที่ตามข้อตกลงที่ได้ตกลงซึ่งกันและกัน 4) แต่งตั้งคนกลางประสานความขัดแย้ง หมายถึง เป็นบุคคลที่มีผู้คนส่วนใหญ่นับถือของระหว่างกลุ่มที่ขัดแย้ง และไกลเกลี่ยข้อพิพาทร่วมกัน 5) ให้มีการเผชิญหน้ากันหมายถึง การอธิบายโต้แย้งกันเพื่อหาข้อยุติโดยยึดหลัก ปัญญาธรรม คารวะธรรม และสามัคคีธรรม 6) ตั้งคนนอกร่วมแก้ไข หมายถึง บุคคลที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียและมีคุณสมบัติชำนาญเรื่องนั้น ๆ 7) การสับเปลี่ยนตำแหน่งหมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรและเปิดโอกาสให้สามารถเรียนรู้ได้หลายรอบด้าน 8) ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนรวมผู้บังคับบัญชาต้องประกาศรับความผิดชอบนั้น เพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการแก้ไขปัญหา 9) จัดโครงการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อตอกย้ำเป้าหมายในภาระหน้าที่ตนและสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน

นอกจากนั้น มาชและไซมอน (March and Simon, 1998, อ้างถึงใน ปันณพงศ์ วงศ์ณาศรี, 2558) ได้เสนอความคิดที่ว่า เมื่อจะจัดการความขัดแย้งสิ่งสำคัญจึงต้องรู้จักความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก่อน ประกอบไปด้วย

1) ความขัดแย้งต่อตนเอง (Individual Conflict) เป็นความขัดแย้งภายในใจของตัวบุคคลซึ่งแบ่งออกได้ 3 ลักษณะคือ 1.1) ความขัดแย้งที่เกิดจากการต้องการความเท่าเทียม 1.2) ความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่ต้องการทั้งสองอย่าง 1.3) ความขัดแย้งที่เกิดจากความจำใจ

2) ความขัดแย้งในองค์กร (Organization Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรเดียวกัน หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

3) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Inter Organizational Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการไม่ลงรอยกันระหว่างหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง ความขัดแย้งประเภทนี้มักจะสร้างพลังต่อรองระหว่างกลุ่มอิทธิพลกลุ่มใดมีมากกว่ามักได้รับชัยชนะ

กล่าวโดยสรุป การจัดการความขัดแย้งที่ดีจุดเริ่มต้นการแก้ไขปัญหา คือ ต้องเข้าใจปัญหาในความขัดแย้งให้ดีเสียก่อน เนื่องจากการที่เข้าใจในปัญหา จะทำให้เข้าใจถึงฐานแห่งความขัดแย้งและมีแนวทางการจัดการดังกล่าว นอกจากนั้นการจัดการความขัดแย้งมีหลายรูปแบบ อยู่ที่ว่าสถานการณ์ใดจะใช้การจัดการความขัดแย้งในลักษณะใดเข้าจัดการกับปัญหานั้น โดยที่ผู้จัดการความขัดแย้งต้องวางตัวเป็นกลาง และมีคุณธรรมในใจ และยึดหลักสันติวิธี เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้น

ปรัชญากุญแจดอก

หลักปรัชญากุญแจดอกเป็นปรัชญาที่เป็นแนวทางการใช้ชีวิตในสังคมโดยรูปแบบของฆราวาส ซึ่งเป็นปรัชญาเฉพาะของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ที่ใช้ในการอบรมที่ทางสถาบันจัดขึ้น จุดเริ่มต้น

ของปรัชญาญแจแก้ดอกเกิดจากการแสวงหาความรู้แบบญาณวิทยา โดยพื้นฐานความเชื่อดั้งเดิมของปรัชญาญแจแก้ดอกมาจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่อง อริยสัจ 4 ประกอบไปด้วย ทุกข์ คือ ปัญหาต่าง ๆ ของมนุษย์คน ๆ หนึ่ง ที่มีอยู่ทั่วไปแก่สัตว์มนุษย์ทุกคน สมุทัย คือ สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ ซึ่งเกิดมาจากความต้องการภายในร่างกายของมนุษย์ นิโรธ คือ ความจริงที่ว่าด้วยการดับทุกข์ เป็นการแสวงหาจุดเริ่มต้นแห่งทุกข์และกำจัดให้หมดสิ้นไป มรรค คือ ความจริงที่ว่าด้วยทางแห่งความดับทุกข์ เป็นการแสวงหาเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อมาใช้เป็นแนวทางที่จะดับความทุกข์ของตน กรณีที่ไม่สามารถสำรวจเหตุแห่งทุกข์ของตนได้เช่น หลักธรรมทางศาสนา การปฏิบัติธรรม การใช้หลักคำสอนของปรัชญาในศาสนาต่าง ๆ เป็นต้น (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ดังนั้น จุดเริ่มต้นของความรู้ของปรัชญาญแจแก้ดอก คือ หลักธรรมคำสอนของศาสนาพุทธ เพราะเป้าหมายของปรัชญาญแจแก้ดอกเกิดขึ้นเพื่อต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต และพฤติกรรมมนุษย์ให้รู้เท่าทันตน และสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข ปราศจากความขัดแย้งนำมาซึ่งความสูญเสีย โดยที่ปรัชญาญแจแก้ดอกสนใจในเรื่องของการพัฒนาพฤติกรรม พัฒนาจิตใจ และพัฒนาทางปัญญา ตามหลักของพุทธปรัชญาเถรวาทประกอบไปด้วย สิลคือ พฤติกรรม สมาธิ คือ จิตใจ และปัญญา ที่ผ่านมามีพบว่า ได้มีการนำปรัชญาญแจแก้ดอกไปใช้ในสังคม ในหน้าที่การงานและชีวิตประจำวัน ซึ่งญแจทั้งแก้ดอกประกอบไปด้วย

1) ญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) หมายถึง การมีความอดทนเป็นที่ตั้ง การเตรียมพร้อมในการทำงานทุกรูปแบบ จุดกำเนิดของญแจดอกที่ 1 เกิดจากการที่มนุษย์ขาดความอดทนในงาน ในตน และขาดประสิทธิภาพของงาน และขาดการควบคุมตนเอง จนเกิดผลกระทบต่อส่วนรวม ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาต่อตนเองและผู้อื่น ดังนั้น เมื่อมนุษย์ขาดความอดทน จึงเป็นผู้ที่ขาดสติ และเกิดการสูญเสียได้

2) ญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง การมีสติและปัญญาเป็นที่ตั้ง จุดกำเนิดของญแจดอกที่ 2 เกิดจากการที่มนุษย์ถ้าพึงปฏิบัติได้ในขั้นตอนแรก ก็จะสามารถมีปัญญาในการคิดหาทางออก ในการแก้ไขปัญห แต่ถ้าขาดไว้ซึ่งญแจดอกที่ 1 ญแจดอกที่ 2 จะเกิดขึ้นไม่ได้ เนื่องจากเมื่อขาดความอดทน นั้นหมายถึง การขาดสติ จึงไม่สามารถมาใช้ญแจดอกที่ 2 ให้เกิดผลได้

3) ญแจแห่งการสำรวจตน (The key of self-exploration) หมายถึง การรู้จักวิเคราะห์และสำรวจตนเองเป็นที่ตั้ง จุดกำเนิดของญแจดอกที่ 3 เป็นผลต่อเนื่องจากการที่มนุษย์เมื่อมีปัญญา มีสติ จะรู้จักการวิเคราะห์และสำรวจจุดบกพร่องในตน และหาทางแก้ไขปัญหาดตนเองอย่างมีสติ ดังนั้น เมื่อขาดสติจากญแจดอกที่ 2 จึงไม่สามารถใช้ญแจดอกที่ 3 ได้ เพราะเมื่อขาดปัญญา การสำรวจตนจะพึงกระทำมิได้

4) ญแจในการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (The key of communication and intellectual skills) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารที่ดีเป็นที่ตั้ง จุดกำเนิดของญแจดอกที่ 4 เป็นผลต่อเนื่องจากการสำรวจตน วิเคราะห์ตนได้แล้ว จึงเป็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ผ่านวาจา สร้างมิตรผ่านการสื่อสาร รู้จักสำรวมในวาจา ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่น คิดก่อนที่จะพูดหรือสื่อสารออกไป รวมไปถึงความฉลาดทางอารมณ์และการรู้เท่าทันความคิดของตน ดังนั้นเมื่อไม่สามารถสำรวจตนจากญแจดอกที่ 3 ได้ จะไม่สามารถสร้างมิตรจากคำพูดหรือปัญญาได้เลย เพราะคำพูดเป็นนายที่สร้างมิตร หรือสร้างศัตรูได้ในเวลาเดียวกัน และทักษะทางปัญญาก็คือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) เพราะเมื่อสามารถจัดการกับสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบและรู้สาเหตุแห่งปัญหาจะสามารถแก้ไขปัญหที่เข้ามาได้ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของญแจดอกที่ 5

5) **กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem solving)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา ก่อนเกิดเหตุ และทำงานเป็นทีมได้ จุดกำเนิดของกุญแจดอกที่ 5 เป็นผลต่อเนื่องจากการใช้วาจาเป็นมิตร และการใช้สติให้เกิดผล กล่าวคือ เมื่อมีสติ จะเกิดการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ เพราะความนิ่ง ความสงบจากการใช้กุญแจดอกที่ 2 และเมื่อผ่านกุญแจดอกที่ 4 คือวาจาเป็นมิตรจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

6) **กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of Positive Thinking and Forgiveness)** หมายถึง การคิดบวกและมีความเมตตาเป็นที่ตั้ง จุดกำเนิดของกุญแจดอกที่ 6 เป็นผลต่อเนื่องมาจากกุญแจดอกที่ 5 คือการคิดบวกต่อเพื่อนมนุษย์ และรู้จักเมตตาผู้อื่น ให้อภัยผู้อื่น เพราะในสังคมการมีเรื่องกระทบกันเป็นเรื่องปกติธรรมดา แต่เมื่อคิดบวกและมีเมตตาซึ่งกันและกัน จะไม่เกิดศัตรู และจะเกิดความรักสีขาว คือ ความจริงใจซึ่งกันและกัน

7) **กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key of leadership)** หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแกร่งและช่วยเหลือผู้อื่นได้ จุดกำเนิดของกุญแจดอกที่ 7 เป็นผลต่อเนื่องมาจากกุญแจดอกที่ 1-6 เมื่อมนุษย์มีการพัฒนาระดับจิตใจขึ้นมาระดับหนึ่งจะเกิดความแข็งแกร่งในตน หรือที่เรียกว่า “พลังจิตเชิงบวก” เมื่อมีพลังจึงถ่ายทอดพลังดังกล่าวให้ผู้อื่น เช่น การให้ความรู้ในสิ่งที่ผู้อื่นไม่รู้ การช่วยเหลือในงานที่ผู้อื่นทำไม่ได้ให้ทำได้ กุญแจดอกนี้เรียกว่า “กุญแจแห่งภาวะผู้นำ” (Keys of leadership) เมื่อตนเองแข็งแกร่ง จึงรู้จักถ่ายทอดความแข็งแกร่งให้ผู้อื่นได้

8) **กุญแจการยอมรับความหลากหลาย (The key of accepting diversity)** หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลายเป็นที่ตั้ง จุดกำเนิดของกุญแจดอกที่ 8 เกิดขึ้นจากกุญแจดอกที่ 7 คือ “กุญแจแห่งภาวะผู้นำ” เมื่อเป็นผู้นำสิ่งสำคัญคือ จะพบเจอมนุษย์ที่แตกต่างหลากหลายทั้งเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม ดังนั้นภาวะผู้นำก็ต้องยอมรับในความแตกต่างหลากหลายทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ให้มองที่จุดเด่น เพื่อนำมาใช้งาน และจุดด้อยของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาพัฒนา

9) **กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing)** หมายถึง การรู้จักแสดงความยินดีกับผู้อื่น จุดกำเนิดของกุญแจดอกที่ 9 เกิดขึ้นจากกุญแจดอกที่ 1-8 เมื่อผ่านการยกระดับจิตใจ จนสามารถสร้างตน สร้างคน สร้างงาน ให้แข็งแกร่ง มีจริยธรรมในตน มีศักยภาพ และสามารถช่วยเหลืองานของตนเองได้ จึงยอมรับและแสดงความยินดีในผลผลิต เพราะนั่นหมายถึงการพัฒนามนุษย์ที่ประเสริฐและพึ่งตนเองได้อย่างสมบูรณ์แบบ

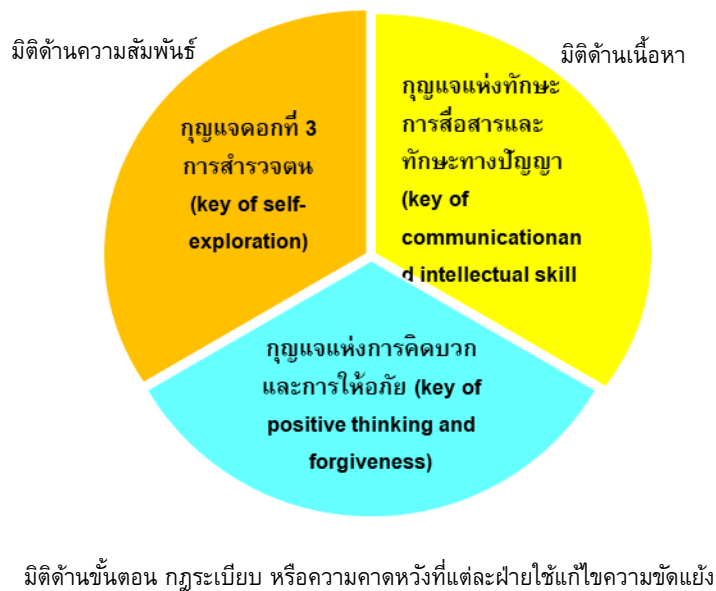
กล่าวโดยสรุป หลักปรัชญากุญแจเก้าดอกเป็นหลักในการอยู่ร่วมกัน รวมไปถึงเป็นการส่งเสริมจริยธรรมอันดีให้กับสังคมไทย ซึ่งกุญแจทั้งเก้าดอกเปรียบเสมือนลำดับขั้นของการใช้ชีวิต และกุญแจแต่ละดอกสามารถนำมาใช้ได้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล

ปรัชญากุญแจเก้าดอก: แนวทางการแก้ไขความขัดแย้ง

ปัจจุบันความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ในทุกเวลา ทุกสถานการณ์ สามารถพบเจอได้ในทุกระดับของสังคม การหันหน้าเข้าหากันเพื่อปรึกษาหารือกันเป็นไปได้ยากถ้าทั้งสองฝ่ายยังมีอคติ (Bias) ซึ่งกันและกัน บางกลุ่มหนีปัญหา และในบางกลุ่มเลือกที่จะวังวนปัญหาทำให้เกิดการแตกหักในปฏิสัมพันธ์ ดังนั้นบทความนี้ผู้เขียนจึงเสนอทางออก คือ การใช้ปรัชญากุญแจเก้าดอกเป็นแนวทางและการแก้ไขเพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับในมิติปรัชญาของขงจื๊อ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกระดับของสังคมองค์กร และสถาบันครอบครัว เพราะปรัชญาแบบขงจื๊อเป็นปรัชญาของผู้ที่ครองเรือนหรือหมายถึง ผู้ที่ใช้ชีวิตในรูปแบบที่มีความต้องการพื้นฐานปัจจัย 4 ซึ่งผู้เขียนใช้แนวคิดที่สังเคราะห์จากการศึกษาแนวคิด

เอกสาร และปรัชญาญาแจ้เก๋ดอกประกอบไปด้วย ความขัดแย้งในระดับผู้นำ ความขัดแย้งในปัจเจกบุคคล ความขัดแย้งภายนอก

1) ความขัดแย้งต่อตนเอง (Individual Conflict) เป็นความขัดแย้งภายในใจของตัวบุคคลประกอบไปด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากการต้องการความเท่าเทียม ความขัดแย้งที่เกิดจากความจำใจ ความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่ต้องการทั้งสองอย่าง ซึ่งความขัดแย้งในลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจ ซึ่งผู้คนภายนอกอาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้ แต่ความขัดแย้งในปัจเจกบุคคลถ้าไม่จัดการตั้งแต่เริ่มต้น อาจเกิดความขัดแย้งในระดับโครงสร้างจนเกิดความสูญเสีย การจัดการความขัดแย้งในข้อนี้จึงต้องเริ่มจัดการความขัดแย้งจากตนเองก่อนเป็นอันดับแรก ได้แก่ การวิเคราะห์สำรวจตนเองเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากความรู้สึกส่วนตัวของปัจเจกบุคคล หรือเป็นปัญหาที่กระทบส่วนรวม เมื่อเป็นปัญหส่วนตัวที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง การใช้ทักษะการสื่อสาร และอาจเป็นมิตรเพื่อเจรจาในสิ่งที่เกิดขึ้นจะเป็นการลดความขัดแย้งในระดับเริ่มต้น และต้องใช้ความอดทนในกรณีฝ่ายตรงข้ามมีการตอบโต้ที่รุนแรงขึ้น เพราะการปะทะจะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดผลกระทบในหน้าที่การงาน เมื่อการเจรจาไม่เกิดผลสิ่งสำคัญ คือ การคิดบวก และให้อภัยซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ใช่การหนีปัญหา แต่เป็นการประนีประนอมในการจัดการความขัดแย้งในระดับปัจเจกบุคคล ดังที่ Floyd (2012) กล่าวว่า องค์ประกอบความขัดแย้งที่เกิดขึ้นต่อตนเองและจะกระทบต่อระหว่างบุคคลผลกระทบที่ตามมามักจะเกิดขึ้นด้วยการขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การไม่พูดความจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และจะกลายเป็นความขัดแย้งบนความขัดแย้ง ดังนั้น ปรัชญาญาแจ้เก๋ดอก จึงเป็นแนวทางและการแก้ไขความขัดแย้งเบื้องต้นของระดับปัจเจกบุคคลดังภาพ

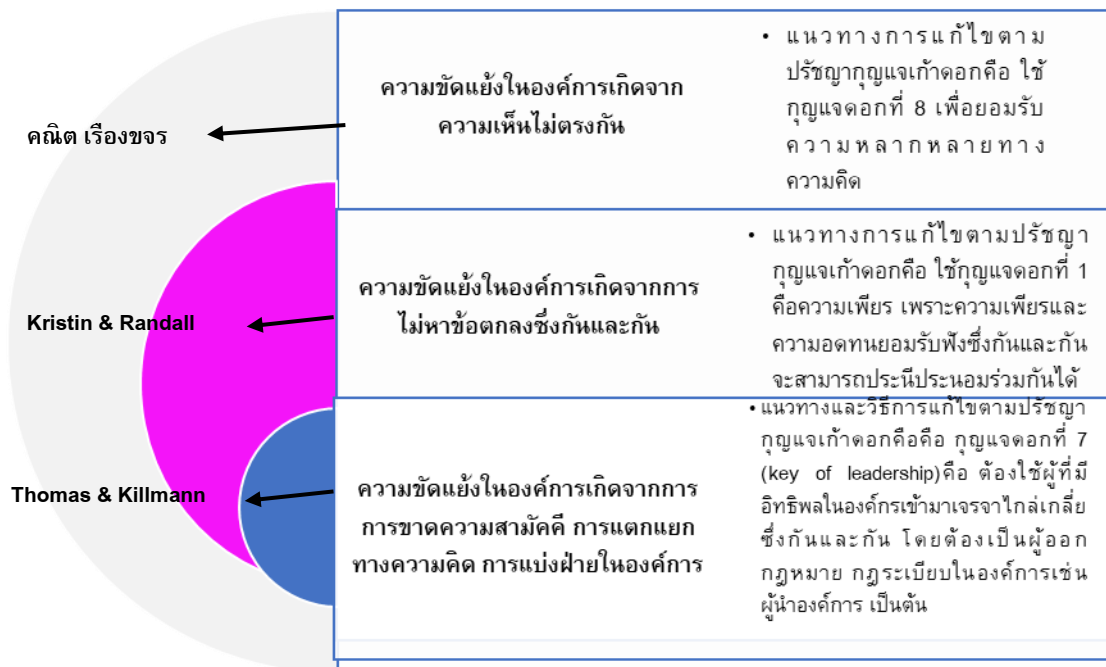


ภาพที่ 1 หลักการปฏิบัติเพื่อลดความขัดแย้งต่อตนเอง

2) ความขัดแย้งในองค์กร (Organization Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรเดียวกัน หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องหาแนวทางและวิธีการแก้ไขที่ถูกวิธีโดยใช้หลักชนะและชนะ (Win-Win) เพราะการแก้ไขปัญหความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรที่มี “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้น การแก้ไขความขัดแย้งจึงจำเป็นต้องมี

ผลกระทบน้อยที่สุด ดังที่ คณิต เรื่องขจร (2557) ที่เสนอว่า ความขัดแย้งในองค์กรที่เกิดขึ้น แนวทางและวิธีการแก้ไข คือ วิธีร่วมมือ ร่วมใจ เพราะความขัดแย้งดังกล่าวเป็นสิ่งที่เกิดจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน และไม่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ Kristin & Randall (2008) เสนอว่า แนวทางและการแก้ไขความขัดแย้งในองค์กรจำเป็นต้องพบกันครึ่งทางและแก้ไขด้วยวิธีการประนีประนอม (compromise) มีความพร้อมและเต็มใจทั้งสองฝ่ายเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันที่ดี รวมไปถึง Thomas & Kilmann (1987) ที่เสนอว่า ความขัดแย้งในองค์กรจำเป็นต้องใช้วิธีการปรองดอง โดยอาจใช้กฎระเบียบเข้ามาแทรกแซงในการแก้ปัญหาซึ่งพนักงานทุกคนต้องถือปฏิบัติ

ขณะเดียวกันเมื่อกลับมาทบทวนปรัชญาญญาแก้แค้น พบว่า ความขัดแย้งในองค์กรแนวทางและวิธีการแก้ปัญหามาตามหลักปรัชญาญญาแก้แค้น คือ ญญาแห่งการยอมรับความหลากหลาย เพราะหลักคิดของญญาแก้แค้นที่ 8 เป็นการที่บุคคลต้องยอมรับในความแตกต่างหลากหลายทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ให้องค์ที่จุดเด่น เพื่อนำมาใช้งาน และจุดด้อยของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คณิต เรื่องขจร (2557) นอกจากนี้ ญญาแห่งความเพียร ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kristin et.al. (2008) เพราะการประนีประนอมต้องอาศัยการมีความอดทนเป็นที่ตั้ง เพราะการประนีประนอม เป็นการหาข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งอาจต้องใช้การสยบยอมซึ่งกันและกันจึงทำให้สำเร็จในการประนีประนอมได้ รวมไปถึงการใช้ญญาแห่งภาวะผู้นำ (key of leadership) เพราะการที่จะแก้ไขความขัดแย้งในองค์กรด้วยความปรองดองนั้นจำเป็นต้องใช้กฎระเบียบขององค์กรเข้ามาเป็นสื่อกลางในการเจรจา ดังที่ Thomas & Killmann (1987) ได้เสนอไว้เบื้องต้น จึงจะทำให้การปรองดองสามารถเกิดขึ้นในองค์กรนั้น ๆ ดังภาพ



ภาพที่ 2 หลักการปฏิบัติเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร

3) ความขัดแย้งระหว่างองค์การ (Inter Organizational Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการไม่ลงรอยกันระหว่างหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง ความขัดแย้งประเภทนี้มักจะสร้างพลังต่อรองระหว่างกลุ่มอิทธิพล เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากสภาพแวดล้อมจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นระดับองค์กร หรือระดับประเทศ แม้กระทั่งสถาบันครอบครัว เพราะความขัดแย้งภายนอกเป็นสถานการณ์ที่ควบคุมลำบาก ส่งผลถึงภาพลักษณ์ ดังนั้นในแนวคิดของ Saffair & Tarrant (1994) มองว่าความขัดแย้งภายนอกที่เกิดขึ้นสามารถนำไปการเกิดขึ้นวิกฤตระหว่างองค์การได้ ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ ความขัดแย้งที่นำมาซึ่งภาวะวิกฤติ Saffair & Tarrant เสนอแนวคิดแนวทางและการแก้ไขวิกฤตที่เกิดขึ้น ดังนี้ 1) การจัดตั้งคณะทำงาน 2) ปรับกลยุทธ์เพื่อรองรับวิกฤต 3) มีจุดมุ่งหมายในการสกัดกั้น 4) ตระหนักถึงผู้ที่ขอความช่วยเหลือ 5) เตรียมพร้อมในการกำหนดแผนงาน 6) จัดเตรียมแผนการในภาวะวิกฤต 7) ฝึกซ้อมคณะทำงาน ดังนั้นในทัศนะของผู้เขียนมองว่า แนวทางและการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างองค์การของ Saffair และ Tarrant กับปรัชญาญแจแก้ดอกสามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 การจัดตั้งคณะทำงาน $\longleftrightarrow$ ต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (ปรัชญาญแจดอกที่ 7)

3.2 ปรับกลยุทธ์เพื่อรองรับวิกฤต $\longleftrightarrow$ คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ (ปรัชญาญแจดอกที่ 5)

3.3 มีจุดมุ่งหมายในการสกัดกั้น $\longleftrightarrow$ ต้องใช้ความเมตตาและไม่เบียดเบียนเพื่อนมนุษย์ (ปรัชญาดอกที่ 6)

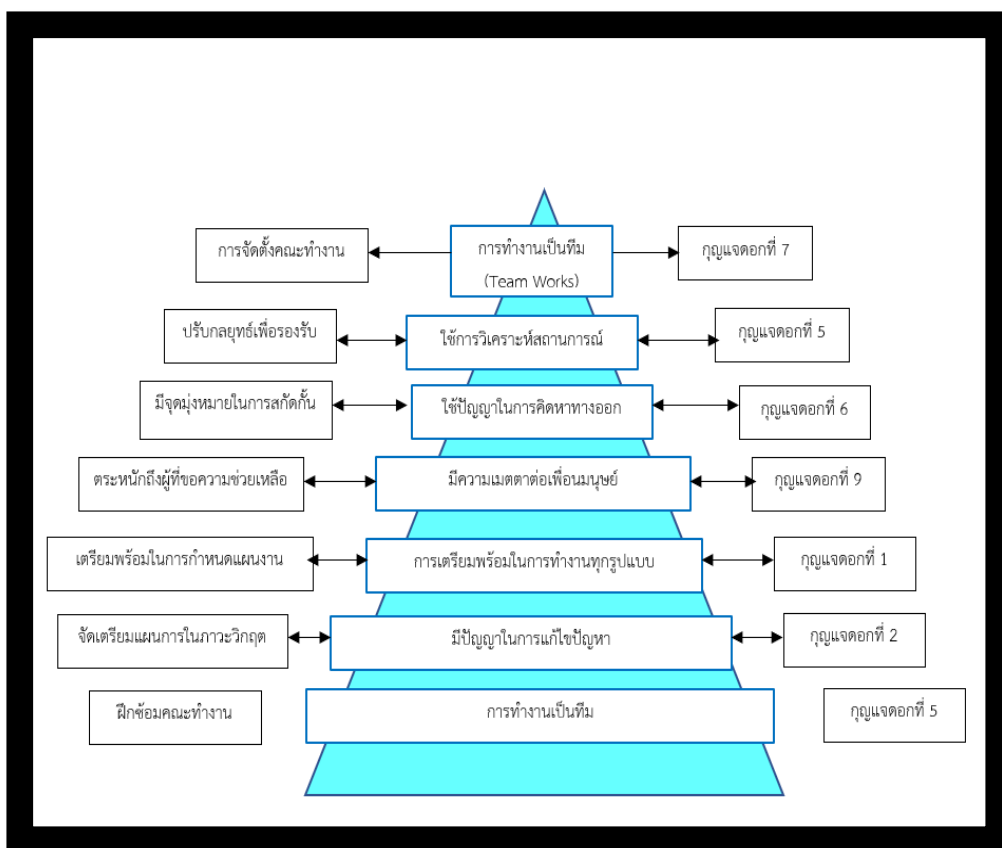
3.4 ตระหนักถึงผู้ที่ขอความช่วยเหลือ $\longleftrightarrow$ คือ การเป็นผู้ให้ (ปรัชญาดอกที่ 9)

3.5 เตรียมพร้อมในการกำหนดแผนงาน $\longleftrightarrow$ คือการเตรียมพร้อมในการทำงานทุกรูปแบบ (ปรัชญาญแจดอกที่ 1)

3.6 จัดเตรียมแผนการในภาวะวิกฤต $\longleftrightarrow$ คือ การใช้ปัญญาการแก้ไขปัญหา (ปรัชญาดอกที่ 2)

3.7 ฝึกซ้อมคณะทำงาน $\longleftrightarrow$ คือ การทำงานเป็นทีม (ปรัชญาดอกที่ 5)

จากการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า แนวคิดของ Saffair & Tarrant และปรัชญาญแจแก้ดอกสามารถอธิบายได้ดังภาพ



ภาพที่ 3 หลักการปฏิบัติเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างองค์การ

บทสรุป

ทุกปัญหาในระดับโครงสร้างที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ฝังรากลึกในสังคมไทยมาช้านาน สาเหตุความขัดแย้งที่สำคัญ คือ ความคิด ซึ่งเป็นจุดชนวนแห่งความรุนแรงในระดับโครงสร้างทางสังคม สันติวิธีจึงเป็นการจัดการความขัดแย้งรูปแบบหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ ในบทความนี้ได้กล่าวถึงการใช้ปรัชญากฎแฉดอทของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องสันติวิธีโดยการแบ่งระดับความขัดแย้ง 3 รูปแบบ ประกอบไปด้วย ความขัดแย้งต่อตนเอง ความขัดแย้งในองค์กร ความขัดแย้งระหว่างองค์การ ซึ่งผู้เขียนมองว่าปรัชญากฎแฉดอทอาจจะเป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่เป็นคุณูปการต่อกระบวนการแสวงหาสันติและความปรองดอง เพื่อความเจริญรุ่งเรืองในประเทศชาติและองค์การสาธารณะ รวมไปถึงทุก ๆ สถาบันที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

- คณิต เรืองขจร. (2557). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 4 แห่ง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณัชชา เพียงพอ สุวิน ทองปั้น จรัส ลีกา. (2562). การจัดการความขัดแย้งในระบบสาธารณสุขไทยในทัศนะพุทธปรัชญา, วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, (6)4, 297-311.

- นิมิต พลเยี่ยม. (2562). การใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อบรรเทาความขัดแย้งและเพื่อสร้างความปรองดองของพระไพศาล วิสาโล, *รายงานการประชุมวิชาการผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, (น.572-585). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปิ่นพงษ์ วงศ์ณาศรี. (2558). ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งบริบทในสังคมไทย, *วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ*, (4)1, 59-81.
- Floyd, K. (2012). *Interpersonal communication*. New York: Mc-Education.
- Kristin, J. et al. (2008). The Critical Role of Conflict Resolution it Teams, *Journal of Applied Psychology*, (93)1, 170-188.
- March, J. G. & Simon, H. A. (1998). *Organization*. New York: John Wiley and sons, Inc.
- Muhammad Oofi Emuso. (2006). *Reconciliation and Conflict Management in Muslim Communities Case Study of Ban Salam Community Pattani Province*. (Master of Social Science, Chulalongkorn University).
- Neilgen, E.H. (1972). *Understanding and Managing Conflict*. Homewood: Irwin.
- Saffir, Leonard & Tarrant, John. (1994). *Power Public Relation How to Get PR to Work for YOU*. Lincolnwood: NTC Business Books.
- Thomas, K. W. & Kilmann, R. H. (1987). Thomas- Killmann conflict model interest. New York: X/COM incorporate.

Translated Thai Reference

- Khanit Reungkajorn. (2014). *The Influence of Organizational Conflict Management on Overall Operation: A Case Study of Personnel of Faculty of Business Administration at the Four Rajamangala Universities of Technology*. (Master of Business Administration Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi).
- Khanuengnich Anuroj. (2017). *Peaceful Solution for Organization Conflict*. Bangkok: National Defence Collage National Defence Studies Institute.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Buddhadhamma*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Nutcha Phiengpho, Suwin Thongpan and Jaras Leeka. (2017). A Conflict Management in Thai Health System According to Buddihist Philosophy, *Journal of Graduate MCU Khonkaen Campus*, (6),4, 297-311.
- Nimit Phonyeam. (2019). The Appliea Of Buddhist Principle to Relieve The Conflict And For Reconciliation of Phra Paisan Visalo, *National and International Research Conference Report Rajabhat Suan Sunandha University*, (p 572-585). Bangkok: Rajabhat Suan Sunandha University.

Punnapong Wongnasri. (2015). Conflict and Conflict Management Concepts Contexts
in Thai Society, *Library Journal Thaksin University*, (4)1, 59-81.