



รายงานการวิจัย
รายงานการวิจัยย่อยที่ ๒ เรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

The Development of Curriculum for Enhancing the Local Leader Competencies
in Becoming Peace Engineer for Building Peace in the Communities

ภายใต้แผนงานวิจัย เรื่อง

Local Peace Engineers: Model of Peace Creating Leadership for the
Communities

วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน

โดย

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท,ดร.

พระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ (พินนันท), ดร.

พระครูสมุห์สนิทวงศ์ วุฑฒิวิโส (เจริญรัตตะวงศ์)

พระวีระพจน์ ชาครธมโม (ผลจันทร์)

ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 800763016

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



รายงานการวิจัย

รายงานการวิจัยย่อยที่ ๒ เรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

The Development of Curriculum for Enhancing the Local Leader Competencies
in Becoming Peace Engineer for Building Peace in the Communities

ภายใต้แผนงานวิจัย เรื่อง

Local Peace Engineers: Model of Peace Creating Leadership for the
Communities

วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน

โดย

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท, ดร.

พระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ (พินนันท), ดร.

พระครูสมุห์สนิทวงศ์ วุฑฒิวิโส (เจริญรัตตะวงศ์)

พระวีระพจน์ ชาครธมโม (ผลจันทร์)

ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 800763016

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report
Sub-Research Report 2

The Development of Curriculum for Enhancing the Local Leader Competencies
in Becoming Peace Engineer for Building Peace in the Communities

Under Research Plan

Local Peace Engineers: Model of Peace Creating Leadership for the
Communities

BY

PraPramote Watakophito, Dr.

Phrakrupalad Addisak Abhinandavedi

Phrakhu Samu Sanitwong Wuttiwangso (Charoenattawong)

Phra Weerapot Phonjun

Asst.Prof.Dr.Khantong Wattanapradith

Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E.2563

Research Project Foneded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 800763016

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย:	การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน
ผู้วิจัย:	พระปราโมทย์ วาทโกวิโท,ดร., พระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ (พินนท) พระครูสมุห์สนิทวงศ์ วุฑฒิวิโส (เจริญรัตตะวงศ์) พระวีระพจน์ ชาครธมโม (ผลจันทร์), ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์
ส่วนงาน:	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ:	๒๕๖๓
ทุนอุดหนุนการวิจัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยมีพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๓ โครงการย่อย เครื่องมือที่ใช้คือการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจาก ๓ โครงการย่อย วิเคราะห์สรุปผลเนื้อหาแบบอุปนัย โดยผลการศึกษาสรุปลงได้ ดังนี้

๑) องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณลักษณะของผู้นำสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน พบว่า มี ๑๓ องค์ประกอบ ๕๖ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ด้านจิตภาพ มี ๗ (๒) ด้านกายภาพ มี ๓ ตัวชี้วัด (๓) ด้านสังคมภาพ มี ๒ ตัวชี้วัด (๔) ด้านปัญญาภาพ มี ๖ ตัวชี้วัด (๕) ด้านอุดมการณ์ มี ๕ ตัวชี้วัด (๖) ด้านวิสัยทัศน์ มี ๕ ตัวชี้วัด (๗) ด้านการประพฤติปฏิบัติตน มี ๓ ตัวชี้วัด (๘) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน มี ๓ ตัวชี้วัด (๙) ด้านการจัดการความขัดแย้ง มี ๓ ตัวชี้วัด (๑๐) ด้านการสื่อสารอย่างสันติ มี ๕ ตัวชี้วัด (๑๑) ด้านการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน มี ๖ ตัวชี้วัด (๑๒) ด้านพลังเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี ๔ ตัวชี้วัด (๑๓) ด้านการสร้างเครือข่าย มี ๔ ตัวชี้วัด

๒) การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบด้วย ตามปรัชญาหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เนื้อหาหลักสูตรมีการอบรมต่อเนื่อง ๓ วัน รวม ๒๐ ชั่วโมง มี ๕ Module + ๑ Pre-Module และ Module 6 เป็นระยะติดตาม ๑ ครั้ง การอบรม ๒๐ ชั่วโมง ประกอบด้วย Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติ

ภายใน (๓ ชม.) Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชม.) Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชม.) Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๓ ชม.) Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.) Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๔ ชม.) Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมไปสู่ความยั่งยืน (๑ เดือน)

๓) การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อสร้างชุมชนสันติสุข ก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองทั้งกลุ่มผู้นำท้องถิ่น ต.บึงน้ำรักษ์ จังหวัดปทุมธานีและ ตำบล บ้านป้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ รูปแบบกิจกรรมต่างในหลักสูตรสามารถพัฒนาสมรรถนะผู้นำและสร้างผู้นำให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่มีสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาบวรวิถีสันติวัฒนธรรม ๒) การสื่อสารสร้างสันติและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ๓) การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบมุ่งสู่วิถีแห่งสันติ ๔) จิตตระหนักรู้วิถีสันติภายในตน ๕) มีอุดมการณ์นำพาชุมชนเข้าถึงหัวใจแห่งสันติวิถี เกิดวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่พลังในการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุขสะท้อนจากการทำโครงการพัฒนาชุมชนที่นำเสนอกองทุนยุติธรรมชุมชน ๓ โครงการต่อกลุ่มผู้เข้าอบรม ผู้เข้าอบรมมีความประทับใจและนำไปใช้การพัฒนาดน ขยายผลและสร้างสรรค์ชุมชนแห่งสันติสุข

๔) รูปแบบองค์ความรู้ที่ได้จากโครงการชุดวิจัย โครงการย่อย ๑ ได้โมเดลคุณลักษณะผู้นำสันติภาพ ประกอบด้วยสันติภายใน (Inner Peace) และสันติภายนอก (Outer Peace) โครงการย่อย ๒ ได้โมเดล PDCA เพื่อพัฒนาหลักสูตร ๔ ชั้น P-The Paradigm of Local Peace Engineer คือ กระบวนทัศน์วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น D-Design Thinking คือ กระบวนการคิดเชิงออกแบบ C-Check and evaluate by the professional learning community คือ ตรวจสอบและประเมินผลด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ A-Awaken of Local Peace Engineer เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตรคือ การนำหลักสูตรไปทดลองใช้บนฐานที่มองเห็นปัจจัยความสำเร็จ และโครงการย่อย ๓ ได้โมเดล สามพลังพัฒนาวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” ประกอบด้วย พลังที่ ๑ (M-C-W) : ๓ หลักการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักไตรสิกขา สัญลักษณ์วิศวกรสันติภาพ ประกอบด้วย วงเกียร์ ๘ หมายถึง หลักพัฒนาดนด้วยมรรคมีองค์ ๘ นกพิราบ หมายถึง ผู้นำเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่นำพาตนเองไปปรับใช้ช่วยเหลือสังคมผู้นำต้นแบบสันติภาพ พลังที่ ๒ 5's C+1 C :พลังแห่งการเสริมสร้างสมรรถนะด้วยโคชกัลยาณมิตร ด้วย (Competency) หมายถึง สมรรถนะของการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ต้องได้รับการพัฒนาเสริมพลัง ประกอบด้วย CP: Creating a Participatory community code of conduct คือ การสร้างข้อปฏิบัติชุมชนอย่างมีส่วนร่วม CI : Creating to Inner Peace คือ การสร้างการเข้าถึงสุขแท้ การปรารถนาดีต่อเพื่อน

มนุษย์ด้วยความเข้าใจเห็นใจ CC: Create a communication for Peace คือ สร้างสรรค์การสื่อสารสันติภาพ CT: Create systematic thinking design คือ สร้างการคิดวิเคราะห์เป็นระบบประกอบด้วยเหตุผล เห็นความเชื่อมโยงและสร้างสรรค์ CM: Create mentoring to solve problems with intelligence คือ สร้างการเป็นพี่เลี้ยงในการแก้ปัญหาด้วยปัญญา CK: Coaching of the Kalyanamitta คือ การประสานใจเชื่อมความรักในการเรียนรู้และพัฒนาจากการโค้ชของกัลยาณมิตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ พลังที่ ๓ ด้วย ๖ ก้าวอย่างแห่งการเรียนรู้สันติกระบวนการทัศน์ด้วยสติ ๖ ขั้นตอน



Research Title : The Development of Curriculum for Enhancing the Local Leader Competencies in Becoming Peace Engineer for Building Peace in the Communities

Researchers : Phra Pramote Vadakovid, Dr.,
Phrakrupalad Addisak Abhinandavedi,
Phrakhu Samu Sanitwong Wuttiwangso,
Phra Weerapot Phonjun,
Asst. Prof. Dr. Khantong Wattanapradith,

Department : Graduate School,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fiscal Year : 2020 (B.E. 2563)

Research Scholarship Sponsor : Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

The research consisted of the following objectives: 1) to study the characteristics of local leaders resulting in the enhancement of peace in the communities; 2) to develop a curriculum for enhancing the local leader competencies in becoming peace engineer for building peace in the communities; and 3) to present the results of the leader competency development through an innovative model for enhancing local peace engineers resulting in the building of a peaceful community. The study applied the research and development method with the studied areas covered Pathum Thani and Ayutthaya. The study consisted of 3 sub-projects. The research instrument was the collection of secondary data acquired from the 3 sub-projects. The acquired data were analyzed and summarized by means of the inductive method. The results of the study are as follows:

1) From studying the components and indicators for characteristics of the local peace leaders resulting in the enhancement of peace in the communities, it was found that there are 13 components and 56 indicators as follows: 1) Mental aspect has 7 indicators; 2) Physical aspect has 3 indicators; 3) Social aspect has 2 indicators; 4) Intellectual aspect has 6 indicators; 5) Ideology has 5 indicators; 6) Vision has 5 indicators; 7) Self-conduct has 3 indicators; 8) The enhancement of community relations has 3 indicators; 9) Conflict management has 3 indicators; 10) Peaceful communication has 5 indicators; 11) Building cooperation and setting common goals

of the community has 6 indicators; 12) The power of creative learning and building a learning community have 4 indicators; and 13) Network building has 4 indicators.

2) The development of curriculum for enhancing the local leader competencies in becoming peace engineer for building peace in the communities found that the training takes place for 3 consecutive days and in a total of 20 hours. The contents of the training consist of the following modules: Pre-module is on the opening up of the mind and extending the inner peace; 1st module is on thought-motivating for a culture of peace (3 hours); 2nd module is on communication for building the culture of peace (4 hours); 3rd module is on constructive conflict management (3 hours); 4th module is on the learning community for a culture of peace (3 hours); 5th module is on togetherness building peace in the community (4 hours); and 6th module is on lesson learned of a culture of peace for sustainability (1 month).

3) From studying the development of leader competencies through an innovative model for enhancing local peace engineers resulting in the building of a peaceful community, the comparative results of the mean score of local peace engineers from Bueng Nam Rak subdistrict, Pathum Thani province and Ban Pom subdistrict, Ayutthaya province between before and after attending the training found to have a difference at a statistical significance at the level of 0.05. The study also found that there are 5 aspects of activities in the curriculum for developing the leader competencies in becoming a local peace engineer: 1) The participation of the community to learn and develop on the way of the culture of peace; 2) Communication for building peace and managing conflict in a constructive manner; 3) Self-conduct as a role model aiming for the way of peace; 4) Awareness of peace within self; 5) Ideology to lead the community to reach the core of the peaceful way. All of which gives rise to local peace engineers who have the power to bring about a peaceful community. As a result of the 3 community development projects that offer the ‘just community’ fund, the participants of the training are satisfied and able to apply for their self-development and bringing about a peaceful community.

4) A model of the body of knowledge acquired from all 3 sub-projects is as follows: 1st sub-project allows the characteristics of peace leaders which consist of inner peace and outer peace; 2nd sub-project allows the “PDCS” model for developing the curriculum in 4 steps, namely, “P” stands for Paradigm of local peace engineer, “D” stands for Design thinking process, “C” stands for Checking and evaluating through the community of profession learning, “A” stands for Awakening of local peace engineer. The curriculum after being experimented on a base of success factors together with the 3 sub-projects have given rise to the model on “3 powers for developing the local peace engineers” comprising: 1st power called “M-C-W” refers to the learning principles leading to change according to *Trisikkhā* (the Threefold Training). The symbols of the peace engineers consist of 8 gears which refer to *Magga* (the Noble Eightfold Path) for self-development while doves refer to leader as the peace engineer who serves and

assists the society; 2nd power called “5C+1” refers to the power for enhancing the competencies through *Kalyāṇa-mittatā* (good friends), namely, “CP” stands for Creating a participation-based practice, “CI” stands for Creating for inner peace as well as having empathy for fellow human beings, “CC” stands for Creating a communication for peace, “CT” stands for Creating a systematic and analytical thinking based on reasons and creativity, “CM” stands for Creating a mentor for problem-solving with wisdom, and “CK” stands for Coaching by *Kalyāṇa-mittatā* which is to learn and develop from the coach who is like a good friend by means of student-centered learning; 3rd power refers to the 6 walking steps of learning the paradigm of peace by 6 steps of mindfulness.



กิตติกรรมประกาศ

งานฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมในการทำวิจัย ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ และสำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์และความเอื้อเฟื้อจากบุคคลหลายฝ่ายกราบขอบพระคุณ พระสุธีรรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และคณะกรรมการที่ให้ความเมตตาในการแนะนำกระบวนการวิจัย ตรวจสอบรายงานวิจัย ทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอขอบคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานของสถาบันทุกท่านที่อนุเคราะห์เอื้อเฟื้อข้อมูลอันเป็นประโยชน์และช่วยดำเนินการให้งานวิจัยนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ผู้อำนวยการหลักสูตรสันติศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ ที่คอยเป็นแรงผลักดัน ชี้แนวทางและให้โอกาสได้ทำหน้าที่สร้างลมหายใจแห่งสันติภาพ ขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ สาขาวิชาสันติศึกษาทุกท่าน ที่คอยให้คำปรึกษาและให้ความอนุเคราะห์คำแนะนำ ให้กำลังใจ และเอื้อเฟื้อช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานต่างๆ พร้อมกันนี้ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่าน ซึ่งเป็นกัลยาณมิตรให้ความรู้และแบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย และขออนุโมทนาให้ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขอจงได้รับผลานิสงส์ผลบุญที่แห่งคุณงามความดีอันเกิดจากการศึกษาค้นหางานวิจัยในครั้งนี้เทอญ

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท,ดร. และคณะ

๑๘ มกราคม ๒๕๖๓

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๔.๑	แสดงโครงสร้างเนื้อหาในหลักสูตรการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน.....๑๒๕
--------------	---



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ ๑.๑	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....๖
แผนภาพที่ ๒.๑	แสดงวิวัฒนาการของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ.....๓๑



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในงานวิจัยฉบับนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี/พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์ อรรถกถาบาลี/ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ปาฬายนิกาย ภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙ ตามลำดับดังนี้

๑.คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระวินัยปิฎก					
วิ.ม.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
พระสุตตันตปิฎก					
ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค (ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค (ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณณาสก์ (ภาษาไทย)
ส.สพ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สพยตนวรรค (ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวรรค (ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท (ภาษาไทย)
ขุ.อิติ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อิติวุตตกะ (ภาษาไทย)
ขุ.อป.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อปทาน (ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.นวก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	นวกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.ทสก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทสกนิบาต (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ ภายใต้หลักการ “มั่นคง มั่งคั่ง เข้มแข็ง” นั้น หัวใจสำคัญ คือ ต้นทุนมนุษย์ ซึ่งนอกจากต้องมีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับเวทีโลกแล้วยังต้องเสริมสร้างคุณธรรมของคนในประเทศ อันได้แก่ วินัย จิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม พหุทักษะผลประโยชน์สาธารณะสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีภูมิพื้นฐานรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงอันจะเป็นเหตุให้นำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียมกัน ทำให้สันติสุขน้อยลงทั้งในระดับปัจเจก ชุมชนและสังคม ทั้งนี้หากถอดบทเรียนปัญหาความขัดแย้งในประเทศไทยที่ผ่านมา กล่าวได้ว่า ทิฐิ หรือความเห็นทางการเมืองที่แตกต่าง การขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การไม่เคารพกติกาของคนในสังคม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วเป็นสาเหตุให้สังคมไทยเดินไปสู่ความไม่ปรองดอง สรุปได้ว่า การพัฒนาคนไทยที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่ Thailand ๔.๐ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ การค้นหาแนวทางการพัฒนาจึงเป็นเรื่องท้าทายและเร่งด่วน

แนวทางการพัฒนาตัวแบบทางสังคมที่สำคัญคือ ผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำท้องถิ่น ซึ่งมีผลการศึกษาหลายระดับถึง ความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญ ทั้งในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย และมีบทบาทสร้างสันติภาพ ในฐานะเป็นตัวเชื่อมและรู้ปัญหาหลากหลายและเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดประชาชน แต่ผู้นำท้องถิ่นนั้นยังขาดการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านสันติภาพอย่างจริงจังด้วยเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้เป็นต้นแบบแก่สังคม และมีศักยภาพในการนำสันติสุขมาสู่ชุมชน และสังคม คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นต้นแบบทั้งด้านกาย สังคม จิต และปัญญา และการพัฒนาหลักสูตรผู้นำท้องถิ่นต้นแบบ ด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ด้านสันติภาพ ด้านการสื่อสาร ด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้เป็น “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” ที่เป็นตัวแบบคนไทยที่สมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง มีสันติภายใน และสร้างสันติภายนอกพัฒนาชุมชนสังคมให้เกิดสันติสุข

ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาร่างนักวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นให้เกิดขึ้น เกิดจากผู้นำมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อทิศทางของสันติภาพที่สร้างขึ้น ผู้นำสันติภาพท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่สามารถทำให้คนอื่นคล้อยตามด้วยศรัทธาให้เขาฟังเราฟังความคิดอ่านของเราให้เขาอยากเดินตามเรา เป็นผู้นำกลุ่มที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มมีเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้มีการจัดการและพัฒนาบุคลากรตัดสินใจอย่างเป็นระบบพัฒนาทีมงานมีการสื่อสารที่ดี^๑ คุณลักษณะภาวะผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือองค์กรให้ทำหน้าที่ในการนำพาบัญชาการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเพื่อให้กลุ่มหรือบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้บริหารและผู้บริหารโดยตำแหน่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้และผู้นำที่ดีต้องประพฤติถูกต้องตามหลักคุณธรรมและสามารถเป็นแบบให้ผู้อื่นอยากเดินตาม นอกจากนี้มีผลการศึกษาพบว่า ชุมชนจะสันติสุขได้นั้น มิติด้านผู้นำ (Leaders) เป็นด้านที่ส่งผลสะท้อนถึงทิศทางชุมชนในการที่ผู้นำทั้งด้านผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชน หรือผู้นำทางจิตวิญญาณ สามารถนำพาชุมชนก้าวผ่านความขัดแย้ง และสร้างสันติสุขให้กับชุมชน คุณธรรม วิสัยทัศน์ ทักษะของผู้นำเป็นตัวบ่งชี้สำคัญ^๒

ทั้งนี้ผู้นำเสนอคุณลักษณะผู้นำสันติภาพท้องถิ่นควรมีลักษณะทางกายและทางจิตวิทยาที่ผู้นำนั้นเกี่ยวข้อง คือความเฉลียวฉลาด (intelligence) ความซื่อสัตย์ (honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence)^๓ คนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือบุคคลใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว^๔ การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๔๘ ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ ๗ ประการของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเองพลังแห่งความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ^๕

^๑ สมพิศ วิทยุวิเชียร, **เป็นหัวไม่ใช้หาง**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^๒ ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”, **รายงานวิจัย**, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

^๓ ธร สุนทรายุทธ, **ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: เน้ตกุลการพิมพ์, ๒๕๕๖), หน้า ๘๙-๙๙.

^๔ ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์, “หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัย”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๒๙-๓๓.

^๕ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, **องค์การและการบริหารจัดการ**, (นนทบุรี: ริงค์ ปิยอนดบุคส, ๒๕๕๒), หน้า ๑๗๒.

ทั้งนี้ การพัฒนานักวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นจะก่อให้เกิดการระดมทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพหลักสูตรท้องถิ่น และได้จัดทำ “หลักสูตรเพื่อพัฒนานักวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” เพื่อให้หน่วยงานท้องถิ่น หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดรายละเอียดของเนื้อหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการผู้นำท้องถิ่นให้เป็นนักวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของชุมชนและนำไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการทำให้ผู้นำท้องถิ่นได้รู้จักและเข้าใจมีความรัก ความภาคภูมิใจในชุมชนของตน เห็นคุณค่าและเข้าใจสิ่งแวดล้อมของตน รู้จักปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมยิ่งขึ้น นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่สามารถพัฒนาและนำความเจริญและสันติสุขมาสู่ในชุมชน

โครงการวิจัยนี้อยู่ภายใต้แผนวิจัยเรื่อง วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน มุ่งจะสร้างนวัตกรรมด้านสังคมที่จะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาสังคมในการที่จะร่วมกันสร้างค้นหาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชนและพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพตลอดถึงนำไปสู่การพัฒนาฝึกอบรมสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ด้วยมุ่งหวังก่อให้เกิดนักวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เพื่อเป็นต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชนในการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์โดยใช้หลักคำสอนทางศาสนายกระดับกระบวนการแก้ไขปัญหาด้วยทักษะและองค์ความรู้ด้วยพุทธสันติวิธี สำหรับโครงการย่อย ๒ นี้ ได้เป็นการนำองค์ความรู้ในโครงการวิจัยย่อย ๑ คุณลักษณะผู้นำที่สร้างสรรค์สันติสุขในชุมชน หรือ วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ดังนั้นงานวิจัยจึงมุ่งเน้นที่สร้างองค์ความรู้ การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากโครงการย่อย ๑ นำมาออกแบบกิจกรรมเนื้อหาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพที่เสริมสร้างชุมชนให้เกิดสันติสุข

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

๑.๒.๒ เพื่อประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑ อะไรเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสมรรถนะผู้นำให้เกิดคุณลักษณะของผู้นำสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขชุมชน

๑.๓.๒ ควรออกแบบหลักสูตรอย่างไรในการพัฒนาให้ผู้นำมีคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น เป็นวิศวกรสันติภาพที่มีความรู้ สมรรถนะในด้านการจัดการความขัดแย้ง การสร้างสันติภายในชุมชน โดยผู้นำเป็นแบบอย่างของผู้ที่มีสติ ขันติ สันติ การพัฒนาให้ผู้นำเกิดคุณลักษณะดังกล่าวจะวัดและประเมินผลได้อย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยขอบเขตการวิจัยดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเอกสารมุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ด้านภาวะผู้นำ ด้านสันติวิธี ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาจิตและปัญญา ด้านชุมชนสันติสุข และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การพัฒนาหลักสูตรอบรม เป็นต้น โดยศึกษาโดยศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อรรถกถา หนังสือ ตำรา งานวิจัย เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการค้นคว้าสารนิเทศในอินเทอร์เน็ต

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น แบ่งเป็น ๒ ระยะ

ระยะที่ ๑ การออกแบบโครงสร้างเนื้อหา สาระสำคัญที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure In-depth Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ กลุ่ม จำนวน ๓๓ ท่าน ได้แก่

- ๑) ด้านวิทยาการกระบวนการจำนวน ๕ ท่าน
- ๒) ด้านไกล่เกลี่ย จำนวน ๕ ท่าน
- ๓) ด้านผู้นำต้นแบบ จำนวน ๕ ท่าน
- ๔) ด้านพุทธวัฒนธรรม จำนวน ๔ ท่าน
- ๕) ด้านพัฒนาผู้นำ จำนวน ๕ ท่าน
- ๖) ด้านสันติวิธี จำนวน ๕ ท่าน

๗) ด้านการสื่อสารแบบสันติ จำนวน ๔ ท่าน

ระยะที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตร โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ผู้ทรงคุณวุฒิและทีมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการโค้ชสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาจิต และปัญญา ด้านสันติวิธี ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชน จำนวน ๗ ท่าน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ๑ ปี นับแต่ ตุลาคม ๒๕๖๒-กันยายน ๒๕๖๓

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนโดยตรง เช่น ผู้นำทางธรรมชาติ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ ผู้นำที่มีจิตอาสาทำงานให้กับชุมชน เช่น อาสาสมัครหมู่บ้าน เป็นต้น

๑.๕.๒ วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น หมายถึง หมายถึง ผู้นำท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาตนเป็นผู้นำต้นแบบ (Role Model) สันติภาพ ที่มีความรู้ เจตคติ ความสามารถและทักษะการใช้สันติวิธีเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดสันติสุขในชุมชนและสังคม มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวมและเป็นแบบอย่างผู้ที่ดำเนินชีวิตที่ดีให้กับชุมชน ที่ผู้นำอื่นสามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้

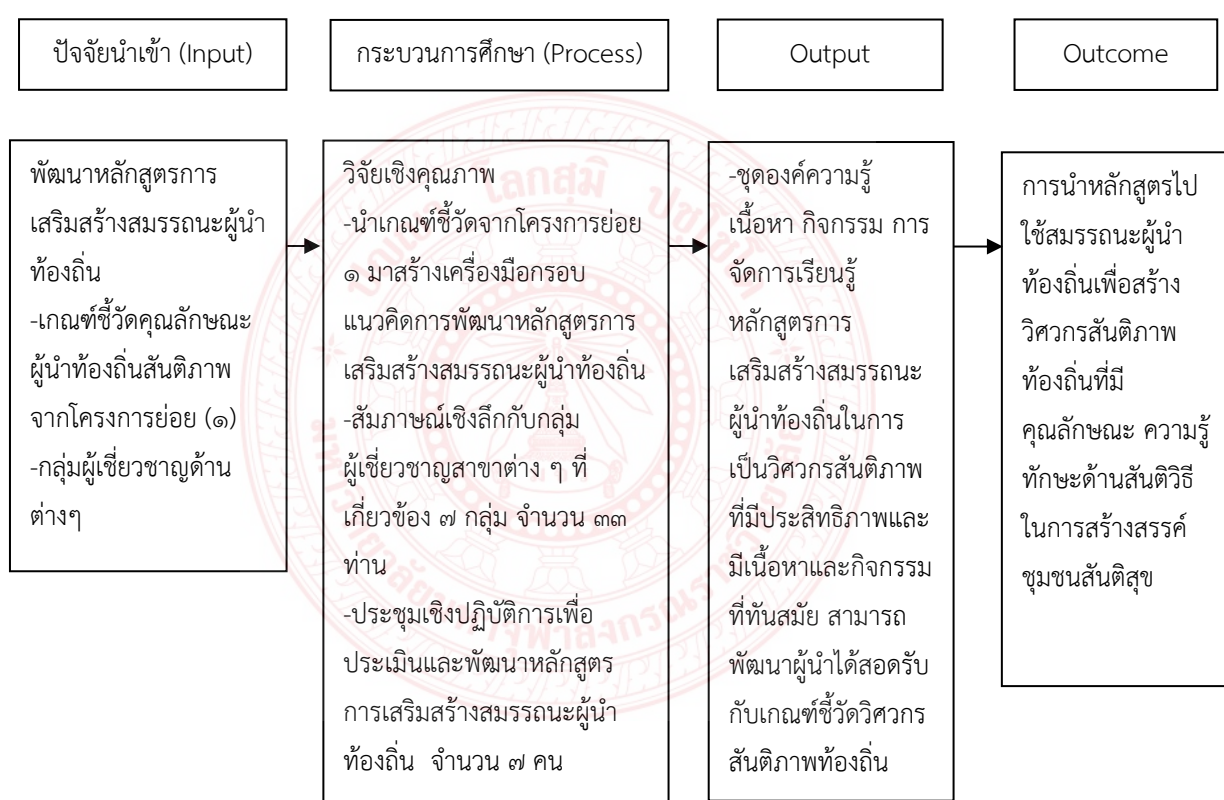
๑.๕.๓ สมรรถนะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่พึงประสงค์ของผู้นำท้องถิ่นในการสร้างสันติสุขในชุมชน ที่สะท้อนถึงการเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม บุคลิกลักษณะประจำตน และแรงจูงใจในการเป็นต้นแบบของผู้มีสันติภายในเพื่อนำมาใช้ในการสร้างสันติภาพในชุมชน สังคม สมรรถนะของผู้นำในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

๑.๕.๔ หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง การอบรมผู้นำท้องถิ่นด้วยกระบวนการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้นำที่เข้ารับการอบรมสามารถมีสมรรถนะของผู้นำ อันได้แก่ คุณลักษณะ ความรู้ เจตคติ ความสามารถและทักษะการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดสันติสุขในชุมชนและสังคม ในการเป็นวิศวกรสันติภาพที่สามารถสร้างสันติสุขในชุมชน

๑.๕.๕ สันติวิธี หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ไม่ใช้ความรุนแรง ได้แก่ การใช้การเจรจา การสานเสวนา การไกล่เกลี่ยคนกลาง การใช้กลไกทางสังคม เป็นต้น รวมถึง สันติวิธีในเชิงของการอยู่ร่วมกันเพื่อป้องกันความขัดแย้งทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม

๑.๕.๖ ชุมชนสันติสุข หมายถึง ชุมชนที่มีความรักความสามัคคีและความปรองดองในชุมชน แสดงออกถึง ความเสมอภาค แตกต่างแต่ไม่แบ่งแยก ความร่วมมือช่วยเหลือกัน การเคารพให้เกียรติ ร่วมปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วม การให้ การแบ่งปันและความเอื้ออาทร มีความเสียสละ มีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี การมีกติการ่วมกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมีส่วนร่วมของชุมชน ปฏิบัติตนตามความเชื่อ ความศรัทธา ตามหลักศาสนาหรือวิถีศรัทธาแห่งท้องถิ่นที่ดงาม มีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ บนวิถีความพอเพียง

๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ ๑.๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๗ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้องค์ความรู้แนวคิดสำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำสันติภาพท้องถิ่น

๑.๗.๒ ได้หลักสูตรการสร้างผู้นำที่มีคุณลักษณะของผู้นำสันติภาพ มีทักษะการจัดการความขัดแย้งเป็นแบบฉบับคนไทยที่สมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง มีสันติภายใน และสร้างสันติภายนอกพัฒนาชุมชน สังคมให้เกิดสันติสุข

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- ๒.๒ แนวคิดภาวะผู้นำจากนักสันติภาพโลก
- ๒.๓ แนวคิดเรื่องสันติวิธี
- ๒.๔ แนวคิดการจัดการความขัดแย้งโดยหลักพุทธสันติวิธี
- ๒.๕ แนวคิดเรื่องการสื่อสารเพื่อสันติภาพ
- ๒.๖ แนวคิดการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
- ๒.๗ แนวคิดเรื่องสันติสุขในคัมภีร์พระพุทธศาสนา
- ๒.๘ แนวคิดการจัดการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรอบรม
- ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leader) คือตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมาย “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ตามที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของผู้นำ (Leader)

ผู้วิจัยเห็นว่าก่อนที่จะได้ข้อสรุปเพื่อค้นหารายละเอียดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำเพื่อสันติภาพในด้านต่างๆ ควรได้เข้าใจคำว่าผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เนื่องจากทั้งสองคำมีความหมายที่แตกต่างกัน และมีประวัติที่ยาวนานมาก ผู้นำคืออะไร คำว่า ผู้นำ นั้นเป็นสิ่งที่เป็นมาแต่กำเนิดหรือถูกสร้างขึ้นมาก่อน ส่วนภาวะผู้นำนั้นเกิดขึ้นในตัวบุคคลหรือในสถานการณ์แห่งการกระทำหรือพฤติกรรมกันแน่ เป็นคำถามที่คนส่วนใหญ่ยังไม่พอใจกับคำตอบนัก เพราะคำว่า “ผู้นำ” ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของออกซ์ฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ. ๑๓๐๐ (พ.ศ.๑๘๔๓) หรือเจ็ดร้อยปีที่แล้ว ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” ปรากฏขึ้นมาภายหลังราวปี

ค.ศ. ๑๘๐๐ (พ.ศ.๒๓๔๓) คือ ประมาณสองร้อยปีมาแล้วหรือแม้จนกระทั่งปัจจุบัน ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำเป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ มองเน้นที่ตัวบุคคล ส่วนภาวะผู้นำ มองเน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล และในการศึกษาคุณลักษณะผู้นำชุมชนด้านสันติภาพ จึงควรทำความเข้าใจความหมายของคำว่า “คุณลักษณะ” เสียก่อน คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Character ในการอธิบายความหมายของคุณลักษณะผู้นำเป็นหลัก เนื่องจากบางแห่งนิยมใช้คำว่า Quality คำว่า ผู้นำ (Leader) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) ในตำราสมัยโบราณทั้งตะวันออกและตะวันตก ในการศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำ มักใช้คำว่า “ คุณลักษณะของผู้นำ ” และการได้ศึกษาถึงด้านคุณลักษณะตั้งแต่ยุคต้นจนถึงยุคปัจจุบันจะทำให้เราเห็นวิวัฒนาการเป็นลำดับ เป็นประโยชน์ต่อการเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่ผู้นำและผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอเสนอตามความหมายที่นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ไว้ ดังนี้

นักคิดและนักปฏิบัติด้านผู้นำของตะวันตกจำนวนหนึ่ง ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำเอาไว้อย่างน่าสนใจหลายมิติ เอฟ. อี. ฟิดเลอร์ (F. E. Fiedler) ให้ความหมาย ผู้นำ ไว้ว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มผู้เป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย^๑ ในขณะที่ เรเดอร์ริค เบลล์ (Rederick Bell) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือผู้ที่อยู่ในอำนาจหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำ มีอิทธิพลในการจัดสรรและจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตนเองและสมาชิกของชุมชนนั้น^๒

เรย์มอนด์ เจ. เบอร์ดี (Raymond J. Burdy) ได้ให้ความหมายค่อนข้างจะคล้ายกันไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง และสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และทำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^๓ สอดรับกับ เดวิด เจ. แคมป์เบลล์ (David J. Campbell) ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำคือผู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนั้น^๔ โดยที่ ดับบลิน (DuBrin) เสนอว่า ผู้นำควรเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มี

^๑ F.E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness*, (New York: McGraw – Hill Book, 1967), p. 8.

^๒ Rederick Bell, David V. Edwards & R. Harrison Wagner, *Political Power: A Rederin Theory and Research*, (New York : The free Press, 1969), p.112.

^๓ Raymond J. Burdy, *Fundamental of Leadership Readings*, (Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co., 1972), p. 43.

^๔ David J. Campbell, *Organizations and the business Environment*, (Oxford: Butterworth Heinemann, 1997), p. 169.

บทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^๕

แฟรงคลิน โควี (Franklin Covey) ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้^๖

ในขณะที่นักวิชาการไทยจำนวนหนึ่งได้ให้ความหมายเอาไว้เช่นกัน **ธรรมรส โชติบุญชู** ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้ปกครองหรือลูกน้องไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้^๗ สอดรับกับ **มัลลิกา ต้นสอน** กล่าวว่า ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^๘

ในขณะที่**วิภาดา คุปตานนท์** กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น^๙ คล้ายกับ **เนตรพัฒนา ยาวีราช** ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น และเป็นบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำจึงจะ

^๕ DuBrin (1998), อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

^๖ Franklin Covey, **The Four Roles Leadership**, (USA: Franklin Covey Co.,Ltd., 1999), pp. 8-11.

^๗ ธรรมรส โชติบุญชู, **มนุษย์สัมพันธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิษณุ, ๒๕๑๙), หน้า ๑๓๑.

^๘ มัลลิกา ต้นสอน, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสหการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

^๙ วิภาดา คุปตานนท์, **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๔๔), หน้า ๒๓๗.

ทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า^{๑๐}

ในกลุ่มพระสงฆ์ไทยที่มีชื่อเสียงจำนวนหนึ่ง **พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)** ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ คือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม^{๑๑} เช่นเดียวกับ **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)** ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวก้าวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ^{๑๒}

กล่าวโดยสรุป แนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น เกี่ยวกับความหมายของ คำว่า ผู้นำ คือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าในระดับต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่มียุทธวิธีและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มและใช้ความสามารถของตนเองโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรวมถึงการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

๒.๑.๒ คุณสมบัติของผู้นำ

ในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมนั้น มนุษย์เชื่อว่าจะมีคุณสมบัติของผู้นำกันได้ทุกคนมีเพียงบางคนที่สามารถจะเป็นผู้นำได้ ผู้นำจึงมีคุณสมบัติบางอย่างที่ผู้อื่นไม่มี นักวิชาการทางรัฐศาสตร์ได้รวบรวมคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ของผู้นำทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจที่ผู้นำพึงมีดังต่อไปนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่าภาวะผู้นำ ก็คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม^{๑๓}

^{๑๐} เนตรพัฒนา ยาวีราข, **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

^{๑๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๓.

^{๑๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

^{๑๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

ออร์เวย์ ทีด (Ordway Tead) ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญ ๆ ที่ผู้นำต้องมี ดังนี้^{๑๔}

๑. พลังกายและพลังประสาท ผู้นำต้องมีพลังกายและพลังประสาทที่เข้มแข็งมีกำลังใจกล้าแกร่ง มีความอดทนกว่าคนธรรมดา ในเมื่อเกิดวิกฤติการณ์ทางการเมืองหรือสังคมขึ้น ต้องมีความมั่นคงและวางเฉยไม่แสดงอาการหรือความรู้สึกอยากได้ออกมา ผู้ที่จะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีพลังกายและพลังประสาทเข้มแข็งจริงๆและยิ่งไปกว่านั้นการเป็นผู้นำจะต้องทำงานหนักกว่าคนธรรมดา หมายความว่าผู้นำต้องฉลาดรอบรู้ในการบริหารที่ควรหรือไม่ควรแก่หน้าที่ ไม่ปล่อยงานให้เป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว และผู้นำต้องทำงานมาตรากตรำเป็นเวลาหลายชั่วโมง มีเวลาพักผ่อนน้อย ถ้าหากพลังกายและพลังประสาทไม่แข็งแรงจริงๆ อาจเกิดความเจ็บป่วยหรือดูสภาพในตนเองบกพร่องไป

๒. รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะพัฒนา คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี คือ การมีนโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำจะต้องรู้ว่า เป้าหมายในการพัฒนานั้นมุ่งหมายไปในแนวทางใด ตนควรจะแสดงบทบาทอย่างไรที่จะทำให้เป้าหมายเหล่านี้บรรลุผล และเป้าหมายเหล่านี้จะเป็นจริงได้ถ้าหากมีองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) มีวิธีการที่แน่นอน ชัดเจน เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น
- ๒) คนอื่นสามารถเข้าใจหรือสามารถอธิบายให้คนอื่นเข้าใจเป้าหมายและวิธีการนั้นๆ ได้
- ๓) คนอื่นๆ มีความเห็นด้วยและเข้าใจวิธีการนั้นๆ
- ๔) ผู้นำต้องมั่นคงและจริงจัง และพยายามทำเป้าหมายนั้นให้เป็นจริงขึ้นมา

๓. ความกระตือรือร้น ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้น บากบั่นชวนขวยที่จะทำให้เป้าหมายของตนสัมฤทธิ์ผลให้ได้ ความกระตือรือร้นจะทำให้เขายึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและแผนงานนั้น อันจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการตามแผนงานนั้นราบรื่นขึ้น

๔. ความเป็นมิตรและความรัก ผู้นำต้องมีความรักและความเป็นมิตรต่อพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโอบอ้อมอารีเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและเมื่อมีโอกาสควรแสดงความห่วงใยให้ปรากฏชัดเจน การรู้จักครอบครัวของบริวารและการไต่ถาม สารทุกข์สุกดิบของบริวารและของคนในครอบครัวของเขา จะเป็นพลังเสริมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างศรัทธาในตัวผู้นำให้แนบแน่นต่อไป

^{๑๔} Ordway Tead อ้างใน ณรงค์ สีนสวัสดิ์, **สังคัมกับการปกครอง**, (กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา, ๒๕๒๑), หน้า ๔๘ - ๖๒.

๕. ความน่าเชื่อถือ ผู้นำจะต้องทำตนให้เป็นคนที่น่าเชื่อถือได้ โดยการพูดจริงทำจริงตามสัญญาประชาคม ไม่เป็นคนหละหลือเล หรือท้อแท้จับจด บริวารและคนใกล้ชิดจะได้มีความมั่นใจว่า พวกเขาสามารถฝากอนาคตและผลประโยชน์ของพวกเขาไว้กับผู้นำได้ ผู้นำจะต้องระมัดระวังพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมต่อคุณค่า (Values) หรือมาตรฐานทางศีลธรรมของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

๖. ความกล้าในการตัดสินใจ ความกล้าในการตัดสินใจเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ปัญหาที่เผชิญหน้าผู้นำอยู่นั้นเป็นปัญหาสำคัญๆ เกี่ยวกับความเสื่อมถอยหรือความรุ่งเรืองของประเทศชาติและองค์กรต่างๆ ปัญหาแต่ละปัญหาอาจมีทางออกหลายทาง จะเป็นทางใดดีนั้นตัวผู้นำจะต้องกล้าตัดสินใจ ในสถานการณ์บางสถานการณ์นั้นตัวผู้นำอาจจะไม่มีเวลาในการทบทวนครุ่นคิดมากนัก ผู้นำอาจจะต้องตัดสินใจทบทวนเลือกทางออกทางใดทางหนึ่งที่แน่นอน

๗. สติปัญญาความรอบรู้ ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดรอบรู้เรื่องต่างๆ ได้ดีกว่าคนสามัญทั่วไป แต่ในบางโอกาสบางสถานการณ์ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำอาจมีสติปัญญาไม่เลอเลิศเหมือนบุคลลธรรมดา แต่การเฉลียวฉลาดรู้ทันปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้นำจึงควรขวนขวายหาความรู้จากการอ่าน จากการสังเกตการณ์และจากการศึกษา เปรียบเทียบสถานการณ์ให้มากๆ ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถที่จะมองเห็น และเข้าใจถึงสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหา นั่นคือมีความสามารถที่จะนำเอาประสบการณ์ในอดีต มาเป็นมรรควิธีในการช่วยตัดสินใจ จนกระทั่งทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเขาว์ปัญญาของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้ผู้นำดำรงอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบคนอื่นๆ ในหลายๆ ด้าน คือ รู้ทันคน มีความคล่องแคล่ว และมีความเจนจัดหรือมีความชำนาญสามารถตัดสินใจได้อย่างแยบคาย คุณสมบัติที่ควรมีพร้อมกับสติปัญญาความรอบรู้ ได้แก่การมีจินตนาการ (Imagination) และการมีอารมณ์ดี การมีจินตนาการ คือ มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนหรือมีแนวทางในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา อุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆ ที่สำคัญ กล่าวคือจินตนาการของผู้นำนั้นต้องไม่เป็นความเพ้อฝัน ส่วนการมีอารมณ์ดีนั้นเปรียบเหมือนกับน้ำมันหล่อลื่น ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยไม่ให้เกิดความตึงเครียดเนื่องจากความตั้งใจในการทำงานมากเกินไป การที่มีอารมณ์ดีหรือมีอารมณ์ขันในบางครั้ง จะทำให้ลูกน้องบริวาร เกิดความเป็นกันเองไม่ระแวงภัยจนเกินไป ช่วยทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกลมเกลียวสมัครสมานสามัคคีในการบริหารงานขึ้น

๘. ครูที่ดี ผู้นำที่ดีต้องเป็นครูที่ดี เพราะในฐานะผู้นำนั้นต้องสามารถชี้แนวทางเหตุผลในการปฏิบัติที่ถูกต้อง และความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหามาต่างๆ เมื่อมีปัญหาก็สามารถชี้แจงให้ผู้ร่วมงานหรือคนใกล้ชิดเข้าใจได้ด้วยคำพูดธรรมดาๆ ถ้าหากลูกน้องทำผิดพลาดแต่เป็นความ

ผิดพลาดที่ไม่รุนแรงนัก หากให้อภัยได้ก็สมควรให้อภัย ถ้าให้อภัยไม่ได้ก็สมควรลงโทษ ตามสมควรแก่เหตุ และจะต้องให้ผู้ที่ถูกลงโทษเข้าใจและรับรู้ความผิดของตน

๙. ศรัทธาและความเชื่อมั่น การทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะให้ผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเหล่าผู้นำนั้นมีความกระตือรือร้น และกระตือรือร้นในการทำงานไม่รู้สึกเหนื่อยหน่าย เฉื่อยชา การที่จะเป็นเช่นนี้ได้ผู้นำต้องรู้สึกได้ว่า งานที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้นมีหนทางสำเร็จ และมีเป้าหมายที่เด่นชัด มีอุดมการณ์ที่มั่นคง มีศรัทธาและความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง ผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในความสำเร็จของงาน ให้เกิดขึ้นแก่ลูกน้องหรือประชาชนเหนือสิ่งอื่นใด ผู้นำจะต้องทำให้ลูกน้องมีความเข้าใจว่า ความศรัทธาและความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จของเขา

ทวีช เปล่งวิทยา ได้ทำการรวบรวมคุณสมบัติของผู้นำ โดยแยกพิจารณาออกเป็น ๔ ลักษณะ คือ^{๑๕}

๑. คุณลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ

๑) มีความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไวเตรียมพร้อม ระวังระไวเตรียมตัวอยู่เสมอ และมีสมมติคิดได้ว่องไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างฉับพลัน

๒) มีความคิดอย่างมีเหตุมีผล (Logical Thought) คือ มีความคิดในการบริหาร และมีการแสดงออกทางกายและวาจา ที่ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือหรือมีการพิจารณาก่อนทำว่าดีหรือไม่

๓) มีสามัญสำนึก (Common Sense) คือ มีความรู้สึกผิดชอบ ชั่ว ดี

๔) มีดุลยพินิจ (Judgment) คือ มีการพิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงานเสมอ และใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจในการแก้ปัญหา

๕) มีการเล็งเห็นการณ์ไกล (Foresight) เมื่อกระทำการสิ่งใดแล้วย่อมจะรู้ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รู้จักประเมินสถานการณ์ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุและมีผลโดยตั้งสมมติฐานรวบรวมข้อมูล และใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นแนววิเคราะห์พิจารณาใคร่ครวญถึงวิถีปฏิบัติที่จะให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

๒. คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๔ ประการ คือ

๑) สุขภาพ (Health) ผู้นำจะต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมทางร่างกายอยู่เสมอ การมีสุขภาพดีก็จะอำนวยความสะดวกในการทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๒) กำลังกาย (Energy) ผู้นำจะต้องมีกำลังกายที่ดี เพราะบางโอกาสบางสถานการณ์ ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้กำลังทางกายด้วย

^{๑๕} ทวีช เปล่งวิทยา, จิตวิทยาผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๘๔-๓๐๖.

๓) ความทรหดอดทน (Endurance) ผู้นำควรมีร่างกายที่แข็งแรงอดทนต่อความยากลำบาก ความหิวกระหาย และความเลวร้ายจากดินฟ้าอากาศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกๆ สถานการณ์และทุกๆ สถานที่

๔) รูปร่างท่าทางดี (Pleasing Appearance) ผู้นำควรมีทรวดทรงบุคลิกท่าทางเป็นผู้นำที่มีความสง่าผ่าเผย เป็นที่เกรงขามและดึงดูดความเลื่อมใสจากผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. คุณลักษณะทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๑๑ ประการ คือ

๑) มองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ มองคนอื่นในฐานะเป็นมิตร เข้าใจคนอื่น

๒) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) คือ ผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากันได้กับทั้งผู้ใหญ่กว่าและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ทักษะคติของสังคม และภูมิศาสตร์ดินฟ้าอากาศได้

๓) ความมีใจเยือกเย็น (Even Temper) ผู้นำควรมีความอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้ มีใจที่หนักแน่น ไม่หือถอย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอาการสูงต่ำ

๔) การบังคับตนเอง (Self – Control) ผู้นำสามารถรู้จักหรือรู้วิธีการบังคับตนเองและสำรวมตนเองได้ดี ไม่ให้ตกไปในอำนาจฝ่ายต่ำ หรือสิ่งยั่วยุให้เกิดการย่ำใจอันก่อให้เกิดการละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม และวัฒนธรรมของสังคม

๕) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำจะต้องมีความตั้งใจจริงมีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน ไม่มีการผัดวันประกันพรุ่ง และมีการเตรียมวางแผนงานไว้ในใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

๖) การสังคมดี (Sociability) ผู้นำควรมีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพเข้ากันได้ดีกับคนทุกชั้นวรรณะ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัว ไม่วางท่าทาง

๗) ความแนบเนียน (Tact) เมื่อผู้นำจะกระทำพูดหรือคิด ควรรู้จักกาลเทศะและมีความแนบเนียนไม่แก่งก้างในการแก้ปัญหา ข้อนี้ต้องอาศัยความมีศิลปะ ประสพการณ์และการฝึกฝนอยู่เสมอ

๘) อารมณ์ขัน (Sense of Humor) ผู้นำจะต้องทำงานด้วยความรู้สึกตัวอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้จะทำให้ไม่เหนื่อย ทำให้มีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำไม่ควรแสดงอารมณ์ขัน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่ำเพรื่อจนก่อให้เกิดความนับถือยำเกรงจากผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง

๙) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Confidence) ผู้นำควรมีความมั่นใจและมีความมั่นคงทางจิตใจ ไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยเหตุผลและความเชื่อมั่นของตนเอง ที่สำคัญคือต้องมีประสบการณ์มากๆ ดังประโยคที่ว่า “การที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีได้ จะต้องเป็นฝ่ายอำนวยการที่ดีก่อน”

๑๐) ความสนใจกว้างขวาง (Bread of Interest) ผู้นำจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นและเรียนรู้สิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดีแล้ว มีความกล้าที่จะปรึกษาหารือหรือหาความรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ดีกว่าสูงกว่า

๑๑) การเข้าใจคน (Human Understanding) ผู้นำควรมีวิจารณ์ญาณ สังเกตและเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ทั้งนี้เพื่อที่จะได้มอบงานให้เหมาะกับจริตของผู้คนและงานที่มอบหมายให้那人จะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. คุณลักษณะทางอุปนิสัย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๘ ประการ คือ

๑) ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) ผู้นำควรเป็นบุคคลที่พูดจริง ทำจริงพูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญา ไม่ผิดนัด

๒) ความจงรักภักดี (Royalty) ผู้นำจะต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ผู้นำจะต้องสร้างความจับใจในการบัญชาของตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำตามมาเช่นเดียวกัน

๓) ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) ผู้นำจะต้องมีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงหน้าที่ของผู้อื่น

๔) ความไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้นำควรดำรงตนอยู่ในจริยธรรมไม่เป็นคนหน้าไวหลังหลอก ควรเป็นผู้ที่ไว้วางใจของผู้อื่น

๕) ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำควรมีความกล้าหาญทางจริยธรรมและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

๖) ความเข้มแข็ง (Force) ผู้นำจะต้องไม่มีความท้อถอยต่ออุปสรรคต่าง ๆ สามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล มีความถูกต้องและเหมาะสม

๗) ความยุติธรรม (Fairness) ผู้นำไม่มีความลำเอียง ควรวางตัวเป็นกลางบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง และผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

๘) ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) ผู้นำจะต้องรู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รู้จักการเสียสละบางอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักละความสุขส่วนตน รู้จักการบำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง

ตามที่กล่าวมานี้ คุณสมบัติต่างๆ ที่ผู้นำพึงมี สามารถสรุปเป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ ๔ ลักษณะ คือ

๑. ลักษณะทางสติปัญญา คือ มีความรู้ความสามารถ มีไหวพริบสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ได้อย่างเฉียบแหลมและทันท่วงที

๒. ลักษณะทางอุปนิสัย คือ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมอันดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความอ่อนโยน ความมีสัจจะ ความรับผิดชอบ และความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

๓. ลักษณะทางอารมณ์ คือ สามารถบังคับหรือควบคุมอารมณ์และบทบาทของการเป็นผู้นำได้ เมื่อควบคุมตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ก็เป็นเหตุให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยง่าย

๔. ลักษณะทางร่างกาย คือ มีบุคลิกภาพทางกายดี สุขภาพแข็งแรง มีพลังศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีภาวะร่างกายที่ดีย่อมแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำให้เด่นชัดมากยิ่งขึ้น

คุณสมบัติของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่เป็นกลยุทธ์หรือมรรควิธี ในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาของตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารจัดการ และปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยให้ผู้นำมีสัมพันธภาพกับมวลชนได้อย่างดี ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้นำได้แสดงบทบาทและหน้าที่ได้อย่างโดดเด่น มีความชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำที่ดีไม่ใช่แต่มุ่งที่จะนำคนอื่นเท่านั้น แต่ผู้นำที่ดีคือผู้นำที่คนอื่นอยากเดินตาม เพราะการเป็นผู้นำไม่ได้เกิดจากการแต่งตั้งตัวเอง แต่เกิดจากการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำและมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน โดยมีความรู้สึกผิชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องควบคุม มีความสามารถในการสื่อสาร พูดในสิ่งที่จริง เป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ และมีระบบการคิดและการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่คนทั้งกระบวนการและการคาดคะเน มีความเป็นนักวิชาการ รู้จักหาและพึ่งพาความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง ผนวกกับแนวคิดผู้นำและที่มาของผู้นำ ๓ ลักษณะ คือ ๑) มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ ๒) มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครจะเป็นผู้นำในสถานการณ์นั้นๆ และ ๓) ได้รับการยอมรับจากการเลือกตั้ง คือ ผ่านการเลือกของกลุ่มคนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่ยอมรับว่า บุคคลที่เสียงส่วนใหญ่เลือกลงมติคือผู้นำและจากแนวคิดของผู้นำในสังคมไทยที่เป็นสังคมที่มีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย

กล่าวโดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำ จึงหมายถึง การทำให้คนอื่นทำในสิ่งที่เขาอยากให้ทำ เป็นความสามารถในการนำ ชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้เกิดการร่วมมือ ซึ่งเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และอธิบายคุณสมบัติผู้นำชุมชนได้ ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มีได้หมายถึงเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น แต่เป็นความรู้ในสิ่งที่ควรรู้ รู้ในสิ่งที่จริงตามธรรมชาติหรือหมายถึงข้อมูลจริงที่ไม่เจือด้วยอคติต่างๆรู้ที่จะลด ละ กิเลสในตน และรวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาให้ดีขึ้น ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเท่านั้น เช่นในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูล

ข่าวสาร และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำที่เก่งจะต้องศึกษาและมีความสามารถเข้าใจและใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์

๒. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความคิดริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองไปข้างหน้า ได้อย่างลึก กว้างและไกล เป็นการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่อกับงาน มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการเห็นความสำเร็จในอนาคตข้างหน้า

๓. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกายวาจาและใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญและอดทนต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วยในบางสถานการณ์

๔. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

๕. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

๖. มีความอดทน (Patience) ความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

๗. มีสติไม่ประมาท (Mindfulness) ผู้นำที่ดีควรมีความระมัดระวัง มีสติ สุขุมรอบคอบ ไม่ประมาท แต่ฉับไวทันต่อเหตุการณ์ มีพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และควบคุมตัวเองได้ (Self-control)

๘. มีความสงบเสถียรไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสถียรนี้ถ้ามีอยู่ในผู้นำคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือและให้ความร่วมมือเสมอ

๙. **มีสันติภาพ (Peaceful)** คือ เป็นผู้ที่มีความสงบภายใน (Inner Peace) และมุ่งสร้างความสงบภายนอก (Outer Peace) โดยใช้สติในการทำงาน และเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาปัจจัยภายในตน คือ จิตใจ สติ และสมาธิ เป็นการสร้างความสงบที่แท้จริงในจิตใจเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีสติตั้งมั่น จนสามารถฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาภายในตนและสังคมภายนอกไปได้ด้วยดีมีสันติภาพ

จากความรู้ที่สำคัญที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการ รวมทั้งผู้วิจัยพบว่า ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและผู้ตามด้วยหลักความมีเหตุผลและหลักความจริง ที่สามารถเริ่มจากตนเอง จากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปแบบเป็นขั้นตอน ด้วยวิธีการมีส่วนร่วมทั้งตัวผู้นำและผู้ตามหรือบุคคลอื่นโดยใช้แรงจูงใจ และอาจใช้รางวัลที่มีหรือการให้รางวัลเป็นผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาด้วยความมุ่งมั่นและมีวินัย จากด้านนอกตัวที่ง่ายไปหาด้านในตัวคือ ด้านจิตใจและปัญญา ดังนั้นตัวปัญญาจึงเป็นธรรมสำคัญที่ผู้นำเชิงพุทธต้องเข้าใจและเข้าถึง จึงจะสามารถปรับตัวและยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อเกิดสุขภาวะที่ดีตั้งแต่บุคลิกลักษณะภายนอกไปจนถึงระดับจิตใจและปัญญาที่เป็นสัมมาปัญญาก่อนพื้นฐานบนความเรียบง่ายและเป็นรูปธรรม โดยให้ความสำคัญในแง่ของความรู้ (Knowledge) เป็นอันดับแรก และความรู้ตามความหมายของงานวิจัยนี้คือ ความรู้ทางปัญญา (Knowledge Wisdom) โดย ปัญญาเป็นศูนย์กลางของสุขภาวะ ๔ ด้าน กล่าวคือ ถ้าปราศจากปัญญาแล้วสภาวะทางกาย ทางจิตใจ อารมณ์และทางสังคมย่อมดีไม่ได้ ดังนั้นการพัฒนาปัญญาจึงต้องเริ่มจากทางกายภาพ หรือพฤติกรรมที่เป็นภายนอกก่อน เปรียบได้กับการมีศีลคือมีระเบียบวินัยข้อประพฤติที่ดีในการกระทำ การดำเนินชีวิต และขั้นต่อไปจะเป็นการพัฒนาภายในคือ จิตใจหรือจิตภาพ แล้วจึงนำไปสู่การพัฒนาปัญญาที่ ศ.นพ. ประเวศ วะสี เรียกว่า “การเกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์” ด้วยการพัฒนาทั้ง ๔ ด้านรวมกัน

ในที่นี้ขอขยายความที่ว่า “ปัญญาบรรลุนิสรภาพ” เนื่องจากการฟังบรรยายของแม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุต ที่เสถียรธรรมสถานเมื่อปีพ.ศ. ๒๕๕๗ ขณะที่ผู้วิจัยเป็นนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาสันติศึกษาและได้ศึกษาดูงาน คุณแม่ได้ให้ความหมายคำว่า “สันติภาพ” ว่าเป็น “นิสรภาพ” ในการศึกษาคุณลักษณะผู้นำเพื่อสันติภาพ จึงตีความได้ว่า ผู้นำที่พึงประสงค์ ต้องเป็นผู้นำที่มีนิสรภาพก่อนจึงจะนำพาสังคม ชุมชนไปสู่นิสรภาพหรือสันติภาพได้

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชน

ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในชุมชน เปรียบเสมือนแกนของชุมชน บุคคลซึ่งนำชุมชนหรือพาชุมชนไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของชุมชนสูง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชนทั้งโดยอำนาจหน้าที่และโดยตำแหน่ง หรือเป็นผู้นำโดยบทบาท เช่นผู้ทรงคุณวุฒิ อาสาสมัคร หรือได้รับการยกย่องในชุมชนที่เป็นผู้มีเกียรติมีคุณธรรมจริยธรรมสูง มี

บทบาทสำคัญในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชน สังคม หรือโดยทั่วไปในระดับการอยู่ร่วมกันในชุมชน อำเภอ จังหวัดหรือภูมิภาคก็ตาม ผู้นำเหล่านี้จะมีบทบาท เป็นตัวแทนของชุมชนที่คนในชุมชนไว้วางใจ และเลือกขึ้นมาเพื่อเป็นตัวแทนของชุมชน ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน หรือปัญหาการขัดแย้งรวมถึงการพัฒนาด้านต่างๆ ของชุมชน เพื่อให้ชุมชนสงบสุขเป็นชุมชนสันติภาพแม้บางท่านเพิ่งมาอาศัยในชุมชนได้ไม่นานแต่มีบทบาทที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจก็จะได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำในชุมชนนั้น และผู้นำซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นและได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าจะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักนำพาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือไม่ดีได้ ถ้านำไปในทางไม่ถูกต้องก็จะเกิดความเสียหายมากมายตามมา เข้าลักษณะของผู้นำที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไปโดยนักวิชาการได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชนไว้หลากหลาย ดังนี้

คุณลักษณะผู้นำชุมชนแบ่งเป็น คุณลักษณะภายนอกหรือทางกายภาพ และคุณลักษณะภายในคือทางด้านจิตใจ โดยผู้นำที่พึงประสงค์โดยทั่วไป จะเป็นคนเก่งและเป็นคนดีควบคู่กัน โดยเก่งจากความรู้ (Knowledge) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีการวางแผนการทำงานจากการสร้างมาตรฐานการทำงานและมีเป้าหมายชัดเจน มีการติดตามผลเป็นระยะ และการประเมินผลงาน มีความรอบรู้กฎระเบียบและการบริหาร ในด้านความดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้เรื่องชุมชน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการเจรจาสื่อสาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของชุมชน มีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน มีการใช้หลักพุทธธรรมได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจอย่างมากถ้าผู้นำคนนั้น มีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานการถือศีลอย่างสม่ำเสมอ เพราะสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำคนนั้นมีการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ตนเองและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเป็นกิจวัตร แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจและมีวินัย แนวคิดของผู้นำในสังคมไทยจะให้ความสำคัญและมีการพิจารณาให้รางวัลบุคลากรในสังกัดหรือหน่วยงานของตนในหลายวงการ และส่วนใหญ่ใช้คำว่าต้นแบบสำหรับการให้รางวัลดังกล่าว อาทิวงการสื่อสารมวลชน วงการศึกษา วงการธุรกิจ องค์กรภาครัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญมากในยุคแห่งปัญญาหรือยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ จึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อทันต่อโลกภายในคือโลกของสติ สมาธิ และที่สำคัญคือปัญญาที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ด้วยหลักไตรสิกขา คือ ศีล ๕ ที่เป็นตัวกำกับพฤติกรรมของผู้นำให้มีวินัยที่เกิดจากความเพียรพยายาม ดำรงตนอยู่ภายใต้กฎ กติกา ของชุมชนและสังคม จนถึงขั้นเป็นบุคคลต้นแบบได้ และผู้นำยังสามารถจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้อื่นฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาด้วยการเข้าถึงความจริง ข้อมูลจริง จากการลงมือปฏิบัติจริงโดยมุ่งประโยชน์แก่ผู้อื่น จึงต้องมีการพัฒนาด้วยการสร้างความรู้ที่เกิดภายในตนก่อน ที่เป็นคุณลักษณะภายในคือทางด้านจิตใจเพื่อให้ได้คุณลักษณะที่ดีเหมาะสมกับความต้องการ แต่ในทางปฏิบัติควรเริ่มจากง่ายคือคุณลักษณะ

ภายนอกหรือทางกายภาพก่อนอย่างเป็นขั้นตอน แล้วจึงนำสู่คุณลักษณะภายในคือทางด้านจิตใจเพื่อให้ได้คุณลักษณะที่เหมาะสมกับความต้องการ อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ คือเป็นคนเก่งและเป็นคนดีควบคู่กัน ทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมทางศาสนาพุทธ การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานการถือศีล ๕ อย่างเคร่งครัด เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ตนเองและแบบอย่างที่ดีแก่คนในชุมชน และคุณลักษณะที่สอดคล้องนั้นเป็นแบบทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจากการศึกษาเรื่องสันติภาพจึงมองทั้งมิติภายนอกและภายใน หรือ “โลกภายนอกและโลกภายใน” โดยโลกตะวันตกได้เพียรพยายามที่จะสร้าง “สันติในโลกภายนอก” (Outer Peace) แต่ในทางกลับกันโลกตะวันออกกลับมุ่งเน้นการสร้าง “สันติในโลกภายใน” (Inner Peace) เพื่อพบความหลุดพ้นอย่างแท้จริง และสันติภาพจำดำรงอยู่บนฐานรากของ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และการเมือง ในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ ที่ผู้นำที่ต้องเข้าใจและเข้าถึงกฎของธรรมชาตินี้

๒.๑.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ โดยใช้ศาสตร์และศิลปะในตัวของผู้บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจคนอื่น เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมของกลุ่มจนบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ^{๑๖} โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้ ๑) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ๒) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ๓) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

๑) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ๔ อย่าง ได้แก่^{๑๗} มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มในปี ค.ศ. ๑๙๓๐- ๑๙๔๐ แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่

^{๑๖} ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, ทฤษฎีภาวะผู้นำ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/mbakrabi/thvsdi-phawa-phuna> [๙ ธันวาคม ๒๕๖๑].

^{๑๗} วิเชียร วิทยอดม, ภาวะผู้นำ LEADERSHIP, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๖๘.

สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น

Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา ทฤษฎีลักษณะภาวะของผู้นำกล่าวกันว่า เมื่ออดีต นายกรัฐมนตรีของอังกฤษ นางมาร์กาเรต แททเชอร์ อยู่ในตำแหน่ง นางได้รับกล่าวขานไปทั่วโลกว่าเป็นหญิงเหล็ก หัวใจสิงห์ มีความเชื่อมั่นตนเองสูง มุ่งมั่นและตัดสินใจที่เด็ดขาด คำอธิบายเช่นนี้ก็คือคุณลักษณะ (Traits) ที่คนทั่วไปมีต่ออดีตนายกรัฐมนตรีผู้นั้นและเป็นคำยืนยันถึงความสำคัญของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำนั่นเอง มีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำคนอื่น เช่น อดีตประธานาธิบดีเนลสัน แมนเดลา ของแอฟริกาใต้ ว่าเป็นผู้นำโดยบารมีหรือผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic leaders) เป็นต้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าในตะวันตก ตั้งแต่ ทศวรรษ ๑๙๓๐ เรื่อยมาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญาเพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำมีอะไร แตกต่าง กับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่า คุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ ๖ ประการ ได้แก่

- ๑) ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and ambition)
- ๒) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to lead)
- ๓) ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and integrity)
- ๔) ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence)
- ๕) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
- ๖) ความรอบรู้ในงาน (Job-relevant knowledge)

ต่อมามีผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High self-monitoring) โดยคนที่มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อ การปรับตัวพฤติกรรมตนเอง ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำกว่าครึ่งศตวรรษสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น แต่ยังไม่พบว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อ

ความสำเร็จ ดังกล่าวได้ การศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้นพบว่ามีจุดอ่อนอยู่อย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่^{๑๘}

๑) ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์

๒) คุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้กับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน (Weak situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (Strong situation) เช่น เป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้าง กฎระเบียบชัดเจน มีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์ เช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญลดลง

๓) ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่น ผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้ว ส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจตนเอง เป็นต้น

๔) คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะ ใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ

อย่างไรก็ตามในยุคศตวรรษที่ ๒๑ เมื่อองค์การทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้น มากมาย บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะที่กล่าวแล้ว แต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน (Cognitive complexity) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น (Behavioral flexibility) ความไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ (Process analysis) และความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ (Entrepreneurial ability) เป็นต้น

๒) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.๑๙๔๐ – ๑๙๖๐ แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

Kurt Lewin's Studies แบ่งลักษณะผู้นำเป็น ๓ แบบ คือ

๑) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิด

^{๑๘} ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Leadership_Theory.htm [๙ ธันวาคม ๒๕๖๒].

ศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๒) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ ๒ ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

๓) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

Likert's Michigan Studies: Likert Rensis และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น ๔ แบบคือ

๑) แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

๒) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

๓) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ ๒ ทาง

จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

๔) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ ๒ ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ ๔ จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

Blake and Mouton's managerial Grid Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย ๒ อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น ๑ - ๙ และกำหนดผลผลิตเป็น ๑ - ๙ เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (๙, ๙ style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ ๕ แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

๑) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ทางการเมืองผู้ร่วมงาน

๒) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

๓) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

๔) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

๕) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

McGregor's: Theory X and Theory Y, Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

๓) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

เบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power) ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น ๓ แบบ ได้แก่

๑. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

๒. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

๓. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. ๑๙๘๕ แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง ๒ ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ ๑.สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น ๒.สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร ๓.คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้(ตั้งเป้า) ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย ๑. บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ (Charisma) ๒. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration) ๓. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

กล่าวได้ว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีการบริหาร ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ กระบวนการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ ๔ ประเภท ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management) คน บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มี

ความรู้มีทักษะหรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หายากสมควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี ฉะนั้น การสร้างหรือพัฒนาคนของหน่วยงานหรือองค์กร จึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ผู้นั้นจะต้องบริหาร ๓ ปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารคน การบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารตน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ปรับใช้แนวคิดทฤษฎีการเป็นผู้นำมาใช้ในสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความเจริญให้กับองค์กรและประเทศชาติต่อไป

ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบเผด็จการอาจมีหน้าที่อย่างหนึ่งแต่ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบประชาธิปไตยอาจมีบทบาทและหน้าที่อีกอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตาม บทบาทและหน้าที่ต่างๆ ไปของผู้นำทุกคน ในกลุ่มคนทุกชนิด มีตรงกันอยู่บ้าง จึงขอสรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วๆ ไปเพื่อเป็นแนวความคิดสำหรับผู้บริหารการศึกษา ๑๔ อย่างคือ^{๑๔}

๑) ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำก็คือบทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้คอยช่วยให้งานของบุคลากรทุกคนดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้คุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบคอยดูแลนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีการปฏิบัติโดยครบถ้วนถูกต้อง

๒) ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นตักสินใจว่าบุคลากรในหมู่ของตนควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้อะไรมาประกอบบ้างเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้นำมักจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนทั้งหมดโดยถ่องแท้ คนอื่นในกลุ่ม มักรู้เรื่องเฉพาะส่วนที่ตนได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบแต่รู้ไม่หมดทั้งแผน

๓) ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) งานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำคือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหมู่คณะ และการวางนโยบายส่วนมากนโยบายมาจากที่ ๓ แห่ง คือ

^{๑๔} พิสิฐชัย (มีชัย) กาญจนามัย, **ทฤษฎีภาวะผู้นำ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/mbakrabi/thvsdi-phawa-phuna> [๙ ธันวาคม ๒๕๖๑].

- มาจาก “เบื้องบน” หรือ เจ้านาย ที่มีตำแหน่งสูง
- มาจาก “เบื้องล่าง” คือ ได้มาจากคำแนะนำ หรือมติของบุคลากรใต้บังคับบัญชา
- มาจาก “ผู้นำ” ของหมู่คณะนั้นๆไม่ว่านโยบายจะมาจากแหล่งใด ผู้นำมีอำนาจโดยเสรีที่จะกำหนดหรือเลือกด้วยตนเอง

๔) ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ (The Leader as Expert) ผู้นำส่วนมากหวังพึ่งผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในสายวิชาชีพนั้น ๆ แต่ผู้นำจะรู้เรื่องต่างๆ ในด้านเทคนิคไปเสียหมดทุกอย่างไม่ได้ ผู้นำในองค์การนอกแบบหรือองค์การอุปถัมภ์ บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพมักจะมีบุคลากรอื่นมาหา เพื่อปรึกษาหารือขอความช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยเป็นการขอความช่วยเหลือส่วนตัว บุคลากรผู้นั้นจึงกลายเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในองค์การนั้น ๆ

๕) ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก (The Leader as External Group Representative) เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มหรือขององค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม จะพากันไปติดต่อกับภายนอกหมดทุกคนโดยตรงไม่ได้ ผู้นำที่มีคุณสมบัติเป็นที่พอใจของกลุ่มมักจะได้รับเลือกให้ไปทำหน้าที่แทนเขาก็กลายเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่ม ต่อมาไม่เพียงแต่จะมีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลภายนอกแทนกลุ่มเท่านั้น แต่เมื่อบุคคลภายนอกมาเจรจาอะไรกับกลุ่มก็ต้องเข้ามาเจรจาผ่านเข้าอีกด้วย ผู้นำประเภทนี้กลายเป็นผู้รักษาประตู ของบุคลากรในกลุ่ม หรือในองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ โดยปริยาย

๖) ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายใน (The Leader as controller of Internal Relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลรายละเอียดต่างๆ ภายในกลุ่ม และเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่งภายในกลุ่ม ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนั่นเองในบางกลุ่มไม่ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น เช่นการจัดงานมงคลให้แก่สมาชิกคนใดคนหนึ่ง หรือเรื่องอะไรก็ตาม สมาชิกเป็นเจรจาผ่านหัวหน้าหรือผู้นำ ในบางกลุ่มผู้นำจะเจรจาให้หรือจะเอาใจใส่เฉพาะสมาชิกบางคน ไม่ทุกคน แต่ในบางกลุ่มผู้นำก็ไม่สนใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเลยก็มี ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะของผู้นำเป็นคนๆ ไป

๗) ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและให้โทษ (The Leader as Purveyor of Rewards and Punishments) บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรอื่นหรือมีอำนาจให้คุณให้โทษ จะกลายเป็นผู้ทรงอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด คุณและโทษที่ว่านี้อาจจะเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือการมอบหมายงานให้มากให้น้อยหรือให้งานที่ยากๆหรือง่ายๆ ทำก็ได้ทั้งนั้น ผู้บริหารที่ดีพึงระวังที่จะไม่มอบอำนาจเช่นนี้ให้แก่บุคลากรคนใดมากเกินไป เพราะความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นกับองค์การได้ในภายหลัง

๘) ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The Leader as Purveyor of Rewards) เมื่อมีการขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้น บุคลากรคนใดคอยไกล่เกลี่ยให้สงบและเข้าใจกันได้ บุคลากรผู้นั้นมักจะกลายเป็นผู้นำในภายหลัง บางทีผู้นำประเภทนี้ทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาคดีภายในด้วยตนเองเลยก็มี

๙) ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่า เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร มักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรสำคัญในองค์กร

๑๐) ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่มคนทุกชนิดมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม แต่คนหนุ่มมากอยู่ด้วยกันจะให้สามัคคีกันตลอดเวลาอย่าลืมาากมาก กลุ่มจึงมักมีคนๆหนึ่งหรือบางคนที่ได้รับการยกย่องจากบุคลากรทั้งหลายว่าเป็นตัวแทนและเป็นคนดีที่หาที่ติไม่ได้ของเขา ซึ่งจะดีกับเขาเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใด และจะดีด้วยกับคนทุกคน นี่จะไม่มีทางกระทำการใดอันจะเป็นภัยต่อกลุ่มโดยเด็ดขาด คนๆ นี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นผู้นำในทำนองเดียวกับพระมหากษัตริย์เป็นผู้นำของประเทศอำนาจที่ผู้นำเหล่านี้มีจึงสูงสุด เหนือจิตใจคนภายในกลุ่มทุกคนและทุกฝ่าย

๑๑) ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as substitute for Individual Responsibility) ไม่แปลกเลยที่กลุ่มคนบางกลุ่ม หรือองค์กร หรือหน่วยงานบางแห่ง มีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสาเข้ารับผิดชอบรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่ม หรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บางทีในโอกาสต่อมา บุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำการใดๆ แทนตนได้เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องพลอยรับผิดชอบ โดยไม่ได้กระทำผิดกับพวกเขา

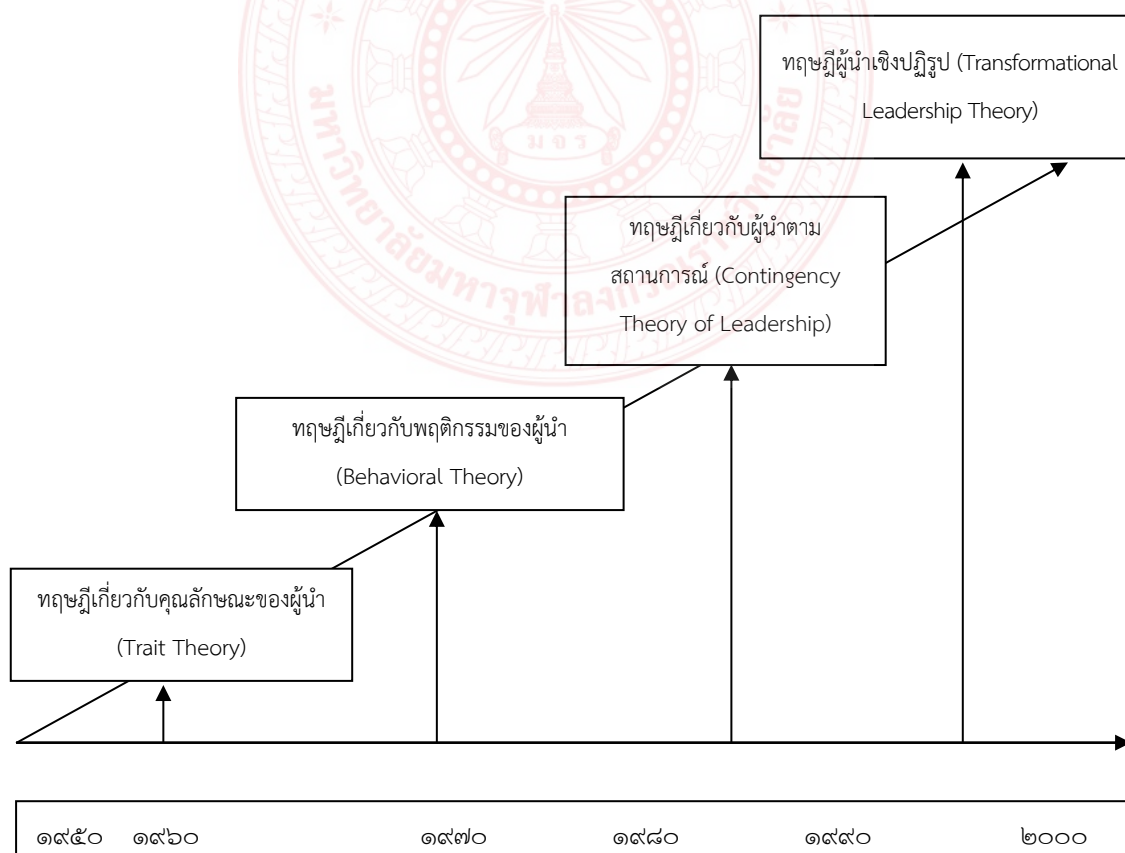
๑๒) ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist) บางทีผู้นำบางคนเป็นศาสดาของกลุ่ม เป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อหรือศรัทธาต่างๆ ให้แก่บุคลากรอื่น แม้กระทั่งคุณธรรมประจำใจและขนบประเพณีต่างๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจเป็นเพียงคำพูดของเขาที่ใครๆ พากันนิยมและปฏิบัติตาม ต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติทางการ ของกลุ่มไปผู้นำประเภทนี้มักเป็นนักพูดและนักคิด ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ความนับถือ

๑๓) ผู้นำในฐานะบิดาผู้มีแต่ความกรุณา (The Leader as Father Figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่ มีอาวุโสที่สุดในกลุ่ม และมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือในฐานะเป็นบิดาของกลุ่ม ซึ่งจะดูดำใครก็ตาม การดูดำนั้นไม่มีใครโกรธ เพราะทุกคนทราบดีว่าเบื้องหลังคำพูดดำของคณๆ นั้น เขามีความรักความหวังดีอยู่ด้วยเสมอไป และเขาจะเป็นที่พึ่งทางใจให้แก่คนทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

๑๔) ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The Leader as Scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่มทุกคนย่อมหวังได้ว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นตนเองนั้นแหละจะถูกลงโทษแทน บุคลากรจำนวนมากในกลุ่มคนทุกประเภทต่างก็ไม่ต้องมารับผิดเมื่อมีความผิดเกิดขึ้น แต่จะพากันชดทอดกลายเป็นผู้นำขึ้นมาในภายหลังได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายผ่านไป ผู้คนพากันเห็นอกเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว ได้ครอบคลุมใจความสำคัญทั้งหมดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนาและทฤษฎีภาวะผู้นำทางการศึกษามีองค์ประกอบที่หลากหลายแนวทางที่ดีในการสร้างภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

วิวัฒนาการของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ (The Evolution of Leadership Theory)



ภาพที่ ๒.๑ แสดงวิวัฒนาการของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำปฏิรูป จะส่งนำความคิดของผู้นำและผู้ตามมารวมกันกลายเป็นมโนทัศน์รวมและยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้นภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน แต่เพื่อมุ่งสู่จุดหมายเดียวกันจึงเกิดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันตามระดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ คือความต้องการที่สูงขึ้นเป็นลำดับ โดยผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันเกิดการพัฒนาด้านคุณลักษณะ ไปในด้านจริยธรรมความประพฤติผู้นำยังสามารถกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึกและอุดมการณ์ และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมทางปัญญา ด้วยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีการสร้างแรงบันดาลใจและผู้นำคนเดียวสามารถเลือกใช้คุณลักษณะที่กล่าวมาให้เหมาะสมได้ตามสถานการณ์ อาจมีการปรับโครงสร้างบุคลากรเพื่อให้ผู้นำมีความกล้าคิด กล้าที่จะคิดริเริ่มและใส่ความพยายามเพิ่มขึ้น มีการประชุมฝึกอบรม การวางแผน ผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุข ที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาเพื่อเป็นชุมชนสันติภาพ มีความสุขสงบของประชาชนเป็นจุดหมาย

๔) ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

๔.๑) ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕ แปลว่า ความสามารถ (Ability) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน หรือความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ส่วนคำว่า สมรรถภาพ (Capability) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่ต้องการทักษะทางวิชาชีพ ศักยภาพในการเรียนรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จ

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ(Competency) นักวิชาการชื่อ McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความ ชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มีได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่า บุคคลนั้นมีสมรรถนะ

Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager: A Model of Effective Performance โดยได้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก และในปี ค.ศ.๑๙๙๔ Hamel และ Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for the Future นำเสนอสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะหลัก

(Core Competencies) หรือความสามารถหลักขององค์กร โดยระบุว่าเป็นความสามารถที่จะทำให้ องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจเลียนแบบได้

เทือน ทองแก้ว ได้กล่าวถึง หลักการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะว่า เป็น ปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคล ใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ดังนั้น เพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ จึงจะกล่าวถึง องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ

๔.๒) องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ

การกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland ๕ ประการ ดังนี้

๑. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง เป็นต้น

๒. ความรู้ (Knowledge) หมายถึงความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

๓. ทศนคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหา ต่าง ๆ ได้

๔. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่ น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ

๕. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่ง ที่เป็น เป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

องค์ประกอบทั้ง ๕ ประการ ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและ ก่อให้เกิดสมรรถนะ เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน จะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้

๔.๓) การพัฒนาสมรรถนะ

สมรรถนะที่เกี่ยวกับด้านผู้นำนั้น Forster และคณะ ได้สร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของภาวะผู้นำ โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น ๕ กลุ่มคือ

๑. สมรรถนะด้านสติปัญญา (Intellectual Competencies) ประกอบด้วยสมรรถนะทางการรู้คิด (Cognitive Capacity) เป็นสมรรถนะในการจัดการกับความซับซ้อนในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และชอบที่จะเพิ่ม พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขึ้นและสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นสมรรถนะในการทำงาน เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองและวิธีคิดเกี่ยวกับปัญหา สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ต่อตัวเองและพนักงานคนอื่น ๆ

๒. สมรรถนะด้านการสร้างอนาคต (Future Building Competencies) ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นการทำความเข้าใจและรวบรวมวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการใช้วิสัยทัศน์เป็นกรอบการทำงานในกิจกรรมการจัดการ เสนอวิสัยทัศน์และ สื่อสารวิสัยทัศน์

๓. สมรรถนะด้านการจัดการ (Management Competencies) ประกอบด้วยการจัดการการกระทำ (Action Management) เป็นการมุ่งสู่การกระทำของตนเองคำนึงถึงผลลัพธ์ระยะสั้นและระยะยาว มีการพิจารณากลยุทธ์ที่บุคคลเกี่ยวข้องภายในองค์กร มีการพัฒนากลยุทธ์สนับสนุนที่จัดการกับผลลัพธ์ทางลบ มีการสนับสนุนผู้ร่วมงานคนอื่นที่เสนอมา การตระหนักรู้ในองค์กร (Organizational Awareness) เป็นการแสวงหาความรู้ในองค์กร มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการจัดการเกี่ยวกับเวลาการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมและแบ่งปันความน่าสนใจต่าง ๆ และเสนอให้มีการประชุมในกลุ่มการทำงาน การสร้างการร่วมมือ (Partnering) เป็นการสร้างบรรยากาศที่นำไปสู่การร่วมมือกันในการทำงาน มีการระบุถึงผู้ร่วมมือที่มีศักยภาพ การสร้างความสัมพันธ์ในการให้และรับทำความเข้าใจในตำแหน่งของผู้ร่วมงานที่มีศักยภาพ

๔. สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ (Relationship Competencies) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีการให้และรับการวิพากษ์วิจารณ์ เตรียมพร้อมในการเจรจาต่อรอง มีการเคารพและสนับสนุนความหลากหลายในที่ทำงาน การสื่อสาร (Communication) มีการสื่อสารโดยทั่วไป มีการสื่อสารต่อสาธารณะเสนอแนวความคิดอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ มีการสื่อสารข้ามองค์การ

๕. สมรรถนะเฉพาะบุคคล (Personal Competencies) ประกอบด้วย ความแข็งแรงและต่อต้านความเครียด (Stamina / Stress Resistance) มีความเข้าใจเรื่อง ความเครียดและความวิตกกังวล วิธีการลดความเครียด รักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง จริยธรรมและค่านิยม (Ethics and Value) เป็นตัวอย่างในการยึดหลักคุณธรรมทำการตัดสินใจ ในจริยธรรมที่ยาก ปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเท่าเทียมกันสามารถตรวจสอบได้ บุคลิกภาพ (Personality) มีการมองและประเมินตัวเอง มีแรงจูงใจและมีภาวะผู้นำ มีความยืดหยุ่นของพฤติกรรม (Behavioral Flexibility) จัดการกับสิ่งที่คลุมเครือพัฒนาความยืดหยุ่นและความมั่นใจในตนเอง (Self – Confidence) นำผู้อื่นด้วยความมั่นใจหลีกเลี่ยงการกระทำที่มั่นใจเกินไป

๒.๒ แนวคิดภาวะผู้นำจากนักสันติภาพโลก

๑) มหาตมะคานธี (Mahatma Gandhi) นักสันติภาพโลกในแนวทางการไม่ใช้ความรุนแรง (Non-violence) เป็นผู้ที่ได้เสนอวิธีการเพื่อการสร้างสันติภาพในรูปแบบ ๓ แนวคิดหลักๆ ได้แก่ สัตย์ (Satya) อหิงสา (Ahimsa) และสัตยาเคราะห์ (Satyagraha) หรือพลังแห่งสัจจะซึ่งมีนัยยะเพื่อการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) สัตย์ หรือ สัจจะ คือพระเป็นเจ้า คานธีได้ให้ความสำคัญกับสัจจะอย่างสูงส่ง โดยมีความพยายามอย่างยิ่งในการที่จะรักษาสัจจะ

(๒) อหิงสา คือ แนวทางที่จะทำให้มนุษย์เข้าถึง “สัจจะ” อหิงสาเป็นการฝึกและบังคับใจไม่ยอมให้มีการทำร้ายหรือแก้แค้นผู้ใด อหิงสามีใช่เป็นการยอมจำนนหรือสโรราบ หากจะมีการยอมจำนนหรือสโรราบแล้วไซ้ การใช้หิงสาหรือกำลังจะดีกว่า^{๒๐} ฉะนั้น เงื่อนไขที่สำคัญของอหิงสา หรือการไม่ใช้ความรุนแรงก็คือ การสร้างความเป็นธรรมให้แก่ชีวิตทุกชนิด และทุกระดับ^{๒๑} สรุปว่า การไม่ใช้ความรุนแรงหรืออหิงสา ที่ใดมีอหิงสา ที่นั่นย่อมมีสัจจะ และสัจจะก็คือพระเป็นเจ้า

(๓) สัตยาเคราะห์ คือ การดื้อแพ่ง^{๒๒} กล่าวคือ ไม่มีความเกลียดชัง มีความอดทน มีการสวดภาวนาเป็นลักษณะสำคัญของสัตยาเคราะห์^{๒๓}

^{๒๐} มหาตมะ คานธี, แปลโดย กรุณา-เรืองอุไร กุศลาสัย, *โลกทั้งผองพี่น้องกัน*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐๑.

^{๒๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๔.

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๐.

^{๒๓} M.K. Gandhi, *Non-Violence in peace & War*, Vol.1, (Ahmedabad: Navajivan Publishing House, 1948), p. 61.

ความเป็นจริงทางสังคมย่อมเป็นไปไม่ได้ที่จะทำให้คนในสังคมไม่มีความขัดแย้งกัน เพราะความขัดแย้งทำให้เกิดการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง หากเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์เรียกว่าเป็นการพัฒนา แต่หากเปลี่ยนแปลงในทางร้ายก็จะทำให้เกิดความรุนแรง ดังนั้นสันติวิธีจึงเป็นทางเลือกที่ให้แต่ละสังคมได้เรียนรู้และนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมของตนเอง

โดยภาพรวม มหาตมะ คานธี ได้นำเสนอว่า “รากฐานของอหิงสาหรือการไม่เบียดเบียนนั้นเริ่มต้นจากศรัทธาในสัจจะหรือพระเป็นเจ้าซึ่งดำรงอยู่ทุกหนทุกแห่งดังนั้นจะไม่อาจใช้ความรุนแรงต่อชีวิตของฝ่ายตรงข้ามได้ไม่อาจเกลียดชังเขาได้แต่ที่ต้องเป็นศัตรูด้วยความชั่วและความอยุติธรรมต่างๆ การต่อสู้กับความอยุติธรรมเหล่านี้จำเป็นต้องใช้อหิงสาเป็นหลักและพร้อมที่จะเผชิญกับความทุกข์ยากในลักษณะต่างๆ ซึ่งจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติศรัทธาเคราะหฺหรือผู้ที่ใช้อหิงสามีศรัทธาในพระเป็นเจ้าหรือสัจจะซึ่งสิ่งที่เป็นข้อมูลยืนยันแนวคิดดังกล่าวข้างต้นก็คือสถานการณ์การต่อสู้เพื่อเอกราชของอินเดียที่คานธีได้ชี้ให้เห็นว่า “หากท่านคิดว่าเราจะสามารถได้เอกราชมาด้วยวิธีการไม่ใช้ความรุนแรงนั้นก็หมายความว่าผู้คนจำนวนมากในประเทศจะต้องจัดองค์กรกันด้วยการไร้ความรุนแรงถ้าปราศจากคลื่นมหาชนที่หันมาใช้อหิงสาแล้วเราก็ไม่อาจเป็นไทแก่ตัวโดยอาศัยเส้นทางแห่งการไม่ใช้ความรุนแรงได้”^{๒๔} คานธีแนะนำให้ผู้คนเปลี่ยนแปลงตามความปรารถนาที่อยากจะให้โลกใบนี้เปลี่ยนแปลง (ไปในทางสงบสันติสุข) (“Be the change that you wish to see in the world.”)^{๒๕}

๒) เนลสัน แมนเดลา (Nelson Mandela) อดีตประธานาธิบดีที่มาจากกรเลือกตั้งคนแรกของประเทศแอฟริกาใต้ เป็นผู้นำที่สามารถนำพาประเทศแอฟริกาใต้เข้าสู่ยุคใหม่แห่งการอยู่ร่วมกันอย่างปรองดองระหว่างคนพื้นเมืองของประเทศสองกลุ่ม คือ ๑) กลุ่มคนผิวขาวที่สืบเชื้อสายมาจากชาวดัตช์ เยอรมัน ฝรั่งเศส และอังกฤษ และมีภาษาของตนเองคือภาษาแอฟริกันส์ และ ๒) กลุ่มชาวพื้นเมืองผิวดำที่มีภาษาของตนเองเช่นกัน คือภาษาซอร์ซาห์ ที่มีจำนวนประชากรมากกว่าคนผิวขาวมาก ท่านแมนเดลาสามารถนำประเทศไปสู่การเปลี่ยนผ่านทางการเมือง (Political Transformation) โดยไม่ต้องเผชิญกับความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นจากการต่อสู้ทางการเมืองระหว่างคนสองกลุ่มดังกล่าวนี้ในขณะนั้นมีแนวโน้มที่จะขยายกลายเป็นสงครามกลางเมือง และผ่านไปได้อย่างสงบเรียบร้อยสืบต่อเนืองมาจนถึงปัจจุบัน จนทั่วโลกยกย่องให้เกียรติท่านในฐานะผู้มีภาวะผู้นำระดับสูงของโลกในการสร้างแรงบันดาลใจจากหลายๆ สิ่งสู่ “ความรู้รักสามัคคีร่วมกันในการสร้างชาติ” ของคนในแอฟริกาใต้ทั้งสองกลุ่ม และท่านแม้จะเสียชีวิตไปเมื่อไม่นานนี้ ก็ยังเป็นแรงบันดาลใจ

^{๒๔} M.K. Gandhi, *My Non-violence*, (Ahmedabad: Navajivan Publishing House, 1960), p.4.

^{๒๕} “Be the change you wish to see.”, http://en.wikiquote.org/wiki/Mahatma_Gandhi

แก่นักสันติภาพทั่วโลกที่พากันชื่นชม ยกย่องผลงานการเป็นผู้นำของท่านตลอดชีวิตแห่งการต่อสู้เพื่ออิสรภาพของท่าน ว่า “รูปแบบเนลสัน” (Nelson’s Model) โดยครั้งหนึ่ง ท่านได้กล่าวสุนทรพจน์ต่อฝูงชนจำนวนมาก และได้ขอร้องให้ทุกคนลืมอดีต แล้วชักชวนให้ทั้งอาวุธ หยุดการต่อสู้หรือการก่อจลาจลด้วยความหมายโดยนัยคือจะไม่มีมีการเอาผิดโดยรัฐ และหันมาร่วมกันสร้างชาติผ่านการจัดตั้งรัฐบาลร่วมกันด้วยระบอบประชาธิปไตย หรือคำกล่าวที่ว่า “การปรองดอง เริ่มต้น ณ จุดนี้” โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยร่วมกันระหว่างกลุ่มคนขาวที่ใช้ภาษาแอฟริกันส์ และกลุ่มคนดำที่ใช้ภาษาออร์ทาห์ เพราะเป้าหมายที่เป็นภาพรวมซึ่งอยู่ในใจของท่านแมนเดลา ณ ขณะนั้นก็คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยท่านชี้ให้เห็นว่าทุกฝ่ายต่างมีข้อบกพร่อง แต่ทุกฝ่ายจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันและไม่อาจปฏิเสธสิ่งเหล่านี้ได้ มิใช่เรื่องของการมากำหนดแนวทางแพ้นะหรือการตอบโต้ทางการเมืองแต่อย่างใด^{๒๖}

ในงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างสันติภาพของเนลสัน แมนเดลาตามหลักพุทธสันติวิธี” ซึ่งหัวหน้าทีมวิจัยโครงการย่อย ๒ นี้ได้ทำหน้าที่ในฐานะกรรมการที่ปรึกษา ได้กล่าวไว้โดยภาพรวมถึงแนวทางการสร้างสันติภาพของเนลสัน แมนเดลา ว่ามีอยู่ ๔ แนวทางสำคัญหลัก คือ ๑. การวางตนเหมาะสมในหลากหลายสถานการณ์: การวางตนสงบ กล่าวหาญ ยึดมั่นในหลักการ แต่ไม่ยึดติดในอำนาจวาสนา ๒. มีความเยือกเย็นในการสื่อสาร: รู้ว่าเมื่อไรควรรับ เมื่อไรควรปฏิเสธ ๓. เป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม: รู้ว่าเมื่อไรต้องสวมบทบาทผู้นำ และผู้ตาม คือ ยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่นเพื่อประโยชน์โดยรวมเป็นที่ตั้ง ในเวลาและสถานการณ์ต่างๆ และ ๔. มีปณิธานอุทิศตนเพื่อส่วนรวมอย่างแรงกล้า: แม้จะต้องใช้เวลาในการเสียสละความเหนื่อยยาก ลำเค็ญ ก็ไม่เคยย่อท้อ เพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม

เมื่อเปรียบแนวทาง การสร้างสันติภาพของ เนลสัน แมนเดลา ตามหลักพุทธสันติวิธี ในงานวิจัยนี้พบว่า การสร้างสันติภาพของเนลสัน แมนเดลา มีความสอดคล้องกับพุทธสันติวิธี คือ มีหลักการ วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์สุขของคนทั้งชาติ ดังนี้ ๑. ทาน: เนลสัน แมนเดลา เสียสละตนเอง ต่อสู้เพื่อประชาชนที่ต้องการความเท่าเทียมกัน จนแม้แต่ตนเองจะต้องโทษ ถูกคุมขังในเรือนจำเป็นเวลานานถึง ๒๗ ปีก็ตาม ๒. ปิยะวาจา: เนลสัน แมนเดลาได้ใช้การเจรจาต่อรองกับคู่เจรจาด้วยความเข้าอกเข้าใจให้เกิดความยุติธรรม ไม่มีการได้เปรียบหรือเสียเปรียบ ซึ่งทำให้ทั้ง ๒ คือ เนลสัน แมนเดลาและประธานาธิบดีเฟรเดอริก เดอ แคลมองท์ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ๓. อตถจริยา: เนลสัน แมนเดลา แสดงออกถึงการทำให้การเลือกตั้งของพลเมืองทุกคนมีเสียงเท่ากัน และเมื่อมีการเลือกตั้งเขาชนะการเลือกตั้ง และได้เปลี่ยนแปลงกฎหมายเกี่ยวกับ

^{๒๖} สุรศักดิ์ อัครอารีสุข, “ศึกษาภาวะผู้นำ จากผู้นำระดับโลก”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://surasak-akkaraareesuk.blogspot.com/2010/07/blog-post.html>, [๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓].

การเหยียดผิวและชนกลุ่ม-เผ่าต่างๆ ให้มีความเท่าเทียมกัน และได้รับการยกย่องสำหรับการอุทิศตนเพื่อประสานมิตรทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และ **๔. สมานัตตตา:** เนลสัน แมนเดลา แม้จะลงจากตำแหน่งประธานาธิบดีแล้ว ก็ยังคงอุทิศตนเพื่องานสังคมและงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรมากมาย เช่น การต่อต้านโรคเอดส์ แสดงให้เห็นว่าแม้จะไม่มีตำแหน่งใดๆ เขาก็ยังคงปฏิบัติตนในฐานะผู้ให้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ท้ายที่สุด ด้วยปัญหาสุขภาพและความชราภาพ เขาก็จากโลกนี้ไป เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยทิ้งความรู้สึกสูญเสียผู้เปรียบเสมือนพ่อไว้แก่ประชาชนผู้ให้ความเคารพรักเขาอย่างยิ่งยวด^{๒๗}

จะเห็นได้ว่า เนลสัน แมนเดลา เป็นทั้งนักการเมืองและนักสันติภาพโลก ที่นำความสงบสันติสุขมาสู่พลเมืองในประเทศชาติ และเป็นแบบอย่างแก่นักสร้างสันติภาพในโลก

๓) มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์ (Martin Luther King Jr.) หมอสอนศาสนาิกายแบปทิส และนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน (Civil Right) เกิดที่นครแอตแลนตา รัฐจอร์เจีย เป็นบุตรชายของพระแบปทิส ได้รับการศึกษาจากวิทยาลัยมอร์ เฮาส์ แอตแลนตา จากวิทยาลัยการศาสนาโครเซอร์ เพนซิลเวเนีย และจากมหาวิทยาลัยบอสตัน สหรัฐอเมริกา ต่อมาได้กลายเป็นผู้นำขบวนการเรียกร้องสิทธิเสมอภาคของชาวดำ เนื่องจากนโยบายและแนวทางต่อต้านที่ใช้ความรุนแรงตามแนวทางของมหาตมะ คานธี และจากทักษะการพูดต่อสาธารณะที่เป็นที่เลื่องลือ คิง ได้เป็นผู้นำในการคว่ำบาตรไม่ยอมรับการแบ่งแยกคนผิวดำที่ไม่ให้โดยสภารรพประจำทางร่วมกับคนผิวขาวที่เมืองมอนต์โกเมอรี รัฐแอละแบมา และจัดประชุมผู้นำศาสนาคริสต์นิกายอื่นได้ ซึ่งในระหว่างนี้เขาถูกจับขังคุกหลายครั้ง ในปีพ.ศ. ๒๕๐๖ คิงเป็นผู้นำในการเดินขบวนอย่างสันติที่อนุสาวรีย์ลิงคอล์นในวอชิงตัน ดี.ซี. โดยมีผู้เข้าร่วมเดินมากถึง ๒๐๐,๐๐๐ คน ในการประชุมครั้งนี้เขาได้กล่าวสุนทรพจน์ที่มีชื่อเสียงคือ “ข้าพเจ้ามีความฝัน” (I Have a Dream) และในโอกาสนี้เขายังได้ประกาศด้วยว่า “อเมริกาจะปราศจากความลำเอียงและไม่มีอคติต่อคนผิวดำในปีพ.ศ. ๒๕๐๗” และในปีพ.ศ. ๒๕๐๗ มาร์ติน ลูเธอร์ คิง ได้รับรางวัลสันติภาพเคนเนดี (Kenedy Peace Prize) รางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ (Noble Prize) ความสำเร็จสูงสุดของเขาคือ การท้าทายอำนาจของกฎหมายแบ่งแยกผิวในภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา หลังปี พ.ศ. ๒๕๐๘ เป็นต้นไป เขาได้หันเหความสนใจไปเน้นการรณรงค์ให้มีการปรับปรุงสภาพสังคมของคนผิวดำและคนยากจนในภาคเหนือของประเทศซึ่งพบว่าง่ายกว่า นอกจากนี้ มาร์ติน ลูเธอร์ คิง ยังได้รณรงค์ต่อต้านการทำสงครามเวียดนาม และจะจัดการชุมนุมใหญ่ในกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. อีกครั้งหนึ่ง ในที่สุด เขาถูกลอบยิงถึงแก่ชีวิตที่เมืองเมมฟิส รัฐเทนเนสซี โดยเจมส์

^{๒๗}ณรงค์ฤทธิ์ อารยะชัยกุล, “แนวทางการสร้างสันติภาพของ เนลสัน แมนเดลา ตามหลักพุทธสันติวิธี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), บทคัดย่อ.

เอิร์ล เรย์ ชาวผิวขาว ซึ่งต่อมาถูกจับกุมได้ที่กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษและถูกศาลพิพากษาจำคุก ๙๙ ปี หลังจากที่มีมาร์ติน ลูเธอร์ คิงถูกลอบสังหารในปี ค.ศ. ๑๙๖๘ (พ.ศ. ๒๕๑๑) เขาก็ได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของการต่อต้านเพื่อความยุติธรรมทางเชื้อชาติจวบจนทุกวันนี้ ในวันที่ ๑๕ มกราคม ของทุกปี ซึ่งตรงกับวันคล้ายวันเกิดของเขา ได้รับการประกาศให้เป็น “วันมาร์ติน ลูเธอร์ คิง” วันนักชัตรระดับชาติ โดยค่อยๆ ได้รับการยอมรับจากรัฐต่างๆ เพิ่มขึ้นนับแต่พ.ศ. ๒๕๒๙ เป็นต้นมา^{๒๘}

จะเห็นได้ว่า มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์ มีแนวทางการต่อสู้เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการเพื่อความเสมอภาคของมวลมนุษย์โดยไม่มีการแบ่งแยกผิวสีหรือเผ่าพันธุ์ในแนวเดียวกับเนลสัน แมนเดลา และมหาตมะ คานธี ด้วยหลักอหิงสา นัยยะสำคัญที่เห็นเด่นชัดคือความเสมอภาค เมื่อใดที่มวลมนุษย์ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคด้วยการระลึกถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เสมอเหมือนกัน เมื่อนั้นสันติภาพจึงจะเจริญงอกงามได้

๔) คุณแม่เทเรซาแห่งกัลกัตตา ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นนักสันติภาพโลกในสายสังคมสงเคราะห์ ได้กล่าวไว้ในเรื่องราวชีวิตของท่านเกี่ยวกับความรักที่บริสุทธิ์สรุป ความว่าความรักเริ่มต้นที่บ้าน แต่ทุกวันนี้เรามีครอบครัวที่มีปัญหาถึงขั้นบ้านแตกสาแหรกขาดอยู่มากมายก็เนื่องมาจากการขาดการแบ่งปันกัน และไม่มีความสุขใจในการรับใช้กันและกัน หากใช้ความยากจนไม่แต่เป็นเพราะความทะเยอทะยานอยากได้ อยากมี อยากเป็นที่ไม่ได้รับการควบคุมจนให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ เหล่านั้นมากกว่าครอบครัว นี่คือเหตุผลที่ทำให้คุณแม่มักบอกกับคนหนุ่มสาวทั้งหลายว่าเมื่อหนุ่มสาวรักกันเป็นเรื่องสวยงาม แต่ขอให้แน่ใจว่ารักกันด้วยหัวใจบริสุทธิ์สะอาดมากกว่าเงินทองและการครอบครองใดๆ ทั้งสิ้น และคุณแม่ไม่เคยเบื่อที่จะพูดถึงเรื่องความรักกับชีวิตครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยเล็กที่สุดแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดของสังคมถ้าทุกคนต้องการให้ครอบครัวและสังคมมีความสงบสันติสุข ก็ต้องเรียนรู้ที่จะแบ่งปันความสุขยื่นมือออกเพื่อรับใช้กัน และมอบหัวใจเพื่อความรัก ความอ่อนโยน และความยินดีกับการให้ ทั้งหมดนี้เปรียบเสมือนตะเกียงรักที่จะสามารถนำทางทุกคนกลับสู่ครอบครัวได้^{๒๙}

^{๒๘} “มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์”, <Guru.sanook.com>, ๒๖ พ.ย. ๒๕๕๖, สืบค้นเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๒.

^{๒๙} คุณแม่เทเรซาแห่งกัลกัตตา , **แม่ของผู้ยากไร้** , (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง , ๒๕๔๑), หน้า ๓๙-๔๕, อ้างใน พูนสุข มาศรีงสรรค์, “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๙.

๕) ดาไลลามะองค์ที่ ๑๔ เทนซิน เกียตโซ: แนวคิด “จิตเดิมแท้ของมนุษย์คือความกรุณา”^{๓๐} โฮเวิร์ด ซี. คัทเลอร์ ได้สนทนากับท่าน ดาไลลามะองค์ที่ ๑๔ มีนัยว่าคำกล่าวเกี่ยวกับธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ในความเห็นของท่าน ดาไลลามะนั้น คือความรักความเมตตา แล้วเหตุใดโลกนี้จึงยังเต็มไปด้วยความขัดแย้งและพฤติกรรมก้าวร้าว ท่านดาไลลามะตอบว่าเราไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความขัดแย้งและความขมึงดังดำรงอยู่ในจิตใจของเราในครอบครัว ในสังคม ในประเทศ และในโลก จึงมีผู้สรุปว่า ธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ คือความก้าวร้าวรุนแรง แล้วก็มีผู้เปรียบเทียบคนกับสัตว์ว่า คนมีความก้าวร้าวรุนแรงมากกว่าสัตว์ บางคนก็ว่าความรักความเมตตาเป็นส่วนหนึ่งของจิตใจมนุษย์ ในด้านหนึ่งก็จริงแต่ในอีกด้านหนึ่งก็มีความเกลียด ความโกรธ คือจิตมี ๒ ด้าน แต่ท่านดาไลลามะ ก็ยืนยันยืนยันความเชื่อของท่านว่า ธรรมชาติของมนุษย์คือความกรุณา และความอ่อนโยน ความโกรธ ความเกลียด ความรุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นเพียงสิ่งที่จรมาไม่ใช่พื้นฐานของจิต ดังที่เรียกกันว่า “จิตเดิมแท้” และมีคำพูดว่าจิตเดิมแท้นั้นประภัสสร ความก้าวร้าวรุนแรงเกิดขึ้นได้ แต่ไม่ใช่ธรรมชาติของจิตเดิมแท้ หากแต่เป็นผลจากการรู้จักคิด (intelligence) โดยมนุษย์พัฒนาสมรรถนะของสมองขึ้นมาเป็นเครื่องมือที่จะหาทางต่อสู้กับภัยต่างๆ ในธรรมชาติ เมื่อสังคมมนุษย์มีความซับซ้อนมากขึ้นๆ มนุษย์ก็ต้องพัฒนาสมรรถนะของสมองมากขึ้น สรุปว่า จิตเดิมแท้ของมนุษย์มีความอ่อนโยน แต่ความก้าวร้าวรุนแรงเกิดจากการพัฒนาสมองที่ไม่ได้สมดุลกล่าวคือ พัฒนาความเก่งโดยไม่ถ่วงดุลด้วยความกรุณา จึงนำไปสู่การทำลายและความวิฤติ^{๓๑}

แนวคิด “จิตเดิมแท้ของมนุษย์คือความกรุณา” ของท่านดาไลลามะดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหามหาความรุนแรงในครอบครัวได้ด้วยการทำให้คนในครอบครัว กลุ่มบุคคล ชุมชน และสังคมที่เกี่ยวข้องตระหนักชัดถึงความสำคัญของความกรุณาในพื้นฐานจิตใจของมนุษย์ และร่วมกันหาวิธีที่จะขจัดอารมณ์ที่จรมาคือ ความโกรธ ความเกลียด ความอาฆาตพยาบาท อันเป็นตัวนำสู่ความรุนแรงให้เบาบางลงหรือหมดไป ซึ่งก็น่าจะเป็นการฝึกฝนอบรมจิตใจไปในทางปฏิบัติวิปัสสนาให้เกิดสมาธิ และปัญญาในการรู้เท่าทันอารมณ์ที่จรมาเหล่านี้ หรือการใช้กิจกรรมนันทนาการต่างๆ เช่น การเล่นเกม การเล่นเกมดนตรี การวาดภาพระบายสี การทำศิลปะ หัตถกรรม ฯลฯ เป็นการปรับสภาพจิตใจให้มีความอ่อนโยน สงบ และมีสมาธิมากขึ้น สิ่งสำคัญที่ต้องทำให้คนในครอบครัวตระหนักร่วมกันเสมอคือ ความแตกต่างระหว่างมนุษย์และสัตว์ที่วามมนุษย์

^{๓๐} พูนสุข มาศรีงสรรค์, “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๕๙-๖๐.

^{๓๑} “บนเส้นทางหนังสือ”, <<http://www.doctor.or.th/node/2109>>, ดุราละเอียดใน ดาไลลามะที่ ๑๔ และ โฮเวิร์ด ซี. คัทเลอร์, ศิลปะแห่งความสุข (The Art of Happiness), พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อีเทอร์นัล อิงค์, ๒๕๕๙).

เป็นสัตว์ประเสริฐที่สามารถเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมไปในทางที่ประเสริฐขึ้นได้มากกว่าสัตว์ซึ่งมีความเป็นอยู่โดยการใช้สัญชาตญาณแห่งการอยู่รอดเท่านั้น ดังนั้นก็ต้องไม่ปล่อยปละละเลยในการที่จะฝึกฝนในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอารมณ์ความรู้สึกในทางรุนแรงต่างๆ ให้กลายเป็นความอ่อนโยนและกรุณาแทน เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงต่อคนในครอบครัวให้เป็นความสงบร่มเย็นให้จงได้ เพื่อพิสูจน์ตนเองว่าตนเป็นมนุษย์ผู้ประเสริฐแล้ว

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำจากนักสันติภาพโลกทั้งหลาย ใช้หลักการดำเนินการคล้ายคลึงกัน คือ ใช้ปัญญาและความอดทนสร้างสันติวิธี สร้างความปรองดองโดยไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่าง ๆ แต่กลับใช้หลักเมตตาธรรมนำและประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ตามพุทธวิธี เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นในสังคม

๒.๓ แนวคิดเรื่องสันติวิธี

สันติวิธี (peaceful means) หมายถึง วิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติ เช่น เจริญสงบศึกโดยสันติวิธี^{๓๒} กล่าวได้ว่า สันติวิธี ถูกยึดโยงในการให้ความหมายเกี่ยวข้องกับวิธีการที่จะทำให้เกิดความสงบ อีกนัยหนึ่งก็คือ การจัดการความขัดแย้งหรือระงับความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ทำให้เกิดความสงบ การให้ความหมายความขัดแย้ง พระมหากษัตริย์ ธรรมมหาโส ได้แสดงทัศนะไว้โดยอาศัยการตีความของกลุ่มคนสองกลุ่ม คือ รัฐ และประชาชน ที่ขัดแย้งกันเกี่ยวกับผลประโยชน์ ความต้องการ ความสัมพันธ์ ข้อมูล ข้อนิยม และโครงสร้าง ซึ่งต่างฝ่ายก็มีมุมมองต่อการจัดการความขัดแย้งที่ต่างกัน สำหรับฝ่ายประชาชน เมื่อมีความขัดแย้งก็ไม่ต้องการให้รัฐใช้กำลัง ด้วยการใช้อำนาจหรือความรุนแรง ในขณะที่ภาครัฐ เมื่อมีปัญหาหรือข้อเรียกร้องเกิดขึ้นรัฐให้ความสนใจเมื่อประชาชนเชื่อฟังรัฐ ไม่ก่อความวุ่นวาย และปฏิบัติตามกฎหมาย ในทางตรงข้ามประชาชนก็มองว่ากรณีนี้รัฐต้องฟังประชาชนจึงจำเป็นที่ทำให้ประชาชนต้องรวมตัวกันประท้วงทั้งในรูปแบบก่อความวุ่นวาย และไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายบางประการ ด้วยมุมมองนี้ทำให้ความหมายของสันติวิธีมีความหมายดังนี้ (๑) สันติวิธี คือ การไม่ใช้กำลัง หรืออำนาจ (๒) สันติวิธี คือ การเชื่อฟัง (๓) สันติวิธี คือ การไม่ก่อความวุ่นวาย (๔) สันติวิธี คือ การทำตามกฎหมาย^{๓๓}

^{๓๒}ราชบัณฑิตยสถาน, “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.royin.go.th/dictionary/> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐].

^{๓๓} พระมหากษัตริย์ ธรรมมหาโส, พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๗๕-๑๗๘.

ด้วยเหตุที่สันติวิธีมักถูกนำมาเกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งระหว่างรัฐกับประชาชนและความสงบสุขของประเทศ เกี่ยวโยงกับการใช้อำนาจเหนือกว่าของฝ่ายหนึ่ง ทำให้ในบางครั้งสันติวิธีถูกมองบิดเบือนจากความเป็นจริงจากฝ่ายที่เห็นต่างตามความเชื่อและทัศนคติที่มีของกลุ่มนั้นๆ กล่าวคือ เกิดมายาคติเกี่ยวกับสันติวิธีที่บิดเบือนจากความจริง ดังความคิดที่ว่า “สันติวิธีคือการใช้อาวุธไม่ได้” ซึ่งเป็นมุมมองของกลุ่มคนที่นิยมจัดการปัญหาความขัดแย้งด้วยความรุนแรงมองอาวุธเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา แต่แท้จริงแล้ว สันติวิธีคืออาวุธที่มีชีวิต และมีพลังอำนาจมากที่จะใช้ต่อรองผู้กุมอำนาจในประเทศ ดังกรณี ของมหาตมะ คานธี เป็นต้น

หรือ “สันติวิธีใช้เวลานานเกินไป” ทัศนคตินี้มาจากความคิดของฟากนักการเมืองที่มีกรอบระยะเวลาในการบริหารประเทศ เพื่อให้รัฐบาลภายใต้กลุ่มนักการเมืองที่กุมอำนาจขณะนั้นต้องการเร่งผลงานในการจัดการความขัดแย้งให้เห็นผลเป็นที่ประจักษ์เพื่อเร่งความนิยมจากประชาชน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริง การแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีมีพื้นฐานมิใช่แต่ให้เกิดความสงบเท่านั้น แต่ต้องสามารถสร้างความเข้าใจระหว่างคู่ขัดแย้งและความเห็นพ้องที่จะยุติการใช้ความรุนแรงหรือการก่อความวุ่นวาย ซึ่งเรื่องเหล่านี้ต้องใช้เวลาและความจริงใจของภาครัฐเป็นตัวตั้งที่จะเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

นอกจากนี้ ยังมีมายาคติว่า “สันติวิธีเป็นวิธีสำหรับคนขี้ลาดและยอมจำนน” หรือมองว่าเป็นวิธีสำหรับคนไม่เข้มแข็ง ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มที่มีความคิดแบบนี้มองว่า ความนิ่ง เป็นความอ่อนแอ การไม่กล้าเผชิญหน้า การหลีกเลี่ยงไม่เผชิญหน้า ซึ่งแท้จริงแล้วปัญหาบางอย่างต้องอาศัยเวลาและข้อมูลในการจัดการปัญหา การรีบร้อนตอบโต้หรือเร่งแก้ปัญหาโดยไม่ได้สืบสาวสาเหตุ ยังมีแต่จะทำให้ปัญหานั้นยุ่งยากซับซ้อนยิ่งขึ้น ความนิ่ง การไม่เผชิญหน้า ก็เพื่อเตรียมตัวที่จะรับมือกับปัญหาด้วยข้อมูลที่มากเพียงพอในการตัดสินใจบางอย่าง อีกทัศนะหนึ่งที่ยังบิดเบือนเกี่ยวกับสันติวิธี คือ การมองว่า “ผู้ใช้สันติวิธีต้องชนะ และฝ่ายตรงข้ามต้องแพ้” ซึ่งเป็นความคาดหวังที่ผิด การเอาชนะหรือแพ้มีสามารถมาเป็นเครื่องตัดสินประสิทธิภาพของสันติวิธีได้ ในความเป็นจริงการแก้ปัญหาความขัดแย้งใดๆ ล้วนแล้วต้องอาศัยการนำผลประโยชน์ของประชาชน ประเทศชาติมาเป็นที่ตั้ง ซึ่งการแก้ปัญหาบางอย่างต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายและต้องทำด้วยความรอบคอบ และต้องยอมรับว่าความคิดในช่วงแรกของแต่ละฝ่ายก็อาจตัดสินจากมุมมองด้านเดียว ซึ่งอาจไม่ถูกเสมอไป ดังนั้นบางครั้งเมื่อใช้สันติวิธีก็อาจเป็นความแพ้วที่สร้างการชนะร่วมกันและสร้างประโยชน์ให้ประเทศมากกว่าที่จะยืนกระต่ายขาเดียวชนะไปเพื่อให้ได้ความชอบธรรมว่าสามารถปกครองประเทศให้อยู่ในความสงบเรียบร้อย แต่หนทางที่ได้มากลับมาจากการเหยียบย่ำจิตใจของประชาชน ด้วยเหตุนี้ จึงมีนักคิดและนักปฏิบัติการด้านสันติวิธีได้ตีความเกี่ยวกับสันติวิธีที่มีแง่มุมที่มีทั้งเหมือนและแตกต่างกันไปตามบริบทของฐานคิดในแต่ละสำนัก

สำนักสันตินิยม ให้ความหมายสันติวิธี คือ แนวคิดหรือการกระทำที่ต่อต้านสงคราม กระบวนการที่ว่าด้วยสงครามนั้น เป็นการปฏิเสธสงครามในทุกรูปแบบ ภายใต้ฐานคิดที่ไม่เห็นด้วยกับการทำลายล้างเพื่อนมนุษย์ ซึ่งผิดหลักการทางศาสนา ในขณะที่**สำนักปฏิบัติการที่ไร้ความรุนแรง** มองว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งสามารถทำได้โดยใช้การปฏิบัติการไร้ความรุนแรงซึ่งมีประสิทธิภาพ อีกวิธีหนึ่งในการเผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งทางสังคม ภายใต้กระบวนการที่ไม่นิยมรับความรุนแรงเป็นวิธีทางเดียว หรือวิธีทางสุดท้ายที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ขัดต่อศีลธรรม นักคิดที่สำคัญในกลุ่มนี้มีทัศนะนี้ คือ ยีน ชาร์ป ได้เสนอวิธีการปฏิบัติการไร้ความรุนแรง ๓ วิธี คือ การประท้วงหรือชักจูงโดยไม่ใช้ความรุนแรง การไม่ให้ความร่วมมือทางสังคม เศรษฐกิจ และทางการเมือง การแทรกแซงโดยไร้ความรุนแรง กล่าวโดยสรุปคือ กลุ่มนี้มองว่าสันติวิธี คือ การปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งที่ไร้ความรุนแรง และสามารถมีกลยุทธ์ที่เป็นอำนาจของประชาชนในการตอบโต้กับฟากอำนาจรัฐ ซึ่งตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ มหาตมะ คานธี ในการนำหลักอหิงสา และหลักสัตยาเคราะห์ ด้วยการใช้ความนิ่งเคลื่อนไหวมวลชนโดยไม่ใช้ความรุนแรงในการตอบโต้รัฐบาลอินเดีย ผลสำเร็จจากความพยายามนี้ทำให้คนอินเดียได้ปลดแอกจากการเป็นทาสเมืองขึ้นของประเทศมหาอำนาจด้วยอาศัยอำนาจแห่งพลังมวลชนและการต่อสู้ด้วยสันติวิธี

นอกจากนี้ ยังมีนักสันติวิธี นักวิชาการไทยที่แสดงทัศนะ ความหมายเกี่ยวกับ สันติวิธี เช่น โคทม อารียา กล่าวว่า สันติวิธี เป็นวิธีจัดการกับความขัดแย้งวิธีหนึ่งที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้งรูปธรรมและนามธรรมผิดกับการใช้ความรุนแรง และ นพ.ประเวศ วะสี มองว่า สันติวิธี คือ การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของสภาพการใช้ความรุนแรงและสงคราม ควรมีการเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ทุกคน จิตสำนึกศีลธรรมพื้นฐานนี้จะสามารถสร้างการอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ในขณะที่ไพศาล วงศ์วรสิทธิ์ กล่าวว่า สันติวิธี คือ วิธีการแก้ไขความขัดแย้ง หรือตอบโต้ในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรง การประทุษร้ายต่อร่างกายและชีวิต^{๓๔}

กล่าวได้ว่า สันติวิธีของนักคิดแต่ละท่านนั้นมีแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การแก้ไข หรือการแปรความขัดแย้งโดยไร้ความรุนแรง โดยใช้วิธีการในการจัดการความขัดแย้งในรูปแบบต่างๆ เช่น การต่อรอง การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง เป็นต้น ซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นจุดร่วมที่สำคัญของสันติวิธีกับวิธีการอื่นๆ ที่น่าจะสอดคล้องและลงตัวมากที่สุด มีเป้าหมายเดียวกันคือ การมีสันติภาพ และการได้มาซึ่งสันติภาพนั้นต้องใช้ สันติวิธี กล่าวอีกนัยหนึ่ง สังคมจะมีสันติภาพต้องใช้ วิธีการที่สันติหรือ วิธีการที่ไม่รุนแรง เท่านั้น ดังนั้น สันติภาพ และสันติวิธี หากมองในมิติหนึ่งก็จะเห็นว่าเป็นสิ่งเดียวกัน ต่างกัน

^{๓๔} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๘๔-๑๘๗.

ตรงที่สันติภาพถูกมองเป็นเป้าหมาย และสันติวิธีเป็นวิธีการที่ทำให้เข้าถึงเป้าหมายนั้นเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เหตุที่สันติวิธีถูกเลือกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือจัดการปัญหาความขัดแย้งเพราะ

(๑) สันติวิธีเป็นวิธีที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตใจมนุษย์ แก้ปัญหาแบบมนุษย์ด้วยตัวมนุษย์เอง และเมื่อมองคำว่า “ศีลธรรม” ในมิติของศาสนาทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์ ถือว่ามีจุดร่วมที่คล้ายคลึงกัน

(๒) สันติวิธีเป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง เพราะเป็นวิธีการที่สร้างพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างมนุษย์ทำให้เกิดความเห็นใจ ความเข้าใจ การให้อภัย หาทงอกร่วมและเป็นวิธีการป้องกัน และต่อสู้กับภัยในด้านต่าง ๆ

(๓) สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนประชาธิปไตย โดยเฉพาะประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ดังที่นักคิดบางท่านได้นำเสนอว่า ประชาธิปไตยเป็นวิธีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความรุนแรง

(๔) สันติวิธีเป็นวิธีสนับสนุนกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกๆ กลุ่ม การที่ทำให้สังคมเกิดสันติสุขได้นั้น จำเป็นต้องดึงทุกคนในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาหาทางออกร่วมกัน (Inclusive Society) ไม่ใช่ผลักผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกไป (Exclusive Society) ดังที่ประเวศ วะสีกล่าวว่า ควรทำให้สังคมนี้ให้เป็น “สังคมคุณภาพ”

(๕) สันติวิธีเป็นวิธีเดียวที่สนับสนุนการคิด และการปฏิบัติการในการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ทั้งทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การไม่ใช้ความรุนแรงดังกล่าวนี้ ประกอบไปด้วย “ความเป็นธรรม” ทั้งในแง่ของความยุติธรรม ความเที่ยงธรรม การยกย่องและให้เกียรติมนุษย์ในสถานะของเพื่อนร่วมโลก คนหนึ่งที่รักสุข และเกลียดกลัวความทุกข์เช่นเดียวกัน

(๖) สันติวิธีเป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ผิดกับการใช้ความรุนแรง ซึ่งทุกฝ่ายอ้างว่าเป็นวิธีการสุดท้าย ซึ่งบางกรณีสามารถบรรลุผลในระยะสั้นเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่หากความขัดแย้งดำรงอยู่เพียงแต่ถูกกดไว้ โอกาสที่จะทำให้เกิดความรุนแรงในระยะยาวย่อมมีอยู่ ส่วนในทางนามธรรม เช่น ความเข้าใจอันดีความสามัคคีปรองดอง นั้นย่อมเกิดขึ้นได้ยากด้วยวิถีความรุนแรง

(๗) สันติวิธีเป็นวิธีที่ใช้จัดการกับความขัดแย้งในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน (Chaos) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นมามากจะมีแนวโน้มไปสู่ความรุนแรงได้ง่าย สันติวิธีจะเข้ามามีบทบาทและทำหน้าที่ในการประสานร่อยรอยความขัดแย้งเหล่านั้น เพื่อให้สังคมไทยได้ปรับกระบวนการทัศน์

(Paradigm shift) จากวิธีเดิมที่ใช้อำนาจเข้าไปแก้ไขปัญหาแบบสังคมโบราณซึ่งใช้ไม่ได้แล้วในสังคมปัจจุบัน ไปสู่กระบวนการทางสังคมที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เรียกว่า “วิธีการอารยะ” (Civilize) หรือ “ความเป็นอารยะ” (Civility) กล่าวคือ เป็นการพัฒนาจากสังคมเดิมไปสู่แนวทางสันติวิธี^{๓๕}

สันติวิธี นอกจากเป็นวิธีที่เต็มไปด้วยความเป็นธรรมแล้ว ยังเป็นคู่มือ และเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมในการอยู่ร่วมกันในสังคม สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งและสร้างการมีส่วนร่วม เป็นการสลายความเป็นอัตลักษณ์ การยอมรับความแตกต่าง เป็นวิถีแห่งสันติสุขบนท่ามกลางความแตกต่างหรือสถานการณ์ความขัดแย้ง กล่าวได้ว่า เป็นวิธีการที่สลายความแตกต่างและประสานความมีส่วนร่วมนำพาสังคม ชุมชนไปสู่สันติภาพและมีสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน และเมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ แนวทางสันติวิธีเป็นวิถีทางแก้ปัญหาที่น่าจะเป็นทางออกที่ดีที่สุด แต่ทั้งนี้การเลือกใช้เครื่องมือที่เป็นสันติวิธี จำเป็นต้องเข้าใจแนวคิดพื้นฐานสำคัญในการจะนำเครื่องมือเหล่านี้ไปใช้ ที่สัมพันธ์กับบริบทความขัดแย้งในชุมชนเป็นหลักการที่สำคัญ ดังนี้

(๑) แนวคิดความเป็นจริงสากล หรือ ตรัสกาล

หัวใจเกี่ยวพันฐานของ “สันติวิธี” ตามแนวทางของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ก็คือ หลักความเป็นสากล ๓ ประการ (ตรัสกาล) กล่าวคือ^{๓๖}

(๑) ความจริงที่เป็นสากล คือ หลักความจริงที่เป็นกลาง ๆ มีผลเสมอเหมือนกัน แก่ทุกคนทุกที่ รวมทั้งทุกศาสนา

(๒) ความเป็นมนุษย์ที่เป็นสากล คือความเป็นมนุษย์ที่จะต้องมองเห็น เข้าใจให้ ความนับถือเสมอกัน การทำร้ายและทำลายชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะมิสangkัดใดหรือไม่ เป็นความไม่ดี ไม่งามทั้งสิ้น

(๓) ความมีเมตตาที่เป็นสากล คือ แผ่ความรู้สึกเป็นมิตร มีความรัก ความปรารถนาประโยชน์สุขแก่มนุษย์ทั่วทุกคนเสมอเหมือนกัน โดยไม่มีการจำกัดหรือแบ่งแยก

(๒) แนวคิดเรื่อง“การยอมรับในความหลากหลาย และการพึ่งพาอาศัยกันและกัน”

โยฮัน กัลตุง นำเสนอประเด็นการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลาย แนวคิดเรื่องสันติภาพจึงไม่ได้มีมิติเดียวแต่ต้องเป็นแบบพหุนิยม ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง

^{๓๕} ประเวศ วะสี, สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑-๑๒.

^{๓๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), มองสันติภาพโลก ผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๙.

๔ ประการ กล่าวคือ การดำรงชีวิต (Survival) การมีความเป็นอยู่ที่ดี (Welfare) การมีเสรีภาพ (Freedom) และการมีเอกลักษณ์และความรู้สึกที่มีความหมายในชีวิต (Identity)” เป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความรุนแรงในสังคม หากมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับไม่เพียงพอ สันติภาพในสังคม สันติภาพระหว่างและภายในตัวมนุษย์ และสันติภาพระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ เป็นสันติภาพที่ครอบคลุมทั้งธรรมชาติ มนุษย์ สังคม และโลกทั้งหมดนี้จะสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติได้ภายใต้เงื่อนไข ๒ ประการ กล่าวคือ (๑) ความหลากหลายและการพึ่งพาในธรรมชาตินำมาซึ่งความสมดุลทางนิเวศและทำให้เกิดการสร้างสรรค์ ทำให้เกิดสังคมพหุนิยม และทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (๒) การพึ่งพากันและกันในธรรมชาติเป็นการพึ่งพาในแนวนอนไม่ใช่การพึ่งพาในแนวตั้ง ไม่ใช่การพึ่งพาของผู้อ่อนแอกว่าต่อผู้แข็งแรงกว่า หากสถานการณ์เป็นไปในลักษณะนี้ จะไม่ก่อให้เกิดการครอบงำของบุคคลผู้แข็งแรงต่อผู้ที่อ่อนแอกว่า อันเป็นการแสดงออกของผู้ที่มีอำนาจมากกว่าต่อผู้มีอำนาจน้อยกว่า

(๓) แนวคิดเรื่อง “ความสามัคคี”

ในทัศนะของ มาร์ค ตามไท มองเรื่องความสามัคคี ในแง่ของศักยภาพของสังคมที่จะทำบางอย่างร่วมกันในบางสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความสามัคคีอาจจะไม่ใช่ว่าปรากฏทุกวันในสังคม แต่จะดำรงอยู่ในลักษณะของแฝงในความหมายของศักยภาพ ดังนั้นสามัคคีจะเกิดขึ้น หรือแสดงตนออกมาได้เมื่อคนในสังคมต้องการความร่วมมือเพื่อกระทำการอะไรบางอย่าง หรือเพื่อปกป้องอะไรบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งที่คนในสังคมมองว่า มีคุณค่า และเมื่อใดที่คุณค่าดังกล่าวจะถูกทำลายความสามัคคีก็就会被เรียกขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการปกป้อง^{๓๗} นอกจากนี้ นิธิ เอียวศรีวงศ์^{๓๘} ตั้งข้อสังเกตในประเด็นนี้ว่า ความสามัคคี หรือความพร้อมใจกันจะเกิดขึ้นได้ในสังคมนั้น ต้องเกิดจาก ความเท่าเทียม ของคนในสังคม ทั้งในด้านผลประโยชน์ หรือการต่อรอง หมายถึง ความพร้อมใจ ซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรองกันอย่างเท่าเทียมกัน รู้ข้อมูลของกันและกันด้วย ตรวจสอบกันได้ด้วย จนเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

(๔) แนวคิดเรื่อง “สิทธิมนุษยชน”

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights (UDHR) ให้ความหมายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน คือ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเป็นพี่น้องว่า มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ

^{๓๗} นิธิ เอียวศรีวงศ์, “ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของกลุ่มน้ำแม่ตาช้างที่เชียงใหม่”, ใน *ศิลปวัฒนธรรม*, ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑๐, (สิงหาคม ๒๕๔๖): ๖๘-๖๙.

^{๓๘} ประเวศ วะสี, “ความสำคัญของสันติวิธีในเชิงยุทธศาสตร์”, ใน *สันติวิธี: ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความมั่นคง*, สถาบันยุทธศาสตร์ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (รวบรวม), (กรุงเทพมหานคร: สถาบันยุทธศาสตร์ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, ๒๕๔๒), หน้า ๒๒-๒๓.

ต่างมีเหตุผล และมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งการศรัทธา เกี่ยวข้องกับสันติวิธี
อย่างไร ศ.นพ.ประเวศ วะสี^{๓๙} กล่าวว่า (๑) การเคารพในความเป็นเพื่อนมนุษย์ระหว่างกัน จะทำให้
สามารถแสวงหาข้อตกลงร่วมกันได้ (๒) การยึดมั่นในความเสมอภาคของความเป็นมนุษย์ โดยนำเสนอ
หรือรับรู้ข้อมูล และข่าวสารอย่างเท่าเทียมกันจะทำให้กระบวนการเจรจาสามารถเดินต่อไปได้ หรือ
อาจจะประสบความสำเร็จ (๓) การยึดมั่นในความเสมอภาค จะทำให้คู่กรณีไม่สร้างอุบายเพื่อเอา
เปรียบ (Trick) อันนำไปสู่การให้คำสัญญาลอยๆ ซึ่งอาจจะเป็นการสร้างปัญหาในอนาคตได้ (๔) การ
เคารพ และยึดมั่นในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคจะทำให้เกิดผลดีต่อทุกฝ่าย เพราะ
เป็นการเพิ่มพูนปัญญา จิตใจ และการพัฒนาการอยู่ร่วมกันให้มีความสุขมากขึ้น

(๕) แนวคิดเรื่อง “ความยุติธรรม”

การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีจำเป็นต้องมีความยุติธรรม เข้ามาเกี่ยวข้อง ตาม
ทัศนะของ ประเวศ วะสี มองว่า สังคมต้องมีความยุติธรรมความยุติธรรมในสังคมเป็นรากฐานของ
ความเจริญ สังคมใดก็ตามที่ขาดความยุติธรรมไม่อาจก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ ไม่ว่าจะเป็นความ
เจริญทางเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ แต่กลับเป็นบ่อเกิดของความทุกข์ ความขัดแย้ง การเสียกำลังใจ
และนำไปสู่วิกฤติด้านต่างๆ รวมทั้งวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจที่เรากำลังเผชิญอยู่ ความยุติธรรมใน
สังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญ แต่เท่าที่ผ่านมา สังคมไทยยังให้ความสำคัญกับเรื่องนี้น้อยเกินไป”^{๔๐}
นอกจากนี้ วันชัย วัฒนศัพท์^{๔๑} เห็นว่า ความรู้สึกไม่ยุติธรรม มักนำไปสู่ความขัดแย้ง และบางครั้ง
กลายเป็นความรุนแรงในทุกสังคม และชุมชน เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่เรารู้สึกว่ายุติธรรม
เกณฑ์ที่แสดงถึงความยุติธรรมในสังคม คือ การแบ่งปัน วิธีการ การได้รับการตอบแทน หรือฟื้นฟู
ขอบเขตและระบบคุณธรรม หากไม่ชัดเจน บกพร่อง และไร้ความเป็นธรรม จำทำให้กลุ่มบุคคลที่
ได้รับการปฏิบัติรู้สึกไม่ยุติธรรม มารค ตามไท กล่าวว่า หัวใจสำคัญและเป็นแกนกลางของสันติวิธี คือ
สันติยุติธรรม (Just-Peace) เป็นเรื่องที่ครอบคลุมอยู่ในทุกๆ ศาสนา เช่นเดียวกับ ความรัก ความ
เสมอภาค^{๔๒}

^{๓๙} ประเวศ วะสี, สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน, หน้า ๖-๗.

^{๔๐} ประเวศ วะสี อ่างใน พิเชต สุนทรพิพิธ, ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา, บทบาทของผู้ตรวจการ
แผ่นดินของรัฐสภากับการระงับข้อพิพาทอย่างสันติ, ดูเพิ่มเติมใน <[http://www.ombudsman.go.th/
articles_main.asp?id=100080](http://www.ombudsman.go.th/articles_main.asp?id=100080)>. [๙ ธันวาคม ๒๕๖๑].

^{๔๑} วันชัย วัฒนศัพท์, ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี:
สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๘-๑๑๐.

^{๔๒} มารค ตามไท, “ปัจจัย และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของสันติวิธีในสังคมไทย”, บรรยาย ณ ห้อง
ประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า, [๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗].

(๖) แนวคิดเรื่อง “ความไว้วางใจ” (Trust) และ “ความสัมพันธ์” (Relationship)

วันชัย วัฒนศัพท์ มองว่า ความไว้วางใจเป็นส่วนสำคัญในปัญหาความขัดแย้ง เพราะถ้าคนเราไว้วางใจกัน เขาทำงานร่วมกัน แม้มีความขัดแย้งก็ผ่านไปได้ หรือแก้กันได้อย่างง่ายดาย แต่ถ้าไม่ไว้วางใจกัน ความขัดแย้งก็อาจจะกลายไปสู่การล้มล้างทำลายกัน และแก้ปัญหายาก ความไว้วางใจคือตัวเชื่อมที่สำคัญระหว่างวิธีการและเนื้อหา ก่อให้เกิดกระบวนการของความสมานฉันท์ในการทำงาน และการดำรงอยู่ในสังคมเป็นไปได้อย่างราบรื่นมากขึ้น สามเหลี่ยมแห่งความไว้วางใจ มีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับแนวคิดเรื่อง “ความสัมพันธ์” (Relationship) ซึ่งมุมหนึ่งของสามเหลี่ยมที่สำคัญมากก็คือสัมพันธภาพ สัมพันธภาพเป็นความจำเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งของมนุษย์เพราะ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้ ดังนั้น สัมพันธภาพหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลมากต่อการตัดสินใจ ต่อการทำงานของมนุษย์

(๗) แนวคิดเรื่อง “การมีส่วนร่วม”

สันติภาพจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ที่หมายถึง กระบวนการซึ่งสาธารณชนมีความห่วงกังวล มีความต้องการ และมีทักษะที่จะมีส่วนร่วมกับรัฐในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวมเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน”^{๔๓} วันชัย วัฒนศัพท์ กล่าวว่า กระบวนการที่ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่น้อยที่สุด คือ การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารว่ารัฐจะทำอะไร หลังจากได้ตัดสินใจเรียบร้อยแล้วแจ้งให้ประชาชนทราบ ถัดขึ้นมาคือ การที่รัฐรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หลังจากได้ข้อมูลไปแล้วก่อนตัดสินใจ คือ ประชาพิจารณ์ สูงขึ้นมาอีกคือ ประชาชนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่อง หรือในโครงการนั้น เพื่อให้เกิดข้อยุติโดยฉันทาคติ และสูงที่สุด คือ การสามารถลงมติแต่ละคนทีละคนว่า “เอาหรือไม่เอา” ในการบวนการประชาคม”^{๔๔} การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในฐานะ (๑) เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันต่อความรู้สึกสูญเสียอำนาจ (๒) เป็นช่องทางที่จะนำประชาชนมาร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาของส่วนรวม โดยสร้างความรู้สึกร่วมกันว่าเป็นปัญหาของทุกคน (๓) เป็นช่องทางที่จะสร้างให้เกิดการสื่อสารระหว่างกลุ่มในชุมชนเพื่อที่เขาจะได้มาทำความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละกลุ่มและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะยับยั้งการกระทำที่สุ่มเสี่ยง (๔) เป็นช่องทางอีกทางหนึ่งในการสร้างชุมชนชนิดต่างๆ สิ่งแรกคือ ฝึกอบรมผู้ที่จะเป็นผู้นำในอนาคต ในขณะที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ เขาจะได้เรียนรู้วิธีที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นได้อย่างไร และร่วมกันสร้างความร่วมมือได้อย่างไร (๕) สามารถสร้างให้เห็นสภาพของชุมชนว่าเป็น

^{๔๓} เจมส์ แอล เครตัน, วันชัย วัฒนศัพท์ (ผู้แปล), การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน, (ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริกัญท์ ออฟเซ็ท, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^{๔๔} วันชัย วัฒนศัพท์, ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา, หน้า ๑๔๔.

อย่างไร มันยังบ่งชี้ถึงการเป็นชุมชนที่สร้างสรรค์ จากการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะแก้ปัญหา มันบอกถึงความเป็นชุมชนที่เปิดเผย จากการตัดสินใจอย่างโปร่งใส บอกถึงความเป็นชุมชนที่ไว้น้ำใจเชื่อใจกัน^{๔๕}

๒.๔ แนวคิดการจัดการความขัดแย้งโดยหลักพุทธสันติวิธี

ในมุมมองพระพุทธศาสนาความขัดแย้งเกิดจากสภาวะ กิเลส ตัณหา ของมนุษย์ ที่มีที่มาจาก ความโลภ ความโกรธ ความหลง รวมถึงมานะ และทิฐิ แนวทางการจัดการความขัดแย้ง พระพุทธเจ้าจึงทรงใช้หนามยอกเอาหนามบ่ง เรียกว่า ใช้ธรรมะเป็นเครื่องเยียวยาจัดการความขัดแย้งในจิตใจมนุษย์ ซึ่งหากไม่เรียนรู้และหาทางขจัดแล้ว ความขัดแย้งนั้นจะขยายผลไปสู่ในวงกว้าง การนำหลักธรรมมาแก้ไขความขัดแย้งตลอดจนการป้องกันความขัดแย้ง เรียกโดยรวมว่า พุทธสันติวิธี ซึ่งพระมหาพรหมชา ธรรมหาโส ได้ให้นิยามและรวบรวมแนวคิดวิธีการหลักพุทธสันติ ^{๔๖} สรุปได้ดังนี้

๑. พุทธสันติวิธีเชิงรับ หมายถึง แนวคิดที่มุ่งเน้นพัฒนา หรือกล่อมเกลาคณภาพจิตของมนุษย์ให้มี “ภูมิต้านทาน” ๒ ประการ คือ

๑.๑ หลักขันติธรรม “ขันติ” หมายถึง ความอดทนที่เกิดขึ้นจากการที่เราถูกกระทำโดยฝ่ายตรงข้าม ลักษณะขันติ เช่น “สมณะในธรรมวินัย ไม่ด่าตอบบุคคลผู้ด่าอยู่ ไม่เสียดสีตอบบุคคลที่เสียดสีอยู่ ไม่ประหารตอบบุคคลผู้ประหารอยู่”

๑.๒ หลักอนัตตา “อนัตตา” หมายถึง “การลดทอน รื้อถอน ทำลาย และสลายการยึดมั่นถือมั่นในความเป็นอัตลักษณ์” เพราะอัตตาตัวตนทำให้เกิดการยึดมั่นในความเป็น “ชาตินิยม” หรือ “ชาติพันธุ์” ของตัวเองจนเป็นที่มาของการ “ดูถูก” “ดูหมิ่น” “เหยียดหยาม” และ “เกลียดชัง” คนอื่น ลักษณะของคนทีละอัตตา เช่น “มุนียอมไม่กล่าววกย่องตนในบุคคลที่เสมอกัน ผู้ต่ำกว่า ผู้สูงกว่า และยอมไม่ยึดมั่นถือมั่น”

๒. พุทธสันติวิธีเชิงรุก หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ ๒ ประการ^{๔๗} คือ

๒.๑ หลักการวธธรรม หมายถึง “ความเคารพผู้ใหญ่ หรือบุรุษอาวุโสผู้ทรงธรรม ซึ่งทำหน้าที่ในการชี้ ‘ขุมทรัพย์’ ให้แก่เรา ความเคารพในองค์ความรู้ที่เราได้รับการชี้แนะจากบุคคล

^{๔๕} เจมส์ แอล เครตัน, วันชัย วัฒนศัพท์ (ผู้แปล), การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน, หน้า ๖-๗.

^{๔๖} พระมหาพรหมชา ธรรมหาโส, รศ.ดร., พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๘-๑๖๙.

^{๔๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๘-๑๖๙.

อื่น และความเคารพที่ประชุม หรือมติที่ประชุม” การแสดงความเคารพ ยกย่อง ให้เกียรติ หรือให้ความสำคัญแก่ “บุคคล” “ข้อมูล หรือองค์ความรู้ธรรม” และ “ประชาคม” โดยลำดับ

๒.๒ หลักสามัคคีธรรม หมายถึง “ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะ” ดังที่พระพุทธเจ้าได้ทรงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญว่า “ธรรมอย่างหนึ่ง เมื่อเกิดขึ้นในโลก ย่อมเกิดขึ้นเพื่อเกื้อกูลแก่คนหมู่มาก เพื่อความสุขแก่คนหมู่มาก เพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูลแก่คนหมู่มาก เกิดขึ้นเพื่อความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายธรรมอย่างหนึ่งคือ ความสามัคคี

๓. พุทธสันติวิธีแบบคู่ขนาน คือ การจัดการความขัดแย้งโดย “แนวคิดเชิงรุก” และ “แนวคิดเชิงรับ” อยู่ในชุดของแนวคิดเดียวกัน^{๔๘} ได้แก่

๓.๑ พรหมวิหารธรรม ได้แก่ “เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา” โดย “แนวคิดเชิงรับ” ได้แก่ “เมตตาและอุเบกขา” และ “แนวคิดเชิงรุก” ได้แก่ “กรุณา และมุทิตา”

๓.๒ อปริหานิยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้เกิดความเจริญโดยส่วนเดียว ไม่มีเสื่อม คือ

- (๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ประชุมกันบ่อยๆ
- (๒) เมื่อจะประชุมก็พร้อมเพรียงกันประชุม เมื่อเลิกประชุมก็พร้อมเพรียงกันเลิก และพร้อมเพรียงกันช่วยทำกิจที่ควรจะช่วยกัน ไม่บัญญัติ
- (๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ไม่ลบหลู่สิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นในวัชสีธรรมที่วางไว้ตามเดิม

(๔) สักการะ เคารพ นับถือผู้ใหญ่ในชุมชน และพร้อมที่จะรับฟังข้อเสนอแนะจากท่านเหล่านั้น

- (๕) ไม่ข่มเหง ไม่ดูแคลาชื่นใจกุลสตรี หรือกุลกุมารี
- (๖) สักการะ เคารพ นับถือ บุชาเจดีย์ทั้งในเมือง และนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยให้ เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป
- (๗) จัดการ รักษา ค้ำครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า “ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มี พึงมาสู่แว่นแคว้นของเรา และท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก”

๓.๓ สาราณียธรรม หมายถึง “ธรรมเป็นเหตุ หรือเป็นที่ตั้งแห่งการระลึกถึงกัน” เป็น “กำแพง” หรือ “ภูมิคุ้มกัน” สำหรับ “ป้องกัน” ความขัดแย้ง กล่าวคือ

^{๔๘} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร., พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, หน้า ๑๔๘-๑๖๙.

(๑) ตั้งเมตตาภาวนากรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยชวนขวยกิจธุระของเพื่อนด้วยกาย เช่น พยาบาลภิกษุที่เป็นไข้ เป็นต้นด้วยจิตที่ไม่เมตตา

(๒) ตั้งเมตตาวาจกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้า และลับหลัง คือ ช่วยชวนขวยในกิจธุระของเพื่อนด้วยวาจา เช่น กล่าวตักเตือน เป็นต้น ด้วยจิตเมตตา

(๓) ตั้งเมตตาโมกกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ คิดแต่สิ่งที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์แก่เพื่อน

(๔) แบ่งปันลาภที่ตนได้มาแล้วโดยชอบธรรม ให้แก่เพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ไม่หวงเอาไว้บริโภคผู้เดียว

(๕) รักษาศีลของตนเองให้บริสุทธิ์เหมือนกับเพื่อนพรหมจรรย์อื่นๆ และไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือตำหนิจากผู้อื่นในแง่ของศีลาจารวัตร

(๖) เมื่อเกิดปัญหาได้บทสรุปไปในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ไม่วิวาทกับใครๆ จนนำไปสู่ความรุนแรง

สาราณียธรรมเป็น “แนวคิดเชิงรุก” ประกอบไปด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ทางร่างกาย วาจา และใจในกิจกรรมต่างๆ หรือแม้กระทั่งการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ “วัตถุ” เป็นการป้องกันความขัดแย้งเชิงรุกช่วยสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) และเป็นกระบวนการปรับทัศนคติ ปรับท่าทีเกี่ยวกับกระบวนการทัศนให้ “ยืดหยุ่น” (Flexibility) และไม่แข็งตัว จนเกินไปช่วยสร้างบรรยากาศของความ “สมานฉันท์” ให้เกิดขึ้น

๓.๔ สังคหวัตถุธรรม หมายถึง “คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้” หรือ “หลักการสงเคราะห์ คือ ช่วยเหลือกัน ยึดเหนี่ยวใจกันไว้” กล่าวคือ^{๔๔}

ก. การให้ (ทาน) **การให้วัตถุ** (วัตถุทาน) **การให้ความรู้** (ธรรมทาน) และ **การให้อภัย** (อภัยทาน) คือ

ข. วาจาเป็นที่รัก คือ การพยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่ขัดแย้งกันอันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน ต่อกันและเสียสติ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตลาคตรู้ว่าวาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตลาคดไม่กล่าวคำนั้น

(๒) ตลาคดคนรู้วาจาที่จริง ที่แท้แต่ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตลาคดไม่กล่าวคำนั้น

^{๔๔} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร., พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, หน้า ๑๔๘-๑๖๙.

(๓) ตลาคตรู้ว่าจาที่จริง ที่แท้ และประกอบด้วยประโยชน์ แต่ว่าจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ในข้อนั้น ตลาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น

(๔) ตลาคตรู้ว่าจาที่ไมจริง ไม่แท้ ไม่ประกอบไปด้วยประโยชน์ แต่ว่าจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตลาคตไม่กล่าววาจานั้น

(๕) ตลาคตรู้ว่าจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตลาคตไม่กล่าววาจานั้น

(๖) ตลาคตรู้ว่าจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้น เป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ในข้อนั้น ตลาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะตลาคตมีความเอ็นดูในหมู่สัตว์ทั้งหลาย

กล่าวโดยสรุป สิ่งที่เราเรียกว่าเป็น “วจาสุภาสิต” ของพระพุทธเจ้านั้น ต้องประกอบไปด้วยคำที่ “จริง ไพเราะ เหมาะกาล ประสานสามัคคี มีประโยชน์ และประกอบไปด้วยเมตตาธรรม”

ค. การประพฤติประโยชน์ (อัตถจริยา) การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ ๓ ข้อคือการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดแก่ตน แก่หมู่ญาติ และชาวโลก การทนนิ่งอยู่ไม่ได้เมื่อเพื่อนมนุษย์กำลังประสบกับปัญหาความขัดแย้งในลักษณะต่าง ๆ

ง. การวางตนสม่ำเสมอ (สมานัตตตา) คือ ความเป็นกลาง การวางตนสม่ำเสมอ ไม่อคติทำหน้าที่ได้ถูกต้องเป็นธรรม

สังคหัตถุ ๔ ช่วยป้องกันความขัดแย้งของหมู่ชนในสังคม การป้องกันเป็นการนำเสนอมาตรการ “เชิงรุก” และ “เชิงรับ” ช่วยสร้างความสมานฉันท์ ความเป็นระเบียบความเป็นเอกภาพของสังคม

๓.๕ หลักศีลธรรม คือ ข้อปฏิบัติ เพื่อการจัดระเบียบสังคม

ศีลข้อที่ ๑ คือ เว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิตการเข้าไปเบียดเบียนทางทั้งทางตรงและทางอ้อมการเคารพและให้เกียรติสัตว์เหล่าอื่นรักตนเหมือนกัน เพราะฉะนั้น ผู้รักตนจึงไม่ควรเบียดเบียนผู้อื่น^{๕๐}

ศีลข้อที่ ๒ คือ การงดเว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้การเคารพในทรัพย์สิน และสิทธิทางธรรมชาติสิ่งแวดล้อมของคนอื่น ไม่เข้าไปแย่งชิง ฉกฉวยผลประโยชน์

ศีลข้อที่ ๓ คือ การงดเว้นจากการประพฤติผิดในกามเคารพในสิทธิคู่ครองของผู้อื่น

^{๕๐} พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร., พุทธสันติวิธี: การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง, หน้า ๑๔๘-๑๖๙.

ศีลข้อที่ ๔ คือ การงดเว้นจากการพูดเท็จ

ศีลข้อที่ ๕ คือ การงดเว้นจากการดื่มสุรา และเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาทการดื่มสุราเมรัย และสิ่งเสพติดอื่นๆ นั้น จะเป็นที่มาของการขาดสติ ทำให้เสียทรัพย์ เกิดโรค เสียชื่อเสียง ไม่รู้จักอาย และทอนกำลังสติปัญญาของตัวเองแล้ว ยังเป็นที่มาของการทะเลาะวิวาทด้วย

๒.๕ แนวคิดเรื่องการสื่อสารเพื่อสันติภาพ

คุณค่าของการสื่อสารเพื่อสันติภาพที่มีต่อสังคม พระไพศาล วิสาโล^{๕๑} กล่าวว่า ปัจจุบันนี้สื่อมวลชนนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติของผู้คน แต่การนำเสนอของสื่อมวลชนที่ผ่านมามีไม่น้อยที่มีบทบาทในการสร้างความเกลียดชังและความระแวงต่อกันและกัน นอกเหนือจากการส่งเสริมสัจจกาวร้ายและนิยมความรุนแรง ตัวสื่อมวลชนมีแนวโน้มการแบ่งฝ่ายเขาฝ่ายเรามากในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่าเพราะเป็นมิจฉาชาวจา ขยายวงมากขึ้นๆ ก็ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งมากขึ้น ดังนั้นการสื่อสารเพื่อสันติภาพจะช่วยทำให้เกิดโอกาสของเงื่อนไขหรือข้อเสนอใหม่ๆ ที่เป็นไปได้ และมีพลัง เพราะผ่านการเห็นชอบของทุกฝ่ายในความขัดแย้ง สื่อหากทำหน้าที่สื่อสารเพื่อสันติภาพจะช่วยทำให้เวทีความคิดเห็นนั้นเข้มแข็งและมีอำนาจในการต่อรองหรือกดดันให้คู่เจรจาพยายามหาทางออกด้วยสันติวิธี และเวทีความคิดเห็นนั้นจะช่วยกำหนดเป้าหมายทางการเมืองที่ชัดเจนให้คู่เจรจา เช่นข้อเรียกร้องของประชาชนในเรื่องของหลักมนุษยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย การเคารพหลักสิทธิมนุษยชน และความเป็นธรรม โดยสื่อไม่ควรมุ่งให้น้ำหนักไปที่ฝ่ายที่เข้มแข็งกว่า แต่ควรให้ความสำคัญแก่ทุกฝ่ายและแสวงหาว่ามีกลุ่มใด ประเด็นใดที่ยังถูกละเลยถูกกีดกันออกไปจากนอกพื้นที่กระบวนการสันติภาพ สื่อต้องผลักดัน หนุนเสริมให้กับเสียงของทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและพัฒนาข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอที่ช่วยสร้างความชอบธรรมให้แก่นโยบายที่มุ่งสันติภาพ

กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสันติภาพเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้เกิดสันติสุขด้วยหลักปธาน ๔

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๕๒} ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการนำหลักสัมมปธาน ๔ ไปใช้เป็นเครื่องมือการสื่อสารเพื่อสันติภาพ ในการระงับ ป้องกัน รักษา และพัฒนา ความสงบสุข สันติและทำให้สังคมเกิดสันติภาพ การสื่อสารมี ๒ ประเด็น คือ การสื่อสารที่มีส่วนร่วมในการสร้างสันติภาพ และการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นรู้จักและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้การสร้างสันติภาพผ่าน

^{๕๑} พระไพศาล วิสาโล, สร้างสันติภาพด้วยมือเรา: คู่มือสันติวิธีสำหรับนักปฏิบัติการไร้ความรุนแรง, (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มประสานงานศาสนาเพื่อสังคม, ๒๕๓๓), หน้า ๑๔.

^{๕๒} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “กลยุทธ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน”, วารสารวิชาการธรรมทศน์, ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐): ๒๑๕.

กระบวนการสื่อสารนั้น นักสื่อสารจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจและจับความเข้าใจในขั้นตอนของการสร้างสันติภาพ ดังนี้

๑. **สังวรปราน (Resolution)** เป็นความพยายามที่จะระงับป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง
๒. **ปหานปราน (Reconciliation)** เป็นความพยายามที่จะ ละและกำจัดทั้ง ความขัดแย้งระหว่างกัน
๓. **ภาวนาปราน (Rehabilitation)** เป็นความพยายามที่จะ พัฒนาจิตใจตน หรือจิตใจของเหยื่อ ที่เกิดเนื่องจากความขัดแย้ง
๔. **อนุรักษนาปราน (Preservation)** เป็นความพยายามที่จะ รักษาและคงไว้ซึ่งสันติภาพ โดยให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน

๒.๖ แนวคิดการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

การพัฒนาพุทธนวัตกรชุมชน เป็นหัวใจสำคัญการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งสามารถพึ่งพิงตนเอง และจัดการปัญหาชุมชนด้วยพลังและศักยภาพในตน ทั้งนี้ผู้ที่จะเป็นพุทธนวัตกรชุมชน นอกจากทักษะความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในชุมชนด้านต่างๆ ซึ่งนับว่าเป็นความรู้ภายนอกที่นับว่ามีความสำคัญ แต่ความรู้เหล่านั้นจะไม่เกิดการพัฒนายั่งยืนหากคุณสมบัติภายในของพุทธนวัตกรชุมชนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนา ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักคำสอนที่พัฒนามนุษย์เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งจะเป็นเครื่องมือบ่มเพาะให้มนุษย์นอกจากพัฒนาตนเองให้เป็นต้นแบบที่ดีของสังคมอันจะเป็นพลังสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนคนในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาจิตและปัญญา

ไตรสิกขา เป็นการฝึกหัด อบรม เพื่อพัฒนากาย ความประพฤติ จิตใจ และปัญญา เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้านและทุกวัย มีองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนามนุษย์ทำให้มนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตในทางที่ดีงามหรืออีกนัยหนึ่งคือ การเดินตามมรรคมรรค ๘ ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ย่อรวมอยู่ในไตรสิกขา กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา และตามหลักมรรคมรรค ๘ มีความสัมพันธ์กันดังนี้

- ๑) **ขั้นศีลสิกขา (Training in Higher Morality)** มรรคมรรค ๘ ข้อที่จัดลงในหมวดนี้ คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ เป็นการฝึกอบรมด้านความประพฤติระเบียบวินัย ให้มีความสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ เป็นการฝึกหัดพฤติกรรมภายนอกในทางที่ถูก เป็นการจัดสรรสภาพแวดล้อมทั้งทางวัตถุ และสังคมที่ปิดกั้นโอกาสในการทำชั่ว และส่งเสริมโอกาสในการ ทำความดี จัดระเบียบชีวิต และสังคม

๒) ชั้นจิตตสิกขา (Training in Higher Mentality) มรรคมืองค์ ๘ ข้อที่จัดลงในหมวดนี้ คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เป็นการฝึกอบรมทางจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรม เสริมสร้างคุณภาพจิต และ รู้จักใช้ความสามารถในกระบวนการสมาธิ เป็นการฝึกฝนอบรมบ่มเพาะจิตใจให้เข้าถึงความสงบ รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยชักจูงจิตใจของคนให้สงบ ยึดมั่นและมั่นคงในคุณธรรม เช่น การสร้างบรรยากาศในสถานที่อยู่อาศัยและทุก ๆ สถานที่ให้สดชื่นแจ่มใส ด้วยเมตตา กรุณา ปลูกเร้าให้อยากทำแต่ความดี

๓) ชั้นปัญญาสิกขา (Training in Higher Wisdom) มรรคมืองค์ ๘ ข้อที่จัดลงใน หมวดนี้ คือ สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ เป็นการฝึกอบรมทางปัญญาอย่างสูง ทำให้เกิดการรู้แจ้งที่ สามารถชำระจิตให้บริสุทธิ์ หลุดพ้นเป็นอิสระโดยสมบูรณ์ เป็นขั้นฝึกฝนด้วยการไตร่ตรอง พิจารณา จนเกิดปัญญาในการค้นหาความจริงของชีวิต และการฝึกฝนให้เกิดปัญญานั้น อาศัย กัลยาณมิตร เช่น ครู อาจารย์ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สามารถสร้างศรัทธา และ ชี้นำให้ผู้เรียนรู้จักคิดเอง^{๕๓}

กล่าวได้ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนทั้ง ๓ ด้าน คือ พัฒนาการด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา ซึ่งหลักการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนากการฝึกหัดทั้ง ๓ ด้าน นั้น ต่างก็สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ดังพุทธพจน์ว่า

“ศีลมีลักษณะอย่างนี้ สมาธิมีลักษณะอย่างนี้ ปัญญามีลักษณะอย่างนี้ สมาธิอันบุคคล อบรมโดยมีศีลเป็นฐาน ย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก ปัญญาอันบุคคลอบรมโดยมีสมาธิเป็น ฐาน ย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก จิตอันบุคคลอบรมโดยมีปัญญาเป็นฐาน ย่อมหลุดพ้นโดย ขอบจากอาสวะทั้งหลาย คือ กามาสวะ ภวาสวะ และอวิชชาสวะ” ^{๕๔}

นอกจากนี้ แต่ละขั้นของ ศีล สมาธิ และปัญญา มีขั้นตอนภายในทับซ้อนเชื่อมโยงอยู่นั้น คือ มรรคมืองค์ ๘ กำลังทำงานเดินไขว่หาหน้าที่กันอยู่ หมายความว่า ผู้ที่ฝึกฝนไตรสิกขาอยู่ บุคคลนั้นกำลังเดินตามมรรคตลอดเวลา เป็นการฝึกปฏิบัติที่ถูกต้อง คือ ภายนอกฝึกตามหลักไตรสิกขา ภายในเดินตามมรรคมืองค์ ๘^{๕๕} ซึ่งมีลักษณะเป็นสายร้อยเรียงรวมกันเป็นหนึ่ง คือ เป็นมรรคที่อยู่

^{๕๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๖๐๑-๖๐๔.

^{๕๔} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๑๑/๑๓๔.

^{๕๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, หน้า ๗๔๓.

อริยสัจ ที่พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญ มรรคมงคล ๘ เป็นหนทางประเสริฐที่สุดเป็นหนทางที่ทำให้เข้าถึงการดับทุกข์^{๕๖}

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๓ ของไตรสิกขา จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติตามแนวทางไตรสิกขานั้น ในระยะแรกการฝึกปฏิบัติจะสำเร็จได้ ต้องเป็นไปตามขั้นตอน คือ เริ่มจากการรักษาศีล การเจริญสมาธิ และเจริญปัญญาตามลำดับ แต่เมื่อสามารถทำให้เกิดขึ้นครบทั้ง ๓ ประการแล้วต้องดำเนินกระบวนการทั้ง ๓ ไปพร้อมกัน โดยไม่ให้บกพร่อง เพื่อให้คุณธรรมทั้ง ๓ เกื้อหนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันให้สูงขึ้น บุคคลที่เจริญไตรสิกขาอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การดำเนินชีวิตมีความราบรื่น บนหลักการใช้อยุทธศาสตร์และการดำเนินตามทางสายกลางอันสุจริตชอบธรรม ก่อประโยชน์ให้แก่ตนเอง และผู้อื่นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๒.๗ แนวคิดเรื่องสันติสุขในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

๒.๗.๑ ความหมายของสันติสุข

สันติสุขในทัศนะของพระพุทธศาสนานั้น มีความหมายที่เชื่อมโยงไปสู่ความสงบ เย็นและเป็นประโยชน์ การอาศัยอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสงบและเยือกเย็น แม้สิ่งที่ต่างคนต่างปรารถนาจะไม่ตรงกัน และเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ตาม ตั้งตนดำรงตนให้อยู่ในความสงบเย็น ก็สามารถทำให้อีกฝ่ายหนึ่งสามารถสงบลงได้ ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อกัน ภาพสังคมที่มีความสงบสุข ร่มเย็น ย่อมนำไปสู่ความมีสันติสุขนั่นเอง

ทั้งนี้มิใช่ว่าความที่รับรองความหมายของสันติสุขในแง่ของความสงบ กล่าวได้ว่า เป็นความสงบที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ดังตัวอย่างพุทธพจน์มีความว่า

“ธรรมที่เราได้บรรลุแล้วนี้ ลึกซึ้ง เห็นได้ยาก รู้ตามได้ยาก สงบ ประณีต ไม่เป็นวิสัยแห่งตรรกะ ละเอียด บัณฑิตจึงจะรู้ได้ สำหรับหมู่ประชาผู้รู้ธรรมด้วยอาลัย ยินดีในอาลัย เพลิดเพลินในอาลัย ฐานะอันนี้ย่อมเป็นสิ่งที่เห็นได้ยาก กล่าวคือ หลักอทิปปัจจยตา หลักปฏิจจสมุบาท ถึงแม้ฐานะนี้ก็เป็นสิ่งที่เห็นได้ยากนัก กล่าวคือ ความสงบแห่งสังขารทั้งปวง ความสลัดอุปธิทั้งปวง ความสิ้นตัณหา วิราคะ นิโรธ นิพพาน ก็ถ้าเราจะพึงแสดงธรรม และผู้อื่นจะไม่เข้าใจซึ่งต่อเรา ข้อนั้นก็พึงเป็นความเหน็ดเหนื่อยเปล่าแก่เรา จะพึงเป็นความลำบากเปล่าแก่เรา”^{๕๗}

^{๕๖} พุ.อิตติ. (ไทย) ๒๕/๒๗๓-๒๗๕/๗๘๔.

^{๕๗} วิ.ม. (ไทย) ๔/๗/๑๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้อธิบายความหมายที่เกี่ยวกับสันติสุข โดยนำพุทธภาษิตที่แสดงไว้ว่า "ตถาคตเกิดขึ้นในโลก เพื่อความสุขและความเกื้อกูล แก่สัตว์โลกทั้งเทวดาและมนุษย์"^{๕๘} และ "การมีระเบียบวินัย (ธรรม) ของตถาคตอยู่ในโลกนั้นคือความสุขของโลก ทั้งเทวดาและมนุษย์"^{๕๙}

พระไพศาล วิสาโล ได้แสดงทัศนะในเรื่องสันติสุข หรือความสุข ไว้ว่าธรรมนั้น ไม่ได้หมายถึงความดีและความจริงเท่านั้นหากยังแนบแน่นกับความสุขเป็นอย่างยิ่ง เมื่อทำความดี รักษาศีล ชีวีย่อมราบรื่นผาสุก ไม่มีเรื่องเดือดเนื้อร้อนใจ และเมื่อเข้าใจความจริงของชีวิตจิตย่อมสงบเย็น แม้มีอะไรมากระทบก็ไม่หวั่นไหว ครั้นเจ็บป่วยหรือพลัดพรากก็ไม่เป็นทุกข์ เพราะรู้ว่ามีเป็นธรรมดา ความสุขจากธรรมจึงเป็นความสุขที่ยั่งยืนและพบได้ทุกหนแห่ง^{๖๐}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้อธิบายความหมายที่เกี่ยวกับสันติสุข ไว้ว่าหลักการของการดับทุกข์ในคราวหนึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงแสดงธรรมมีกถาเกี่ยวกับนิพพาน แก่ภิกษุทั้งหลายเช่นเดียวกันว่า “ธรรมดว่า อมตะ (ภาวะที่ไม่โน้มไปหาภพ คือไม่มีต้นเหตุ ได้แก่ นิพพาน) เป็นของเห็นได้ยาก สัจจะมีใช้สิ่งที่เห็นได้ง่ายเลย ข้าแรกค้นหาได้แล้ว เมื่อรู้ อยู่ เห็นอยู่ (ซึ่ง สัจจะ) ย่อมไม่มีอะไรค้างใจเลย (ไม่มีอะไรที่จะติดใจกังวล)” ปุณฺณชอบเพิ่มอัตราหรือขีดระดับของความสุขให้สูงขึ้น ด้วยการหาทางเพิ่มความร่ำ เพื่อจะให้ได้รับความสุขให้มากยิ่งขึ้น การแสวงสุขของปุณฺณเป็นเหมือนการก่อกะพ้อโหมไฟขึ้นแล้วได้รับความสนุกสนานชื่นฉ่ำ เยือกเย็นจากการดับไฟนั้น ยิ่งโหมไฟให้ลูกโพล่งร้อนแรงขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งใช้ความแรงในการดับ ทำให้เกิดเสียงฉี่ฉ่า วูบวาบ โลดโผนมากขึ้นเท่านั้น ปุณฺณจึงมักดำเนินชีวิตในแบบของการโหมไฟดำเนินชีวิต ส่วนผู้หลุดพ้นแล้วเป็นเหมือนผู้ที่ได้ดับไฟสำเร็จแล้ว อยู่สุขสบายเยือกเย็นปลอดภัยโปร่งใจ ไม่ต้องถูกเผาผลาญ^{๖๑}

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้สรุปแนวคิดเรื่องสันติสุข ในทัศนะของนักคิด นักปรัชญา ทั้งฟากฝั่งตะวันตกและตะวันออก ซึ่งปัจจุบันมีอยู่เป็นจำนวนมาก จึงขอเสนอ เฉพาะผู้ที่มีแนวความคิดโดดเด่น อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดสันติสุขในสังคมที่แตกต่างกัน ที่สำคัญ ดังนี้

^{๕๘} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๗/๖

^{๕๙} อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๙๗/๑๖๐.

^{๖๐} พระไพศาล วิสาโล, **สุขในธรรม สุขในท่า**, (เลย: โรงพยาบาลเลย, ๒๕๕๘), หน้า คำปรารภ.

^{๖๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๔.

นพ.ประเวศ วะสี ได้กล่าวถึง หลักการของความอยู่เย็นเป็นสุขว่า คือ ดุลยธรรม ซึ่งหมายถึง การกระทำที่นำไปสู่ความสมดุลของการอยู่ร่วมกัน อันประกอบด้วยดุลยภาพของกาย จิต สังคม และสิ่งแวดล้อม หรืออาจเรียกว่า เกิดความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์รวม (Wholeness) โดยอาศัยหนทางที่เรียกว่า มรรค ๑๒ แห่งสังคมอยู่เย็น เป็นสุข ได้แก่อุดมการณ์สูงสุด ๑ คือ การอยู่ร่วมกันด้วยสันติสดมภ์ ๓ คือ จิตวิวัฒน์การพัฒนาจิตให้กว้าง ไม่เห็นแก่ตัว (ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง) การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นไม่รวมศูนย์ (เศรษฐกิจดุลยนิยม) การเปลี่ยนจากเศรษฐกิจทุนนิยม เป็นเศรษฐกิจดุลยนิยม และสัมมนาพัฒนา ๘ คือ การพัฒนาเพื่ออุดมการณ์สูงสุด และส่งเสริมสดมภ์ โดยมีองค์ประกอบ ๘ ประการ ได้แก่ การศึกษา ศาสนา สุขภาพ การอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน การสื่อสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และกฎหมาย ภายใต้ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การขับเคลื่อนกระบวนการนโยบายสาธารณะเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุข การส่งเสริมการพัฒนาอย่างบูรณาการโดยมีพื้นฐานอยู่บนการมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่ การพัฒนาเครื่องชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุข การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นและการสร้างผู้นำเพื่ออนาคต^{๖๒}

สรุปได้ว่า คำว่า “สันติสุข” ตามทัศนะของนักวิชาการ คือความสงบ ความสุขมีที่มาได้ ๒ ทาง คือ ๑) ความสุขภายในเป็นความสุข เป็นความสงบสันติที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่ามีหรือไม่มีปัจจัยภายนอกโดยตรง มักจะเป็นความสุขในระดับจิตและปัญญา และ ๒) ความสุขภายนอกมักจะสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันและปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม แต่สันติภาวะที่สูงที่สุด คือ “พระนิพพาน”

กล่าวได้ว่า สันติสุขในมุมมองพระพุทธศาสนา มีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกับคำว่า ความสุข ทั้งนี้แนวคิดเรื่องความสุขตามหลักพระพุทธศาสนามี ๒ ความหมาย คือ

(๑) ความสุข หมายถึง สภาพที่ทนได้ง่าย ตรงข้ามกับความทุกข์ ซึ่งหมายถึง สภาพที่ทนได้ยาก^{๖๓} ความสุขกับความทุกข์เป็นของคู่กัน เพราะต่างก็เป็นเวทนาอย่างหนึ่งในเวทนา ๓ และเวทนา ๕^{๖๔} เมื่อความสุขเป็นเวทนา ดังนั้นความสุขจึงเป็นส่วนหนึ่งของขันธ ๕^{๖๕} และเมื่อเป็นขันธ ๕

^{๖๒} ประเวศ วะสี, เศรษฐกิจพอเพียง บนรากฐานวัฒนธรรมชาวพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ภัคธรณ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔.

^{๖๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๐.

^{๖๔} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๒๗๐/๒๐๓-๓๐๔.

^{๖๕} ส.ม. (ไทย) ๑๘/๘๙/๑๖๗.

ความสุขจึงตกอยู่ภายใต้กฎธรรมชาติหรือกฎไตรลักษณ์ ได้แก่ ความเป็นของไม่เที่ยง (อนิจจตา) ความเป็นทุกข์ (ทุกขตา) และความเป็นของไม่ใช่ตัวตน (อนัตตา)

(๒) ความสุข หมายถึง ภาวะที่สิ้นกิเลสทั้งปวง ภาวะที่ปราศจากตัณหา ที่เรียกว่า นิรามิสสุข เป็นสิ่งประเสริฐสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งผู้ที่ดับทุกข์ในอริยสัจ ๔ ได้ จึงจะเข้าถึงความสุขประเภทนี้ได้

๒.๗.๒ ประเภทของความสุข

ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขออ้างอิงการศึกษาประเภทสันติสุขในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป็นเบื้องต้น ดังนั้นจะพบว่ามี การแบ่งประเภทความสุขไว้ ๒ ประเภท คือ (๑) โลภียสุข คือ ความสุขของชาวโลก (๒) โลกุตตรสุข คือ ความสุขเหนือชาวโลก^{๖๖} ดังนี้

๑. โลภียสุข

โลภียสุข คือ สุขที่เนื่องด้วยโลภียธรรม หมายถึง ความสุขอันเป็นวิสัยของโลก สุขที่อิงอาศัยโลก เป็นความสุขที่เกี่ยวกับภพและภูมิ ภพในที่นี้หมายถึงโลก เป็นที่ของสัตว์ภาวะของชีวิตของสัตว์ภูมิหมายถึงชั้นหรือระดับจิตใจ ระดับชีวิตของสัตว์ที่จะไปเกิดซึ่งจำแนกโดยภูมิ ๓ ภพ คือ กามภพ รูปภพ และอรุภพ^{๖๗} เป็นการแสดงให้เห็นลำดับขั้นของความสุข ทุกข์ในชั้นโลกียะที่เป็นรูปธรรมชัดเจน แสดงให้เห็นว่าลำดับความเข้มข้น (Degree) ของความสุขมีความหมาย และละเอียด ประณีตต่างกันสุดแต่กรรมที่แต่ละคนกระทำไว้ เช่นที่ พระพุทธเจ้าได้ตรัสกับอนาถบิณฑิกคหบดี ว่า สุขของคฤหัสถ์มี ๔ ประการ ได้แก่

- | | |
|------------------|---|
| (๑) อตฺถิสุข | คือ สุขที่เกิดแก่ความมีทรัพย์ |
| (๒) โภคสุข | คือ สุขเกิดแต่การจ่ายทรัพย์บริโภค |
| (๓) อานันฺณสุข ๓ | คือ สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ |
| (๔) อนวัชชสุข | คือ สุขเกิดแต่ประกอบภารงานที่ปราศจากโทษ ^{๖๘} |

๒. โลกุตตรสุข

โลกุตตรสุข คือ ความสุขที่อยู่เหนือวิชาวโลก หมายถึง ความสุขอันเป็นเรื่องภายในจิตใจที่เกิดจากการปฏิบัติด้วยสติปัญญา เป็นความสงบ สันติอันเกิดขึ้นภายในจิตใจโดยแท้ ความสุขนี้เป็นความสงบระงับ เป็นสันติภาวะ จึงขอเรียกว่า โลกุตตรสันติสุข ซึ่งในระดับนี้จะเข้าถึงได้ด้วยหลัก

^{๖๖} อก.นวก. (ไทย) ๒๓/๔๓/๕๐๐-๕๐๓, ๒๓/๔๓/๕๐๐-๕๐๓.

^{๖๗} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๙๔/๘๙.

^{๖๘} อก.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๒/๑๐๕-๑๐๖.

อริยมรรค อันเป็นแนวทางแห่งการปฏิบัติของบุคคลเพื่อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ที่ เรียกว่า ทุกขนิ-
โรธคามินิปฏิบัติ (ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์) ได้แก่ อริยมรรค ซึ่งแปลว่า มรรค หรือ หนทางอัน
ประเสริฐ^{๖๙} สุขที่เนื่องด้วยโลกุตตรธรรม จึงเป็นความสุขที่สูงกว่าโลกียสุข และโลกียภูมิ ๓ เป็นสภาพ
ที่ดับกิเลสและกองทุกข์ทั้งหมด จึงเป็นภาวะที่สมบูรณ์ที่สุด เพราะไม่ต้องอาศัยปัจจัยปรุงแต่ง เรียก
ความสุขประเภทนี้ว่า นิพพานสุข และถือเป็นความสุขระดับสูงสุดของมนุษย์ ดังมีพุทธสุภาษิตว่า
“นิพพานํ ปรมํ สุขํ นิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง”^{๗๐}

๒.๗.๓ ระดับของความสุข

นอกจากที่ พระพุทธศาสนาได้แบ่งประเภทของความสุขตามลักษณะการดำรงตนของ
บุคคลแล้ว ยังแบ่งระดับของความสุขที่เริ่มต้นจากความสุขที่สัมผัสได้รู้สึกได้ ความสุขที่เป็นเรื่อง
เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก และความสุขในขั้นสูงสุด คือ การเข้าถึงความเป็นอิสระ รายละเอียดดังนี้

ความสุขระดับที่ ๑ คือ ทางกาย มีลักษณะสำคัญ คือ ต้องอาศัยสิ่งบำรุงบำเรอประสาท
สัมผัสทั้ง ๕ หรือขึ้นต่อวัตถุปรนเปรอจากภายนอก เรียกสั้นๆ ว่าขึ้นต่ออามิส นอกจากนั้นยังมีลักษณะ
ที่เป็นข้อเสียอย่างอื่นพ่วงมาด้วยอีกหลายอย่าง เช่น เป็นของหมดเปลือง แ่่งชิงกัน หรือต้องแย่งชิง
กันไม่รู้จักพอ หรือไม่อาจให้เต็มอิ่มได้ แ่สหาอารมณ์แปลกใหม่มาเติม หรือมาแทนเรื่อยไป มิฉะนั้น ก็
จะเบื่อหน่ายไม่อาจอยู่ลำพังกับจิตของตนได้ และอาจทำให้หลงใหลระเร่ หรือหมกมุ่นมัวเมา
ก่อให้เกิดทุกข์แก่ชีวิตและสังคมอย่างรุนแรง

ความสุขระดับที่ ๒ คือ ทางจิต มีลักษณะสำคัญ คือ ยังเป็นของเฉพาะกาล สุขอยู่ได้
ตราบเท่าที่ยังอยู่ในภาวะจิตที่เป็นสมาธิ หรือภาวะที่สงบดื่มด่ำดังลึกลึ้นๆ ออกมาจากภาวะจิตนั้น
เมื่อใด ก็เป็นดังเดิม เรียกสั้นๆ ว่าขึ้นต่อสมย์ สุขระดับนี้มีข้อดีเพิ่มขึ้นมาหลายอย่าง เช่น เป็นของไม่
หมดเปลือง ไม่ต้องแย่งชิงกัน เพิ่มได้ไม่รู้จักหมด มีความรู้สึกเต็มอิ่มในตัวเองอยู่ลำพังจิตใจของตนเองได้
ไม่ต้องขึ้นต่อประสาทสัมผัสทั้ง ๕ แต่มีข้อเสีย คือ ยังหลงติด หรือติดเพลินได้ จึงอาจมีผลกระทบต่อ
การทำงานที่ ต่อชีวิตและสังคม หยดยุติไม่พัฒนาศักยภาพต่อไป และไม่ยั่งยืนเด็ดขาด

ความสุขระดับที่ ๓ คือ ขึ้นอิสระ มีลักษณะสำคัญ คือ ปลอดพ้นจากข้อบกพร่องของ
ความสุขระดับสองระดับข้างต้นนั้นไปได้ ทั้งไม่ขึ้นต่อวัตถุปรนเปรอภายนอก และไม่เป็นของเฉพาะ
กาล เรียกสั้นๆ ว่าไม่ขึ้นต่ออามิส และไม่ขึ้นต่อสมย์ หรือพูดให้จำกัดกว่านั้นว่า ไร้ทุกข์ สุขระดับนี้พ้น
จากข้อบกพร่องขึ้นต้นทั้งหมด ดังนั้นจึงไม่เกี่ยวกับของหมดเปลือง ที่ต้องแย่งชิงกัน มีความเต็มอิ่มใน

^{๖๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๖๒.

^{๗๐} พุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๓/๓๑.

ตัว อยู่ลำพังจิตใจของตัวเองได้ ไม่ต้องขึ้นต่อประสาทสัมผัสทั้ง ๕ ยังยืนเด็ดขาด ไม่จำกัดเฉพาะกาล คือ เป็นไปตลอดกาล ไม่ทำให้หลงผิด หรือหมกมุ่นมัวเมา ส่งเสริมการทำกิจหน้าที่เกื้อกูลต่อชีวิตและสังคมฝ่ายเดียว และที่สำคัญ คือ เป็นฐานรองรับหรือเป็นหลักประกันความสุข ๒ ระดับแรกอย่างเต็มตัว เต็มอิม และอย่างไม่เป็นพิษภัย^{๗๑}

ทั้งนี้ มีข้อมูลที่แสดงให้เห็นพัฒนาการของระดับความสุขในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ที่เริ่มต้นจากการมีความสุขในระดับความสุขภายนอกที่ได้จากการเป็นผู้ให้ สุขในการเป็นผู้ละ สุขจากการเป็นผู้ฟัง และสามารถเข้าสู่ความสุขในขั้นสูงสุดทางพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน มีความรู้ที่เกี่ยวกับความสุขในระดับต่างๆ ดังนี้^{๗๒}

สันติสุขจากการให้: จุดเริ่มต้นจากการถวายธูปบูชาพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์ข้าพเจ้าได้ถวายธูปในพระสุตและในพระสงฆ์ซึ่งเป็นหมู่คณะที่ประเสริฐสุดแล้วได้รับอานิสงส์ซึ่งสมควรแก่กรรมของข้าพเจ้า ๑๐ ประการคือ เป็นผู้มียกเว้นตัวหอมฟุ้ง ๑ มียศ ๑ มีปัญญาไว ๑ มีชื่อเสียง ๑ มีปัญญาเฉียบแหลม ๑ มีปัญญากว้างขวาง ๑ มีปัญญาร่าเริง ๑ มีปัญญาลึกซึ้ง ๑ มีปัญญาไพบุลย์ ๑ มีปัญญาแล่นไปเร็ว ๑ เพราะผลแห่งการถวายธูปนั้นข้าพเจ้าเวียนว่ายตายเกิดอยู่ในภพน้อยภพใหญ่ได้บรรลุนิพพานซึ่งเป็นสันติสุขในกาลบัดนี้

สันติสุขจากการบวช: ภายหลังข้าพเจ้าพร้อมด้วยนางศากยانی ๕๐๐ นางจึงได้บวชแล้วได้ประสบสันติสุขพร้อมด้วยนางศากยانیผู้มีความเพียร ในครั้งนั้นชนเหล่าใดผู้เคยเป็นสามีของพวกข้าพเจ้าในชาติก่อนชนเหล่านั้น เคยทำบุญร่วมกันมา ประพฤติตามคำสอนที่ควรบูชา พระสุตทรงอนุเคราะห์แล้วได้บรรลอรหัตตผล

สันติสุขจากการฟังธรรม: ครั้งนั้นหม่อมฉันเกิดในตระกูลหนึ่งในกรุงหงสาวดีได้เข้าเฝ้าพระพุทธเจ้าผู้ประเสริฐกว่านรชนพระองค์นั้นแล้วได้ถึงพระองค์เป็นสรณะหม่อมฉันได้ฟังธรรมของพระองค์ซึ่งประกอบด้วยสัจจะ ๔ ที่ไพเราะจับใจอย่างยิ่งนำมาซึ่งสันติสุขแห่งจิต

นอกจากนี้ ท่านพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวไว้ถึง ความสุขในชีวิตประจำวันเกิดได้ตลอดเวลาและชีวิตจะไม่เป็นทุกข์เลย ถ้าเรามีธรรมะชนิดที่ควบคุมตัวกูหรือชาตินี้ได้แล้วอะไรๆ จะไม่เป็นทุกข์เลย จะมีอะไรสักเท่าไร มากน้อยเท่าไร จะไม่เป็นทุกข์เลย ล้วนแต่อำนวยความสะดวก

^{๗๑} พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), ยิ่งก้าวถึงสุข ยิ่งใกล้ถึงธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๓๖), หน้า ๔๓-๔๕.

^{๗๒} ชุ.อป. (ไทย) ๓๒/๒๐๑-๒๐๔/๖๐๘.

สะดวก ความสะดวกสบายอะไรอย่างนั้น ไม่เป็นทุกข์เลย จิตใจจะมีความสุขสะอาด สว่าง สงบเยือกเย็นอยู่ได้^{๗๓}

สรุปได้ว่า ความสุขในพระพุทธศาสนาแม้จะไม่ปฏิเสธเรื่องของความสุขที่เริ่มต้นจากภายนอก แต่สิ่งที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญและมุ่งเน้นที่สุด คือ ความสุขเย็นในใจที่ได้รับการพัฒนาระดับให้สูงกว่าความสุขภายนอกที่ยังมีเงื่อนไข

๒.๗.๔ ลักษณะของสันติสุข

หากกล่าวถึงลักษณะของสันติสุขในพระพุทธศาสนา สามารถแสดงออกทางลักษณะทางการกระทำ หรือ กรรม ๓ ได้แก่ กาย วาจา และใจ รายละเอียดมี ดังนี้

๑) **กายเป็นสุข** ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาได้ระบุถึงเรื่องของกายกรรมที่ทำให้เกิดความสุขได้นั้น ระบุไว้ว่า “กายกรรมที่ถือปฏิบัติให้บริบูรณ์ตามสมควรแก่ทัญญู วจีกรรมที่ถือปฏิบัติให้บริบูรณ์ตามสมควรแก่ทัญญู มโนกรรมที่ถือปฏิบัติให้บริบูรณ์ตามสมควรแก่ทัญญู เจตนาความปรารถนา ความตั้งใจและสังขารทั้งหลายของบุคคลผู้มีสัมมาทัญญู สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ สัมมาญาณะ และสัมมาวิมุตติ ธรรมทั้งหมดนั้น ย่อมเป็นไปเพื่อผลที่น่าปรารถนาน่าใคร่ น่าพอใจเกื้อกูลเป็นสุขซ้อนนั้นเพราะเหตุไรเพราะทัญญูดี”^{๗๔}

กล่าวได้ว่า กายกรรมที่ทำให้เข้าถึงความสุขได้นั้น ต้องมีจุดเริ่มต้นที่ความคิดหรือการมีสัมมาทัญญู จึงจะทำให้การกระทำ และการประกอบอาชีพการงานเป็นไปด้วยความดีงาม มุ่งเข้าสู่การสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นกับตนเองและหมู่ชน

๒) **วาจาเป็นสุข** ตัวอย่างของลักษณะการใช้วาจาให้เกิดสันติสุขที่ดีที่สุดนั้นคือ วาจาของพระพุทธเจ้าในการแสดงธรรมเพื่อสร้างสันติสุขให้กับหมู่ชน ดังความในพระไตรปิฎกว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ อีกประการหนึ่งเทศนาที่พระผู้มีพระภาคทรงแสดงธรรมในเรื่องมารยาทการพูดก็นับว่ายอดเยียมคือบุคคลบางคนในโลกนี้ไม่พูดวาจาเกี่ยวกับมุสาวาท ไม่พูดวาจาอันทำความแตกร้างกัน ไม่พูดวาจาอันส่อเสียด ไม่มุ่งเอาชนะกัน กล่าววาจาอันเกิดจากความแค้นกัน กล่าวแต่วาจาอันมีหลักฐานด้วยปัญญาชื่อว่ามโนตา ตามกาลอันควร ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญนี้คือเทศนาอันยอดเยี่ยมในเรื่องมารยาทการพูด^{๗๕}

^{๗๓} พุทธทาสภิกขุ, ปฏิจจสมุปบาทในชีวิตประจำวัน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ตถตาพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๑), คำนำ.

^{๗๔} อ.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๐๔/๒๔๖.

^{๗๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๕๓/๑๑๓.

๓) **ใจเป็นสุข** สันติสุขในพระพุทธศาสนามีจุดหมายสูงสุดคือ การชวนคนให้ไปนิพพาน ทั้งนี้ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา มีระบุถึงการนำธรรมมาเป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจให้สะอาด เป็นที่รองรับความสุขหรือสิ่งที่เป็นกุศล โดยเรียนรู้ตามจิตและหาทางรู้เท่าทันจิตของตน ไม่ให้ถูกมารหรือกิเลสครอบงำ ลักษณะของผู้มีใจเป็นสุขได้นั้น ดังความว่า “ภิกษุในธรรมวินัยนี้ทำให้แจ้งเจโตวิมุตติปัญญา วิมุตติอันไม่มีอาสวะเพราะอาสวะสิ้นไปด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงอยู่ในปัจจุบันภิกษุทั้งหลายนี้แล เป็นคำอธิบายในเรื่องพละของภิกษุเราไม่เล็งเห็นกำลังอื่น แม้อย่างหนึ่งซึ่งข่มได้แสนยาก เหมือนกำลังของมาร ๓ นี้เลยบุญนี้จะเจริญขึ้นได้อย่างนี้ก็เพราะสมათานกุศลธรรมเป็นเหตุ”^{๗๖}

กล่าวโดยสรุปคือ การที่ใจจะเป็นสุขได้นั้นจะต้องอาศัยการฝึกจิตของตนให้มีพลังที่เป็นส่วนดีส่วนกุศล และใจที่ดี ใจที่เป็นสุขนั้นนำไปสู่น้ำใจไมตรี และความดีนั้นมีพลังที่สามารถเปลี่ยนร้ายให้กลายเป็นดี และเปลี่ยนภัยคุกคามให้เป็นสะพานมิตรภาพได้ ใช่หรือไม่ว่าการกำจัดศัตรูที่ดีที่สุดก็คือ การเปลี่ยนเขาเป็นมิตรนั่นเอง นี่คือชัยชนะที่ให้ผลยั่งยืนกว่าชัยชนะด้วยกำลังที่เหนือกว่า^{๗๗}

๒.๗.๕ ปัจจัยที่ทำให้เกิดสันติสุข

ผู้วิจัยได้ศึกษาและแบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดสันติสุข เป็น ๒ ระดับ คือ ๑) ปัจจัยภายนอก และ ๒) ปัจจัยภายใน ดังนี้

๑) **ปัจจัยภายนอก** ที่ทำให้เกิดสันติสุข ซึ่งอาจเรียกได้ว่า ปรโตโฆสะ แปลว่า เสียงจากผู้อื่น หรือเสียงบอกจากผู้อื่น ได้แก่ การรับ ถ่ายทอด หรืออิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น พ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อนที่คบหา หนังสือ สื่อมวลชน และ วัฒนธรรมซึ่งให้ข่าวสารที่ถูกต้องสั่งสอนอบรมแนะนำชักจูงไปในทางที่ดีงาม^{๗๘} และโดยที่สันติสุขในระดับนี้ จะเป็นความสุขสงบในขั้นปุถุชนคนธรรมดา ซึ่งในที่นี้จะเกี่ยวข้องกับ การคบมิตร ซึ่งการคบมิตรที่ดีมีประโยชน์เป็นปัจจัยให้เกิดศรัทธา การที่เราฟังคนอื่น เช่น ฟังพระพุทธเจ้า ก็เพื่อทำให้เราฟังตนเองได้ เพราะพระพุทธเจ้าช่วยให้เราฟังตนเองได้นั่นเอง จุดหมายคือ ฟังตนเองได้เป็นอิสระ ความคิดเห็นถูก เห็นชอบ เกิดจากความรู้ความเข้าใจเหตุผล โดยอาศัยการอบรมสั่งสอน ปลุกฝังสืบๆ กันมาในสังคม ช่วยให้เกิดความประพฤติดีประพฤติดชอบ ในด้านพฤติกรรมเกี่ยวกับชีวิตภายนอกนี้ ให้เราเป็นที่พึ่งแก่คนอื่นได้ พร้อมกับเราต้องพึ่งคนอื่นด้วย ให้สังคมเป็นสังคมที่พึ่งพาอาศัยกันและกัน เป็นกัลยาณมิตรของกันและกัน โดยแต่ละ

^{๗๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๒.

^{๗๗} พระไพศาล วิสาโล, “ชัยชนะที่ยั่งยืน”, หนังสือพิมพ์โพสทูเดย์, ตุลาคม ๒๕๔๘, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.visalo.org> [๑๐ กันยายน ๒๕๖๐].

^{๗๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), โยนิโสมนสิการ-วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม, พุทธธรรมฉบับขยายความ, (กรุงเทพมหานคร: วัดญาณเวศกวัน, ๒๕๕๖), หน้า ๕.

คนก็มีอะไรให้คนอื่นได้ฟังบ้าง ต่างก็เกื้อกัน ให้สังคมอยู่อย่างผาสุก และให้แต่ละคนมีโอกาสพัฒนา
ยิ่งขึ้นไปในไตรสิกขา เพื่อให้แต่ละคนมีอิสรภาพพึ่งตนเองได้แท้จริงในทางจิตใจและปัญญา จึงเป็น
สังคมที่ดี และการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ทำให้สังคมสงบเรียบร้อย คนอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็นเป็นสุข^{๗๙}

๒) ปัจจัยภายใน ที่ทำให้เกิดสันติสุข คือ โยนิโสมนสิการ หมายถึง การใช้ความคิดถูกวิธี
คือ การทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณาสืบค้นถึงต้นตอ สาเหตุเหตุผลจน
ตลอดสาย แยกแยะออก พิเคราะห์หัดด้วยปัญญาที่คิดเป็นระเบียบและโดยอุบายวิธี ให้เห็นสิ่งนั้นๆ
ตามสภาวะ และตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย การทำในใจโดยแยบคาย^{๘๐} การปฏิบัติชอบหรือชีวิต
ที่ดีงาม เกิดจากการปรุงผสมผสานปัจจัยทางสังคมและปัจจัยภายในตัวบุคคลเข้าด้วยกัน สำหรับ
มนุษย์ทั่วไปโดยส่วนใหญ่การปฏิบัติชอบหรือชีวิตที่ดีงาม จะตั้งต้นขึ้นได้ก็ด้วยอาศัยปัจจัยทางสังคม
ปัจจัยดีงามทางสังคมนั้น เป็นการจุดประกายความรู้จักคิดที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ในเบื้องต้น และ
เป็นเครื่องประคับประคองคอยเสริมเติม และกระตุ้น การคิดพิจารณาอย่างแยบคายนั้นต่อไป^{๘๑}

ในด้านวิธีปฏิบัติหรือดำเนินชีวิตเพื่อถึงจุดหมายคือสันติสุขขั้นต่างๆ นั้น พระพุทธเจ้าก็ได้
ทรงสั่งสอนไว้ครบถ้วนทุกระดับ รวมเข้าอยู่ในไตรสิกขา ๓ คือข้อที่จะต้องศึกษา ฝึกหัดอบรม กาย
วาจา จิตใจ และปัญญาให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุดคือ พระนิพพาน ดังนี้

(๑) อริสัลลสิกขา คือ ศีลอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง

(๒) อริจิตตสิกขา คือ จิตอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิต เพื่อให้เกิดคุณธรรม
เช่น สมาธิอย่างสูง

(๓) อริปัญญาลิกขา คือ ปัญญาอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรม ปัญญาเพื่อให้เกิด
ความรู้แจ้งอย่างสูง^{๘๒}

โดยที่ปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดสันติสุขได้นั้น จะช่วยบรรเทาความโลภ โกรธ หลง ให้เบา
บางลง ทำจิตใจให้ปลอดโปร่งผ่องใส รู้จักวางใจ วางท่าทีต่อโลกและชีวิตดีขึ้น จะมีความสุขมากขึ้น
เป็นวิถีลดการเบียดเบียนแย่งชิงและความทุกข์ความเดือดร้อนของโลก พระพุทธเจ้าทรงจัดวางแบบไว้
คือ สังคมสงฆ์ เป็นสังคมตัวอย่างแห่งการที่แต่ละคนพยายามพัฒนาตนเอง ให้มีอิสรภาพทางจิตใจและ

^{๗๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **แก่นแท้ของพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๖.

^{๘๐} พระธรรมปฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์: ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๕๗.

^{๘๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๕๒๙

^{๘๒} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๒๗

ปัญญา โดยที่ชีวิตทางด้านพฤติกรรมนั้น พึงพาอาศัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการเกื้อหนุนกันให้ก้าวไป ที่ได้ผลแท้งกว่าวิธียับยั้งในระดับที่เรียกกันว่า ศีลธรรม เป็นผลดีทั้งแก่ตน และสังคม คนที่มีอิสรภาพทางจิตใจและปัญญาเท่านั้น จึงจะสร้างสรรค์สังคมอย่างนี้และอยู่กันด้วยดี ในสังคมได้

๒.๗.๖ ความสำคัญของสันติสุข

สันติสุข มีความสำคัญในลักษณะทำให้เกิดความสบาย ความเย็นใจ ความสงบ ระวัง เป็นความสุขที่เกิดจากภาวะแห่งความสงบ และสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าไปถึงความอิสระจาก ปัจจัยทั้งปวง สันติสุขมีความสำคัญที่ต้องมีความเข้าใจ เห็นชอบ ถูกต้องในเรื่องโลกและชีวิต เมื่อมีความเห็นที่ถูกต้องแล้ว การดำเนินชีวิตก็จะเป็นไปอย่างถูกต้อง ความคิด คำพูด และการกระทำ ก็จะปรากฏออกมาในทางที่ดีงาม การเข้าใจในวิชาการทางโลกยังไม่จัดว่าเป็นสันติสุข ต่อเมื่อใดมีความเข้าใจในเรื่องโลก เรื่องชีวิตอย่างถูกต้อง เมื่อนั้นจึงจะเป็นสันติสุข ความสำคัญของสันติสุข สามารถสรุปได้ ๔ ข้อ ดังนี้

๑) สันติสุขเป็นความร่มเย็น การเว้นการกระทำที่ชั่ว การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในสังคม การมีศีลพื้นฐาน คือการสำรวมระวังยับยั้งกายวาจา มีสัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ซึ่งเป็นองค์ของมรรค การแสดงออกด้วยพรหมวิหารธรรม มีเมตตา กรุณา เป็นต้น มุ่งเน้นสันติสุข ความร่มเย็นเป็นปกติสุขของสังคมมนุษย์^{๘๓}

๒) สันติสุขเป็นความสุข คือ เป็นอิสระหลุดพ้นจากความรู้สึกบีบคั้นที่เกิดจากความยึดติดถือมั่นต่างๆ มีความสุขที่ไม่อิงอาศัยอาภิส หรือไม่ขึ้นต่อสิ่งล่อ ความสุขพื้นฐานนี้ได้แก่ ภาวะที่จิตใจปลอดโปร่ง ผ่องใส สดชื่น เบิกบาน ไร้กังวล ไม่มีความหม่อมองวุ่นวาย หรือเรื่องติดค้างกังวลใจใดๆ มีความสะอาดสว่างสงบ อย่างไรก็ตาม ผู้มีภาวะจิตใจเช่นนี้ ย่อมเรียกว่าเป็นผู้มีความสุข^{๘๔}

๓) สันติสุขเป็นความสงบสันติ คือ เป็นอิสระหลุดพ้นจากอำนาจบีบคั้นครอบงำและบงการของกิเลสทั้งหลาย เช่นความโลภ ความโกรธ ความติดใจ ชอบชัง ความหลง ความริษยา และความถือตัวถืออำนาจ เป็นต้น โปรง โลง เป็นอิสระ สงบ และบริสุทธิ์ เกิดแก่ใคร เมื่อใดก็มีแต่เป็นคุณ ให้ความสบายเป็นที่พอใจแก่ผู้นั้นทันที และเกื้อกูลแก่ผู้อื่นทุกคนที่เกี่ยวข้อง ยิ่งเป็นสุขกันได้มากคน ก็ยิ่งดีมีแต่ส่งเสริมให้เป็นสุขกันยิ่งขึ้น เพราะไม่มีอะไรจะต้องแก่งแย่งช่วงชิงกัน จึงมีแต่จะนำไปสู่การระงับปัญหา และมีแต่ความสงบสุข เป็นความสงบสันติที่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม^{๘๕}

^{๘๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๗๒๓.

^{๘๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๔.

^{๘๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๕.

๔) สันติสุขเป็นการพัฒนาจิตไปสู่ความอิสระจากปัจจัยทั้งปวง เมื่อคนวางใจ ถูกต้องต่อคาม คลายความติดพันในกามคุณ เลิกหมกมุ่นในกามสุขได้ เขาก็มีสิทธิหรือเป็นผู้พร้อมที่จะ ทำความรู้จักกับฌานสุขที่ประณีตลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และฌานสุขนั้นต้องอาศัยความตั้งใจ เมื่อเขาได้รับ ฌานสุขแล้ว จิตของเขาจะเต็มดำน้อมดังไปในอารมณ์ของฌานอันประณีต ลึกซึ้งกว่ากันขึ้นไป ตามลำดับจนถึงขั้นสูงสุด เป็นภาวะพร้อมที่จะเสวยสุข เป็นความสุขเองด้วยในตัว และเป็นความสุขที่ เหนือความสุขอื่นทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมันไม่มีสิ่งที่เป็นเชื้อมูลของความทุกข์เหลือติดอยู่เลย เขาก็จะถึง ภาวะ หลุดพ้น เป็นอิสระโดยสมบูรณ์นี้คือภาวะที่เรียกว่า นิพพาน เสวยวิมุตติสุข ที่ประเสริฐกว่า^{๔๖}

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของ สันติสุข คือ มีเป้าหมายที่ก่อให้เกิดความร่มเย็น เป็น ความสุข สะอาด สงบ เป็นความสุขที่ไร้อาฆาต ใญ่อกุศลแก่ผู้อื่นทุกคนที่เกี่ยวข้อง เป็นการพัฒนาจิต ไปสู่ ความอิสระแห่งการรู้แจ้งอริยสัจ เป็นเหตุปัจจัยให้กุศลธรรมอื่นๆ ได้เกิดขึ้น เพราะความเห็นเป็นจุด เปลี่ยนแปลงที่อาจนำวิถีชีวิต และสังคมมนุษย์ไปสู่ความดี ความเจริญ หรือไปสู่ความเสื่อมก็ได้ ดังนั้น การได้ศึกษาความสำคัญของสันติสุขเป็นเบื้องต้น จึงช่วยให้เกิดความเข้าใจไปตามลำดับ เป็นพื้นฐาน ต่อไป

๒.๘ แนวคิดการจัดการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรอบรม

ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรอบรม มีแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง มากมาย ได้แก่

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)^{๔๗} โดยผู้จุด ประกายแนวคิดนี้คือ เมซีโรว์ (Mezirow) ซึ่งเป็นผู้ที่พัฒนาแนวคิดเรื่องการปรับเปลี่ยน ทศนะต่อโลก และชีวิต กล่าวถึงการเรียนรู้ว่า “การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในหนทางใดหนทางหนึ่งในสี่แบบ คือ การขยายการตีความ (elaboration) ของกรอบความคิดที่ใช้อ้างอิง (frame of reference) อยู่เดิม การเรียนรู้ กรอบอ้างอิงใหม่ โดยการปรับปรุงเปลี่ยนมุมมอง หรือโดยการปรับเปลี่ยนแบบแผนหรือ ความเคยชินในวิธีคิด (habits of mind)”

เมซีโรว์ (Mezirow) ให้ความหมาย การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการใน การเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิง (Frames of References) ได้แก่ มุมมองในการให้ความหมาย แบบ แผนความคิด และชุดความคิดความเชื่อที่เราใช้อยู่เป็นประจำโดยไม่รู้ตัว เพื่อให้ความคิดนั้น ครอบคลุมมากขึ้น จำแนกแยกแยะได้ดีดีขึ้น เปิดรับความคิดเห็นอื่น ๆ ได้ดีขึ้น มีการใคร่ครวญ

^{๔๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย, หน้า ๔๙๖.

^{๔๗} ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “แนวคิดขั้นพื้นฐานในการจัดกระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ: กรณีศึกษาผู้จัด กระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ”, สารนิพนธ์ดุสิตวิทยบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๔๕-๔๙.

ข้อสรุปต่าง ๆ อย่างมีวิจารณ์ญาณ มีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกลมกลืนกับประสบการณ์ ประเด็นสำคัญของทฤษฎีนี้กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิง หรือ การมองโลก ซึ่งประกอบด้วยสองส่วนเป็นชุดของข้อสรุปในใจ ได้แก่ ๑) แบบแผนความคิดที่เป็นความเคยชิน (Habits of Mind) เช่น ระบบคุณธรรม ความเชื่อทางศาสนาอัตลักษณ์ของตน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ๒) มุมมอง (Point of view) หรือ นิสัยความเคยชินในความคิด เช่น ความคาดหวัง ความเชื่อ ทักษะ การตัดสินใจ ความรู้สึกต่อเรื่องต่าง ๆ ที่เฉพาะเจาะจงลงไป ว่าอะไรดี ไม่ดี อะไรถูก อะไรผิด เอ็ดวาร์ด เทเลอร์ (Taylor) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน

กรอบอ้างอิงตามทักษะของเมซีโรว์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่^{๘๘} ๑) ประสบการณ์ (experience) ถ้าประสบการณ์ใหม่สามารถเข้ากับกรอบอ้างอิง เดิม ประสบการณ์นั้นจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนกรอบอ้างอิงเดิมให้มั่นคงขึ้น แต่ถ้าไม่อาจต้อง ขยาย หรือปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงใหม่ ถ้าประสบการณ์นั้นมีความสำคัญ ดังนั้นประสบการณ์จึงเป็น จุดขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การรณามากระตุ้นใคร่ครวญได้ ๒) การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical reflection) มีความสำคัญยิ่งตาม ทักษะของเมซีโรว์ เป็นหัวใจในกระบวนการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงและกระบวนการทัศน์ จากการได้ ใคร่ครวญเนื้อหา (critical reflection of content) การใคร่ครวญกระบวนการ (critical reflection of process) และการใคร่ครวญกระบวนการทัศน์ (critical reflection of premises) ซึ่งเป็นการ ใคร่ครวญที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนโลกทัศน์ (worldview) ได้แก่ การใคร่ครวญข้อสรุปเบื้องหลัง ทัวไป (critical reflection of assumptions) และการใคร่ครวญข้อสรุปเบื้องหลังของตนเอง (critical self-reflection of assumptions) ๓) การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล (Rational discourse) เป็นเครื่องมือ สำคัญที่สุดในการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิง และเป็นเครื่องมือตรวจสอบความถูกต้องของกรอบอ้างอิง ที่สร้างขึ้นใหม่ เป็นการแลกเปลี่ยนที่นำไปสู่การตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และคุณค่า ต่าง ๆ ของกัน และกัน ซึ่งต้องอาศัยการทำความเข้าใจ และตั้งคำถามกับกระบวนการทัศน์ของตนเอง และของผู้อื่น ดังนั้นผู้ที่สามารถทำการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล และเป็นอิสระได้อย่าง แท้จริง ต้องสามารถใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเองอย่างมีวิจารณ์ญาณ และสามารถทำการตัดสินใจ ใคร่ครวญ ระหว่างที่มีกระบวนการแลกเปลี่ยน เป็นการประเมินข้อสรุปพื้นฐาน และความคาดหวังใน ระดับลึกที่เป็นพื้นฐานของความคิด ความเชื่อ คุณค่า และความรู้สึกของทั้งตนเองและผู้อื่น กระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลนี้จึงควรได้รับการส่งเสริมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ เพราะการใคร่ครวญอย่างมีเหตุผลนี้

^{๘๘} ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “แนวคิดขั้นพื้นฐานในการจัดกระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ: กรณีศึกษาผู้จัดกระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ”, หน้า ๔๕-๔๙.

ช่วยให้พัฒนาลักษณะประชาธิปไตย คือ การยอมรับความแตกต่าง พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยน และตัดสินใจ เพื่อหาข้อสรุปที่ถูกต้องและสอดคล้องกับ คุณธรรม สามารถที่จะสังเกตใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเองได้

กระบวนการในการเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ (๑) เกิดประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกขัดแย้งกับกรอบอ้างอิง หรือการมองโลกแบบเดิมของตน (๒) เกิดการสำรวจตนเองที่มาพร้อมกับความรู้สึกรุนแรง เช่น โกรธ หวาดกลัว รู้สึกผิด หรือ อับอาย (๓) เกิดการตรวจสอบใคร่ครวญอย่างมีวิจาร์ณญาณต่อสมมุติฐานเดิมของตนในมิติต่าง ๆ (๔) เกิดการตระหนักรู้ว่าความรู้สึกไม่พึงปรารถนา และกระบวนการเปลี่ยนแปลงของตน เป็นประสบการณ์ร่วมที่ผู้อื่นได้เคยเผชิญมาแล้ว (๕) เริ่มต้นสำรวจหาทางเลือกใหม่ เกี่ยวกับบทบาท ความสัมพันธ์ และการกระทำในเรื่อง ต่าง ๆ ของตนเอง (๖) ลงมือวางแผนหาทางปฏิบัติ (๗) แสวงหาความรู้และทักษะเพื่อให้ตนสามารถทำตามแผนนั้นได้ (๘) ทดลองบทบาทใหม่ในขั้นต้น (๙) สะสมสมรรถนะและความมั่นใจต่อบทบาท และความสัมพันธ์ใหม่ (๑๐) บูรณาการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสู่ชีวิตของตน บนพื้นฐานของเงื่อนไขที่ถูก กำหนดจากกรอบการมองโลกแบบใหม่

นอกจากเมซีโรว์ แล้ว ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่ต่างออกไป เช่น บอยด์ และไมเออร์ (Boyd and Myers) มองว่า การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน (Transformation) คือ การเปลี่ยนแปลงขั้นรากฐานในบุคลิกภาพ อันเกิดจากการแก้ไขปัญหายภายในตนเอง และการพัฒนาของจิตสำนึกที่เปิดกว้างขึ้น ทำให้เกิดการบูรณาการของบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ขึ้น โดยหัวใจของกระบวนการเปลี่ยนแปลง คือ การตระหนักรู้และแยกแยะได้ (discernment) ซึ่งประกอบด้วย (๑) การเปิดรับ (receptivity) น้อมรับมุมมองใหม่ที่มีการให้ความหมายต่างไปจากเดิม (๒) การยอมรับ (recognition) ในสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ (๓) การตัดสินใจ (grieving) คือ การตระหนักถึงการรับรู้แบบเก่าๆ ของตนไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง จำเป็นต้องแก้ไข ปรับปรุง ละทิ้งการรับรู้เดิมนั้น แล้วปรับ หรือ สร้างวิถีใหม่ด้วยการบูรณาการเข้ากับบุคลิกภาพเดิมของตน

แม้ว่าแนวคิดของเมซีโรว์ จะเป็นพื้นฐานให้กับนักวิชาการคนอื่นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แต่ในขณะเดียวกันแนวคิดนี้ก็ยังมีข้อจำกัดตรงที่เน้นเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ซึ่งเทเลอร์ (Taylor) สรุปไว้ดังนี้ (๑) การแลกเปลี่ยนความคิดที่เกิดขึ้นเป็นเชิงอุดมคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับบริบททาง สังคม และวัฒนธรรม ไม่ได้คำนึงถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เป็นจริงในบริบทต่างๆ (๒) บทบาทของความสัมพันธ์ต่อการเรียนรู้ที่เน้นแต่การเรียนรู้แบบประชาธิปไตย แต่ขาด บรรยากาศของความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ มีความไว้วางใจ เห็นอกเห็นใจ และเอาใจใส่ต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่ม (๓) บทบาทของอารมณ์ความรู้สึกในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมซีโรว์ไม่ได้ กล่าวถึงประเด็นนี้ เรื่องความรู้สึกเป็นหัวใจของ

กระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและการ ไคร่ครวญ เป็นตัวชี้้นำการตัดสินใจและทำให้รู้ว่า ข้อมูลใดมีความหมายที่แท้จริงกับเรา (๔) มิติอื่นๆ ที่มีความสำคัญ

ในขณะที่ยอร์กส์ และคาสเชิล (York & Kasl) อ้างถึงแนวคิดของ เฮอร์อน (Heron) ถึงการ รู้แบบที่ครอบคลุม มิติของจิต ได้แก่ ด้านความรู้สึก (affective) รวมถึงอารมณ์ด้วย ด้านจินตนาการ (imaginal) จากสัมผัสตรงและจินตภาพ ด้านมโน ทศน์ (conceptual) และ ด้านการปฏิบัติ (practical) ซึ่งประกอบด้วย เจตจำนง และการกระทำ ยอร์กส์ เห็นว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ควร ครอบคลุมมิติการรู้ทั้ง แบบนี้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามทัศนะของ ยอร์กส์ และคาสเชิล (York & Kasl) ตาม พื้นฐานการรู้ แบบของ เฮอร์อน (Heron) โดยเสนอ คำว่า แบบแผนการดำรงอยู่ (Habits of Being) แทนคำว่า แบบแผนความคิด (Habits of Mind) มีรายละเอียดดังนี้

(๑) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง (Experience Knowing) จากการสัมผัสกับสิ่ง ต่างๆ โดยตรงเป็นสภาวะองค์รวม เช่น บุคคล สถานที่ สถานการณ์ กระบวนการ ต่าง ๆ หรือสิ่งของ ทั้งหมดส่งผลต่ออารมณ์และความรู้สึก และกระตุ้นให้เกิด จินตนาการ

(๒) การรู้ผ่านสัญลักษณ์ หรือ การถ่ายทอด เรื่องราว อุปมาอุปมัย ภาพการ เคลื่อนไหว พิธีกรรม ดนตรี บทกวี และศิลปะต่าง ๆ ทำให้ความสามารถในการใช้จิตด้าน จินตนาการ ควบคู่ไปกับมโนทัศน์หรือความคิดรวบยอด

(๓) การรู้ผ่านมโนทัศน์ (Presentation Knowing) คือ การรู้ผ่านแนวคิดทฤษฎี เช่น การ บรรยาย เป็นส่วนที่เริ่มมีการตกผลึกทางความคิด เกิดความคิดรวบยอดชัดเจน สามารถนำไป ถ่ายทอดและชี้้นำการปฏิบัติต่อได้ แต่ยังมีขาดมิติเชิงประสบการณ์และ จินตนาการ ที่ทำให้เกิดการ เรียนรู้อย่างลึกซึ้ง

(๔) การรู้ผ่านการปฏิบัติ (Practical Knowing) คือ การเรียนรู้ผ่านการน าความรู้ ความ เข้าใจในตนไปสู่การลงมือปฏิบัติ และความรู้สึกจากการมีประสบการณ์ปฏิบัติโดยตรง

สำหรับงานวิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ ยอร์กส์ และคาสเชิล (York & Kasl) ใช้เป็นแนวคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพราะเป็นแนวคิดที่ สอดคล้องกับกลุ่มที่ศึกษา

๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑) การจัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผู้นำในชุมชนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เขตพื้นที่ตำบลตะเคียนทอง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษานี้ทำให้เห็นหาแนวทางการจัดการความขัดแย้ง ระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ในพื้นที่ตำบลตะเคียนทอง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แนวกรณีศึกษา (Case study approach) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key -Informants) ประกอบไปด้วย ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ ผู้นำชุมชนที่ไม่เป็นทางการ และประชาชนทั่วไป ในเขตพื้นที่ศึกษา สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการตีความข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลกับแนวคิดทฤษฎี

ผลการศึกษาพบว่า ๑) ปัจจัยและเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ คือ โครงสร้างการทำงาน ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่เนื่องจากการทำงานของผู้นำท้องถิ่นและท้องที่เป็นการทำงานที่มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ต้องทำงานในพื้นที่และกลุ่มประชาชนเดียวกัน ในทางปฏิบัติพบว่า การกำหนดขอบเขต บทบาทหน้าที่ในการทำงานยังไม่มี ความชัดเจน รวมทั้งผู้นำบางกลุ่มยังไม่เข้าใจบทบาทที่ถูกต้องทำให้มีการทำงานเกินหน้าที่ หรือบางครั้งก็เป็นการผลักภาระความรับผิดชอบต่างๆ ที่เป็นหน้าที่ของตน สำหรับปัจจัยที่ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของความขัดแย้งและสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกพื้นที่ คือ ปัจจัยด้านค่านิยมของกลุ่มผู้นำ และปัจจัยด้านผลประโยชน์ เนื่องจากการมีทัศนคติ ความเชื่อบางอย่าง ที่แตกต่างกัน หรือการแย่งชิงผลประโยชน์ต่างๆ มักก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น

๒) แนวทางการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมในการจัดการปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ (๑) แนวทางที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ควรใช้การเจรจาพูดคุย เนื่องจาก ชุมชนตำบลตะเคียนทองเป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมเชิงเครือญาติสูง ดังนั้นการจัดการความขัดแย้งด้วย การเจรจาพูดคุยยังสามารถทำได้ โดยใช้การเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมเชิง เครือญาติเป็นตัวกลางในการจัดการปัญหาความขัดแย้ง (๒) แนวทางในระยะยาว ควรใช้มาตรการหรือกระบวนการทางกฎหมาย และการกดดันจากกลุ่มเนื่องจากที่ผ่านมาความขัดแย้งระหว่างผู้นำ ท้องถิ่น และผู้นำท้องที่ของชุมชนตำบล ตะเคียนทองยังเป็นความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงและยังใช้การเจรจาพูดคุยได้ อย่างไรก็ตามในระยะยาว แนวโน้มความรุนแรงจะเพิ่มขึ้น การจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้นำอาจจะต้องใช้กระบวนการทาง กฎหมาย ขณะเดียวกันการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการความขัดแย้งก็เป็นสิ่งที่ ต้องมีการดำเนินการควบคู่กัน โดยต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้ชุมชนได้รับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อนำไปประกอบการ

ตัดสินใจ และกดดันให้เกิดข้อยุติ (๓) แนวทางเฉพาะหน้า เพื่อป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งลุกลามบานปลาย คือ การ หลีกเลียงความขัดแย้งเพื่อให้ความขัดแย้งยุติลงเป็นการชั่วคราวก่อนที่จะหาวิธีการจัดการอื่นมาใช้ จัดการความขัดแย้งต่อไป เนื่องจากการหลีกเลียงความขัดแย้งไม่สามารถทำให้ความขัดแย้งหมดไปได้ และพร้อมที่จะปะทุขึ้นมาได้ตลอดเวลา ดังนั้นมาตรการดังกล่าวจึงควรเป็นมาตรการเฉพาะหน้า มากกว่าที่จะนำมาใช้เป็นหลักในการจัดการความขัดแย้ง^{๔๔}

๒) “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (ภาคสนาม) โดยศึกษาถอดบทเรียนในพื้นที่ ๓ ชุมชน ได้แก่ ชุมชนแพรกหนามแดง ชุมชนหมู่บ้านท่าคอยนาง และชุมชนย่านกะดีจีน มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชุมชนพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง ๒) เพื่อศึกษาสาเหตุและปัจจัยความสำเร็จในการสร้างสันติภาพและเกิดสันติสุขของชุมชนที่มีความขัดแย้ง ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางกระบวนการสร้างสันติภาพและพัฒนาชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ เครื่องมือที่ใช้ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๓๐ คน ประกอบกับการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วม

ผลการวิจัย พบว่า แม้บริบทของแต่ละชุมชนมีความแตกต่างในเรื่องของวิถีอาชีพ ชาติพันธุ์ และศาสนา แต่ทั้ง ๓ ชุมชนสามารถก้าวข้ามความแตกต่างและแก้ปัญหาความขัดแย้งในอดีตสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ชุมชนมีความรักสามัคคีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ มีการรักษาสืบสานอัตลักษณ์วิถีชีวิตชุมชนให้คงอยู่ สาเหตุความขัดแย้งในอดีตของชุมชนเป็นความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์และข้อมูลหรือการสื่อสารทำความเข้าใจ ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างสันติภาพและทำให้ชุมชนเกิดสันติสุข เกิดจากปัจจัยภายใน คือ การมีศูนย์รวมความคิดหรืออุดมการณ์ที่เข้มแข็งอันมีรากฐานมาจากคำสอนทางศาสนาและวิถีวัฒนธรรม ความเชื่อที่สืบทอดกันมา และพลังของผู้นำ การเรียนรู้บทเรียนในอดีตพร้อมกับหาทางแก้ไขด้วยหลักสันติวิธีและปัจจัยภายนอก คือ การมีส่วนร่วมขององค์กรหน่วยงานภายนอก

การศึกษาถอดบทเรียนจากชุมชนทั้ง ๓ แห่งทำให้ได้พบองค์ความรู้ ๕ มิติของชุมชนสันติสุขประกอบด้วย มิติด้านกายภาพ มิติด้านสังคม มิติด้านจิตใจ มิติด้านปัญญา มิติด้านผู้นำ ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ ซึ่งมีหลักการสำคัญ (Principle) คือ การ

^{๔๔} ชูวงศ์ อุบลี, “การสร้างความปลอดภัยในระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษา เขตเทศบาลตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”, รายงานวิจัย, ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันพระปกเกล้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗, วารสารการเมืองการปกครอง, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (กันยายน ๒๕๕๗ – กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘): ๑๘๑-๑๙๕.

ใช้พลังอ่อนนุ่ม หรือ Soft power ที่มาจาก ๒ ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ธรรมะ (Dharma) คือ ความเชื่อ ความศรัทธาในศาสนาเป็นรากฐานนำพาให้เข้าถึงสันติสุข อุดมการณ์และความเชื่อมั่นในกระบวนการ สันติวิธี (Peaceful means) ของตัวบุคคล (People) ที่เป็นแกนกลางของการพัฒนาชุมชนสันติสุข ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) สมาชิกชุมชน (Members) และเครือข่ายทางสังคม (Net work) ทำให้ได้ภาพ สะท้อน (Reflection) เป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกถึงการพัฒนากายภาพ (Physical development) และ การพัฒนาคุณธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคม (Moral development) ของ ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ จากกรอบแนวคิดนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอ เป็นองค์ความรู้ใหม่ สมการ สร้างชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ คือ $D\&P (LINE) = ๒ D^{\alpha\omega}$

๓) การวิจัยเรื่องนี้เป็น การสังเคราะห์งานวิจัย (Research Synthesis)

โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องการพัฒนาจิตและปัญญาตามแบบ องค์รวม ๒) เพื่อศึกษาสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาจิตและปัญญา ๓) เพื่อ นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวมประชากรศึกษา คือ รายงานวิจัย และงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เป็นงานวิจัยเชิงทดลองที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาจิตและ ปัญญาตามแนวพระพุทธศาสนาและแนวคิดตะวันตกที่ตีพิมพ์ในช่วง ๒๕๕๑-๒๕๖๐ จำนวน ๔๐ เรื่อง และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ(qualitative content analysis) ผลการวิจัยพบว่า

๑) แนวคิดการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวมทั้งตามแนวพระพุทธศาสนาและ ตามแนวคิดตะวันตกต่างก็มุ่งไปที่การพัฒนาที่ทำให้มนุษย์เกิดสมดุลทั้งในแง่ของกายกับใจ รวมถึง สมดุลกับธรรมชาติ สังคม และสิ่งแวดล้อม

๒) การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตและปัญญาทั้ง ๔๐ เรื่อง มีคุณลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านของปีที่พิมพ์ พบว่า ตีพิมพ์ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มากที่สุด จำนวน ๑๖ เรื่อง ด้านประเภทวิจัย เป็นวิทยานิพนธ์ ๒๙ เรื่อง งานวิจัย ๑๑ เรื่อง ด้านแหล่งที่มา มีการ กระจายของแหล่งที่มาที่หลากหลาย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย มากที่สุด คิดเป็นจำนวน ๑๑ เรื่อง ด้านแนวคิดที่นำมาใช้คือแนวคิดตะวันตก จำนวน ๒๔ เรื่อง เป็นเป็นแนวคิดเชิงพุทธ จำนวน ๑๖ เรื่อง จากการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวน ๔๐ เรื่อง พบว่า โดยภาพรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตและปัญญามีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๔๘, S.D.=๐.๕๗$) และองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย มีข้อค้นพบ ๔ ประการ คือ

^{๓๐} ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขใน พื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

เรื่องจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รูปแบบกระบวนการศึกษากิจกรรมที่ใช้ในการวิจัย และจุดมุ่งหมายการเรียนรู้

๓) องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวมพบว่า กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม ประกอบด้วย การวางจุดหมายในการพัฒนาจิตและปัญญาของมนุษย์ จำแนกได้ ๒ ระดับ กล่าวคือ ความสุขตามกระแสโลก และความสุขตามกระแสธรรม และกระบวนการฝึกปฏิบัติที่สามารถปรับให้สอดคล้องกับความเป็นตัวบุคคลปัจจัยสำคัญในการออกแบบกิจกรรม คือ การคำนึงถึงกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลา กรอบของกิจกรรม ควรเริ่มจาก ๑) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Inspiration) ๒) การปรับเปลี่ยนมุมมองเพื่อชีวิตที่ดี (Transform view to be good life) ๓) การสร้างแรงสั่นสะเทือนทางความคิด (Create vibrations of thought) ๔) การปฏิบัติเพื่อสร้างการตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง (Practice to create self-esteem) ๕) การสะท้อนตนเองและการพัฒนาก้าวหน้าต่อไป (Self-reflection and development even further) ๖) ขยายพื้นที่แห่งความสุข (Spread the area of Happiness) เรียกกระบวนการนี้ว่า ITC-PSS เกณฑ์ชีวิตกระบวนการพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวมพบว่า ความสุข ๔ ด้าน คือ (๑) พัฒนากายให้เป็นสุข (๒) พัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกทางสังคมอย่างมีสุข (๓) พัฒนาจิตใจเข้าถึงความสุขด้านใน (๔) พัฒนาปัญญาโดยใช้ความสุขทำสิ่งที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบ คือ โมเดลองค์ความรู้การพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวมนี้ว่า “GPA ๔ Happy life” โดย G คือ Goal เป็นจุดหมาย และ P คือ Process เป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึงความเป็นตัวบุคคล A คือ Activity เป็นการออกแบบกิจกรรมตามหลักการ ICT-PSS และ ๔ Happy life คือ การเข้าถึงความสุขแบบยั่งยืนอย่างแท้จริง^{๓๑}

๔) ชุมชนบางวัว : สร้างต้นกล้าจิตสาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีการศึกษาข้อมูลพื้นที่ชุมชนบางวัว จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยมุ่งเน้นการประชุมระดมสมอง กำหนดปัญหาโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการของชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนบางวัวพัฒนาในการพัฒนาผู้นำต้นกล้าจิตสาธารณะ ๒) เพื่อนำเสนอการพัฒนาผู้นำกล้าต้นกล้าจิตสาธารณะพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

^{๓๑} ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ , “พัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม : กรณีศึกษาเอกสารและการสังเคราะห์งานวิจัย”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ผลการวิจัย พบว่า การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนบางวัวในการพัฒนาผู้นำต้นกล้าจิตสาธารณะนั้น สภาพปัญหาเดิมมีความขัดแย้ง ไม่เห็นถึงความหมายและคุณค่าในการทำหน้าที่เพื่อส่วนรวม ขาดความรู้ กฎหมาย ปัญหาเศรษฐกิจในชุมชน การเล่นหวย ความไม่เข้าใจการทำหน้าที่จิตสาธารณะ ภายหลังจากการลงพื้นที่ ๒ ครั้ง ได้ทำการสร้างความเข้าใจ สร้างรูปแบบและกิจกรรมในครั้งที่ ๓ และ ครั้งที่ ๔ เพื่อสร้างผู้นำต้นกล้าจิตสาธารณะในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม ระดมความคิดประชุมกลุ่ม ขยายผลกิจกรรมในความร่วมมือของผู้นำโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับ พระสงฆ์ ข้าราชการ ผู้นำชุมชน และ ผู้นำที่มีผลงานนวัตกรรมลดค่าหวยระดับประเทศด้วยการออม ถอดความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้เห็นถึงผลลัพธ์ในรูปแบบกิจกรรมที่มีการทำต่อเนื่องวัดผลโดยการพัฒนาผู้นำชุมชน

งานวิจัยนี้ได้ทำการถอดบทเรียน โมเดลผู้นำชุมชนขับเคลื่อนกลุ่มพลังจิตสาธารณะจำนวน ๖ แห่ง เพื่อให้ผู้นำชุมชนบางวัว เห็นภาพรวม เข้าใจถึงเทคนิควิธีการ กิจกรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้นำชุมชนบางวัว ๑๒ คน ได้เห็นคุณค่า ความหมายในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความหมาย เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งเป็นกำลังแห่งความรอบรู้ ความฉลาด ผู้นำที่มีคุณธรรม และ จริยธรรมของกลุ่มพลังจิตสาธารณะ ผลลัพธ์ที่ได้คือแนวทางพัฒนาผู้นำต้นกล้า และ ตัวแบบการพัฒนาเศรษฐกิจนวัตกรรม (Innovation) ลดหยดยด้วยการออม และการตั้งกลุ่มสัจจะแห่งการออม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนบางวัว ต.สำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ

๕) งานวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการวัดสันติภาพ : สุรรา แก้วนัย สถานวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ (CSCD)

กล่าวถึงกิจกรรมระหว่างวันที่ ๑๓-๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ ไว้ที่น่าสนใจว่า ทางสถานวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในนามของคณะทำงานสร้างพื้นที่สันติภาพจากคนใน (IPP) และศูนย์ทรัพยากรสันติภาพ (Peace-building Resource Center/PRC) ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การติดตามตรวจสอบและการรายงานสันติภาพ (Peace Monitoring and Reporting Workshop) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนถกเถียงในประเด็นการวัด “สันติภาพ” ในบริบทของความขัดแย้งในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการประชุมครั้งนี้มีวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถด้านกระบวนการและการวัดสันติภาพ ทั้งในและต่างประเทศมาร่วมให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมเริ่มต้นด้วยประเด็นการทำความเข้าใจสันติภาพและกระบวนการสันติภาพ โดย มาร์โค มาซเซอร์รา (Marco Mazzera) ที่ปรึกษาอาวุโสของศูนย์ทรัพยากรสันติภาพนอร์เวย์ (Norwegian Peace-building Resource Center, NOREF) มีการนำเสนอประเด็นหลักๆ เช่น ๑) **ประเด็นการเข้าใจภูมิทัศน์และแนวโน้มความขัดแย้ง:** เนื่องจากการทำความเข้าใจสันติภาพและกระบวนการสันติภาพนั้น

จะต้องมีความเข้าใจในภูมิทัศน์และแนวโน้มของความขัดแย้งด้วยได้แก่ (๑)จากความขัดแย้งในระดับนานาชาติ มีการส่งผลสู่ความขัดแย้งภายในประเทศ (๒)กระบวนการสันติภาพและข้อตกลงต่างๆ มีความล้มเหลวจนนำไปสู่ความขัดแย้ง และ (๓) วิกฤติของรัฐและกลุ่มตัวแทนชาความชอบธรรมจนนำไปสู่ความขัดแย้ง และ (๔) ความขัดแย้งมีแนวโน้มเกี่ยวกับการพัฒนารวมตัวกันเป็นภูมิภาค

๒) ประเด็นการทำความเข้าใจในการสร้างสันติภาพ: ประกอบด้วย (๑)การวัดความขัดแย้งง่ายกว่าการสร้างสันติภาพ เนื่องจากการสร้างสันติภาพเป็นกระบวนการซับซ้อน เป็นกระบวนการที่ล่องตัว มิใช่เป็นไปตามขั้นตอนที่เรียงลำดับได้ตามความต้องการ มีความทับซ้อนหลายเรื่องและปัญหาสามารถย้อนกลับมาใหม่ได้เสมอ (๒)กระบวนการสร้างสันติภาพบางทีก็ไม่สามารถทำงานได้ แต่หลายครั้งประชาคมนานาชาติอาจคาดหวังเรื่องเป้าหมายที่เกินกว่าจะบรรลุได้ (๓)มีคนหลายฝ่ายเข้ามาอยู่ร่วมในการดำเนินการ และมีการดำเนินการอย่างเป็นพลวัต ความสนใจในประเด็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยตลอด (๔)พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างสันติภาพทั้งกระบวนการ ไม่ใช่เพียงแต่วิธีการกระแสหลักเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา (๕)ต้องมีการสร้างสภาวะในการสร้างพื้นที่ร่วมของการทำงาน (๖)ต้องมีการวิเคราะห์การสร้างสมดุลของการจัดการความขัดแย้ง และ (๗)การสร้างสันติภาพเป็นการสร้างศักยภาพในกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองทั้งการทำงานเฉพาะหน้าและงานในระยะยาว

๓) ประเด็นในการพิจารณาการวัดกระบวนการสันติภาพ: การวัดกระบวนการสันติภาพมีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้ (๑)การวัดกระบวนการสันติภาพสามารถมองผ่านจากเสา ๕ หลักในการสร้างสันติภาพของสหประชาชาติ (UN's ๕ Pillars of Peace-building) อันประกอบด้วย เรื่อง ก) ความมั่นคงและความปลอดภัย ข) กระบวนการทางการเมือง ค) สิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม ง) มิติทางเศรษฐกิจ และ จ) พื้นฐานบริการต่างๆ (๒)การวัดผลกระบวนการสันติภาพมีเครื่องมือที่มีความหลากหลาย แต่มีกรอบ ๒ ส่วนที่ต้องเข้าใจ คือ กรอบในการวิเคราะห์บริบทเชิงสถาบัน และความจำเป็นในการทำความเข้าใจท้องถิ่น ที่มีชื่อเสียงในเชิงเทคนิคล้วนๆ (๓)การประเมินกระบวนการสันติภาพผ่านสถาบันระหว่างประเทศกับสถาบันทวิภาคี (๔)ทำการวิเคราะห์การเมือง ทั้งในระดับประเทศ และโลก และ (๕)การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างตัวชี้วัดแบบสากล และแบบเจาะจงสำหรับบริบทเฉพาะ แบบกว้างที่เป็นสากลข้อดีด้านบวกสามารถเปรียบเทียบกับทั่วโลกได้ แต่เชิงเจาะจงดีแง่ในการเป็นลักษณะเฉพาะ และได้เลือกมาแล้วปรับเข้ากับท้องถิ่น

๔) ประเด็นการประเมินผลการใกล้เคียงด้านสันติภาพ: การทำงานในมุมการใกล้เคียง หรือการเจรจาสันติภาพมีทิศทางเพิ่มขึ้นหลายเท่า โดยกระบวนการสันติภาพมีผลลัพธ์ที่ต้องการที่หลากหลาย ตั้งแต่สันติภาพเชิงลบที่ต้องการยุติความรุนแรง และเป้าหมายสันติภาพเชิงบวกที่สูงสุด มุ่งแก้ไขที่รากเหง้าของความขัดแย้งด้วย โดยกรอบในการประเมินประสิทธิผลของการใกล้เคียงจะพิจารณา ๓ด้าน ได้แก่ (๑) การประเมินตั้งแต่ผลเชิงลบไปจนถึงผลเชิงบวก นิยามความสำเร็จของสันติภาพเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านความขัดแย้ง ในระยะนั้น เราก็พัฒนาตัวชี้วัดในแต่ละขั้นตอน ตัวละคร เปลี่ยนท่าทีอย่างไร

จากไม่คุยกัน เปิดเผยกับสื่อมากขึ้น และทำให้อ่อนลง เป็นต้น (๒) ตัวชี้วัดต้องดูว่ามีข้อตกลงสันติภาพหรือไม่ ตั้งแต่หยุดยิงจนมองครอบคลุมทุกเรื่อง การประเมินหลังความขัดแย้งด้วยมาตรฐานระดับโลก ก็ดูจะเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนด้วยว่ามีการปฏิบัติอย่างไร มุมมองภายนอกให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ และ(๓) การให้ได้มาซึ่งสันติภาพเชิงบวก ในการเปลี่ยนผ่าน คือ ระยะในการนำข้อตกลงต่างๆ มาปฏิบัติ การพลิกโฉม การเปลี่ยนโฉม เป็นงานระยะยาวที่ผู้มีส่วนได้เสียต้องเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น ในขั้นตอนนี้^{๙๒}

๖) การวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อกระบวนการสันติภาพจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งที่ ๑ (Peace Survey)^{๙๓}

การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อกระบวนการสันติภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งที่ ๑ (Peace Survey) จากรายงานความร่วมมือในการจัดทำในการอ้างอิงด้านล่าง โดยมีผลการศึกษาจากการสำรวจ โดยย่อจากบทสรุปผู้บริหารพอสังเขป ดังนี้

พฤติกรรมการสื่อสารและการติดตามข่าวสาร: พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะในการใช้ภาษาไทยกลางสูงที่สุด โดยมีช่องทางหรือแหล่งของการสื่อสารที่ติดตามอย่างใกล้ชิด ๕ อันดับที่ลดหลั่นกันตามลำดับ คือ ๑) ทีวี ๒) ข่าวจากเพื่อนสนิทหรือคนใกล้ชิด ๓) เฟสบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ วอส แอป ๔) ข่าวจากเพื่อนบ้านและคนในชุมชน และ ๕) ข่าวจากมัสยิด โดยเฉพาะช่องทางอันดับที่ ๔) ได้รับความนิยมน้อยลงมาก สะท้อนให้เห็นปรากฏการณ์ใหม่ของการเปิดรับข่าวสารจากคนในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความก้าวหน้าควบคู่ไปกับการสื่อสารแบบเก่าที่ใช้การดูด้วยตาและฟังด้วยสื่อจากตัวบุคคล

มุมมองต่อกระบวนการสันติภาพ/สันติสุข และทางออกต่อปัญหา: พบว่าประชาชนส่วนใหญ่มองว่า กระบวนการสันติภาพ หมายถึง “การที่รัฐบาลและขบวนการต่างปรับตัวและประนีประนอมกัน” เมื่อพิจารณาถึงความชอบของคำว่า “สันติภาพ” และ “สันติสุข” พบว่าประชาชนส่วนใหญ่รู้สึกทั้งสองคำนี้ไม่มีความแตกต่างกัน

^{๙๒} ห้องเรียนสันติภาพ: การวัดสันติภาพ (1) ปูพื้นฐานสร้างความเข้าใจ, สุรรา แก้วนัย, สถาบันวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ (CSCD), <[www.http://deepsouthwatch.org/node/6418](http://deepsouthwatch.org/node/6418)>, [๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗].

^{๙๓} อนุเคราะห์ข้อมูลโดย ดร.นพ.บรรพต ตันธีรวงศ์, บทสรุปผู้บริหาร: การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อกระบวนการสันติภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งที่ ๑ (Peace Survey), จัดทำโดย สถาบันวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, เครือข่ายและ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, พ.ศ. ๒๕๕๙.

นิยามความหมายของคำว่า “สันติภาพ” และ “สันติสุข” ในมุมมองของประชาชน พบว่า **สันติภาพ** หมายถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีอิสรภาพและเสรีภาพ และมีความยุติธรรมและความเป็นธรรม โดยไม่มีความรุนแรง และ “**สันติสุข**” หมายถึง การที่คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสามัคคี ไม่มีความรุนแรง และมีความยุติธรรมและความเป็นธรรม และในประเด็นฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการสร้างสันติภาพในพื้นที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระบุถึงบุคคล กลุ่ม องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสันติภาพ ๓ อันดับแรก ได้แก่ ๑) รัฐบาล ๒) ผู้นำศาสนาอิสลาม ๓) นักการเมืองระดับชาติ และนักการเมืองท้องถิ่น โดยประชาชนคิดว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขที่สำคัญ ได้แก่ การที่องค์กรภาคประชาสังคมรวมตัวกันนำเสนอความต้องการของประชาชนต่อทั้งสองฝ่ายบนโต๊ะพูดคุย และการที่องค์กรภาคประชาสังคมมีอิสระในการจัดเวทีสาธารณะเพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยไม่มีการแทรกแซงจากรัฐ

ข้อเสนอจากประชาชนต่อรัฐบาล: มีว่า

(๑)การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และประชาชนในพื้นที่ อาทิ ปัญหาราคายางพารา ปัญหาปากท้องชาวบ้าน ความเป็นอยู่ ค่าครองชีพ เพิ่มค่าแรงงาน รวมถึงปัญหาความยากจนในพื้นที่, การกำหนดกรอบและแนวทางในการจัดการปัญหาเสพติด, การยอมรับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศาสนา อัตลักษณ์ และลักษณะความเฉพาะตัวของพื้นที่, การจัดระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับพื้นที่ และมีการสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่, มีการส่งเสริม และพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และให้องค์กรท้องถิ่น อบต.องค์กรด้านศาสนา มีบทบาทในการพัฒนา เช่น การขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการส่งเสริมในการกิจต่างๆ เป็นต้น

(๒)แนวทางและหลักการในการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ อาทิ การเปิดใจรับฟัง ข้อเสนอจากผู้มีความเห็นต่างและนำข้อเสนอเดิมมาพิจารณา หาแนวทางในการจัดการปัญหาร่วมกันอีกครั้ง, การยุติความรุนแรงและการใช้กำลังอาวุธ การลดอาวุธ และการถอนทหารออกจากพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้, ต้องจริงจัง จริงจัง ในการแก้ปัญหา ลดทิวาระหว่างกัน และต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กลุ่มผู้เห็นต่างและดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยวิธีการสมานฉันท์ สร้างความเท่าเทียม เป็นธรรม ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ, ให้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการปัญหาอย่างโปร่งใส ยุติธรรม แก้ปัญหาได้ตรงจุด, ให้มีการออกแบบและจัดทำมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยแก่ประชาชนที่เหมาะสมกับบริบทและประชาชนในแต่ละพื้นที่ รวมถึงให้มีการจัดระบบการเยียวยาผู้กระทำความเท่าเทียมและยุติธรรม เป็นต้น

(๓)การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน อาทิ การเปิดรับฟังความคิดเห็นต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในแนวทางการจัดการปัญหาในพื้นที่ และควรมีการสร้างความรู้เข้าใจ ปรับทัศนคติของคนภายนอกพื้นที่ต่อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอจากประชาชนต่อกลุ่มผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ: มีว่า

(๑) แนวทางในการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ อาทิ การยุติความรุนแรงต่อประชาชน ผู้บริสุทธิ์ทุกกลุ่มในพื้นที่, การปรับเปลี่ยนวิธีการต่อสู้จากการทหารเป็นการต่อสู้ด้วยสันติวิธีทาง การเมืองและการปกครอง, ต้องยอมรับแนวทางในการจัดการปัญหาในพื้นที่ด้วยกระบวนการพูดคุย/เจรจาสันติภาพ รวมถึง การยอมรับข้อเสนอของรัฐบาลและการสร้างความต่อเนื่องในกระบวนการพูดคุยสันติภาพระหว่างรัฐบาลไทยและกลุ่มผู้เห็นต่าง เป็นต้น

(๒) หลักการในการจัดการปัญหาอาทิ ต้องแก้ปัญหาด้วยความจริงใจ จริงจัง ลดทิว ะหว่างกัน, มีความตรงไปตรงมาในการจัดการปัญหา, มีการทำความเข้าใจกันและปรับความเข้าใจซึ่ง กันและกัน และต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นให้ฝ่ายรัฐ เป็นต้น

(๓) การร่วมมือกับรัฐบาลในการจัดการปัญหาลังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาทิ ช่วยแก้ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหายาเสพติด การศึกษา และ การอำนวยความสะดวก ความเป็น ธรรมให้กับประชาชน เป็นต้น

ข้อเสนอจากประชาชนต่อภาคประชาสังคม: มีว่า

(๑) ภาคประชาสังคมต้องพยายามผลักดันและนำเสนอข้อมูลเพื่อสนับสนุนการสร้าง บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่หนุนเสริมกระบวนการสันติภาพ โดยทุกส่วนร่วมมือกันเพื่อสันติสุข ด้วย ความจริงใจและตั้งใจจริง

(๒) การส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาในพื้นที่ เช่น การจัด เวทีรับความคิดเห็นของกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ และเป็นสื่อกลางสร้างเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชนได้ แสดงความเห็น และเพื่อเป็นสื่อกลางให้ประชาชน

(๓) การสร้างความเข้าใจและความเข้มแข็งในการจัดการปัญหาฯ ให้ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป การเยียวยา การพบปะเยี่ยมเยียนผู้ได้รับผลกระทบ

(๔) การหนุนเสริมและสนับสนุนโครงการที่มีการดำเนินงานเชื่อมโยงกับการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ เช่น โครงการที่เกี่ยวกับเยาวชน การศึกษา และ อาชีพ

(๕) การสนับสนุนการดำเนินงานด้านกลไกยุติธรรมในพื้นที่ และช่วยติดตามประเด็นสิทธิ มนุษยชนในพื้นที่ และ

(๖) การร่วมกันพัฒนา ทั้งการร่วมคิด ร่วมทำ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ สังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคง เพื่อจะได้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

สรุป ผลการสำรวจฯ สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของภาคประชาชนในการมีส่วนร่วม ต่อนโยบายสาธารณะในประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอต่อเส้นทางกระบวนการสันติภาพที่ยั่งยืน ซึ่งนับว่ามี ประโยชน์อย่างยิ่งยวดในการนำมาประกอบการวิเคราะห์เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการ สร้างสันติภาพฯ ในงานวิจัยโครงการย่อย ๒ นี้

๗) งานวิจัยแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติสุข ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ : ประจวบ ทองศรี

เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพจากการเก็บข้อมูลพื้นที่ภาคสนามโดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ รวมถึงการสนทนา กลุ่มพบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่สาม จังหวัดชายแดนใต้ที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ ๑) การพัฒนาศักยภาพของผู้นำศาสนาด้านกระบวนการมี ส่วนร่วม ๒) การพัฒนาศักยภาพของผู้นำศาสนาให้เป็นผู้กล้าแสดงความคิดเห็น ๓) การสร้างความ ตระหนักในชุมชนร่วมกันโดยใช้วิธีการและขั้นตอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๔) การส่งเสริมกิจกรรมที่ สร้างสรรค์และบูรณาการบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างสมดุลอย่างต่อเนื่องสำหรับการเสริมสร้าง จิตสำนึกการมีส่วนร่วมทางสังคม ๕) การสร้างความรู้สึกรักของภาคภูมิใจสำหรับการปฏิบัติในการ รักษา และ ๖) การให้ผู้นำศาสนาได้มีบทบาทในการจัดอบรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่จะลง ปฏิบัติงานในพื้นที่เกี่ยวกับภาษา วัฒนธรรมและประเพณีของคนในพื้นที่^{๔๔} กล่าวได้ว่าเป็นงานวิจัยที่มี ประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นำศาสนาด้วยกัน และระหว่างผู้นำต่างศาสนาและ หน่วยงานภาครัฐ ในฐานะการมีส่วนร่วมในกระบวนการแห่งการสร้างและการทำให้เกิดสันติภาพใน การดำเนินชีวิตร่วมกัน

๘. สันติวิถีเริ่มต้นที่ชุมชน : กรณีศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสันติสุข ภาคเหนือของประเทศไทย

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิต อย่างสันติสุข รวมทั้งอิทธิพลของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ช่วยเชื่อมประสานให้คนในชุมชนให้อยู่ร่วมกัน อย่างสันติสุขในภาคเหนือของประเทศไทย การดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นบุคคลที่ยอมรับใน

^{๔๔} ดร. ประจวบ ทองศรี, อาจารย์ประจำแผนกวิชาพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, “แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำ ศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้”, รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ การบริหารการพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ประจำปี ๒๕๕๙, บทความย่อ, <<http://www.google.co.th>>, [๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๐].

ฐานะของภูมิปัญญาชาวบ้านจำนวน ๒๐ รูป/คน ในพื้นที่ ๓ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นองค์ความรู้ในการเสริมสร้างความสันติสุขในชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ๑) ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีบทบาทในการสร้างสันติสุขในชุมชนด้วยวิธีการ (๑) การทำหน้าที่ควบคุมทางสังคม โดยการควบคุมการใช้ทรัพยากรของชุมชน การควบคุมทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในชุมชน และกำกับกติกาของชุมชน และ (๒) การสร้างความสมานฉันท์ภายในชุมชนในรูปแบบการร่วมด้วยช่วยกัน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมใจอันดีในชุมชน และสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และรูปแบบในการสร้างความยุติธรรม เป็นเครื่องมือในการกำกับควบคุมความเชื่อของคนที่มีต่อน้ำและป่า ก่อให้เกิดกติกาที่ใช้อำนวยความสะดวกเป็นธรรมในการแบ่งปันน้ำในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา คือ สีสสามัญญตา และ ทิฏฐิสามัญญตา ก่อให้เกิดชุมชนสันติสุขที่ทุกคนในชุมชนอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์กลมเกลียว ๒) อิทธิพลของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ช่วยเชื่อมประสานให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในฐานะของของกลไกสนองตอบความความเชื่อ ความศรัทธาของคนในชุมชน ก่อเกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนใน การจัดสรรน้ำ และการแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม ๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการปรับตัวเกี่ยวกับพิธีกรรม โดยวิธีการเสริมความตระหนักรู้ถึงทรัพยากรธรรมชาติ มีการเสริมความเข้มแข็งของกติกาให้คนในชุมชนที่ต้องประพฤติปฏิบัติอยู่ในกติกาที่ร่วมกันสร้างขึ้นบนฐานของความเคารพยำเกรง ต่อสิ่งที่ควบคุมธรรมชาติ มีการส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนให้เกิด ความสำนึกในคุณค่าของป่าและน้ำ สร้างความรู้ ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และปรับตัวบูรณาการกับพุทธศาสนานำหลักการของศรัทธาและปัญญามาตรวจสอบจารีตปฏิบัติของชาวบ้านจึงทำให้การจัดประเพณีพิธีกรรมไม่ได้ว่างเปล่าจากคุณค่าของปัญญา^{๔๕}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การที่ผู้นำนั้นใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญาหรือ อำนาจอิทธิพลต่างๆ ของผู้นำในการจูงใจโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นหรือ ชักนำพาผู้อื่น ให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมทำกิจกรรมของกลุ่มให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำต้องเชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์กับทรัพยากรอื่นๆ เข้าด้วยกัน พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการยอมรับด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำหลักพุทธธรรมไปพัฒนาฝึกอบรม ให้ความรู้ความเข้าใจต่อการสร้างผู้นำวิศกรสันติภาพท้องถิ่น ด้วยมุ่งหวังให้ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถชักนำผู้อื่นได้ให้เขาเกิดความวางใจ

^{๔๕} พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ., “สันติวิถีเริ่มต้นที่ชุมชน : กรณีศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสันติสุข ภาคเหนือของประเทศไทย”, รายงานวิจัย, มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ : ๕ ฉบับที่ : ๒ (พิเศษ ๑ ปีพ.ศ. ๒๕๕๙): ๑-๑๔.

เชื่อใจ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือทุกด้าน และให้เขาเกิดความมั่นใจในความสามารถในการเป็นผู้นำของตน ซึ่งสามารถสร้างความสำเร็จแก่ตนและผู้ปฏิบัติตาม นำพาองค์กรชุมชน สังคมท้องถิ่นไปสู่ความสำเร็จและสันติสุขหรือสันติภาพให้เกิดขึ้นในชุมชนท้องถิ่นของตน

๙) เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพของ องค์กรและ นักสันติภาพโลก

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรสันติภาพ ๒. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างสันติภาพของนักสันติภาพโลก และ ๓. เพื่อวิเคราะห์เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรสันติภาพและนักสันติภาพโลกโดยการศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร ประกอบด้วยข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ คัมภีร์ศาสนาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องสันติภาพ, ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ วิสัยทัศน์ พฤติกรรม องค์ประกอบของกระบวนการสร้างสันติภาพ และการปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามบทบาทในทางสันติในภาคที่ปรากฏในสังคมขององค์กรสันติภาพ ของนักสันติภาพโลก และองค์กรสันติภาพในระดับสากล ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้สัมภาษณ์ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสันติภาพจำนวน ๒๕ คน และการสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้มีประสบการณ์ในกระบวนการยุติธรรมในศาล กระบวนการเยียวยาและการสร้างความสมานฉันท์รวม ๔ คน

ผลการวิจัย มีพอสังเขป ดังนี้

๑.ในการศึกษากระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรสันติภาพ ได้แก่ สหประชาชาติ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ยูเนสโก และองค์การพุทธศาสนสัมพันธ์แห่งโลก (พ.ส.ล.) พบว่า แม้ว่าแต่ละองค์กรจะมีวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายต่างกันบ้าง แต่ยังคงอยู่ในกรอบการทำให้โลกเกิดสันติภาพ ดังนั้นเป้าหมายจึงเป็นการเน้นสันติภาพในมิติของระดับประเทศเป็นสำคัญ ในขณะที่องค์กรโลกด้านศาสนา คือ พ.ส.ล. จะเน้นมิติของระดับบุคคลแล้วแผ่ขยายไปสู่สังคมที่น่าสนใจคือ การสร้างสันติภาพของแต่ละองค์กรเน้นการพัฒนาคนและประเทศให้เจริญ มีเพียงสหประชาชาติที่ค่อนข้างแตกต่างคือ การสร้างสันติภาพจะเน้นความเป็นคนกลางระหว่างประเทศ รวมถึงการสอดส่องดูแลสถานการณ์ทั่วโลกไม่ให้เกิดการใช้ความรุนแรง และยังทำหน้าที่แทรกแซงหากเห็นว่าความขัดแย้งนั้นเป็นภัยต่อมวลมนุษยโลก ในขณะที่องค์กรสันติภาพอื่นจะมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งเชิงกายภาพ คือ สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเชิงจิตภาพ คือ การสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบที่มนุษย์พึงมีต่อกัน และได้แนวคิดสำคัญที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนการทำงานด้านสันติภาพ ได้แก่ เงื่อนไขความสำเร็จในการสร้างสันติภาพโดยรวม และมโนทัศน์หรือหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างสันติภาพ ซึ่งทำให้ได้กรอบของการศึกษากระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรสันติภาพ โดยได้รวบรวมและสรุปประเด็นนำเสนอไว้ ๒ ด้าน คือ ด้านกระบวนการหรือวิธีการสร้าง

สันติภาพ และด้านผลลัพธ์หรือความสำเร็จที่ต้องการได้รับ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรสันติภาพจะทำงานได้สำเร็จนั้นสมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านสันติภาพ ทั้งนี้หลักการที่สมาชิกองค์กรและองค์กรต้องเป็นคู่ขนานไปในทางเดียวกันคือการมีปณิธานที่สอดคล้องกับหลักพุทธศาสนา

๒.ในการศึกษากระบวนการสร้างสันติภาพของนักสันติภาพโลกได้แก่ มหาตมะ คานธี, เนลสัน แมนเดลา, มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์, คุณแม่เทเรซา และดาไลลามะองค์ที่ ๑๔ เทนซิน เกียตโซ พบว่า หลักคิดที่นำไปสู่การปฏิบัติและได้ผลเป็นเกณฑ์สำคัญเชิงคุณภาพในการชี้วัดหรือบ่งชี้ถึงความสำเร็จในกระบวนการสร้างสันติภาพของนักสันติภาพโลกที่จะนำไปสู่สันติภาพทั้งมิติสันติภาพภายในและสันติภาพภายนอก คือเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในบริบทต่างๆ ดังนี้ ๑) เข้าใจในกระบวนการสร้างสันติภาพภายใต้กรอบแห่งอริยสัจ ๔ ๒) ลดความเบียดเบียนกันด้วยหลัก “อหิงสา” ๓) ต้องทำความเข้าใจกันระหว่างศาสนาให้สำเร็จ ด้วยการเริ่มจากปัจเจกฯ ๔) ต้องกำจัดการความต้องการเอาชนะการเพ่งโทษต่อผู้อื่นให้ได้ด้วยสำนึกแห่งความเมตตา กรุณา พัฒนาความกรุณาให้มากกว่าพัฒนาสมองร่วมสร้างความรักในใจตนและเผื่อแผ่เพื่อนมนุษย์ด้วยกันในสังคม นับถือให้เกียรติกัน เคารพกันในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เฉกเช่นเดียวกัน ๕) ต้องมีความเพียร ๔ ด้านคือ ระวังเหตุแห่งความขัดแย้ง ขจัดความขัดแย้งที่จะขยายสู่ความรุนแรง ป้องกันความขัดแย้ง และรักษาพัฒนาให้เกิดสันติภาพอย่างยั่งยืน ๖) มีเป้าหมาย ๒ ทาง คือ การสร้างสันติภาพด้วยการควบคุมความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรงให้ได้เป็นเบื้องต้น จากนั้นคือยุติความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรง และต้องมีวิธีจัดการความขัดแย้งใน ๒ มิติหลักๆ คือ การจัดการความขัดแย้งด้านในในเชิงปัจเจกฯ และด้านนอกในเชิงสังคม ๗) ต้องยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายใต้การสื่อสารอย่างกระจ่างชัดด้วยสันติโดยพัฒนาทั้งคนและระบบไปพร้อมๆ กัน

๓.ในการวิเคราะห์เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรสันติภาพและนักสันติภาพโลก พบว่า องค์กรรวมของเกณฑ์ชี้วัดฯ มีสาระสำคัญหลักในเรื่องของ ๑) มิติศาสนาต่อกระบวนการสร้างสันติภาพ และ ๒) หลักการสำคัญของนักสันติภาพโลกต่อกระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมระดับจุลภาคในสถาบันครอบครัวจากแนวคิดและการปฏิบัติของคุณแม่เทเรซา และในสังคมระดับมหภาคในสถาบันการเมืองและการปกครองจากแนวคิดและการปฏิบัติของมหาตมะ คานธี, ดาไลลามะองค์ที่ ๑๔, เนลสัน แมนเดลา, และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์ ทำให้ได้ภาพรวมของเกณฑ์ชี้วัดฯ ๑๓ ข้อ และท้ายสุดสรุปเป็นเกณฑ์ชี้วัดฯ ได้ใน ๔ ประเด็น คือ ๑) การระมัดระวังตนเองมี ๒ ตัวชี้วัด ๒)การขจัดความขัดแย้งหรือความรุนแรงที่เกิดขึ้นแล้ว มี ๓ ตัวชี้วัด

๓)การพัฒนาสันติภาพให้เจริญงอกงาม มี ๔ ตัวชี้วัด และ ๔)การอนุรักษ์สันติภาพให้ยาวนาน มี ๕ ตัวชี้วัด^{๙๖}

โดยสรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่า ในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นสู่การเป็น วิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนนั้น ต้องประกอบด้วย (๑) ผู้นำ ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้นำอื่น ทั้งผู้นำท้องถิ่นด้วยตนเอง ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำศาสนา และผู้นำทางจิตวิญญาณ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพูดคุยปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ และไม่ขัดแย้งกันเรื่องผลประโยชน์ (๒) ชุมชน ต้องมีการขับเคลื่อนใน ๕ มิติทั้งทางกายภาพ สังคม จิต ปัญญา และผู้นำ โดยมีหลักธรรมของศาสนาหรือค่านิยมของชุมชนเป็นความเชื่อศรัทธาร่วมกันเสมอทั้งจิตภาพและพฤติกรรม หรือที่เรียกว่า ทิฐิสามัญญตา และ ศีลสามัญญตา ทำให้เกิดเป้าหมายอุดมการณ์เดียวกัน ในการพัฒนาทั้ง ผู้นำชุมชน สมาชิกในของชุมชน และเครือข่ายทางสังคมร่วมกัน (๓) ต้องพัฒนาคนในชุมชนให้เกิดสุขทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ กาย สังคม จิต ปัญญา (๔) สร้างค่านิยมชุมชนจิตสาธารณะ ทั้งผู้นำ สมาชิก และเยาวชนต้นกล้าจิตอาสา เพื่อชุมชนเอื้อเพื่อ ช่วยเหลือ สามัคคีกัน (๕) ผู้นำ ต้องมีความรู้ เชื่อมมั่น และรู้จักใช้ สันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งของคนในชุมชนได้ ด้วยแก่ เจริญพูดคุย เจริญไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน เป็นต้น

^{๙๖} พูนสุข มาศรีงสรรค์, บรรพต ต้นธีรวงศ์, ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, “เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพของ องค์การและนักสันติภาพโลก”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน” เป็นงานวิจัยโครงการย่อย ๒ แผนได้แผนการวิจัยเรื่อง วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน โดยโครงการย่อย ๒ นี้เป็นการศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน โดยออกแบบวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม (Qualitative Field Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ตีความเพื่อค้นหาคำตอบของงานวิจัย

๓.๒ กลุ่มประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการออกแบบหลักสูตร โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ๗ กลุ่ม ได้แก่

ระยะที่ ๑ การออกแบบโครงสร้างเนื้อหา สาระสำคัญที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure In-depth Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ กลุ่ม จำนวน ๓๓ ท่าน ได้แก่

- ๑) ด้านวิทยาการกระบวนการจำนวน ๕ ท่าน
- ๒) ด้านไกล่เกลี่ย จำนวน ๕ ท่าน
- ๓) ด้านผู้นำต้นแบบ จำนวน ๕ ท่าน
- ๔) ด้านพหุวัฒนธรรม จำนวน ๔ ท่าน
- ๕) ด้านพัฒนาผู้นำ จำนวน ๕ ท่าน
- ๖) ด้านสันติวิธี จำนวน ๕ ท่าน
- ๗) ด้านการสื่อสารแบบสันติ จำนวน ๔ ท่าน

ระยะที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตร โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ผู้ทรงคุณวุฒิและทีมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาจิตและปัญญา ด้านสันติวิธี ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชน จำนวน ๗ ท่าน

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้แบ่งเป็น ๒ ระยะ ตามวัตถุประสงค์งานวิจัย

โดยระยะที่ ๑ การออกแบบโครงสร้างเนื้อหา สาระสำคัญที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure In-depth Interview)

๑) การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

โดยนำองค์ประกอบเกณฑ์ชีวิตคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบกับการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดรวบรวมประเด็นสร้างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพในด้านของความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+ ๑
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	๐
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	- ๑

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณ ค่าดัชนี ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ในข้อใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕๐ คำถามข้อนั้นก็มี ความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย แต่ถ้าค่าถามข้อใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕๐ คำถามข้อนั้น จะถูกตัดออกไปหรือปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรายละเอียดของคำถามให้ มีความชัดเจนสามารถสื่อความหมายได้ง่ายจนได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๘๐ - ๑.๐๐ และได้รับการตรวจ รับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย หมายเลขรับรอง ว.๖๓/๒๕๖๓

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

- ๑) “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” สำหรับท่านหมายถึงอะไร
- ๒) ผู้นำท้องถิ่นที่จะนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุขควรมีคุณลักษณะอย่างไร
- ๓) วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ผู้นำที่จะนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุข ควรเป็นอย่างไร และควรมีแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างไร
- ๔) หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำเพื่อสร้างชุมชนสันติสุขควรมีแนวทางดำเนินชีวิตอย่างไร และควรมีแนวทางพัฒนาผู้นำให้คุณลักษณะดังกล่าวอย่างไร
- ๕) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชนให้เกิดสันติสุขเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำสันติภาพท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๖) การจัดการความขัดแย้งเป็นคุณลักษณะที่ผู้นำพึงเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสันติสุขในชุมชนหรือไม่ อย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๗) ทักษะการสื่อสารอย่างไรที่ผู้นำพึงมีในการสร้างชุมชนให้เกิดสันติสุข และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๘) ผู้นำควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชนหรือไม่ อย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๙) ผู้นำควรสร้างพลังการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมอย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๑๐) การสร้างเครือข่ายทั้งในระดับชุมชนและหน่วยงานของผู้นำทำให้ชุมชนเกิดสันติสุขหรือไม่อย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๑๑) ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุข เช่น พื้นฐานผู้นำ สภาพแวดล้อมชุมชน นโยบายภาครัฐการเมืองการปกครองท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น
- ๑๒) ในยุค New Normal รูปแบบการอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนควรเป็นอย่างไร
 - (๑) รูปแบบอบรม
 - (๒) ระยะเวลาที่ใช้อบรม
 - (๓) สื่อ อุปกรณ์ กิจกรรมที่นำมาใช้
 - (๔) เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลหลักสูตรควรเป็นอย่างไร
 - (๕) การจัดรูปแบบห้อง บรรยากาศห้องอบรม

ระยะที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้คือ การวิพากษ์วิธี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมสมอง โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ผู้ทรงคุณวุฒิและทีมวิจัย จำนวน ๗ ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการอบรมสร้างแรงบันดาลใจ อบรมด้านพัฒนาจิตและปัญญา ด้านการพัฒนาผู้นำ ด้านสันติวิธี โดยใช้ระยะเวลาในการจัดทำ Work Shop ๒ วัน ณ สวนธรรมสงเคราะห์มีมา จังหวัดปทุมธานี ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๓

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑) ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ ก่อนดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งผู้วิจัยศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

๒) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแจ้งกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ ขออนุญาตถ่ายภาพเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบสิทธิของผู้ให้ข้อมูลตามจริยธรรมการวิจัย โดยให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงในช่วงนั้น

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ Atlas.ti version ๘ ด้วยเทคนิค ๖'C Technique Analysis มีขั้นตอนดังนี้

๑) Concept (มโนทัศน์) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดแยกประเด็นและจัดหมวดหมู่ตามความมุ่งหมายในการวิจัย

๒) Content (สาระเนื้อความ) สาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วสรุปประเด็นสำคัญ

๓) Classification (การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม) นำข้อมูล ข้อ ๒ สาระเนื้อความมาเป็นข้อมูลสำคัญและในการจำแนกกลุ่ม/ระบุประเด็นสำคัญ

๔) Category (จัดหมวดหมู่ข้อมูล) = นำข้อมูลในข้อ ๓ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มมาจัดหมวดหมู่และสรุปเนื้อหาใหม่ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ Atlas.ti version ๘ มาช่วยเสริมในการจัดกลุ่มข้อมูลสำคัญ

๕) Communication (การอธิบายความหมาย) โดยการแปลความและตีความข้อมูลตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้มั่นใจในความเชื่อถือได้และความครบถ้วนของข้อมูลและเพื่อประเมินคุณภาพของข้อมูลว่าอยู่ในระดับที่จะนำมาวิเคราะห์และตอบปัญหาการวิจัยได้คณะผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ ๑) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ๒) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย และ ๓) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น การใช้ผลสัมภาษณ์กับการวิพากษ์วิธีในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๖) Conceptualization (การสรุปและจัดระบบความคิด) โดยการจัดทำกรอบความคิดของการสังเคราะห์ข้อมูล เรียบเรียงนำเสนอด้วยวิธีอุปนัย



บทที่ ๔

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน” เป็นโครงการวิจัยย่อย ๒ ภายใต้แผนวิจัย วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชนโดยงานวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยรูปแบบ งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัย ๑) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน โดยรายงานผลการวิจัยตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

๔.๑ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

ผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ด้านสันติวิธี ด้านสื่อสารชุมชน ด้านการไกล่เกลี่ยชุมชน ด้านพัฒนาผู้นำ ด้านกระบวนการอบรม ด้านพฤติกรรมธรรมและด้านผู้นำชุมชนต้นแบบ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงสาระสำคัญที่นำมาใช้ออกแบบพัฒนาหลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑.๑ มุมมองเกี่ยวกับความหมายของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

“วิศวกรสันติภาพ” เป็นคำที่บัญญัติขึ้นโดยผู้ก่อตั้งหลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตร ซึ่งท่านใช้คำว่า วิศวกรสันติภาพ เป็นคำเรียกของผู้เข้ามาศึกษาในหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปจะเป็นผู้ที่มีทักษะในการออกแบบ แก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง และสามารถสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ในสังคมที่ตนอยู่ พร้อมกันนี้ยังเป็นผู้ที่มีสันติปัญญาเป็นอุดมการณ์ทำงานเพื่อรับใช้ผู้อื่น ดังคำกล่าวว่า “ข้าพเจ้าขอสัญญาว่า ข้าพเจ้าจะบำเพ็ญสันติবারมีพัฒนาชีวิตให้รู้ ตื่นและเบิกบาน ร่วมประสานมนุษย์และสังคม ให้อุดมด้วยสันติสุขในทุกกลมหายใจตลอดไปเทอญ” ซึ่งนับว่ามีความชัดเจนแจ่มแจ้งเมื่อผู้เรียนได้มาบ่มเพาะวิถีปฏิบัติที่หลักสูตรได้วางกรอบไว้โดยธรรมะของพระพุทธเจ้าเป็นพื้นฐาน แต่อย่างไรก็ตามเมื่องานวิจัยนี้ได้นำคำ “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” มาใช้ ซึ่งเป็นบริบทการพัฒนาผู้นำ อันมีบริบทที่แตกต่างจากการเรียนการสอนใน

มหาวิทยาลัย ดังนั้นเพื่อให้ครอบคลุมและเปิดพื้นที่รับฟังแง่มุมต่าง เกี่ยวกับความหมาย “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” ผู้วิจัยจึงได้ใช้เป็นประเด็นคำถามกับผู้เชี่ยวชาญด้านสาขาต่างๆ และนำเสนอให้เห็นภาพทัศนคติต่างในการให้ความหมายของ “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” ดังนี้

มิติผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี

“Peace engineer หรือ Peace maker ก็คือวิศวกรสันติภาพ หรือผู้สร้างสันติภาพ เรามีผู้สร้างถนน หนทาง เรามีวิศวกรสร้างทาง สร้างเครื่องบินได้ แต่เราขาดวิศวกรสร้างสันติภาพ นั่นหมายความว่าเรามีความต้องการ Peace maker หรือ peace builder เพื่อไปสร้างงานสันติภาพทั้งในระดับชุมชนและในระดับสังคม”^๑

“บุคลุณธรรมดา ผู้ไม่เบียดเบียน แต่มีความสามารถที่จะอธิบายในสิ่งที่ตนทำให้ผู้ที่อยู่ในชุมชน และสามารถทำในสิ่งที่พูด เพื่อจะมีคนในชุมชนอยากทำตาม ก็สามารถเอื้อเฟื้อได้ ผู้นำทางโลกคือผู้นำความเจริญทางวัตถุสู่ชุมชน ที่อยู่ในขอบเขตที่สามารถปรับเข้าหากันได้ผู้นำทางจริยธรรม เป็นผู้นำที่มี จริยวัตรทั้งดงาม ไม่ใช่คนที่มานั่งพราศอน ในขณะที่เดียวกันควรเป็นคนที่มีจิตใจที่นิ่ง ก็สามารถจะเป็นที่พึ่งพาของผู้อื่นได้”^๒

“เป็นผู้นำทางปัญญาตามแนวคิดโนโรกะ (Naroka) ของญี่ปุ่น ที่กล่าวถึงความรู้มีประเภท ๑ สาเหตุหรือโนฮาว ๒ กระบวนการ ๓ รู้ว่าควรไม่ควรผู้นำไม่ต้องทำทุกเรื่องแต่ต้องมีมาตรฐานจริยธรรมที่สูง แนวคิดคุณลักษณะผู้นำทางปัญญา ๖ ประการ ได้แก่

๑) การคิดตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์แยกแยะได้ชัดต้องปลูกฝังเรื่องต่างๆ เหล่านี้ในสังคม โดยอาศัย (๑) ประสบการณ์ตรง (๒) ถอดบทเรียนกันเอง (๓) มีตัวแบบอย่างที่ดี (๔) นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความเป็นศาสตร์และศิลป์ แต่ควรเน้นสืมากกว่าทฤษฎีเป็นผู้นำทางปัญญา

๒) ต้องเข้าใจสถานการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ต้องเข้าใจอย่างลึกซึ้งรอบด้านอะไรเป็นผลกระทบจากข้างนอกอะไรเป็นผลกระทบจากข้างในท้องถิ่นตนเองเหมือนการวิเคราะห์สังเคราะห์ ผักทำตรนึ่งจนเคยชิน เหมือนกับธรรมชาติการค้นหาสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้น ศึกษารายละเอียดเชิงลึก โดยไม่ถึงภาพรวมสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกระทบต่อภาพรวมอย่างไร ต้องพิสูจน์สมมติฐานอยู่เสมอ สิ่งที่ทำใช้หรือไม่เพราะอะไร

^๑ สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๒ สัมภาษณ์ รศ.ดร.โคทม อารียา, ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๓) สร้างสร้างพื้นที่ให้เกิดความร่วมมือความร่วมมือเพื่อให้คนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเรา เพื่อที่เราจะได้ความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการทำงานต่อไป ส่วนนี้ต้องมีทั้ง Top Down และ Bottom up และแชร์เรื่องเหล่านี้ให้สังคมองค์กรได้รับทราบอยู่เสมอ

๔) ต้องมีความสามารถในการสื่อสาร สารที่จะสื่อสารวิธีการที่จะสื่อสารเพื่อที่จะทำให้อื่นเข้าใจที่จะเกิดขึ้นสถานการณ์จะเลวร้ายหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการสื่อสารของผู้นำ ดังนั้นผู้นำจะต้องมีทักษะในการเล่าเรื่อง storytelling และมีการเปรียบเทียบอุปมาอุปไมยทำอย่างนี้จะเกิดอย่างนี้มีการสื่อสารด้วยภาพประกอบเพื่อทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น

๕) ต้องสามารถจัดการกับอำนาจตนเองหรือบารมี ดูหนังต้องใช้อำนาจอย่างพอเหมาะพอควรที่จะ ขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันบ้าง ผู้นำจะต้องจัดการ ความขัดแย้ง ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันและการคำนึงถึงความต้องการของทั้งสองฝ่าย ว่ามีความต้องการอย่างไรและจะทำอย่างไรให้เขาพึงพอใจทำอย่างไรให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันหรือยังที่เขาพึงพอใจแต่ทั้งหมดต้องอยู่ภายใต้พื้นฐานของเกณฑ์จริยธรรมส่วนตรงนี้ผู้นำจะต้องเข้าใจจุดยืนที่ต่างกันที่ไม่สามารถลงตัวได้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของคนที่อยู่ฝ่ายตรงกันข้ามกันด้วยเราจะได้พูดคุยหรือสื่อสารได้ตรงกับที่เขาต้องการ

๖) ผู้นำต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีปัญญาปฏิบัติดังนั้นผู้นำต้องเป็นลม Model ให้กับลูกน้องคุณชนให้เป็นแบบอย่างที่ดี การถ่ายทอดแบบอย่างของเราให้เขาอยากเอาไปทำได้เห็นพฤติกรรมของเราและอยากนำไปปรับเปลี่ยน^๓

“ผู้สร้างสันติภาพท้องถิ่น”^๔

“ผู้ที่ยอมรับที่จะสร้างสันติภาพด้วยมือ หรือผู้ที่สร้างสันติภาพด้วยมือของคนในท้องถิ่น ซึ่งมันก็เป็นงานที่หนักหน่วง ซึ่งเป็นงานลักษณะจิตอาสา”^๕

^๓ สัมภาษณ์ พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ, ผู้อำนวยการหลักสูตรเสริมสร้างสังคมสันติสุข สถาบันพระปกเกล้า, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๔ สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สุริชัย หวันแก้ว, ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๕ สัมภาษณ์ ดร.เอกพันธุ์ ปิณฑวณิช, ผู้อำนวยการสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

มิติของผู้เชี่ยวชาญด้านไกล่เกลี่ย

ผู้เชี่ยวชาญด้านไกล่เกลี่ย ได้ให้ความหมายวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นไว้ ดังนี้

“เพื่อนในชุมชนหรือในท้องถิ่น”^๖

“ ผู้นำชุมชนที่จะช่วยสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น ซึ่งอาจหมายถึงคนในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด”^๗

“บุคคลซึ่งทำหน้าที่ให้การเป็นผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีของคนในชุมชนท้องถิ่น หรือดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความสันติภาพภายในชุมชนท้องถิ่น”^๘

“บุคคลซึ่งทำหน้าที่ให้การเป็นผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีของคนในชุมชนท้องถิ่น หรือดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความสันติภาพภายในชุมชนท้องถิ่น”^๙

“เป็นผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะมุ่งเน้นในการการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข ต้องเป็นผู้นำที่เหนือกว่าผู้นำทั่วไป คือผู้นำที่มีเป้าหมายชัดเจนที่จะเป็นผู้นำสันติสุข”^{๑๐}

มิติผู้เชี่ยวชาญด้านพหุวัฒนธรรม

ผู้เชี่ยวชาญด้านพหุวัฒนธรรม ได้ให้ความหมายวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นไว้ ดังนี้

“ผู้นำสร้างสันติสุข”

“ผู้นำที่อยู่เหนือมิติทางศาสนา ความต่างทางด้านวัฒนธรรมโดยใช้มิติการเสมอภาคและทัดเทียมกันของความเป็นมนุษย์ในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในชุมชนไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ผู้นำควรเป็นผู้ที่เข้าใจบริบทของชุมชน กฎเกณฑ์ของชุมชนซึ่งมีความต่างกัน ดังนั้นผู้นำต้องเข้าถึงบริบทนั้นๆและเป็นที่พึ่งของคนในชุมชนได้ หมั่นเจรจาใช้การสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน”^{๑๑}

^๖ สัมภาษณ์ อุดลย์ ชันทอง,อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓..

^๗ สัมภาษณ์ ปรัชญา ตั้งอยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๘ สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุณยะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๙ สัมภาษณ์ ดร.ชลัท ประเทืองรัตน, นักวิชาการผู้ชำนาญการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐} สัมภาษณ์ ว่าที่พันตรี ดร.สมบัติ วงศ์คำแหง, อุปนายกฝ่ายบริหารและผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมวิชาว่าความ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน วัดท่าการ้อง, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

“บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ วางแผน วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้คนในชุมชนในท้องถิ่นได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติท่ามกลางความหลากหลายและความขัดแย้ง”^{๑๒}

“บุคคลหนึ่งที่เติบโตในสถานที่นั้นๆ ด้วยวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ณ ที่นั้น ไม่ว่า ตั้งแต่เกิด หรือการย้ายถิ่นฐานเข้าไปอยู่ที่นี่ แสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นในการใช้ศักยภาพของตนเองสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมโดยเริ่มจากตนเองก่อน และไปสู่บุคคลรอบข้างในครอบครัวสู่เพื่อนบ้าน และสู่ชุมชน แม้ว่าแต่ละบุคคลอาจจะมีลักษณะพื้นฐาน เช่น นิสัย ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ความศรัทธา แต่เมื่อนำมาประสมประสานให้มีความกลมกลืนอยู่ร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ แบบสุขร่วมกัน ทุกข์ร่วมกัน ก้าวหน้าไปด้วยกัน”^{๑๓}

มิติผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้นำ

“เป็นผู้นำต้องมีความเข้าใจบริบทของชุมชน ต้องเข้าใจปัญหาของคนในชุมชนและเข้าถึงชาวบ้าน ผู้นำควรเป็นคนที่มาจากธรรมชาติ คือ อยู่ในชุมชนเข้าใจธรรมชาติของชุมชนและเป็นคนที่สามารถปรับเปลี่ยนความมีฉันทิฐิของคนในชุมชนให้เป็นสัมมาทิฐิได้ โดยต้องมีทักษะที่สามารถโน้มน้าวคนในชุมชนให้เปลี่ยนความคิดไปในทิศทางเดียวกัน”^{๑๔}

“เป็นผู้ที่ไปสร้างออกแบบการสร้างสันติภาพหรือป้องกัน หรือแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้เกิดสันติภาพ”^{๑๕}

“วิศวกรสันติภาพนั้นจะต้องมองทะลุให้ได้ว่าในอนาคตระยะยาวไม่ใช่อีกปีสองปีจะเกิดปัญหาอะไรบ้างเพื่อหาหนทางป้องกันปัญหานั้นและมองไปที่สันติภาพ และวิศวกรสันติภาพต้องมองที่สันติธรรมด้วย สันติภาพจะต้องเป็น Just Peace (Justice) ซึ่งสันติภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อคนในพื้นที่

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี, ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๐กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พ่อดันทร วิษณุ วัฒนอนันต์, รองเลขาธิการสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔} สัมภาษณ์ โกนิฐฐ์ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕} สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นั่นๆรู้สึกว่พวกเขาได้รับความยุติธรรมอันที่จริงแล้วจึงใช้คำว่าสันติธรรมด้วย เพราะสันติภาพจะไม่สามารถยืนอยู่เพียงคำเดียวได้ต้องมีคำว่า Just Peace (Justice)”^{๑๖}

“บุคคลที่ออกแบบควบคุมตรวจสอบกระบวนการในชุมชนในท้องถิ่น ลักษณะหน้าที่คล้ายกับวิศวกรที่ออกแบบและควบคุมการก่อสร้างสุดท้ายตรวจสอบว่าสิ่งที่ได้ทำถูกต้องตามหลักเกณฑ์กระบวนการ ผลที่ออกมาจะทำให้ท้องถิ่นมีความสันติสุขได้อย่างยั่งยืน กล่าวคือได้สร้างดีก่อออกแบบดีแล้วดีนี้สามารถอยู่ได้ตลอดไป”^{๑๗}

“ผู้นำที่อยู่ในท้องถิ่น หรือ ชุมชนนั้น ๆ เป็นผู้ช่วยเปลี่ยน mindset ของคนในชุมชนในท้องถิ่นให้มีสันติ หรือสามารถสร้างคนให้มีสันติ”^{๑๘}

ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารสันติและชุมชน

“ผู้ที่สร้างสันติภาพในระดับท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงผู้นำในท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ที่บริหารงานในเทศบาลรวมถึง ผู้นำท้องที่ที่เป็นผู้ใหญ่บ้านผู้นำชุมชนในส่วนของเทศบาลซึ่งเป็นมือเป็นไม้ในการทำงานของท้องถิ่นจึงไม่ได้ขึ้นตรงกับโครงสร้างภาครัฐดังนั้นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นจึงครอบคลุมผู้นำทั้ง ๓ กลุ่ม”^{๑๙}

“ผู้นำในระดับท้องถิ่นได้แก่เป็นคนที่อยู่หมู่บ้านในตำบลหรือในละแวกเพื่อนบ้านด้วยกัน ซึ่งเขามีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยคลี่คลายความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นนั้นในพื้นที่ ซึ่งโดยหลักๆ ความขัดแย้งที่มักจะเกิดขึ้นและเป็นหัวใจคือจะมีสามส่วน คือ ในครอบครัวคือในบ้าน ในโรงเรียน หรือแม้แต่บ้านกับโรงเรียนก็จะเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ และช่วยกันที่จะทำให้ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะความขัดแย้งด้านความเห็นต่างระหว่างวัย ความเห็นต่างในเรื่องในความคิด หรือในเรื่องอื่นๆคลี่คลายไปได้ทำให้ในครอบครัวและในสถานศึกษาหรือแม้แต่ในวัดด้วยก็สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และกลไกนี้ควรเป็นกลไกของผู้ที่ทำหน้าที่แบบอาสาสมัครและได้รับการช่วยเหลือทางโครงสร้างจากภาครัฐ นี่คือนิยามสันติภาพ คำว่าวิศวกรนี้ก็ดี เพราะว่าสิ่งเขาต้องไปแก้จะมีเรื่องที่ต้องเป็นองค์ประกอบหลายๆอย่างเข้ามา เช่นเรื่อง อารมณ์ อคติ ความคิด การใช้อำนาจ

^{๑๖} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษัฎฐ์ภักดิ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบเชิงจิตใจในหลายๆเรื่องที่ต้องอาศัยวิศวกรที่ต้องศึกษาองค์ประกอบเหล่านี้เพื่อทราบสภาพของปัญหาค้นหาสาเหตุของความขัดแย้งและหาทางออกให้คลี่คลายได้”^{๒๐}

“เห็นทุกคนมีความเป็นมนุษย์รวมถึงจิตสำนึกด้านการให้ความใส่ใจของทุกฝ่ายและให้คุณค่าต่อความต้องการของทุกฝ่าย ต้องฝึกฝนบ่อยๆ”^{๒๑}

“สันติภาพจะเกิดขึ้นได้ เมื่อตัวของผู้นำมีสันติที่ตัวเขาเองก่อน และมีสติเป็นที่ตั้ง”^{๒๒}

มิติของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ ได้ให้ความหมายวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นไว้ ดังนี้

“วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น คือ เป็นผู้ที่สร้างสันติสุขให้กับชุมชน เป็นผู้ประสานความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้กับชุมชน”^{๒๓}

“เป็นบุคคลหรือกลุ่มคนที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในพื้นที่ของตนเอง หรือเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนที่จะใช้พื้นที่ชุมชนเป็นที่การเปลี่ยนแปลงโดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่”^{๒๔}

“บุคคลที่พัฒนาตัวเองให้เป็นผู้มีศักยภาพทั้งด้านองค์ความรู้และการปฏิบัติจากพื้นฐานของความดีงาม เป็นต้นแบบให้กับผู้อื่นและสังคม มีศักยภาพในการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับกลุ่มคนและสังคมให้มองเห็นปลายทางของสันติภาพร่วมกัน”^{๒๕}

“เป็นผู้นำหรือผู้มีอิทธิพลในชุมชนที่สามารถออกแบบชุมชนให้มีสันติสุข”^{๒๖}

^{๒๐} สัมภาษณ์ สุรพล ธรรมรัตน์, นักวิชาการศึกษา อาศรมศิลป์, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑} สัมภาษณ์ กัญญา ลิขณสุทธิ์, สื่อสารอย่างสันติ Lead facilitator of Collaborative Communication Institute, ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒} สัมภาษณ์ ยลชาญ กมลรัตน์, ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้, ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย, ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๓} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ดร. พิมพ์ภัช ดุษฎีอิสริยกุล ผู้จัดการมูลนิธิฟรีดริชเนมานัน ประเทศไทย, ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฎ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พอ.ดร.ก้อง ไชยณรงค์ (โค้ชก้องมาตรฐานวิเศษ), นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

“เป็นนักออกแบบความสุขเพื่อให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งเป็นการการอยู่ร่วมกันในหลากหลายเชื้อชาติทั้งศาสนาและภาษา ทั้งเรื่องอายุและวัย ซึ่งวิศวกรถ้าจะเปรียบก็เหมือนเป็นนักสร้าง เป็นผู้ออกแบบความสุขให้เกิดขึ้นในสังคมนั้นๆ”^{๒๗}

มิติด้านผู้นำชุมชนต้นแบบ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นผู้นำต้นแบบ ได้ให้ความหมายวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นไว้ ดังนี้

“หมายถึง คนที่มีความคิดริเริ่มทำให้สังคมมีสันติสุข”^{๒๘}

“เป็นคนที่ประสานให้เกิดสันติสุขในชุมชน”^{๒๙}

“ผู้นำที่นำความสงบร่มเย็นมาสู่พื้นที่”^{๓๐}

“คนเล็กๆที่อยู่ในท้องถิ่น ที่มีความเชื่อ และก็ทำในสิ่งที่ทำให้เกิดสันติภาพขึ้นมาในท้องถิ่นจริงๆ จากการเริ่มมองเห็นผลกระทบที่จะทำให้เกิดความรุนแรงและอยากจะทำอะไร”^{๓๑}

“นิสัยประนีประนอม ออมชอม รอมซึม ให้คนอยู่ด้วยกันด้วยการให้อภัย เน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น”^{๓๒}

นิยามความหมายวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น จากนানাทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงไว้ มีค่าที่เป็นสาระสำคัญ เช่น เป็นผู้ที่สร้างสันติสุขให้กับชุมชน เป็นผู้ประสานความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้กับชุมชน, สร้างความเปลี่ยนแปลงเน้นการมีส่วนร่วม, เป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพทั้งด้านองค์ความรู้และการปฏิบัติจากพื้นฐานความดีงาม, สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกลุ่มคนให้มองเห็นจุดมุ่งหมายเดียวกันสู่สันติภาพ, เป็นผู้ประสานรวมเปรียบเสมือนน้ำอันชุ่มเย็น, ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ไม่แบ่งแยกด้านเชื้อชาติศาสนา คนที่มีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงานด้านสันติภาพในบ้าน วัด โรงเรียน และร้อยเรียงเชื่อมประสานผู้คนต่างๆ ให้สามารถมาทำงานด้วยกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลวิจัยจากโครงการย่อย ๑ เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขให้ชุมชน ซึ่งมีความครอบคลุมทั้งคุณลักษณะและสมรรถนะของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

^{๒๗} สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ปิ่นทอง วงศ์สกุล, ชุมชนภูผาเงิน, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ปัญญา โตกทอง, ปราชญ์ชาวบ้าน, นักวิจัยท้องถิ่น, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๑} สัมภาษณ์ โจน จันได, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ธัมมาลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

กล่าวโดยสรุปว่า “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” จึงหมายถึง ผู้นำท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาตนเป็นผู้นำต้นแบบ (Role Model) สันติภาพ ที่มีความรู้ เจตคติ ความสามารถและทักษะการใช้สันติวิธีเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดสันติสุขในชุมชนและสังคม มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวมและเป็นแบบอย่างผู้ที่ดำเนินชีวิตที่ดีให้กับชุมชน ที่ผู้นำอื่นสามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำนิยามความหมายนี้ในการกำหนดเป้าหมายปลายทางที่ออกแบบหลักสูตรเพื่อการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะในการเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ดังนั้นในประเด็นผลการศึกษาที่จะนำเสนอต่อไป จึงเป็นการเสนอเกี่ยวกับสมรรถนะของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นและแนวทางการพัฒนาเพื่อนำมาประกอบเนื้อหาและวิธีการที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑.๒ การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะของวิศวกรสันติภาพและแนวทางการพัฒนา

จากการศึกษาของโครงการย่อย ๑ ที่แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณลักษณะของท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ผู้วิจัยนำมาเป็นฐานวิเคราะห์เนื้อหาและนำมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรการอบรมและวิธีการหรือแนวทางที่ใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้หรืออบรมวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นในลำดับต่อ

๔.๑.๒.๑ โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำสรุปประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ๑) วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ ๒) หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแนวทางดำเนินชีวิต ๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ๔) การจัดการความขัดแย้ง ๕) การสื่อสารที่สร้างพลังและเกิดสันติในชุมชน ๖) การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน ๗) การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วม ๘) การสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ และอุดมการณ์

ภาพรวมมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สะท้อนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ของผู้นำท้องถิ่นที่จะพัฒนาสมรรถนะเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ดังนี้

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี

๑. หลักการ ๓ อุดมการณ์ ๔ วิธีการ ๖ ซึ่งย่อมาจากโอวาท ปาฏิโมกข์ ๓ คำหลักสำคัญ คือ สติ ขันติ สันติ นั่นคือตัวหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการ^{๓๓}

๒. มีคุณสมบัติในการมีสติ มีการเจริญสติ อยู่เสมอ การมีความตระหนักถึงภาวะรอบตัวที่ไปเร็ว เร่งรัด^{๓๔}

๓. มีวิสัยทัศน์สามารถมองสิ่งที่เกิดในอนาคตและคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำเพื่อจะได้วางแผน

๔. เป็นนักประชาธิปไตย คือต้องรับฟังคนอื่นโดยเฉพาะการอยู่ในชุมชนที่มีความหลากหลายและความเห็นที่แตกต่าง^{๓๕}

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านไกล่เกลี่ย

๑. ยึดประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน ของประเทศชาติเป็นหลัก และเป็นผู้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน^{๓๖}

๒. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คิดในเชิงบวก มีความตั้งใจจริงในการเข้ามาทำให้ชุมชนและสังคมเกิดสันติสุข^{๓๗}

๓. ควรมีความเป็นผู้นำที่มีความเป็นประชาธิปไตยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานชุมชนเป็นอุดมการณ์ในการทำงานชุมชนท้องถิ่น ตามหลักการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์”^{๓๘}

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สุริชัย หวันแก้ว,ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ, ผู้อำนวยการหลักสูตรเสริมสร้างสังคมสันติสุข สถาบันพระปกเกล้า, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๖} สัมภาษณ์ อุดลย์ ชันทอง,อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๗} สัมภาษณ์ ปรัชญา ตั้งอยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุณยะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๔. ไม่เห็นด้วยกับการใช้ความรุนแรง ไม่นิยมชมชอบในการใช้ความรุนแรง ปฏิเสธการใช้ความรุนแรง มีส่วนร่วม เมื่อเห็นหน้ากันก็จะไม่ค่อยเกิดความรุนแรง^{๓๙}

๕. เป็นคนที่มีเป้าหมายและทิศทางให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขไม่มีการรัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน^{๔๐}

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรม

๑. มีความเข้าใจต่อปัญหาโครงสร้างทางสังคม ความรุนแรง และการกดทับในสังคม และผู้นำจะไม่นิ่งเฉยหากพบเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัว^{๔๑}

๒. มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่จะนำพาให้ชุมชนสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ของแต่ละชุมชนเกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนนั้นๆ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน^{๔๒}

๓. จะต้องเป็นผู้บริหารจัดการความขัดแย้ง มีความใจกว้างท่ามกลางการมีส่วนร่วมของคนชุมชนเพื่อนำไปสู่การมีปฏิสัมพันธ์ที่เข้มข้นของผู้คนที่หลากหลายในชุมชน^{๔๓}

๔. มีความรู้ในการจัดการความขัดแย้ง ทักษะวัฒนธรรม ทักษะในการดึงคนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมสมองเพื่อชุมชน^{๔๔}

^{๓๙} สัมภาษณ์ ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา, นักวิชาการผู้ชำนาญการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ว่าที่พันตรี ดร.สมบัติ วงศ์คำแหง, อุปนายกฝ่ายบริหารและผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมวิชาว่าความ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๑} สัมภาษณ์ ดร. พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์ อาจารย์ประจำสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๓} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี, ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พ่ออ้นครู วิษณุ ชัยญอนันต์, รองเลขาธิการสภาพระสังฆราชาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้นำ

๑. “มีจิตใจมั่นคง” เพราะเวลาที่มีจิตใจที่ดี อยากจะพัฒนาท้องถิ่น อุดมการณ์ของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น คือ การแบ่งเวลาชีวิตทุ่มเทกับงานสามารถสละเวลาส่วนตัวได้ การแบ่งเวลาส่วนตัวและบริหารชีวิตครอบครัวตนเองเพื่องานส่วนรวมได้^{๔๕}

๒. “ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (จักษุมา) มีเป้าหมายที่ชัดเจนและนำพาชุมชนไปสู่เป้าหมายนั้นโดยผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (สัมพันธโน) สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้เกิดกับคนในชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และสามารถจัดการบริหารคนและงานให้สอดคล้องกัน (วิธูโร) เพื่อให้ชุมชนพัฒนาไปอย่างยั่งยืนด้วยคุณธรรมนำพาสันติสุขให้เกิดแก่ชุมชน” โดยใช้หลักคิด คือ ร้อยนักคิด สิบนักปฏิบัติ หมายถึงคนที่คิดมีมากมายใครก็ได้ฝันได้แต่คนที่จะปฏิบัติให้เกิดผลนั้นมีน้อยและต้องใช้เวลา^{๔๖}

๓. “เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องสันติภาพ peace education เข้าใจและมีการเรียนรู้ความหลากหลาย สามารถทำงานในชุมชนด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ใช่ความรู้รุนแรงเมื่อเกิดความขัดแย้ง”^{๔๗}

๔. ผู้นำอาจไม่เก่งทุกเรื่องแต่รู้จักใช้คนให้ถูก แต่ผู้นำต้องรู้จักเลือก รู้จักใช้คนให้เป็น และผู้นำต้องมีอุดมการณ์ที่จะทำเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ที่จะนำพาให้เดินหน้าไป ต้องชวนคนในชุมชนทำแล้วชี้ให้เห็น และผู้นำปัจจุบันต้องมีการร่วมมือกับคนในชุมชนนั้นๆ (Mass Collaboration) ทำให้มีประสบการณ์นั้นๆ เพราะปัจจุบันไม่ใช่ผู้นำแบบขี่ม้าขาวมาคนเดียวแล้ว ฉะนั้นผู้นำต้องร่วมไม่ร่วมมือกับชุมชนทั้งหลาย ฉะนั้นกระบวนการจะสร้างผู้นำก็ต้องให้เขาเรียนรู้วิธีดังกล่าว^{๔๘}

^{๔๕} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษ์ภูมิภักดิ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๖} สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๗} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาดลตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๔๘} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารสันติชุมชน

๑. “มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายชัดเจน มีการกำหนดคาดการณ์ล่วงหน้าว่าในอนาคตต้องเป็นอย่างไร มีการวางแผนทิศทางที่ชัดเจน และทำที่สามารถปรับและยืดหยุ่นได้”^{๔๙}

๒. “มองว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญเป็นพื้นฐาน” ผู้นำให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ การมีส่วนร่วมของการตัดสินใจของชุมชนและเมื่อมีความขัดแย้งก็สามารถจัดการปัญหาความขัดแย้งเหล่านี้ได้

๓. “เห็นทุกคนมีความเป็นมนุษย์ รวมถึงจิตสำนึกด้านการให้ความใส่ใจของทุกฝ่าย และให้คุณค่าต่อความ”^{๕๐}

๔. ต้องการของทุกฝ่าย ต้องฝึกฝนบ่อยๆ”^{๕๑}

๕. “ มีความเมตตากรุณาในใจ มีความมูทิตา มีอุเบกขา ต้องอยู่ในใจ เพราะว่าถ้าเขามีความเมตตามากก็จะอยากเห็นผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเข้าไปยุ่งมากก็ต้องมีความชื่นชมกับสิ่งต่างๆในเชิงบวก เวลาทำงานก็ต้องรู้จักวางอุเบกขาวางใจเป็นกลาง ต้องยึดถือสันติภาพ พาผู้คนไปสู่สันติ ต้องเข้าใจยอมรับความเห็นต่างและเรียนรู้ เข้าใจเคารพในความเป็นมนุษย์ที่แต่ละคนก็มาจากที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านภาษาและวัฒนธรรม”^{๕๒}

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

๑. “ผู้นำจะต้องค้นหาให้เจอว่าวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนของเราคืออะไร แล้วนำมาอุดมการณ์นั้นมาส่งเสริมให้วิสัยทัศน์เรื่องนั้นๆ ของชุมชน จนทำให้คนในชุมชนหลงเสน่ห์ของอุดมการณ์นั้นให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอและยั่งยืน การพัฒนาผู้นำจะเกิดขึ้นได้วิธีหนึ่งคือนำคนที่มีอุดมการณ์คล้ายๆ กันหรือแตกต่างกันก็ได้ให้มาทำงานร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ทั้งคนที่คิดเหมือนและคิดต่างกัน ทำให้ได้มุมมองใหม่ในการทำงาน”^{๕๓}

^{๔๙} สัมภาษณ์ ยลชาญ กมลรัตน์, ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้, ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย, ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๐} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๑} สัมภาษณ์ กัญญา ลิขณสุทธิ์, สื่อสารอย่างสันติ Lead facilitator of Collaborative Communication Institute, ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๒} สัมภาษณ์ สุรพล ธรรมรัตน์, นักวิชาการศึกษา อาศรมศิลป์, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๓} สัมภาษณ์ พอ.ดร.ก้อง ไชยณรงค์ (โค้ชก้องมาตรฐานวิเศษ), นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๒. ต้องมองภาพใหญ่คือสันติสุขของประเทศชาติ และย่อยมาถึงท้องถิ่นและชุมชนของเขาวิธีพัฒนาและสร้างผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้คือต้องให้ความรู้เขา โดยการสร้างโมเดลจำลอง เพื่อเราจะได้ดูแล้ววิธีคิดและวิธีการให้กับเขาว่าบางที่เขาอาจจะนึกไม่ถึงนี่ก็ไม่ได้มีแนวทางร่วมกัน^{๕๔}

๓. วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ผู้นำที่จะนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุข คือการให้คนในชุมชนเป็นศูนย์กลางเพื่อที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง ผู้นำเองก็มี ๒ แนวคิด คือ ผู้นำมาจาก Born Reader หรือ Train Reader คือ เกิดมาแล้วมีความเป็นผู้นำเลย กับอีกอย่างคือ เกิดมาแล้วมีความเป็นผู้นำบางอย่างอยู่ในตัวแล้วเราก็เหมือนกับจะต้องฝึกความเป็นผู้นำให้เพิ่มขึ้น โดยส่วนตัวแล้วเชื่ออันที่สอง เพราะถึงแม้ว่าคนเราถึงแม้จะเกิดมา Born Reader มีความเป็นผู้นำติดตัวมาแต่ถ้าหากว่าเราไม่ได้ขัดเกลาและฝึกฝนเราก็ไม่สามารถที่จะมีวิสัยทัศน์ที่ไกลและก็มองเพื่อคนอื่นผลประโยชน์ต่อพื้นที่ของตัวเองได้อย่างรอบด้าน^{๕๕}

๔. ยึดความสงบสุข (สันติ) ที่เป็นจุดร่วมของผู้คนและสังคมเป็นผู้นำพาความสันติด้วยวิธีคิด มุมมองแห่งความเข้าใจความจริงของชีวิตพัฒนาตัวเองเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ^{๕๖}

๕. วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ของผู้นำจะต้องทำงานเพื่องาน มีอุดมการณ์ในการสร้างความสุขให้กับผู้คนในชุมชนนั้นๆ ก็คือต้องตัดความสุขส่วนตัว และต้องตัดเรื่องความเห็นแก่ตัว ดังนั้นผู้นำที่จะนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุขได้ จะต้องเป็นผู้นำที่พร้อมจะเสียสละความสุขของตนเอง แม้จะต้องเจอสถานการณ์ที่ต้องเหน็ดเหนื่อยเพียงใดก็ตาม โดยต้องมีความเสียสละเป็นอันดับหนึ่ง โดยสรุปคือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์คือต้องทำงานเพื่องานและมีอุดมการณ์เพื่อสร้างความสุขให้กับประชาชน^{๕๗}

ทักษะของผู้นำชุมชนต้นแบบ

๑. มีวิสัยทัศน์ที่จะเรียนรู้ รับฟังผู้อื่นทั้งในชุมชนและต่างชุมชน สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนได้ดี มีอัธยาศัยดี พยายามทำความเข้าใจผู้อื่น^{๕๘}

^{๕๔} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๕} สัมภาษณ์ ดร. พิมพ์ภัช ดุษฎีอิสริยกุล ผู้จัดการมูลนิธิปริตริชเนมานัน ประเทศไทย, ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๖} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๗} สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๕๘} สัมภาษณ์ ปิ่นทอง วงศ์สกุล, ชุมชนกุฎีจีน, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๒. เอาหลักธรรมมาแก้ปัญหาสังคมโดยเฉพาะความรู้วิชาการเรื่องทางโลก^{๕๙}

๓. ต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อม และเข้าใจทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัว ช่างสังเกต และทดลอง^{๖๐}

๔. มองให้เห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่นำความเสื่อมมาสู่ชุมชน เช่น ยาเสพติด อบายมุข ผู้นำเช่นผู้ใหญ่บ้านหรือกำนันต้องทำตัวเป็นแบบอย่างคือ ไม่กินเหล้า ไม่เสพยา ไม่ขาย ไม่เปิดบ่อน ไม่เล่นการพนัน^{๖๑}

๕. แนวทางการพัฒนา จัดอบรมให้มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ของผู้นำ ๓ ข้อ คือ ๑. จักขุมฯ สามารถมองเห็นการณ์ไกลก็คือมีวิสัยทัศน์ เห็นความเจริญ เห็นความเสื่อมในปัจจุบันและในอนาคตได้ ๒. วิทูโร มีความสามารถในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการในชุมชนโดยไม่เห็นแก่ความเป็นพวกพ้อง และข้อ ๓. นิสยสัมปันโน คือ ผู้นำต้องมี มนุษยสัมพันธ์ เอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้อื่น^{๖๒}

๒) การเป็นแบบอย่างของผู้นำเพื่อสร้างชุมชนสันติสุข

ภาพรวมมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สะท้อนเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างของ ผู้นำเพื่อสร้างชุมชนสันติสุขที่จะพัฒนาสมรรถนะเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ดังนี้

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี

๑. ยึดหลักไตรสิกขา เพราะหลักไตรสิกขาเป็นทั้งเครื่องมือและ Process ของการ สร้างวิศวกรสันติภาพ ทั้งในแง่ของพฤติกรรม ในแง่ของจิต และในแง่ของปัญญา

๒. มีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีการเจริญสติภายในพร้อมกับพิจารณา กับ ความสัมพันธ์ภายนอกที่มีการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับสรรพสิ่งที่อยู่รายรอบตัว

๓. พึ่งตนเองได้ ไม่เบียดเบียนคนหรือธรรมชาติมากเกินไป เก็บหอมรอมริบ มี ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ถือว่าใครเป็นศัตรูคู่อริ เป็นคนที่เปิดกว้าง

๔. รู้จักว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ อะไรควรพูดไม่ควรพูด ให้พอดี เพื่อที่จะมีสติอยู่ ตลอดเวลา

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ธัมมาลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๐} สัมภาษณ์ โจน จันได, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๑} สัมภาษณ์ พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านไกล่เกลี่ย

๑. ควรมีศีล ๕ เป็นหลักปฏิบัติในชีวิต เป็นหลักประจำใจ
๒. ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง มีความประพฤติที่ดี มีจริยธรรม เป็นผู้เสียสละ ไม่เอาเปรียบ ทุ่มเท ใจเป็นกลางและเป็นธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว
๓. นำหลักธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะผู้นำควรนำหลักสังคหวัตถุมาใช้เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน
๔. การปฏิบัติอยู่ในกรอบ อยู่ในร่องในรอย แสดงออกให้เห็น ในเรื่องของความยุติธรรม ต้องให้ความเคารพกฎกติกา ไม่ละเมิด
๕. แนวทางในการพัฒนา ต้องจัดอบรมบ่อยๆ ฝึกให้มีจิตอาสาตั้งแต่ระดับสถานศึกษา มีการฝึกอบรม ให้การเชิดชูเกียรติเพื่อส่งเสริมให้เป็นผู้ที่อยากทำงานเพื่อสังคม

ทัศนะของผู้นำชุมชนต้นแบบ

๑. ตัวเป็นแบบอย่าง ไม่ว่าเราจะชวนให้คนอื่นทำอะไรเราต้องทำเป็นก่อนโดยร่วมลงมือทำงานกับคนในชุมชน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง อาจใช้หลัก "ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เป็นแบบอย่าง"
๒. มีปรีชาไหวพริบและโยนิโสมนสิการ ประการแรก ฝึกการใช้หูใช้ตาให้เกิดประโยชน์ทางปัญญา ผู้นำต้องหมั่นชวนหาความรู้ หมั่นไปเยี่ยมเยียนผู้คนในชุมชน
๓. แนวทางการพัฒนา เชิญคนในชุมชนมาทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น กิจกรรมพายเรือเก็บขยะในแม่น้ำเจ้าพระยา กิจกรรม pop-up คือวิ่งไปเก็บขยะไปและนำขยะนั้นไปรีไซเคิลให้เกิดประโยชน์ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธวัฒนธรรม

๑. ต้องเข้าถึงแก่นธรรมของศาสนาตนเอง เข้าใจสภาพที่มันเป็น เข้าใจว่าอะไรที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์
๒. ดำเนินชีวิตตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนาหรือศาสนาของตน เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักพรหมวิหาร ๔
๓. กล้าเสี่ยงไม่กลัวต่ออุปสรรคในการพัฒนา และมองชีวิตมนุษย์ทุกคนว่ามีคุณค่า มีความเท่าเทียมกัน

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้นำ

๑. มีจิตเมตตา กรุณา แสดงถึงความเป็นกลาง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่อคติไม่ลำเอียง ซึ่งครอบคลุมของผู้นำที่ดีพอเพียงมีจิตเมตตา วางตัวเป็นกลาง^{๖๓}

๒. ยึดผลประโยชน์ที่จะเกิดแก่ส่วนรวม ทำให้ชุมชนเห็นเป้าหมายความสำเร็จนั้น อาศัยความร่วมมือร่วมใจกันก็สามารถถึงจุดหมายนั้นได้^{๖๔}

๓. เป็นแบบอย่างของผู้นำเพื่อสร้างชุมชนสันติสุข คือ รู้จักตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเองได้ transform ตนเองให้เกิดสันติภาพ มีรูปแบบความคิดที่เป็นสันติ เป็นผู้นำแบบ facilitator ไม่ใช่ผู้นำแบบสั่งการ มีความรู้เรื่องการจัดการกระบวนการ มีความคิดแบบ transformation ได้^{๖๕}

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารสันติ

๑. มีความสุขุม นุ่มลึก เป็นเป็นแบบอย่างที่ดี คิดดีทำดี มีทักษะคติเชิงบวก มีศีลมีธรรมเป็นพื้นฐาน ฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่เอาตนเองเป็นที่ตั้ง ทำตัวให้น่าเชื่อถือทั้งการกระทำและคำพูดเป็นไปในทิศทางที่ดี^{๖๖}

๒. เป็นแบบอย่างที่ดีคือ การให้เกิดการยอมรับการเป็นจิตอาสา

๓. ผู้นำต้องรู้ตัวเองก่อนและก็รู้ผู้อื่น^{๖๗}

๔. มีความอดทน การฟัง อดทนอดกลั้นต่อความขุ่นเคือง ต้องฟังความเห็นต่าง ต้องรับความวิพากษ์วิจารณ์เข้ามาในใจ ต้องมาฝึกให้เป็นวิถีชีวิต การฟังในเห็นทันอารมณ์ การพูดโดยการไม่ตัดสิน การพูดอย่างไรไม่ให้คนฟังรู้สึกต้องปกป้องตัวเอง การพูดที่เก่งในการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่ความคิดและเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น การพูดแสดงความเห็นของตัวเองอย่างชัดเจน

^{๖๓} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษ์ภูมิภักดิ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๔} สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ยลชาญ กมลรัตน์, ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้, ประสานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย, ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๗} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

คล่องแคล่ว สบายๆ ไม่จำเป็นต้องแสดงอารมณ์เด่นชัด เพื่อให้คนมายอมรับความคิดเห็นเรา ภาษา
กาย ภาษาใจ การฝึกให้ตัวเองมีความตื่นรู้มีสติ^{๖๘}

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

๑. “หลักการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างและแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้นำสร้างชุมชน
สันติสุข อาจารย์เชื่อว่าคนทุกคนมีความเป็นสืหา มีความเป็นตัวของตัวเอง มีแบบอย่างของตัวเองแต่
ว่า ซึ่งไม่ว่าจะเป็นยังไงหลักปฏิบัติคือจะต้องโอบรับและเปิดกว้างทางความคิดของคนในชุมชน คือถ้า
เราเป็นผู้นำที่เปิดกว้างโอบรับความคิดเห็นต่างๆ และเปิดพื้นที่ให้คนได้มีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยน
แบ่งปันประสบการณ์ของความคิดความเห็นของคนในนั้นมันก็จะสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยคนใน
ชุมชน มันจะทำให้ไปได้ไกลมากกว่าการอยู่กับคนๆเดียว”^{๖๙}

๒. “เรียนรู้ เปิดใจ รับฟัง เข้าใจ ยอมรับ และพร้อมปรับเปลี่ยน”^{๗๐}(ดร.จตุพร วิศิษฐ์
โชติอังกูร)

๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ภาพรวมมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สะท้อนเกี่ยวกับการเสริมสร้าง
ความสัมพันธ์ชุมชนให้เกิดสันติสุขเพื่อสร้างชุมชนสันติสุขที่จะพัฒนาสมรรถนะเป็นวิศวกรสันติภาพ
ท้องถิ่น ดังนี้

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านการไกล่เกลี่ย

๑. ความสัมพันธ์จะช่วยสนับสนุนให้เกิดความรักและความผูกพันระหว่างผู้นำกับคน
ในชุมชน ซึ่งต้องเน้นการสร้างการยอมรับมากกว่าเน้นแค่สร้างให้เกิดชื่อเสียง และต้องเน้นการดำเนิน
กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเป็นหัวใจ
สำคัญ

๒. ต้องเป็นนักเชื่อม เชื่อมสะพานไม่ก่อกำแพง การเชื่อมความสัมพันธ์ ถ้าเกิดความ
รุนแรงแล้วต้องเชื่อมให้มากขึ้นทำงานหนักมากขึ้นต้องมีหัวใจในการเสียสละมากขึ้น ถ้ายังไม่เกิดความ
ขัดแย้งก็เชื่อมกันเบาๆ เช่นเห็นหน้ากันสม่ำเสมอ

^{๖๘} สัมภาษณ์ สุรพล ธรรมรัตน์, นักวิชาการศึกษา อาศรมศิลป์, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๖๙} สัมภาษณ์ ดร. พิมพ์ภัช คุชฌีอัสริกุล ผู้จัดการมูลนิธิปริตริชเนมานัน ประเทศไทย, ๑๐ กรกฎาคม
๒๕๖๓.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้,
๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๓. ความสัมพันธ์เป็นเรื่องแรกของการสร้างสันติสุข ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชาวบ้านในชุมชน จะนำไปสู่ความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในยามมีภัยยามป่วยไข้

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านผู้นำต้นแบบ

๑. ผู้นำควรยึดหลักความเสมอภาค พูดคุยได้กับทุกคน ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาพูดคุยในทำที่ไม่เหมาะสม มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ชุมชนจัดเพื่อให้คนในชุมชนได้เข้ามาร่วมกิจกรรมตามลำดับและทั่วถึงไม่เห็นแก่ความสนิทสนมส่วนตัว

๒. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน คือหัวใจของคำว่าสันติภาพในชุมชน เพราะว่าความสัมพันธ์ในชุมชน เป็นสิ่งเดียวที่ทำให้คนอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขที่สุด

๓. ความสัมพันธ์จึงเป็นเรื่องแรกๆที่ผู้นำต้องสร้างให้เกิดขึ้นก่อน และควรระมัดระวังหากมีเงินเข้ามาเพราะความสัมพันธ์อาจขาดสะบั้น จึงต้องกำกับด้วยหลักธรรมะ

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรม

๑. ควรให้เข้าใจหลักการที่ว่า การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนนั้นจะไม่ยึดติดอยู่แค่กิจกรรมเชิงสังสรรค์ งานเลี้ยงต่างๆ เท่านั้น แต่มันอาจจะมีวิธีการใหม่ๆ วัฒนธรรมใหม่ๆ เช่น การชวนกันมาพูดคุย สานเสวนา ในประเด็นปัญหาหรือข้อท้าทายใหม่ ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในชุมชน เป็นต้น

๒. มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน จึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสันติภาพในชุมชน แนวทางการพัฒนานั้นสร้างความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับชุมชน ไม่มุ่งการสร้างชื่อเสียง แต่ต้องสร้างการยอมรับ เน้นการมีส่วนร่วมและต้องทำอย่างจริงจัง มีความจริงใจ และสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน

๓. ผู้นำในชุมชนมีหน้าที่ต้องทำลายกำแพง comfort zone นี้ให้เยาวชนหรือผู้คนในชุมชนได้เข้ามาเรียนรู้พูดคุยทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีปรัชญาของสังคมอัฟริกาที่ว่า "I am because we are" แสดงให้เห็นว่าไม่มีมนุษย์คนใดอยู่โดดเดี่ยวต้องอยู่ท่ามกลางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้นำ

๑. ผู้นำมีความใส่ใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนำมาวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกิดขึ้นอย่างไร จุดที่บุคคลความขัดแย้งระหว่างบุคคล ดังนั้นผู้นำสันติภาพท้องถิ่นหรือวิศวกรจึงมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนถ้าจะทำให้ผู้นำท้องถิ่นสามารถเข้าไปคลุกคลีด้วยกับทั้งกลุ่มตัวเองจะต้องเป็นคนที่ไม่ใจสนใจเข้ากับทุกคนได้วางตัวเป็นกลาง^{๗๑}

๒) การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนมีความสำคัญกับผู้นำสันติภาพ ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์ของคนในชุมชนท้องถิ่นของตัวเองให้ได้ สร้างความศรัทธาให้มกับเขาเพื่อเดินหน้าพัฒนาชุมชนร่วมกันและเป็นแนวทางเดียวกันโดยอาศัยคุณธรรมในใจของผู้นำและความจริงใจที่มีต่อชุมชน^{๗๒}

๓) ทักษะการสร้างสร้างความสัมพันธ์ชุมชนให้เกิดสันติสุข การจัดการความขัดแย้ง การมีทักษะการสื่อสาร ทั้งสามทักษะ จำเป็นต้องให้เกิดในผู้นำที่จะสร้างสันติสุขในชุมชน ดังนี้ ผู้นำชุมชนให้เกิดสันติ จำเป็นต้องทำงานในชุมชน ทำงานร่วมกับชุมชน สร้างให้เกิด engagement ต้องทำงานร่วมกับชุมชน เพราะทำงานคนเดียวไม่ได้ ทั้งนี้คำว่า ผู้นำชุมชนฯ อาจแบ่งออกเป็น ๒ แบบ คือ ผู้นำชุมชนแบบทางการ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อีหม่าม กับ ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ^{๗๓}

๔) การเป็นผู้นำท้องถิ่นการเห็นอกเห็นใจกันการฟังการเปิดใจอยู่ในกรอบนี้^{๗๔}

๕) การสร้างสัมพันธ์คือการสื่อสารแบบสร้างสรรค์ คือการเข้าไปแล้วไม่ควรตำหนินั้น แล้วกล่าวว่าตนเองจะทำได้ดีกว่า ถ้าทำเช่นนั้นก็จะยากในการสร้างความสัมพันธ์ ควรมีการชวนกันทำให้เห็นและเป็นแบบอย่างในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ว่าเป็นอย่างไร ไม่ควรเริ่มการสื่อสารแบบ negative approach

^{๗๑} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปักษ์ภูมิ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๒} สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๓} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๔} สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๖) ต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะคติเชิงบวกและต้องมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตลอดเวลา การจัดการความขัดแย้งเป็นคุณลักษณะที่ผู้นำพึงเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสันติสุข^{๗๕}

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารสันติชุมชน

๑. “มีความสำคัญมากเพราะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ เพราะว่าความขัดแย้งต่างๆในชุมชนนั้นมีอยู่แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ที่สันติสุขสำคัญ เพราะการมีสันติภาพสันติสุขในชุมชนเป็นเรื่องสำคัญ ช่วยลดความขัดแย้งได้”^{๗๖} (อ.ยลชาญ)

๒. การสร้างความสัมพันธ์ต้องอยู่ในหัวใจของผู้นำคนที่ทำงานเรื่องนี้ การรู้จักตนเอง รู้จักคนอื่น เห็นแบบอย่างที่ดีแล้ว (อ.ธนัชฐา)

๓. เรียนรู้และคำนึงถึงด้านวัฒนธรรมและสังคมในชุมชนนั้นๆ * คำถามข้อนี้ผู้ทรงไม่ได้ตอบตรงๆแต่ผู้วิจัยนำมาจากการพูดคุยในข้ออื่นๆ (อ.กัญญา)

๔. คนที่สามารถนำพาผู้คนย้อนมามองตัวเอง คิดบวก พุดดี พุดอย่างมีเมตตา ฟังดี ฟังแบบสงบนิ่ง

๕. ผู้นำชุมชนสันติภาพ ก็ควรทำหน้าที่คล้ายกับ อสม. เขาสามารถทราบว่าในชุมชนนั้นมีพื้นที่จุดใดกำลังมีความขัดแย้งหรือมีแนวโน้มที่อาจจะเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ก็จะสามารถช่วยได้^{๗๗}

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

๑. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ของชุมชนให้เกิดสันติสุข คือต้องลงพื้นที่จริง มีการลงมือทำจริง^{๗๘}

๒. เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำสันติภาพในการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนให้เกิดสันติสุข (Peace Community) โดยการกระตุ้น ชี้นำให้เป็นเป้าหมายร่วมของสันติระดับชุมชน^{๗๙}

^{๗๕} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๖} สัมภาษณ์ ยลชาญ กมลรัตน์, ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้, ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย, ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๗} สัมภาษณ์ สุรพล ธรรมร่มดี, นักวิชาการศึกษา อาศรมศิลป์, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๘} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๗๙} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๓) การจัดการความขัดแย้ง

ภาพรวมมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สะท้อนเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งที่จะพัฒนาสมรรถนะเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ดังนี้

ทักษะผู้เชี่ยวชาญด้านไกล่เกลี่ย

๑. ผู้นำส่วนใหญ่ไม่เคยได้เรียนรู้กระบวนการจัดการความขัดแย้ง เพียงแต่อาศัยวัฒนธรรมเดิม ๆ ในสังคมไทย เช่น การประนีประนอม การเจรจา การลดหย่อนผ่อนปรน แนวทางในการพัฒนา ก็ต้องให้ผู้นำเข้ามาอบรมเรียนรู้กระบวนการจัดการความขัดแย้งที่ถูกต้อง ได้ทดลองฝึกปฏิบัติ

๒. จำเป็นต้องเรียนรู้เป็นทักษะที่สำคัญ ต้องเข้าใจเรื่องธรรมชาติของความขัดแย้งว่ามีกี่ชนิด ต้องเรียนรู้แล้วต้องทำให้ได้ด้วย ไม่ใช่เรียนรู้เพียงทฤษฎี ต้องช่วยกันเตือนสติกันเองในหมู่ นักสันติด้วยกัน

ทักษะผู้ดำเนินผู้นำต้นแบบ

๑. การจัดการความขัดแย้งเป็นเครื่องมือหลัก ในการทำให้ชุมชนเกิดสันติสุข ความขัดแย้งทั้งหลาย ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่เป็นธรรม ฉะนั้นผู้นำต้องเป็นคนมีความเที่ยงตรงกับทุกคน และมองทุกคนเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม มีพรหมวิหาร ๔ และไม่มีอคติ ๔

๒. ผู้นำต้องศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์ความขัดแย้งที่เคยเกิดขึ้นในชุมชน นำมาศึกษาทบทวนและถอดบทเรียน ผู้นำควรจัดกิจกรรมหรือจัดอบรมให้ผู้คนในชุมชนมีความรักความสามัคคี เรียนรู้ถึงผลเสียของความแตกแยกและความเสียหายที่เกิดขึ้น

ทักษะผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรม

๑. ผู้นำต้องมองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่ดี เรียนรู้และเข้าใจบริบทประวัติศาสตร์วัฒนธรรม ความเป็นมาของท้องถิ่นของชุมชน ความหลากหลายของชุมชน เช่น ฐานะ เครือญาติ เป็นต้น

๒. ผู้นำสันติสุข ต้องจัดการความขัดแย้งได้ดี เพราะความขัดแย้ง เป็นหายนะของสันติสุขในชุมชน การที่ผู้นำมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง มีแผนจัดการความขัดแย้งในชุมชนของตนเอง จะช่วยให้ลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้

๓. เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้นำควรมีแนวทางหรือวิธีการชวนให้เขามาพูดคุย เพื่อคลี่คลายปัญหาร่วมกัน การเป็นตัวกลางในการสร้างความเข้าใจ โดยผ่านวัฒนธรรมการพูดคุยให้มากขึ้น

ทักษะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้นำ

๑. ทักษะการจัดการความขัดแย้งสำคัญมากสำหรับผู้นำ ถ้าผู้นำไม่มีทักษะในการจัดการ
๒. ต้องเป็นนักต่อรองที่ดีนั่นหมายถึงเรามีข้อมูลของทุกฝ่ายและมาทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเจรจา เพื่อหาทางออกที่ดีร่วมกัน^{๘๐}
๓. ใช้วิธีการจัดการแบบพระพุทธเจ้าคือไม่ใช้กำลัง อำนาจ ใช้การแก้ที่เหตุของปัญหา ซึ่งจะทำให้แก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นได้ถึงความต้องการอย่างแท้จริง คือ การแสวงจุดร่วม สงวนจุดต่างของคู่ขัดแย้ง^{๘๑}
๔. ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง คือ ต้องมีการยอมรับกันและกัน ยอมรับความคิดของกันและกัน ยอมรับฟังให้มาก เพราะการยอมรับกันจะช่วยลดความขัดแย้ง^{๘๒}
๕. ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้การจัดการความขัดแย้ง เริ่มต้นจากการพัฒนาภายในก่อน^{๘๓}
๖. ผู้ที่เป็นผู้นำที่จะเข้าไปทำกระบวนการความขัดแย้งต้องเข้าใจก่อนว่าไม่สามารถทำให้ความขัดแย้งหมดไปจากโลกนี้ได้ แม้แต่การบริหารจัดการความขัดแย้ง ก็ไม่สามารถขจัดได้แต่สามารถเข้าสู่กระบวนการ ที่เรียกว่า Conflict transformation คือการเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งไปสู่ความสร้างสรรค์อย่างไร ทำความเข้าใจก่อนว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นเรื่องธรรมดา , หลักการแก้ปัญหาเดิม ๆ ที่เรียกว่า การแก้ปัญหาแบบแก้แค้นเช่นการฟ้องร้องฟ้องศาล หลักการแก้ปัญหา กระแสหลัก แต่ถ้าแบบสันติคือ ควรใช้การแก้ปัญหาทางเลือก Alternative dispute resolution – (ADR) หมายถึง การระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้วิธีฟ้องศาลมีเครื่องมือหลายอย่างและควรเข้าใจเรื่องADR อย่างชัดเจน ว่าการเจรจาไกล่เกลี่ย Mediation มิใช่การเกลี้ยกล่อมมิใช่การต่อรองแต่เป็น

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปักษ์ภูมิภักดิ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๑} สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๒} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๓} สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

กระบวนการที่จะหาข้อยุติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายฉะนั้นการเข้าใจสิ่งนี้อย่างลึกซึ้ง การ Negotiations เป็นเรื่องสำคัญและต้องเข้าใจที่จะไม่เจรจาแบบเดิม ๆ^{๘๔}

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารสันติชุมชน

๑) เน้นการมีส่วนร่วมส่วน ความขัดแย้งจะเข้าไปอยู่ในตอนกระบวนการจัดการ การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจะเป็นแบบขั้นบันไดมี ๘ ขั้นตอนหลังมีการปรับเปลี่ยนเอาปลายผลของการมีส่วนร่วมมาชี้ให้เห็นว่าสำคัญอย่างไร^{๘๕}

๒) ความสามารถในการทำให้เกิดความลงรอยกัน หากทางขจัดความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ในชุมชน คือการยอมรับ และขจัดความแตกต่างที่สำคัญออกไป เพื่อให้เป็นจุดร่วมจะได้มาแทนที่ จุดร่วมที่เกิดมาจากที่ทั้งสองฝ่ายได้เห็นจุดดีของกันและกันกลายมาเป็นจุดร่วมกัน เพื่อนำมาสู่การลงมือร่วมกันทำงานต่อไป เรื่องการจัดการความขัดแย้งจึงสำคัญมาก ๆ ต้องวิเคราะห์สาเหตุของความขัดแย้งเป็นและก็คิดหาทางออกได้^{๘๖}

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

๑) การพัฒนาทักษะผู้นำเรื่องการจัดการความขัดแย้งต้องฝึกให้เขาเรียนรู้ถึงข้อดีข้อเสียของความขัดแย้ง ใช้กิจกรรมนำให้เขาเห็นถึงผลเสียของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เขาจะได้มีแนวคิดในการนำไปปรับใช้ในชุมชนของเขา^{๘๗}

๒) เมื่อมีความขัดแย้งในชุมชนคนจะมองหาผู้นำก่อนเป็นอันดับแรก ว่าใครจะมาช่วยเขาแก้ปัญหาได้ เพราะฉะนั้นการที่จะมีวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นคุณลักษณะที่สำคัญที่ต้องมีคือการจัดการความขัดแย้งและเขาต้องเป็นคนใจกว้างและรับฟังผู้อื่นในพื้นที่ และเคารพกับเสียงของคนในชุมชน^{๘๘}

^{๘๔} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๕} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๖} สัมภาษณ์ สุรพล ธรรมรัตน์, นักวิชาการศึกษา อาศรมศิลป์, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๗} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๘๘} สัมภาษณ์ ดร. พิมพรภัช ดุษฎีอิสริยกุล ผู้จัดการมูลนิธิปริตริชเนมานัน ประเทศไทย, ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๓) เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้นำสันติภาพ โดยเป็นแบบอย่างให้กับผู้คน และสังคมในแต่ละระดับด้วยทักษะที่หลากหลาย บนพื้นฐานความเข้าใจมนุษย์^{๘๙}

๕) การสื่อสารของผู้นำที่ทำให้ชุมชนสันติสุข

ภาพรวมมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สะท้อนเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้นำที่จะ พัฒนาสมรรถนะเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ดังนี้

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี

๑. การพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำ ก็เป็นส่วนหนึ่งใน มรรค ๘ ดังเช่น ในเรื่องของศีล เป็นเรื่องพฤติกรรม ต้องใช้สมาธิมาจา เพราะสมาธิมาจาเป็นเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานพูดคุยในชุมชน

๒. การสื่อสารที่ผู้นำพึงมีในการสร้างชุมชนให้เกิดสันติสุขคือการทำให้คนเข้าใจความจริง ไม่ใช่ตัดสินอะไรถูกอะไรผิดก่อนที่จะเข้าใจความจริง

๓. ทักษะการเขียนมีความสำคัญมาก การสื่อสารผ่านอารมณ์ การสื่อสารที่ใช้ท่าทางก็มีความสำคัญ nonverbal communication การสื่อสารที่มากับความสุนทรีย์ เช่น คนในชุมชนการเล่นดนตรี ผ่านภาพวาด เป็นต้นเพื่อให้สื่อสารได้ครบทุกด้าน

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านผู้นำต้นแบบ

๑. ผู้นำต้องเริ่มต้นยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ฟังให้มากจะรู้ปัญหาของชุมชน มองปัญหาเป็นศัตรูโดยไม่มองคนเป็นศัตรู เมื่อรู้ปัญหาก็พยายามคิดวิเคราะห์หาสาเหตุและหาทางแก้ไขด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมพูดคุยในชุมชน โดยการตั้งคำถามตัวเองและตั้งคำถามผู้อื่นด้วย

๒. ทักษะในการสื่อสาร ที่จะทำให้เกิดสันติคือ ฝึกที่จะใช้สติในการสื่อสาร ไม่ใช่ อารมณ์ในการสื่อสาร เป็นไปเพื่อความเป็นธรรม,และความถูกต้องและสันติภาพจะเกิดขึ้น แนวทางในการพัฒนาคือการฝึกคิดก่อนทำว่า สิ่งที่จะพูดออกมาเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือไม่ มีสติให้มากขึ้น

๓. ผู้นำอาจนำหลัก ๓ ข้อไปใช้ในการสื่อสารกับชุมชน เช่น ผู้นำพูดให้ฟัง ผู้นำทำให้อู ผู้นำอยู่ให้เป็นสุข

^{๘๙} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้,

ทักษะของผู้นำด้านผู้นำด้านพฤติกรรม

๑. ทักษะการสื่อสารที่ผู้นำพึงมีในการสร้างชุมชนสันติสุข คือ ผู้นำต้องมีทักษะในการวิเคราะห์โครงสร้างทางสังคม คือสังคมไทยเป็นสังคมที่มักจะมีแต่คนพูดมากกว่าทำและก็ฟังอย่างขาดสติ เพราะฉะนั้นสิ่งที่ผู้นำต้องมีคือฟังอย่างลึกซึ้ง อย่างเข้าใจ และก็ฟังเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๒. ทักษะการสื่อสารตามหลัก ๔ ส.สันตสนา อธิบายให้เห็นชัดเจน แจ่มแจ้ง เหมือนจุมมือไปให้เห็นกับตาสมาทปนา ชักจูงให้เห็นจริงด้วย การชวนให้คล้อยตาม จนต้องยอมรับ และนำไปใช้สมุตเตชนา เราใจให้แกลัวล้า บังเกิดกำลังใจ ปลุกใจให้มีอุตสาหะแข็งขัน มั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จสัมปหังสนา ขโลมใจให้เข้มขึ้น ร่าเริง เบิกบาน ไม่เบื่อ และเปี่ยมด้วยความหวัง

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้นำ

๑. ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญมาก สิ่งที่จะต้องฝึกคือการใช้คำพูดเพราะคำพูดเป็นต้นตอที่ทำให้เกิดปัญหา ทักษะที่สำคัญคือการเลือกใช้คำ ต้องเลือกคนเดียวไม่ใช่ศาลบ ผู้นำต้องเลือกใช้คำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ กรณีที่เป็นบุคคลภายนอกขัดแย้งกับท้องถิ่นผู้นำจะกลายเป็นล่ามทันทีดังนั้นการเลือกใช้คำพูดควรจะใช้ลักษณะใดเพราะไทยเป็นภาษาที่เพื่อนได้ตั้งอย่างให้หลักสูตรมีการฝึกการใช้คำพูดในสถานการณ์คำนี้จะใช้ภาษาอะไรจะใช้คำใดบางสถานการณ์คำเดียวกันเป็นผู้สถิตในอีก สถานการณ์กลายเป็น Negative^{๙๐}

๒. ผู้นำต้องมีทักษะการเจรจาที่สร้างสรรค์โดยใช้หลักคำสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้าในการใช้ทักษะการสื่อสาร คือคำพูดที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว คำพูดที่จริง ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว คำพูดที่จริง ถูกต้อง เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์เลือกกาลกล่าว คำพูดที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ถึงเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว คำพูดที่จริง ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ถึงเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าวคำพูดที่จริง ถูกต้อง เป็นประโยชน์ เป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น^{๙๑}

๓. ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารมีทั้งการพูด การใช้ภาษาท่าทาง เป็นทักษะที่สำคัญของการเป็นผู้นำ^{๙๒}

^{๙๐} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษัญณ์ หัพนภาภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๑} สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๒} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาลดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๔. ทักษะการสื่อสารถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดสำหรับผู้นำ ผู้นำควรมีมากกว่าการสื่อสารขึ้นไปคือการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ก่อนจะสื่อสาร ผู้นำต้องรู้ว่ารอบตัวของชุมชนเป็นอย่างไร เช่น การเห็นสีหน้าของคนการใช้ body language ในการสังเกต คือ ทักษะการฟังต้องฟังก่อน คิดวิเคราะห์แต่ไม่ด่วนสรุป ที่ใช้บ่อยคือ ทักษะการกล่าวทวน เป็นเครื่องมือหนึ่งที่คู่กันไปลองใช้ทำให้เขาเข้าใจปัญหาได้มากขึ้นเนื้อหาในการอบรมการปรับเปลี่ยนคำพูด^{๙๓}

๕. การสื่อสารแบบไม่ใช้ความรุนแรง Non Violent communication เครื่องมือที่สำคัญ ง่าย ๆ คือ ต้องไม่ล้อเลียน ซึ่งเป็นความกระแชาเหยาเหย Teasing ถ้าทำบ่อยๆ จะกลายเป็นล้อเลียน Bullying การไม่ติ การไม่ว่าผู้อื่น เช่น คุณไม่ควรทำอย่างนั้นนะ^{๙๔}

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารสันติชุมชน

๑. “การสื่อสารแบบสร้างสรรค์ การสื่อสารแบบสันติ ไม่สื่อสารที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งไม่สื่อสารที่กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง การสื่อสารที่มีทัศนคติที่ดีเชิงบวก ทุกการสื่อสารของเราสามารถทำให้เกิดแนวร่วมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งวามถึง การสื่อสารที่ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกริยา คำพูดต่างๆ”^{๙๕}

๒. ทักษะการสื่อสารเรื่องที่สำคัญมาก^{๙๖}

๓. ทักษะในการสื่อสาร มีอยู่สองระดับคือ ในระดับของทักษะและในระดับของจิตสำนึก เพราะว่าไม่ว่าผู้นำจะมีทักษะดีเพียงใด แต่ถ้าจิตสำนึกไม่สนับสนุน ทักษะของผู้นั้นก็จะกลวงระดับจิตสำนึก ก็คือเห็นความเป็นมนุษย์ของทุกฝ่ายเห็นความเป็นมนุษย์ของทุกคน ก็คือแม้ว่าตัวผู้นำจะมีผู้ที่ไม่พอใจไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเห็นว่าผู้นั้นเป็นคู่กรณี ผู้นั้นแม้ว่าจะทำงานกับผู้ขัดแย้งก็ให้ผู้นำทำงานกับจิตสำนึกของตัวเองว่าอีกฝ่ายเขาก็มีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน

๔. การให้ความใส่ใจของทุกฝ่ายและให้ความสำคัญต่อความต้องการของทุกฝ่าย สำหรับการตอบสนองความต้องการนั้น ถ้ากรณีที่เรามีทรัพยากรเพียงพอในการตอบสนองความต้องการนั้นได้ก็ควรตอบสนอง แต่โดยส่วนใหญ่แล้วผู้นำจะไม่มีการคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวในด้านการ

^{๙๓} สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๔} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักศุล จ.หวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๕} สัมภาษณ์ ยลชาญ กมลรัตน์, ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้, ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย, ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๖} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

จัดสรรทรัพยากร แม้ว่าอันที่จริงแล้วไม่ได้ขาดแคลนทรัพยากรดังกล่าวแต่ตัวผู้นำมองไม่เห็นทางที่จะแบ่งปันทรัพยากรนั้น ฉะนั้นผู้นำควรมีการให้คุณค่าต่อความต้องการของผู้ทุกฝ่าย

๕. ทักษะในด้านจิตสำนึกผู้คนส่วนใหญ่จะมองเห็นถูกผิดให้มองเห็นแบบ Ether all คือไม่เป็นอย่างนี้ ก็อย่างนั้น ควรฝึกให้มีจิตสำนึกให้เป็นแบบมีและ ไม่ใช่หรือ ทักษะแบบนี้จะเป็นทักษะที่จำเป็นด้านการสื่อสาร

๖. ทักษะการสื่อสารในการฟังและความสามารถในการพูดจากมุมมองของเรา เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจในเจตนาว่าผู้นำต้องการอะไร และควรทำการฝึกฝนในด้านดังกล่าวบ่อยๆเพื่อพัฒนาตนเอง

๗. ทักษะของการที่จะเข้าใจตนเองดูแลตนเองเพราะว่าผู้นำนั้นมีภาระที่หนักและต้องรับปัญหาจากทุกฝ่าย ทักษะตรงนี้จะช่วยให้แบ่งเบาภาระทางใจได้

๘. ทักษะในการติดตามกระบวนการและการเข้าใจว่าตอนนี้เราอยู่ในขั้นตอนใดของกระบวนการต่างๆ เช่นขณะที่เรากำลังพูดคุยกันอยู่นี้ กำลังอยู่ในขั้นตอนใด กำลังหาทางออกร่วมกันหรืออยู่ในช่วงการระดมความคิด^{๙๗}

๙. ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญมากๆ คือเรื่องการฟัง การพูด การพูดที่ไม่ทำให้ผู้อื่นปกป้องตนเอง ไม่พูดให้เกิดความขัดแย้ง พูดให้เกิดความร่วมมือ ทั้งนี้ต้องดูภาวะเหมาะสมด้วย^{๙๘}

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

๑. การฝึกทักษะเรื่องการสื่อสารของผู้นำนั้น ผู้นำที่ดีต้องทักษะเรื่องการฟังมากกว่าพูด ซึ่งการสื่อสารในลักษณะของการสร้างสันติภาพนั้น การฟังจึงเป็นเรื่องเชิงบวกที่จะทำให้เกิดสันติสุขได้ ฝึกให้ฟังเยอะๆ ถ้าพูดก็ขอให้พูดในเชิงบวกมากกว่า^{๙๙}

๒. ทักษะหนึ่งที่ผู้นำต้องมีการสื่อสารอย่างสันติ เพราะในเมื่อมันมีความขัดแย้งเกิดขึ้น มีมุมมองที่หลากหลายอยู่ในความขัดแย้ง ดังนั้นเราจะมีวิธีการสื่อสารกับคู่ขัดแย้งอย่างไรซึ่งอาจจะเป็นสองคนก็ได้ หรืออาจจะเป็นกลุ่มต่อกลุ่มก็ได้ คือถ้าผู้นำไม่มีทักษะในการสื่อสารก็อาจจะทำให้เรื่องราวนั้นไม่สามารถยุติลงได้^{๑๐๐}

^{๙๗} สัมภาษณ์ กัญญา ลิขณสุทธิ์, สื่อสารอย่างสันติ Lead facilitator of Collaborative Communication Institute, ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๘} สัมภาษณ์ สุรพล ธรรมรัตน์, นักวิชาการศึกษา อาศรมศิลป์, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๙๙} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ ดร. พิมพรภักษ์ ดุษฎีอริยกุล ผู้จัดการมูลนิธิพีริตริชเนมานัน ประเทศไทย, ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๖) การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน

ภาพรวมมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สะท้อนเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือ และกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชนของผู้นำที่จะพัฒนาสมรรถนะเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ดังนี้

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี

๑. เป้าหมายของความร่วมมือคือผู้นำต้องเห็นความทุกข์ของกันและกันหรือเห็นความทุกข์ร่วมกัน แนวทางการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวคือต้องไม่เป็นผู้ที่แค่ท่องจำ ทฤษฎีการสร้างร่วมมือมาทำ แต่ต้องเรียนรู้และเข้าใจ จากสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ต้องเอาทุกข์ เอาความเดือดร้อนเป็นตัวตั้ง

๒. อย่าบังคับให้มีจุดหมายร่วมกัน ทำให้เป็นธรรมชาติไป อย่างตึงเกินไป โดยเฉพาะอย่าให้ความร่วมมือเป็นเกณฑ์ว่าต้องร่วมมือ ถ้าใครไม่ร่วมมือก็เป็นคนไม่ดี ต้องใช้แบบโยนิโสมนสิกา แบบแบบคาย

ทัศนะของชุมชนของผู้เชี่ยวชาญด้านการไกล่เกลี่ย

๑. ผู้นำต้องเรียนรู้ มีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ การมีประชาธิปไตยในหมู่บ้าน รับฟังและเรียนรู้ร่วมกันกับชุมชน จะได้รับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่าง แต่ละคนได้รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันจนตกผลึกเป็นจุดหมายร่วมกัน เป็นฉันทามติของชุมชน

๒. ผู้นำควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนมีเป้าหมายร่วมกันนำมาซึ่งกตการร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามที่ชุมชนกำหนดไว้

๓. ดึงการมีส่วนร่วมจากฐานสู่ฐานเพื่อสร้างความยั่งยืน แนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าว ต้องเรียนรู้ด้วยการระดมสมองและถ่ายทอดประสบการณ์ที่สำเร็จหรือประสบการณ์ที่พึงระวัง เพื่อให้เกิดแนวคิดในการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค แล้วนำมาพัฒนาให้เกิดเป้าหมายรวมกัน

ทัศนะของผู้นำชุมชนต้นแบบ

๑. ผู้นำแต่ละชุมชนก็มีศักยภาพคนละด้านเมื่อมารวมกันก็เหมือนช่วยเติมเต็มและกำหนดจุดหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างสันติสุขในชุมชน

๒. การกำหนดจุดหมายร่วมกันของผู้นำกับผู้คนในชุมชนเป็นเรื่องจำเป็นมากเพราะจะเป็นทิศทางในการพัฒนาชุมชนเหมือนเป็นหลักชัยของชุมชน จึงต้องทำร่วมกันระหว่างผู้นำและชุมชน

๓. ผู้นำควรจะต้องมีการประชุมกันกับคนในชุมชนบ่อยๆ ขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา ทั้งคู่กันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรม

๑. ผู้นำควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน คือ ต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคเท่าเทียม

๒. ผู้นำควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ศาสนา ชาติพันธุ์ ในการสร้างอัตลักษณ์ร่วม (common identity)

๓. ผู้นำต้องส่งเสริมการสร้างความร่วมมือของคนในชุมชนและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชนเพื่อสู่ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

๑. ทักษะการสร้างความร่วมมือและการกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน เป็นทักษะที่ผู้นำควรมีเพราะว่าเวลาที่เขาเข้าไปในพื้นที่จริง หรือว่าเวลาที่เขาเรียนรู้อะไรก็ตาม ตัวการสร้าง ความเข้าใจและสร้างร่วมมือ มันจะเป็นตัวหลัก แนวทางคือต้องให้เขาได้เรียนรู้ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติที่ห้องอบรมและลงมือปฏิบัติจริง ในการลงพื้นที่จริง มันจะมีประโยชน์มาก โดยการลงพื้นที่จริงที่มีคนชี้แนะเขาถึงจะไปถูก^{๑๑๑}

๒. การส่งเสริมการสร้างร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชนเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำพึงกระทำ เพราะเป็นการทำให้ทุกคนเห็นภาพร่วมกันพร้อมกับหากวิถีและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย^{๑๑๒}

๓) สร้างพลังการเรียนรู้ ด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วม

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี

๑. การสร้างพลังการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ผู้นำต้องเป็นคนใจกว้าง ไม่ใช่คิดว่าตนเป็นผู้รู้แต่เพียงผู้เดียว เพราะการสร้างสรรค้อาจจะมาจากการเห็นคนอื่น เขาทำ พลังสร้างสรรค์มักจะเป็นพลังที่มีอยู่ในเนื้อในตัว เป็นแรงกระตุ้นว่าเขาทำได้

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้,

๒. พลังสร้างสรรค์มาจากการประยุกต์ใช้หลักธรรม ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับการสังเกตว่า มันเกิดขึ้นได้อย่างไร พลังสร้างสรรค์อาจเกิดขึ้นจากสิ่งที่ไม่ได้คาดฝันก็ได้ แต่เราต้องมีสติพอที่จะพิจารณาได้ มีความสามารถที่จะใคร่ครวญร่วมกันได้

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านการไกล่เกลี่ย

๑. ผู้นำต้องเป็นเหมือนน้ำที่ไม่เต็มแก้ว พร้อมเรียนรู้และรับฟัง ใจกว้างเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. การพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความคิดเชิงบวก อาจฝึกด้วยการให้มีการกำหนดเหตุการณ์วิกฤตขึ้น จากสถานการณ์จำลองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการระดมความเห็นเสนอทางออกของปัญหาแบบสร้างนวัตกรรมขึ้น เพื่อจัดการปัญหาตามแนววิถีชีวิตใหม่

๓. การทำกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกันจะสามารถผลักดันการเกิดสัมฤทธิ์ผลมากกว่าทำงานเพียงคนเดียว

ทักษะของผู้นำชุมชนต้นแบบ

๑. การพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะสร้างพลังการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ อาจเริ่มต้นด้วยผู้นำและคณะกรรมการหรือคนในชุมชนไปศึกษาดูงานในชุมชนที่เคยทำไว้ก่อนและประสบความสำเร็จ เรียนรู้และถอดบทเรียน สิ่งไหนดีก็เอากลับมาทำในชุมชน

๒. ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา-มีเมตตานำหน้า กรุณา-เห็นปัญหาในชุมชนมีจิตที่อยากจะช่วย มุทิตา-ถ้าชุมชนนั้นประสบความสำเร็จก็ยินดีด้วย และอุเบกขา-เมื่อชุมชนช่วยตัวเองได้วางใจเป็นกลาง

๓. เป็นคุณลักษณะที่ต้องมีในตัวผู้นำ คือ ต้องเป็นคนครุ่นคิด วิเคราะห์หาสาเหตุ และแนวทางแก้ไขปัญหา ควรนำงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านพหุวัฒนธรรม

๑. ผู้นำควรสร้างพลังการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ มันต้องมีกระบวนการให้เขาเห็นโอกาส และให้เขาเห็นว่ามันมีภาพอะไรบางอย่างที่มันดีกว่า ชวนคิด ชวนเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

๒. ผู้นำควรชวนผู้คนในชุมชนมากำหนดปัญหาร่วมกัน ทำอย่างไรเราจะเริ่มแก้ปัญหาจากมุมมองของคนที่มีความแตกต่างหลากหลาย เช่น อาชีพ ความเชื่อ ศาสนา

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้นำ

๑) คล้ายๆกับการ Design Thinking เป็นการออกแบบกระบวนการความคิดที่เป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์ จะทำให้การพัฒนาชุมชนยั่งยืนขึ้นเป็นการออกแบบการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นเองโดยอาศัยทุนมนุษย์เป็นธรรมชาติในชุมชนแนวทางในการพัฒนาคือการอบรม Design Thinking ได้เอาสถานการณ์ปัจจุบันจริงและสิ่งที่เขาใช้เข้าไปทดสอบในชุมชนถ้าเขาทำได้อาจจะไม่ใช่ว่าปัญหาใหญ่ๆจะเป็นปัญหาเล็ก ๆ ก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิด ปัญหาความขาดแคลนสามารถใช้ Design Thinking ในการไปสร้างรายได้เสริมให้กับชุมชน^{๑๐๓}

๒) ผู้นำควรมีความคิดเชิงบวกและมองเห็นวิกฤตให้เป็นโอกาส สร้างการเรียนรู้ให้กับชุมชนด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อชุมชนและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นในชุมชนอย่างยั่งยืน^{๑๐๔}

๓) การสร้างพลังการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นอีกหนึ่งลักษณะที่ควรพัฒนาให้เกิดในผู้นำที่จะพาชุมชนให้เกิดสันติสุข เพราะลักษณะดังกล่าวคือ การยอมรับความเห็นที่ต่าง หาความต่างให้เจอ ปรับจากความไม่เข้าใจเพราะความแตกต่างให้เกิดความเข้าใจกัน ไม่ให้เกิดความแตกแยก ไม่ชี้หน้า แต่ให้เกิดการยอมรับความแตกต่าง^{๑๐๕}

๔) ผู้นำต้องสร้างพลังการเรียนรู้เราต้องเปิดพื้นที่การแลกเปลี่ยนกันอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้นำก็ต้องเรียนรู้เรื่องเหล่านี้การปลูกฝังเริ่มต้นจากสิ่งที่เรากับเขาทำให้เขาเห็นว่าการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์คืออะไร^{๑๐๖}

๕) ควรทำให้เขาเกิดแนวคิดได้เอง โดยการใช้คำถามที่ให้ชวนคิด และมองเห็นภาพ อาจจะได้สถานการณ์ต่างๆ โดยการสอนให้รู้จักคิด การช่วยกันคิด Learning Organization,

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษ์ภูมิภักดิ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

Thinking Organization ต้องฝึกให้เขารู้จัก เอ๊ะศาสตร์บ้าง แต่เรามีแต่ไอ้ยศาสตร์ อย่างมองว่าชาวบ้านคิดไม่เป็น ฉะนั้นผู้อื่นเขาอาจมีแนวคิดที่เราคิดไม่ถึงได้เช่นกัน^{๑๐๗}

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารสันติชุมชน

๑. “การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ”^{๑๐๘}

๒. นอกจากเป็นแบบอย่างแล้วต้องทำให้เขาเห็น ให้เขาเข้าใจด้วยเป็นต้นแบบที่ดีพาชาวบ้านเข้าใจเขาต้องรู้ซึมเข้าไปในสายเลือด วิศวกรสันติภาพน่าจะทำให้ตัวเองเป็นที่ยอมรับเป็นตัวอย่างที่ดีของคนในชุมชนแล้วชุมชนรู้เข้าใจแล้วแต่ทำอย่างไรให้เขารู้สึกว่าเราจะเอาเขาหรือนำมาเป็นต้นแบบเห็นความสามารถคุณธรรมของผู้นำสามารถนำมาเป็นแรงบันดาลใจเป็นต้นแบบที่ดีให้กับคนอื่นอยากทำดีเหมือนเขาอยากมีความสามารถเหมือนเขา เราไปท้องถิ่นในเรื่องนี้สำคัญมาก เช่นการมีใบประกาศให้เขาภาคภูมิใจและเมื่อเขาเข้าไปทำงานอะไรคนจะคล้อยตามมาก

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

๑. ผู้นำควรมีการสร้างพลังการเรียนรู้ร่วมในเรื่อง ๑. เป้าหมายร่วม ๒. วิธีการร่วม ๓. รู้สึก/เข้าใจร่วม มีความเป็นเจ้าของร่วมกัน^{๑๐๙}

๒. ผู้นำควรสร้างพลังการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นเรื่องที่สำคัญ ความคิดสร้างสรรค์ก็คืออะไรก็ตามที่เกิดขึ้นทั้งใหม่และเก่าและก็มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเรียกว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องไม่ปิดกั้นความคิดเห็นของสมาชิกในชุมชน ให้ชุมชนได้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยปราศจากการปิดกั้นความคิดเห็น แม้จะมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน แต่ก็ต้องปล่อยให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพราะว่าสุดท้ายเราจะมาร่วมกันตกผลึกความคิดเห็นว่าสิ่งใดที่เป็นสิ่งที่สำคัญ และสิ่งใดที่จะสามารถทำให้ชุมชนเรายู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยผ่านกระบวนการคิดร่วมกัน ผ่านกระบวนการตกผลึกทางความคิดร่วมกัน^{๑๑๐}

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ ยลชาญ กมลรัตน์, ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้, ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมืองสถาบันพระปกเกล้า จ.เลย, ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๘) การสร้างเครือข่ายทั้งในระดับชุมชน และหน่วยงาน

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านสันติวิธี

๑. การสร้างเครือข่ายในการทำงานของผู้นำเพื่อสร้างสันติภาพ ต้องเป็นเครือข่ายแนวนอนเป็นความร่วมมือของคนในแนวนอน ซึ่งต้องทำความเข้าใจเรื่องนี้ให้ได้ก่อน เครือข่ายมันเกิดขึ้นมาเพื่อสร้างพลังชนิดหนึ่งเป็นพลังที่เราไม่ค่อยได้ใช้ เป็นพลังในแนวนอนของคนที่คล้ายๆ กับไม่บังคับบัญชากันไม่ได้เลย

๒. เครือข่ายจะเป็นเหมือนใยแมงมุม ที่มีการสอดประสานหลายทิศทาง เป็นเครือข่ายที่ยึดโยงกันทั้งในด้านพื้นที่และด้านเนื้อหา ซึ่งต้องมีคนที่สามารถเป็น Connector และสามารถที่จะเป็น Facilitate ได้

ทักษะของผู้เชี่ยวชาญด้านไกล่เกลี่ย

๑. ผู้นำจะมีเครือข่ายโดยธรรมชาติอยู่แล้วส่วนหนึ่ง เป็นเครือข่ายเล็กๆ ในชุมชนของตนเอง การสร้างเครือข่ายมีหลายกระบวนการ ส่วนหนึ่งมาจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการอบรมที่มีผู้นำจากชุมชนต่างๆ มาพบปะกัน

๒. เครือข่ายที่ขอยกตัวอย่าง คือ บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) มี อสม. รพสต. อาสาสมัครเหล่านี้มีความเป็นจิตอาสาอยู่ในตัวอยู่แล้ว ผู้นำต้องไปดึงบุคคลเหล่านี้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือเครือข่ายในชุมชน

๓. การสร้างเครือข่ายทั้งในระดับชุมชนและหน่วยงานของผู้นำทำให้ชุมชนเกิดสันติสุข เพราะเป็นการกระตุ้นให้ชุมชนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น และสามารถนำทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางสังคมของชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดพลังของชุมชนได้

ทักษะของด้านผู้นำชุมชนต้นแบบ

๑. การมีเครือข่ายจะช่วยสานต่อในการแก้ปัญหาได้อย่างมีพลัง แนวทางการพัฒนา คือ การสร้างกระบวนการการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับชุมชน มีการติดต่อสื่อสารส่งข่าวซึ่งกันและกันผ่านช่องทางต่างๆ ในปัจจุบันซึ่งไม่ยากเหมือนเมื่อก่อน

๒. การมีเครือข่ายเป็นเรื่องสำคัญ ผู้นำต้องสามารถสร้างเครือข่ายจากภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน ผู้นำอาจไปศึกษาดูงานในชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งและนำกลับมาประยุกต์ใช้ในชุมชนของตน

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรม

๑. การสร้างเครือข่ายในระดับชุมชนเป็นเรื่องสำคัญมากที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
๒. เครือข่ายที่ทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและการทำให้เครือข่ายทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนสันติสุขภายในชุมชน
๓. การสร้างเครือข่ายก็ต้องดีความ เครือข่ายแบบไหนที่ผู้นำอยากเห็น เครือข่ายแบบไหนที่จะเอื้อทำให้การทำงานเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนมันเกิดขึ้นได้จริง ซึ่งเครือข่ายมันต้องมีหลายระดับ แต่ละระดับชุมชนไม่พอ มันจะต้องกลายเป็น Node ที่แตกกระจาย จะไม่มีลักษณะเป็น Center ที่ใดที่หนึ่งเพียงแห่งเดียว แต่มันต้องเป็นเครือข่ายที่หลากหลายเพื่อจะให้นมันทำการ recheck and Balance กันได้

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้นำ

๑. มอง ๒ ประเด็นถ้าสร้างจากบุคคลที่ไม่มีพื้นฐานกับวิชาพื้นฐานเช่นบางท่านไม่มีเครือข่าย แนวทางการพัฒนาต้องอาศัยพี่เลี้ยงหรือผู้นำท้องถิ่นเข้ามาถ่ายทอดเทคนิคการสร้างเครือข่าย กล่าวคือ แบบที่ยังไม่มีความสามารถออกไปสร้างกลุ่มได้และในอีกแบบหนึ่งคือแบบที่มีอยู่แล้วตรงกันอยู่แล้วทำอย่างไรที่จะทำให้เขาไปสร้างเครือข่ายระดับนอกชุมชนหรือระดับจังหวัดได้ ดังนั้นขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ที่ผู้เข้ามาอบรมมีอยู่ การถ่ายทอดประสบการณ์ของเครือข่าย ที่แข็งแกร่ง การจัดการความรู้^{๑๑๑}
๒. การสร้างเครือข่ายมีความจำเป็นแต่ในการสร้างนั้นควรสร้างเครือข่ายให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติตามวิถีที่แท้จริงของชุมชน ตามหลักคำสอนของพระพุทธองค์ คือปฏิจสมุบาท คือ ทุกสรรพสิ่งต่างเกิดขึ้นและอาศัยซึ่งกันและกัน^{๑๑๒}
๓. ลักษณะของการทำงานกับเครือข่าย เน้น bottom up จากพื้นฐานข้างบน เพราะ ๓ ลักษณะดังนี้ ๑.ผู้นำทำงานคนเดียวไม่ได้ ๒. ต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ทำงานกับชุมชน ๓. ต้องมีเครือข่าย^{๑๑๓}

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปัษฎัมภ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๔. เครือข่ายเป็นสิ่งที่จำเป็น สิ่งเหล่านี้เป็นผลที่ตามมาจากระบวนการที่ก่อนหน้านี้ถ้ามีคุณสมบัติที่กล่าวมาเบื้องต้นสุดท้ายเครือข่ายต้องมาแน่ ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นที่ในการทำงานของผู้นำซึ่งส่วนใหญ่เท่าที่สังเกตเห็นก็เป็นอยู่แล้วแต่ที่น่าสนใจ คือการสร้างผู้นำรุ่น ๒ เพื่อเตรียมตัวและส่งต่อซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากหลายที่ก็เริ่มมีปัญหาให้เห็นความต่อเนื่องยั่งยืนเป็นเรื่องที่จำเป็นยิ่งกว่าการสร้างไม่น่าเกินความสามารถแต่ทำให้ยั่งยืนเป็นเรื่องที่ยากดังนั้นการส่งต่อได้จะทำให้เกิดความยั่งยืน^{๑๑๔}

๕. การสร้างเครือข่ายคือการสร้างการจากจุดประกาย inner drive จากภายใน จะทำให้เกิดกระบวนการที่จะผลักดันงานอะไรต่างๆที่สำคัญเช่น ให้ความสำคัญของสันติภาพที่ดีและมีประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างไรแล้วให้มาร่วมมือกันทำงานจึงทำให้เกิดเครือข่ายที่เป็นพลังที่จะเดินหน้าไปด้วยกัน^{๑๑๕}

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารสันติชุมชน

๑. ชัดเจนและมีความจำเป็นมาก ยกตัวอย่างในช่วงวิกฤติ COVID-19 เช่น เครือข่ายสุขภาพ สาธารณสุข กลุ่มครองป้องปราม อสม. เครือข่ายเฝ้าระวัง ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเฝ้าระวังเรื่องความปลอดภัย, ยาเสพติด, สิ่งมีนเมา ถ้าเราสามารถสร้างเครือข่ายแบบนี้เพิ่มขึ้นในกิจกรรมของชุมชนก็จะทำให้เกิดพลังในเชิงบวกเพื่อการทำงานประสานร่วมกันทำให้ชุมชนเกิดสันติสุขได้^{๑๑๖}

๒. ไม่แน่ใจว่าการสร้างกับสร้างเครือข่ายถ้าตัวเขามีอยู่แล้วคืออยู่แล้วจำเป็นต้องมีเครือข่ายหรือไม่ ถ้าจะทำเรื่องนี้ต้องมีต้นแบบมีภาพให้เห็นความชัดเจนค่อยๆนำต้นแบบไปขยายในพื้นที่ที่อยู่ข้างเคียงเช่นทำเรื่องจัดการขยะได้ผลเพราะอะไรมีปัจจัยอะไรซึ่งอาจจะมาจับคนทำในชุมชนแค่ ๕ คนแต่เป็นการทำที่ดีเป็นต้นแบบเห็นภาพได้เป็นรูปธรรม และเชิญชวนให้คนอื่นได้เห็นผลของสิ่งที่ทำการทำผ่านป้ายเชิดชูเกียรติคนในชุมชนพอมีย่านป้ายเขาก็รู้สึกปลื้มสังเกตว่าเวลาลงชุมชนชุมชนจะมีความภาคภูมิใจสรุปมีต้นแบบนำเข้าไปขยายผลไปขยาย^{๑๑๗}

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักศุลล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ ยลชาญ กมลรัตน์, ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้, ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย, ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการ

๑. การสร้างความเครือข่ายในระดับชุมชนเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งเครือข่ายมันสร้างได้หลายอย่าง เช่น ระยะใกล้เขาแค่เดินไปเคาะประตูเพื่อนบ้าน แต่ในปัจจุบันเขาสามารถสร้างเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยได้มากมาย เช่น เครือข่ายในกลุ่มไลน์ ในเฟซบุ๊ก โดยการฝึกให้เขาเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจ และลงมือทำได้จริงๆ^{๑๑๘}

๒. การสร้างเครือข่ายทั้งในระดับชุมชนและหน่วยงานของผู้ นำทำให้ชุมชนเกิดสันติสุขมีความสำคัญเพราะแต่ละบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบซึ่งกันและกัน^{๑๑๙}

จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ประกอบกับโครงสร้างเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบด้วยสาระสำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงโครงสร้างเนื้อหาในหลักสูตรการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

โครงสร้างเนื้อหาในหลักสูตร การพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน		
หมวดสาระ	หลักการ	เนื้อหาและแนวทาง
๑) วิสัยทัศน์และอุดมการณ์	นำพาให้ชุมชนเกิดสันติสุข มองภาพใหญ่ คือสันติสุขของประเทศชาติ และย่อยมาถึงท้องถิ่นและชุมชนของเขาวิธิพัฒนา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีคุณธรรม	การอบรมแบบไม่อบรม โดยการให้ มีกรณีศึกษาที่มีการเปิดพื้นที่ให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งสำเร็จและไม่สำเร็จ เพื่อให้เกิด เห็นมุมมองที่แตกต่างกัน มีการจัด อบรมในเรื่องคุณธรรม การ เสียสละเพื่อส่วนรวม และควรให้มีการจัดอบรมเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มีความยึดมั่นในอุดมการณ์ทบทวน เป้าหมายอยู่เสมอ

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ สราโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนการ นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้,

๒) หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแนวทางดำเนินชีวิต	การเรียนรู้ เป็นผู้อยู่ในศีลธรรม มีสติในการดำเนินชีวิต เปิดใจ เรียนรู้ ในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของสังคมในปัจจุบัน ทำกิจการใดให้ถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม ไม่ละเมิดกติกา พุดให้น้อย ทำให้ดูทำให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดี	การอบรมแบบมีส่วนร่วม ในการแสดงความเห็นของตนเอง ว่าความเข้าใจในเรื่องการดำเนินชีวิตในมุมมองของผู้เข้าอบรมนั้น คิดว่าผู้นำควรเป็นคนอย่างไร และปัจจุบันนี้ ที่เห็นทั่วไปเป็นอย่างไรแล้ว คิดว่าควรพัฒนาด้านใด ยกกรณีศึกษา รวมถึง การสร้างแบบจำลอง ให้เรียนรู้ ว่า การเคารพกติกา การอดทน การเสียสละ การมีสติ เป็นอย่างไร
๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ของชุมชนให้เกิดสันติสุข การประสานใจ ประสานมือ ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	ต้องลงพื้นที่จริง มีการลงมือทำจริง หรือมีการฝึกศึกษาให้ได้เรียนรู้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน พร้อมกับการสร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อให้มองเห็นถึงความสำคัญของการมีความสัมพันธ์ อันนำมาซึ่งความร่วมมือ และลดความขัดแย้ง
๔) การจัดการความขัดแย้ง	มีทักษะในการจัดการความขัดแย้งได้ สามารถจัดการกับสิ่งที่ตัวเองเห็นต่างได้ จัดการแบบสันติวิธี ทั้งทางกาย วาจา และใจ อยู่ร่วมกับความเห็นต่าง โดยการมองหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ร่วมกันได้	เป็นการอบรมแบบไม่เน้นการสอนมากนักเพียงให้ทราบว่ามีรูปแบบใดบ้างในการจัดการความขัดแย้ง แต่ใช้กรณีศึกษา ให้เรียนรู้ มีคลิปวิดีโอ หรือ มีการลงพื้นที่จริงเพื่อศึกษา หรือการสร้างแบบจำลอง
๕) การสื่อสารที่สร้างพลังและเกิดสันติในชุมชน	การสื่อสารที่สามารถรวมใจกันได้ แต่ดำรงไว้ซึ่งความจริงที่เป็นประโยชน์ ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ทักษะการฟัง สังเกต ฟังแบบไม่ตัดสิน ประมวลผล การฟังมากกว่าพูด	การฝึกฟังแบบมีสติ แบบตั้งใจ อย่างลึกซึ้ง การสังเกต การประมวลความต้องการ ที่เขาต้องการ และฟังในสิ่งที่เขาไม่พูดออกมา การฟังแบบไม่ตัดสิน การไม่ถือคติ
๖) การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน	การรู้จักกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม จับต้องได้ การมองที่จุดมุ่งหมายเดียวกัน มองเห็นประโยชน์ร่วมกัน	การร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกันรับผลนั้น การกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว การยอมรับความเห็นที่แตกต่างแต่สามารถประสานประโยชน์ร่วมกันได้

๗) การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วม	การเรียนรู้ทั้งสิ่งที่สำเร็จและไม่สำเร็จของตนเองและผู้อื่น การพัฒนาการแก้ไขโดยใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสิ่งที่ตัวเองทำ และมีผลอย่างไร ทั้งแง่สำเร็จและไม่สำเร็จ ได้ร่วมคิดในการทำงาน มองเห็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันลงมือทำ	มีการทำกติการ่วมกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแบ่งกลุ่มย่อย ๆ ในการอบรม เพื่อให้มีการแสดงออกอย่างทั่วถึง ไม่ใช่มีแต่ผู้นำเดิม ๆ ขึ้นมาแสดงความคิดเห็น
๘) การสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง	ให้เกิดการสร้างเครือข่ายที่เป็นธรรมชาติ และเข้ากันกับบริบทของสังคมและชุมชนนั้นๆ	ให้เข้าใจเรื่องความสำคัญของการมีเครือข่าย มีกรณีศึกษาให้เห็นจริง และมีการให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นว่าตัวเขามีเครือข่ายอะไรบ้างในปัจจุบันและได้รับประโยชน์ด้านใดจากการมีเครือข่ายนั้นๆ

๔.๑.๓ แนวทางในการนำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

การพัฒนาหลักสูตรนอกจากกำหนดจุดหมายและการกำหนดเนื้อหาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทเพื่อพัฒนาให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะหรือสมรรถนะที่ต้องการแล้ว การจัดการเรียนรู้เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนากิจกรรมให้เหมาะกับผู้เข้าอบรม และการจัดการเรียนรู้กับเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ต้องไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน ในส่วนของการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาประมวลและจัดกลุ่มตามหมวดสาระการเรียนรู้ ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ และอุดมการณ์

นันทาทศนะวิธีการเสริมสร้างวิสัยทัศน์และอุดมการณ์

๑. มีการจัดคอร์สอบรมเพื่อขัดเกลาเป็นระยะๆ ให้มีสติในการทำหน้าที่ หมั่นอบรมบ่อยๆ^{๑๒๐}

๒. แบบเร่งด่วนก็จัดอบรมสัมมนา นำหลักสันติวิธี หลักศาสนามาใช้ในการพัฒนา^{๑๒๑}

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ อุดุลย์ ชันทอง,อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ ปรัชญา ตั้งอยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๓. เริ่มจากการพัฒนาความรู้ให้เกิดความตระหนักและเข้าใจวิถีประชาธิปไตย ที่เคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพ ตลอดจนคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในบริบทสังคมไทย จัดสถานการณ์ให้เกิดกระบวนการคิดในการจัดการปัญหาของชุมชนโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคน ซึ่งให้เห็นถึงพลังของความสามัคคีเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม^{๑๒๒}

๔. การชี้ให้เห็นโทษ เห็นบุญ เห็นวิธีในการปฏิบัติและเห็นผลทันทีรวมทั้งมีการสอนหลักธรรม เมื่อผู้นำได้เรียนทั้งหลักธรรม ภาควิชาปฏิบัติควบคู่กันไปก็จะเกิดความเชื่อมั่น เกิดอุดมการณ์ที่อยากจะทำและมีแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนงานต่อไป^{๑๒๓}

๕. ต้องให้ผู้นำมีอิสระทางความคิด,การจัดการ ไม่ถูกครอบงำ,ควบคุม^{๑๒๔}

๖. จัดอบรมให้มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ของผู้นำ ๓ ข้อ คือ ๑.จักขุมา สามารถมองเห็นการณ์ไกลก็คือมีวิสัยทัศน์ เห็นความเจริญ เห็นความเสื่อมในปัจจุบันและในอนาคตได้ ๒.วิทุโร มีความสามารถในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการในชุมชนโดยไม่เห็นแก่ความเป็นพวกพ้อง และข้อ ๓.นิตยสัมปันโน ซึ่งเป็นข้อที่สำคัญที่สุด คือ ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ เอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้อื่น หมั่นเยี่ยมเยียนพูดคุยสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน พูดจาดี สร้างความประทับใจกับลูกบ้าน วางตัวดีเสมอต้นเสมอปลาย อีโก้ไม่สูง มีสังคหธรรมคือ หมั่นทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ผู้นำต้องฝึกฝนอบรมให้มีคุณลักษณะดังกล่าว^{๑๒๕}

๗. ในการที่จะพัฒนาผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ที่ดีได้ต้องมาจากการมีส่วนร่วมในชุมชนหล่อหลอมให้เป็นแบเดียวกันร่วมมือร่วมใจกันจึงจะทำให้เกิดสันติสุขในชุมชนอย่างยั่งยืน^{๑๒๖}

๘. แนวทางการพัฒนา คือ ผู้นำจะต้องมีความรู้ในการจัดการความขัดแย้ง ทักษะวัฒนธรรม ทักษะในการดึงคนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมสมองเพื่อชุมชน^{๑๒๗}

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุรณะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ธัมมาลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ โจน จันโต, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน เจ้าอาวาสวัดท่ากรัง, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี, ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๙. ริเริ่ม (originate) ความคิดสร้างสรรค์ ทำทลายสิ่งที่เป็นอยู่ (challenge) ปกตินคน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง^{๑๒๘}

๑๐. นำคนที่มีอุดมการณ์คล้ายๆ กันหรือแตกต่างกันก็ได้ให้มาทำงานร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ทั้งคนที่คิดเหมือนและคิดต่างกัน ทำให้ได้มุมมองใหม่ในการทำงาน แนวทางในการพัฒนา ๑. เราต้องค้นหาวิสัยทัศน์ในชุมชนของเราให้เจอเพราะวิสัยทัศน์จะมีหลายเรื่อง ๒. เมื่อหาเจอแล้วก็ มาดูว่าในชุมชนเราต้องมีอุดมการณ์อะไรที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การไม่มีความขัดแย้งต่อกัน (ซึ่งมี ๓ ระดับ ได้แก่ ความขัดแย้งในตนเอง ในครอบครัวและในชุมชน) และ ๓. มีการสื่อสารกับตนเอง กับคนในสังคมและในชุมชน^{๑๒๙}

๑๑. แนวทางในการพัฒนาผู้นำหรือกระบวนการสร้างให้คนเกิดความเสียสละมัน จะต้องผ่านการฝึกภายใน หรือฝึกจิตใจ ให้เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ เป็นผู้ให้ในที่นี้หมายความว่าไม่จำเป็นต้องให้สิ่งของ ไม่จำเป็นต้องให้เงินทอง แต่ฝึกให้ด้วยใจ ฝึกการเสียสละความสุข ส่วนตัว เสียสละอารมณ์โกรธ เสียสละความเห็นแก่ได้ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อการทำงานเพื่อส่วนรวม ให้ง่ายขึ้น อันดับที่สองที่ต้องฝึกก็คือเรื่องทัศนคติหรือ Attitude การเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความหมายในการเป็นผู้นำสร้างสันติสุข จึงเป็นสิ่งที่มันจะต้องให้เขาเห็นคุณค่าก็คือการสร้างคุณค่าให้ เขาเห็นว่าการเป็นผู้นำสร้างสันติสุขนั้นมันมีคุณค่าอะไร ให้เขาเห็นประโยชน์อะไรจากตรงนั้น ให้เขา เห็นว่าในสิ่งที่เขาทำแล้วสังคมจะได้ประโยชน์อะไรในสิ่งที่เขาทำตรงนี้

๑๒. ต้องให้ความรู้เขา โดยการสร้างโมเดลจำลอง เพื่อเราจะได้ดูแล้ววิธีคิดและวิธีการ ให้กับเขาว่าบางที่เขาอาจจะนึกไม่ถึงนี่ก็ไม่ได้มีแนวทางร่วมกัน^{๑๓๐}

๑๓. ทบทวนเป้าหมายตนเองอยู่เสมอพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อการประยุกต์ใช้ วิธีการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนไปของสังคม^{๑๓๑}

๑๔. ต้องผ่านการฝึกภายใน หรือฝึกจิตใจ ให้เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ เป็นผู้ให้ในที่นี้หมายความว่าไม่จำเป็นต้องให้สิ่งของ ไม่จำเป็นต้องให้เงินทอง แต่ฝึกให้ด้วยใจ ฝึกการเสียสละความสุข ส่วนตัว เสียสละอารมณ์โกรธ เสียสละความเห็นแก่ได้ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อการ

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ พ่ออันตรู วิชาญ ธัญญอนันต์, รองเลขาธิการสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ พอ.ดร.ก้อง ไชยณรงค์ (โค้ชกองมาตรฐานวิเศษ), นายทหารปฏิบัติการประจำ สำนักงานเลขานุการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พิงไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ทำงานเพื่อส่วนรวมให้ง่ายขึ้น อันดับที่สองที่จะต้องฝึกก็คือเรื่องทัศนคติหรือ Attitude การเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความหมายในการเป็นผู้นำสร้างสันติสุข จึงเป็นสิ่งที่มันจะต้องให้เขาเห็นคุณค่าก็คือการสร้างคุณค่าให้เขาเห็นว่าการเป็นผู้นำสร้างสันติสุขนั้นมันมีคุณค่าอะไร ให้เขาเห็นประโยชน์อะไรจากตรงนั้น ให้เขาเห็นว่าในสิ่งที่เขาทำแล้วสังคมจะได้ประโยชน์อะไรในสิ่งที่เขาทำตรงนี้^{๑๓๒}

๒) หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแนวทางดำเนินชีวิต

การปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตของผู้นำนั้น ควรเป็นผู้ที่สามารถเป็นเหมือนกระจกส่องให้ผู้อื่นได้เห็น ไม่เอาเปรียบ ไม่เบียดเบียน มองเห็นประโยชน์ส่วนรวม เป็นผู้อยู่ในศีลธรรม มีความเสียสละ

นานาทัศนะการพัฒนาการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำ

๑. ต้องจัดอบรมบ่อยๆ^{๑๓๓}

๒. ฝึกให้มีจิตอาสาตั้งแต่ระดับสถานศึกษา มีการฝึกอบรม ให้การเชิดชูเกียรติเพื่อส่งเสริมให้เป็นผู้ที่อยากทำงานเพื่อสังคม^{๑๓๔}

๓. เริ่มต้นจากการมีบุคคลตัวอย่างที่เป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับให้ศึกษา และถอดบทเรียนแห่งชีวิต สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้น ตั้งเป้าหมายการเป็นผู้นำให้ชัดเจน และวางแผนการดำเนินชีวิตอย่างมีขั้นตอนเพื่อไปให้ถึงเป็นขั้นหรือแต่ละช่วงชีวิต^{๑๓๕}

๔. ต้องสนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดหรือศึกษาหาความรู้เรื่องต่างๆ ภายในชุมชน^{๑๓๖}

๕. เชิญคนในชุมชนมาทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น กิจกรรมพายเรือเก็บขยะในแม่น้ำเจ้าพระยา กิจกรรม pop-up คือวิ่งไปเก็บขยะไปและนำขยะนั้นไปรีไซเคิลให้เกิดประโยชน์ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างเช่น คุณโตโน่ ที่เป็นดาราและนักร้องเป็นคนชอบเก็บขยะ แต่พอได้มาเรียนรู้กับทางของวัดก็ได้เก็บอย่างเดียวแต่เอาขยะไปรีไซเคิลให้เกิดประโยชน์ด้วย ในที่สุดโตโน่ก็เกิดแรง

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ อุดุลย์ ชันทอง, อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ ปรัชญา ตั้งอยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุณยะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ ปิ่นทอง วงศ์สกุล, ชุมชนกุฎีจีน, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

บันดาลใจในการชวนเพื่อนๆ มาร่วมกิจกรรมกับวัดและไปร่วมกับกลุ่มอื่นๆด้วย กล่าวโดยสรุป คือ สร้างทั้งองค์ความรู้และสร้างผู้นำ สร้างแนวร่วมไปพร้อมกัน^{๑๓๗}

๖. ฝึกการใช้หูใช้ตาให้เกิดประโยชน์ทางปัญญา^{๑๓๘}

๗. การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง^{๑๓๙}

๘. การมีเวทีเสวนาพูดคุยเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำ^{๑๔๐}

๙. แสดงให้เห็นว่าตนเองสามารถที่จะจัดการความขัดแย้งโดย ซึ่งวิศวกรนี้ต้องเป็นคนที่ออกไปแก้ปัญหาเหล่านี้ เวลาเกิดความเห็นต่างความขัดแย้งสามารถใช้วิธีการจัดการแบบสันติภาพแบบสันติวิธี โดยการไม่ใช้ความรุนแรงกายวาจา หรือใจ ^{๑๔๑}

๑๐. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ปัญญาระหว่างผู้นำสันติภาพ^{๑๔๒}

๑๑. ผ่านกระบวนการฝึกอบรม กระบวนการให้ความรู้เพื่อให้เขาเห็นสิ่งที่จะเป็นข้อปฏิบัติหรือแนวทางปฏิบัติ เช่น เมื่อเขาปฏิบัติครบตามหลัก ๖ ประการข้างต้นนั้นแล้วผู้นำจะได้ประโยชน์อะไร และสังคมจะได้อะไรถ้าผู้นำสามารถปฏิบัติครบตามหลักสราณีธรรมนั้นแล้ว^{๑๔๓}

๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชนมีความสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างลุล่วงและเกิดความคล่องตัว อีกทั้งยังทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละเครือข่ายอีกด้วยทำให้ได้ความรู้จากแต่ละชุมชนในการปรับใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชนตนเอง ทำให้เกิดการประสานแรงกายแรงใจรวมถึงการลดความขัดแย้งในชุมชน

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ชัมมาลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี, ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นันทาทัศนะการพัฒนาการเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน

๑. หาโอกาสและหมั่นพบปะกับชุมชนและทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะชุมชนยุคใหม่ที่ต่างคนต่างอยู่ ผู้นำยังต้องจัดกิจกรรมเพื่อหาโอกาสไปพูดคุยบ้างเพื่อสร้างความสัมพันธ์^{๑๔๔}

๒. ในการพัฒนาอาจตั้งท่านเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้อาวุโสในชุมชน ผู้นำทางศาสนา หรือผู้นำจากการแต่งตั้งของทางราชการ เข้ามาช่วยในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ผู้ที่จะเป็นผู้นำรุ่นใหม่^{๑๔๕}

๓. ต้องเพิ่มเติมความรู้ในเชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของปัญหาที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้น ฝึกทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และความต้องการของคนในชุมชน ฝึกการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาใหม่ๆ ตลอดเวลาให้สอดคล้องในแต่ละด้านด้วยการใช้นวัตกรรมทางสังคมเข้ามาผสมผสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้สามารถตอบสนองและเข้าถึงบริการชุมชนได้ในทุกกลุ่มทุกช่วงวัย^{๑๔๖}

๔. ในชุมชนมีการแบ่งกลุ่มบุคคลพิเศษ เช่น ผู้สูงอายุ ผู้นำจะเข้าไปที่บ้านเพื่อพูดคุยปรึกษาขอความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่างๆ สม่่าเสมอทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการสนับสนุนร่วมมือเมื่อเชิญเข้ามาร่วมกิจกรรมทุกครั้ง เช่น การจัดงานบวรวงศ์ทั่ว ผู้นำก็ได้ไปขอความร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มชุมชนโปรตุเกสและได้รับความร่วมมืออย่างดีในการจัดเยาวชนแต่งชุดประจำชาติมาร่วมงาน ถึงแม้คุณปิ่นทองเป็นผู้นำ ๖ ชุมชนในย่านกุฎีจีนแต่ก็ให้เกียรติผู้นำกลุ่มย่อยๆ ในชุมชนในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง^{๑๔๗}

๕. ให้นำหลักธรรมะมากำกับในการจัดการเรื่องเงินในชุมชนเพราะถ้าไม่โปร่งใสจะเป็นอุปสรรคในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ การนำธรรมะไปใช้กับคนแต่ละกลุ่มก็ไม่เหมือนกัน เช่น กลุ่มเยาวชนและกลุ่มผู้ใหญ่ อาจดึงกลุ่มผู้ใหญ่ในชุมชนซึ่งมีหลักในการดำเนินชีวิตมาสอนกลุ่มเด็กเล็กให้เรียนรู้เรื่องทรัพยากร อาหารหรือต้นไม้ในชุมชนอย่างง่ายๆ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก^{๑๔๘}

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ อุดลย์ ชันทอง,อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ ปรัชญา ตั้งอยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุณยะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ ปิ่นทอง วงศ์สกุล, ชุมชนกุฎีจีน, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ ปัญญา โตททอง, ปราชญ์ชาวบ้าน,นักวิจัยท้องถิ่น, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๖. การเข้าไปร่วมกับกลุ่มคนในชุมชน เช่น อสม. ผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยกตัวอย่างวัดเอาที่มหาวิทยาลัยไปอบรมในชุมชน ให้องค์ความรู้ ให้กำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจ^{๑๔๙}

๗. วัด มีบาป บุญ เป็นเครื่องมือในการทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกัน การถวายภัตตาหารพระ เมื่อพระฉันเสร็จ คนก็กินต่อ คนที่มีน้อยก็สามารถนำกลับบ้านได้ ทำให้เกิดการเอื้อเฟื้อกันและกัน^{๑๕๐}

๘. การจัดงานทุกครั้งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ของชุมชน เกิดความสนิทสนม รักใคร่ปรองดอง^{๑๕๑}

๙. ทำให้ผู้นำมีจินตนาการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ต่างไปจากเดิม ไม่เพียงแต่กิจกรรมสังสรรค์ ตามประเพณีที่มีอยู่ แต่มันอาจจะมีการใหม่ๆ วัฒนธรรมใหม่ๆ เช่น การชวนกันมาพูดคุย สานเสวนา ในประเด็นปัญหาหรือข้อท้าทายใหม่ ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในชุมชน เป็นต้น^{๑๕๒}

๑๐. สร้างความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับชุมชน ไม่มุ่งการสร้างชื่อเสียง แต่ต้องสร้างการยอมรับ เน้นการมีส่วนร่วมและต้องทำอย่างจริงจัง มีความจริงใจ และสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชนเมื่อคนในชุมชนเห็นความจริงใจของผู้นำ ก็จะทำให้เกิดความไว้วางใจ และพร้อมจะปฏิบัติตาม ทำให้เกิดสันติภาพอย่างยั่งยืน^{๑๕๓}

๑๑. ผู้นำในชุมชนมีหน้าที่ต้องทำลายกำแพง comfort zone นี้ให้เยาวชนหรือผู้คนในชุมชนได้เข้ามาเรียนรู้พูดคุยทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีปรัชญาของสังคมอัฟริกาที่ว่า "I am because we are" แสดงให้เห็นว่าไม่มีมนุษย์คนใดอยู่โดดเดี่ยวต้องอยู่ท่ามกลางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ให้ผู้นำในชุมชนของเราก้าวข้ามจาก comfort zone ของตัวเองเข้าไปเรียนรู้ผู้อื่น^{๑๕๔}

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ชัมมาลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ โจน จันได, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ ดร. พัทธธีรา นาคุไรรัตน์ อาจารย์ประจำสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิจิตร เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี, ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๑๒. อาศัยคุณธรรมในใจของผู้นำและความจริงใจที่มีต่อชุมชน^{๑๕๕}

๑๓. ควรมีการชวนกันทำให้เห็นและเป็นแบบอย่างในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ว่า เป็นอย่างไร ไม่ควรเริ่มการสื่อสารแบบ negative approach การจัดการความขัดแย้งเป็น คุณลักษณะที่ผู้นำพึงเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสันติสุข^{๑๕๖}

๑๔. การรู้จักตนเองรู้จักคนอื่น เห็นแบบอย่างที่ดีแล้ว^{๑๕๗}

๑๕. เรียนรู้และคำนึงถึงด้านวัฒนธรรมและสังคมในชุมชนนั้นๆ^{๑๕๘}

๑๖. พัฒนาทักษะการ Facilitation- ศึกษา วิจัย แลกเปลี่ยนการสร้างองค์ความรู้ รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน^{๑๕๙}

๔) การจัดการความขัดแย้ง

การพัฒนาทักษะผู้นำเรื่องการจัดการความขัดแย้งต้องฝึกให้เขาเรียนรู้ถึงข้อดีข้อเสียของ ความขัดแย้ง ใช้กิจกรรมนำให้เขาเห็นถึงผลเสียของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เขาจะได้มีแนวคิดในการ นำไปปรับใช้ในชุมชนของเขา

นานาทัศนะการพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้ง

๑. เอาทฤษฎีไปผนวกกับการใช้ชีวิตประจำวัน^{๑๖๐}

๒. ต้องให้ผู้นำเข้ามาอบรมเรียนรู้กระบวนการจัดการความขัดแย้งที่ถูกต้อง ได้ ทดลองฝึกปฏิบัติ บางเรื่องอาจใช้วัฒนธรรมเดิม ๆ ในการจัดการความขัดแย้งได้ แต่บางเรื่องไม่ได้^{๑๖๑}

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง, ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติ ธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ, ผู้อำนวยการหลักสูตรเสริมสร้างสังคมสันติสุข สถาบัน พระปกเกล้า, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ อุดุลย์ ชันทอง,อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๓. ต้องมีหลักสูตรที่จะอบรมผู้นำในชุมชนให้มีความรู้ในเรื่องนี้ เช่น ความรู้เบื้องต้นในการจัดการความขัดแย้ง ลักษณะของความขัดแย้ง จิตวิทยาในการเจรจาและจัดการความขัดแย้ง กรณีศึกษาเรื่องความขัดแย้งเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ^{๑๖๒}

๔. ต้องเป็นการพัฒนาให้เกิดทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการกับความขัดแย้ง โดยเริ่มจากการเพิ่มเติมความรู้ในมองปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย เป็นสิ่งใหม่เพื่อการเรียนรู้ เป็นที่ต้องเรียนรู้ถึงการปรับเปลี่ยนด้วยเครื่องมือสมัยใหม่ทางสากล โดยไม่ล้มรากเหง้าของวิถีพุทธ การใช้แนวทางพุทธสันติวิธีเข้ามาปรับประยุกต์เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการกับปัญหา และเพิ่มเติมทักษะและกระบวนการจากเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในชุมชนโดยอาจนำมาสร้างสถานการณ์จำลองให้ฝึกปฏิบัติจริง ผ่านการให้ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้อง^{๑๖๓}

๕. ต้องเข้าใจเรื่องธรรมชาติของความขัดแย้งว่ามีกี่ชนิด ป้องกัน conflict prevention, การแก้ไข Conflict resolution, การเยียวยาสังคม Conflict transformation ต้องเรียนรู้แล้วต้องทำให้ได้ด้วย ไม่ใช่เรียนรู้เพียงทฤษฎี ต้องช่วยกันเตือนสติกันเองในหมู่นักสันติด้วยกัน ในกรณีที่มีใครคนหนึ่งหลุดสติ^{๑๖๔}

๖. แนวทางในการพัฒนา เมื่อมีความขัดแย้ง เช่น เวลาต้องเลือกประธานชุมชนคนใหม่ คนที่ได้รับเลือกก็เคยเป็นประธานมาก่อนและยังมีความรู้สึกของความเป็นใหญ่ ไม่ค่อยปรับตัวเข้าหากัน คุณปิ่นทองได้แสดงความคิดเห็นว่า ได้ชวนประธานชุมชนย่อยได้ ๔ คนจากทั้งหมด ๖ คนและชวนให้ประธานคนใหม่ได้พยายามปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกันกับคณะด้วยการชวนทุกครั้งที่มีงานในชุมชน และในการประชุมใหญ่ทุกครั้งจะมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี นายตำรวจจากสน.บุปผารามมาร่วมเป็นกรรมการด้วย ก็ได้ขอความกรุณาท่านอาจารย์เหล่านี้ในการประสานและเชิญชวนให้ประธานคนใหม่เข้ามามีส่วนร่วมกับคณะกรรมการทั้ง ๖ คน^{๑๖๕}

๗. มุมมองต่อความขัดแย้ง ยกตัวอย่างเช่น ความขัดแย้งง่ายๆ ในครอบครัว การใช้ภาษาต่อกันเป็นเรื่องสำคัญ อีกเรื่องที่มองข้ามไม่ได้คือ การมีสติ อย่าให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล ฝึกการควบคุมอารมณ์ มีความอดทนอดกลั้น ผู้นำต้องหมั่นฝึกคุณลักษณะอย่างนี้บ่อยๆ^{๑๖๖}

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ ปรัชญา ตั้งอยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุณยะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา, นักวิชาการผู้ชำนาญการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ ปิ่นทอง วงศ์สกุล, ชุมชนภูมิจีน, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ ปัญญา โตกทอง, ปราชญ์ชาวบ้าน, นักวิจัยท้องถิ่น, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๘. ก่อนจะทำงานเอาเป้าหมายมาคุยกัน แต่ละคนอาจจะมียุทธวิธีต่างกันก็ได้ ใครถนัดเรื่องใดให้ทำเรื่องนั้น^{๑๖๗}

๙. การพัฒนาคือคนในชุมชนต้องเป็นคนที่กล้าที่ไม่ยอมให้เกิดความไม่ธรรมไม่เอียงไม่เกรงกลัวกับอำนาจที่ไม่ถูกต้อง เพื่อเป็นการสะท้อนกลับไปยังผู้นำด้วย จะเป็นการเกื้อหนุนให้ผู้นำเป็นผู้นำที่ดีได้^{๑๖๘}

๑๐. ก่อนอื่นต้องเข้าไปทำงานกับผู้นำก่อนว่าเข้าใจความขัดแย้งว่าอย่างไร วิธีการมองความขัดแย้งของผู้นำเป็นอย่างไร คนที่เป็นผู้นำมีวิธีในการเข้าใจในความขัดแย้งอย่างไร และผู้นำเองมีวิธีในการจัดการความขัดแย้งในแบบของเขาอย่างไรในปัจจุบัน อย่างกรณีผัวเมียทะเลาะกัน ผู้นำจะมีแนวทางหรือวิธีการชวนให้เขามาพูดคุย เพื่อคลี่คลายปัญหาร่วมกันอย่างไร การเป็นตัวกลางในการสร้างความเข้าใจ โดยผ่านวัฒนธรรมการพูดคุยให้มากขึ้น^{๑๖๙}

๑๑. การจัดการความขัดแย้ง เป็นศาสตร์ที่ต้องเรียนรู้และศึกษาเป็นการเฉพาะ ดังนั้น การจะพัฒนาผู้นำด้านนี้ จึงเน้นให้ผู้นำได้ศึกษาเรียนรู้เฉพาะเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ^{๑๗๐}

๑๒. ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องเหล่านี้ก็จะเป็นต้นทุนสำคัญที่จะบริหารจัดการความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ได้ไม่ยากต่อไป^{๑๗๑}

๑๓. ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้การจัดการความขัดแย้ง เริ่มต้นจากการพัฒนาภายในก่อน^{๑๗๒}

๑๔. ทำความเข้าใจก่อนว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นเรื่องธรรมดา, หลักการแก้ปัญหาเดิมๆ ที่เรียกว่า การแก้ปัญหาแบบแก้แค้นเช่นการฟ้องร้องฟ้องศาล หลักการแก้ปัญหาระแสหลักแต่ถ้าแบบสันติคือ ควรใช้การแก้ปัญหาทางเลือก Alternative dispute resolution – (ADR) หมายถึง การระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้วิธีฟ้องศาลมีเครื่องมือหลายอย่างและควรเข้าใจเรื่องADR อย่าง

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ชัมมาลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ โจน จันโต, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันธพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ ดร. พัทธธีรา นาคุไรรัตน์ อาจารย์ประจำสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน เจ้าอาวาสวัดท่ากรัง, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี, ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ชัดเจน ว่าการเจรจาไกล่เกลี่ย Mediation มิใช่การเกลี้ยกล่อมมิใช่การต่อรองแต่เป็นกระบวนการที่จะหาข้อยุติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายฉะนั้นการเข้าใจสิ่งนี้อย่างลึกซึ้ง การ Negotiations เป็นเรื่องสำคัญและต้องเข้าใจที่จะไม่เจรจาแบบเดิม ๆ^{๑๗๓}

๑๕. การปรับเปลี่ยนเอาปลายผลของกระบวนการมีส่วนร่วมมาชี้ให้เห็นว่าสำคัญอย่างไร^{๑๗๔}

๑๖. ต้องฝึกให้เขาเรียนรู้ถึงข้อดีข้อเสียของความขัดแย้ง ใช้กิจกรรมนำให้เขาเห็นถึงผลเสียของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เขาจะได้มีแนวคิดในการนำไปปรับใช้ในชุมชนของเขา^{๑๗๕}

๑๗. ต้องฝึกให้เขาเรียนรู้ถึงข้อดีข้อเสียของความขัดแย้ง ใช้กิจกรรมนำให้เขาเห็นถึงผลเสียของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เขาจะได้มีแนวคิดในการนำไปปรับใช้ในชุมชนของเขา^{๑๗๖}

๑๘. วิธีการที่ดีที่สุดคือเอามาเข้าห้องทดลองเพราะคนเรามีโอกาสเข้าใจผิดในเรื่องต่างๆ ได้ตลอดเวลา ต้องเอามาเรียนรู้และฝึกการสื่อสารเรื่อง การสื่อสารแบบ non-violent communication การสื่อสารแบบสันติวิธี ซึ่งปัจจุบันมีเทคนิควิธีการมากมาย เอาคนในชุมชนกลุ่มละประมาณ ๕๐ คนมาอบรมและให้โจทย์ไปปฏิบัติในชุมชนหลังจากฝึกในห้องทดลองแล้ว อีกปัญหาความขัดแย้งของชุมชนคือ การแย่งทรัพยากร เราก็นำปัญหานี้มาพูดคุยกับกลุ่มคนในชุมชนเพื่อจัดการทรัพยากรให้สมดุล ไม่ขัดแย้งกัน^{๑๗๗}

๑๙. ต้องให้ผู้มาได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองเกิดขึ้น รวมไปถึงภาคปฏิบัติจริงในภาคสนาม โดยให้ผู้นำเข้าหาชุมชนและเข้าไปในสถานการณ์จริงที่มีปัญหาเรื่องความขัดแย้งกันอยู่ โดยให้ผู้เข้าเป็นผู้ทดลองในเรื่องของการประสานความขัดแย้ง และก็มีพี่เลี้ยงมีครูบาอาจารย์ที่มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาหรือเป็นโค้ช เป็นพี่เลี้ยงของผู้เข้านั้นๆ^{๑๗๘}

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ พอ.ดร.ก้อง ไชยณรงค์ (โค้ชก้องมาตรฐานวิเศษ), นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๕) การสื่อสารที่สร้างพลังและเกิดสันติในชุมชน

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะการสื่อสารทำให้เกิดทั้งในแง่ลบ และแง่บวก ฉะนั้น การสื่อสารที่ดีจะนำพาซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของชุมชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งการสื่อสารมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การสื่อสารทำได้ทั้งทางกาย วาจา เป็นต้น

นวัตกรรมการพัฒนาทักษะการสื่อสาร

๑. โดยการให้ความรู้ซึ่งปัจจุบันผู้นำสามารถเรียนรู้ผ่านการอบรมหรือเรียนทางออนไลน์หลายหลักสูตรของสถาบันต่างๆ เพื่อฝึกให้มีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างสันติสุข สันติศึกษาที่มีหลักสูตรให้เรียนเรื่อง ทักษะการสื่อสารเพื่อสันติภาพ สันติวิธี ทักษะการเจรจา เป็นต้น^{๑๗๙}

๒. ต้องเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับหลักการพูดและหลักการฟังเพื่อค้นหาความต้องการที่แท้จริงผ่านกระบวนการฝึกทักษะการเรียนรู้จากเหตุการณ์จริงสถานการณ์จำลองเพื่อฝึกการสื่อสารทั้งภาษาพูด และอวัจนภาษา^{๑๘๐}

๓. สื่อสารและพยายามเชิญทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องให้เข้าร่วมประชุมหรือร่วมกิจกรรมทุกครั้ง^{๑๘๑}

๔. การฝึกคิดก่อนทำว่า สิ่งที่จะพูดออกมาเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือไม่ มีสติให้มากขึ้น^{๑๘๒}

๕. ต้องฝึกให้ผู้เขามีทักษะในการคิด วิเคราะห์ ตั้งคำถามและที่สำคัญต้องมีทักษะการฟัง ซึ่งต้องฟังความทุกด้าน ฟังความรอบด้าน เพราะในสังคมส่วนใหญ่มักจะพบปัญหาการฟังความไม่รอบด้าน อันนำไปสู่การผูกใจเจ็บความขัดแย้งอันใหม่ขึ้นมา คือต้องฝึกทักษะการฟังให้มาก คิดให้มาก และ Reflex ทบทวน อาศัยการฝึกฝน ทำซ้ำบ่อยๆ และเรียนรู้จากสถานการณ์จริง^{๑๘๓}

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุรณะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ ปิ่นทอง วงศ์สกุล, ชุมชนภูมิจีน, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ โจน จันได, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ ดร. พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์ อาจารย์ประจำสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๖. ที่ใช้บ่อยคือ ทักษะการกล่าวทวน เป็นเครื่องมือหนึ่งที่คุ้นไปลองใช้ทำให้เขาเข้าใจปัญหาได้มากขึ้นเนื้อหาในการอบรมการปรับเปลี่ยนคำพูด^{๑๘๔}

๗. ทักษะในด้านจิตสำนึกผู้คนส่วนใหญ่จะมองเห็นถูกผิดให้มองเห็นแบบ Ether all คือไม่เป็นอย่างนี้ ก็อย่างนั้น ควรฝึกให้มีจิตสำนึกให้เป็นแบบมีและ ไม่ใช่หรือ ทักษะแบบนี้จะเป็นทักษะที่คำจูนด้านการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารในด้านการฟังและความสามารถในการพูดจากุมมองของเราเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจในเจตนาว่าผู้นำต้องการอะไร และควรทำการฝึกฝนในด้านดังกล่าวบ่อยๆ เพื่อพัฒนาตนเอง^{๑๘๕}

๘. การฟังเป็นเรื่องเชิงบวกที่จะทำให้เกิดสันติสุขได้ ฝึกให้ฟังมากๆ ถ้าพูดก็ขอให้พูดในเชิงบวกมากกว่า^{๑๘๖}

๙. มีทักษะในเรื่อง FAR มันก็สามารถจะทำให้ทุกอย่างนั้นง่ายขึ้น ที่สำคัญผู้นำนั้นต้องฝึกทักษะหมั่นฝึกฝน การที่จะมีผู้นำสันติภาพท้องถิ่นที่สามารถจัดการความขัดแย้งได้ ก็ต้องมีการอบรม ให้เขาสามารถไปอบรมต่อให้คนอื่นอีกได้ แล้วมันก็จะทำให้เกิดเครือข่ายขยายผล ให้เกิดผู้นำที่เป็น FAR แบบนี้ เกิดขึ้น เยอะขึ้น เมื่อเรามีผู้นำแบบนี้เยอะขึ้น สังคมไทยก็จะเปลี่ยนแปลงได้^{๑๘๗}

๑๐. การสื่อสารที่สำคัญคือ การสื่อสารแบบไม่ต้องสื่อสาร เช่น บุคคลบางคนได้สื่อสารกับผู้อื่นให้รับรู้โดยไม่ต้องพูด เป็นการสื่อสารผ่านการแสดงออกทางกิริยาอาการ สอนแบบไม่ได้สอน การเป็นต้นแบบในเรื่องต่างๆ ซึ่งคนรอบข้างรู้สึกได้ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ^{๑๘๘}

๑๑. การแสดงออกภาษากาย ภาษาพูด การทำหน้าที่เป็น Fa เป็นเรื่องที่สามารถฝึกฝนได้ และต้องผ่านกระบวนการขัดเกลาตนเองอย่างต่อเนื่อง ฝึกให้เป็นคนสงบเย็น มีเมตตาต่อผู้อื่นสม่ำเสมอ คนรอบข้างก็จะสามารถสัมผัสความรู้สึกอย่างนี้จากเราได้ที่เราเรียกว่าเกิดความไว้วางใจ

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ กัญญา ลิขณสุทธิ, สื่อสารอย่างสันติ Lead facilitator of Collaborative Communication Institute, ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ ดร. พิมพ์รัช ดุษฎีอิสรียกุล ผู้จัดการมูลนิธิฟรีดริชเนามัน ประเทศไทย, ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

(trust) จากคุณลักษณะภายในของตนเอง ใช้รูปแบบการพัฒนาแบบ workshop sharing การถอดบทเรียนการสื่อสาร พัฒนารูปแบบการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบท คน สถานการณ์ ฯลฯ^{๑๘๙}

๑๒. ปกติคนจะมีทักษะ ๓ ระดับ คือ ๑.ทักษะพื้นฐาน(ติดตัว) ๒.ทักษะที่ต้องตระเตรียม ๓.ทักษะเพื่อการเติบโต แต่ละคนอาจจะมีไม่ครบ ๓ ทักษะแต่ทักษะพื้นฐานต้องมี ทั้ง ๓ ทักษะนี้สามารถนำไปใช้ได้ในทุกระดับ เรียกว่า CPI C-corporations ประสานความร่วมมือ ให้ดูว่างานนั้นเราทำเองหรือให้คนอื่นมาช่วยด้วยหรือให้คนอื่นไปทำ P-persuasion จูงใจด้วยความจริง I-initiation การคิดเฉพาะกลุ่มไม่เกี่ยวกับกลุ่มอื่น อาจเพิ่ม ๓ C C-clear ชัดเจน C-construct มีความตรงเชิงโครงสร้าง C-communication หากเรามีทักษะติดตัวคือ CPI อาจเพิ่ม ๓ C ลงไปก็จะทำให้ผู้นำในชุมชนมีทักษะการสื่อสารให้ตรงประเด็น ชัดเจนซึ่งทำให้เกิดสันติสุข^{๑๙๐}

๑๓. ประเด็นที่จะต้องฝึกหรือจะต้องสร้างผู้นำต้องมองข้ามเรื่องของอดีตทั้ง ๖ ให้ได้ คือไม่ลำเอียงรัก ไม่ลำเอียงโลก ไม่ลำเอียงเพราะโกรธ ไม่ลำเอียงเพราะหลง ไม่ลำเอียงเพราะคนๆ นั้น เป็นคนในครอบครัว หรือคนๆ นั้นเป็นญาติของเรา ประการต่อมาผู้นำก็ต้องรู้จักการวิเคราะห์ ผู้ฟังว่า ผู้ฟังที่กำลังฟังผู้นำพูดอยู่ หรือประสานอยู่นี้ เขามีลักษณะอย่างไร ซึ่งบางคนก็จะมีลักษณะของธาตุไฟที่มีอารมณ์ร้อนรุ่ม มีอารมณ์รุนแรง มีการแสดงออกอย่างก้าวร้าว อันนี้เรียกว่าเป็นคนธาตุไฟ ประการที่ ๒ เป็นคนธาตุดินก็เป็นผู้ที่อาจจะไม่ค่อยพูดหรือเป็นผู้ที่อาจจะอยู่นิ่งๆ เป็นผู้ที่ไม่เปิดเผยความจริงทั้งหมด หรืออาจเป็นผู้ที่ไม่สามารถที่จะสื่อสารความจริงได้หมดทีเดียว ก็คือคนเป็นเภทธาตุดิน ประเภทที่ ๓ เรียกได้ว่าเป็นธาตุลมคือเป็นคนที่สามารถจะเปลี่ยนคำพูดตัวเองได้อยู่ตลอดเวลา ประการต่อมาคือธาตุน้ำ คือบุคคลที่จะสามารถสร้างความสุขให้กับทุกคนแม้บุคคลนั้นจะเป็นคนที่ไม่ดีก็ตาม ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องวิเคราะห์คนจากธาตุทั้ง ๔ นี้ให้ได้ว่าแต่ละคนมีบุคลิกลักษณะอย่างไร ก็จะสามารถเลือกวิธีที่จะสื่อสารให้เหมาะสมกับคนในธาตุนั้นๆ ได้^{๑๙๑}

๖) การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน

การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาผู้นำ เพราะว่าจะช่วยให้เกิดแนวร่วมและการทำงานร่วมกันมีเป้าหมายชัดเจนขึ้น ทั้งในด้านเวลาและผลที่คาดว่าจะได้รับ

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ พอ.ดร.ก้อง ไชยณรงค์ (โค้ชกองมาตรฐานพิเศษ), นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

นันทาทัศนะการพัฒนาการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วม

๑. ต้องไม่เป็นผู้หน้าที่แค่ท่องจำทฤษฎีการสร้างความร่วมมือมาทำ แต่ต้องเรียนรู้และเข้าใจ จากสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ต้องเอาทุกข์ เอาความเดือดร้อนเป็นตัวตั้ง^{๑๔๒}

๒. ผู้นำต้องเรียนรู้ มีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ การมีประชาธิปไตยในหมู่บ้าน รับฟังและเรียนรู้ร่วมกันกับชุมชน จะได้รับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่าง แต่ละคนได้รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันจนตกผลึกเป็นจุดหมายร่วมกัน เป็นฉันทามติของชุมชน ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำจัดเวทีเหล่านี้ขึ้นในชุมชน^{๑๔๓}

๓. ผู้นำเข้าไปร่วมกิจกรรมของชุมชน ร่วมรับฟังปัญหาอาจเป็นลักษณะของการคุยเป็นกลุ่มประชาพิจารณ์กับภาคส่วนต่างๆของชุมชนบ่อยๆ ตามโอกาสและกิจกรรมของชุมชน^{๑๔๔}

๔. ต้องเรียนรู้ด้วยการระดมสมองและถ่ายทอดประสบการณ์ที่สำเร็จหรือประสบการณ์ที่พึงระวัง เพื่อให้เกิดแนวคิดในการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค แล้วนำมาพัฒนาให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน^{๑๔๕}

๕. การสร้างหรือกำหนดจุดหมายร่วมกันเพื่อสร้างชุมชนสันติสุขมีหลายเรื่อง ผู้นำจะต้องให้ความสนใจ ไม่ว่าจะเป็น ยุทธศาสตร์ เป้าหมายและทรัพยากรในชุมชนของเรา ผู้นำจะนำสันติสุขสู่ชุมชนของเราได้อย่างไร^{๑๔๖}

๖. ให้เขาได้มีไคด์ไลน์บ้างเช่นการฝึกอบรมเทคนิคหรือทักษะในการเป็นผู้นำเพื่อให้มีเครื่องมือในการพัฒนาตัวเอง การไปดูพื้นที่จริงเพื่อให้เห็นของจริง^{๑๔๗}

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สุริชัย หวันแก้ว, ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ อุดุลย์ ชันทอง, อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุณยะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ปัญญา โตทอง, ปราชญ์ชาวบ้าน, นักวิจัยท้องถิ่น, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ โจน จันได, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๗. เห็นตัวอย่างจุดหมายของชุมชน เช่น "สะอาด ปลอดภัย ไร้อันตราย" มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน กำหนดสิ่งที่ต้องการประชาสัมพันธ์หรือโปรโมทสิ่งดีๆ ในชุมชนให้บุคคลภายนอกได้เข้ามาเยี่ยมชมและเกิดการสร้างรายได้ให้ชุมชน^{๑๔๘}

อ.สาโรจน์: แนวทางคือต้องให้เขาได้เรียนรู้ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติที่ห้องอบรมและลงมือปฏิบัติจริง ในการลงพื้นที่จริง มันจะมีประโยชน์มาก โดยการลงพื้นที่จริงที่มีคนชี้แนะเขาถึงจะไปถูก

ดร.จตุพร: แนวทางการพัฒนาการฝึกการกำหนดเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม การทำบทบาท Facilitation

ดร.มงคล: แนวทางการพัฒนาด้วย การฝึกการกำหนดเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมการทำบทบาท Facilitation ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันของชุมชน การตั้งเป้าหมายร่วมกันของคนในชุมชนมันเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกคน เหมือนการตั้งธงแห่งความสุขในนั้นๆ โดยที่เกิดขึ้น โดยผ่านกระบวนการ ขอความเห็นชอบจากสมาชิกในชุมชน ขอความเห็นจากคนในชุมชน เมื่อไหร่ก็ตามที่คนในชุมชนได้รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของเป้าหมาย ได้รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของกับสิ่งที่วางไว้ ก็จะได้รับความร่วมมือกับสมาชิกในชุมชนนั้นๆ

๗) การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วม

การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาได้ เริ่มจากสิ่งที่ตัวเองสนใจ

นวัตกรรมการพัฒนาการเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วม

๑. ต้องยอมรับว่าชาวบ้านหรือคนในชุมชนต่างก็มีความคิดสร้างสรรค์เป็นของตนเอง พร้อมทั้งจะแบ่งปันบอกกล่าวเมื่อมีโอกาส ผู้นำควรรับฟังให้มาก กระตุ้นให้ชุมชนช่วยกันระดมสมองและเสนอแนะเรื่องต่างๆ พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนสิ่งที่จะช่วยพัฒนาชุมชนของตนให้เกิดสันติสุข โดยสรุปผู้นำต้องพร้อมและกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อชุมชนด้วยความเต็มใจ^{๑๔๙}

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๒. ควรมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความคิดเชิงบวก อาจฝึกด้วยการให้มีการกำหนดเหตุการณ์วิกฤตขึ้น จากสถานการณ์จำลองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการระดมความเห็นเสนอทางออกของปัญหาแบบสร้างนวัตกรรมขึ้น เพื่อจัดการปัญหาตามแนววิถีชีวิตใหม่^{๒๐๐}

๓. ประชาสัมพันธ์ให้มีการเสนอแนะเรื่องราวที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ดี ๆ ยกตัวอย่าง เช่น โครงการพืชผักสวนครัว รั้วกินได้ ส่งเสริมให้มีการปลูกผักสวนครัวในชุมชน ไม่ได้กินเฉพาะบ้านที่ปลูกแต่แบ่งปันให้เพื่อนบ้านเก็บไปกินได้ เป็นโครงการที่ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีในชุมชน เริ่มต้นจากการที่คณะกรรมการชุมชนทำให้อำเภอบ้านไผ่เห็นว่าเห็นก็มารับต้นพันธุ์ไปปลูกและมีการบอกต่อ^{๒๐๑}

๔. ให้ยกตัวอย่าง เช่น ร้านอาหารของคุณปัญญา มองเห็นธุรกิจทั่วไปของทุนสามัญที่เอาเปรียบสังคม ทำ CSR เหมือนทำบุญเอาหน้า แต่ร้านคุณปัญญายึดหลัก “วิถีธรรม นำวิถีทุน” รายได้ ๒ เปอร์เซ็นต์ของร้านนำมาเป็นสวัสดิการของคนในชุมชนแพรรณนามแดง โดยยึดหลัก ๑. “ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เป็นแบบอย่าง” โดยมีแนวคิดที่ว่า เศรษฐกิจที่เป็นธรรม สุขภาพกายใจ สวัสดิการ การเข้าถึงทรัพยากรและแหล่งน้ำ ประชาชนจะมีความสุข ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมได้ สังคมก็เป็นสุข ทุกคนมีเงินใช้พอเพียง ทุกคนพึ่งตนเองได้ ดังจะเห็นได้ว่า พอเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ คนที่ไปทำงานในเมืองก็กลับไปบ้านที่ชนบทเพราะชนบทห่อหุ้มด้วยพืชผักที่เก็บกินได้^{๒๐๒}

๕. ให้ดึงหลักพรหมวิหาร ๔ มาช่วยในการขับเคลื่อนชุมชน^{๒๐๓}

๖. การพัฒนาคือการส่งเสริมให้ไปดู ไปเห็น จริงๆ และมีการสร้างวิทยากรที่มีความสามารถในการพัฒนาคนให้เกิดเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดสันติสุขมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีแต่การฝึกพัฒนาในด้านธุรกิจอย่างเดียว^{๒๐๔}

๗. อาจเริ่มต้นด้วยผู้นำและคณะกรรมการหรือคนในชุมชนไปศึกษาดูงานในชุมชนที่เคยทำไว้ก่อนและประสบความสำเร็จ เรียนรู้และถอดบทเรียน สิ่งไหนดีก็เอากลับมาทำในชุมชนทดลองทำและแก้ไขปรับปรุงจนประสบความสำเร็จ ทำให้คนในชุมชนอยากเข้ามาศึกษาและลองเอาไปทำที่บ้านของตนเองและบอกต่อเชิญชวนคนรอบข้างให้เข้ามาทำ^{๒๐๕}

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุรณะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ ปิ่นทอง วงศ์สกุล, ชุมชนภูจี่จีน, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ ปัญญา โตทอง, ปรารักษ์ชาวบ้าน, นักวิจัยท้องถิ่น, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ธัมมาลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ธัมมาลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๘. มีกระบวนการให้เขาเห็นโอกาส และให้เขาเห็นว่ามันมีภาพอะไรบางอย่างที่มันดีกว่า ชวนคิด ชวนเรียนรู้จากสถานการณ์จริง^{๒๐๖}

๙. ความรู้ที่เกิดจากปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหาสุขภาพ เรื่องของโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ คนในชุมชนต่างศาสนาก็เป็นเหมือนกันทั้ง ๓ โรค แนวทางการพัฒนา มีงานวิจัยกล่าวถึงว่า ผู้นำนำปัญหาของชุมชนขึ้นมาคุยด้วยกันว่า มีหลักศาสนาเรื่องใดบ้างที่สอนให้ศาสนิกในศาสนาตระหนักในการสร้างสุขภาพที่ดี จุดนี้เป็นพลังสำคัญที่ชวนให้ชุมชนตระหนักและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ ในชุมชนยังมีปัญหาอื่นๆอีก เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาโรคระบาด โควิด๑๙ ก็นำมาคุยในแง่ของคำสอนในศาสนาที่จะสนับสนุนให้ผู้คนในชุมชนตระหนักในเรื่องนี้ และต้องทำอะไร^{๒๐๗}

๑๐. การอบรม Design Thinking ได้เอาสถานการณ์ปัจจุบันจริงและสิ่งที่เขาใช้ไปทดสอบในชุมชนถ้าเขาทำได้อาจจะไม่ใช่ปัญหาใหญ่ๆจะเป็นปัญหาเล็ก ๆ ก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิดปัญหาความขาดแคลนสามารถใช้ Design Thinking ในการไปสร้างรายได้เสริมให้กับชุมชน^{๒๐๘}

๑๑. ใช้สถานการณ์ต่างๆ โดยการสอนให้รู้จักคิด การช่วยกันคิด Learning Organization, Thinking Organization ต้องฝึกให้เขารู้จัก เอ๊ะศาสตร์บ้าง แต่เรามีแต่ไอ้ศาสตร์อย่ามองว่าชาวบ้านคิดไม่เป็น ฉะนั้นผู้อื่นเขาอาจมีแนวคิดที่เราคิดไม่ถึงได้เช่นกัน^{๒๐๙}

๑๒. ด้วยการฝึกอบรม Facilitation มีคุณลักษณะของการเป็น Fa เข้าใจหลักการเรียนรู้^{๒๑๐}

๑๓. เมื่อผู้นำมีอุดมการณ์ก็จะเอาตัวเองไปทำหรือแช่อยู่กับสิ่งนั้นๆ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่น ชุมชนชวนให้มาปลูกทานตะวัน ทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้การปลูกให้

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ ดร. พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์ อาจารย์ประจำสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี, ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษ์ภูมิ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ได้ผลผลิตดี สร้างความตระหนักให้คนในชุมชน อาจมีชมรมให้ชุมชนได้รวมกลุ่มและเรียนรู้ร่วมกัน มีการให้รางวัลเล็กน้อยเพื่อดึงดูดให้คนมาทำงานร่วมกันและเกิดความสุขสนุกสนาน^{๒๑๑}

๘) การสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง

การสร้างเครือข่ายมีความสำคัญในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งอีกทั้งยังได้รับความรู้เพิ่มเติมเป็นการเติมเต็มกันในสิ่งที่พร่อง อีกด้วย

๑. ต้องมีเวทีให้คนเหล่านั้นได้แสดงออก แสดงความคิดเห็น มีประชาพิจารณ์ เมื่อได้ข้อสรุปก็นำมาเป็นแผนงานของชุมชน เช่น การอบรมเกี่ยวกับอาชีพ ตลาดรวมใจในยุคโรคระบาดโควิด๑๙ ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ^{๒๑๒}

๒. ต้องกระตุ้นให้ผู้นำและคนในชุมชนเห็นประโยชน์ของการมีเครือข่ายภาคีเข้ามาช่วยหนุนเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยการฝึกการสะท้อนมองผ่านบัตรคำหรือการมองภาพเชื่อมโยงในมิติการเป็นผู้ให้และการเป็นผู้รับ และการมองแบบการเป็นผู้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน ภายใต้จุดแข็งของเครือข่ายชุมชนและหน่วยงาน^{๒๑๓}

๓. มองในระดับชุมชนก่อน ถ้าชุมชนใหญ่ในบางครั้งก็อาจจะทำการเรียนรู้ทั้งหมดพร้อมกันไม่ได้ แต่ต้องแตกย่อยเป็นเครือข่ายต่างๆเมื่อชุมชนตัวเองประสบความสำเร็จแล้วก็จะสามารถสร้างเครือข่ายในโมเดลเดียวกันได้ในระดับชุมชนและขยายไปยังหน่วยงานได้^{๒๑๔}

๔. การสร้างกระบวนการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับชุมชน มีการติดต่อสื่อสารส่งข่าวซึ่งกันและกันผ่านช่องทางต่างๆ ในปัจจุบันซึ่งไม่ยากเหมือนเมื่อก่อน เป็นที่ประจักษ์แล้วสำหรับปัญหาน้ำขี้หมูจากราษฎรว่าหน่วยงานของรัฐช่วยไม่ได้ ภาคประชาชนต้องร่วมมือกัน ชุมชนจึงกลับมาช่วยกันเปิดเวทีถอดบทเรียนเหตุการณ์นี้ เพราะชุมชนไม่หวังความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาจากหน่วยงานของรัฐเพราะมั่นใจว่าไม่มีทางแก้ปัญหานี้ได้ ^{๒๑๕}

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ พอ.ดร.ก้อง ไชยณรงค์ (โค้ชก้องมาตรฐานพิเศษ), นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุณยะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ ว่าที่พันตรี ดร.สมบัติ วงศ์คำแหง, อุปนายกฝ่ายบริหารและผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรม วิชาว่าความ, ๖กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ ปัญญา โตทอง, ปราชญ์ชาวบ้าน,นักวิจัยท้องถิ่น, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๕. วัดเป็นศูนย์กลาง ยกตัวอย่าง กลุ่ม อสม.ที่มาทำงานร่วมกันกลุ่ม รพสต. ทั้ง ๒ กลุ่มนี้ช่วยวัดได้มาก เช่น ในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทั้ง ๒ กลุ่มได้ช่วยนำหน้ากากที่มีผู้บริจาคให้วัดไปกระจายแจกในชุมชน รวมทั้งการประสานให้วัดไปฉีดพ่นยาในชุมชน วัดประชาสัมพันธ์และเชิญชวนกลุ่มชุมชนที่มีอยู่แล้วในชุมชนเข้ามาร่วมกิจกรรมของวัดซึ่งรวมไปถึงกลุ่มจิตอาสาในชุมชนด้วย นอกจากนี้ยังมีกลุ่มนอกชุมชนที่มาร่วมกิจกรรมกับวัด เช่น กลุ่มปฎิวัติขยะสุพรรณบุรี กลุ่มอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและม.ธรรมศาสตร์ เมื่อเห็นปัญหาขยะที่มีผลกระทบต่อคนและสิ่งแวดล้อมก็เข้ามาร่วมและช่วยเหลือวัดในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องทั้งองค์ความรู้และนำอาจารย์และนักศึกษาเข้ามาทำกิจกรรมกับวัด มีภาพกิจกรรมเผยแพร่ทางโทรทัศน์และสื่อออนไลน์ ทั้ง ๓ กลุ่มนี้เห็นวัดจัดกิจกรรมจัดการขยะ การพายเรือเก็บขยะจากปากน้ำโพถึงเจ้าพระยา ก็สนใจและติดต่อขอมาร่วมกิจกรรมจนเป็นเครือข่ายการจัดการขยะของวัด ไม่ใช่เฉพาะเรื่องจัดการขยะอย่างเดียว ทั้ง ๓ กลุ่มได้เข้ามาร่วมกิจกรรมที่วัดจัดสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทางมหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมใดก็จะแจ้งให้ทางวัดทราบและพิจารณาเข้าร่วม ต่างไปช่วยซึ่งกันและกัน^{๒๑๖}

๖. การส่งเสริมให้ไปดู ไปเห็น จริงๆ และมีการสร้างวิทยากรที่มีความสามารถในการพัฒนาคนให้เกิดเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดสันติสุขมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีแต่การฝึกพัฒนาในด้านธุรกิจอย่างเดียว^{๒๑๗}

๗. ต้องอาศัยพี่เลี้ยงหรือผู้นำท้องถิ่นเข้ามาถ่ายทอดเทคนิคการสร้างเครือข่าย กล่าวคือแบบที่ยังไม่มีความสามารถออกไปสร้างกลุ่มได้และในอีกแบบหนึ่งคือแบบที่มีอยู่แล้วตรงกันอยู่แล้วทำอย่างไรที่จะทำให้เขาไปสร้างเครือข่ายระดับนอกชุมชนหรือระดับจังหวัดได้ ดังนั้นขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ที่ผู้เข้ามาอบรมมีอยู่ การถ่ายทอดประสบการณ์ของเครือข่าย ที่แข็งแรง การจัดการความรู้^{๒๑๘}

๘. มีต้นแบบมีภาพให้เห็นความชัดเจนค่อยๆ นำต้นแบบไปขยายในพื้นที่ที่อยู่ข้างเคียง^{๒๑๙}

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาประนอม อัมมลังการโร, เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ โจน จันโต, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษัฎฐ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒน์, นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๙. สามารถสร้างเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยได้มากมาย เช่น เครือข่ายในกลุ่มไลน์ ในเฟซบุ๊ก โดยการฝึกให้เขาเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจ และลงมือทำได้จริงๆ^{๒๒๐}

๑๐. การฝึกอบรม Facilitation ศึกษา ทำความเข้าใจทฤษฎีและแนวคิดการสร้างเครือข่าย^{๒๒๑}

๑๑. เริ่มต้นจากกลุ่มเล็กๆ ๕ คนก่อนก็ได้ พอกลุ่มนี้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเกิดความประทับใจ มีความสุขก็จะไปชักชวนคนอื่นๆ มากี่จะขยายเป็นกลุ่มใหญ่ขึ้น พอคนมารวมกันมากขึ้น อาจจัดตั้งเป็นชมรมขึ้นในแต่ละหมู่บ้านมีผู้นำในชมรม หลากๆชมรมที่เกิดขึ้นมารวมกันในตลาด ผู้นำก็ช่วยกันคิดกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น เรื่องการทำอาหาร ในการพัฒนาเราอาจให้งานแต่ละกลุ่มไปทำ แต่ละสัปดาห์ก็มารวมกันและรายงานสิ่งที่ทำ ปัญหา สิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกาก็คนในแต่ละครั้ง เป็นต้น พอครบ ๖ เดือนก็อาจจัดมอบรางวัลเป็นกำลังใจเล็กๆน้อยๆจากการเสียสละมาร่วมงานกัน มีการถอดบทเรียน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ความเหนียวแน่นในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เมื่อผู้นำมอบหมายงานให้กลุ่มก็ทำให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ยิ่งในยุคปัจจุบันการสื่อสารได้หลายช่องทาง เช่นออนไลน์ ก็ทำให้เกิดความเข้าใจรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น^{๒๒๒}

๑๒. การสร้างเครือข่ายประการที่ ๑ คือทำกิจกรรมร่วมกัน ประการที่ ๒ ก็คือการทำให้ชุมชนได้เห็นคุณค่าของตัวเองว่า นอกจากความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของตนเองแต่ถ้าเมื่อไหร่ที่ได้มาร่วมกันเป็นเครือข่ายในการสร้างสังคมสันติสุขชุมชนแล้วชุมชนจะได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งที่เราทำร่วมกัน ให้เขาเห็นคุณค่าที่ชุมชนได้กระทำ ประการต่อมาผู้นำต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน ให้ทุกคนได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าให้ทุกคนมีความรู้สึกว่ามีประโยชน์ต่อชุมชน และก็ให้ทุกคนได้เห็นเราเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนได้^{๒๒๓}

๔.๑.๔ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุข

มีหลากหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุข เช่น พื้นฐานผู้นำ สภาพแวดล้อมชุมชน นโยบายภาครัฐการเมือง

^{๒๒๐} สัมภาษณ์ สาโรจน์ พิงไทย กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒๑} สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ พอ.ดร.ก้อง ไชยณรงค์ (โค้ชก้องมาตรฐานวิเศษ), นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

การปกครองท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม การกลัวการล้มเหลว รวมถึงการมองเห็นปัญหาหรือเห็นทุกข์ร่วมกัน

ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สุริชัย หวันแก้ว “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำนั้น คือต้องเห็นความทุกข์ร่วมกัน มันจึงจะต้องเห็นประโยชน์ร่วมกันในการมาทำความเข้าใจเรื่องความทุกข์ คือถ้าไม่เข้าใจทุกข์ มันก็จะไม่รู้ว่าจะทำไม? จึงต้องมีเครือข่าย แล้วก็เข้าใจว่าจะสร้างเครือข่ายอย่างไร เครือข่ายที่ไม่มีปัญหา มันจะไม่ใช่เครือข่ายเลย มีแต่ Net แต่ไม่ Work แต่ถ้าคนเห็นทุกข์ร่วมกัน มันจะไม่ฉาบฉวย มันจะเกิดขึ้นได้”^{๒๒๔}

ศ.ดร. นพ.วันชัย วัฒนศัพท์ “จริงๆ แล้วทุกปัจจัยมีความสำคัญทั้งนั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญมันขึ้นอยู่กับว่าใครทำเช่น การจะทำสิ่งใดเราต้องไม่กลัวความล้มเหลว Spirit of dare to fail เวลาเราทำอะไรคนมักจะกลัวความล้มเหลว แต่อันที่จริงแล้วไม่มีผู้สำเร็จใดไม่เคยล้มเหลว จึงเป็นสปีดที่สำคัญและต้องเกาะติด และอีกประเด็นก็คือการจะไปทำอะไรที่ไหนนั้นก็แล้วไม่ใช่เราอยากทำคนเดียวแต่เราต้องทำให้ผู้อื่นเกิดความอยากทำอยากร่วมมือด้วย ก็จะทำให้เกิดพลังในการทำขับเคลื่อนมาช่วยเรา”^{๒๒๕}

โจน จันได “สิ่งสำคัญคือพื้นฐานทางจริยธรรมของผู้นำ พื้นฐานทางใดเป็นปัจจัยหลัก ถ้าผู้นำเป็นคนที่มีจิตใจที่มั่นคงยืนอยู่บนความดี คนมีความงาม มีความเป็นธรรม ทำด้วยความศรัทธา ก็จะทำให้เขาทำในสิ่งที่เขาเชื่อก็จะทำให้เกิดความสำเร็จได้, แต่อุปสรรคคือปัจจุบันนี้โลกกำลังนำเสนอแต่คนรวย ฉะนั้นสื่อและสังคมควรมีการยกย่องคนดี ไม่ใช่แค่คนรวย เพราะว่าเขาก็จะเห็นว่ามีคนเฝ้ามองอยู่เขาก็จะเปลี่ยนวิธีคิดและการกระทำได้ พื้นฐานครอบครัวมีความสำคัญมาก รองลงมาก็เป็นเรื่องอื่นๆ”^{๒๒๖}

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สุริชัย หวันแก้ว, ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ โจน จันได, ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันธพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๔.๑.๕ ร่างหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

ผลการศึกษาระยะที่ ๑ ของการวิจัยซึ่งเป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่เริ่มต้นจากการกำหนดจุดหมายและคุณลักษณะที่ต้องการให้บรรลุผล ซึ่งงานวิจัยมีเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร คือ การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นเป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่สามารถออกแบบการจัดการความขัดแย้ง การประสานชุมชนสังคมให้เกิดสันติสุข โดยภาพรวมโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

๑) จุดมุ่งหมายหลักสูตร: เพื่อพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้มีสมรรถนะที่เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เป็นผู้สร้างสันติสุขให้กับชุมชน เป็นผู้ประสานความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้กับชุมชน, สร้างความเปลี่ยนแปลงเน้นการมีส่วนร่วม, เป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพทั้งด้านองค์ความรู้และการปฏิบัติจากพื้นฐานความดีงาม, สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกลุ่มคนให้มองเห็นจุดมุ่งหมายเดียวกันสู่สันติภาพ, เป็นผู้ประสานรวมเปรียบเสมือนน้ำอันชุ่มเย็น, ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ไม่แบ่งแยกด้านเชื้อชาติศาสนา คนที่มีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงานด้านสันติภาพในบ้าน วัด โรงเรียน และร้อยเรียงเชื่อมประสานผู้คนต่างๆ ให้สามารถมาทำงานด้วยกันได้

๒) เนื้อหาสาระหลักสูตร: มี ๘ สมรรถนะที่นำมาใช้กำหนดกรอบเนื้อหา ได้แก่

๑. วิสัยทัศน์และอุดมการณ์
๒. หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแนวทางดำเนินชีวิต
๓. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน
๔. การจัดการความขัดแย้ง
๕. การสื่อสารที่สร้างพลังและเกิดสันติในชุมชน
๖. การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน
๗. การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วม
- ๘) การสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง

๓) รูปแบบการอบรม : การอบรมแบบยืดหยุ่น แบบมีส่วนร่วม ฝึกทักษะจากการปฏิบัติ มีกิจกรรมและหลากหลายเครื่องมือ เช่น ภาพ, วิดีโอ และอื่นๆ มีการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรง มีกรณีศึกษา อาจเป็นคลิปวิดีโอ บทบาทสมมุติ เป็นต้น

๔) ระยะเวลาที่เหมาะสมกับการอบรม : ใช้เวลา ๒ ถึง ๓ วัน ไม่ควรไปกลับ เพราะอาจเกิดความไม่ต่อเนื่องในด้านอารมณ์

๕) สื่อและอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการอบรม ได้แก่ วิดีโอ, ภาพ, เสียง อื่นๆ ตามความเหมาะสมกับหัวข้อนั้น ๆ

๖) **เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลหลักสูตร:** การประเมินจากการทดลองนำไปใช้จริง สังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง หรือ เป็นแบบสอบถามก่อนหลัง กรณีที่ไม่ได้ลงพื้นที่จริงอีกครั้ง ในปัจจุบันจะใช้เครื่องมือ คือ การให้เขียน Felling หลังจากการอบรมแล้วคุณรู้สึกอย่างไร, Telling คุณอยากจะไปบอกผู้อื่นที่ไม่ได้มาอบรมว่าอย่างไร , willing คุณจะนำสิ่งใดไปใช้บ้าง ซึ่งถือเป็นคำมั่นสัญญา อันนี้เป็นระยะสั้น แต่ในระยะยาวถ้าเราสามารถติดตามไปได้สอบถามว่าเขานำไปใช้แล้วเป็นอย่างไร,และกรณีมีโปรเจกต์เชิญเขามาแลกเปลี่ยน

๗) **การจัดรูปแบบห้อง บรรยายภาคห้องอบรม:** ให้เป็นการนั่งแบบสบายๆ โยกก่ายย่าย พื้นที่ได้ง่าย ไม่เป็นแบบห้องเรียน เป็นห้องที่ไม่มีเสาตรงกลางห้อง บรรยายภาคตลอดโปร่ง ไม่อึดอัด หรือร้อน หนาว เกินไป

๔.๒ ประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

๔.๒.๑ ผลการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรตามวัตถุประสงค์งานวิจัยนี้ เป็นการประเมินหลักสูตรก่อนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ (โครงการย่อย ๓) ดังนั้นการประเมินหลักสูตรในระยะที่ ๒ ของงานวิจัยนี้จึงเป็นการประเมินภายหลังจากที่ได้ข้อมูลและวิเคราะห์นำเสนอสรุปเป็นหลักสูตรฉบับร่างและองค์ประกอบของหลักสูตรโดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและสาขาที่เกี่ยวข้องได้ร่วมพิจารณาวิพากษ์และปรับปรุงพัฒนา ด้านเนื้อหา ด้านกระบวนการเรียนการสอนและการวัดผล โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) จำนวน ๒ วัน ๑ คืน ณ สวนธรรมศรีปทุม จ.ปทุมธานี วันที่ ๒๑-๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยมีผู้เชี่ยวชาญและทีมวิจัย รวม ๗ ท่าน และใช้สุนทรียสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กรอบในการประชุมเชิงปฏิบัติการมีดังนี้

๑) ทบทวนแก่นสาระเนื้อหาของหลักสูตรจากโครงการวิจัยย่อย ๑ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบที่มา และพัฒนาการของการเก็บข้อมูลวิจัย

๒) แบ่งกลุ่มระดมความเห็น กรอบหัวข้อการอบรม การตั้งวัตถุประสงค์กิจกรรม

๓) การกำหนดกรอบหัวข้อการอบรม การตั้งวัตถุประสงค์กิจกรรม

๔) การออกแบบชุดกิจกรรม การใช้สื่อ และตัวชี้วัด

๕) ทบทวน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การออกแบบชุดกิจกรรม การใช้สื่อ และตัวชี้วัด

๖) ร่วมประเมินแนวโน้มการนำหลักสูตรไปใช้จริง

ผลการประเมินวิพากษ์มีประเด็นที่นำมาสู่การปรับปรุงเพื่อการพัฒนา ได้แก่

- การกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนมากขึ้น โดยให้นิยามไว้
- การกำหนดปรัชญาหลักสูตร เพื่อสื่อสารให้เห็นเป้าหมายของการอบรม
- การกำหนดวัตถุประสงค์หลักสูตรโดยภาพรวม
- การลดทอนเนื้อหาหลักสูตรที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อให้แต่ละหมวดสาระมีความชัดเจน และการวางลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การตั้งชื่อหมวดสาระที่สื่อแล้วน่าสนใจมีความชัดเจน
- ลักษณะของการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอัตลักษณ์ การวัดและประเมินผลของหลักสูตร เครื่องมือที่เหมาะสม

๔.๒.๒ นำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

จากการประเมินผลที่ได้จากการวิพากษ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

๑) หลักการและจุดมุ่งหมาย

เป็นหลักสูตรที่มุ่งหมายในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่สร้างสรรค์สันติสุขให้ชุมชน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนโดยตรง เช่น ผู้นำทางธรรมชาติ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ ผู้นำที่มีจิตอาสาทำงานให้กับชุมชน เช่น อาสาสมัครหมู่บ้าน เป็นต้น สามารถพัฒนาเป็นผู้นำต้นแบบ (Role Model) ที่มีความรู้ เจตคติ ความสามารถและทักษะการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เกิดสันติสุขในชุมชนและสังคม ซึ่งผู้นำทั่วไปสามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างได้

๒) ปรัชญาของหลักสูตร

“สร้างตน เปลี่ยนแปลงคน สู่การเปลี่ยนแปลงสังคมเพื่อสันติสุข”

๓) วัตถุประสงค์หลักสูตร

๑. เพื่อสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนโดยตรง ให้มีภาวะผู้นำด้านสันติภาพที่มีความรู้ ทักษะคิดในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
๒. เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่สร้างสันติวัฒนธรรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

๓. เพื่อสร้างทักษะการเป็นพี่เลี้ยงการติดตามและประเมินผลงานการสร้างสังคม
สันติสุข

๔) เนื้อหาหลักสูตร ๒๐ ชั่วโมง ประกอบด้วย

Pre-Module	เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชม.)
Module 1	จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชม.)
Module 2	สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชม.)
Module 3	การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๓ ชม.)
Module 4	ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.)
Module 5	พี่ประกองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๔ ชม.)
Module 6	ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (๑ เดือน)

๕) การจัดการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ S-O-C (Self – Others – Context) หมายถึง การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น และการคำนึงถึงบริบทสิ่งแวดล้อม โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) เช่น การอภิปรายกลุ่ม การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การนำไปประยุกต์ใช้และการสอนงาน (Mentoring)

๖) การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ใช้การวัดและการประเมินผลทั้ง ๒ มิติ ได้แก่ การประเมินผลระหว่างการอบรม (Formative Assessment) และการประเมินผลรวม (Summative Assessment) โดยวิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

- การทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test)
- การประเมินผลระหว่างเรียน เช่น การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม การสังเกตการทำกิจกรรมกลุ่ม

หลักสูตร ๓ วัน (๒๐ ชั่วโมง) ประกอบด้วย

Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชั่วโมง)	
จุดประสงค์การเรียนรู้	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมในการเปิดใจเรียนรู้ และสร้างสัมพันธภาพใหม่จากการเข้าอบรม
เนื้อหา	รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร
กิจกรรมการเรียนรู้	๑) ให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักกันเกมรู้จักฉัน รู้จักเธอ โดยให้ผู้เข้าอบรมแนะนำตนเองและบอกเหตุผลในการเข้าอบรมในครั้งนี้ภายใน ๑ นาที โดยวิทยากรตั้งคำถามว่า “อะไรเป็นเหตุให้คุณมาเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้” ๒) ให้ผู้เข้าอบรมทุกคนจำชื่อเพื่อนร่วมอบรมให้ได้มากที่สุด ขออาสาสมัครผู้เข้าอบรมออกมาแนะนำเพื่อนที่ตนจำได้ วิทยากรถามว่ามีใครจำได้มากกว่านี้อีก ให้ออกมาแนะนำ จนกว่าจะมีผู้ที่จำได้มากที่สุดเป็นผู้ชนะ ๓) วิทยากรถอดบทเรียนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมโดยตั้งคำถามว่า ผู้เข้าอบรมที่เพื่อนจำได้รู้สึกอย่างไร และอะไรที่ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถแนะนำเพื่อนได้ ๔) วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตรให้ผู้เข้าอบรมทราบ และร่วมกันสร้างกติกาในการอยู่ร่วมกันระหว่างการอบรม ๕) ให้ผู้เข้าอบรมจับคู่เพื่อทำกิจกรรม Think – Pair –Share เพื่อสลับกันเล่าเรื่องราวที่ภูมิใจในชีวิตของตัวเองอย่างละเอียด เพื่อฝึกการรับฟังอย่างไม่มี การตอบโต้ ใช้เวลาประมาณ ๑๐ นาที ๖) ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่รวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มละ ๔ คน และให้แต่ละคนเล่าเรื่องที่ได้รับฟังมาจากคู่ของตนเอง ให้สมาชิกคนอื่นเป็นผู้รับฟังต่อ ๗) เมื่อจบกิจกรรม ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันสะท้อนสิ่งที่ได้รับจากการทำกิจกรรม ๘) ให้ผู้เข้าอบรมจับคู่บัดดี้เพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ เพื่อดูแลกันและกันตลอดการอบรม ๙) วิทยากรสรุปบทเรียนจากการทำกิจกรรม
สื่อและแหล่งเรียนรู้	ป้ายชื่อผู้เข้าอบรม
การวัดและประเมินผล	การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม

Module 1	จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชั่วโมง)
จุดประสงค์การเรียนรู้	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้และความเข้าใจร่วมกันในความหมาย สันติภาพและสันติสุข ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างวิสัยทัศน์และ อุดมการณ์ของชุมชนที่นำไปสู่สันติวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน ๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมร่วมสร้างคุณลักษณะและแนวทางการปฏิบัติตน ของผู้นำชุมชนให้เกิดสันติสุข
เนื้อหา	๑) ความหมายของสันติภาพและสันติสุข ๒) ความหมายวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และกรณีตัวอย่าง ๓) กรณีตัวอย่างผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจในการเป็นต้นแบบผู้นำสันติสุข ๔) คุณลักษณะและแนวทางปฏิบัติตนของผู้นำสันติสุข
กิจกรรมการเรียนรู้	๑) วิทยากรเตรียมความพร้อมเข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม โดยการใช้เกมต่อคำสร้างสันติ ผู้เข้าอบรมจะต้องคิดคำคล้องจองที่มี ความหมายเชิงบวกต่อไปเรื่อย ๆ ให้ครบทุกคน เช่น จริงใจ ใฝ่รู้ คู่ คุณธรรม เป็นต้น ๒) ให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม ๆ ละประมาณ ๑๐ คน และเข้าแถวตอนเรียงกัน ๓) วิทยากรนำบัตรคำ จำนวน ๗ ใบ กระดาษโปสเตอร์และสีต่าง ๆ วาง ไว้หน้าแถวของผู้เข้าอบรมแต่ละแถว ๔) คนแรกของแถวเดินมาหน้าแถวและอ่านบัตรคำ จากนั้นจึงวาดรูป ตามบัตรคำที่ได้เปิดอ่านลงในกระดาษโปสเตอร์ที่เตรียมไว้ จากนั้นจึง เดินกลับมาที่แถว และให้ผู้เข้าอบรมคนที่ ๒ ทำกิจกรรมแบบเดียวกัน และทำแบบนี้จนครบ ๑๐ คน โดยสามารถใช้บัตรคำซ้ำกันได้ ๕) ให้ผู้เข้าอบรมนำเสนอภาพที่วาดออกมาได้ และทีมวิทยากรเป็นผู้ให้ ข้อเสนอแนะและให้คะแนนตามองค์ประกอบของการประเมิน ๖) ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มช่วยกันวาดภาพ โดยเน้นความสวยงาม มี องค์ประกอบของภาพ ตำแหน่งของสิ่งต่าง ๆ เหมาะสม มีสัดส่วน สวยงาม สามารถสื่อออกมาให้เห็นถึงความสันติสุขของภาพที่สมาชิก ในกลุ่ม โดยใช้เวลาให้น้อยที่สุด (๓ นาที) ๗) วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับจุดหมายของกิจกรรม สรุปวิสัยทัศน์ ทิศทาง และหน้าที่ของคนในชุมชนสันติสุข ทิศทางการ ทำงานของคนในชุมชนและการสื่อสารที่จะประสบความสำเร็จ

	๘) ทุกคนช่วยกันนำภาพที่ได้จากกิจกรรมไปติดผนังห้องที่เป็นจุดสายตา เช่น ทางเข้า ทางออก ให้ทุกคนเห็นภาพวิสัยทัศน์ร่วมกัน ๙) ให้ผู้เข้าอบรมทำใบงาน SOAR Model (โดยเรียงลำดับการคิดจาก S – O – R – A) และนำเสนอเพื่อร่วมอภิปรายเกี่ยวกับอุดมการณ์ คุณลักษณะและแนวทางปฏิบัติตนของ
สื่อและแหล่งเรียนรู้	๑) วิดีทัศน์เกี่ยวกับผู้นำต้นแบบชุมชนสันติสุข ๒) ภาพประกอบ เช่น ภาพหุ่น บอร์ดสแลม ๓) ใบงาน SOAR Model ๔) บัตรคำ กระดาษโปสเตอร์ ปากกาสีต่าง ๆ
การวัดและประเมินผล	๑) ประเมินใบงาน SOAR Model ๒) ประเมินผลการทำกิจกรรม โดยมีคำถาม ได้แก่ (๑) ประสพการณ์ที่ได้รับมามากที่สุด ทักษะที่ได้รับที่ดีที่สุด (๒) คำมั่นสัญญาจะเอาไปใช้ อย่างน้อย ๑ อย่าง คืออะไร (๓) ข้อเด่นของกิจกรรม (๔) ข้อที่ควรปรับปรุงเพื่อสิ่งที่ดีขึ้น และ (๕) อยากบอกอะไรกับวิทยากรและทีมงาน

สรุป Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชม.)

ประเด็นการเรียนรู้ของ Module ๑ จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถฟังแบบมีสติ ฟังอย่างตั้งใจ ฟังอย่างลึกซึ้งได้ การฟังจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้นำ เพราะปกติผู้นำจะพูดมากกว่าฟัง ทำให้สอดรับการนำเสนอโมเดลวัฒนธรรมการฟังของผู้นำของพระเมธีวชิโรดม (ว.วชิรเมธี) โดยมีสาระสำคัญว่า “ถึงเวลาต้องฟังความจริงมากกว่าความเห็นความรู้สึก เพราะสื่อโลกออนไลน์อำพรางภาพทำลายล้างมหาศาลถ้าขาดสติ ซึ่งเสียงที่ผู้นำไม่อยากได้ยินที่สุดคือเสียงที่ผู้นำควรฟังมากที่สุด” สอดรับกับกวีนิพนธ์ว่า “มีเวลาเพื่อจะฟังกันบ้างไหม ฟังหัวใจรำร้องฟ้องเหตุผล เงียบในเงียบฟังในฟังอย่างแยบยล เราทุกคนควรเรียนรู้เป็นผู้ฟัง” โดยได้แรงบันดาลใจจากท่านดิชนัทธันท์ เรามีเวลาของการเป็นผู้เงียบ เพราะการเงียบเราจะได้เป็นผู้ฟัง การฟังที่ดีคือการฟังไม่ตัดสิน การฟังโดยไม่ตั้งธงล่วงหน้า การฟังโดยไม่มีอคติว่าใครเป็นคนพูด แต่ให้ฟังว่าเขาพูดอะไร สอดรับกับสุนทรพจน์ของโจไบเดน ผู้นำระดับโลกเพิ่งเข้าได้รับตำแหน่งใหม่ โดยเน้นว่า เราจะต้องรับฟังกัน เพราะเสียงของประชาชนนั้นต้องถูกรับฟัง ต่อไปต้องฟังเสียงของประชาชนอย่างลึกซึ้ง ในหนทางของประชาธิปไตย ซึ่งอาจจะไม่มีคนเห็นด้วยทุกเรื่อง ในมิติของประชาธิปไตยถือว่าปกติ แต่เราต้องฟังเพราะฟังกับได้ยินมันต่างกัน ซึ่งพระพุทธเจ้าฟังสาวกแสดงธรรมในธรรมสภาจนจบ การฟังจึงเป็นการลัดอัตราด่วนอย่างแท้จริง โดยให้สารที่ส่งมาถึงใจของเรา สารจะไม่ตกหล่นใด มีความมุ่ง

การสื่อสาร แม้พระพุทธเจ้ายังสามารถฟังสาวกแม้พระองค์จะเป็นพระบรมศาสดา จงฟังแม้บุคคลที่มีความเห็นต่างจากเรา เราจึงไม่ตัดสิน เราจะทนฟังอย่างไร

สาเหตุที่เราไม่ฟังกันเพราะเรามีอัตตา อายุมากขนาดนี้ทำไมต้องไปฟังเด็ก อัตตาแฝงอยู่ในอายุและหน้าที่งาน ทำไมผู้ใหญ่ไม่รับฟังเด็ก ต่อจากนั้นที่ไม่ฟังเพราะพวกนี้ไม่ใช่พวกเรา แต่ผู้นำอย่างโจไบเดนบอกว่า แม้คุณไม่เลือกผมไม่เป็นไรแต่ผมจะฟังคุณ ทำให้องค์ดาไลลามะ กล่าวว่า เวลาที่เธอพูด เธอได้พูดในสิ่งที่ดี แต่เวลาที่เธอฟัง เธอจะได้รับความรู้ที่มีอยู่ จงเรียนรู้ที่จะเป็นนักฟังที่ดีอย่าให้อัตตาวางกั้นการฟังของเรา หรือฟังแต่ไม่ได้ยิน อัตตาอาจจะนำไปทัศนคติเชิงลบ บุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจึงคับแคบ ในกลุ่มนักเขียนจึงมีคำกล่าวว่า ผลัดกันเขียนเวียนกันชม นักเขียนที่เก่ง จึงมีบรรณาธิการที่เข้มงวด ครูอาจารย์ที่เข้มงวดคือบุคคลที่ขัดเกลาเรา เพราะเสียงที่เราไม่ยอมฟังอาจจะนำไปสู่การพัฒนาเราที่แท้จริง เราจึงได้เรียนรู้ครูที่เคร่งครัดกับเรามากที่สุด ในการพัฒนาดนบ่อยครั้งเราต้องขอบคุณคนที่พูดถึงเราแรงๆ ฟังแล้วเข้าหูรด ซึ่งภาษาวัยรุ่นปัจจุบันใครที่ทำอะไรไม่จริงจะพูดคำว่า ปลอม คำพูดแบบนี้จะทำให้ใช้ทักษะที่ใช้ปัญญา เราจึงต้องมีทักษะในการฟังเสียงที่มีความต่าง “เสียงที่ผู้นำไม่ยอมได้ยินที่สุดคือเสียงที่ผู้นำควรฟังมากที่สุด” ทำให้สอดคล้องกับหนังสือความจริงที่เราไม่ยอมฟัง โดยพูดถึงโลกร้อน เมื่อ ๒๐ ปีที่แล้ว ปัจจุบันโลกเราเป็นอย่างไร ? วันแรกที่ได้รับตำแหน่งของโจไบเดนได้แก้ปัญหาโลกร้อน ถือว่าเป็นผู้นำโลกที่มีการฟังว่าปัญหาประเทศคืออะไร ปัญหาของโลกคืออะไร ?

เวลาใครมาพูดใส่ เราต้องอ่านความหมายของบรรทัดให้ออก พ่อแม่กับลูก ครูกับศิษย์ นักการเมืองกับประชาชน ลองนั่งฟังอย่างจริงจัง เช่น ทำไมจึงมีการประท้วงบ่อย ลองลงไปฟังในสิ่งที่เขาแสดงออก เราต้องฟังด้วยความใส่ใจ มองเห็นสารที่เขาจะสื่อถึงเรา ท่านโจโดเบนจึงเห็นความเห็นต่างของคนในประเทศ เห็นด้วย เห็นต่าง ฉะฉาน จึงต้องฟัง เพราะลงคะแนนให้โจไบเดน ๘๐ ล้าน ส่วนลงคะแนนให้โดนัลทรัมป์ ๗๔ ล้าน แสดงว่ามีการแบ่งออก ๒ กลุ่มใหญ่ๆ จำนวนไม่ห่างกันมาก ผู้นำจะต้องฝึกการฟังให้มากโดยเฉพาะฟังเสียงประชาชน ทำให้นักถึงนักวิจัยคนหนึ่ง “วิจัยฟังเสียงปลาในก๊วนพะเยา” จึงต้องฟังธรรมชาติ ถ้าเราฟังให้ดีธรรมชาติส่งจดหมายถึงเรา ถ้าเราฟังให้ดีประชาชนส่งจดหมายถึงเรา ถ้าเราฟังให้ดีเยาวชนส่งจดหมายถึงเรา เราจะนำสิ่งที่ดีมาสร้างสรรค์พัฒนา แต่ความจริงเราจะฟังเฉพาะคนที่เห็นด้วยกับเรา เราจึงต้องฝึกคนเห็นต่างจากเรา

จึงต้องเรียนรู้จากพระพุทธเจ้า ด้วยการตัดมานะ คือ ความถือเนื้อถือตัว เราต้องลงไปฟังคนที่ไม่เห็นด้วยกับเรา เคารพทุกคนในฐานะมนุษย์เหมือนกัน ยกตัวอย่าง สามเณรทักพระสารีบุตรที่จิ๋วไม่เรียบร้อย แต่พระสารีบุตรฟังเพื่อปรับจิ๋วให้ดีขึ้น เป็นการตัดอหังการในตัวเองยอมรับฟังเสียงก้องทั้งหลาย จึงต้องฟังอย่างจริงจังอย่างตั้งธงไว้ สิ่งที่น่ากลัวมาก คือ “ฟังไม่ได้ ฟังไม่จบ มีธงอยู่ในใจ” มีประโยคว่า เราต้องไม่ผูกขาดสัจธรรม ด้วยการไม่เอาความเชื่ออยู่เหนือความจริง จะผิดถูก

ตัดสินด้วยข้อเท็จจริง ใครมาพูดอะไรขอให้ฟังเขาก่อน ฟังให้จบ อย่ามีท่าทีว่าความเห็นตนเองดีที่สุด สมัยพระพุทธเจ้าพระองค์ทรงฟังลัทธิ นิกายต่างๆ ด้วยการแลกเปลี่ยนประเด็น จึงไม่ผูกขาดสักจะ ธรรม เรียกว่า ไม่เอาความเห็นมาแทนที่ความจริง จึงให้ออกาสความจริงทำงาน อย่าให้ความเห็นมา ก่อนความจริง ทำให้ผู้น่าอย่างโจไบเดนมองว่า โควิดควรเอาวิทยาศาสตร์มาจับเพื่อจะทราบความจริง เราต้องคุยกันบนข้อเท็จจริง เพราะ “ความจริงไม่เลือกข้าง” ความเห็นไม่ตรงกันต้องเอาความจริงมา วาง “วิทยาศาสตร์ไม่เข้าข้างใคร” ต้องดูผลของการวิจัยของการทดลอง เรื่องของความจริงจึงต้องฟัง ผู้เชี่ยวชาญ แต่เราเอาความเห็นมาผสม เราจึงต้องใช้นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญจริงๆ แต่เรามักจะเอา คนที่มีความเห็นมาทำ ความเห็นแบบบริสุทธ์ใจ หรือ เป็นความเห็นของความรู้สึก หรือ ความเห็นเพื่อ ผลประโยชน์ เหมือนเรื่องราวในอดีตเกี่ยวกับผีที่แค้นผู้นำ หมอแนะนำฝ่าแต่ผู้นำถามผู้ไม่เชี่ยวชาญ สุดท้ายผู้นำตัดสินใจไม่ฝ่าเพราะฟังเสียงส่วนใหญ่ที่ไม่ได้เชี่ยวชาญ ทำให้หมอทันทว่า “บ้านเมือง เสียหายแล้วเพราะผู้นำฟังคนที่ไม่ควรฟัง” ลักษณะแบบนี้ต้องฟังคนที่สดทัน มิใช่ไปฟังเพียงความรู้สึก เท่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่บ้านเมืองหายนะ พอเวลาผ่านไปผู้นำท่านนั้นเสียชีวิตจริงๆ ผู้นำต้องทราบ ว่า “เรื่องไหนควรฟังใคร” เรื่องบางเรื่องเป็นเรื่องเทคนิคต้องฟังผู้เชี่ยวชาญ

จึงต้องแยกความเห็นกับข้อเท็จจริงให้ชัด ในสังคมออนไลน์ความเห็นจึงมากกว่า ข้อเท็จจริง ใครมาพูดถึงเรานั้นเป็นความจริงหรือไม่ หรือ เป็นเพียงความเห็นและความรู้สึกเท่านั้น หรือ เสียงนกเสียงกา ถ้าพูดโดยผู้เชี่ยวชาญถือว่าเป็นข้อเท็จจริง ถ้าพูดโดยนักวิชาการพูดบนฐานของ นักวิจัยอาจจะเป็นเพียงความคิดเห็นบริสุทธ์ใจ แต่ถ้าใครพูดด้วยความโกรธอารมณ์รุนแรง ถือว่าเป็น ความรู้สึก หรือเป็นเสียงนกเสียงกาถือว่าเป็นแค่เสียงรบกวนในโซเชียลมีเดียเท่านั้น จึงสามารถแบ่ง ออก ๔ เสียง คือ ๑) เสียงข้อเท็จจริง ๒) เสียงความคิดเห็นบริสุทธ์ใจ ๓) เสียงความรู้สึก ๔) เสียงนก เสียงกา เราจึงต้องเสียงที่จำเป็นเท่านั้น เราต้องคำนึงเสียงที่เราควรฟัง โลกออนไลน์เต็มไปด้วยอภิมหาข้อมูล มีทั้งความเห็น ความรู้สึกในออนไลน์ เราจึงต้องมีเวทีแห่งการ Dialogue จะต้องสื่อสาร สองทาง ไม่คว่นสรุป จะต้องฟังให้จบ พระพุทธเจ้าจึงเป็นต้นแบบของนักฟังแม้จะเป็นบรมครูก็ตาม ทำให้พระองค์มีท่าทีที่ทำงานในความแตกต่าง สังคมไทยจึงต้องฝึกที่จะฟังกัน เพราะถ้าเราไม่ฟังจะ เป็นการสื่อสารออนไลน์มาระบายเหมือนในห้องในยุคก่อนๆ เต็มไปด้วยคำหยาบคาย ความรู้สึก แต่ ออนไลน์มันไม่ใช่ผนังห้องน้ำ เพราะข้อความไปได้ทั่วโลก ปัจจุบันเราใช้ออนไลน์เหมือนผนังห้องน้ำ ระบายความรู้สึก ซึ่งใช้ผนังห้องน้ำอาจจะมี อานุภาพการทำลายล้างไม่ไกล แต่ในสื่อออนไลน์ไปได้ ไกล มีรอยเท้ามีหลักฐาน เราจึงต้องมีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ คือ ทักษะเทคโนโลยีให้มีคุณภาพการต่อ สังคม แต่ถ้าใช้ไม่เป็นจะเป็นการประจานตนเอง

ประเด็นสำคัญอยากให้คนฟังต้องกลับดูเจตนาดี ถ้ามีอคติอีกฝ่ายต้องรับรู้ เราจึงไม่ต้องมี วาระซ่อนเร้น เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สื่อสารด้วยเหตุด้วยผล อย่าใช้ความก้าวร้าวในการสื่อสาร เพราะถ้าเราใช้ความก้าวร้าวจะไปกระทบต่อจิตใจของคนอื่น จะไม่โอกาสได้สื่อสาร ใช้เหตุผลคุยกัน

อย่างปัญญาชน เราต้องคุยให้เป็นการงานอย่าเอาเรื่องส่วนตัวมาทำร้ายกัน ต้องดูที่งานจริงๆ บางครั้งเราหลงประเด็นไปโจมตีชีวิตส่วนตัว คนที่ถูกกระทำคงไม่อยากฟัง ขึ้นต้นจะต้องเกรงกัน ผู้เกิดก่อนไม่ควรยุตติว่าเกิดก่อน อาบน้ำมาก่อน เพราะโลกที่เราเห็นเป็นโลกบางมุมเท่านั้น ส่วนคนรุ่นใหม่อย่าใจร้อน ไปหักด้ามพร้าด้วยเข่า ว่าการเปลี่ยนแปลงต้องจบภายในคืนนี้ อย่าลืมนะว่าบ้านเมืองเต็มไปด้วยความซับซ้อน มีความหลากหลาย แตกต่างทางความคิด ความต้องการ จึงต้องใช้เวลา ใจใ้เบน จึงบอกว่าประชาธิปไตยล้ำค่ามหาศาล แต่ประชาธิปไตยก็เปราะบาง แต่ประชาธิปไตยตกอยู่ในกฎของอนิจจัง ยุคหนึ่งเคยมั่นคงอีกยุคหนึ่งจะถูกทำลาย ถือว่าความเป็นอนิจจังของประชาธิปไตยเหมือนยุคหนึ่งของผู้ใหญ่ท่านอาจจะผู้นำ แต่สรรพสิ่งล้วนเป็นอนิจจัง "ผู้ใหญ่อย่ายึดว่าตนเองผ่านโลกมามาก เพราะโลกเปลี่ยนแปลงทุกวินาที" ถ้าเราอยากจะฟังแล้วได้ยินกันจริงๆ จงอย่ายึดติดในความถ้อยมั่นในประสบการณ์ของตนเอง ยึดติดถ้อยมั่นจะเป็นกำแพงที่กั้นกัน ทำให้เราไม่ฟังกัน เราจึงมาฟังกันอย่างสันติ วางอัตตา อย่าเป็นอัตตาทำแพงเมืองจีน สิ่งสำคัญคือ จงฟังในสิ่งที่เขาไม่ได้พูด นั่นคือหลักการฟังชั้นสูง จึงสังเกตกิริยา ใครที่แสดงความก้าวร้าวกับเรามากๆ เราอย่าฟังโกรธ เธอลองสังเกตว่าอะไรที่ทำให้เขาก้าวร้าวขนาดนั้น เขาเจ็บปวดอะไร ถ้าเขาไม่เจ็บปวดเขาไม่แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวขนาดนี้ เป็นการฟังด้วยหัวใจ ทำให้เขามีปฏิกิริยาแบบนั้น ที่เขาไม่ให้เกียรติเราลองฟังเขาอย่างตั้งใจ เขาแสดงออกแบบนั้นเขาต้องการสื่ออะไรถึงเรา มันมีเรื่องใดที่เราพลาดไป เขาต้องการมาตรการกับคงตัวเรา อย่าไปตัดสินใจที่วัยที่อายุที่ประสบการณ์ที่เกิดก่อน แต่จงฟังทุกเสียงแล้วเราจะได้ยินในสิ่งที่เขาสื่อสารกับเรา

จึงสะท้อนว่าผู้นำสร้างสันติวัฒนธรรมด้วยการฟังให้ได้ยิน เป็นผู้ใหญ่ที่ต้องฟังแม้บุคคลนั้นจะเห็นต่างจึงถึงเวลาต้องฟังความจริงมากกว่าความเห็นความรู้สึก จึงต้องหันหน้ามาคุยกัน เพราะเสียงที่ผู้นำไม่อยากได้ยินที่สุดคือเสียงที่ผู้นำควรฟังมากที่สุด ในยุคปัจจุบันผู้นำทุกระดับจึงต้องมีทักษะในการใช้สื่อออนไลน์ เพราะสื่อโลกออนไลน์จะมีอำนาจทำลายล้างมหาศาลถ้าเราขาดสติ ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำด้วยสันติวิธีให้เกิดสันติสุข ผ่านเครื่องมือของการใช้จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม

Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชั่วโมง)

จุดประสงค์การเรียนรู้	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถฟังแบบมีสติ ฟังอย่างตั้งใจ ฟังอย่างลึกซึ้งได้ ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสื่อสารอย่างสันติได้
เนื้อหา	๑) การฟังอย่างตั้งใจ ๒) การฟังอย่างลึกซึ้ง ๓) I massage ,You massage
กิจกรรมการเรียนรู้	๑) วิทยากรเริ่มกิจกรรมสลายการตึงตัว โดยการแนะนำตนเอง และให้ผู้เข้าอบรมแนะนำตนเอง โดยนิยามตนเองว่า ฉันเป็นอาหารอะไร เช่น ฉันเป็นโจ๊ก ๒) วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสะท้อนความรู้สึกผ่านการเป็นอาหารแต่ละชนิด และถอดบทเรียนจากการทำกิจกรรม ๓) วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเลือกบัตรภาพ ๑ ใบ และให้จับคู่กันเพื่อสะท้อนความรู้สึกที่ได้จากการเห็นภาพ โดยแลกเปลี่ยนกันคุยคนละ ๓ นาที โดยมีกติกาคือ ผู้ที่เป็นผู้ฟังจะต้องฟังโดยไม่ขัดจังหวะการพูดของผู้พูด และจะต้องพยายามจดจำรายละเอียดในเรื่องที่ฟังทั้งหมด ๔) ผู้เข้าอบรมอาสาสมัครออกมาแบ่งปันเรื่องราวที่ได้รับฟังจากคู่ของตน ประมาณคู่ละ ๕ นาที ๕) วิทยากรแจกขวดที่มีลักษณะเหมือนหลอดไฟ ให้ใส่กลีสเตอร์ (Glisters) ในขวด จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมเขย่าขวด และพิจารณาว่าเห็นอะไรในขวด ให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายแลกเปลี่ยนกันประมาณ ๑๐ นาที ๖) วิทยากรสรุปสิ่งที่ได้รับจากการทำกิจกรรมและนำเสนอสาระเกี่ยวกับความสำคัญของการมีสติ ๗) วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมนั่งนิ่ง ๆ เพื่อให้อยู่กับเจียบสงบของตนเอง ประมาณ ๓ นาที ๘) วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเลือกบัตรคำ เช่น เบื่อจัง กลุ้มใจ ฯลฯ และให้ผู้เข้าอบรมจับคู่กัน เพื่อเล่าบรรยายความรู้สึกที่ตนเองรู้สึกผ่านคำที่เลือก และเมื่อผู้ฟังได้ฟังจบแล้ว ต้องพยายามค้นหาความต้องการที่แท้จริงที่ซ่อนอยู่ในความรู้สึกที่ผู้พูดได้พูดออกมา และช่วยกันเรียบเรียงคำพูดที่ต้องสื่อสารออกมาเพื่อให้คนอื่นได้เข้าใจความต้องการที่แท้จริงของเรา

	๙) ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่มเป็น ๖ กลุ่ม จากนั้นวิทยากรแจกภาพให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่ม โดยภาพที่แจกเป็นภาพเดียวกัน จำนวน ๒ กลุ่ม (ดังนั้นจึงมีภาพทั้งหมด ๓ ภาพ) จากนั้นผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายสิ่งที่เห็นจากภาพ และเขียนคำนั้น ๆ ลงบนกระดาษโปสอิท และติดไว้บนภาพ ๑๐) จากนั้นผู้เข้าอบรมกลุ่มที่มีภาพเหมือนกันร่วมกันอภิปรายสิ่งที่แต่ละกลุ่มเห็นว่ามีเหมือนหรือต่างกันอย่างไร และวิทยากรชวนอภิปรายในทั้งกลุ่มใหญ่ร่วมกันเกี่ยวกับบทเรียนที่ได้รับจากการทำกิจกรรม เช่น ภาพเดียวกันแต่เราจะมองไม่เหมือนกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำความเข้าใจมนุษย์มีความหลากหลาย ๑๑) วิทยากรเปิดวิทัศน์เกี่ยวกับ Empathy and Sympathy เพื่อสรุปความแตกต่างของการใส่ใจกับความสงสารที่แตกต่างกัน ๑๒) วิทยากรเปิดวิทัศน์เกี่ยวกับผู้ประสบความสำเร็จในการสื่อสารสันติชุมชนของผู้ผู้นำ เพื่อสรุปบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด
สื่อและแหล่งเรียนรู้	๑) บัตรภาพ ๒) ขวดที่มีลักษณะเหมือนหลอดไฟ ๓) กลีสเตอร์ ๔) บัตรคำ ๕) โปสอิท ๖) วิทัศน์เกี่ยวกับ Empathy and Sympathy ๗) วิทัศน์เกี่ยวกับผู้ประสบความสำเร็จในการสื่อสารสันติชุมชนของผู้ผู้นำ
การวัดและประเมินผล	๑) แบบประเมิน ประกอบด้วยคำถาม ได้แก่ (๑) ได้อะไร และ (๒) เอาไปใช้อะไร ๒) แบบสังเกตพฤติกรรม

สรุป Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชั่วโมง)

ประเด็นการเรียนรู้ของ Module ๒ สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสื่อสารอย่างสันติ ทำให้สอดคล้องกับ Need Feeling Blaming การสื่อสารอย่างสันติ Empathic Reception และ Non Violence Communication เป็นการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างความเข้าใจและการอยู่ร่วมกัน ซึ่งการสื่อสารอย่างสันติ: Non Violence Communication (NVC) ประกอบด้วย ๑) Observation เพื่อการสังเกต ๒) Feeling เพื่อเข้าใจความรู้สึก ๓) Need เพื่อเข้าใจ

ใจความต้องการ ๔) Request เพื่อการขอร้อง ผู้นำจึงต้องรับฟังเข้าใจผู้อื่น เข้าใจตนเอง สื่อสารให้ผู้อื่น เข้าใจเรา และสามารถเป็นคนกลางในการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้ง จึงแสดงออกมาผ่านภาษา จึงทำให้เกิดสามเหลี่ยม คือ ข้อขัดแย้ง ทศนคติ และพฤติกรรม โดยองค์ประกอบของความขัดแย้งประกอบด้วย ๑)ประเด็นปัญหาหรือข้อเรียกร้อง ๒)ปฏิสัมพันธ์หรือกระบวนการ ๓)บุคคลหรือคู่กรณี ทำให้เกิดระดับความขัดแย้งเริ่มจาก ในตนเอง ระหว่างบุคคล ภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และในสังคมรวมถึงระหว่างประเทศ การสื่อสารเชิงสันติวิธีจึงมีความสำคัญเพราะรับรู้ของคน (Perception) ผ่านจากความรู้และประสบการณ์ทำให้เกิดการตีความ แปลงสารและเข้าใจในสารที่แตกต่างกันได้ เป็นการมองคนละมุมมองคนละมิติจึงมีความคิดที่แตกต่างกัน จึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้สึกที่แสดงออกมาโดยไม่ใช้คำพูดในการแสดงออก เรียกว่า อวัจนภาษา ผ่านความรู้สึก การสื่อสารที่ไม่ตรงไปตรงมาจึงนำไปสู่การรับสารเข้าใจคลาดเคลื่อน นักสันติวิธีและนักจัดการความขัดแย้งจะต้องทำความเข้าใจเพราะเอื้อต่อกระบวนการสื่อสารให้เข้าใจร่วมกัน เพราะเมื่อเข้าใจความรู้สึก (Feeling) แล้ว จะทำให้เราเข้าใจความต้องการ (Need) ในเบื้องต้น คือ ความต้องการที่แท้จริง เพราะคำว่าความสุขแต่ละคนย่อมต่างกันบางคน ดูหนัง นอน เข้าวัด เล่นกีฬา ร้องเพลง ย่อมต่างกัน

จึงต้องค้นสิ่งที่อยู่ใต้ภูเขาน้ำแข็งให้เจอ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึก ความรับรู้ ความคิด การตีความ การตัดสินใจ ความคาดหวังความต้องการ พื้นฐานของมนุษย์ แต่ด้านบนของภูเขาน้ำแข็งคือพฤติกรรม จึงมีการพบว่า เบื้องหลังการกระทำเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่าง การสื่อสารอย่างสันติเป็นเครื่องมือลดความขัดแย้ง ทำให้เราเข้าใจตัวเองและเข้าใจผู้อื่น การรับฟังบุคคลอื่น วิธีการสื่อสารอย่างสันติ เป็นการกล้าเผชิญหน้ากับอารมณ์ความรู้สึกที่รุนแรงของตัวเองและคนอื่น อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างสันติ คำถามเพราะเหตุใดมนุษย์จึงตัดสินใจใช้ความรุนแรงหรือกดขี่ผู้อื่น องค์ประกอบของการสื่อสารอย่างสันติ ประกอบด้วย ๑)สังเกต ๒)ความรู้สึก ๓)ความต้องการ ๔)การขอร้อง ซึ่งเวลาเกิดความขัดแย้งการสื่อสารอย่างสันติจึงเน้นให้เรา มองที่ความต้องการเป็นหลัก เพื่อให้เห็นกันและกันเป็นมนุษย์ ละวางการตัดสิน กล่าวโทษ หรือเห็นอีกฝ่ายเป็นศัตรู แล้วหันมาร่วมมือกัน หาทางที่จะทำให้ความต้องการของทุกฝ่ายได้รับการตอบสนอง ต้นไม้แห่งการสื่อสารอย่างสันติ จะทำให้เห็น ๓ ทางเลือกแห่งการสื่อสารอย่างสันติ คือ เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ ภายใต้การสังเกต รู้สึก ต้องการ ขอร้อง ประกอบด้วย

๑) สังเกต (Observation) เป็นการพูดถึงสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่เพิ่มอคติ การตัดสิน หรือการตีความ การสังเกตจึงเป็นกาพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้อีกฝ่ายรับทราบโดยปราศจากคำตัดสิน การประเมิน หรือการตีความ

๒) ความรู้สึก (Feeling) เป็นการแสดงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางกายและใจ เป็นผลมาจากความจากความต้องการที่ได้รับการตอบสนองหรือไม่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกเช่น ดีใจ เสียใจ ตื่นเต้น ผ่อนคลาย สบายใจ ความรู้สึกเกิด ๒ ประเภท คือ ๑) ความรู้สึกเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง เช่น สบายใจ สงบ ร่าเริง หัวใจ อุ่นใจ สุขใจ เบิกบาน ๒) ความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น กลัว โกรธ เศร้า กังวล เกลียด เสียใจ เครียด เบื่อ

๓) ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต่างมีร่วมกัน อาจเป็นความต้องการพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นคุณค่าและความต้องการที่ลึกซึ้งที่มนุษย์มีร่วมกัน เช่น ทุกคนต้องการน้ำ อาหาร การพักผ่อน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรัก การยอมรับ ความเข้าใจ ภูมิใจหลักในการระบุและแสดงความต้องการคือ คำพูดที่บรรยายความต้องการร่วมของมนุษย์ ซึ่งหัวใจหลักการค้นหาคำความต้องการคือ ทุกการกระทำเป็นการตอบสนองความต้องการบางอย่าง ไม่ว่าจะแสดงออกของอีกฝ่ายจะเป็นเช่นใด เราสามารถมองลึกลงไปหาความต้องการเบื้องต้นได้เสมอ จึงต้องระบุความต้องการที่เป็นความต้องการร่วมของมนุษย์ไม่ใช่วิธีการผิวเผิน อะไรคือความต้องการ อะไรคือวิธีการ มีทางเลือกหลายทางในการทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง ในระดับความต้องการต้องไม่มีความขัดแย้ง ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในระดับวิธีการ

๔) ขอร้อง (Request) เป็นการขอในสิ่งที่คาดว่าจะให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง โดยขอในสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง และไม่ใช้รูปประโยคปฏิเสธ การขอร้องจึงมี ๒ แบบ คือ ๑) การขอร้องเพื่อให้ทำอะไรบางอย่างให้ ๒) การขอร้องด้านความสัมพันธ์ การขอร้องจะต้องมีความชัดเจนว่าให้ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร เพื่อให้ผู้ฟังจะได้ทำตามตรงความต้องการ สิ่งที่เราหวังไม่ให้เกิดการขอร้องกลายเป็นคำสั่ง การขอร้องเป็นการบอกให้อีกฝ่ายรู้ว่าอะไรจะทำให้ความต้องการของเราได้รับการตอบสนองบ้าง

หัวใจของการสื่อสารด้วยความกรุณา คือ พยายามที่จะเข้าใจ พยายามที่จะเชื่อมต่อพลังความรักความดีงามที่อยู่ภายในของตนเองคนอื่น เห็นคนอื่นเป็นคนเหมือนกับเรามีความต้องการเหมือนเรา Non Violence Communication (NVC) จึงเป็นวิธีสื่อสารที่ตัดตรามาไม่ให้คิดไปเอง แต่จับไปที่ความรู้สึก ความต้องการ และสิ่งที่อยากร้องขอของคนพูดและคนฟัง เปิดให้แสดงความต้องการอย่างตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ไม่โยนก้อนความผิดไปให้คนอื่น การสื่อสารเชิงสันติจึงต้อง ๑) Honest Expression ถ่ายทอดความรู้สึกของตนเองอย่างซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ๒) Empathic Reception เป็นผู้รับฟังที่ดี ฟังอย่างลึกซึ้งและเข้าใจ ๓) Self- Empathy การเข้าใจตนเอง จึงสะท้อนถึงรูปแบบของการสื่อสารที่เป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจ คือ แนะนำ เรื่องตัวเองสำคัญกว่า สั่งสอน ปล่อยใจ เล่าเรื่อง หยุดอีกฝ่ายหนึ่ง ให้ความสงสาร วิเคราะห์ อธิบายตัวเอง แก้อไข ชู่ ตัดสิน เยาะเย้ย เบี่ยงเบน

การสื่อสารอย่างสันติคือการมองเห็นความเป็นมนุษย์ในตัวเขา จึงสะท้อนภาษาหมาป่าและภาษายีราฟ ลักษณะหมาป่า คือ เตี้ย มองใกล้ หัวใจเล็ก ชอบกัด ใครแรงมา แรงตอบ ส่วนลักษณะของ

ยิราฟ คือ สูง คอยาว หัวใจโต มองไกล จึงแบ่งออก ๔ ดับ คือ ๑)ภาษาหมาป่าหูกออก จะพูดตำหนิเพ่งโทษ คนอื่น ๒)ภาษาหมาป่าหูกเข้า จะนึกตำหนิ เพ่งโทษตัวเอง ๓)ภาษายิราฟหูกเข้า จะนึกถึงความรู้สึก ความต้องการ (Need) ของตนเอง ๔) ภาษายิราฟหูกออก จะพูดถึงความรู้สึกความต้องการ (need) ของผู้อื่น หัวใจหลักของการสื่อสารอย่างสันติ จึงตระหนักว่ามนุษย์ทุกคนมีความกรุณาเป็นพื้นฐาน ให้ความสัมพันธ์ความเข้าใจก่อนหาทางแก้ไขปัญหา โดยใส่ใจให้คุณค่ากับความต้องการของทุกคน โดยเบื้องหลังการกระทำของมนุษย์คือการตอบสนองความต้องการบางอย่าง โดย กระบวนการสื่อสารอย่างสันติของผู้นำจึงต้องระวางท่าที่ท่าทางคำพูด ๔ ประเภท คือ

๑) ผู้ตำหนิ (Blaming) มีบุคลิกภาพที่ชอบสั่งคนอื่น โทษคนอื่น คาดหวังต่อคนอื่น ชอบแนะนำ ชอบตัดสิน ให้ความสำคัญที่ตนเองมากกว่าสิ่งอื่น มักจะเสียงดัง ตะคอก ตะโกน ชู ไม่รับฟังวิจารณ์คนอื่นเป็นประจำ ข้อดีคือ มีความเป็นผู้นำสูง มีพลัง

๒) ผู้ยอม (Placating) มีบุคลิกภาพที่อ่อนไหว แก้ปัญหาด้วยการยอมตามใจผู้อื่น ต้องการคนเข้าใจสูง ใจดี ไวต่อความรู้สึก คิดถึงคนอื่นและบริบทรอบข้างจนลืมความรู้สึกของตัวเองทำให้เก็บกด มักไม่กล้าตัดสินใจ อ่อนหวาน โทษตนเอง ข้อดีคือ เป็นคนอ่อนโยน ดูแลคนอื่นได้ดี

๓) จอมหลักการ (Compute) มีบุคลิกภาพเป็นคนฉลาด มีหลักการ มีเหตุผล ยึดหลักการจนลืมความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ไม่ยืดหยุ่น ชอบชี้แนะ เจ้ากี้เจ้าการ จริงจังกับชีวิต ข้อดีเป็นคนฉลาด ลงรายละเอียด แก้ปัญหาเก่ง มีเหตุผล

๔) นักเฉไฉ (Distract) มีบุคลิกภาพแบบหนีปัญหา ไม่ต้องการเผชิญกับปัญหาใดๆ ไม่ต้องการรับรู้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น ไวต่อความรู้สึก ลึกๆ รู้สึกเหงา โดดเดี่ยว เศร้า วิตกกังวล ข้อดีคืออารมณ์ขัน มีความคิดสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น เข้าถึงด้วยกิจกรรมด้ายกายภาพ

ทักษะสำคัญของการเป็นนักจัดการความขัดแย้งที่ดี คือ ทักษะการฟัง สร้างความเข้าใจ มองบริบทความขัดแย้ง สร้างความสัมพันธ์ จึงมองว่าคุณลักษณะของนักการความขัดแย้งที่ไม่ฟัง ประสงค์ประกอบด้วย ยึดกรอบความคิดตน วางตัวเหนือผู้เข้าร่วมกระบวนการ การมีท่าทีที่คุกคาม การไม่เปิดรับ การไม่รู้จริง จึงแสดงว่าการสื่อสารอย่างสันติเป็นการกล้าเผชิญหน้ากับอารมณ์ความรู้สึกที่รุนแรงในตัวเองแล้วแปรเปลี่ยนเป็นความเข้าใจความต้องการของตัวเองจะช่วยให้เห็นวิธีหลากหลาย ที่สามารถนำไปใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ จะรู้สึกเป็นอิสระมีพลังในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ในที่สุด กระบวนการสื่อสารโดยสันติเป็นเครื่องมือสำหรับนักสันติวิธี ในการเปิดพื้นที่เพื่อการสื่อสารของคู่ขัดแย้ง นักสันติวิธีแลนักจัดการความขัดแย้งจะต้องตระหนัก ๒ ประการคือ ๑)ยอมรับกันได้ (Tolerance) ๒) หลักการไร้ความรุนแรง (Non Violence) การสื่อสารจึงมีความสำคัญโดยตระหนักถึงการสังเกต ความรู้สึก ความต้องการ และการขอร้อง นำไปสู่การสื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรมในชุมชน

Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๔ ชั่วโมง)	
จุดประสงค์การเรียนรู้	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ความขัดแย้งได้อย่างเป็นระบบ ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสันติวิธี
เนื้อหา	๑) เทคนิคการวิเคราะห์ความขัดแย้ง ๒) เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง เช่น การสานเสวนา การเจรจา การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง
กิจกรรมการเรียนรู้	๑) วิทยากรบรรยายเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง ๒) วิทยากรบรรยายเกี่ยวกับกระเปาะเครื่องมือในการวิเคราะห์ความขัดแย้ง ๑๐ ชิ้น ๓) วิทยากรชวนผู้เข้าอบรมคิดปัญหาของชุมชนของตนเองและโดยวิเคราะห์ปัญหาผ่านเครื่องมือการจัดการความขัดแย้ง (ฝึกปฏิบัติการเจรจา/ไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง ซึ่งเป็นความขัดแย้งระดับบุคคล) ดังนี้ เครื่องมือที่ ๓ ใครทะเลาะกับใคร เครื่องมือที่ ๕ วิเคราะห์จุดยืนของแต่ละฝ่าย ใช้หัวหอมความขัดแย้ง เครื่องมือที่ ๖ หารากเหง้าของความขัดแย้ง แกนกลางของการทะเลาะกัน สาเหตุ ประเด็น ผลกระทบ ๔) ฝึกปฏิบัติการสานเสวนา ซึ่งเป็นการจัดการความขัดแย้งระดับสาธารณะ โดยใช้สถานการณ์ตัวอย่างและเครื่องมือที่ ๔ คือพีระมิดในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งใช้ในการดำเนินการสานเสวนา ๕) วิทยากรสรุปบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมร่วมกัน
สื่อและแหล่งเรียนรู้	๑) เอกสารประกอบการบรรยายและกรณีศึกษา ๒) กระเปาะเครื่องมือในการวิเคราะห์ความขัดแย้ง ๑๐ ชิ้น ๓) กระดาษฟลิปชาร์ตและปากกาสีต่าง ๆ
การวัดและประเมินผล	๑) แบบประเมินผลจากกิจกรรมงาน ๒) แบบสังเกตพฤติกรรม

สรุป Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๓ ชม.)

ประเด็นการเรียนรู้ของ Module ๓ การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ความขัดแย้งได้อย่างเป็นระบบและสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสันติวิธี โดยเป็น “การสังคมจัดการ Facilitative มากกว่า Evaluative โดยผลวิจัยผู้คนที่เชื่อมั่นพอใจใกล้เคียงมากกว่าใช้ศาลตัดสิน ฟังเสียงประชาชนเท่านั้นจัดการความขัดแย้งอย่างแท้จริง คำสั่งนายกรัฐมนตรีนโยบายการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี การวิเคราะห์ จัดการความขัดแย้งและแปลงเปลี่ยนความขัดแย้งสู่ทางเลือกที่สร้างสรรค์ โดยมุ่งการเจรจาและการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางและการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี คำว่า สันติวิธีคือการไม่ใช้ความรุนแรง ในการจัดการความขัดแย้งมี ๒ กระแสคือ กระแสหลักคือ การขึ้นศาล ส่วนกระแสทางเลือกคือ การเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อหาทางออกของความขัดแย้ง เพิ่มเกิดขึ้นเมื่อ ๓๐ ปี โดยผู้เสนอการจัดการความขัดแย้งกระแสทางเลือกท่านแรก คือ อดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาคนที่ ๔๒ บิล คลินตัน เราจึงต้องมีความขัดแย้งเป็นธรรมชาติ โดยมีความเชื่อของศาสนาฮินดูและศาสนาพุทธ ศาสนาพุทธมองว่าเรามีกิเลสจึงมีความขัดแย้ง คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลง จึงมีคำถามจากฝรั่งถามหลวงพ่อบุญมาว่า ศาสนาเหมือนกันไหม? จึงตอบว่า เหมือนในความต่าง ต่างในความเหมือน โดยมีเป้าหมายของศาสนาไม่ต่างกัน เราทุกคนเป็นสัตว์สังคมจึงมีความขัดแย้ง เราจึงต้องมีการอยู่ร่วมกัน เวลาเกิดเหตุการณ์เกิดขึ้น จะมีการเรียกว่า สังคมจัดการ นำมาสู่การตรากฎหมายเกิดขึ้น สมัยพ่อขุนรามคำแหงมีการจารึกกฎหมายไว้ชัดเจน ผู้จะเป็นนักปกครองจึงต้องรู้จักภาษาไทยและภาษาขอม ในอดีตผู้จะเป็นผู้พิพากษาจะต้องรู้ภาษาขอม

ซึ่งมนุษย์พยายามหาแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยธรรมชาติเพื่อสร้างความเป็นธรรม มีกระบวนการรับฟัง การจัดการความขัดแย้งจะต้องฟังเสียงประชาชนอย่างจริงจัง หรือ ฟังเสียงบุคคลที่มีความทุกข์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้จะตัดสินความใดๆ จะต้องมีความเป็นกลางเป็นฐาน มีอุเบกขาธรรม โดยในอดีตคดีความต่างๆ จบลงด้วยนายร้อยนายแขวง ไม่ได้มีความลำเอียง ซึ่งหมายถึง นายอำเภอในปัจจุบัน โดยสมัยอดีตพยายามหาทางออกของความขัดแย้งโดยคู่ขัดแย้งทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ นำมาสู่ปัจจุบันคือ มีการพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีการพัฒนาผู้ไกล่เกลี่ยอย่างเป็นระบบ อดีตจึงใช้การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง มีการ #เจรจาความสาม คือ ๑) ไกล่เกลี่ย หาทางออกร่วมกัน ๒) กล่าวถ้อยคำเชื่อฟังคือ การเกลี้ยกล่อม ๓) กล่าวข้อความให้ข่มคือ ตัดสินคดี นำคดีไปสู่ศาล

ประเด็นสำคัญการจัดการความขัดแย้งประกอบคือ ๑) Facilitative ถือว่าเป็นการไกล่เกลี่ยตามกระบวนการที่ถูกต้องที่สุด จุดเริ่มต้นจะต้องไกล่เกลี่ยก่อนเกลี้ยกล่อม ๒) Evaluative เป็นการเกลี้ยกล่อม สิ่งสำคัญห้ามเกลี้ยกล่อมก่อนไกล่เกลี่ย ๓) Mediation เป็นการไกล่เกลี่ย แต่ถ้าไกล่

เกลี้ยไม่สำเร็จจึงนำคดีไปสู่ศาลเพื่อการตัดสิน ในปี ๒๔๘๘ มีการเกิดขององค์การสหประชาชาติ หรือ UN แท้จริงมีวัตถุประสงค์ใหญ่ตั้งเพื่อระงับความขัดแย้ง เพราะสงครามโลกครั้งที่ ๒ มีการฆ่าคนจำนวนมาก หัวใจหลักขององค์การสหประชาชาติไม่ให้ความขัดแย้ง ในมาตรา ๓ ชัดเจน จึงมีสนธิสัญญาสันติภาพ: peace treaty เป็นข้อตกลงระหว่างปรปักษ์ทั้งสองฝ่ายเพื่อยุติความขัดแย้งในการใช้กำลัง ซึ่งมักจะเป็นประเทศหรือรัฐบาล องค์การสหประชาชาติจึงมีวัตถุประสงค์หลักการระงับความขัดแย้งระหว่างประเทศโดยสันติวิธี ในมาตรา ๓๓ สงบศึกขานึงเหมือนน้ำทะเล ค้นหาทางออกด้วยการเจรจา ไกล่เกลี่ย สมานฉันท์ สร้างมิตรไมตรี อนุญาโตตุลาการ ถ้าไม่สามารถจัดการได้จึงนำไปสู่ศาลตัดสิน เวลาที่มีความขัดแย้งเราไม่สามารถเจรจากันเองได้เพราะอยู่นอก Zopa : Zone of Possible Agreement เป็นโซนของข้อตกลงที่เป็นไปได้

กรอบของการจัดการความขัดแย้งประกอบด้วย Mediation คือ คนกลาง ในการเจรจา ไกล่เกลี่ย โดยต้องใช้กระบวนการของ Facilitative ให้สุดทาง ถ้าตันจริงๆ จึงใช้เครื่องมือของการ Evaluative เป็นการเกลี้ยกล่อม เราต้องไม่ใช้ Evaluative ก่อน Facilitative แต่ถ้าตกลงไม่ได้จึงนำไปสู่ศาลตัดสินคือ Litigation เป็นการดำเนินคดี ถึงจะมีแพ้นะจะต้องตัดสินเพราะให้บ้านเมืองสงบสุขตามกฎหมาย เช่น กรณีมาตรา ๑๓๑๐ บุคคลใดสร้างโรงเรือนในที่ดินของผู้อื่นโดยสุจริตเจ้าของที่ดินเป็นเจ้าของโรงเรือนนั้นๆ แต่ต้องใช้ค่าแห่งที่ดินเพียงที่เพิ่มขึ้นเพราะสร้างโรงเรือนนั้นให้แก่ผู้สร้าง ถ้ามีการไกล่เกลี่ยในคดีนี้จะมีวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยอย่างไร ? จึงมีการสลับที่ดินกัน

จึงแสดงว่าจาก Mediation: ไกล่เกลี่ย ผลวิจัยคนเชื่อว่าเป็นธรรมพอใจถึง ๕๐-๑๐๐% ส่วน Litigation: การดำเนินคดี ผลวิจัยคนเชื่อว่าเป็นธรรมและพอใจเพียง ๖% เท่านั้น จึงตั้งคำถามว่าอะไรคือหนทางที่ดีที่สุดในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยอย่างเป็นระบบ จึงมี ADR : Alternative Dispute Resolution เริ่มต้นมาจากวิจัยของคำสั่งท่านประธานาธิบดี โดยมี Executive order ๑๒๔๘๘ ทำให้เปลี่ยนกระบวนการตัดสินของความขัดแย้งของท่านบิล คลินตัน มีการนำไปสู่กระบวนการยุติธรรมทางเลือกแทนกระบวนการยุติธรรมทางหลัก จึงมีการผลักดันให้เกิด ๑๒๔๘๘ เกิดขึ้นในประเทศไทย เป็นหลักสูตรของพระปกเกล้า โดยมีคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๘๗/๒๕๔๖ นโยบายการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งลงนามโดยพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร ซึ่งเป็นนายกรัฐมนตรีสมัยนั้น โดยมีการสานเสวนาความสมานฉันท์แห่งชาติ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ จึงแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยควรมีการจัดการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี จึงแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่เป็นนักพูดที่เก่งที่สุดไม่สามารถจัดการความขัดแย้งได้ สอดรับกับ Munich Agreement โดยเอาคนพูดเก่งมาคุยกันในระดับโลกหนึ่งโน้นคือฮิตเลอร์ นำไปสู่ความขัดแย้งของโลกอย่างรุนแรง แม้แต่ในประเทศไทยการพูดคุยของกลุ่มคนเสื้อแดงกับรัฐบาลท่านอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ทำให้คนพูดเก่งคุยกันนำไปสู่ความขัดแย้งระยะยาวไม่จบสิ้น ซึ่งการพูดคุยกันครั้งนั้นไม่มีคนกลาง จึงแสดงว่า คนพูดเก่งไม่สามารถจัดการความขัดแย้งได้ ในอินเดียพระภิกษุคณะพุทธร่วมมาก แต่ใช้

กระบวนการใกล้เคียง แสดงว่าการเจรจาใกล้เคียงให้สำเร็จมิใช่การพูดเก่งแต่ควรเป็นฟังเก่ง ถ้าเรามองถึงอเล็กซานเดอร์มหาราช ถือว่านักรบผู้ยิ่งใหญ่แห่งมาซิโดเนียมีการตีเมืองต่างๆ ทำให้สอดคล้องกับหนังสือของแอริสตอเติล นักปรัชญาเขียนหนังสือ The art of Rhetoric ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใกล้เคียง โดยเน้นการพูดของมนุษย์ ๒ มิติ คือ ประกอบด้วย ๑) Debate : ได้ว่าที่ เน้นแต่การพูดเอาชนะใช้คารม มุ่งจับผิด เอาชนะกัน ทำลายสัมพันธ์ ๒) Dialogue สานเสวนา เน้นการฟังเพื่อหาทางออกร่วมกัน ใช้เหตุผลร่วมกัน มุ่งจับถูก ชะงักไปด้วยกัน รักษาความสัมพันธ์ กระบวนการใกล้เคียง Batan จึงสอดคล้องกับพระพุทธเจ้าคือ สุขด้วยกัน ประโยชน์ด้วยกัน คือ หิตายะและสุขายะ ซึ่งเป็นฐานของหลักสูตรสันติศึกษา มหาจุฬา ซึ่งจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์

ผู้นำจึงต้องมีเครื่องมือการเจรจาใกล้เคียงจึงต้อง ๑) Active Listening เป็นการฟังอย่างส่งสัญญาณเล็กๆ ซึ่งการไม่ฟังสามารถนำไปสู่ความตายได้ เหมือนการฟังการรบไม่จบกระบวนการฟังที่ดีจะต้องส่ง Minimal encouragers เป็นส่งสัญญาณให้รู้ว่ากำลังฟังอยู่นะ ๒) Summarizing เป็นการสรุปความ และ ๓) Paraphrasing การถอดความ เปลี่ยนความ ทำสิ่งที่ดีให้เลว หรือ ทำสิ่งที่เลวให้ดี ดังนั้น การใกล้เคียงจึงต้องใช้ Facilitative มากกว่า Evaluative โดยผลวิจัยผู้คนที่เชื่อมั่นพอใจใกล้เคียงมากกว่าใช้ศาลตัดสิน นำไปสู่การเรียนรู้การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.)	
จุดประสงค์การเรียนรู้	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน
เนื้อหา	๑) ขั้นตอนการแก้ปัญหา ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วม การค้นหาปัญหาร่วมกัน การร่วมวิเคราะห์สาเหตุปัญหา การร่วมกันออกแบบแผนงาน และการลงมือทำร่วมกัน ๒) กรณีศึกษาชุมชนสันติสุขและผู้นำที่ดีที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดสันติสุขในชุมชน
กิจกรรมการเรียนรู้	๑) วิทยากรจัดวงเสวนา โดยเริ่มจากการเปิดวิดิทัศน์เกี่ยวกับชุมชนสันติสุข เช่น วัดจากแดง แพรกหนามแดง บางกระเจ้า ๒) วิทยากรถามคำถามเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเขียนคำตอบในใบงานจากนั้นผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็น ในประเด็นต่อไปนี้ ประเด็นที่ ๑ ดูแล้วรู้สึกอย่างไร ประเด็นที่ ๒ เห็นอะไรจากคลิป ประเด็นที่ ๓ เห็นปัจจัยสนับสนุนอะไรที่ทำให้ชุมชนสำเร็จ ประเด็นที่ ๔ จุดอ่อนที่มองเห็นจากชุมชน ๓) วิทยากรอ่านคำตอบของผู้เข้าอบรมและจัดกลุ่มคำตอบอย่างเป็นระบบ จากนั้นวิทยากรสรุปบทเรียนที่ได้รับจากกิจกรรม ๔) ให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่มตามพื้นที่ของผู้เข้าอบรม และให้แต่ละกลุ่มแบ่งกลุ่มย่อยอีกครั้งเป็น ๓ กลุ่ม เพื่อร่วมกันอภิปรายสิ่งที่ตั้งถามในชุมชนและประเด็นปัญหาของชุมชน ๕) วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันเลือกผู้นำของวงเสวนาและผู้นำเสนอ โดยผู้นำกลุ่มต้องนำกระบวนการสานเสวนามาใช้ในการทำกิจกรรม และร่วมกันหาคำตอบในประเด็นที่วิทยากรได้มอบหมายไว้ ๖) ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลที่ได้รับจากการสานเสวนา ๗) วิทยากรกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันคิดและอภิปราย ๘) ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลที่ได้รับจากการสานเสวนา

	๙) วิทยาการสรุปผลที่ได้รับจากการทำกิจกรรมร่วมกัน จากนั้นวิทยากรแนะนำวิธีการเขียนโครงการ และให้แต่ละกลุ่มร่วมกันเขียนโครงการแบบย่อ ๑๐) ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอโครงการฉบับย่อ วิทยากรและผู้เชี่ยวชาญร่วมกันวิพากษ์โครงการที่ผู้เข้าอบรมร่วมกันพัฒนา ๑๑) วิทยากรนัดหมายการติดตามประเมินผลโครงการและกิจกรรม
สื่อและแหล่งเรียนรู้	๑) ใบงาน (๑) ดูแล้วรู้สึกอย่างไร (๒) เห็นอะไรจากวิดีโอ (๓) เห็นปัจจัยสนับสนุนอะไรที่ทำให้ชุมชนสำเร็จ และ (๔) จุดอ่อนที่มองเห็นจากชุมชน ๒) ใบงานการเขียนโครงการฉบับย่อ ๓) กระดาษฟลิปชาร์ต และปากกาสีต่าง ๆ
การวัดและประเมินผล	๑) การประเมินผลจากใบงาน ๒) การประเมินผลจากใบงานโครงการฉบับย่อ ๓) การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการเรียนรู้ร่วมกัน

สรุป Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.)

ประเด็นการเรียนรู้ของ Module ๔ ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน สิ่งสำคัญชุมชนต้องลดความขัดแย้ง ด้วยการพัฒนาให้เกิดชุมชนสันติวัฒนธรรม เป็นชุมชนที่มีความหวังไม่ดื้อยา ผู้นำชุมชนจึงต้องตระหนักว่า Conflict Resolution เอาไม่อยู่ต้องใช้ Conflict Transformations การจัดการความขัดแย้งในอดีตนุชนมีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ ปัจจุบันมีการแก้อย่างเป็นระบบ มีใช้แก้ปัญหาตามสัญญาตณญาณ จึงใช้คำว่า สันติวิธี สองความหมาย คือ ๑) การต่อสู้เรียกร้องโดยสันติวิธี ๒) การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี เช่น มีการประท้วงโดยสันติวิธี แต่ฝ่ายที่จัดการผู้ประท้วงก็พยายามบอกว่าใช้วิธีการจัดการโดยสันติวิธี ทำให้เกิดความสับสน การต่อสู้เรียกร้องโดยสันติวิธี (non-violent action) เช่น ชูป้าย เดินขบวนรูปแบบต่างๆ ติดสัญลักษณ์ตามเสื้อผ้า ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งให้ยุติการชุมนุม ประชดประชันเอาสินค้าไปเผา ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่คิดว่าไม่เป็นธรรม พยายามจะล้มกฎหมายด้วยการไม่ทำตามกฎหมาย เพราะไม่เห็นด้วย จึงไม่ทำตาม เหมือนเด็กไม่ทำตามพ่อแม่ ฐานของการประท้วงทั่วโลกพยายามจะเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่าง ซึ่งอยากจะเปลี่ยนในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ถ้าเราเอากฎหมายอย่างเดียวไม่สนใจความเป็นมนุษย์ทำให้เกิดความขัดแย้ง กฎหมายจะต้องใช้ความเป็นธรรม มีกฎหมายแล้วไม่ปฏิบัติตาม จึงใช้

Civil disobedience คือ การดื้อแพ่ง อารยะขัดขืน การประท้วงของภาคประชาสังคม ลักษณะของ Civil disobedience ให้การศึกษาแก่สังคมยอมรับโทษที่ตามมา ทำด้วยจิตใจที่มั่นคง มีเป้าหมายทางบวกไม่ใช่แค่ทางลบ เป้าหมายคือ พัฒนาคุณธรรมการปกครองของสังคม

ชุมชนจึงต้องใช้สันติวิธีจะไม่ใช้ความรุนแรงในการอยู่ร่วมกัน สันติวิธีในชุมชนจึงเป็นการไม่ใช้ความรุนแรง ในทางกายทางวาจาทางใจ ทำให้เจ็บใจ เช่น ล้อเลียนในสิ่งที่เราเคารพ หรือ ด่าตรงๆ ถือว่าเป็นความรุนแรง สันติวิธีแต่ละสังคมจะมีความแตกต่างกัน ความรุนแรงทางใจจึงมีความรุนแรงมากเพราะจะนำไปสู่ความรุนแรงทางกาย โดยมองผู้นำใช้เครื่องมือสันติวิธี เช่น มหาตมาคานธี มาตินลูเธอร์คิง ถือว่าทำสำเร็จ คำถาม เหตุผลที่มหาตมาคานธีทำการเรียกร้องสำเร็จเพราะเหตุปัจจัยอะไร ชุมชนสันติสุขควรจะใช้เครื่องมือสันติวิธีอย่างไร การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี จึงเริ่มต้นจากความขัดแย้งจากสิ่งเล็กๆ เช่น ระหว่างบุคคล ต่อมาพัฒนาการเป็นสถาบันในการจัดการความขัดแย้ง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนจึงต้องมีเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี แบ่งออก ๓ ระดับ คือ

๑) Conflict Management บริหารจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง กำหนดระดับการสูญเสีย กำไร ทรัพย์สิน ชีวิต ที่พอรับได้ เช่น การพูดคุยเพื่อสันติสุข ปี ๒๕๔๙ อย่าให้เกิดความรุนแรงหรือ อย่าให้เกิดการสูญเสีย มากไปกว่านี้ ไม่ใช่ไม่มีความรุนแรงแต่ไม่ให้เกิดความรุนแรงมากกว่านี้ ถือว่าเป็นข้อที่อ่อนที่สุดในการบริหารจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง เพียงแค่ระดับว่าไม่ถูกด่าเท่านั้น

๒) Conflict Resolution (Peacemaking) คลี่คลายความขัดแย้งหรือความรุนแรงในเรื่องเฉพาะ ต้องการใช้ทักษะต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปที่ทั้งสองฝ่ายพอใจ (Win-Win) เริ่มต้นจากการบริหารธุรกิจให้เติบโต เช่น การฟัง การสร้างทางออก หาทางออกและสร้างความเข้าใจ เช่น การเจรจาไกล่เกลี่ย (Negotiation) การพูดคุยเพื่อสันติภาพ (Peace talks) ส่วนมากเน้นสันติภาพเชิงลบ (Negative Peace) ยกตัวอย่าง แย่งส้มในตลาด ปิดหรือเปิดหน้าต่าง จึงต้องอาศัยนักเจรจาไกล่เกลี่ย การไกล่เกลี่ยจึงเป็น Conflict Resolution ด้วยคลี่คลายความขัดแย้ง ความขัดแย้งเกิดขึ้นตลอดมีพัฒนาการตามระบบตามยุค ทำอย่างไรให้หาทางออกทั้งคู่ เช่น ลูกจ้าง นายจ้าง อย่าทำให้ความรุนแรงปรากฏ จึงคลี่คลายปัญหา ภาครัฐใช้ Conflict Resolution ในสังคมไทยระยะแรกๆ เช่น เชื้อนปากมูล ท่อก๊าซขาดานา โรงไฟฟ้าถ่านหินบ่อนอก สวนลันจี่ บ้านปากกลาง น่าน และชุมชนราชประสงค์ จึงต้องการคลี่คลายความขัดแย้ง ความสัมพันธ์แตกหักระหว่างภาครัฐกับประชาชน นักสันติวิธีพึงระวังว่า จะถูกมองว่าเป็นคนอ่อนแอและเป็นเครื่องมือของกลุ่มขัดแย้ง

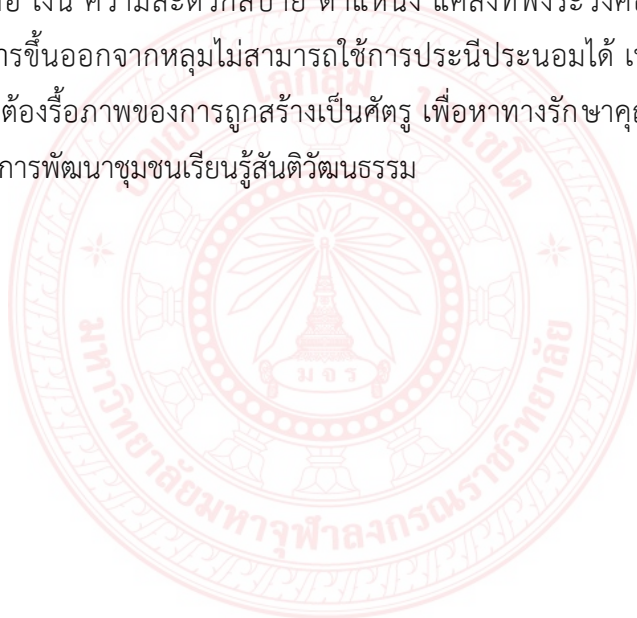
ปัญหาระยะแรกพยายามใช้วิธีเดิมที่อิงอำนาจและการให้คุณให้โทษ ทักษะการจัดการความขัดแย้งเหมือนความรู้ใหม่ที่หาผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาช่วยสอน ใช้เทคนิคประชาสัมพันธ์บวกข่มขู่เพื่อเอาชนะแทนที่จะพยายามหาทางออกร่วมกันกับคู่ขัดแย้ง รวมถึงไม่เห็นภาพใหญ่ว่ากำลังเกิดอะไรขึ้นในสังคม ไม่เข้าใจรูปแบบของการจัดการความขัดแย้ง และ รับมืออย่างไรเมื่อเผชิญไม่เข้าใจสันติวิธี จากสไตล์ของConflict Resolution ประกอบด้วย ๑) นักหัวขวาน เสียงดัง ไม่ถอย ชอบเผชิญหน้า ต้องชนะ ชอบขู่ ต้องการความเคารพ ๒) นักแขกเต้า เป็นมิตรกับทุกคน พูดเก่งชอบพูด ยอมทุกคน ๓) นักชูก มีสติ สื่อสารเก่ง ชอบเสนา เข้าในการหาข้อสรุป ๔) นักระจอกเทศ เลี่ยงความขัดแย้ง หนีปัญหาเร็ว ไม่ร้อนใจ ถอยห่างจากปัญหา ๕) นักฮัมมิงเบิร์ด คิดเร็ว ใจร้อน เปลี่ยนจุดยืนตลอด ยึดหยุ่น

๓) Conflict Transformations (Peace building) แปลงเปลี่ยนรากเหง้าของความขัดแย้งรุนแรงเพื่อลดความรุนแรงอย่างยั่งยืน เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมที่เป็นสาเหตุของความรุนแรง หรือเป็นอุปสรรคต่อการลดความรุนแรงโดยการเสริมสร้าง สันติวัฒนธรรม ให้เกิดขึ้นในทุกส่วนของสังคม เน้นสันติภาพเชิงบวก (Positive Peace) เน้นแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ นึกถึงรากเหง้า แต่บางครั้งพบสาเหตุแต่แก้ที่สาเหตุไม่ได้เพราะเกินจุดนั้นไปแล้ว จึงต้องหามาตรการที่หนักกว่า

จึงต้องมองในมิติของสันติวัฒนธรรมในชุมชน (Culture of Peace) เป็นการอยู่ร่วมกัน โดยการใช้ความเคารพทุกคนเท่ากัน (Respect) รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) รู้จักการให้อภัย (Forgiveness) ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง แต่พูดคุยกันโดยใช้เหตุผล สาธารณะ (Non-violence) และรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา (Social awareness) พระพุทธศาสนามองว่าคนเหมือนกัน คือ เราทุกคนเกิด แก่ เจ็บ ตาย เท่าเทียมกัน ในแง่ของศาสนา เราทุกคนจะมีความเท่าเทียมกัน แต่ปกติมนุษย์ใครจะทำเราจะกระทำรุนแรงตอบ การอยู่ร่วมอย่างสันติไม่ใช่แปลว่าไม่ขัดแย้ง เหมือนศิลปินทำประติมากรรมปูนในเรือในสนามบินแห่งหนึ่ง มีความหลากหลายในบ้าน อยู่ในเรือเหมือนกันแต่มีความเห็นต่างกัน เราจะสร้างสันติวัฒนธรรมโดยการพัฒนาประชาธิปไตย สังคมประชาธิปไตยจะจัดการกับความขัดแย้งทั้งภายในและกับประเทศประชาธิปไตยอื่น โดยไม่ใช้ความรุนแรง สันติวัฒนธรรมจึงเป็นหัวใจของการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีคือการสร้าง Culture of Peace ในชุมชนและสังคมไทย ประกอบด้วย

- ๑) ให้ความเคารพทุกคนเท่ากัน
- ๒) รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- ๓) รู้จักการให้อภัย
- ๔) อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ปัจจุบันมีศัพท์คำว่า สันติวิธีรักษอำนาจอ เพื่อให้ตนเองอยู่ในอำนาจ คำถามการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีในชุมชนและสังคมไทยอยู่ตรงจุดใด โดยมีความพยายามใช้ Conflict Resolution เพื่อสังคมไม่ต้องเปลี่ยนแปลงมากนัก แต่เราอาจจะเผชิญกับความขัดแย้งหากใช้แต่ Conflict Resolution จะเอาไม่อยู่ จำเป็นต้องใช้ Conflict Transformation บางครั้งเราเรียกว่า ความขัดแย้งที่ดื้อยา (Intractable Conflict) ลักษณะของความขัดแย้งแบบดื้อยาจะอยู่ยัดเยียด ต่างฝ่ายยัดและปกป้อง คุณค่าศักดิ์สิทธิ์ (Sacred Values) ของตนเอง มีความเชื่อที่ปลูกฝังมานาน เช่น หยุตเคลื่อนไหวได้ไหมจะให้ร้อยล้าน มีความซับซ้อน เห็นอีกฝ่ายเป็นศัตรู ทำให้เกิดหลุม attractor จะตีความทุกอย่างในทางลบ โดยใช้ภาษาคนดีขัดแย้งกับคนไม่ดี ความจริงที่ไม่ตรงกับจุดยืนตนเองคือ ความเท็จ จึงต้องหาคุณค่าศักดิ์สิทธิ์ของทุกฝ่าย เช่น ชีวิต ความรัก สุขภาพ ความยุติธรรม ศักดิ์ศรี ส่วนคุณค่าทางโลกคือ เงิน ความสะดวกสบาย ตำแหน่ง แค่สิ่งที่พึงระวังคือ การทำลายคุณค่าศักดิ์สิทธิ์ของผู้อื่น การขึ้นออกจากหลุมไม่สามารถใช้การประนีประนอมได้ เพราะเกี่ยวกับคุณค่าศักดิ์สิทธิ์ ทั้งสองฝ่ายต้องรื้อภาพของการถูกสร้างเป็นศัตรู เพื่อหาทางรักษาคุณค่าศักดิ์สิทธิ์ของทั้งสองฝ่าย สามารถไปสู่การพัฒนาชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม



Module 5 พี่ประกองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๓ ชม.)	
จุดประสงค์การเรียนรู้	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นพี่เลี้ยงผู้นำสันติสุขให้กับคนในชุมชนได้ ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่คนในชุมชนให้เกิดสันติสุขได้
เนื้อหา	ทักษะและเทคนิควิธีการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ๔ ขั้นตอน ได้แก่ พี่ทำนองดู พี่ทำนองมาช่วย น้องทำเดี่ยวพี่ช่วย น้องทำแล้วพี่ดู
กิจกรรมการเรียนรู้	๑) ผู้เข้าอบรมร่วมกันระดมสมองเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับจากการทำกิจกรรมทั้งหมดโดยการเขียนในกระดาษโพสอิทและช่วยกันอภิปรายสิ่งที่จะนำไปใช้ได้จริงในชุมชนของผู้เข้าอบรม ๒) วิทยากรสาธิตการจัดกิจกรรมและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับคนในชุมชนที่มาร่วมโครงการและทำกิจกรรมของชุมชน ๓) ให้ผู้เข้าอบรมจัดกลุ่มตามพื้นที่ จากนั้นวิทยากรมอบหมายให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มดำเนินการแสดงบทบาทสมมติเพื่อฝึกปฏิบัติการเป็นพี่เลี้ยง ๔) วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายสรุปบทเรียนจากการทำกิจกรรม
สื่อและแหล่งเรียนรู้	๑) กระดาษโพสอิท ๒) ใบงานชี้แจงรายละเอียดการแสดงบทบาทสมมติ
การวัดและประเมินผล	๑) แบบประเมินการแสดงบทบาทสมมติ ๒) แบบสังเกตพฤติกรรม

สรุป Module 5 พี่ประกองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๔ ชม.)

ประเด็นการเรียนรู้ของ Module ๕ พี่ประกองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นพี่เลี้ยงผู้นำสันติสุขให้กับคนในชุมชน สามารถสนับสนุนช่วยเหลือคนในชุมชนให้เกิดสันติสุข ผู้นำชุมชนสันติสุขจึงต้องเป็น Learning Facilitator สำหรับวิทยากรผู้นำชุมชนสันติสุข โดย Learning Facilitator สำหรับการพัฒนาผู้นำชุมชนสันติสุขเป็นการปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนาโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นนวัตกรรมใหม่สำหรับการเป็นผู้นำชุมชนสันติสุข ภายใต้อำนาจว่า “ต้องบำเพ็ญตนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งจัดการเรียนรู้มากกว่าการสอน โดยเน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ เพราะ “ผู้นำยุคใหม่ไม่เน้นการสอน แต่เน้นจัดการเรียนรู้” จึงต้องมีการบูรณาการ (Integration) หมายความว่า การประสานเนื้อหา หลักการ

กิจกรรม การฝึก เช่น การเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการนำสิ่งที่แยกกันมารวมเข้าเป็นอันเดียวกันจนเกิดองค์รวม (The whole) วิธีการในการบูรณาการพระพุทธศาสนากับวิทยาการหรือศาสตร์สมัยใหม่

ผู้นำชุมชนสันติสุขจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านหัวสมอง (HEAD) สองมือ (HANDS) และหัวใจ (HEART) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้นำชุมชนสันติสุขจึงเป็นโค้ชมีบทบาทสำคัญคือสร้างกติกาในการพูดคุยในกลุ่ม กระตุ้นให้ตั้งคำถามนำไปสู่เป้าหมายสร้างบรรยากาศ โค้ชจับประเด็นให้ตรงประเด็น กระตุ้นให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วม โค้ชจึงมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการตั้งคำถามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โค้ชไม่ใช่เจ้าของการเรียนรู้ แต่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โค้ชต้องลงจากบัลลังก์ ด้วยการร่วมเรียนรู้กับผู้เรียน “โค้ชต้องดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาให้ได้ กระตุ้นด้วยการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนหาคำตอบด้วยตัวผู้เข้าอบรม โค้ชต้องไม่ทิ้งใคร ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนตระหนักได้ด้วยตนเอง สิ่งสำคัญการเป็นโค้ชต้องเป็นนักกระบวนการเรียนรู้ สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้เพื่อสามารถตอบโจทย์

บทบาทของโค้ชจึงควรลดบทบาท เป็นผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ การเอื้อคือ การเปิดพื้นที่ในการเรียนรู้ และการตั้งถามปลายเปิดให้เป็น บทบาทของโค้ชต้องจับประเด็น ฝึกการฟังของผู้เรียนจะสามารถจับประเด็นได้ เมื่อเล่นกิจกรรมแล้วต้องสามารถเข้าไปถึงสภาวะธรรม โค้ชมีบทบาทสำคัญในการเอื้อต่อผู้เรียน ผู้นำชุมชนยุคใหม่ไม่เน้นการสอน แต่เน้นจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ซึ่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่ค่อยจริงจัง ไม่ค่อยได้ผล เกิดมาจากผู้สอนหรือวิทยากรสอนมากเกินไป ทำให้วิทยากรเน้นการฝึกอบรมแบบสุดมยปัญญาเพื่อให้ครบตามหลักสูตรหรือองค์ความรู้กรอบไว้แต่ไม่สามารถลงลึกได้ทั้งหมด จึงต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ทักษะ และคุณค่า จึงมีคำกล่าวว่า “วิทยากรไม่ใช่ผู้รู้ แต่ต้องเป็นผู้เรียนและเรียนรู้พร้อมกับวิทยากรด้วยกัน วิทยากรต้องสร้างความรู้ขึ้นมาใช้เองเพื่อการทำหน้าที่ เป็นคุณอำนวย” บทบาทของการเป็นพี่เลี้ยงหรือวิทยากรในศตวรรษที่ ๒๑ ผู้เข้าอบรมต้องเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ เรียนรู้กับผู้เข้าอบรมเรียนรู้ร่วมกัน พี่เลี้ยงหรือวิทยากรทำหน้าที่เป็น Facilitator หรือ ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยวิทยากรต้องทำงานเป็นทีมการเรียนรู้ร่วมกันของวิทยากรเป็นทีม เรียกว่า Professional Learning Community : PLC แสดงให้เห็นว่า พี่เลี้ยงต้องทำงานเป็นทีมและเรียนรู้เป็นทีมในกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็น “คุณอำนวย” หรือ Facilitator หรือเรียกอีกอย่างว่า Coach ของการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นต้องปรึกษาหารือกันตั้งแต่เริ่มวางแผน การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ผู้เข้าอบรมต้องเรียนจากการลงมือปฏิบัติ Project-Based Learning : PBL เรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ส่วนวิทยากรเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ Professional Learning Community : PLC เรียนรู้ทักษะในการเป็นวิทยากร เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ Facilitator

บทบาทในการเป็นผู้นำสันติสุขหรือบทบาทของวิทยากรในศตวรรษที่ ๒๑ สิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักคือ ไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้แต่เป็นผู้เรียนรู้ เรียนพร้อมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม กล้าสารภาพว่าไม่รู้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมค้นคว้า เรียนรู้พร้อมกับเพื่อนวิทยากรตาม PLC เรียนรู้จากการปฏิบัติการทำหน้าที่วิทยากร Facilitator การออกแบบการเรียนรู้ มีการสร้างความรู้ขึ้นมาเองเพื่อทำหน้าที่เป็นคุณอำนวยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรด้วยกันและเผยแพร่เป็นผลงานวิชาการ เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโลก วิทยากรต้องเป็นนักรุกออกไปใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ในชุมชน จัดให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้จากชีวิตจริง PBL เรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมสร้างความรู้ขึ้นมาใช้เอง เป็นตัวอย่างและเสวนากับผู้เข้าอบรมเรื่องความดี คุณธรรม จริยธรรมเชื่อมโยงกับเหตุการณ์จริง ชีวิตจริง จึงต้องมี Mindset ที่ถูกต้องตามยุคว่า ไม่เน้นสอนครอบคลุมตามหลักสูตรแต่เน้นจัดการเรียนรู้ทักษะความรู้ที่จำเป็น ผู้เข้าอบรมต้องเรียนรู้จริง ด้วยการลงมือปฏิบัติ เรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีการประเมินเพื่อการพัฒนา เน้นสอนน้อยเรียนรู้ฝึกมาก ๆ จากการสอนสู่การเป็นโค้ช จากการสอนวิชาพัฒนาสู่การฝึกทักษะ เรียนทั้งภายนอกและภายใน ให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง วิทยากรต้องเอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการพัฒนาภายในตน วิทยากรในยุคใหม่ต้องสอนน้อยเรียนรู้ให้มาก ก้าวข้ามสาระวิชาแต่เน้นลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ วิทยากรต้องไม่ใช่อำนาจเผด็จการในห้องฝึกอบรม ซึ่งเน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ การสอนที่ได้ผลดีที่สุดในยุคปัจจุบันคือการสอนแบบ Active Learning เป็นการสอนให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ค้นพบคำตอบด้วยตัวผู้เรียนเอง เป็นเจ้าของการเรียนรู้ ทำให้เกิดคุณค่าภายในตน วิทยากรจึงต้องทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เกิด " ความรู้ ทักษะ และคุณค่าภายในตน ด้วยการสร้างเครือข่าย ขยายความรู้ สร้างวิทยากรผู้เชี่ยวชาญสู่สังคม

การเรียนรู้ได้ผลต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ด้วยการสอนแบบ Active Learning ก็จะต้องเปลี่ยนเป็น Facilitator แทนที่ เป็นโค้ชชิ่ง (Coaching) เป็น Inspirer ครูหรือวิทยากรผู้สร้างแรงบันดาลใจ **สถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลง** เราเริ่มเห็นว่า ถ้าจะให้การเรียนรู้ได้ผลต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ซึ่งการจัดการเรียนรู้ของวิทยากรในยุค ๔.๐ นั้น ต้องยอมรับว่าผู้คนในยุคนี้ จะต้องการสอนเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการสอนแบบ Active Learning แต่ในปัจจุบันเราเน้นไปที่ Passive “มุ่งสอนที่เนื้อหา” วิทยากรต้องเป็น “ผู้นำ” ต้องสอนแบบโลกสมัยใหม่สอนกับคนสมัยใหม่ วิทยากรยุคใหม่จึงต้องเปลี่ยน (Change) วิธีการสอนการนำเสนอ วิธีการหลายอย่างที่เคยใช้ได้ผลดีในยุคศตวรรษที่ ๒๐ ถือเป็นวิธีการที่ล้าสมัย เช่น การสอนวิทยากรบอกเนื้อหาวิชาให้จดหรือการสอนแบบบรรยายหน้าชั้น (Lecture) ถือเป็นวิธีการเรียนแบบผู้เรียนเป็นผู้รับ (ผู้เสพ) ถ่ายทอดสาระวิชาหรือเนื้อหาความรู้ ขาดการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะการนำไปพัฒนาชีวิตในยุคปัจจุบัน ส่วนการเรียนรู้ที่ได้ผลดี ต้องเป็นวิธีการที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือทำ (Learning by doing) เพื่อให้ผู้เรียนได้ทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณค่า (Value) ที่แท้จริง ไม่ใช่ผู้เรียนเป็นผู้ฟัง

และจดจำ ได้เพียงแค่ความรู้-จำ (Knowledge) ไปสอบหรือที่ฝรั่งมักเรียกว่า teach to test ได้แค่เปลือกของการเรียนรู้ นำไปพัฒนาตนเองไม่ได้ แต่การเรียนรู้ยุคศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเปลี่ยนสัญชาตญาณของวิทยากร พี่เลี้ยงหรือวิทยากรต้องไม่สอนแต่เปลี่ยนไปชวนผู้เรียนคิดและทดลองทำ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้จากการลงมือทำ นำไปสู่ที่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน

Module 6	ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (ภาคปฏิบัติ)
จุดประสงค์การเรียนรู้	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถถอดบทเรียนที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติได้ ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
เนื้อหา	ทบทวนความรู้ความเข้าใจและแนวทางการเป็นผู้นำวิศวกรสันติภาพ ท้องถิ่น
กิจกรรมการเรียนรู้	ทบทวนความรู้ความเข้าใจและแนวทางการเป็นผู้นำวิศวกรสันติภาพ ท้องถิ่น
สื่อและแหล่งเรียนรู้	๑) วิทยากรดำเนินกิจกรรมละลายพฤติกรรมและนำการทำसानเสวนา ๒) ผู้เข้าอบรมร่วมกันสะท้อนผลจากการฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำวิศวกร สันติภาพท้องถิ่นโดยให้ผู้เข้าอบรมเขียนในกระดาษสี ๓ สี ๓) วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปทบทเรียนความสำเร็จและปัญหา เพื่อวางแผนการพัฒนาหลักสูตรให้เกิดความยั่งยืนต่อไป
การวัดและประเมินผล	๑) แบบประเมินการแสดงบทบาทสมมติ ๒) แบบสังเกตพฤติกรรม

สรุป Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (๑ เดือน)

ประเด็นการเรียนรู้ของ Module ๖ ที่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถถอดบทเรียนที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติได้และสามารถเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มนุษย์ถือว่าเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืน จะพัฒนาชาติต้องเริ่มที่คน ต้องพัฒนามนุษย์ก่อน คนจะกลับมาพัฒนา ซึ่งตรงกับองค์การสหประชาชาติกล่าวว่า “มนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยองค์การสหประชาชาติจึงถวายเป็นวาระสำคัญในหลวงรัชกาลที่ ๙ คือ การพัฒนามนุษย์ มนุษย์เป็นตัวตั้งการพัฒนา มนุษย์จึงเป็นตัวตั้งของการพัฒนา เรียกว่าการศึกษา พระพุทธเจ้าเรียกว่า ไตรสิกขา ต้องพัฒนาแก่น คือ พัฒนามนุษย์ ทำให้สอดคล้องกับ ผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งให้มากกว่าเอา พระพุทธเจ้าจึงออกแบบตัวชี้วัดผู้นำ จึงเกิดทศพิธราชธรรมตัวชี้วัดสำหรับผู้นำทุกระดับ สอดรับกับภาวะผู้นำกับการทักษะการสร้างสันติภาพ สะท้อนการเป็นวิศวกรสันติภาพ ผู้นำต้องอยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ผู้นำต้องสร้างโอกาสให้คนได้พูดคุยกัน ผู้นำจึงต้องลงไปทำ ผู้นำต้องพาข้ามความขัดแย้ง

ภาวะผู้นำแบบสันติภาพเพื่อความสุขเพื่อเกื้อกูล เพื่ออนุเคราะห์ เพื่อความสุขแก่ชาวโลก ภาวะของผู้นำจะต้องทำให้มิใช่ทำเพื่อเอา ผู้นำจะต้องมีทักษะทางกาย ทางวาจา ทักษะในการใช้สายตา ทักษะในการใช้เคลื่อนไหว

ผู้นำจึงต้องสร้างนวัตกรรม Leader จึงต้องมีนวัตกรรม ริเริ่ม พัฒนา นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเวลาบริหารจะพัฒนาคนก่อนบริหารงาน ผู้นำต้องกระตุ้นให้เกิดความเห็นต่างในชุมชน เรียกว่าเห็นต่างแต่สร้างสรรค์ สิ่งหนึ่งของผู้นำคือ การนำกับคนในชุมชนต้องเป็นเนื้อเดียวกัน การมีส่วนร่วมจะทำให้คนมีความเป็นหนึ่งเดียว ผู้นำอย่าเพิ่งเปลี่ยนแปลงอะไร แต่ต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น สอดรับไปถึงธรรมะสำหรับผู้นำองค์กร คือ ทศพิธราชธรรม พระพุทธเจ้าไม่ได้ออกแบบหลักการนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นหลักปฏิบัติสำหรับพระราชาเท่านั้น หากทรงมุ่งเน้นให้เป็นหลักปฏิบัติสำหรับกลุ่มคนชนชั้นปกครองหรือผู้นำ ทศพิธราชธรรม จึงเป็นหลักการสำหรับพัฒนาอารมณ์ของผู้นำ ซึ่งตามหลักทางสรีรวิทยา มนุษย์ประกอบด้วยสมองสองซีก คือ ซีกด้านซ้าย กับ ซีกด้านขวา ซึ่งสมองซีกด้านซ้ายจะเน้นเรื่องการใช้เหตุผลต่อการตัดสินใจ ส่วนสมองซีกขวานั้น จะเน้นเรื่องอารมณ์ และ ความรู้สึก สมองด้านนี้จึงมีความอ่อนไหว เอนเอียงไปตามตัวแปรที่เข้ามากระทบใจของตัวเอง ทศพิธราชธรรม จึงเป็นตัวชี้วัด (Indicator) ให้ผู้นำเป็นเครื่องมือในการกล่อมเกลาร่างกายและความรู้สึกที่สัมพันธ์กับสมองซีกด้านขวา ซึ่งหากผู้นำไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเอง จะพัฒนาอารมณ์ไปสู่ อารมณ์ปล่อยอารมณ์เป็นใหญ่ครอบงำจิตใจของตัวเอง นำไปสู่อาวูธ อันแหลมคมและมีอำนาจรุนแรงเข้าไปทิ่มแทงกลุ่มคนต่างๆ

ผู้นำในชุมชนมักใช้อำนาจ ๒ อย่างเข้าไปสัมพันธ์กับการใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง คือ อำนาจที่มาพร้อมกับตำแหน่ง (Position Power) และอำนาจที่เกิดจากการสั่งสมบารมีด้วยตนเอง (Personal Power) สิ่งที่น่าห่วงมาก คือ ผู้นำขาดทศพิธราชธรรม ซึ่งสามารถแบ่งออก ๑๐ ประการ ประกอบด้วย ๑) รู้จักให้ (ทาน) ผู้ให้ย่อมเป็นที่รักของบุคคลอื่น กฎข้อแรกของการเป็นผู้นำ คือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักการให้ ผู้นำนั้นไม่ได้มาเพื่อที่จะเอา (Take) แต่มาเพื่อที่จะให้ (Give) สอดคล้องกับพระเจ้ามหาวิชิตราช พระองค์ทรงค้นพบว่า สิ่งที่เป็นศัตรูและทำลายต่อความเป็นผู้นำของพระองค์ คือ ความยากจน" ของมวลประชาราษฎร์ ไม่ใช่หมูโจร หรือกองทัพใดๆ ๒) รู้จักควบคุมพฤติกรรม (ศีล) การสำรวมพฤติกรรมทางกาย และการระมัดระวังในการใช้คำพูดต่อสาธารณะ ศีล ๕ จึงเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการยืนยันคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ ในแง่ของความเคารพ การให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การไม่ทุจริตคอร์รัปชัน การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจนเป็นที่มาของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การยึดมั่นในคุณค่าครอบครัวในฐานะเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชนสังคม ๓) รู้จักเสียสละ (บริจาค) การที่จะเป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่สมบูรณ์นั้น ผู้นำต้องเสียสละความสุขสำราญส่วนตน เพื่อประโยชน์ของมหาชน ดังปฐมบรมราชโองการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ ๙ ทรงตรัสว่า เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อ

ประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม ๔) รู้จักชื่อตรง (อาชชวะ) ชื่อตรงทรงสัตย์ ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ มีความซื่อตรงต่อธรรม อดีตประธานาธิบดีท่านหนึ่งของประเทศในแถบเอเชียได้ตัดสินใจกระโดดหน้าผาฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากภรรยาของท่านและคนใกล้ชิดไปปรับสินบนของนักธุรกิจ ท่านจึงตัดสินใจกระโดดหน้าผาฆ่าตัวตาย ได้เขียนจดหมายบอกเล่าความอับอายที่เกิดขึ้นแก่ตัวท่านที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นประธานาธิบดี ๕) รู้จักอ่อนโยน (มัทวะ) การที่ผู้นำจะต้องมีอริยาศัย โมตรที่ไม่เย่อหยิ่ง หยาบคาย กระด้าง ถือตัวถือนตน มีแต่ความนุ่มนวล ความอ่อนโยนจึงเป็นการสร้างมิตรทำลายศัตรู ดังคำกล่าวว่า วิธีการทำลายศัตรูที่ดีที่สุด คือ จงนำศัตรูมาเป็นมิตร

๖) รู้จักยับยั้งชั่งใจ (ตปะ) ผู้นำจำเป็นต้องฝึกฝนพัฒนาจิตใจให้สามารถทนต่อกิเลสเข้ามากระทบจิตใจ ช่มใจมิให้อยากได้ (ตัณหา) อยากใหญ่ (มานะ) และจิตใจที่คับแคบ (ทิฐิ) เข้ามาครอบครองย่ำยีจิตใจ จึงระวังอำนาจ ซึ่งพระพุทธเจ้าย้ำเตือนว่า ผู้นำได้ยศแล้วไม่ควรเมา ผู้นำจึงจำเป็นต้องใช้ตะบะ คือ เผากิเลสไม่ให้เข้ามาครอบครองและกินพื้นที่คุณธรรมความดีที่สะสมมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ๗) รู้จักระงับความโกรธ (อักโกธะ) ผู้นำไม่ควรแสดงอาการเกี่ยวกับราด ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของความโกรธ พระพุทธเจ้าตรัสเตือนว่า โกรธ ฆตวา สุขี เสติ : ฆ่าความโกรธเสียได้ ย่อมอยู่เป็นสุข เพราะความโกรธเป็นอาวุธที่อันตรายมากที่สุด การระงับความโกรธ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้นำเริ่มต้นที่จะรักคนอื่นมากยิ่งขึ้น อย่าลืมว่า โลกต้องการความรักมากกว่าความโกรธเกลียดกัน ๘) รู้จักไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) หมายถึง การไม่บีบคั้นกดขี่ จึงระวังการใช้อำนาจที่ปราศจากการขอธรรมเข้าไปเบียดเบียนคนอื่น พระพุทธเจ้าจึงย้ำเตือนว่า บุคคลที่ได้ชื่อว่าอริยะ จึงไม่ควรเบียดเบียนคนอื่น หรือสัตว์อื่น เพราะการเบียดเบียนเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการเอาวัดเอาเปรียบกัน ผู้นำจึงหยุดเบียดเบียนเพื่อนร่วมโลก เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ๙) รู้จักอดทน (ขันติ) การอดทนต่องานที่ลำบาก ต่อคำเลียดสีถากถาง ในทางพระพุทธศาสนาถือว่า ความอดทนเป็นธรรมที่ทำให้ผู้นำเกิดความงาม สิ่งสำคัญของผู้นำ คือ ความนิ่ง คุณสมบัติสำคัญที่จะก่อให้เกิดชัยชนะหรือพ่ายแพ้ คือ ความอดทน เนลสัน เมนเดลา (Nelson Mandela) อดีตประธานาธิบดีของแอฟริกาใต้ เจ้าของรางวัลโนเบล สาขาสันติภาพ มีเหตุการณ์มาทดสอบความอดทนมาก เป็นผู้นำที่ติดคุกยาวนานกว่า ๒๗ ปี ท่านเป็นประธานาธิบดีอายุ ๗๔ ปี ท่านกล่าวเสมอว่า การติดคุกทำให้ผมเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น ท่านเริ่มต้นด้วยการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อเข้าใจความคิดและวัฒนธรรมอังกฤษ ดังวลีที่ท่านย้ำเสมอว่า " ถ้าคุณพูดกับผู้ชายคนหนึ่งด้วยภาษาที่เขาพอจะเข้าใจได้ ภาษานั้นจะสัมผัสได้อย่างมากเพียงแค่หัวของเขา แต่ถ้าคุณใช้ภาษาของเขาพูดกับเขา ภาษานั้นจะสัมผัสได้ถึงใจของเขา" ท่านพยายามอดทนที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับชนชาติผิวขาวที่เข้ามายึดครองพื้นที่ของแอฟริกาใต้ได้อย่างสันติสุข รวมถึงมหาตมะคานธี (Mahatma Gandhi) ใช้ความอดทนในการเรียกร้องเอกราชจากประเทศอังกฤษ โดยมีหัวใจเจ็บต่อการกระทำของทหารอังกฤษที่ได้สั่งจำคุก ด้วยประโยคว่า

" ผู้อ่อนแอไม่สามารถให้อภัยใครได้ เพราะว่าการให้อภัยเป็นความเข้มแข็งอดทนของผู้นำเท่านั้น " (The weak can never forgive. Forgiveness is the attribute of the strong) ฉะนั้น ผู้นำต้องมีความอดทนต่อวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่เข้ามาพิสูจน์ใจของผู้นำ ๑๐) รู้จักหนักแน่น (อวิโรหนะ) เป็นการวางใจให้หนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหว เพราะถ้อยคำที่ดีร้าย ลากสักการะ ต้องมีความหนักแน่นเพื่อดำรงตนอยู่ในครรลองแห่งความเที่ยงธรรม เพราะความเที่ยงธรรมของผู้นำ เป็นการไม่คลาดเคลื่อนไปจากธรรมด้วยแรงผลักดันของอคติ (Bias) การมีให้ผู้นำตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของความอคติ คือ "เลดี้จัสติส" (Lady Justice) ซึ่งศาลสถิตยุติธรรมทั่วโลกมักจะนำรูปปั้นของเธอไปตั้งไว้หน้าศาล

จึงแสดงให้เห็นว่า สันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน ประเด็นการเรียนรู้ของ Module ๖ นี้ ประกอบขึ้นสร้างสันติสุขในชุมชน เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถถอดบทเรียนที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติได้และสามารถเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผู้นำชุมชนสันติสุขที่ยกระดับเป็นวิศวกรสันติภาพต้องมีธรรมเป็นฐานในการเป็นต้นแบบในการเป็นผู้นำในหัวใจคนมากกว่าเป็นผู้นำที่นั่งในหัวคน ผลการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนในโครงการย่อย ๒ นี้ ได้ถูกนำไปใช้ในการทดลองและนำไปปฏิบัติขยายผลจริงในโครงการย่อย ๓ ซึ่งเป็นโครงการสุดท้ายของแผนการวิจัยนี้

สรุป Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชม.)

ประเด็นการเรียนรู้ของ Pre-Module เป็นการเปิดใจขยายพื้นที่สันติภายในเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันในความหมายของสันติภาพสันติสุข สันติสุขทำให้เกิดความสบายใจ ความเย็นใจ ความสงบ เป็นความสุขที่เกิดจากภาวะแห่งความสงบ สามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าไปถึงความอิสระจาก ปัจจัยทั้งปวง สันติสุขมีความสำคัญที่ต้องมีความเข้าใจ การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างถูกต้อง ทาง ความคิด คำพูด และการกระทำ สันติสุขจึงมี ๔ มิติ ประกอบด้วย ๑) สันติสุขเป็นความร่มเย็น โดยการมีศีลพื้นฐาน มุ่งเน้นสันติสุขความร่มเย็นเป็นปกติสุขของสังคมมนุษย์ ๒) สันติสุขเป็นความสุขเป็นอิสระหลุดพ้นจากความรู้สึกบีบคั้นที่เกิดจากความยึดติดถือมั่น มีความสุขที่ไม่อิงอาศัยอาศัยความสุขที่เป็น ภาวะที่จิตใจปลอดโปร่ง ผ่องใส สดชื่น เบิกบาน ไร้กังวล ไม่มีความมัวหมองวุ่นวาย ๓) สันติสุขเป็นความสงบสันติ เป็นอิสระหลุดพ้นจากอำนาจบีบคั้นครอบงำ จากความโลภ ความโกรธ ความติดใจ ครอบงำ ความหลง ความริษยา และความถือตัวถืออำนาจ เป็นความสงบสันติที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ๔) สันติสุขเป็นการพัฒนาจิตไปสู่ความอิสระจากปัจจัยทั้งปวง เป็นอิสระโดยสมบูรณ์คือภาวะเรียกว่า นิพพาน สันติสุขจึงมีเป้าหมายที่ก่อให้เกิดความร่มเย็น รวมถึงการสร้างสันติภาพภายในและสันติภาพภายนอก

ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างวิสัยทัศน์และการสร้างอุดมการณ์ของชุมชนที่จะนำไปสู่สันติวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน ทำให้สอดรับการทำงานวิจัย เรื่อง ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง” ผลการวิจัย พบว่า แม้บริบทของแต่ละชุมชนมีความแตกต่างในเรื่องของวิถีอาชีพ ชาติพันธุ์ และศาสนา แต่ทั้ง ๓ ชุมชนสามารถก้าวข้ามความแตกต่างและแก้ปัญหาความขัดแย้งในอดีตสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ชุมชนมีความรักสามัคคีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ มีการรักษาสืบสานอัตลักษณ์วิถีชีวิตชุมชนให้คงอยู่ สาเหตุความขัดแย้งในอดีตของชุมชนเป็นความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์และข้อมูลหรือการสื่อสารทำความเข้าใจ ปัจจัยความสำเร็จในการสร้างสันติภาพและทำให้ชุมชนเกิดสันติสุข เกิดจากปัจจัยภายใน คือ การมีศูนย์รวมความคิดหรืออุดมการณ์ที่เข้มแข็งอันมีรากฐานมาจากคำสอนทางศาสนาและวิถีวัฒนธรรมความเชื่อที่สืบทอดกันมา และพลังของผู้นำ การเรียนรู้บทเรียนในอดีตพร้อมกับหาทางแก้ไขด้วยหลักสันติวิธีและปัจจัยภายนอก คือ การมีส่วนร่วมขององค์กรหน่วยงานภายนอก การศึกษาถอดบทเรียนจากชุมชนพหุองค์ความรู้ ๕ มิติของชุมชนสันติสุขประกอบด้วย มิติด้านกายภาพ มิติด้านสังคม มิติด้านจิตใจ มิติด้านปัญญา มิติด้านผู้นำ ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ ซึ่งมีหลักการสำคัญ (Principle) คือ การใช้พลังอ่อนนุ่ม หรือ Soft power ที่มาจาก ๒ ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ธรรมะ (Dharma) คือ ความเชื่อความศรัทธาในศาสนาเป็นรากฐานนำไปเข้าสู่สันติสุข อุดมการณ์และความเชื่อมั่นในกระบวนการสันติวิธี (Peaceful means) ของตัวบุคคล (People) ที่เป็นแกนกลางของการพัฒนาชุมชนสันติสุข ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) สมาชิกชุมชน (Members) และเครือข่ายทางสังคม (Network) ทำให้ได้ภาพสะท้อน (Reflection) เป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกถึงการพัฒนากายภาพ (Physical development) และ การพัฒนาคุณธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคม (Moral development) ของชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ จากกรอบแนวคิดนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอ เป็นองค์ความรู้ใหม่ สมการสร้างชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ คือ $D \& P (LINE) = 2 D$

ทำให้ผู้เข้าอบรมร่วมสร้างคุณลักษณะและแนวทางการปฏิบัติตนของผู้นำชุมชนให้เกิดสันติสุข โดยผู้นำชุมชน จึงเป็นบุคคลซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในชุมชน เปรียบเสมือนแกนของชุมชน บุคคลซึ่งนำชุมชนหรือพาชุมชนไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของชุมชนสูง ซึ่งคุณลักษณะผู้นำชุมชน มีคุณลักษณะภายนอกหรือทางกายภาพ และคุณลักษณะภายในคือทางด้านจิตใจ โดยผู้นำที่พึงประสงค์โดยทั่วไป จะเป็นคนเก่งและเป็นคนดีควบคู่กัน โดยเก่งจากความรู้ (Knowledge) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีการวางแผนการทำงานจากการสร้างมาตรฐานการทำงานและมีเป้าหมายชัดเจน มีการติดตามผลเป็นระยะ และการประเมินผลงาน มีความรอบรู้ ภาวะเยียบและการบริหาร ในด้านความดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้เรื่อง

ชุมชน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการเจรจาสื่อสาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของชุมชน มีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน มีการใช้หลักพุทธธรรมได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจอย่างมาก ถ้าผู้นำคนนั้น มีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานการถือศีลอย่างสม่ำเสมอ เพราะสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำคนนั้นมีการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ตนเองและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเป็นกิจวัตร แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจและมีวินัย จึงเริ่มต้นจากการเปิดใจและขยายพื้นที่สันติภายในผู้นำชุมชนสันติสุข



บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน” โดยออกแบบวิธีการดำเนินการวิจัยวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนำเสนอเรียบเรียงสาระสำคัญตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

๕.๑.๑ การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า มีการให้ความหมายวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นในแง่มุมต่างๆ เช่น เป็นผู้สร้างสันติสุขให้กับชุมชน เป็นผู้ประสานความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้กับชุมชน, สร้างความเปลี่ยนแปลงเน้นการมีส่วนร่วม, เป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพทั้งด้านองค์ความรู้และการปฏิบัติจากพื้นฐานความดีงาม, สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกลุ่มคนให้มองเห็นจุดมุ่งหมายเดียวกันสู่สันติภาพ, เป็นผู้ประสานรวมเปรียบเสมือนน้ำอันชุ่มเย็น, ไม่ใช่ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ไม่แบ่งแยกด้านเชื้อชาติศาสนา คนที่มีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงานด้านสันติภาพในบ้าน วัด โรงเรียน และร้อยเรียงเชื่อมประสานผู้คนต่างๆ ให้สามารถมาทำงานด้วยกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลวิจัยจากโครงการย่อย ๑ เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดผู้นำท้องถิ่นที่สร้างสันติสุขให้ชุมชน ซึ่งมีความครอบคลุมทั้งคุณลักษณะและสมรรถนะของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น

สมรรถนะของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่นำมาพัฒนาเป็นเนื้อหาหลักสูตร ได้แก่ วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ ๒) หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแนวทางดำเนินชีวิต ๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ๔) การจัดการความขัดแย้ง ๕) การสื่อสารที่สร้างพลังและเกิดสันติในชุมชน ๖) การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน ๗) การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์และทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วม ๘) การสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง ปัจจัยที่

ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุข มีหลากหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุข เช่น พื้นฐานผู้นำ สภาพแวดล้อมชุมชน นโยบายภาครัฐการเมืองการปกครองท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม การกีดกันการล้มเหลว รวมถึงการมองเห็นปัญหาหรือเห็นทุกข์ร่วมกัน

ร่างหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตรตาม ๘ สมรรถนะ รูปแบบการอบรมที่มีความยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างทักษะ ระยะเวลาที่ใช้อบรม ๒-๓ วัน สื่อและอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการอบรม ได้แก่ วิดีโอ, ภาพ, เสียง อื่นๆ ตามความเหมาะสมกับหัวข้อนั้น ๆ เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลหลักสูตร: การประเมินจากการทดลองนำไปใช้จริง สังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง หรือ เป็นแบบสอบถามก่อนหลัง กรณีที่ไม่ได้ลงพื้นที่จริงอีกครั้ง ในปัจจุบันจะใช้เครื่องมือ คือ การให้เขียน Felling หลังจากการอบรมแล้วคุณรู้สึกอย่างไร, Telling คุณอยากจะไปบอกผู้อื่นที่ไม่ได้มาอบรมว่าอย่างไร , willing คุณจะนำสิ่งใดไปใช้บ้าง ซึ่งถือเป็นคำมั่นสัญญา อันนี้เป็นระยะสั้น แต่ในระยะยาวถ้าเราสามารถติดตามไปได้ สอบถามว่าเขานำไปใช้แล้วเป็นอย่างไร,และกรณีมีโปรเจกต์เชิญเขามาแลกเปลี่ยน การจัดรูปแบบห้อง บรรยากาศห้องอบรม: ให้เป็นการนั่งแบบสบายๆ โยกก่ายาย พื้นที่ได้ง่าย ไม่เป็นแบบห้องเรียน เป็นห้องที่ไม่มีเสาดรกลางห้อง บรรยากาศปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด หรือร้อน หนาว เกินไป

๕.๑.๒ ประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบด้วย

(๑) หลักการและจุดหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำท้องถิ่น ตามปรัชญาหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ “สร้างคน เปลี่ยนแปลงคน สู่การเปลี่ยนแปลงสังคมเพื่อสันติสุข”

(๒) วัตถุประสงค์ ได้แก่ ๑) เพื่อสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนโดยตรง ให้มีภาวะผู้นำด้านสันติภาพที่มีความรู้ ทักษะคติในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ๒) เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่สร้างสันติวัฒนธรรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ๓) เพื่อสร้างทักษะการเป็นพี่เลี้ยงการติดตามและประเมินผลงานการสร้างสังคมสันติสุข

(๓) เนื้อหาหลักสูตรมี ๒ ช่วง คือ ๑) การอบรมต่อเนื่อง ๓ วัน รวม ๒๐ ชั่วโมง มี ๕ Module + ๑ Pre-Module และ Module 6 เป็นระยะติดตาม ๑ ครั้ง การอบรม ๒๐ ชั่วโมง ประกอบด้วย Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชม.) Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชม.) Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชม.) Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๓ ชม.) Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.) Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๔ ชม.) Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (๑ เดือน)

(๔) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพต้องอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ S-O-C (Self – Others – Context) หมายถึง การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น และการคำนึงถึงบริบทสิ่งแวดล้อม โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) เช่น การอภิปรายกลุ่ม การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การนำไปประยุกต์ใช้และการสอนงาน (Mentoring)

(๕) การวัดและประเมินผลของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพต้องอิง ใช้การวัดและการประเมินผลทั้ง ๒ มิติ ได้แก่ การประเมินผลระหว่างการอบรม (Formative Assessment) และการประเมินผลรวม (Summative Assessment) โดยวิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผล การทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test) การประเมินผลระหว่างเรียน เช่น การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม การสังเกตการทำกิจกรรมกลุ่ม

๕.๒ อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลคณะผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้วิจัยซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน มีประเด็นสำคัญดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน วิศวกรสันติภาพท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่สร้างสันติสุขให้กับชุมชน เป็นผู้ประสานความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้กับชุมชน, สร้างความเปลี่ยนแปลงเน้นการมีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกลุ่มคนให้มองเห็นจุดมุ่งหมายเดียวกันสู่สันติภาพ และเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงานด้านสันติภาพในบ้าน วัด โรงเรียน และร้อยเรียงเชื่อมประสานผู้คนต่างๆ ให้สามารถมาทำงานด้วยกันได้ สมรรถนะของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ได้แก่ วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ ๒) หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแนวทางดำเนินชีวิต ๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์

ชุมชน ๔) การจัดการความขัดแย้ง ๕) การสื่อสารที่สร้างพลังและเกิดสันติในชุมชน ๖) การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน ๗) การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วม ๘) การสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง

โดยหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตรตาม ๘ สมรรถนะ รูปแบบการอบรมที่มีความยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างทักษะ มีการฝึกอบรม ๓ วัน โดยใช้สื่ออุปกรณ์ที่ประกอบการฝึกอบรม มีเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลหลักสูตรจากการทดลองนำไปใช้จริง สังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง หรือ เป็นแบบสอบถามก่อนหลัง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สามารถเชื่อมโยงถึงงานวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี

๕.๒.๒ ประเมินหลักสูตรและนำเสนอการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบด้วย หลักการและจุดหมายที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำท้องถิ่น ด้วยการสร้างต้นแบบเปลี่ยนแปลงคนสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมเพื่อสันติสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนโดยตรง ให้มีภาวะผู้นำด้านสันติภาพที่มีความรู้ ทักษะในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่สร้างสันติวัฒนธรรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างทักษะการเป็นพี่เลี้ยงการติดตามและประเมินผลงานการสร้างสังคมสันติสุข โดยมีเนื้อหาหลักสูตรมี ๕ Module + ๑ Pre-Module และ Module 6 เป็นระยะติดตาม ๑ ครั้ง การอบรม ๒๐ ชั่วโมง ประกอบด้วย Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (๓ ชม.) Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (๓ ชม.) Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (๔ ชม.) Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (๓ ชม.) Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (๓ ชม.) Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (๔ ชม.) Module 6 ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (๑ เดือน)

จากนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ S-O-C (Self – Others – Context) หมายถึง การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น และการคำนึงถึงบริบทสิ่งแวดล้อม โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) เช่น การอภิปรายกลุ่ม การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การนำไปประยุกต์ใช้และการสอนงาน (Mentoring) โดยการวัดและประเมินผลของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ใช้การวัดและการประเมินผลทั้ง ๒ มิติ ได้แก่ การประเมินผลระหว่างการอบรม (Formative Assessment) และการ

ประเมินผลรวม (Summative Assessment) โดยวิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผล การทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test) การประเมินผลระหว่างเรียน เช่น การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม การสังเกตการทำกิจกรรมกลุ่ม

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในเชิงการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์ การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่น ภายใต้หลักสูตร “ผู้นำวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน” เพราะงานวิจัยชิ้นนี้มีองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่น สร้างความเข้าใจกับผู้นำท้องถิ่น พัฒนาสติและสันติให้เกิดขึ้นกับผู้นำท้องถิ่น พัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำท้องถิ่น ปรับวิธีคิดและทัศนคติต่อการเป็นผู้นำท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายการทำงานของผู้นำท้องถิ่น เสริมสร้างสันติสุขในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงสามารถนำไปใช้งานได้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน เช่น ส่วนงานราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล มหาวิทยาลัย เป็นต้น สามารถนำไปใช้งานได้เพื่อพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร “ผู้นำวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน” ขยายผลเชิงนโยบายพัฒนาผู้นำท้องถิ่นอย่างเป็นระบบเพื่อเกิดสันติสุขในชุมชนและสังคม

๒) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรท้องถิ่น ควรมีนโยบายในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นโดยการประเมินผลด้านการงานที่เสริมสร้างชุมชนสังคมสันติสุขเป็นตัวชี้วัดและควรส่งเสริมให้ผู้นำท้องถิ่นมีเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง

๓) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรท้องถิ่น ควรมีนโยบายในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม ผู้นำท้องถิ่นทุกระดับควรได้รับการพัฒนาภายใต้หลักสูตร “ผู้นำวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน” เพื่อผู้นำท้องถิ่นจะมีเครื่องมือในการบริหารท้องถิ่นที่นำไปสู่สันติสุขในสังคม

๕.๒.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) การวิจัยในครั้งต่อไปควรวิจัย เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นต้นแบบ สันติภาพเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในชุมชน โดยเป็นการวิจัยเชิงพัฒนาผู้นำท้องถิ่นต้นแบบสันติภาพ ควรจะมีหลักสูตรอย่างไรที่สอดคล้องกับสังคมไทยปัจจุบัน

๒) การวิจัยในครั้งต่อไปควรวิจัย เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาวิทยากรผู้นำท้องถิ่นต้นแบบ สันติภาพโดยพุทธสันติวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงพัฒนาวิทยากรผู้นำท้องถิ่นต้นแบบสันติภาพ เพื่อยกระดับเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่น เป็นการขยายผลไปทั่วประเทศเพื่อเสริมสร้างสังคมเกิด สันติสุขสืบไป



บรรณานุกรม

๑. ภาษาบาลี – ไทย

๑.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

๑.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ

๑.๒.๑ หนังสือ

เจมส์ แอล เครตัน. วันชัย วัฒนศัพท์ (ผู้แปล). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของ
ชุมชน. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท, ๒๕๕๑.

ณรงค์ สินสวัสดี. สังคมกับการปกครอง. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา, ๒๕๒๑.

ทวิช เปล่งวิทยา. จิตวิทยาผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐.

ธรร สุนทรายุทธ. ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๕๖.

ธรรมรส โชติบุญขร. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, ๒๕๑๙.

เนตรพัฒนา ยาวีราข. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล,
๒๕๕๒.

บรรพต ดันธีรวงศ์, ดร.นพ. บทสรุปผู้บริหาร: การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อ
กระบวนการสันติภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งที่ ๑ (Peace Survey). จัดทำ
โดย สถาบันวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ มหาวิทยาลัยสง
ลานครินทร์. เครือข่ายและ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๙.

ประเวศ วะสี. เศรษฐกิจพอเพียง บนรากฐานวัฒนธรรมชาวนาพุทธ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
พิมพ์ภาคีธรรม, ๒๕๔๔.

_____. สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ, ๒๕๔๕.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). ยิ่งก้าวถึงสุข ยิ่งใกล้ถึงธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา,
๒๕๓๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยุทธ์ ธมฺมจิตโต). พุทธวิธีบริหาร. พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๖.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

_____. **มองสันติภาพโลก ผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๒.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. **แก่นแท้ของพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย, ๒๕๕๓.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

_____. **โยนิโสมนสิการ-วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม. พุทธธรรมฉบับขยายความ**. กรุงเทพมหานคร: วัดญาณเวศกวัน, ๒๕๕๖.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

_____. **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๕๒.

_____. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บิ๊กไทม์, ๒๕๔๙.

พระไพศาล วิสาโล. **สร้างสันติภาพด้วยมือเรา: คู่มือสันติวิธีสำหรับนักปฏิบัติการไร้ความรุนแรง**. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มประสานงานศาสนาเพื่อสังคม, ๒๕๓๓.

_____. **สุขในธรรม สุขในทำ**. เลย: โรงพยาบาลเลย, ๒๕๕๘.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. **พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๔.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี: อิงค์ ปัยอนด์บุคส์, ๒๕๕๒.

พุทธทาสภิกขุ. **ปฏิจลสมุปบาทในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ตถตาพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๑.

มหาตมะ คานธี. แปลโดย กรุณา-เรืองอุไร กุศลาสัย. **โลกทั้งผองพี่น้องกัน**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า, ๒๕๔๕.

มัลลิกา ต้นสอน. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสุขภาพการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔.

มารค ตามไท. **“ปัจจัย และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของสันติวิธีในสังคมไทย”**. บรรยาย ณ ห้องประชุมชาติปภ สถาบันพระปกเกล้า. [๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗].

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔.

วันชัย วัฒนศัพท์. **ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๐.

วิเชียร วิทยอุดม. **ภาวะผู้นำ LEADERSHIP**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์, ๒๕๕๓.

วิภาดา คุปตานนท์. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๔๔.

สมพิศ วิทยวิเชียร. **เป็นหัวไม่ไขหาง**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

๑.๒.๒ บทความ

ชูวงศ์ อุบลี. “การสร้างความปลอดภัยในระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษา เขตเทศบาลตำบล ตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี”. รายงานวิจัย. ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันพระปกเกล้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗. **วารสารการเมืองการปกครอง**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑. (กันยายน ๒๕๕๗ – กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘).

นิธิ เอียวศรีวงศ์. “ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของกลุ่มน้ำแม่ตาช้างที่เชียงใหม่”. ใน **ศิลปวัฒนธรรม**. ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑๐, (สิงหาคม ๒๕๔๖).

ประเวศ วะสี. “ความสำคัญของสันติวิธีในเชิงยุทธศาสตร์”. ใน **สันติวิธี: ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความมั่นคง**. สถาบันยุทธศาสตร์ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (รวบรวม). กรุงเทพมหานคร: สถาบันยุทธศาสตร์ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, ๒๕๔๒.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). “กลยุทธ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน”. **วารสารวิชาการธรรมทรรศน์**. ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐).

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ. “สันติวิธีเริ่มต้นที่ชุมชน : กรณีศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสันติสุข ภาคเหนือของประเทศไทย”. รายงานวิจัย. **مجلة สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** ปีที่ ๕ ฉบับที่ : ๒ (พิเศษ ๑ ปีพ.ศ. ๒๕๕๙).

๑.๒.๓ รายงานการวิจัย

ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และคณะ. “พัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม : กรณีศึกษาเอกสารและการสังเคราะห์งานวิจัย”. **รายงานวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

ชั้นทอง วัฒนธรรมประดิษฐ์. “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”. **รายงานวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

พูนสุข มาศรีสรสรรค์. บรรพต ต้นธีรวงศ์. ชั้นทอง วัฒนธรรมประดิษฐ์. “เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสันติภาพของ องค์การและนักสันติภาพโลก”. **รายงานวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

๑.๒.๔ วิทยานิพนธ์

ชั้นทอง วัฒนธรรมประดิษฐ์. “แนวคิดขั้นพื้นฐานในการจัดกระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ: กรณีศึกษาผู้จัดกระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธ”. **สารนิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ณรงค์ฤทธิ์ อารยะชัยกุล. “แนวทางการสร้างสันติภาพของ เนลสัน แมนเดลา ตามหลักพุทธสันติวิธี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. “หลักสูตรการพัฒนภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่กลางการประกกันภัย”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

พูนสุข มาศรีสรสรรค์. “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

๑.๒.๕ สารนิเทศจากเว็บไซต์ไวด์เว็บ (World Wide Web)

“บนเส้นทางหนังสือ”. <http://www.doctor.or.th/node/2109>. ดุรายละเอียดใน ดาไลลามะที่ ๑๔ และ โฮเวิร์ด ซี. คัทเลอร์. **ศิลปะแห่งความสุข (The Art of Happiness)**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์อีเทอร์นัล อินค์, ๒๕๔๙.

“มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์”. <Guru.sanook.com>. ๒๖ พ.ย. ๒๕๕๖, สืบค้นเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๒. **ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Leadership_Theory.htm [๙ ธันวาคม ๒๕๖๒].

ประจวบ ทองศรี, ดร. อาจารย์ประจำแผนกวิชาพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. “แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้”. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ การบริหารการพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ประจำปี ๒๕๕๙. บทความย่อ. <<http://www.google.co.th>>, [๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๐].

ประเวศ วะสี อ่างใน พิเชต สุนทรพิพิธ. ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา. บทบาทของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภากับการระงับข้อพิพาทอย่างสันติ. ดูเพิ่มเติมใน <http://www.ombudsman.go.th/articles_main.asp?id=100080>. [๙ ธันวาคม ๒๕๖๑].

พระไพศาล วิสาโล. “ชัยชนะที่ยั่งยืน”. หนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์. ตุลาคม ๒๕๕๘. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.visalo.org> [๑๐ กันยายน ๒๕๖๐].

พิสิฐชัย (มีชัย) กาญจนามัย, ทฤษฎีภาวะผู้นำ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/mbakrabi/thvsdi-phawa-phuna> [๙ ธันวาคม ๒๕๖๑].

ราชบัณฑิตยสถาน. “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔”. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.royin.go.th/dictionary/> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐].

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. ทฤษฎีภาวะผู้นำ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/mbakrabi/thvsdi-phawa-phuna> [๙ ธันวาคม ๒๕๖๑].

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. “ศึกษาภาวะผู้นำ จากผู้นำระดับโลก”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://surasak-akkaraareesuk.blogspot.com/2010/07/blog-post.html>. [๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓].

ห้องเรียนสันติภาพ: การวัดสันติภาพ (๑) ปูพื้นฐานสร้างความเข้าใจ, สุวรา แก้วนัย, สถาบันวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ (CSCD), <www.deepsouthwatch.org/node/6418> [๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗].

๑.๒.๗ สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ กัญญา ลิขณสุทธิ. สือสารอย่างสันติ Lead facilitator of Collaborative Communication Institute, ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ โกนิฐฐ์ ศรีทอง. ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ โจน จันได. ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่,
๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ดร. ธปภัค บุรณะสิงห์. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม, ๑๑
กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ดร. พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์. อาจารย์ประจำสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ๘
กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ดร. พิมพ์รัช ดุษฎีอิสริยกุล. ผู้จัดการมูลนิธิฟรีดริชเนามัน ประเทศไทย, ๑๐ กรกฎาคม
๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์, ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร. กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้,
๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ดร.ชลัท ประเทืองรัตน. นักวิชาการผู้ชำนาญการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบัน
พระปกเกล้า, ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ดร.มงคล สามารถ. บริษัท อารมณดี จำกัด, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ดร.เอกพันธ์ ปิณฑวนิช. ผู้อำนวยการสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา
มหาวิทยาลัยมหิดล, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ธนิษฐา สุขะวัฒนะ. นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบัน
พระปกเกล้า, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ปรัชญา ตั้งอยู่ประเสริฐ. ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ปัญญา โตทอง. ราชบัณฑิต, นักวิจัยท้องถิ่น, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ปิ่นทอง วงศ์สกุล. ชุมชนภูมิจีน, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี. ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัย
พายัพ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษัมภ์. หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พระพยอม กัลป์ยาโน. เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน. เจ้าอาวาสวัดท่ากார้อง, ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พระมหาประนอม ธัมมาลังการโร. เจ้าอาวาสวัดจากแดง, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ. ผู้อำนวยการหลักสูตรเสริมสร้างสังคมสันติสุข สถาบันพระปกเกล้า,
๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พอ.ดร.ก่อ ไซยณรงค์ (โค้ชกองมาตรฐานพิเศษ). นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงาน
เลขาธิการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ พ่ออ้นดร. วิษณุ ัญญอนันต์. รองเลขาธิการสภาพระสังฆราชาคาทอลิกแห่งประเทศไทย,
๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ยลชาญ กมลรัตน์. ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้, ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง
สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย, ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง. ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ รศ.ดร.โคทม อารียา. ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล,
๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ว่าที่พันตรี ดร.สมบัติ วงศ์คำแหง. อุปนายกฝ่ายบริหารและผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมวิชา
ว่าความ, ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์. ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม
รักสกุล จังหวัดขอนแก่น ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สุริชัย หวันแก้ว. ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสันติภาพและความ
ขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง, ๘ กรกฎาคม
๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ สาโรจน์ พึ่งไทย. กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ สุรพล ธรรมรัตน์. นักวิชาการศึกษา อาศรมศิลป์, ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สัมภาษณ์ อดุลย์ ชันทอง. อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง, ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

๒. ภาษาอังกฤษ

๒.๑ PRIMARY SOURCES:

๒.๑.๑ BOOKS

David J.Campbell. **Organizations and the business Environment**. Oxford: Butterworth
Heinemann, 1997.

F.E. Fiedler. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw – Hill Book,
1967.

Franklin Covey. **The Four Roles Leadership**. USA: Frankin Covey Co.,Ltd., 1999.

M.K. Gandhi. **My Non-violence**. Ahmedabad: Navajivan Publishing House, 1960.

_____. **Non-Violence in peace & War**. Vol.1. Ahmedabad: Navajivan Publishing House, 1948.

Raymond J. Burdy. **Fundamental of Leadership Readings**. Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co., 1972.

Rederick Bell. David V. Edwards & R. Harrison Wagner. **Political Power: A Rederin Theory and Research**. New York : The free Press, 1969.

๒.๑.๒ Electronics

“Be the change you wish to see.”, http://en.wikiquote.org/wiki/Mahatma_Gandhi [9 December 2020].



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. กัญญา ลิขินสุทธิ สื่อสารอย่างสันติ Lead facilitator of Collaborative Communication Institute
๒. รศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. โจน จันโต ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่
๔. ดร. ธปภัค บุรณะสิงห์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กระทรวงยุติธรรม
๕. ดร. พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์ อาจารย์ประจำสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา
๖. ดร. พิมพ์รัช ดุษฎีอิสริยกุล ผู้จัดการมูลนิธิฟรีดริชเนามัน ประเทศไทย
๗. ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๘. ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้
๙. ดร.ชลัท ประเทืองรัตนาน นักวิชาการผู้ชำนาญการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า
๑๐. ดร.มงคล สามารถ บริษัท อารมณดี จำกัด
๑๑. ดร.เอกพันธ์ ปิณฑวนิช ผู้อำนวยการสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
๑๒. ธนิษฐา สุขะวัฒนะ นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า
๑๓. ปรัชญา ตั้งอยู่ประเสริฐ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.
๑๔. ปัญญา ไตทอง ปราชญ์ชาวบ้าน นักวิจัยท้องถิ่น
๑๕. ปิ่นทอง วงศ์สกุล ชุมชนกุฎีจี่
๑๖. ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี ผอ.สถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ
๑๗. ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษ์ภูมิภักดิ์ หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๑๘. พระพยอม กัลยาโณ เจ้าอาวาส วัดสวนแก้ว
๑๙. พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง
๒๐. พระมหาประนอม ธัมมาลังการโร เจ้าอาวาสวัดจากแดง
๒๑. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๒. พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ ผู้อำนวยการหลักสูตรเสริมสร้างสังคมสันติสุข สถาบันพระปกเกล้า
๒๓. พอ.ดร.ก้อง ไชยณรงค์ (โค้ชก้องมาตรฐานพิเศษ) นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก.
๒๔. พ่ออั้นดรู วิชาญ ัญญอนันต์. รองเลขาธิการสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย
๒๕. ยลชาญ กมลรัตน์ ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้,ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย
๒๖. รศ.ดร.โคทม อารียา ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๗. ว่าที่พันตรี ดร.สมบัติ วงศ์คำแหง อุปนายกฝ่ายบริหารและผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมวิชาว่า
ความ
๒๘. ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล
จังหวัดขอนแก่น
๒๙. ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สุริชัย หวันแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ๓๐ ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง
๓๑. สาโรจน์ พึ่งไทย. กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING
๓๒. สุรพล ธรรมร่มดี นักวิชาการศึกษา อาศรมศิลป์
๓๓. อุดุลย์ ชันทอง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง







แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide)

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

แผนการวิจัยเรื่อง วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก สำนักวิจัยแห่งชาติ และสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข ผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษาวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยนำไปสู่การทำวิจัยที่สมบูรณ์ในโอกาสต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่าน โดยแบบสัมภาษณ์แบ่ง เป็น ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อคำถามตามประเด็นในการศึกษาวิจัย

ตอนที่ ๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ ๑ ข้อคำถามตามประเด็นในการศึกษาวิจัย

๑) “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น” สำหรับท่านหมายถึงอะไร

๒) ผู้นำท้องถิ่นที่จะนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุขควรมีคุณลักษณะอย่างไร

๓) วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ผู้นำที่จะนำพาชุมชนให้เกิดสันติสุข ควรเป็นอย่างไร และควรมีแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างไร

๔) หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำเพื่อสร้างชุมชนสันติสุขควรมีแนวทางดำเนินชีวิตอย่างไร และควรมีแนวทางพัฒนาผู้นำให้คุณลักษณะดังกล่าวอย่างไร

๕) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชนให้เกิดสันติสุขเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำสันติภาพท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร

- ๒) การจัดการความขัดแย้งเป็นคุณลักษณะที่ผู้นำพึงเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสันติสุขในชุมชนหรือไม่ อย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๓) ทักษะการสื่อสารอย่างไรที่ผู้นำพึงมีในการสร้างชุมชนให้เกิดสันติสุข และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๔) ผู้นำควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชนหรือไม่ อย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๕) ผู้นำควรสร้างพลังการเรียนรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๑๐) การสร้างเครือข่ายทั้งในระดับชุมชนและหน่วยงานของผู้นำทำให้ชุมชนเกิดสันติสุขหรือไม่อย่างไร และแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร
- ๑๑) ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำให้เป็นวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเพื่อชุมชนสันติสุข เช่น พื้นฐานผู้นำ สภาพแวดล้อมชุมชน นโยบายภาครัฐการเมืองการปกครองท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น
- ๑๒) ในยุค New Normal รูปแบบการอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชนควรเป็นอย่างไร
- (๑) รูปแบบอบรม
 - (๒) ระยะเวลาที่ใช้อบรม
 - (๓) สื่อ อุปกรณ์ กิจกรรมที่นำมาใช้
 - (๔) เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลหลักสูตรควรเป็นอย่างไร
 - (๕) การจัดรูปแบบห้อง บรรยายภาคห้องอบรม

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ค
หนังสือเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูล



ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุฑหุ้มภาพเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๕-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ พระวีระพจน์ ชารุณมโน (ผลจันทร์)

โทร.๐๙๑-๗๓๕๙๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐๓๕๒๕๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๕๘๐๘๔
 www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย
 เจริญพร/เรียน รศ.ดร.โคทม อารียา ที่ปรึกษาสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
 เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
 ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
 สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
 การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
 เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
 สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
 ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
 อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
 ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
 เพื่อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ฐมมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



โครงการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

โทรสาร ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ดร.สีฟ้า ณ นคร โทร.๐๘๑-๘๓๘๓๕๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕๒๔๘๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน พล.อ.เอกชัย ศรีวิลาศ ผู้อำนวยการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



โครงการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สุรัชย์ หวันแก้ว

ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและเลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงขออุทิศตนขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ พระวีระพงษ์ ชacarณโม (ผลจันทร์)

โทร.๐๙๑-๗๓๕๙๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร.เอกพันธ์ ปินทวนิช

ผู้อำนวยการสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและเลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ที่ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงขออัญมโทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ พระวีระพจน์ ชาติธรรมโม (ผลจันทร์)

โทร.๐๙๑-๗๓๕๙๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๘
 www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน นางธนัชฐา สุขวัฒนะ

นักฝึกอบรมชำนาญการ วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
 เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
 ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
 สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
 การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
 เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
 สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
 ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
 อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
 ต่อไป

จึงขออโนทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
 เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๓๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและเลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงขออัญมณฑนาขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน คุณกัญญา ลิขินสุทธิ สื่อสารอย่างสันติ : Lead facilitator of Collaborative Communication Institute
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ ดร.สีฟ้า ณ นคร โทร.๐๘๑-๘๓๘๓๕๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน คุณยลชาญ กมลรัตน์ ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จ.เลย

ที่ปรึกษาอธิบดีกรมป่าไม้อดีตสมาชิกสภาจังหวัดเลย (สจ.) ๔ สมัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติคราะห้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทรศัพท์ ๐๘๖-๓๓๕๒๔๓๑/ ดร.สีฟ้า ณ นคร โทรศัพท์ ๐๘๑-๘๓๘๓๕๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๘
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน อาจารย์ อดุลย์ ชันทอง

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่งพระโขนง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออโนทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ คุณทัศน์ ชัยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๙๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน อาจารย์ ปรีชา อยู่ประเสริฐ

ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและเลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงขอเสนอขอคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เพื่อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ คุณทัศนีย์ ข้อยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๙๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร. ธปภัค บุณยะสิงห์

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและเลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงขอเสนอไมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ฐมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ ดร.ทยาวิรี ช่างบรรจง โทร.๐๘๖-๓๙๕๔๖๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห้สัมภาษณ์เพื่อกำหนดข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา

นักวิชาการผู้ชำนาญการ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อกำหนดข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวะกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวะกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวะกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติคราะห้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออุมทนาขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรสา ธรรมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ ดร.สีฟ้า ณ นคร โทร.๐๘๑-๘๓๘๓๕๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุฑห่มผ้าเพื่อเก็บขอมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ว่าที่พันตรี ดร.สมบัติ วงศ์กำแหง

อุปนายกฝ่ายบริหาร/ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมวิชาว่าความแห่งสหราชอาณาจักร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บขอมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๓๒๔๓๑/ ดร.สีฟ้า ณ นคร โทร.๐๘๑-๘๓๘๓๕๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน รศ.ดร.โกนิฐ ศรีทอง

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรรมสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออัญมโทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ ดร.ทยาวิรี ช่างบรรจง โทร.๐๘๖-๓๙๕๖๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุฑหสัมพันธ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน อาจารย์ศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมพันธ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติครุฑหท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหากษัตริย์ รมมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพื้นฐานการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง หลักสูตรการไกล่เกลี่ย หลักสูตรวิทยาการจัดการ
ความขัดแย้ง และหลักสูตรผู้นำโรงเรียนพัฒนาผู้นำและสร้างสันติธรรม รักสกุล จังหวัดขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขอเสนอหมายขอคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ ดร.สีฟ้า ณ นคร โทร.๐๘๑-๘๓๘๕๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร.ประณม ถาวรเวช (กิตติมศักดิ์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนานุคลิกภาพ จอห์นโรเบิร์ต เพาเวอร์ส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติโครงการที่ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขอเสนอขอคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชันทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน นายพงษ์ศักดิ์ ยิ่งชนม์เจริญ

นายกเทศมนตรีนครยะลา จ.ยะลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและเลขานุการหลักสูตรพุทธศาสนศรัทธาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงขอเสนอหมายขอคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
 www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน คุณปิ่นทอง วงษ์สกุล

ผู้นำชุมชนกุ๊กจีน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
 เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
 ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
 สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
 การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
 เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
 สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
 ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
 อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
 ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
 เพื่อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาธรรมา ธมฺมहाโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๔-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ คุณทัศนีย์ ข้อยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๔๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน คุณปัญญา โตกทอง

นักวิจัยชุมชนท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน ต.แพรกหนามแดง อ.อัมพวา จ.สมุทรสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวะกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวะกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวะกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติโครงการที่ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขอเสนอขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๕-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๓๒๔๓๑/ คุณทัศนีย์ ช้อยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๙๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน พระมหาประนอม ธรรมลังกาโร

เจ้าอาวาสวัดจากแดง อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ที่ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขอเสนอขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร



(พระมหาพรสา ธรรมลังกาโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๔๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ คุณทัศนีย์ ช้อยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๕๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน คุณโจน จันได หรือ มนุษย์บ้านดิน

ผู้บุกเบิกและก่อตั้งศูนย์พันพรรณ ชุมชนแห่งการพึ่งตนเอง จังหวัดเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ คุณทัศนีย์ ช้อยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๙๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร.พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์

สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออโนทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร ๐๘๖-๓๓๓๙๒๔๓๑/ พระวีระพจน์ ชาติธรรมโม (ผลจันทร์)

โทร.๐๙๑-๗๓๕๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย
เจริญพร/เรียน พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน (ประยูร สุทธิปัญญา)

รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขอโน้มน้าขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ ดร.ทยาวิรี ช่างบรรจง โทร.๐๘๖-๓๙๕๔๖๕๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติผู้อำนวยการสถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออุทิศขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ คุณทัศนีย์ ช้อยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๙๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๐๔๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน คุณพ่ออัครวิ วิชาญ ธัญญอนันต์

รองเลขาธิการสภาพระสังฆราชาคาทอลิกแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวะกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวะกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวะกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ คุณทัศนีย์ ช้อยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๙๕๓๕๖

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ผศ.ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปัทมภ์

หัวหน้าภาคคณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
 เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
 ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
 สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
 การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
 เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
 สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
 ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
 อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
 ต่อไป

จึงขอเสนอขอเชิญชวนคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
 เพื่อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑/ คุณทัศนีย์ ช้อยกิตติพันธ์ โทร.๐๙๔-๔๖๙๕๓๕๖

ที่ ว ๘๐๑๓/๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
 www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน อาจารย์สำราญ ฝั่งไทย

กรรมการผู้จัดการ LIKE LEARNING

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
 เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
 ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
 สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
 การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศกรสันติภาพ
 เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศกร
 สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
 ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
 อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติโครงการที่ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
 ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
 เพื่อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๐

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร.พิมพ์รักษ์ ดุษฎีอิสริยกุล

ผู้จัดการมูลนิธิปริตติพจน์ ประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออโนทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร.จตุพร วิศิษฐ์ไพฑูริย์

กระบวนกร นักเขียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออัญมโทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส,ร.ด.ร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน พันเอก ดร.ก้อง ไชยณรงค์

นายทหารปฏิบัติการประจำสำนักงานเลขานุการกองทัพบก ช่วยราชการคณะที่ปรึกษากองทัพบก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขอเสนอขอเชิญชวนคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ฐมฺหาโส,ร.ด.ร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๕-๙๒๔-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔
www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร.มงคล สามารถ

บริษัท อารมณดี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและ
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวะกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการ
สนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อ
การสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวะกรสันติภาพ
เพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวะกร
สันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็น
อย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขออนุมัติให้ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัย
ต่อไป

จึงขออนุโมทนาขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๕๕๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๘๒๔๓๑

ที่ อว ๘๐๑๓/ว๑๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๘๔

www.mcu.ac.th

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร/เรียน ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

ภาควิชาการผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารคำถามสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษาและเลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการแผนการวิจัยเรื่อง “วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ต้นแบบผู้นำสร้างสันติสุขให้ชุมชน” ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยแห่งชาติ และสถาบันพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสันติสุขในชุมชน ๒) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ๓) เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ในการนี้ ทางคณะผู้รับผิดชอบในการศึกษาวิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพร/เรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงขอเสนอขอขอบคุนล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทางวิชาการจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาพรหม ธรรมหาโส,รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา



หลักสูตรสาขาวิชาสันติศึกษา

โทรศัพท์ ๐๙๙-๙๒๔-๕๔๐๑, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๒๘

ผู้ประสานงาน: ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ โทร.๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑

ภาคผนวก ง
ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย





**ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและไบนินยอม**

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย ว.๖๓/๒๕๖๓

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายงานการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อข้อเสนอการวิจัย: การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบวัตรกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพ
ท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข
(A Curriculum Development of Building Local Leadership Capacity
in Being Peace Engineers for Creating Community Peace)

รหัสข้อเสนอการวิจัย: MCU RS 800763016

สถาบันที่สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยหลัก: พระมหาปราโมทย์ วาทโกวิโท, ดร.

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ |
| ๓. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ |
| ๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | ฉบับที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ |

(พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

หมายเลขใบรับรอง: ว.๖๓/๒๕๖๓

วันที่ให้การรับรอง: ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

วันหมดอายุใบรับรอง: ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ที่ อว ๘๐๐๗/ว.๖๓



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

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย

เรียน พระมหาปราโมทย์ วาทโกวิโท, ดร. / นักวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย

ตามที่ท่านได้มีหนังสือขอใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย เพื่อทำ
การวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณาข้อเสนอการวิจัยของท่านแล้ว มีความเห็น
ว่า ข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการนี้ มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย
ข้อบังคับและข้อกำหนด ไม่ต้องแก้ไขปรับปรุงแต่ประการใด จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัย
ตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป.

ขอเจริญพร

(พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก จ
การรับรองการนำไปใช้ประโยชน์





แบบ สพ.๐๙.

**หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้าพเจ้า...ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา...ชื่อหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน ...สถาบันพระปกเกล้า...ตำแหน่ง
นักวิชาการชำนาญการ...สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล.....

ที่อยู่...๓๒๒/๑๗๙ ถนนวิภาวดีรังสิต ต.บางกระสอ จ.นนทบุรี...โทรศัพท์...๐๘๑-๖๘๔๔๕๑๘.....
โทรสาร.....ขอรับรองว่าได้มีการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้าง
สันติสุขในชุมชน.....ซึ่งเป็นผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ของ พระปราโมทย์ วาทโกวิโท,ดร.
ได้นำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

- ☒ การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เช่น การบรรยาย การสอน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- ☐ การใช้ประโยชน์ด้านความรู้ในพระพุทธศาสนา
- ☐ การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เช่น งานวิจัยและ/หรืองานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสิ่งประดิษฐ์
- ☐ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือระดับประเทศ
- ☐ การใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

ช่วงเวลาที่น่าไปใช้ประโยชน์ตั้งแต่ ๓ มกราคม ๒๕๖๔ จนถึง ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งการนำ
ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ เรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์นั้นก่อให้เกิดผลดีดังนี้

.....ทำให้เห็นตัวอย่างพื้นที่ศึกษาที่นำการจัดการความขัดแย้งไปพัฒนาสมรรถนะผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม.....

สามารถนำองค์ความรู้วิจัยไปต่อยอดพัฒนาหลักสูตรจัดการความขัดแย้งสำหรับผู้นำชุมชน.....

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

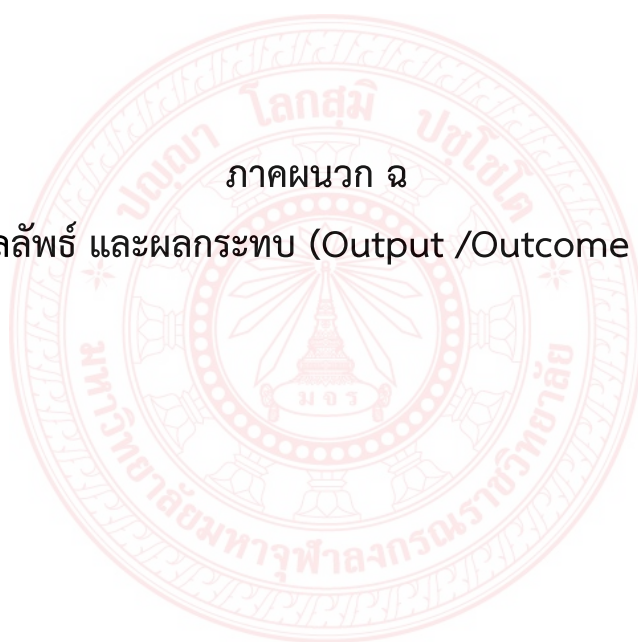
ลงชื่อ.....*ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา*.....

(...ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา.....)

ตำแหน่ง ...นักวิชาการชำนาญการ

หมายเหตุ: ท่านสามารถประทับตราของหน่วยงานในเอกสารนี้ได้ (ถ้ามี)

ภาคผนวก ฉ
ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Output /Outcome /Impact)



สรุป ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Output /Outcome /Impact)ที่ได้จากงานวิจัย
เรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการ
สร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข

ผลผลิต(Output)	ผลลัพธ์(Outcome)	ผลกระทบ(Impact)
หลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เพื่อชุมชนสันติสุข กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาส่งเสริมผู้นำท้องถิ่นให้มีคุณภาพ	คู่มือหลักสูตรสำหรับการพัฒนาและผลงานวิจัยอาจารย์ จำนวน 5 ท่าน และการนำพานิสิตร่วมในการพัฒนางานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพนิสิตในการทำวิจัย อย่างน้อย 5 ท่าน	หลักสูตรได้ผลิตชุดความรู้การพัฒนาหลักสูตรอบรมวิศวกรสันติภาพ ถอดบทเรียนการพัฒนาผู้นำท้องถิ่น
บทความวิชาการ “หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน”	ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารฐาน TCI 2-1	ผู้ที่สนใจสามารถนำไปอ้างอิงในผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่ตนเองผลิตหรือเขียนขึ้นมาได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ฉายา-นามสกุล	: พระปราโมทย์ วาทโกวิโท (พันธพัฒน์)
เกิด	: ๑๖ มกราคม ๒๕๒๖
สถานที่เกิด	: บ้านเลขที่ ๘๒ หมู่ ๘ บ้านหนองนารี ตำบลบุสูง อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๒๗๐
การศึกษา	: นักธรรมชั้นเอก, พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาจริยศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เกียรตินิยม) พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประสบการณ์การทำงาน	: เป็นพระวิทยากรพัฒนาบุคลากรตามบริษัทและโรงพยาบาล : เป็นพระสงฆ์ปฏิบัติการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียน สพฐ. : เป็นที่ปรึกษางานวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและเทคนิคการสอน : เป็นพระวิปัสสนาจารย์แห่งประเทศไทยขณะเป็นสามเณร : เป็นพระวิทยากรโครงการ Coaching Team ในนาม สพฐ. : เป็นผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับกระทรวงศึกษาธิการ : เป็นพระวิทยากรจัดการฝึกอบรม Dhamma OD Happy Life : เป็นพระวิทยากรฝึกอบรมสามเณรภาคฤดูร้อน : เป็นพระวิทยากรฝึกอบรมเทคนิคการสอนของพระวิปัสสนาจารย์
ผลงาน	: พ.ศ.๒๕๕๓ หนังสือ “พูดนอกใจในองค์กร” : พ.ศ.๒๕๕๐ หนังสือ “ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข”
ตำแหน่งปัจจุบัน	: เป็นพระวิทยากรกระบวนการ Dhamma OD Happy Life : เป็นพระวิทยากรกระบวนการต้นแบบสันติภาพ : พัฒนาองค์กรด้วยธรรมะโอดีแบบบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๖๗๓ วัดอมรทวยการาม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐ โทรศัพท์ ๐๙๘-๑๕๙๖๕๔๒ E-mail.boss04506@hotmail.com เว็บ www.DhammaOD.com Facebook: Pramote OD Pantapat

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	:	พระปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ (พินนันท)
เกิด	:	วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๓๐
ภูมิลำเนา	:	บ้านเลขที่ ๕ หมู่ ๗ ตำบลไพรพัฒนา อำเภอกุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ
การศึกษา	:	พ.ศ. ๒๕๔๘ นักธรรมชั้นเอก
	:	พ.ศ. ๒๕๕๐ ผ่านการอบรมหลักสูตร วิชาการเทศนา “พระนักเทศน์” องค์การเผยแผ่วัดประยุรวงศาวาส วรวิหาร (รุ่นที่ ๑๕)
	:	พ.ศ. ๒๕๕๕ นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	:	พ.ศ. ๒๕๕๗ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย สาขาวิชาสันติศึกษา (รุ่นที่ ๑)
	:	พ.ศ. ๒๕๕๙ หลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร (รุ่นที่ ๑๓)
	:	พ.ศ. ๒๕๖๐ หลักสูตรวุฒิบัตรการเสริมสร้างศักยภาพ พระสังฆาธิการระดับวัด (ผู้ช่วยเจ้าอาวาส) รุ่น ๑ คณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร
	:	พ.ศ. ๒๕๖๐ ผ่านการฝึกอบรมพระวิปัสสนาจารย์ ในอุปถัมภ์ โครงการทุนเล่าเรียนหลวงสำหรับพระสงฆ์ไทย ในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค ๑
	:	พ.ศ. ๒๕๖๑ ผ่านการอบรมโครงการส่งเสริมศักยภาพนิสิตใน ศตวรรษ ๒๑ “โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย เชิงคุณภาพด้วยโปรแกรม ATLA.ti บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประสบการณ์ทำงาน	:	พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นวิทยากรอบรมนักเรียน ค่ายพุทธบุตร
	:	พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๓ เป็นผู้บรรยายธรรมทางวิทยุชุมชน คนราษฎร์บูรณะ ๙๗.๗๕ MHz
	:	พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
	:	พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๖๐ เป็นหัวหน้าโครงการบรรพชาสามเณรมุณี ธรรมทายาท วัดราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร

	:	พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดราชภูธรณ์
	:	พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นพระกรรมวาจาจารย์
	:	พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นกรรมการสนามหลวงแผนกธรรม
	:	พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๑ เป็นประธานสนามสอบธรรมศึกษาสนามสอบ โรงเรียนขจรโรจน์วิทยา
	:	พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นหัวหน้าโครงการบรรพชาสามเณรก่อบัว วัดราชภูธรณ์ กรุงเทพมหานคร
	:	พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นเลขานุการวัดราชภูธรณ์
	:	พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นเลขานุการเจ้าคณะแขวงบางปะกอก
	:	พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นหัวหน้าโครงการบรรพชาอุปสมบทเฉลิม พระเกียรติ เนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก
ผลงานทางวิชาการ	:	พ.ศ. ๒๕๕๘ ตีพิมพ์บทความวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้ ประนีประนอมเชิงพุทธบูรณาการ วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร
	:	พ.ศ. ๒๕๖๑ ตีพิมพ์บทความวิชาการ เรื่อง สันตินวัตกรรม: สื่อประดิษฐ์ปริศนาธรรมของหลวงปู่สรวงเพื่อเสริมสร้างสังคม สันติสุข วารสารรัชต์ภาคย์
	:	พ.ศ. ๒๕๖๒ ตีพิมพ์บทความวิชาการ เรื่อง แนวคิดการมีส่วนร่วม ของประชาชนเชิงพุทธบูรณาการ วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร
บรรพชา	:	พ.ศ. ๒๕๔๖ ณ วัดกลางอัมรินทร์ราวาส จ.ศรีสะเกษ
อุปสมบท	:	วันพุธ ที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ณ พัทธสีมา วัดราชภูธรณ์ เขตราชภูธรณ์ กรุงเทพฯ ๑๐๑๔๐
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	วัดราชภูธรณ์ แขวงบางปะกอก เขตราชภูธรณ์ กรุงเทพฯ ๑๐๑๔๐ โทร. ๐๘๕-๐๘๘-๙๑๕๐
เข้ารับการศึกษา	:	ปีการศึกษา ๒๕๖๐
สำเร็จการศึกษา	:	ปีการศึกษา ๒๕๖๒
ตำแหน่งปัจจุบัน	:	ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดราชภูธรณ์ เลขานุการวัดราชภูธรณ์ เลขานุการเจ้าคณะแขวงบางปะกอก

- สมณศักดิ์ :
- พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับแต่งตั้งเป็นฐานานุกรม ที่ พระสมุห์ ใน
เจ้าคณะเขตราชบุรีบูรณะ
- :
- พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับแต่งตั้งเป็นฐานานุกรม ที่ พระปลัด ใน
พระศรีธีรพงศ์ (อุดม สารเมธี)



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ฉายา/นามสกุล	พระครูสมุห์สนทวงศ์ วุฑฒิวิโส (เจริญรัตตะวงศ์)
ว/ด/ป เกิด	๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๔
ภูมิลำเนาที่เกิด	อำเภอธารโต จังหวัดยะลา
การศึกษา	พ.ศ. ๒๕๓๗ ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อุปสมบท	๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๑
	ณ วัดพระธรรมกาย ต.คลองสาม อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
	โดยมี พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ. ๙ ราชบัณฑิต)
	ปัจจุบันเป็นที่ พระมหาโพธิวงศาจารย์ เป็นพระอุปัชฌาย์
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารองค์กร วัดพระธรรมกาย
ปีที่เข้าศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๐
ปีที่สำเร็จการศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๒
ที่อยู่ปัจจุบัน	๒๓/๒ ม.๗ ต.คลองสาม อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี ๑๒๑๒๐
	มือถือ ๐๘๓-๕๔๐๔๗๔๔ อีเมล sw2000@hotmail.com

ประวัติหัวหน้าโครงการผู้วิจัย

ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์

๑. ชื่อ - นามสกุล

๑.๑ ภาษาไทย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์

๑.๒ ภาษาอังกฤษ: Assistant Professor Dr.Khantong Wattanapradith

๒. ตำแหน่งทางวิชาการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาสันติศึกษา

๓. ตำแหน่งการบริหาร : อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปริญญาโท และเอก สาขาวิชาสันติศึกษา

๔. สังกัดหน่วยงาน/คณะ:บัณฑิตวิทยาลัย (สันติศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่ ๔๖/๖๓ ถนนท่าข้ามแขวง/ตำบล แสมดำเขต/อำเภอบางขุนเทียน

จังหวัด กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๕๐

โทรศัพท์ ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑ โทรสาร-

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๖-๓๓๙๒๔๓๑ อีเมล khantong.wat@mcu.ac.th

๖. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี: บริหารธุรกิจบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ (การโฆษณาและ

ประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๓๗

ปริญญาโท: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (ศศ.ม.) จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ปริญญาเอก: พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, พระพุทธศาสนา (พธ.ด.)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

๗. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ: สันติศึกษา, พระพุทธศาสนา, ระเบียบวิธีวิจัย, การอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร,

หลักสูตรอบรมศีล ๕, กระบวนการสันติสนทนา

๘. ผลงานทางวิชาการ

งานวิจัย

๒๕๖๓

ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์ และคณะ, วิศวกรสันติภาพท้องถิ่น: ผู้นำต้นแบบสร้างสังคมสันติสุข
 , รายงานวิจัย, พุทธคุณูปการวิจัยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓.

๒๕๖๒

ผศ.ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงศ์, รศ.ดร.เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ, ดร.ภัททิศา แรงทน,ดร.วิชชุดา ฐิติโชติรัตนนา ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์ และดร.พุทธชาติ แผนสมบูรณ์, **นวัตกรรมสุขภาวะวิถีพุทธและพุทธจิตวิทยาบำบัดเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงภาวะ ซึมเศร้าของเยาวชนไทย**, **ทุนอุดหนุนการวิจัย** สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักรางกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงศ์, และผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์, **การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน**, **ทุนวิจัยสนับสนุน บริษัท ท็อปเทรนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด**ในเครือสหพัฒน์ปิบลร่วมกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๒๕๖๑

ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์, ดร.ชนัญญา ชัยสุวรรณ , ดร.แมชีสุดา โรจนอุทัย ดร.รุ่งรัตน์ สุวนาคกุล, **พุทธนวัตกรรมการสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในเด็กและเยาวชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน**, **ทุนวิจัยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, ๒๕๖๑.

ดร.อรชร ไกรจักร และ ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์, **ชุมชนบางวัว : สร้างต้นกล้าจิตสาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน**. **ทุนวิจัยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. ๒๕๖๑.

๒๕๖๐

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร., ผศ.ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงศ์, ผศ.ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์และ ดร.ญาคุมินท์ อินทร์กรุงเก่า, (๒๕๖๐). **การขับเคลื่อนการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา: นโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสังคมสันติสุข**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๖๐). **การสังเคราะห์งานวิจัย: การพัฒนาจิตและปัญญาแบบองค์รวม**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๒๕๕๙

ดร.ชั้นทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๕๙). **“ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

ดร.อรชร ไกรจักร์ และขันทอง วัฒนะประดิษฐ์, ดร.แม่ชี กฤษณา รักษาโฉม.(๒๕๕๙). การพัฒนาระบบบัพญพละเพื่อการพัฒนาสหกรณ์แบบยั่งยืน. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดร.พูนสุข มาศรีสรสรรค์, ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และนพ.ดร.บรรพต ตันธีรวงศ์. (๒๕๕๙).

“เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จกระบวนการสร้างสันติภาพขององค์กรและนักสันติภาพโลก”. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,และ ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์และ (๒๕๕๙). การบูรณาการองค์ความรู้ แนวคิดและวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย.

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๒๕๕๘

ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และพระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ ดร., นพ.ดร.บรรพต ตันธีรวงศ์, ดร.

พูนสุข มาศรีสรสรรค์. (๒๕๕๘). ความหลากหลายทางชาติพันธุ์กับวิถีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษานิสิตประเทศไทยและนิสิตกลุ่มประเทศ CLMV ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย(ส่วนกลาง). กรุงเทพฯ: ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผศ.ดร.อนุชา โสภาคย์วิจิตร และ ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ และ(๒๕๕๘). การออกแบบเลนศิลป์สิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์วัดไทยฝ่ายเถรวาท. สถาบันวิจัยและพัฒนา:

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

๒๕๖๒

หนังสือ/ตำรา

-เอกสารประกอบคำสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสันติภาพ

-วัฒนธรรมพลเมืองประชาธิปไตยตามแนวพุทธ, โครงการพัฒนาชุดความรู้ โดยความร่วมมือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

บทความทางวิชาการ

๒๕๕๘

ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๕๘). “ศีล : พุทธวิธีแก้ปัญหาหนี้จรรจร”. วารสารมหาจุฬา

วิชาการ ปีที่ ๒ ฉบับพิเศษ เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลก. (พฤษภาคม-มิถุนายน): ๒๐๗-๒๒๒.

ดร.ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์. (๒๕๕๘). “พุทธวิธีสร้างแรงจูงใจในการรักษาศีล ๕”. วารสารจิตวิทยาเกษมบัณฑิต ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑(มกราคม-มิถุนายน): ๑-๑๕.

ดร.ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์. (๒๕๕๘). “การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์นปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ :๓๑-๔๐.

๒๕๕๙

ดร.ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์. (๒๕๕๙). “สันติศึกษา: มรรคาสู่วิถีพุทธ”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ ๔ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม-มิถุนายน) : ๓๙-๕๑.

๒๕๖๐

Khantong Wattanapradith, Poonsuk Masrungson. (๒๕๖๐). “Ethnic Diversity and Peaceful Coexistence in ASEAN Community: Case Study of Thai and CLMV Student Groups in Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Main Campus)”. ประชุมวิชาการนานาชาติ สมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ ครั้งที่ ๓. วารสารสันติปริทรรศน์ ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษเนื่องในวันวิสาขบูชาโลก.: ๒๓๓-๒๔๕.

๒๕๖๑

ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์. (๒๕๖๑). “ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖ : ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๖ ฉบับพิเศษ: ๑๓-๒๕.

๒๕๖๒

Poonsuk Masrungson, Banpot Thontiravong, Khantong Wattanapradith. Key Performance Indicators Related To Peace Building Process of Organizations and World Peace Makers. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ : ๕๙๓-๖๐๘

งานอบรมและการให้บริการวิชาการ

งานบริการทางวิชาการ

ผู้ประนีประนอมประจำศาลอาญาพระโขนง

ผู้ไกล่เกลี่ยภาคประชาชน กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

วิทยากรรับเชิญบรรยายให้นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ รายวิชาการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมือง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยากรรับเชิญบรรยายให้นิสิตภาควิชาสังคมวิทยา สาขาวิชสังคมวิทยาเพื่อการพัฒนา คณะสังคมศาสตร์ รายวิชา Sociology for Development

วิทยากรรับเชิญบรรยายในโครงการครูคืนถิ่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยากรร่วมเสวนาโครงการเสวนาวิชาการออนไลน์ (Webinar) ในหัวข้อ"ภัยแล้ง ๖๓" ในมุมมองของสหวิทยาการศูนย์บริการวิชาการทางกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
วิทยากรโครงการกิจกรรมส่งเสริมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดไผ่ดำ แผนกสามัญศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย
คณะกรรมการสมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๖๓
วิทยากรบรรยาย การพัฒนาโครงการวิจัยในสถานการณ์โควิด ๑๙ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยากรบรรยาย โครงการอบรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาวิถีพุทธ ชี้นำและชั้นพระราช สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยากรบรรยาย หลักสูตรวิทยากรต้นแบบสันติภาพ หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คณะทำงานสภาการศึกษา การพัฒนาวินัยในสถานศึกษาผ่าน Star Stem
คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาวิถีพุทธ สำนักงานพระสอนศีลธรรมและสถานอาชีวศึกษา
คณะทำงาน “สมัชชาวิถีพุทธ” เนื่องในวันมาฆบูชา
วิทยากรกระบวนการ “ทบทวนแผนยุทธศาสตร์จังหวัดสิงห์บุรี”
วิทยากรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “Active Learning ศาสตร์และศิลป์แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑” โครงการพัฒนาระบบการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลนครเชียงใหม่
เลขานุการโครงการปฏิบัติธรรมถวายเป็นพระราชกุศลแด่ “พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช” เนื่องในวันมาฆบูชา
วิทยากรโครงการสันติสัญจร(สามเณรเย็นยิ้ม) ปีที่ ๑
วิทยากรบรรยายธรรมะเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กร
วิทยากรอบรมศักยภาพครูพระสอนศีลธรรม
เลขานุการประสานงานและวิทยากรอบรมนักวิจัยรุ่นใหม่ (ลูกไก่) วช.
คณะกรรมการจัดงานและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความในงานสันติภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยากรอบรมการไกล่เกลี่ยผู้นำท้องถิ่น
วิทยากรกระบวนการ “สานเสวนาพุทธ-มุสลิม” มหาวิทยาลัยมหิดลและเครือข่ายงานสันติภาพ

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน มหาวิทยาลัยสตรีลพบุรี

สัมมนาวิชาการเนื่องในวันงานวิชาชีพครูโลก

ผู้ดำเนินรายการและสานเสวนาพหุวัฒนธรรม งานสัมมนาวิชาการสังคมศาสตร์ เครือข่ายพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์

สัมภาษณ์รายการวิทยุรัฐสภา คลื่น ๘๗.๕ เวลา ๒๐.๐๐ น. (๒๖ เมษายน ๒๕๖๑) องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง

คณะกรรมการบรรณาธิการ โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ วันสันติภาพสากล ครั้งที่ ๓ สถาบันสันติศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

งานบริหาร/งานการที่ให้คำปรึกษานิสิต

งานที่รับผิดชอบ

งานบริหาร

- งานเลขานุการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
- ผู้รับผิดชอบโครงการต่างๆ ของหลักสูตร
- งานวางแผนพัฒนาประกันคุณภาพหลักสูตร
- คณะกรรมการศูนย์ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทภาคประชาชน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

งานวิชาการ

งานสอน, พัฒนาหลักสูตร, จัดการเรียนการสอน, การวิจัย, ตรวจสอบบทความวารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, กรรมการสอบวัดคุณสมบัติสารนิพนธ์/บทความวิชาการ/ กรรมการสอบโครงร่างและสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ปริญญาโทและดุษฎีนิพนธ์

งานให้คำปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษานิสิตปริญญาโทและปริญญาเอก ด้านการเรียนการสอน, การวิจัย, การทำกิจกรรมพัฒนานิสิต, การบริการวิชาการ
งานให้คำปรึกษาการเขียน/ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/บทความวิชาการ

งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

งานที่รับผิดชอบ

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

งานปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร มคอ.
กองบรรณาธิการบทความวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์
งานจัดโครงการระดมทุนเพื่อพัฒนาบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ ประเทศพม่า, อินเดีย, สิงคโปร์, จีน
กรรมการ/เลขานุการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตและดุขฎิบัณฑิตสาขาวิชาสันติศึกษา
งานประชาสัมพันธ์หลักสูตร
คณะกรรมการจัดงานวันสันติภาพสากล หลักสูตรสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลงานที่ภาคภูมิใจ

ผลงานวิจัยเด่น ประจำปี ๒๕๖๐ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ระดับ “ดีเด่น” วิจัยเรื่อง ชุมชนสันติสุขในพุทธศตวรรษที่ ๒๖: ถอดบทเรียนชุมชนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง

ผลงานวิจัยเด่น ประจำปี ๒๕๖๒ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ระดับ “ดีมาก” วิจัยเรื่อง พุทธนวัตกรรมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในเด็กและเยาวชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนศิษย์เก่าดีเด่น โรงเรียนชินโรสวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๑.

ผลงานวิทยานิพนธ์ดีเด่น “ระดับดี” มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๕๗ ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ” ผ่านการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสังคมสันติสุข รุ่น ๗ สถาบันพระปกเกล้า ผ่านการอบรมหลักสูตร Public Administration Leaders Program for Senior Government Officials from Thailand จาก Nanyang Technological University Singapore and Temasek Foundation International.

ได้รับการรับรองเป็น “วิทยากรหลักสูตรการพัฒนานักวิจัย” สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

- หมวดที่ ๔ การวิจัยเชิงคุณภาพ (การวิจัยพัฒนา R&D)
- หมวดที่ ๕ การวัด การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- หมวด ๔ การออกแบบการวิจัย (รูปแบบการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม)