

บทบาทของอภิกขณสมณะ 7 ในการบริหารและระงับข้อขัดแย้งในคณะสงฆ์

THE ROLE OF THE SEVEN ADHIKARANA SAMATHA IN THE ADMINISTRATION AND RESOLUTION OF CONFLICTS IN THE SANGHA

พระครูกิตติพัฒนานุยุต (อธิวัฒน์ กิตติเมธี)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phrakru Kittipattananuyut (Athiwat Kittimatee)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: zamomoko@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทและความสำคัญของ อภิกขณสมณะ 7 ในการบริหารและระงับข้อขัดแย้งในคณะสงฆ์ เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ในการจัดการข้อพิพาทด้วยความเมตตาและความยุติธรรม โดยยึดหลักพระธรรมวินัยเพื่อสร้างความสงบหมู่สงฆ์ การใช้หลักธรรมมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งจากความเห็นที่แตกต่างกัน และเสริมความสามัคคีในหมู่สงฆ์ อภิกขณสมณะ 7 ประกอบด้วย สามมุขวินัย การระงับข้อขัดแย้งในที่ประชุมพร้อมหน้า โดยการเจรจาและตัดสินร่วมกันอย่างเปิดเผย สติวินัย การใช้สติและปัญญาในการพิจารณาและตัดสินข้อขัดแย้งด้วยความรอบคอบ อมูหวินัย การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและหลักฐานก่อนตัดสิน เพื่อให้เกิดความชอบธรรม ปฏิญญาตถะระณะ การยอมรับความผิดและการขอขมา เพื่อสร้างความสมานฉันท์และคืนดี เยภุยยสีกาวินัย การตัดสินโดยใช้เสียงข้างมากเมื่อไม่มีข้อยุติที่ชัดเจน ตินวัตถะการะ การมองข้ามข้อผิดพลาดเล็กน้อย เพื่อรักษาความสงบและความสามัคคี ตัสสปายสิกา การลงโทษผู้ที่กระทำผิดโดยไม่ยอมรับความผิด เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ผลการศึกษา การนำหลักอภิกขณสมณะ 7 มาใช้ในการจัดการข้อขัดแย้งในคณะสงฆ์ ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหมู่คณะ ทำให้การบริหารองค์กรสงฆ์มีความเป็นระเบียบและยุติธรรมมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้คณะสงฆ์สามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับพระธรรมวินัย อีกทั้งช่วยฟื้นฟูความเชื่อมั่นและศรัทธาของชาวบ้านที่มีต่อพระพุทธศาสนา อภิกขณสมณะ 7 เป็นแนวทางสำคัญในการจัดการความขัดแย้งและสร้างความสงบสุขในคณะสงฆ์ การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารการแก้ไขปัญหาในองค์กรสงฆ์อย่างเหมาะสม เสริมสร้างความสามัคคี ความชอบธรรม และการบริหารที่ดี

คำสำคัญ: อภิกขณสมณะ 7, การบริหารความขัดแย้งในคณะสงฆ์, อภิกขณสมณะ 7 กับความขัดแย้ง

Abstract

This academic article aims to study the role and importance of the Seven Adhikarana Samatha in the management and resolution of conflicts in the Sangha. They are important principles in Buddhism in managing disputes with compassion and justice, adhering to the principles of Dhamma and Vinaya to create peace among the Sangha. The use of Dhamma principles helps reduce conflicts from different opinions and promotes unity among the Sangha. The Seven Adhikarana Samatha consist of Sammukha Vinaya, resolving conflicts in a public meeting by openly negotiating and making decisions together; Sati Vinaya, using mindfulness and wisdom to consider and decide on conflicts carefully; Amula Vinaya, checking the accuracy of information and evidence before making decisions to create legitimacy; Patiyaka Karana, admitting faults and asking for forgiveness to create harmony and reconciliation; Yebhuyyasika Vinaya, making decisions by majority vote when there is no clear conclusion; Tinavathārakka, overlooking minor mistakes to maintain peace and unity; Tassapāpiyasika, punishing wrongdoers without admitting faults to maintain peace and order. Results of the study: Applying the Seven Adhikarana Samatha Principles to Manage Conflicts in the Sangha Reduce conflicts that arise among the group, make the administration of the Sangha organization more orderly and fair, promote the Sangha to be able to operate in accordance with the Dharma and Vinaya, and help restore the villagers' confidence and faith in Buddhism. The 7 Adhikarana Samatha are important guidelines for managing conflicts and creating peace in the Sangha. Applying the principles of Dhamma to the administration and problem-solving of the Sangha organization appropriately strengthens unity, legitimacy, and good administration.

Keywords: Seven Adhikarana Samatha, Conflict Management in the Sangha, Seven Adhikarana Samatha and Conflict

บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันนี้ เป็นยุคของความขัดแย้ง ในแต่ละวันจะพบกับความขัดแย้งหลายๆ อย่างความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา แต่ก็เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงพ้นตราบดีที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมเมื่อไม่ สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้จึงควรจะต้องรู้จักและเข้าใจความขัดแย้ง แปลงสภาพ ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534: 1) องค์การทางศาสนากับสังคมนั้น ต่างก็มีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทและต่างก็เกื้อกูลต่อกันและกันตั้งแต่อดีตมาจนทุกวันนี้ สังคมจะเรียบร้อยก็เพราะมีหลักทางศาสนาคอยกำกับ ศาสนาจะคงอยู่ได้ก็ต้องดูจากพฤติกรรมทางสังคม (บุญลือ วันทายนต์, 2539: 161) เพราะสังคมทางศาสนาจะอยู่ด้วยกันได้นั้นต้องมีความเข้าใจเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน และมนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

พฤติกรรม ความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน ธรรมชาติของความแตกต่างจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ความขัดแย้งจะมีทั้งในทางที่ดี สร้างสรรค์ และด้านเสื่อมเสีย จะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลภายในองค์กรมีความคล้ายคลึงกัน หรือใกล้เคียงกันเพียงใด ปัญหาหรือความขัดแย้งก็จะมีน้อย แต่ถ้ากลุ่มหรือบุคคลในองค์กรมีความแตกต่างกันมาก (เสกโรจน์ ถ้วนถวิล, 2541: 1)

โดยความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนาแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกความหมายของความขัดแย้งในแง่ของธรรมที่การที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีความต้องการความเห็นการปฏิบัติค่านิยม และโครงสร้างที่มีความขัดกันไม่ลงรอยกัน ความหมายของ ความขัดแย้งในแง่ของธรรม มีหลายนัย กล่าวคือ ความบาดหมาง (ภณฺชน) การทะเลาะ (กลห) การแก่งแย่ง (วิคฺคห) การวิวาท (วิวาท) การมุ่งร้ายกัน (เมธคา) การถกเถียงกัน (โวหาร) และ ประเด็นที่สองความหมายในแง่ของวินัย หมายถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหมู่สงฆ์ที่เรียกว่า อธิกรณ สาเหตุแห่งความขัดแย้งสาเหตุแห่งความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา คือ ตัณหา หรือความทะยานอยากความต้องการสิ่งเสพปรนเปรอ เรียกว่า ตัณหา ที่มุ่งประสงค์เอาเวทนา และต้องการสิ่งสำหรับเอามาเสพสวैयाเวทนาหรือสิ่งที่จะปรนเปรอตัวตน และความต้องการ คุณภาพชีวิต (พระเทพเวที, 2532: 494)

ดังนั้น อธิกรณสมถะ 7 กับ การบริหารความขัดแย้งในคณะสงฆ์ จะมีความเกี่ยวข้องเป็นเรื่องราวข้อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติภารกิจของภิกษุสงฆ์ โดยเฉพาะภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การประพฤติพรหมจรรย์ นอกจากอภิกษุเมื่อเกิดขึ้นแล้วยังมีผลกระทบต่อการอยู่อย่างผาสุก และความสามัคคีในหมู่สงฆ์ตลอดจนความเลื่อมใสของชาวบ้านต่อพระพุทธศาสนา เช่นภิกษุประพฤติปฏิบัติตนไม่เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย หรือพระภิกษุต้องอาบัติแล้วไม่คืนอาบัติ ไม่ยอมรับว่าเป็นอาบัติ จนกลายเป็นเรื่องอื้อฉาว เป็นมลทินกับสงฆ์โดยรวม ปัญหาหรือข้ออธิกรณเหล่านี้เป็นหน้าที่ของสงฆ์ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามหลักที่พระพุทธองค์วางไว้ (สมผล อินฺค่า, 2540: 34) การบริหารความขัดแย้งในคณะสงฆ์ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ รูปแบบและกระบวนการแก้ไขปัญหาโดย พระพุทธองค์ทรงแยกหมวดของปัญหาไว้และทรงกำหนดวิธีแก้ไขให้เหมาะสมกับปัญหาอย่างชัดเจน เช่น เรื่องการทะเลาะวิวาทขัดแย้งกันของภิกษุสงฆ์ (วิวาทาธิกรณ) ก็ทรงใช้วิธีการแก้ปัญหากันอย่างพร้อมหน้า (สัมมาวินัย) และยึดเสียงข้างมาก (เยภยยสิกา) ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการฟ้องร้องใส่ความกันด้วยเรื่องไม่มีมูลบ้าง (อนวาทาธิกรณ) ก็ทรงกำหนดวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการถึง 4 วิธี คือ พิจารณาพร้อมหน้า (สัมมาวินัย) การสวดประกาศให้สังคมรับรู้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้บริสุทธิ์เพราะท่านเป็นพระอรหันต์ ดังนั้น การกล่าวหาจึงไม่มีมูล (สตีวินัย) การสวดประกาศว่าผู้ถูกฟ้องร้องทำผิดขณะที่เป็นบิณฑูไม่มีสติ ดังนั้น เมื่อหายบ้าแล้วจะเหตุฟ้องด้วยเรื่องดังกล่าวไม่ได้ (อมุพหวินัย) และด้วยการตัดสินลงโทษผู้ที่ไม่ยอมรับว่าผิด (ตัสสปายสิกา) ส่วนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประกอบพิธีกรรมหรือการทำสังฆกรรมเพื่อลงโทษภิกษุผู้ประพฤติเสียหายในหลาย ๆ กรณี อันจัดเป็นกิจหรือหน้าที่นั้น ทรงกำหนดให้แก้ไขด้วยวิธีการชำระเหตุในที่พร้อมหน้า (สัมมาวินัย) เป็นต้น หรือกล่าวโดยสรุปกระบวนการแก้ปัญหา

ในสมัยพุทธกาลมีทั้งส่วนที่ต้องการปราบปรามผู้กระทำความผิดและมีทั้งส่วนที่รักษาผู้ประพฤติชอบ กล่าวคือ ผู้ที่ไม่มีเจตนาที่จะทำความผิดบุคคลนั้นก็ไม่มีผิด (อิติเทพ ภาทา, 2549: 7)

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั่วไปมีทั้งหนักและเบาปะปนกันไป ซึ่งการที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งนั้นได้ต้องมีวิธีการที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งไม่เว้นแม้กระทั่งทางคณะสงฆ์ โดยจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังนั้นการบริหารความขัดแย้งด้วยอิทธิพลสมณะ เพื่อการบริหารคณะสงฆ์ นั้นมีความจำเป็นอย่างมากต่อเพราะสงฆ์ เช่น วัฏฏะการทะเลาะวิวาทขัดแย้งกันของภิกษุสงฆ์ แก้ปัญหาการลงโทษผู้กระทำความผิด หรือวิธีการแก้ปัญหาด้วยการหลีกเลี่ยงกันตาม ล้วนแต่เป็นแนวทางในการบริหารความขัดแย้งเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่หนักขึ้น ความขัดแย้งจะมีทั้งในทางที่ดี สร้างสรรค์ และด้านเสื่อมเสีย จะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคล

นิยามเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้งว่า หมายถึง ไม่ลงรอยกัน หากได้มีการแยกพิจารณาความหมายแต่ละคำแล้ว จะได้คำว่า ขัด หมายถึง ขื่นไว้ ฝ่าฝืน และคำว่าแย้งหมายถึง ไม่ตรงกันหรือไม่ลงรอยต่อกัน ต่อต้าน ด้านไว้ จึงพอมาอธิบายรวมกันว่า ความขัดแย้ง เป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไม่ปฏิบัติตามหรือแย้งไม่เห็นพ้องด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 78) โดย “ความขัดแย้ง” (Conflict) และ “ข้อพิพาท” (Dispute) เป็นคำที่ใช้สลับไปมากันได้ แต่ในบางกรณีจะมีความหมายเฉพาะไปว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องของความเห็นหรือความเชื่อที่ต่างกัน แต่กรณียังสามารถทำงานร่วมกันได้ คู่สมรสก็อยู่ด้วยกันได้ปกติสุข แต่เมื่อขยายกลายเป็นข้อพิพาทจะกลายเป็นเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องมุ่งหมายที่จะเอาชนะให้ได้เพื่อเป้าหมายสูงสุดของตนเอง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะต้องไป อย่างไรก็ตามทัศนคติของการบางสถาบันใช้ในความหมายสลับกันคือ กรณีพิพาทจะรุนแรงน้อยกว่าความขัดแย้ง ก็มี (วันชัย วัฒนศัพท์, 2547: 9) ซึ่งความหมายของความขัดแย้งจะแตกต่างกันออกไปตามแนวทางของการพิจารณา เช่น การพิจารณาที่มาของความแตกต่างหรือสาระของความแตกต่าง ความขัดแย้งเป็นการเรียนรู้ของอีกฝ่ายหนึ่งในบางกรณีถ้าคนไม่ตระหนักถึงความขัดแย้งก็จะเห็นเป็นการทั่วไปว่าไม่มีการขัดแย้ง ความขัดแย้งเป็นที่รับรู้โดยทั่วไปก็คือ ความเห็นที่เป็นการตรงกันข้ามหรือการเข้ากันไม่ได้ในเรื่องการปฏิบัติ เกิดผลกระทบที่ไม่พึงพอใจ หรือเป็นการกระทำที่มีผลกระทบต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเป็นผลกระทบในทางลบ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 159)

ในทางกลับกัน ถ้าจะพัฒนารูปแบบกระบวนการของความขัดแย้งขึ้น ซึ่งมีประโยชน์มากต่อความเข้าใจที่ว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างไรและมีชั้นอะไรบ้าง ซึ่งกระบวนการความขัดแย้งนั้น เขาได้อธิบายไว้ มี 4 อย่าง (ชาญชัย อาจิณสมจาร, 2549: 49-50) แบ่งได้ดังต่อไปนี้

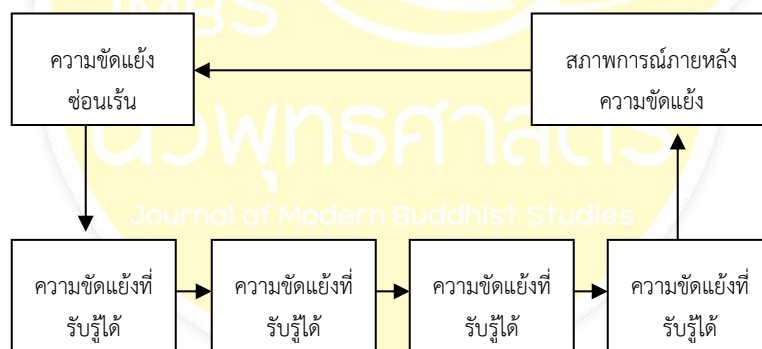
1. ความขัดแย้งซ่อนเร้น ในขั้นตอนซ่อนเร้นนี้ องค์ประกอบเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่อาจกลายเป็นพลังในการทำให้เกิดความขัดแย้ง ยกตัวอย่าง เช่น การแข่งขันในทรัพยากรที่มีจำกัด อุปสรรคต่อการสื่อความหมาย ความหลากหลายของเป้าหมายของหน่วยงานย่อย และความกำกวมของบทบาท

ยกตัวอย่าง เช่น ถ้าทรัพยากรในองค์กรมีจำกัดและมีความต้องการในทรัพยากรชนิดต่างๆ เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ และเงินจากแผนกต่างๆ ในองค์กรองค์ประกอบดังกล่าวทำให้เกิดความขัดแย้งได้มาก

2. ความขัดแย้งที่รับรู้ได้ บางครั้งความขัดแย้งอาจเป็นที่รับรู้ได้ สภาพการณ์ซ่อนเร้นยังไม่ปรากฏขึ้นในระบบ สถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งรับรู้ว่ามีอีกฝ่ายหนึ่งจะขัดขวางเป้าหมายของเขายกตัวอย่าง เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตได้อินว่าผู้จัดการตลาดฝ่ายพูดว่า เขาต้องการพนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สำหรับปีหน้าประสบความสำเร็จ เขารับรู้ความเป็นไปได้ของความขัดแย้งได้ก่อตัวขึ้นระหว่างเขา กับผู้จัดการฝ่ายตลาด ทั้งนี้เป็นเพราะความจำกัดของทรัพยากรในองค์กรถ้ามีการว่าจ้างพนักงานเพิ่มขึ้น เงินที่จะนำไปว่าจ้างพนักงานฝ่ายผลิตก็น้อยลง

3. ความขัดแย้งที่ปรากฏชัด เป็นขั้นตอนที่มองเห็นความขัดแย้ง ในขั้นตอนนี้ ทั้งฝ่ายได้แสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น ความก้าวร้าว การทำลายโดยเจตนา ความเย็นชา หลบหนี การเชื่องงอย่างเคร่งครัด พูดอีกนัยหนึ่ง การแสดงออกทั้งสองฝ่ายรวมถึงแถลงการณ์การกระทำและปฏิกิริยาต่อกัน

4. สภาพการณ์ภายหลังความขัดแย้ง ท้ายสุดผลที่ตามมาของความขัดแย้งจะออกมาในเชิงบวกหรือเชิงลบก็ขึ้นอยู่กับ การแก้ไขความขัดแย้ง ถ้าความขัดแย้งได้รับการแก้ไขให้เกิดความพึงพอใจแก่ทั้งสองฝ่ายผลที่ตามมาจะเป็นไปในเชิงบวก ในด้านตรงกันข้าม ถ้าความขัดแย้งเพียงแค่มืดมิดยั้งเท่านั้น แต่ไม่ได้รับการแก้ไข ความตึงเครียดก็ยังมีอยู่กับทั้งสองฝ่ายและมันอาจกลายเป็นความขัดแย้งซ่อนเร้นอีกครั้ง ซึ่งแสดงดังภาพ



แผนภาพที่ 1 แสดงรูปแบบกระบวนการความขัดแย้ง Pond

(ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2549: 50)

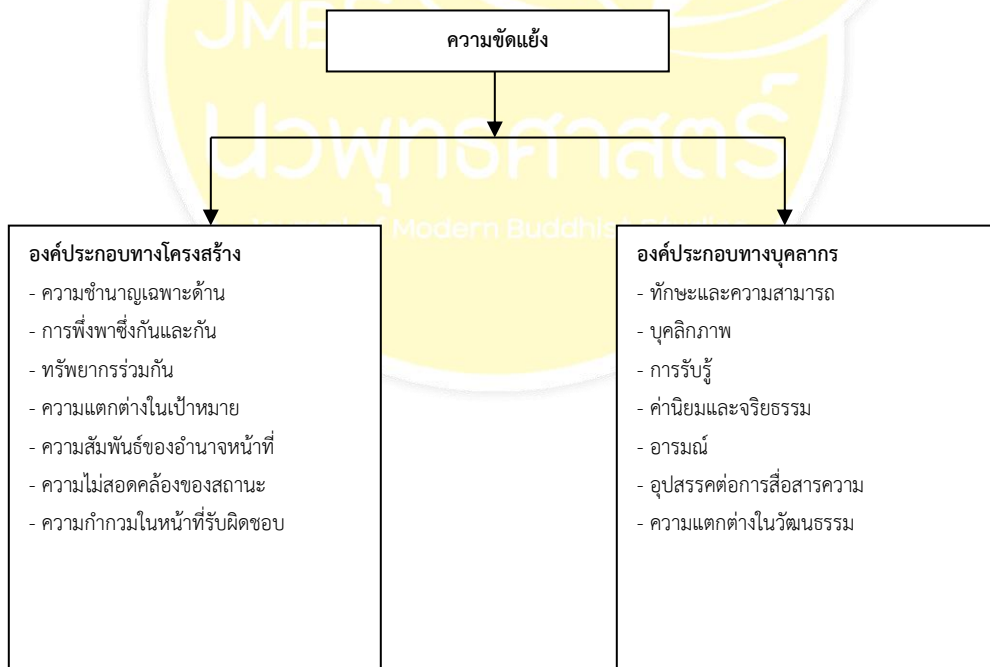
นอกจากนี้ บทบาทความขัดแย้งว่าเกิดขึ้นจากการที่บุคคลในองค์กรต้องตัดสินใจเลือกกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งและไปขัดกับบุคคลอื่น ในด้านเป้าหมายทรัพยากร วิธีการทำงานและอื่นๆ ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นจากบุคคลในองค์กร บางครั้งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานผิดวัตถุประสงค์ การแย่งตำแหน่ง ในเรื่องของความขัดแย้งนี้ มิใช่เป็นสิ่งที่ดีหรือเลว เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับองค์กรทุกรูปแบบ ทั้งนี้ก็เพราะเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ควรจะกำหนด ว่าใครดีหรือใครเลว เพราะไม่มีใครสามารถกำหนดคุณค่าในเรื่องดีหรือเลวได้โดยเด็ดขาดแน่นอน ควรจะ

ช่วยกันทุกฝ่ายโดยเฉพาะฝ่ายจัดการ การใช้ความสามารถที่จะมองเห็นความแตกต่างเหล่านี้ ให้เกิดประโยชน์แก่การทำงานของส่วนร่วมในองค์กรได้ ความขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้นได้ดังนี้

1) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล เกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบ เป็นความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา

2) ความขัดแย้งกันระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความไม่เข้าใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับกลุ่มทำให้เกิดความแตกแยกและแยกตัวออกจากกลุ่ม

3. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มกับองค์กร หรือองค์กรกับองค์กร เช่น สภาพภาพแรงงานกับโรงงานอุตสาหกรรม เป็นความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ การเรียกร้องค่าตอบแทน ความไม่เข้าใจกัน ไม่ประสานงานกันความขัดแย้งภายในตัวบุคคล (Individual conflict) การที่บุคคลมุ่งหวังจะกระทำการใดให้สำเร็จ แต่แล้วก็มีอุปสรรคมาขัดขวาง ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งขึ้นภายในตัวเอง นำไปสู่ความคับข้องใจ จึงแสวงหาสิ่งที่จะใช้แก้ปัญหา ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลในทางบวกหรือในทางลบ เช่น การแสดงความก้าวร้าว การขอลอนตัว การแสดงปฏิกิริยาเพื่อปกป้องตนเองจากความรู้สึกเสียหน้า เป็นต้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 148 - 149) ซึ่งสอดคล้องกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ นั่นคือ องค์ประกอบทางโครงสร้าง ซึ่งเกิดจากธรรมชาติขององค์กรและวิถีจัดระเบียบงานและองค์ประกอบทางบุคลากร ซึ่งเกิดขึ้นจากความแตกต่างในบรรดาเอกบุคคล (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2549: 46-48) ดังภาพดังนี้



แผนภาพที่ 2 สรุปปัจจัยของความขัดแย้ง

แหล่งที่มา (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2549: 46)

1. ความชำนาญเฉพาะด้าน ถ้างานต้องการความชำนาญเฉพาะด้านสูงพนักงานกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานบางอย่าง ยกตัวอย่าง เช่น บริษัทซอฟต์แวร์ ขณะที่คนหนึ่งเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้านทางฐานข้อมูล อีกคนมีความชำนาญเฉพาะด้านสถิติและอีกคนทางด้านระบบผู้เชี่ยวชาญ ขณะที่บุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านจะมีความตระหนักต่องานที่ผู้อื่นทำน้อย ในกรณีดังกล่าวจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน

2. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน จะเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มสองกลุ่มหรือตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง การพึ่งพาคนอื่นเพื่อทำงานให้เสร็จเป็นสิ่งที่ดี เมื่อกระบวนการเป็นไปด้วยความราบรื่น อย่างไรก็ตามถ้าหากมีปัญหาเกิดขึ้นมันก็จะง่ายที่จะตำหนิอีกฝ่ายหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้น ความเป็นไปได้ของความขัดแย้งจะเพิ่มขึ้นถ้าระดับของการพึ่งพาซึ่งกันและกันเพิ่ม

3. ความแตกต่างกันในเป้าหมาย บางครั้งกลุ่มทำงานต่างๆ ที่มีเป้าหมายแตกต่างกันจะมีเป้าหมายที่ตรงกันข้าม ยกตัวอย่างเช่น ในบริษัทเคเบิลทีวี เป้าหมายของพนักงานก็คือหาผู้ติดตั้งให้ได้มากที่สุด สิ่งดังกล่าวสร้างปัญหาให้กับแผนกบริการ เพราะว่าเป้าหมายของเขาคือติดตั้งในเวลาที่เหมาะสม

4. ความกำกวมในหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งหมายถึง ความไม่ชัดเจนของสายหน้าที่รับผิดชอบในองค์กร หรือสาเหตุของความขัดแย้งคือปัญหาทางโครงสร้าง

5. ทักษะและความสามารถ แรงงานในองค์กร แผนกประกอบด้วยคนที่มีลักษณะและความสามารถในระดับต่างๆ ความหลากหลายในทักษะและความสามารถดังกล่าวนำไปสู่ความขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่องานต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน พนักงานอาจพบว่ามันยากที่จะทำงานกับนายคนใหม่ พนักงานที่เพิ่งจบจากมหาวิทยาลัยมีความรู้เกี่ยวกับการบริหาร แต่ไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีที่เขาทำงานด้วย

6. บุคลิกภาพ ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล มันคือความแตกต่างในบุคลิกภาพที่ผู้บริหาร สิ่งดังกล่าวก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ผลการวิจัยรายงานว่า บุคลิกภาพที่กร้านมักถูกคนอื่นปฏิเสธ บุคคลที่กร้านคือบุคคลที่ปฏิเสธงานระหว่างบุคคลและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน

7. การรับรู้ เช่นเดียวกับบุคลิกภาพ ความแตกต่างในการรับรู้ก็อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ขอบข่ายหนึ่งที่มีการรับรู้อาจแตกต่างกันได้การรับรู้ว่าจะไร้จูงใจในพนักงาน ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารมักให้ในสิ่งที่เขาคิดว่าพนักงานชอบ แทนสิ่งที่พนักงานชอบจริงๆ

8. ค่านิยมและจริยธรรม คนยังมีความแตกต่างในเรื่องความเชื่อและยึดมั่นในระบบค่านิยมต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีอายุมากให้คุณค่าในเรื่องความซื่อสัตย์ต่อบริษัทและคงจะไม่ลาป่วยจริงๆ พนักงานหนุ่มสาวให้คุณค่ากับการเคลื่อนย้าย อาจจะลาป่วยเพื่อไม่มาทำงาน

9. อารมณ์ อาจเป็นแหล่งหนึ่งของความขัดแย้งในสถานที่ทำงาน ปัญหาจากทางบ้านมักจะถูกนำเข้ามาในที่ทำงาน อารมณ์ค้างมาจากบ้านทำให้คนอื่นรับไม่ได้

10. อุปสรรคต่อการสื่อความหมาย เช่น การอยู่คนละที่ และภาษาที่อาจก่อให้เกิดการบิดเบือนในข่าวสาร ในทางกลับกันสิ่งดังกล่าวก็จะนำไปสู่ความขัดแย้ง บางครั้งการตัดสินใจในค่านิยมก็อาจเป็นอุปสรรคเช่นเดียวกัน

การบริหารความขัดแย้งทั่วไป

ตามหลักการบริหารความขัดแย้งในสังคมนั้น ได้มีคำอธิบายตามแนวคิดของ Thomas ไว้ซึ่งจำแนกการบริหารความขัดแย้งไว้ ห้ารูปแบบดังนี้ ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ การเอาชนะ การประนีประนอม และการร่วมมือ (Thomas อ้างใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2549: 50 - 52)

การหลีกเลี่ยง การหลีกเลี่ยงเป็นรูปแบบที่เอาชนะและความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำ การหลีกเลี่ยงเป็นการตัดสินใจหลบหลีกเรื่องขัดแย้ง เลื่อนการลงมือทำงานกระทั่งเวลาต่อมาหรือถอนตัวจากสถานการณ์ขัดแย้งในบางสถานการณ์ มันอาจมีความเหมาะสมในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ยกตัวอย่างเช่นเมื่อทั้งสองฝ่ายมีความโกรธมากและต้องการเวลาเพื่อให้อารมณ์เย็นลง มันเป็นการดีที่จะใช้วิธีการหลีกเลี่ยง

การยอมให้ เป็นรูปแบบที่ฝ่ายหนึ่งยอมให้เป้าหมายของอีกฝ่ายหนึ่งบรรลุความสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง ในรูปแบบนี้ ฝ่ายหนึ่งยอมให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์ ถ้าผู้บริหารยอมคนอื่น ๆ บ่อยๆ คนอื่นอาจสูญเสียความนับถือเขาออกจากนี้ผู้บริหารประเภทยอมให้อาจเกิดความคับข้องใจที่ความต้องการของตนเองไม่เคยได้รับการตอบสนอง ซึ่งอาจทำให้เขาขาดความนับถือตนเอง

การเอาชนะ รูปแบบนี้มุ่งเอาชนะอยู่ในระดับสูงและความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำ ในรูปแบบดังกล่าว บุคคลพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองประสบความสำเร็จจนความเสียหายของผู้อื่น ความไวใจมากเกี่ยวกับกลยุทธ์การเอาชนะอาจจะเป็นอันตรายเพราะคนที่ทำสิ่งดังกล่าวอาจจะไม่ยอมรับถ้าตัวเองทำผิดไป เขาอาจพบว่าตัวของเขาล้อมรอบไปด้วยคนที่กลัวที่จะไม่เห็นด้วยกับเขา

การร่วมมือ รูปแบบการร่วมมือเป็นการแสดงการเอาชนะและความร่วมมือในระดับสูงการร่วมมือเกี่ยวข้องกับพยายามในการตอบสนองต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบ “ชนะ-ชนะ” ในรูปแบบดังกล่าว การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มักเกิดขึ้นเพราะความพยายามร่วมของทั้งสองฝ่ายที่กระตือรือร้น โดยยอมรับสถานการณ์และไม่ทำร้ายอีกฝ่ายหนึ่ง

รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง	สถานการณ์ที่เหมาะสม
การเอาชนะ	1. เมื่อมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เช่น ในยามฉุกเฉิน 2. เมื่อต้องดำเนินการเรื่องสำคัญที่คนอื่นไม่ชอบ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การบังคับใช้กฎที่คนไม่ชอบปฏิบัติตาม การรักษาระเบียบวินัย

	3. ในประเด็นที่มีความสำคัญต่อสวัสดิการของบริษัทเมื่อเรารู้ว่าเราถูกต้อง
การร่วมมือ	1. เพื่อหาการแก้ปัญหาที่ผสมผสาน เมื่อแนวคิดของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญเกินกว่าจะประนีประนอม 2. เพื่อจุดมุ่งหมายของเราคือการเรียนรู้ 3. เพื่อให้ได้ความหยิ่งเห็นจากคนที่มุมมองต่างๆ 4. เพื่อให้ได้ความผูกพันจากทุกคนและทำให้ทุกคนเป็นเอกฉันท์ 5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
การประนีประนอม	1. ถึงแม้เป้าหมายจะมีความสำคัญแต่มันไม่คุ้มกับความพยายามที่จะเอาชนะ 2. เมื่อคู่ขัดแย้งมีอำนาจพอๆ กัน และมีเป้าหมายที่ต่างกันอย่างชัดเจน 3. เพื่อให้สามารถตกลงกันได้ชั่วคราวในประเด็นที่ซับซ้อน 4. เพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหภายในเวลาที่จำกัด 5. ใช้เป็นตัวแทนในการแก้ไขเมื่อวิธีการร่วมมือและการเอาชนะไม่ได้ผล
การหลีกเลี่ยง	1. เมื่อประเด็นขัดแย้งไม่ค่อยสำคัญ และยังมีประเด็นที่สำคัญรออยู่ 2. เมื่อไม่เห็นโอกาสในการตอบสนองความต้องการของเรา 3. เมื่อการเผชิญหน้าจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี 4. เพื่อให้คนได้สงบสติอารมณ์จนกว่าจะร่วมกันแก้ปัญหาต่อไปได้ 5. เมื่อการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจะได้ผลดีกว่าการตัดสินใจทันที 6. เมื่อคนอื่นสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ผลกว่า 7. เมื่อประเด็นขัดแย้งเป็นสาเหตุของประเด็นความขัดแย้งอื่นๆ

การยอมให้	1. เมื่อทราบว่าเราเป็นฝ่ายผิด และต้องการแสดงให้เห็นว่าเรามีเหตุผล 2. เมื่อประเด็นมีความสำคัญต่อคนอื่นมากกว่าตัวเรา และเพื่อสร้างความพอใจให้กับผู้อื่นพร้อมกับรักษาความร่วมมือไว้ 3. เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือบางส่วนต่อการแก้ไขความขัดแย้งในอนาคต 4. เพื่อลดความสูญเสีย ไม่ว่าเราจะชนะหรือแพ้ก็ตาม 5. เมื่อความสามัคคีและความมั่นคงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก 6. เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาโดยการเรียนรู้จากความผิดพลาด
-----------	--

ตารางที่ 1 แสดงการบริหารความขัดแย้ง 5 รูปแบบ
(ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2549: 51 - 52)

หลักอภิรณสมถะ 7 เพื่อการบริหารความขัดแย้งในคณะสงฆ์

หลักอภิรณสมถะ 7 เพื่อการบริหารความขัดแย้งในคณะสงฆ์ เป็นธรรมเครื่องระงับอภิรณ, วิธีดำเนินการเพื่อระงับอภิรณวิธีการดำเนินการเพื่อระงับเหตุอภิรณมี 7 วิธี คือ

- 1) สัมมุขวินัย วิธีระงับกันในที่พร้อมหน้า
- 2) สติวินัย วิธีระงับโดยถือสติเป็นหลัก
- 3) อมูหวินัย วิธีระงับสำหรับผู้หายจากเป็นบ้า
- 4) ปฏิญญาตถะระณะ การทำตามที่ได้รับ
- 5) ตัสสปิยสิกา การตัดสินลงโทษผู้ผิด (ที่ไม่รับ)
- 6) เภยยุยสิกา การตัดสินตามคำของคนข้างมาก
- 7) ตินวตถการวินัย วิธีจุกลงไว้ด้วยหญ้า (ประณีประนอม) ซึ่งหากมุ่งอธิบายถึงคำที่เป็นองค์ประกอบของอภิรณสมถะ คือ สมถะ หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องสงบระงับ หรือกระบวนการในการแก้ปัญหาทำให้ปัญหาสงบหรือจบสิ้นลง เช่นเดียวกับคำอื่น ๆ ที่นำคำนี้ไปประกอบก็จะมีคามหมายว่าสงบระงับเหมือนกัน เช่น สมถภาวนา หมายถึง อุบายในการบำเพ็ญความดีด้วยการทำให้สงบระงับ หรือการทำใจที่วุ่นวายนุ่นวายให้สงบ (พระธรรมปิฎก, 2545: 251)

หลักอภิรณสมถะ 7 เพื่อการบริหารความขัดแย้งในสังคม เป็นทางการบริหารปกครองสงฆ์ พร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ อภิรณ โดยแบ่งเป็นไว้ ต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นการบริหารปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามและเอื้ออำนวยให้สมาชิกในสังคมสามารถที่จะปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของพระธรรมวินัยได้

และนอกจากนั้นก็เป็น การดำเนินการบริหารปกครองสงฆ์ให้มีรูปแบบที่สามารถจะดำเนินกิจการต่างๆ ที่

เกิดขึ้นภายในได้ เช่น การ การรับภริยา การสวดปาฏิโมกข์ การบรรพชาอุปสมบทการแต่งตั้งพระภิกษุให้เป็นผู้เป็นใหญ่ในกิจการต่างๆ ในสงฆ์ (วิ.จ. (ไทย) 6/189-192/300-309.)

2. เพื่อเป็นการชำระอธิกรณ์ต่างๆ อันเป็นเหตุจะนำมาซึ่งความวุ่นวายแตกแยกในคณะสงฆ์ เช่น การต้องอาบัติ การออกจากอาบัติ การฟ้องร้องด้วยเรื่องราวเกี่ยวกับอาบัติ การใส่ร้ายด้วยเรื่องไม่มีมูลและการยุติปัญหาวุ่นวายที่มีข้อวิพากษ์กันทั้งภายในและภายนอกคณะสงฆ์ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขให้ยุติโดยเร็วมิเช่นนั้นจะก่อให้เกิดความแตกแยกเพราะความไม่ลงรอยกันใน 2 เรื่องคือเรื่องความเห็น (ทิฐิสามัญญตา) ที่แตกต่างกัน และ เรื่องความเป็นอยู่ที่ไม่เหมือนกัน (ศีลสามัญญตา) หรือกล่าวโดยสรุปการนำรูปแบบและกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยอธิกรณ์สมถิวิมาใช้ก็เพื่อประโยชน์ตามหลักการดังนี้ (1) เพื่อรับว่าดีของสงฆ์ (2) เพื่อความสำราญของสงฆ์ (3) เพื่อกำจัดบุคคลผู้สอนยาก (4) เพื่อความผาสุกของภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก (5) เพื่อระงับอาสวะที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบัน (6) เพื่อกำจัดอาสวะที่จะเกิดขึ้นต่อไปข้างหน้า (7) เพื่อความเลื่อมใสของผู้ที่ยังไม่เลื่อมใส (8) เพื่อความเจริญยิ่งขึ้นของผู้ที่เลื่อมใสแล้ว (9) เพื่อความตั้งมั่นของพระสัทธรรม (10) เพื่อสนับสนุนพระวินัย (วิมพา. (ไทย) 1/39/43-45.)

ตามหลักการบริหารความขัดแย้งด้วยอธิกรณ์นั้น พระพุทธศาสนาได้แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 2 มิติใหญ่ กล่าวคือ ความขัดแย้งในมิติของธรรม อันเป็นความขัดแย้งที่ยึดโยงกับโลกวิสัย หรือมุ่งไปที่ฆราวาสวิสัยเป็นหลักใหญ่ และความขัดแย้งในแง่ของพระวินัย ภาษาของวินัยเรียกความขัดแย้งในลักษณะนี้ว่า “อธิกรณ์” เหตุผลสำคัญที่ได้ชื่อว่าอธิกรณ์นั้นพระอรธกถาจารย์กล่าวว่า เนื่องจากต้องใช้ “อธิกรณ์สมถะ” เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง และจัดการความขัดแย้งในลักษณะนี้ต้องอาศัยพระสงฆ์เท่านั้นเป็นผู้จัดการ หรือพิจารณาดี กล่าวคือ อธิกรณ์เกิดขึ้นโดยสงฆ์ พระสงฆ์จึงต้องเป็นผู้จัดการ หรือพิจารณาดีดังกล่าวโดยกลุ่มพระสงฆ์เอง ส่วนฆราวาสนั้นจะเข้ามาเกี่ยวในแง่ของการเป็นพยานบุคคล หรือนำเสนอพยานวัตถุ หรือเอกสารเท่านั้น พระพุทธเจ้าไม่เปิดโอกาสให้ฆราวาสเข้ามาก้าวร้าวการทำหน้าที่ของพระสงฆ์แต่ประการใด หากกล่าวตามนัยนี้ อาจมองในมิติของการให้คำปรึกษาเท่านั้น

พระพุทธเจ้าจึงได้นำเสนอ “แผนปฏิบัติการ” (Action Plan) เพื่อนำไปเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งแผนการปฏิบัติการบางอย่างนั้นพระพุทธเจ้าได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง และแผนบางอย่างนั้นพระพุทธเจ้าได้ทรงแนะนำให้พระภิกษุได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการด้วยกลุ่มของพระสงฆ์เอง จะเห็นได้ว่าเริ่มแรกของการประดิษฐานพระพุทธศาสนาพบว่า พระพุทธเจ้าได้ใช้แนวคิดแบบ “อิตถาธิปไตย” หมายถึง การที่พระองค์เป็นศูนย์รวมเพื่อบัญชาการ หรือสั่งการในประเด็นต่างๆ แต่เมื่อพระสงฆ์มีจำนวนมากยิ่งขึ้น พระองค์ได้เปลี่ยนระบบการบริหารแบบใหม่เป็นการให้ความสำคัญแก่สงฆ์ หรือ “โลกาธิปไตย” หรือ “สังฆาธิปไตย” อันเป็นการกระจายอำนาจให้แก่คนกลุ่มใหญ่ ถึงกระนั้นสิ่งที่อิตถาธิปไตยและโลกาธิปไตยจะขาดไม่ได้คือ “ธัมมาธิปไตย” อันเป็นการปกครองหรือทำหน้าที่โดยมี “ความชอบธรรมเป็นศูนย์กลาง”

ในทุกวิถี หรือชุดวิถีจะแฝงไปด้วย “ความชอบธรรม” ในขณะเดียวกันสิ่งที่ดำรงอยู่บนฐานของความชอบธรรมอีกประการหนึ่งคือ “ความพร้อมหน้า” (สัมมุขวินัย) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ความ “โปร่งใส” “ยุติธรรม” และ “ตรวจสอบได้” เป็นต้น ที่คู่กรณีจะได้รับการพิจารณา หรือตัดสินความขัดแย้ง หรือพิพาทกัน (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2554: 283-285)

นอกจากนี้หลักอธิกรณสมถะ 7 เพื่อการบริหารความขัดแย้งในคณะสงฆ์ เกิดจากกรณีพิเศษหรือเกิดปัญหาที่เป็นอธิกรณขึ้นในองค์กรคณะสงฆ์ พระพุทธองค์ทรงอนุญาตให้คณะสงฆ์แต่งตั้งผู้ประสานงานเป็นการเฉพาะ เรียกว่า ทูต เป็นผู้ทำหน้าที่คอยประสานงานระหว่างทั้งสองฝ่าย โดยผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องเป็นบุคคลที่เป็นกลางและมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เป็นต้นหลักในการประสานงานในองค์กรคณะสงฆ์สมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธองค์ทรงวางหลักการของพระธรรมวินัย กล่าวคือ ศีลย่อนนำมาซึ่งบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกัน มีการปฏิบัติต่อกันอย่างมีแบบแผน และธรรมย่อมมน้อมนำจิตใจให้มีความสามัคคี กลมเกลียวกัน มีความพร้อมเพรียง รวมถึงรวมความคิดมุ่งตรงต่อจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน การดำรงอยู่และการปฏิบัติกิจการต่างๆ ในองค์กรคณะสงฆ์เป็นไปอย่างถูกต้องและเรียบร้อยดีงาม (พระยุพธนา รมณียธมโม, 2547: 84) พุทธวิธีไม่ได้เน้นเฉพาะเรื่องธรรมะอย่างเดียว วิธีการหรือกระบวนการก็มีความสำคัญ จริงๆ แล้ว ในพุทธศาสนามีกระบวนการแก้ไขความขัดแย้งอยู่มากแต่ว่ากระบวนการเหล่านั้นเป็นกระบวนการที่มักจะใช้ในคณะสงฆ์เวลาพระมีความขัดแย้งเราเรียกว่า อธิกรณ พระวินัยที่เกี่ยวกับอธิกรณมีอยู่เยอะมาก ระเบียบขั้นตอนต่างๆ ที่เรียกว่ากระบวนการนี้มีเยอะวิธีการแก้ไขความขัดแย้งทำได้อย่างไร เช่น วิธีการตัดสินโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ เรียกว่า เภยยุยสีกา วิธีการยอมรับความผิดโดยไม่จำเป็นต้องให้มีการพิจารณาก็มี เรียกว่า ปญญาตรณะ วิธีการให้ประนีประนอมทั้งสองฝ่าย เรียกว่า ตินวตถารกวินัย ไม่ต้องชี้ผิดชี้ถูกก็มี พุทธศาสนา ให้ความสำคัญ กับกระบวนการนี้มาก ไม่ใช่เน้นให้ทุกคนมีเมตตาอย่างเดียว แต่ยังคิดค้นกระบวนการเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง หรืออธิกรณ อย่างมีประสิทธิภาพ พุทธศาสนาบางที่มีชื่อเรียกอีกชื่อว่าธรรมวินัย ธรรมะเป็นเรื่องในใจ วินัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อบังคับ กฎเกณฑ์ภายนอกทั้ง 2 อย่างต้องไปด้วยกัน จะขาดอันใดอันหนึ่งไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ทั้งธรรมะและวินัยเป็นสิ่งที่เราควรจะต้องคิดต่อและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะวินัยส่วนที่เป็นกระบวนการใกล้เคียงนั้น ที่พูดมาข้างต้นเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับคณะสงฆ์เท่านั้น ควรที่เราจะพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมแก่สังคมฆราวาสด้วย (พระไพศาล วิสาโล, 2553: 87)

สรุป

ความเข้าใจจากความขัดแย้งเราต้องเข้าใจว่า เกิดจากสภาพสิ่งที่เกิดโดยเราต้องมีกระบวนการในการจัดการความขัดแย้ง โดยความขัดแย้งจะเกิดขึ้นต่อเมื่อ 1. ความขัดแย้งซ่อนเร้น ในขั้นตอนซ่อนเร้นนี้ องค์ประกอบเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่อาจกลายเป็นพลังในการทำให้เกิดความขัดแย้ง 2. ความขัดแย้งที่รับรู้ได้ บางครั้งความขัดแย้งอาจเป็นที่รับรู้ได้ สภาพการณ์ซ่อนเร้นยังไม่ปรากฏขึ้นใน

ระบบ 3. ความขัดแย้งที่ปรากฏชัด เป็นขั้นตอนที่มองเห็นความขัดแย้ง 4. สภาพการณ์ภายหลังความขัดแย้ง ท้ายสุดผลที่ตามมาของความขัดแย้งจะออกมาในเชิงบวกหรือเชิงลบก็ขึ้นอยู่กับ การแก้ไขความขัดแย้ง

ปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ แต่ถ้าการบริหารความขัดแย้งทั่วไปเราจะใช้วิธีการ 5 รูปแบบ คือ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ การเอาชนะ การประนีประนอม และการร่วมมือ โดยแต่ละวิธีการมีรูปแบบที่ต่างกันขึ้นอยู่กับ การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น แต่ในทางคณะสงฆ์จะใช้วิธีการ 7 วิธี หรือเรียกว่า อภิธรรมสมถะ 7 ประกอบด้วย 1) สัมมุขานินัย วิธีระงับกันในที่พร้อมหน้า 2) สติวินัย วิธีระงับโดยถือสติเป็นหลัก 3) อมูหวินัย วิธีระงับสำหรับผู้หายจากเป็นบ้า 4) ปณฺณญาตกรรม การทำตามที่ได้รับ 5) ตัสสปปิยสิกา การตัดสินลงโทษผู้ผิด (ที่ไม่รับ) 6) เญยยสิกา การตัดสินตามคำของคนข้างมาก 7) ตินวตถารกวินัย วิธีตกลงไว้ด้วยหญ้า (ประนีประนอม) โดยวิธีการดังกล่าวมีไว้เพื่อการแก้ปัญหาทำให้ปัญหาสงบหรือจบสิ้นลง ในทุกวิธี หรือชุดวิธีจะแฝงไปด้วย “ความชอบธรรม” ในขณะเดียวกันสิ่งที่ดำรงอยู่บนฐานของความชอบธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2549). “ความขัดแย้งในองค์กร”. เทศาภิบาล. ปีที่ 101 ฉบับที่ 3 (มีนาคม).
- บุญลือ วันทายนต์ (2539). สังคมวิทยาศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.
- พระเทพเวที (2532). ทางออกจากระบบเศรษฐกิจที่ครอบงำสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (2545). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไพศาล วิสาโล (2553). “การไกล่เกลี่ยแบบพุทธ”, ใน หลักศาสนากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, รวบรวมจัดพิมพ์โดย ศูนย์วิทยาการระงับข้อพิพาททางเลือก สำนักกระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนาเพลส จำกัด.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2554). พุทธสันติวิธี การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- พระยุทธินา รมณียธมฺโม (2547). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์การจัดองค์กรคณะสงฆ์ในสมัยพระพุทธกาล”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินชาน่า.

- ราชบัณฑิตยสถาน (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- วันชัย วัฒนศัพท์ (2547). ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2535). พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลื่องเชียง.
- สมผล อินคำ (2540). “การศึกษาวิเคราะห์วิธีรับอธิกรณ์ตามพระไตรปิฎก: ศึกษาตัวอย่างจากพระนิกร ธมฺมวาทී”. บัณฑิตวิทยาลัย : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
- เสกโรจน์ ถ้วนถวิล (2541). สาเหตุและวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร: เลิฟ แอนด์ลิฟเพรส.
- อติเทพ ผาหา (2549). “การศึกษารูปแบบและกระบวนการแก้ปัญหาในพระพุทธศาสนาเถรวาท : ศึกษาเฉพาะกรณีอธิกรณ์สมณะ 7 และ กฎนิกกรรมของมหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.