



ปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส
: กรณีศึกษา วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

CONFLICTS THAT ARISE DURING THE SELECTION PROCESS OF A NEW ABBOT:
A CASE STUDY OF ONE PARTICULAR TEMPLE IN THE EASTERN REGION

ภาคินพนธ์
ของ
เสาวลักษณ์ บุญเมือง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2561

ปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส

: กรณีศึกษา วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

CONFLICTS THAT ARISE DURING THE SELECTION PROCESS OF A NEW ABBOT:

A CASE STUDY OF ONE PARTICULAR TEMPLE IN THE EASTERN REGION



ภาคนิพนธ์

ของ

เสาวลักษณ์ บุญเมือง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2561



ใบรับรองภาคินิพนธ์

เรื่อง

ปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส

: กรณีศึกษา วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

Conflicts that Arise during the Selection Process of a New Abbot:

A Case Study of One Particular Temple in the Eastern Region

เสาวลักษณ์ บุญเมือง

คณะกรรมการสอบภาคินิพนธ์

ประธานสอบภาคินิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยชนัดดา ประดิษฐ์ศิลป์)

ประธานที่ปรึกษาภาคินิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยชนัดดา ประดิษฐ์ศิลป์)

กรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูวงศ์ อุบลดี)

กรรมการสอบภาคินิพนธ์

(อาจารย์ ดร. เศรษฐ์ณรัช อรชุน)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ช่วยอธิการบดี

(อาจารย์ ดร. วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 21 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

เสาวลักษณ์ บุญเมือง. (2561). ปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส : กรณีศึกษา
วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). จันทบุรี : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ ปร.ค. (รัฐศาสตร์)

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูวงศ์ อุบลี ปร.ค. (ยุทธศาสตร์และความมั่นคง)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งในการ
ได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการศึกษาใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ
โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ อาทิ
พระภิกษุสงฆ์ แม่ชี ชีพราหมณ์ บุคคลเก่าแก่ที่อาศัยอยู่ในวัดและการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม
ผลการวิจัยพบว่าการก่อรูปความขัดแย้งเริ่มต้นจากการที่เจ้าอาวาสได้มรดกภาพลงโดยมีสาเหตุหลัก
ที่มีผลต่อความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส ได้แก่ 1) ปัญหาโครงสร้างคณะสงฆ์ ที่มี
ลักษณะรวมอำนาจอยู่ที่พระสงฆ์ชั้นปกครองจึงทำให้ขาดการถ่วงดุลอำนาจ 2) การรับรู้ข้อมูลที่
แตกต่างกัน เพราะมีการแบ่งกลุ่มออกเป็นหลายกลุ่มภายในวัด จึงทำให้เกิดการสื่อสารที่บิดเบือนไป
จากความเป็นจริง 3) ความแตกต่างทางค่านิยม พระสงฆ์ภายในวัดมีความเชื่อในเรื่องการทำไสยศาสตร์
เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ประสงค์ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะถูกต้องตามหลักพระธรรมหรือผิดพระธรรมวินัยก็ตาม
4) การแย่งชิงผลประโยชน์ภายในวัด อาทิ ตำแหน่งปกครอง อำนาจเงินและไม้พยอม ส่วนแนวทางในการ
แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในเขตวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ
การระงับอธิกรณ์หรือการอาศัยหลักการทางธรรมในการแก้ไขปัญหา 4 ข้อ ดังนี้ 1) สัมมุขาวินัย เป็นวิธี
การระงับโดยมีพระสงฆ์เข้าประชุมวินิจฉัยครบองค์สงฆ์ 2) เภกยยติกา เป็นวิธีการระงับด้วยคะแนนเสียง
ข้างมาก 3) ตินวัตถารกะ เป็นวิธีการระงับไว้ด้วยการประนีประนอมกันไว้ทั้ง 2 ฝ่าย 4) ตัสสปापियสิกา
เป็นวิธีการระงับกรรมที่คณะสงฆ์ลงโทษแก่ภิกษุผู้ที่ต้องอาบัติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คำสำคัญ : ความขัดแย้ง, ตำแหน่งเจ้าอาวาส

Saowalak Boonmueang. (2018). **Conflicts that Arise during the Selection Process of a New Abbot: A Case Study of One Particular Temple in the Eastern Region.** Independent Study M.P.A. (Local Government). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Advisory Committee

Associate Professor Chaiyon Praditsil Ph.D. (Political Science)	Chairman
Assistant Professor Chuwong Ubalee D.Pol.Sc. (Strategy and Security)	Committee

Abstract

The purpose of this research was to investigate the causes of the conflicts among the Buddhist clergy in a particular temple in the Eastern region. The qualitative research method was employed in this research. The data were collected from researching 4 previous cases, in-depth interview and participatory observation. The findings revealed that the conflicts occurred due to the death of the previous abbot, Venerable Phra Ajarn Thammaratti Thammaroto. The main factors causing the conflicts in the new abbot selection process were: problems in the Buddhist clergy structure, different perceptions of information, different values and exploitation. The guidelines for the resolution of conflicts that arise during the selection process of a new abbot included: 1) A panel of the Sangha renders a verdict in the presence of the disputants; 2) Decision reached according to a majority vote; 3) A reconciliation of the two disputants; and 4) Penalizing a monk who has committed an offense.

Keywords: Problems, Conflicts, Abbot

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดี จากรองศาสตราจารย์ ดร.ชัชยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ และประธานสอบภาคนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวงค์ อุบาคี กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์และ กรรมการสอบภาคนิพนธ์ อาจารย์ ดร.เชษฐพันธ์ อรชุน กรรมการสอบภาคนิพนธ์ ตลอดจนคณาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่กรุณาร่วมให้กำลังใจและให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไข และข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดี ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณา เป็นอย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยและให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี รวมทั้งที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลหลัก ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและให้โอกาสผู้วิจัยได้ทำภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแต่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยจิตคารวะ

เสาวลักษณ์ บุญเมือง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความขัดแย้งในองค์กร.....	12
ความหมายของความขัดแย้งในองค์กร.....	12
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในองค์กร.....	13
ประเภทของความขัดแย้งในองค์กร.....	16
ผลของความขัดแย้งในองค์กร.....	18
สาเหตุของความขัดแย้งในองค์กร.....	22
การจัดการความขัดแย้งในองค์กร.....	24
การป้องกันความขัดแย้งในองค์กร.....	27
แนวคิดเรื่องความขัดแย้งและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา.....	28
ความหมายของความขัดแย้งในทัศนะพระพุทธศาสนา.....	29
ท่าทีของพระพุทธศาสนาต่อความขัดแย้ง.....	33
บ่อเกิดของความขัดแย้งในทัศนะของพระพุทธศาสนา.....	34
การจัดการความขัดแย้งตามแนวพระพุทธศาสนา.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การตรวจสอบข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 52
	บริบททางประวัติศาสตร์ของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 52
	ปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของ หมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 56
	แนวทางวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการ ได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 74
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 87
	สรุปผลการวิจัย..... 87
	อภิปรายผล..... 93
	ข้อเสนอแนะ..... 95
	บรรณานุกรม..... 97
	ภาคผนวก..... 102
	ภาคผนวก ก ประวัติพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ (อดีตเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)..... 103
	ภาคผนวก ข หนังสือแต่งตั้งตรวจสอบพระครูปลัด ว.นามสมมติ รักษาการ เจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 105
	ภาคผนวก ค หนังสือถอดถอนการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัด แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 108
	ภาคผนวก ง หนังสือการตรวจสอบการตัดไม้หวงห้าม (พยูง) และบัญชี การเบิกจ่ายเงินของวัด..... 109
	ภาคผนวก จ แนวการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ..... 111
	ประวัติย่อผู้วิจัย..... 115

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 แผนภูมิโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ภายใต้ พรบ. คณะสงฆ์ พ.ศ. 2535.....	57

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

เจ้าอาวาส พระสังฆาธิการหรือพระอธิการ ตำแหน่งนี้มีความสำคัญต่อวัดทุกวัดในประเทศไทยเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองหรือเป็นใหญ่ในกิจการของสงฆ์ทั้งปวงภายในวัดให้เป็นที่ไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศและพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชและเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณ สงเคราะห์ให้เป็น ไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุ สามเณร คูเฝ้าวัด ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุ สามเณร มีจริยวัตรตรงดงามประพฤติปฏิบัติตนตามหลักของ พระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติ ของพระภิกษุ สามเณร มิให้ออกนอกพระธรรมวินัยและพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาสต้องบำรุงรักษา จัดการวัดและสมบัติของวัดให้เป็น ไปโดยเรียบร้อย ตลอดจนปกครองสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย รวมทั้งเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความ สะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2535 : 8)

พระพุทธศาสนาเป็นกรอบแห่งความประพฤติปฏิบัติมาช้านานรูปแบบของการดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่จึงอยู่ในกรอบของศาสนา คนไทยก็ยึดถือตามอย่างบรรพบุรุษไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ศาสนามีความผูกพันกับวิถีชีวิตของคนไทยเป็นอย่างมาก เป็นพลังสำคัญอย่างยิ่ง มีอิทธิพลต่อการ ดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง เป็นระบบความเชื่อและความศรัทธาอย่างหนึ่ง ดุจประทีปให้แสงสว่างในการ ดำเนินชีวิตของพวกเขาหลายยุค สมัยที่พระมหากษัตริย์ไทยทรงใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นหลักในการบริหารปกครองบ้านเมือง บางครั้งทรงบัญญัติออกมาในรูปแบบของกฎหมาย บางครั้ง ทรงพระนิพนธ์ออกมาในรูปแบบของวรรณกรรม เช่น ไตรภูมิพระร่วง พระราชนิพนธ์ของพญาลิไท เป็นต้น (พระมหาสุชาติ สุชาติ. 2548 : 2)

ความขัดแย้งนับได้ว่าเป็นสถานการณ์ปกติของการอยู่ร่วมกันในสังคม ไม่ว่าจะเป็ความ ขัดแย้งในเรื่องอำนาจ ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งในเรื่องสถานะ ทางสังคมและความขัดแย้งในเรื่องที่เป็นนามธรรม เช่น การคิด การพูดและการกระทำ แต่เมื่อ สถานการณ์ความขัดแย้งเกิดขึ้น และมนุษย์ไม่สามารถที่จะแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง

ความขัดแย้งที่ก่อตัวขึ้นก็ขยายวงกว้างเป็นการทะเลาะวิวาทกันในระดับที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น บทสรุปของความขัดแย้งก็จะกลายเป็นแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นหน่วยย่อยของสังคมที่ไม่ขึ้นตรงต่อกลุ่มใหญ่ทั้งในแง่ของความคิดและการปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อสันติสุขของสังคม สังคมเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ในขณะเดียวกันมนุษย์ในสังคมก็อาศัยบรรทัดฐานหรือกฎหมาย ระเบียบประเพณีและสมมติสถานภาพพร้อมทั้งบทบาทที่เหมาะสมให้แก่บุคคลต่าง ๆ ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี มีอิทธิพลและมีเกียรติ แต่ทว่าสังคมในโลกปัจจุบันเป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์เป็นสังคมที่เต็มไปด้วยความไร้ระเบียบ (Chaos) ตัวแปรสำคัญของสถานะที่อยู่บนพื้นฐานของบุคคลที่มีความแตกต่างและหลากหลายไปด้วยค่านิยม ทัศนคติ ภาษา ศาสนา ความต้องการผลประโยชน์และกลุ่มชาติพันธุ์ ดังนั้นด้วยความแตกต่างของบุคคลผนวกเข้ากับความพยายามที่จะดำรงและรักษาอัตลักษณ์ของตนเองเอาไว้ จึงเกิดความไม่สมมูลกัน ไม่เข้าใจกัน ซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งความไม่พอใจซึ่งกันและกัน จนทำให้สัมพันธภาพสิ้นสุดลงและอาจลุกลามเกิดเป็นสถานการณ์ของความขัดแย้งได้ (กษิรา เทียนส่องใจ, 2550 : 1)

หลังจากที่พระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้ว การปกครองคณะสงฆ์เริ่มต้นด้วยการทำสังคายนาเพื่อรวบรวมพระธรรมวินัยให้เข้าเป็นหมวดหมู่และมีการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องตามหลักธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ เพื่อป้องกันมิให้กระจัดกระจาย ในภายหลังพุทธกาลไม่นานคณะสงฆ์เริ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมวินัยแตกต่างกันไป จนเกิดความแตกแยกในหมู่คณะสงฆ์โดยแบ่งแยกรูปแบบการปกครองออกไปเป็นหลายคณะ (พระเมธีธรรมาภรณ์, 2551 : 10 – 12)

หากจะกล่าวถึงความขัดแย้งของภิกษุสงฆ์ พบว่า การเกิดปรากฏการณ์ความขัดแย้งเคยมีมาตั้งแต่อดีตกาล เช่น คราวทำสังคายนาครั้งที่ 2 (The Second Buddhist Synod) คณะสงฆ์เลือกพระสัพพกามีเป็นประธานในที่ประชุม เพราะเห็นว่ามียุทธธรรมมาก แก่กว่าพระภิกษุทั้งหลายในที่ประชุมทั้งเป็นผู้มีความรู้แตกฉานในพระไตรปิฎก ตั้งอยู่ในฐานะควรเคารพสักการะของภิกษุและประชาชนทั่วไป การประชุมครั้งสุดท้ายนี้ มีพระจิมลสาฬหเจ้าร่วม 8 รูป ได้ตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ว่าการปฏิบัติของภิกษุชาววัชชีไม่ชอบด้วยพระธรรมวินัย ได้ประชุมที่วาสุการาม นอกเมืองเวสาลี แคว้นวัชชี พระเจ้ากาฬาสก อุปถัมภ์ 8 เดือน จึงสำเร็จ ทางฝ่ายพระวัชชีบุตรเมื่อไม่ได้รับการอุปถัมภ์จึงเสียใจ แล้วพร้อมใจกันไปทำสังคายนาต่างหากที่เมืองปาฏลีบุตร มีผู้เข้าร่วมถึง 10,000 รูป เรียกตนเองว่า มหาสังคิติ เพราะมีพวกมาก พุทธศาสนานิกายมหายาน เริ่มมีเค้าเกิดขึ้นเพราะเหตุแห่งความขัดแย้งนี้และในปี พ.ศ. 100 หรือภายหลังพระพุทธเจ้าปรินิพพานได้ 100 ปี พระภิกษุเมืองเวสาลีแตกเป็น 2 ฝ่าย และได้เถียงกันอย่างรุนแรงด้วยความเห็นขัดแย้งกันในวัตถุ 10 ประการ (ข้อปฏิบัติที่ประพฤติพิศพระวินัยสงฆ์) (พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา, 2551 : 18)

เพื่อให้เห็นถึงสภาพของความขัดแย้งที่ชัดเจนพระพุทธองค์ได้ตรัสไว้แล้ว ผู้วิจัยขอเสนอกรณีตัวอย่างของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสมัยพุทธกาลมาพิจารณาเพื่อให้เห็นว่าแท้ที่จริงแล้วในยุค

สมัยนั้นก็มีความขัดแย้งและพระพุทธรองค์หรือเหล่าพระสาวกก็จะเป็นฝ่ายเดินเข้าไปเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งกรณีของความขัดแย้งในสมัยพุทธกาลนั้น (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 17 – 19) มีดังนี้

กรณีความขัดแย้งในการแบ่งส่วนพระบรมสารีริกธาตุของ โทณพราหมณ์ เมื่อพระพุทธรเจ้า ปรีณิพพานที่เมืองกุสินาราแล้วเจ้าเมืองต่าง ๆ ที่ทราบข่าวว่าพระผู้มีพระภาคเจ้าปรีณิพพาน จึงทรง ส่งทูตไปหาพวกเจ้ามัลละเมืองกุสินาราว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าเป็นกษัตริย์ แม้เราก็เป็นกษัตริย์ เรา ควรได้ส่วนพระสรีระพระผู้มีพระภาคเจ้าบ้าง จักได้กระทำให้พระสถูปและการฉลองพระสรีระพระผู้มี พระภาคเจ้า คือ

1. อชาตศัตรู ผู้ครองกรุงราชคฤห์
2. กษัตริย์ลิจฉวีเมืองเวสาลี
3. กษัตริย์ศากยะเมืองกบิลพัสดุ์
4. กษัตริย์อุทฺติเมืองอัลกัปปะ
5. กษัตริย์โกถิยะเมืองรามคาม
6. พราหมณ์ผู้ครองเมืองเวฐฐูที่ปกะ
7. กษัตริย์มัลละเมืองปาวา

พวกเจ้ามัลละเมืองกุสินาราได้ตรัสตอบหมู่คณะเหล่านั้นว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าเสด็จ ปรีณิพพาน ในคามเขตของเรา พวกเราจักไม่ให้ส่วนพระสรีระพระผู้มีพระภาคเจ้า เมื่อพวกเจ้ามัลละ เมืองกุสินาราตรัสอย่างนี้แล้ว โทณพราหมณ์จึงได้ทำการแบ่งพระบรมสารีริกธาตุออกเป็น 8 ส่วน เพื่อมอบให้กับบรรดาเจ้ามัลลกษัตริย์ที่มารับอย่างเท่าเทียมกัน แม้เจ้าโมริยะะเมืองปีปผลิวันก็ส่งทูตไป หาพวกเจ้ามัลละเมืองกุสินาราก็ได้รับเอาพระอังคารธาตุ ไปบูชา โดยไม่มีการขัดแย้งใด ๆ

กรณีความขัดแย้งของภิกษุชาวเมืองโกสัมพี ในเมืองโกสัมพีมีภิกษุสองรูปคือ พระวินัยธร (ตำแหน่งพระผู้เฝ้าร้องพระภิกษุที่ผิดพระวินัย) และพระธรรมธร (ตำแหน่งพระรูปหนึ่งที่มีหน้าที่ ตัดสินอธิกรณ์) ต่างมีบริวาร 500 รูป ได้อยู่ที่โฆสิตารามใกล้เมืองโกสัมพี วันหนึ่งในภิกษุสองรูปนั้น พระธรรมธรไปถาน (ส้วมของพระ) พระวินัยธรเข้าไปภายหลังพบน้ำชำระเหลือไว้ในภาชนะเข้า จึงบอก แก่พระธรรมธรว่าการทำเช่นนั้นเป็นอาบัติ เมื่อพระธรรมธรรบอกว่าไปทราบว่าเป็นอาบัติ พระวินัยธร กล่าวว่ ถ้าไม่แก่งทำก็ไม่เป็นอาบัติ ทำให้พระธรรมธรเข้าใจผิดว่าไม่เป็นอาบัติ แต่ลับหลังพระวินัยธร ได้บอกแก่พวกศิษย์ของตนว่า “พระธรรมธรรูปนี้ แม้ต้องอาบัติก็ไม่รู้” เมื่อพวกศิษย์ของพระวินัยธร เห็นพวกศิษย์ของพระธรรมธรได้กล่าวว่า “พระอุปัชฌาย์ของพวกท่านแม้ต้องอาบัติแล้ว ก็ไม่รู้ว่า เป็นอาบัติ” พวกศิษย์ของพระธรรมธรรูปนั้น ไปแจ้งแก่พระอุปัชฌาย์ของตน ฝ่ายพระธรรมธรรูปนั้น จึงบอก “พระวินัยธรรูปนี้ เมื่อก่อนพูดว่า ไม่เป็นอาบัติเดี๋ยวนี้พูดว่า เป็นอาบัติ พระวินัยธรรูปนั้น พูดมุสา” พวกศิษย์ของพระธรรมธรรูปนั้นไปกล่าวว่า “พระอุปัชฌาย์ของพวกท่านมุสา พวกศิษย์ของ พระวินัยธรและพระธรรมธรรูปนั้นถึงก่อความทะเลาะกันและกันขึ้น ภายหลังพระวินัยธรได้โอกาสจึงได้ ทำอุกเขปนียกรรมแก่พระธรรมธรเพราะโทษที่ไม่เห็นอาบัติปัญหานี้ นำไปสู่ความแตกสามัคคีของ

ชาวบ้านด้วย เพราะโยมอุปัฏฐากผู้ถวายปัจจัยของภิกษุ 2 รูปนั้น ก็ได้แตกเป็น 2 ฝ่าย พวกภิกษุณีผู้รับโอวาทที่ดี พวกอารักขเทวดาก็ดี ของภิกษุวินัยธรและพระธรรมธร ได้แตกเป็น 2 ฝ่ายตลอดจนพรหมโลกก็โกลาหลกึกก้องเป็นเสียงเดียวได้ขึ้นไปจนถึงอกนิฏฐภพ (พรหมโลก ชั้นที่ 16 เป็นที่อยู่ของผู้สำเร็จเป็นพระอนาคามี) เมื่อพระพุทธเจ้าทรงทราบเรื่องทรงแนะนำให้สามัคคีกัน แต่ภิกษุสงฆ์ทั้งสองฝ่ายไม่ยินยอมจนแตกสามัคคีกัน พระองค์จึงเสด็จไปหาแล้วตรัสโทษในการกวัตรของพวกภิกษุผู้กวัตรหรือฝ่ายพระวินัยธรและโทษในการไม่เห็นอาบัติของพวกภิกษุฝ่ายพระธรรมธร แล้วทรงอนุญาต สังฆกรรมทั้งหลายมีอุโบสถ เป็นต้น ในสีมาเดียวกันที่โฆสิตาราม ทรงบัญญัติวัตรในโรงฉันให้ภิกษุนั่งในแถวมีอาสนะหนึ่ง ๆ คั่นในระหว่าง ๆ (คือนั่งเป็นแถว เว้นช่องว่างไว้ให้ภิกษุอื่นเข้าแทรกนั่งได้รูปหนึ่ง ๆ ในระหว่าง) เพราะเกิดการแตกวิวาทกันขึ้นอีกในโรงฉัน เป็นต้น ต่อมาเมื่อทรงทราบว่ภิกษุยังแตกวิวาทจึงเสด็จไปที่โฆสิตารามอีก ตรัสห้ามมิให้แตกวิวาทกัน แล้วทรงให้โอวาทสั่งสอน โดยยกเรื่องราวหลายเรื่องขึ้นมาแสดง แต่ภิกษุเหล่านั้นก็ยังแตกสามัคคีกัน ไม่ยอมเชื่อฟัง พระองค์ทรงระอาพระทัย จึงเสด็จไปพาลก โถณการามเพียงลำพัง ตรัสเอกราชกวัตรแก่พระภิกษุเถระที่พาลกโถณการามนั้นแล้ว ตรัสอาณิสงส์แห่งสามัคคีรสแก่กุลบุตร 2 คน ในมิดทายวัน ชื่อปาจัน วังสะ แล้วเสด็จไปทางบ้านปารีเลยกะทรงจำพรรษาที่ป่ารกจิตวัน หมู่บ้านปารีเลยกะ เมื่อชาวเมืองโกสัมพิตราบเรื่องจึง ไม่ยอมถวายภัตตาหารแก่พระภิกษุเหล่านั้นทำให้พวกภิกษุเกิดสำนึกในความผิด ขอให้ญาติโยมให้อภัย เมื่อออกพรรษาแล้วได้เข้าเฝ้าพระผู้มีพระภาคเจ้ากราบทูลให้ขมาโทษ พระองค์ทรงประทาน โอวาทสั่งสอนแล้วให้ภิกษุเหล่านั้นทำสังฆสามัคคีอุโบสถ อธิกรณ์จึงระงับไป

กรณีความขัดแย้งระหว่างแคว้นโกศลกับแคว้นมคธ เมื่อกล่าวถึง สงครามระหว่างแคว้นโกศลกับแคว้นมคธ มีผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการทำสงครามในครั้งนี้ 2 กลุ่มหลักคือ พระเจ้าปเสนทิโกศลซึ่งเป็นผู้ปกครองแคว้นโกศลและพระเจ้าอชาตศัตรู ผู้ปกครองแคว้นมคธ ซึ่งทั้งสองแคว้นเป็นแคว้นที่มีความยิ่งใหญ่และมีอำนาจทางการเมืองและการทหาร ซึ่งหมายถึงการมีบทบาทสำคัญในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ หากกล่าวถึงความเป็นชาติพันธุ์ของกษัตริย์ทั้งสองแคว้นพบว่า พระเจ้าปเสนทิโกศลนั้นมีฐานะเป็นลุงของพระเจ้าอชาตศัตรู เพราะว่าพระเจ้าปเสนทิโกศลนั้นเป็นพี่ชายของพระนางเวเทหิซึ่งเป็นพระมารดาของพระเจ้าอชาตศัตรู เมื่อวิเคราะห์ประเด็นความขัดแย้งพบว่าในการทำสงครามทั้งสองครั้งนั้น พระเจ้าอชาตศัตรูได้โจมตีพระเจ้าปเสนทิโกศลก่อนและปรากฏผลจากการรบครั้งที่ 1 นั้น พระเจ้าอชาตศัตรูประสบชัยชนะ ทำให้พระเจ้าปเสนทิโกศลแพ้อย่างย่อยยับเสียช้าง ม้าและไพร่พลไปเป็นจำนวนมาก แต่สำหรับการรบครั้งที่ 2 นั้น พระเจ้าปเสนทิโกศลประสบชัยชนะและสามารถจับพระเจ้าอชาตศัตรูพร้อมทั้งทหารเอาไว้เป็นเชลยศึกและในที่สุดพระองค์ก็ทรงปล่อยตัวพระเจ้าอชาตศตรูกลับแคว้นมคธ แต่ทรงยึดอาวุธยุทโธปกรณ์ทางการทหารเอาไว้

อย่างไรก็ตาม การทำสงครามระหว่างแคว้นทั้งสองครั้งนั้น ผู้วิจัยมองว่าประเด็นความขัดแย้งเบื้องต้นน่าจะมาจากสาเหตุ 2 ประการด้วยกัน กล่าวคือ 1) ประเด็นที่ว่าด้วยความไม่พอใจ

เกี่ยวกับการตายของพระนางเวเทหิ การสิ้นพระชนม์ของพระนางเวเทหินั้นย่อมเป็นที่นำมาซึ่งความเสียใจแก่ชาวเมืองทั้งสอง ไม่ว่าจะเป็นแคว้นมคธหรือแคว้นโกศล แต่ผู้ที่น่าจะได้รับผลกระทบจากการสิ้นพระชนม์ของพระนางมากที่สุดท่านหนึ่งก็น่าจะเป็นพระเจ้าปเสนทิโกศล ซึ่งเป็นพี่ชายของพระนางเวเทหิและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาเหตุการตายของพระนางนั้นมาจากลูกชายคือ พระเจ้าอชาตศัตรู ฉะนั้นการอ้างเหตุผลในการทำศึกนั้น เหตุผลข้อนี้ น่าจะเป็นเหตุผลในทางจิตวิทยาการเมืองได้เป็นอย่างดี เพื่อนำไปสู่เหตุผลการทำศึก ในข้อที่ 2) ประเด็นต่อเนื่องจากเหตุผลข้อที่ 1 กล่าวคือ ในช่วงที่พระเจ้ามหาโกศลได้จัดพิธีอภิเษกสมรสให้แก่พระเจ้าพิมพิสารและพระนางเวเทหินั้น พระองค์ได้พระราชทานกาสิคามหรือหมู่บ้านกาสิ ซึ่งอยู่ในแคว้นกาสิแด่พระราชธิดา ซึ่งหมู่บ้านนี้ถือได้ว่านอกจากจะเป็นสะพานในการเชื่อมประเทศทั้งสองเข้าด้วยกันแล้ว ยังจัดได้ว่าเป็นรัฐกันชนที่ดีระหว่างรัฐทั้งสองด้วย ฉะนั้นเมื่อเหตุผลข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ประสานสอดคล้องกันในลักษณะนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้พระเจ้าปเสนทิโกศลเรียกร่องสิทธิในดินแดนดังกล่าว เหตุผลที่พระองค์ได้นำมาเรียกร่องความชอบธรรมคือ ดินแดนดังกล่าวเคยเป็นของพระชนก ซึ่งพระชนกได้มอบให้แก่พระธิดา ฉะนั้นเมื่อพระธิดาตายไปแล้วดินแดนดังกล่าวต้องเป็นของเจ้าของเดิมนั่นก็คือแคว้นโกศล แต่พระเจ้าอชาตศัตรูกลับมองว่า ในเมื่อพระเจ้ามหาโกศลได้มอบดินแดนดังกล่าวให้แก่พระมารดาแล้ว พระองค์ในฐานะที่เป็นบุตรก็ย่อมมีสิทธิโดยชอบธรรมต่อดินแดนดังกล่าว ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดสงครามเพื่อแย่งชิงดินแดนนอกเหนือจากข้ออ้างเพื่อให้เกิดความชอบธรรมในการประกาศสงครามเต็มรูปแบบทั้งสองประการดังที่กล่าวแล้วนั้น ผู้วิจัยมองว่าสาเหตุสำคัญที่กษัตริย์ทั้งสองพระองค์ไม่พยายามนำเสนอและจัดได้ว่าเป็นประเด็นหลักของความขัดแย้งคือ การหวังผลในแง่ของความมั่นคงของรัฐโดยการนำเอาหมู่บ้านกาสิมาเป็นรัฐกันชนและการหวังผลในแง่ของเศรษฐกิจ เพราะหมู่บ้านกาสิมีกระแสเงินสดหมุนเวียนวันละ 100,000 กหาปณะ ซึ่งนับได้ว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้กษัตริย์ในแคว้นทั้งสองต้องทำสงคราม (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 20)

ในพระวินัยบัญญัติที่ได้กล่าวถึงความขัดแย้งไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้ ความขัดแย้งทางธรรมวินัยของภิกษุ นั้น เรียกว่า อธิกรณ์ หมายถึง เรื่องที่เกิดขึ้นแล้วจะต้องจัดต้องทำ ต้องดำเนินการ มี 4 อย่าง ได้แก่ วิวาทาธิกรณ์ (การเถียงกันเกี่ยวกับพระธรรมวินัย) อนุวาทาธิกรณ์ (การโจทหรือกล่าวหากันด้วยอาบัติ) อาปัตตาธิกรณ์ (การต้องอาบัติ การปรับอาบัติและการแก้ไขตัวให้พ้นจากอาบัติ) กิจจาธิกรณ์ (กิจธุระต่าง ๆ ที่สงฆ์จะต้องทำ เช่น ให้อุปสมบท ให้ผ้ากฐิน เป็นต้น) เทคนิคหรือวิธีการบริหารความขัดแย้งทางธรรมวินัยของภิกษุ เรียกว่า อธิกรณ์สมถะ (การดำเนินการระงับเหตุหรืออธิกรณ์ด้วยวิธีการ 7 อย่าง) ได้แก่ สัมมุขาวินัย (วิธีระงับในที่พร้อมหน้า) สติวินัย (วิธีระงับโดยถือสติเป็นหลัก) อมูพหวินัย (วิธีระงับสำหรับผู้หายจากเป็นบ้า) ปฏิญญาตถกณะ (การทำตามที่รับ) ตัสสปาปิยสิกา (การตัดสินลงโทษแก่ผู้ผิด) เขภุขยสิกา (การตัดสินตามคำของคนข้างมาก) และติณวัตตารกวินัย (วิธีตกลงไว้ด้วยหญ้าหรือการประนีประนอม) (พระธรรมปิฎก. 2538 : 362-363)

เห็นได้ว่าความขัดแย้งในหมู่คณะของพระภิกษุสงฆ์นั้นมิใช่เรื่องใหม่ที่เกิดขึ้นมาในปัจจุบันเท่านั้นแต่มีพลวัตรของความขัดแย้งที่มีมาตั้งแต่ในอดีต จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความขัดแย้งของคณะภิกษุสงฆ์ที่ผ่าน ๆ มา พบว่ายังมีจุดอ่อนอีกมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดอ่อนในเชิงรัฐศาสตร์ที่มักให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา เรื่องอำนาจ ผลประโยชน์และความขัดแย้ง ทั้งนี้เนื่องจากในทางพุทธศาสนา ได้มีการจำแนกพระภิกษุสงฆ์ไว้อย่างน้อย 2 ลักษณะ ได้แก่พระสงฆ์ฝ่ายปกครองที่ดำรงตำแหน่งจากสายบังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ เช่น เจ้าคณะภาคมีหน้าที่ปกครองดูแลพระสงฆ์ในเขตภูมิภาคต่าง ๆ เจ้าคณะจังหวัดมีหน้าที่ปกครองดูแลวัดและคณะสงฆ์ในจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ มีหน้าที่ปกครองดูแลพระสงฆ์ในเขตอำเภอนั้น ๆ เจ้าคณะตำบลมีหน้าที่ปกครองดูแลพระสงฆ์ในเขตตำบลนั้น ๆ เช่นกัน และเจ้าอาวาสซึ่งถือได้ว่าเป็นฝ่ายปกครองในระดับล่างที่สุดของโครงสร้างทางการปกครองคณะสงฆ์ภายใต้บัพัญญัติของพระราชบัญญัติว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 ซึ่งความมีอำนาจภายใต้กฎหมายดังกล่าวบางครั้งก็นำมาซึ่งความขัดแย้งในหมู่คณะสงฆ์ด้วยกันเองหรือแม้กระทั่งความขัดแย้งระหว่างประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณวัด เป็นต้น ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส โดยมีการหยิบยกเอากรณีการศึกษาวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นตัวแทนในการศึกษาเรื่องนี้ นอกจากนี้ในหมู่คณะสงฆ์ยังอาจจำแนกพระภิกษุสงฆ์ไว้เป็นอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งได้แก่ พระภิกษุสงฆ์สายปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาไว้

จากการศึกษาพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 หมวด 5 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ที่กำหนดอำนาจบทบาทหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดไว้ในมาตราที่ 37 เจ้าอาวาสมีหน้าที่ได้แก่ บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดีปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล นอกจากนี้แล้วพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตราที่ 38 ยังได้กำหนดให้เจ้าอาวาสมีอำนาจ ได้แก่ ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตจากเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทจากเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัดและสั่งให้บรรพชิต และคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยภายในวัด ทำงานภายในวัด หรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษ ในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม จะเห็นได้ว่าตำแหน่งเจ้าอาวาสมีอำนาจ

มากในการกำกับควบคุมดูแลสถานที่วัดและผลประโยชน์ภายในวัดอย่างมากมาด้วยสาเหตุปัจจัยดังกล่าวทำให้ปัจจุบันมีพระภิกษุสงฆ์สนใจในการขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดต่าง ๆ กันเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพราะเมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแล้วจะเห็นได้ว่าตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดนั้นสามารถให้โทษต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในวัดอย่างยิ่ง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2535 : 10)

เมื่อหันไปพิจารณาปรากฏการณ์เกี่ยวกับความขัดแย้งการแย่งชิงเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสมักมีเหตุการณ์ที่ตกเป็นข่าวให้เห็นอยู่เนือง ๆ อย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสม รวมไปถึงการอ้างเหตุผลนานัปการเพื่อสร้างความชอบธรรมให้กับตนเองและพวกพ้องให้ข้างตนเข้าสู่การดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ดังนั้นจึงเป็นปัญหาตุลกลามมาจนถึงผู้ปกครองคณะสงฆ์ ในเรื่องความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสที่สืบเนื่องมาจากสมัยพุทธกาลและมีผลมาจนถึงปัจจุบันอย่างต่อเนื่องดังที่จะสรุปให้เห็นภาพจากกรณีศึกษา วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ผู้สื่อข่าวรายงานว่าหลังจากที่พระเดชพระคุณท่านพระอาจารย์ช.นามสมมติ เจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มรณภาพไปเมื่อ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา ทางฝ่ายสงฆ์จังหวัดจันทบุรี ได้แต่งตั้งพระในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พระใหม่บวชได้ไม่ถึง 2 พรรษาเท่านั้น ให้มาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส มีเสียงคัดค้าน จากลูกศิษย์ของอดีตเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่าไม่เหมาะสม เพราะในวัดนี้มีพระอาวุโสมากกว่าและนี่เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ท่านเจ้าคณะตำบลไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นเวลาต่อมาได้มี พระ ช.นามสมมติ เลขาเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่ง (เจ้าคณะอำเภอฝ่ายธรรมยุต) ที่ได้เสนอพระครูปลัด ว.นามสมมติ ต่อเจ้าคณะอำเภอให้แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากนั้นก็ได้เกิดความขัดแย้งขึ้นที่วัดวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและทำท่าจะลุกลามใหญ่โต เมื่อพระและแม่ชีภายในวัดจำนวน 30 รูป ปัจจุบันเหลือไม่ถึง 10 รูป เนื่องจากได้เห็นพฤติกรรมต่าง ๆ และพระที่มีความเห็นต่างไม่คล้อยตามถูกถ่มถั่งแก๊ส ถูกกำจัดอย่างไม่เป็นธรรม มีการตัดน้ำตัดไฟ ขับไล่พระในทางอ้อม รวมไปถึงการตัดไม้หวงห้าม (พยูง) ในวัดวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 ต้น และได้นำไม้ดังกล่าวออกไปจากวัด การกระทำดังกล่าวรักษาการเจ้าอาวาสอาจมีสิทธิในการปกครองดูแลพระ แม่ชีภายในวัดและดูแลศาสนสมบัติให้เป็นไปด้วยดี แต่มีผู้รักษาการเจ้าอาวาสจะสามารถจัดหาประโยชน์และบริหารงานในทางที่ขัดต่อกฎข้อบังคับของพระสงฆ์และกฎหมายบ้านเมือง ได้อย่างอิสระเสรี โดยมหาเถรสมาคมมีมาตรการให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับของคณะสงฆ์ที่ป้องกันการกระทำอันจะเกิดผลเสียหายอันจะเกิดขึ้นต่อศาสนา ซึ่งจะตามมาภายหลัง (“ความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งรักษาการเจ้าอาวาส”. 2558 : 18)

เหตุการณ์ดังกล่าวไม่ได้ยุติลงแต่เพียงเท่านั้น เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งยังคงดำรงอยู่จนต่อมา พระครูปลัด ว.นามสมมติ ได้หนีหายออกจากวัด ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 พร้อมด้วยเงินสดที่เบิกออกจากบัญชีกว่า 12 ล้านบาท ขณะนี้เหลือเพียงแค่ 3 แสนบาทเศษ และไม่สามารถที่จะติดต่อสื่อสารได้หรือมีผู้พบเห็นว่าพระครูปลัด ว.นามสมมติ ได้ไปอาศัยพำนักอยู่สถานที่ใด จนในเวลาต่อมากระทั่งตำรวจจับกุมตัวได้และคุมตัวมาตรวจค้นห้องพัก ชั้นที่ 21 อาคารที่เกิดเหตุ ขณะตำรวจตรวจค้นห้องนาย ว.นามสมมติ ได้ตัดสินใจกระโดดตึกฆ่าตัวตายในที่สุด (“ความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งรักษาการเจ้าอาวาส”. 2558 : 18)

ในการทำงานเดียวกัน แม้ว่าจะมีหน่วยงานจากหลายภาคส่วนจะพยายามยุติความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อันมีสาเหตุของจุดเริ่มต้นมาจากการแย่งชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสแต่ก็ไม่มีทีท่าว่าจะมีสัญญาณใด ๆ ในการบ่งบอกถึงมิติของการนำไปสู่การยุติปัญหาความสงบลงได้จากกรณีศึกษาดังกล่าวที่เกิดขึ้น จากความขัดแย้งของคณะสงฆ์บานปลายไปถึงความโง่โง่ความซับซ้อน ในเรื่องของกรงกักขังทรัพย์ ในเรื่องของคดีตัดไม้พยูงและเรื่องได้เกิดการถูกลามใหญ่โตจนมีการเสียชีวิตเกิดขึ้น จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งและสร้างความรุนแรงมากให้กับสังคมไทย เพราะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงให้กับวัด ให้กับตัวพระภิกษุสงฆ์และทัศนคติที่ประชาชนมองวัดในแง่ลบรวมไปถึงความเสื่อมศรัทธา เคารพ นับถือ ในตัวพระภิกษุสงฆ์และเบื้องหลังหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ซ่อนอยู่ในปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่าปัญหาความขัดแย้งในการแย่งชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสที่พัฒนาคลาไคลมาเป็นประเด็นร้อนอันนำไปสู่ความขัดแย้งที่ขยายวงกว้างไปยังหมู่คณะสงฆ์ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงไปถึงกลุ่มพระภิกษุสงฆ์ที่เป็นมวลหมู่สมาชิกของคณะสงฆ์ที่เกิดความขัดแย้งทั้งสองฝ่าย สำหรับแนวทางการแก้ไขในเบื้องต้นเป็นเพียงการเจรจาต่อรองโดยอาศัยความใกล้ชิดคุ้นเคยของพระสงฆ์ชั้นผู้ใหญ่ในเขตพื้นที่และความพยายามของเจ้าหน้าที่จากสำนักพระพุทธศาสนาประจำจังหวัดจันทบุรีในการร่วมมือกันแสวงหาแนวทางยุติความขัดแย้งเท่านั้น ปัจจุบันในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำการศึกษารื่องนี้ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่น่านำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของพระภิกษุสงฆ์ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงไปถึงวัดอื่น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างเป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืนได้นั้นจำเป็นต้องศึกษาให้สะท้อนแก่นแท้ถึงรากเหง้าของปัญหาที่แท้จริง ภายใต้อาณัติหลักที่ว่ามิปัจจัยสาเหตุใดบ้างที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสและจะมีข้อเสนอแนวทางในการจัดการปัญหาความขัดแย้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงลงไปได้ได้อย่างไรบ้าง ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษารื่องปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส กรณีศึกษาวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาแนวทางวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการกำหนดขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้

ขอบเขตในด้านช่วงเวลาของการศึกษา

การศึกษานี้เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 จนถึงปี พ.ศ. 2559 ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวมีปรากฏการณ์ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างคณะสงฆ์ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างต่อเนื่อง หลังจากที่ได้เจ้าอาวาสสมรณภาพลงและสถานการณ์ความขัดแย้งดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน ยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม

หน่วยในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แนวการศึกษาในเชิงกรณีศึกษาในเขตพื้นที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประวัติศาสตร์การก่อตั้งการเป็นวัดและได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาเป็นระยะเวลา 80 ปี และเมื่อเจ้าอาวาสสมรณภาพลงจึงเกิดการแย่งชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสอย่างรุนแรง ผู้วิจัยจึงมุ่งหวังในการใช้กรณีศึกษาวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อสะท้อนปัญหาความขัดแย้งอันนำไปสู่การศึกษาปัจจัยสาเหตุของการขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขในลักษณะของภาพเล็กสะท้อนเป็นภาพใหญ่

ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น พระภิกษุสงฆ์ ตำแหน่งคณะสงฆ์ชั้นปกครองในเขตพื้นที่ ณ วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คาดว่าผลการศึกษาจากงานวิจัยนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในเชิงวิชาการเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและตรงกับบริบททางสังคมในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในวัดอื่น ๆ ที่มีปรากฏการณ์ของความขัดแย้งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาได้อีกด้วย

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการจัดการความขัดแย้งของการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในหมู่พระสงฆ์ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดแผนนโยบายเกี่ยวกับมาตรการและแนวทางสำหรับการกำหนดคุณสมบัติของพระภิกษุสงฆ์ในการเข้าดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสของวัด ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืน รวมถึงสามารถนำไปเป็นกรณีศึกษาเทียบเคียงสำหรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหมู่คณะสงฆ์ของวัดอื่น ๆ ได้อีกด้วย

นิยามศัพท์เฉพาะ

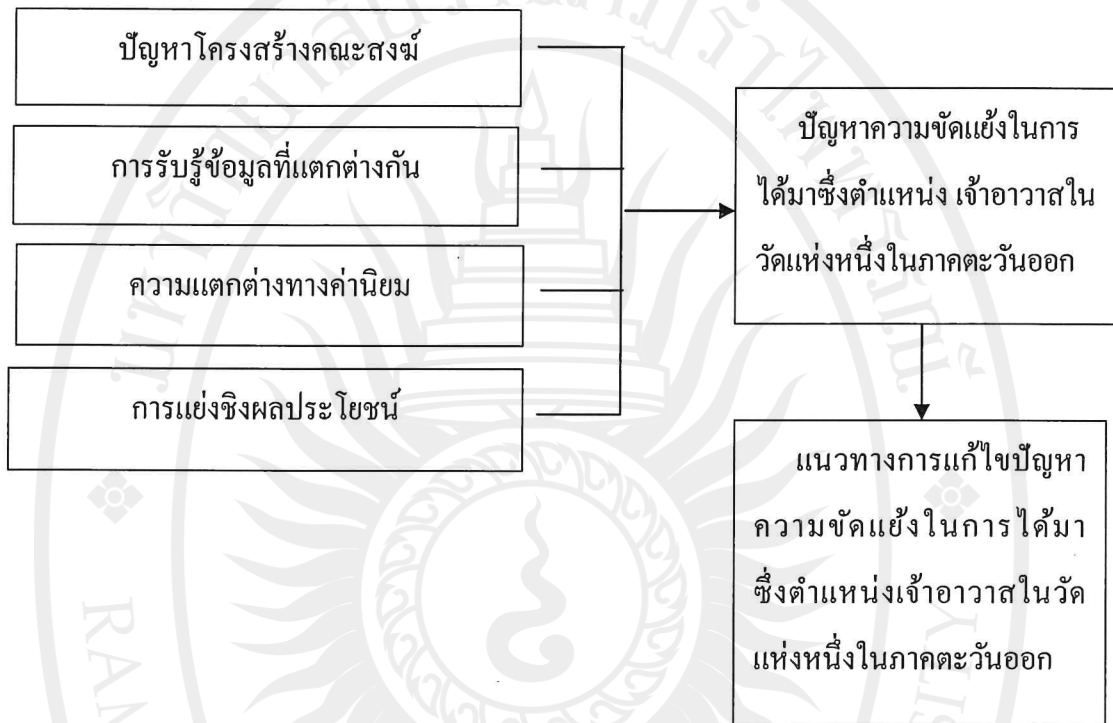
เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทน ผลได้หรือผลเสีย จากข้อตกลงกันระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายในเรื่องที่ได้ปรึกษาหรือทำข้อตกลงกันเอาไว้
2. ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ต่อสิ่งของหรือความคิดและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาคุณค่าและความถูกต้องของสังคมนั้น ๆ
3. ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่ถือหรือยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริง สำหรับใช้เป็นหลักฐานหาความจริงหรือการคำนวณ
4. ปัญหาโครงสร้าง หมายถึง ปัญหาโครงสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน (พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535)
5. คณะสงฆ์ หมายถึง กลุ่มพระภิกษุที่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง
6. ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่คนหรือกลุ่มคน เกิดความไม่เข้าใจกัน มีความรู้สึกไม่พึงพอใจหรือคับข้องใจที่จะพูดคุยต่อกัน โดยมีสาเหตุมาจากวัตถุประสงค์ที่ไม่สามารถเข้ากันได้ ความไม่ลงรอยกันทางด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิดหลักและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานในการวิจัยชั่วคราว (Working Hypothesis) ได้ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาโครงสร้างคณะสงฆ์เป็นเหตุปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. การรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกันเป็นเหตุปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ความแตกต่างทางค่านิยมเป็นเหตุปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. การแย่งชิงผลประโยชน์เป็นเหตุปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสามารถสรุปเป็นข้อต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. ความขัดแย้งในองค์กร

- 1.1 ความหมายของความขัดแย้งในองค์กร
- 1.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในองค์กร
- 1.3 ประเภทของความขัดแย้งในองค์กร
- 1.4 ผลของความขัดแย้งในองค์กร
- 1.5 สาเหตุของความขัดแย้งในองค์กร
- 1.6 การจัดการความขัดแย้งในองค์กร
- 1.7 การป้องกันความขัดแย้งในองค์กร

2. แนวคิดเรื่องความขัดแย้งและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา

- 2.1 ความหมายของความขัดแย้งในทัศนะพระพุทธศาสนา
- 2.2 ทำทิจของพระพุทธศาสนาต่อความขัดแย้ง
- 2.3 บ่อเกิดของความขัดแย้งในทัศนะของพระพุทธศาสนา
- 2.4 การจัดการความขัดแย้งตามแนวพระพุทธศาสนา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความขัดแย้งในองค์กร

ความหมายของความขัดแย้งในองค์กร

ในการศึกษาความหมายของความขัดแย้งที่มีนักวิชาการทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ศึกษาและให้คำจำกัดความไว้อย่างหลากหลายที่ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้

ขจรจิต บุญนาค (2554 : 138) กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือการกระทำที่ไม่ลงรอยกัน ขัดขึ้นหรือต่อต้านกัน เป็นการต่อสู้ระหว่างผู้ไม่ลงรอยกัน โดยอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เผชิญหน้าไม่สามารถหาข้อยุติที่เป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านความต้องการ ความปรารถนา ความคิดหรือผลประโยชน์

พรสุข หุ่นนิรันดร์ และคณะ (2552 : 34) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะของความไม่เป็นมิตรหรือตรงกันข้ามหรือไม่ลงรอยกันหรือความไม่สอดคล้องกัน ลักษณะของความไม่ลงรอยกันหรือไม่สอดคล้องกันนี้จะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ หลายประเด็น เช่น เป้าหมาย อุดมคติ ทัศนคติ ความรู้สึก ค่านิยม ความสนใจ ความสัมพันธ์ เป็นต้น

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559 : 195) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสองฝ่ายมีความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ การรับรู้รับเห็น ค่านิยม ทักษะคติ เป้าหมายประสบการณ์ผลประโยชน์และทรัพยากรทำให้เกิดพฤติกรรมที่ตกลงกันไม่ได้ โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นพ้อง ไม่พอใจพยายามกีดกันและต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง

มอนตানা และชาร์มอฟ (Montana and Charmov. 2008 : 366) กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือความไม่ลงรอยกัน ในกระบวนการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความไม่ลงรอยกันนี้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปหรือบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน

โรบบิน และจูด (Robbins and Judge. 2013 : 446 – 447) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลฝ่ายหนึ่งมีความพยายามที่จะตอบโต้อีกฝ่ายหนึ่ง โดยการขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถบรรลุเป้าหมายหรือได้รับผลประโยชน์ตามต้องการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความขัดแย้งภายในองค์กร หมายถึง สถานการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่าแสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน สถานการณ์เหล่านี้คือความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเกิดจากมีการรับรู้ในเป้าหมายที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ มีความต้องการที่แตกต่างกันหรือแย้งชิงกันในเรื่องเดียวกันหรือต้องการความเท่าเทียมกันทั้งด้านวัตถุประสงค์และคุณค่า เกิดความรู้สึกต้องการชนะหรือทำให้ฝ่ายตรงข้ามไม่พึงพอใจ สูญเสียหรือถูกกดดันหรือเกิดจากความต้องการที่จะมีสถานภาพที่เหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง สถานการณ์เหล่านี้จะทำให้เกิดความตึงเครียดเพราะความไม่เห็นด้วยหรือไม่ตกลงด้วย และมีแนวโน้มทำให้แต่ละฝ่ายมีทิศทางตรงกันข้าม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในองค์กร

ซิลส์ (Sills. 1968 : 142) ได้อธิบายถึงความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดผลทั้งด้านลบและด้านบวก ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ถือเป็นสถานะหนึ่งของมนุษย์ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาความแตกแยกและทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้ เพราะในกลุ่มหนึ่งๆ ย่อมมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน ดังนั้นความขัดแย้งจึงเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ได้เสนอเพิ่มเติมว่าความขัดแย้งทำให้เกิดการแบ่งกลุ่มลดความเป็นปรปักษ์ต่อกันอันจะพัฒนาสู่ความร่วมมือได้หรือทำให้เกิดความแปลกแยกได้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 145 ; อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2553 : 35) กล่าวถึงความขัดแย้ง ไว้ในหนังสือ The Functions of the Executive ไว้ว่า “ความขัดแย้ง” นั้นเกิดจากการมีมาตรฐาน หรือมีหลักการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ เกิดการครอบงำ จากการใช้อำนาจหรือใช้อิทธิพลเข้ามาต่อรองให้ฝ่ายตนอยู่เหนือกว่า จึงพบว่า ความขัดแย้งในการทำงานของปัจเจกบุคคล (Conflict of Code) เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ยากและส่งผลสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การทำงานหยุดชะงัก (Paralysis of Action) เพราะเกิดความเครียดเต็มไปดด้วยอารมณ์ขุ่นมัว จนทำให้คับข้องใจส่งผลให้ขาดความสามารถในการตัดสินใจและขาดความเชื่อมั่นในตนเองตามมา

2. การมุ่งทำงานตามมาตรฐานอันหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่น ทำให้เกิดความไม่สบายใจ รู้สึกผิด ทำให้คนอื่นไม่พอใจและขาดความเชื่อมั่นในตนเองได้

3. เมื่อมีความขัดแย้งก็ต้องมีการแก้ไข เกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน จะทำให้เปลี่ยนระบบการทำงานบ่อยๆ อาจทำให้คนสับสนจนปรับตัวไม่ทัน เพราะต้องเรียนรู้ใหม่หลายครั้ง ประสบการณ์เดิม ๆ ก็ใช้ไม่ได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อพนักงานได้ แม้แต่หลักการการทำงานที่ผ่านการกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีแล้วก็ย่อมจะพบกับปัญหาได้เสมอ เพราะคนในองค์กรมีความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ การรับรู้ และที่สำคัญคือความแตกต่างด้านจริยธรรม ทำให้ “ความขัดแย้ง” กลายเป็นเรื่องที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ และแนวคิดของ Barnard นี้จะเห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น จะส่งผลด้านลบต่อการบริหารองค์การเป็นสำคัญและ Barnard ก็ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ แม้แต่จะเตรียมการวางแผนจัดการไว้ล่วงหน้าแล้วก็ตาม

ดาเรนดรอฟ (Dahrendorf. 1968 : 125 ; อ้างถึงในกัญญาณัฐ พานทอง. 2558 : 42) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันที่ปฏิเสธแนวคิดของมาร์กซ์ เรื่องความขัดแย้งระหว่างชนชั้น โดยได้อธิบายคุณลักษณะ “ความขัดแย้ง” ว่ามีลักษณะสอดคล้องกับทุกสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกสังคมจึงเกิดความขัดแย้งได้ตลอดเวลา ซึ่งเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิอำนาจ ทำให้สังคมเกิดกลุ่มแบบไม่สมบูรณ์ขึ้น เพราะต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์แอบแฝงอยู่เบื้องหลัง แต่ละฝ่ายจึงพยายามรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนไว้ ทำให้ระดับของความรุนแรงจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับการจัดการและการประสานผลประโยชน์ของกลุ่มที่ครอบงำกลุ่มอื่น ความขัดแย้งจึงสามารถควบคุมได้โดยการประนีประนอมและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นผลมาจากความกดดันจากภายนอกโดยสังคมอื่น ๆ ด้วย

ฉันทนา บรรพศิริโชติ (2541 : 37) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในคุณค่าหรือค่านิยมไว้ว่า แนวคิดนี้ถือว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เบี่ยงเบนจากกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นั้นเป็นเพราะสถานการณ์นั้นไม่สอดคล้องกับคุณค่าที่กลุ่มยึดถือ จึงเห็นว่าปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก็เพราะกลุ่มต่าง ๆ นำสิ่งที่ยึดถือต่างกันมาใช้แล้วขัดแย้งกัน เช่น หมอต้องการรักษาคนไข้ด้วยยาที่ทันสมัย ใช้เครื่องมือก้าวหน้า เพื่อผลการรักษาที่ดี ทำให้การรักษาแพง ในขณะที่ผู้ป่วยต้องการหายจากความเจ็บป่วยและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก คุณค่าที่ใช้ในสถานการณ์เดียวกันแต่ขัดแย้งกันปัญหาความไม่เข้าใจย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ถือได้ว่า เป็นเครื่องชี้วัดให้ประจักษ์

ถึงวิวัฒนาการทางความคิดของความขัดแย้งที่มีพัฒนาการจากอดีตสู่ปัจจุบัน รากฐานของทฤษฎีความขัดแย้ง พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า “สังคม คือ ระบบที่มีลักษณะซับซ้อนของความไม่เท่าเทียมกัน (Inequality) และความขัดแย้ง (Conflict) จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม” เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทฤษฎีความขัดแย้งอย่างครอบคลุมในหลายมุมมอง ได้แก่ ด้านสังคมวิทยา ด้านจิตวิทยา ด้านมนุษยวิทยาและด้านคุณค่า (ค่านิยม) และทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2545 : 15 – 16) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านองค์การคนสำคัญ ได้แบ่งแนวคิดเรื่องความขัดแย้งไว้ 4 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดแบบดั้งเดิมหรือแนวคิดประเพณีนิยม (Traditional Perspective) ได้รับความนิยมนในช่วง ค.ศ. 1930 – 1948 แนวคิดนี้มองความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี และทำให้เกิดผลลบต่อองค์การอยู่เสมอ เช่น ทำให้คนบาดหมางกัน พุดหรือสื่อสารกันไม่รู้เรื่อง จนเป็นเหตุทำลายความร่วมมือในองค์การได้ ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงและต้องกำจัดการให้หมดไป จึงจะถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ

2. แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์หรือด้านมนุษยสัมพันธ์ (Behavioral of Human Relation Perspective) แนวคิดนี้เกิดในช่วง ค.ศ. 1940 – 1975 แนวคิดนี้ไม่เห็นด้วยกับแบบดั้งเดิม โดยเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงควรยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ซึ่งผู้บริหารควรทำให้ความขัดแย้งกลายเป็นพลังสร้างสรรค์และเกื้อกูลการปฏิบัติงาน แม้ว่าบางครั้งความขัดแย้งจะนำมาซึ่งปัญหา แต่มันกลายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความโต้แย้งในกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งแบบนั้น ๆ อีกจนมีนวัตกรรมเกิดขึ้น ความขัดแย้งจะก่อประโยชน์แก่ผู้บริหารได้เพราะจะช่วยให้ทราบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เข้าใจสาเหตุของปัญหา ทำให้วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นมากขึ้น ในแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์จึงเห็นว่า ผู้บริหารไม่ควรหลบเลี่ยงที่จะเผชิญกับความขัดแย้ง แต่ควรหาทางลดและควบคุมให้เหมาะสมจะได้กระตุ้นพลังสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญและอยู่รอดได้

3. แนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์ (Inter-actonist Perspective) แนวคิดนี้มองความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้นและยังมองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เชื่อว่าจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรทำให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะ จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้คนมีความกระตือรือร้น มีใจทำงานตามคำสั่งเหมือนหุ่นยนต์เท่านั้น ความขัดแย้งยังทำให้องค์การเกิดการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมจึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร

4. แนวคิดสมัยใหม่ (Emerging Perspective) แนวคิดนี้เกิดเมื่อต้นศตวรรษ 1980 เป็นยุคที่การบริหารงานแบบญี่ปุ่นได้แผ่อิทธิพลต่อการบริหารไปทั่วโลก โดยที่ชาวญี่ปุ่นตระหนักดีว่าความ

ขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากปัจจุบันบุคคลทั่วไปล้วนแล้วแต่มีข้อบกพร่อง คงไม่มีใครสมบูรณ์แบบ แต่ความสามัคคีปรองดองทำให้เกิดความสงบสุขได้ แนวคิดนี้เชื่อว่าการจัดการกับความขัดแย้ง ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและคำนึงถึงเอกภาพขององค์กร มักใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสันติ ซึ่งมีจุดแข็งกว่าแนวทางของชาวอเมริกัน โดยเฉพาะในเรื่องความรัก ความสามัคคี และจงรักภักดีกลุ่มและต่อองค์กร ทำให้สามารถสร้างทีมงานเข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545 : 56) ได้เสนอแนวคิดความขัดแย้งของบุคคลไว้ 2 แนวคิด คือ

แนวคิดเดิม

1. ความขัดแย้งควรจะถูกกำจัดให้หมดไปจากองค์กรเพราะความขัดแย้งทำให้องค์กรแตกแยก ขาดประสิทธิภาพ นำไปสู่ความเครียด ดังนั้น องค์กรที่ดีที่สุดจึงต้องไม่มีความขัดแย้ง
2. ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความผิดพลาดของการบริหารจึงพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมของพนักงานได้ เช่น ความก้าวร้าว การแข่งขันและควบคุมความขัดแย้งโดยการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม

แนวคิดใหม่

1. ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์กรจึงไม่ควรหลีกเลี่ยงแต่ต้องรักษาระดับความขัดแย้งให้เหมาะสม จะทำให้กระตุ้นและจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้
2. ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความแตกต่างของรางวัลที่ได้รับ เป้าหมาย ค่านิยมในองค์กรและอาจเกิดจากความก้าวร้าวโดยธรรมชาติในตัวคน ดังนั้นความขัดแย้งจะมีประโยชน์หรือโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารความขัดแย้ง
3. ผู้บริหารต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของคนและปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจะทำให้การจัดการกับความขัดแย้งมีประสิทธิภาพ

ประเภทของความขัดแย้งในองค์กร

การแบ่งประเภทของความขัดแย้ง มีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาหลายรูปแบบ นักวิชาการบางท่านอาจแบ่งประเภทของความขัดแย้งตามลักษณะของการเกิดความขัดแย้ง เช่น ความขัดแย้งที่เปิดเผย ความขัดแย้งแอบแฝง เป็นต้น หรืออาจแบ่งประเภทของความขัดแย้งตามสาระของความขัดแย้ง เช่น ความขัดแย้งในเนื้อหาสาระ ความขัดแย้งทางอารมณ์ เป็นต้น แต่ในที่นี้จะแบ่งประเภทของความขัดแย้งโดยนำเอาบุคคลที่เกี่ยวข้องมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง สามารถแบ่งความขัดแย้งออกได้เป็น 5 ประเภท (ขจรจิต บุญนาค. 2554 : 139 – 140) คือ

1. ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดจากความไม่แน่ใจว่าการตัดสินใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไปแล้ว ผลจะเกิดขึ้นในทางใด หากบุคคลพบว่าทางเลือกหลายทาง แต่ต้องตัดสินใจเลือกเอาทางใดทางหนึ่ง ซึ่งแต่ละทางเลือกมีความเป็นไปได้ที่ให้ออกมาทั้งทางบวกและทางลบพอ ๆ กัน ในสภาพเช่นนี้ผู้ที่ต้องตัดสินใจอาจเกิดความเครียดและลำบากใจในการเลือกได้ นอกจากนี้ ความขัดแย้งในลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวังในการทำงานที่เกินความสามารถหรือความเชื่อของบุคคลนั้น ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ดังนั้นความขัดแย้งภายในบุคคลจึงหมายถึงความขัดแย้งในการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพหรือประสบการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของแต่ละคนและทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ได้ นอกจากนี้ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจเกิดจากการแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้บุคคลที่ไม่ได้รับสิ่งที่ตนต้องการ ในขณะที่มีคนอื่นได้รับอาจเกิดความไม่พอใจและเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

3. ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Intragroup Conflict) เมื่อบุคคลหลายคนรวมตัวกันเป็นกลุ่มคน ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีการกำหนดแนวทางและข้อตกลงที่เป็นบรรทัดฐานของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม เมื่อมีสมาชิกบางคนไม่ปฏิบัติตามอาจถูกลงโทษ เมื่อถูกลงโทษก็เกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่ม โดยอาจทำให้แตกความสามัคคี หากความขัดแย้งมีความรุนแรงมาก อาจมีการลาออกจากสมาชิกกลุ่มได้

4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup Conflict) เมื่อบุคคลที่มีแนวคิด วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน รวมตัวกันเป็นกลุ่มคน ซึ่งแต่ละกลุ่มก็จะมีเป้าหมายและแนวปฏิบัติที่แตกต่างไปจากกลุ่มอื่น เมื่อกลุ่มคนที่แตกต่างกันต้องมาเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กัน ก็อาจเกิดความขัดแย้งกันได้ เนื่องจากแต่ละกลุ่มต่างต้องการปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มตนและในขณะเดียวกันก็ไม่ยอมให้กลุ่มอื่นมาแสวงหาผลประโยชน์จากกลุ่มของตนด้วย อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบางครั้งก็มีความจำเป็นที่จะต้องให้มีเกิดขึ้นในองค์กรเพราะจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการช่วยเหลือกัน ภายในกลุ่ม เสริมสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

5. ความขัดแย้งภายในองค์กร (Intra-organization Conflict) คือ ความขัดแย้งทุกประเภทที่กล่าวมาข้างต้น สาเหตุของความขัดแย้งภายในองค์กรเกิดจากการที่บุคคลจำนวนมากต้องมาอยู่ร่วมกัน แต่ละคนก็มีความคิดเห็นและเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ความขัดแย้งภายในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ (ศิริวรรณ มณัฏระผดุง. 2559 : 197) คือ

5.1 ความขัดแย้งต่างระดับ เป็นความขัดแย้งในแนวดิ่ง (Vertical Conflict) ซึ่งเกิดขึ้นกับคนที่ต่างระดับการบังคับบัญชาระหว่างบุคคลในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชามีความคิดหรือนโยบายที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยหรือไม่พอใจ จนทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ความขัดแย้งระดับเดียวกัน จัดเป็นความขัดแย้งในแนวนอน (Horizontal Conflict) และเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากบุคคลในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา คือการไม่ประสานงานกัน

5.3 ความขัดแย้งในบทบาท เป็นความขัดแย้งในแนวทแยง (Diagonal Conflict) ซึ่งเป็นความขัดแย้งของบุคคลข้ามสายงานและข้ามระดับ เกิดจากการที่ฝ่ายหนึ่งเห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งไม่แสดงบทบาทตามหน้าที่ที่กำหนดไว้หรือมีการก้าวก้าวการปฏิบัติงานเกิดขึ้น

มาร์ช และ สิมอน (March and Simon, 1958 : 102 ; อ้างถึงใน วราภรณ์ ตรีภูมิตถะ 2553 : 84) พบว่า ความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งต่อตนเอง (Individual Conflict) เป็นความขัดแย้งที่บุคคลมีต่อการกระทำของตนเอง แบ่งออกเป็น

1.1 รักที่เสียดายน้อง (Approach-approach Conflict) เป็นความต้องการหรือพอใจทั้งสองอย่าง แต่เลือกได้เพียงอย่างเดียว

1.2 หนีเสือปะจระเข้ (Avoidance-avoidance Conflict) เป็นความรู้สึกที่ไม่ต้องการ ไม่ปรารถนาทั้ง 2 อย่าง แต่ต้องเลือก 1 อย่าง

1.3 เกลียดตัวกินไข่ (Approach-avoidance Conflict) คือมีทั้งสิ่งที่พอใจ ไม่พอใจ อยู่ร่วมกัน จำเป็นต้องเผชิญหน้าทั้ง 2 อย่าง ในเวลาเดียวกัน

2. ความขัดแย้งในองค์กร (Organizational Conflict) เมื่อคนแต่ละคนมาอยู่ร่วมกัน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน จะมีความคิดเห็นต่างกัน มีวิธีการคิดที่ไม่เหมือนกัน ค่านิยม ทัศนคติ การรับรู้ผลประโยชน์ เกิดจากการแบ่งทรัพยากรและงบประมาณมีจำนวนจำกัด หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงเทคนิคในการทำงาน ความแตกต่างในหน้าที่การทำงาน ล้วนเป็นสาเหตุที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น

3. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Interorganizational Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับองค์กรหรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม เช่น ผลประโยชน์ขัดกัน

ผลของความขัดแย้งในองค์กร

ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในวัยเรียน ชีวิตวัยทำงานชีวิตครอบครัวชีวิตภายในสังคมและเป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความขัดแย้งและเนื่องจากแนวคิดปัจจุบันความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่ดีทั้งหมดหรือเสียทั้งหมด ความขัดแย้งมีทั้งประโยชน์และโทษทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของความขัดแย้งและระดับของความขัดแย้ง สรุปได้ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 277) กล่าวถึงผลดีและผลเสียของความขัดแย้งไว้ว่า ความจริงแล้วความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และเมื่อเกิดขึ้น ก็จะนำไปสู่ความก้าวหน้าหรือเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ เพราะจะเกิดแนวคิดที่สามขึ้นมา ซึ่งเหนือกว่าสองแนวคิดที่ขัดแย้งกันอยู่ ดังนั้นความขัดแย้งจึงเสมือนเป็นการบังคับให้มนุษย์แสวงหาความคิดที่ใหม่ขึ้นเสมอ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร เพราะจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และเปิดโอกาสให้มนุษย์ตรวจสอบความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ส่วนผลเสียที่เกิดขึ้นนั้น อาจทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ถ้าหากผู้บริหารไม่รู้จักแก้ไขซึ่งสาเหตุของความขัดแย้งของบุคคลภายในองค์กรมีอยู่หลายประการด้วยกัน การแก้ไขจึงต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ มิฉะนั้นอาจมีการแก้ไขปัญหาได้ไม่ถูกต้อง และจะเกิดความเสียหายต่อผลงานขององค์กรในส่วนรวมได้ เช่น อาจมีผลให้คนที่ทนไม่ได้จะต้องย้ายหนีจากหน่วยงานนั้นไป ความเป็นมิตรระหว่างบุคคลจะลดลง บรรยากาศของความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันจะหมดไป และอาจเป็นการต่อสู้ที่ใช้อารมณ์ไร้เหตุผล มีการต่อต้านซึ่งอาจขัดต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นต้น

ความขัดแย้งจะเป็นประโยชน์หรือทำให้เกิดโทษหรือผลเสียต่อองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความขัดแย้งซึ่งเป็นการยากที่จะกำหนดได้ว่าความขัดแย้งระดับใดที่จะทำให้เกิดประโยชน์และระดับใดที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย กลยุทธ์ที่จะช่วยตัดสินใจได้ดีที่สุดคือ การสังเกตผลที่ตามมาของความขัดแย้ง ซึ่งสามารถจำแนกผลดีและผลเสียได้ (เจมิกา โกรีร์พัฒนานนท์, 2551 : 37) ดังนี้

ผลดี

1. ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
2. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์
3. ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. ทำให้ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น
5. ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาคือต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับตนเอง องค์กรและทำให้คุณภาพของชีวิตและคุณภาพการทำงานดีขึ้น

6. ได้มีการลดความตึงเครียดด้วยการระบายข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งเก็บกดไว้เป็นเวลานานหรือทำให้เกิดความไม่เข้าใจในตนเอง

ผลเสีย

1. ทำให้เกิดความตึงเครียดมากขึ้นหรือมีผลต่อสุขภาพจิตของตนเองและคนในองค์กรมากขึ้น

2. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกจนเกิดความไม่สงบสุขในจิตใจตนเองหรือในองค์กร ขาดการประสานงานกันและไม่มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้ประสิทธิภาพต่ำลง

3. มีการก้าวร้าว กดขี่และทำลายตนเองหรือฝ่ายตรงกันข้าม

4. กลุ่มบุคคลหรือบุคคลฉวยโอกาสใช้ความขัดแย้งเป็นข้อเรียกร้อง เพื่อสนองความต้องการของตนหรือเรียกร้องให้ผู้อื่นเกิดความสนใจ

5. มุ่งที่จะเอาชนะกันมากกว่าที่จะมองถึงผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม

6. ความขัดแย้งจะนำไปสู่ความยุ่งเหยิงและไร้ซึ่งเสถียรภาพ

7. ความขัดแย้งที่อยู่ในระดับต่ำมากจนทำให้ตนเองหรือขององค์กรเกิดความเฉื่อยชา รู้สึกซ้ำซากจำเจ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผลทำให้เกิดการหยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์

เบญจวรรณ ชุ่มทอง (2552 : 2) กล่าวว่า ความขัดแย้งไม่ได้มีเฉพาะข้อเสียอย่างเดียว ยังมีข้อดีของความขัดแย้งในหลายกรณี ขึ้นอยู่กับว่าสามารถเปลี่ยนความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์หรือทำลาย ซึ่งเป็นการยากที่จะหาวิธีการที่ถูกต้องแน่นอนในการที่จะใช้แก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่วิธีหนึ่งที่สามารถเปลี่ยนจากการทำลายที่เกิดจากความขัดแย้ง (Destructive Conflict) ให้กลายเป็นความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ (Constructive Conflict) คือต้องมองลงไปทีเนื้อหาของความขัดแย้งแทนที่จะมองที่ตัวบุคคล วิธีการนี้เป็นการมุ่งที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการตำหนิ (Blaming)

ผลของความขัดแย้งในทางบวก

1. นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ เกิดรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ มีผลงานใหม่ ๆ
2. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและพบแนวทางในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม

4. ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเดิมขององค์กรที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

5. สมาชิกในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6. องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

7. มีการเลือกตัวแทนที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้นำ

8. ได้มีการระบายข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งเก็บกดไว้เป็นเวลานาน

9. ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรหรือทำให้เกิดคุณภาพในการตัดสินใจ

10. ทำให้ลดความตึงเครียดในองค์กรได้หรือทำให้ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรดีขึ้น

11. ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น ขอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักปรับตัวและการประสานงานร่วมกัน (วุฒิเลิศ เทวกุล. 2554 : 42)

ผลของความขัดแย้งในทางลบ

1. นำไปสู่ความตึงเครียด
2. ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรและเวลามากขึ้น
3. ทำให้เกิดการแบ่งเป็นพรรคเป็นพวก
4. มุ่งเอาชนะกันมากกว่าที่จะมองถึงผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร โดยส่วนรวม
5. นำไปสู่ความยุ่งเหยิงและไร้ซึ่งเสถียรภาพขององค์กร (วุฒิเลิศ เทวกุล. 2554 : 43)

ความขัดแย้งที่ส่งผลในทางบวก

1. นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

2. สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงงูใจในการทำงานและพบแนวทางในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ก่อให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม

4. ทำให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเป้าหมายเดิมขององค์กรที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

5. สมาชิกในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นของกันและกัน

6. องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

7. มีการเลือกตัวแทนที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความสามารถมาเป็นผู้นำ

8. ได้มีการระบายข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มซึ่งเก็บกดไว้เป็นเวลานาน

9. ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรหรือทำให้เกิดคุณภาพในการตัดสินใจ

10. ทำให้ลดความตึงเครียดในองค์กรได้ หรือทำให้ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรดีขึ้น

11. ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น ขอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักการปรับตัวและการประสานงานร่วมกัน (มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2556 : 28 – 29)

ความขัดแย้งที่ส่งผลในทางลบ

1. นำไปสู่ความตึงเครียดมากขึ้นหรือมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของคนในองค์กรมากขึ้น

2. ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรและเวลามากเกินไป

3. ทำให้เกิดการแบ่งเป็นพรรคเป็นพวกขึ้น ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความรู้สึกว่าเป็นฝ่ายชนะ (Winner) และอีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าเป็นผู้แพ้ (Loser) ลักษณะเช่นนี้มีผลทำลายความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรขาดการประสานและไม่มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้ขาดประสิทธิผลขององค์กรตามมาได้ในภายหลัง

4. มุ่งจะเอาชนะกันมากกว่าที่จะมองถึงผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร โดยส่วนรวม
5. นำไปสู่ความยุ่งเหยิงและไร้ซึ่งเสถียรภาพขององค์กร (มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2556 : 30)

สาเหตุของความขัดแย้งในองค์กร

ความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดจากความพยายามของฝ่ายหนึ่งทีไปขัดขวางความพยายามของอีกฝ่ายหนึ่ง ไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุเป้าหมาย ได้รับความก้าวหน้าหรือผลประโยชน์ตามที่ต้องการ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง สาเหตุของความขัดแย้งที่สำคัญ มี 6 ประการ (พรนพ พุกกะพันธ์. 2544 : 187 – 190) ดังนี้

1. ความไม่พอเพียงของทรัพยากร ทำให้เกิดการแข่งขัน แย่งชิง เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จนบางครั้งละเลยความรู้สึกและความสัมพันธ์ของทีมงานและเพื่อนร่วมงาน

2. ลักษณะของงานที่ต้องพึ่งพากัน ถ้าหน่วยงานหรือบุคคลกลุ่มใดมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันความขัดแย้งก็จะมีแนวโน้มและรุนแรงมากขึ้น

3. การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การสื่อสารที่ดีจะต้องยึดหลัก “4Cs” คือ

- 3.1 Correct เนื้อหาต้องถูกต้องเป็นจริง ไม่ปิดบังซ่อนเร้น

- 3.2 Clear ต้องมีความชัดเจน ผู้รับข้อมูลจะต้องเข้าใจสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง

- 3.3 Concise ข้อมูลต้องกระชับ ไม่เยิ่นเย้อ เน้นประเด็นสำคัญของเนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร

- 3.4 Complete เนื้อหาต้องมีความสมบูรณ์ไม่ตกหล่นสาระที่มีความสำคัญต่อการสื่อสารในครั้งนั้น ๆ

4. ความคลุมเครือในเรื่องขอบเขตของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความไม่ชัดเจนในเรื่องการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ความไม่ชัดเจนของขั้นตอนการทำงานและความซ้ำซ้อนของการมอบหมายงานของผู้บริหาร

5. คุณลักษณะของแต่ละบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความคิด ความคาดหวัง ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา ประสบการณ์ ความพึงใจ ที่แตกต่างกัน

6. บทบาทและหน้าที่ เนื่องจากแต่ละคนได้รับบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปในสถานการณ์นั้น ๆ นอกจากนี้ ภารกิจและเป้าหมายที่ได้รับก็แตกต่างกันไป ดังนั้นแนวคิด หลักคิดและบทบาทของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุของความขัดแย้งได้

วันชัย วัฒนศัพท์ (2554 : 12) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความขัดแย้งไว้ ดังนี้

1. ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) เป็นปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้ง อาจะจากข้อมูลน้อยไป การแปลผลผิดพลาด การวิเคราะห์ออกมาด้วยความเห็นต่างหรือแม้แต่ข้อมูลมากเกินไป บางครั้งก็เป็นปัญหาความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล (Perception) ทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้

2. ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ (Interest Conflict) เป็นเหตุผลแห่งการแย่งชิงผลประโยชน์ ในสิ่งที่คูเหมือนมีหรือมีไม่เพียงพอ เป็นเรื่องของตัวเนื้อหา กระบวนการและจิตวิทยา (เช่น บุติกรรมใหม่)

3. ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) เป็นเรื่องของอำนาจ แย่งชิงอำนาจ การใช้อำนาจ การกระจายอำนาจ ปัญหาโครงสร้าง รวมไปถึง กฎ ระเบียบ บทบาท ภูมิศาสตร์ ระยะเวลา และระบบ

4. ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values Conflict) เป็นปัญหาระบบของความเชื่อ ความแตกต่าง ในค่านิยมชนบประเพณี ประวัติ การเลี้ยงดูที่หล่อหลอมขึ้นมา

ความขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ขึ้นอยู่กับสภาพขององค์กรในแต่ละแห่ง และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสามารถสรุปสาเหตุของความขัดแย้งที่สำคัญ ได้ 2 ด้าน (สถาบันพระปกเกล้า. ออนไลน์ : 2557) ได้แก่

1. ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากองค์กรประกอบด้วยปัญหาขัดแย้งหลายประการ ที่สำคัญที่สุดก็คือความขัดแย้งในการแย่งชิงทรัพยากรที่มีจำกัด โดยแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกต่างต้องการได้งบประมาณ บุคลากร เครื่องมือและพื้นที่ทำงานเพิ่มแก่ฝ่ายตนให้มากที่สุด แต่เนื่องจากทรัพยากรเหล่านี้มีน้อยกว่าจำนวนที่ร้องขออยู่มาก จึงจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์การจัดสรรที่เป็นธรรมและสอดคล้องต่อความจำเป็นตามเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งที่เป็นสาเหตุจากองค์กร ได้แก่ ความไม่ชัดเจนเรื่องหน้าที่งานรับผิดชอบและการตัดสินใจ (Ambiguity Over Responsibility and Ambiguity Over Jurisdiction) ทั้งนี้ในบางองค์กร การแบ่งงานรับผิดชอบให้แก่กลุ่มหรือแผนกยังขาดความชัดเจนว่าใครรับผิดชอบงานหรือหน้าที่อะไร จึงทำให้เกิดการแก่งแย่งหรือในทางตรงกันข้ามอาจเกี่ยงกันก็ได้ ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ปัญหาอย่างเดียวกันอาจเกิดขึ้นได้จากความไม่ชัดเจนด้านบทบาทในการตัดสินใจ

2. ความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความขัดแย้งจำนวนไม่น้อยที่เกิดจากองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่

2.1 ความขัดแย้งที่มีความรุนแรงอันเกิดจากอารมณ์ขุ่นเคือง (Grudges) กล่าวคือ คนที่ต้องเสียหน้าขณะที่อยู่ท่ามกลางสาธารณชนจะรู้สึกว่าเขาเสียหายอย่างใหญ่หลวง ก็จะเก็บเรื่องดังกล่าวกลับมาครุ่นคิดอาจเป็นแรมเดือนแรมปี เพื่อหาโอกาสและหนทางรอแก้แค้นให้ได้ จึงส่งผลเสียหายต่อองค์กรและการทำงานกลุ่มอย่างมาก

2.2 ความขัดแย้งเกิดจากการเข้าใจว่ามีคนจ้องจับผิดตน (Faulty Attributions) จึงพยายามหาเหตุที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของผู้นั้นว่าเพราะเหตุใด จึงพยายามขัดขวางผลประโยชน์ของตน

การมีมุมมองในลักษณะเช่นนี้บ่อย ๆ ค่อย ๆ เพิ่มความหวาดระแวง ความเกลียดชังและพยายามหาทางควบคุมหรือกำจัดบุคคลนั้นให้พ้นจากเส้นทางของตน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้มักจบลงด้วยความรุนแรงกว่าความขัดแย้งประการแรก

2.3 ความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อความหมายที่ผิด (Faulty Communication) และไม่ถูกกับกาลเทศะและบุคคล เช่น ใช้คำพูดหรือแสดงท่าทางขี้ขลาดให้ผู้อื่น โกรธหรือเกิดความรำคาญจะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม ในบางกรณีความขัดแย้งอาจเกิดจากการใช้คำพูดไม่เหมาะสมวิจารณ์คนอื่นจนทำให้เกิดความโกรธเคืองและใช้วิธีตอบโต้กลับมาด้วยการ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน อย่างไรก็ตามคำวิจารณ์เป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ ดังนั้นการฝึกทักษะการวิจารณ์ที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ (Constructive Criticism) จึงจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะจะช่วยลดการวิจารณ์เชิงทำลาย (Destructive Criticism) ที่นำมาซึ่งความขัดแย้งให้ลดลง

2.4 ความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากขาดความไว้วางใจต่อกัน โดยเฉพาะเมื่อเกิดความสงสัยว่าคนใดคนหนึ่งของกลุ่มเอาใจออกห่าง ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้นั้นจะเสื่อมทรามลงจนกลายเป็นความขัดแย้งได้ บริษัทส่วนใหญ่จึงพยายามสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างบุคลากรทุกระดับและต่อองค์กรด้วย

2.5 บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ (Type A Personality) มีโอกาสที่จะขัดแย้งกับผู้อื่นได้มากกว่าบุคลิกภาพแบบบี (Type B Personality) ในทางกลับกัน ผู้ที่มีความสามารถควบคุมตนเองได้ดี (High in Self-monitoring) จะมีความระมัดระวังในการปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ดีไปด้วยและมักใช้วิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เช่น ด้วยการประนีประนอมหรือให้ความร่วมมือ เป็นต้น

จากสาเหตุของความขัดแย้งข้างต้น สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในการทำงานเกิดขึ้นจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะตัวของบุคคล รวมทั้งองค์ประกอบด้านโครงสร้างขององค์กร

การจัดการความขัดแย้งในองค์กร

ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่มีในองค์กรเพื่อให้นำไปสู่แนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ความขัดแย้ง สามารถแบ่งได้ 5 ชั้น (ชัยเสถียร พรหมศรี. 2550 : 44) ดังนี้

1. ความไม่เท่าเทียมกัน (Potential Opposition or Incompatibility) เป็นขั้นตอนแรกที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร โครงสร้างและปัจจัยส่วนบุคคลใน

องค์กรได้แก่กระบวนการรับรู้และเข้าใจ (Cognition and Personalization) จากความไม่เท่าเทียมกัน จะมีผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ที่ทำให้แต่ละฝ่ายมีการรับรู้และเข้าใจในความขัดแย้งนั้น ๆ ที่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่น ความรู้สึกลบจะนำไปสู่การลดความไว้วางใจที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

2. แต่ถ้าในขณะที่ความรู้สึกทางลบจะนำไปสู่ความพึงพอใจและพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

3. เจตนา (Intention) คือ ความต้องการในการตัดสินใจที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่าง เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น โดยที่ผู้บริหารต้องทราบถึงวัตถุประสงค์ของอีกฝ่ายหนึ่งที่จะสื่อสารกันอย่างเหมาะสม

4. พฤติกรรม (Behavior) เป็นความพยายามที่จะเปิดเผยว่าแต่ละฝ่ายต้องการอะไร อย่างไรก็ตาม ซึ่งจะมีระดับความรุนแรงแตกต่างกัน เช่น การทำร้ายฝ่ายตรงกันข้าม การใช้คำพูดที่ก้าวร้าว การข่มขู่ยื่นคำขาด การทำร้ายร่างกาย และความพยายามที่จะทำลายฝ่ายตรงกันข้ามอย่างชัดเจน

5. ผลที่จะเกิดขึ้น (Outcomes) หากความขัดแย้งยังอยู่ในระดับที่เหมาะสมก็มีประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และนำไปสู่การใช้เทคนิคในการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

ผู้บริหารต้องมีทักษะการบริหารความขัดแย้งที่เป็นกระบวนการและเทคนิควิธี (นรินทร์ องค์กรอินทรีและธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์. 2552 : 62) ดังนี้

1. การเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง (Confront with the Conflict) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกล้าเผชิญกับปัญหาและหาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยพยายามลดอคติส่วนตัวลง การนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาใช้ในการหาทางออกให้แก่ตนเองและอีกฝ่ายหนึ่ง

2. ทำความเข้าใจสถานภาพของแต่ละฝ่าย (Understand each Other's Position) เช่น การหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง การศึกษาอารมณ์ความรู้สึกของแต่ละฝ่าย โดยผู้บริหารต้องพยายามชี้ให้เห็นว่าถ้าแต่ละฝ่ายไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้เลย

3. ระบุปัญหา (Identify the Problem) โดยที่แต่ละฝ่ายต้องสร้างความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ยากมากที่สุด เนื่องจากโอกาสที่แต่ละฝ่ายมุ่งเอาชนะกันและกันจะมีอยู่สูง เพื่อให้บรรลุความต้องการของตน ซึ่งทำให้เกิดการแพ้-ชนะกันขึ้นและนำไปสู่ความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายร่วมกัน

แก้ปัญหา ให้ความเคารพต่อตนเองและฝ่ายตรงกันข้าม ตลอดจนให้แต่ละฝ่ายรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตน

4. แสวงหาทางเลือกและประเมินทางเลือก (Search for Appropriate Alternatives and Evaluation) โดยให้ทั้งสองฝ่ายหาแนวทางอย่างหลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา โดยทางเลือกดังกล่าวจะต้องได้รับการยินยอมและเป็นที่น่าสนใจทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับชัยชนะ

5. สรุปแนวทางและนำทางเลือกที่เหมาะสมไปดำเนินการใช้ (Conclusion and Implement the Appropriate Alternatives) โดยที่ให้แต่ละฝ่ายทำสัญญาที่ระบุอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่จะได้รับ ที่ให้บุคคลอื่นรับรู้ในข้อตกลงนั้น ๆ แล้วให้แต่ละฝ่ายนำข้อตกลงไปปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบว่าเป็นไปตามที่ได้ระบุไว้หรือไม่ ซึ่งอาจมีการแก้ไขเพิ่มเติม การเจรจาใหม่และร่วมกันแก้ปัญหาใหม่อีกครั้งหนึ่ง เพื่อปรับปรุงทางเลือกและข้อตกลงเพื่อเป็นที่ยอมรับกับทุกฝ่าย โดยสามารถกลับไปสู่ขั้นที่ 4 ได้อีก

นอกจากนี้ยังมีวิธีการจัดการความขัดแย้งในรูปแบบการรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถสรุปสาระสำคัญ (วิศิษฐ์ วังวิญญู, 2552 : 51) ดังนี้

1. แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborating) เป็นการแก้ไขความขัดแย้งที่ต้องให้มีการร่วมมือร่วมใจของกลุ่มคนที่เห็นไม่ตรงกัน โดยให้ทั้งสองฝ่ายได้สื่อสารถึงปัญหาและความต้องการของตน โดยจะรักษาผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งมักจะใช้เมื่อทั้งสองฝ่ายมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก และพร้อมที่จะให้ความเชื่อใจกันและกัน เช่น ความขัดแย้งของสามี ภรรยา เป็นต้น

2. แบบเอื้ออำนวย (Accommodating) เป็นเทคนิคที่มักจะใช้เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สามารถเกิดความพึงพอใจได้ทั้งสองฝ่าย หรือเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งที่มีความรู้สึกรุนแรงในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกเฉย ๆ หรือในสถานการณ์ของการที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งค้นพบว่าตนเองเป็นฝ่ายผิดในประเด็นที่ถกเถียงกัน หรือเมื่อต่อสู้กันไปจนถึงที่สุด เมื่อไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเอาชนะกันได้เลย โดยไม่เน้นการรักษาผลประโยชน์แต่จะให้ความร่วมมือ

3. แบบบังคับ (Forcing) เป็นเทคนิคของการใช้อำนาจและความก้าวร้าวเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้เมื่อรู้ว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง และเมื่อต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจ

4. แบบหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoiding) เป็นวิธีการที่พยายามหลีกเลี่ยงปัญหา โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเองและผู้อื่น เช่น การถอนตัว การหลบเลี่ยง ไม่พูดถึงความขัดแย้งดังกล่าว

5. แบบประนีประนอม (Compromising) เป็นการพบกันครึ่งทางระหว่างความต้องการทั้งสองฝ่าย มักจะใช้เมื่อไม่สามารถร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายได้

สันทัต ศะศิวิณิข (2551 : 21) กล่าวถึง วิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งไว้ ดังนี้

1. การเจรจาไกล่เกลี่ย (Mediation) เป็นกระบวนการที่บุคคลที่เป็นกลางเข้าไปช่วยบุคคลที่อยู่ในสภาวะความขัดแย้ง เพื่อให้สามารถหาทางออกในการแก้ปัญหาที่ได้รับคามพึงพอใจจากทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของการแก้ปัญหาแบบชนะ-ชนะ ซึ่งผู้ไกล่เกลี่ยจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ทั้งสองฝ่าย โดยไม่โอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2. การเจรจาต่อรอง (Negotiation) คือกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อเสนอ-สนองในเรื่องที่ต่างฝ่ายต่างมีประโยชน์ได้เสีย แล้วต่างฝ่ายต่างพยายามลดหย่อนผ่อนปรนเงื่อนไขข้อเรียกร้องระหว่างกัน เพื่อแสวงหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายตกลงยอมรับกันได้ โดยใช้การโน้มน้าว ความอะลุ่มอล่วย การประนีประนอม ในลักษณะต่างตอบแทนกัน เป็นวิถีทางไปสู่ความตกลง โดยไม่ใช้พลังกำลังรุนแรงเข้าบังคับกัน ได้แก่ การเจรจาที่มีลักษณะเป็นการร่วมมือ (Win-Win) การเจรจาที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกัน (Win-Lose) คือมุ่งที่จะให้ฝ่ายตนได้รับประโยชน์เพียงฝ่ายเดียวอาจทำให้กลายเป็นศัตรูกัน ดังนั้นผู้เจรจาต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติมีศิลปะในการพูดชักจูงใจคนหากจะพิจารณาในภาพรวม นอกจากคุณลักษณะอื่น ๆ ของนักบริหารที่จะสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้มีประสิทธิภาพ

การป้องกันความขัดแย้งในองค์กร

บุญมาศ แสงเงิน (2553 : 21) กล่าวว่า การป้องกันความขัดแย้ง สามารถทำได้โดยการสร้างบรรยากาศให้คู่กรณีของความขัดแย้งสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ กล่าวคือใช้กลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์การมีความเห็นสอดคล้อง โดยยึดหลักการหาวิธีการแก้ปัญหาที่จะเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากทุกฝ่ายที่มีปัญหา มุ่งตอบสนองความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยมีหลักสำคัญคือ

1.1 ยอมรับแนวความคิดสมัยใหม่ที่ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ที่นำมาซึ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่มาคุกคามหรือทำให้เกิดการต่อต้าน

1.2 มุ่งมองที่ตัวปัญหามากกว่าตัวบุคคล โดยพยายามค้นหาสาเหตุของปัญหาให้ได้ และเน้นการแก้ปัญหาหรือเอาชนะปัญหามากกว่าเน้นเรื่องความต้องการความปรารถนาส่วนบุคคล

1.3 มุ่งหาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้มากที่สุด ไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดหรือถูก

1.4 มีความจริงใจ เปิดเผยและใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ไม่ยึดมั่นในความคิดของตนฝ่ายเดียว

1.5 หลีกเลี่ยงการเน้นถึงความต้องการของตน โดยที่ความต้องการนั้นไปขัดความต้องการของผู้อื่น

1.6 อาจต้องอาศัยบุคคลที่สามเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือ และควรหลีกเลี่ยงการใช้เสียงข้างมากตัดสินใจหรือใช้การแลกเปลี่ยนแบบ “หมูไปไก่มา” หรือ “ขึ้นหมูขึ้นแมว”

2. กลยุทธ์การตัดสินใจแบบผสมผสาน วิธีการนี้เกี่ยวข้องเนื่องจากผลสืบเนื่องของกระบวนการตัดสินใจซึ่งต้องอาศัยลำดับขั้นตอนมากขึ้น เพราะต่างฝ่ายที่ขัดแย้งกันยังยึดหลักของวิธีการแก้ปัญหาบางประการของตนไว้และแต่ละฝ่ายจะนำจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนมารวมกัน แล้วจึงนำไปสู่การหาวิธีการแก้ปัญหาโดยให้มีการยอมรับร่วมกัน องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบผสมผสานมีดังนี้

2.1 การทบทวนและการปรับตัวโดยเน้นทางด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านการรับรู้และด้านทัศนคติ

2.2 ระบุปัญหาให้ชัดเจน

2.3 การแสวงหาแนวทางการแก้ไข

2.4 ตัดสินใจแบบให้มีความเห็นสอดคล้องกัน

บริษัทผลชัยยูนิ (2558 : 5) ได้กำหนดให้มีการดำเนินการเพื่อป้องกันการขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ในองค์กรไว้ ดังนี้

1. มีการกำหนดรายละเอียดและโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน โปร่งใส โดยมีการเปิดเผยอย่างละเอียดและเป็นลายลักษณ์อักษร

2. มีการกำหนด แบ่งแยก อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการก้าวร้าวหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานตามนโยบายหรือกฎ ระเบียบเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและปลอดภัย

แนวคิดเรื่องความขัดแย้งและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา

เมื่อนมนุษย์อยู่ร่วมกันบางครั้งทัศนคติ ความเห็น หรือเจตคติการปฏิบัติย่อมแตกต่างกันไป บ้างเป็นเรื่องปกติของสังคม เมื่อความแตกต่างเกิดขึ้น ความไม่ลงรอยกัน ความขัดแย้งหรือปัญหา ก็จะเกิดขึ้นตามมาในอดีตเมื่อครั้งพุทธกาลก็มีปัญหาความขัดแย้งเช่นเดียวกัน เมื่อจำนวนประชากรของสังคมมากขึ้น ความขัดแย้งก็เพิ่มมากขึ้น พระพุทธองค์จึงทรงหาวิธีการในการระงับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมสงฆ์ด้วยการกำหนดวิธีการระงับที่เรียกว่าอริกธัมมสังฆะขึ้นเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในหมู่คณะพระสงฆ์ให้ยุติลงได้ด้วยดี ซึ่งแนวคิดเรื่องความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนานั้น มีดังต่อไปนี้

ความหมายของความขัดแย้งในทัศนะพระพุทธศาสนา

จากการศึกษาในพระไตรปิฎก อรรถกถา และคัมภีร์ต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนานั้น ไม่พบคำในภาษาบาลีที่แปลว่า “ความขัดแย้ง” โดยตรง แต่มีคำอื่นในภาษาบาลีที่มีความหมายในลักษณะที่เป็นความขัดแย้งหรือบ่งบอกถึงความขัดแย้ง ซึ่งสามารถที่จะจัดกรอบเกี่ยวกับประเด็นที่ว่าด้วย ความหมายของความขัดแย้ง ในมิติของพระพุทธศาสนาได้ 2 ประเด็นหลัก ๆ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 108) คือ

1. ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของธรรม ในที่นี้เป็นความหมายในระดับโลกิยธรรมเท่านั้น หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความต้องการ ความเห็น การปฏิบัติ ค่านิยมและโครงสร้างที่มีความขัดกัน ไม่ลงรอยกัน หรือแตกต่างกันจนก่อให้เกิดการบาดหมาง ทะเลาะและวิวาทกัน ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของธรรม มีหลายนัยด้วยกัน กล่าวคือ

1.1 ความขัดแย้งในความหมายของความบาดหมาง ในภาษาบาลีใช้คำว่า “ภณฺฑน” สำหรับกิริยาอาการเกี่ยวกับความบาดหมางนั้น มักเป็นอาการที่เกิดขึ้นภายในจิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นปฐม หลังจากนั้นจึงสำแดงออกเป็นความขัดแย้งในลักษณะอื่น ๆ ต่อไป ดังบาลีที่ใช้คำว่า “วิรุทธจิตฺตํ คือ จิตกริวโธร” ซึ่งเป็นสภาพจิตที่ได้วิเคราะห์หรือปรุงแต่งอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภายนอกและนำอารมณ์ที่ไม่ชอบหรืออนิฏฐารมณ์นั้นไปปรุงแต่ง จนทำให้เกิดอาการบาดหมาง อันเป็นอาการขัดแย้งหรือแปลกแยกภายในตัวเอง

1.2 ความขัดแย้งในความหมายของการทะเลาะ ในภาษาบาลีใช้คำว่า “กฺลห” กิริยาอาการที่เกี่ยวกับการทะเลาะนั้น ในหลายคัมภีร์พยายามที่จะนิยามว่า เป็นการทะเลาะกันทางกาย และวาจา ดังที่ปรากฏในคัมภีร์อรรถกถาสารัตถทีปนีฎีกาและโยชนาว่า การทะเลาะทางกายบ้าง ทางวาจาบ้าง ชื่อว่า กลหะ เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับการนิยามการทะเลาะนั้น พระฎีกาจารย์จึงได้ขยายนัยเพิ่มเติมว่า การทะเลาะที่บุคคลกระทำด้วยกาย ด้วยอำนาจแห่งการประมือกัน เป็นต้น ชื่อว่า กายกลหะ การทะเลาะที่บุคคลกระทำด้วยวาจา ด้วยอำนาจแห่งการพูดดูถูกหรือเหยียดหยามอวัยวะที่บกพร่อง เป็นต้น ชื่อว่า วาจากลหะและถ้าหากกล่าวถึงพระภิกษุที่ต้องอาบัติเกี่ยวกับการทะเลาะกันนั้น มักมุ่งเน้นไปที่การล่วงละเมิดทางกายและวาจาเช่นเดียวกัน ดังที่พระอรรถกถาจารย์ได้กล่าวว่า ที่ชื่อว่ากลหะ ได้แก่ภิกษุผู้ต้องอาบัติ คือการล่วงละเมิดทางกายและวาจา การวิเคราะห์ตามนัยที่ปรากฏในภาษาบาลีพบว่า การทะเลาะเป็นอาการที่คู่กรณีได้แสดงออกทางกาย เช่น การตบตี ชกต่อยหรือการทำร้ายร่างกายในลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น และการแสดงออกทางวาจา เช่น ดูหมิ่นเหยียดหยามคู่กรณีหรือด่าคู่กรณี เป็นต้น

1.3 ความขัดแย้งในความหมายของการแก่งแย่ง ในภาษาบาลีใช้คำว่า “วิคฺคห” พระอรรถกถาจารย์ได้ขยายนัยเพิ่มเติมว่าการยึดถือเอาคำพูดที่ผิดตั้งแต่ต้นของกันและกัน ชื่อว่า วิคฺคห นอกจากนี้

พระภิกษุจารย์ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า การถือเอาแตกต่างกันชื่อว่า วิคฺคห การให้ความหมายของคำว่า “วิคฺคห” ในลักษณะนี้ ทำให้มองเห็นภาพของการแก่งแย่งได้อย่างชัดเจนว่า เกิดจากการที่ภุมฺมมิตฺต พยายามรักษาวัตถุประสงค์และความต้องการของตนเองด้วยการข้ำเตื่อนหรือตอกย้ำให้ภุมฺมมิตฺต เห็นถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นตั้งแต่มีการทะเลาะกันข้อสังเกตที่น่าสนใจเกี่ยวกับกริยาอาการอันเป็นที่มาของการแก่งแย่งกันนั้นก็คือ อาการที่ภุมฺมมิตฺตใช้ความพยายามเต็มที่ในการแย่งชิงหรือฉกชิงสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยกาย วาจา และใจ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามรักษาจุดยืนของตนเองโดยมิได้สนใจจุดยืนของคนอื่น ๆ

1.4 ความขัดแย้งในความหมายของการวิวาท ในภาษาบาลีใช้คำว่า “วิวาท” พระภิกษุจารย์ได้ให้คำนิยามคำนี้ว่า “คำพูดที่ก่อให้เกิดการขัดเคืองกัน ชื่อว่า วิวาท” อย่างไรก็ตาม การวิวาทนั้นถือว่าเป็นผลต่อเนื่องจากภุมฺมมิตฺตพยายามที่จะยึดถือ และยึดมั่นในจุดยืนของตนเองหรือบนพื้นฐานของความชอบของตัวเองแล้วจึงพูด หรือนำเสนอวิธีการที่ต่างกันออกไปเมื่อต่างฝ่ายต่างพยายามที่จะยืนยันในวิธีการของตัวเอง โดยการให้เหตุผลเพื่ออ้างถึงจุดยืนของตัวเองดังที่พระอรรถกถาจารย์กล่าวว่า เป็นการชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องหรือจุดด้อยของคนอื่น ๆ โดยละเว้นส่วนที่ดี หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การยกจุดด้อยของคนอื่นขึ้นมาตอกย้ำ เพื่อกลบเกลื่อนจุดเด่นหรือจุดดีของคนอื่น การที่ภุมฺมมิตฺต แสดงออกในลักษณะนี้ การวิวาทกันจึงเกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าที่มาของการวิวาทนั้น เป็นการก่อตัวขึ้นมาจากคำพูดของภุมฺมมิตฺต แต่เป็นคำพูดที่เต็มไปด้วยการใส่ร้าย เหน็บแนม และพยายามที่จะโจมตีการให้เหตุผล หรือการกระทำของภุมฺมมิตฺตในทุกวิธี เพื่อให้เหตุผลหรือการกระทำของตัวเองโดดเด่นขึ้นมา การตอกย้ำในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการทำร้ายกัน อันเป็นการแสดงพฤติกรรมของความรุนแรง

1.5 ความขัดแย้งในความหมายของการมุ่งร้ายกัน ในภาษาบาลีใช้คำว่า “เมธคา” จากกรอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความขัดแย้งในความหมายของ “การมุ่งร้าย” นั้นได้สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมที่สื่อแสดงให้เห็นความรุนแรงที่ปรากฏ ที่ก่อตัวจากการวิวาทกันของภุมฺมมิตฺต ในสถานการณ์ที่ทั้งคู่ไม่สามารถหาทางออกด้วยเหตุผล หรือการไกล่เกลี่ย หรือเกิดจากการที่ภุมฺมมิตฺตเกิดอารมณ์ชั่ววูบ จึงตัดสินใจฆ่ากันหรือทำร้ายกันด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งจนทำให้ภุมฺมมิตฺตเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรง

1.6 ความขัดแย้งในความหมายของการถกเถียงกัน ในภาษาบาลีใช้คำว่า “โวหาร” อย่างไรก็ตาม คำว่า “โวหาร” มีหลายนัยด้วยกัน คือ “การเรียกชื่อ การบัญญัติ คำพูด และเจตนา” แต่ว่าในบริบทนี้หมายถึง คำพูด ดังที่พระอรรถกถาจารย์กล่าวว่า การพูด หรือไม่ปรามาสโดยประการนั้น ๆ ชื่อว่าวจน โวหาร ซึ่งในประเด็นนี้ พระภิกษุจารย์ได้ขยายนัยเพิ่มเติมว่า การพูดหรือกล่าวเนื้อหาตามความประสงค์ ชื่อว่า วจน โวหารจากการวิเคราะห์จากแง่มุมต่าง ๆ ตามที่ปรากฏ

ข้างต้นเกี่ยวกับคำว่าโฆหารนั้น พบว่าเป็นคำกลาง ๆ ที่ไม่ได้สื่อถึงเกี่ยวกับความขัดแย้ง แต่ในความเป็นจริง คำว่าโฆหารในบริบทที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งมีศัพท์อื่นนำหน้าคำนี้ ดังที่พระอรรถกถาจารย์ได้นำเสนอว่า “สองบทว่าวิปจฺจตาย โฆหาโร ได้แก่ โฆหาร (คำพูด หรือบัญญัติ) เพื่อประโยชน์แก่ความทุกข์ทางจิต (พูดให้เจ็บใจ) ได้แก่ ผรุสฺวาจา (คำ)”จากการให้คำจำกัดความ หรืออธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวกับคำว่า “โฆหาร” นั้น ทำให้พบว่าโดยปกติทั่วไปนั้น มนุษย์สื่อข้อมูลหรือนำเสนอข้อมูลเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นหรือบุคคลอื่น ๆ ให้เข้าใจประเด็นที่ตัวเองต้องการสื่อ แต่ถ้อยคำที่นำไปสู่ความขัดแย้งในขณะที่ผู้อื่น หรือบุคคลทั่วไปพยายามทำคือ การแสดงออกหรือสื่อถ้อยคำที่เจ็บปด้วยถ้อยคำที่รุนแรง ด้วยการกล่าวถ้อยคำที่ส่อเสียด คำคนอื่นให้เจ็บใจ เสียหน้าหรืออับอาย ผลจากการสื่อในลักษณะดังกล่าวนั่นเองจึงกลายเป็นถ้อยคำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

สรุปได้ว่า ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของธรรม สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ความหมายได้หลายนัย ได้แก่ การบาดหมาง การทะเลาะ การแก่งแย่ง การวิวาท การมุ่งร้ายกัน และการถกเถียงกัน ซึ่งชุดของความหมายที่มีหลายนัยดังกล่าวนี้ จัดได้ว่าเป็นความขัดแย้งในมิติของพระพุทธศาสนา และเมื่อนำมาเทียบเคียงกับความหมายของความขัดแย้งทั่วไปแล้ว พบว่าความขัดแย้งในความหมายของพระพุทธศาสนามีนัยที่กว้างขวางกว่ากัน เพราะว่าครอบคลุมความขัดแย้งในพระพุทธศาสนานั้นกินความตั้งแต่ความขัดแย้งภายในและภายนอกในทุก ๆ มิติ

แต่สิ่งที่น่าสนใจคือ ความขัดแย้งในมิติของธรรมนี้ มีนัยที่ครอบคลุมความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการใช้คำพูดในทุก ๆ มิติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นการเกี่ยวข้องกับมิชฌาวาจา เห็นได้จากพระพุทธพจน์ที่ว่า “พึงงดเว้นจากถ้อยคำขัดแย้งกัน” ซึ่งนัยดังกล่าว พระอรรถกถาจารย์ได้ให้คำจำกัดความว่า “ความทะเลาะกัน ความบาดหมางกัน ความแก่งแย่งกัน ความวิวาทกัน การมุ่งร้ายกัน” ครัสเรียกว่า “ถ้อยคำที่ขัดแย้งกัน” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 118)

2. ความหมายของความขัดแย้งในแง่ของวินัย ในบริบทนี้ หมายถึง ระเบียบ แบบแผน ข้อปฏิบัติหรือสิกขาบทที่พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติให้พระภิกษุและภิกษุณี ใช้เป็นเครื่องมือในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งวัตถุประสงค์ประการหนึ่งที่พระพุทธเจ้าได้บัญญัติขึ้นมานั้นก็เพื่อป้องกันความขัดแย้ง ไม่ให้เกิดขึ้นในหมู่สงฆ์ ระวังความขัดแย้งที่กำลังเกิดขึ้น และได้เกิดขึ้นแล้วในหมู่สงฆ์ด้วย อันจะทำให้เกิดความผาสุกแก่ตนเอง และสังคมโดยรวมคำว่า “ความขัดแย้งในแง่ของวินัย” นั้น เรียกว่า “อชักรณ” เมื่อก้าวโดยสารัตถะอชักรณ หมายถึง ปัญหา ข้อพิพาทและเรื่องที่ต้องอภิปราย ซึ่งข้อพิพาทหรือปัญหาในบริบทนี้เป็นคติของพระท่านั้น ฉะนั้นเมื่อก้าวถึงอชักรณในภาษาพระวินัย จึงเป็นคติหรือปัญหาข้อพิพาทที่เกิดขึ้นแก่พระสงฆ์ท่านั้น ความขัดแย้งที่ว่าด้วยอชักรณหรือข้อพิพาทมี 4 ประการ คือวิวาทาชักรณ อนุวาทาชักรณ อาปัตตาชักรณและกิจจาชักรณ ซึ่งอชักรณในบริบทของความขัดแย้งนั้นผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะวิวาทาชักรณ เท่านั้น

“วิวาทาธิกรณ์” หมายความว่า ความบาดหมาง ความทะเลาะ ความแก่งแย่ง ความวิวาท ความกล่าวต่างกัน ความกล่าวโดยประการอื่น การพูดเพื่อความกลัดกลุ้มใจ การคำทอในเรื่องนั้นใด เรียกว่า วิวาทาธิกรณ์ ต้องเป็นการวิวาทในประเด็นดังต่อไปนี้

- 2.1 สิ่งนี้เป็นธรรม สิ่งนี้ไม่ใช่ธรรม
- 2.2 สิ่งนี้วินัย สิ่งนี้ไม่ใช่วินัย
- 2.3 นี้ตถาคตภายิตได้ตรัสไว้ นี้ตถาคตภายิตไม่ได้ตรัสไว้
- 2.4 นี้จริยาวัตรที่ตถาคตได้ประพฤติมา นี้จริยาวัตรที่ตถาคตไม่ได้ประพฤติมา
- 2.5 นี้ตถาคตทรงบัญญัติไว้ นี้ตถาคตไม่ได้ทรงบัญญัติไว้
- 2.6 นี้อาบัติ นี้อนาบัติ
- 2.7 นี้อาบัติเบา นี้อาบัติหนัก
- 2.8 นี้อาบัติมีส่วนเหลือ นี้อาบัติไม่มีส่วนเหลือ
- 2.9 นี้อาบัติชั่วหยาบ นี้อาบัติไม่ชั่วหยาบ

เมื่อเกิดอธิกรณ์ ทั้ง 4 อย่างใดอย่างหนึ่ง พระสงฆ์ต้องแสวงหาทางออกร่วมกันด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังที่พระอรุณกถาจารย์ได้ย้าว่า “กรรมอันพึงทำด้วยสมณะ (อันเป็นไปเพื่อระงับอธิกรณ์) กรรมอันสมณะ (อันเป็นไปเพื่อระงับอธิกรณ์) พึงกระทำยิ่ง” และคำว่า “สมณะ” ในคำว่า “กรรมอันพึงทำด้วยสมณะ” นั้น หมายความว่า เมื่อเกิดกรณีพิพาทในหมู่สงฆ์นั้น สงฆ์ต้องทำการระงับข้อพิพาททั้ง 4 ประการนั้น ด้วยหลักอธิกรณ์สมณะ 7 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย สัมมุขาวินัย สติวินัย อมูพหวินัย ปฏิญญาตกระณะ เขภุยยสิกา คัสสปปิยสิกาและติณวัตถาคารกะ

คำว่า “อธิกรณ์ หรือข้อพิพาท” ในบริบทนี้ นอกจากเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหมู่สงฆ์ด้วยกันเองแล้ว ก็อาจจะมีภิกษุณี สามเณร สามเณรี อุบาสก และอุบาสิกาเป็นคู่กรณีด้วย ข้อพิพาทในลักษณะนี้ พระสงฆ์พยายามหาทางระงับ หรือจัดการข้อพิพาทในกลุ่มของสงฆ์ แต่ในขณะเดียวกัน อาจจะมีการสืบสวนและไต่ถามคู่กรณีเกี่ยวกับความเป็นไปของเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ฉะนั้น เมื่อกล่าวถึงอธิกรณ์ หรือข้อพิพาท ในบริบทนี้จึงหมายถึง ข้อพิพาทหรือเรื่องที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งสงฆ์ต้องดำเนินการตามพระวินัยเพื่อความสงบระงับด้วยหลักการแห่งสมณะ (วิธีระงับ) ทั้ง 7 ประการ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับมิจฉาวจา แสดงออกทางกาย วาจาและใจด้วยท่าทีของความบาดหมางกัน ทะเลาะกัน แก่งแย่งกันวิวาทกันพูดจาต่างกัน และคำทอกันเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นธรรม ไม่ใช่ธรรมและสิ่งที่ เป็นวินัยและไม่ใช่วินัย เป็นต้น ซึ่งข้อพิพาทเหล่านั้น จำเป็นที่จะต้องระงับด้วยหลักอธิกรณ์สมณะ 7 ประการ สรุปรวมเมื่อกล่าวโดยรวมเกี่ยวกับความหมายของความขัดแย้งในทัศนะของพระพุทธศาสนานั้น พบว่า ความหมายของความขัดแย้งในพระพุทธศาสนานั้น มี 2 นัย กล่าวคือเป็นความขัดแย้งในแง่ของธรรม และความขัดแย้งในแง่ของ

วินัย ซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวนั้นครอบคลุมทั้งความหมายในเชิง โลกและเชิงธรรมที่เกี่ยวกับ บรรพชิตและคฤหัสถ์ สิ่งที่น่าสนใจก็คือ การนิยามความหมายความขัดแย้งในแง่ของธรรมมอง ความขัดแย้งในเชิงราบ ในขณะที่การนิยามความขัดแย้งในแง่ของวินัยมองในเชิงคิง โดยมองจาก ฐานของวิวาทาธิกรณแล้วกระจายไปสู่คำอื่น ๆ เป็นการมองความขัดแย้งทั้งชุด และมีการจัดกรอบ พร้อมทั้งนิยามเอาไว้อย่างชัดเจนว่า วิวาทกัน ในประเด็นใดบ้างจึงเรียกชื่อว่า “วิวาทาธิกรณ” ส่วนการ มองความขัดแย้งในมิติของธรรมนั้น เป็นการมองที่ค่อนข้างจะกว้างกว่าวินัย ซึ่งการคิด การพูดหรือ การกระทำในแง่ของธรรมจะมีความหลากหลายมากกว่า

ท่าทีของพระพุทธศาสนาต่อความขัดแย้ง

จากการศึกษาเกี่ยวกับทัศนะเรื่องความขัดแย้งและธรรมชาติของความขัดแย้งในมุมมองของ พระพุทธศาสนาว่าทั้งหมดเราจะพบว่าพระพุทธศาสนาได้มีทัศนะต่อความขัดแย้งในลักษณะ ที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษามาทั้งหมดเราจะพบว่าพระพุทธศาสนาเห็นว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติ ของมนุษย์และสังคม เนื่องจากพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาหนึ่งที่เน้นหลักคำสอนในเรื่องไตรลักษณ์ คือการยอมรับว่าสรรพสิ่งในโลกนี้ไม่มีสิ่งใดที่ไม่เปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงนั้นก็เหมือนจะเป็น กฎธรรมชาติอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมมนุษย์ก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องตกอยู่ในกฎเกณฑ์ดังกล่าวคือ ต้องเปลี่ยนแปลง ดังนั้นความขัดแย้งจึงเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของสังคม ซึ่งแนวคิดนี้มีนักปราชญ์ ชาวพุทธท่านหนึ่งได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า ความขัดแย้งและสงครามนั้นเป็นเรื่องปกติของมนุษย์ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่ปัญหาที่ขัดแย้งกันอย่างไร ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด (พระธรรมปิฎก. 2546 : 34)

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะสิ่งทั้งหลายมีความแตกต่างกันซึ่งความแตกต่างดังกล่าวจะทำให้ เกิดความขัดแย้งกัน แต่ถึงกระนั้นความแตกต่างจะทำให้เกิดความหลากหลายและมีความสมบูรณ์ มากยิ่งขึ้น หากจะแปรผลของความแตกต่างนั้นให้กลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ ทำให้เกิดแง่คิดและ มุมมองใหม่ ๆ อย่างไรก็ตามท่านก็ชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นของความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งนั้น ควรจะ ก่อรูปขึ้นมาจากเจตนาที่ดี มีจุดมุ่งหมายเพื่อความดีงามและความก้าวหน้าและความร่มเย็นของสังคม แนวคิดเช่นนี้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความขัดแย้งในเชิงบวกนั่นเองหรืออีกทัศนะหนึ่งว่า ประวัติศาสตร์ ของมนุษย์ชาติไม่เคยว่างเว้นจากความขัดแย้ง ไม่ว่าในระดับบุคคล มนุษย์มิได้ถือกำเนิดมาเหมือนกัน แต่เป็นความแตกต่างอันเป็นผลมาแต่พันธุกรรมหรือสภาพแวดล้อมทางสังคมทั้งนี้ก็เพราะความ ขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นทุกเมื่อเชื่อกันว่า ในตัวเราเองคนเดียว ในครอบครัว ชุมชน องค์กร ประเทศของเราหรือระหว่างประเทศ ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเลวร้าย หากความขัดแย้งนั้นสามารถ คลี่คลายตัวเองและเปลี่ยนไปทางสร้างสรรค์นำไปสู่ข้อยุติได้หรือหาทางออกได้ ไม่ว่าจะทฤษฎีว่า ด้วยธรรมชาติของมนุษย์ที่พยายามขจัดความขัดแย้งทางทฤษฎีออกไปได้ อย่างไรก็ตาม แต่ในทาง

สามัญสำนึก มนุษย์ดูเหมือนจะรู้สึกตัวมาตลอดเวลาคว่า ความขัดแย้งในชีวิต ในตัวตน ในความเป็นคนของเรามีได้หายไปไหน ตรงกันข้ามความขัดแย้งนั้นยังคงดำรงอยู่ เจียบ ๆ อย่างมีพลังภายใน ความเป็นคนของเราทุกคน และดูเหมือนมันดำรงอยู่ต่อไปอีกนานเท่านานหรือไม่อาจจะชั่ววินาทีครันมันอาจจะฝังแน่นจนกลายเป็นธรรมชาติของเรา เป็นเนื้อหนัง เป็นตัวตนที่หลอมละลายกลายเป็นหนึ่งเดียวที่ไม่อาจแยกออกจากความเป็นเราแล้วก็ให้เห็นได้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่มีทัศนะของความขัดแย้งว่าเป็นธรรมชาติของมนุษย์และสังคมนั้น ทำให้เราเข้าใจความขัดแย้งว่า เป็นเรื่องธรรมดา และฝังรากลึกในสังคม ซึ่งมนุษย์ทุกคนไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงข้อเท็จจริงนี้ได้และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นอาจไม่ได้เป็นการต่อสู้ไม่มีผู้แพ้ผู้ชนะและไม่จำเป็นต้องเป็นศัตรูกัน ความขัดแย้งเป็นเพียงแค่ความคิดเห็นที่ต่างกันเท่านั้น ซึ่งความเข้าใจเช่นนี้จะทำให้คนเรานั้นมีจิตใจที่พร้อมจะให้อภัยทานได้ง่ายขึ้น (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. 2539 : 36)

บ่อเกิดของความขัดแย้งในทัศนะของพระพุทธศาสนา

สำหรับการพิจารณาถึงบ่อเกิดของความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนานั้น ไม่อาจพิจารณาในเชิงเดียวได้ เนื่องจากสาเหตุหรือบ่อเกิดของความขัดแย้งนั้นมีบ่อเกิดในลักษณะของการอาศัยเหตุปัจจัยเป็นบ่อเกิด ดังนั้นการพิจารณาบ่อเกิดจึงต้องพิจารณาจากประเด็นด้านเหตุปัจจัยเป็นหลัก โดยเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งนั้นมีทั้งเหตุปัจจัยภายในและเหตุปัจจัยภายนอก สำหรับเหตุปัจจัยภายนอกมุ่งเน้นไปที่สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม อำนาจและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้แสดงออกมา ในขณะที่เหตุปัจจัยภายในนั้น ผู้วิจัยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะนั่นคือ สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง อย่างไรก็ตามในทางพระพุทธศาสนาถึงแม้ว่าให้ความสำคัญต่อเหตุปัจจัยภายในเป็นสำคัญ แต่ยังมีมองถึงความสำคัญของเหตุปัจจัยภายนอกด้วย ดังพุทธพจน์ที่วิเคราะห์ประเด็นความขัดแย้งที่ว่าด้วยการวิวาทว่า

“...ถ้าเธอทั้งหลาย พิจารณาเห็นมูลเหตุแห่งการวิวาทเช่นนี้ภายในหรือภายนอก เธอทั้งหลาย พึงพยายามเพื่อละมูลเหตุแห่งการวิวาทที่เป็นบาปภายในหรือภายนอกนั้นแล ถ้าเธอทั้งหลายไม่พิจารณาเห็นมูลเหตุแห่งการวิวาทเช่นนี้ภายในหรือภายนอก เธอทั้งหลายพึงปฏิบัติเพื่อให้มูลเหตุแห่งการวิวาทที่เป็นบาปนั้นไม่ยึดเยื้อต่อไป การละมูลเหตุแห่งการวิวาทที่เป็นบาปนั้น ย่อมมีได้ และมูลเหตุแห่งการวิวาทที่เป็นบาปนั้น ย่อมไม่ยึดเยื้อต่อไป”

พุทธพจน์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พระพุทธเจ้าทรงให้หลักคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์เหตุปัจจัย (Source Analysis) ว่าควรวิเคราะห์ทั้งเหตุปัจจัยภายในและเหตุปัจจัยภายนอก ซึ่งทำให้กระบวนการในการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างถูกต้อง เพราะเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาอย่างครบถ้วน เนื่องจากปัญหาบางประการอาจจะเกิดจากเหตุปัจจัยภายในและปัญหาบางอย่างเกิดจากเหตุปัจจัย

ภายนอก แต่ปัญหาบางอย่างนั้นอาจเกิดขึ้นจากเหตุปัจจัยทั้ง 2 ด้าน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 128)

ความขัดแย้งเกิดจากเหตุปัจจัยภายใน ในแนวคิดทางตะวันตก สาเหตุของการขัดแย้งนั้นเกิดจากสันดานมนุษย์และสัตว์ในทุกสังคม โดย คอนราด ลอเรนซ์ (Konrad Lorenz) ได้อธิบายว่าความขัดแย้งของมนุษย์ มีพื้นฐานเกิดจากสัญชาตญาณความก้าวร้าว ในขณะที่นักพฤติกรรมศาสตร์หลายท่าน เช่น มองเทจ (Mongtague) กอร์เนย์ (Gorney) และ สตอร์ร์ (Storr) ซึ่งต่างศึกษาในเรื่องมนุษย์และควมก้าวร้าว ก็ได้ชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า ความขัดแย้งและการต่อสู้ เป็นกระบวนการเพื่อการทดแทนหรือชดเชย สิ่งที่เป็นสัญชาตญาณก้าวร้าวทำลายล้างมนุษย์ โดยผ่านทางความขัดแย้งหรือการแข่งขันนั้นสำหรับในทางพระพุทธศาสนา เมื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงเหตุปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง จะสามารถอธิบายในมุมมองของอภุศลธรรม 2 กลุ่ม คือ อภุศลมูล ได้แก่ โลภะ โทสะ และโมหะ และปัญจธรรม ซึ่งได้แก่ ตัณหา มานะและทิฏฐิ อภุศลมูล ในทัศนะของพระพุทธศาสนา คือพลังอำนาจที่ขับเคลื่อนวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์ คือพลังแห่งเจตจำนงหรือพลังแห่งกรรม (กมุมนุ วุตตติ โล โก) ซึ่งกรรมในที่นี้มุ่งตรงไปที่ตัวแท้หรือต้นตอของกรรมจริง ๆ ได้แก่ เจตนา ความจงใจ หรือการเลือกตัดสินใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งนั่นเอง เจตนาหรือเจตจำนงนี้เป็นตัวชี้้นำ และกำหนดทิศทางแห่งการกระทำทั้งหมดของมนุษย์ พร้อมทั้งเป็นตัวการหรือเป็นแกนนำในการริเริ่ม ปรุงแต่ง สร้างสรรค์ทุกอย่างหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเจตนาเป็นตัวแท้ของกรรม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวเจตนาตั้งคมของมนุษย์ คือพลังแห่งเจตจำนงหรือพลังแห่งกรรม (กมุมนุ วุตตติ โล โก) ซึ่งกรรมในที่นี้มุ่งตรงไปที่ตัวแท้หรือต้นตอของกรรมจริง ๆ ได้แก่ เจตนา ความจงใจ หรือการเลือกตัดสินใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งนั่นเอง เจตนาหรือเจตจำนงนี้เป็นตัวชี้้นำ และกำหนดทิศทางแห่งการกระทำทั้งหมดของมนุษย์ พร้อมทั้งเป็นตัวการหรือเป็นแกนนำในการริเริ่ม ปรุงแต่ง สร้างสรรค์ทุกอย่าง หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเจตนาเป็นตัวแท้ของกรรม ดังพุทธพจน์ที่ว่า ภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวเจตนาว่าเป็นตัวกรรม บุคคลจงใจแล้ว จึงทำกรรม ด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ” และในการที่เจตนาแสดงพลังขับเคลื่อนวิถีชีวิตนั้น ก็ไม่ได้หมายความว่าความที่จะดำเนินไปอย่างบริสุทธิ์ หากแต่เป็นพลังที่เคลื่อนไปตามอำนาจการชักนำของธรรมที่เป็นคุณสมบัติของจิต (เจตสิก) อีกชั้นหนึ่ง โดยเฉพาะกลุ่มกิเลสที่เป็นรากเหง้าของอภุศล 3 อย่าง คือ โลภะ โทสะและโมหะ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 333) จากหลักการดังกล่าวทำให้ชี้ได้ชัดเจนว่า สาเหตุหรือรากเหง้าที่แท้จริงในกระบวนการเกิดความขัดแย้งนั้น เกิดจากอภุศลมูลนั่นเอง ดังพุทธพจน์ว่า “ภิกษุทั้งหลาย มีจิตโลภวิเวทกัน มีจิตโกรธวิเวทกัน มีจิตหลงวิเวทกัน ว่าเป็นธรรม นี้อธรรม นีวินัย นีมิวัชวินัย”เมื่อใดก็ตามที่ “อภุศลมูล” ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสภาพจิตของมนุษย์แล้ว เมื่อนั้นจึงเป็นจังหวะ และโอกาสที่ “วิเวทมูล” หรือ “อนุเวทมูล” ก่อตัวขึ้น ซึ่งการก่อรูปของวิเวทมูลหรืออนุเวท

จากแนวคิดดังกล่าว เป็นการสนับสนุนว่า สาเหตุปัจจัยภายในของความขัดแย้งกับปรัชญาธรรม เป็นการอธิบายที่สอดคล้องและตรงประเด็น ในการเกิดความขัดแย้ง ซึ่งการทำงานของกลุ่มปรัชญาธรรม คือ ตัณหา มานะ และทิฏฐินั้น จะทำงานประสานสัมพันธ์กันและเป็นเหตุปัจจัยของกันและกัน เพียงแต่ว่าตัวใดตัวหนึ่งจะแสดงออกมาเป็นตัวเด่นในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะถ้าสืบสาวลึกลงไปในเบื้องหลังจะเห็นว่ามิถิเลสตัวที่เหลือคอยหนุนหลังอยู่ ถึงแม้จากหลักอริยสัจ 4 ที่ว่า ตัณหาเป็นสาเหตุแห่งความทุกข์ (สมุทัย) ในที่นี้ไม่ได้หมายเอาเฉพาะตัณหาเพียงอย่างเดียว หากแต่ยกตัณหาขึ้นมาในฐานะเป็นตัวเด่นเท่านั้น แท้ที่จริงแล้วก็คือการพูดถึงมานะและทิฏฐิโดยอ้อมนั่นเอง แต่ถ้ามองในแง่กิเลสที่เป็นแกนกลางก็ต้องยกให้ทิฏฐิ เพราะเมื่อบุคคลมีความเห็นความเชื่อในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว มานะและตัณหาก็จะแสดงบทบาทเพื่อตอบสนองความเห็นความเชื่อนั้น ๆ เช่น บุคคลมีความเชื่อว่ามีตัวตนที่เป็นศูนย์กลาง (ทิฏฐิ) ก็จะทำให้เกิดความอยากที่จะหาวัตถุมาบำเรอปรนเปรอตน (ตัณหา) และความทะนงตน อยากใหญ่ไผ่เด่น ก็จะเกิดตามมา (มานะ) ถ้ามองกว้างออกไปในบริบทสังคมโลก ในการทำสงครามเย็นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระหว่างค่ายมหาอำนาจ 2 ค่าย คือเสรีประชาธิปไตยกับคอมมิวนิสต์ เมื่อสาวลึกลงไปถึงรากฐานที่มาของสงคราม ก็จะให้เห็นการทำงานประสานสัมพันธ์ของกิเลสกลุ่มปรัชญาธรรมได้เป็นอย่างดี กล่าวคือแกนกลางของความขัดแย้งที่อยู่ลึกสุด เป็นเรื่องของความยึดมั่นถือมั่นในทิฏฐิหรืออุดมการณ์ (Ideology) การต่อสู้ช่วงชิงเพื่อให้ได้เป็นประเทศมหาอำนาจของโลก เป็นเรื่องของมานะส่วนการแย่งชิงผลประโยชน์เพื่อจะได้ครอบครองทรัพยากรของโลกให้ได้มากที่สุด เป็นเรื่องของตัณหาสำหรับในการอธิบายว่า ตัณหา ทิฏฐิ มานะ เป็นที่มาของความขัดแย้งได้อย่างไร จะแยกอธิบายเพื่อที่จะสามารถเข้าใจได้ง่าย (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 83) ดังต่อไปนี้

1. ตัณหาคือ บ่อเกิดของความขัดแย้ง “ตัณหา” หมายถึง ความอยาก ความอยากในบริบทนี้ เป็นความอยากในเชิงลบ คำที่ตรงข้ามกับคำนี้และเป็นไปในเชิงบวกก็คือ “ธัมมฉันทะ” เมื่อจำแนกนัยของความอยากตามที่ได้มีการนิยามในพระสูตรนั้นจะค่อนข้างกว้าง แต่เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้วครอบคลุมถึงความอยากใน 2 ประเด็นใหญ่ ๆ ด้วยกัน กล่าวคือ (1) ความอยากในวัตถุ (วัตถุทาง) ได้แก่ ความอยากได้ส่วนที่ดีหรือส่วนที่อร่อย ที่เรียกว่า กามคุณ คือ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และความอยากได้ทรัพย์ทั้งส่วนที่เรียกว่าสวัสดิญาณทรัพย์ (ทรัพย์ที่มีชีวิต) และอวิญญาณทรัพย์ (ทรัพย์ที่ไม่มีชีวิต) ที่นำไปใคร่นำปรารถนา (2) ความอยากได้ที่เป็นตัวกิเลส (กิเลสทาง) ได้แก่ ความกำหนัด ความพอใจหรือความปรารถนากามคุณ เป็นต้น ปัญหาคือว่า ตัณหาเป็นที่มาของความขัดแย้งอย่างไร สาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัณหาเป็นตัวจุดชนวนให้เกิดความขัดแย้งในแง่ของการทะเลาะวิวาท เพราะมีสิ่งเป็นที่รักเข้ามาเกี่ยวข้องและหากวิเคราะห์คำว่า “สิ่งเป็นที่รัก” ย่อมมีนัย 2 ประการ กล่าวคือ

เพราะมีสิ่งเป็นที่รักเข้ามาเกี่ยวข้องและหากวิเคราะห์คำว่า “สิ่งเป็นที่รัก” ย่อมมีนัย 2 ประการ กล่าวคือ “สัตว์และสังขาร” สิ่งที่เป็นที่รัก ทั้ง 2 ประการนี้จัดได้ว่า เป็นหัวข้อสำคัญที่ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทกันเพราะมนุษย์มีความหวาดระแวงว่าสิ่งที่ตนเองรักนั้นจะถูกบุคคลอื่นแย่งไป กำลังถูกแย่งไปหรือถูกแย่งชิงไปแล้วขณะเดียวกัน เมื่อสิ่งที่ตนเองรักจะผันแปรไป กำลังผันแปรไปหรือได้ผันแปรไปแล้วอาการเหล่านี้เองที่ทำให้มนุษย์ต้องทะเลาะวิวาทกัน เพื่อช่วงชิงภาวการณ์นำ และเพื่อให้สิ่งนั้นคงดำรงอยู่กับตน โดยการยึดมั่นในสิ่งเหล่านั้นว่าเป็นของเราด้วยอำนาจแห่งตัณหาในประเด็นนี้ พราหมณ์อารามทัมทะเล่ได้ถามพระมหากัจจายนะว่า “อะไรคือเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างกษัตริย์กับกษัตริย์ พราหมณ์กับพราหมณ์ และคฤหบดีกับคฤหบดี” คำตอบก็สอดคล้องกับประเด็นเบื้องต้นว่า “ เพราะความยึดมั่นกามราคะ ตกอยู่ในอำนาจกามราคะ กำหนดคติในกามราคะ ถูกกามราคะกัสมุขและถูกกามราคะครอบงำเป็นเหตุ” อย่างไรก็ตาม กามทั้งหลายยังทำให้มารดา กับบุตร บุตรกับมารดา บิดากับบุตร บุตรกับบิดา พี่น้องกัน ย่อมถึงการทะเลาะ เก่งแย่ง และวิวาทกัน ทำร้ายกันและกันด้วยฝ่ามือบ้าง ด้วยก้อนดินบ้าง ท่อนไม้บ้าง ศัสตราบ้าง ถึงความตายในที่นั้นบ้าง ได้รับทุกข์ปางตายบ้าง และเพราะกามนั่นเอง ทำให้ชนทั้งหลายถือดาบและโล่ จับธนูพาดลูกศรบ้าง วิ่งเข้าสู่สงครามปะทะกันทั้ง 2 ฝ่าย เมื่อพวกเขาอิงลูกศรไปบ้าง พุ่งหอกไปบ้าง กวาดแกว่งดาบฟันบ้าง ชนเหล่านั้นถูกลูกศรเสียบเอาบ้าง โดยหอกแทงบ้าง ถูกดาบตัดศีรษะ พวกเขาตายในที่นั้นบ้างสิ่งที่สามารถยืนยันสมมติฐานข้อนี้ได้ดีที่สุดคือ ประเด็นที่ว่าด้วยสงครามน้ำระหว่างชาวสากยะและโลกิยะก็จัดได้ว่า เป็นสงครามที่เริ่มต้นด้วยการแย่งชิงทรัพยากรน้ำ เพื่อนำไปใช้ในเชิงกิจกรรม นอกจากนั้น สงครามระหว่างพระเจ้าปเสนทิโกศล และ พระเจ้าอชาตศัตรูเป็นการแย่งชิงดินแดน และพื้นที่ทางเศรษฐกิจ หรือสงครามระหว่างพระเจ้าอชาตศรักับเจ้าลิฉฉวีเพื่อแย่งชิงคันชชาติ สงครามเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสงครามวัตถุประสงค์ทั้งสิ้น โดยมีตัณหาเป็นผู้บัญชาการอยู่เบื้องหลังการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายนอกอย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ ตัณหาเป็นที่มาของการทะเลาะวิวาทในเชิงสังคมวิทยาจะพบที่มา ซึ่งน่าสนใจตามที่ปรากฏในมหานิทานสูตรว่า “เพราะอาศัยตัณหา ปริเยสนา (การแสวงหา) จึงเป็นไป เพราะอาศัยปริเยสนา ลาภะ (การได้) จึงเป็นไปเพราะอาศัยลาภะ วินิจจยะ (การกำหนด) จึงเป็นไป เพราะอาศัยการกำหนด ฉันทราคะ (ความกำหนดด้วยอำนาจความพอใจ)จึงเป็นไปเพราะอาศัย ฉันทราคะ อัชฌโณสานะ (การหมกมุ่น ฟังใจ) จึงเป็นไปเพราะอัชฌโณสานะ ปริคคหะ (การยึดครอบครอง) จึงเป็นไปเพราะอาศัยปริคคหะ มัจฉริยะ (ความตระหนี่) จึงเป็นไปเพราะอาศัยความตระหนี่ อารักกะ (การหวงกั้น) จึงเป็นไปเพราะอาศัยการหวงกั้น เป็นเหตุ บาปอกุศลกรรมเป็นอเนกที่เกิดขึ้น การถือท่อนไม้ การถือศัสตรา การทะเลาะ การเก่งแย่ง การวิวาท การกล่าวขึ้นเสียงว่า มึงมึง และการพูดเท็จ จึงเป็นไป” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 301 – 302)

จากพระสูตรดังกล่าว สามารถอธิบายพัฒนาการของการก่อตัวของการทะเลาะวิวาท ได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนว่า การทะเลาะวิวาทนั้นเกิดขึ้นมาจากความอยากของมนุษย์เป็นปฐมบท ความอยาก ได้กลายเป็นแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์ต้องแสวงหาสิ่งต่าง ๆ มาสนองความอยาก เมื่อใช้ ความพยายามในการแสวงหาโดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง มนุษย์ก็ได้สิ่งที่ตัวเองต้องการมา หลังจาก ที่ได้มาด้วยความยากลำบากหรือ ไม่ก็ตาม มนุษย์จึงมีความสุข และพิจารณาพิจารณาต่อสิ่งที่ตัวเองได้มา การเพ่งพิจารณาที่นั่นเต็ม ไปด้วยความพอใจที่ตัวเองสามารถหาสิ่งนี้มาได้ มีความสุขและคลุกคลีกับ สิ่งที่ได้มาการคลุกคลีดังกล่าวกลายเป็นความหมกมุ่นเพราะต้องการจะเสพหรือเค้นเอาความสุขจาก สิ่งที่หามาได้ การที่มนุษย์คลุกคลีและหมกมุ่นอยู่กับสิ่งนั้นอยู่เรื่อย ๆ ได้ทำให้มนุษย์มีความรู้สึกเป็น เจ้าของสิ่งนั้นและแสดงความเป็นกรรมสิทธิ์ในการครอบครองโดยไม่ต้องการให้ใครมาแย่งชิงหรือ เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรามี และมนุษย์ก็พยายามรักษาและหวงแหนสิ่งที่ตัวเองมีอยู่ ฉะนั้น เมื่อใครก็ตาม มีความปรารถนาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง มนุษย์ที่ตระหนี่และหวงแหน สิ่งของดังกล่าวก็จะไม่ยินยอม ขณะที่อีกฝ่ายขอเข้ามามีส่วนร่วม แต่อีกฝ่ายไม่ยินยอมพร้อมใจสภาวะ ของความขัดแย้งจึงเกิดขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่การถือท่อนไม้เพื่อขวางกันไม่ให้คู่กรณีเข้ามาจนถึงการใช้ วาจาโต้ตอบการกระทำดังกล่าวระหว่างคู่กรณีด้วย

2. ทิฏฐิคือ บ่อเกิดของความขัดแย้ง คำว่า “ทิฏฐิ” หมายถึง “ความเห็น” หรือ “ลัทธิ” ทิฏฐิ ในบริบทนี้ได้แก่ทิฏฐิในแง่ลบประกอบไปด้วยสัkkายทิฏฐิ 20 มิจฉาทิฏฐิ 10 อันตคาหิกทิฏฐิมิวัดตุ 10 จนถึงทิฏฐิ 62 การที่มนุษย์ยึดมั่นถือมั่นในทิฏฐิ (ทิฏฐุปาทาน) อย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้เกิดการ ทะเลาะวิวาทกันในกลุ่มของคนที่มีความเห็นแตกต่างกันแต่ไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น เนื่องจาก บุคคลแต่ละคนมีจุดยืนของตัวเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าว พระพุทธเจ้าทรงย้ำว่า “ชนเหล่าใดยังถือทิฏฐิ ชนเหล่านั้น ย่อมเที่ยวกระทบกระทั่งกันในโลก” และ “สัตว์ทั้งหลายผู้ยึดถือในทิฏฐิต่างหลายว่า ยอดเยี่ยม ย่อมทำทิฏฐิใดให้ยิ่งใหญ่ในโลก กว่าทิฏฐิอื่นทุกอย่างนอกจากทิฏฐินั้นว่าแล้ว เพราะฉะนั้นสัตว์ เหล่านั้น จึงไม่ล่วงพ้นการวิวาทไปได้” ดังเห็นได้จากกรณีของพราหมณ์ที่ถือทิฏฐิต่างกันว่า สิ่งทั้ง ปวงเป็นที่พอใจแก่เรา สิ่งทั้งปวงไม่เป็นที่พอใจแก่เรา บางสิ่งเป็นที่พอใจแก่เราและบางสิ่งไม่เป็นที่ พพอใจแก่เรา จึงทุ่มเถียงกัน เมื่อทุ่มเถียงกัน ทำลายกัน และเบียดเบียนกันอย่างไรก็ตาม การขัดแย้ง กันในลักษณะนี้มีได้เกิดขึ้นเฉพาะพราหมณ์หรือเจ้าลัทธิต่าง ๆ แต่ประการใด แม้ในหมู่สมณะก็ เช่นเดียวกัน ดังที่พราหมณ์อารามทัมทะเลได้ถามพระมหากัจจายนะว่า “อะไรเป็นเหตุ เป็นปัจจัยให้ สมณะขัดแย้งกับสมณะ” ท่านก็ตอบว่า “เพราะความยึดมั่นทิฏฐิราคะ ตกอยู่ในอำนาจทิฏฐิราคะ กำหนด ยินดีในทิฏฐิราคะ ถูกทิฏฐิราคะกัสมุขุมและถูกทิฏฐิราคะครอบงำเป็นเหตุ แม้สมณะก็ขัดแย้งกับสมณะ” กรณีศึกษาที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ การที่พระภิกษุชาวเมือง โกสัมพีถกเถียงกันเกี่ยวกับเรื่องน้ำที่เหลือ

ไว้ในขณะเป็นอาบัติหรือไม่ ประเด็นนี้ได้สะท้อนแนวคิดในเชิงทฤษฎีวิาทะได้เช่นเดียวกัน เพราะพระวินัยชร และพระธรรมกถีกต่างก็มีจุดยืนของตัวเอง จึงทำให้ข้อขัดแย้งลุกลามไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนั้น ประเด็นที่เกี่ยวข้องในการทำสังคายนาครั้งที่ 1 ถึง 3 ก็เช่นเดียวกัน ความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างพระปุราณะกับพระสงฆ์กระแสหลักที่นำโดยพระมหากัสสปเถระเกี่ยวกับการตีความวัตถุ 8 ประการก็ดี การตีความพุทธบัญญัติที่แตกต่างกันระหว่างพระยสกาภิกษุบุตรและคณะที่เป็นพระสงฆ์กระแสหลักกับพระภิกษุเมืองวัชชี เป็นต้นก็ดี เหล่านี้ล้วนสะท้อนนัยที่น่าสนใจเกี่ยวกับการยึดมั่นในทฤษฎีของตนทั้งสิ้นเมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎีจัดได้ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พราหมณ์เจ้าลัทธิ หรือสมณะต่าง ๆ ต้องทะเลาะวิวาทกัน เพียงเพราะต้องการรักษาจุดยืนของตนเองเอาไว้โดยไม่ยอมรับ หรือสนใจแนวคิดของคนอื่น และนอกจากการไม่ยอมรับและไม่สนใจแล้ว ยังเป็นที่มาของการดูถูก และเหยียดหยามดังพุทธพจน์ที่ว่า (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 123) ผู้ยึดถือในทฤษฎีทั้งหลายว่าขอดีเยี่ยมย่อมทำทฤษฎีใดให้ยิ่งใหญ่ในโลกกล่าวทฤษฎีอื่นทุกอย่างนอกจากทฤษฎีนั้นว่าเลว เพราะฉะนั้น สัตว์เหล่านั้นจึงไม่ล่วงพ้นการวิวาทไปได้ ประเด็นที่ทำให้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตก็คือว่า อะไรเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้เจ้าลัทธิหรือนุคคลใดบุคคลหนึ่งยกย่องลัทธิหรือแนวคิดของตัวเอง แล้วทับถมแนวคิดอื่นว่าใช้ไม่ได้หรือไม่เข้าท่า คำตอบที่ค้นพบก็คือเจ้าลัทธิหรือเจ้าของแนวคิดต่าง ๆ เห็นช่องทางที่จะได้รับผลประโยชน์ใน 2 ด้านด้วยกัน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 125) กล่าวคือ อานิสงส์ในชาตินี้ ซึ่งได้แก่ ได้รับผลประโยชน์ในแง่ของสักการะความเคารพ การนับถือ การบูชา การยำเกรง จากผู้ที่นับถือและชื่นชอบในแนวคิดต่าง ๆ และอานิสงส์ในชาติหน้า ได้แก่ การเชื่อมั่น และยึดมั่นในทฤษฎีดังกล่าวเป็นเหตุเป็นผลให้ตัวเองได้ไปเกิดภพและภูมิที่ตัวเองต้องการ และแนวคิดนี้จะเป็นสะพานให้ตัวเองทอดเดินไปสู่ความบริสุทธิ์หมดจดได้ เหตุผลทั้ง 2 ประการดังกล่าว จัดได้ว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามรักษาที่มั่นหรือจุดยืนเอาไว้ให้ได้ เพราะการพยายามรักษาที่มั่นย่อมหมายถึง การรักษาพื้นที่ของการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสมเกียรติ และมีความสุขในโลกนี้ นอกจากนั้นการที่บางคนพยายามรักษาจุดยืนของตัวเองเอาไว้อาจเป็นเพราะการเล็งผลเลิศว่า แนวคิดของตัวเองหรือกลุ่มของตนก่อให้เกิดสันติสุขในโลกหน้า หรือภพหน้าได้ ถึงแม้ว่าการรักษาจุดยืนดังกล่าวต้องแลกมาด้วยการทะเลาะวิวาทหรือต้องฆ่าคนอื่น ๆ ที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของเราหรือการใช้คนอื่นเป็นเครื่องมือในการทำลายล้างคนที่ไม่เห็นด้วยกับตัวเอง และหากต้องการให้สถานการณ์ความรุนแรงดังกล่าวเต็มไปด้วยความสมเหตุสมผลมากยิ่งขึ้นก็อาจจะฆ่าหรือทำลายเครื่องมือที่ตนเองใช้งานเรียบร้อยแล้วก็ได้ ดังจะเห็นได้จากการที่กลุ่มเดียวิธได้ใช้นางสุนทรเป็นเครื่องมือในการกำจัดพระพุทธรูปเจ้าเป็นกรณีศึกษา เพียงเพราะต้องการได้ลาภสักการะ และการนับถือจากคนอื่น ๆ ในสังคม หลังจากนั้นก็ได้สั่งให้ฆ่านางสุนทรเสีย

3. มานะคือ บ่อเกิดของความขัดแย้ง มานะคือ การถือตัว กิริยาที่ถือตัว ภาวะที่ถือตัว ความลำพองตน ความทะนงตน ความเชิดชูตนเป็นคυχง ความเห่อเหิม ความที่จิตต้องการเชิดชูตน เป็นคυχง (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 353) ปัญหาสำคัญก็คืออะไรที่ทำให้มนุษย์สำคัญ ตัวว่าดีกว่าคนอื่น จากการศึกษาพบว่า มนุษย์ใช้สถานะของความเป็นชาติ โคตรความเป็นบุตรของ ผู้มีตระกูล ความเป็นผู้มีรูปร่าง ททรัพย์ การศึกษาหน้าที่การงาน หลักแห่งศิลปวิทยา วิทยฐานะ ความ คงแก่เรียน ปฏิภาณหรือสิ่งอื่นนอกจากที่กล่าวแล้วว่า เราเลืศกว่าเขา (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 351) หากวิเคราะห์ในประเด็นนี้ก็คือ มนุษย์ได้อาศัยคุณสมบัติดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการแสดงตนว่า เเด่นกว่าคนอื่นในคุณสมบัติเหล่านั้น และนั่นจึงเป็นที่มาของการถือตัว และ ยึดมั่น ในความถือตัว ประเด็นจึงอยู่ตรงที่ว่า การถือตัว ความลำพองหรือความทะนงตนนั้น ทำให้เกิดการ ทะเลาะวิวาทจนนำไปสู่การฆ่ากันหรือการทำสงครามฆ่าล้างเผ่าพันธุ์กันได้อย่างไร ดังที่พระพุทธเจ้า ตรัสว่า “ผู้ใด เฝ้าคัญว่า เราเสมอเขา เลืศกว่าเขา หรือด้อยกว่าเขา ผู้นั้นพึงต้องวิวาทกันด้วยความถือ ตัวนั้น” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 231) สาเหตุสำคัญก็เพราะว่าการถือตัวดังกล่าวนี้ นำไปสู่การลบหลู่ ดูหมิ่น และเกลียดชังคนอื่นดังจะเห็นได้ชัดเจนจากกรณีของ เจ้าศากยะมีความถือ ตัวว่า เผ่าพันธุ์ของตนเองเป็นเผ่าพันธุ์ที่ดีบริสุทธิ์ และวิเศษกว่าคนอื่น ฉะนั้น จึงเป็นไปได้ที่ธิดา กษัตริย์ศากยะจะต้องไปแต่งงานกับพระเจ้าปเสนทิโกศลที่มีที่มาหรือต้นกำเนิดไม่ชัดเจนและใน ขณะเดียวกัน การที่ถูกหลานของเจ้าศากยะจะไหว้พระเจ้าวิฑูทกะก็เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้เช่นเดียวกัน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่พระเจ้าวิฑูทกะซึ่งเป็นลูกนางทาสจะนั่งตั่งของเจ้าศากยะก็นับเป็นการ กระทำที่น่ารังเกียจ ฉะนั้นจึงต้องใช้น้ำนมล้าง การกระทำ และแสดงออกในลักษณะนี้ ย่อมนับว่า เป็นการดูหมิ่น ชิงชัง และรังเกียจคนอื่น และการกระทำดังกล่าวนี้เองได้นำไปสู่ “ภาวะแห่งการ เกลียดชัง” ที่พระเจ้าวิฑูทกะมีต่อเจ้าศากยะจนนำไปสู่ “สงครามฆ่าล้างเผ่าพันธุ์” ในที่สุดด้วยเหตุผล ดังกล่าวมาแล้วทำให้พระพุทธเจ้าต้องย้าเตือนพระภิกษุทั้งหลายว่า (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 723) “ภิกษุไม่พึงสำคัญตนว่า เราเลืศกว่าเขา เราด้อยกว่าเขา หรือว่าเราเสมอเขาเพราะคุณธรรม นั้น” การย้าเตือนในลักษณะดังกล่าวนี้ ย่อมเป็นเพราะพระองค์ได้ทรงมองเห็นหายนะที่จะเกิดขึ้น แก่ตัวของพระภิกษุในแง่ของการฝึกฝนพัฒนาตนเอง และการดำรงตนอยู่ในสังคมสงฆ์และสังคม อื่น ๆ กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ดังที่ได้นำเสนอแล้ว จะพบว่า เกิดจากรากเหง้าที่สำคัญ 3 ประการคือ ตัณหา ทิฏฐิ และมานะ รากเหง้าเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความ เน้นช้ำในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และเหนี่ยวรั้งการพัฒนาองค์กรและสังคมด้วย ดังจะเห็นว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทะเลาะวิวาทจนนำไปสู่การฆ่ากันหรือทำลายกัน นั้นล้วนเกิดจากรากเหง้าเหล่านี้ทั้งสิ้น ฉะนั้น กระบวนการแก้ไขปัญหา จึงไม่ได้มองเพียงแค่ ปราบกฏการณ์ภายนอกเท่านั้น หากต้องมองเข้าไปเพื่อทำการศึกษาและเข้าใจในมิติภายในด้วย (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 420)

ผลประโยชน์หรือความต้องการ เป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง ผลประโยชน์ หรือความต้องการนั้น จัดได้ว่าเป็นเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายนอกที่ชัดเจนประการหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่ทรัพยากรหรือสิ่งของมีจำนวนจำกัด แต่ความต้องการ หรือผู้ที่มีความต้องการนั้นมีจำนวนมากว่า หากไม่สามารถที่จะจัดการทรัพยากรหรือสิ่งของอย่างเป็นระบบแล้ว ก็ย่อมเป็นการง่ายที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งปะทุขึ้นมาเพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากกรณีการแย่งทรัพยากรน้ำของชาวสากะและโกลิยะก็เนื่องมาจากการที่ทั้งสองกลุ่มต้องการน้ำเพื่อใช้ในการกสิกรรม แต่ปัญหาก็คือ น้ำนั้นมีปริมาณที่สามารถจะรองรับพื้นที่นาของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น การเจรจาจึงเกิดขึ้น แต่สุดท้ายกระบวนการเจรจาก็ล้มเหลวเพราะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องการเป็นเจ้าของทรัพยากรน้ำแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ด้วยเหตุนี้กระแสของความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรงจึงเกิดขึ้น กรณีสงครามการแย่งชิงหมู่บ้านกาสิระระหว่างพระเจ้าปเสนทิโกศลกับพระเจ้าอชาตศัตรูก็เช่นเดียวกัน เป็นการตอกย้ำว่า ทั้งคู่ต่างก็ต้องการหมู่บ้านดังกล่าวเพื่อใช้เป็นเขตเศรษฐกิจและเป็นรัฐกันชน ซึ่งสอดคล้องกับกรณีสงครามระหว่างพระเจ้าอชาตศัตรูกับเจ้าลจลวิมีวัตถุประสงค์ เพื่อแย่งชิงคันธชาติซึ่งมีคุณค่าอย่างมหาศาลในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตามมา ผลประโยชน์และความต้องการในสองกรณีหลังนี้จัดได้ว่าเป็น “ตัวแปร” สำคัญที่ทำให้ทั้งสองแคว้นต้องทำสงครามระหว่างกัน เพื่อแย่งชิงทรัพยากรดังกล่าว โดยมีได้คำนึงว่าผลจากสงครามดังกล่าวจะนำมาซึ่งการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินมากมายสักปานใดก็ตาม (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550 : 21)

ความสัมพันธ์ เป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง ปรากฎการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มของพระวินัยชรรกับพระธรรมกถึกก็ดี กลุ่มของพระกัสสปเถระกับพระปุราณะก็ดี กลุ่มพระยสกาภิกษุบุตรกับพระภิกษุเมืองวัชชีก็ดี มาจากเหตุปัจจัยภายนอกอีกประการหนึ่งก็คือ “ความสัมพันธ์” พบว่าเพราะความสัมพันธ์ที่ไม่ดีไซ่หรือไม่ จึงทำให้พระวินัยชรรดำเนินพระธรรมกถึกกลับหลังว่าเป็นอาบัติทั้งที่ไม่รู้ เพราะความรู้สึกละโม้ที่ไม่ดีที่ไม่รับผิดชอบเป็นผู้ร่วมคณะสังคายนาพระธรรมวินัยครั้งที่ 1 ไซ่หรือไม่ ที่ทำให้พระปุราณะต้องออกมาเผชิญหน้า และทำลายความน่าเชื่อถือพระมหากัสสปเถระและคณะ โดยการไม่ยอมรับนับบางประเด็นที่เกิดจากการสังคายนาครั้งที่ 1 และเพราะความสัมพันธ์ที่เลื่อมทรามไซ่หรือไม่ ที่ทำให้พระภิกษุเมืองวัชชีพากันลงอุกเขปนิยกรรมพระยสกาภิกษุบุตรจนทำให้ท่านหันกลับไปวิเคราะห้ทำที่ และพฤติกรรมดังกล่าว และนำไปสู่การสังคายนาในที่สุดจากนั้นดังกล่าว เห็นว่า “ประเด็นที่ว่าด้วยความสัมพันธ์” นั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งในการทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพราะหากมนุษย์มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระดับหนึ่งแล้ว โอกาสพบปะพูดคุยเพื่อหาทางออกเชิงสมานฉันท์เป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีทางออกร่วมกันได้ง่ายมากยิ่งขึ้น แต่หากเกิดกรณีของการไม่ชอบ หรือมีอคติ (Bias) ต่อกันในระดับใดระดับหนึ่งแล้ว ย่อมเป็นเรื่องยากที่จะหันหน้าเข้าไปพบปะหรือพูดคุยกัน ด้วยเหตุนี้ ประเด็นเรื่อง

“สารานุกรม” จึงเกิดขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์อีกด้านหนึ่งด้วย (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 422)

ชาติพันธุ์ เป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง “ชาติพันธุ์” เป็นที่มาของความขัดแย้งอย่างไร ผู้วิจัยมองว่า “การที่มนุษย์ไปตัดสินใครคนใดคนหนึ่งที่ไม่ใช่พวก “ของเรา” ว่าเป็น “ชาวเขา” หรือเรียกคนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่พวกของเราว่าเป็น “คนชายขอบ” แล้วตีค่า หรือประเมินคุณค่า “ชาวเขา” ค้อยกว่าตัวเอง แล้วพยายามที่จะลดทอนศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์ของเขาที่ค้อยอยู่แล้วให้ค้อยลงไปเรื่อย ๆ” เหล่านี้คือที่มาของความขัดแย้งประวัติศาสตร์ และความเป็นมาของ “วงศ์ศากยะ” นั้น ถู้อได้ว่าเป็น “อาวุธ” ขึ้นสำคัญในการทำลายล้าง “เผ่าพันธุ์ตัวเอง” ในเวลาต่อมา เพราะการมองว่าวงศ์ของตัวเองนั้นประกอบไปด้วยชาติพันธุ์ที่มี “สายพันธุ์เดียว” เท่านั้น โดยไม่เจือปนกับสายพันธุ์อื่น จึงเกิดความหยิ่งทะนงตน และอวดดี ความอวดดี ถือตัว หรือเหยอหยิ่งดังกล่าวจะไม่เกิดผลเสียตามมาแต่ประการใด เลยหากไม่ใช่ความเป็นสายพันธุ์ที่ตัวเองคิดว่าดีกว่า บริสุทธิกว่าคนอื่นนั้น ไปดูถูกเหยียดหยาม ดูหมิ่นคนอื่น ๆ ในสังคม พฤติกรรมดังกล่าวนั้น ชาวโกถิยะเคยเตือนสติ และตั้งคำถามต่อความเป็นสายพันธุ์ดีว่า “เจ้าศากยะต่างจากสุนัขตรงไหนที่มีเพศสัมพันธ์กับพี่น้องของตัวเอง” แทนที่เจ้าศากยะตระหนักถึงคำเตือนดังกล่าว แต่กลับย้อนถามว่า “เผ่าพันธุ์ของมนุษย์จี้เรื้อนจะมีกำลังอะไร” จนทำให้เหตุการณ์คราวนั้นได้ลุกลามจาก “สงครามน้ำ” กลายเป็น “สงครามการปกป้องศักดิ์ศรีระหว่างเผ่าพันธุ์” ในบัดดล แต่พระพุทธเจ้าก็ทรงทำให้สงครามดังกล่าวยุติลงไปได้

แม้ว่าสงครามดังกล่าวจะยุติ แต่ “ความอวดดี” “ถือตัว” ก็นำ “สงคราม” มาสู่เจ้าศากยะอีกครั้ง เพราะนอกจากการที่จะดูหมิ่นพระเจ้าปเสนทิโกศล ซึ่งมีสถานะเป็นกษัตริย์เช่นเดียวกัน โดยการมอบลูกของนางทาสีไปเป็นนมเหสีแล้ว ยังดูหมิ่นเหยียดหยามพระเจ้าวิฑูทกะซึ่งเป็นลูกของนางทาสี โดยการใช้น้ำนมล้างตั้งที่พระองค์ประทับนั่ง และไม่ยอมให้ลูกของตัวเองไหว้พระเจ้าวิฑูทกะซึ่งมีอายุมากกว่าด้วยการพาหนีไปอยู่นอกเมือง เหตุปัจจัยดังกล่าวทำให้พระเจ้าวิฑูทกะตัดสินใจทำสงคราม “ฆ่าล้างเผ่าพันธุ์เจ้าศากยะ” ซึ่งเป็นการฆ่าที่ไม่เว้นแม้กระทั่งเด็กที่ยังไม่หย่าจากนมมารดา แม้เหตุการณ์การครั้งนี้พระพุทธเจ้าจะเข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยคนกลางก็ตาม แต่เนื่องจาก “ฐานแห่งการเกลียดชัง” รุนแรงและสะสมมาตั้งแต่เยาว์วัย เมื่อก้าวโดยสรุปจะพบว่า เหตุปัจจัยภายนอกนั้น มีอิทธิพลอย่างยิ่งอีกด้านหนึ่งที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งในระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นที่มาสำคัญในการทำใหเหตุปัจจัยภายในได้รับผลกระทบและแสดงออกมาในรูปของการทะเลาะวิวาทต่อไป (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 423)

การจัดการความขัดแย้งตามแนวพระพุทธศาสนา

ความขัดแย้งที่ปรากฏขึ้นในพระพุทธศาสนามีวิธีการจัดการความขัดแย้งคือ อธิกรณ์ แปลว่า การกิจที่พึงทำให้สงบให้เรียบร้อยเหมาะสม อธิกรณ์ คือ เป็นชื่อแห่งเรื่องที่เกิดขึ้นแล้วจะต้องจัดต้องทำให้ลุล่วงไป มี 4 ประการ คือ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 632)

1. วิวาทาธิกรณ์ คือวิวาท ได้แก่ การเถียงกันปรารภพระธรรมวินัยนี้ จะต้องได้รับชี้ขาดว่าถูกว่าผิดหรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องพระธรรมวินัย

2. อนุวาทาธิกรณ์ คือความโจทก์กล่าวหากันด้วยปรารภพระธรรมวินัยนี้จะต้องได้รับชี้ขาดว่าถูกว่าผิดหรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องอาบัติ

3. อาปัตตาธิกรณ์ คือกิริยาที่ต้องอาบัติหรือถูกปรับอาบัตินี้ต้องทำคืน คือทำให้พ้นโทษหรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องการปรับอาบัติและวิธีการออกหรือพ้นจากอาบัติ

4. กิจจาธิกรณ์ คือกิจธุระที่สงฆ์จะพึงสามัคคีร่วมกันทำ เรียกว่า สังฆกรรม เช่น ให้อุปสมบทต้องทำให้สำเร็จ

อธิกรณ์สมณะ อธิกรณ์สมณะเป็นชื่อแห่งสิกขาบทหรือสิกขาบทหรือแห่งธรรมแปลว่า “สำหรับระงับอธิกรณ์” มี 7 ประการ คือ

4.1 สัมมุขาวินัย แปลว่า ระเบียบอันจะพึงทำในที่พร้อมหน้า

4.2 สติวินัย แปลว่า ระเบียบยกเอาสติขึ้นเป็นหลัก

4.3 อมูพหวินัย แปลว่า ระเบียบที่ให้แก่ภิกษุผู้หายเป็นบ้า

4.4 ปฎิญาตกรณะ แปลว่า ทำตามรับ ได้แก่ปรับอาบัติตามปฎิญาของจำเลยผู้รับเป็นสัตย์ การแสดงอาบัติ ก็จัดว่าทำปฎิญาในข้อนี้ด้วย

4.5 เขุยยลิกาวินัย แปลว่า ตัดสินตามคำของคนมากเป็นประมาณ วิธีนี้สำหรับใช้ในเมื่อความเห็นของคนมาก แตกต่างกัน ให้ตัดสินเอาตามคำของคนมากเป็นประมาณ

4.6 ตัสสปาปิยลิกา แปลว่า กิริยาที่ลงโทษแก่ผู้ผิด

4.7 ตินวัตถการวินัย แปลว่า ระเบียบดั่งกลบไว้ด้วยหญ้า ได้แก่กิริยาที่ให้ประณีประนอม

ทั้ง 2 ฝ่าย

การใช้สมณะระงับอธิกรณ์

1. สัมมุขาวินัย เป็นเครื่องระงับอธิกรณ์ได้ทุกอย่าง

2. สติวินัย, อมูพหวินัย, ตัสสปาปิยลิกา ทั้ง 3 อย่างนี้ เป็นเครื่องระงับเฉพาะอนุวาทาธิกรณ์

3. ปฎิญาตกรณะ, ตินวัตถการวินัย ทั้ง 2 อย่างนี้ ท่านกล่าวว่าเป็นเครื่องระงับเฉพาะปัตตาธิกรณ์และใช้เป็นเครื่องระงับอนุวาทาธิกรณ์ด้วยก็ได้

4. เขุยยลิกา ใช้เป็นเครื่องระงับเฉพาะวิวาทาธิกรณ์ โดยมีหลักในการจัดการความขัดแย้งดังต่อไปนี้วิธีระงับวิวาทาธิกรณ์ เมื่อเกิดวิวาทาธิกรณ์นี้ขึ้นแล้ว พระพุทธเจ้าตรัสให้ระงับด้วยสมณะ 2 อย่าง คือ

4.1 สัมมุขาวินัย วิธีระงับต่อหน้า คือพระสงฆ์ได้เข้าร่วมประชุมสงฆ์ ผู้วิวาทยอมรับความเห็น ขอมหุคไม่วิวาทอีกต่อไป

4.2 เภยยสิกขา วิธีระงับด้วยคะแนนเสียงข้างมาก เมื่ออธิกรณ์เกิดขึ้น หากภิกษุเข้าร่วมประชุมพิจารณา ลงความเห็นมีมากกว่าก็ให้ถือว่าข้างฝ่ายนั้นชนะ

วิธีระงับอนุวาทาธิกรณ์ ระงับด้วยสมณะ 4 อย่าง คือ

1. สัมมุขาวินัย คือการระงับอธิกรณ์ในที่พร้อมหน้าคณะสงฆ์ พร้อมหน้าธรรมพร้อมหน้าวินัยและพร้อมหน้าบุคคล ตามที่ได้บรรยายมาแล้ว

2. สติวินัย คือการระงับอนุวาทาธิกรณ์ที่ยกเอาสติขึ้นเป็นหลักปรับ

3. อมูพหวินัย คือการระงับอธิกรณ์ให้แก่ภิกษุที่หายเป็นบ้าแล้ว

4. ตัสสปาปิยสิกขา กรรมที่คณะสงฆ์ลงโทษแก่ภิกษุผู้ที่ต้องอาบัติแล้ว เมื่อมีโจทก์ท้วงขึ้น คณะสงฆ์ประชุมกัน สอบสวน ท่านใดให้การกลับไปกลับมา เดี่ยวก็ยอมรับ เดี่ยวก็ปฏิเสธพูดกลบเกลื่อนข้อที่ถูกซักถาม พุคฺกุสาในซึ่งหน้าภิกษุเช่นนี้ คณะสงฆ์สามารถลงโทษแก่เธอ ได้ถึงแม้ว่าเธอจะไม่ยอมรับตามโทษที่ต้อง หรือเพิ่มโทษก็ได้

วิธีระงับอาบัติตาธิกรณ์ ระงับได้ด้วยสมณะ 3 ประการ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 633) คือ

1. สัมมุขาวินัย ระงับต่อหน้า คืออธิกรณ์ที่เกิดขึ้นมีพระสงฆ์เข้าประชุมวินิจฉัยครบองค์สงฆ์

2. ปฏิญญาตกระณะ กระทำตามรับ ได้แก่ภิกษุรูปหนึ่งต้องอาบัติแล้ว มีผู้โจทก์ท้วงขึ้นเมื่อคณะสงฆ์เข้าประชุมกัน วินิจฉัยภิกษุผู้เป็นจำเลยยอมรับอย่างไร ก็ปรับอาบัติตามที่ยอมรับนั้น

3. ตินวัตถารกะ การระงับอธิกรณ์ไว้ด้วยการประนีประนอมกันไว้ ทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่ต้องชำระสะสางหาความกัน

จากการศึกษามาทั้งหมดเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนา เห็นได้ว่าการจัดการปัญหาความขัดแย้งตามนัยของพระพุทธศาสนานั้นเราสามารถสรุปได้เป็น 2 แนวทางคือ

1. การจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในภายในตนเอง เป็นการจัดการในเรื่องของการกำจัดกิเลสในจิตใจอันเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งให้หมดไปเมื่อกิเลสหมดความขัดแย้งก็จะหมดลง

2. การจัดการปัญหาความขัดแย้งภายนอก เป็นการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในรูปแบบของปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นความขัดแย้งที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของสังคม ซึ่งพระพุทธศาสนาได้เสนอแนวทางในการดำเนินการจัดการไว้เป็น 2 กรณี (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 634) คือ

2.1 การจัดการปัญหาความขัดแย้งภายนอกในกรณีทั่ว ๆ ไป เป็นการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นนอกจากคณะสงฆ์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่ว ๆ ไป ซึ่งการเข้าไปจัดการความขัดแย้งนั้น พระพุทธองค์จะมีส่วนสำคัญในการเข้าไปไกล่เกลี่ยและสลายความขัดแย้งดังกล่าว

2.2 การจัดการปัญหาความขัดแย้งภายนอกกรณีคณะสงฆ์ พระพุทธศาสนาได้จัดวางรูปแบบ กระบวนการและวิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในคณะสงฆ์โดยมีกรอบดังนี้

2.2.1 การจัดการรอบปัญหาความขัดแย้งไว้อย่างชัดเจนเป็น 4 หมวด

2.2.2 การจัดวางรูปแบบการแก้ไขปัญหาเรียกว่าอริกถสมณะ

2.2.3 จัดวางวิธีการและขั้นตอนในการจัดการปัญหาความขัดแย้งให้ครอบคลุมปัญหาทั้งหมด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจองค์ความรู้ทางด้านผลการศึกษาที่ตรงหรือใกล้เคียงกับหัวข้อในการวิจัย พบว่ามีเอกสารงานวิจัย ดังนี้

พระมหาดร.มหาโศ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี : ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความขัดแย้งและรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถาความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็น (Necessity) ในระดับโลกียวิสัยพระพุทธศาสนายอมรับว่า “ความขัดแย้ง” จัดได้ว่าเป็น “ทุกข์ของบุคคลและสังคม” ประการหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมองว่าความขัดแย้งเป็น “ธรรมชาติ” หรือ “ธรรมดา” ของสังคมทั่วไป จนอาจจะกล่าวได้ว่าเป็น “สิ่งจำเป็น” ของสังคม เพราะสรรพสิ่งในสังคมนั้นแปรเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา (อนิจจัง) ผลจากการแปรเปลี่ยนดังกล่าวนี้จึงทำให้เกิดบรรยากาศของ “ทุกข์” หรือ “ความขัดแย้ง” ซึ่งเป็นสภาวะหรือบรรยากาศที่ดำรงอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งก็เพราะทุกสิ่งทุกอย่างนั้นในแง่ของโลกวิสัยนั้น ไม่สามารถเป็นไปตามความต้องการหรืออำนาจของสิ่งใดหรือบุคคลใด กล่าวคือไม่มีสิ่งใดหรือบุคคลใดบังคับให้มันเปลี่ยนแปลงหรือไม่ให้ขัดแย้งกัน (อนัตตา) ฉะนั้นเมื่อกล่าวโดยธรรมชาติแล้ว สรรพสิ่งต้องขัดแย้งกัน แต่ถึงกระนั้น พระพุทธศาสนาก็ได้เหลือพื้นที่ของความ “ไม่ขัดแย้ง” เอาไว้ให้ สภาวะสูงสุด นั่นก็คือ “พระนิพพาน”

อรปริยา วสุมนต์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พุทธวิธีจัดการความขัดแย้งในทัศนะของพระไพศาล วิสาโล พบว่า 1) ความขัดแย้งมี 2 ประเภท คือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจกับ ความขัดแย้งภายนอก โดยเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างเหตุปัจจัยภายใน ได้แก่ อกุศลมูล ปัญจธรรมกับเหตุปัจจัยภายนอก การจัดการความขัดแย้งด้วยหลักพระพุทธศาสนานั้นสามารถกระทำได้ทั้งเชิงรับ เชิงรุกหรือทั้งสองอย่างประกอบกัน โดยนำหลักพุทธธรรมสำคัญมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ เช่น หลักขันติธรรม หลักอนัตตา หลักอปริหานิยธรรม หลักสามัคคีธรรม

เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการจัดการความขัดแย้งในยุคปัจจุบัน เช่น การเจรจาไกล่เกลี่ย การประนีประนอมยอมความ การโน้มน้าว การหลีกเลี่ยงหรือการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น 2) แนวคิดและกระบวนการพุทธสันติวิธีที่พระไพศาล วิสาโล นำมาใช้ นั่น เป็นการผสมผสานกันระหว่างหลักการของพระพุทธศาสนาดั้งเดิม ร่วมกับ แนวคิดตะวันตกสมัยใหม่ และหลักการของพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม ด้วยความเชื่อที่ว่าโลกกับธรรมแยกจากกันไม่ได้ ดังนั้นการทำงานเพื่อสังคมจึงเป็นการปฏิบัติธรรมไปพร้อมกัน สันติภาพในทัศนะของท่าน จึงมิใช่สภาวะที่สังคมสงบไร้สงครามและความขัดแย้งเท่านั้น แต่ต้องเป็นสังคมที่มีโครงสร้างที่เป็นธรรมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อเอื้อให้คนในสังคมนั้น ๆ ได้เข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมและมั่นคงทั้งทางกายและทางใจ 3) กระแสโลกาภิวัตน์และลัทธิบริโภคนิยมมีส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง ประกอบกับ โครงสร้างของระบบต่าง ๆ ในสังคม ไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อกันในสังคมเสมอกันทุกระดับชั้น ทำให้เกิดเป็นความขัดแย้งลุกลามไปทั่วประเทศ วิธีการจัดการความขัดแย้งจึงต้องทำด้วยความเมตตาโดยมีสติปัญญา กำกับอย่างระมัดระวัง โดยการให้ความรู้แก่คู่กรณี ทั้งโน้มน้าวให้คู่กรณีเห็นความสำคัญและยินดีเข้าสู่กระบวนการพุทธสันติวิธีอย่างเต็มใจ เพื่อให้สามารถขจัดรากเหง้าของปัญหาได้อย่างแท้จริง

ประสิทธิ์ กุลบุญญา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา พบว่า ความขัดแย้งเกิดจากสาเหตุหลัก คือ ตัณหา ทิฐิมานะและเหตุภายนอก คือ ข้อมูล ผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ชาติพันธุ์ รูปแบบความขัดแย้งมีทั้งความขัดแย้งภายในตน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งด้านประโยชน์ ความขัดแย้งเรื่องอำนาจ ความขัดแย้งด้านทิฐิ และความขัดแย้งด้านชาติพันธุ์ ซึ่งวิธีบริหารจัดการความขัดแย้งมีดังนี้ เริ่มจากการจัดการความขัดแย้งในตนเองด้วยการเรียนรู้จิตตนเองและปรับแก้จิตให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ขจัดสมมิตภายในใจ (ปฐิสมละ) พยายามพึ่งตนเองให้ได้ตามหลักนาถกรรมธรรมและพยายามเอาชนะตนเองให้ได้คือวิธีการที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการขจัดความขัดแย้งในตนเอง จากนั้นก็จัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยใช้หลักสารณียกรรม โดยมีความปรารถนาเอื้อเพื่อช่วยเมตตา จัดการพูดในสิ่งสร้างสรรค์เพื่อป้องกันและระงับความขัดแย้งจัดการความขัดแย้งในครอบครัว ด้วยการบริหารทรัพย์สินในครอบครัวให้ลงตัวทั้งระดับส่วนตัว ครอบครัวและส่วนรวม และใช้ชีวิตร่วมกันด้วยหลักเมตตา ซึ่งแนวคิดในการขจัดความขัดแย้งทั่วไปเริ่มต้นด้วยความอดทน (ขันติ) ขจัดความขัดแย้งโดยกรอบอิทธิธรรมสมณะด้วย วิธีระงับปัญหาด้วยพยานและหลักฐานที่พร้อมหน้า (สัมมุขาวินัย) ใช้เสียงข้างมาก (เยภยยลิกาวินัย) วิธีการประนีประนอม (ติณวัตถารกวินัย) และวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง

จิรเดช เกตุประยูร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการระงับความรุนแรงตามแนวคิดในทางพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า ความรุนแรงในพุทธศาสนาเถรวาท หมายถึง การประทุษร้ายทางร่างกาย วาจาและทางจิตใจ ทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่นที่มีผลเป็นความทุกข์ความเดือดร้อน ความรุนแรงที่เกิดขึ้นมีอยู่ 3 ระดับ คือความรุนแรงระดับเบา ระดับกลางและระดับหนัก ส่วนสาเหตุของความรุนแรงเกิดจากต้นตอหรือรากเหง้าของกิเลสที่เรียกว่า อกุศลมูล คือราคะ โทสะ โมหะ ที่เป็นเหตุให้เกิดความทุกข์ความเดือดร้อน สำหรับวิธีระงับความรุนแรงในพุทธศาสนาเถรวาทใช้ได้หลายวิธีแล้วแต่กรณีตามความเหมาะสม ทั้งอริกณสมถะ 7 อปริหานิยธรรม 7 สาราณียธรรม 6 และอริยสัจ 4 ความรุนแรงในทางพุทธศาสนาเถรวาท ก่อให้เกิดการแตกแยกของหมู่คณะ สาเหตุหลักเกิดขึ้นเพราะเรื่องศีล (ศีลสามัญญตา) เรื่องความคิดเห็น (ทิฏฐิสามัญญตา) ขาดความสามัคคีกัน เป็นไปเพื่ออำนาจและลุ่มหลงในลาภยศสักการะ

พระเทพปริยัติเมธี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธนั้นมีลักษณะอยู่ 3 อย่าง คือ 1) คุณลักษณะภายนอก คือมีรูปร่างสง่างาม น่าเคารพศรัทธาเลื่อมใส ตลอดจนทั้งมีพลังกำลังแข็งแรงสุขภาพดีและมีความเพียร 2) คุณลักษณะภายใน คือมีความรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี 3) มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งความแตกต่างนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือมีความเชื่อมั่นมีความเชื่อฟังอย่างจริงใจวิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดีซึ่งมีหลักธรรมหรือคุณธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้นำ ที่นำมากล่าวไว้ในงานวิจัยนี้ มีจำนวน 20 หลักธรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม หลักธรรมของผู้นำ ดังนี้ คือ 1) หลักธรรมสำหรับครองตน ได้แก่ เบญจศีลเบญจธรรม สปัปฺริสธรรม พลธรรม อคติธรรม อธิษฐานธรรม ขันติโสรัจจธรรม คุณธรรม อริยทรัพย์ธรรม 2) หลักธรรมสำหรับครองคน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม บารมีธรรม ราชสังคหวัตถุธรรม สังคหวัตถุธรรม พลธรรม ทศพิชราชธรรม จักรวรรดิวัตรธรรม คหบดีธรรม อธิปไตย กัลยาณมิตรธรรม อริยทรัพย์ธรรม ยุติธรรม อคติธรรม 3) หลักธรรมสำหรับการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาทธรรม สาราณียธรรม อปริหานิยธรรม อริยทรัพย์ธรรม กัลยาณมิตรธรรม ยุติธรรม พลธรรม อคติธรรม หลักธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า นั้น ถึงแม้ว่ามีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบันเป็นเวลานานนับพันปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีการจัดการความขัดแย้งตามแนวพระพุทธศาสนา จากการศึกษาพบว่า เรื่องที่เกิดขึ้นแล้วจะต้องจัดตั้งทำให้ลุล่วงไป มี 4 ประการ คือ 1) วิวาทาธิกรณ์ 2) อนุวาทาธิกรณ์ 3) อาปัตตาธิกรณ์ 4) กิจจาธิกรณ์และอริกณสมถะเป็นชื่อแห่งสิกขาบทหรือสิกขาบทแห่งธรรมแปลว่า “สำหรับระงับอริกณการนำหลักภาวะผู้นำเชิงพุทธมาใช้เพื่อจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย การศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะของผู้นำเชิงพุทธที่จะสามารถจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยได้คตินั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความ

สามารถในการนำหลักธรรมมาใช้ในการปกครองตน ปกครองคน และปกครองงาน โดยมีหลักธรรมที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยหลักการสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคมซึ่งเป็นหลักคิดหลักธรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กร และอยู่ร่วมกันในสังคม มีอยู่ 10 ขั้นตอนในเบื้องต้น ที่จะนำสันติสุขสันติภาพและภารดรภาพมาสู่องค์กรและสังคมได้ คือ 1) มองกันในแง่ดี 2) มีไมตรีจิตที่ดีต่อกัน 3) สร้างสรรค์ความดี 4) นึกถึงความดีของกัน 5) ร่วมกันรักษามีระเบียบวินัย 6) มีหัวใจพระพรหม 7) สร้างสมความสามัคคี 8) มั่งมีความเสียสละ 9) ลดมานะทิฎฐิ และ 10) ไม่อคติต่อกัน ซึ่งเป็นหลักที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรกับความขัดแย้งในองค์กร

จากงานวิจัยที่กล่าวมา พบวิธีและรูปแบบในการลดความขัดแย้ง ทั้งการให้อภัยทานการจัดการด้วยรูปแบบการปกครองที่เน้นธรรมเป็นใหญ่ นั้น ก็คือหลักทางพระพุทธศาสนา แต่สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการช่วยลดความขัดแย้งได้ดี โดยการใช้หลักธรรมนั้นก็คือภาวะของผู้นำเชิงพุทธที่จะสามารถจัดการความขัดแย้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหลักธรรมมาใช้ในการปกครองตน ปกครองคนและปกครองงาน โดยมีหลักธรรมที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยใช้วิธีวิทยาเชิงคุณภาพแนวชาติพันธุ์ พรรณาในแง่ที่เป็นการแสวงหา เหตุปัจจัยและวิธีแนวทางการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการ ได้มาตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ดังนั้นในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนำเสนอหัวข้อในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การตรวจสอบข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เอกสารที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 1.1 เอกสารชั้นต้น (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เอกสารทางราชการ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
 - 1.2 เอกสารชั้นรอง (Secondary Data) เป็นเอกสารที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ คือ ตำราทางวิชาการ บทความวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ฎุกระเบียบมหาเถรสมาคม พระไตรปิฎก และอรรถกถา เป็นต้น
2. การสัมภาษณ์ วิธีการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured or Guided Interview) โดยอาศัยแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นเครื่องมือ ในรูปแบบต่าง ๆ คือ
 - การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการใช้แนวสัมภาษณ์เจาะลึก โดยกำหนด ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ (Key-Informants) ได้แก่

ชื่อ-สกุล	สถานภาพในการให้ข้อมูล
2.1 พระ จ.นามสมมติ	เจ้าคณะตำบลแห่งหนึ่ง
2.2 พระ ต.นามสมมติ	รักษารแทนเจ้าอาวาส
2.3 พระ ค.นามสมมติ	รักษารแทนรองเจ้าอาวาส
2.4 พระ ว.นามสมมติ	รักษารแทนเลขาเจ้าอาวาส
2.5 พระ บ.นามสมมติ	ผู้ช่วยรักษารแทนเจ้าอาวาส

3. การสังเกตการณ์ เป็นรูปแบบการเก็บข้อมูลเสริมวิธีการอื่น ๆ โดยใช้กระบวนการสังเกต คือ การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม เป็นการหาข้อมูลจากการสังเกตโดยตัวผู้วิจัยเองในฐานะมีมารดา เป็นแม่ชีอาศัยอยู่ในพื้นที่นี้ พร้อมทั้งเป็นลูกศิษย์และคณะกรรมการของวัดนี้ ซึ่งรับรู้ในปัญหาการ เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในวัด จึงนำการสังเกตการณ์ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้เกิด ประโยชน์มากที่สุด

การตรวจสอบข้อมูล

ในที่นี้ตรวจสอบข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ คือ

1. การตรวจสอบโดยใช้แหล่งข้อมูลที่ต่างกัน เช่น เอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม
2. สังเกตการณ์จากผู้ให้ข้อมูลที่มีจุดยืนที่แตกต่างกันจากคนที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย หรือคนที่คัดค้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นการตีความในลักษณะต่าง ๆ คือ

1. การตีความเพื่อจัดกลุ่มข้อมูล (Grouping) คือ การนำเอาข้อมูลที่ใกล้เคียงกันมาแบ่งเป็น กลุ่มเพื่อช่วยต่อการลำดับเหตุการณ์และการนำไปสู่การวิเคราะห์ตีความ เช่น การแบ่งเป็นลำดับ เหตุการณ์ เรียงร้อยเรื่องราวความขัดแย้งตั้งแต่อดีตมาจนถึงเหตุการณ์ในปัจจุบัน
2. การตีความในเชิงเหตุและผลในลักษณะการวิเคราะห์สาเหตุเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัย ทำการศึกษาปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสสาเหตุการก่อเกิดปัญหาต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ ว่าเหตุใดจึงมีความขัดแย้งภายในวัดเกิดขึ้นเพราะเหตุใดในเมื่อพระสงฆ์ต่างก็เป็นผู้ที่ได้ ชื่อว่าเป็นผู้ที่ถูกฝึกจิตดีแล้ว รวมไปถึงการจัดการความขัดแย้งในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง วมถึงการได้มาของตำแหน่งเจ้าอาวาส ผู้วิจัยเริ่มตั้งแต่อดีตคือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดของการเปลี่ยนแปลง ความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการศึกษาเรื่องปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาเพื่อตอบคำถามวิจัยหลักและตอบวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อใหญ่ ๆ ดังนี้

1. บริบททางประวัติศาสตร์ของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. แนวทางในการจัดการความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บริบททางประวัติศาสตร์ของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาประวัติวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาที่ได้รับจากการศึกษาเอกสารประวัติพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ ซึ่งหนังสือดังกล่าวได้มีการตีพิมพ์เผยแพร่เกี่ยวกับประวัติของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับแนวทางการสัมภาษณ์ประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่าของผู้อาวุโสชุมชน ครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2498 โดยพระอาจารย์มหา บ.นามสมมติ คำว่า “ซาก” เป็นชื่อของต้นไม้พื้นเมืองชนิดหนึ่งในขณะนั้นพระอาจารย์มหา บ.นามสมมติ ได้มาจำพรรษา ณ วัดนี้ รวม 1 พรรษา โดยมีคณะผู้มีจิตศรัทธาซื้อที่ดินถวายเป็นเนื้อที่ 26 ไร่ 2 งานเศษ ในสมัยของพระอาจารย์มหา บ.นามสมมติ วัดนี้ใช้เป็นที่พักสงฆ์ มีเพียงกุฏิทำด้วยใบจาก มุงหลังคาจาก กั้นฝาจาก มีกุฏิไม้เล็ก ๆ สำหรับพระอยู่ได้องค์เดียว 5 หลัง และศาลาชั่วคราวสำหรับบอกรรมธรรม 1 หลัง แต่ปัจจุบันนี้สิ่งที่กล่าวมาแล้วนี้ไม่มีแล้ว พระอาจารย์มหา บ.นามสมมติ ให้พระสงฆ์อยู่เพื่อปฏิบัติธรรม ในช่วงเวลานั้นยังไม่มีถาวรวัตถุใด ๆ เกิดขึ้น สาเหตุที่พระอาจารย์มหา บ.นามสมมติ ต้องจากวัดนี้ไป เนื่องด้วยโยมมารดาของท่านเกิดอาพาธ พระอาจารย์มหา บ.นามสมมติ จึงนำโยมมารดาของท่านกลับวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และต่อมาวัดนี้ก็มีพระมาอยู่ปฏิบัติธรรมแต่เพียงมาชั่วคราวทุกรูปก็ไป มีพระสมุห์ จ.นามสมมติ เท่านั้น ที่รักษาวัดมาตลอด (วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . 2558 : 15)

จนมาถึงปี พ.ศ. 2508 พระอาจารย์ ธ.นามสมมติ ได้เดินทางกลับมาจากทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาพักแรมอยู่ ณ วัดนี้ พอตกกลางคืนในขณะที่พระอาจารย์ ธ.นามสมมติ นั่งปฏิบัติธรรมอยู่ในสมาธิจิตนิ่งแน่วแน่ ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์และการเล่าขานต่อ ๆ กันมาพอสรุปได้ว่า

ตลอดเวลาที่พระอาจารย์ ธ.นามสมมติ นั่งปฏิบัติธรรมอยู่นั้น ได้ยินเสียงเทพเจ้าทวยเทพเทพีได้มาบอกในลักษณะที่ว่า พระคุณท่านที่เคารพ ต่อแต่นี้พระคุณท่านอย่าไปไหน ขอให้อยู่จำพรรษาที่วัดนี้ตลอดไป แต่ต้องมีอุปสรรคบ้าง ถึงกระนั้นให้พระคุณท่านใช้ความพากเพียร ความอดทน ถึงแม้จะมีอุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใด ให้พระคุณท่านถือว่าสิ่งที่เกิดขึ้น คือสิ่งที่เสริมบารมีให้กับพระคุณท่าน วัดนี้มีถาวรวัตถุมากมายอย่างน่าอัศจรรย์และกรณีดังกล่าวต่อมาพบว่าก็เป็นความจริงทุกอย่างตามเทพเจ้าได้บอกไว้ก่อนตรงกับธรรมของพระอาจารย์ ผ.นามสมมติ ที่ได้กล่าวไว้ว่า พระอาจารย์ ธ.นามสมมติ ให้ไปจำพรรษาที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก (วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. 2558 : 15)

ในการศึกษาถึงบริบททั่วไปของวัดวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกที่ปรากฏหลักฐานเชิงประวัติศาสตร์ อันบ่งบอกถึงประวัติศาสตร์ความเป็นมาเป็นไปของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ยังมีข้อค้นพบเกี่ยวกับพระอาจารย์ ผ.นามสมมติ ได้บอกกับพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ ว่าขอให้พระอาจารย์ ธ.นามสมมติ ไปอยู่ที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก จะมีปางพระพุทธรูปมากกว่าพระสงฆ์และก็เป็นความจริงตามที่พระอาจารย์ ผ.นามสมมติ กล่าวไว้ทุกประการท่านบอกว่า “ถ้าผู้อื่นไปอยู่ ไม่มีนะต้องท่าน ธ.นามสมมติเอง เพราะสถานที่นั้นเป็นสถานที่วาสนาบารมีของท่านโดยตรง” เป็นที่น่าอัศจรรย์ยิ่งนักเพราะเวลานี้ในบริเวณวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ได้กลายเป็นพุทธอุทยานสมดังคำวาจาสิทธิ์ของพระอาจารย์ ผ.นามสมมติ ทุกอย่างพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ ไม่เคยบอกบุญ ไม่เคยเรียไร ถาวรวัตถุที่เกิดขึ้นนี้เกิดจากความสมัครใจของญาติโยมที่มีจิตศรัทธาทั้งหมดและได้รับการขนานนามใหม่ว่า พุทธอุทยานนานาชาติ มหาปทุมวิทยา ญาณสัมปัน โน จันทบูรพาทิศ รมรินทร์ชีวันสถาน ณ วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกและมีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณร่วม 60 ไร่ โดยมีคณะผู้มีจิตศรัทธาอีกหลายท่าน โดยท่านพลอากาศเอก ก.นามสมมติ และครอบครัวได้ถวายที่ดินที่ซื้อประมาณ 3 ไร่ ถวายเป็นที่ของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกร่วมด้วยผู้มีจิตศรัทธาซื้อที่ดินถวายวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกอีกแห่งหนึ่ง เป็นสถานที่ที่มีสระน้ำซึ่งมีรั้วติดกับสหกรณ์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก หมายถึงว่าติดกับพุทธอุทยานนานาชาติ วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกมีเนื้อที่ประมาณ 1 ไร่ 2 งานเศษ (วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. 2558 : 16)

ในปี พ.ศ. 2555 ได้มีที่ดินเพิ่มเติมมาอีก 11 ไร่ โดยท่านพลอากาศโท จ.นามสมมติ คุณแม่จ.นามสมมติ และคณะผู้มีจิตศรัทธาอีกหลายท่านได้ร่วมกันเป็นเจ้าของทอดผ้าป่าถวายที่ดินแก่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ในสมัยของพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ โดยซื้อที่ดินจากนาย ก.นามสมมติ มีเนื้อที่ 11 ไร่ และพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ ได้ให้นามสถานที่นี้ว่าสวนแสงงำพาล พร้อมใจศรัทธาถวายแด่พระพุทธศาสนาเพื่อปฏิบัติธรรมเห็นธรรมเพราะสถานที่นี้สงบร่มรื่นเหมาะแก่การใช้ปฏิบัติธรรมเพื่อรู้ธรรมเห็นธรรมดียิ่งนักและในสถานที่แห่งนี้ยังมีผลไม้นานาชนิดที่ให้ดอกออกผล

เพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนกลับมาใช้ทำนุบำรุงปฏิสังขรณ์ปางพระต่าง ๆ ในบริเวณพุทธอุทยานวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความสวยงามและมีชื่อเสียงแก่นันทานพลาอากาศโท จ.นามสมมติ และ คุณแม่ จ.นามสมมติ ยังได้ทำบุญแสงสว่างประจำทุก ๆ เดือน ถวายให้แก่พระภิกษุ สามเณร ชีพรามณ์ และนักปฏิบัติธรรมทั้งหลาย ทั้งกลางวันและกลางคืนขึ้นมึนในความศรัทธา จึงขออนุโมทนาสาธุการในกุศลผลบุญของท่านทั้งสองที่ได้กล่าวนามมาแล้วนี้อย่างซาบซึ้งและหวังว่าคงจะเป็นประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาสืบต่อไป (วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้. 2558 : 16)

ปัจจุบันนี้พุทธอุทยานวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณรวม 60 ไร่ เพราะที่ดินทุก ๆ แปลง ได้ติดต่อกันหมดเลย กลายเป็นพื้นที่แห่งเดียวกันและในเวลานี้ได้มีการสร้างปางพระต่าง ๆ เพิ่มบริเวณพื้นที่ทั้งหมดแล้ว ผู้ที่ได้ไปทัศนศึกษา ณ พุทธอุทยานแห่งนี้ได้รับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของพระปางต่าง ๆ ปางหนึ่ง ๆ จะมีแผ่นธรรม อธิบายถึงเรื่องข้อธรรมะต่าง ๆ ที่ปรากฏ โดยการแสดงธรรมของพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ ทั้งหมดทุกเรื่อง ทุกปาง ตามเนื้อเรื่องของปางนั้น ๆ ทุกปาง เป็นหลักฐานของปางนั้น ๆ ทุกปาง โดยมีนายสัตวแพทย์ อ.นามสมมติ เป็นผู้บันทึกธรรม ธรรมะทุกกัณฑ์นั้น ได้กลั่นกรองมาจากพระอาจารย์ธรรมรัต ซึ่งเป็นปฏิภาณโวหารของพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ โดยตรง ท่านเป็นพระผู้แสดงธรรมผู้หนึ่งที่ได้รับยกย่องจากผู้คนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะพระผู้ใหญ่ให้ความสนับสนุนเป็นอย่างดีและจะทำให้ผู้ที่มาทัศนศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศทั่วโลกที่มา ณ พุทธอุทยานนานาชาติวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้จะได้มีความเข้าใจ เมื่อได้ไปสัมผัสในการทัศนศึกษาเนื้อเรื่องนั้น ๆ คงจะซาบซึ้งในรสพระธรรมทุก ๆ เรื่อง ที่มีอยู่ในบริเวณ พุทธอุทยานนานาชาติ มหาปทุมวิทยา ญาณสัมปัน โน พลิว จันทบูรพาพิศรม์ริน ชื่นชีวันสถาน ณ วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ เพราะในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไม่มีวัดไหน ที่เป็นวัดที่ครบวงจรและสมบูรณ์แบบได้เหมือนวัดนี้ วัดนี้จึงเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์เหมือนกับเป็นวัดเนรมิตเลยก็ว่าได้ (วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้. 2558 : 17)

จนกระทั่งในวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 หลังจากที่พระเดชพระคุณท่านพระอาจารย์ ธ.นามสมมติ เจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีมรณภาพลงจึงทำให้ตำแหน่งเจ้าอาวาสได้ว่างลงไปด้วย ทางฝ่ายสงฆ์จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้แต่งตั้งพระในวัด ทั้ง ๆ ที่เป็นพระใหม่บวชได้ไม่ถึง 2 พรรษาเท่านั้นให้มาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส มีเสียงคัดค้านจากลูกศิษย์ของอดีตเจ้าอาวาสว่าไม่เหมาะสม เพราะในวัดนี้มีพระอาวุโสมากกว่าและนี่เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ท่านเจ้าคณะตำบล ไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ดังนั้นเวลาต่อมาพระ ช.นามสมมติ ซึ่งเป็นเลขาเจ้าคณะอำเภอธรรมยุติได้เสนอเจ้าคณะอำเภอธรรมยุติ ให้แต่งตั้งพระ ว.นามสมมติ เป็นผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัด หลังจากนั้นก็ได้เกิดความขัดแย้งขึ้นที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้และทำท่าลุกลาม

ใหญ่โต เมื่อพระและแม่ชีภายในวัด จำนวน 30 รูป ปัจจุบันเหลือไม่ถึง 10 รูป เนื่องจากได้เห็นพฤติกรรมต่าง ๆ ผันแปรเปลี่ยนไปและพระที่มีความเห็นต่างไม่คล้อยตามก็จะถูกกั้นแกล้ง ถูกกำจัดอย่างไม่เป็นธรรม มีการตัดน้ำตัดไฟ จับไล่พระในทางอ้อม รวมไปถึงการตัดไม้หวงห้าม (พยุง) ในวัดจำนวน 8 ต้น และได้นำไม้ดังกล่าวออกไปจากวัด การกระทำดังกล่าวซึ่งรักษาการเจ้าอาวาสอาจมีสิทธิในการปกครองดูแล พระ แม่ชีภายในวัดและดูแลศาสนสมบัติให้เป็นไปด้วยดี แต่มิใช่รักษาการเจ้าอาวาสจะสามารถจัดหาประโยชน์และบริหารงานในทางที่ขัดต่อกฎข้อบังคับของพระสงฆ์และกฎหมายบ้านเมืองได้อย่างอิสระเสรี โดยมหาเถรสมาคมมีมาตรการให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับของคณะสงฆ์ที่ป้องกันการกระทำอันจะเกิดผลเสียหายอันจะเกิดขึ้นต่อศาสนา

เหตุการณ์ดังกล่าวไม่ได้ยุติลงแต่เพียงเท่านั้น เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งยังคงดำรงอยู่จนต่อมา พระครูปลัด ว.นามสมมติ ได้หนีหายออกจากวัด ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 พร้อมด้วยเงินสดที่เบิกออกจากบัญชีกว่า 12 ล้านบาท ขณะนี้เหลือเพียงแค่ 3 แสนบาทเศษ และไม่สามารถที่จะติดต่อสื่อสารได้หรือมีผู้พบเห็นว่าพระครูปลัด ว.นามสมมติ ได้ไปอาศัยพำนักอยู่สถานที่ใด จนในเวลาต่อมากระทั่งตำรวจจับกุมตัวได้และคุมตัวมาตรวจค้นห้องพัก ชั้นที่ 21 อาคารที่เกิดเหตุ ในขณะที่ตำรวจทำการตรวจค้นห้องพัก นาย ว.นามสมมติ ได้ตัดสินใจกระโดดตึกฆ่าตัวตายในที่สุด

ในท่วงทำนองเดียวกัน แม้ว่าจะมีหน่วยงานจากหลายภาคส่วนจะพยายามยุติความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอันมีสาเหตุของจุดเริ่มต้นมาจากการแย่งชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสแต่ก็ไม่มีทีท่าว่าจะมีสัญญาณใด ๆ ในการบ่งบอกถึงมิติของการนำไปสู่การยุติปัญหาความสงบลงได้ จากกรณีศึกษาดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งของคณะสงฆ์บานปลายไปถึงความ โงงโง่ความซบซึ้งในเรื่องของการยกยอกทรรพ์ในเรื่องของคดีตัดไม้พยุงและเรื่องได้เกิดการรุกรามใหญ่โตจนมีการเสียชีวิตเกิดขึ้น จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งและสร้างความรุนแรงมากให้กับสังคมไทย เพราะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงให้กับวัด ให้กับตัวพระภิกษุสงฆ์และทัศนคติที่ประชาชนมองวัดในแง่ลบรวมไปถึงความเสื่อมศรัทธาเคารพ นับถือในตัวพระภิกษุสงฆ์และเบื้องหลังหรือเงื่อนงำต่าง ๆ ที่ซ่อนอยู่ในปมปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่าปัญหาความขัดแย้งในการแย่งชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสที่พัฒนากลายเป็นประเด็นร้อนอันนำไปสู่ความขัดแย้งที่ขยายวงกว้างไปยังหมู่คณะสงฆ์ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปถึงกลุ่มพระภิกษุสงฆ์ที่เป็นมวลหมู่สมาชิกของคณะสงฆ์ที่เกิดความขัดแย้งทั้งสองฝ่าย ดังนั้นจึงเป็นที่มาของปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งการแย่งชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

ปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก

ในการศึกษาข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ข้อมูลแบบเจาะลึกและจากการสังเกตการณ์ ทั้งแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก มีข้อค้นพบว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่

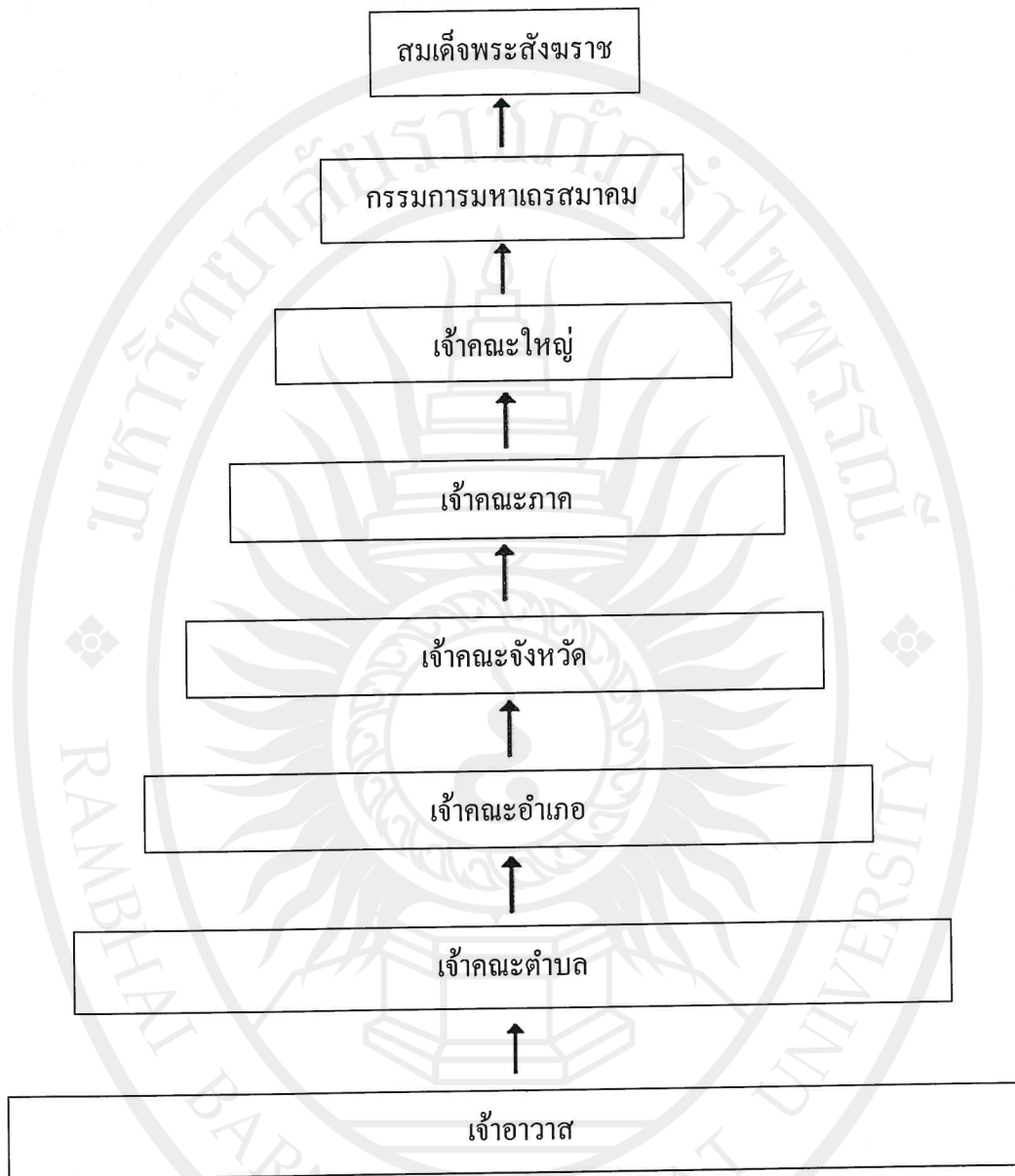
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างคณะสงฆ์
2. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านความแตกต่างทางค่านิยม
4. ปัจจัยด้านการแข่งขันผลประโยชน์

ปัจจัยด้านโครงสร้างคณะสงฆ์

จากการศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุของการจัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกอันเกิดจากปัจจัยปัญหาโครงสร้างคณะสงฆ์ ผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า ปัญหาโครงสร้างคณะสงฆ์ เริ่มต้นจากการถูกกำหนดไว้ด้วยกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 23 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ที่แบ่งชั้นการปกครองทางโครงสร้างคณะสงฆ์ไว้ (เพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน, 2535 : 112) ดังนี้

จาก พ.ร.บ. คณะสงฆ์ พ.ศ. 2535 ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ที่แบ่งชั้นการปกครองทางโครงสร้างไว้ตามหมวดต่าง ๆ สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภูมิโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ได้ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ภายใต้ พ.ร.บ. คณะสงฆ์ พ.ศ. 2535

จากการที่ผู้วิจัยได้นำเสนอโครงสร้างการบริหารของคณะสงฆ์ไปแล้วนั้น ผู้วิจัยขอเสนอปัญหาของโครงสร้างการบริหารของคณะสงฆ์โดยนำเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรณีวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมุ่งชี้ให้เห็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ในแต่ละมาตราที่มีความเกี่ยวข้องกับเจ้าอาวาสซึ่งเป็นส่วนสำคัญและเป็นปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในกรณีวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

ศาสนสมบัติของวัดคือ ทรัพย์สินของวัดใดวัดหนึ่งและเนื่องจากวัดเป็นนิติบุคคลตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 การดูแลรักษาและจัดการก็เป็นอำนาจหน้าที่ของ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้แทนของนิติบุคคลคือ วัด แต่แม้ว่าการดูแลรักษาและจัดการทรัพย์สินของวัดใด ๆ เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดนั้น ๆ ก็ตาม การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัดที่เจ้าอาวาส กระทำได้นั้น ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและจำเป็นต้องเป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2511) ออกตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งกำหนดวิธีการปฏิบัติในการ ดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ไว้เป็นแม่บทให้เจ้าอาวาสถือปฏิบัติ ซึ่งการจัดการทรัพย์สิน ของวัดในด้านการลงทะเบียนทรัพย์สิน การจำหน่ายออกจากทะเบียน การทำทะเบียนที่จัดประ โยชน์ ทะเบียนผู้เช่า วัดสามารถกระทำได้โดยเรียบริ้อยเพราะมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบ กับแบบทะเบียน แบบบัญชีและแบบพิมพ์อื่น ๆ กรมศาสนาได้กำหนดไว้ให้แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการดูแลและจัดประ โยชน์ในอสังหาริมทรัพย์ของวัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้าน พระศาสนาเองและการจัดหารายได้เพื่อทำนุบำรุงรักษาวัดยังประสบปัญหาในการดำเนินการหลาย ประการ อาทิ ปัญหาอันเนื่องด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 กฎกระทรวงตามความในพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์และกฎหมายหลายฉบับ บางส่วนไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจากกฎหมาย ต่าง ๆ มีพื้นฐานมาจากพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 และพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 แม้จะมีการแก้ไขปรับปรุงมาตามลำดับก็ตาม

อย่างไรก็ตามการศึกษาในเชิงคุณภาพที่เป็นข้อค้นพบเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาจาก ปัจจัยด้าน โครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อค้นพบที่ สำคัญประการหนึ่งอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งเจ้าอาวาสหรือรักษาการเจ้าอาวาสเพื่อจัดการศาสน สมบัติของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อจากพระอาจารย์ธรรมรัตน์ ซึ่งได้มรณภาพลงปรากฏตาม เอกสารหลักฐานที่ผู้วิจัยสามารถรวบรวมได้

วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามความในมาตรา 31 แห่ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ดังนั้นจึงต้องตกอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ ด้วย วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ตาม บทบัญญัติแห่งกฎหมาย เช่น เรื่องสถานะนิติบุคคลของวัด เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ที่จะพึงมีได้เฉพาะ บุคคลธรรมดา การแสดงเจตนาในการใช้สิทธิและหน้าที่ จึงจำเป็นต้องมีผู้แทน ซึ่งพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 31 วรรคสามว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัด ในกิจการทั่วไป” ดังนั้นเจ้าอาวาสจึงเป็นทั้งผู้ปกครองของวัด ตามมาตรา 37 (2) และเป็นผู้แทนวัด ตามมาตรา 31 วรรคสาม ทั้งมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ตามมาตรา 45 ตำแหน่งเจ้าอาวาส จึงเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่ง หน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของเจ้าอาวาสคือ

บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ตามมาตรา 37 (1) การจัดการศาสนสมบัติของวัดในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านศาสนาและด้านรายได้ของวัด เจ้าอาวาสในฐานะผู้แทนของวัดมีทั้งบทบาทของสงฆ์ที่จะต้องจรรโลงพระพุทธศาสนา รวมไปถึงการปกครองสงฆ์ ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในวัดและปกครองสอดส่องคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักพักอาศัยอยู่ในวัด อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการจัดการกิจการต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับวัดทั้งสิ้น ภายใต้อำนาจดังกล่าวบัญญัติไว้ในมาตรา 38 ที่กำหนดให้เจ้าอาวาสมีหน้าที่ ดังนี้

1. ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตจากเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด
2. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด
3. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

จากนัยสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าตำแหน่งเจ้าอาวาสเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์รวมถึงการมีอำนาจภายในวัดหลายประการ ดังนั้นตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นที่นิยมชมชอบของพระสงฆ์โดยทั่วไปและมักมีปรากฏการณ์ความขัดแย้งในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสอยู่เนื่อง ๆ กรณีดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ใคร ๆ ก็อยากเป็นเจ้าอาวาสกันทั้งนั้นแหละ รู้ไหมว่าเป็นเจ้าอาวาส มันจะได้รับสิทธิ์พิเศษอันมากมายมหาศาล” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ซึ่งจากคำสัมภาษณ์สอดคล้องกับพระลูกวัดอีกท่านหนึ่งที่ว่า

“เป็นเจ้าอาวาสมันมีอำนาจทุกสิ่งทุกอย่างก็อยู่ในมือเราหมด ใคร ๆ ก็กลัวเรา ไม่ชอบใครไม่พอใจให้ใครอยู่ที่ไหนก็ได้ตามความชอบใจ ไม่ต้องคำนึงถึงว่าใครจะถูกจะผิดก็ได้” (พระ ว. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

โดยเฉพาะในฐานะผู้แทนของวัดในการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นศาสนสมบัติของวัด เจ้าอาวาสต้องมีผลผูกพันทางกฎหมายตามประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ แต่การกำหนดคุณสมบัติของเจ้าอาวาสตามกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2535) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการเป็นการให้ความสำคัญในการปกครองคณะสงฆ์เท่านั้น ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษาในทางโลกเอาไว้ด้วย การจัดการประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์อันเป็นศาสนสมบัติของวัด กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่ามีความประเด็นที่ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมาย เช่น นิติกรรมสัญญา เป็นต้น รวมไปถึงศาสตร์ในการบริหาร ซึ่งหากขาดความรู้ความเข้าใจการศึกษาทางโลกแล้ว อาจเป็นผลเสียและส่งผลไปถึงการมอบอำนาจให้บุคคลอื่นที่จะเข้ามารองรับอำนาจ

ของเจ้าอาวาสในฐานะผู้รับมอบอำนาจ รวมไปถึงการวางมาตรการหรือการมอบอำนาจให้บุคคล คณะกรรมการหรือคณะบุคคล ดำเนินการบริหารจัดการภายในวัดแทนเจ้าอาวาสก็อาจเกิดผลเสีย และไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารและจัดการได้ นอกจากนี้ตำแหน่งเจ้าอาวาส ตามมาตรา 45 ถือว่าเป็นเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมายอาญา 2 ถ้าเจ้าอาวาสหรือผู้แทนเจ้าอาวาสหรือผู้จัดประโยชน์ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งดำเนินการจัดประโยชน์แทนวัดโดยมิชอบ โดยหลักปฏิบัติดังกล่าวทั้งรู้และไม่รู้เท่า ถึงการณ์ ถือว่ามีความผิดทางกฎหมาย เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว หากขาดการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ ของวัดที่เหมาะสม เจ้าอาวาสอาจมีความผิดในฐานะเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบได้

ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งในปัจจัยด้าน โครงสร้างที่เป็นผลมาจากการแต่งตั้งรักษาการ เจ้าอาวาสนั้น เกิดขึ้นเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนเมื่อจำเป็นต้องมีการแต่งตั้งรักษาการเจ้าอาวาส ซึ่งขณะนั้น เกิดการปะทะสังสรรค์ทางแนวความคิดกระทั้งมีการแยกกลุ่มสนับสนุนออกเป็น 3 ฝ่าย โดยต่างก็ อ้างความชอบธรรมให้กับฝ่ายตนเอง ทั้งนี้เห็น ได้ชัดจากกรณีที่ฝ่ายเจ้าคณะอำเภอได้มีการแต่งตั้ง พระรูปหนึ่งมารักษาการเจ้าอาวาส ขณะที่มวลชนอีกกลุ่มหนึ่งก็อ้างความชอบธรรมและความเหมาะสม ในลักษณะที่ว่า ก่อนมีการแต่งตั้งรักษาการเจ้าอาวาสควรมีการประชุมปรึกษาหารือจากผู้เกี่ยวข้องทุก ภาคส่วน เช่น พระสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง เป็นต้น เพื่อให้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่าสมควรที่จะแต่งตั้งพระสงฆ์รูปใดขึ้นดำรงตำแหน่งดังกล่าว กลุ่มที่ต่อต้าน กลุ่มหลังนี้ นำโดย พระ ส. นามสมมติ และคณะสงฆ์ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงที่อ้างเหตุผลทั้ง ในแง่ความเหมาะสมรวมถึงสิ่งที่จะต้องเป็น ทั้งนี้เพราะอ้างว่าก่อนที่พระอาจารย์ธรรมรัตน์จะมรณภาพลง ได้มีการบอกกล่าวด้วยวาจาต่อคณะสงฆ์และบุคคลผู้เกี่ยวข้องภายในวัดไปแล้วว่า ประสงค์จะให้ พระ ต. นามสมมติได้เป็นเจ้าอาวาสรูปต่อไป แต่เมื่อถึงเวลา พระ ต.นามสมมติ ปฏิเสธการรับตำแหน่ง แต่ประสงค์จะให้ พระ ค. นามสมมติ เป็นเจ้าอาวาสแทน ขณะที่ฝ่ายหนึ่งก็นำโดยกลุ่มคณะสงฆ์ในฝ่าย ปกครองได้พยายามเสนอให้พระสงฆ์อีกรูปหนึ่งซึ่งได้แก่ พระปลัด ว. (ขณะที่ผู้วิจัยทำการศึกษารื่องนี้อยู่ได้เสียชีวิตแล้ว) ในการอ้างเหตุผลเพื่อนำไปสู่การยุติข้อโต้แย้งนั้นมาจากเรื่องของอายุ พรรษาในการบวชและข้อครหาเกี่ยวกับศรัทธาที่ติดตัวมา เป็นต้น กรณีดังกล่าวสอดคล้องกับคำ สัมภาษณ์ของพระอาวุโสรูปหนึ่งที่ว่า

“พระปลัด ว. นามสมมติเพิ่งเป็นพระมาบวชใหม่ เห็นที่พรรษาไม่สมควร ไม่เหมาะสม มาเป็น รักษาการเจ้าอาวาสได้อย่างไร แล้วการที่จะมาบวชได้สืบค้นประวัติส่วนตัวกันดีแล้วหรือยังและลักษณะ แล้วคุณคิดว่าท่านน่าจะเป็นบัณฑิตจะพิจารณากันให้ดี” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

อีกประการหนึ่งคณะสงฆ์ใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่เหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คณะสงฆ์ไม่ได้ทำการประชุมปรึกษาหารือกับศรัทธาญาติโยมตลอดทั้งไม่ได้ปรึกษากับ คณะกรรมการวัด นับได้ว่าคณะสงฆ์ใช้อำนาจเกินขอบเขต ซึ่งขาดการมีส่วนร่วมจากฆราวาส

ตลอดทั้งขาดการถ่วงดุลอำนาจในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ต่อมาภายหลังที่เกิดการดำเนินคดีกับพระปลัด ว. และจากการตรวจสอบประวัติของพระปลัด ว. พบว่ามีคดีติดตัวนับหลายคดีก่อนที่จะเข้ามาทำการอุปสมบทที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยที่ผู้วิจัยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลแบบเจาะลึก ประกอบกับรายงานข่าวในสื่อหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ เมื่อช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 สรุปข้อค้นพบโดยสังเขป ได้ว่า

พระปลัด ว.นามสมมติ ชื่อเดิมคือ นาย ว.นามสมมติ อายุ 27 ปี ซึ่งในการสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ต้องหาคดีขกยอททรัพย์ 2 แสนบาท ที่จังหวัดระยอง ก่อนหนีคดีไปบวชเป็นพระสงฆ์จำพรรษาอยู่ที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในชื่อ “พระปลัด ว” ในขณะนั้นได้ดำรงตำแหน่งรักษาการเจ้าอาวาสวัดและตกเป็นข่าวเมื่อ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 หลังชาวบ้านแจ้งความ ตำรวจเข้าปิดล้อมตรวจค้นกุฏิ พร้อมเชิญผู้นำชุมชนและเจ้าคณะตำบลร่วมตรวจสอบ แต่ไม่พบตัวพระปลัด ว.นามสมมติ คาดว่าไหวตัวทันและหลบหนีไปก่อน ต่อมาจากการตรวจสอบพบว่าได้ขกยอททรัพย์ของวัดไปด้วยกว่า 10 ล้านบาท กระทั่งตำรวจจับกุมตัวได้ และคุมตัวมาตรวจค้นห้องพักชั้นที่ 21 อาคารที่เกิดเหตุ ขณะตำรวจตรวจค้นห้อง นาย ว.นามสมมติ ได้ตัดสินใจกระโดดตึกฆ่าตัวตาย หนีความผิด (“โจรห่มเหลืองนั่ง รักษาการเจ้าอาวาส สูบเงินวัด สูญ 12 ล้าน,”. 2559 : 17)

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลแนวประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่า มีข้อค้นพบว่าหากศึกษาย้อนอดีตเมื่อสมัย 40 ปีที่แล้ว เมื่อสมัยก่อนตอนที่ท่านพ่อ ธ.นามสมมติ ท่านสร้างวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๆ ท่านพ่อได้สร้างพระพุทธรูปองค์หนึ่งให้ประดิษฐานอยู่ ณ ข้างบนถ้ำซุ้มประตูทางเข้าของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อความล่องรู้เข้าถึงหูคณะสงฆ์ชั้นปกครอง จึงสร้างความไม่พอใจให้กับท่านและมีคำสั่งลงมาว่าให้ยกเลิกการสร้างพระพุทธรูปในครั้งนี้ โดยท่านให้เหตุผลว่าสร้างพระพุทธรูปกลางแจ้งเป็นการไม่เหมาะสมและสร้างไม่ได้เพราะท่านจะร้อนแดด แต่ท่านพ่อได้อธิบายเหตุผลว่า องค์พระพุทธรูปนั้นเป็นสิ่งสมมุติที่คนเรานั้นสร้างและสมมุติกันขึ้นมาเอง ยึดมั่นถือมั่นกันขึ้นมาเองจริง ๆ แล้วมันก็เป็นแค่เพียงก้อนหิน ดิน ทราย ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าและเป็นแก่นแท้ยิ่งกว่าในองค์พระพุทธรูปนั้นก็คือ การยึดถือในพระวินัย การระลึกยึดมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดีและความดีงามทั้งปวง และเชื่อฟังในหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ต่างหากที่เป็นแก่นแท้ หากใช้รูปปั้นแต่อย่างใด แต่ทางคณะสงฆ์ชั้นปกครองท่านก็ยังคงไม่เห็นด้วยและยังคงบอกให้ยกเลิกในการสร้างพระพุทธรูป แต่ท่านพ่อยังคงดำเนินการสร้างต่อไปไม่หยุดสร้างและไม่เชื่อฟังตามคำสั่งของคณะสงฆ์ชั้นปกครองจนทำให้คณะสงฆ์ชั้นปกครองไม่พอใจเป็นอย่างยิ่งต่อมาได้หาวิธีการกลั่นแกล้งท่านพ่อด้วยวิธีการต่าง ๆ สารพัดที่ทำ จนสร้างความรำคาญใจให้กับท่านพ่อเป็นอย่างมาก ท่านพ่อจึงตัดสินใจเดินทางเข้ากรุงเทพมหานคร แล้วเล่าเรื่องทั้งหมดให้สมเด็จพระสังฆราช

ฟังจากนั้นต่อมาไม่นานสมเด็จพระสังฆราชท่านจึงทรงมีพระบัญชามายังเจ้าคณะจังหวัดให้ท่านพ่อ
ดำเนินการสร้างพระพุทธรูปต่อได้โดยไม่มีความคิดแต่อย่างใดทั้งสิ้น อันเป็นประเด็นสำคัญที่สร้าง
ความโกรธแค้นให้กับทางคณะสงฆ์ชั้นปกครองเป็นอย่างดีและทางคณะสงฆ์ชั้นปกครองได้พูดคุยกับ
ท่านพ่อก่อนกลับว่า เมื่อไหร่ที่ท่านมรณภาพลง วัดของท่านต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจและน้ำมือของ
คณะสงฆ์ชั้นปกครองกลุ่มนี้ หลังจากนั้นทางคณะสงฆ์ชั้นปกครองก็ไม่เข้ามายุ่งและวุ่นวายกับท่านพ่อ
และวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน

เมื่อหันไปพิจารณาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในประเด็นเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
ที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของ
พระสงฆ์ ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่แผ่ขยายไปทั่วโลกแม้กระทั่งการรับรู้ข่าวสารที่เกิดขึ้นโดยตรง
กับสถาบันสงฆ์หรือตัวพระสงฆ์เองที่จำพรรษาในวัดก็ตาม ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่า พระสงฆ์ในวัด
ต้องเผชิญกับสื่อในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะโทรศัพท์มือถือที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทาง
โลกและทางธรรม เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์ที่สามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลด้วยความรวดเร็ว ซึ่ง
ข้อมูลที่ได้รับอาจเป็นจริงหรือเท็จและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่ง
ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

การไหลบ่าของข้อมูลข่าวสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจและสังคม
เจริญก้าวหน้า เศรษฐกิจที่เจริญก้าวหน้าทำให้โลกตะวันตกมั่งคั่งร่ำรวย ซึ่งมีผลทำให้เกิดการวิจัยและ
พัฒนาเพื่อศึกษาค้นหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างไม่หยุดยั้งสถาบันการศึกษาต่าง ๆ หรือแม้กระทั่ง
สถาบันการศึกษาของพระสงฆ์ก็ตามที่ทำหน้าที่ค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่ม
มากขึ้นเทคโนโลยีสื่อสารอันทันสมัยมีส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลใหม่ ๆ หมุนเวียน
อยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า การไหลบ่าของข่าวสารข้อมูลการใช้
คอมพิวเตอร์เป็นกลไกสำคัญในสังคมโลกาภิวัตน์คอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องมือ
ที่จะรับและแปลงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและไม่ค่อยมีข้อจำกัดคอมพิวเตอร์ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดเก็บ
บันทึกข้อมูล จัดระบบข้อมูลและนำมาใช้สื่อสารถึงกันในเวลาอันรวดเร็วทุกมุมโลก ในระยะเวลา
ไม่กี่ปีมานี้ได้มีการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ไปอย่างมากจากเครื่องที่มีขนาดใหญ่ราคาแพงเป็น
ระบบคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่มีขนาดเล็ก แต่มีคุณภาพสูงมากและราคาถูกลง เครื่องคอมพิวเตอร์จึง
เป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ในยุคโลกาภิวัตน์การเพิ่มขึ้นของแรงงานด้านข่าวสาร
ข้อมูลแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แรงงานเหล่านี้ได้แก่ ผู้ที่อยู่ใน
วงการศึกษา การคมนาคม การพิมพ์ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ สื่อสารมวลชนทุกประเภท การเงิน
การบัญชีรวมทั้งอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์หรือชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และงานที่เกี่ยวกับการนำ

เทคโนโลยีมาจัดการกับข่าวสารทุกชนิด กล่าวกันว่าปัจจุบันในอเมริกามีแรงงานที่ทำงานด้านข่าวสารมากกว่า ร้อยละ 50 ในขณะที่แรงงานเกษตรและอุตสาหกรรมลดลงมากกว่า ร้อยละ 25 นอกจากนี้ในยุคโลกาภิวัตน์ สถาบันวิจัยและพัฒนาได้มีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากสังคมเจริญรวดเร็วมากและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การแสวงหาความรู้และค้นหาคำตอบรวมทั้งการคาดหมายล่วงหน้าจึงมีความสำคัญยิ่ง การวิจัยและพัฒนากลายเป็นกลไกสำคัญในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร หรือความรู้ใหม่เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนและตัดสินใจของนักธุรกิจและนักบริหาร ประเทศที่เจริญทั้งหลายจึงมักให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา และมีการสนับสนุนหรือให้ทุนแก่สถาบันวิจัยและพัฒนาอย่างมาก ระบบเศรษฐกิจประสานเป็นหนึ่งเดียว เศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์เป็นเศรษฐกิจที่มีการประสานเป็นหนึ่งเดียวทำให้พรมแดนแต่ละประเทศไม่อาจขวางกั้น

ในการศึกษาถึงความขัดแย้งที่เกิดจากปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพระสงฆ์ที่อาศัยอยู่จำพรรษาภายในวัดประมาณ 20 รูป ดังนั้นเมื่อมีพระอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากก็ย่อมมีการสื่อสารที่ผิดพลาดจากการตั้งใจที่จะใส่ร้ายก็ดีหรือจากการฟังข่าวสารมาแบบผิดพลาดบิดเบือนไปจากความเป็นจริงเพราะต่างฝ่ายต่างก็อยากที่จะช่วงชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสและอยากจะเป็นเจ้าอาวาสกันทั้งสิ้น โดยที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพระอยู่ 3 กลุ่มหลัก ๆ ด้วยกันที่มีอิทธิพลภายในวัด กลุ่มแรกเป็นกลุ่มพระ ข.นามสมมติ กลุ่มที่สองกลุ่ม พระ ส.นามสมมติ และกลุ่มสุดท้าย เป็นกลุ่มพระ ต.นามสมมติ ทั้งหมดนี้คือสามกลุ่มหลัก ๆ ในวัดที่มีอิทธิพลมากที่สุด เพราะกลุ่มพระ ข.นามสมมติ เป็นพระที่มีพรรษามากที่สุดในวัด ส่วนกลุ่ม พระ ส.นามสมมติ มีพรรษาน้อยที่สุด แต่อาศัยมีทุนทรัพย์มากและรู้จักคนมาก ส่วนกลุ่มสุดท้าย พระ ต.นามสมมติ เป็นกลุ่มที่ได้รับความไว้วางใจจากท่านพ่อมากที่สุดและเป็นพระที่คอยดูแลอุปฐากรับใช้ใกล้ชิดท่านพ่อมาและเป็นพระลูกศิษย์ที่ท่านพ่อถ่ายทอดวิชาต่าง ๆ ที่ท่านเคยได้ร่ำเรียนวิชาต่าง ๆ มาจากครูบาอาจารย์สายวัดป่าจนได้รับการไว้นิมนต์เชื่อใจจากท่านพ่อเป็นอย่างมากในทุก ๆ เรื่องและเป็นที่ยอมรับรับทราบกันทั้งวัดว่า พระ ต.นามสมมติ เปรียบเหมือนมือขวาของท่านพ่อและท่านก็ไว้วางใจมากถึงขนาดยกวัดนี้ให้ พระ ต.นามสมมติ เป็นผู้ดูแลจนสร้างความไม่พอใจให้กับพระรูปอื่น ๆ ที่ต่างก็พากันอิจฉาและใส่ร้ายใส่ไฟกันไปต่าง ๆ นานา เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจผิด และจากการรับฟังข้อมูลมาแบบผิด ๆ กรณีดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“พระ ต.นามสมมติ เป็นพระที่ท่านพ่อ ไว้วางใจและเชื่อใจเป็นอย่างมาก ท่านว่า พระ ต.นามสมมติ เป็นพระที่พระรูปอื่น ๆ ควรเอาเป็นแบบอย่าง มีหลายครั้งด้วยกันที่ท่านพ่อท่านประกาศกลางศาลาต่อหน้าพระ แม่ชีและฆราวาสว่า ถ้าพ่อไม่อยู่แล้ว พระ ต.นามสมมติ อย่าไปไหนนะลูกอยู่ดูแลวัดแทนพ่อนะพ่อยกวัดให้พระ ต.นามสมมติ ดูแล” (พระ ค. นามสมมติ, สัมภาษณ์, 2560)

อย่างไรก็ตามกรณีดังกล่าวเป็นที่รู้ที่ทราบกันของคนวงในดีว่าถึงแม้ท่านพ่อยกวัดให้ พระ ต. ก็จริงอยู่แต่ความจริงที่หลายคนยังไม่รู้ก็คือ พระ ต.นามสมมติ ท่านไม่ปรารถนาตำแหน่งนี้ตั้งแต่ต้น เนื่องจากท่านไม่อย่างขัดใจให้ท่านพ่อรู้สึกไม่สบายใจท่านนั่นเอง ท่านไม่รับตำแหน่งเจ้าอาวาส ดังคำ สัมภาษณ์ที่ว่า

“อาตมาเคยเรียนท่านว่าไม่เอา หลวงปู่ท่านมีคำสั่งให้ผมมาขอเรียนวิชากับท่านพ่อ เมื่อเรียน จบแล้ว ท่านก็ให้กลับบ้านไปช่วยญาติโยมทางภาคอีสานครับ พวกเค้ายังต้องการความช่วยเหลืออีก มาก” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ไม่ว่าท่านพ่อจะพยายามให้ พระ ต.นามสมมติ รับตำแหน่งเจ้าอาวาสเท่าไรและทำด้วยวิธีใด ๆ พระ ต.นามสมมติ ก็ไม่เอาไม่รับ พระ ต.นามสมมติ ท่านก็เลยได้เสนอ พระ ต.นามสมมติ ให้ท่านพ่อ ท่านลงรับไว้พิจารณา ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ท่านพ่อครับผมไม่เอาครับ เพราะผมต้องกลับไปอยู่อีสานจริง ๆ ตามคำสั่งของหลวงปู่ครับ แต่ผมขอเสนอ พระ ต.นามสมมติ ให้เป็นแทนผมครับ ท่านพ่อตอบว่า เอาจันเหรอลูก พระ ต.นาม สมมติ ตอบ ครับ ผมจะเป็นคนฝึกฝนมันให้เองครับ ท่านพ่อก็ตอบว่า เอ้าลองดู ถ้ามันไหว” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

หลังจากนั้นเวลาที่ได้ผ่านร่วงเลยมาเป็นระยะเวลากว่า 10 ปี ท่านพ่อท่านก็ได้มรณภาพลง หลังจากนั้นก็ได้มีข่าวออกมาจากภายในวัดต่าง ๆ นานา ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“พระ ต.นามสมมติ ฆ่าท่านพ่อ มันบังคับท่านพ่อให้ยกวัดให้มัน ถ้าไม่ให้มัน มันจะฆ่า ท่านพ่อ” (พระ ว. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

อนึ่ง จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้านแล้ว มีข้อค้นพบว่า สิ่งที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นอย่างที่พระลูกวัดในวัด ได้ยินกันมาเลย จนกระทั่งได้มีคนไป กราบเรียน พระ จ.นามสมมติ ซึ่งมีตำแหน่งเป็นคณะสงฆ์ชั้นปกครองในจังหวัด จากการที่ท่านได้ พังเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในวัดที่มีคนมาเล่าให้ท่านฟังท่านก็เชื่ออยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งแต่หลังจาก นั้นท่านก็ได้สังเกตเห็นความผิดปกติหลายประการภายในวัดว่าในขณะที่พระรูปอื่น ๆ พากันมา ร้องเรียนว่า พระ ต.นามสมมติ ไม่ดีอย่าง โฉน่ อย่างนี้ แต่ พระ ต.นามสมมติ กับไม่แสดงอาการกิริยา ใดๆ ท่านเฉยและไม่แก้ตัวอะไรทั้งสิ้นจนในที่สุด พระ จ.นามสมมติ จึงเดินทางมาที่กุฏิ พระ ต.นาม สมมติ และได้นั่งสนทนาธรรมกันพร้อมด้วยการพูดคุยถึงเรื่องราวต่าง ๆ ภายในวัด สักครูหนึ่ง พระ จ. นามสมมติ ท่านก็ขอตัวกลับก่อน หลังจากนั้นท่านก็เรียกประชุมภายในศาลาที่วัดแล้วพูดคุยถึง พระ ต. นามสมมติ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“พระ ต. ท่านถูกใส่ร้ายซะเยอะเน้อ พอได้รู้จักท่านและได้พูดคุยกับท่านจริง ๆ ท่านเป็นพระ ไม่มีอะไรกับใครเลยและไม่ได้เป็นอย่างที่พระหลาย ๆ รูปได้ไปเล่าหรือกล่าวหาท่านให้ฟังด้วย ท่านแค่เป็นพระพูดอะไรตรง ๆ เฉย ๆ เลยทำให้พระรูปอื่นไม่ชอบในตัวท่านหรืออิจฉาท่าน” (แม่ชี พ. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ปัจจัยด้านความแตกต่างทางค่านิยม

ผลการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งอันเป็นปัจจัยด้านความแตกต่างทางค่านิยมนั้น สำหรับปัจจัยด้านความแตกต่างทางค่านิยมนั้น ผู้วิจัยขอหยิบยกกรณีของเรื่องราวเกี่ยวกับความเชื่อทางไสยศาสตร์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นเป็นกรณีศึกษาให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนได้แก่ ความเชื่อทางไสยศาสตร์ อันเป็นความเชื่อในเรื่องอำนาจลึกลับนอกกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ ซึ่งขัดกับหลักแห่งเหตุผลและหลักกฎแห่งกรรม โดยสิ้นเชิง เป็นสิ่งที่พระพุทธองค์ไม่สรรเสริญ แม้จะมีบางตอนในพระไตรปิฎกที่กล่าวถึงเรื่องไสยศาสตร์ แต่ก็กล่าวในลักษณะติเตียน เป็นของต่ำ แม้แต่เรื่องปาฏิหาริย์ พระพุทธองค์ก็ได้สรรเสริญกลับติเตียนและห้ามมิให้พระภิกษุสงฆ์แสดงอิทธิปาฏิหาริย์ ด้วยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดความพ้นทุกข์ เป็นของต่ำ จึงไม่ควรยึดถือและส่งเสริม เพราะทำให้หลงยึดติดเพียงแต่อำนาจลึกลับเท่านั้นและกลายเป็นกำแพงปิดกั้นปัญญา มิให้รู้เข้าใจในธรรมชั้นสูงได้ ชาวไทยพุทธนับถือความเชื่อไสยศาสตร์มาเป็นเวลานานจนเคยตัว เมื่อมีผู้หวังดีมาบอกกล่าวให้ทราบถึงความไม่ถูกต้องที่ตนปฏิบัติอยู่ พร้อมกับยกเอาแก่นของพระพุทธศาสนามาอธิบายให้ฟัง คนที่นับถือลัทธิไสยศาสตร์แบบงมงายก็จะแสดงอาการ โกรธเคือง กลับหาว่าผู้หวังดีผู้นั้นอิจฉาบ้าง ใจแคบบ้าง เพราะไม่ยอมรับในแก่นพุทธธรรม

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่นักไสยศาสตร์มักกล่าวอ้างกันว่า “พระพุทธศาสนาเหมือนต้นไม้ที่ต้องประกอบด้วย แก่น เปลือก กระจี ใบบ ฯลฯ จะขาดอันใดอันหนึ่งไปไม่ได้ พระพุทธศาสนาก็เช่นกัน มีทั้งแก่น เปลือก กระจี เป็นองค์ประกอบ หากมีแต่แก่น ไม่มีเปลือกห่อหุ้มพระพุทธศาสนาก็อยู่ไม่ได้ ธรรมะเป็นแก่น ส่วนพิธีกรรม ประเพณี ความเชื่อต่าง ๆ รวมทั้งไสยศาสตร์ เป็นเปลือกห่อหุ้มไว้” ความเข้าใจในการเปรียบเทียบข้างต้นนี้ ไม่มีความถูกต้องตามความเป็นจริงของพระพุทธศาสนา จริงอยู่พระพุทธศาสนาถือเอาพระธรรมเป็นแก่น เป็นสิ่งสูงสุดเหนือสิ่งทั้งหลาย พระธรรมจะคงอยู่ได้ ต้องอาศัยเปลือกหรือกระพี้มาห่อหุ้มรักษา เปลือกหรือกระพี้ นั่นคืออะไร มิใช่เป็นความเชื่อไสยศาสตร์ หรือความเชื่อผิด ๆ ตามที่คนกล่าวอ้างเพื่อเข้าข้างตัวเอง ถ้าเช่นนั้น คนที่ไม่หวังดีต่อพระพุทธศาสนา ถือโอกาสจับเอาสิ่งที่เป็นความเชื่อหรือคำสอนที่ผิด ๆ เข้ามาแปลกลดทอนแล้วกล่าวอ้างว่าเป็นเปลือกของพระพุทธศาสนา โดยอ้างว่าหากไม่มีสิ่งนี้ พระพุทธศาสนาก็อยู่ไม่ได้ พระพุทธศาสนาที่จะไม่เป็นตัวของตัวเอง เปลือกที่แท้จริงที่ห่อหุ้มหรือเกื้อกูลให้ศาสนธรรมดำรงอยู่ได้ คือศาสนบุคคล ทำการสืบทอด ศาสนพิธีเป็นตัวเชื่อม โยงและศาสนสถานเป็นสถานที่เอื้ออำนวย ดังนั้นศาสนบุคคล ศาสนพิธี ศาสนสถาน ที่ถูกต้องตามหลักการที่กล่าวเบื้องต้นนั้นแล ที่เป็นองค์ประกอบให้พระพุทธศาสนา ดำรงอยู่ได้ตั้งแต่พุทธกาลจนมาถึงปัจจุบัน แต่ถ้าเปลือกดังกล่าวเป็นเปลือกเน่าทำให้พระพุทธศาสนา มีสภาพที่แปดเปื้อนด้วยของเน่าไปด้วย หากพิจารณาพระธรรมที่เป็นกฎเกณฑ์ของธรรมชาติอันเป็นแก่นแท้ของพระพุทธศาสนาโดยสถานะที่แท้จริงแล้ว ย่อมดำรงอยู่ได้ด้วยตัวของมันเอง โดยไม่ต้อง

อาศัยปัจจัยใด ๆ มารักษา เพราะโดยสภาวะพระธรรมคือกฎเกณฑ์ของธรรมชาติที่คงดำรงอยู่อย่างนั้น แม้พระพุทธเจ้าจะเกิดขึ้นก็ตาม ไม่เกิดขึ้นก็ตาม พระธรรมก็คงอยู่เป็นกฎเกณฑ์ตามธรรมชาติอยู่แล้ว พระพุทธองค์เป็นเพียงผู้ค้นพบพระธรรมแล้วนำมาสั่งสอนเท่านั้น

ดังนั้น ไสยศาสตร์จึงไม่ใช่เปลือกของพระพุทธศาสนา แต่เป็นลัทธินอกพระพุทธศาสนา เป็นตัวขัดขวางความเพียรและปัญญาของบุคคล เพราะพระพุทธศาสนาสอนให้พึ่งตนเองด้วยการกระทำ แต่ไสยศาสตร์สอนให้พึ่งพาอำนาจลึกลับ รอคอบันดาล อ้อนวอนบนบานสานกล่าวให้ตนเองพ้นทุกข์ ผิดกับหลักการของพระพุทธศาสนาที่สอนให้แก้ปัญหาคด้วยปัญญา มิใช่หวังพึ่งเทพเจ้าหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ใด ๆ

คนไทยส่วนใหญ่ที่นับถือพระพุทธศาสนา มีความเชื่อในไสยศาสตร์อย่างปักใจ มีการบนบานขอเลขห่วย ไหว้ศาล อ้อนวอนบวงสรวงต่าง ๆ เมื่อมีสิ่งประหลาดเกิดขึ้นมา เช่น สัตว์หรือต้นไม้มีลักษณะผิดปกติ ประชาชนก็มักจะพากันไปกราบไหว้ เพื่ออ้อนวอนในลักษณะต่าง ๆ ตามความต้องการของตน เพราะคนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อพื้นฐานทางไสยศาสตร์ จึงเกิดมีนักธุรกิจหาเงินจากความเชื่อของประชาชน เช่น สำนักทรงเจ้าเข้าผี หมอผี หมอสะเดาะเคราะห์ หมอดูหรือแม้แต่สำนักผลิตเครื่องรางของขลังที่สร้างออกมาจำหน่ายสู่ท้องตลาดอย่างมีกำไรงดงาม ด้วยต้นทุนเพียงไม่กี่สตางค์ บางคราวก็มีการประกาศโฆษณาทางหน้าหนังสือพิมพ์หรือป้ายคัทเอาท์ เป็นต้น นี่คือนิยามของความเชื่อทางไสยศาสตร์ในสังคมไทย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความแตกต่างทางค่านิยม นั้น มีข้อค้นพบว่าวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก แบ่งกลุ่มออกไปเป็นหลายฝ่ายด้วยกัน แต่ทั้งหมดนี้ก็เพื่อความมุ่งหวังในตำแหน่งเจ้าอาวาสภายในวัด ปัญหาการแย่งชิงดังกล่าวมีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ นานา เพื่อกำจัดพระคู่แข่งให้พ้นไปจากคู่แข่งชั้นในการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส กรณีดังกล่าวนี้การศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่าเกิดการต่อสู้กันถึงขั้นลงทุนในการจ้างวานทำไสยศาสตร์ใส่กันหรือที่เราเรียกกันว่าทำของเพื่อให้อีกฝ่ายหมดอำนาจและหมดคู่แข่งภายในวัดไปโดยปริยายโดยมุ่งหมายจะทำร้ายกันให้ถึงแก่ชีวิตและความตายของอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเหตุการณ์มีอยู่ว่า พระ ง.นามสมมติ กับ พระ ต.นามสมมติ ท่านเป็นสหายนั่นและมีความสนิทสนมกันเป็นอย่างมากวันหนึ่ง พระ ง.นามสมมติ จึงได้นำความไปบอก พระ ต.นามสมมติ กรณีดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“มีเรื่องราวตคนหนึ่งที่เป็นลูกศิษย์ของ พระ ง.นามสมมติ ได้เข้ามาสอบถามว่าท่านรู้จัก พระ ต.นามสมมติ วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพระในวัดเดียวกันนั้นแหละเล่ามาว่าจ้างให้ทำของใส่ท่าน เล่าให้ค่าจ้างต่อหัว ๆ ละ 500,000 บาท โดยจ่ายครั้งแรกก่อน 250,000 บาท ถ้าตายแล้วมาเอาอีก 250,000 บาท โดยพระที่มาจ้างนั้นให้เหตุผลว่า พระรูปนั้นมันเลวไม่สมควรที่จะมีชีวิตอยู่อีกต่อไป” (พระ ง. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ท่วงทำนองเดียวกันช่วงเวลานั้น พระปลัด ว.นามสมมติ มีคติลักทรัพย์ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้เข้ามาจำพรรษาอยู่ภายในวัดได้ไม่นานนัก พระปลัด ว.นามสมมติ ก็ได้คิดกระทำการสืบค้นประวัติบุคคลสำคัญและเรื่องราวภายในวัดว่าใครในวัดที่ทำหน้าที่เป็นมือขวาของท่านพ่อและก็ได้ข้อมูลเบื้องต้นว่าเป็น พระ ต.นามสมมติ หลังจากนั้นพระปลัด ว.นามสมมติ ก็ได้วางแผนการต่างๆ ภายในวัด โดยพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ท่ามกลางการสังเกตการณ์ของแม่ชีพราหมณ์คนหนึ่งซึ่งทำงานและอาศัยภายในวัด ได้รู้เห็นเหตุการณ์และด้วยความเป็นห่วงเหตุร้ายว่าจะเกิดขึ้นกับ พระ ต.นามสมมติ จึงนำเรื่องราวดังกล่าวมาบอกเล่าให้กับ พระ ต.นามสมมติ โดยละเอียดเนื่องจากแม่ชีพราหมณ์มีความศรัทธาเลื่อมใสในตัว พระ ต.นามสมมติ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“เคยมีโยมมาบอกให้ฟังว่า ให้เอาตมา ระวังตัวไว้ให้ดี ๆ นะเจ้าค่ะ มีคนจ้องจะทำร้ายและทำของใส่ท่านและถ้าคน ๆ นี้ ทำของใส่ใคร ไม่เคยมีใครรอดไปได้แม้แต่รายเดียว” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังมีข้อค้นพบว่า จากคำพูดของแม่ชีพราหมณ์คนหนึ่งที่เคยบอกเล่าและตักเตือน พระ ต.นามสมมติ ด้วยความห่วงใยเกี่ยวกับการถูกมุ่งประสังค์ร้ายด้วยวิธีการต่าง ๆ นานา มีที่ท่าจะเป็นความจริง เมื่อมีการทำความสะอาดข้างบนหลังคากุฏิที่ พระ ต.นามสมมติ พักอาศัยอยู่นั้นเนื่องจากมีเศษใบไม้ร่วงหล่นลงมาบนหลังคาเป็นจำนวนมากและด้วยความเกรงที่ว่าจะทำให้ดูไม่เรียบร้อยสะอาดตา พระ ต.นามสมมติ จึง ได้ให้คณะลูกศิษย์ขึ้นไปทำความสะอาดกวาดใบไม้ที่อยู่บนหลังคากุฏิให้ ในระหว่างที่ลูกศิษย์ทำความสะอาดเรียบร้อยอย่างละเอียดอยู่นั้น ก็ได้พบวัสดุชิ้นหนึ่งมีลักษณะเป็นหลอดพลาสติกสีใสทรงยาว ที่ภายในบรรจุของเหลวมีลักษณะคล้าย ๆ เลือดประจำเดือนของผู้หญิงอยู่หนึ่งหลอด ปรากฏการณ์ดังกล่าว ยังเป็นการเพิ่มน้ำหนักในคำพูดของแม่ชีพราหมณ์คนหนึ่งที่เคยนำความมาบอกให้ระวังตัว ซึ่งเป็นการตอกย้ำให้ พระ ต.นามสมมติ และกลุ่มผู้สนับสนุนมีความมั่นใจว่าเป็นการกระทำในเชิงไสยศาสตร์ กรณีดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ในตอนแรกที่โยมมาบอกให้เอาตมาระวังตัว เอาตมาก็เชื่อครึ่งไม่เชื่อครึ่ง ครั้นมาพบหลอดพลาสติกที่ภายในบรรจุของเหลวคล้ายเลือดก็รู้สึกกังวลใจว่า คนที่เป็นพระด้วยกันเค้าเล่นกันขนาดนี้ เชียวหรือ” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ปัจจัยด้านการแข่งขันผลประโยชน์

ในท่วงทำนองเดียวกันผลการศึกษาก็เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งที่มีผลมาจากปัจจัยด้านการแข่งขันผลประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้า นี้ มีข้อค้นพบที่ได้รับจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผนวกกับการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมของผู้วิจัยพบว่า มีบุคคลขอเข้ามาอาศัยดูแลอุปฐากท่านพ่อ หลายรุ่น หลายกลุ่ม หลายพวกด้วยกัน เริ่มจากญาติพี่น้องลูกหลาน

ของท่านก่อน จากนั้นก็เป็น โยมทั้งผู้หญิงทั้งผู้ชายโดยโยมก็จะอาศัยการหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนกันไปตามความเหมาะสมในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายและสุดท้ายก็เป็นพระและแม่ชีที่คอยดูแลปฏิบัติของท่านพ่อตลอดมาจวบจนในช่วงวาระสุดท้ายของชีวิตท่าน ทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติจากท่านพ่อบางส่วนก็เข้ามาทำหน้าที่นี้เพราะมีจุดประสงค์ที่แตกต่างกันไป บางคนก็เข้ามาทำหน้าที่นี้เพราะอยากได้นิบุญอยากได้อานิสงส์จากการถวายตัวเป็นโยมปฏิบัติจากพระบางคนก็เข้ามาเพราะเล็งเห็นซึ่งผลประโยชน์บางประการจากช่องว่างในการเป็นโยมปฏิบัติจากดั่งเช่นเหตุการณ์ที่เป็นข่าวใหญ่โตและโด่งดังไปทั้งประเทศและเมื่อท่านพ่อ ได้มรณภาพลง จึงเป็นโอกาสของกลุ่มที่จ้องแสวงหาผลประโยชน์จากวัดที่ได้คอยแสวงหาโอกาสหรือหาช่องทางมาโดยตลอดเพียงแค่ออโอกาสที่เหมาะสมและเวลานั้นมาถึง ดังที่เราได้เห็นจากการรายงานข่าวในสื่อหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เมื่อวันที่ 29 เดือนเมษายน พ.ศ. 2559 ที่สามารถสรุปได้ว่า

ประชาชนในละแวกใกล้เคียงกับวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สงสัยว่า พระครูปลัด ว. นามสมมติ (รักษาการเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้) มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมและเมื่อเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบพบว่า เป็นรักษาการมาแล้วไม่ถึง 2 ปี จากรายงานการสอบสวนพบว่า ค้อ โกงเงินวัด ไปกว่า 12 ล้านบาท จากนั้นก็หายตัวไป นอกจากนี้ยังพบประวัติหนีหมายจับมาบวช มีคดีติดตัวหลายคดี เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดเมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 พระครู วิ.นามสมมติ เจ้าคณะตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ พ้นตำรวจโท ว.นามสมมติ สารวัตรเวร สภ.แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ นาย ส.นามสมมติ กำนันตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ พร้อมตำรวจชุดสืบสวน บก.ภ.จว.แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้นำชุมชนและประชาชน ได้ร่วมกันเข้าตรวจสอบหาพยานหลักฐานภายในกุฏิ พระครูปลัด ว.นามสมมติ รักษาการเจ้าอาวาสวัดวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ หลังชาวบ้านสงสัยถึงพฤติกรรมทั้งเรื่องเงินของวัดและการประพฤติตัวไม่เหมาะสมตามแบบของสงฆ์ จนต่อมา พระครูปลัด ว.นามสมมติ ได้หนีหายออกจากวัด ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2559

จากการตรวจสอบพบเป็นกุฏิ 2 ชั้น มีการต่อเติมสิ่งก่อสร้าง สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน มีสภาพหรูหรา เช่น ตู้ปรับอากาศ เครื่องทำน้ำอุ่น เครื่องซักผ้าจำนวนมาก ไมโครเวฟ เฝ้านวดไฟฟ้า และเครื่องใช้ไฟฟ้าอีกหลายรายการ ส่วนบริเวณโดยรอบกุฏิ มีการตกแต่งประดับประดาอย่างสวยงาม รวมมูลค่าหลายแสนบาทและยังมีบัตรเอทีเอ็มอีกนับสิบใบ ตรวจสอบตู้เซฟภายในมีสมุดบัญชีเงินฝาก โฉนดที่ดิน พระเครื่อง เอกสารสำคัญของพระอธิการ ธ.นามสมมติ อดีตเจ้าอาวาสที่มรณภาพไปเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 ยังอยู่ครบ นอกจากนี้ยังพบหลักฐานสำคัญหลังจากที่ พระครูปลัด ว.นามสมมติ เข้ามาดูแลสมุดบัญชีของทางวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ เดิมทางวัดมียอดเงินรวมอยู่กว่า 13 ล้านบาท ขณะตรวจสอบเหลือเพียงแค่ 3 แสนบาทเศษ โดย ไม่มีผู้ใดทราบว่ามีใครไปใช้ในกิจการใดของวัด เจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะพระสงฆ์เข้าตรวจสอบความผิดปกติภายในวัด หลังเงินวัดหายไปจากบัญชี จาก 13 ล้าน พบว่าเหลือเพียงแค่ 3 แสนบาทเท่านั้น (“โจรห่มเหลืองนั่ง รักษาการเจ้าอาวาส สูบเงินวัด สูญ 12 ล้าน”. 2559 : 17)

ในการศึกษาเบื้องต้นมีข้อค้นพบว่า ช่วงที่ พระครูปลัด ว. เข้ามารักษาการเจ้าอาวาส ได้มีการเปลี่ยนไวยาวัจกรและกรรมการวัดใหม่ทั้งหมด ซึ่งพระลูกวัดต่างไม่มีใครเห็นด้วยกับการกระทำดังกล่าว โดยอ้างว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และมักตั้งกฎเกณฑ์ตามความสบายใจของตนเอง ภายหลังการตรวจสอบเอกสารสำคัญตลอดจนถึงของทั้งหมด คัดแยกเป็นรายประเภท พร้อมกับจดทำบันทึกรายละเอียด จึงนำไปเก็บไว้ในกุฏิอดีตเจ้า อาวาส รอการตรวจสอบจากตำรวจอย่างละเอียดต่อไป ทางตำรวจได้เปิดเผยว่า การเข้าตรวจค้นครั้งนี้ เนื่องจากชาวบ้านติดใจสงสัยว่ามีการนำเงินไปใช้ในการส่วนตัว ซึ่งขณะทำการตรวจค้นพบสิ่งของเกินความจำเป็นอีกหลายรายการ ส่วนเรื่องเงินที่หายไปกว่า 12 ล้านบาท จะต้องทำการสอบสวนผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป หากมีความผิดจริงจะออกหมายจับ พระครูปลัด ว.นามสมมติ ทันทีระหว่างขึ้นตรวจสอบภายในกุฏิ ซึ่งมีรายงานว่า พบสิ่งของฟุ่มเฟือย เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้พบว่าเคยก่อคดีลักทรัพย์บริษัทรถยนต์ 1 ครั้ง และยกยอกทรัพย์ 23 ครั้ง กับบริษัทคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในพื้นที่อำเภอเมืองระยอง จนมีหมายจับจากศาลจังหวัดระยอง แต่หลบหนีการจับกุม ต่อมาต้องโทษในคดีปลอมแปลงเอกสารในพื้นที่อำเภอเมืองระยอง เมื่อพ้นโทษกลับมาก่อคดีลักทรัพย์และยกยอกทรัพย์อีก ก่อนหนีมาบวช กระทั่งเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2558 ได้รับตราตั้งฐานานุกรมจากเจ้าคณะอำเภอแหลมสิงห์ให้เป็นพระครูปลัด อายุ 27 ปี รักษาการเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก พรรษา 2 พรรษา และมาก่อนเหตุในครั้งนี้

ขณะที่การศึกษาอีกด้านหนึ่งมีการสรุปความเห็นของพระครู ว. ที่กล่าวว่า ทางคณะสงฆ์ฝ่ายปกครองจะทำหนังสือร้องเรียนไปยังเจ้าคณะจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ให้พิจารณาถึงการถอดถอนจากความเป็นสงฆ์ ในความผิดฐานการกระทำความผิดแล้วหนีมาบวช จากการศึกษาถึงเรื่องพฤติกรรมความเป็นอยู่ต่อไปในทางที่ฟุ่มเฟือยเกินกิจของสงฆ์และเรื่องไม่พยุงของวัดที่หายไปโดยไม่โปร่งใส ตลอดจนถึงข้อปฏิบัติของสงฆ์ พร้อมได้สั่งการให้หยุดการดำเนินการทุกอย่างในวัด โดยต้องรอการพิจารณาแต่งตั้งจากเจ้าคณะจังหวัดต่อไป

ในกรณีของ พระปลัด ว.นามสมมตินี้ ก็เกิดจากการขออาสาตัวเข้ามาเป็นพระอุปัชฌายาท่านพ่อ อดีตเจ้าอาวาสเช่นกัน กรณีดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“พระปลัด ว.นามสมมติ ได้ขออาสาเข้ามาเป็นพระอุปัชฌายาท่านพ่อในขณะที่พี่บวชยังไม่ถึง 1 อาทิตย์เลย สงสัยมันจะต้องมีแผนการอะไรแอบแฝงอย่างแน่นนอนเพราะลักษณะของคนแบบนี้คบไม่ได้นะ ดูแลท่านพ่อกันให้ดี ๆ นะอย่าให้คาดสายตา” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

พระปลัด ว.นามสมมติ ได้อาศัยความใกล้ชิดและการสังเกตจากการเป็นพระอุปัชฌายาท่านพ่อจึงได้ล่วงรู้วิถีชีวิตประจำวันของท่านเป็นอย่างดีรวมถึงในเรื่องการเงินการทองของท่านพ่อที่ภายในแต่ละวันที่ลูกศิษย์นำของต่าง ๆ รวมไปถึงปัจจัยมาทำบุญและถวายให้เป็นค่าใช้จ่ายภายในวัด จึงก่อให้เกิดการขั้วกิเลสในความอยากได้ในสิ่งที่ไม่ใช่ของตนดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ตอนแรกมันคงเข้ามาเพราะอยากมาอุปัฏฐากคุณแลรับใช้ใกล้ชิดท่านพ่อแต่เพียงเท่านั้น แต่พออยู่ ๆ ไป ก็เลยรู้ถึงเรื่องการเงินการทองหรืออาจจะเป็นเพราะนิสัยเก่าของตัวเองด้วย ที่เคยเป็นโจรมาก่อนจึงทำให้ก่อคดีแบบนี้ขึ้นอีก เพราะความอยากได้ ที่เห็นจากโยมทั้งหลายที่นำปัจจัยมาถวาย ไม่แน่ว่าบางทีที่ท่านพ่อมรณภาพลงก็คงจะเป็นแผนการและฝีมือของมันด้วย เพราะก่อนหน้านี้ท่านมีอาการป่วยก็จริงอยู่ แต่ว่าอาการของท่านก็เริ่มดีขึ้นแล้วแต่จู่ ๆ มาอาการของท่านก็เริ่มทรุดลงหนักอีก จนกระทั่งท่านถึงแก่กรรมมรณภาพลงในที่สุด จากนั้นปัจจัยก็โดนขโมยไป แล้วมันก็หลบหนีออกจากวัดไปอีก” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ตอนที่ท่านพ่อ อดีตเจ้าอาวาสเป็นผู้ทำการสร้างวัดแห่งนี้ ท่านตั้งปณิธานว่าท่านจะให้วัดแห่งนี้เป็นที่เรียนรู้อุทิศศึกษาพุทธประวัติพระพุทธเจ้า เพราะในวัดมีรูปปั้นเกี่ยวกับพุทธประวัติ มากกว่า 80 กว่าปาง ตั้งแต่พระองค์ทรงพระประสูติ ตรัสรู้ จนกระทั่งปรินิพพาน เพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนาให้อยู่คู่คนไทยและชาวจีนทวารวดีสืบไป ตลอดจนท่านยังเปิดโอกาสให้ชาวไทยพุทธ คริสต์ อิสลามและคนจากทั่วทั้ง โลก เข้ามาศึกษาเรียนรู้เยี่ยมชมได้หรือเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจหรือมาถือศีลปฏิบัติธรรมภายในวัดได้ตามอัธยาศัย เพราะบรรยากาศในวัดรายล้อมและเต็มไปด้วยดอกไม้และต้นไม้พันธุ์หายาก อาทิเช่น ต้นโกโก้ ต้นอบเชยต้นประดู่ ต้นเทพทราโคมชะมวง ต้นตะเคียนและต้นไม้พยอม ซึ่งต้นไม้พยอม ที่ผู้วิจัยกล่าวมานี้ถือเป็นจุดสำคัญของปัญหาอันเป็นผลมาจากผลประโยชน์ซ่อนเร้นบางประการ ผลการศึกษาวิจัยข้อค้นพบว่ามีผลสำคัญรองลงมาจากเรื่องเงินที่สูญหาย กรณีดังกล่าวชี้ให้เห็นได้จากการตีพิมพ์ข่าวของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เมื่อ 22 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 ที่สามารถสรุปได้ว่า

ชาวบ้านพบเห็นคนกำลังเลื่อยตัดไม้พยอมจึงรีบแจ้งตำรวจ ให้มาจับกุมแต่สุดท้ายกลายเป็นเรื่องเข้าใจผิดชาวบ้านมาทำบุญที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก พบชายคนหนึ่งกำลังตัดไม้พยอมของวัดภายในพุทธอุทยานนานาชาติ จึงรีบโทรศัพท์แจ้งตำรวจ สภ.ท้องที่ ให้เข้ามาจับกุม เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงประสานหน่วยพิทักษ์ป่า นำกำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้ เข้าไปตรวจสอบพบไม้พยอมขนาดกว้าง 8 นิ้ว ถูกตัดเป็นท่อน ๆ จำนวน 6 ท่อนและขนาดกว้าง 4 นิ้ว จำนวน 20 ท่อนกองอยู่ จึงตรวจยึดไว้เป็นหลักฐานพร้อมควบคุมตัวนาย ป.นามสมมติ ซึ่งเป็นผู้ตัดไม้พยอมไปดำเนินคดี แต่นายประสงค์ ยืนยันว่า ไม่ได้กระทำผิดตามที่ถูกกล่าวหาครั้งนี้

ผลการศึกษาในประเด็นของนาย ป.นามสมมติ ที่กล่าวไว้ว่า ตนเองเป็นไวยาวัจกรของวัด สาเหตุที่ต้องตัดไม้พยอม อย่างที่ชาวบ้านเห็นนี้ เพราะว่าต้นพยอมอายุร่วมร้อยปีต้นนี้ ถูกพายุพัดจนหักโค่นลงไปใบบ่อปลาทิ้งไว้บนานนับสัปดาห์ จนใบของต้นพยอมที่แช่อยู่ในน้ำ ทำให้บ่อปลาเริ่มเน่ามีปลาตาย จึงปรึกษากับเจ้าอาวาสวัด ให้ถามไปยังป่าไม้แล้ว ซึ่งป่าไม้ก็บอกว่าตัดไม้ที่หักลงไปใบบ่อปลาได้และให้กองไม้ที่ตัดแล้วไว้ใกล้กับโคนต้น โดยยืนยันว่าไม่มีแนวคิดที่จะตัดไม้ไปขาย อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ได้มีการลงบันทึกประจำวัน พร้อมแนะนำให้นาย ป.นามสมมติ ทำหนังสือชี้แจง

ข้อเท็จจริง ไปยังกรมป่าไม้ให้เจ้าหน้าที่รับรองว่าเป็นความจริง นำมาประกอบสำนวนของตำรวจ นอกจากเรื่องราวการจับกุมดังกล่าวแล้วนี้ ผลการศึกษายังมีข้อค้นพบว่า ในบริเวณวัดยังมีต้นไม้พยูงที่ขึ้นอยู่โดยธรรมชาติภายในวัดอีกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีคนบางกลุ่มจ้องแสวงหาผลประโยชน์ ในการตัดไม้พยูงไปใช้ต่าง ๆ นานา เช่น การตัดเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ การตัดเพราะไม้พยูงขึ้นต้นตาย เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากไม้พยูงเป็นไม้ที่มีราคาค่อนข้างสูง กรณีดังกล่าวสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของพระภิกษุรูปหนึ่งที่จำพรรษาอยู่ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่า

“แล้วก็ยังมีผลประโยชน์เรื่องไม้พยูงอีก ในบริเวณวัดของเรามีต้นไม้พยูงอยู่เยอะมาก มันขึ้นเองตามธรรมชาติไม่มีใครไปปลูกมันหรอก ที่นี้ก็เข้าทางมันเลย มันก็เลยให้พระลูกวัดในวัด กับคนสวนของวัดตัดไม้พยูงในวัดโดยอ้างว่าเป็นคำสั่งรักษาการเจ้าอาวาสพระปลัด ว.นามสมมติ ใครฝ่าฝืนไล่ออกจากวัด เลยทำให้พระและคนสวนของวัดจำเป็นต้องตัดไม้ตามคำสั่งของรักษาการเจ้าอาวาสไม่กล้าขัดคำสั่ง โดยอ้างว่าไม้ล้มบ้าง ขึ้นต้นตายบ้าง ขัดขวางทางจราจรบ้าง เพื่อที่จะหาเรื่องตัดไม้พยูงที่เป็นไม้หวงห้ามให้ได้ ผลประโยชน์เรื่องไม้พยูงมีคนหลายกลุ่มที่อยู่เบื้องหลังและแต่ละคนล้วนแต่เป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากเรื่องนี้ ไม่ว่าจะเป็นตัวพระปลัด ว.นามสมมติ กลุ่มคณะสงฆ์วัดตั้งในจังหวัด ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในจังหวัด ตำรวจชั้นผู้ใหญ่ในจังหวัด กลุ่มผู้นำชุมชนหมู่บ้าน ทั้งหมดล้วนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและอำนาจและอยู่เบื้องหลังการมีส่วนได้ส่วนเสียและรู้เห็นทั้งสิ้น แต่ทำอะไรมันไม่ได้ เพราะมันใหญ่” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

อย่างไรก็ตามจากกรณีศึกษาดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากปัญหาความขัดแย้งของคณะสงฆ์ได้เกิดปัญหาบานปลายไปถึงขั้นของความโยงโยงซับซ้อน ในเรื่องของปัญหาการยกยอกทรรพย์ ในเรื่องของปัญหาการตัดไม้พยูงและเรื่องได้ลูกกลมไปจนถึงขั้นของการมีผู้เสียชีวิตเกิดขึ้นนั้นก็คือพระปลัด ว.นามสมมติ ที่เกิดจากปัญหาความขัดแย้งในการแย่งชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสซึ่งเป็นปัญหาปัจจัยความซับซ้อนในการแย่งชิงตำแหน่งเจ้าอาวาสที่เกิดขึ้น จากการรายงานข่าวในสื่อหนังสือพิมพ์เนชั่น เมื่อ 8 เดือนเมษายน พ.ศ. 2559 สามารถสรุปได้ว่า

เหตุการณ์เกิดขึ้น เมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2559 เมื่อตำรวจ สน.บุคคโล ตรวจสอบเหตุคนตกจากคอนโดมิเนียมแห่งหนึ่ง ย่านถนนรัชดาฯ-ท่าพระ กรุงเทพฯ ต่อมาทราบว่าผู้เสียชีวิต คือนาย ว.นามสมมติ อายุ 27 ปี ผู้ต้องหาคดียกยอกทรรพย์ 2 แสนบาท ที่จังหวัดระยอง ก่อนหนีไปบวชที่วัดวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในชื่อ “พระปลัด ว.” ตำแหน่งรักษาการเจ้าอาวาสวัด โดยตกเป็นข่าว เมื่อ 29 กุมภาพันธ์ 2559 ที่ผ่านมา หลังข่าวตำบลพลั่วแจ้งความ ตำรวจเข้าปิดล้อมตรวจค้นกุฏิพร้อมเชิญผู้นำชุมชนและเจ้าคณะตำบลร่วมตรวจสอบ แต่ไม่พบตัวพระปลัด ว. คาดว่าไหวตัวทันและหลบหนีไปก่อน โดยพบว่าได้ยกยอกทรรพย์ของวัดไปด้วยกว่า 13 ล้านบาท กระทั่งตำรวจจับกุมตัวได้ ทั้งนี้ตำรวจจากกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ นำหมายจับในคดียกยอก

ทรัพย์ เข้าจับกุมผู้ต้องหาได้ที่ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ท่าพระและคุมตัวมาตรวจค้นห้องพัก ชั้นที่ 21 อาคารที่เกิดเหตุ ขณะที่เกิดเหตุเป็นคอน โดสูง 29 ชั้น จำนวน 2 อาคาร บริเวณด้านหลังอาคารบี ช่วงริมรั้วของคอน โดดังกล่าวซึ่งเป็นเล่าเตียงไก่ของชาวบ้าน พบศพ นาย ว.นามสมมติ อายุ 27 ปี สวมเสื้อยืดสีขาวแขนน้ำเงิน กางเกงขาสั้น สภาพศพกระดูกแตกละเอียดทั้งตัว โคนศีรษะล้าน นอนคู้คู้อยู่ในรางน้ำข้างเล่าไก่ มีเลือดออกจากศีรษะเป็นจำนวนมาก ตำรวจได้เข้าตรวจค้นห้อง นาย ว.นามสมมติ แต่ขณะที่เจ้าหน้าที่กำลังหาพยานหลักฐานเพิ่มเติม ผู้ต้องหาได้อาศัยจังหวะวิ่งหลบหนีออกไปนอกระเบียงและลี้ภัยประตู่ เจ้าหน้าที่ชุดจับกุมใช้เวลาเจรจากว่า 15 นาที พร้อมประสานเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นำเบาะลมและรถกระเช้า แต่ผู้ต้องหาตัดสินใจกระโดดระเบียงฆ่าตัวตาย เพื่อหนีความผิด ทั้งนี้ต้องมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาตรวจสอบประกอบด้วยผู้แทนจากตำรวจ ฝ่ายปกครอง อัยการและแพทย์ เนื่องจากผู้ต้องหาเสียชีวิตขณะอยู่ในการควบคุมของเจ้าหน้าที่

ขณะที่บรรยากาศที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากทราบข่าวการเสียชีวิตของ นาย ว.นามสมมติแล้ว พระ พ.นามสมมติ พระลูกวัดขอให้ตำรวจติดตามคดียกออกทรัพย์ของทางวัด โดยเมื่อนาย ว.นามสมมติ กระโดดตึกเสียชีวิตมีประชาชนที่สนใจสอบถามความคืบหน้า พร้อมถามเรื่องคดีว่าจะได้รับเงินคืนหรือไม่ ซึ่งก็ยังไม่สามารถตอบได้ เนื่องจากยังไม่ได้รับการประสานจากตำรวจ แต่ทางวัดก็ได้ขอให้ตำรวจติดตามจับกุมผู้ต้องหาที่เหลืออีก 2 คน ที่ร่วมขบวนการมาดำเนินคดี โดยเร็วที่สุด พันตำรวจเอก ว.นามสมมติ ผู้กำกับสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากเจ้าหน้าที่เข้าตรวจค้นทรัพย์สินในห้องผู้ต้องหาโดยละเอียดแล้ว พบว่าทรัพย์สินที่คาดว่า เป็นของทางวัด จำนวน 19 รายการประกอบด้วยเงินสด 45,000 บาท รถยนต์ 1 คัน สมุดบัญชีธนาคาร บัตรเครดิต สัญญาเช่าซื้อบ้าน แหวน สร้อย พระเลี่ยมทองและเชือกของขวัญ 29 ใบ เป็นเงินทั้งสิ้น 77,500 บาท ซึ่งของกลางทั้งหมดนี้ รวมมูลค่าแล้วหลายล้านบาท ซึ่งเจ้าหน้าที่ยึดไว้เป็นหลักฐาน พร้อมตรวจสอบรายชื่อที่พบจากบัญชีธนาคารที่ถูกโอนเงินเข้า โดยได้ประสานบุคคลตามรายชื่อ ให้ นำหลักฐานและพยานมายืนยันว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวก็จะไม่ถูกดำเนินคดี แต่หากยังมีเงื่งก็จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

จากการรายงานข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ประกอบกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้พบข้อพิรุชและข้อสงสัยหลายประการ เช่น ในข่าวรายงานว่าผู้ตายสวมเสื้อยืดสีขาวแขนสั้น สีน้ำเงิน กางเกงขาสั้นและศีรษะล้าน ซึ่งก่อนหน้านั้นตอนที่เข้าจับกุมผู้ต้องหาได้ที่ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ท่าพระ ผู้ต้องหาได้สวมเสื้อยืดคอปกแขนสั้นสีดำและสวมกางเกงขาสั้นสีดำและไม่ได้ โคนศีรษะหรือศีรษะล้านอย่างที่เห็นข่าวเลย แล้วในข่าวยังระบุอีกว่าผู้ต้องหาได้อาศัยจังหวะวิ่งหลบหนีออกไปข้างนอกระเบียงและลี้ภัยประตู่เจ้าหน้าที่ชุดจับกุมใช้เวลาเจรจากว่า 15 นาที พร้อมประสาน

เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนำเบาะลมและรถกระเช้ามารอรับ แต่ผู้ต้องหาตัดสินใจกระโดดระเบียงฆ่าตัวตายเพื่อหนีความผิด จากการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ได้เป็น 5 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 ได้แก่ การแต่งตัวของผู้ต้องหาตอนที่โดนจับกุมตัวได้ที่ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ท่าพระ มีข้อถกเถียงกันว่าเพราะเหตุใดตำรวจถึงปล่อยให้ผู้ต้องหาใช้เวลาถึงขนาดเปลี่ยนชุดหรือเปลี่ยนเครื่องแต่งกายได้เพราะชุดที่สวมใส่ตอนเข้าจับกุมผู้ต้องหาได้กับชุดที่ผู้ต้องหาสวมใส่ตอนกระโดดตึกลงมาตายนั่นเป็นคนละชุดกันภายในระยะเวลาที่ไล่เถียงกันมาก

ประเด็นที่ 2 ได้แก่ จากสภาพศพในข่าวรายงานว่าศีรษะล้านหรือมีการโกนศีรษะแต่จากสภาพศพตามความเป็นจริงนั้นเราจะเห็นได้จากภาพข่าวว่า ยังมีเส้นผมอยู่ที่บริเวณศีรษะ ขณะเดียวกันลักษณะของเส้นผมก็ดูลักษณะแล้วเป็นเส้นผมของผู้ตายจริง ๆ ไม่ใช่การใส่วิกอย่างที่ตั้งในข่าวแต่ประการใด

ประเด็นที่ 3 ได้แก่ การกุมตัวของผู้ต้องหาจากห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ท่าพระ มาที่คอนโดมิเนียม เหตุใดตำรวจถึงไม่มีการใส่กุญแจมือผู้ต้องหาหรือมีการวางแผนให้รัดกุมหรือคุมเข้มผู้ต้องหาให้รอบคอบ ในเมื่อผู้ต้องหาที่เคยก่อคดีแบบนี้มาแล้วหลายครั้งและยังเป็นที่ต้องการตัวเพื่อนำมาดำเนินคดีความตามหมายศาลหรือหมายจับจากทางการในคดีลักทรัพย์และช้อโกง และอื่น ๆ อีกมากมาย จึงเป็นเหตุให้คนร้ายใช้ช่วงเวลาและโอกาสนี้ในการหลบหนีออกไปข้างนอกระเบียงได้แล้วตัดสินใจกระโดดตึกฆ่าตัวตายเพื่อหนีคดีและความผิด อันเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดข่าวดังและสร้างความน่าสลดสังเวชใจไปทั่วประเทศ

ประเด็นที่ 4 ได้แก่ ในเนื้อหาข่าวระบุว่า ทางเจ้าหน้าที่ชุดจับกุมใช้เวลาเจรจากว่า 15 นาที ซึ่งขัดแย้งจากความเป็นจริงที่มีผู้ใช้เฟซบุ๊ก (Face Book) ท่านหนึ่งที่โพสต์ระบุข้อความจากการรายงานข่าวจากหน้าหนังสือพิมพ์ที่ว่า

“เราอยู่คอนโดที่เกิดเหตุ และช่วยกันเกลี้ยกล่อมนานเกือบ 2 ชั่วโมง ไม่ใช่แค่ 15 นาที ตามข่าว ตั้งแต่ 1 ทุ่ม ยัน 3 ทุ่ม กู้ภัยเขาปูเบาะลมเสร็จไม่เกิน 5 นาที เขาก็โดดแล้ว แต่ไม่ลงเบาะลมนะ ตกออกไปนอกรั้วคอนโด ก็มันตั้งชั้น 21 องศาเย็นเฉียวออก เกินตัวตึกข้ามรั้วไปลงหลังคากระต๊อบข้าง ๆ” (นางสาว ว. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

ประเด็นที่ 5 ได้แก่ ผู้ต้องหาตัดสินใจกระโดดระเบียงฆ่าตัวตายเพื่อหนีความผิดจากข่าวที่รายงาน จริงอยู่ที่พระปลัด ว. ได้รื้อโกงและลักทรัพย์เงินวัดและอีกหลาย ๆ คดีที่เป็นข่าว แต่ก็ไม่น่าจะถึงกับต้องกระโดดตึกฆ่าตัวตายได้ เพราะคดีลักทรัพย์และรื้อโกงยังสามารถขอยื่นประกันตัวออกมาสู้คดีในชั้นศาลได้หรือไม่ ชดใช้เป็นเงินให้ไปหรือไม่ถ้าไม่มีเงินใช้เค้าอย่างมากก็ถูกดำเนินคดีไปตามกฎหมายอาจจะถูกจำคุกหรือถูกปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ไม่น่าจะถึงขั้นประหารชีวิต พอชดใช้

ความผิดหรือดำเนินคดีตามกฎหมายเสร็จแล้วหลังจากนั้นก็ออกมาใช้ชีวิตประจำวันตามปกติได้เหมือนเดิม แต่นี่กลับตัดสินใจกระโดดตีฆาตกรรมตัวเองแสดงว่ามันจะต้องมีเรื่องอะไรที่มากกว่าเรื่อง การโกงเงินวัดอย่างแน่นอน

จากข้อถกเถียงที่กล่าวมา ทั้ง 5 ประเด็นที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้พอที่จะสรุปเหตุการณ์ทั้งหมด ได้เป็นสองแนวทางกล่าวคือ แนวทางของเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะพนักงานสอบสวนสรุปว่าเป็นการฆาตกรรมตัวเองเพื่อหนีความผิด ในทางกลับกันอีกฝ่ายหนึ่งที่ไม่เห็นด้วยให้ความเห็นว่าน่าจะเป็นการฆาตกรรม ตัดตอนเพื่อให้คดีทุกอย่างจบและสามารถปิดคดีได้เพราะดูจากรูปคดีและสถานการณ์แล้วน่าจะมี ผู้ที่มีอิทธิพล ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ นักการเมืองท้องถิ่น วงการสงฆ์หรือผู้รักษากฎหมาย อยู่เบื้องหลัง และรู้เห็นเป็นใจในเรื่องนี้ทั้งหมดและประเด็นที่น่าจะเชื่อมโยงไปถึงคดีของการลักลอบตัดไม้พยูงที่เป็น ไม้หวงห้ามที่เป็นเหตุผลหลักให้ต้องมีการฆาตกรรมตัดตอนพระปลัด ว. เพื่อเป็นการฆาตกรรมปิดปาก เพื่อที่จะไม่ให้มีการซักทอถึงตัวผู้ที่บงการหรือผู้ที่มีอิทธิพลอยู่เบื้องหลังคดีของการลักลอบตัดไม้ พยูงที่เป็น ไม้หวงห้าม ซึ่งกรณีดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ตอนที่แฉ่งเป็นเจ้าทุกซ์คดีนี้ก็เพื่ออยากได้เงินวัดคืนมาและจับตัวคนที่กระทำความผิด มาลงโทษ ดันไม้มันอยู่ของมันดี ๆ นะ ใครใช้ให้ไปตัดมันละ แต่คิดไม่ถึงว่ามันจะเล่นฆ่ากันคือ ๆ ด้วย วิธีนี้เลย เพื่อจบคดีทั้งหมดและปกปิดความผิดของพวกมันทั้งหมดทุกคน” (พระ ต. นามสมมติ. สัมภาษณ์. 2560)

แนวทางวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส ของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวทางหรือวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาโดยขอ นำเสนอหลักการ โดยทั่วไป ซึ่งเกิดจากการศึกษาเอกสารตำราที่มีท่านผู้รู้ได้เขียนไว้และนำเสนอใน ประเด็นการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ได้แก่ แนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาซึ่ง ได้จากการสัมภาษณ์ เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้เกี่ยวข้องเป็นลำดับ ดังนี้

แนวทางที่ 1 แนวทางวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาโดยทั่วไป

แนวทางที่ 2 แนวทางวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการได้มาซึ่ง ตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง โดยการสังเคราะห์แนวทาง หรือวิธีการแก้ไขความขัดแย้งโดยผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางที่ 1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางวิธีบริหารจัดการความขัดแย้งตามหลักของ พระพุทธศาสนาโดยทั่วไป (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 26 - 32) มีดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งตนเอง พระพุทธศาสนามีหลักการเบื้องต้นที่สอนให้มนุษย์สำเหนียกก่อนเรื่องอื่น ๆ คือ กฎธรรมชาติของโลก ไม่มีอะไรที่มนุษย์จะรักเท่ากับตนเอง ซึ่งถือเป็นอรรถาที่นำไปสู่ความอยากคือค้นหาและค้นหาที่ก่อตัวอุปาทานไม่ว่าจะเป็นกามุปาทาน (ความยึดติดในกาม) ทิฏฐุปาทาน (ความยึดมั่นในความเห็นหรือทฤษฎีสวนตัว) หรือที่เรียกว่า อัตตวาอุปาทาน (ความยึดมั่นในวาตะของตน) ทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นตัวตน เมื่อรู้และเข้าใจธรรมชาติเช่นนี้แล้วการที่ปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดก็จะง่ายขึ้น การแก้ไขความขัดแย้งในตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา มีดังนี้

1.1 รู้จักจิตตนเองและปรับจิตเพื่อแก้ไขความขัดแย้งในตนเอง จิต คือ ความประพฤติพื้นนิสัยหรือพื้นเพแห่งจิตใจของคนทั้งหลายที่หนักไปในด้านใดด้านหนึ่งแตกต่างกันไป ธรรมชาติของแต่ละจิตสามารถแก้ไขได้กล่าวคือ ราคะจิต เป็นบุคคลที่รักสวยรักงาม แก้ไขด้วยอสุภะและกายคตาสติ โทสะจิตเป็นบุคคลที่มีความรวดเร็วทันใจ แก้ไขด้วยพรหมวิหารธรรม โมหะจิตเป็นบุคคลที่มีลักษณะเชื่องช้า งามายไม่รอบคอบ แก้ไขด้วยอานาปานสติ คือการกำหนดลมหายใจเข้าออก สัทธาจิต หมายถึง บุคคลที่เชื่องง่าย แก้ไขด้วยอนุสติ 6 ข้อ (พุทธานุสติ ธัมมานุสติ สังฆานุสติ สีลานุสติ จาคานุสติ ทเวदानุสติ), พุทธิจิต ชอบเหตุผล ไม่เชื่องง่าย มั่นใจในตัวเองสูง แก้ไขด้วยมรณสติและวิตกจิต คือ ผู้ที่มีความกังวล คิดมาก ลังเล พึงชำนแก้ไขด้วยอานาปานสติหรือเพ่งกสิณเป็นต้น (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 35)

1.2 ปลุกอริยทรัพย์ขึ้นภายในใจจัดความขัดแย้งภายในตน กล่าวคือ มนุษย์ต้องสร้างคุณสมบัติภายใน 7 ข้อนี้ ให้มั่นคงไม่ว่าจะเป็นศรัทธาความเชื่อที่มีเหตุผล มั่นใจในหลักที่ถือและใน การดีที่ทำศีลประพฤติถูกต้องดีงาม หิริ ความละอายใจต่อการทำชั่ว โอตตปัปะ ความเกรงกลัวต่อความ ชั่ว พหุสัจจะ ความเป็นผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมาก จาคะ ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และปัญญาความรู้ ความเข้าใจถ่องแท้ในเหตุผล ดีชั่ว ถูกผิด คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้คิดรู้พิจารณาและรู้ที่ จัดทำอริยทรัพย์เป็นทรัพย์อันประเสริฐอยู่ภายในจิตใจ ดีกว่าทรัพย์ภายนอกเพราะ ไม่มีผู้ใดแย่งชิง ไม่สูญหายไปด้วยภัยอันตรายต่าง ๆ ทำให้ไม่อ้างว้างยากจนและเป็นทุนสร้างทรัพย์ภายนอกได้

1.3 ถ้างสนิมภายในใจจัดความขัดแย้งภายในตน นอกจากจากการสร้างทรัพย์ภายในแล้ว ยังต้องชำระสะสางสนิมที่เกาะกินใจของตนเอง ในพระพุทธศาสนาเรียก ว่า มล (มะละ) แปลว่า สนิม หรือมลทินที่เกาะกินใจ ได้แก่ ปริสมละคือ สิ่งที่ทำให้คนเสียหาย 9 ประการด้วยกัน คือความโกรธ (โกธะ) ลบหลู่ผู้มีคุณ (มักขะ) ริษยาผู้อื่น (อิสสา) ตระหนี่ (มัจฉริยะ) เจ้าเล่ห์ (มายา) โอ้อวด (สาธุยะ) โทหก (มุสา) คิดชั่ว (ปาปิจฉตา) เห็นผิดเป็นชอบ (มิจฉาทิฎฐิ)

1.4 สร้างตนให้เป็นที่พึ่งของตนได้เพื่อจัดความขัดแย้งภายในตน กล่าวคือ หลักการ สำหรับการทำให้เป็นที่พึ่งของตนได้พร้อมที่จะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวให้เป็นปัญหาหรือเป็น ภาระถ่วงหมุ่คณะหรือหมุ่ญาติ 10 ข้อ คือ ความประพฤติดี (ศีล) ความมีการศึกษาดี (พหุสัจจะ)

ความมีมิตรดี (กัลยาณมิตรตา) ความเป็นคนสอนง่าย (โสวัจสตา) การช่วยงานสังคม (กิงกรณียสุทักขตา) ความขยัน (ทักขตา) ความรักความถูกต้อง (ธัมมกามตา) ความสันโดษ (สันตุณฐิ) ความมีสติ (สติ) และความรอบรู้ (ปัญญา) (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 37)

2. การเอาชนะตนเองได้คือวิธีการที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในด้านการขจัดความขัดแย้งในตนเอง พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งมนุษย์ โดยมนุษย์และเพื่อมนุษย์ เพราะพระพุทธเจ้าทรงเป็นแบบอย่างของมนุษย์คนหนึ่งที่สามารถปราบศัตรูภายในตนคือกิเลสทั้งปวงได้สำเร็จ อันแสดงให้เห็นว่าศักดิ์ศรีที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์เป็นสิ่งสูงส่ง เพราะมนุษย์ใน โลกนี้เท่านั้นที่สามารถ พัฒนาตนเองให้ได้รับความสุขทั้ง โลกปัจจุบัน โลกหน้า และบำเพ็ญบารมีเยี่ยงพระ โพธิสัตว์จนได้ตรัสรู้พระ โพธิญาณ เป็นพระพุทธเจ้าและบรรลุนิพพานใน โลกมนุษย์นี้ พุทธศาสนาไม่ได้สอนให้วิงวอนขอความช่วยเหลือจากเทวดาเพราะเทวดาไม่สามารถจะต้านทานหรือกีดกันความเพียรพยายามของมนุษย์ได้ เทวดาหรือพรหมย่อมไม่สามารถกีดกันความสามารถของมนุษย์ที่รู้จักฝึกตนและประกอบความดีได้ นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นสัตว์โลกเผ่าพันธุ์เดียวที่มีปัญญาเป็น “เวไนยสัตว์” คือสัตว์โลกที่ควรแนะนำหรือสามารถฝึกอบรมได้และสิ่งที่ทำให้มนุษย์เหนือกว่าสัตว์โลกอื่น ๆ คือความสามารถในการฝึกตนที่เรียกว่า “สิกขา” ซึ่งพระธรรมปิฎกได้ให้ความหมายว่า หมายถึงการเรียนรู้อฝึกฝนพัฒนา การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมตนเองนี้เองที่ส่งผลทำให้มนุษย์หลุดพ้นจากความลำบาก ในภาวะบีบคั้นทั้งหลาย ดังตัวอย่างผลลัพธ์จากการถือระบบวรรณะที่ต้องทำหน้าที่ตามความเชื่อที่ว่า พระพรหมเป็นผู้กำหนดหน้าที่ให้มนุษย์อย่างเด็ดขาดแล้ว จะเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ซึ่งความเชื่อเช่นนี้เป็นเครื่องกีดกันการพัฒนาตนเองของมนุษย์อย่างสูงยิ่งปัจจัยที่จะบ่งชี้ว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรีหรือคุณค่าสูงส่งในมิติของพระพุทธศาสนานั้น ย่อมจะพบว่ามนุษย์มีศักดิ์ศรีเหนือสิ่งใด ๆ ในโลกดังที่พระพุทธองค์ได้ประกาศอิสรภาพให้แก่มนุษย์จากอัสถิวาจาที่ว่า “เรา คือผู้เลิศของโลก เราคือผู้เจริญที่สุดของโลก เราคือผู้ประเสริฐที่สุดของโลก ชาตินี้เป็นชาติสุดท้าย บัดนี้ภพใหม่ไม่มีอีก” (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 38)

ศักยภาพในการเอาชนะกิเลสดังกล่าวนี้ หากกล่าวโดยง่าย ได้แก่ การควบคุมตน คือฝืนอำนาจกิเลสใฝ่ต่ำซึ่งผลลัพธ์เกิดจากการควบคุมกิเลสดังกล่าวนี้คือ มนุษย์สามารถที่จะทำอะไรได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมประสพคุณค่าอันแท้จริงของคนซึ่งเป็นอิสระจากอดีตและตัณหาอยู่เหนือปัญหาและความขัดแย้งทั้งปวงได้ การทำดีที่สุดจึงหมายถึงการฝืนกิเลสฝ่ายต่ำให้ได้มากที่สุดแม้จะถูกกดดันบีบคั้นและเข้าวนเวียนเพียงใดก็ตาม หากสามารถเอาชนะตนเองได้ก็สามารถเอาชนะปัญหาทั้งปวงได้โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ

3. การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล การป้องกันและจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถกระทำได้โดยหลักการ ดังต่อไปนี้

3.1 สารานุกรมธรรม หมายถึง หลักการปฏิบัติต่อกันเพื่อป้องกันความขัดแย้ง แกนของ สารานุกรมธรรมข้างต้น คือ ความปรารถนาดีต่อกัน เอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน ไม่ว่าจะพูด ทำหรือคิด ก็ให้เป็นไป ด้วยเมตตา (กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม) แบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร (สาธารณ โภคิ) ประพฤติสุจริตตามกฎเกณฑ์ของหมู่คณะไม่เอาโรคเอาเปรียบผู้อื่น (สัทสามัญญา) และปรับความเห็น ให้ตรงกัน (ทิฎฐิสามัญญา) (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 39)

3.2 พละ หมายถึง ใช้พลังสร้างสรรค์จัดความขัดแย้งกับผู้อื่นประกอบด้วย ใช้พลังแห่ง ความเชื่อมั่นศรัทธา (สัทธาพละ) ใช้พลังความเพียรทำความดีและเพียรรักษาความดีและเพิ่มพูนให้ งอกงามยิ่ง ๆ (วิริยพละ) ใช้พลังแห่งการระลึกได้ก่อนคิด ก่อนพูด ก่อนทำ ไม่ประมาท (สติพละ) ตั้งใจทำในสิ่งที่ถูกต้องถูกรธรรมเนียม (สมาธิพละ) และมีความรอบรู้ รู้ลึก รู้จริง ไม่หลง งามาย (ปัญญา พละ)

3.3 การจัดการวชิกรรมเพื่อป้องกันและขจัดความขัดแย้ง การจัดการวชิกรรมคือ ใช้หลัก วิธีการพูดให้ถูกต้อง เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถป้องกันและขจัดความขัดแย้งได้ในพระพุทธ ศาสนามี หลักการพูดที่ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ดังนี้เป็นคำพูดไม่มีโทษ วิญญูชนคติเตียนไม่ได้ ไม่ทำตนให้ เดือดร้อน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทำให้ได้ทรัพย์ ทำประโยชน์ให้สำเร็จ ทำให้ได้สิ่งของสมควรแก่คำพูด คนชื่นชมพ้นจากความตาย นำประโยชน์มาให้แก่ตนและผู้อื่น นำมาซึ่งโลกียสุขและโลกุตระสุข ทำให้ บรรลุพระอรหันต์ทำให้บรรลุปัจเจกโพธิ ทำให้หมดกิเลสและทำให้สิ้นทุกข์หรืออีกหลักการหนึ่ง ในศีลข้อ 4 คือ มุสาวาท กล่าวคือการห้ามมิให้พูดปดมดเท็จ ซึ่งมีประโยชน์คือ เพื่อป้องกันการ ทำลายประโยชน์ของคนอื่นเพื่อให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์ต่อกัน เพื่อความสามัคคีในหมู่คณะ และคนไม่พูดเท็จย่อมได้รับการเชื่อถืออย่างสูง (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 40)

นอกจากนี้พระพุทธเจ้ายังได้วางหลักการพูดไว้ในอภยราชสูตร ดังนี้

คำพูดที่ไม่จริงไม่ถูกต้องไม่เป็นประโยชน์ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่นพระองค์ ไม่กล่าวคำพูดที่จริงถูกต้องไม่เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่นพระองค์ไม่กล่าว คำพูดที่จริง ถูกต้องเป็นประโยชน์ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์เลือกกาลกล่าวคำพูด ที่ไม่จริงไม่ถูกต้องไม่เป็นประโยชน์ถึงเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าวคำพูดที่จริง ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ถึงเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าวคำพูดที่จริงถูกต้อง เป็นประโยชน์ เป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์กล่าว (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 40)

4. แนวคิดในการขจัดความขัดแย้งทั่วไป ขจัดสาเหตุจากภายในสู่การสลายความขัดแย้ง ภายนอก หลักการใหญ่ที่ป้องกันและขจัดความขัดแย้งได้ในเบื้องต้นคือ ขันติคือความอดกลั้นที่ พระพุทธเจ้าได้ประกาศไว้ในโอวาทปาฏิโมกข์แสดงให้เห็นจุดยืนของพระพุทธศาสนาที่ไม่เคยรุกราน ใครและยึดสันติวิธีในทุก ๆ ด้าน และเน้นหลักการ “เวรย่อมไม่ระงับด้วยการจองเวรแต่ระงับด้วย การไม่จองเวร” ซึ่งการจัดการความขัดแย้งหรือการระงับเวรนั้น สามารถทำได้ดังนี้ คือ ถอนความยึดมั่น (ดับไฟคืออโรคยะ) แบ่งปันความรัก (ดับไฟคือโทสะ) ประจักษ์สรรพสิ่งชัดด้วยปัญญา (ดับไฟคือโมหะ) (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 41)

5. วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งเชิงพุทธ วิธีหลักวิธีหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนาได้แก่ วิธีไกล่เกลี่ยโดยบุคคลที่เป็นกลางซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวอย่างมากมายที่ปรากฏในคัมภีร์คือพระพุทธเจ้า ซึ่งพระองค์ได้ทำหน้าที่นี้ในหลายกรณีด้วยกัน ทั้งในกรณีความขัดแย้งในคณะสงฆ์ความขัดแย้งในวงศ์พระญาติและความขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ อื่น ๆ วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยสามารถสรุปประมวลได้ ดังนี้

5.1 ทำที่ต่อการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง มนุษย์ไม่ควรนิ่งดูตายในกรณีความขัดแย้งทางสังคม หากควรเข้าไปจัดการแก้ไขให้กลับคืนดี การช่วยเหลือและส่งเสริม ให้ผู้คนคืนดีกันเป็นหน้าที่ของชาวพุทธ ในการเข้าไปแทรกแซงเมื่อมีความขัดแย้งกัน ในชุมชน ดังคราวหนึ่งได้ทรงดำหนิพระอานนท์และหมู่คณะที่วางเฉยเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างพระสารีบุตรกับพระอุทายี ครั้งนั้นพระอุทายีได้คัดค้านคำสอนของพระสารีบุตรถึงขั้นจ้วงจาบจนพระสารีบุตรนั่งเจ็บ พระพุทธองค์ได้ตรัสกับพระอานนท์ว่า “ดูอรานนท์ ไฉนพวกเธอจึงวางเฉยต่อภิกษุผู้เฒ่าซึ่งถูกเบียดเบียนอยู่ เพราะการปล่อยให้พระเถระถูกจ้วงจาบ ไม่ถือว่าเป็นความกรุณา” (ประสิทธิ์ กุลบุญญา. 2557 : 42)

5.2 หลักการของการไกล่เกลี่ย ในกรณีที่คู่กรณีไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งด้วยตนเอง ผู้ไกล่เกลี่ยมีความสำคัญมากในการระงับความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นการคืนดีกัน ซึ่งมีหลักการดังนี้ ให้ความสำคัญกับ “คน” หรือมิติทางด้านอารมณ์ เพราะอุปสรรคที่ทำให้ความขัดแย้งแก้ไขได้ยาก ก็คืออารมณ์ของกลุ่มขัดแย้งทำให้กลุ่มขัดแย้งยากที่จะทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหาได้ตรงตามความจริงหรือคำนึงถึงความถูกต้อง ช่วยขจัดอคติคลุมเครือในใจกลุ่มขัดแย้ง ผู้ไกล่เกลี่ยมีหน้าที่สำคัญประการแรกคือขจัดอคติคลุมเครือในใจกลุ่มขัดแย้งให้หมดไป ไม่ว่า โลกะ โทสะ โมหะ ตามหลักการ “พึงเอาชนะความโกรธด้วยการไม่โกรธตอบ พึงเอาชนะความชั่วด้วยความดี พึงเอาชนะความตระหนี่ด้วยการให้ พึงเอาชนะความเท็จด้วยสัจจะ” กระตุ้นให้กลุ่มขัดแย้งถูกคิด ได้สติและหันมาพิจารณาตนเองในการลดอคติคลุมเครือในใจของกลุ่มขัดแย้งบ่อยครั้งเป็นการยากที่ผู้ไกล่เกลี่ยจะทำได้ด้วยการเทศนาสั่งสอนสิ่งที่สามารถทำได้และน่าทำเป็นอย่างยิ่งคือ การช่วยให้กลุ่มขัดแย้งเกิดถูกคิดและเห็นปัญหาด้วยตนเอง ช่วยให้กลุ่มขัดแย้งหาคำตอบด้วยตนเอง ผู้ไกล่เกลี่ยควรช่วยให้กลุ่มขัดแย้งหาคำตอบและบรรลุข้อตกลงด้วยตนเองความขัดแย้งจะเปลี่ยนเป็นความคืนดีได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มขัดแย้งพอใจข้อตกลงและกลุ่มขัดแย้งจะพอใจข้อตกลงได้ต่อเมื่อเกิดจากความยินยอมพร้อมใจของตนเอง สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับกลุ่มขัดแย้ง ความไว้วางใจอย่างแรกที่ต้องสร้างขึ้นก็ คือความไว้วางใจในตัวผู้ไกล่เกลี่ย หากกลุ่มขัดแย้งเห็นว่าผู้ไกล่เกลี่ยไม่เป็นกลาง ถ้าเพียงเข้าข้างอีกฝ่ายหนึ่ง การไกล่เกลี่ยย่อมล้มเหลวตั้งแต่แรก พุดด้วยสัจจะ เมตตา ขันติและสติ ผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีสัจจะ เมตตาและปัญญา แต่ทำเช่นนั้นต้องมีขันติและสติมาประกอบด้วย 6 อธิกรณสมณะ แสดงวิธีระงับอธิกรณ์ด้วยธรรมะ 7 ประการ อธิกรณ์ ในคำวัดใช้หมายถึงสาเหตุ คดีเรื่องราว ปัญหา ความยุ่งยาก กิจกรรมที่เกิดขึ้นในหมู่สงฆ์ ที่สงฆ์ต้องจัดการสะสางหรือดำเนินการ ทำให้สงบหรือเป็นไปด้วยดี

อริกรรม ในพระวินัยมี 4 เรื่องคือ เป็นชื่อแห่งเรื่องที่เกิดขึ้นแล้วจะต้องจัดต้องทำให้ลุล่วงไป มี 4 ประการ คือ

1. วิวาทาธิกรรม คือวิวาท ได้แก่การเถียงกันปรารภพระธรรมวินัยนี้ต้องได้รับชี้ขาดว่าถูกว่าผิดหรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องพระธรรมวินัย
2. อนุวาทาธิกรรม คือความโจทก์กล่าวหากันด้วยปรารภพระธรรมวินัยนี้จะต้องได้รับชี้ขาดว่าถูกว่าผิด หรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องอาบัติ
3. อาปัตตาธิกรรม คือกิริยาที่ต้องอาบัติหรือถูกปรับอาบัตินี้ต้องทำคืน คือทำให้พ้นโทษหรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องการปรับอาบัติและวิธีการออกหรือพ้นจากอาบัติ
4. กิจจาธิกรรม คือกิจธุระที่สงฆ์จะพึงสามัคคีร่วมกันทำ เรียกว่า สังฆกรรม เช่นให้อุปสมบทนี้จะต้องทำให้สำเร็จ

อริกรรมสมณะ เป็นชื่อแห่งสิกขาบทหรือสิกขาบทหรือแห่งธรรม แปลว่า “สำหรับระงับอริกรรม” มี 7 ประการแสดงวิธีระงับอริกรรม ด้วยธรรมะ 7 ประการ

1. สัมมุขาวินัย การระงับอริกรรมในที่พร้อมหน้า (บุคคล, วัตถุ, ธรรมะ) ตัดสินในที่พร้อมหน้าทั้งโจทก์และจำเลยพร้อมพยานตามพยานหลักฐาน สัมมุขาวินัย แปลว่า ระเบียบอันจะพึงทำในที่พร้อมหน้า 4 อย่าง คือ

- 1.1 พร้อมหน้าสงฆ์ คือภิกษุเข้าประชุมครบองค์กำหนดเป็นสงฆ์
- 1.2 พร้อมหน้าบุคคล คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้อยู่พร้อมหน้ากัน
- 1.3 พร้อมหน้าวัตถุ ได้แก่เรื่องที่เกิดขึ้นนั้นวินิจฉัย
- 1.4 พร้อมหน้าพระธรรมวินัย ได้แก่วินิจฉัยถูกธรรม ถูกวินัย

2. สติวินัย การระงับอริกรรมด้วยยกให้ว่าพระอรหันต์เป็นผู้มีสติ ถือสติเป็นหลัก การยกเลิกละความคิดเพราะเป็นพระอรหันต์หรืออริบุคคลที่จะไม่ทำผิดวินัยในข้อนั้นได้ สติวินัย แปลว่า ระเบียบยกเอาสติขึ้นเป็นหลัก ได้แก่กิริยาที่สงฆ์สวดประกาศให้สมมติ (การรับรู้ร่วมกัน) แก่พระอรหันต์ว่าเป็นผู้มีสติเต็มที่ เพื่อระงับอนุวาทาธิกรรมที่มีผู้โจทก์ท่านด้วยศีลวิบัติ

3. อมูพหวินัย การระงับอริกรรมด้วยยกประ โยชน์ให้ในขณะเป็นบ้ำผู้หายจากเป็นบ้ำ การเลิกความคิดเพราะผู้กระทำผิดนั้นวิกลจริตหรือเป็นบ้ำ อมูพหวินัย แปลว่า ระเบียบที่ให้แก่ภิกษุผู้หายเป็นบ้ำแล้ว ได้แก่กิริยาที่สงฆ์สวดประกาศให้สมมติ (การรับรู้ร่วมกัน) แก่พระอรหันต์ว่าเป็นผู้มีสติเต็มที่ เพื่อระงับอนุวาทาธิกรรมที่มีผู้โจทก์ท่านด้วยศีลวิบัติ

4. ปฏิญญาตรณะ การระงับอธิกรณ์ด้วยปรับตามรับสารภาพตามทำจริงทำตามที่ได้รับการตัดสินตามการยอมรับผิด คำสารภาพของผู้กระทำผิดปฏิญญาตรณะ แปลว่า ทำตามรับ ได้แก่ปรับอาบัติตามปฏิญญาของจำเลยผู้รับเป็นสัตย์ การแสดงอาบัติจัดว่าทำปฏิญญาในข้อนี้ด้วย

5. เภยยสิกขา การระงับอธิกรณ์ด้วยถือเสียงข้างมากเป็นประมาณการตัดสินตามมติเสียงข้างมาก เภยยสิกขา แปลว่า ตัดสินตามคำของคนมากเป็นประมาณ วิธีนี้สำหรับใช้ในเมื่อความเห็นของคนมากแตกต่างกัน ให้ตัดสินเอาตามคำของคนมากเป็นประมาณ

6. ตัสสปาปิยสิกขา การระงับอธิกรณ์ด้วยการลงโทษ ลงโทษแก่ผู้ผิดที่ไม่ได้รับการลงโทษพยานผู้ที่ไม่ยอมพูดในการสอบสวนของคณะสงฆ์ ตัสสปาปิยสิกขา แปลว่า กิริยาที่ลงโทษแก่ผู้ผิดมี 2 นัย

6.1 เพิ่มโทษแก่ภิกษุผู้ประพฤติผิดซ้ำอีก

6.2 ตัดสินโทษแม้ไม่รับเป็นสัตย์ แต่พิจารณาสมจริงดังกล่าวในอนัตตสิกขาบทนั้น

7. ตินวัตถารกวินัย การระงับอธิกรณ์ด้วยอุกถวัชฎา หยุคไม่ให้ลูกถามลูกกลับไว้ด้วยหญ้า วิธีประณิประนอม การตัดสินยกฟ้อง เลิกแล้วต่อกัน (ในกรณีทะเลาะกัน) ตินวัตถารกวินัย แปลว่า ระเบียบตั้งกลับไว้ด้วยหญ้า ได้แก่กิริยาที่ให้ประณิประนอมกันทั้ง 2 ฝ่าย

การใช้สมณะระงับอธิกรณ์

1. สัมมุขาวินัย เป็นเครื่องระงับอธิกรณ์ได้ทุกอย่าง
2. สติวินัย, อมูพหวินัย, ตัสสปาปิยสิกขา ทั้ง 3 อย่างนี้ เป็นเครื่องระงับเฉพาะอนุวาทาธิกรณ์
3. ปฏิญญาตรณะ, ตินวัตถารกวินัย ทั้ง 2 อย่างนี้ ท่านกล่าวว่า เป็นเครื่องระงับเฉพาะปัตตาธิกรณ์และใช้เป็นเครื่องระงับอนุวาทาธิกรณ์ด้วยก็ได้

4. เภยยสิกขา ใช้เป็นเครื่องระงับเฉพาะวิวาทาธิกรณ์

วิธีระงับวิวาทาธิกรณ์ เมื่อเกิดวิวาทาธิกรณ์นี้ขึ้นแล้ว พระพุทธเจ้าตรัสให้ระงับด้วยสมณะ

2 อย่าง คือ

1. สัมมุขาวินัย วิธีระงับต่อหน้า คือพระสงฆ์ได้เข้าร่วมประชุมสงฆ์ ผู้วิวาทยอมรับความเห็น ยอมหยุดไม่วิวาทอีกต่อไป การระงับด้วยสัมมุขาวินัยนี้ มี 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1.1 การระงับอธิกรณ์ในที่พร้อมหน้าสงฆ์ (สังฆสัมมุขตา)

1.2 การระงับอธิกรณ์ในที่พร้อมหน้าธรรม (ธรรมสัมมุขตา)

1.3 การระงับอธิกรณ์ในที่พร้อมหน้าวินัย (วินัยสัมมุขตา)

1.4 การระงับอธิกรณ์ในที่พร้อมหน้าบุคคล (บุคคลสัมมุขตา)

2. เภยยสิกขา วิธีระงับด้วยคะแนนเสียงข้างมาก เมื่ออธิกรณ์เกิดขึ้น หากภิกษุเข้าร่วมประชุมพิจารณาลงความเห็นมีมากกว่าก็ให้ถือว่าข้างฝ่ายนั้นชนะ

วิธีระงับอนุวาทริกรรม

อนุวาทริกรรม หมายถึง การกล่าวหากันว่า ประพฤติผิดจะต้องอาบัติอย่างนั้น ภิคุกล่าวหา ภิคุด้วยกันว่า ท่านต้องอาบัติอย่างนั้นหรือ โจทก์ฟ้องให้ผู้อื่นได้รับทราบด้วยว่า ผู้นั้นประพฤติผิดศีล (ศีลวิบัติ) มีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม เสียมารยาท ประพฤติย่อหย่อนมักต้องอาบัติเล็กน้อยตั้งแต่ ฤกษ์จยลงมาถึงทุพภาสิตเป็นประจำ (อาจารย์วิบัติ) มีความเห็นผิดพลาดคลาดเคลื่อนผิดจาก พระธรรมวินัย เป็นสาเหตุทำให้คนประพฤตินอกแบบแผน กระทบความผิดอยู่เสมอ (ทฎวิวิบัติ) นอกจากนี้แล้วยัง โจทก์ว่า มีการหาเลี้ยงชีพในทางที่ไม่ดี ไม่เหมาะสม มีการหลอกลวง ปลิ้นจี้ ลักขโมย เป็นต้น (อาชีวิวิบัติ) การ โจทก์หรือฟ้องร้องด้วยวิบัติ 4 อย่างนี้ ล้วนแต่เป็นอนุวาทริกรรมทั้งนั้น แม้การ สนับสนุนคนอื่น โจทก์ก็จัดเป็นอนุวาทริกรรมเหมือนกัน เมื่ออนุวาทริกรรมนี้เกิดขึ้นแล้ว ท่านอนุญาต ให้กระทำการระงับด้วยสมณะ 4 อย่าง คือ

1. สัมมุขาวินัย คือการระงับอธิกรรมในที่พร้อมหน้าคณะสงฆ์ พร้อมหน้าธรรมพร้อมหน้า วินัยและพร้อมหน้าบุคคล
2. สติวินัย คือการระงับอนุวาทริกรรมที่ยกเอาสติขึ้นเป็นหลักปรับ เมื่อที่ประชุมสงฆ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านผู้เป็นจำเลยซึ่งถูกฟ้องว่าเป็นอาบัติเพราะเหตุศีลนั้น ท่านเป็นพระอรหันต์ทาง คณะสงฆ์เห็นว่า คงจะเป็นไปไม่ได้ที่พระอรหันต์จะกระทำการล่วงละเมิดพระวินัยดังคำที่ โจทก์ฟ้อง จึงสวดควาจาประกาศให้สมมติแก่พระอรหันต์ว่าเป็นผู้มีสติสมบูรณ์ เรียกว่า ให้วินัย แล้วยกฟ้องคำ ของโจทก์เสีย ภายหลังถ้าหากจำเลยถูกผู้อื่น โจทก์ด้วยอาบัติในลักษณะนี้อีก จะไม่มีการพิจารณา อธิกรรม
3. อมูพหวินัย การระงับอธิกรรมให้แก่ภิกษุที่หายเป็นบ้าแล้ว เช่น มีภิกษุรูปหนึ่งเสียดสี ได้ประพฤติกความเสียหายเป็นอันมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรแก่สมณะทั้งการพูดและการกระทำ ต่อมา เมื่อเธอหายเป็นปกติแล้ว ก็มีโจทก์เธอว่า ท่านได้ประพฤติดังนี้ ได้เป็นอาบัติแล้ว เป็นต้น เธอยอมรับว่า ที่ตนกระทำไปนั้น เพราะความหลง เพราะว่าตอนนั้นเสียดสีไม่มีเจตนาที่จะกระทำ เมื่ออธิกรรมเข้าสู่ ที่ประชุมสงฆ์แล้ว คณะสงฆ์จึงได้รับอนุวาทริกรรมนั้น ด้วยการสวดประกาศสมมติให้เธอเป็นภิกษุ ผู้หายเป็นบ้าแล้ว อาบัติที่เธอประพฤติกล่วงมานั้นแม้เป็นจริงก็ไม่เป็นอาบัติเพราะเธอเป็นบ้า คณะสงฆ์ จึงสวดกรรมวาจา ประกาศข้อความนี้ไว้ เรียกว่า อมูพหวินัย แล้วยกฟ้องคำของ โจทก์เสีย ภายหลังมี ผู้มาโจทก์อาบัติที่เธอกระทำในขณะที่เป็นบ้าอีก ก็ไม่มีการพิจารณา เพราะถือว่าให้อธิกรรมระงับแล้ว ด้วยอมูพหวินัย
4. ตัสสปาปิยสิกา กรรมที่คณะสงฆ์ลงโทษแก่ภิกษุผู้ที่ต้องอาบัติแล้ว เมื่อมีโจทก์ท้วงขึ้น คณะสงฆ์ประชุมกันสอบสวน ท่านได้ให้การกลับไปกลับมา เดียวก็ยอมรับ เดียวก็ปฏิเสธพูดกลบเกลื่อน

ข้อที่ถูกซักถาม พุทฺธมฺสาในที่ตั้งหน้าภิกษุเช่นนี้ คณะสงฆ์สามารถลงโทษแก่เธอได้ถึงแม้ว่าเธอจะไม่ยอมรับตามโทษที่ต้องหรือเพิ่มโทษก็ได้ โดยในขั้นแรกนั้นให้โจทก์เธอเสียก่อนและให้เธอให้การแล้วจึงปรับอาบัติต่อจากนั้นให้สวดต่อกับด้วยญัตติจตุตถกรรมวาจา ให้คณะสงฆ์ทั้งหมดได้รับทราบด้วย

วิธีระงับอาบัติตติกรรม

อาบัติตติกรรม หมายถึงเรื่องเกี่ยวกับการต้องอาบัติและถูกปรับอาบัติตามที่ตนกระทำ ที่ท่านจัดเป็นอธิกรรมนั้นก็เพราะว่า เป็นเรื่องที่จะต้องระงับด้วยการแก้ไขปลดเปลื้องภิกษุผู้ต้องอาบัติออกจากอาบัติที่ต้อง ด้วยวิธีการปลงอาบัติหรือการอยู่กรรมตามที่ท่านกำหนดไว้ จะระงับได้ด้วยสมณะ 3 ประการ คือ

1. สัมมุขาวินัย ระงับต่อหน้า คืออธิกรรมเกิดขึ้นมีพระสงฆ์เข้าประชุมวินิจัยครบองค์สงฆ์ คู่วิวาทกันยอมรับความเห็นของที่ประชุม ยอมหยุดจะไม่วิวาทกันอีกต่อไป การระงับด้วยสัมมุขาวินัยนี้มี 4 ลักษณะ คือระงับพร้อมหน้าสงฆ์ ระงับพร้อมหน้าธรรม ระงับพร้อมหน้าวินัยและระงับพร้อมหน้าบุคคล

2. ปฏิญญาตติกรรม กระทำตามรับ ได้แก่ภิกษุรูปหนึ่งต้องอาบัติแล้ว มีผู้โจทก์ท้วงขึ้นเมื่อคณะสงฆ์เข้าประชุมกันวินิจัยภิกษุผู้เป็นจำเลยยอมรับอย่างไร ก็ปรับอาบัติตามที่ยอมรับนั้นหรือการปลงอาบัติก็จัดเป็นปฏิญญาตติกรรมเหมือนกัน

3. ตินวัตถารกวินัย การระงับอธิกรรมไว้ด้วยการประนีประนอมกันไว้ทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่ต้องชำระสะสางความกันเหมือนการกลบของไว้ด้วยหญ้า เป็นวิธีระงับอาบัติที่ใช้ในเมื่อระงับลหุกาบัติ ซึ่งเกี่ยวกับภิกษุจำนวนมาก ต่างคนก็ประพฤติน่าไม่เหมาะสมและโจทก์กันขัดทอคกันไปมาเป็นเรื่องที่ซับซ้อน เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดทะเลาะวิวาทกันไม่หยุดไม่หย่อน ทั้งสองฝ่ายจะไม่มีฝ่ายใดยอม เมื่อเป็นเช่นนี้ ก็มีแต่จะทำให้อธิกรรมแรงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นจึงต้องระงับเสียด้วยติณวัตถารกะ แบบกลบเกลื่อนของเนาไว้ด้วยหญ้า ตัวอธิกรรมยกเลิกทิ้งเสีย ทั้งสองฝ่ายจะไม่สวาทหาความหลังของกันและกัน

ผู้ปกครองคณะสงฆ์ต้องมีคุณธรรม 2 อย่าง คือนิโคหะ การข่ม การกำราบ การลงโทษและปีคหะ การยกย่อง การเชิดชู

แนวทางที่ 2 วิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์แนวทางหรือวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งได้ ดังนี้

1. แนวทางการแก้ไขปัจจัยปัญหาด้านโครงสร้างคณะสงฆ์ มีข้อเสนอให้การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคณะสงฆ์เพื่อให้มีความสอดคล้องกับระบบการปกครองประเทศ และในขณะเดียวกันสามารถ

สอดคล้องกับรูปแบบโครงสร้างคณะสงฆ์ตามพระธรรมวินัย จึงควรเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วนของสังคมทั้งภาครัฐ พระสงฆ์และประชาชน หลักการสำคัญที่ควรปรับปรุง คือการจัดวางโครงสร้างการปกครององค์กรสงฆ์ในระดับพระสังฆาธิการผู้บริหารทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาสถึงกรรมการมหาเถรสมาคมให้เป็นระบบที่มีการตรวจสอบได้ โปร่งใสและยึดหลักคุณธรรมที่ใช้ดุลพินิจให้เป็นไปด้วยความรอบคอบและเป็นธรรม ไม่เปิดช่องโหว่ให้มีระบบเส้นสายและวิ่งเต้นแบบข้าราชการ โดยไม่วางระบบที่เอื้อต่อระบบอุปถัมภ์ที่ยึดติดกับตำแหน่งอย่างเหนียวแน่น กฎระเบียบเหล่านี้จำต้องแก้ไขโดยเร็ว เพราะเป็นสาเหตุสำคัญของการพยายามรักษาและสืบทอดฐานอำนาจและการแสวงหาผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการดำรงตำแหน่งเพื่อพัฒนาองค์กรสงฆ์ให้เป็นองค์กรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากแก้ไขได้ดังกล่าว พระสังฆาธิการในระบบใหม่ทั้งหมดนี้จะอยู่ภายใต้การตรวจสอบและดูแลขององค์กรนักวิชาการพุทธศาสนา ที่มาจากพระสงฆ์ที่มีความรู้และได้รับการคัดเลือกมาจากพระสงฆ์ทั่วประเทศ แทนที่จะเป็นระบบแต่งตั้งสืบทอดอำนาจกันภายในวัดตัวเองเช่นในปัจจุบันและภายใต้กฎใหม่ที่ให้สิทธิในการตรวจสอบและตั้งอธิกรณ์ได้ ทั้งจากพระสงฆ์และฆราวาสต่อคณะกรรมการวินิจฉัยอธิกรณ์สงฆ์ (ศาลปกครองสงฆ์) ซึ่งทั้งสององค์กรจะเป็นองค์กรหลักในด้านวิชาการและตุลาการ และให้ความช่วยเหลือคณะสงฆ์ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนา รวมถึงการมีธนาการพระพุทธศาสนาเป็นธนาการหลักที่จัดเก็บหารายได้จากพุทธศาสนสมบัติและรับฝากปัจจัยจากวัดในพระพุทธศาสนาเพื่อนำไปหาประโยชน์ในทางที่ชอบและนำดอกผลมาอุปถัมภ์บำรุงวัดทุกวัดในประเทศอย่างเท่าเทียม สมเจตนาารมณของผู้ถวายอุทิศเป็นสังฆทาน (ทานที่ให้แก่สงฆ์โดยส่วนรวม) เพื่อจัดสรรกองทุนดอกผลอันเกิดจากทานที่อุทิศแก่ “สังฆะ” ให้เป็นกองทุนของคณะสงฆ์ ทั้งในด้านสาธารณูปการ สาธารณกุศล สาธารณสงเคราะห์และการศึกษา ไม่ใช่ให้แก่วัดใดวัดหนึ่งหรือพระรูปใดรูปหนึ่ง อันจะเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงในด้านวิชาการและการจัดการศาสนสมบัติให้มีประสิทธิภาพและเท่าเทียม ซึ่งทำให้พระสงฆ์หันมาเน้นการพัฒนาในด้านการศึกษาพัฒนาจิตใจตนเอง และกลายเป็นผู้นำการรักษาศีลธรรมของสังคม โดยไม่ต้องพะวงถึงความบกพร่องทางปัจจัยวัตถุ การเรียไรอย่างบ้าคลั่งจะไม่เกิดขึ้น เพราะมีการเติมเต็มแก่วัดที่ขาดแคลนและในขณะเดียวกันเมื่อประกอบกับการมีพระสงฆ์ที่แทนดูแลสงฆ์ในระดับต่าง ๆ ที่เป็นเพียงผู้สนับสนุนให้ความสะดวกประสานงาน เป็นผู้รับใช้หรือเรียกว่า “สังฆาภิบาล” เป็นตัวแทนอุปถัมภ์สงฆ์ แทนที่จะเป็น “สังฆาธิการ” ที่แปลตามตัวว่า ผู้แทนผู้มีอำนาจยิ่งใหญ่เหนือสงฆ์เน้นอำนาจปกครองให้คุณให้โทษเบ็ดเสร็จเช่นในปัจจุบัน กล่าวคือระบบใหม่จะไม่มีพระผู้ปกครองสงฆ์ หากแต่มีพระผู้เป็นตัวแทนบริการสงฆ์ โดยกฎใหม่มุ่งให้ความสำคัญและเคารพพระสงฆ์ผู้ดำรงศีล 227 ผู้ที่เป็น “พระสงฆ์” ใน

พระพุทธศาสนาอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกัน โดยไม่มีการแบ่งชนชั้นกันเองภายในคณะสงฆ์ดังเช่นในปัจจุบัน

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่าง มีข้อเสนอตามหลักการทางพระพุทธศาสนาที่ได้บอกเอาไว้อย่างชัดเจนแล้วว่าถ้ามีข้อสงสัยอะไรก็ให้ทำการสอบถามกันก่อนเพื่อให้เกิดความชัดเจนชัดแจ้งในข้อมูลข่าวสารนั้น ไม่ใช่ไปรับข่าวสารอะไรมาแบบผิดพลาดหรือฟังข่าวสารที่ยังไม่ได้รับการถ่วงรอกง่าวมา วิธีนี้ก็จะทำให้ผู้ที่สื่อสารหรือผู้ที่ฟังข่าวสารมาเกิดการเข้าใจแบบผิด ๆ แล้วอาจส่งผลกระทบต่อตามมาสู่เราหรือทำให้ผู้อื่นเสียหายได้ ประการแรกในการแก้ไขปัญหาด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างคือ เมื่อได้ยินอะไรมาต้องรู้จักพิจารณาพิจารณาว่าสิ่งที่ได้ยินมานั้นเป็นจริงหรือไม่ประการใดเพราะคนเรามีหูสองหูก็เพื่อเอาไว้ฟังและก็คิดพิจารณาถึงความน่าจะเป็น ไม่ใช่เชื่อเลย แล้วเมื่อได้ยินข่าวสารนั้นมาแล้วต้องพิจารณา ประการที่สอง ถ้าพูดแล้วไม่เป็นผลดีแก่ใครก็ไม่สมควรที่จะพูดเพื่อลดการขัดแย้งซึ่งกันและกันเพราะคำพูดนั้นสามารถฆ่าคนให้ตายได้โดยที่ไม่ตั้งใจบาดแผลเอาไว้ดังคำที่พระพุทธองค์กล่าวเอาไว้ว่า คำพูดที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว คำพูดที่จริง ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว คำพูดที่จริง ถูกต้อง เป็นประโยชน์ ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์เลือกกล่าว คำพูดที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ถึงเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์ไม่กล่าว คำพูดที่จริง ถูกต้อง ไม่เป็นประโยชน์ ถึงเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของผู้อื่น พระองค์เลือกกล่าวและประการสุดท้ายในการช่วยแก้ไขปัญหาคือจัดให้มีการประชุมคณะสงฆ์เพิ่มเป็นเดือนละ 2 ครั้ง เพิ่มมาจากการที่จะต้องมีการประชุมกัน ในช่วงเวลาที่จะต้องเข้าพระอุโบสถในทุกวันพระ โดยให้ผู้นำคณะสงฆ์ได้นำปัญหาหรือเรื่องราวข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในวัดนำมาชี้แจงหรือประกาศในที่ประชุมเพื่อให้ทราบเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุมเพื่อให้ความเข้าใจที่ตรงกันและหลังจากการประชุมเสร็จสิ้นให้มีการตีพิมพ์ประกาศในเรื่องราวข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ หรือข้อมติในที่ประชุมเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ทราบและทำความเข้าใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยทั่วถึงกันอย่างถูกต้องและแม่นยำเพื่อป้องกันและลดความผิดพลาดในการสื่อสารกันทั้งปวง ซึ่งข้อนี้จะตรงกับหลักธรรมในเรื่องของสัมมาวาจา การระงับอธิกรณ์ในที่พร้อมหน้าประกอบไปด้วย 4 อย่างคือ พร้อมหน้าสงฆ์ พร้อมหน้าบุคคล พร้อมหน้าวัตถุ พร้อมหน้าธรรมวินัย

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านความแตกต่างทางด้านค่านิยม ค่านิยมเป็นเรื่องของแนวความคิด ความเชื่อ เป็นอุดมการณ์ เป็นความต้องการของกลุ่มคนในสังคม ซึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดี

หรือไม่ดี หรือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญควรแก่การนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นกรอบของการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของตนเอง เพราะมีค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไปแต่ละสังคม เพราะค่านิยมของแต่ละสังคมส่วนใหญ่ของมนุษย์เป็นมรดกทางความคิดของคนและเป็นพื้นฐานของการเกิดขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอีกด้วย เช่นความเชื่อในเรื่องวิญญาณ ภูตผีปีศาจ มีความเชื่อในเรื่องอำนาจลึกลับที่มีอยู่เหนือมนุษย์ สามารถบันดาลให้เกิดสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ย่ำ ด้วยเหตุผลนี้จึงมีพิธีกรรมเกิดขึ้นมากมายซึ่งเป็นการเชื่อในเรื่องไสยศาสตร์ เช่น เรื่องการทำไสยศาสตร์ใส่คนที่เรารักหรือเราเกลียด วิธีนี้แก้ไขได้ด้วยตัวของเราและการมีจิตสำนึกที่ดี ไม่สนับสนุนในค่านิยมที่ผิด ๆ และการกระทำที่เบียดเบียนผู้อื่นและส่งผลที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและเข้าใจในความเป็นจริงที่ว่าไม่มีใครที่จะทำอะไรถูกใจเราไปเสียทุกสิ่งทุกอย่าง และถ้าเราอยู่ในพระพุทธศาสนาแล้วเราต้องเชื่อและยึดมั่นว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว และปล่อยไปทุกอย่างเป็นไปตามกฎแห่งกรรม เวรย่อมระงับด้วยการไม่จองเวรและยอมรับในกฎของธรรมชาติที่ว่าความรุนแรงไม่สามารถยุติลงได้ด้วยความรุนแรง แต่สามารถยุติลงได้ด้วยความเมตตาและอีกกรณีหนึ่งในการช่วยแก้ไขปัญหาค่าต่างทางด้านค่านิยม คือนำมาปรับทัศนคติในด้านที่เป็นค่านิยมที่ผิด ๆ และบิดเบือนไปจากคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า เช่น เรื่องการทำไสยศาสตร์ ซึ่งหลักธรรมและพระวินัยได้ประกาศไว้อย่างชัดเจนว่าห้ามสาวกรูปใดแสดงอิทธิฤทธิ์ปาฏิหาริย์ต่อหน้าบุคคลถ้ากระทำถือว่ามิใช่สาวกเราและเมื่อมีการปรับทัศนคติในด้านค่านิยมแล้วโดยให้ในที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์โดยถือคะแนนเสียงข้างมากว่ายอมรับเรื่องดังกล่าวหรือไม่หลังจากนั้นนำมาเป็นข้อประพฤติปฏิบัติและรับรู้กันภายในและเมื่อใดที่มีผู้ฝ่าฝืนก็ให้มีการกำหนดบทลงโทษต่าง ๆ ตามที่ผู้ปกครองคณะสงฆ์เห็นสมควรและได้กำหนดไว้ในที่ประชุม จากการแก้ไขปัญหาค่าต่างดังกล่าวสอดคล้องกับหลักธรรมในเรื่องของเบญจยสติกการระงับอธิกรณ์ว่าด้วยถือเสียงข้างมากเป็นประธาน

4. แนวทางการแก้ไขปัจจัยปัญหาด้านการแย่งชิงผลประโยชน์ สามารถแก้ไขปัญหาค่าต่างด้วยการแบ่งออกเป็นข้อย่อย ๆ ไว้ ดังนี้

4.1 เรื่องการยึดคิดในเรื่องของอำนาจหน้าที่ที่อยากจะเป็นเจ้าอาวาสในระเบียบหรือพระวินัยก็ได้ระบุคุณสมบัติไว้อย่างชัดเจนแล้วว่าบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต้องมีคุณสมบัติเป็นแบบใด โดยให้ยึดและปฏิบัติตามกฎข้อระเบียบแบบแผนนั้น

4.1.1 ให้ถือมติคะแนนเสียงข้างมากนั้นเป็นเอกฉันท์และผู้วิวาทนนั้นยอมรับความเห็นและยอมหยุดไม่วิวาทกันอีกต่อไป

4.1.2 การระงับอธิกรณ์ไว้ด้วยการประนีประนอมกันทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่ต้องชำระสะสางหาความกันเหมือนการกลบของไว้ด้วยหญ้า เป็นวิธีระงับที่เกี่ยวกับภิกษุจำนวนมาก ต่างคนก็ประพฤติไม่เหมาะสมและโจทก์กันชัดทอดกันไปมา เป็นเรื่องที่ซับซ้อน เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดทะเลาะ

วิวาทกันไม่หยุดไม่หย่อน ทั้งสองฝ่ายจะไม่มีฝ่ายใดยอม เมื่อเป็นเช่นนี้ ก็มีแต่จะทำให้อิทธิฤทธิ์แรงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นจึงต้องระงับเสียดด้วยวิธีฉวยวาทกรรม แบบกลบเกลื่อนของเน่าไว้ด้วยหญ้า ตัวอิทธิฤทธิ์ยกเลิกทิ้งเสีย ทั้งสองฝ่ายจะไม่สวาทหาความหลังของกันและกัน

4.2 เรื่องเงินไม่ว่าจะทำอะไรเกี่ยวกับเรื่องเงินในวัด ควรที่จะมีการประชุมหรือปรึกษาหารือกันเชิญบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นพยานในการเบิกจ่ายใช้สอยและทำบัญชีรายรับรายจ่ายให้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบและป้องกันข้อครหาต่าง ๆ ในความไม่โปร่งใสในเรื่องเงินหรือควรกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งของตัวบุคคลที่จะมารับผิดชอบในเรื่องการเงินของวัดว่าควรจะมีคุณสมบัติเป็นอย่างไร กำหนดให้ชัดเจนเป็นแบบแผนและเป็นสากลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนหมู่มาก

4.3 เรื่องไม้พุงได้มีกฎหมายรองรับไว้อย่างเป็นรูปธรรมแล้วในข้อกฎหมายที่ว่าด้วยไม้พุงเป็นพันธุ์ไม้หวงห้ามและอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรมป่าไม้ซึ่งเป็นหน่วยงานของทางราชการ ดังนั้นเมื่อมีผู้กระทำความผิดให้แจ้งความไปยังเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มาดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงพร้อมดำเนินคดี และลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดตามบทลงโทษที่ว่าด้วยกฎหมายนั้น ๆ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยในบทที่ 5 นี้ แบ่งหัวข้อการเสนอออกเป็น 3 หัวข้อใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาส กรณีศึกษา วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ

1. เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาแนวทางวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อค้นพบข้อที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถสรุปได้ว่าสาเหตุความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของหมู่คณะสงฆ์ภายในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างคณะสงฆ์

คณะสงฆ์มีรูปแบบโครงสร้างการปกครองเรียงตามลำดับจาก สมเด็จพระสังฆราช กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส เป็นลำดับสุดท้าย เมื่อมีคำสั่งการลงมาจากคณะสงฆ์ชั้นปกครองหรือผู้บังคับบัญชาสงฆ์ที่อยู่ภายใต้การปกครองจึงจำเป็นต้องรับทราบในข้อปฏิบัติและปฏิบัติตามคำสั่งการเหล่านั้น แต่เมื่อมีการขัดคำสั่งหรือมีการฝ่าฝืนคำสั่งเกิดขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลและส่งผลกระทบต่อปัญหาโครงสร้างคณะสงฆ์ในด้านความขัดแย้ง เนื่องจากไม่ประพฤติปฏิบัติตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชานอกจากนั้นยังมีการร้องเรียนผู้บังคับบัญชาที่มีลำดับและตำแหน่งอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่าจึงสร้างความไม่พอใจให้กับคณะสงฆ์ชั้นปกครอง ดังนั้นจึงเป็นที่มาและสาเหตุปัจจัยปัญหาความขัดแย้งในเชิงโครงสร้างของเหล่าคณะสงฆ์

2. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน

ผลจากปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสด้านการรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งต่อตำแหน่งเจ้าอาวาสเป็นอย่างมากเนื่องจากคณะสงฆ์ในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการแบ่งกลุ่ม เป็นฝักเป็นฝ่าย ในลักษณะพวกใครพวกมันตกลงกันไม่ได้ โดยมีทั้งการแบ่งตามคำสั่งเสียจากเจ้าอาวาสรูปเก่าไว้ก่อนตาย ตามกลุ่มพรรคพวกที่อยากจะแย่งชิงความเป็นใหญ่และแบ่งตามกลุ่มผู้ร่วมอุดมการณ์เดียวกันที่ต่างกลุ่มหลงในอำนาจว่าตนเป็นพระเก่าแก่อาศัยในวัดมานาน ซึ่งแต่ละกลุ่มมีการแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ บางครั้งไม่เป็นเรื่องจริง การส่งข่าวสารในลักษณะของการพูดคุยกุญปากต่อปาก บางครั้งมีการบิดเบือนปรุงแต่งข้อมูลในการสื่อสารจนเกิดความไม่เข้าใจหรือเกิดความบาดหมางระหว่างกัน สร้างความไม่พอใจต่อกันระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ก่อให้เกิดความขัดแย้งจากส่วนบุคคล ขยายเป็นความขัดแย้งทางสังคมและลูกหลานเป็นความขัดแย้งทางศาสนาในที่สุด

นอกจากนี้ความรู้ความเข้าใจในตัวบุคคลต่างกลุ่มก็มักทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมากอย่างหนึ่งคือเรื่องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ บางโอกาสการสื่อสารด้วยวาจาที่บอกเล่าต่อ ๆ ในแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน โดยสิ้นเชิงซึ่งทุกคนมาจากหลากหลายสถานะต่างคนต่างเชื่อในศักยภาพของตนเอง มีความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ที่มีระดับการเปลี่ยนแปลงยากหรือง่ายต่างกัน ทั้งนี้ซึ่งบุคคลอาจไม่ยอมรับแนวคิดหรือความเห็นของบุคคลอื่นจึงเกิดสิ่งไม่พึงปรารถนาตามมาได้ กระทั่งลูกหลานบานปลายไปสู่การสร้าง ความขัดแย้งทางด้านวงการศาสนาของไทยจนนับครั้งไม่ถ้วน

3. ปัจจัยด้านความแตกต่างทางค่านิยม

ผลจากปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสด้านความแตกต่างทางค่านิยมนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งต่อตำแหน่งเจ้าอาวาสเนื่องจากคณะสงฆ์ของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการนับถือหรือมีความเชื่อในด้านไสยศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นการทำไสยศาสตร์เพื่อทำร้ายคนอื่นเพื่อให้ได้รับความเจ็บปวดทุกข์ทรมานหรือแม้กระทั่งใช้ความเชื่อในทางด้านไสยศาสตร์ทำร้ายคนอื่นเพื่อให้ถึงแก่ชีวิต เพื่อให้หมกมุ่นแห่งการแย่งชิงซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสหรือลูกหลานไปจนถึงความ โกรธแค้นด้วยเรื่องส่วนตัวในลักษณะต่าง ๆ ตามความต้องการของผู้ที่จะกระทำวิชาไสยศาสตร์ในการทำลายผู้อื่น นี่คือนิยามของความเชื่อทางค่านิยมเรื่องไสยศาสตร์ในสังคมไทยและในหมู่คณะสงฆ์

4. ปัจจัยด้านการแย่งชิงผลประโยชน์

เป็นการแย่งชิงผลประโยชน์ทางการแสวงหาเชิงอำนาจในตัวบุคคลและกลุ่มอันนำไปสู่การแย่งชิงผลประโยชน์จากการบริหารจัดการภายในวัด รวมถึงการบริหารงบประมาณรายได้รายรับต่าง ๆ และการดูแลทรัพย์สินต่าง ๆ ภายใน กล่าวคือมีความต้องการที่เข้ามากำกับดูแลและสามารถจัดการและเข้าถึงทรัพย์สินได้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

การแย่งชิงผลประโยชน์ในด้านทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในวัด เช่น ไม้พุงเพราะเป็นไม้ที่มีราคาแพงและในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกก็เป็นวัดที่มีความสมบูรณ์ในด้านทรัพยากรอย่างมาก ทำให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสเกิดความโลภความต้องการดั่งนั้น ผลประโยชน์ในด้านทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจกระตุ้นต่อสิ่งเร้าให้ผู้ที่อยากมาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสภายในวัดแห่งนี้

และลำดับสุดท้ายคือผลประโยชน์ทางโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ในรูปแบบของเงินปัจจัยต่าง ๆ เช่น การนำปัจจัยมาถวายจากญาติโยม การร่วมบริจจาค่าน้ำ ค่าไฟภายในวัด งานบุญกุศล ผ้าป่า และการร่วมปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ ภายในวัด เป็นต้น จากผลประโยชน์ทั้งหมดจึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดแห่งหนึ่ง จนนำไปสู่เหตุการณ์ร้ายแรงเมื่อเป็นคดีดังขึ้นมาจึงส่งผลถึงผู้ที่ชก โยอยู่เบื้องหลังหรือผู้ที่มีอิทธิพลหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องนี้ จึงทำให้ต้องมีผู้เสียชีวิตเกิดขึ้น

ข้อค้นพบข้อที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ที่งานวิจัยนี้เสนอไว้ได้แก่ แนวทางวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางพระพุทธศาสนาโดยทั่วไป คือ อธิกรณสมถะ แสดงวิธีระงับอธิกรณ์ ด้วยธรรมะ 7 ประการ

อธิกรณ์ หมายถึง สาเหตุ คดีเรื่องราว ปัญหา ความยุ่งยาก กิจกรรมที่เกิดขึ้นในหมู่สงฆ์ที่สงฆ์ต้องจัดการสะสางหรือดำเนินการทำให้สงบหรือเป็นไปด้วยดี

อธิกรณ์ในพระวินัย มี 4 เรื่อง คือเป็นชื่อแห่งเรื่องที่เกิดขึ้นแล้วจะต้องจัดตั้งทำให้ลุล่วงไป มี 4 ประการ คือ

1. วิวาทาธิกรณ์ คือวิวาท ได้แก่การเถียงกันปรารภพระธรรมวินัยนี้ ต้องได้รับการชี้ขาดว่าถูกว่าผิดหรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องพระธรรมวินัย
2. อนุวาทาธิกรณ์ คือความโจทกล่าวหากันด้วยปรารภพระธรรมวินัยนี้ต้องได้รับการชี้ขาดว่าถูกว่าผิดหรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องอาบัติ
3. อาปัตตาธิกรณ์ คือกิริยาที่ต้องอาบัติหรือถูกปรับอาบัตินี้ต้องทำคืน คือทำให้พ้นโทษหรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นการถกเถียงกันด้วยเรื่องการปรับอาบัติและวิธีการออกหรือพ้นจากอาบัติ
4. กิจจาธิกรณ์ คือกิจธุระที่สงฆ์พึงสามัคคีร่วมกันทำ เรียกว่า สังฆกรรม เช่น ให้อุปสมบทต้องทำให้สำเร็จ

อธิกรณสมถะ เป็นชื่อแห่งสิกขาบทหรือสิกขาบทหรือแห่งธรรม แปลว่า “สำหรับระงับอธิกรณ์” เป็นการแสดงวิธีระงับอธิกรณ์ ด้วยธรรมะ 7 ประการ

1. สัมมุขาวินัย การระงับอธิกรณ์ในที่พร้อมหน้า (บุคคล วัด ธรรมะ) ตัดสินในที่พร้อมหน้าทั้งโจทย์และจำเลยพร้อมพยานตามพยานหลักฐาน สัมมุขาวินัย แปลว่า ระเบียบอันจะพึงทำในที่พร้อมหน้า 4 อย่าง คือ

- 1.1 พร้อมหน้าสงฆ์ คือ ภิกษุเข้าประชุมครบองค์กำหนดเป็นสงฆ์
 - 1.2 พร้อมหน้าบุคคล คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้อยู่พร้อมหน้ากัน
 - 1.3 พร้อมหน้าวัตถุ ได้แก่ วัตถุที่เกิดขึ้นนั้นวินิจฉัย
 - 1.4 พร้อมหน้าธรรมวินัย ได้แก่ วินิจฉัยอุกกรรม ถูกวินัย
2. สติวินัย การระงับอธิกรณ์ด้วยยกให้ว่าพระอรหันต์เป็นผู้มีสติ ถือสติเป็นหลัก การยกเลิกความผิดเพราะเป็นพระอรหันต์หรืออริยบุคคลที่จะไม่ทำผิดวินัยในข้อนั้นได้ สติวินัย แปลว่า ระเบียบยกเอาสติขึ้นเป็นหลัก ได้แก่ กิริยาที่สงฆ์สวดประกาศให้สมมติ (การรับรู้ร่วมกัน) แก่พระอรหันต์ว่าเป็นผู้มีสติเต็มที่ เพื่อระงับอนุวาทาธิกรณ์ที่มีผู้โจทก์ท่านด้วยศีลวิบัติ
3. อมูพหวินัย การระงับอธิกรณ์ด้วยยกประโยชน์ให้ในขณะที่เป็นบ้ำผู้หายจากเป็นบ้ำ การเลิกความผิดเพราะผู้กระทำผิดนั้นวิกลจริตหรือเป็นบ้ำอมูพหวินัย แปลว่า ระเบียบที่ให้แกภิกษุผู้หายเป็นบ้ำแล้ว
4. ปฏิญญาตกรณะ การระงับอธิกรณ์ด้วยการปรับตามการรับสารภาพตามจริง ทำตามที่รับการตัดสินตามการยอมรับผิด คำสารภาพของผู้กระทำผิด ปฏิญญาตกรณะ แปลว่า ทำตามรับ ได้แก่ ปรับอาบัติตามปฏิญญาของจำเลยผู้รับเป็นสัตย์ การแสดงอาบัติจัดว่าทำปฏิญญาในข้อนี้ด้วย
5. เขกขยลิกา การระงับอธิกรณ์ด้วยถือเสียงข้างมากเป็นประมาณการตัดสินตามมติเสียงข้างมาก เขกขยลิกา แปลว่า ตัดสินตามคำของคนมากเป็นประมาณ วิธีนี้สำหรับใช้ในเมื่อความเห็นของคนมากแตกต่างกัน ให้ตัดสินเอาตามคำของคนมากเป็นประมาณ
6. ตัสสปาปิยลิกา การระงับอธิกรณ์ด้วยการลงโทษ ลงโทษแก่ผู้ผิดที่ไม่รับ การลงโทษพยานผู้ที่ไม่ยอมพูดในการสอบสวนของคณะสงฆ์ ตัสสปาปิยลิกา แปลว่า กิริยาที่ลงโทษแก่ผู้ผิดมี 2 นัย
- 6.1 เพิ่มโทษแก่ภิกษุผู้ประพฤติผิดซ้ำอีก
 - 6.2 ตัดสินโทษแม้ไม่รับเป็นสัตย์ แต่พิจารณาสมจริงดังกล่าวในอนินยตสิกขาบทนั้น
7. ตินวัตถารกะ การระงับอธิกรณ์ด้วยยกโทษไว้ หุคไม่ให้ลูกถามลูกกลับไว้ด้วยหญ้า วิธีประนีประนอม การตัดสินยกฟ้องเลิกแล้วต่อกัน (ในกรณีทะเลาะกัน) ตินวัตถารกวินัย แปลว่า ระเบียบดังกล่าวไว้ด้วยหญ้า ได้แก่ กิริยาที่ให้ประนีประนอมกันทั้ง 2 ฝ่าย
- การใช้สมณะระงับอธิกรณ์
1. สัมมุขวินัย เป็นเครื่องระงับอธิกรณ์ได้ทุกอย่าง
 2. สติวินัย อมูพหวินัย ตัสสปาปิยลิกา ทั้ง 3 อย่างนี้ เป็นเครื่องระงับเฉพาะอนุวาทาธิกรณ์
 3. ปฏิญญาตกรณะ ตินวัตถารกวินัย ทั้ง 2 อย่างนี้ ท่านกล่าวว่า เป็นเครื่องระงับเฉพาะปัตตาธิกรณ์และใช้เป็นเครื่องระงับอนุวาทาธิกรณ์ด้วยก็ได้

4. เกลี้ยยลิกา ใช้เป็นเครื่องระงับเฉพาะวิวาทาธิกรณ

วิธีระงับวิวาทาธิกรณ เมื่อเกิดวิวาทาธิกรณนี้ขึ้นแล้ว พระพุทธเจ้าตรัสให้ระงับด้วยสมณะ 2 อย่าง คือ

1. สัมมุขาวินัย วิธีระงับต่อหน้า คือพระสงฆ์ได้เข้าร่วมประชุมสงฆ์ ผู้วิวาทยอมรับความเห็น ขอมหุคไม่วิวาทอีกต่อไป การระงับด้วยสัมมุขาวินัยนี้ มี 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

- 1.1 การระงับอธิกรณในที่พร้อมหน้าสงฆ์ (สังฆสัมมุขตา)
- 1.2 การระงับอธิกรณในที่พร้อมหน้าธรรม (ธรรมสัมมุขตา)
- 1.3 การระงับอธิกรณในที่พร้อมหน้าวินัย (วินัยสัมมุขตา)
- 1.4 การระงับอธิกรณในที่พร้อมหน้าบุคคล (บุคคลสัมมุขตา)

2. เกลี้ยยลิกา วิธีระงับด้วยคะแนนเสียงข้างมาก เมื่ออธิกรณเกิดขึ้นหากภิกษุเข้าร่วมประชุมพิจารณาถึงความเห็นมีมากกว่าก็ให้ถือว่าข้างฝ่ายนั้นชนะ

วิธีระงับอนุวาทาธิกรณ

อนุวาทาธิกรณ หมายถึง การกล่าวหากันว่า ประพฤติผิดจะต้องอาบัติอย่างนั้น ภิกษุกล่าวหาภิกษุด้วยกันว่า ท่านต้องอาบัติอย่างนั้นหรือ โจทก์ฟ้องให้ผู้อื่น ได้รับทราบด้วยว่า ผู้นั้นประพฤติผิดศีล (ศีลวินัย) มีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม เสียมารยาท ประพฤติย่อหย่อนมักต้องอาบัติเล็กน้อยตั้งแต่ถูกล้างจัญลงมาถึงทุพภาสิตเป็นประจำ (อาจารวินัย) มีความเห็นผิดพลาดคลาดเคลื่อนผิดจากพระธรรมวินัย เป็นสาเหตุทำให้คนประพฤตินอกแบบแผน กระทำความผิดอยู่เสมอ (ทิฎฐิวินัย) นอกจากนี้แล้วยังโจทว่า มีการหาเลี้ยงชีพในทางที่ไม่ดี ไม่เหมาะสม มีการหลอกลวง ปลิ้นปล้อน ลักขโมย เป็นต้น (อาชีวะวินัย) การโจทก์หรือฟ้องร้องด้วยวินัย 4 อย่างนี้ ล้วนแต่เป็นอนุวาทาธิกรณทั้งนั้น แม้การสนับสนุนคนอื่น โจทก์จัดเป็นอนุวาทาธิกรณเหมือนกัน เมื่ออนุวาทาธิกรณนี้เกิดขึ้นแล้ว ท่านอนุญาตให้กระทำการระงับด้วยสมณะ 4 อย่าง คือ

1. สัมมุขาวินัย คือการระงับอธิกรณในที่พร้อมหน้าคณะสงฆ์ พร้อมหน้าธรรมพร้อมหน้าวินัยและพร้อมหน้าบุคคล

2. สติวินัย คือการระงับอนุวาทาธิกรณที่ยกเอาสติขึ้นเป็นหลักปรับ เมื่อที่ประชุมสงฆ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านผู้เป็นจำเลยซึ่งถูกฟ้องว่าเป็นอาบัติเพราะเหตุศีลนั้น การเป็นพระอรหันต์ทางคณะสงฆ์เห็นว่า คงจะเป็นไปไม่ได้ที่พระอรหันต์จะกระทำการล่วงละเมิดพระวินัยดังคำที่โจทก์ฟ้อง จึงสวดวาจาประกาศให้สมมติแก่พระอรหันต์ว่าเป็นผู้มีสติสมบูรณ์ เรียกว่าให้วินัย แล้วยกฟ้องคำของโจทก์เสีย ภายหลังถ้าหากจำเลยถูกผู้อื่น โจทก์ด้วยอาบัติในลักษณะนี้อีก จะไม่มีการพิจารณาอธิกรณ

3. อมูพหวินัย การระงับอธิกรณ์ให้แก่ภิกษุที่หายเป็นบ้าแล้ว เช่น มีภิกษุรูปหนึ่งเสียดิ ได้ประพฤติกความเสียหายเป็นอันมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรแก่สมณะทั้งการพูดและการกระทำ ต่อมา เมื่อเธอหายเป็นปกติแล้ว ก็มีโจทก์เธอว่า ท่านได้ประพฤตಿಯ่างนี้ ได้เป็นอาบัติแล้ว เป็นต้น เธอยอมรับว่า ที่ตนกระทำให้ไปนั้น เพราะความหลง เพราะว่าตอนนั้นเสียดิไม่มีเจตนาที่จะกระทำ เมื่อ อธิกรณ์เข้าสู่ที่ประชุมสงฆ์แล้ว คณะสงฆ์จึงได้รับอนุวาทาธิกรณ์นั้น ด้วยการสวดประกาศสมมติให้ เธอเป็นภิกษุผู้หายเป็นบ้าแล้ว อาบัติที่เธอประพฤตีด่วงมานั้นแม้เป็นจริงก็ไม่เป็นอาบัติเพราะเธอเป็น บ้า คณะสงฆ์จึงสวดกรรมวาจา ประกาศข้อความนี้ไว้ เรียกว่า อมูพหวินัย แล้วยกฟ้องคำของโจทก์ เสียดิ ภายหลังมีผู้มาโจทก์อาบัติที่เธอกระทำในขณะที่เป็นบ้าอีก ก็ไม่มีการพิจารณาเพราะถือว่าให้ อธิกรณ์ระงับแล้วด้วยอมูพหวินัย

4. ตัสสปายสิทิกา กรรมที่คณะสงฆ์ลงโทษแก่ภิกษุผู้ที่ต้องอาบัติแล้ว เมื่อมีโจทก์ท้วงขึ้น คณะสงฆ์ประชุมกันสอบสวน ท่านได้ให้การกลับไปกลับมา เดียวก็ยอมรับ เดียวก็ปฏิเสธพูดกลบเกลื่อน ข้อที่ถูกซักถาม พุคฺมุสาในที่ซึ่งหน้าภิกษุเช่นนี้ คณะสงฆ์สามารถลงโทษแก่เธอได้ถึงแม้ว่าเธอจะไม่ ยอมรับตามโทษที่ต้องหรือเพิ่มโทษก็ได้ โดยในขั้นแรกนั้นให้โจทก์เธอเสียก่อนและให้เธอให้การ แล้วจึงปรับอาบัติต่อจากนั้นให้สวดต่อด้วยญัตติจตุตถกรรมวาจา ให้คณะสงฆ์ทั้งหมดได้รับทราบด้วย

วิธีระงับอาปัตตาทิกรณ์

อาปัตตาทิกรณ์ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการต้องอาบัติและถูกปรับอาบัติตามที่ตนกระทำให้ท่านจัดเป็นอธิกรณ์นั้นก็เพราะว่า เป็นเรื่องที่จะต้องระงับด้วยการแก้ไขปลดเปลื้องภิกษุผู้ต้องอาบัติ ออกจากอาบัติที่ต้อง ด้วยวิธีการปลงอาบัติหรือการอยู่กรรมตามที่ท่านกำหนดไว้ จะระงับได้ด้วย สมณะ 3 ประการ คือ

1. สัมมุขาวินัย ระงับต่อหน้า คืออธิกรณ์เกิดขึ้นมีพระสงฆ์เข้าประชุมวินิจฉัยครบองค์สงฆ์ คู่วิวาทกันยอมรับความเห็นของที่ประชุม ยอมหยุดจะไม่วิวาทกันอีกต่อไป การระงับด้วยสัมมุขาวินัยนี้ มี 4 ลักษณะ คือระงับพร้อมหน้าสงฆ์ ระงับพร้อมหน้าธรรม ระงับพร้อมหน้าวินัยและระงับพร้อม หน้าบุคคล

2. ปฏิญญาตกรณะ กระทำตามรับ ได้แก่ภิกษุรูปหนึ่งต้องอาบัติแล้ว มีผู้โจทก์ท้วงขึ้น เมื่อคณะสงฆ์เข้าประชุมกันวินิจฉัยภิกษุผู้เป็นจำเลยยอมรับอย่างไร ก็ปรับอาบัติตามที่ยอมรับนั้น หรือการปลงอาบัติก็จัดเป็นปฏิญญาตกรณะเหมือนกัน

3. ตินวัตถารกะ การระงับอธิกรณ์ไว้ด้วยการประนีประนอมกันไว้ทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่ต้อง ชำระสะสางหาความกันเหมือนการกลบของไว้ด้วยหญ้า เป็นวิธีระงับอาบัติที่ใช้ในเมื่อระงับลหุกาบัติ ซึ่งเกี่ยวกับภิกษุจำนวนมาก ต่างคนก็ประพฤตึไม่เหมาะสมและ โจทก์กันชดทอดกันไปมา เป็นเรื่อง ที่ซับซ้อน เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดทะเลาะวิวาทกันไม่หยุดไม่หย่อน ทั้งสองฝ่ายจะไม่มีฝ่ายใดยอม เมื่อ เป็นเช่นนี้ก็มีแต่ทำให้อธิกรณ์แรงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นจึงต้องระงับเสียด้วยตินวัตถารกะ แบบกลบเกลื่อน ของเนาไว้ด้วยหญ้า ตัวอธิกรณ์ยกเลิกทั้งเสีย ทั้งสองฝ่ายจะไม่สาวหาความหลังของกันและกัน

กิจจาริกรรมและวิธีระงับด้วยนิกะ

ผู้ปกครองคณะสงฆ์ต้องมีคุณธรรม 2 อย่าง คือ นิกะ ได้แก่ การช่ม การกำราบ การลงโทษ ปัดทะ ได้แก่ การยกย่อง การเชิดชู

ส่วนอีกแนวทางหนึ่ง ได้แก่ แนวทางแก้ไขความขัดแย้ง โดยการสังเคราะห์แนวทางหรือวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง โดยผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งได้ ดังนี้

ในกรณีการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรมควรใช้หักการไกล่เกลี่ยในการแก้ไขปัญหาเรื่องผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน โดยการใช้คนกลางเข้ามาตัดสินที่ทำให้ทุกฝ่ายยอมรับ เข้าเป็นการปรับสมดุลเพื่อให้เกิดข้อยุติและต่างฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ถึงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาและองค์ความรู้เดิมจากเนื้อหาบทที่ 2 ดังนี้

องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในการวิเคราะห์ความขัดแย้งทางสังคมนั้น มีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างคณะสงฆ์เป็นอีกมิติหนึ่งที่น่าไปสู่กระบวนการของการเกิดความขัดแย้งในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ปัจจัยด้านปัญหาโครงสร้างคณะสงฆ์นี้ ผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า ปัญหาโครงสร้างคณะสงฆ์เป็นเพียงแม่แบบที่กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการดูแลโครงสร้างให้อยู่ในขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของบุคคลนั้น ๆ อย่างสมบูรณ์ แต่เบื้องหลังของการขับเคลื่อนระบบโครงสร้างที่เป็นหัวใจหลักที่สำคัญนั้นคือ คน คนที่ขับเคลื่อนในการบริหารจัดการระบบโครงสร้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการของความ เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมสอดคล้องกับ เปรม ติณสูลานนท์ (2548 : 25) กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี หากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมทำให้ผู้นำนั้นขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ทำให้ผู้นำสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือ ตลอดจนการนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและในสังคมทั่วไป ดังนั้น ปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ ย่อมทำให้ผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไปในองค์กรและในสังคม ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อหลักการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กรให้เสื่อมลงและยอมนำมาซึ่งความล่มสลายขององค์กรในอนาคตเช่นกัน

2. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่าง เป็นอีกมิติหนึ่งที่น่าไปสู่กระบวนการของการเกิดความขัดแย้งในวัดวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างนี้

ผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า การสื่อสารไม่เชื่อมโยง ข้อมูลที่ไม่ตรงกับต้นทางในลักษณะของการแต่งเรื่องดีให้เป็นเรื่องเลวร้ายบ้าง ใส่ร้ายป้ายสีกันบ้างหรือแม้กระทั่งการยุยงส่งเสริมให้มีการทะเลาะกันเองบ้าง ล้วนอยู่ในเงื่อนไขของประเด็นปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วันชัย วัฒนศัพท์ (2551 : 55) ได้กล่าวว่า สำหรับพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงนั้นจะเริ่มจากปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารแล้วแสดงออกโต้ตอบกันไปมาจนเกิดเกลียวแห่งความขัดแย้ง (Spiral of Conflict) ที่ต่างคนต่างมีปฏิกิริยาตอบโต้กัน โดยเพิ่มความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ จนในที่สุดกลายเป็นความขัดแย้งที่มีความรุนแรง ซึ่งถ้าไม่สามารถยุติวงจรของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้นั้น ก็จะนำไปสู่การทำลายล้างกัน เอาชนะคะคานกันหรือที่เรียกว่า ความขัดแย้งแบบทำลายล้าง (Destructive Conflict) ส่วนทางออกของความขัดแย้งนั้นจะขึ้นอยู่กับแนวทางที่ต่างฝ่ายต่างเลือกซึ่งพฤติกรรมเพื่อหาทางออกเมื่อเกิดความขัดแย้งนั้น

3. ปัจจัยความแตกต่างทางค่านิยม/อุดมการณ์/ความเชื่อ ปัจจัยด้านความเชื่อทางไสยศาสตร์ อันเป็นความเชื่อในเรื่องอำนาจลึกลับนอกกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ ซึ่งขัดกับหลักแห่งเหตุผลและหลักกฎแห่งกรรม โดยสิ้นเชิง เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดสถานการณ์ต่อความขัดแย้งภายในวัด บริบททางสังคมของคนในวัดมีรูปแบบสังคมแบบต้องการของในบางสิ่งบางอย่างเป็นที่พึงเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เนื่องจากเป็นความเชื่อของคนไทยที่มีการปลูกฝังมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ เมื่อมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มนุษย์ปรารถนาที่จะเป็นเจ้าของมาก ๆ จึงส่งผลให้มนุษย์ต้องแสวงหาที่พึ่งทางใจที่มนุษย์มีความเชื่อว่าดีให้กับตนเอง ข้อค้นพบจากการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้สอดคล้องกับ อรุณรักษ์ธรรม (2546 : 61) ที่กล่าวว่า ความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกกลุ่มขององค์กร ซึ่งเกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับว่าพวกเขาต้องมีส่วนร่วมในทรัพยากรที่จำกัดหรือมีความแตกต่างในด้านสถานภาพ เป้าหมาย ค่านิยม การรับรู้ ทัศนคติและความเห็นซึ่งต่างกัน และได้กล่าวถึงความขัดแย้งในด้านปฏิริยาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการมองความขัดแย้งในแง่ดีและสร้างสรรค์ กล่าวคือ ความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็น ควรจะกระตุ้นให้เกิด เพราะถ้าองค์กรใดที่ปราศจากความขัดแย้ง องค์กรนั้นย่อมหยุดอยู่กับที่ ไม่เกิดความก้าวหน้า การบริหารความขัดแย้ง คือการยอมรับว่ามีความขัดแย้งและกระตุ้นเพื่อการแก้ไขและถือว่าการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเป็นหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหารองค์กร

4. การแย่งชิงผลประโยชน์หรือความต้องการนั้น จัดได้ว่าเป็นเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายนอกที่ชัดเจนประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่ทรัพยากรหรือสิ่งของมีจำนวนจำกัด แต่ความต้องการหรือผู้ที่มีความต้องการนั้นมีจำนวนมากกว่า หากไม่สามารถจัดการทรัพยากรหรือสิ่งของอย่างเป็นระบบแล้ว ก็ย่อมเป็นการง่ายที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งปะทุขึ้นมาเพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับกรณีการแย่งทรัพยากรน้ำของชาวศากยะและ โกลิยะเนื่องมาจากการที่ทั้งสองกลุ่มต้องการน้ำเพื่อใช้ในการกสิกรรม แต่ปัญหาก็คือ น้ำนั้นมีปริมาณที่สามารถรองรับ

พื้นที่นาของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้นการเจรจาจึงเกิดขึ้น แต่สุดท้ายกระบวนการเจรจาก็ล้มเหลว เพราะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องการเป็นเจ้าของทรัพยากรน้ำแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ด้วยเหตุนี้กระแสของความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรงจึงเกิดขึ้น กรณีสงครามการแย่งชิงหมู่บ้านกาสิระหว่างพระเจ้าปเสนทิโกศลกับพระเจ้าอชาตศัตรูก็เช่นเดียวกัน เป็นการตอกย้ำว่า ทั้งคู่ต่างก็ต้องการหมู่บ้านดังกล่าวเพื่อใช้เป็นเขตเศรษฐกิจ และเป็นรัฐกันชน ซึ่งสอดคล้องกับกรณีสงครามระหว่างพระเจ้าอชาตศัตรูกับเจ้าลิจฉวีมีวัตถุประสงค์ เพื่อแย่งชิงคันธชาติซึ่งมีคุณค่าอย่างมหาศาลในผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามมา ผลประโยชน์และความต้องการในสองกรณีหลังนี้จัดได้ว่าเป็น “ตัวแปร” สำคัญที่ทำให้ทั้งสองแคว้นต้องทำสงครามระหว่างกันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรดังกล่าว โดยมีได้ค้ำหนึ่งว่าผลจากสงครามดังกล่าวจะนำมาซึ่งการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินมากมายสักปานใดก็ตาม (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2550 : 214)

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. พื้นที่และหน่วยงานของรัฐในด้านการยุติปัญหาความขัดแย้งมีน้อย และไม่ครอบคลุมตลอดจน ไม่มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นทางความขัดแย้ง ดังนั้นมหาเถรสมาคมควรมีนโยบายในการจัดตั้งหน่วยงานด้านการยุติปัญหาความขัดแย้งในระดับชุมชนและเปิดพื้นที่ให้ทุกคนมีโอกาสในการแสดงออก ตลอดจนการนำไปปฏิบัติและส่งเสริมให้คณะสงฆ์แก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยตนเองได้

2. มหาเถรสมาคมควรมีบัญญัติเพิ่มไว้ในกฎหมายให้ชุมชนและคณะสงฆ์มีส่วนร่วมในการประชุมหรือปรึกษาหารือ ในการเลือกผู้นำคณะสงฆ์ตลอดจนการให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องเพื่อการถ่วงดุลอำนาจ

3. ทางด้านมหาเถรสมาคมควรมีนโยบายในการผลักดันและบรรจุหลักสูตรและวิธีการในการจัดการความขัดแย้ง ทักษะในการต่อรองและทักษะในการพัฒนาทีมงาน เพื่อที่เจ้าอาวาสสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการความขัดแย้งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภาคหน้า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการทำวิจัยเรื่องปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสกรณีศึกษา วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาในเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นการขยายผลการศึกษาให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างต่อไปอีกในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรทำการวิจัยปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในเขตพื้นที่วัดอื่น ๆ หรือภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบ
2. ควรมีการทำวิจัยเรื่องนี้ต่อหลังจากที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก มีตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดอย่างเป็นทางการแล้ว ประมาณ 6 – 12 เดือน เพื่อศึกษาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกกว่าเป็นเช่นไร โดยทำการศึกษาค้นคว้าไปทั้งในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กษิรา เทียนส่องใจ. (2550). การศึกษาวิเคราะห์ห่อภัยทานเพื่อจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย
ปัจจุบัน. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (พระพุทธศาสนา). อยุรยา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กัญญาณัฐ พานทอง. (2558). การเมืองและความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
กรณีศึกษาเทศบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กัญชรี คำชาย. (2553). การบริหารความขัดแย้ง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Conflict_Management.
1 กรกฎาคม 2559.
- ขจรจิต บุณนาค. (2554). “ความขัดแย้ง VS ความรุนแรง,” วารสารนักบริหาร. 31 (3) : 138 - 140.
- เขมิกา โกธิ์วัฒนานนท์. (2551). ความขัดแย้ง. ชลบุรี : สำนักบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
“ความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งรักษาการเจ้าอาวาส,” (10 พฤษภาคม 2558).
จันทร์นิวส์. หน้า 18.
- จิรเดช เกตุประยูร. (2556). “วิธีระงับความรุนแรงตามแนวคิดในทางพุทธศาสนาเถรวาท,”
รายงานวิจัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
“โจรห่มเหลืองนั่ง รักษาการเจ้าอาวาส สืบเงินวัด สูญ 12 ล้าน,” (29 กุมภาพันธ์ 2559).
ไทยรัฐ. หน้า 17.
- ฉันทนา บรรพศิริโชติ. (2541). ความขัดแย้งในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2539). สันติทฤษฎี วิถีวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกลดสัมทอง.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ : คีรีเอชั่น.
- นรินทร์ องค์กรินทร์และธนิกานต์ มาชะศิริานนท์. (2552). การจัดการความขัดแย้งอย่าง
สร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ชรรคมกลการพิมพ์.
- นางสาว ว. นามสมมติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เสาวลักษณ์ บุญเมือง เป็นผู้สัมภาษณ์.
(18 สิงหาคม 2560). ที่วัดแห่งหนึ่ง จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). การจัดการสมัยใหม่ = Modern Management.
กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณะ.
- บริษัทผลชัยยูง. (2558). แนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Guideline Conflict
of Interest). ระยอง : บริษัทผลชัยยูง.

บุญมาศ แสงเงิน. (2553). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา.

กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

เบญจวรรณ ชุ่มทอง. (2552). เปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความสุขในที่ทำงาน : HAPPY

WORKPLACE. สงขลา : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ประสิทธิ์ กุลบุญญา. (2557). “ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา,”

รายงานวิจัย. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เปรม ตินสุตานนท์. (2548). แนวทางพระราชดำรัสสู่การบริหารจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ :

สำนักนายกรัฐมนตรี.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : เซ็นจูรี่.

พรสุข หุ่นนิรันดร์ และคณะ. (2552). ความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

พระ ง. นามสมมติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เสาวลักษณ์ บุญเมือง เป็นผู้สัมภาษณ์.

(18 กันยายน 2560). ที่วัดแห่งหนึ่ง จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.

พระ ค. นามสมมติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เสาวลักษณ์ บุญเมือง เป็นผู้สัมภาษณ์.

(18 สิงหาคม 2560). ที่วัดแห่งหนึ่ง จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.

พระ ค. นามสมมติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เสาวลักษณ์ บุญเมือง เป็นผู้สัมภาษณ์.

(27 พฤษภาคม 2560). ที่วัดแห่งหนึ่ง จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.

พระ บ. นามสมมติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เสาวลักษณ์ บุญเมือง เป็นผู้สัมภาษณ์.

(5 กันยายน 2560). ที่วัดแห่งหนึ่ง จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.

พระ ว. นามสมมติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เสาวลักษณ์ บุญเมือง เป็นผู้สัมภาษณ์.

(27 พฤษภาคม 2560). ที่วัดแห่งหนึ่ง จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.

พระ ส. นามสมมติ. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เสาวลักษณ์ บุญเมือง เป็นผู้สัมภาษณ์.

(18 กันยายน 2560). ที่วัดแห่งหนึ่ง จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.

พระเทพปริยัติเมธี (สถิตย์ สิริโร). (2556). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้ง

ในสังคมไทย. คุุณินิพนธ์ รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์).

อยุธยา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ปอ. ปยุตโต). (2538). สลายความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

_____. (2546). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา. (2551). ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนาในอินเดีย. กรุงเทพฯ :

พิมพ์สวย.

- พระมหาสุชาติ สุชาติ. (2548). การศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมและวิธีการใช้หลักธรรมทาง
พระพุทธศาสนาที่ปรากฏในลิลิตตะเลงพ่าย. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (พระพุทธศาสนา).
อยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตินุญชกร). (2548). รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติ
วิธี ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จังหวัดเชียงใหม่. คุษฎีนิพนธ์ พ.ด.
(พระพุทธศาสนา). อยุธยา : จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. (ประยูร ฐมฺวจิตโต). (2551). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ :
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน. (2535). คู่มือการศึกษาพระราชบัญญัติคณะสงฆ์. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2550). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2556). การจัดการการดำเนินชีวิต. พิษณุโลก : กองการศึกษาทั่วไป
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- แม่ชี พ. นามสมมติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เสาวลักษณ์ บุญเมือง เป็นผู้สัมภาษณ์.
(18 สิงหาคม 2560). ที่วัดแห่งหนึ่ง จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.
- วารภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2553). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. (2558). ประวัติพระอาจารย์ธรรมรัตน์ ฐมฺมรโต. จันทบุรี :
ขจรเกียรติ.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2551). ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา. นนทบุรี :
สถาบันพระปกเกล้า.
- _____. (2554). ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา. ขอนแก่น :
ศิริภรณ์ออฟเซ็ท
- วิศิษฐ์ วัจวิญญู. (2552). สุนทรียสนทนา. กรุงเทพฯ : สวณเงินมีมา.
- วุฒิเลิศ เทวกุล. (2554). จริยธรรมสำหรับนักบริหาร. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). “การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์,”
วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 6 (2) : 195 - 197.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2557). ความขัดแย้ง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/462-article29102012.html>.
22 มิถุนายน 2560.
- _____. (2557). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.

สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. (2545). “แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง,” รัฐประศาสนศาสตร์. 1 (3) : 15-16.

สันทัต ศะศิวิณิช. (2551). การเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : บัณฑิตเซ็นส์.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2535). ฉบับที่ 5 ว่าด้วยเรื่องพระสังฆาธิการ หมวด 5.

กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ตะเกียง.

อรปรียา วสุมพันธ์. (2554). พุทธวิธีจัดการความขัดแย้งในทัศนะของพระไพศาล วิสาโล.

วิทยานิพนธ์ พ.ม. (พระพุทธศาสนา). อุษยา : จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

อรุณ รักรธรรม. (2546). ทฤษฎีบริหารองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

Montana, P.J. and Charmov, B.H. (2008). **Management**. New York: Barrons.

Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013). **Organizational Behavior**. New Jersey: Pearson

Education.

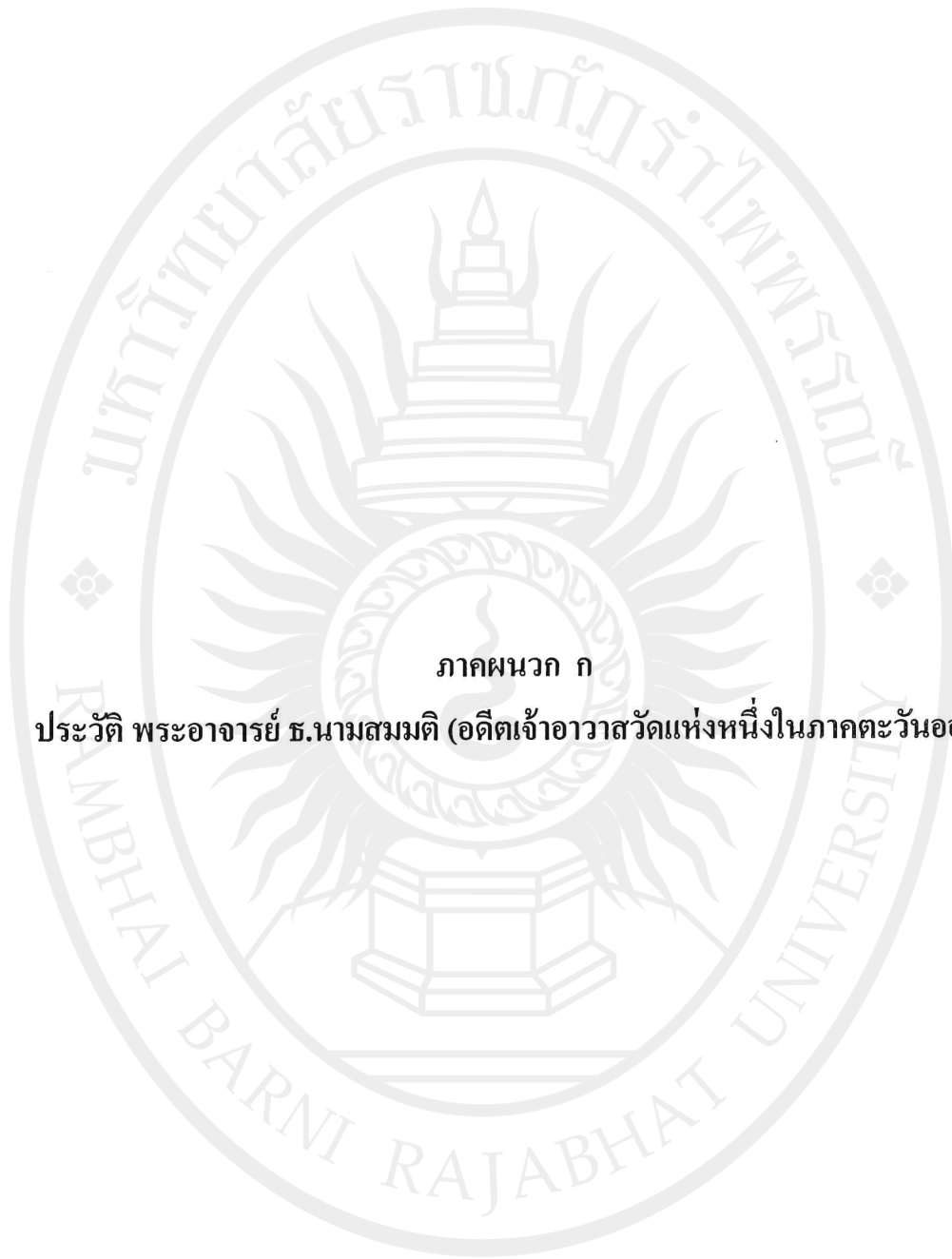
Sills, D.L. (1968). **International Encyclopedia of the Social Sciences**. New York: Macmillan.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก

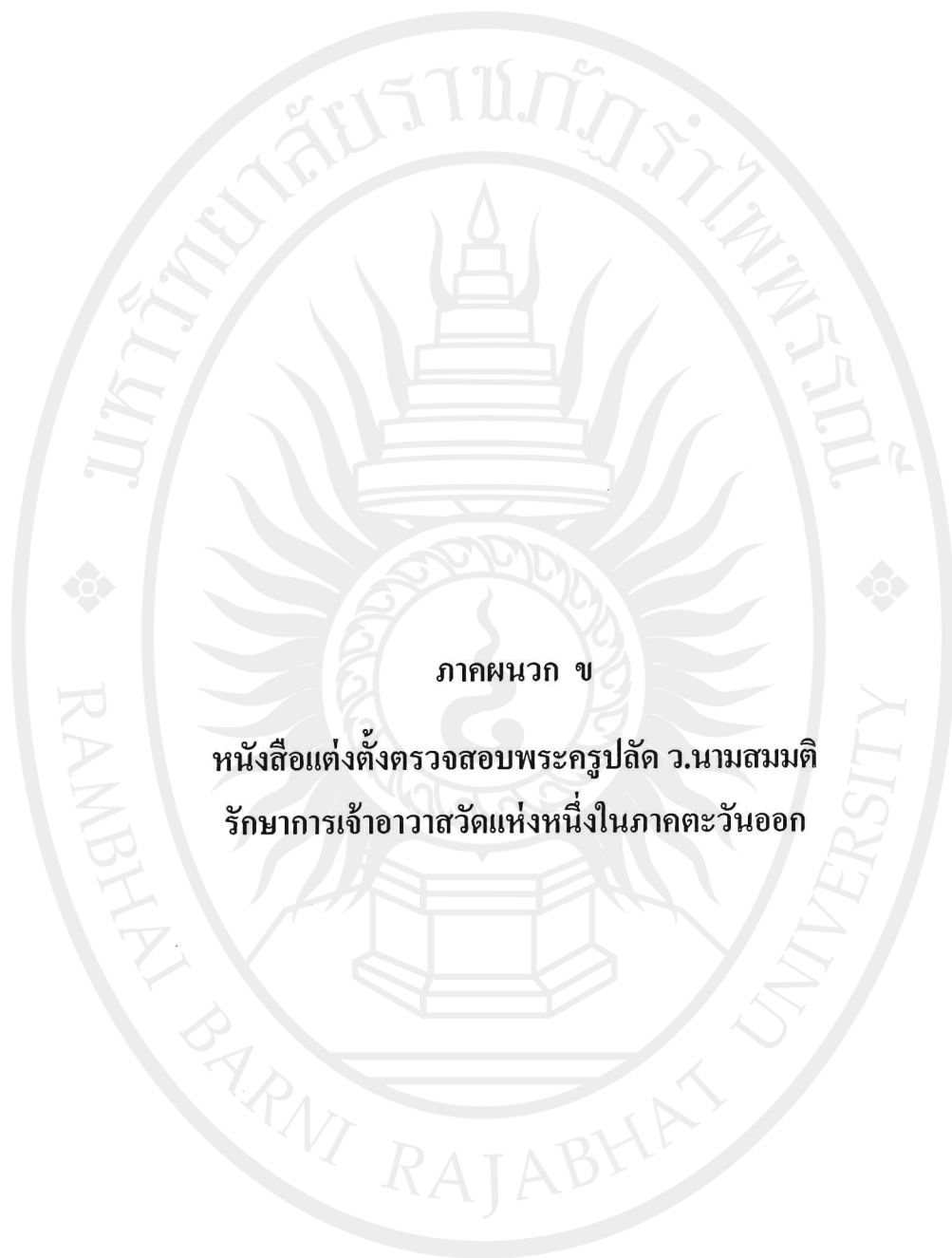
ประวัติ พระอาจารย์ ช.นามสมมติ (อดีตเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติ พระอาจารย์ ธ.นามสมมติ (อดีตเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

พระอาจารย์ ธ.นามสมมติ เกิดในครอบครัวแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่ออายุได้ ๒๐ ปี เข้ารับราชการเป็นทหารเกณฑ์ สังกัดกองทัพเรือ จนถึงปี พ.ศ.๒๔๕๘ ภายหลังปลดประจำการ มีโอกาสพบพระอาจารย์ ก.นามสมมติ ที่จังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงติดตามพระอาจารย์ ก.นามสมมติ ไปที่วัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้นุ่งห่มขาวถือปฏิบัติธรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๐๐ ได้พบพระอาจารย์ ล.นามสมมติ และเข้าอุปสมบทที่วัดแห่งหนึ่งในภาคกลาง ในกาลต่อมา พระอาจารย์ ธ.นามสมมติ จึงเป็นพระป้านักปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ที่มีความเคร่งครัดในพระธรรมวินัยเป็นอย่างยิ่ง ทำให้มีพุทธศาสนิกชนให้ความเลื่อมใสศรัทธาจนวาระสุดท้าย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข

หนังสือแต่งตั้งตรวจสอบพระครูปลัด ว.นามสมมติ
รักษาการเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานเจ้าคณะอำเภอเมือง

ที่พิเศษ /๒๕๕๕

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งตรวจสอบพระครูปลัด

เรียน

ตามที่หนังสือร้องเรียนจากคณะศิษย์

และบันทึกประจำวันแจ้งความ

จากสถานีตำรวจ

ความในบันทึกแจ้งความเกี่ยวกับการตัดไม้หวงห้าม (พยูง)

จำนวน ๘ ต้น ได้นำไม้ดังกล่าวออกไปจาก

มบันทึกการตรวจยึดของก่ต่างของเจ้าพนักงานสอบสวน สถานี

ตำรวจอำเภอ

ร่วมกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับรักษาการเจ้า

อาวาส

เรื่องการเบิกจ่ายเงินของทางวัด

เป็นที่เคลือบแคลง ไม่โปร่งใสหลายด้าน ตลอดจนการ

ปกครองคณะสงฆ์ในวัด ไม่มีความเป็นธรรม เกิดความแตกแยกในหมู่คณะสงฆ์ และได้ทราบว่ามีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ

จึงขอแต่งตั้งให้ พระครู

ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการตัดไม้หวงห้าม (พะยูง) และเรื่องการเบิกจ่ายเงินของพระครู

เป็นที่เคลือบแคลง ไม่โปร่งใสหลายด้าน แลเมื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงเสร็จสิ้นแล้ว

โปรดแจ้งให้ทราบด้วย

หนังสือแต่งตั้งฉบับนี้มีผลทันที ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๕๕

ฉะนั้นจึงเรียนมาเพื่อทราบ โปรดดำเนินการต่อไป



(.....)

รับทราบ ส.วิ.พร.อุบลรัตน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก

หนังสือถอดตอนการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ จอ.ธ ๓/๒๕๕๙



๓ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ถอดถอนการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัด

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ด้วย

ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัด
ได้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเกินกว่า ๓๐ วัน และไม่แจ้ง
สาเหตุให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับสายชั้นการปกครองได้ทราบนั้น

ในการนี้ เพื่อมิให้งานในตำแหน่งดังกล่าวสะดุดหยุดลง และดำเนินการต่อเนื่องไปด้วย
ความเรียบร้อย จึงมีคำสั่ง ถอดถอนการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

หนังสือการตรวจสอบการตัดไม้หวงห้าม(พยูง) และบัญชีการเบิกจ่ายเงินของวัด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรียน

เรื่อง การตรวจสอบการตัดไม้หวงห้าม(พยูง) และบัญชีการเบิกจ่ายเงินของวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือแต่งตั้งการตรวจสอบวัด

ตามที่หนังสือแต่งตั้งการตรวจสอบการตัดไม้พยูง และการตรวจสอบหลักฐานด้านการเบิกจ่ายเงินของวัด จากเจ้าคณะอำเภอเมืองเลขที่พิเศษ / ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ อาศัยอำนาจการได้รับแต่งตั้งจากเจ้าคณะอำเภอเมือง เลขที่.....

บัญชีทรัพย์สินของทางวัด โดยส่งมอบให้แก่เจ้าคณะตำบล ผู้ได้รับการแต่งตั้งสอบสวนข้างต้น และให้หยุดทำกิจกรรมใดๆที่มีผลผูกพันเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของวัด ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป โดยให้ส่งมอบเอกสารแสดงรายการทรัพย์สิน สมุดบัญชีธนาคาร สมุดรายรับ - รายจ่าย ของทางวัด ภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่หนังสือฉบับนี้ลงนาม และเมื่อสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วจะส่งเรื่องการสอบไปยังเจ้าคณะอำเภอต่อไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง และขอ

ทายก ทายิกา ของวัด จงปิดประกาศหนังสือฉบับนี้ให้ทุกคนทราบ หรือแจ้งให้พระภิกษุ, สามเณร, ชี, พราหมณ์, ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาคำเนินการ

(ลายเซ็น)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
แนวการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

ประวัติศาสตร์ของวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

กรณีศึกษาปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของวัดแห่งหนึ่ง

แนวการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

1. ชื่อวัดมีความหมายหรือไม่ และมีความหมายว่าอย่างไร
2. วัดมีอายุยาวนานเท่าไร ทำไมถึงมาตั้งวัดที่นี่และมีเรื่องเล่าเกี่ยวกับวัดหรือไม่
3. ท่านเป็นผู้ที่มีถิ่นฐานดั้งเดิมอยู่ที่ตำบลนี้หรือไม่ อย่างไร
4. ตัวท่านมีความเกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมในวัดหรือไม่ อย่างไร
5. ท่านมีตำแหน่งหน้าที่มาจากการบริหารงานในวัดหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีท่านมีส่วนเกี่ยวข้องมาแล้ก็ปี (กรรมการวัด ไวยาวัจกรวัด เป็นต้น)

แนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

กรณีศึกษาปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในจังหวัดจันทบุรี

1. ท่านคิดว่าสาเหตุความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของวัดแห่งหนึ่ง จากสาเหตุใดบ้าง
2. ท่านคิดว่าการแย่งชิงผลประโยชน์ในวัดเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสหรือไม่อย่างไร
3. ท่านคิดว่าความแตกต่างทางด้านค่านิยมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่าการได้รับข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดหรือไม่ อย่างไร
5. ท่านคิดว่าปัญหาด้านโครงสร้างของคณะสงฆ์มีผลทำให้เกิดความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดหรือไม่ อย่างไร
6. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่น ๆ อีกหรือไม่ที่มีผลทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดหรือไม่ อย่างไร

แนวการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขความขัดแย้ง

กรณีศึกษาปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสของวัดแห่งหนึ่ง

1. ท่านคิดว่าการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือใช้ได้ผลในวัดของท่านหรือไม่อย่างไร
2. ท่านคิดว่าการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอมใช้ได้ผลในวัดของท่านหรือไม่อย่างไร
3. ทฤษฎีของพระพุทธเจ้าการขจัดความขัดแย้งแบบพุทธยังใช้ได้ผลในยุคปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่าการเกิดความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดสามารถแก้ไขให้เป็นรูปธรรมได้หรือไม่ อย่างไร
5. ท่านคิดว่าการใช้กลไกของสำนักงานพระพุทธศาสนา สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เป็นรูปธรรมได้หรือไม่ อย่างไร
6. ท่านคิดว่าการใช้กลไกผ่านคณะสงฆ์ฝ่ายปกครองสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดได้หรือไม่ อย่างไร
7. ท่านคิดว่าการใช้กลไกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดได้หรือไม่ อย่างไร
8. ท่านคิดว่าการใช้กลไกของคณะกรรมการประนีประนอมข้อพิพาทในระดับชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดได้หรือไม่ อย่างไร
9. ท่านคิดว่าการใช้กลไกของกระบวนการยุติธรรมจะสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดได้หรือไม่ อย่างไร
10. ท่านคิดว่ามีกลไกอื่นใดอีกหรือไม่ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการได้มาซึ่งตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดและเพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	เสาวลักษณ์ บุญเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	13 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 3/149-150 หมู่ที่ 9 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ธุรการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่งที่ 1 กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2555	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี