

สันติวิธีเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

Non-violence approaches for Conflict Management in Schools

รับบทความ	08/03/2022
แก้ไขบทความ	21/06/2022
ยอมรับบทความ	18/07/2022

ณัฐภรณ์ สมภาร¹, กฤษณ์ น้อยแก้ว¹, บุษบา ชมที¹,
วิวรรชนันท์ เชื้อจิตร² และเริงวิชัย นิลโคตร³

Nuttapon Somphan, Krit Noikaew, Budsaba Chomtee,
Wiwat Cheurjit and Reongwit Nilkote

บทคัดย่อ

สถานศึกษาเป็นสังคมหนึ่งที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง การนำหลักสันติวิธีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยยึดรูปแบบ PEACE MODEL ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ 1) P (ADMINISTRATION PROCESS) คือ กระบวนการบริหารเพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) E (ENERGY) คือ พลังอำนาจการมอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติด้านต่าง ๆ 3) A (ATTITUDE) คือ การตระหนักรู้ถึงสาเหตุความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 4) C (CONSTRUCTION) คือ การสร้างความรู้ ทบทวนแนวทางการแก้ปัญหา โดยยึดเทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) 5) E (EMPATHY) คือ การทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับความขัดแย้งในสถานศึกษาและให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี นำไปสู่การสร้างศักยภาพในการทำงานส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ สามารถประยุกต์ใช้ได้หน่วยงานหลายระดับ ขึ้นอยู่กับบริบทหรือสถานการณ์

คำสำคัญ: สันติวิธี การบริหารความขัดแย้ง

¹ โรงเรียนชุมชนวัดบ้านแลง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000

Wat Banlang Community School, Muang District, Rayong Province 21000, Thailand.

² โรงเรียนวัดหนองพะวา อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120

Wat Nong Phawa School, Bankhai District, Rayong Province 21120, Thailand.

³ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University 22000, Thailand.

Abstract

School is a society where conflicts arise without being avoided that affect to perform of the administration in the school to not achieve the objectives, reduce efficiently and effectively. Application of non-violence approach in conflict management in schools with PEACE MODEL consists of 5 principles 1) P (ADMINISTRATION PROCESS) is a management process to achieve perfection and effectiveness. 2) E (ENERGY) is the power to delegate authority to people in various fields. 3) A (ATTITUDE) is the awareness of the cause of the conflict and the solution to the conflict. 4) C (CONSTRUCTION) is creating knowledge, reviewing the solving problems by focusing on technique of review performance (After Action Review: AAR). 5) E (EMPATHY) is working together like a friend to be a guideline in accordance with the conflict in the school and focus on solving problems by non-violence approach that lead to build working potential for resulting in educational quality that can apply in several levels and organizations according to contexts and situations

Keywords: *non-violence approaches, conflict management*

บทนำ

สถานการณ์ในปัจจุบันการดำรงชีวิตของมนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้ในบางครั้งอาจเกิดความไม่พึงพอใจหรือเกิดความขัดแย้ง ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์แบบหนึ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในบางกรณี บางโอกาส ไม่ว่าจะในชีวิตในวัยทำงาน ชีวิตวัยเรียน ชีวิตครอบครัว ชีวิตภายในสังคมและเป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งในองค์กรก็มีความจำเป็นเพราะความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หน่วยงาน หากองค์กร หน่วยงานใดไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กร หน่วยงาน นั้นก็จะไม่มีความเจริญก้าวหน้า ล้าหลัง ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 176) ให้คำอธิบาย “ขัดแย้ง” ว่า “ขัด” หมายถึง ไม่ทำตาม ผ่าฝืน ขึ้นไว้ ส่วน “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงกัน ไม่ลงรอยกัน ต้านไว้ ทานไว้ รวมความแล้ว ความขัดแย้ง หมายถึง “สภาพความไม่ลงรอยกัน คือ ไม่ยอมทำตามและยังมีความต้านทานไว้” ในทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กร หากเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลเป็นเรื่องธรรมชาติในมนุษย์ที่มีทัศนคติ และการมุ่งสู่เป้าหมายที่ต่างกัน ทำให้มีการกระทบกระทั่งกัน จากความคิดเห็นที่ต่างหรือไม่ลงรอยกัน

โดยที่เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งย่อมส่งผลทำให้เกิดความเสี่ยงในอนาคต และอาจส่งผลกระทบต่อในด้านลบหรือสร้างความเสียหายต่อองค์กรทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงินและด้านการปฏิบัติตามกฎหมายกระเปียบ รัฐจึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย (รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 65, 2560: 17; สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2558: 18)

สันติภาพในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มุ่งหวังของบุคลากรทั้งการเป็นแหล่งการประกอบอาชีพ และได้ทำงานตามที่ปรารถนา มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แต่ยังมีหลายแห่งที่ทำงานแล้วไม่สามารถ สร้างความสุขให้กับตนเองได้อย่างแท้จริง เช่น การทำงานจริงไม่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง งานเอกสารที่มากจนเกินไป การประเมินที่มุ่งเน้นเอกสารมากเกินไป เป็นต้น (มติชนออนไลน์, 2557: ออนไลน์) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้สมาชิกได้ตระหนักถึงคุณค่าของการดำเนินชีวิต การปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขจะนำไปสู่การทำให้เกิดความสันติ (Peace) ในองค์กรได้ นอกจากนี้แล้ว งานวิจัยของ Kottick (2003) ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาว่าจะเป็นส่วนสำคัญในการปลูกฝัง ประชาธิปไตยในชั้นเรียนแล้วจะเป็นการปลูกฝังสันติธรรมในระดับพื้นฐานได้ สอดคล้องกับ Nascimento (2006) ที่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการไกล่เกลี่ยว่าจะสามารถนำไปสู่การสร้างสันติภาพได้ ทั้งนี้ PEACE Model ยังเป็นอีกแนวปฏิบัติที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับตนเอง และใช้กับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในองค์กรได้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งได้เพราะเป็นแนวทาง ที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ไม่เป็นความคิดของคนใดคนหนึ่ง ให้ทุกคนตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทที่ตนเองได้รับมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะทำ ให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พระปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะ, 2562: 4703; พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2559: 7; มีชัย สีเจริญ และคณะ, 2558: 219-222; สุทธิสา ชีวัน และ จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2560: 342-343)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งทางสังคมที่เป็นแหล่งให้ความรู้ อบรม ปลูกฝัง ประสานงาน และ ทำงานร่วมกัน ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ เพราะมีบุคลากรจำนวนมาก ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความคิด ค่านิยม และการปฏิบัติงาน ในบางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งที่ทำให้เกิดความรุนแรง และเป็นอันตราย บางครั้งนำมาซึ่งแนวคิดใหม่ ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีได้ ดังนั้นการนำรูปแบบ ความผูกของประชาชน (PEACE Model) (มีชัย สีเจริญ และคณะ, 2558: 219-222) มาใช้เป็นแนวทางการ แก้ปัญหาความแย้งในสถานศึกษา จะมีผลอย่างยิ่งต่อความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษาแบบ

สันติวิธี สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน และคุณภาพการศึกษา

ความขัดแย้ง (Conflict)

ความขัดแย้งในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่พบเจอเป็นประจำในการทำงานอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นปัญหาหลักก่อให้เกิดความยุ่งยาก เกิดความเสียหายและอันตรายต่อบุคคลสามารถอธิบายความหมายของความขัดแย้งได้ว่า เป็นสภาพความคิดเห็น ความเชื่อที่ไม่เหมือนกัน ไม่ลงรอยกันหรือไม่ยอมทำตาม กล่าวคือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์กันมาอยู่รวมกัน มาปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา ซึ่งบุคคลดังกล่าวมีประสบการณ์ในด้านการรับรู้ การคิด การจินตนาการ การตีความ ความรู้สึก ความปรารถนาต่างกัน ไม่สอดคล้องกัน บางครั้งความขัดแย้งอาจเกิดจากความอคติที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลคือ 1) ฉันทาคติ ความรักใคร่ชอบพอกัน 2) โทษาคติ ความโกรธเกลียดชัง 3) โมหาคติ ความหลงเขลาเบาปัญญา 4) ภัยาคติ ความเกรงกลัว เป็นสาเหตุหลักในกระบวนการคิดและตัดสินใจ ทำให้เกิดการมองคนอื่น ในแง่ร้ายด้วยอคติและความเห็นผิด เป็นสาเหตุให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไม่เข้าใจกัน ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ลงรอยกัน มีการกีดกันต่อต้านไม่ให้อีกฝ่ายบรรลุเป้าหมาย ผลของความขัดแย้งมีทั้งแง่ดีและแง่ไม่ดี บางครั้งผลที่เกิดอาจจะมาในลักษณะสร้างสรรค์และทำลาย ถ้าหากความขัดแย้งในสถานศึกษามีความรุนแรงมากเกินไปผลที่ตามมาจะเป็นไปในทางลบ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดความเครียดในการทำงานทำให้เกิดการแบ่งพรรค มุ่งเอาชนะกันมากกว่ามองถึงผลกระทบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา นำไปสู่ความยุ่งเหยิงและเสียเสถียรภาพของสถานศึกษา แต่ถ้าสามารถพัฒนาความขัดแย้งไปสู่แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้เกิดผลในทางบวกมีลักษณะต่าง ๆ เช่น สามารถทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการทำงานและพบแนวทางในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเป้าหมายขององค์กรที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ได้มีการระบายนข้อขัดแย้งที่เก็บกดไว้เป็นเวลานาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาดีขึ้น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักปรับตัวและทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น (กมลนทร์ ศรีจ้อย, 2560: 14; กระทรวงสาธารณสุข, 2557: 11; เกษม ฐิติสิทธา, 2561: 87-88; จิรภัทร์ โฉมวิไล, 2562: 8-9 ; ฐิตา ทับปิ่น, 2555: 11; ธีรพล จันทร์เกิด, 2560: 6-7; มิ่งขวัญ พงษ์สถิต, 2556: ออนไลน์; ประกายกาญจน์ แดงมาตี, 2559: 13-14 และราชบัณฑิตยสถาน, 2556: 176) ดังกล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งในสถานศึกษามีทั้งประโยชน์และโทษขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ของสถานศึกษา บางครั้งความขัดแย้งสามารถ

ทำให้เกิดความเสียหายอย่างรุนแรง แต่บางครั้งก็ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเมื่อมีการแก้ปัญหาหรือแก้ไขอย่างสร้างสรรค์

แนวทางการบริหารความขัดแย้ง

ตามการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีการบริหารความขัดแย้งของ มยุรี สนิทกุล (2557: 42-43); รัฐพล เย็นใจมา และสุรพล สุยะพรหม (2561: 227-229) ที่ได้นำเสนอแนวคิดของ โสเครตีส (Socrates), มาร์กซ์ (Marx), เวเบอร์ (Weber), จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson) มาแนะนำเสนอไว้ว่า ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน เป็นกฎพื้นฐานของชีวิต เป็นสภาพปกติของสังคม โดยความขัดแย้งเริ่มที่เศรษฐกิจซึ่งหลีกเลี่ยงได้ยากแล้วจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคม และการใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และเปลี่ยนแปลงสังคมเปรียบเสมือนการถามคำถาม และการให้คำตอบ ระหว่างผู้ถามกับผู้ตอบ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถเกิดได้ทุกที่ โดยเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมายต่างกัน การปะทะกับอีกฝ่ายซึ่งเป็นผลมาจากการแข่งขัน เพราะมีรางวัลหรือทรัพยากรอย่างจำกัด (Competition) จึงต้องใช้กลยุทธ์ในการจัดการ ความขัดแย้งต่างกัน โดยแต่ละคนมีรูปแบบการแก้ปัญหาต่างกันซึ่งสามารถเรียนรู้และหาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความขัดแย้งได้ดี โดยมีประเด็นหลัก คือ การบรรลุวัตถุประสงค์เมื่ออยู่ในภาวะขัดแย้งคนแต่ละคนจะมีวัตถุประสงค์แตกต่างจากผู้อื่น

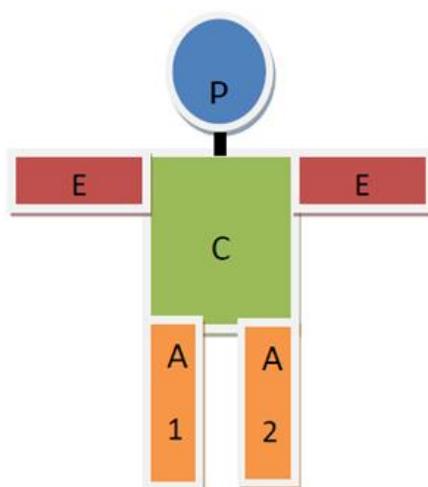
กล่าวโดยสรุป การบริหารความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่จะนำมาซึ่งการแก้ไข คลี่คลายปัญหาให้เข้าไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคคลและหน่วยงาน ต้องใช้ความละเอียดอ่อนพิจารณาสิ่งที่เกิดว่าเป็นมาอย่างไรแล้วหาทางแก้ไข กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ ในการจัดการกับความขัดแย้งดังกล่าวอย่างรอบคอบ โดยพิจารณาอย่างถี่ถ้วนรวมถึงผลที่จะเกิดตามมาทั้งผลดีและผลเสีย ในปัจจุบันมีการนำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในหลายแนวทาง แนวทางหนึ่งที่มีความน่าสนใจ ได้อธิบายไว้ในบทความฉบับนี้คือ แนวคิดสันติวิธี

หลักการ แนวคิดของสันติวิธี (non-violence approaches)

สันติวิธีเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องไม่ประทุษร้ายต่อร่างกายและชีวิต สันติวิธีจึงเป็นวิธีที่กลุ่มบุคคลหรือมวลชนใช้ต่อสู้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนปรารถนา ทำให้รัฐหรือผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือพฤติกรรม เช่น การจัดชุมนุมหยุดงานประท้วง การคว่ำบาตรทางด้านเศรษฐกิจ การดื้อแพ่ง เป็นต้น สันติวิธีมักใช้ปนกันกับคำว่า อหิงสา เป็นการแก้ไขความขัดแย้ง หรือการตอบโต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ

โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อคู่กรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นการประทุษร้ายต่อร่างกายและชีวิต หลักคิดของสันติวิธี คือ การไม่ใช้ความรุนแรง เนื่องจากการใช้ความรุนแรงเป็นตัวก่อให้เกิดความแตกแยก สร้างความเสียหายต่อจิตใจและร่างกาย ทั้งส่วนตนและส่วนรวม การบริหารแบบสันติวิธี เป็นแนวคิดในการสร้างการเรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ในสถานศึกษา บุคลากรกับผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชน โดยนำแนวทางสันติวิธีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และปรับกระบวนการทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้งและลดความรุนแรงที่เกิดขึ้น มุ่งสร้างพฤติกรรมมากกว่าการเร่งเร้าให้เกิดความสามัคคี นำสู่การสร้างศักยภาพในการทำงานได้ดีขึ้นด้วย (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และเหมือนขวัญ เรณูมาศ, 2560: 7; พระพรสวรรค์ ฐิติญาโน, 2559: 4; พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2561: 1263-1265)

จากแนวคิดของ มีชัย สี่เจริญ และคณะ (2558: 219-222) และสมิทธิรักษ์ จันทร์รักษ์ และคณะ (2557: 114-115) ทำให้เห็นถึงหลักการแนวคิดสันติวิธีที่ประกอบไปด้วย การใช้รูปแบบความผาสุกของประชาชน PEACE Model เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) P (PEOPLE/POLICE) คือ ประชาชน/ตำรวจ (ตำรวจคือประชาชน) มีลักษณะสำคัญ คือ ตระหนักรู้ มีจิตอาสาและมีความศรัทธา 2) E (EMPOWERMENT) คือ การมอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตำรวจและประชาชนปฏิบัติงานร่วมกัน มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล รวมทั้งการร่วมรับผลประโยชน์ 3) A (ACTIVE) คือ การทำงานเชิงรุก และต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ 4) C (COLLABORATION) คือ ความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือจากภายใน ความร่วมมือจากภายนอกและความร่วมมือจากเครือข่ายทางสังคม 5) E (EFFECTIVE/EFFICENCY) คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีทั้งปัจจัยกระบวนการทำงานและผลผลิต สามารถนำเสนอแผนภาพตามแนวคิดของ มีชัย สี่เจริญ และคณะ (2558: 219-222) ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความผาสุกของประชาชน (PEACE Model)

ที่มา (มีชัย สีเจริญ และคณะ, 2558: 220)

ความผาสุกของประชาชนดังกล่าว เป็นอีกแนวคิดสันติวิธีที่มีบทบาทสำคัญในการลดหรือยุติความขัดแย้ง เป็นแนวคิดที่ไม่ใช้ความรุนแรงหรือทำให้เกิดความเสียหาย ทั้งนี้ PEACE Model เป็นอีกแนวปฏิบัติที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา หรือหน่วยงานองค์กรได้ เพราะเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมตระหนักถึง การทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร คำนึงถึงบทบาทที่ตนเองได้รับ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเพื่อนร่วมงานที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ สมิทธิรักษ์ จันทักษ์ และคณะ (2557: 114-115) ได้นำรูปแบบการสอนสันติศึกษา “PEACE Model” มาใช้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสันติศึกษา ที่สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ และพัฒนารูปแบบการสอนสันติศึกษาในเรื่องสันติภาพ ซึ่งจะสามารถนำไปแก้ไขปัญหาและลดความขัดแย้ง ความรุนแรงด้วยสันติ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ การเรียนรู้ กระบวนการ การเสริมพลังอำนาจ การตระหนักรู้ การสร้างความรู้และการเรียนรู้อย่างมีมิตรไมตรี ดังกล่าวมาแล้วนั้น จากแนวคิดของ มีชัย สีเจริญ และคณะ (2558: 219-222) และสมิทธิรักษ์ จันทักษ์ และคณะ (2557: 114-115) ทำให้เห็นถึงแนวคิดสันติวิธี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของแนวคิดสันติวิธี จึงนำมาประยุกต์ในการใช้สันติวิธีเพื่อบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา มีการนำมาปรับใช้ทั้งในเรื่องการสอน การทำงาน หรือแม้กระทั่งนำมาปรับใช้ในการบริหารเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

หรือเลียงความขัดแย้งทะเลาะวิวาทรวมทั้งการใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา แต่เน้นการหาทางออก ร่วมกันโดยสันติปรองดองสมานฉันท์

การประยุกต์ใช้ PEACE Model ในสถานศึกษา

ความขัดแย้งในสถานศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อให้เห็นแนวทางแก้ไขความขัดแย้ง ในสถานศึกษาตามแนวคิดของ มีชัย สีเจริญ และคณะ (2558: 219-222); รัฐพล เย็นใจมา และ สุรพล สุยะพรหม (2561: 236-237) และสมิทธิรักษ์ จันทรักษ์ และคณะ (2557: 114-115) ได้เป็นคู่มือ สำคัญสำหรับการเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงอยู่เสมอ ๆ และทำให้ “สันติวิธี” นั้น ได้เปลี่ยนสถานะจาก “ทางเลือกใหม่” ที่สังคมให้ความสนใจไปสู่แนวคิดที่เป็นรากฐาน ในการดำเนินแก้ไขปัญหความขัดแย้งและความรุนแรงในกลุ่มชน ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และประชาคมต่าง ๆ สำหรับในบริบทการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา การนำรูปแบบความผาสุก ของประชาชน (PEACE Model) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรง ที่เกิดจากการบริหารงานในสถานศึกษาโดยสันติวิธีมีแนวปฏิบัติที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหาร ความขัดแย้งในสถานศึกษาได้มีองค์ประกอบดังนี้

1. P (ADMINISTRATION PROCESS) คือ กระบวนการบริหาร ปรับใช้จากแนวคิดของ Peter F. Drucker คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเกิดทักษะกระบวนการ เรียนรู้ในการบริหารงาน เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Man) มีการจัดสรรค่าใช้จ่าย อย่างเหมาะสม (Money) สามารถนำวัสดุอุปกรณ์มาใช้ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด (Materials) และกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล อย่างเต็มที่ (Management)

2. E (ENERGY) คือ พลัง อำนาจ การมอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร ในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกัน อันก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) รวมทั้ง ทำให้เกิด ความเชื่อมั่นต่อตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (Self-Efficacy) ที่จะทำงานร่วมกันสำเร็จซึ่งเกิดขึ้น ในตัวของผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ร่วมคิด หมายถึง การใช้ความคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีเหตุผล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำจะได้อผลลัพธ์ที่ดี 2) ร่วมวางแผน หมายถึง กระบวนการ ของการคิด การตัดสินใจล่วงหน้า กำหนดสิ่งที่จะต้องกระทำหรือดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกัน 3) ร่วมดำเนินการ หมายถึง ร่วมกระทำ จัดการ ปฏิบัติการ และทำงานตามแผนงาน 4) ร่วมประเมินผล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันในการกำกับควบคุม เพื่อติดตาม

ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน 5) ร่วมรับประโยชน์ หมายถึง ประชาชนได้รับประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน (มีชัย สีเจริญ และคณะ, 2558: 219-222; อรรครา ธรรมาธิกุล, 2558: 13)

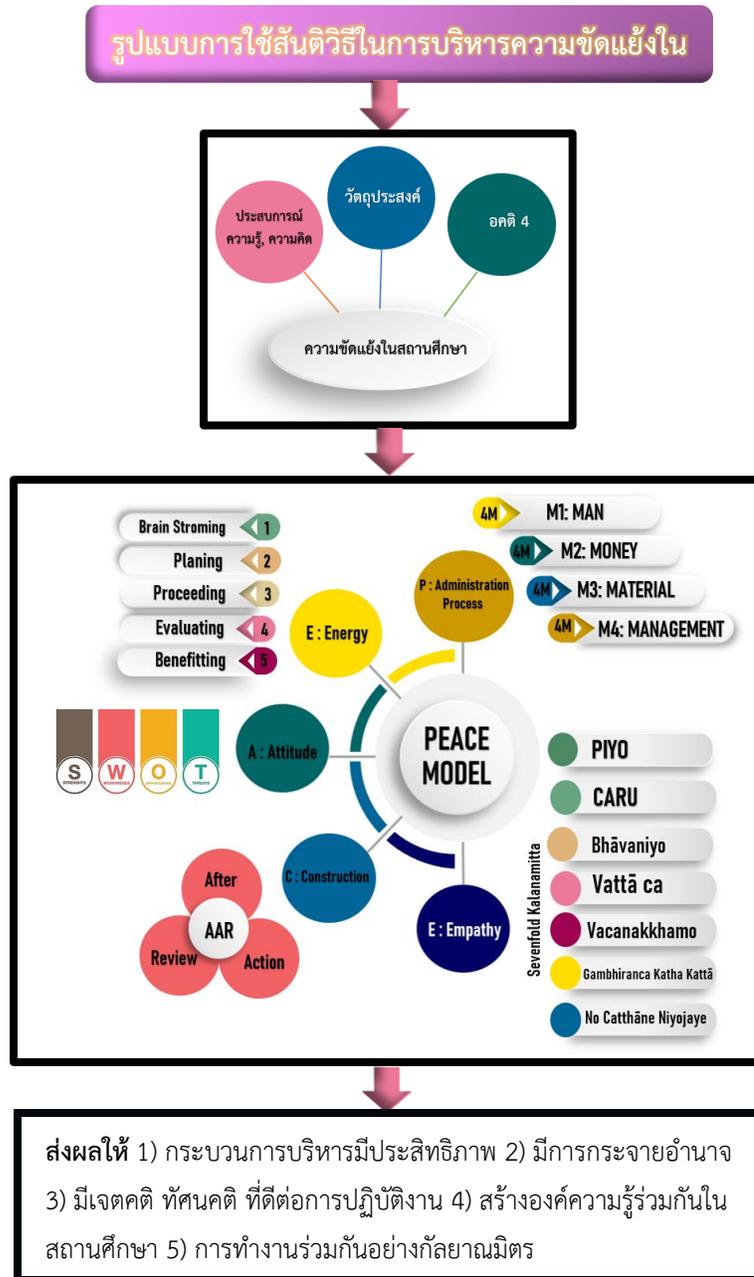
3. A (ATTITUDE) คือ ทศนคติ เจตคติ หรือการตระหนักรู้ถึงสาเหตุความขัดแย้ง และแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis ของ อัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวย่อของข้อความที่มีความหมายดังนี้ 1) Strengths หมายถึง จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ 2) Weaknesses หมายถึง จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ 3) Opportunities หมายถึง โอกาสที่จะดำเนินการได้ 4) Threats หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ

4. C (CONSTRUCTION) คือ การสร้างความรู้ ทบทวนแนวทางการแก้ปัญหา โดยยึดเทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) ซึ่งเป็นการรวบรวมบทเรียนที่ได้จากการทำงานหรือเป็นเครื่องมือวิเคราะห์และทบทวนหลังการทำงาน เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ให้เกิดซ้ำอีก และเป็นเครื่องมือถอดบทเรียน หรือสร้างองค์ความรู้ใช้ในการทำงานครั้งต่อ ๆ ไป มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) A : After ก่อนการทำงานมีการวางแผนการกำหนดขั้นตอนการทำงานและแนวทางปฏิบัติ 2) A : Action ระหว่างการทำงาน มีการสังเคราะห์สิ่งที่เรารู้และปฏิบัติเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความรู้ใหม่ 3) R : Review สะท้อนผลหลังการทำงาน ทบทวนแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

5. E (EMPATHY) คือ การเอาใจใส่ เป็นมิตร การหยิ่งรู้ จึงได้นำหลักกัลยาณมิตร คือ มิตรแท้ เพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดี มีสิ่งดี ๆ ให้อีกด้วยความจริงใจมาใช้ โดยกัลยาณมิตร 7 มีคุณสมบัติ คือ 1) ปิโย น่ารัก เป็นที่สบายใจชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา 2) ครุ นำเคารพ ประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกรอบอุ้มใจ 3) ภาวนิโย นำเจริญใจ หรือนายกย่อง ทรงความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง 4) วตตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร เป็นที่ปรึกษาที่ดี 5) วจนกขโม อุดหนุนถ้อยคำ คือพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา เสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ 6) คมกิริยจ กถ กตตา แฉลงเรื่องล้าลึกได้สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และ 7) โน จภูฐานะ นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2559: 204)

การนำรูปแบบความผาสุกของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง การระดมความคิด การเสริมพลังอำนาจ ร่วมคิด ร่วมวางแผน

ร่วมดำเนินการ ร่วมประมวลผล ร่วมรับประโยชน์ การตระหนักรู้สาเหตุการขัดแย้ง แนวทางแก้ปัญหา และการทำงานอย่างกัลยาณมิตรมาประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงโดยสันติวิธี สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการใช้สันติวิธีในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา
 ที่มา (ปรับปรุงภาพมาจาก สมบัติรักษ์ จันทรักษ์ และคณะ, 2557: 114)

จากภาพข้างต้น กล่าวได้ว่า การประยุกต์ใช้สันติวิธีในการบริหารความขัดแย้ง ในสถานศึกษาจะเกิดผลความสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัย คือ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดทักษะ การเรียนรู้ในการบริหารงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการจัดสรร ค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสม การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มีการสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนงาน ร่วมทำงาน ร่วมประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานรวมถึงการหาแนวทางแก้ไข ร่วมกัน และรับผลประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปัจจัยที่สำคัญอีกหนึ่งประการ คือ การสร้าง เจตคติ ทักษะ หรือการตระหนักรู้สาเหตุของความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้ง และการทำงานร่วมกันอย่างมีกัลยาณมิตร

บทสรุป

ความขัดแย้งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้คุณภาพ การทำงานลดลง ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในสถานศึกษาเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้หลักสันติวิธีเพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา (PEACE Model) โดยเริ่มจากการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้มีความเข้าใจสันติวิธี มอบอำนาจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ต่อตนเองว่า มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ตระหนักรู้สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง สร้างความรู้ ทบทวนแนวทางการแก้ปัญหา และการทำงาน ร่วมกันอย่างมีกัลยาณมิตร จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานโดยลดความขัดแย้งในสถานศึกษา

กล่าวได้ว่า รูปแบบความผาสุกของประชาชน (PEACE Model) เป็นการใช้สันติวิธี เพื่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายระดับ เช่น ในมิติ ของการบริหารสถานศึกษาสู่เป้าหมาย ได้แก่ด้านวิชาการ งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และทั่วไป ทั้งหมดจะต้องใช้การปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงบวกเป็นพื้นฐานซึ่งก็คือกระบวนการสันติวิธีนั่นเอง หรืออาจประยุกต์ใช้หลักคิดดังกล่าวนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ตั้งแต่ความขัดแย้งในครอบครัว ชุมชน องค์กร หน่วยงาน หรือแม้กระทั่งในสังคมไทย ไม่จำเป็นเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง การนำมาใช้ขึ้นอยู่กับบริบท หรือสถานการณ์ แต่จะบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมสะท้อนผลจากทุกฝ่ายอย่างจริงจัง

เอกสารอ้างอิง

- กมลนัถ์ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2557). ความรู้เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ:
กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2558). คู่มือการบริหารความเสี่ยง. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบการบริหาร สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- เกษม ฐิติสิทธา. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). อดี 4: หลักการบริหารจัดการของผู้บริหาร.
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 1 (2), 87-88.
- จิรภัทร์ โฉมวิไล. (2562). การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนาการศึกษา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ฐิตา ทับปิ่น. (2555). การศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูในโรงเรียน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐพล จันทร์เกิด. (2560). แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และเหมือนขวัญ เรณูมาศ. (2560, เมษายน). สันติวิธี: การจัดการความขัดแย้ง
ตามแนวทางสันติวิธี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5 (2), 7.
- ประกายกาญจน์ แดงมาดี. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษก
วิทยาลัยนครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่
34). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ
- พระปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะ. (2562, ธันวาคม). มนุษย์กับสันติภาพและพุทธสันติวิธี.
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6 (10), 4703.

- พระพรสวรรค์ ฐิติญาโน. (2559). รายงานความก้าวหน้างานการวิจัย เรื่อง **ศึกษาวิเคราะห์การจัดการศึกษาขององค์กรพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติภาพ**. ศรีสะเกษ: วิทยาลัยสงฆ์ ศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2559). **การบูรณาการองค์ความรู้ ด้านสันติภาพเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย**. พระนครศรีอยุธยา: คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2561, กรกฎาคม-กันยายน). การบูรณาการองค์ความรู้ ด้านสันติภาพเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพในสังคมไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6 (3), 1263-1265.
- มติชนออนไลน์. (2557). **ครูวัย 28 ลาออกจาก ขรก.หลังทำ 4 ปี ไม่เห็นคุณค่าตัวเอง-เอกสารเยอะ-ต้องทำวิทยฐาน**. ค้นเมื่อ กรกฎาคม 6, 2565, จาก https://www.matichon.co.th/education/news_3097154
- มยุรี สนิทกุล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มิ่งขวัญ พงษ์สถิต. (2556). **การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร**. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 6, 2563, จาก http://www.oia.coj.go.th/doc/data/oia/oia_1504165067.pdf
- มีชัย สีเจริญ และคณะ. (2558). **รูปแบบการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- รัฐพล เย็นใจมา และสุรพล สุยะพรหม. (2561, มิถุนายน). ความขัดแย้งในสังคม: ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7 (2), 227-229, 236- 237.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน
- สมิทธิรักษ์ จันทักษ์ และคณะ. (2557, ตุลาคม). การพัฒนารูปแบบการสอนสันติศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8 (3), 114-115.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). **คู่มือบริหารความเสี่ยง**. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ.
- สุทธิสา ชีวัน และจิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 9 (2), 342-343.
- อรรครา ธรรมาธิกุล. (2558). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Nascimento, D. (2006). **Mending the wrongs: the importance of human rights in post conflict peace - building**. Doctoral dissertation. University of Coimbra, Portugal.
- Kottick, J. A. (2003). **Inquiry in to the issue of democracy and peace education in kindergarten program**. Master's thesis. University of Torouto.