

บทความวิชาการ

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งกับการแก้ไขวิกฤตสังคม

อภิญญา ดิสสะมาน¹

(Received: February 23, 2022; Revised: May 27, 2022; Accepted: June 17, 2022)

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่สำรวจแนวคิดของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นเมื่อทศวรรษที่ 1990 ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Resolution) ทว่าแนวคิดการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเน้นไปที่ความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรังขนาดใหญ่ (Large-scale and Protracted Conflict) โดยเป็นการระดมกระบวนการวิธีทางสันติวิธีให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งวงใน วงนอก และผู้ที่มีส่วนในพลวัตแห่งความขัดแย้ง (Dynamic of Conflict) ได้เข้ามาอยู่ในกระบวนการแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งในเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ เนื่องจากความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรังส่วนใหญ่เกิดจากพัฒนาการแห่งความขัดแย้งที่เติบโตขึ้น โดยที่ผู้ที่เข้ามาแก้ไขไม่ได้สนใจการแก้ไขที่รากเหง้าของปัญหาอย่างแท้จริง บางครั้งความขัดแย้งชนิดนี้อาจจะซ่อนรูปไว้และสามารถกลายเป็นวัฒนธรรมแห่งความขัดแย้งหรือวงจรแห่งความขัดแย้งที่สังคมยอมรับได้โดยปริยาย แนวคิดการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในแต่ละสังคมมุ่งไปที่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติแบบยั่งยืน และกระบวนการออกแบบการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมที่ยอมรับในมิติความแตกต่างและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างหาจุดพัฒนาต่อไปได้ อาจเรียกว่าเป็นวิถีทางเลือกใหม่ที่สร้างสรรค์ในอนาคตร่วมกัน บทความนี้อธิบายแนวคิดเรื่อง

¹ ดร. นักวิชาการผู้ชำนาญการ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า E-mail: apinya@kpi.ac.th

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในบริบทของแนวคิดและมุมมองการวิเคราะห์ รวมทั้งสะท้อนถึงข้อท้าทายและอุปสรรคต่าง ๆ ของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในมิติที่ลึก เช่น การทำความเข้าใจกับการให้คุณค่าต่าง ๆ ในสังคม (Value of Thinking) ที่ฝังรากลึกในบริบทสังคม การมีสิทธิเสรีภาพในสังคมประเทศต่าง ๆ ความเหลื่อมล้ำ/ความเท่าเทียมที่เป็นประเด็นถกเถียงของสังคม โดยอธิบาย ตัวอย่างจากกรณีศึกษาการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในต่างประเทศและกรณีศึกษาในประเทศไทยประกอบ เพื่อเกิดความเข้าใจในวงวิชาการด้านสันติวิธีอย่างกว้างขวางมากขึ้น

คำสำคัญ: การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง วิฤตการณ์สังคม สันติวิธี

Academic Article

Conflict Transformation and Social Crisis Resolution

*Apinya Tissamana*¹

Abstract

This article aims to explore the concept of conflict transformation which was initially developed in the 1990s to serve conflict resolutions. Since the concept of conflict resolutions emphasizes on a large-scale and protracted conflict, a peace process is mobilized among all of the stakeholders in the dynamic of the conflict to involve them in the process of conflict resolutions based on the social structure and culture. Most chronic conflicts have never been scrutinized to find the root causes by those in charge. Some conflicts are disguised and become the culture where most people in society get used to the cycle. The concept of conflict transformation in each society includes sustainable peace and coexistence, so the process is to serve coexistence according to people's interactions and relationship in society. Diversity in all dimensions is to be accepted in society to sustain the coexistence while other developments of relationship are in progress. Alternative approaches can also be implemented to create constructive collaboration for the better future of society. This article offers analytical perspectives to reflect the challenges and obstacles in conflict transformation. A profound

¹ Dr. Senior Academic, Office of Peace and Governance, King Prajadhipok's Institute,
E-mail: apinya@kpi.ac.th

understanding about conflict management will lead to a value of thinking to be rooted in society. How to exercise the rights and liberty, the state of inequality and equality, and other controversial issues in society are academically analyzed through the local and international case studies on conflict transformation to reach a broader understanding of the peace process.

Keywords: Conflict Transformation, Social Crisis, Peaceful Means

บทนำ

ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่อยู่คู่กับมนุษย์ไม่ว่าจะในระดับบุคคลหรือในระดับสังคม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติและเมื่อมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ความขัดแย้งบางครั้งก่อให้เกิดประโยชน์ในการได้แนวคิดใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ แต่บางครั้งถ้าจัดการความขัดแย้งไม่ดีก็สามารถทำให้ความขัดแย้งขยายตัวกลายเป็นความรุนแรงได้และอาจจะเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงในสังคมนั้น ๆ โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง ได้มีนักวิชาการได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในกลุ่มของนักจิตวิทยา และกลุ่มที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในกลุ่มของนักสังคมวิทยา (Aue-amnuy, 2002)

โดยกลุ่มแนวคิดแรกเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งใน**กลุ่มของนักจิตวิทยา** สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 แนวคิด ดังนี้ 1) แนวคิดแบบดั้งเดิมหรือแนวคิดประเพณีนิยม (Traditional Perspective) แนวคิดนี้มองความขัดแย้งว่าเป็นสิ่งไม่ดีและมีผลกระทบด้านลบ 2) แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์หรือด้านมนุษยนิยม (Behavioral or Human Relation Perspective) แนวคิดนี้มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติที่สามารถเกิดขึ้นได้จนเป็นส่วนหนึ่งกับทุกองค์การหรือสังคมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยง จึงเป็นปกติที่ไม่สามารถจัดการความขัดแย้งในสังคมให้หมดไปได้ 3) แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary Approach) แนวคิดนี้สนับสนุนแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์และเชื่อว่าองค์การหรือสังคมที่มีความสามัคคี ความสงบสุข ความเยียบสงบและความร่วมมือกัน หากไม่ยอมรับความขัดแย้งว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ความร่วมมือกับองค์การหรือสังคมจะกลายเป็นความเฉื่อยชาอยู่เฉยและไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนากระตุ้นให้เกิดเป็นนวัตกรรมจากการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นการจัดการความขัดแย้งตามแนวคิดสมัยใหม่นี้ ควรควบคุมให้ระดับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การหรือสังคมอยู่ในระดับต่ำที่สุดในระดับดุลยภาพเท่าที่

เพียงพอจะกระตุ้นให้องค์การหรือสังคมเจริญก้าวหน้า เกิดนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ได้

กลุ่มแนวคิดที่สอง เป็น*กลุ่มแนวคิดของนักสังคมวิทยา* แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในกลุ่มของนักสังคมวิทยาได้ตั้งสมมุติฐานว่า การแสดงออกของพฤติกรรมทางสังคมเป็นผลผลิตจากความขัดแย้งระหว่างกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ จากการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีอยู่อย่างปกติทั่วไป โดยมีแนวคิดที่สำคัญ เช่น แนวคิดของ Dahrendorf (1959) ได้แสดงแนวคิดความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งมีคุณลักษณะสอดคล้องกับทุกสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Dynamic) ตามลักษณะสภาพบริบทของสังคม เพราะฉะนั้น ความขัดแย้งจึงเกิดได้ตลอดเวลา และเกิดในทุกสังคม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิอำนาจ (Authority) ของกลุ่มผลประโยชน์ของคนในสังคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสิทธิอำนาจและกลุ่มที่ไม่มีสิทธิอำนาจ ความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิอำนาจนี้ทำให้สังคมเกิดกลุ่มแบบไม่สมบูรณ์ขึ้น เพราะต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์แอบแฝงอยู่เบื้องหลัง (Hidden Interest) แต่ละฝ่ายพยายามเก็บเกี่ยวและปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้ฝ่ายตนได้รับอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งระดับของความรุนแรงจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการจัดการและการประสานแบ่งปันผลประโยชน์ของกลุ่มที่ครอบงำกลุ่มอื่นอย่างเป็นที่พึงพอใจของแต่ละกลุ่ม

สิ่งที่กล่าวมาเบื้องต้นเป็นการอธิบายแนวคิดของการจัดการความขัดแย้ง หรือ Conflict Management/Conflict Resolution อย่างไรก็ดี ในการศึกษาแนวคิดการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง หรือ Conflict Transformation เป็นการศึกษาที่ต้องไปหารากเหง้าของปัญหาและสาเหตุเชิงลึกที่ทำให้เกิดความรุนแรงในชั้นโครงสร้างและความรุนแรงในชั้นวัฒนธรรม และสำหรับสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในวงความขัดแย้งอธิบายได้ด้วยหลายตัวแปร เช่น ตัวแปรทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากร ตัวแปรทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดปัญหาเชื้อชาติ ปัญหาด้านศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น และการบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) อาจจะไม

เพียงพอในบริบทและวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์วิกฤต หรือที่เรียกกันว่า “วิกฤตการณ์” คือ เป็นสภาวะที่ต้องทำให้เกิดจุดเปลี่ยนและจุดเปลี่ยนนั้น ๆ ต้องมีสภาวะของเงื่อนไขก่อนและหลัง และจุดเปลี่ยนนั้นนำมาซึ่งความท้าทายที่ยิ่งใหญ่และแรงกดดันทำให้จำเป็นต้องคิดค้นวิธีการต่าง ๆ มารับมือกับวิกฤตนั้น ๆ และทฤษฎีแนวคิดของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) เป็นทฤษฎีที่เป็นวิธีการรับมือกับวิกฤตการณ์ความขัดแย้งโดยใช้วิธีทางสันติวิธีที่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับชั้นโครงสร้างและวัฒนธรรม รวมทั้งการรับฟังผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งหมดในกระบวนการทั้งหมดอย่างรอบด้าน ตัวอย่างเช่น ในประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้มีนโยบายการแบ่งแยกสีผิวทำให้เกิดการต่อต้านที่รุนแรงมาตั้งแต่สมัยก่อนการปลดปล่อยจากอาณานิคม (Khannenje, 2007) เนื่องจากนโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายที่ลิดรอนสิทธิเสรีภาพและกดขี่สภาวะความเป็นอยู่ของกลุ่มคนผิวดำซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ และคนในชาติสามารถมองเป็นปัญหาที่ต้องเผชิญและผ่านไปด้วยกัน รวมทั้งมีแรงขับเคลื่อนสภาพจากภายนอกประเทศและประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้สามารถใช้กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งได้อย่างประสบความสำเร็จ และสามารถเป็นแบบอย่างให้ประเทศต่าง ๆ ได้อย่างดี สำหรับประเทศไทยนั้น กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งยังไม่ได้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามมีความพยายามที่จะแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในบริบทต่าง ๆ เช่น การแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ มีความพยายามจะใช้กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในเชิงนโยบายและในเชิงพื้นที่

กายวิภาคของการจัดการความขัดแย้งและสันติภาพ

นิยามของความขัดแย้ง มีนักวิชาการสายสันติวิธีทั้งในและต่างประเทศได้ให้คำนิยามในทิศทางที่หลากหลาย

Galtung (1975: 81) พูดถึงความขัดแย้ง ว่าความขัดแย้งนั้นมักจะมี ความเกี่ยวข้องในเรื่องของพฤติกรรมบุคคล หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีทัศนคติที่เป็นอคติไม่มีความสอดคล้องกันและอาจนำไปสู่พฤติกรรม

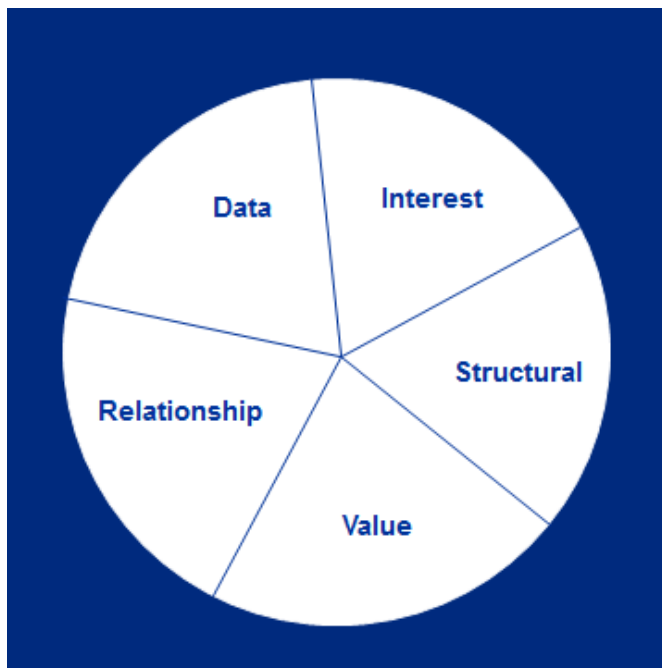
ทางลบ เกิดการทำร้ายหรือการกระทำซึ่งทำให้เกิดความเสียหายแก่คู่ขัดแย้งหรือแม้แต่ตนเอง

Vatthanasapt (2004: 68) ให้ความหมายของความขัดแย้ง ว่าหมายถึงความไม่ลงรอยกันหรือสถานะที่ไม่เห็นพ้องต้องกันหรือความเป็นปฏิปักษ์กันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยพยายามโต้แย้งกันในประเด็นของค่านิยมหรือเกิดการแข่งขันกันในเรื่องของอำนาจ สถานภาพ เป้าหมาย และการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ราชบัณฑิตได้ให้ไว้

Aue-amnuy (2002: 6) ก็ได้ให้ความหมายไว้เป็นไปในทางเดียวกันกับนักวิชาการท่านอื่นว่า ความขัดแย้ง คือ การที่แต่ละฝ่ายต่างมีความต้องการและความต้องการของแต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการในสิ่งที่เป็นเป้าหมายเดียวกันอย่างแท้จริง หรือเป็นความต้องการเพียงเพื่อแสดงศักยภาพว่ามีวิธีการได้มาซึ่งความต้องการนั้น ๆ หรือเป็นความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกันจุดมุ่งหมายหรือวิธีการหรือทั้งสองอย่าง

ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ในทุกระดับของสังคมทั้งภายในบุคคลเอง (Intrapersonal Conflict) หรือระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) ภายในกลุ่ม (Intra-group Conflict) หรือระหว่างกลุ่ม (Inter-group Conflict) ระดับองค์กร (Intra-organizational Conflict) ระหว่างองค์กร (Inter-organizational Conflict) ระดับชาติ (Intra-national Conflict) หรือระดับนานาชาติ (International Conflict) การจัดการความขัดแย้งที่ดีเป็นการปฏิบัติเพื่อระบุและจัดการความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องใช้ทักษะมากมาย เช่น ทักษะในการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา การไกล่เกลี่ย และการเจรจาต่อรองซึ่งทุกทักษะเป็นทักษะที่มีความสำคัญที่จะนำมาใช้ในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Moore (1996) ได้อธิบายถึงประเภทของความขัดแย้งที่สามารถนำเสนอเป็นวงกลมของความขัดแย้ง (Circle of Conflict) ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 วงกลมของความขัดแย้ง (Circle of Conflict)

ที่มา : Christopher Moore (1996)

เมื่อนักสันติวิธีและนักจัดการความขัดแย้งต้องศึกษาและบริหารความขัดแย้ง หรือความขัดแย้งรุนแรงที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องรู้จัก 3 คำ ในการบริหารจัดการและคลี่คลาย รวมถึงกระบวนการเปลี่ยนผ่านความขัดแย้ง คือ

1. การแก้ไขความขัดแย้งเฉพาะหน้า (Conflict Resolution) หมายถึง การบริหารจัดการความขัดแย้งที่ใช้เวลาไม่นาน และแก้ไขปัญหาที่ไม่สลับซับซ้อน ความขัดแย้งสามารถบรรเทาเบาบางลงโดยไม่จำเป็นต้องใช้มรรควิธีมากมาย และอาจจะไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการมาก เพื่อให้คู่ขัดแย้งย้ายจากสถานะ การมีฝ่ายแพ้ ฝ่ายชนะ เบ็ดเสร็จเด็ดขาด (Zero-sum Game) โดยมีจุดมุ่งหมายให้กระบวนการแก้ไขความขัดแย้งมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย (Azar & Burton, 1986: 1)

2. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) เป็น การจัดการบริหารความแตกต่างและความทุกข์ทนในทางที่เป็นบวกและ สร้างสรรค์ มากกว่าการใช้วิธีการเคลื่อนย้ายความขัดแย้ง โดยการใช้การตั้ง คำถามอย่างไรที่สะท้อนความจริงที่เป็นไปได้ การใช้กระบวนการร่วม (Cooperative Process) อย่างไรให้ออกจากข้อความเป็นศัตรู การออกแบบ ระบบความสำเร็จร่วมกันที่เป็นไปได้ (Bloomfield & Reilly, 1998: 18)

3. การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) เป็น การมองความขัดแย้งที่เกิดขึ้นร่วมสมัยว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น เป็น ความขัดแย้งที่มีความซับซ้อนมีรูปแบบที่มีผู้คนหลากหลายฝ่ายในวัฏจักรความ ขัดแย้งและความขัดแย้งอาจจะลงรากฝังลึกลงไปในพื้นที่โครงสร้างและวัฒนธรรม ของสังคม และต้องการระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านยาวนาน (Long-term process) เพื่อสร้างสรรค์สันติภาพร่วมกัน เป็นลักษณะการขับเคลื่อนของทุก ภาคส่วนของสังคม และตระหนักถึงการเปลี่ยนผ่านที่ละเอียดละน้อย อาจจะ มากกว่ากระบวนการเจรจาจากภายนอกหรือภายในแต่ในทุก ๆ ภาคส่วนต้อง เห็นภาพร่วมกันของความขัดแย้งรุนแรงเพื่อเปลี่ยนเป็นสันติภาพร่วมกัน การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งต้องมีจินตนาการที่ทันทั่วทั้งที่ การรวมทุกภาคส่วน การเคารพกันและกัน และสนับสนุนเรื่องทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทาง วัฒนธรรมจากภายใน ลักษณะนี้เกี่ยวกับการรวมมุมมองใหม่ผ่านในสิ่งที่เรา ไม่เคยเห็นในเบื้องต้น โดยได้รับจากประชาชนที่อยู่ภายใน (Insider) และ ประชาชนภายนอก (Outsider) ซึ่งเป็นที่ที่เราตระหนักได้ว่ามีการเปลี่ยนผ่านนั้น ต้องใช้ระยะเวลา (Lederach, 1995)

กล่าวโดยสรุปว่า ภายวิภาคการบริหารจัดการความขัดแย้งแบ่งเป็น ระดับ ๆ ในการบริหารจัดการความขัดแย้ง ทั้งในแง่มุมมองตัวแสดงความขัดแย้ง ที่ซับซ้อนและไม่ซับซ้อน ระดับความลึกและความซับซ้อนในชั้นโครงสร้างของ ความขัดแย้ง ซึ่งในบางความขัดแย้งอาจจะพบถึงการซ้อนทับผลประโยชน์ที่ต้อง คุ้ยกันหลายรอบและต้องให้ข้อมูลเท่ากันเพื่อกระบวนการแก้ไขในทุกระดับและ ทุกมิติ และในการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเพื่อกระบวนการสร้างสันติภาพนี้มุ่ง ค้นคว้าอย่างละเอียดรอบคอบเกี่ยวกับวิถีของความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นเพื่อ

นำไปสู่การสร้างแผนกลยุทธ์สำหรับการแปรเปลี่ยน การวิเคราะห์ความขัดแย้งที่ติดตื้อให้เห็นสาเหตุรากเหง้า (Root Cause) ซึ่งบางครั้งถูกอำพรางอยู่ในการจัดการความขัดแย้ง

อย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดความขัดแย้งขยายตัวกลายเป็นความรุนแรงเกิดขึ้นแล้ว มีทางเลือกให้กับมนุษย์อยู่ 2 ทางหลัก คือ 1) การเลือกใช้ความรุนแรงเพื่อแก้ไขกับปัญหาความขัดแย้งรุนแรงนั้น 2) การเลือกใช้สันติวิธีในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งรุนแรงนั้น และการเปลี่ยนผ่านความขัดแย้งรุนแรงสู่สังคมสันติสุข จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากในการอยู่ร่วมกันต่อไปในสังคม สภาพการณ์ดังกล่าวจำเป็นต้องมี “กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation)” ซึ่งเป็นการเน้นแก้ไขความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางการเมือง สังคม และ/หรือเศรษฐกิจ ตลอดจนทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างคู่ขัดแย้งและ/หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในสังคม โดยมุ่งเน้นในการขจัดเงื่อนไขของความขัดแย้งและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเกิดสันติสุขที่ยั่งยืนในสังคม (Miall et al., 2011)

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) มักจะใช้กับการจัดการความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรัง (Protracted Conflict) ไม่สามารถใช้การจัดการความขัดแย้งแบบเพียงผิวเผินได้ Edward Azar เห็นว่าการจัดการความขัดแย้งที่เรื้อรังที่เกิดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่สามารถใช้การจัดการความขัดแย้งด้วยการทหารที่เน้นยุติความขัดแย้งชั่วคราว โดยปราศจากการเข้าไปจัดการกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความรู้สึกปลอดภัย อัตลักษณ์ การมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมกัน เป็นต้น (Azar อ้างถึงใน Abu-Nimer, 2001)

อย่างไรก็ดี การที่แต่ละสังคมประเทศต้องการจะแก้ไขปัญหาวิกฤตสังคมของชาติด้วยวิธีการสันติวิธีโดยเฉพาะการเลือกยุทธศาสตร์และยุทธวิธีแบบการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งนั้น อาจจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ของคนในชาติที่เห็นว่าปัญหาที่ยิ่งใหญ่ในชาติเป็นวิกฤตร่วมที่ต้องช่วยกันแก้ไข
2. เมื่อเห็นว่าเป็นวิกฤตร่วมกันแล้วจำเป็นต้องยอมรับว่าจะต้องลงมือรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขวิกฤตดังกล่าว
3. การร่วมกันกำหนดขอบเขตของวิกฤตและหาแนวทางวางกรอบร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ โดยมีตัวอย่างจากต่างประเทศที่เป็นแบบอย่างและการนำมาบูรณาการปรับในประเทศของตน
4. การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศของตน
5. คำนึงถึงอัตลักษณ์ที่ต้องธำรงไว้ และอัตลักษณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนไปในทางที่สร้างสรรค์
6. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการแก้ไขปัญหาวิกฤตชาติซึ่งเป็นสถานการณ์เฉพาะของประเทศ

มุมมองที่ทันสมัยของกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง

ค่านิยมที่ดีที่สุดของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งก็คือ *กระบวนการที่ซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ทศนคติ พฤติกรรม ผลประโยชน์และวาทกรรมในพื้นที่ความขัดแย้งที่มีแนวโน้ม ความรุนแรงให้แปรเปลี่ยนไปในทางที่สร้างสรรค์ ประเด็นสำคัญคือ การมุ่งแก้ปัญหาพื้นฐานเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมและสถาบันที่กระตุ้น และเป็นเงื่อนไขของการเกิดความขัดแย้งทางการเมืองและสังคมที่รุนแรง*

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง เปรียบเสมือนความจริงที่ปรากฏอยู่ตลอดทั้งประวัติศาสตร์ของมนุษย์ แต่แนวความคิดนี้เกิดขึ้นเมื่อต้นทศวรรษที่ 1990 ซึ่งเป็นสาขาของการทำงานร่วมกันของความคิดหลัก (Core Idea) แนวคิดการแก้ไขความขัดแย้งร่วมสมัย (Contemporary Conflict Resolution Approach) แต่มุ่งไปที่ความขัดแย้งระดับใหญ่และมีผลกระทบในเชิงลบวงกว้าง และที่สำคัญเป็นความขัดแย้งที่ยืดเยื้อยาวนาน เพื่อที่หาวิธีที่จะเปลี่ยนความขัดแย้งเป็นไปในทางสร้างสรรค์โดยใช้มรรควิธีที่ยิ่งใหญ่และหลากหลาย และต้องคำนึงถึงการแก้ไขปัญหาที่รากเหง้าของกระบวนการความขัดแย้ง

เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสัมพันธ์ที่สันติสุขอันยาวนาน (Enduring Peaceful Relationship) และในเรื่องความสัมพันธ์มีความสำคัญกับการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งอยู่มากโดยเฉพาะความสัมพันธ์ในวงความขัดแย้งที่ไม่สมมาตร Curle (1971) ได้อธิบายว่าความสัมพันธ์ที่ไม่สมมาตร (Asymmetric Relationships) สามารถแปรเปลี่ยนได้ผ่านการรับรู้ (Conscientization) การเผชิญหน้า (Confrontation) การเจรจา (Negotiation) การพัฒนาร่วมกันได้ (Development)

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรัง โดย Azar (1990) อธิบายว่า ความขัดแย้งทางสังคมที่ยืดเยื้อเรื้อรัง (Protracted Conflict) ไม่สามารถใช้การจัดการความขัดแย้งแบบเพียงผิวเผินได้ เห็นว่าการจัดการความขัดแย้งที่เรื้อรังที่เกิดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่สามารถใช้การจัดการความขัดแย้งด้วยการทหารที่เน้นยุติความขัดแย้งชั่วคราวได้ โดยปราศจากการเข้าไปจัดการกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความรู้สึกปลอดภัย อัตลักษณ์ การมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมกัน เป็นต้น นอกจากนี้ Vayrynen (1999) กล่าวว่า การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งจะเน้นไปที่พลวัตของความขัดแย้ง (Dynamic) และอาจจะต้องไปศึกษาถึงประเด็น การแปรเปลี่ยนตัวแสดงความขัดแย้ง (Actor Transformations) การแปรเปลี่ยนประเด็นความขัดแย้ง (Issue Transformations) การแปรเปลี่ยนกฎของความขัดแย้ง (Rule Transformations) และการแปรเปลี่ยนโครงสร้างของความขัดแย้ง (Structural Transformations) ในที่นี้หมายถึงการเปลี่ยนโครงสร้างความสัมพันธ์และอำนาจในบริบทของความขัดแย้ง

กรณีตัวอย่างของประเทศที่ใช้กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งแล้วประสบผลสำเร็จของประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ท่ามกลางสถานการณ์ความรุนแรงในแอฟริกาใต้ จากการออกมาต่อต้านรัฐบาลของประชาชนคนผิวดำทำให้แอฟริกาใต้เกิดผู้นำกระบวนการในการต่อต้านการเหยียดสีผิวนี้เป็นจำนวนมาก จนทำให้ฝ่ายปกครองหรือฝ่ายรัฐบาลตอบโต้กลับด้วยการใช้อาวุธและความรุนแรง แต่ในขณะนั้น “เนลสัน แมนเดลา” เป็นผู้นำคนสำคัญในการออกมาต่อสู้และเคลื่อนไหวอย่างสันติวิธี ขณะที่แมนเดลาถูกจับกุมตัวและถูกตัดสินจำคุกเป็นระยะเวลา 27 ปี ก่อนที่เขาจะถูกปล่อยตัวให้เป็นอิสระภาพ และ

ทำการเจรจากันจนได้ข้อยุติ ทำให้เกิดการเลือกตั้งและได้ประธานาธิบดี สิ่งทีแมนเดลา ตลอดจนสมัยของการดำรงตำแหน่งของนายเนลสัน แมนเดลา จึงถือเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ทำให้เกิดสันติภาพในสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ นายเนลสัน แมนเดลา มีนโยบายอย่างชัดเจนในการสนับสนุนความสมานฉันท์ และช่วยให้เกิดประชาธิปไตยแบบหลายเชื้อชาติขึ้นในสาธารณรัฐแอฟริกาใต้เป็นผลสำเร็จ เขาได้รับการยกย่องอย่างสูงในประชาคมโลก

กล่าวโดยสรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างสันติภาพและความปรองดองในสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ มี 3 ประเด็น คือ 1) *การไม่ใช้ความรุนแรง* 2) *การได้รับการสนับสนุนจากประเทศภายนอก และ* 3) *การร่วมกันวิเคราะห์พิจารณาเพื่อสร้างภาพ* อนาคตของกลุ่มอิทธิพลฝ่ายต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปิดใจรับฟังความเห็น และเคารพความเห็นของฝ่ายตรงข้าม ทำให้กลุ่มที่เคยมีประเด็นขัดแย้งกันมาพูดคุยกัน มองเห็นเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันและยังมองเห็นอนาคตที่ตนเองไม่ต้องการร่วมกันด้วยเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความขัดแย้งบรรเทาลงได้ในที่สุด และคณะกรรมการเพื่อการค้นหาความจริงฯ ได้ถือกำเนิดมาจากกระบวนการนี้ ร่วมกับการเจรจารอมชอมกันระหว่างรัฐบาลกัตกันสึมิว (The National Party) กับกลุ่ม ANC ซึ่งเป็นกระบวนการของคนผิวดำ โดยรัฐบาลผิวขาวได้ระบุชัดเจนว่า การเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยจะไม่เกิดขึ้น หากไม่มีการพิจารณาให้การนิรโทษกรรมเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ ในประเด็นของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้นั้น การอภัยโทษให้แก่ผู้ใช้ความรุนแรงหรือผู้ที่อยู่เบื้องหลังความรุนแรงในการต่อต้านการกัตกันสึมิวกลายเป็นสิ่งสำคัญมากในการเจรจาครั้งต่าง ๆ และถูกรวมไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย นับว่าเป็นองค์กรที่ถูกสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในชาติอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในแอฟริกาใต้ผ่านบุคคลสำคัญของโลก และของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ คือ แมนเดลา คือการใช้อำนาจอ่อน (Soft Power) หรืออำนาจในการมุ่งเน้นสร้างอิทธิพลต่อคนอื่น ทำให้ทั่วโลกรู้จักสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ผ่านตัวตนและการต่อสู้อย่างสันติวิธีของแมนเดลา และการสร้างความแปรเปลี่ยนตั้งแต่ระดับบุคคลจนไปถึง

ชั้นโครงสร้างและทัศนคติของสังคมของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ต้องใช้ระยะเวลา ยาวนาน

“แม้ล้มนโยบายแบ่งแยกสีผิวลงแล้ว แต่ถ้าไม่สามารถแก้และจัดการทัศนคติได้ ตรานั้น ความยุติธรรมก็ยังดำรงอยู่ นโยบายเป็นเรื่องจำเป็นก็จริง แต่ไม่เพียงพอการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องจำเป็นยิ่งกว่า”

การออกแบบกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในการแก้ปัญหาบริบทที่ซับซ้อน

การเข้าใจสันติวิธีมีหลากหลายมิติ ซึ่งมาจากการศึกษา ประสบการณ์ ความต้องการรวมถึงสามัญสำนึกและคำว่า “สันติวิธี” ก็อาจสร้างความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เพราะคำว่า “สันติวิธี” มีหลายระดับและสามารถเลือกใช้ได้ในบริบทต่าง ๆ กัน และในแต่ละบริบทอาจจะแฝงด้วย อำนาจนิยม การกระทำผิดกฎหมาย และการกล่าวอ้างใช้สันติวิธี โดยไม่ได้พิจารณาบริบทสังคมอย่างรอบด้าน ตรงนี้อาจจะเป็นการด้อยค่าคำว่า “สันติวิธี” ไปในตัว เพราะว่าคำว่าสันติวิธีดูเป็นสากล และถ้าหากคนที่อยู่ในวงความขัดแย้งนั้น ๆ มีการให้คุณค่าทางสันติวิธีต่างกัน ย่อมทำให้การใช้ “สันติวิธี” ไม่บรรลุผลสำเร็จ เพราะบางครั้งและบางกรณีผู้ที่ใช้อำนาจใช้สันติวิธีเพื่อหวังผลทางยุทธศาสตร์เพราะถ้าสันติวิธีได้ประโยชน์ก็ทำต่อ แต่ถ้าสันติวิธีทำให้เสียผลประโยชน์ นโยบายทางสันติวิธีก็เปลี่ยนแปลงหรืออาจจะถูกยกเลิกไป

เพราะฉะนั้น การให้คุณค่าทางสันติวิธี มีความสำคัญในเบื้องต้นในการออกแบบกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) เพื่อให้ผู้คนที่อยู่ในความสัมพันธ์อันซับซ้อนได้เกิดความเข้าใจในคุณค่าของสันติวิธีร่วมกัน และสามารถพูดคุยกันได้เบื้องต้นแม้ในความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนร่วมกัน เพราะในวงหรือกระบวนการพูดคุยอาจจะได้ “คุณค่าใหม่” ของสันติวิธีร่วมกัน สิ่งสำคัญ ผู้จัดกระบวนการจะต้องไม่รีบด่วนใช้สามัญสำนึกในการตีตรา เช่น เกิดกระบวนการไล่คนที่ไม่ชอบไปแล้วจากการพูดคุยสำคัญ เพียงเพราะกลัวความขัดแย้ง แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ฝังลึกอาจลึกลงอยู่ที่ “ระบบ” “กระบวนการ” ที่สามารถสร้างความขัดแย้งรุนแรงได้ตลอดเวลา

Augsburger (1992) ให้คำจำกัดความของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งไว้ว่า การเปิดใหม่ของอนาคตของแต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งในที่จะกลับมารับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งต้องการการเปลี่ยนแปลงใน 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ การแปรเปลี่ยนทัศนคติ การแปรเปลี่ยนพฤติกรรม การแปรเปลี่ยนวิถีโครงสร้างในความขัดแย้ง นอกจากนี้ Augsburger ให้ระมัดระวังความเข้าใจในรูปแบบของความขัดแย้งในรากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเป็นแนวคิดแบบ Comprehensive Approach เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระดับเล็กสู่ระดับใหญ่ (Micro- to Macro-Issues, Local to Global Levels, Grassroots to Elite Actors, Short-term to Long-term Timescales) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนโครงสร้างสันติภาพเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างในทางโครงสร้างและระบบสังคมที่เปลี่ยน ซึ่งไม่ใช่แค่อำนวยความสะดวก (Facilitate) เพียงเท่านั้น ซึ่งการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งมุ่งค้นหาความเชื่อมสัมพันธ์ตั้งแต่ก่อนเกิดความรุนแรง (Pre-violence) และหลังเกิดความรุนแรง (Post-violence) อันจะนำไปสู่รากเหง้าและสาเหตุความขัดแย้งที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็นเรื่องของการออกแบบ กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในบริบทที่ซับซ้อนนั้น นักสันติวิธีหรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในวงความขัดแย้งหลายระดับ จำเป็นต้องเข้าใจเรื่องของตัวแสดงแปรเปลี่ยนความขัดแย้งดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 Transformer of Conflict (ตัวแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง)

Type (ประเภท)	Example (ตัวอย่าง)
1. การแปรเปลี่ยนบริบท	การเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมระดับภูมิภาคหรือระดับนานาชาติ
2. การแปรเปลี่ยนโครงสร้าง	- การเปลี่ยนแปลงจากความสัมพันธ์ที่ไม่สมมาตรแปรเปลี่ยนเป็นความสัมพันธ์ที่สมมาตร - การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างอำนาจ - การเปลี่ยนแปลงตลาดแห่งความรุนแรง
3. การแปรเปลี่ยนตัวแสดง	- การเปลี่ยนแปลงผู้นำ - การเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย - การเปลี่ยนแปลง Party's Constituencies - การเปลี่ยนแปลงตัวแสดง
4. การแปรเปลี่ยนประเด็น	- การลดลงของประเด็นความขัดแย้ง - การประนีประนอมในเชิงโครงสร้าง - การเปลี่ยนแปลงประเด็น
5. การแปรเปลี่ยนภายในตัวบุคคล/ชนชั้นนำ	- การเปลี่ยนแปลงจากมุมมอง - การเปลี่ยนแปลงจากใจ - การเปลี่ยนแปลงจากเจตจำนง - การเปลี่ยนแปลงท่าทีของการปรองดอง

ที่มา: H. Miall (2004). Conflict Transformation: A Multi-Dimensional Task, in: Berghof Handbook for Conflict Transformation, Online Version.

จากตารางข้างต้น พบว่า กรอบคิดของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง วางอยู่บนหลักการที่ชัดเจน และถูกประกอบสร้างมาสำหรับทั้งนักนโยบาย นักวิชาการและนักปฏิบัติ เพื่อมุ่งไปสู่การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งที่ทรง ประสิทธิภาพ อาทิ การเคารพศักยภาพและความเป็นเจ้าของของชุมชนท้องถิ่น นั้น ๆ การเปิดกว้างและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม การสันติสนทนา ภายใต้บริบทแห่งความขัดแย้งร่วมกัน เป็นต้น และเรื่องของการสร้างสนาม อำนาจให้เท่าเทียมกันในกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งสำคัญมาก Apornsuan et al. (2012) ได้ศึกษาเรื่อง โครงสร้างอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ในสังคมไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหา และที่มาหรือ รากเหง้าในเชิงลึกของความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรงที่เกิดขึ้น และเพื่อ สร้างทฤษฎีและมโนทัศน์ในเรื่องโครงสร้างอำนาจในสังคมไทย โดยศึกษา ลักษณะทั่วไปเปรียบเทียบกับต่างประเทศ อันจะนำไปสู่ความเข้าใจในปัญหา และสามารถค้นหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งในเชิงโครงสร้างอำนาจที่เป็น ลักษณะเฉพาะได้รวมถึงเพื่อนำเสนอวิธีการและแนวทางในการศึกษาวิจัยปัญหา เชิงโครงสร้างอำนาจ อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ของตนเองในเรื่องอำนาจ และความขัดแย้ง ซึ่งเป็นเงื่อนไขอันหนึ่งของการสร้างความปรองดองในสังคม และในประเทศ ผลการศึกษา พบว่า เหตุปัจจัยแห่งความขัดแย้งในสังคมไทย เป็นผลมาจากปัญหาโครงสร้างอำนาจ ทางสังคมที่ไม่เท่าเทียมกันที่มีเครือข่าย หลัก ๆ 4 เครือข่าย คือ 1) อุดมการณ์ (Ideology) 2) การเมือง (Politics) 3) ทหาร (Military) 4) เศรษฐกิจ (Economics)

ข้อท้าทายและข้อเสนอแนะของการทำงานของกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) ในวิกฤตสังคม

1. ข้อท้าทายและอุปสรรคของการทำงานของกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง

สันติวิธีเป็นกรอบความคิด วิธีมองโลก เป็นองค์ความรู้วิชาการ เป็นกระบวนการทัศน์ นิสัยสังคม ในการจัดการความสัมพันธ์การดำเนินชีวิต บนพื้นฐานเห็นความเท่าเทียมกันของคนในสังคม ท่ามกลางความต่างทางความคิด

ความหลากหลายคุณค่า เมื่อขัดแย้งการพูด ฟัง ไม่ใช้ความรุนแรง ที่สำคัญคือ ห่วงใยอาทรต่อเพื่อนมนุษย์ รวมถึงสิทธิมนุษยชน สิ่งมีชีวิต สิ่งแวดล้อมทั้งหลาย ที่อยู่ในโลกร่วมกัน เป็นพัฒนาการมายาวนาน บรรณานาที่พยายามไปให้ถึง จุดหมายมากที่สุด มาจากพื้นฐาน สัญชาตญาณหรือธรรมชาติมนุษย์เป็นสัตว์ สังคมที่ไม่ใช้ความรุนแรง ไม่ทำลายล้างกัน แต่ช่วยเหลือกันให้สังคมเกิดสันติสุข

1.1 กระบวนการการหาสาเหตุรากเหง้าของปัญหาความรุนแรงก่อน อาจจะเป็นมุมมองที่แคบเกินไป ดังนั้น ในบางสังคมอาจจะเริ่มจากการพูดคุย เรื่องที่ห่วงกังวลในอนาคตก่อนที่จะเริ่มหาสาเหตุของความขัดแย้งรุนแรงก่อน

1.2 การจัดการความขัดแย้งในระดับโครงสร้างและวัฒนธรรมนั้น เป็นการใช้ทรัพยากรทางสันติภาพอย่างมากและอาจจะต้องใช้ทรัพยากรทาง บประมาณและอาจจะนำมาซึ่งความขัดแย้งระดับผลประโยชน์ตามมา

1.3 การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งมิได้ปราศจากข้อท้าทายและ คำวิจารณ์ อาจจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งในสังคมได้อีกหลายระลอก บางคนกล่าวว่าการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งไปสันคลอนอำนาจ สันคลอน ความสัมพันธ์ และสันคลอนวัฒนธรรมในสังคมที่ยึดถือปฏิบัติกันมา

1.4 การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเป็นการทำงานที่ท้าทาย และ ทำงานกับตัวแสดงในความขัดแย้งหลายตัว บางครั้งต้องทำงานกับตัวแสดงที่มี ทรบาบ เช่น กลุ่มคนที่ต้องห้ามทางกฎหมาย อาจจะมีมุมมองที่มองมายัง กระบวนการทำงานแปรเปลี่ยนความขัดแย้งจะต้องเผชิญกับภาพลบและ อาจจะทำให้เกิดความเสียหายที่จะเกิดได้ทุกขณะของกระบวนการทำงาน

1.5 การประเมินผลกระทบของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเป็น สิ่งที่วัดได้ยาก ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งสูงและไม่สามารถดำเนินตามกรอบ ระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้

1.6 การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งต้องอาศัยประสบการณ์และความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม

1.7 การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งจำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายที่ดี ในการเข้าถึงตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง

1.8 การทำงานแปรเปลี่ยนต้องอาศัยความอดทน ความเชื่อมั่น และศรัทธาในการสร้างสันติภาพร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะการแก้ไขวิกฤตการณ์สังคมโดยใช้การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) เป้าหมายสำคัญที่สุด คือ ต้องเข้าใจสาเหตุเบื้องหลังของความขัดแย้งรุนแรงที่มีอยู่ และแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ โดยการนำมาวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการแปรเปลี่ยนกับสถานการณ์ความขัดแย้ง อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทยในการจัดกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในวิกฤตการณ์ทางสังคมจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 มุมมองเรื่องมิติความเหลื่อมล้ำในกระบวนการต่าง ๆ ของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง ผู้ที่จัดการกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งต้องสร้างสนามในการพูดคุยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ต้องปรับสนามอำนาจไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ

2.2 มุมมองเรื่องความไว้วางใจ (Trust) กับบุคลากรที่เป็นผู้เอื้อกระบวนการการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งว่ามีความเป็นกลาง

2.3 มุมมองการมีส่วนร่วม การสร้างการมีส่วนร่วม (การประชุมปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น) และสร้างความเป็นหุ้นส่วนในการทำงานร่วมกัน

2.4 มุมมองการหาความเป็นไปได้ใหม่ในความขัดแย้ง (New Possibility)

2.5 มุมมองการสื่อสารแบบ Collective Empathy สำหรับการสื่อสารแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ Empathic Communication ก็คือการแสดงให้ผู้ฟังเห็นว่าเขาหรือเธอได้รับการรับฟัง และจักรวาลภายใน ได้แก่ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ทศณคติ ค่านิยม เป็นต้น ได้รับความเข้าใจ แม้การที่จะก้าวล่วงเข้าไปอยู่ใน “โลก” ของคนอื่นและเห็นในสิ่งเช่นเดียวกับที่พวกเขาเห็น ได้เห็นความจริงในอีกมุมมองที่ถูกประกอบสร้างมาในแบบที่ผู้อื่นมองเห็น

นั้นอาจไม่ใช่เรื่องง่าย แต่อย่างน้อยความพยายามทำความเข้าใจก็ทำให้เราสามารถหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิดหรือสมมติฐานผิด ๆ รวมถึงตัดสินใจพลาดเกี่ยวกับคู่สนทนาของเรา ส่วนการสื่อสารแบบเอาใจเขามาใส่ใจเราแบบรวมหมู่ หรือ Collective empathy ก็หมายความว่า การสื่อสารแบบเอาใจเขามาใส่ใจเราแต่เป็นแบบขยายไปในพื้นที่/กลุ่มต่าง ๆ ในวงกว้าง

2.6 การแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งไม่ควรมุ่งที่ปลายเหตุหรือการมุ่งหวังผลว่าอย่างไร แต่ผู้ที่จัดกระบวนการต้องสนใจการจัดการความขัดแย้งที่ปลายเหตุที่เชิงโครงสร้าง ระบบที่สร้างความรุนแรงนั้น ๆ แล้วเปลี่ยนมุมมองให้ลึกเพื่อแก้ที่ต้นเหตุ แล้วปลายเหตุหรือผลก็จะคลี่คลายหรือแก้หลุดออกจาก “กรงดัก” หรือ “วงจรชั่วร้าย” นั้น สังคมก็จะเดินหน้า เริ่มต้นที่แก้ไขรากเหง้า โดย “สร้างปัญญาสังคม” เพื่อจะส่งต่อบ้านเมืองที่มีโครงสร้างทางสันติวิธีที่มั่นคงเช่นนี้ให้ลูกหลานในยุคต่อ ๆ ไป โดยการเปิดบรรยายภาคให้กล้าพูดความจริงสองด้านหรือหลากหลายด้านได้ถกเถียงและเสวนากันอย่างกว้างขวาง

เอกสารอ้างอิง

- Abu-Nimer, M. (eds.). (2001). *Reconciliation, Justice, and Coexistence: Theory and Practice*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Apornsuwan, T. (2012). *The research of Asymmetry of power in society*. Bangkok : Truth and Reconciliation Committee.
- Aue-amnuy, J. (2002). *New Paradigm of Justice System: from Revenge to Reconciliation*. the document from Restorative justice: new choice for justice system of Thailand.
- Augsburger, D. (1992). *Conflict Mediation Across Cultures*. Kentucky: Westminster/John Knox Press.
- Azar, E. E. (1990). *The Management of Protracted Social Conflict: Theory and Cases*. Hampshire: Dartmouth Publishing.

- Bloomfield, D., & Reilly, B. (1998). *The Changing Nature of Conflict and Conflict Management*. Stockholm: Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA).
- Curle, A. (1971). *Making Peace*. London, England. Tavistock.
- Galtung, J. (1998). *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. London: Sage Publications.
- Khannenje, H. (2007). *Between Johannesburg and Jerusalem: A comparative Analysis of Non-Violence As A Strategy For Political Change; The Case of Apartheid South Africa and the Occupied Territories of Palestine/Israel*. A thesis Submitted to the McAnulty College and Graduate School of Liberal Arts, Duquesne University.
- Lederach, J. P. (1995). *Conflict Transformation in Protracted Internal Conflicts: The Case for a Comprehensive Network*. In Kumar Rupesinghe, ed., *Conflict Transformation*. New York: St. Martin's Press.
- Miall, H. (2004). *Conflict Transformation: A Multi-Dimensional Task*, in: Berghof Handbook for Conflict Transformation, Online Version.
- Miall, H. Ramsbotham, O., & Tom, W. (eds.). (2011). *Contemporary Conflict Resolution*. 3rd Edition. Cambridge: Polity.
- Moore, C. W. (1996). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*; 2nd edition, pp. 60-61.
- Ralf Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*. (Stanford, Calif. : Stanford University Press, 1959). *Berghof Handbook for Conflict Transformation*, Online Version, www.berghof-handbook.net

Vatthanasapt, V. (2004). *Conflict Management: Principle and Tools of Conflict Resolution*. Nonthaburi: King Prajadhipok's Institute.

Väyrynen, R. (1999). *From Conflict Resolution to Conflict Transformation: A Critical View*. In Ho-Won Jeong, ed., *The New Agenda for Peace Research*. Brookfield: Ashgate Publishing.