



สถาบันพระปกเกล้า



แนวคิดพื้นฐาน
การจัดการความขัดแย้ง
ด้วยสันติวิธี



Course of Fundamental Conflict Management by Peaceful Means

• สำนักนวัตกรรมเพื่อประชาธิปไตย •

แนวคิดพื้นฐานการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

Course of Fundamental Conflict Management by Peaceful Means)

โดย สำนักนวัตกรรมการเพื่อประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

สถาบันพระปกเกล้า.

แนวคิดพื้นฐานการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี = Course of Fundamental Conflict Management by Peaceful Means. -- กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, 2566. 78 หน้า.

1. ความขัดแย้งทางสังคม. 2. การบริหารความขัดแย้ง. 3. สันติภาพ. I. ชื่อเรื่อง.

303.69

ISBN 978-616-476-365-4

รหัสสิ่งพิมพ์

สนป.66-44-00.0 (ebook)

พิมพ์ครั้งที่ 1

กรกฎาคม 2566

คณะบรรณาธิการ

นายวิวัฒน์ ชัยภาคภูมิ

ดร.สตีธร ธนานิธิโชติ

ดร.อภิญา ดิสสะมาน

นางณัชชาภัทร อมรกุล

นายภควัต อัจฉริยปัญญา

นางสาวะราพร เฉลยโฉม

นางสาววิลาวัลย์ หงษ์นคร

นายเอกณัฐ พันธุ์พีช

นายศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์

นางสาวจากรุวรรณ แก้วมะโน

นางสาวธีรพรรณ ใจมั่น

นายภูริภัทร์ เครือณรัตน์

นางระพีพรรณ ทิวสระแก้ว

นางอภิรมย์ สุวรรณชาติ

บรรณาธิการและผู้ประสานงาน นางสาวณัฐปภัสร รัตนพรบุญ

สงวนลิขสิทธิ์ © 2566

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า

จัดพิมพ์โดย

สำนักนวัตกรรมการเพื่อประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา

อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 5 (โซนทิศใต้)

เลขที่ 120 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง

เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 <http://www.kpi.ac.th>

โทรศัพท์ 0-2141-9718 โทรสาร 0-2143-8202

คำอุทิศ

ขออุทิศเนื้อหาหลักสูตรนี้
แต่

พลเอกเอกชัย ศรีวิลาศ

อดีตผู้อำนวยการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล

สถาบันพระปกเกล้า

ผู้ล่วงลับไปแล้ว

คำนำ

เป็นที่ประจักษ์ว่าสถานการณ์ความขัดแย้งในภาพรวมในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ทั้งในสังคม ชุมชน และระดับปัจเจกบุคคล มีจำนวนและความรุนแรงที่มากยิ่งขึ้นปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม พลังงาน เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่ ภัยพิบัติต่าง ๆ และการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ทัศนคติ วัฒนธรรม ล้วนเป็นสาเหตุแห่งความขัดแย้งที่ซับซ้อนได้ทั้งสิ้น จนทำให้ยากต่อการหาวิธีและหนทางจัดการความขัดแย้ง แต่สิ่งที่น่ากังวล คือ ผู้คนมักจะเลือกใช้ความรุนแรงในการจัดการปัญหา มากกว่าการใช้แนวทาง “สันติวิธี”

ที่ผ่านมา ผู้ที่เกี่ยวข้องในหลายภาคส่วนได้ตระหนัก และพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการที่หลากหลาย แต่ความขัดแย้งดังกล่าวก็ยังคงปรากฏอยู่เสมอและมีแนวโน้มที่รุนแรงขึ้น ดังนั้น การแสวงหาทั้งองค์ความรู้ ทักษะ วิธีการ และประสบการณ์การแก้ไขปัญหา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเผชิญและแก้ไขปัญหาทั้งปวงไม่ให้นำไปสู่การใช้ความรุนแรง เพื่อให้ทุกฝ่าย

ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ เห็นคุณค่า มีทักษะ และเชื่อมั่นในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

สถาบันพระปกเกล้า โดยสำนักนวัตกรรมการเพื่อประชาธิปไตย และสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล จึงเห็นความจำเป็นในการจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) เพื่อประกอบการเรียนการสอนในหลักสูตรแนวคิดพื้นฐานการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) โดยมุ่งหวังให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเผชิญ และมีส่วนรับผิดชอบกับปัญหา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนผลักดัน มีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติความขัดแย้ง มีทักษะ และรู้จักวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ที่สนใจจะได้รับความรู้ และประโยชน์จากหนังสือเล่มนี้



นายวิทวัส ชัยภาคภูมิ
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

สารบัญ

	หน้า
.....	
คำอุทิศ	3
คำนำ	4
สารบัญ	6
.....	
ชุดวิชาที่ 1 ความขัดแย้ง ความรุนแรง และสันติภาพ	8
ชุดวิชาที่ 2 ความขัดแย้งรุนแรงและการแปรเปลี่ยน ความขัดแย้งไปสู่ทางเลือกที่สร้างสรรค์	30
ชุดวิชาที่ 3 พัฒนาการของการจัดการความขัดแย้ง และสันติวิธีในบริบทสังคมไทย	42
ชุดวิชาที่ 4 พหุวัฒนธรรมนิยมและจินตภาพ ในการอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายในสังคม	58
.....	



ชุดวิชาที่ 1

ความขัดแย้ง ความรุนแรง และสันติภาพ¹

ดร.ชลัท ประเทืองรัตนา

งานชิ้นนี้เป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับความขัดแย้ง ความรุนแรงและสันติภาพ รวมถึงอธิบายความสัมพันธ์กันระหว่างคำดังกล่าว ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างยิ่งเมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่จำเป็นต้องนำไปสู่ความรุนแรง แต่หลายครั้งเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้วเกิดการขยายตัวไปสู่ความรุนแรงหรือเกิดการเลือกใช้ความรุนแรงในการจัดการ ในขณะที่เดียวกันการอธิบายถึงสันติภาพ สามารถกล่าวได้ถึงการไม่มีความรุนแรงทางกายภาพ (สันติภาพเชิงลบ) และสิ่งที่ซ่อนหรือผลักดันให้เกิดหรือไม่เกิดการใช้ความรุนแรง (สันติภาพเชิงบวก) ดังจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

¹ ดร.ชลัท ประเทืองรัตนา, นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า

1. ความขัดแย้ง

เมื่อก้าวถึงความขัดแย้งหลายคนจะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่อยากให้เกิดขึ้น แต่ความจริงแล้วความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่อยู่คู่กับมนุษย์ไม่ว่าจะในระดับบุคคลหรือในระดับสังคม นักวิชาการด้านการจัดการความขัดแย้งหลายท่านเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เมื่อมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ความขัดแย้งบางครั้งก่อให้เกิดประโยชน์ในการได้แนวคิดใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงใน ทางที่ดีขึ้นได้ แต่บางครั้งถ้าจัดการไม่ดีก็สามารถทำให้เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงได้เช่นกัน สาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอธิบายได้ด้วยหลายตัวแปร เช่น ตัวแปรสภาพภูมิศาสตร์อันก่อให้เกิดข้อพิพาทด้านพรมแดนระหว่างประเทศ ตัวแปรทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการช่วงชิงทรัพยากร ตัวแปรทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดปัญหาเชื้อชาติ เป็นต้น

ความหมายของความขัดแย้ง

ความหมายความขัดแย้ง คือ ปรากฏการณ์ ที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนหรือสองกลุ่มขึ้นไป ที่มีเป้าหมายหรือจุดยืนที่เข้ากันไม่ได้ อีกทั้ง ทั้งสองฝ่ายมีได้อยู่ในเฉยแต่มีการแข่งขันเพื่อให้ได้ชัยชนะ การเกิดความขัดแย้งขึ้นได้จึงต้องมีทั้ง 3 องค์ประกอบ เกิดขึ้นพร้อมกัน คือ 1. มีคนสองคนหรือสองกลุ่มขึ้นไป 2. มีเป้าหมายที่เข้ากันไม่ได้ (Incompatible Goal) และ 3. มีการแข่งขันหรือต่อสู้เอาชนะกัน

หากขาดองค์ประกอบใด เช่น ไม่มีการแข่งขันหรือต่อสู้เอาชนะปรากฏการณ์นั้น ก็เป็นเพียงความเห็นต่าง (Differences) (บรรพตตันธีรวงศ์, 2558, น. 180) แม้ว่าความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเป็นปกติในชีวิตประจำวันของเรา แต่ความขัดแย้งที่ไม่ปกติคือความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรัง Edward Azar (1990) เห็นว่า การจัดการกับความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรัง (Protracted conflicts) ที่เกิดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่สามารถใช้การจัดการความขัดแย้งทางการทหารที่เน้นยุติความขัดแย้งชั่วคราว โดยปราศจากการเข้าไปจัดการกับความตึงเครียดพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความรู้สึกปลอดภัย อัตลักษณ์ การมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมกัน เป็นต้น

นอกจากนี้ความขัดแย้งยังสามารถอธิบายได้ใน 2 ความหมายหลัก กล่าวคือ 1. ความหมายในเชิงบวก และ 2. ความหมายในเชิงลบ ซึ่งการให้นิยามของความขัดแย้ง โดยส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มเป็นไปในเชิงลบ ซึ่งหมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสีย และบรรยากาศที่ไม่ดีต่อตัวเอง องค์กรและสังคม อันเป็นการสะท้อนรูปลักษณะของความขัดแย้งออกมาในมิติของความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการด่ากัน การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย และทำสงครามประหัตประหารซึ่งกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีนักวิชาการบางท่าน ได้ให้ความหมายในเชิงบวก ซึ่งหมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดในเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดผลดีต่อตัวเอง องค์กร และสังคมทั้งในแง่ของทัศนคติ และพฤติกรรม ในบางคราวเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้ว ก็สามารถที่จะหาทางออกในเชิงสมานฉันท์ (ชลากร เทียนส่องใจ, 2553, น. 18)

ประเภท/เหตุปัจจัยของความขัดแย้ง

การแบ่งประเภทของความขัดแย้งสามารถแบ่งได้หลายประเภท ในงานชิ้นนี้แบ่งความขัดแย้งเป็น ความขัดแย้งภายในและความขัดแย้งภายนอก ประกอบด้วย

1) ความขัดแย้งภายใน (Internal conflict) ประเด็นสำคัญคือเป็นเรื่องของจิตใจของบุคคล หมายถึง ภาวะหรืออาการที่เกิดขึ้นภายในใจของแต่ละบุคคลที่อยู่ในครอบครัว องค์กร หรือสังคม ซึ่งเกิดความแปลกแยกในตัวเอง หรือแปลกแยกจากคนอื่น หรือองค์กรอื่นๆ ความขัดแย้งเกิดจากปัจจัยภายในคือ ความอยากได้ อยากเป็นใหญ่ใจแคบ รวมถึง โลภะ โทสะและโมหะ (โลภ โกรธ หลง) (ธรรมหาโส, 2544)

2) ความขัดแย้งภายนอก (External conflict) หมายถึง ภาวะของความขัดแย้งที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลขัดกัน ไม่ลงรอยกัน และไม่เห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี ภาษาชาติพันธุ์ ข้อมูล ผลประโยชน์ และโครงสร้างทางองค์กรและสังคมที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์และค่านิยม โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้ (Moore, 1984)

(1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data conflict) ปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้งอาจเกิดจากข้อมูลน้อยไป ข้อมูลคนละชุด การแปรผลผิดพลาด การวิเคราะห์ออกมาด้วยความเห็นต่างกัน หรือแม้แต่ปัญหาความแตกต่าง

ในการรับรู้ข้อมูล (Perception) บางครั้งก็เป็นปัญหา
ขัดแย้งกันได้

(2) ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ (Interest conflict)

เป็นเหตุผลของการแย่งผลประโยชน์ในสิ่งที่ดูเหมือนกัน
หรือไม่มีเพียงพอเป็นเรื่องของทั้งตัวเนื้อหา กระบวนการ
และจิตวิทยา เช่น ทรัพยากร รวมถึงความรู้สึกว่ายุติธรรม
หรือไม่

(3) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structure conflict)

เป็นเรื่องของอำนาจ แย่งชิงอำนาจ การกระจายอำนาจ
ปัญหาโครงสร้างรวมถึง กฎ ระเบียบ บทบาท ภูมิศาสตร์
ระยะเวลาและระบบ

(4) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship conflict)

เป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรมต่างๆ ในอดีต อารมณ์
ที่รุนแรง ความเข้าใจผิด การสื่อสารที่บกพร่อง

(5) ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Values conflict) เป็นปัญหา

ระบบของความเชื่อ ความแตกต่างในค่านิยม ขนบประเพณี
ประวัติกาลเลี้ยงดูที่หล่อหลอมขึ้นมา

พลวัตของความขัดแย้ง (Conflict dynamic)

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ มีพัฒนาการและเป็นพลวัต กล่าวคือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นระยะต่างๆ เพื่อความเข้าใจที่ง่ายขึ้นผู้เขียนจึงใช้ตัวย่อว่า LEM Conflict ประกอบด้วย

- ความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ (Latent conflict)

สถานการณ์ที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งอย่างยิ่ง แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ความขัดแย้งปรากฏเด่นชัด (บรรพต ตันธिरวงค์, 2558, น. 182) แม้ต้นตอของความขัดแย้งนั้น ปรากฏว่าคู่กรณีอาจไม่ได้ตระหนักถึงความขัดแย้งที่คุกรุ่นอยู่ ตัวอย่างเช่น ในสถานการณ์ที่กฎหมายฉบับหนึ่งหรือข้อกำหนดภายใต้สถานการณ์หนึ่งอาจก่อให้เกิดผลทางด้านลบตามมาต่อคู่กรณีฝ่ายหนึ่งหรือมากกว่า ในการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือการทำสัญญา ระหว่างกัน หรืออีกตัวอย่างหนึ่งคือสถานการณ์ที่อาจเกิดความขัดแย้งที่แฝงเร้นอยู่ คือ การเสนอความคิดเห็น การตัดสินใจ หรือการกำหนดนโยบายที่ดูจะไม่เป็นที่นิยม แต่ก็ยังไม่มีการประกาศใช้ อีกตัวอย่างของความขัดแย้งทางโครงสร้างในสภาพที่สังคมไม่มีความเท่าเทียมกันโดยที่คนจนที่ไม่มีอำนาจต่อรองในสังคม จำต้องยอมรับหรือยอมจำนนต่อการถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมมาเป็นระยะเวลาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

- ความขัดแย้งที่ปรากฏขึ้น (Emerging conflict)

หมายถึง สถานการณ์ที่คู่กรณีหรือประเด็นที่คู่กรณีมีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นและรับรู้ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว โดยอาจมี

ความตึงเครียดที่เห็นเด่นชัด แต่อาจจะยังไม่จำเป็นต้องมีการโต้เถียงกัน การเจรจา หรือการแก้ปัญหาเกิดขึ้น

- **ความขัดแย้งที่ปรากฏชัดเจน (Manifest conflict)**

หมายถึง สถานการณ์ที่คู่กรณีต่างก็ได้เข้าไปมีส่วนร่วมรู้เห็นในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว จนเจอกับสภาพ ความขัดแย้งที่ไม่มีทางออก

พลวัตความขัดแย้งทั้ง 3 ระยะ มีประโยชน์นำไปใช้ในการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ การป้องกัน (Prevention) การแก้ไข (Resolution) และการเยียวยา (Reconciliation) ความขัดแย้ง ดังนั้น การจัดการความขัดแย้ง จึงควรคำนึงถึงพลวัตของความขัดแย้งว่าอยู่ในขั้นตอนใดหรืออยู่ในระดับใดเพื่อจัดการความขัดแย้งได้อย่างถูกต้อง

รูปแบบวิธีการที่ใช้ในการจัดการความขัดแย้ง

รูปแบบวิธีการที่ใช้ในการจัดการความขัดแย้งมีหลากหลายวิธี อาจสรุปได้ว่ามี 5 แนวทางคือ 1. แข่งขัน (Compete) 2. ยอมตาม (Compliance your way) 3. หลีกหนี (Avoid no way) 4. ประนีประนอม (Compromise) และ 5. ร่วมมือ (Cooperation) ซึ่งการเลือกใช้แต่ละแนวทางส่งผลที่แตกต่างกันและมีความยั่งยืนในการจัดการปัญหาที่แตกต่างกัน การเลือกใช้แนวทางในการแข่งขัน หลีกหนี ยอมตาม และประนีประนอม มิใช่แนวทางที่ยั่งยืนในการแก้ไขปัญหา และยัง

ไม่สามารถบรรลุถึงความต้องการของทุกฝ่ายอย่างแท้จริง แนวทางที่ทุกฝ่ายต่างก็พึงพอใจทั้งคู่และมีความยั่งยืนคือแนวทางการร่วมมือ (Thomas & Kilmann, 1974)

การใช้แนวทางใดในการจัดการความขัดแย้งของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของปัญหาและอำนาจที่คิดว่าตนเองมี ถ้าคิดว่าตนเองมีอำนาจเหนือกว่า มักจะเอนเอียงไปใช้วิธีการที่ก้าวร้าว ในทางกลับกันถ้าหากคิดว่าเขาเป็นฝ่ายเสียเปรียบก็จะเลือกใช้วิธีการอื่น การแข่งขันเป็นการคำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น เน้นเป้าหมายของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์ การยอมตามเป็นการคำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ของคนอื่น โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง เน้นที่ความห่วงใยต่อความสัมพันธ์มากกว่าเป้าหมาย การหลีกเลี่ยงเป็นการไม่คำนึงถึงทั้งผลประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น เป็นการหลบฉากและการถอนตัวออกจากประเด็นนั้น แสดงถึงความห่วงใยในเรื่องความสัมพันธ์และเป้าหมาย การประนีประนอมเป็นการพยายามคำนึงถึงทั้งผลประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น เป็นการเดินสายกลางระหว่างทั้งเป้าหมายและความสัมพันธ์ หลักสำคัญคือการหาแนวกลางๆ หรือการแบ่งครึ่งหารสองของผลประโยชน์ สำหรับการร่วมมือเป็นการคำนึงถึงทั้งผลประโยชน์ของผู้อื่นและตนเองอย่างถี่ถ้วนและรอบด้าน เป็นการบูรณาการหรือการแก้ปัญหาโดยให้ความสำคัญกับทั้งเป้าหมายและความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามทางเลือกในการจัดการความขัดแย้งสามารถใช้ผสมผสานกันได้ ไม่ได้หมายความว่าต้องใช้ทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเท่านั้น โปรดดูภาพที่ 1



ภาพที่ 1: ทางเลือกในการจัดการความขัดแย้ง
ที่มา ปรับปรุงจาก Thomas & Killman, 1974

2. ความรุนแรง

เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นไม่จำเป็นต้องนำไปสู่ความรุนแรง ความรุนแรงมิใช่ผลของความขัดแย้ง แต่เป็นวิธีที่มนุษย์เลือกใช้ กล่าวคือ จะเลือกใช้วิธีการเจรจา พุดคุยหรือวิธีที่ใช้ความรุนแรง การเลือกใช้วิธี ความรุนแรงก็เป็นเพียงวิธีการแก้ไขความขัดแย้งวิธีหนึ่งเท่านั้น (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, 2533) ความรุนแรงทางกายภาพเป็นปรากฏการณ์ที่คนทั่วไป เห็นได้อย่างชัดเจน แต่ไม่เพียงพอในการอธิบายความรุนแรงที่มีความ สลับซับซ้อนที่เกิดขึ้น เราจึงควรเข้าใจความรุนแรงใน 3 ระดับหรือ 3 ชั้น

ความรุนแรง (Violence) 3 ชั้น

การทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุมและรอบด้าน ไม่เพียงแต่พิจารณาจากปรากฏการณ์ความรุนแรงทางกายภาพที่เกิดขึ้นเท่านั้น ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเพียงส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็งที่โผล่พ้นเหนือน้ำขึ้นมา แต่ส่วนที่ซ่อนอยู่ข้างใต้น้ำที่มองไม่เห็น จำเป็นต้องมีการพิจารณาอย่างลึกซึ้ง ว่าอะไรที่มารองรับการใช้พฤติกรรมความรุนแรงที่เกิดขึ้น เป็นคำอธิบายที่สร้างความชอบธรรมในการใช้ความรุนแรง รวมถึงระบบโครงสร้างที่ไม่ได้เน้นไปที่ตัวบุคคลที่เป็นผู้กระทำความรุนแรง แต่โครงสร้างที่ทำให้เกิดผลกระทบความรุนแรงต่อมนุษย์ คำอธิบายความรุนแรงทั้ง 3 ระดับนี้ Galtung (1990) ได้เป็นผู้อธิบายไว้ คือ

1) ความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) เป็นความรุนแรงที่มีผลในเชิงการทำร้ายร่างกายและมีผู้กระทำความรุนแรง และผลของความรุนแรงเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเป็นความรุนแรงที่มีผลในเชิงการทำร้ายร่างกายและมีผู้กระทำความรุนแรง บางครั้งเรียกความรุนแรงชนิดนี้ว่าเป็นความรุนแรงส่วนบุคคล ผลของความรุนแรงเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น บาดแผลบนร่างกายคน รวมทั้งความเสียหายต่อทรัพย์สิน

ตัวอย่างของความรุนแรงทางตรงในสังคมไทย เช่น เหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัวจากข้อมูลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนเหตุการณ์

ความรุนแรงในครอบครัวปี 2557-2559 โดยเฉลี่ยมีจำนวน 1,262 ราย ต่อปี ในส่วนของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้เสียชีวิตในช่วงเกือบ 20 ปีที่ผ่านมา มากกว่า 7 พันคน ในส่วนของความรุนแรงทางการเมือง เป็นพลวัตแปรเปลี่ยนไปตามบริบทและสถานการณ์ มิได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ บางช่วงจะมีเหตุการณ์ความรุนแรงที่ชัดเจน แต่บางช่วงอาจเป็นช่วงที่ ก่อตัวสะสมปัญหาโดยความรุนแรงยังไม่เกิดขึ้น สำหรับปรากฏการณ์ ความรุนแรงทางการเมืองที่เกิดขึ้นตั้งแต่ในช่วงปี พ.ศ.2549-2557 มีผู้เสียชีวิต 133 ราย ผู้บาดเจ็บมากกว่า 2,000 ราย ผู้ต้องคดีอีก 1,450 ราย และมีผู้ที่ทรัพย์สินเสียหายมากกว่า 3,000 ราย ในขณะที่ ผู้ได้รับผลกระทบเองก็ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการดำรงชีวิต ของตนและครอบครัวอีกด้วย (คณะกรรมการศึกษาแนวทางการสร้างความปรองดอง สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558)

2) ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง (Structural Violence)

คือ สภาวะความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างสังคม หรือสถาบันทางสังคมที่ทำร้ายประชาชนอย่างซ้ำๆ โดยการกีดกันพวกเขาจากการเข้าถึง ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ เรียกได้อีกอย่างว่าเป็นความไม่เป็นธรรม หรือความเหลื่อมล้ำ ตัวอย่างความเหลื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน ทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดเก็บข้อมูลในส่วนนี้ในปี พ.ศ.2560 กลุ่มผู้ถือครองที่ดินร้อยละ 10 มีการถือครองที่ดินมากที่สุด มีส่วนแบ่งการถือครองที่ดินร้อยละ 61.48 ซึ่งมีสัดส่วนสูงกว่าผู้ถือครองที่ดินร้อยละ 90 ที่เหลือ ที่มีส่วนแบ่ง การถือครองที่ดินเพียงร้อยละ 38.52 หรือหากพิจารณาจากบัญชีเงินฝาก

ออมทรัพย์และบัญชีเงินฝากประจำธนาคารพาณิชย์กระจุกตัวอยู่ในกลุ่มที่มีเงินฝากไม่เกินกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 82,188,883 บัญชี คิดเป็น 86.72 % ของบัญชีเงินฝากทั้งหมด ส่วนกลุ่มที่มีเงินฝากเกินกว่า 10 ล้านบาทขึ้นไปมีจำนวน 120,496 บัญชีคิดเป็นร้อยละ 0.13 ของบัญชีทั้งหมด

3) ความรุนแรงเชิงวัฒนธรรม (Cultural Violence)

เป็นการรองรับความรุนแรงทางตรง และโครงสร้างให้ดำรงอยู่ได้โดยชอบธรรม หรือถูกมองว่าเป็นสภาวะปกติ ที่คนไม่ตั้งคำถามหรือสงสัย โดยเฉพาะถ้ามีการปลุกฝังให้เกิดการเกลียดชังระหว่างสีผิว หรือคนต่างศาสนา เช่น คนผิวขาวกับคนผิวดำ ศาสนาพุทธกับอิสลาม คริสต์ หรือศาสนาอื่นๆ และถ้าคนกลุ่มหนึ่งเชื่อว่าตนเหนือกว่าหรือถูกต้องกว่าคนอื่น โอกาสที่จะเกิดความรุนแรงก็ยิ่งง่ายตายขึ้น เหตุการณ์ความรุนแรงทางการเมืองไทยในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมาเกิดการแบ่งขั้วแยกข้างเป็นสองฝ่าย และแต่ละฝ่ายบางคนมีความรู้สึกถึงขั้นอยากให้อีกฝ่ายตายไปแผ่นดินจะได้สูงขึ้น ดังเห็นได้จากข้อความที่ปรากฏในสื่อเป็นจำนวนมาก

จากกรณีความรุนแรงทางกายภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นมายาวนาน หากจะนับตั้งแต่ปี 2547 มีคนเสียชีวิตมากกว่า 7 พันคน บาดเจ็บนับหมื่นคน ไร้ซึ่งประมาณแผ่นดินไปหลายแสนล้านบาท แต่ประเด็นที่น่ากังวลที่ซ่อนเร้นอยู่ เช่น ลูกกำพร้าบางคนของคนทั้งฝ่ายรัฐและขบวนการ ต่างก็อยากจะเติบโตเป็นทหารและกลุ่มขบวนการเพื่อแก้แค้นให้กับบิดาของตนเอง ซึ่งจะทำให้วงจรของความรุนแรงยุติได้ยาก

หากกล่าวถึงสถานการณ์ความรุนแรงในการก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นในแต่ละปีแตกต่างกันไปตามแต่บริบทของสังคมในแต่ละช่วง ในช่วงปี 2546-2550 จากข้อมูลสถิติของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่ามีนักเรียนก่อเหตุทะเลาะวิวาทและเตรียมก่อเหตุทะเลาะวิวาทปีละหลายพันครั้ง ปี 2550 มีนักเรียนก่อเหตุทะเลาะวิวาท 1,713 ครั้ง เตรียมก่อเหตุทะเลาะวิวาท 1,121 ครั้ง (ข้อมูลสถิติศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กองบัญชาการตำรวจนครบาล สํารวจเมื่อ 12 มกราคม 2551 อ้างถึงใน ทรงภูมิ ประภานนท์, 2551) อาชีวศึกษาบางแห่งมีความรุนแรงระหว่างนักศึกษาเนื่องจากการถ่ายทอดมุมมองด้านลบของอีกฝ่ายให้รุ่นน้องฟัง นักเรียนอาชีวศึกษาหลายแห่งจะพูดเหมือนกันว่าเราต่างคนต่างอยู่ แต่ถ้ามาเจอกัน ถ้าไม่ทำเขา เขาก็ทำเรา และเกิดการล้างแค้นกันอย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุดมาถึงปัจจุบัน ในขณะที่ภาพลักษณ์เชิงบวกที่เป็นการทำความดีร่วมกันของอาชีวะต่างๆ มีความพยายามจากหลายฝ่ายในการผลักดันให้เกิดสันติวัฒนธรรม หรือการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษา เช่น สถาบันพระปกเกล้ากับเครือข่ายด้านสันติวัฒนธรรมหลายหน่วยงานที่ผลักดันงานอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่จะทำให้ความรุนแรงในชั้นความเชื่อลดน้อยลงได้

3. สันติภาพ

สันติภาพหรือสันติสุข² (Peace) เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ในสังคม แม้ว่าในโลกจะมีการนิยามความหมายที่แตกต่างกันไป แต่มีจุดร่วมของความหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ไม่มีความรุนแรงทางกายภาพ ไม่มีความเหลื่อมล้ำหรือมีความเหลื่อมล้ำไม่มาก มีการเคารพสิทธิมนุษยชน เคารพความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย การให้อภัย ไม่มีการปลูกฝังให้เกิดความเกลียดชังต่อกัน เป็นต้น จากที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่ทุกสังคมน่าจะต้องการสถาปนาให้สันติภาพเกิดขึ้น แต่ทำไมหลายสังคมจึงยังคงห่างไกลจากแนวคิดดังกล่าว

สันติภาพจากแนวคิดของ Aron (1966) มุ่งเน้นไปที่สันติภาพจะเกิดขึ้นได้หากปราศจากสงครามหรือความรุนแรงทางตรงในรูปแบบอื่นๆ แต่นิยามเช่นนี้เพียงพอหรือไม่ในการให้คำจำกัดความของคำว่าสันติภาพ Lederach (1997) นักวิชาการและนักขับเคลื่อนงานด้านสันติภาพ เห็นว่าเกี่ยวข้องกับ ความปรองดอง ความเป็นหนึ่งเดียว การอยู่ดีกินดี ความปลอดภัย การให้ความเคารพ ความรู้สึกการเป็นอิสระเนื่องจากได้รับการปลดปล่อยจากความรู้สึกด้านลบ ในขณะที่ Galtung (1990) บิดาแห่งสันติศึกษายุคใหม่ให้ความสำคัญกับทั้งการไม่มีความรุนแรง

² ในงานชิ้นนี้นิยามความหมายของคำว่า สันติภาพและสันติสุขในความหมายเดียวกัน โดยแปลมาจากคำว่า Peace สำหรับในสังคมไทย คำว่าสันติสุขถูกนำมาใช้แทนที่คำว่าสันติภาพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในสมัย รัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) สำหรับประเทศทางตะวันตก peace หมายถึงสันติภาพเชิงลบที่ไม่มี ความรุนแรงทางกายภาพและสันติภาพเชิงบวกที่มีความเป็นธรรมในสังคม ไม่มีการปลูกฝังให้เกิดเกลียดชังกัน เคารพในสิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียมกันของมนุษย์

ทางกายภาพควบคู่ไปกับการมีสังคมที่เป็นธรรม Galtung ได้แบ่งสันติภาพออกเป็น 2 แบบ คือ 1. สันติภาพทางบวกและ 2. สันติภาพทางลบ สันติภาพทางลบนั้นเป็นเพียงความพยายามที่จะมีสันติภาพเพื่อยุติสงครามเท่านั้น แต่สันติภาพทางบวก หมายถึงการไม่มีสงครามและการทำให้ความรุนแรงในเชิงโครงสร้างหมดไปและทำให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม

สถานะสันติภาพในสังคมไทยเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ ในโลกจัดทำโดยหน่วยงานอิสระด้านวิชาการที่ชื่อว่า สถาบันเศรษฐศาสตร์และสันติภาพ (Institute for Economics and Peace) ซึ่งมีการวัดระดับสันติภาพในโลกทุกปีทั้งสันติภาพเชิงลบ (Negative Peace) และสันติภาพเชิงบวก (Positive Peace) ในรายงานสันติภาพเชิงลบให้นิยามของสันติภาพไว้คือ ปราศจากความรุนแรงหรือความกลัวต่อความรุนแรง โดยมีตัวชี้วัดหลัก 3 ด้าน คือ 1. ความขัดแย้งภายในและระหว่างประเทศที่ยังคงดำรงอยู่ 2. ความมั่นคงและปลอดภัยในสังคม 3. การทหาร ผลของดัชนีสันติภาพโลกเชิงลบในปี 2022 ประเทศไทยได้อันดับดีขึ้นหลายอันดับเทียบกับหลายปีที่ผ่านมา โดยในปีนี้ได้อันดับ 103 จาก 163 ประเทศ ตัวชี้วัดที่คะแนนน้อยคือ ประชากรในเรือนจำ และการก่อการร้าย (การก่อความไม่สงบ) หากเปรียบเทียบในอาเซียนเราได้คะแนนมากกว่าประเทศเมียนมาร์และฟิลิปปินส์ ส่วนไอซ์แลนด์ นิวซีแลนด์ และไอร์แลนด์ได้อันดับ 1, 2 และ 3 ของโลก ในขณะที่อันดับท้ายสุดของโลกเป็นของอัฟกานิสถาน ตามมาด้วยเยเมนและซีเรียตามลำดับ (Institute for Economics and Peace, 2022) ในขณะที่สันติภาพ

เชิงบวกเป็นการอธิบายถึง โครงสร้าง ทศนคติ และสถาบัน ที่ทำให้สังคม มีสันติภาพที่ยั่งยืน หากสังคมใดมีคะแนนสันติภาพเชิงบวกสูง บ่งชี้ถึง การมีสังคมที่สันติสุขและการอยู่ร่วมกันในสังคมได้เป็นอย่างดี ตัวชี้วัด ที่สถาบันเศรษฐศาสตร์และสันติภาพ ใช้วัดประกอบด้วย 1. ด้านการยอมรับ สิทธิของผู้อื่น 2. การกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน 3. การไหลเวียน อย่างอิสระของข้อมูล 4. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน 5. การพัฒนา ทุนมนุษย์ระดับสูง 6. การคอร์รัปชันในระดับต่ำ 7. สภาพแวดล้อมทาง ธุรกิจที่ดี และ 8. การปฏิบัติงานได้ดีตามหน้าที่ของรัฐบาล

สันติภาพกับแนวคิดความปรองดอง (Reconciliation)

ภายหลังจากเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงขึ้น จำเป็นต้องมี กระบวนการในการสร้างความปรองดองเพื่อเยียวยาความรู้สึก อารมณ์ ความเจ็บปวดที่เกิดขึ้น ด้วยวิธีการที่เน้นโครงสร้าง การตั้งกลไกขึ้นมา ดำเนินการ รวมถึงการเน้นการสร้างความสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การให้อภัย ซึ่งกันและกัน สำหรับการเยียวยาผู้สูญเสียสามารถกระทำได้ในหลายวิธี แต่สิ่งที่สำคัญคือผู้กระทำผิดต้องสำนึกในสิ่งที่ได้กระทำลงไป วิธีการ ต่างๆ เช่น การขอโทษ การจ่ายค่าชดเชย การยอมรับความผิด การแสดงความ รับผิดชอบและให้คำมั่นว่าจะไม่กระทำผิดซ้ำอีก เป็นต้น

Galtung (1990) ให้ความหมายของการสร้างความสมานฉันท์ ไว้ว่าเป็นกระบวนการเยียวยาบาดแผลของทั้งเหยื่อและผู้กระทำภายหลัง ความรุนแรง และเป็นการยุติความสัมพันธ์ด้านลบต่อกัน ไม่นำไปสู่

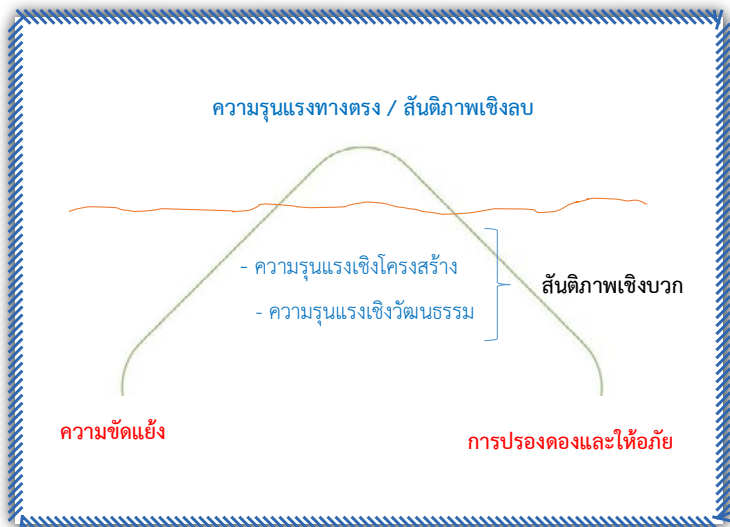
ความเป็นศัตรู ในหลักการแล้วบุคคลที่สามเท่านั้นที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเหยื่อและผู้กระทำ เหยื่อสามารถเรียกร้องให้ผู้กระทำผิดชดใช้หรือถูกลงโทษ หรือแม้แต่การล้างแค้น สำหรับผู้กระทำผิดอาจจะยอมรับผิด หรือถูกลงโทษจากเหยื่อ

ในขณะที่พระพรหมบัณฑิต (2561) ได้อธิบายคำว่า ภาวนา (ปรองดอง) โดยเน้นถึงจะมีกระบวนการปรองดองสมานฉันท์อย่างไร ภายในจิตใจของผู้มีความขัดแย้ง ทำอย่างไรจะลืมหรือให้อภัยกัน ซึ่งเป็นเรื่องยากแต่ก็ต้องทำ พระพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องคือ สัพพะทานัง อัมมะทานัง ชินาติ การให้ธรรมะเป็นทานเป็นการให้ชนะทั้งปวง รวมถึงการให้อภัยทาน เป็นธรรมทานอย่างหนึ่ง เป็นการให้ที่ยากมาก แต่การให้อภัยเหนือกว่าให้ทั้งปวง สังคมไทยต้องการการให้อภัย ด้วยการให้อภัยกัน สามัคคีไม่เกิดถ้าไม่ให้อภัยกัน โดยเริ่มจากตัวเรา ต้องให้อภัยก่อน พระพุทธเจ้าจึงสอนว่า นะ หิ เวเรนะ เวรานิ เวรย่อมไม่ระงับด้วยการจองเวร หรือความรุนแรงไม่ระงับด้วยการตอบโต้กัน แต่ อะเวเรนะ จะ สัมมันติ เวรย่อมระงับด้วยการ ไม่จองเวร

กล่าวโดยสรุป ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ ความรุนแรงเป็นสิ่งไม่พึงประสงค์ การป้องกันไม่ให้คนใช้ความรุนแรงเป็นสิ่งสำคัญมาก งานชิ้นนี้เราได้ทราบถึงนิยามความหมาย ประเภท/เหตุปัจจัยของความขัดแย้ง พลวัตและรูปแบบวิธีที่ใช้ในการจัดการความขัดแย้ง กล่าวถึงความรุนแรงมี 3 ชั้นคือ ความรุนแรงทางตรง โครงสร้างและวัฒนธรรม ความรุนแรงทางตรงมองเห็นได้ชัดเจน ขณะที่ความรุนแรงทางโครงสร้างและวัฒนธรรม เป็นความรุนแรงในชั้นระดับที่ลึกลงไป

ที่มองไม่เห็นด้วยตาเปล่า เช่น ความรุนแรงจากความไม่เป็นธรรม ความเหลื่อมล้ำจากการพัฒนา และความรุนแรงที่เกิดจากการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นปลูกฝังให้เกิดความเกลียดชังกัน ในขณะที่สันติภาพ มีทั้งสันติภาพเชิงลบหรือไม่มีความรุนแรงทางกายภาพ และสันติภาพเชิงบวกที่ส่งผลให้เกิดความรุนแรงทางกายภาพหรือไม่เกิดขึ้น

การป้องกันและหลีกเลี่ยงความรุนแรงเป็นสิ่งสำคัญมาก แต่หากจัดการปัญหาได้ไม่ดี เกิดความรุนแรงขึ้นแล้ว จำเป็นต้องมีวิธีในการจัดการหรือการสร้างความปลอดภัยเพื่อเยียวยาความรู้สึก อารมณ์ ความเจ็บปวดที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านโครงสร้างและการสร้างความสัมพันธ์ควบคู่กันไป การมีกลไก มีนโยบายเพื่อจัดการกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นแต่ยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องเน้นจัดการอารมณ์ของคนเพื่อฟื้นคืนความสัมพันธ์ให้ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การให้อภัยและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข โปรตุเกสที่ 2



ภาพที่ 2: การขยายตัวและลดระดับความขัดแย้ง
ที่มา ผู้เขียนปรับปรุงจาก Ramsbotham, et al., 2015: 13

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. จำนวนเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัว ปี 2557-2559. เอกสารอัดสำเนา

คณะกรรมการศึกษาแนวทางการสร้างความปรองดอง สถาปนิกรูปแห่งชาติ. (2558). รายงานและข้อเสนอแนะ เบื้องต้นในการสร้างความปรองดอง. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ชลากร เทียนส่องใจ. (2553). การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ : หลักการและเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สาขาพระพุทธศาสนา.

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2533). ทำลายทางเลือก: ความรุนแรงและการไม่ใช้ความรุนแรง. กรุงเทพฯ: โคมลคิมทอง.

ทรงภูมิ ประภานนท์. (2551). แบบจำลองข้ามทฤษฎีในการแก้ปัญหาทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาด้วยวิธีการตำรวจหลักยุติธรรมเชิงสมานฉันท์. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

บรรพต ต้นธีรวงศ์. (2558). พลวัตการจัดการความขัดแย้ง. เบอร์นาร์ด เมเยอร์ เขียน , แปล (2553)

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส.(2554). พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง. กรุงเทพมหานคร : 21 เซ็นจูรี่.

พระพรหมบัณฑิต. (2561) *ปาฐกถา “สันติภาพและความขัดแย้ง”* ปาฐกถา ณ หลักสูตรสันติศึกษา 19 สิงหาคม 2561 ถอดคำบรรยายโดย พระปราโมทย์ วาทโกวิโท, กรุงเทพฯ.

Aron, Raymond. (1966). *Peace and War*. New York: Doubleday.

Edward Azar. (1990). *The management of protracted social conflict : theory and cases* English : Print Book

Galtung, Johan. (1990). *Peace by Peacefulmean Peace and Conflict Development and Civilization*. London: Sage Publication Ltd.

Institute for Economics and Peace. (2022). *Global Peace Index 2022*. Retrieved September 5, 2022, from <https://www.visionofhumanity.org/maps/#/>

Lederach, John Paul. (1997). *Building Peace : Sustainable Reconciliation in Divided Societies*. Washington, DC: United States Institute of Peace Press.

Moore, Christopher. (1984). *The Mediation Process : Practical Strategies for Resolving Conflict*. San Francisco : Jossey-Bass Inc.

Ramsbotham, O., Miall, H., & Woodhouse, T. (2015). *Contemporary Conflict Resolution*. Reprinted. Cambridge : Polity Press.

Thomas, Kenneth & Killman, Ralph. (1974). *Developing a Forced-Choice Measure of Conflict-Handling Behavior*. *Educational and Psychological Measurement*. 37(2):309-325.



ชุดวิชาที่ 2

ความขัดแย้งรุนแรง และการแปรเปลี่ยน ความขัดแย้งไปสู่ ทางเลือกที่สร้างสรรค์

ดร.อภิญา ติสสะมาน

นักสันติวิธีและนักจัดการความขัดแย้งต้องศึกษาและบริหารความขัดแย้ง หรือความขัดแย้งรุนแรงที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องรู้จัก 3 คำในการบริหารจัดการและคลี่คลาย รวมถึงกระบวนการเปลี่ยนผ่านความขัดแย้ง คือ

1. การแก้ไขความขัดแย้งเฉพาะหน้า (Conflict Resolution)

หมายถึง การบริหารจัดการความขัดแย้งที่ใช้เวลาไม่นาน และแก้ไขปัญหาที่ไม่สลับซับซ้อนความขัดแย้งสามารถบรรเทาเบาบางลงโดยไม่จำเป็นต้องใช้มรรควิธีมากมาย และอาจจะไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการมาก เพื่อให้คู่ขัดแย้งย้ายจากสถานะการมีฝ่ายแพ้ ฝ่ายชนะ เบ็ดเสร็จเด็ดขาด (Zero-sum Game) โดยมีจุดมุ่งหมายให้กระบวนการแก้ไขความขัดแย้งมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย (Azar & Burton, 1986: 1)

2. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)

เป็นการจัดการบริหารความแตกต่างและความทุกข์ทนในทางที่เป็นบวก และสร้างสรรค์ มากกว่าการใช้วิธีการเคลื่อนย้ายความขัดแย้ง โดยการใช้การตั้งคำถามอย่างไรที่สะท้อนความจริงที่เป็นไปได้ การใช้กระบวนการร่วม (Cooperative Process) อย่างไม่ให้ออกจากข้อความเป็นศัตรู การออกแบบระบบความสำเร็จร่วมกันที่เป็นไปได้ (Bloomfield & Reilly, 1998: 18)

3. การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation)

เป็นการมองความขัดแย้งที่เกิดขึ้นร่วมสมัยว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น เป็นความขัดแย้งที่มีความซับซ้อนมีรูปแบบที่มีผู้คนหลากหลายฝ่ายใน วัฏจักรความขัดแย้งและความขัดแย้งอาจจะลงรากฝังลึกลงไปในพื้นที่ โครงสร้างและวัฒนธรรมของสังคม และต้องการระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านยาวนาน (Long-term process) เพื่อสร้างสรรค์สันติภาพร่วมกัน เป็นลักษณะการขับเคลื่อนของทุกภาคส่วนของสังคม และตระหนักถึงการเปลี่ยนผ่านที่ละเอียดละน้อย อาจจะมากกว่ากระบวนการเจรจา จากภายนอกหรือภายในแต่ในทุก ๆ ภาคส่วนต้องเห็นภาพร่วมกัน ของความขัดแย้งรุนแรงเพื่อเปลี่ยนเป็นสันติภาพร่วมกัน การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งต้องมีจินตนาการที่ทันห่วงที่ การรวมทุกภาคส่วน การเคารพกันและกัน และสนับสนุนเรื่องทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางวัฒนธรรม จากภายใน ลักษณะนี้เกี่ยวกับการรวมมุมมองใหม่ผ่านในสิ่งที่เราไม่เคยเห็น ในเบื้องแรก โดยได้รับจากประชาชนที่อยู่ภายใน (Insider) และประชาชน ภายนอก (Outsider) ซึ่งเป็นที่ที่เราตระหนักได้ว่าการเปลี่ยนผ่านนั้น ต้องใช้ระยะเวลา (Lederach, 1995)

กล่าวโดยสรุปว่า ภายวิภาคการบริหารจัดการความขัดแย้งแบ่งเป็นระดับ ๆ ในการบริหารจัดการความขัดแย้ง ทั้งในแง่มุมมองของตัวแสดงความขัดแย้งที่ซับซ้อนและไม่ซับซ้อน ระดับความลึกและความซับซ้อนในชั้นโครงสร้างของความขัดแย้ง ซึ่งในบางความขัดแย้งอาจจะพบถึงการซ้อนทับผลประโยชน์ที่ต้องคุยกันหลายรอบและต้องให้ข้อมูลเท่ากันเพื่อกระบวนการแก้ไขในทุกกระดับและทุกมิติ และในการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเพื่อกระบวนการสร้างสันติภาพนี้มุ่งค้นคว้าอย่างละเอียดรอบคอบเกี่ยวกับวิถีของความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การสร้างแผนกลยุทธ์สำหรับการแปรเปลี่ยน การวิเคราะห์ความขัดแย้งที่ตื้อตึงให้เห็นสาเหตุรากเหง้า (Root Cause) ซึ่งบางครั้งถูกอำพรางอยู่ในการจัดการความขัดแย้ง

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นเมื่อทศวรรษที่ 1990 ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Resolution) ทว่าแนวคิดการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเน้นไปที่ความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรังขนาดใหญ่ (Large-scale and Protracted Conflict) โดยเป็นการระดมกระบวนการวิธีกสันติวิธีให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งวงใน วงนอก และผู้ที่มีส่วนในพลวัตแห่งความขัดแย้ง (Dynamic of Conflict) ได้เข้ามาอยู่ในกระบวนการแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งในเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ เนื่องจากความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรังส่วนใหญ่เกิดจากพัฒนาการแห่งความขัดแย้งที่เติบโตขึ้น โดยที่ผู้ที่เข้ามาแก้ไขไม่ได้สนใจการแก้ไขที่รากเหง้าของปัญหาอย่างแท้จริง บางครั้งความขัดแย้งชนิดนี้อาจจะซ่อนรูปไว้และสามารถกลายเป็นวัฒนธรรมแห่งความขัดแย้งหรือวงจรแห่งความขัดแย้ง

ที่สังคมยอมรับได้โดยปริยาย แนวคิดการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในแต่ละสังคมมุ่งไปที่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติแบบยั่งยืน และกระบวนการออกแบบการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมที่ยอมรับในมิติความแตกต่างและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างหาจุดพัฒนาต่อไปได้ อาจเรียกว่าเป็นวิถีทางเลือกใหม่ที่สร้างสรรค์ในอนาคตร่วมกัน

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในบริบทของแนวคิดและมุมมองการวิเคราะห์รวมทั้งสะท้อนถึงข้อท้าทายและอุปสรรคต่าง ๆ ของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในมิติที่ลึกซึ้ง การทำความเข้าใจกับกรณีก่อให้เกิดคุณค่าต่าง ๆ ในสังคม (Value of Thinking) ที่ฝังรากลึกในบริบทสังคม การมีสิทธิเสรีภาพในสังคมประเทศต่าง ๆ ความเหลื่อมล้ำ/ความเท่าเทียมที่เป็นประเด็นถกเถียงของสังคม โดยอธิบายตัวอย่างจากกรณีศึกษาการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในต่างประเทศและกรณีศึกษาในประเทศไทยประกอบเพื่อเกิดความเข้าใจในวงวิชาการด้านสันติวิธีอย่างกว้างขวางมากขึ้น

การศึกษาแนวคิดการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง หรือ Conflict Transformation เป็นการศึกษาที่ต้องไปหารากเหง้าของปัญหาและสาเหตุเชิงลึกที่ทำให้เกิดความรุนแรงในชั้นโครงสร้างและความรุนแรงในชั้นวัฒนธรรม และสำหรับสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในวงความขัดแย้งอธิบายได้ด้วยหลายตัวแปร เช่น ตัวแปรทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากร ตัวแปรทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดปัญหาเชื้อชาติ ปัญหาด้านศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้นและการบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) อาจจะไม่เพียงพอในบริบทและ

วิธีการดำเนินชีวิตของผู้คนในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์วิกฤต หรือที่เรียกกันว่า “วิกฤตการณ์” คือ เป็นสภาวะที่ต้องทำให้เกิดจุดเปลี่ยน และจุดเปลี่ยนนั้น ๆ ต้องมีสภาวะของเงื่อนไขก่อนและหลัง และจุดเปลี่ยนนั้นนำมาซึ่งความท้าทายที่ยิ่งใหญ่และแรงกดดันทำให้จำเป็นต้องคิดค้นวิธีการต่าง ๆ มารับมือกับวิกฤตนั้น ๆ และทฤษฎีแนวคิดของการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) เป็นทฤษฎีที่เป็นวิธีการรับมือกับวิกฤตการณ์ความขัดแย้งโดยใช้วิธีทางสันติวิธีที่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับชั้นโครงสร้างและวัฒนธรรม รวมทั้งการรับฟังผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งหมดในกระบวนการทั้งหมดอย่างรอบด้าน ตัวอย่างเช่น ในประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้มีนโยบายการแบ่งแยกสีผิวทำให้เกิดการต่อต้านที่รุนแรงมาตั้งแต่สมัยก่อนการปลดปล่อยจากอาณานิคม (Khannenje, 2007)

เนื่องจากนโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายที่ลิดรอนสิทธิเสรีภาพ และกดขี่สภาวะความเป็นอยู่ของกลุ่มคนผิวดำซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ และคนในชาติสามารถมองเป็นปัญหาที่ต้องเผชิญและผ่านไปด้วยกัน รวมทั้งมีแรงขับสันติภาพจากภายนอกประเทศและประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้สามารถที่จะใช้กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งได้อย่างประสบความสำเร็จ และสามารถเป็นแบบอย่างให้ประเทศต่าง ๆ ได้อย่างดี สำหรับประเทศไทยนั้น กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง ยังไม่ได้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามมีความพยายามที่จะแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในบริบทต่าง ๆ เช่น การแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ มีความพยายามจะใช้กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในเชิงนโยบายและในเชิงพื้นที่

การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) มักจะใช้กับการจัดการความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรัง (Protracted Conflict) ไม่สามารถใช้การจัดการความขัดแย้งแบบเพียงผิวเผินได้ Edward Azar เห็นว่า การจัดการความขัดแย้งที่เรื้อรังที่เกิดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่สามารถใช้การจัดการความขัดแย้งด้วยการทหารที่เน้นยุติความขัดแย้งชั่วคราว โดยปราศจากการเข้าไปจัดการกับความต้อการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความรู้สึกปลอดภัย อัตลักษณ์ การมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมกัน เป็นต้น (Azar อ้างถึงใน Abu-Nimer, 2001) อย่างไรก็ตาม การที่แต่ละสังคมประเทศต้องการจะแก้ไขปัญหาวิกฤตสังคมของชาติ ด้วยวิธีการสันติวิธีโดยเฉพาะการเลือกยุทธศาสตร์และยุทธวิธีแบบการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งนั้น อาจจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ของคนในชาติที่เห็นว่า ปัญหาที่ยิ่งใหญ่ในชาติเป็นวิกฤตร่วมที่ต้องช่วยกันแก้ไข
2. เมื่อเห็นว่าเป็นวิกฤตร่วมกันแล้วจำเป็นต้องยอมรับว่า จะต้องลงมือรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขวิกฤตดังกล่าว
3. การร่วมกันกำหนดขอบเขตของวิกฤตและหาแนวทางวางกรอบร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ โดยมีตัวอย่างจากต่างประเทศที่เป็นแบบอย่างและการนำมาบูรณาการปรับในประเทศของตน

4. การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศของตน คำนึงถึงอัตลักษณ์ที่ต้องธำรงไว้ และอัตลักษณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนไปในทางที่สร้างสรรค์
6. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการแก้ไขปัญหาวิกฤตชาติ ซึ่งเป็นสถานการณ์เฉพาะของประเทศ

มุมมองที่ทันสมัยของกระบวนการปรับเปลี่ยนความขัดแย้ง

คำนิยามที่ดีที่สุดของการปรับเปลี่ยนความขัดแย้งก็คือ

กระบวนการที่ซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์
ทัศนคติ พฤติกรรม ผลประโยชน์และวาทกรรมในพื้นที่
ความขัดแย้งที่มีแนวโน้มความรุนแรง ให้ปรับเปลี่ยนไป
ในทางที่สร้างสรรค์ ประเด็นสำคัญคือ การมุ่งแก้ปัญหา
พื้นฐานเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมและสถาบันที่กระตุ้น
และเป็นเงื่อนไขของการเกิดความขัดแย้งทางการเมือง
และสังคมที่รุนแรง

กรณีตัวอย่างของประเทศที่ใช้กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งแล้วประสบผลสำเร็จของประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ ท่ามกลางสถานการณ์ความรุนแรงในแอฟริกาใต้ จากการออกมาต่อต้านรัฐบาลของประชาชนคนผิวดำทำให้แอฟริกาใต้เกิดผู้นำกระบวนการในการต่อต้านการเหยียดสีผิวนี้เป็นจำนวนมาก จนทำให้ฝ่ายปกครองหรือฝ่ายรัฐบาลตอบโต้กลับด้วยการใช้อาวุธและความรุนแรง แต่ในขณะนั้น “เนลสัน แมนเดลา” เป็นผู้นำคนสำคัญในการออกมาต่อสู้และเคลื่อนไหวอย่างสันติวิธี ขณะที่แมนเดลาถูกจับกุมตัวและถูกตัดสินจำคุกเป็นระยะเวลา 27 ปี ก่อนที่เขาจะถูกปล่อยตัวให้เป็นอิสรภาพ และทำการเจรจากันจนได้ข้อยุติ ทำให้เกิดการเลือกตั้งและได้ประธานาธิบดี สิ่งที่แมนเดลาตลอดสมัยของการดำรงตำแหน่งของนายเนลสัน แมนเดลา จึงถือเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ทำให้เกิดสันติภาพในสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ นายเนลสัน แมนเดลา มีนโยบายอย่างชัดเจนในการสนับสนุนความสมานฉันท์ และช่วยให้เกิดประชาธิปไตยแบบหลายเชื้อชาติขึ้นในสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ เป็นผลสำเร็จเขาได้รับการยกย่องอย่างสูงในประชาคมโลก

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างสันติภาพและความปรองดองในสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ มี 3 ประเด็น คือ 1) การไม่ใช้ความรุนแรง 2) การได้รับการสนับสนุนจากประเทศภายนอก และ 3) การร่วมกันวิเคราะห์พิจารณาเพื่อสร้างภาพอนาคตของกลุ่มอิทธิพลฝ่ายต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปิดใจรับฟังความเห็น และเคารพความเห็นของฝ่ายตรงข้าม ทำให้กลุ่มที่เคยมีประเด็นขัดแย้งกัน

มาพูดคุยกัน มองเห็นเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันและยังมองเห็นอนาคตที่ตนเองไม่ต้องการร่วมกันด้วยเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ความขัดแย้งบรรเทาลงได้ในที่สุด และคณะกรรมการเพื่อการค้นหาความจริงฯ ได้ถือกำเนิดมาจากกระบวนการนี้ ร่วมกับการเจรจาอมชอมกันระหว่างรัฐบาลกิตกันสีผิว (The National Party) กับกลุ่ม ANC ซึ่งเป็นกลุ่มกระบวนการของคนผิวดำ โดยรัฐบาลผิวขาวได้ระบุชัดเจนว่า การเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยจะไม่เกิดขึ้น หากไม่มีการพิจารณาให้การนิรโทษกรรมเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ ในประเด็นของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ นั้น การอภัยโทษให้แก่ผู้ใช้ความรุนแรงหรือผู้ที่อยู่เบื้องหลังความรุนแรงในการต่อต้านการกีดกันสีผิวกลายเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการเจรจาครั้งต่าง ๆ และถูกรวมไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย นับว่าเป็นองค์กรที่ถูกสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในชาติอย่างแท้จริงนอกจากนี้ กระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งในแอฟริกาใต้ผ่านบุคคลสำคัญของโลก และของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ คือ แมนเดลา คือการใช้อำนาจอ่อน (Soft Power) หรืออำนาจในการมุ่งเน้นสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นทำให้ทั่วโลกรู้จักสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ผ่านตัวตนและการต่อสู้อย่างสันติวิธีของแมนเดลา และการสร้างความแปรเปลี่ยนตั้งแต่ระดับบุคคลจนไปถึงขั้นโครงสร้างและทัศนคติของสังคมของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ต้องใช้ระยะเวลายาวนาน

“แม้ล้มนโยบายแบ่งแยกสีผิวลงแล้ว แต่ถ้าไม่สามารถ
แก้และจัดการทัศนคติได้ ตราบนั้น ความยุติธรรม
ก็ยังดำรงอยู่ นโยบายเป็นเรื่องจำเป็นก็จริง แต่ไม่เพียงพอ
การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องจำเป็นยิ่งกว่า”

การออกแบบกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง
ในการแก้ปัญหาบริบทที่ซับซ้อน

การเข้าใจสันติวิธีมีหลากหลายมิติ ซึ่งมาจากการศึกษา
ประสบการณ์ความต้องการรวมถึงสามัญสำนึกและคำว่า “สันติวิธี”
ก็อาจสร้างความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เพราะคำว่า “สันติวิธี” มีหลายระดับ
และสามารถเลือกใช้ได้ในบริบทต่าง ๆ กัน และในแต่ละบริบทอาจจะ
แฝงด้วย อำนาจนิยม การกระทำผิดกฎหมาย และการกล่าวอ้างใช้
สันติวิธีโดยไม่ได้พิจารณาบริบทสังคมอย่างรอบด้าน ตรงนี้อาจจะ
เป็นการด้อยค่าคำว่า “สันติวิธี” ไปในตัว เพราะคำว่าสันติวิธีดูเป็นสากล
และถ้าหากคนที่อยู่ในวงความขัดแย้งนั้น ๆ มีการให้คุณค่าทางสันติวิธี
ต่างกัน ย่อมทำให้การใช้ “สันติวิธี” ไม่บรรลุผลสำเร็จ เพราะบางครั้ง
และบางกรณีผู้ที่มีอำนาจใช้สันติวิธีเพื่อหวังผลทางยุทธศาสตร์ เพราะ
ถ้าสันติวิธีได้ประโยชน์ก็ทำต่อ แต่ถ้าสันติวิธีทำให้เสียผลประโยชน์
นโยบายทางสันติวิธีก็เปลี่ยนแปลงหรืออาจจะถูกยกเลิกไป เพราะฉะนั้น

การให้คุณค่าทางสันติวิธี มีความสำคัญในเบื้องต้นในการออกแบบกระบวนการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) เพื่อให้ผู้คนที่อยู่ในความสัมพันธ์อันซับซ้อนได้เกิดความเข้าใจในคุณค่าของสันติวิธีร่วมกัน และสามารถพูดคุยกันได้เป็นอย่างดีในเบื้องต้นแม้ในความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนร่วมกัน เพราะในวงหรือกระบวนการพูดคุยอาจจะได้ “คุณค่าใหม่” ของสันติวิธีร่วมกัน สิ่งสำคัญ ผู้จัดกระบวนการจะต้องไม่รีบด่วนใช้สามัญสำนึกในการตีตรา เช่น เกิดกระบวนการไล่คนที่ไม่ชอบไปแล้วจากการพูดคุยสำคัญเพียงเพราะกลัวความขัดแย้ง แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ฝังลึกอาจลึกลงไปที่ “ระบบ” “กระบวนการทัศน์” ที่สามารถสร้างความขัดแย้งรุนแรงได้ตลอดเวลา



ชุดวิชาที่ 3

พัฒนาการของ การจัดการความขัดแย้ง และสันติวิธี ในบริบทสังคมไทย

รองศาสตราจารย์ ดร.มารค ตามไท

พัฒนาการ หรือจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงของวิธีจัดการกับความขัดแย้งในสังคมไทย เกิดขึ้นจากการเห็นความล้มเหลวของวิธีเดิมหรือสิ่งที่ทำอยู่ ไม่ใช่เฉพาะแค่ในสังคมไทย แต่เป็นเช่นนี้ทั่วโลก โดยที่ในสังคมไทย ถ้าจะดูว่าเริ่มต้นเมื่อไหร่ต้องย้อนกลับไปดูว่าวิธีที่ปฏิบัติแต่เดิมเริ่มใช้ไม่ได้ให้เห็นได้อย่างชัดเจน โดยอาจเริ่มต้นสังเกตตั้งแต่มื่อ 20 – 25 ปีก่อน (ปีปัจจุบัน พ.ศ. 2560) ช่วงนั้นพัฒนาการของการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธียังไม่เริ่มขึ้น ไม่เคยมีความคิดที่ว่าเวลาคนที่ขัดแย้งกันจนกระทั่งถึงขั้นเกิดความรุนแรงจะต้องมีวิธีหรือทักษะพิเศษในการจัดการความขัดแย้ง เพราะสังคมไทยในสมัยก่อนมีแต่การใช้วิธีสั่งจากผู้ใหญ่ให้หยุดกระทำ ถ้าไม่หยุดกระทำก็จัดการด้วยอำนาจและความรุนแรงโดยฝ่ายรัฐ การเริ่มใช้สันติวิธีไม่ใช่เพราะว่า

รัฐยึดคุณค่าสันติและไม่ชอบความรุนแรง แต่เป็นเพราะวิธีปฏิบัติเดิมเริ่มใช้ไม่ได้ผล คล้ายกับถึงจุดวิกฤตในช่วงของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ขอยกตัวอย่างเหตุการณ์สำคัญ 3 เหตุการณ์ที่ทำให้รัฐต้องเริ่มหันมาพิจารณาการหาวิธีใหม่ในการจัดการกับความขัดแย้ง

1. ความขัดแย้งเกี่ยวกับเขื่อนปากมูล ปี พ.ศ. 2535

การประท้วงระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชน โดยมีผู้สังเกตการณ์คือภาคประชาชนทั่วโลก และกลุ่ม NGO เพราะเหตุการณ์นี้เป็นเหตุการณ์แรกที่กลุ่มคนที่ไม่เห็นด้วยต่อต้านคำสั่งผู้มีอำนาจสั่งการ ทางฝ่ายปกครองก็สังเกตเห็นว่าเกิดอะไรขึ้นกับสังคมไทย เนื่องจากไม่สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ จึงได้มีการขอให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ช่วยศึกษาเรื่องนี้ ด้วยการนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดตั้ง *โครงการการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีในสังคมไทย* ขึ้นเพื่อลองศึกษาดู เป็นโครงการ 3 ปี การศึกษาจากเหตุการณ์ เหตุการณ์เขื่อนปากมูลพบว่า ฝ่ายประชาชนที่ไม่เห็นด้วยและไม่ทำตามคำสั่งรัฐ พร้อมจะเจรจากับฝ่ายรัฐ แต่การเจรจาของทั้ง 2 ฝ่าย ยังสับสน ค่านิยมเดิมยังหลงอยู่ ชาวบ้านยังไม่ค่อยกล้ามองหน้าเจ้าหน้าที่เวลาพูดคุยกัน ยังกลัวจะถูกรัฐแกล้งหลังคุยกัน ส่วนรัฐก็ยังใช้วิธีเก่า ๆ อยู่ขณะเริ่มวิธีใหม่ เช่น หาวิธีให้ชาวบ้านตีกันเอง โดยให้งานสร้างเขื่อนกับชาวบ้านอีกหมู่บ้าน การชดใช้เรื่องใหม่ ๆ เช่น การเสียโอกาสยังไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายรัฐ สรุปแล้วความขัดแย้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการความขัดแย้งรูปแบบเดิมใช้ไม่ได้อีกต่อไปแล้ว แต่กระบวนทัศน์ใหม่ในเรื่องนี้ยังไม่ได้เกิดขึ้น

2. ความขัดแย้งเกี่ยวกับท่อก๊าซยาดานา ปี พ.ศ. 2540

เนื่องจากนักวิชาการทางสันติวิธีถูกขอให้ไปช่วยจัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชาวบ้านที่อยู่ในจุดที่ท่อก๊าซจะเข้ามาจากประเทศเมียนมาร์ โดยผ่านหมู่บ้านแล้วไปถึงอ่าวไทย **ก็จึงเชิญชวน** มาจากประเทศแคนาดา มาช่วยจัดการอบรมในเรื่องการจัดการโดยสันติวิธี ซึ่งเป็นการจัดการอบรมครั้งแรกของการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และมีหัวหน้าฝ่ายก่อสร้างท่อก๊าซของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) และชาวบ้าน เข้าร่วมอบรม ความพยายามลดความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้น หรือหาข้อตกลงกันไม่ประสบความสำเร็จ เพราะพบว่า ปัญหาหลายอย่างที่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการมาจากลักษณะเฉพาะของสังคมไทย เช่น ความไม่เท่ากันของอำนาจและการเข้าถึงข้อมูล และความรู้ บริบทของวิถีชีวิตของผู้ร่วมเจรจา และอื่น ๆ ผู้เชิญชวนจากแคนาดาพยายามจัดการกับอุปสรรคเหล่านี้โดยใช้ประสบการณ์ที่ได้มาจากคนละวัฒนธรรมและสังคม ซึ่งเห็นชัดว่าใช้ไม่ได้ จากความพยายามครั้งนี้ทำให้คนเริ่มเห็นว่า การใช้สันติวิธีเป็นการรักษาความแตกหักของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งต่างมากจากการรักษาแขนหักหรือขาหักซึ่งใช้ความรู้สากลได้ แต่เรื่องความสัมพันธ์นั้นต้องมีความเข้าใจเรื่องความระแวง การให้เกียรติ การดูถูก ในสังคมที่กำลังเกิดความขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ด้านนี้เอง ขณะที่เรียนทักษะสากลด้วยเพื่อดูว่าเรื่องไหนอาจมาใช้ในการสังคมไทยได้

3. ความขัดแย้งเกี่ยวกับโรงไฟฟ้าถ่านหินบ่อนอก ปี พ.ศ. 2542

กรณีนี้เป็นกรณีต่อต้านโครงการสร้างโรงไฟฟ้าถ่านหินของประชาชนกลุ่มหนึ่งด้วยเหตุผลเกี่ยวกับระบบนิเวศ หลังจากผมได้ไปพบกับกลุ่มต่อต้านเพื่อทำความเข้าใจกับเหตุผลของเขา ผมได้เขียนบทความความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับความขัดแย้งนี้ลงหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ ภายหลังบทความถูกตีพิมพ์ ทางบริษัทจากประเทศสหรัฐอเมริกาที่จะสร้างโรงไฟฟ้าถ่านหินฯ ดังกล่าว ได้ติดต่อผมมาและกล่าวว่าตกใจมากกับบทความที่ถูกเขียนลงหนังสือพิมพ์ และต้องการพูดคุยเกี่ยวกับบทความที่ถูกเขียน พบว่าทางบริษัทที่จะสร้างไม่ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ชาวบ้านไม่เห็นด้วย และต่อต้าน ทางบริษัทที่อเมริกาเป็นแต่เพียงฝ่ายสนับสนุนเงิน และผู้เชี่ยวชาญมาสร้างโรงไฟฟ้าเท่านั้น ซึ่งเขาไม่รู้เรื่องเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากบริษัทไทยที่ได้รับจ้างแจ้งว่าทุกอย่างปกติในเวลาต่อมา บริษัทฯ ดังกล่าวได้ถอดตัวออกจากโครงการโรงไฟฟ้า การประท้วงไม่หยุดนิ่ง ฝ่ายบริษัทไทยโกรธที่โครงการยับยั้ง และในที่สุดหัวหน้ากลุ่มประชาชนผู้ต่อต้านก็ถูกยิงเสียชีวิต ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าการประท้วงสำเร็จได้แต่ไม่ได้หมายความว่าฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบที่ตามมาได้ และอาจใช้ความรุนแรงแก้แค้น

จากตัวอย่างทั้งสามนี้เห็นได้ว่า ช่วงแรก ๆ ของการเริ่มพยายามจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีได้ประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น

1. การพยายามของบางกลุ่มที่จะไม่เปลี่ยนและจะใช้วิธีเดิม ๆ ที่อิงกับอำนาจ การให้คุณให้โทษ
2. ไม่มีการสอบถามว่าไม่เห็นด้วยเนื่องจากอะไร ฝ่ายรัฐไม่เชื่อว่าสามารถเรียนรู้จากคนอื่นระดับชาวบ้านได้
3. ทหาร รวมทั้งหน่วยงานทางวิชาการคิดว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะขาดทักษะการจัดการบางอย่าง โดยคิดว่าเป็นความรู้สากลอย่างหนึ่ง จึงแก้ปัญหาโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาสอน
4. การพูดคุยกันไม่ได้ดำเนินการด้วยความไวใจกัน แต่จะระแวงกันตลอดเวลา
5. ยังนิยมใช้เทคนิคการประชาสัมพันธ์ให้ฝ่ายตัวเองดูว่าชอบธรรม พร้อมกับข่มขู่อีกฝ่าย แทนที่จะพยายามหาทางออกร่วมกัน

สไตลต์ต่าง ๆ ของการจัคการควมข้ดแย้ง

ในการเริ่มที่จะหาวิธีจัคการควมข้ดแย้งโดยสันติวิธีที่เหมะกับสังคคไทย เราอาจจจะเริ่มโดยการศึกษาสไตลต์ต่าง ๆ ของแต่ละคนในการเผชิญกับควมข้ดแย้ง ตัวอย่างของสไตลต์ที่เคยมีคนศึกษา มาก เช่น

1. สไตลต์นคหัวขวาน :

เป็นคนประภท เสียงดัง วิสัยทัศน์แคบ มองแต่มุมของตัวเอง ชอบเผชิญหน้า และต้องชนะเสมอ ชอบขู่ ต้องการควมเคารพ ไม่สนใจรอบข้าง กลัวการเสียหน้า

ผลกระทบ คือควมข้ดแย้งจะถูกยกระดับ เพราะไม่ฟังใคร ถ้าไปเจอกับคนประภทนี้ ให้โอกาสเขาพูด โดยที่เราเองก็ต้องมีจุดยืนที่มั่นคง อธิบายควมเห็นของตนให้ชัด

2. สไตลต์นคแขกเต้า :

เป็นมิตร พูดเก่ง ชอบพูด ยอมทุกคน มองทุกอย่างไม่เป็นปัญหา ไม่ชอบการเผชิญหน้า

ผลกระทบ คือไม่มีจุดยืน เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ไม่มีคนเคารพ นับถือ ไม่มีอำนาจ ถ้าไปเจอกับคนประภทนี้ ต้องสื่อสารอย่าเสนอทางออกเร็วไป ให้ยึดหลักควมเป็นจริง

3. สไตลน์กชุก :

มีสติปัญญา สื่อสารเก่ง ชอบเสวนา ชอบพูดไปเรื่อย ไม่จบ
ผลกระทบ คือหาข้อสรุปได้ช้า คู่สนทนาจะรู้สึกว่าเป็น
เบี้ยล่าง โดนดูถูก และถูกหลอก ถ้าไปเจอกับคนประเภทนี้
ต้องพูดตรง ไม่รอให้เขาเริ่มเรื่องคุยเพราะเป็นประเภท
พูดไปเรื่อย เสนอกรอบของกระบวนการพูดคุยให้ชัดเจน

4. สไตลน์กกระจอกเทศ :

หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง หนีปัญหา ถอยห่างจากปัญหา
ปฏิเสธการรับรู้ปัญหา
ผลกระทบ คือไม่มีใครเคารพ ไม่เกิดความสัมพันธ์ ถ้าไปเจอ
คนประเภทนี้ อย่าทำให้ตกใจ ต้องค่อย ๆ พูด ค่อย ๆ รับรู้
ค่อยให้กำลังใจ อย่าทำให้รู้สึกเสียหน้า

5. สไตลน์กฮัมมิงเบิร์ด :

คิดเร็ว ใจร้อน เปลี่ยนจุดยืนตลอด พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยน
ตลอด ได้อย่างเสียอย่าง
ผลกระทบ คืออีกฝ่ายจะคิดว่าคนประเภทนี้ไม่จริงจัง
เนื่องจากเขาไม่ฟัง อยากรแต่จะให้งานจบเร็ว ถ้าเจอคน
ประเภทนี้ต้องรวดเร็ว ทันคนประเภทนี้ เสนอทางเลือก
ต่าง ๆ ที่ต้องการ

ทั้งนี้ สไตล์ของการจัดการความขัดแย้งที่พบในสังคมไทย ไม่ได้บ่งชี้ว่าแบบไหนดีกว่าแบบไหน แต่ต้องรู้ว่าต้องใช้สไตล์ไหนกับเหตุการณ์ไหน ซึ่งในสังคมไทยอาจจะมีสไตล์อื่น ๆ อีกมากมายที่ใช้ในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เนื่องจากการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีคือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งเราไม่สามารถยึดวิธีใดวิธีหนึ่งมาจัดการ เพราะอีกฝ่ายก็เป็นมนุษย์ที่มีวิธีการจัดการในแบบของเขาเช่นกัน ถ้าเราจะจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีให้มองอีกฝ่ายให้ออกกว่าเป็นบุคคลแบบไหน และเราเป็นคนแบบไหน และเราจะใช้วิธีไหน ไม่ใช่ยึดวิธีตายตัวที่รับรู้ แล้วคิดเอาเองว่าวิธีนี้จะสามารถแก้ไขทุกปัญหาในทุกบริบทได้ เนื่องจากการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีต้องยอมรับว่า คนต่างกัน ใช้วิธีในการแก้ไขความขัดแย้งที่ต่างกัน ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพราะว่าเป้าหมายสูงสุดของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีก็คือการหาทางลงเอยโดยไม่ใช้ความรุนแรง ซึ่งไม่ใช่การยึดวิธีที่เราชอบและคิดว่าเป็นวิธีที่ถูกต้องโดยไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์เพื่อให้สถานการณ์ดีขึ้น

ลักษณะของการจัดการความขัดแย้ง

อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ

1. Conflict Resolution (Peacemaking)

เป็นการลดความขัดแย้งหรือความรุนแรงชั่วคราว ใช้กับเรื่องเฉพาะ เช่น เรื่องเศรษฐกิจ เรื่องสังคม เรื่องความมั่นคง และการเจรจาเพื่อระงับปัญหาที่จะเกิดขึ้นเฉพาะหน้า ตัวอย่างเช่น

- การเจรจาไกล่เกลี่ย (Negotiation) เพื่อหลีกเลี่ยงการหยุดงาน
- การพูดคุยเพื่อสันติภาพ (Peace Talks) เช่น การหยุดยิงในพื้นที่บางพื้นที่เป็นเวลา 3 เดือน

2. Conflict Management (Peace Keeping)

ไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาอะไร เป็นแค่เพียงการบริหารความขัดแย้งความรุนแรงให้อยู่ในกรอบที่พอรับได้ ไม่ไปกระทบกับเรื่องอื่น ๆ มากเกินไป เช่น

- การบริหารความรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้ หรือต่างประเทศที่มีความรุนแรงและการสูญเสีย ให้มีการสูญเสียน้อยลง เพราะความเชื่อที่ว่าความกดดันทางสังคมจะลดน้อยลงตามความสูญเสียที่ลดน้อยลงจากเดิม ขอแค่ให้สังคมพอรับได้

3. Conflict Transformation (Peace building)

เป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด ต้องเข้าใจสาเหตุเบื้องหลังของความโกรธที่มีอยู่ เบื้องหลังความขัดแย้งและความรุนแรง และไปแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ เราอาจจะพูดเป็นรวม ๆ ได้ว่าเราอยากให้สันติวัฒนธรรมเกิดขึ้น แล้วสันติวัฒนธรรมจะแจจออกเอง สิ่งที่ต้องทำเพื่อจะลดความโกรธ ความขัดแย้ง

สันติวัฒนธรรม (Culture of Peace)

หัวใจของการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีคือการสร้าง Culture of Peace ในสังคม ความหมายคือ

1. ให้ความเคารพทุกคนเท่ากัน :

ในสังคมไทยค่อนข้างหายาก เช่น คนจน ชาวเขา เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่เคยมีการแบ่งแยกฐานะด้วยกฎหมายมาช้านาน และเพราะเราไม่ให้ความเคารพคนอื่นจึงทำให้เราไม่รับฟังความคิดเห็นคนอื่นด้วย ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งที่ไม่สามารถแก้ไขได้

2. รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา :

เป็นสิ่งที่เรานิยมใช้ในวงแคบ เช่น เพื่อนฝูง แต่จริง ๆ การเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เราเข้าใจได้ว่าทำไมอีกฝ่ายถึงโกรธ ไม่พอใจ เพราะถ้าเราไม่เข้าใจว่าเขาโกรธเพราะอะไร เราจะไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ เช่น รัฐบาลที่คิดเอาเองเกี่ยวกับภาคใต้ แต่ไม่ลองไปสอบถามว่าจริง ๆ แล้วความต้องการของเขาคืออะไร จนท้ายที่สุดปัญหามันเลยจุดที่เขาจะพูดได้ไปแล้ว

3. รู้จักการให้อภัย :

ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องพยายามเข้าใจกัน ไม่ใช่ยึดว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิด

4. อยู่ร่วมกันอย่างสันติ :

คือการร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยการพูดคุยกันและใช้เหตุผล
สาธารณะ ในสังคมต้องมีการสร้างเหตุผลร่วมกันเพื่อให้
สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้
ถ้าเราไม่รู้จักเคารพผู้อื่น

**เนื่องจากสังคมไทยมีชุดเหตุผลของตัวเอง จึงจำเป็นต้องมี
เหตุผลสาธารณะเป็นเหตุผลร่วมที่จะใช้ในการพูดคุยกัน การคุยกันคือ
การสนทนากันด้วยเหตุผล สร้างได้โดยการไตร่ตรองเหตุผลสาธารณะ
3 อย่าง**

- เกิดจากการเห็นการถกเถียงในรัฐสภา เป็นสถานที่ที่ใช้
ในการพัฒนาเหตุผลร่วม เช่น การใช้งบประมาณต่าง ๆ
โดยไม่อ้างเหตุผลของตัวเอง (ชุดเหตุผลเฉพาะ)
- การให้เหตุผลของฝ่ายบริหารในการปกป้องงบประมาณ
ต่อรัฐสภา หรือเสนอนโยบายต่อประชาชน ต้องอธิบายว่า
ทำไมต้องใช้นโยบายนี้ ใช้งบยังง่ สำคัญอย่างไร
- เหตุผลของผู้พิพากษาในการตัดสินคดี ผู้พิพากษาก็ให้เหตุผล
ซึ่งเหตุผลของผู้พิพากษาสังคมรับทราบ แต่สำหรับประเทศไทย
มีกฎหมายห้ามวิพากษ์วิจารณ์การให้เหตุผลของศาล ส่งผล
ให้ไม่ก่อให้เกิดการเห็นการใช้เหตุผลของฝ่ายตุลาการ

สันติวัฒนธรรม มีโอกาสเกิดขึ้นได้ในสังคมไทยหรือเปล่า?

- เกิดขึ้นได้หากเห็นคุณค่าของทุกคนเท่ากัน ไม่มองเขาต่างไปจากเรา ไม่มองเขาในฐานะที่ต่ำกว่าเรา เพราะถ้าเรามองเขาต่ำกว่าเรา เราจะไม่ฟังความเห็นของเขา

อีกลักษณะของการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

คนที่มีอำนาจน้อยไม่พอใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แต่อยากจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม โดยความหมายนี้ของสันติวิธีคือการไม่จับอาวุธขึ้นมาสู้ เราจะต้องไม่สับสนระหว่างสันติวิธีในฐานะการจัดการความขัดแย้งที่เป็นอยู่โดยสันติวิธี และการเรียกร้องความเป็นธรรมโดยสันติวิธี เช่น การชุมนุมทั้งหลาย ซึ่งก็คือการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีของคนที่มีมองความขัดแย้งว่ากำลังถูกระทำอย่างไม่เป็นธรรม และสิ่งนี้คือสันติวิธีในบริบทของประชาชนที่ต่อสู้เรียกร้องความเป็นธรรมโดยสันติวิธี

การไม่ทำตามกฎหมาย ถือเป็นสันติวิธีหรือไม่ ตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่คิดว่าไม่เป็นธรรม เช่น การชุมนุมปิดการจราจร เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องความไม่เท่าเทียมในเรื่องอื่น

Civil disobedience การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่คิดว่าไม่เป็นธรรม มี 3 ระดับ ในแต่ละระดับตีความหมายต่างกัน ดังนี้

1. Civil Law กฎหมายแพ่ง ถ้าเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายแพ่ง (ดื้อแพ่ง เป็นวิธีการแสดงออกของประชาชนสังคมต่อกฎหมายแพ่ง)
2. Civil ในแง่ของการเป็นคนมีวัฒนธรรม (ประท้วงแบบอารยะธรรม อารยะขัดขืน)
3. Civil ในฐานะประชาชนสังคม (Civilian) ราชการจะไม่ทำอย่างนี้ ไม่สามารถดื้อแพ่งตนเองได้ เนื่องจากในกรณีนี้เรากำลังประท้วงกฎหมายของรัฐ การทำผิดกฎหมายเพื่อความไม่เป็นธรรม ไม่สามารถทำได้ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยกเว้นเจ้าหน้าที่ทำในฐานะประชาชน

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย วัตถุประสงค์คืออะไร ทำไมคนที่ไม่ทำถึงเรียกว่าสันติวิธีได้ เนื่องจากยอมรับโทษที่ตามมา เป็นการกระทำผิดเพื่อส่วนรวมที่กระทำลงไปแล้วพร้อมที่จะรับโทษที่ตามมา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณธรรมในการปกครอง เพราะเชื่อว่าวิธีนี้ดีต่อสังคม เป็นการให้ความรู้แก่สังคมว่าสิ่งที่เป็นอยู่คือความไม่เป็นธรรมจึงต้องออกมาชุมนุมประท้วง ไม่ใช่เป็นเพียงการก่อวุ่นในทางลบ เนื่องจากกฎหมายบางอย่างจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ก็ด้วยการกดดันของประชาชน เช่น การเหยียดเพศ การเหยียดเชื้อชาติ การเหยียดสีผิว ในบางประเทศที่ครั้งหนึ่งเคยเป็นกฎหมายหลักของประเทศนั้น ๆ รวมไปถึงปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทย

การแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีโดยไม่ใช้ความรุนแรงสำหรับสังคมไทย ต้องขยายความเพิ่มเติมที่มากกว่าความรุนแรงทางกาย เช่น ล้อเลียน ในสิ่งที่อีกฝ่ายให้ความเคารพ ทำให้อีกฝ่ายรู้สึกเจ็บใจ ต้องให้เกียรติ กันและกัน

สันติวิธี กับ ประชาธิปไตย (The Democratic-Peace)

จากการพิจารณาข้อมูลประวัติศาสตร์ นักสังคมศาสตร์ ได้ตั้งสมมติฐานว่า สังคมประชาธิปไตยจะจัดการความขัดแย้งทั้งภายใน สังคมตัวเอง และกับประเทศประชาธิปไตยอื่นโดยใช้สันติวิธีได้ดีกว่า ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลทั่วโลกย้อนหลัง 100 ปี นักวิชาการบางคนเชื่อว่า สมมติฐานดังกล่าวมีข้อมูลยืนยันมากกว่าทุกสมมติฐานใด ๆ ในสังคมศาสตร์ ว่าน่าเชื่อถือสูงสุด เนื่องจากในประเทศที่เป็นประชาธิปไตยประชาชน มีอำนาจ มีสิทธิที่จะออกเสียงเพื่อยับยั้งนโยบายของรัฐได้ เพราะไม่มีใครอยากให้เกิดการสูญเสียในครอบครัวตนเอง เช่น การทำสงครามระหว่าง สหรัฐอเมริกาและเวียดนาม ภายในประเทศก็เช่นกัน

กลไกต่าง ๆ ในสันติวิธี เป็นกลไกของสังคมประชาธิปไตย จริง ๆ แล้วเรากำลังเรียกร้องสังคมประชาธิปไตยเนื่องจากสันติวิธี และประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่ต้องควบคู่กันไป

มีบางคนที่ไม่คิดว่าสังคมประชาธิปไตยจำเป็น ซึ่งมีอยู่ในสังคม และมีทฤษฎีหลายอย่างที่กล่าวว่าประชาธิปไตยไม่ดี ต้องปกครองโดยปราชญ์ (สมัยเพลโต) สามัญชนไม่ฉลาดพอ แต่คนจำพวกปราชญ์ เป็นกลุ่มคนที่จะไม่คุยกับคนในระดับอื่น เพราะความเชื่อที่ว่าตัวเองรู้เรื่องทุกอย่างดี เข้าใจทุกอย่างดี ทำให้ในสังคมที่ปกครองโดยกลุ่มคนเหล่านี้ ไม่สามารถก่อให้เกิดการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีเจรจาขึ้นได้ มีแต่ผู้ปกครองที่เป็นคนระดับสูงเท่านั้นที่จะสามารถแก้ปัญหาได้ ทั้งนี้เป็นได้ทั้งทหาร และปราชญ์ หรือผู้ที่มีอำนาจในระบบการบริหาร ซึ่งโดยส่วนตัวผู้สอนคิดว่าส่วนนี้เป็นส่วนที่จะต้องได้รับการตีความ และทำความเข้าใจใหม่

สำหรับในสังคมที่ไม่ใช่ประชาธิปไตย การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีสามารถมีได้หรือไม่ ซึ่งถ้าไม่มีก็ไม่ได้หมายความว่าความรุนแรงเกิดขึ้นในสังคม แต่จะเป็นแบบอื่นที่ไม่มีการพูดคุยเจรจาของทั้งสองฝ่าย และจะมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้นที่จะชนะ และฝ่ายที่แพ้จะต้องเป็นฝ่ายที่ต้องยอมรับเพื่อสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สังคมไทยปัจจุบันเป็นอย่างไร

เราอยากให้เป็นอย่างไรในอนาคต



ชุดวิชาที่ 4

พหุวัฒนธรรมนิยม และจินตภาพ ในการอยู่ร่วมกัน บนความหลากหลาย ในสังคม

วิลาสินี โสภภาพ

การดำรงอยู่เป็นประเทศนั้นเป็นการจัดการภูมิรัฐศาสตร์แบบใหม่ ที่ไม่ใช่ว่าจะมีคนเพียงกลุ่มเดียวที่คิดเหมือนกันเท่านั้น ดำรงอยู่ด้วยกัน แต่ในแต่ละประเทศนั้นล้วนประกอบด้วยผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายทางศาสนา ชาติพันธุ์ แนวคิด และความเชื่อที่ต่างต่างกัน ดังนั้นการสร้างจินตภาพเพื่อดำรงอยู่ร่วมกันได้ภายใต้ความแตกต่างหลากหลายจึงต้องอาศัยแนวคิดหลากหลายแนวคิดในการผสมผสาน – เชื่อมแน่นให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นได้จริงในแต่ละสังคม ซึ่งแนวคิดที่มีความสำคัญมากในการสร้างจินตภาพบนการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขภายใต้สังคมที่มีความหลากหลายและแตกต่างก็คือ แนวคิดที่ว่าด้วย พหุวัฒนธรรม

พหุวัฒนธรรมนิยมเป็นพัฒนาการหนึ่งของแนวคิดเสรีนิยม - เน้นให้ความสำคัญกับเรื่องความเท่าเทียม มองว่าสิทธิทางวัฒนธรรมเป็นส่วนขยายจากสิทธิมนุษยชน อัตลักษณ์ของชนกลุ่มน้อยไม่ควรถูกเบียดขับ หรือถูกคุกคาม บุคคลมีสิทธิเป็นตัวของตัวเองและรู้สึกดีกับการเป็นตัวของตัวเองในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยในระยะแรกแนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมเป็นแนวคิดทางรัฐศาสตร์ก่อตัวขึ้นในโลกตะวันตกช่วงปี 1970 ในประเทศแคนาดา และประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นประเทศที่มีความแตกต่างของคนสองกลุ่มอย่างชัดเจน คือกลุ่มคนที่พูดภาษาอังกฤษและฝรั่งเศส ทั้งสองมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ต่อมาประเทศออสเตรเลียนำนโยบายดังกล่าวมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อธำรงวัฒนธรรมของชนเผ่าพื้นเมืองเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข นโยบายพหุวัฒนธรรมถูกใช้อย่างเป็นทางการในทั้งสองประเทศ โดยแนวคิดดังกล่าวอยู่บนฐานคิดที่ว่า กลุ่มวัฒนธรรมรองของรัฐมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับและดำรงรักษาให้คงอยู่ไปโดยไม่ต้องถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมหลัก ทั้งนี้รัฐมีหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมรองกลุ่มต่าง ๆ เพื่อรักษาความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Kymlicka, 1995) พัฒนาการแนวคิดนี้ในบริบทตะวันตกจึงแยกไม่ออกกับการเหยียดสีผิวที่คนส่วนใหญ่ (ผิวขาว) มีอำนาจหลักและจัดการกลุ่มคนที่แตกต่างจากตัวเอง

พัฒนาการของพหุวัฒนธรรม

ก่อนคำว่า “พหุวัฒนธรรม” จะเข้ามามีบทบาททั้งในโลกวิชาการจนนำไปสู่การปรับประยุกต์ในระดับนโยบายนั้น ในอดีตเราพบว่า นักวิชาการมักใช้คำว่า “พหุสังคม” หรือ “พหุลักษณะ” เพื่ออธิบายความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะเจ้าอาณานิคมที่มองว่าสังคมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้นั้นเป็นพหุสังคม ที่แม้จะอยู่ภายใต้ระบบการเมืองเดียวกัน แต่ผู้คนกลับดำรงอยู่อย่างปนเป แต่ไม่รวมกัน แต่ละชาติพันธุ์มีศาสนาของตนเอง มีวัฒนธรรมแนวคิด และแนวทางของตนเอง โดยไม่รวมกับคนอีกกลุ่ม ดังที่เฟอริวัล เคยกล่าวอ้างถึงสังคมพม่าว่าเป็นเช่นนั้น เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วจึงมีการใช้คำนี้สลับกันไปมา ทั้งนี้หลายงานได้สะท้อนว่าคำว่า พหุวัฒนธรรม นั้นเป็นแนวคิดที่ขยายประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปเป็นเรื่องของระบอบกฎหมาย ระบบการศึกษา นโยบายของรัฐที่เอื้อต่อเรื่องสุขภาพที่อยู่อาศัย ให้มีการเคารพกันเรื่องภาษา ความเป็นชุมชน วิถีปฏิบัติ ในธรรมเนียม ประเพณี และศาสนา อย่างไรก็ตาม ความคลุมเครือของความหมายของทั้งสองคำก็ดำเนินเรื่อยมาท่ามกลางความไม่ชัดเจนแล้วค่อย ๆ เติบโตและแบ่งแยกกันชัดเจนในช่วงหลังที่ประเทศต่าง ๆ ต่างให้ความสำคัญกับนโยบายและปฏิบัติการในการจัดการความแตกต่างหลากหลาย แนวคิดดังกล่าวถูกแพร่หลายมากขึ้นในบริบทของโลกาภิวัตน์ที่อำนาจของรัฐชาติอ่อนแรงลง ความคิดเรื่องสิทธิทางวัฒนธรรม สิทธิของชนกลุ่มน้อย ท้องถิ่นนิยม เป็นเรื่องที่ถูกหยิบยกขึ้นมาพูดคุยกเถียงมากยิ่งขึ้น ทำให้พหุวัฒนธรรมในแต่ละบริบทมีความเข้าใจที่แตกต่าง

กันไป แต่ยังคงใจความหลักในเรื่องของการตระหนักในศักดิ์ศรีของผู้คนที่แตกต่างกันให้มีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน

การเกิดขึ้นของความเป็นพหุนิยมจึงหมายถึงความก้าวหน้าของประชาธิปไตยที่เน้นการให้คุณค่าแก่ทุกคน ทุกเชื้อชาติ และวัฒนธรรม อันจะส่งผลถึงการกระจายอำนาจที่เหมาะสม เพื่อขจัดปัญหาความขัดแย้งต่ออำนาจที่ครอบงำ การยอมรับพหุวัฒนธรรมจึงรวมไปถึงการที่กฎหมายและกฎระเบียบในการบริหารจัดการได้เปิดโอกาสให้มีทางเลือกในการปฏิบัติโดยไม่มีวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งครอบงำอีกวัฒนธรรมหนึ่งอยู่ (dominant culture) และอีกวัฒนธรรมหนึ่งถูกครอบงำ (subordinate culture) นักวิชาการและนักกิจกรรมได้ให้นิยามความหมายพหุนิยมทางวัฒนธรรมว่า คือ การเมืองของการสื่อความหมายในพื้นที่สาธารณะ ดังนั้นยุทธศาสตร์ใหม่จึงเกิดขึ้นในพื้นที่สาธารณะ โดยการกระตุ้นให้เกิดการรู้จัก และเกิดความคาดหวังว่าจะทำให้เกิดความปรองดองและยอมรับกลุ่มที่มีความแตกต่างกันในสังคมให้อยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมาย นโยบาย วาทกรรมทางการเมือง และภายใต้อัตลักษณ์ชาติร่วมกัน กระแสนิยมพหุวัฒนธรรมทางวัฒนธรรมทำให้ชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ ให้การสนับสนุนและเรียกร้องให้ชนกลุ่มหลักยอมรับความแตกต่างและหลากหลาย ทั้งนี้นโยบายนี้ได้ประสบความสำเร็จที่ทำให้คนเกิดความสนใจ รู้จักวัฒนธรรมที่แตกต่าง และเพิ่มความคาดหวังว่าจะยึดในคุณค่าร่วมกันได้ ทั้งคุณค่าในทางศีลธรรมการเมือง และอัตลักษณ์แห่งชาติ (บัณฑิต ไกรวิจิตร, 2563) อาจสรุปได้ว่า การนำพหุนิยมทางวัฒนธรรมมาใช้ก็เพราะต้องการหาสิ่งมาทดแทน

แนวคิดเก่า เช่นชาติพันธุ์เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น และสร้างพื้นที่ให้แก่เสียงของชายขอบที่หลากหลาย อันเอื้อโอกาสที่เท่าเทียมกัน ทั้งสวัสดิการ การทำงาน การศึกษา และการเลือกวิถีชีวิตทางวัฒนธรรมของตนเอง ทั้งยังสามารถโต้แย้ง ชัดแย้งกันได้ หากมีการเลือกปฏิบัติต่อคนที่มีความแตกต่าง เกิดการตระหนักถึงปัญหาความไม่ยุติธรรม เป็นมิตรต่อความหลากหลาย ทำให้วัฒนธรรมของชนส่วนน้อย และคุณค่าของอัตลักษณ์กลุ่มไม่ถูกบังคับให้กลืนตัวเองไปสู่กลุ่มที่มีอำนาจสูงกว่า แม้ว่านโยบายจะนำมาใช้ในการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในสังคม เพิ่มสิทธิให้แก่ชนชายขอบที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ แต่ผลที่เกิดขึ้นในระยะต่อมานั้นกลับเป็นการต่อสู้ต่อรอง ปะทะ กระทบกระทั่งในเชิงคุณค่าย่อย ๆ ของชนกลุ่มน้อย และผู้มาใหม่กับชนกลุ่มหลักของประเทศที่ยึดถือคุณค่าเสรีนิยม อันมีความแตกต่างจากคุณค่าของสังคมอนุรักษ์ประเพณี ความขัดแย้งเหล่านี้ปรากฏถึงการต่อรองกันในระดับสาธารณชน ผ่านสื่อสารมวลชน ซึ่งเป็นสิ่งที่นักขับเคลื่อนพหุวัฒนธรรมนิยมไม่ได้คิดถึงมาก่อน อันนำมาซึ่งข้อถกเถียงเป็นจำนวนมากหลังจากนโยบายถูกขับเคลื่อนมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในระดับนโยบาย

โดยเฉพาะในยุโรป การโต้กลับของกระแสพหุวัฒนธรรมนั้นเห็นได้อย่างชัดเจนมากขึ้นเมื่อบทความเรื่อง Multiculturalism is dead ได้ขึ้นเป็นพาดหัวข่าว (headline) ในหนังสือพิมพ์ Daily Mail ของสหราชอาณาจักร วันที่ 7 กรกฎาคม 2006 ปีแรกที่มีการระเบิดเกิดขึ้นในลอนดอน ทั้งยังมีบทวิเคราะห์เกี่ยวกับนโยบาย พหุวัฒนธรรมใน The Economist ด้วย ว่าความหวาดกลัวอิสลาม (islamophobia) และ

ถูกกระตุ้นจากภาพแทนหลายเหตุการณ์ด้วยกัน และถูกนำไปขยายต่อจนเกิดความกลัวรวมหมู่ขึ้นจนทำให้เกิดความตื่นเครียด จนไม่สามารถควบคุมนโยบายได้ จนทำให้บางประเทศนั้นต้องยกเลิกการใช้นโยบายพหุวัฒนธรรมไป (แม้ว่าบางประเทศไม่เคยได้ประกาศการใช้นโยบายนี้อย่างเป็นทางการ) เนื่องจากปัญหาเรื่องหวาดกลัวอิสลามและผู้อพยพจากตะวันออกกลางนั่นเอง อย่างไรก็ตามแคนาดาเองก็ยังมีดีมันในตัวหลักการและนโยบายพหุวัฒนธรรม โดยเขียนบทความสะท้อนกลับคืนว่าแนวนโยบายพหุวัฒนธรรมนั้นจะต้องไม่ให้แก่การให้ความสำคัญแค่กับเครื่องหมายทางวัฒนธรรม เช่น อาหาร ดนตรี พิธีกรรม เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย แต่ต้องมุ่งไปยังการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมด้วย

Kymlicka ได้อธิบายว่าพหุวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมประชาธิปไตยนั้นพบได้ 3 รูปแบบ คือ เน้นหนุนเสริมพลังให้กับคนพื้นเมือง เช่น คนเมารี ในนิวซีแลนด์ ชาวอะบอริจิน ในออสเตรเลีย เป็นต้น ซึ่งจะเน้นไปยังการยอมรับสิทธิและกรรมสิทธิ์เหนือดินแดน ยอมรับสิทธิในการปกครองตนเอง ยอมรับสิทธิทางภาษาวัฒนธรรม ยอมรับในกฎหมายตามธรรมเนียมประเพณี มีกฎหมายและรัฐธรรมนูญรองรับสถานะที่แตกต่างของคนพื้นเมือง เป็นต้น อีกรูปแบบคือการปกครองตัวเอง และการแบ่งสรรอำนาจระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลย่อยของกลุ่มต่าง ๆ เช่น กรณีของบาร์สก และคาตาลัน เป็นต้น รูปแบบที่สามคือการผสมผสานทั้งสองแบบ คือรัฐธรรมนูญจะต้องรองรับสถานะ บรรจุหลักสูตรพหุวัฒนธรรมในโรงเรียน สนับสนุนองค์กรชาติพันธุ์ เป็นต้น

สังคมสันติสุข

ในงานของศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี (2561) ได้กล่าวถึง**สังคมสันติสุข**คือการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สามารถเข้าถึงความต้องการพื้นฐานอันเป็นของจำเป็นสำหรับการมีชีวิต การอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลหรือสันติ ระหว่างคนกับคน และระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม **ควรจะเป็นสิ่งสูงสุด หรือเป็นตัวตั้ง** ถ้าเอาอย่างอื่นเป็นตัวตั้งจะนำไปสู่สภาวะวิกฤตเสมอ ดังนั้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขได้จะต้องจินตภาพถึงการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างหลากหลายให้ได้ โดยในหลายประเทศมีจินตภาพในลักษณะดังกล่าว และสามารถนำหลักการของพหุวัฒนธรรมมาสร้างเป็นจินตภาพเพื่อไปสู่การสร้างสังคมที่มีสันติสุขได้อย่างแท้จริง ดังเช่นที่จะยกตัวอย่างในประเทศแคนาดา

นโยบายพหุวัฒนธรรมในประเทศแคนาดา

ใช้ว่าแคนาดาจะตระหนักได้เลยว่าต้องใช้นโยบายพหุวัฒนธรรมมาเพื่อผสานความแตกต่างหลากหลายในประเทศ เมื่อไม่นานมานี้ หากจำกันได้เพิ่งมีข่าวการค้นพบศพเด็กชนพื้นเมืองแคนาดา 215 ราย ใกล้เมืองคัมลูปส์ ในรัฐบริติชโคลัมเบียของแคนาดา¹ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดดำเนินการในแคนาดาระหว่างปี 1874 ถึง 1996 โรงเรียนเหล่านี้พรากเด็กชนพื้นเมืองอินเดียจากครอบครัวของพวกเขา สอนให้เลิก

¹ ดูเพิ่มเติมใน <https://www.bbc.com/thai/international-57349460> แคนาดากับประวัติศาสตร์ “อันน่าละอาย” หลังขุดพบศพเด็กชนพื้นเมือง 215 คน

พูดภาษาของตัวเอง เรียนภาษาอังกฤษ และให้เริ่มนับถือศาสนาคริสต์ รายงานฉบับสำคัญโดยคณะกรรมการเพื่อความจริงและการปรองดอง (Truth and Reconciliation Commission) ซึ่งตีพิมพ์เมื่อปี 2015 บอกว่านโยบายของรัฐบาลในช่วงนั้นเป็นการสังหารกวาดล้างทางวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสะท้อนที่ชัดเจนว่าในอดีตคนขาวที่เข้ามาล่าอาณานิคม ในแคนาดานั้นจัดการคนพื้นเมือง²อย่างไร ในงาน Multiculturalism and the Aboriginal peoples in Canada (2012) กล่าวว่าก่อนที่จะเปลี่ยนมาใช้นโยบายพหุวัฒนธรรมนั้นแคนาดาได้พยายามกลืนกลายวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ชนกลุ่มน้อยโดยการให้คุณค่าไปยังความเป็นแองโกลแซกซอน (Anglo-Saxon) ให้กลมกลืนเข้าไปยังกลุ่มชนพื้นเมืองของแคนาดา อย่างไรก็ตาม Indian Act ได้ออกมาในปี 1868 เพื่อรับรองการดำรงอยู่ของชนเผ่าพื้นเมือง โดยที่ไม่ได้ตระหนักถึงเรื่องความเป็นพหุวัฒนธรรมมากนัก จนกระทั่งช่วงปี 1970 ที่นโยบายพหุวัฒนธรรมเริ่มเป็นรูปธรรม โดยบรรจุไว้ในรัฐธรรมนูญในปี 1971 ในมาตราที่ 27 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพ ซึ่งกล่าวว่า “This charter shall be interpreted in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians” มีกระทรวงพหุวัฒนธรรมเกิดขึ้นในปี 1972 และมีการประกาศใช้ Multiculturalism Act ในปี 1987 ในสมัยของนายกรัฐมนตรีปีแอร์ ทุโด้ เพื่อสนับสนุนการอยู่ร่วมกันภายใต้

² ชนพื้นเมืองในแคนาดาก่อนการเข้ามาของอาณานิคมนั้นมีหลากหลายชนพื้นเมืองด้วยกัน ซึ่งเรียกโดยรวมว่า กลุ่ม Aborigine ได้แก่ Indian, Inuit, Métis, Eskaleut, Athapaskan, Wakashan, Salishan, Penutian, Algonkian, Siouxan, Iroquoian, Muskogean, Hokaltecán, Azteco-Tanona and Caddoan

ความแตกต่างหลากหลาย โดยนายปีแอร์ ทูร์ได้มองว่านโยบายพหุวัฒนธรรม เป็นหนทางสู่การรับรองเสรีภาพทางวัฒนธรรม (assuring the cultural freedom) ซึ่งรัฐบาลจะสนับสนุนและผลักดันให้มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย และกลุ่มทางชาติพันธุ์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของแคนาดาได้ โดยภาครัฐให้ความสำคัญไปยังการเคารพสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ คุณค่าของแคนาดา โครงการวิจัยเรื่อง Multiculturalism Policy Index project³ ที่ Will Kymlicka ร่วมกับ Keith Banting (2021) แห่งมหาวิทยาลัยควีนส์ เป็นงานวิจัยสำคัญที่เปรียบเทียบให้เห็นนโยบาย พหุวัฒนธรรมในแต่ละประเทศ ซึ่งเฝ้าติดตามวิวัฒนาการของนโยบาย พหุวัฒนธรรมในประเทศที่เป็นประชาธิปไตย โครงการดัชนี MCP ได้ออกแบบเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายพหุวัฒนธรรมในรูปแบบที่เป็น มาตรฐาน เป็นวิจัยเชิงเปรียบเทียบและก่อให้เกิดความเข้าใจในนโยบาย พหุวัฒนธรรมในแต่ละประเทศที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง รัฐกับชนพื้นเมือง (indigenous groups) รัฐกับผู้อพยพ และระหว่าง รัฐกับชนกลุ่มน้อย (national minority) ในแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศ ที่ศึกษามีทั้งหมด 11 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม แคนาดา ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส กรีซ อิตาลี ญี่ปุ่น สเปน สวิสเซอร์แลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา โดยมีดัชนีที่ใช้ในการชี้วัดของแต่ละกลุ่มแตกต่างกันไป หากเป็นนโยบาย พหุวัฒนธรรมต่อชนพื้นเมือง (indigenous groups) จะมีตัวชี้วัด ดังนี้

³ อ่านเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.queensu.ca/mcp/>

1.) การรับรู้สิทธิในที่ดิน 2.) การยอมรับสิทธิในการปกครองตนเอง
 3.) การสนับสนุนสนธิสัญญาประวัติศาสตร์และ / หรือการลงนาม
 ในสนธิสัญญาใหม่ 4.) การยอมรับสิทธิทางวัฒนธรรม (ภาษา
 การล่าสัตว์/การตกปลา ศาสนา) 5.) การยอมรับกฎหมายจารีตประเพณี
 6.) การรับประกันการเป็นตัวแทน/การให้คำปรึกษาในรัฐบาลกลาง
 7.) การยืนยันตามรัฐธรรมนูญหรือทางกฎหมายเกี่ยวกับสถานะที่แตกต่าง
 ของชนพื้นเมือง 8.) การสนับสนุน/การให้สัตยาบันเครื่องมือระหว่าง
 ประเทศว่าด้วยสิทธิของชนพื้นเมือง 9.) การดำเนินการยืนยัน และหากเป็น
 นโยบายพหุวัฒนธรรมต่อชนกลุ่มน้อยในประเทศ (national minority)
 จะมีตัวชี้วัดที่แตกต่างไป คือ ประกอบด้วย 1. สิทธิในการปกครองตนเอง
 (territorial autonomy) 2. สถานะทางภาษาราชการ 3. การมีตัวแทน
 ในรัฐบาลกลาง 4. การให้ทุนการศึกษา 5. การรับรองในรัฐธรรมนูญ
 6. บุคลิกภาพความเป็นสากล ซึ่งประเทศที่มีคะแนนรวมมากที่สุด ได้แก่
 ประเทศแคนาดาและอังกฤษ โดยที่กรีซและญี่ปุ่นมีคะแนนน้อยที่สุด
 ในเรื่องดังกล่าว

จุดกำเนิดและการปรับใช้นโยบายพหุวัฒนธรรม ในแคนาดา

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปรับใช้นโยบายพหุวัฒนธรรมในแคนาดา
 มีสามปัจจัยหลัก ๆ ด้วยกัน คือ เรื่องความขัดแย้งของอังกฤษและฝรั่งเศส
 การหลั่งไหลของผู้อพยพ และการเคลื่อนไหวของกลุ่มชนพื้นเมือง ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ความขัดแย้งระหว่างอังกฤษและฝรั่งเศส

คำประกาศของปีแอร์ ทูโรโด่นั้นเป็นผลผลิตจากการผลิตออกผลมาจากการเกิดขึ้นของคณะกรรมการทวิภาษาและทวิวัฒนธรรม (Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism) ในปี 1963 องค์กรนี้เกิดจากผลพวงความขัดแย้งในแคว้นควิเบค (Quebec) ที่ย้อนกลับไปตั้งแต่ปี 1763 คนอังกฤษเข้ามายึด New France ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีชาวแคนาดาเชื้อสายฝรั่งเศสอาศัยอยู่เป็นหลัก และอังกฤษพยายามกีดกันชาวฝรั่งเศสออกจากการบริหารอาณานิคม และพยายามกลืนกลายชาวฝรั่งเศสให้เป็น British North America ทำให้มีการต่อสู้ต่อรองในระดับสถาบันกันมาอย่างยาวนานจนในปี 1791 อังกฤษผ่านกฎหมายเพื่อแบ่งควิเบคออกเป็นสองอาณานิคม คือ English Colony of Upper Canada ปัจจุบัน คือ ออนตาริโอ (Ontario) และ French Colony of Lower Canada ปัจจุบันคือควิเบค (Quebec) แม้จะมีการจัดเลือกตั้งด้วยตนเอง แต่ก็ยังถูกควบคุมโดยผู้ปกครองอาณานิคม⁴ อย่างไรก็ตามแม้จะมีการพยายามกลืนกลาย แต่คนอังกฤษบางส่วนก็พยายามหาทางออกโดยการให้แต่ละพื้นที่มีการบริหารงานที่เป็นอิสระ และประกาศใช้ภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสเป็นภาษาราชการทั้งสองภาษา โดยก่อนในปี 1867 ที่จะประกาศให้ผ่าน British North America Act ที่ให้ใช้ทั้งสองภาษานั้นได้มีการอธิบายเรื่องประเทศแคนาดาจะอยู่ด้วยความเป็นหนึ่งเดียวกัน (unity) หรือ ความหลากหลาย (diversity)

⁴ แพร์ ซีริคต์ต์ดำเกิง (2563) ทบทวนแนวคิดพหุวัฒนธรรมและทางเลือกอื่น ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันของผู้คนที่แตกต่างกัน

ซึ่งเสียงส่วนใหญ่เป็นชอบในเรื่องความหลากหลายที่ให้แต่ละอาณานิคม ได้รับความอัตลักษณ์ของตนเองภายใต้การปกครองแบบสหพันธรัฐ และได้จัดตั้งคณะกรรมการทวิภาษาและทวิวัฒนธรรม (Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism) ตามมา ดังที่กล่าวไปเบื้องต้นแล้ว เพื่อดูแลเรื่องความสามารถในการใช้สองภาษาและวัฒนธรรมผสม ซึ่งนำไปสู่การดำเนินนโยบายตามพระราชบัญญัติว่าด้วยภาษาที่เป็นทางการในปี 1969 การออกกฎหมายของแคนาดานี้ส่งผลต่อจำนวนของคนแคนาดาที่พูดทั้งสองภาษาจำนวนเพิ่มขึ้นกว่า 5% และในปี 2011 มีชาวแคนาดาที่พูดทั้งสองภาษาจำนวนเพิ่มขึ้นกว่า 17% ที่พูดทั้งภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศส ได้อย่างคล่องแคล่ว นับเป็นจุดเริ่มต้นในการตระหนักรู้ทางการเมืองสมัยใหม่เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะเรื่องของการยอมรับในภาษาราชการทั้งภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศส ในปี 2000 นายกรัฐมนตรีของเซเชียนกล่าวว่าถึงพหุวัฒนธรรมในแคนาดา และในปี 2002 ได้กำหนดให้วันที่ 27 มิถุนายนของทุกปีเป็นวันพหุวัฒนธรรมของแคนาดา

“แคนาดาเป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม หลังการสร้างชาติ ชาวแคนาดาได้เรียนรู้ว่าภาษาสากลสองภาษาและความหลากหลายของพวกเขาเป็นข้อได้เปรียบและเป็นแหล่งที่มาของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง”

ปัจจัยที่ 2 การหลั่งไหลของผู้อพยพ

นอกจากประเด็นความขัดแย้งในคิวเบกที่นำมาสู่การปรับนโยบายให้ยอมรับความหลากหลายมากขึ้นแล้วนั้น ยังมีอีกสองปัจจัยหลักที่ทำให้นโยบายพหุวัฒนธรรมถูกนำมาปรับใช้มากขึ้น คือคลื่นผู้อพยพหลังสงครามโลกครั้งที่สอง หลังจากการเปิดรับผู้อพยพทำให้แคนาดาต้องปรับนโยบายครั้งใหญ่เช่นกัน เพราะนับตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 แคนาดา มีประชากรเกือบร้อยละ 40 ที่ไม่ใช่ต้นกำเนิดจากอังกฤษหรือฝรั่งเศส แต่เป็นเอเชีย แอฟริกา และประเทศในแถบแคริบเบียน จนมีกลุ่มชาติพันธุ์ที่เพิ่มขึ้นสามสิบสี่กลุ่ม ซึ่งหนึ่งในห้าของประชากรทั้งหมดในแคนาดานั้น เกิดนอกประเทศ คนกลุ่มนี้ถูกเรียกว่า “ชนกลุ่มน้อยที่มองเห็นได้” (Visible Minorities)

ในปี 1881 กลุ่มประชากรที่เป็นผู้อพยพที่ไม่ใช่คนอังกฤษ และคนฝรั่งเศสมีเพิ่มขึ้นประมาณ 11 เปอร์เซ็นต์ของประชากรแคนาดา และในปี 1981 มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นหนึ่งในสามของจำนวนประชากรทั้งหมด (31%) รวมแล้วกว่า 8 ล้านคน (Sheridan, 1987) ซึ่งเป็นผู้อพยพจากเอเชียจำนวนกว่า 12 – 13 เปอร์เซ็นต์ โดยในปี 1967 ได้เริ่มมีการเปลี่ยนกฎหมายผู้อพยพ ของแคนาดา (Canadian immigration laws) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาไปสู่พหุวัฒนธรรมที่มองเห็นได้ ซึ่งแต่ก่อนเป็นการคุ้มครองเพียงผู้อพยพยุโรปเท่านั้น จึงขยายความคุ้มครองไปยังผู้อพยพทุกกลุ่ม โดยเน้นไปที่การต่อสู้กับการแบ่งแยกและกีดกัน และเรียกร้องให้แนวทางพหุวัฒนธรรมก้าวข้ามการทำงานเรื่องการอนุรักษ์วัฒนธรรมและคติชน ไปสู่การเรียกร้องสิทธิและความเสมอภาค ซึ่งต่อมา

ในปี 1987 ได้มีการออกพระราชบัญญัติพหุวัฒนธรรม (Multiculturalism Act) เพราะแคนาดาไม่ใช่แค่เพียงรัฐที่มีสองชาติ (binational state) ที่มีสองภาษาและสองวัฒนธรรมเช่นเดิมแล้ว นโยบายจึงถูกปรับมาเป็นสองภาษาและพหุวัฒนธรรม ที่คุ้มครองสิทธิชนกลุ่มน้อยและผู้อพยพอื่น ๆ ด้วย และตั้งสถาบันความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติขึ้น เพื่อให้ตระหนักในเรื่องการอยู่ร่วมกันโดยปราศจากอคติ และการเหยียดสีผิวและเหยียดเชื้อชาติ โดยหลักการสำคัญในพระราชบัญญัติพหุวัฒนธรรมนั้นมีหลักการพื้นฐานอยู่ 2 ข้อด้วยกัน คือ 1.) ประชาชนทุกคนมีศักดิ์และสิทธิ์โดยเท่าเทียมกัน และมีเสรีภาพที่จะรักษา ส่งเสริม และแบ่งปันมรดกทางวัฒนธรรมของพวกเขา 2.) การมีวัฒนธรรมหลากหลายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและชุมชนในทุกเรื่อง และทุกด้านของสังคม โดย Will Kymlicka มองว่าพระราชบัญญัตินี้มีเป้าหมายหลัก 4 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มวัฒนธรรม
2. เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเชื้อชาติ – วัฒนธรรมเอาชนะปรากฏให้ได้มีส่วนร่วมในสังคมแคนาดาอย่างเต็มที่
3. เพื่อส่งเสริมการพบปะและแลกเปลี่ยนของแต่ละกลุ่มวัฒนธรรมด้วยความสร้างสรรค์
4. เพื่อช่วยเหลือชาวแคนาดาใหม่ทีในการที่จะได้เรียนอย่างน้อยได้เข้าถึงหนึ่งในภาษาราชการ

แน่นอนว่าการเดินทางอพยพมายังเริ่มต้นชีวิตใหม่ในแคนาดาของผู้อพยพจะต้องมีการเหยียดเชื้อชาติ แบ่งแยก และกีดกัน แต่ทางแคนาดาได้เล็งเห็นถึงปัญหาได้สภาได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติ The Canadian Race Relations Foundation Act เพื่อตั้งสถาบันความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติในโตรอนโต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการเหยียดเชื้อชาติ โดยสถาบันดังกล่าวมีภารกิจเพื่อเก็บข้อมูล ทำวิจัย และพัฒนาข้อมูลอันเป็นข้อเท็จจริงเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการเหยียดเชื้อชาติและการแบ่งแยกกีดกัน มีการพัฒนาอบรมผู้เชี่ยวชาญเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลถึง 24 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

ปัจจัยที่ 3 : ขบวนการเคลื่อนไหวของกลุ่มคนพื้นเมือง

แม้จะเห็นว่านโยบายพหุวัฒนธรรมนั้นเป็นไปได้อย่างดี แต่ก็พบว่ามียุทธศาสตร์ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะเมื่อถูกนำไปใช้กับกลุ่มคนพื้นเมืองที่เป็นกลุ่มที่ถูกกรุกรานมาตั้งแต่สมัยอาณานิคมที่คนขาวเริ่มเข้ามามีอิทธิพลในดินแดนแถบนี้ เนื่องจากพวกเขา รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายพหุวัฒนธรรม พวกเขา มองว่าประวัติศาสตร์การสร้างชาติของแคนาดาเน้นให้ความสำคัญกับเจ้าอาณานิคมอย่างอังกฤษและฝรั่งเศสโดยไม่มีเรื่องราวของชนเผ่าพื้นเมืองอยู่ในนั้น ในขณะที่ชาวพื้นเมืองถูกผสมกลมกลืนผ่านระบบการศึกษาที่เรียนในโรงเรียนประจำ (residential schools) และบังคับให้นับถือศาสนา พวกเขา รู้สึกถูกกดทับและรู้สึกถึงความอยุติธรรม จนมีการเคลื่อนไหวและต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิของชนพื้นเมือง

มีการประกาศว่าชนพื้นเมืองจะไม่เป็นหนึ่งในโมเสก (mosaic) ของนโยบายพหุวัฒนธรรมที่แคนาดาอ้างถึง เพราะสิ่งที่เขาต้องการนั้นไม่ใช่สิ่งที่นโยบายเน้นย้ำ แต่เขาต้องการสิทธิในการตัดสินใจด้วยตนเอง (RSD- right of self determination) และต้องการให้รับรู้ถึงการมีอยู่ของชนพื้นเมืองและอัตลักษณ์ของคนพื้นเมืองในฐานะคนกลุ่มแรกในชาติ (first nations) และการเวนคืนพื้นที่ของคนพื้นเมืองเพื่อการปกครองตนเอง

กลุ่มชนพื้นเมืองมองตนเองว่าไม่ใช่ชาวแคนาดา มีวัฒนธรรมที่พวกเขาารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัจจุบัน เช่น กลุ่มชาตินิยมควิเบค กลุ่มอะบอริจิน กลุ่มชุมชนทางศาสนา เช่น Dukhabors หรือ ชาวซิกข์ ซึ่งพวกเขาต้องการการยอมรับเหนือกว่าเรื่องรัฐชาติ ที่เป็นเพียงกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งที่แตกต่างอยู่ตรงข้ามกับความเป็นแคนาดา แต่หลากหลายกลุ่มก็มีข้อเรียกร้องที่หลากหลาย ในกลุ่มชาตินิยมควิเบค และหลายเผ่าของอะบอริจินก็ต้องการสิทธิในการดูแลตนเอง ในฐานะเป็นสังคมที่โดดเด่น (H Srikanth, 2012) โดยในระยะแรกมีปัญหาในการปรับนโยบาย แต่ท้ายที่สุด รัฐบาลกลางตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวและมีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปในทิศทางบวก โดยการระบุถึงสิทธิของชนพื้นเมืองในรัฐธรรมนูญ และรัฐบาลต้องตั้งที่ปรึกษาที่เป็นชนพื้นเมืองในการตัดสินใจทางนโยบายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพของชนพื้นเมือง นอกจากนั้นในเรื่องของสิทธิในการตัดสินใจด้วยตัวเองหรือสิทธิในการปกครองตัวเอง รัฐบาลก็ออกพระราชบัญญัติ สนธิสัญญา หรือประกาศให้แต่ละชุมชนที่มีชนเผ่าพื้นเมืองอยู่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เช่น Sechelt Indian Band Self – Government Act ที่เกิดในปี 1986 มีเกิดขึ้นโดยมี

จุดประสงค์เพื่อให้กลุ่ม Sechelt Indian Band รักษาการปกครองตนเองในดินแดน Sechelt และเพื่อให้มีอำนาจในการควบคุมและการบริหารทรัพยากรและบริการสิ่งเหล่านี้ให้กับสมาชิกในดินแดน, สนธิสัญญา Westbank First Nation Self- Government Agreement ที่เป็นส่วนหนึ่งของ Okanagan Nation สนธิสัญญานี้เขียนขึ้นในปี 1998 ที่ถูกนำมาใช้ปกครองประชาชนในเขตเวสแบงค์ (ดินแดนที่ถูกจับจองโดยคนอินเดียน) ในรัฐบริติช โคลัมเบีย ตามสิทธิในการปกครองตนเองของชนเผ่าพื้นเมืองในรัฐธรรมนูญปี 1982 ตามมาตรา 35 และสนธิสัญญา James Bay and Northern Quebec Agreement (JBNQA) ที่เกิดขึ้นในปี 1975 โดยตัวแทนของกลุ่มชนพื้นเมือง Cree และ Inuit รัฐบาลจากควิเบคและแคนาดา สนธิสัญญานี้รวมไปถึงการปกครองตัวเองที่ได้วางความสัมพันธ์ของกลุ่มชนพื้นเมือง (ได้แก่ Cree, Inuit และ Naskapi) กับรัฐบาลแคนาดาใหม่ พื้นที่ครอบคลุมไปยัง James Bay ตอนเหนือของควิเบค และตะวันออกเฉียงเหนือของควิเบค เป็นพื้นที่มากกว่า 1 ล้านกิโลเมตร (อ่านเพิ่มเติมใน The James Bay and Northern Quebec Agreement and the Northeastern Quebec Agreement, 2014) ซึ่งจากสนธิสัญญาที่แสดงให้เห็นว่ากลุ่มชนพื้นเมืองแต่ละกลุ่มสามารถที่จะมีสิทธิในการปกครองตนเอง นั่นสะท้อนว่ารัฐบาลแคนาดานั้นตระหนัก รับรู้ และให้ความสำคัญกับการมีอยู่ของชนพื้นเมืองเพื่อให้คนกลุ่มนี้กลับมาภูมิใจกับการเป็นเจ้าของประเทศคนแรก (first nation) อีกครั้ง

จะเห็นได้ว่าการเกิดขึ้นของนโยบายพหุวัฒนธรรมของแคนาดา ไม่ได้เกิดขึ้นมาอย่างลอย ๆ แต่มาจากการศึกษาทำงานเชิงนโยบาย ที่มีวิจัยและงานวิชาการรองรับและสนับสนุนอย่างเข้มแข็ง จนสามารถนำมาสู่การออกแบบนโยบายในการอยู่ร่วมกันได้อย่างดีกับทุกกลุ่ม วัฒนธรรมทั้งกลุ่มที่อยู่มาก่อน และกลุ่มใหม่ที่เป็นผู้อพยพ อย่างไรก็ตาม แรงปะทะและความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ในแคนาดาแม้จะลดน้อยลง แต่ก็ไม่ได้หมดไปอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากเราจะพบว่าแคนาดาเองก็ยังมี กระแสความเกลียดชังมุสลิม และความรุนแรงอันเกิดจากแนวคิดของกลุ่มสุดโต่งอยู่ รวมถึงการที่ชาวพื้นเมืองรู้สึกไม่ไว้วางใจคนขาวเนื่องจากการกระทำในอดีตที่คอยกีดกันบาดแผลในการจัดการกับคนท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตามแคนาดาก็ยังยืนยันในหลักการของพหุวัฒนธรรมที่ เปรียบเสมือนเป็นอัตลักษณ์หนึ่งของคนแคนาดาไปแล้ว จากกรณี ตัวอย่างของแคนาดาจะทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า การสร้างความไว้วางใจผ่านการออกแบบนโยบายที่ทำให้ผู้คนนั้นมีโอกาสและศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมกัน แม้จะแตกต่างหลากหลายนั้นสามารถทำอย่างเป็นรูปธรรมได้ ซึ่งการเมืองในเสรีนิยมประชาธิปไตยนั้นต้องการความร่วมมือจากคนทุกกลุ่ม และการสร้างความไว้วางใจทางการเมืองเท่านั้นที่จะทำให้ สร้างสังคมประชาธิปไตย สิ่งสำคัญที่แคนาดาให้มองเห็นคือความไว้วางใจทางสังคมที่เป็นส่วนประกอบสำคัญของทุนทางสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญ ในการสร้างการจัดการสังคมประชาธิปไตยเสรีนิยมที่มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความหลากหลายทางชาติพันธุ์ หากพูดในแง่มุมมองของ Puttnum (1993) เขาบอกว่าความไว้วางใจทางสังคมเป็นทุนทางสังคม อันเชื่อมต่อกับความเป็นพลเมือง “social trust is an essential

ingredient of smoothly functioning liberal democracy” ซึ่งแคนาดาเชื่อในหลักการเหล่านี้ อย่างไรก็ตามก็ยังคงพบว่านโยบายพหุวัฒนธรรมก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสูงในฐานะนโยบายที่ไม่หลุดพ้นไปจากกรอบของคนขาว หรือกรอบของยูคอาณานิคมที่คนขาวเป็นคนกุมนโยบาย จนหลายคนมองว่าเป็นการกลืนกลายกลุ่มต่าง ๆ ให้เป็นในแบบที่คนขาวต้องการ (Day และ Thoboni ใน Emerald Lee, 2013)

สรุป

จะเห็นได้ว่าการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างหลากหลายในสังคมนั้นจำเป็นจะต้องมีนโยบายที่เหมาะสมรองรับความแตกต่าง เพื่อให้คนสามารถมีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และเห็นคุณค่าของความแตกต่างอย่างรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเหนือกว่ากลุ่มอื่น ๆ หรือกลุ่มหนึ่งเป็นรองกลุ่มใด พหุวัฒนธรรมนิยมเป็นคุณค่าที่เน้นให้คุณค่าและเคารพคนทุกกลุ่มในฐานะกลุ่มวัฒนธรรมที่เท่าเทียมกัน และในกรณีศึกษาของแคนาดาเองทำให้เห็นได้ว่าหลักการของพหุวัฒนธรรมนิยมถูกนำมาปรับใช้ในนโยบายได้ ในฐานะพระราชบัญญัติพหุวัฒนธรรมแห่งชาติเพื่อให้ทุกคนที่แตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเจ้าอาณานิคม ทั้งอังกฤษ และฝรั่งเศส กลุ่มผู้อพยพใหม่ กลุ่มชนพื้นเมืองที่อยู่มาแต่เดิม สามารถปรับความสัมพันธ์ระหว่างกัน เข้าใจกันในบริบทของความเป็นแคนาดา ที่ความแตกต่างสามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยให้คุณค่าไปที่การยอมรับและลดความเหลื่อมล้ำ ให้คนทุกกลุ่มสามารถมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม

