

บทที่ 6

บทสรุป

6.1 สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบพึ่งตนเอง ศึกษากรณีเงื่อนไขความสำเร็จของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) ครั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยคัดเลือกบุคคลที่มีบทบาทสำคัญทั้งในองค์กรซึ่งมีความใกล้ชิดกับ พระธรรมดิลกเป็นพิเศษและบุคคลที่อยู่ภายนอกองค์กรแต่มีการติดต่อประสานงานอย่างสม่ำเสมอกับองค์กรนี้ สำหรับข้อมูลจากเอกสารและวรรณกรรมได้ใช้เอกสารของ ศพช. โดยนำมาวิเคราะห์และจำแนกเป็นส่วน ๆ เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับทฤษฎีการพึ่งตนเองของชุมชนชนบท (A Theory of Self - Reliance of Rural Communities) โดย สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (อ้างแล้ว, 2539)

เมื่อได้ข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรกับข้อมูลทุติยภูมิที่เป็นเอกสารและวรรณกรรม ผลการศึกษาวิจัยมุ่งที่การพิสูจน์แนวความคิดการพัฒนาของผู้นำองค์กรเป็นเป้าหมายหลัก และเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาเป็นเป้าหมายรอง โดยมุ่งแสวงหาคำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้ คือ

6.1.1 ศึกษาแนวคิดในการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองของผู้นำมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท

ผลการวิจัย พบว่า แนวความคิดการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองของผู้นำมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท หรือ ศพช. มีความเกี่ยวพันและสอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดการพึ่งตนเองตามทฤษฎีการพึ่งตนเองของชุมชนชนบท (เพ็งอ้ง, 2539) เกือบทุกปัจจัยยกเว้นปัจจัยการพึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่ง ไม่ใช่การดำเนินงานของ ศพช. นอกจากนี้ ยังพบว่า กระบวนการพัฒนาของ ศพช. ได้ใช้ยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาด้วยการให้ความรู้ การศึกษา แก่ชุมชน ผ่านหน่วยงานภายใน 2 หน่วยงาน คือ เกษตรพัฒนา ที่ดำเนินงานด้านการเกษตรทางเลือก เกษตรธรรมชาติ รวม

ทั้งการจัดตั้งกลุ่มเกษตรเพื่อการออมทรัพย์ ในรูปแบบของธนาคารวัว-ควาย และสหกรณ์การเกษตร ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชน ส่วนอีกหน่วยงาน ได้แก่ เมตตานารี ซึ่งดำเนินงานด้านการฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มแม่บ้าน ให้มีรายได้เสริมแก่ครอบครัว จัดให้มีการฝึกอบรม การจัดตั้งองค์กรชาวบ้าน และการรวมกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดำเนินงานฝีมือ ซึ่งมีชื่อเสียงไปถึงต่างประเทศ สามารถสร้างรายได้และยังนำผลกำไรมาตั้งเป็นค่าใช้จ่ายตามงบประมาณประจำปีแก่ ศพช. ได้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ ศพช. ยังมีกิจกรรมกลุ่มรูปแบบหนึ่งซึ่งเคยเป็นหน่วยงานสำคัญขององค์กร คือ หน่วยสังฆพัฒนา ซึ่งดำเนินงานด้านการพัฒนาพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ในงานพัฒนาชนบทให้แก่พระภิกษุสงฆ์รุ่นใหม่ ๆ โดยมีกิจกรรมที่เข้าถึงชุมชนอย่างใกล้ชิดในลักษณะเดียวกันกับวิธีการเข้าสู่ชุมชนของพระธรรมดิลกในอดีต นั่นคือ การสร้างมวลชนสัมพันธ์ ซึ่งก็ได้รับการยอมรับจากชุมชนเป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน รูปแบบกิจกรรมได้สืบทอดมาในหลาย ๆ ลักษณะ เช่น การอบรมธรรมแก่พระสงฆ์และชุมชน การจัดกลุ่มอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของชุมชน การฝึกการเป็นผู้นำชุมชน การแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างพระสงฆ์กับชุมชน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในระยะหลัง กิจกรรมในหน่วยสังฆพัฒนามีปริมาณลดลงอย่างมาก เนื่องมาจาก กิจกรรมการพัฒนาไม่ได้รับความสนใจจากพระสงฆ์รุ่นใหม่ ๆ ทำให้มีพระสงฆ์มาร่วมกิจกรรมจำนวนน้อยมาก อีกทั้ง ศพช. ก็ไม่มีงบประมาณเพียงพอเพื่อใช้จ่ายในกิจกรรมแต่ละครั้ง จึงทำให้บทบาทของงานสังฆพัฒนาแทบจะยุติลงไปแล้ว แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว พบว่า การพัฒนาแบบพึ่งตนเองตามแนวทางของ ศพช. ในกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ถือเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาตนเองของชุมชนชนบทได้พอสมควร

6.1.2 ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ทำให้แนวคิดข้างต้นเป็นที่ยอมรับจากชุมชน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้แนวคิดการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองของผู้นำ ศพช. เป็นที่ยอมรับจากชุมชน ได้แก่ ความรู้ความสามารถพิเศษของผู้นำ ซึ่งพระธรรมดิลกมีความพร้อมในด้านนี้เนื่องจากเป็นพระสงฆ์ที่มีความรู้และประสบการณ์มากมาย และยังมีความถนัดมากกว่าพระสงฆ์องค์อื่นที่เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานพัฒนา ความมุ่งมั่นจริงจังและการทำงานด้วยความเสียสละของพระธรรมดิลกตลอดระยะเวลา 25 ปี ที่ผ่านมามีความมีจิตใจที่ตั้งมั่นในการช่วยเหลือชุมชนอย่างแท้จริง รวมถึงความพยายามที่จะสร้างพระนักพัฒนารุ่นใหม่

ให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยเหลือสังคม แม้ว่าจะไม่สำเร็จสมตามความตั้งใจแต่ก็มีความเหมาะสมสอดคล้องของกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน โดย ศพข. มีวิธีการพัฒนาแบบพึ่งตนเองตามแบบฉบับของตนเอง ซึ่งเน้นที่การส่งเสริมกิจกรรมที่ภาคราชการไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพแต่ชุมชนยังให้ความสำคัญ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น วิธีการพัฒนาจึงเน้นไปที่การเสริมสร้างอาชีพ การอบรมทฤษฎี การพัฒนาทักษะเทคนิควิธีการจัดการ และการอบรมจิตใจไปในเวลาเดียวกัน ในส่วนการยอมรับของบุคคลภายนอก ก็ได้รับการยอมรับจากคนในแวดวงเป็นอย่างดี และด้วยบุคลิกภาพของผู้นำ เองที่ทำให้ผู้คนทั่วทั้งจังหวัดและพบเห็นต่างให้ความเคารพนับถือในพระธรรมดิลก สุดท้าย ได้แก่ ภูมิหลังและสภาพภาพของผู้นำ ซึ่งก็หมายถึงการมีอดีตที่ยาวนานในเพศบรรพชิตได้ช่วยส่งเสริมให้พระธรรมดิลกได้รับการยอมรับจากชุมชนอย่างยิ่ง แต่ที่สำคัญยิ่งกว่าปัจจัยใด คือ ความมีอำนาจเชิงบารมีของพระธรรมดิลกที่ทำให้เกิดการยอมรับจากชุมชนได้มากที่สุด

6.1.3 ศึกษาความเป็นไปได้ในการสืบทอดตำแหน่งผู้นำต่อจากพระธรรมดิลก

ผลการวิจัย พบว่า การสืบทอดตำแหน่งผู้นำต่อจากพระธรรมดิลกมีทางเลือกอยู่ 2 แนวทาง ได้แก่ ทางเลือกที่หนึ่ง คือ การมีผู้นำคนใหม่ที่มาจากพระสงฆ์ตามแบบฉบับเดิมของ ศพข. ซึ่งในแนวทางนี้มีเพียงพระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์เท่านั้นที่ได้รับการคาดหมายไว้ ส่วนอีกทางเลือกหนึ่ง คือ การยอมให้ฆราวาสเป็นผู้นำคนใหม่ได้ถ้าไม่สามารถหาผู้นำที่เป็นพระสงฆ์ได้ ซึ่งแนวทางอย่างหลังนี้ เป็นแนวทางใหม่และเกิดขึ้นภายหลังจากที่งานสังฆพัฒนาดความสำคัญลงไปแล้วในช่วง ปี 2538-2540 จึงทำให้ ศพข. เริ่มมองหาบุคคลที่สมควรได้รับการเลือกสรรให้เป็นผู้นำคนต่อไป อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 ทางเลือก นั้น ก็ยังยืนอยู่บนพื้นฐานที่ไม่มั่นคง เพราะไม่มีหลักประกันความแน่นอนได้ว่า ผู้นำทั้งสองจะมีอำนาจเชิงบารมีทัดเทียม เพียงพอ ที่จะนำพา ศพข. ให้คงอยู่ตามแบบอย่างผู้นำของพระธรรมดิลก

สรุปแล้ว ทั้งแนวคิดเรื่องการพึ่งพาตนเองของชุมชนชนบท แนวคิดการยอมรับผู้นำของชุมชน และแนวคิดเรื่องอำนาจเชิงบารมีของผู้นำ อันเป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาแบบพึ่ง

พาตนเองของชุมชนชนบทตามแบบของ ศพข. มีจุดบรรจบที่แท้จริงอยู่ที่ความเป็นผู้นำขององค์กร คือพระธรรมดิลก เพียงประการเดียวที่เป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จทั้งสิ้นทั้งปวง แต่การคงอยู่อย่าง ยั่งยืนของ ศพข. ในอนาคตกำลังมาถึงทางสองแพร่ง เพราะถ้าหากปราศจากผู้นำที่มีอันทรงบารมี เสียแล้ว องค์กรทั้งองค์กรก็อาจต้องเผชิญกับสถานการณ์ลำบาก ซึ่งการวิจัยนี้ได้สร้างข้อสรุปอย่าง สั้น ๆ ว่า สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความแตกต่างกันระหว่างบารมีของผู้นำคนเก่าและคนใหม่ อย่างมากแล้ว องค์กรจะเกิดความไม่มั่นคงในการดำเนินงานไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง

6.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบพึ่งตนเอง : ศึกษากรณี เงื่อนไขความสำเร็จของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพข.) อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้กล่าว มาแล้วนั้น สามารถพิจารณาได้ถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้ ศพข. ในฐานะองค์กรพัฒนาเอกชนประสบ ความสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง การวิจัยพบว่าแนวทางการดำเนินงานพัฒนาของ ศพข. แทบไม่ได้มีการ ปรับเปลี่ยนวิธีการ ทิศทาง หรือเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาให้โดดเด่นหรือเป็นทางเลือกที่ สมบูรณ์ต่อชุมชนแต่ประการใด ตรงข้าม แนวทางของ ศพข. เป็นเพียงวิธีการพัฒนาอย่างธรรมดาทั่ว ไปเช่นเดียวกับองค์กรพัฒนาเอกชนอื่น ๆ ซึ่งพิจารณาได้จากภายในองค์กรมีการจัดโครงสร้างการ บริหารที่เป็นแบบสายบังคับบัญชาซึ่งคล้าย ๆ กับหน่วยงานภาครัฐราชการทั่ว ๆ ไป โดยแบ่งออกเป็น 2 สายงานหลัก ๆ คือ งานด้านเกษตรให้ชื่อหน่วยงานเกษตรพัฒนา และงานฝึกอาชีพที่เรียกว่า หน่วยงานเมตตานารี ก็คล้ายคลึงกับการทำงานในภาครัฐราชการคือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์และ กระทรวงมหาดไทยตามลำดับ ในส่วนของการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรก็เป็นไปในแนวทาง เดียวกับองค์กรพัฒนาตามเอกชนอื่น ๆ เช่นกันคือ มีงบประมาณที่จำกัด มีวงเงินในการดำเนินงาน อยู่ในช่วงระหว่าง 2-5 ล้านบาท และเช่นเดียวกันคือ ส่วนใหญ่ได้จากการส่งโครงการไปยังต่าง ประเทศเพื่ออนุมัติงบประมาณ ส่วนบุคลากรก็มักใช้อาสาสมัครซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานกับ หน่วยงานของรัฐมาบ้างแล้ว และแทบทุกคนมีความรู้ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งในมิติเหล่านี้ในการวิจัย อื่น ๆ ที่ศึกษามาก่อนแทบไม่มีความโดดเด่นอันใดเลย

แต่เมื่อพิจารณาในแง่มุขสาขาวิชาประวัติศาสตร์กลับมีปัจจัยสำคัญหนึ่งซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญในการไขปัญหาการวิจัยนั่นคือ บริบทเกี่ยวกับผู้นำ หรือพระธรรมดิลก ในฐานะประธานมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท จากการวิจัยพบว่า องค์กรรมมีความละเอียดอ่อนในเรื่องนี้อย่างยิ่ง สังเกตได้จากความวิตกกังวลของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อว่าที่ผู้นำคนต่อไป ภายหลังจากการยุติบทบาทความเป็นผู้นำของพระธรรมดิลกไปแล้ว การที่สังคมไทยเป็นสังคมที่ยึดมั่นยึดถือในตัวบุคคลอย่างมากนั่นเองที่เป็นเหตุให้พระสงฆ์นักพัฒนาท่านนี้เป็นที่เคารพศรัทธาเลื่อมใสอย่างแรงกล้า ท่านมีอำนาจแผ่เร้นอย่างหนึ่งคือเป็นภาวะผู้นำที่ได้เปรียบคู่แข่งและสามารถชี้นำบริวารให้ยึดถือคำสั่งได้อย่างง่ายดาย แต่ในทางศาสนากลับมองว่าการออกคำสั่งโดยพระภิกษุถือเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามมารยาทของสงฆ์ สิ่งทีเผลอผลักดันให้ผู้อื่นทำถือเป็นอำนาจเชิงบารมีที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล อำนาจเชิงบารมีก่อให้เกิดความศรัทธา เลื่อมใส เคารพ ตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว และอำนาจลักษณะนี้ยังรองรับด้วยผลแห่งการกระทำความดี ความเพียรของผู้นำในมิติต่าง ๆ ด้วย นั่นคือต้องสะสมกันมาในหลาย ๆ ช่วงเวลา เมื่อผลแห่งการกระทำถึงจุดที่ต้องแสดงออกหรือต้องใช้งาน อำนาจดังกล่าวจะเป็นเครื่องชักนำเคลื่อนแห่งความศรัทธาเลื่อมใสเข้ามาหาผู้นำในที่สุด ตัวอย่างในการวิจัยก็คือ พระธรรมดิลกเป็นผู้ที่ยึดมั่นในศีลธรรม การบำเพ็ญเพื่อให้ได้มาซึ่งบารมี ความมีบารมีตามพุทธบัญญัติดังกล่าวคือผลทำให้ท่านมีบริวารจำนวนมาก และเมื่อท่านมีความประสงค์ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดก็ตามมักได้รับความร่วมมือจากชุมชนและจากภายในองค์กรของท่านด้วยดีเสมอมา

หากเปรียบเทียบกับผู้นำในโลกแล้ว มีผู้นำจำนวนมากที่ดีมีอำนาจเชิงบารมีเช่น เต็ง เสี่ยวผิง อดีตผู้นำผู้ล่วงลับของจีน ท่านมหาตมะคานธีแห่งอินเดีย พหลเอกเปรม ติณสูลานนท์ องคมนตรีและรัฐบุรุษของประเทศไทย ฯลฯ ซึ่งผู้นำเหล่านี้ต่างก็มีแนวความคิดที่แตกต่างกันออกไปตามบทบาทหน้าที่และความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในของแต่ละคน แต่ในส่วนของความเป็นผู้นำในทางจิตใจหรือศาสนาแล้ว สังคมไทยยังคงยึดมั่นอยู่กับพระสงฆ์ ตัวแทนแห่งพุทธศาสนาที่ฝังรากลึกตั้งแต่โบราณกาล ว่าเป็นศูนย์รวมจิตใจที่แท้จริงของสังคมไทย จึงเป็นไปได้อย่างยิ่งว่าหากสังคมไทยขาดภาวะการณ์เช่นนี้ไปแล้ว การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของประเทศจะยืนอยู่บนความดั่งามทั้งกาย วาจา และใจได้อย่างไร ในขณะที่ ศพข. เองก็ยังคงมีปัญหาการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำ ซึ่งมีหนทางให้เลือกทั้งผู้นำที่เป็นพระสงฆ์ตามแบบเดิม หรือ ฆราวาสตามแนวทางใหม่ ซึ่งอาจจะมีความแตกต่าง

กันในเรื่องสถานภาพอยู่พอสมควร แต่ด้วยสภาพสังคมที่ยังยึดมั่นในตัวบุคคลอย่างเหนียวแน่น ก็เป็นที่ห่วงเกรงว่าผู้นำที่มีอำนาจเชิงบริหารมีไม่เพียงพอ อาจไม่เป็นที่ยอมรับเท่ากับคนเดิม ผลของการไม่เป็นที่ยอมรับเช่นนี้ อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของ ศพช. อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นเงื่อนไขสำคัญยิ่งที่พบการวิจัยนี้ก็คือ ความไม่แน่นอนอันจะมาจากลักษณะความเป็นผู้นำของ ศพช. คนใหม่นั้นเองว่าจะสามารถรองรับความต่อเนื่องของการดำเนินงานและความสำเร็จของ ศพช. ต่อไปในอนาคตได้หรือไม่

อย่างไรก็ตามแม้ว่าปัญหาการมีผู้นำคนใหม่ของ ศพช. จะเป็นที่วิจารณ์กันพอสมควร ว่าใครจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไรนั้น ผู้นำคนปัจจุบันคือพระธรรมดิลก กลับเห็นว่าทุกสิ่งหาความแน่นอนไม่ได้ องค์การมีทั้งเจริญและเสื่อมเป็นธรรมดา ท่านหาได้มีความวิตกแต่อย่างใดไม่ โดยถือความเป็นอนิจจัง อนัตตาเป็นที่ตั้ง แต่สำหรับบุคลากรในวงในกลับมีปัญหาต่อเรื่องนี้ค่อนข้างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องจากหากองค์กรต้องเสื่อมสภาพลงก็อาจต้องยุติหรือเลิกจ้างเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่ง การยึดมั่นอยู่กับการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งอุทิศกาย ใจ เพื่อช่วยงานของพระธรรมดิลกนั้นถือว่าอยู่ในจุดที่รับไม่ได้ หากองค์กรจะต้องมีผู้นำที่ไม่สมบูรณ์พร้อม ใกล้เคียงกับผู้นำคนปัจจุบัน หรืออาจแตกสลายไปเลย หาก ศพช. ถึงขั้นวิกฤต คือเลิกล้มไปเลย สิ่งเหล่านี้ยังเป็นเรื่องราวในอนาคตที่ยากต่อการคาดการณ์ได้

ในขณะที่ ศพช. กำลังอยู่ในภาวะที่เสี่ยงว่าจะเดินไปในทิศทางเดิม หรือเปลี่ยนแปลงไปใหม่นั้น อาจพิจารณาถึงสิ่งที่เกิดขึ้นได้ 2 กรณี คือ กรณีแรก การเปลี่ยนแปลงในวิธีการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงในกรณีนี้ คือ การปรับเปลี่ยนเฉพาะนโยบายแนวความคิดในการพัฒนาโครงสร้างรวมทั้งแผนงานโครงการที่มีอยู่ให้ไม่เหมือนเดิม คือเปลี่ยนรูปแบบองค์กรใหม่ แต่ตัวผู้นำยังเป็นพระสงฆ์เหมือนเดิม แต่การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ คงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อความเป็นไปหรือการคงอยู่ของกิจกรรมการพัฒนาของ ศพช. เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังถือว่าหัวใจยังไม่เปลี่ยน คือ ผู้นำยังคงเป็นพระ และการพัฒนายังคงดำเนินอยู่ต่อไป เพียงแต่ต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานบางอย่างให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทดลองนั่นเอง แต่การเปลี่ยนแปลงในกรณี ที่สอง คือการเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กรนั้นกลับส่งผลกระทบที่รุนแรงต่อ ศพช. ยิ่งกว่าเนื่องจากตัวผู้นำเป็นผู้มีบารมีสูงและปัจจุบันแม้ ศพช. จะมีการวางตัวผู้สืบทอดตำแหน่งไว้ค่อนข้าง

แน่นอนแล้วคือพระครูปลัดธรรมจริยาวัฒน์ ในฐานะรองประธาน มูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบทและเจ้าอาวาสวัดป่าดาราภิรมย์ก็ตาม แต่จากการวิจัยพบว่าผู้ที่ได้รับการคาดหวังยังไม่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ได้แก่

6.2.1 ความพร้อมเกี่ยวกับการทำงานพัฒนา

ข้อนี้ถือเป็นปัจจัยประการแรกของพระนักพัฒนา ตามที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 5 ข้อ 5.2.1.1 เกี่ยวกับความสนใจเฉพาะของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการคาดหวังจะเป็นประธาน ศพช. คนต่อไป อาจยังไม่ค่อยสนใจในการทำงานพัฒนาเหมือนผู้นำคนปัจจุบัน ซึ่งอาจเกิดจากความห่างเหินซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ที่สืบทอดตำแหน่ง หรืออาจเกิดจากการไม่ต้องการแสดงตัวให้ชัดเจนของพระครูปลัดธรรมจริยาวัฒน์ รองประธาน ศพช. เพราะว่ายังไม่ถึงเวลา แต่จากการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ของ ศพช. ที่เป็น ภราวาสมีความไม่พอใจต่อทำที่ที่ยังไม่พร้อมในการร่วมงานกับ ศพช. อย่างเต็มที่ เช่น การไม่หมั่นเข้าประชุมประจำเดือนของ ศพช. ซึ่งถือเป็นการประชุมสุดยอดของ ศพช. อย่างไรก็ตาม ก็ยังได้รับคำยืนยันจากท่านพระครูปลัดธรรมจริยาวัฒน์ว่าจะตั้งใจสานต่องานของพระธรรมดิลกต่อไป มีสิ่งใดที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยก็ต้องทำ ซึ่งอาจเป็นความหวังหนึ่งของ ศพช. ในอนาคตข้างหน้า

6.2.2 ความไม่ทัดเทียมกันของอำนาจเชิงบารมีระหว่างผู้นำคนปัจจุบันกับว่าที่ผู้นำคนต่อไป

เป็นที่แน่นอนที่สุดคือ พระธรรมดิลกเป็นผู้นำที่สะสมบารมีมามากมีความประพฤติที่ดีงาม เป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป ในทางสังคมสงฆ์ท่านมีตำแหน่งทางศาสนามากมายและยาวนานเป็นที่ยอมรับ จึงย่อมต้องมีความได้เปรียบกันอย่างเทียบไม่ได้กับว่าที่ผู้นำคนต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่ได้รับการคาดหวังให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ศพช. คนต่อไปก็อาจสร้างอำนาจตรงนี้ขึ้นมาได้โดยการบำเพ็ญตามหลัก บารมี 10 ประการ เพียงแต่ต้องอาศัยระยะเวลาเพื่อการพิสูจน์อีกระยะหนึ่งต่อไป

6.2.3 แนวความคิดในการพัฒนา

จากการวิจัยพบว่า พระครูปลัดธรรมจริยาวัฒน์ยังมีแนวทางในการพัฒนาชุมชนไม่ชัดเจน แต่ยังคงถือว่าเป็นเรื่องไกลตัว โดยปล่อยให้ไปเป็นไปตามวิถีทางของมันเอง

จากประเด็นความพร้อมทั้ง 3 ประเด็นข้างต้นอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของ ศพช. ในอนาคตได้ ความเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนอาจเปลี่ยนแปลงไปทั้งในทางที่ดีขึ้นและเลวลงได้ทั้งสองทาง

ในอีกแง่มุมหนึ่งซึ่งเป็นการสร้างโลกทัศน์ที่ดีต่อการศึกษา ก็อาจเป็นไปได้ว่า แม้ ศพช. จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำไปจากเดิมคือ จากพระธรรมดิลกเป็นพระครูปลัดธรรมจริยาวัฒน์ หรือใครก็ตาม ศพช. เองก็อาจจะยังคงได้รับการยอมรับจากสังคมเหมือนเดิม นั่นหมายถึง ศพช. ก็ยังคงเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีแนวทางการดำเนินงานแบบเดิม มีวิธีการปฏิบัติการภาคสนามเช่นเดิม และยังได้รับการสนับสนุนจากแหล่งเงินทุนนอกประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ได้มีผลกระทบในทางลบอย่างที่คาดหวังไว้อันเนื่องมาจาก การที่ ศพช. เป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานในชนบทใกล้ชิดกับชุมชนมากกว่าภาคราชการ มีวิธีการดำเนินงานพัฒนาที่เสริมการทำงานภาครัฐ เป็นทางเลือกใหม่ของชุมชนและยังเป็นหน่วยงานที่ยึดหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานะวิกฤตเศรษฐกิจปัจจุบันของประเทศไทยอย่างยิ่งนั่นคือ การมีชีวิตอย่างพอมีพอกิน ให้สังคมรักษาความดีที่มีอยู่เอาไว้อย่างยั่งยืน คุณูปการเช่นนี้อาจส่งผลให้ชุมชนหันกลับมามอง ศพช. ในฐานะองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่แตกต่างจากองค์กรพัฒนาเอกชนอื่น ๆ และชุมชนอาจร้องขอให้ ศพช. ดำเนินการช่วยเหลือต่อไปก็อาจเป็นไปได้

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ไม่ว่า ศพช. จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำไปเป็นพระสงฆ์หรือฆราวาสก็ตาม ศพช. จะยังมีความมั่นคงถาวรได้ต่อไป ผู้นำคนใหม่จะมีคุณภาพหรือไม่ ชุมชนจะให้การยอมรับเพียงใด หรือแม้แต่ว่า ผู้นำคนใหม่จะมีบารมีมากน้อยเพียงใดก็ตาม ศพช. ที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีชื่อเสียง มีเจตนาอันบริสุทธิ์ ที่จะสร้างสรรสังคมให้ดีขึ้นย่อมต้องมีทาง

ออกที่ลงตัวเป็นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ของตนให้ถึงที่สุดจนกว่าจะไม่อาจช่วยเหลือชุมชนได้อีกต่อไป เมื่อนั้นก็คือการสิ้นสุดบทบาทอย่างแท้จริงขององค์กรแห่งนี้

6.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยแยกข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ข้อเสนอแนะต่อผลการวิจัย และข้อเสนอแนะต่อผู้จะศึกษา ดังต่อไปนี้

6.3.1 ข้อเสนอแนะต่อผลการวิจัย

ผู้วิจัยเห็นว่าการดำเนินงานด้านการพัฒนาของ ศพข. เป็นหน่วยงานพัฒนาภาคเอกชนขนาดเล็กซึ่งถ้าเทียบกับหน่วยงานของรัฐในปัจจุบันเทียบได้กับองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นเล็ก คือ ชั้น 5 ที่มีงบประมาณประจำปีไม่เกิน 3 ล้านบาท การที่เป็นองค์กรขนาดเล็กเช่นนี้ จึงไม่สามารถดำเนินการในโครงการที่มีค่าใช้จ่ายจำนวนมากได้ เช่น การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติงานสาธิตหรือศูนย์ฝึกอาชีพประจำตำบล เป็นต้น จึงต้องนำงบประมาณส่วนใหญ่มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพชุมชนในรูปของการให้ความรู้ทางปัญญาแก่สมาชิกชุมชน เช่น การอบรม การประชุม การทดลองปฏิบัติในแปลงสาธิต หรือการศึกษาการดูงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับองค์กรพัฒนาเอกชนอื่น ๆ อันเป็นการส่งเสริมศักยภาพชุมชนที่รัฐมิได้กระทำหรือกระทำไม่ได้ดีให้มากขึ้น ในขณะที่องค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐกลับเน้นไปที่การดำเนินงานโครงการโครงสร้างพื้นฐานที่มีงบประมาณจำนวนมาก โดยที่หน่วยงานรัฐอื่นอาจดำเนินการอยู่ก่อนแล้วซึ่งเป็นการทำงานซ้ำซ้อน นั่นหมายถึง การดำเนินงานโครงการโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนที่เกินความเพียงพอ ดังนั้น การมีองค์กรภาคเอกชนจะสามารถเสริมบทบาทของรัฐให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นในรูปของการประสานงานร่วมกัน ซึ่ง ศพข. เองก็ยังมีได้มีความชัดเจนตรงประเด็นนี้ ศพข. กำลังดำเนินงานแต่เพียงลำพังภายใต้งบประมาณที่จำกัด การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในวงจำกัดเพียงแคในกลุ่มสมาชิกของ ศพข. เท่านั้น ขาดการประสานแผนงานโครงการกับภาครัฐ จึงทำให้เกิดความห่างเหินระหว่างภาครัฐกับเอกชน เกิดความไม่เข้าใจบทบาทของแต่ละฝ่าย ชุมชนเองก็เกิดความสับสนว่าแนวทางของทั้งสองภาคนั้นมีจุดแบ่งแยกในส่วนใดบ้าง ชุมชนจะเชื่อถือในส่วนใดของการพัฒนาในการรับเอาเทคนิควิธีการใดได้บ้าง นอกเสียจากกลุ่มสมาชิกของกลุ่ม ศพข. แล้ว ชุมชนอื่นยังอยู่ในสภาพที่น่า

เป็นห่วงอย่างยิ่ง ในบางชุมชนของเขตอำเภอตอนเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ เช่น เชียงดาว ไชยปราการ ฝาง และแม่อาย ยังมีสภาพความยากจนและห่างไกลกระแสการพัฒนาแบบพึ่งตนเองอย่างเห็นได้ชัด เจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่ทราบซึ่งถึงแนวทางการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง ยังтикักเขาเองว่ากระบวนการพัฒนาแบบนี้ก็เหมือนกับกระบวนการพัฒนาแบบเดิมเพียงแต่เปลี่ยนเป้าหมายของการพัฒนาเท่านั้น การปฏิบัติงานยังเป็นไปในลักษณะคาดเดาว่า "อาจเป็น" หรือ "ควรเป็น" มากกว่าการปฏิบัติงานจากแนวความคิดที่ถูกต้องและเป็นไปได้ ชุมชนเหล่านั้นถูกฝังรากลึกต่อความเชื่อที่ว่าความเจริญที่เป็นรูปธรรมต้องสำคัญกว่าความเจริญรูปแบบอื่นเพื่อให้เกิดความทัดเทียมกันกับสังคมเมืองที่เจริญกว่า จึงทำให้นโยบายภาครัฐยังคงตอบสนองความต้องการโครงสร้างพื้นฐานได้แก่ ถนน สะพาน เขื่อน ฯลฯ การพัฒนาแบบมีกรอบพฤติกรรมอาจไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนได้เลย ดังนั้น หาก ศพช. ได้พัฒนาบทบาทของตนเพื่อเสริมบทบาทภาครัฐในรูปของการประสานงานร่วมกันกับหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ก็จะทำให้กระแสความเข้าใจและนิยมนโยบายในการพัฒนาของผู้นำ ศพช. โดดเด่นและกว้างขวางมากขึ้น ซึ่งเป็นการขยายฐานแนวความคิด ความเชื่อถือ ความศรัทธาต่อ ศพช. ให้เป็นสถาบันมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะเป็นปรากฏการณ์ที่ชุมชนให้การยอมรับต่อทั้งองค์กรและตัวผู้นำในเวลาเดียวกัน อันเป็นการวางรากฐานแก่ชุมชนว่าเมื่อองค์กรมีความเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำชุมชนก็ยังคงมีความนิยมและเชื่อมั่นในองค์กรนั้นอยู่ต่อไป

6.3.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่ศึกษา

สำหรับผู้ที่ต้องการจะศึกษาต่อหรือผู้สนใจที่จะวิจัยในประเด็นอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ อาจกำหนดเป้าหมายในการศึกษาไปที่กระบวนการที่ ศพช. ได้ปฏิบัติในรูปของโครงการต่าง ๆ ว่า เกิดผลในเชิงประจักษ์อย่างไรต่อบุคคลในเชิงจิตวิทยา ซึ่งอาจต้องอาศัยความรู้ด้านจิตวิทยาและจิตศาสตร์ หรือวิญญานวิทยาเป็นแกนในการสร้างความรู้ในประเด็นนี้ให้ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยไม่อาจสร้างความกระจ่างในเชิงจิตวิทยาได้ในงานวิจัยนี้ ซึ่งต้องใช้องค์ความรู้และการฝึกปฏิบัติเชิงสมาธิเพื่อเข้าใจความรู้แบบนามธรรมที่เป็นธรรมอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาามีคุณค่าต่อสังคมอย่างที่สุด

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่ามียุทธศาสตร์ที่จำกัด เพราะผู้ที่เข้าใจวิธีการปฏิบัติใน ศพช. อย่างแท้จริงมีเพียงไม่กี่คนเท่านั้น จึงอาจไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาประเด็นอื่น ๆ ในวงกว้าง จึงควรเน้นที่การวิเคราะห์ทัศนคติหรือแนวความคิดเชิงอัตวิสัยให้มากขึ้นโดยไม่สนใจต่อทัศนคติจากบุคคลภายนอก ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลภายนอกอาจสัมผัสความเป็นไปของ ศพช. อย่างผิวเผิน จึงขาดความเข้าใจต่อหลักธรรมที่แฝงอยู่ในกระบวนการพัฒนาที่มีกรอบการควบคุมทางพฤติกรรมว่ามีบางสิ่งเรียกว่า “ธรรม” เป็นเครื่องมือควบคุมภาวะจิตใจให้เป็นไปเช่นนั้นได้

6.4 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ คือ ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนชนบทของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) นับจากก่อตั้งจนถึงปัจจุบันเป็นเพราะมีพระสงฆ์เป็นผู้นำ ซึ่งจากผลการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบพึ่งตนเอง : กรณีศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท หรือ ศพช. มีผู้นำที่มีอำนาจเชิงบารมีสูง สามารถเรียกความศรัทธาได้ทั้งจากบุคลากรขององค์กรเองและทั้งจากชุมชน ซึ่งอำนาจดังกล่าวนี้เป็นอำนาจที่ส่งผลในด้านดี จึงทำให้พระธรรมดิลกเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและทำให้การบริหารงานพัฒนา ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากชุมชนเสมอมา

จึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกประการ