

บทที่ 7

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องกระบวนการจัดเกลาทางสังคมและพัฒนาบุคลากรของวัดพระธรรมกาย ในบทสุดท้ายนี้ จะประกอบด้วยบทสรุปกระบวนการทั้งหมดที่ได้ศึกษา รวมถึงอภิปรายผลการศึกษาเพื่อนำไปใช้การพัฒนาบุคลากรของพระพุทธศาสนา พร้อมให้ข้อเสนอแนะต่อการปรับใช้กับวัดอื่น ข้อเสนอแนะสำหรับวัดพระธรรมกาย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาศึกษาเชิงลึกในกลุ่มบุคลากรภายใน ได้แก่ พระภิกษุ สามเณร อุบาสิก อุบาสิกา และบุคลากรภายนอก ได้แก่ ประชาชนและเยาวชน ซึ่งอยู่ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เริ่มสร้างวัดในปี พ.ศ. 2513 – พ.ศ. 2546

7.1 สรุปกระบวนการการศึกษา

7.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ว่ากระบวนการจัดเกลาทางสังคมและพัฒนาบุคลากรของวัด มีกระบวนการในด้านการสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้ประโยชน์อย่างไร และกระบวนการอยู่บนพื้นฐานกรอบหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งมีผลต่อการเผยแผ่ผลงานของวัดพระธรรมกายที่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยหรือไม่

7.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การวิจัยเอกสาร (Document Research) เป็นการรวบรวมประวัติวัด และกิจกรรมต่าง ๆ ของวัด รวมทั้งข้อมูลการเผยแผ่ธรรมะในโครงการต่าง ๆ และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่พระภิกษุ สามเณร อุบาสิก อุบาสิกา ซึ่งเป็นบุคลากรภายใน กระบวนการจัดเกลาทางสังคมและพัฒนาบุคลากรของวัด ซึ่งอยู่ในยุคบุกเบิก ยุคเริ่มขยายงาน และยุคเผยแผ่ กลุ่มตัวอย่างบางส่วนทำหน้าที่ให้การฝึกอบรม ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล และทำงาน

ด้านต่าง ๆ ของวัด จำนวนกลุ่มตัวได้แก่พระภิกษุ 31 รูป สามเณร 18 รูป อุบาสก 12 คน และอุบาสิกา 24 คน รวมกลุ่มบุคคลากรภายใน 86 รูป/คน

ในส่วนของบุคคลภายนอกได้ศึกษาโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษ สำหรับประชาชน และโครงการอบรมธรรมะสำหรับเยาวชน ชาย 6 คนและหญิง 16 คน รวม 22 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาประวัติวัด คำสอน และกิจกรรมจากเอกสาร ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การสังเกตสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของวัด ความเป็นอยู่และการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการจำแนกข้อมูลเป็นชนิด ๆ (Typological Analysis) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบ (Constant Comparison) และใช้วิธีวิเคราะห์ตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) และวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่ปรากฏว่ามีหลักธรรมใดเป็นพื้นฐานหรือไม่อย่างไร

7.1.3. สรุปผลการวิจัยกระบวนการจัดการทางสังคมและพัฒนามุคทายอดของวัด

ภูมิหลังของผู้มาวัด ส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกับพระพุทธศาสนา ส่วนน้อยที่ไม่รู้จักการทำบุญ ตักบาตร และน้อยที่สุดมาวัดเพราะมีความคิดที่ไม่ชอบในสิ่งที่วัดทำ โดยเฉพาะพระภิกษุที่ตั้งใจบวชตลอดชีวิต ส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกับพระพุทธศาสนาตั้งแต่วัยเด็ก ส่วนสามเณรก็เช่นกัน พ่อแม่ให้บวชเณรตั้งแต่วัยเด็ก

การรู้จักวัด ส่วนใหญ่รู้จักวัดจากผู้ที่ใกล้ชิด เช่นญาติ พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อน คนรู้จัก ชวนมา และส่วนน้อยรู้จักวัดผ่านทางสื่อของวัด เช่นหนังสือ ไปสเตอร์ วิดีโอ เมื่อมาวัดครั้งแรกทุกคนชอบความสะอาด ความมีระเบียบ ความสงบ ความร่มรื่นของวัด และการต้อนรับของเจ้าหน้าที่ สำหรับผู้ที่เป็นมุคทายอดของวัด ส่วนใหญ่รู้จักวัดโดยผ่านกิจกรรมของชมรมพุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาของคน

การขัดเกลาทางสังคมและพัฒนาพระภิกษุ พระภิกษุส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ส่วนน้อยสำเร็จการศึกษาในระดับประโยควิชาชีพ หรือประโยควิชาชีพชั้นสูง อายุเฉลี่ย 27-45 ปี อายุพรรษามากที่สุดคือ 19 พรรษา (ไม่นับอายุพรรษาของพระภิกษุรุ่นบุกเบิก) ทุกรูปจะผ่านการอบรมธรรมทายาท เพื่อขัดเกลาในระยะแรก และเพื่อการคัดเลือกตนเองหรือเพื่อการคัดเลือกของวัดจากนั้นเข้าอบรมพระนวกะ 1 เป็นเวลา 1 ปี และพระนวกะ 2 เป็นเวลา 1 ปี รวมเวลา 2 ปี จึงเป็นพระภิกษุสามัญของวัดการอบรมจะเน้นเรื่องอุดมการณ์และเป้าหมายของการบวช การรักษาศีลและศึกษาศึกษาบทของพระภิกษุ การบริหารปัจจัย 4 และกิจวัตรกิจกรรม นอกจากนี้ยังฝึกการค้นคว้าพระไตรปิฎก การฝึกเทศน์สอน ฝึกบทสวดต่าง ๆ ที่จำเป็นของพระ และการกล่าวสัมโมทนียกถา เมื่อบรรจુเป็นพระภิกษุสามัญของวัด แต่ละรูปจะได้รับมอบหมายงานให้ทำหน้าที่ตามความถนัด ความสนใจ ความสามารถ หรือตามการศึกษาที่เรียนมา

การขัดเกลาทางสังคมและพัฒนาสามเณร สามเณรทุกรูปจะผ่านการคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด คืออายุไม่ต่ำกว่า 12 ปี ไม่เกิน 16 ปี จะต้องผ่านการสอบข้อเขียน คือสามารถอ่านออกเขียนได้ และผ่านการสอบสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาถึงเป้าหมายการบวชเป็นสามเณรเพื่อศึกษาต่อ ความตั้งใจในการฝึกฝนตนเอง และบุคลิกภาพ จากนั้นจึงผ่านเข้าไปอบรมเป็นสามเณรนวกะ 1 นวกะ 2 นวกะ 3 ประเภทละ 1 ปี และเป็นสามเณรเตรียมบวช จนกว่าจะอุปสมบทเป็นพระภิกษุต่อไป สามเณรทุกรูปจะต้องเรียนภาษาบาลี นกธรรม และเรียนการศึกษานอกโรงเรียนถึงในระดับ ม. ปลาย และการศึกษาพิเศษเพื่อพัฒนาสามเณรในด้านการอ่าน การเทศน์ คอมพิวเตอร์ และมีการปลูกฝังเป้าหมายอุดมการณ์เป้าหมายการบวชเป็นสามเณร การรักษาศีล การปฏิบัติตามระเบียบวินัย การบริหารปัจจัย 4 และการทำกิจวัตรกิจกรรม ในการดูแลสามเณรวัดใช้ระบบพระอาจารย์ พี่เลี้ยง พี่เณร ดูแลสามเณร และมีคณะกรรมการสามเณรทำหน้าที่บริหารงานด้านกิจกรรมและความเป็นอยู่ของสามเณร เมื่ออายุครบบวชและสามารถสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท จะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์สอนบาลี หรือการค้นคว้าพระไตรปิฎก

การขัดเกลาทางสังคมและพัฒนาอุบาสก อุบาสกส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีและผ่านการอบรมธรรมทายาท อายุเฉลี่ย 30-40 ปี มีประสบการณ์การทำงานในวัดมากที่สุดคือ 25 ปี และมีประสบการณ์การทำงานของชมรมพุทธศาสตร์ในสถาบันที่ตนเคยศึกษา การสมัครเป็นอุบาสกของวัดจะต้องผ่านการอบรมบุคลากรใหม่ ซึ่งมีหลักสูตรการอบรมในแต่ละปีแตกต่างกันตั้งแต่ 1 ปี 6 เดือน หรือ 6 เดือน ช่วงเวลาที่เหมาะสมคือ 6 เดือน และทดลองงานอีก 3 เดือน หลักสูตรการอบรมได้แก่ การนั่งสมาธิ การปลูกฝังอุดมการณ์ และเป้าหมายชีวิต รวมทั้งวัฒนธรรมชาวพุทธ กิจวัตรกิจกรรม

พระไตรปิฎกเบื้องต้น ทักษะการพูด และการทำหน้าที่กัลยาณมิตร จากนั้นจึงทดลองงาน 3 เดือน และบรรจุเป็นบุคลากรประจำของวัด ตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ อุบาสกส่วนใหญ่จะทำงานด้านเทคนิคต่าง ๆ เช่นช่างภาพ งานคอมพิวเตอร์ งานวิดีโอ งานแสงเสียง งานวิศวกร งานสถาปัตยกรรม และงานรักษาศรัทธาญาติโยม หรืองานจัดพิธีกรรมต่าง ๆ ของวัด เมื่อบรรจุลงหน่วยงาน อุบาสกจะมีชุดปฏิบัติหน้าที่ และชุดอุบาสกเพื่อใช้ในการงานพิธีกรรม ต่าง ๆ อุบาสกส่วนใหญ่มีความตั้งใจขอเป็นพระภิกษุ ซึ่งการอุปสมบทขึ้นอยู่กับคณะกรรมการอาศรมอุบาสกเสนอชื่อ และความพร้อมของอุบาสกแต่ละท่าน และสุดท้ายผู้ที่อนุญาตให้บวชคือเจ้าอาวาสของวัด

การขัดเกลาทางสังคมและพัฒนาอุบาสิก อุบาสิกส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี อายุเฉลี่ย 27-45 ปี ทำงานในวัดมาแล้วมากที่สุด 20 ปี ส่วนใหญ่ผ่านการอบรมธรรมทายาทหญิง หรือผ่านการอบรมโครงการต่าง ๆ ที่วัดจัดขึ้น ทุกคนจะต้องผ่านโครงการอบรมบุคลากรใหม่ ซึ่งมีการอบรมพร้อม ๆ กับอุบาสก มีขั้นตอนการทดลองงาน การบรรจุงาน เช่นเดียวกับอุบาสก เมื่อผ่านการอบรมแล้วอุบาสิกจะมีเครื่องแบบคือชุดปฏิบัติหน้าที่ขาว-น้ำเงิน ชุดอุบาสิกในการทำหน้าที่ในพิธีกรรมต่าง ๆ ของวัด

บุคลากรภายในของวัดทุกประเภท จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่นพระภิกษุสามเณรได้รับไตรจีวร สบง อังสะ ส่วนอุบาสก อุบาสิกจะได้รับชุดเครื่องแบบ รวมทั้งมีสถานพยาบาลที่ให้การรักษาพยาบาลมีทั้งแพทย์ พยาบาล และทันตแพทย์ มีการตรวจสุขภาพประจำปี และให้ความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพ การจัดภัตตาหารเพื่อเลี้ยงพระภิกษุ สามเณร และอุบาสกอุบาสิก มีระบบการดูแลสุขภาพ แต่ละประเภทเรียกว่าอาศรม ได้แก่ อาศรมบรรพชิต (รวมสามเณร) อาศรมอุบาสก อาศรมอุบาสิก มีคณะกรรมการอาศรมปกครองสมาชิก และดูแลในด้านความเป็นอยู่ มีระบบการปกครองภายในได้แก่ หัวหน้าหมู่กุฏิ หัวหน้าคึก หัวหน้าชั้น หรือหัวหน้าบ้าน มีระบบความเป็นอยู่ที่เป็นรูปแบบเดียวกันได้แก่การจำวัด การนอน การทำภารกิจส่วนตัว อุปกรณ์ที่เหมือนกัน รวมทั้งกิจวัตรประจำวันที่เหมือนกันจะแตกต่างกันไปตามประเภทของสมาชิกแต่ละอาศรม เฉพาะอุบาสก อุบาสิก มีสวัสดิการเป็นเงินเดือน เรียกว่าเงินเกื้อหนุน ซึ่งอยู่ในระดับ 2,500.- 3,000.- บาท ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการทำงานในวัด ทุกรูปทุกคนจะมีหน้าที่ในการทำงานให้กับวัด ซึ่งมีการจัดรูปแบบเป็นองค์กรที่แบ่งส่วนงานเป็นแผนกเป็นกอง เป็นสำนัก มีหัวหน้างานและมีผู้ปฏิบัติงาน พระภิกษุ อุบาสก อุบาสิก ทำงานร่วมกันโดยมีระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงาน และการวางตัวในด้านต่าง ๆ มีการประชุมรวมของสมาชิกทั้ง 3 อาศรม สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และแต่ละอาศรมจัดการประชุม เดือนละ 1 ครั้ง

การขัดเกลาทางสังคมและพัฒนาบุคคลภายนอก สาธุชนที่มาวัดมีทุกเพศทุกวัย ส่วนใหญ่มีอายุ โดยเฉลี่ย 30-65 ปี เป็นชายมากกว่าหญิง มีการศึกษาดังแต่ระดับ ป. 4 ถึงระดับปริญญาเอก ส่วนใหญ่ มาวัดเป็นเวลากว่า 10 ปี เข้าร่วมกิจกรรมของวัดในวันอาทิตย์ ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา หรือ เข้าอบรมในโครงการปฏิบัติธรรมพิเศษ 7 วัน ซึ่งจะเน้นเรื่องการทำทาน การรักษาศีล การทำสมาธิ สาธุชนที่มาวัดมีศรัทธา และช่วยสนับสนุนงานวัดในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่เป็นกัลยาณมิตร มาวัดอย่างสม่ำเสมอ ชวนคนรู้จักมาวัดบ้าง เป็นผู้นำบุญคือชวนคนมาวัดเป็นประจำสม่ำเสมอ และมีสมาชิกที่มา วัดอยู่ในความดูแลเป็นกลุ่ม หรือเป็นเจ้าภาพ มาวัดและทำบุญอย่างสม่ำเสมอ วัดมีการจัดบริการ ต่าง ๆ ให้สาธุชนที่มาวัดได้แก่ การจัดรถรับส่งในวันอาทิตย์ การบริการ อาหาร น้ำดื่ม หรือการจัด เตรียมสถานที่ที่นั่ง ห้องน้ำ พลาสติกรองนั่ง ทุ่งไต้รองเท้า เพื่ออำนวยความสะดวกในการรองรับสาธุชน จำนวนมาก

การขัดเกลาทางสังคมและพัฒนาเยาวชน เยาวชนส่วนใหญ่ที่รู้จักวัดจากอาจารย์ในสถาบัน ซึ่งพานักเรียนนักศึกษา มาอบรมธรรมที่วัด หรือพ่อแม่ผู้ปกครองพามาวัด การสอนเยาวชนจะเน้นเรื่อง การสวดมนต์ทำวัตรเช้า เย็น มารยาทในการรับประทานอาหาร การเก็บของใช้ส่วนตัว เน้นเรื่องความ กตัญญู ความเคารพ วินัย และความอดทนในการรับผิดชอบต่อตนเอง และการนั่งสมาธิ นอกจากนี้ เยาวชนบางส่วนพัฒนามาเป็นเจ้าหน้าที่อาสาสมัครของวัด

7.1.4. การวิเคราะห์กระบวนการขัดเกลาทางสังคมและพัฒนาบุคลากรของวัด มีลักษณะเป็น พื้นฐาน สรุปได้ว่าวัดใช้หลักสัปปายะ 7 ปัจจัย 4 มรรคมืองค์ 8 หลักไตรสิกขา และบุญกิริยาวัตถุ 3 เป็นแกนหลักในการขัดเกลาทางสังคมและพัฒนาบุคลากรของวัด ซึ่งทำให้ผู้ที่ผ่านกระบวนการของวัด มีการรับรู้ การเปลี่ยนแปลง อุดมการณ์ในระดับที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีเพศ ภาวะที่แตกต่างกันไป หลักธรรมที่วัดใช้ไม่ใช้วิธีการอธิบาย วิเคราะห์ ตีความ แต่ใช้วิธีการฝึกฝนในทางศาสนาพุทธ โดยการ ใช้ข้อวัตรให้อยู่ในกิจวัตรประจำวัน ใช้การบริหารปัจจัย 4 ในการดูแลของใช้ส่วนตัว ใช้ระเบียบวินัย ในการอยู่ร่วมกัน และการทำงานร่วมกัน

7.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของพระพุทธศาสนา

จากการศึกษาการพัฒนาพระภิกษุของวัดที่น่าสนใจคือ วัดให้การอบรมชาวไทยก่อนที่จะเข้า อุปสมบท เป็นการฝึกหัดขัดเกลาในเบื้องต้นตั้งแต่การรักษาศีล นั่งสมาธิ 7-15 วัน ซึ่งเป็นผลดีกับวัดใน การฝึก และคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาบวช เพื่อเป็นโอกาสในการให้ความรู้ อบรม เติมในสิ่งที่บุคคลนั้นขาด

หรือเป็นการดูท่าทีว่ามีบุคลิกภาพที่จะบวชเป็นพระ และเป็นพระที่น่าเลื่อมใส น่าศรัทธา หรือพอจะพัฒนาไปสู่การเทศน์ให้โยมฟังได้หรือไม่ หากวัดใดให้เวลากับการให้การอบรม การคัดเลือก ก็จะได้พระภิกษุที่จะบวชอยู่ในพระพุทธศาสนาได้นาน และเป็นประโยชน์กับวัด

เมื่อพระภิกษุเหล่านั้นได้เข้ามาใช้ชีวิตในวัด การฝึกอบรมในเบื้องต้นให้ทำหน้าที่พระภิกษุ เช่น เรื่องการดูแลปัจจัย 4 การเทศน์ การกล่าวสัมโมทนิยกถา การให้พร หรือการให้การอบรมธรรมะ สำหรับประชาชน เยาวชน ทำให้พระภิกษุเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถในเบื้องต้นเพื่อเป็นที่พึ่งทางใจ ให้กับญาติโยม สิ่งที่สำคัญคือเจ้าอาวาส และพระเถระให้ความสำคัญ ให้ความสนใจใส่กับผู้บวชที่เข้ามาศึกษา และฝึกฝนในความเป็นพระอย่างตลอดต่อเนื่อง รวมทั้งวางระบบให้ผู้ที่อยู่อาศัยสามารถเอาใจใส่และดูแลซึ่งกันและกัน ทำให้แบ่งเบาภาระเจ้าอาวาสและพระเถระ

ในการอยู่ร่วมกันของพระภิกษุจำนวนมาก ข้อวัตรปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงเสขยวัตร ที่จะทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้พบเห็น ได้แก่การบริหารปัจจัย 4 ของพระภิกษุ ตั้งแต่การนุ่งห่มจีวร การรักษาทำความสะอาดเสนาสนะให้สะอาด มีระเบียบ และงดงาม การฉัน หรือการบิณฑบาต ซึ่งคนโดยทั่วไปมักจะกล่าวว่าพระบิณฑบาตไม่ตำรวม พระนุ่งห่มไม่เรียบร้อย พระฉันไม่มีระเบียบเป็นต้น เหล่านี้จะทำให้ผู้พบเห็นเกิดความเลื่อมใสศรัทธาหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการฝึกการบริหารปัจจัย 4 ให้เข้าไปอยู่ในชีวิตประจำวันของพระภิกษุจนกลายเป็นอุปนิสัย หากพระเถระในวัดใดให้ความสำคัญแก่พระลูกวัดในเรื่องดังกล่าวด้วยการแนะนำ การสอน การฝึก ก็จะกลายเป็นข้อวัตรปฏิบัติ ส่งผลให้พระลูกวัดมีศีลาจารวัตรงดงามเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้พบเห็น และส่งผลโดยรวมกับสังคมชนชาติ ญาติโยมก็เกิดศรัทธาอยากมาวัด และอยากมาทำบุญที่วัด

ในการทำงานเผยแผ่พระศาสนาของวัดมีความจำเป็นต้องได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นกำลังหลัก ซึ่งควรได้รับการศึกษาทางโลกคือมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือการศึกษาภาษาบาลี การที่ชาวไทยที่มีความรู้ความสามารถจะเข้ามาบวชและเป็นกำลังให้กับพระพุทธศาสนาองค์ประกอบภายในวัดจึงเป็นที่ตั้งจุดตั้งตั้งแต่การสอนของเจ้าอาวาสและหลักปฏิบัติในคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า การปฏิบัติตัวของพระเถระและพระลูกวัดเป็นที่ตั้งแห่งศรัทธา และมีการใช้ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับบุคลากรที่เข้ามา วัดใดหากพระเถระนำไปปรับใช้ในการรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นกำลังหลักของพระพุทธศาสนาเช่น พระภิกษุที่มีความรู้ความสามารถด้านสถาปัตยกรรม ด้านวิศวกรรม หรือการบริหาร หรือกฎหมาย พระภิกษุเหล่านี้แม้มีความรู้ความสามารถทางโลก แต่เข้ามาบวชเรียนเพื่อศึกษาปฏิบัติธรรม ค้นคว้าคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า

ซึ่งพระเถระได้ศึกษามาก่อนหากทุ่มเทในการเติมในสิ่งที่เขาขาดเขาก็สามารถบวชเป็นพระภิกษุ ศึกษาธรรม และใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาสนับสนุนงานของวัดซึ่งทำให้งานขยายไปได้ในอนาคต

การพัฒนาสามเณรในปัจจุบัน ปัญหาสามเณรที่พบคือขาดพี่เลี้ยงให้คำแนะนำให้การอบรมขาดการเคร่งครัดในศีล และขาดการส่งเสริมให้เรียนบาลีและนักธรรม จากการศึกษาการพัฒนาสามเณรของวัดพระธรรมกายพบว่า หากสามเณรมีพี่เลี้ยงที่เป็นต้นแบบ นำทำกิจวัตรกิจกรรม ให้ความสนใจใส่ใจในการดูแลความเป็นอยู่ตั้งแต่มารยาท การฉัน การเรียน และปัญหาเรื่องส่วนตัว และโรงเรียน ให้ความร่วมมือในการดูแลสามเณรแยกกันดูแลอย่างจริงจัง การพัฒนาสามเณรเมื่อเติบโตมาสู่เป็นพระภิกษุ สามารถเป็นผู้บริหารโรงเรียน เป็นอาจารย์ และอบรมสามเณรในรุ่นต่อ ๆ ไป สิ่งเหล่านี้เกิดจากวัดใดหากมีพระเถระที่ให้ความสนใจ เอาใจใส่อย่างจริงจัง ไม่ปล่อยให้สามเณรอยู่ไปวัน ๆ มีพระพี่เลี้ยงคอยกวดขันสามเณรทั้งเรื่องการนอน การฉัน การบิณฑบาต การเรียน การพัฒนาทักษะต่าง ๆ นอกเหนือจากบาลีและนักธรรม ในอนาคตวัดนั้นก็จะได้พระภิกษุที่มีความรู้ความสามารถ เป็นต้นแบบในการดูแลสามเณรในรุ่นต่อ ๆ ไปได้

สิ่งที่น่าสนใจสำหรับบุคลากรของพระพุทธศาสนาที่วัดพระธรรมกายใช้วิธีการสรรหาเข้ามาเป็นบุคลากรประจำคือ อุบาสก อุบาสิกา ซึ่งสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีในด้านต่าง ๆ วัดมีการอบรมและจัดระบบความเป็นอยู่ และระบบการทำงานอย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาจากความเป็นพุทธบริษัทซึ่งประกอบด้วยภิกษุ (ภิกษุณี) อุบาสก อุบาสิกา เป็นกำลังหลักในการทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่จะต้องร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันไปเป็นทีม งานบางอย่างพระภิกษุเป็นศูนย์รวมใจทำได้อย่างเหมาะสมตามเพศภาวะ งานบางอย่างเหมาะสมกับฆราวาส อุบาสก อุบาสิกา เช่นงานประสานงานติดต่อด้านการก่อสร้าง การเผยแผ่ งานอบรมเป็นที่เลี้ยงเยาวชนอบรมธรรมะ หรืองานต้อนรับผู้ที่มาวัด เมื่อมีฆราวาสทำงานทำให้การมาวัดของสาธุชนสะดวก และอบอุ่น พระภิกษุทำหน้าที่เทศน์ ฆราวาสทำหน้าที่อำนวยความสะดวก สาธุชนมาวัดก็ประทับใจ อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจมาเป็นบุคลากรของพระพุทธศาสนา วัดจำเป็นต้องให้ในสิ่งที่เขาขาดคือธรรมปฏิบัติ และการนำคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต เพื่อฆราวาสเหล่านั้นเห็นคุณค่าของการทำงานพระศาสนาดีกว่า มีค่ากว่า ได้ประโยชน์กับตนเอง และสังคมมากกว่าประกอบอาชีพทางโลก วัดใดที่จำเป็นต้องทำงานเผยแผ่ให้กว้าง หรืออยากให้วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนมีความจำเป็นต้องอาศัยการทำงานของฆราวาสทำหน้าที่เต็มเวลา จึงสามารถขับเคลื่อนการทำงานของวัดไปได้ ในขณะที่เดียวกันอุบาสก อุบาสิกา เมื่อมาทำงานร่วมกับพระภิกษุ สามเณร ซึ่งอยู่คนละเพศ

ภาวะ ย่อมเป็นถึงล่อแหลมในการเกิดเรื่องเชิงชั่วช้า การกำหนดรูปแบบในการวางตัว การทำงานร่วมกันต่างเพศ ต่างภาวะ ที่เหมาะสมย่อมทำให้ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นได้น้อยมาก

แม้วัดจะมีพื้นที่จำนวนมาก มีอาคารเพื่อความป็นอยู่ เพื่อการทำงาน แต่วัดมีการจัดระบบการทำความสะอาดโดยอาศัยบุคลากรภายในวัดเป็นหลัก คือบุคลากรทุกอาศรมมีการทำความสะอาดเสนาสนะของตนเองทุกวัน และมีงานส่วนรวมที่ต้องทำร่วมกันเช่น การกวาดดูสภารธรรมกายสากล หลังจาก แบ่งเป็นอาศรมละ 1 วัน ใน 1 สัปดาห์ หรือภายหลังงานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาซึ่งสาธุชนได้ใช้พื้นที่แล้วทำให้มีขยะหลงเหลืออยู่มาก สมาชิกแต่ละอาศรมจะเก็บเพชรพลอย (ขยะ) ภายในวัด 2,000 ไร่ โดยสมาชิกแบ่งพื้นที่ในการเก็บ ภายในครึ่งวันงานก็เสร็จ ปัญหาใหญ่ของวัดทั่วไปที่สร้างและดำเนินงาน คือขาดบุคลากรในการทำทำความสะอาด หรือไม่สามารถว่าจ้างพนักงานทำความสะอาด หลาย ๆ วัดได้รักษาความสะอาดของวัดด้วยการให้พระภิกษุ สามเณร แบ่งพื้นที่ดูแลทำความสะอาด ตัดหญ้า กวาดใบไม้ เป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันในแต่ละวัน สำหรับวัดพระธรรมกายสาธุชนที่มาวัดได้มีโอกาสล้างห้องน้ำ เก็บขยะ เช็ดโต๊ะ เก็บโต๊ะ ดูแลทำความสะอาดสถานที่ที่นั้งปฏิบัติ โดยมีเจ้าหน้าที่เตรียมอุปกรณ์และแนะนำวิธีการ พื้นที่ใหญ่จึงสามารถทำความสะอาดได้เช่นกัน

หากพิจารณาในการจัดองค์ประกอบของวัด และการจัดเขตทางสังคมและพัฒนามูลฐานของวัด พบว่า หากวัดในพระพุทธศาสนาที่มีคนมาวัดจำนวนมาก เป็นวัดที่ประดิษฐานกิจกรรมเพื่อการเชิญชวนคนเข้าวัด ซึ่งเป็นวัดเชิงรุกเข้าไปในหมู่สังคม สวนกระแสกับวัฒนธรรมต่าง ๆ เมื่อมีคนจำนวนมากลักษณะการจัดกิจกรรม การบริการ การต้อนรับ การจัดพิธีกรรมให้ทำบุญ หรือการจัดองค์ประกอบเพื่อให้เหมาะสมกับวัดมวลชนที่มีคนมาเป็นจำนวนมากวัดพระธรรมกายก็น่าจะเป็นวัดหนึ่งที่เป็นแบบอย่างได้

7.3 ข้อเสนอแนะ

7.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับวัดอื่น ๆ

การดำเนินงานของวัดทุกวัดอยู่ได้โดยอาศัยศรัทธาจากญาติโยม ญาติโยมจะมีศรัทธามากน้อยขึ้นอยู่กับมาวัดแล้วญาติโยมได้ประโยชน์อะไรจากการฟังธรรม การปฏิบัติธรรม มาวัดแล้วสบายใจขึ้นไหม การทำให้วัดน่าเข้า เกิดความคิดอยากปฏิบัติธรรม อยากฟังธรรม จึงมีส่วนสำคัญในการชักชวนให้สาธุชนเข้าวัด ตั้งแต่การจัดที่นั่งฟังเทศน์ และปฏิบัติธรรม การรับประทานอาหาร ห้องน้ำ รวมทั้งการดูแลเรื่องขยะมูลฝอยต่าง ๆ รวมถึงการทำวัดให้ร่มรื่น ด้วยการปลูกต้นไม้และดูแลความสะอาดโดย

รอบ วัดใดมีการจัดองค์ประกอบของวัดดังกล่าว ใคร ๆ ก็อยากเข้าวัดอย่างน้อยเข้าไปสัมผัสความเย็นใจ ความร่มรื่น ก็ได้ความสบายใจกลับบ้าน แต่ปัจจุบันเมื่อเข้าวัด จะพบมุม รกรุงรัง โต๊ะหมู่บูชาที่ไม่ได้ทำความสะอาด เสื้อที่เก็บแบบกอง ๆ ไว้ รวมทั้งอุปกรณ์ข้าวของที่ปล่อยทิ้งไว้ สิ่งที่เกิดขึ้นคือเกินกำลังพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัด หากวัดใดชักชวนให้สาธุชนรู้จักเก็บ รู้จักรักษาความสะอาด ฝึกสาธุชนให้มีส่วนเป็นเจ้าของวัด อุปกรณ์และความสะอาดของวัดเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของสาธุชนที่มาวัดนั่นเอง

ในการพัฒนาบุคลากรทุกประเภท จึงขึ้นอยู่กับ การดูแลเอาใจใส่ของเจ้าอาวาสและพระเถระในวัด ซึ่งให้เวลาในการอบรมทั้งเรื่องเป้าหมายการบวช การบำเพ็ญกิจของพระภิกษุ สามเณร การบริหารงานให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีการพูดคุยอย่างเป็นทางการ เช่นการประชุมอย่างสม่ำเสมอและไม่เป็นทางการ เช่นการฉันพร้อมกัน การสวดมนต์ทำวัตรร่วมกัน การปฏิบัติธรรมร่วมกัน และมีการวางระบบดูแลปกครองตามแต่ละอาศรม ซึ่งทำให้เบาแรงเจ้าอาวาส

7.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับวัดพระธรรมกาย

ด้านการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาภาคสนามพบว่า วัดพัฒนาบุคลากรด้วยการแนะนำอย่างไม่เป็นทางการเช่นหลวงพ่อบรรณานันท์ รุ่งฟ้าสอนงาน ส่วนการอบรมบุคลากรประจำที่ทำงานวัดมานาน วัดยังจัดหลักสูตรการอบรมเฉพาะทางไม่มาก ส่วนใหญ่บุคลากรจะพัฒนาทักษะงานของตนเองด้วยตัวเอง มากกว่าที่วัดจัดให้เป็นหลักสูตรฝึกอบรม อาจเป็นเพราะว่าวัดเน้นการปฏิบัติธรรม การหล่อหลอมด้วยบุคคล มากกว่าการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ หากวัดจัดให้มีหลักสูตรอบรมเฉพาะ เช่นพระมหาเปรียญ ได้มีโอกาสเข้าอบรมหลักสูตรการบริหารงาน การวางแผน การติดตามงาน จะเกิดทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ หรือส่งเสริมหลักสูตรด้านการสอนให้กับพระมหาเปรียญ ซึ่งเรียนเฉพาะบาลี แต่ยังคงขาดทักษะด้านการสอน การอบรมทักษะงานเฉพาะทาง ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น หรือพระภิกษุ อุบาสก อุบาสิกา ที่ปฏิบัติงานประจำวัน หากจัดหลักสูตรพัฒนาด้านการเป็นหัวหน้างาน การสอนงาน การประเมินผลการทำงาน เป็นการสร้างบุคลากรให้ขึ้นมาในระดับผู้บริหารระดับกลางมากขึ้น ซึ่งทำให้ผู้บริหารระดับสูงมีผู้ช่วย และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานในระดับต่อไป

การพัฒนาที่วัดน่าจะจัดทำ คือการจัดทำหนังสือธรรมเพื่อเผยแพร่ธรรมะ ที่ประยุกต์จากการค้นคว้าพระไตรปิฎก ให้กับเยาวชน นักศึกษา หรือผู้ที่มาวัด ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเผยแพร่พระพุทธ

ศาสนาได้อีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งปรกติวัดได้จัดเพียงบางส่วน หรือเฉพาะเรื่อง แต่ยังขาดหนังสือด้านหลักธรรม โดยภาพรวมที่เป็นหลักสำคัญ ๆ

ด้านประเด็นปัญหาเรื่องวัดที่สังคมมองในแง่ลบด้วย

จากงานวิจัยของนักวิชาการที่มีประเด็นมองวัดในด้านลบ ได้แก่

1. วัดใช้แผนการตลาดในการเผยแพร่ธรรมะ และเป็นช่องทางในการระดมทุนเข้าวัด
2. วัดสร้างก่อสร้างที่ใหญ่โตเกินไป และเกินความจำเป็น

1. วัดใช้แผนการตลาดในการเผยแพร่ธรรมะ เป็นช่องทางในการระดมทุนเข้าวัด

การมองวัดในด้านนี้เกิดจาก นักวิจัย หรือบุคคลทั่วไปพบเห็นว่า วัดมีการจัดทำปฏิทิน แผ่นพับประชาสัมพันธ์ชวนคนนั่งสมาธิ ชวนคนบวช ชวนคนทำบุญทอดกฐิน ทอดผ้าป่า หรือการลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์ ชวนคนมาอุปสมบทเป็นพระภิกษุ ซึ่งการประชาสัมพันธ์ของวัดไม่เหมาะสมแก่สถานภาพของวัดในปัจจุบัน

เงื่อนไขของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์วัดได้เริ่มดำเนินการนำมาใช้ตั้งแต่สมัยบุกเบิกสร้างวัด ได้แก่หนังสือเดินไปสู่ความสุข แผ่นพับชวนทอดกฐินทอดผ้าป่า จนกระทั่งในปัจจุบันซึ่งเป็นสื่อที่วัดทั่ว ๆ ไป ก็จัดทำกัน เพียงแต่ว่าวัดทำและเผยแพร่ในวงกว้าง เนื่องจากวัดมีบุคคลที่เข้ามาวัดจำนวนมากและต้องการแจ้งข่าวให้กับสมาชิกู้ในวงกว้าง

การพิจารณาสื่อที่ออกไป ต้องมาพิจารณาในเนื้อหาของสื่อว่าเป็นโทษ มีภัย หรือคนหลงงมงายหรือไม่ แต่จากการศึกษาภาคสนามพบว่า สื่อเหล่านี้ทำให้คนที่พบเห็นแล้วอยากนั่งสมาธิ อยากบวช อยากมาวัด สื่อไม่ได้ทำให้เกิดความหลง ความโลภ หรือเกิดกามราคะแต่อย่างไร สื่อเป็นเพียงตัวชี้้นำให้ทำความดี การวิพากษ์วิจารณ์ดังกล่าวเกิดจากความไม่คุ้นเคยของคนทั่วไป ที่เห็นสถาบันวัดถูกขึ้นมาโฆษณาประชาสัมพันธ์ เพื่อชวนคนไปวัด เมื่อพูดกันไปในวงกว้าง จึงมาเป็นสาเหตุว่าวัดชวนให้คนหลงงมงายเพราะการตลาดที่วัดใช้

ด้านมุมมองของคนภายในพบว่า ผู้ที่วิพากษ์วิจารณ์ไม่เคยมาวัด จึงทำให้เข้าใจผิดได้ในประเด็นต่าง ๆ จากการศึกษภาคสนามพบว่า วิธีการชักชวนคนมาวัดที่ได้ประสิทธิภาพมากที่สุดคือการชวนแบบปากต่อปาก หรือบุคคลต่อบุคคล คนที่มาวัดส่วนใหญ่จึงไม่ได้มาวัดจาก

สื่อประชาสัมพันธ์ของวัด แต่เป็นเพราะผู้ที่มาวัดรู้ว่ามาวัดแล้วจึงไปชวนต่อ ๆ กันมาแบบธรรมชาติ

การประชาสัมพันธ์จึงเป็นส่วนเสริมที่ทำให้คนรู้จักวัดในวงกว้าง และผู้ที่สงสัยก็สะดวกกับการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ทำให้รู้สึกว่าวัดใช้หลักการตลาดเข้ามาช่วย เมื่อมองจากมุมมองคนภายในพบว่า สื่อต่าง ๆ ที่วัดใช้และภาพคนนั่งสมาธิหรือการบวช ภาพเหล่านี้ น่าจะเผยแพร่ให้คนรู้จัก และมาวัดมากขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการเชิงรุกไปถึงกลุ่มคนในสังคม ในขณะที่มุมมองจากคนภายนอกเคยชิน และคุ้นเคยกับภาพวัดที่มีคนไม่ถึงร้อย หรือสองร้อยคนไปวัด และวัดทั่วไปจะทำงานเชิงรับ และมีกิจกรรมการฟังธรรม และการปฏิบัติธรรมที่ไม่แน่นอน เมื่อมีวัดใดวัดหนึ่งมีการชวนคนมาวัดในเชิงรุก จึงทำให้เกิดเป็นข้อสงสัยได้

หากพิจารณาในด้านการตลาด การตลาดต้องมีสิ่งของแลกเปลี่ยน แต่สำหรับวัดที่เผยแพร่ธรรมออกไป ไม่มีสิ่งใดกลับมาแลกเปลี่ยน ยกเว้นคนสนใจที่จะใช้ชีวิตในทางพระพุทธศาสนามากขึ้นซึ่งผู้มาวัดก็ได้ประโยชน์กับตนเองเต็ม ๆ สถาบันวัดในด้านนี้จึงน่าจะเป็นผู้ให้ทางเดียว และยังไม่รู้ว่าจะมีการกลับคืนมาเป็นผลประโยชน์ของวัดหรือไม่

หากพิจารณาว่าในอนาคตว่า เมื่อผู้คนสนใจปฏิบัติธรรมมากขึ้น ทำทาน รักษาศีล นั่งสมาธิ จนเป็นกิจวัตรของคนในกรุงเทพฯ ทุก ๆ วัดวันอาทิตย์มีสาธุชนไปวัดอย่างอุ้นหนาฬาคั่ง การบริหารงาน การทำงานของวัด จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงการวางระบบรองรับสาธุชนจำนวนมาก ซึ่งเป็นวัดที่กลายเป็นวัดของมวลชนที่สามารถรองรับคนจำนวนมากได้ ครั้งหนึ่งวัดพระธรรมกายก็เป็นวัดเล็ก ๆ เจื่อนใจที่คนมาวัดไม่หยุดยั้ง จึงต้องปรับสภาพให้รองรับคนจำนวนมากได้ ระบบ การจัดการ การบริหาร การบริการ และพิธีกรรมต่าง ๆ จึงถูกปรับเปลี่ยนตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามแนวคำสอนหลักที่วัดใช้สอนและฝึกบุคลากรภายในและภายนอก ได้ยึดตามหลักพระพุทธศาสนา และประยุกต์ให้ฝึกในชีวิตประจำวัน ในกิจวัตร กิจกรรม ประจำวัน จนผู้ที่ฝึกเห็นความสำคัญของหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ที่เป็นที่ยึดกับชีวิตได้ ประเด็นการฝึกคน และผลพวงของอัตลักษณ์ที่เกิดขึ้นมาจากผลพวงของหลักพระพุทธศาสนาหรือไม่ ซึ่งงานวิจัยภาคสนามได้ตอบคำถามนี้แล้ว

2. วัดสร้างก่อสร้างที่ใหญ่โตเกินไป และเกินความจำเป็น

ปัญหาสิ่งก่อสร้างที่ใหญ่เกินความจำเป็น เช่นสถากรรมกายสากล หรือมหาธรรมกายเจดีย์ ในมุมมองของคนในวัดพบว่า ผู้ที่มีความคิดดังกล่าว อาจจะสืบเนื่องจากไม่คุ้นเคยกับการเห็นคนจำนวนมาก

มาก มานั่งสมาธิเป็นเรือนแสนในสภารธรรมกายสากล เลยคิดว่าใหญ่เกินความจำเป็น ประเด็นของสิ่งก่อสร้างใหญ่ มักเกิดจากความคิดเห็นของคนภายนอกไม่เคยมาวัด แท้จริงแล้วผู้ที่จะบอกว่สิ่งก่อสร้างใหญ่เกินความจำเป็นควรเป็นผู้ใช้ คือสาธุชนมากกว่า ผู้ดู เมื่อสอบถามผู้ที่มาวัดในเรื่องสิ่งก่อสร้างเกินความจำเป็น คนภายในจะตอบว่า “คนมาเยอะจึงต้องสร้างใหญ่ ถ้าคนมาน้อยหลวงพ่อก่านก็คงไม่รู้จะสร้างไปทำไม สร้างแล้วปล่อยรกร้างเปล่า ๆ แต่สร้างใหญ่ เพราะกัลยาณมิตรของพวกเรา ก็ไปชวนคนใหม่มาวัดมากจริง ๆ และคนไทยนับวันจะสนใจเรื่องสมาธิมากขึ้น เรื่องแบบนี้ไปพูดว่าคนสนใจนั่งสมาธิเป็นหมื่น เป็นแสน ไม่มีใครเชื่อ แต่ผมมาวัดภาพนี้เห็นจนชินตา และรู้สึกดีว่าพระพุทธศาสนาเราจะรุ่งเรือง คนสนใจในพุทธศาสนานับวันจะน้อยลง ผมเข้าใจว่าคนไทยส่วนใหญ่เชื่อตามการพูด ๆ ต่อ ๆ กันมา มักไม่ค่อยว่าพิสูจน์เท่าไร แต่บางทีคนแอนตี้มาก ๆ มาวัดถึงเข้าใจดีก็มีเหมือนกัน”

ในส่วนของการสร้างมหาธรรมกายเจดีย์นั้น เพื่อเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางพุทธศาสนา และสร้างขึ้นเพื่อเป็นหลักฐานในการศึกษาวิชาธรรมกาย ดังที่พระภิกษุวิริยคุณได้ปรารภไว้ อย่างไรก็ตามสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ สาธุชนไม่ได้ยึดติดมาบนบานศาลกล่าวใด ๆ ทั้งสิ้น แต่สาธุชนมาวัดเพราะต้องการปฏิบัติธรรม และฟังธรรม วัตถุประสงค์เพื่อให้ญาติโยมที่ได้สร้างพระไว้ที่เจดีย์ รู้จักทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา สร้างศาสนสถานไว้เป็นมรดกให้กับคนรุ่นหลัง ได้ตระหนักถึงการนั่งสมาธิ และพระรัตนตรัยนั้นมืออยู่ในตัว และทำให้ทั่วไปเกิดความอยากรู้ อยากรู้เห็น อยากรูมาชมสิ่งก่อสร้าง และในท้ายที่สุดอยากปฏิบัติธรรม

ภาพที่ปรากฏออกไปสู่สายตาสังคมจึงเป็นภาพปลายทางที่คนภายนอกเห็นแต่ความใหญ่ของวัด หากไม่รู้ว่า การขัดเกลาในด้านศีล สมาธิ ปัญญา วัดทำอย่างจริงจัง และบุคลากรที่รักษาได้อย่างเคร่งครัด รวมทั้งการสันโดษในปัจจุบัน 4 ที่ใช้อย่างยินดีตามตามได้ และสุดท้ายสัมมาทิฐิที่วัดปลูกฝังเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้คนเข้าใจเรื่องบุญเพื่อเป็นเสบียงข้ามชาติ และประกอบกุศลธรรม เพื่อไม่ไปในที่ทุกข์หรืออบาย ด้วยเหตุนี้ การยึดมั่นในการปฏิบัติตามคำสอน ฝึกได้จริง ใช้ประโยชน์ได้จริง จึงเป็นหัวใจหลักในการสร้างบุคลากร ส่วนวิธีการ และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่วัดมีวัตถุประสงค์สร้างขึ้นมานั้นก็เพื่อสนองตอบต่อมวลชนที่มาวัดจำนวนมาก การวิจัยเชิงคุณภาพจึงสามารถบอกคุณลักษณะบางประการในสนามวิจัยได้ชัดเจนมากกว่า การวิเคราะห์จากข่าว การฟัง และการพูดต่อ ๆ กันมา ซึ่งทำให้มองวัดเป็นไปในรูปแบบต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

7.3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยเรื่องวัดพระธรรมกายต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ศึกษาบุคลากรภายใน และภายนอกในภาพกว้าง ซึ่งยังไม่ได้เจาะไปในรายละเอียดของระบบการทำงาน ระบบการบริหาร และวิธีทำงานของบุคลากรเพื่อรองรับมวลชนจำนวนมาก ที่มีการวางระบบอย่างไรเพื่อสร้างให้วัดเป็นวัดมวลชน คือเป็นวัดที่มีคนมาปฏิบัติธรรมจำนวนมาก และสามารถขยายระบบในการรองรับได้ มีการควบคุมระเบียบวินัยอย่างไร ซึ่งน่าจะเป็นแนวทางสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ฉบับต่อไป

และประเด็นของการเปลี่ยนสัมมาทิฐิ ด้านศีล สมาธิ ปัญญา และหลักทาน ศีล ภาวนา ทำให้เกิดตัวตนแบบธรรมกายได้อย่างไร ซึ่งเป็นหัวข้อที่นำศึกษาในรายละเอียดอีกหัวข้อหนึ่ง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย