

ภาคผนวก ข

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ

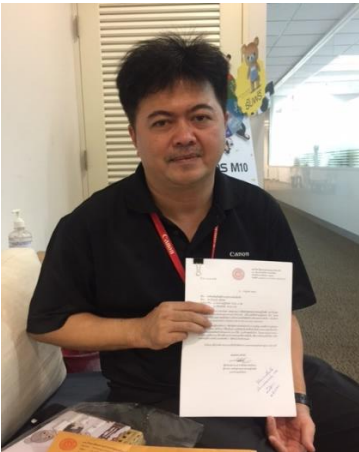
๑. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)
๒. จดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
๓. แบบข้อคำถามในการสอบถามการวิจัย
๔. สรุปตารางค่าการตรวจสอบเครื่องมือ เชิงปริมาณ
๕. จดหมายขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

รายนามผู้ทรงวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยที่นำเสนอต่อไปนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้เมตตาให้ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบคำถามเชิงปริมาณ เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ ค่า IOC) โดยมีรายนามดังต่อไปนี้

รายนาม	รูปถ่าย	ตำแหน่ง / หน่วยงาน
๑.พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ. ดร.		ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่าย วิชาการ ผู้อำนวยการสำนักงาน สมาคมวิทยาลัย พุทธศาสตร์นานาชาติ (IBSC), มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.ผศ.ดร. เมธาพันธ์ โพธิ์ธีรโรจน์		รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลกรณราชวิทยาลัย

รายนาม	รูปถ่าย	ตำแหน่ง / หน่วยงาน
๓.นอ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค		อาจารย์อาวุโส วิทยาลัย การทัพอากาศ กรม ยุทธการศึกษาทหารอากาศ
๔.ผศ.ดร.วรรณฯ คงสุริยะนาวิน		อดีตอาจารย์ภาควิชา สุขภาพจิต และการพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
๕.ผศ.ดร.พสนัน นิมิตรไชย นนท์		ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทุนมนุษย์ และสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ และการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ วิจัยวิจัยทางสังคม และพฤติกรรมศาสตร์

รายนาม	รูปถ่าย	ตำแหน่ง / หน่วยงาน
๒.ดร.โสวริทธิ์ธร จันทร์แสงศรี		อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
๗.ดร.กล้าณรงค์ สุทธิรอด		ผู้ทรงคุณวุฒิ-อาจารย์ ประจำ-กรรมการ หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร, ที่ปรึกษา- ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันวิจัย และพัฒนามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์

จดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๓๔

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
นมัสการ พระมหาธรรมา ธมฺมาโส รศ.ดร. ผอ.วิทยาลัยพุทธนานาชาติ (IBSC) /ผอ. หลักสูตรสันติศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดัชนีชี้วัด จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวา นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธ
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดัชนีชี้วัด เรื่อง โมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist
Psychological Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำดัชนีชี้วัดดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบ
เบื้องต้นจากกรรมการที่ปรึกษา ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา
แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา จึงขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย
ของนิสิตผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นิสิตจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

นมัสการด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีศรีครอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

๑๗๓๖
๒๒ กค ๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอร้งน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๓๔

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผศ.ดร.เมธาพันธ์ โพธิ์ธีรโรจน์ (รองคณบดีฝ่ายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์)
เลขาธิการสมาคมนักวิชาการเพื่อพระพุทธศาสนา (สนพ.)
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดัชนีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดัชนีนิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำดัชนีนิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากกรรมการที่ปรึกษา ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนิสิตผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นิสิตจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ ศรีเครื่องดง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ขอแสดงความนับถือ
ศาสตราจารย์ ดร.เมธาพันธ์ โพธิ์ธีรโรจน์
๒๕๖๐ ๐๖ ๒๕๖๐

ที่ ศธ ๖๓๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๓๔

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นอ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค อาจารย์อาวุโส วิทยาลัยการทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างคุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร แสงสุวรรณว นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากกรรมการที่ปรึกษา ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนิสิตผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นิสิตจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาส นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ศาสตราจารย์ ดร. นอ.ดร. นภัทร์ แก้วนาค

๗๕ กอ. ๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
เรียน ศศ.ดร.วรรณมา คงสุริยะนาวัน อดีตอาจารย์ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างคุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบ
เบื้องต้นจากกรรมการที่ปรึกษา ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา
แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา จึงขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย
ของนิสิตผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นิสิตจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ ศรีศรีครอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ได้ตรวจเรื่องเรียบร้อยแล้ว
อ.ดร. คงสุริยะนาวัน
ส.ค. ๒๕๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
 เรียน ผศ.ดร.พลชนัน นิมิตไชยพันธ์ อาจารย์ (Educational Program) Department of Education,
 Faculty of Social sciences and Humanities, มหาวิทยาลัยมหิดล
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างคุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
 Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบ
 เบื้องต้นจากกรรมการที่ปรึกษา ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา
 แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา จึงขอความอนุเคราะห์จาก
 ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย
 ของนิสิตผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นิสิตจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ ศรีศรีวงศ์)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ได้พิจารณาแล้วเครื่องมือวิจัย ๑๒/๖
 ข้อเสนองาน ๖๖๐ ผศ.พลชนัน

Chuan
 31/7/60

ที่ กธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
 เรียน ดร.โสวริทธิ์ธร จันทร์แสงศรี อาจารย์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ภาควิชาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหิดล
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างคุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวา นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
 Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบ
 เบื้องต้นจากกรรมการที่ปรึกษา ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา
 แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา จึงขอความอนุเคราะห์จาก
 ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย
 ของนิสิตผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นิสิตจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัณณ ศรีเครือคง)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

7/07/2017

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๓๔

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ก้านรงค์ สุทธิรอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดัชนีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดัชนีนิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำดัชนีนิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากกรรมการที่ปรึกษา ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนิสิตผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นิสิตจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ได้ตรวจแล้ว
 ๐๓/๗/๒๕๖๐
 ๔/๘/๒๕๖๐

แบบข้อคำถามในการสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

ลำดับที่

เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ ภาควิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ" เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยมี

พระมหาเพื่อน กิตติโสภณ, ดร., และ ดร.ลำพอง กลมกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นของคนทำงานเกี่ยวกับความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จว่าในชีวิตการทำงานที่แท้จริงนั้น หลักทางพุทธจิตวิทยาได้ถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือไม่ อย่างไรเป็นฐานการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางสถิติขั้นสูงต่อไป ในการนี้ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามการวิจัยนี้ทุกข้อคำถามตาม **ความคิดเห็นของท่าน** และข้อมูลที่ได้รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ คำตอบของท่านจะเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

อนึ่ง งานวิจัยครั้งนี้จะเสร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยโปรดคุ้มครองท่านผู้มีจิตอนุเคราะห์ในการตอบคำถามนี้ ขอให้ท่านมีแต่ความสุขทุกวัน

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท

นิสิตระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธิจิตวิทยาการสร้างควมสามัคคี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเลือก

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๕ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความสามัคคีในการทำงานป็นทีมตามหลักพุทธศาสนา

ตอนที่ ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความสามัคคีในการทำงานป็นทีมตามหลักจิตวิทยาและหลัก บริหารบุคคล

ตอนที่ ๔ ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ตอนที่ ๕ ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ข้อ	คำถาม ตอนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจแบบสอบถาม				
๑	เพศ	๑ ☐	ชาย	๒ ☐	หญิง
๒	อายุ	๑ ☐	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒ ☐	๒๕-๔๕ ปี
		๓ ☐	มากกว่า ๔๕ ปี		
๓	ระดับการศึกษา	๑ ☐	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒ ☐	ปริญญาตรี
		๓ ☐	ปริญญาโท	๔ ☐	ปริญญาเอก
		๕ ☐	อื่นๆ โปรดระบุ		
๔	สถานภาพ	๑ ☐	โสด	๒ ☐	สมรส
		๓ ☐	หย่า		
๕	อายุการทำงาน	๑ ☐	๑-๕ ปี		
		๒ ☐	๖-๑๐ ปี		
		๓ ☐	๑๑-๑๕ ปี		
		๔ ☐	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป		

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธศาสนา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย V ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่าน

คำถามในตอนที่ ๒ นี้เป็นข้อคำถามที่มีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีระดับการให้คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน ๕ แทน	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนน ๔ แทน	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก
คะแนน ๓ แทน	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนน ๒ แทน	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับ น้อย
คะแนน ๑ แทน	มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ข้อที่	ข้อความ	(๔) เห็นด้วยมาก ที่สุด	(๔) เห็นด้วยมาก	(๓) เห็นด้วยปาน กลาง	(๒) เห็นด้วย น้อย	(๑) เห็นด้วย น้อยที่สุด
ตอนที่ ๒ ความสามัคคี ตามหลักสามัคคีธรรมและอธิปไตยธรรม						
๑ ความมีเมตตา						
๑.๑	ฉันจะแสดงความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ เพราะเชื่อว่าเป็นวิธีสร้างความกลมเกลียวกันในทีมงานได้					
๑.๒	ฉันเชื่อว่าการทำงานที่ไม่แข่งขันเพื่อหวังเอาความดีความชอบใส่ตนสามารถเสริมสร้างความสามัคคีให้ทีมงานได้					
๑.๓	การช่วยแนะนำสิ่งที่ดีที่ฉันรู้และเข้าใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจทำให้ทำงานได้ง่ายขึ้น เป็นเทคนิคที่สามารถสร้างความสามัคคีในทีมงานได้					
๑.๔	ฉันมักให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาชีวิต เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจและห่วงใยกัน					
๑.๕	ฉันมักคำทนิเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาดทันที เพราะเชื่อว่าเป็นการกระทำที่หวังดี และช่วยทำให้ทีมงานเข้มแข็ง					
๑.๖	ฉันคิดว่าการมีความเมตตาตามเกินไป จะทำให้เสียวินัยการปกครอง					
๑.๗	ฉันเชื่อว่าคุณมีเมตตาสามารถทำให้คนในทีมพัฒนาการทำงานได้ และสามารถใช้ได้กับทุกคน					
๒ การถ้อยทีถ้อยอาศัย						
๒.๑	ฉันคิดว่าการทำงานจำเป็นที่ต้องรู้จักการใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
๒.๒	ฉันเห็นว่าควรเลือกวิธีการชี้แจงถึงผลดีผลเสียให้เข้าใจเหตุผล หากจะต้องคำทนิเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่เขาทำผิดพลาด					
๒.๓	ฉันเห็นว่าคนที่เห็นหัวหน้างานควรใช้วิธีออกคำสั่งทุกครั้งเมื่อสั่งงานลูกน้องเพราะเป็นสิทธิที่หัวหน้าพึงทำได้อย่างเหมาะสม					
๒.๔	ฉันคิดว่าการรู้จักพูดจาให้เกียรติเพื่อนร่วมงานที่สูงวัยกว่า แม้เขาจะมีตำแหน่งที่ดีกว่าเรา จะช่วยสร้างทีมงานที่ดีได้					
๒.๕	ฉันเชื่อว่าการใช้คำพูดที่รุนแรงและจริงจัง เป็นการแสดงออกให้เพื่อนร่วมงานรับรู้ ว่า ทีมงานต้องการหวังผลที่เป็นเลิศ					
๒.๖	ฉันเชื่อว่าการสั่งงานด้วยวาจาสุภาพเพราะ ทำให้คนอยากทำงานให้เราให้เสร็จแม้เขาจะมีงานมากอยู่แล้วก็ตาม					
๒.๗	ฉันคิดว่าการเรียนรู้ที่จะมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความจำเป็นเพราะทุกอาชีพไม่สามารถทำงานคนเดียวได้					

ข้อที่	ข้อความ	(๔) เห็นด้วยมาก ที่สุด	(๔) เห็นด้วยมาก	(๓) เห็นด้วยปาน กลาง	(๒) เห็นด้วย น้อย	(๑) เห็นด้วย น้อยที่สุด
๓	การมีเป้าหมายเดียวกัน					
๓.๑	ฉันเข้าใจว่าการแจ้งให้ทีมงานทราบถึงเป้าหมายในการทำงาน เป็น การสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนได้ดี					
๓.๒	ฉันเห็นว่าการประชุมที่สมบูรณ์แบบทุกคนในทีมควรเข้าประชุมและ เลิกประชุมพร้อมกัน เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนรับทราบข้อมูลเท่าเทียมกัน					
๓.๓	ฉันคิดว่าหัวหน้าแค่สั่งงานที่ต้องการให้ทำ ไม่จำเป็นต้องอธิบาย เป้าหมายรวม เพราะลูกน้องมีหน้าที่ต้องหาวิธีทำงานในหน้าที่นั้นๆเอง					
๓.๔	ฉันคิดว่าการไม่ชี้แจงเป้าหมายให้ทราบ บางครั้งผลงานที่ได้ไม่สามารถ ตอบเจตนาในสิ่งที่องค์กรต้องการ และไม่สร้างความผูกพันของทีมงาน					
๓.๕	ฉันเชื่อว่าเป้าหมายที่ทีมงานหรือองค์กรต้องการ บางครั้งมิได้วัดกันที่ รายได้เท่านั้น					
๓.๖	ฉันเชื่อว่าการทำงานจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อเราทำงานนั้นสำเร็จหรือ บรรลุเป้าหมาย					
๓.๗	ฉันคิดว่าเป้าหมายของคนทำงาน และเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ ต้องพิจารณาไปควบคู่กัน ไม่เช่นนั้นองค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้					
๔	การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ					
๔.๑	ฉันคิดว่าการสร้างความเข้าใจให้ทีมงานเห็นว่า งานที่ทำมีคุณค่าทางใจ มากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ สามารถสร้างพลังใจในการทำงานได้					
๔.๒	ฉันเห็นว่าสุขภาพจิตในการทำงานจะได้ เมื่อคนทำงานมีทัศนคติที่ดี ต่องานที่ทำอยู่					
๔.๓	ฉันเชื่อว่าผู้นำที่ฉลาดควรสร้างความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อคนหมู่มาก และเป็นความภูมิใจ ที่ช่วยเพิ่มพลังในการขับเคลื่อนเพื่อ ความสำเร็จที่สูงกว่า					
๔.๔	ฉันเชื่อว่าคุณค่าของงานจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติเมื่องานเสร็จ ไม่ จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจอะไรให้ทีมงานก็ได้					
๔.๕	ฉันเชื่อว่าการสร้างความสำเร็จในทีม สามารถสร้างคุณค่าทางจิตใจ ของตน ได้มากกว่าการทำงานสำเร็จคนเดียว					
๔.๖	ฉันคิดว่าคุณค่าของงานอยู่ที่ยอดขายและผลกำไรที่องค์กรทำได้					

ข้อที่	ข้อความ	(๔) ถั่งช่วยมาก ที่สุด	(๔) ถั่งช่วยมาก	(๓) ถั่งช่วยปาน กลาง	(๒) ถั่งช่วย น้อย	(๑) ถั่งช่วย น้อยที่สุด
๔.๗	ฉันคิดว่าการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ไม่ใช่เรื่องจำเป็น เพราะองค์กรส่วนมากมักกวัดคนทีผลงานที่เป็นยอดเยี่ยมและผลกำไร					
๕	การมีความเคารพต่อกันและกัน					
๕.๑	ฉันเชื่อว่าการให้ความเคารพต่อความคิดความเห็นของทุกคนในที่ทีมงาน ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีได้เสมอ					
๕.๒	ฉันเชื่อว่าการที่แต่ละคนคิดเห็นไม่ตรงกัน มิได้หมายความว่า จะทำงานนั้นๆร่วมกันให้สำเร็จไม่ได้					
๕.๓	ฉันคิดว่าการเคารพความคิดของคนทีมองต่างมุม เป็นการให้เกียรติในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น					
๕.๔	ฉันคิดว่าการคล้อยตามความคิดของผู้นำเสมอ เป็นการทำงานที่ปลอดภัย เพราะ The Boss is always right.					
๕.๕	ฉันเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า "คนเราสามารถเป็นครูคนละอย่าง" เพราะช่วยให้เราเห็นคุณค่าของทุกคนในที่ทีมงานเดียวกัน					
๕.๖	ฉันคิดว่าการทำงานเราควรเคารพกันที่ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ไม่เพียงแต่การมีอาวุโสกว่า					
๕.๗	ฉันเชื่อว่า การยอมรับในตัวบุคคล จะพิจารณาที่ความรู้ ความสามารถ และนิสัยใจคอเป็นสำคัญ					
ตอนที่ ๓ ความสามัคคี ตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจและหลักการ บริหารบุคคลตาม Theory Z ของ William Ouchi						
๑	การเลือกคนให้เหมาะกับงาน					
๑.๑	ฉันคิดว่าการมอบหมายหน้าที่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ควรทราบว่า คนๆนั้นมีความรู้ ความถนัด ในเรื่องใด					
๑.๒	ฉันเห็นว่าหากลักษณะงานนั้นๆเป็นประเภทงานที่เราชอบทำ เราจะทำงานนั้นได้ดีโดยอัตโนมัติ					
๑.๓	ฉันเห็นว่าบางครั้งการเปลี่ยนหน้าที่ในงานที่ทำ อาจช่วยค้นหาวาดัวเราเหมาะกับงานไหนมากกว่า					
๑.๔	ฉันเห็นว่างานแต่ละหน้าที่ ต้องการคนที่มีทักษะที่แตกต่างกัน					
๑.๕	ฉันเห็นว่าการทำงานในหน้าที่นี้ได้ไม่ดี อาจเป็นเพราะเราไม่เหมาะกับงานในหน้าที่นั้นๆ					
๑.๖	ฉันเห็นด้วยว่าระยะทดลองงาน เป็นระยะเวลาที่นายจ้างมีเวลาพิจารณาความเหมาะสมในหน้าที่ของลูกจ้าง และให้ลูกจ้างได้ประเมินตนเองด้วยเช่นกัน					

ข้อที่	ข้อความ	(๔) ถนัดช่วยมาก ที่สุด	(๔) ถนัดช่วยมาก	(๓) ถนัดช่วยปาน กลาง	(๒) ถนัดช่วย น้อย	(๑) ถนัดช่วย น้อยที่สุด
๑.๗	ฉันเห็นด้วยว่าการคัดสรรพนักงานมีต้นทุนสูง จึงต้องพิถีพิถันเลือกคนที่ ใช่ จะได้ไม่เสียทั้งเงินและเวลาอย่างสูญเปล่า					
๒	การปกครองทีมงานเหมือน ที่น้อง (ลูกน้อง = ลูก+น้อง)					
๒.๑	ฉันคิดว่าองค์กรที่ปกครองโดยเมตตาและสร้างความรู้สึกเหมือนเป็น ญาติพี่น้อง จะช่วยลดความกระทบกระทั่งได้ดีกว่า การปกครองแบบ นายจ้างกับลูกจ้าง					
๒.๒	ฉันรู้สึกว่า ตนเองทำงานในที่ที่ปลอดภัย เมื่อฉันสัมผัสได้ถึงความรัก และผูกพันของคนในทีมเหมือนญาติพี่น้อง					
๒.๓	ฉันเห็นด้วยว่าการชื่นชมคนที่ทำงานถูกต้องและดีเยี่ยมคนทำงาน ผิดพลาด เป็นวิธีการปกครองคนที่ดี					
๒.๔	ฉันเข้าใจว่าการปกครองแบบที่น้อง หมายถึง ควรระดับประครอง ลูกน้องในทุกเรื่อง					
๒.๕	ฉันคิดว่าหัวหน้างานควรเอาใจใส่ในสารทุกข์สุกดิบถึงครอบครัวของ ลูกน้องในทีมงานด้วย เพราะเป็นการแสดงการใส่ใจในลูกน้อง					
๒.๖	ฉันเชื่อว่าคนที่หัวหน้างานสามารถให้คุณ ให้โทษลูกน้องได้ ดังนั้นจึง ต้องตั้งใจเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ					
๒.๗	ฉันคิดว่าลูกน้องจะโชคดี ต่อเมื่อมีหัวหน้าสนับสนุนในทางที่ถูก					
๓	การสร้างความรู้สึกรักว่าเขาคือเจ้าของกิจการ					
๓.๑	ฉันเชื่อว่าตราใบที่ทุกคนในทีมมีความรู้สึกร่วมว่า เขาเป็นเจ้าของ องค์กร เขาจะรู้สึกรักทรัพยากรขององค์กรและดูแลเป็นอย่างดี					
๓.๒	ฉันคิดว่า ผลงานของคนในทีมที่ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ย่อม มากกว่าคนที่ทำงานตามหน้าที่					
๓.๓	ฉันเชื่อว่าผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและสร้างจิตสำนึกให้คนในทีมงานจะ รู้สึกว่ กิจการนี้เป็นเหมือนส่วนหนึ่งของเขา และจงภูมิใจในงานที่ทำ					
๓.๔	ฉันเชื่อว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการสร้างความสามัคคีในทีม คือสร้างความ ผูกพันให้ทุกคนในทีมรู้สึกว่ที่ทำงาน เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ของพวกเขา					
๓.๕	ฉันคิดว่าการทำงานเปรียบเหมือนเราเป็นมือปืนรับจ้าง ที่ไหนจ่ายให้ เราได้สูงกว่า ก็ควรเปลี่ยนงาน เพราะนั่นหมายถึงความมั่นคงและมั่นคง ในชีวิต					

ข้อที่	ข้อความ	(๔) ถนัดช่วยมาก ที่สุด	(๔) ถนัดช่วยมาก	(๓) ถนัดช่วยปาน กลาง	(๒) ถนัดช่วย น้อย	(๑) ถนัดช่วย น้อยที่สุด
๓.๖	ฉันเชื่อว่าการสร้างจิตสำนึกให้ทีมงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรของเขา จะก่อให้เกิดการทำงานของทีมงานที่มีความใส่ใจต่อความสำเร็จมากขึ้น					
๓.๗	ฉันเชื่อว่าการรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร จะทำให้ทีมงานช่วยกันควบคุมต้นทุนการทำงานได้ดี					
๔	การสร้างแรงจูงใจ					
๔.๑	ฉันคิดว่าการสร้างความสามัคคีที่ดีให้ทีมงาน คือการให้รางวัลในรูปแบบของทีม ไม่ใช่ตัวบุคคล					
๔.๒	ฉันเชื่อว่าการให้ผลตอบแทน หรือการตั้งรางวัลแบบทีม เป็นการสร้างความสามัคคีที่ดีที่เห็นผลเร็ว					
๔.๓	ฉันคิดว่าทีมงานที่ดีต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และผลตอบแทนที่ชัดเจน จึงจะขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
๔.๔	ฉันเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานจะช่วยผลักดันให้ทำงานไปถึงจุดหมายได้ดี					
๔.๕	ฉันคิดว่าคนที่มีความรับผิดชอบดี ถึงจะไม่มีแรงจูงใจอะไรก็สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้เช่นกัน					
๔.๖	ฉันเชื่อว่าการสร้างจิตสำนึกของความรับผิดชอบควรมีทั้งการให้รางวัล และการทำโทษ					
๔.๗	ฉันคิดว่าบางครั้งการทำโทษอาจช่วยปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรอบคอบในการทำงาน					
ตอนที่ ๔ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (Successful Teamwork)						
๑	รักในงานที่ทำ					
๑.๑	ฉันคิดว่าคนที่ทำงานด้วยความรักและใส่ใจในทุกรายละเอียด ย่อมส่งผลให้งานที่ทำมีความสำเร็จสูง					
๑.๒	ฉันคิดว่าคนทำงานต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ตนทำก่อน พลังการขับเคลื่อนให้งานสำเร็จจึงจะเกิดขึ้นตามมา					
๑.๓	ฉันคิดว่าหากเราไม่สามารถหางานที่เรารักได้ เราควรต้องรักงานที่เราทำ จึงจะทำให้เราก้าวหน้าไปได้ดี					
๑.๔	ฉันคิดว่าคนที่เราจะรักงานที่ทำหรือไม่ ย่อมอยู่ที่ตัวเรา เพื่อนร่วมงานมิได้มีอิทธิพลใดๆทั้งสิ้น					
๑.๕	ฉันเห็นว่าถ้าเรารักงานที่ทำ จะช่วยให้เรามีความอดทนเพิ่มขึ้น ไม่ว่า จะพบอุปสรรคหรือปัญหาใดๆ ในการทำงานนั้นๆ					

ข้อที่	ข้อความ	(๕) ถนัดช่วยมาก ที่สุด	(๔) ถนัดช่วยมาก	(๓) เน้นช่วยปาน กลาง	(๒) ถนัดช่วย น้อย	(๑) ถนัดช่วย น้อยที่สุด
๑.๖	ฉันเชื่อว่าความสำเร็จในการทำงานเกิดจากความใส่ใจ และใส่ใจทำงานเสมอ					
๑.๗	ฉันเชื่อว่าคนที่รักงานที่ทำ มักใส่ใจในเนื้องานที่ทำ รับผิดชอบต่อปัญหาจริงและแก้ปัญหาได้					
๒	ร่วมกันแก้ปัญหา					
๒.๑	ฉันคิดว่าความภาคภูมิใจของคนในทีมที่มีต่อความสำเร็จคือ พวกเขาได้ฝ่าฟันปัญหามาด้วยกัน					
๒.๒	ฉันเชื่อว่าการช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าร่วมกัน เป็นผลของการมีความสามัคคีปรองดองกันในทีมที่ดี					
๒.๓	ฉันคิดว่าการแก้ปัญหาเป็นเรื่องของผู้นำเท่านั้น					
๒.๔	ฉันคิดว่า ความภูมิใจในความสำเร็จของงานจะมีไม่มาก หากเราได้มีส่วนฝ่าฟันอุปสรรคมาด้วยกันกับทีมงาน					
๒.๕	ฉันเชื่อว่าความสามัคคีจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สนุกได้ แม้จะพบปัญหาในการทำงาน					
๒.๖	ฉันเชื่อว่าการปรึกษาหารือช่วยกันแก้ไขปัญหา จะก่อให้เกิดความรอบคอบมากขึ้น เพราะการมองต่างมุม ช่วยป้องกันปัญหาที่ต่างกัน					
๒.๗	ฉันเห็นด้วยว่าการมอบหมายหน้าที่ให้ใครแก้ปัญหาในการทำงาน จะต้องพิจารณาว่า เขามีทักษะเพียงพอหรือไม่					
๓	มุ่งมั่นในความสำเร็จ					
๓.๑	ฉันคิดว่าการทำงานที่ไร้เป้าหมาย ก็เหมือนมาทำงานไปวันๆ จะหาความเจริญก้าวหน้าได้ยาก					
๓.๒	ฉันคิดว่า ลูกน้องมีหน้าที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ความสำเร็จขององค์กรจัดเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้างาน					
๓.๓	ฉันเชื่อว่า เราไม่จำเป็นต้องตั้งเป้าหมายในงานแต่ละงาน หากเรามีเป้าหมายรวมขององค์กรที่ชัดเจนแล้ว					
๓.๔	ฉันเชื่อว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานสำเร็จ จะแสดงออกต่อเมื่อ เรารู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน					
๓.๕	ฉันเห็นว่าความมุ่งมั่นเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่ทีมงาน					
๓.๖	ฉันคิดว่าการทำงานที่ตั้งความหวังสูงที่จะสำเร็จ เป็นการทำงานที่ไม่เดินทางสายกลางและจะสร้างความเครียดให้ชีวิต					

ข้อที่	ข้อความ	(๔) เห็นด้วยมาก ที่สุด	(๔) เห็นด้วยมาก	(๓) เห็นด้วยปาน กลาง	(๒) เห็นด้วย น้อย	(๑) เห็นด้วย น้อยที่สุด
๓.๗	ฉันคิดว่าความมุ่งมั่นในการทำงานเปรียบเหมือนการปักธง ให้เรา รู้ว่าต้องเดินไปให้ถึงเส้นชัย ไม่ว่าจะเจออุปสรรคใดๆก็ตาม					
๔	พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
๔.๑	ฉันเห็นว่าเมื่อทีมงานประสบความสำเร็จในงานชิ้นหนึ่งแล้ว ย่อมพิสูจน์ ให้เห็นว่าทีมงานมีความสามารถเป็นที่ยอมรับ					
๔.๒	ฉันคิดว่าสำหรับคนที่เก่งอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง					
๔.๓	ฉันคิดว่างานที่เคยทำสำเร็จไปแล้ว ก็ไม่แน่ว่าจะทำสำเร็จอีก เพราะปัญหาเฉพาะแต่ละวันไม่เหมือนกัน					
๔.๔	ฉันเชื่อว่าการพัฒนางานที่ทำอยู่เสมอ แสดงถึงความเป็นผู้ไม่ประมาท ย่อมจะทำงานสำเร็จได้ง่าย					
๔.๕	ฉันเชื่อว่า ความคิดที่ว่า งานที่ทำพຽງนี้ ต้องดีกว่าวันนี้ สามารถสร้าง แรงบันดาลใจให้เกิดการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ					
๔.๖	ฉันเห็นว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน เราต้องหาสาเหตุให้พบ แล้วป้องกันเหตุแบบนั้นๆ เพื่อจะไม่ผิดพลาดเรื่องเดิมอีก					
๔.๗	ฉันคิดว่าคนทำงานในวัยใกล้เกษียณ ความกระตือรือร้นในการคิด พัฒนาการทำงานของเขาลดลง					
ตอนที่ ๕ ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ						
๑	ภาวะผู้นำที่ดี					
๑.๑	ฉันคิดว่า ผู้นำที่ดี คือผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ในการดึงคุณสมบัติเด่นของ พนักงานมาเกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน					
๑.๒	ฉันเชื่อว่า ผู้นำที่ดี คือ "รับผิดชอบ" เช่นนี้ จึงจะไปนั่งในดวงใจ ของลูกน้องได้					
๑.๓	ฉันคิดว่า ผู้นำไม่มีหน้าที่ในการช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง					
๑.๔	ผู้นำจะดีหรือไม่ ต้องพิจารณาที่ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมใน จิตใจเป็นหลัก					
๑.๕	ฉันเห็นว่า การให้รางวัล เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการ ปกครองทีมงาน					
๑.๖	ฉันเข้าใจว่า ผู้นำคือผู้ที่พร้อมจะหยิบยื่นโอกาสที่ดีให้ลูกน้องเสมอ					
๑.๗	ฉันคิดว่า ภาวะผู้นำ วัดกันที่ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมาย					
๒	คุณภาพการเลือกคนของแผนกบุคคล					

ข้อที่	ข้อความ	(๔) ถนัดช่วยมาก ที่สุด	(๔) ถนัดช่วยมาก	(๓) ถนัดช่วยปาน กลาง	(๒) ถนัดช่วย น้อย	(๑) ถนัดช่วย น้อยที่สุด
๒.๑	ฉันคิดว่า คุณภาพของพนักงานจะดีหรือไม่ ต้องเริ่มจากการคัดสรรพนักงานตั้งแต่เริ่มแรก					
๒.๒	ฉันคิดว่า ฝ่ายบุคคลควรคัดสรรพนักงานที่มีบุคลิกที่สามารถ ทำงานได้ดีกับวัฒนธรรมองค์กร					
๒.๓	ฉันเชื่อว่า การรับพนักงานที่ดี คือ เน้นการเลือกคนเก่ง เพราะคนเก่งย่อมสร้างความสำเร็จให้ทีมงานได้ง่าย					
๒.๔	ฉันเชื่อว่า การรับพนักงานที่ดี คือ การเลือกคนดี มีคุณธรรม ศีลธรรม มีมารยาทดีเป็นหลัก และเป็นคนมีความรับผิดชอบ					
๒.๕	ฉันคิดว่า การเลือกคนเข้าทำงาน ต้องเลือกคนที่มีความสามารถและมีอุปนิสัยยอมโลกในแง่ดี					
๒.๖	ฉันเห็นว่า การคัดเลือกบุคลากร จำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จำทำให้สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้					
๒.๗	ฉันเชื่อว่า คนที่มาจากครอบครัวมีปัญหา เช่นครอบครัวแตกแยก (Broken family) มักมีนิสัยก้าวร้าวและเป็นคนที่สร้างปัญหาในทีมงานเสมอ					
๓	การมีระเบียบวินัยในองค์กร					
๓.๑	ฉันเข้าใจว่า องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ทำให้มีโอกาสรอบความสำเร็จสูง					
๓.๒	ฉันคิดว่า ความขัดแย้งในทีมงานจะเกิดขึ้นได้ง่ายหากสายบังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ชัดเจน					
๓.๓	ฉันคิดว่า องค์กรขนาดเล็กไม่จำเป็นต้องสร้างกฎระเบียบในการปกครองพนักงานให้ยุ่งยาก					
๓.๔	ฉันเชื่อว่า การสรรหาพนักงานมาทำงานในองค์กรที่มีระเบียบวินัยดี จะทำให้คนทำงานประสานงานกันได้ง่ายและได้ผลงานที่ดี					
๓.๕	ฉันคิดว่า การกำหนดให้องค์กรมีระเบียบวินัยที่ดี สะดวกต่อการปกครองทีมงาน ทั้งในเรื่องการสร้างแรงจูงใจ และการทำโทษเมื่อมีความผิด					
๓.๖	ระเบียบวินัยเป็นเรื่องที่ต้องสร้าง และใช้เวลาในการปฏิบัติ ให้ติดเป็นนิสัยที่ดี					
๓.๗	ฉันเชื่อว่า คนที่มีระเบียบวินัย มักเป็นคนมีความรับผิดชอบและรักษาคำพูด จึงเป็นคนที่น่าเชื่อถือ					
๔	การเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน					

ข้อที่	ข้อความ	(๕) ถีนหัวมาก ที่สุด	(๔) ถีนหัวมาก	(๓) ถีนหัวปาน กลาง	(๒) ถีนหัว น้อย	(๑) ถีนหัว น้อยที่สุด
๔.๑	ฉันคิดว่า เพื่อนร่วมงานมักมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานเสมอ					
๔.๒	ฉันคิดว่า หากเราเป็นคนเก่งและมีความสามารถ ไม่จำเป็นเลยที่ต้อง กังวลว่าเพื่อนร่วมงานจะเป็นคนอย่างไร เราก็สามารถประสบ ความสำเร็จในการทำงานได้					
๔.๓	ฉันเห็นว่า เพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ รู้สึกอบอุ่นเหมือนมาอยู่ในบ้านหลังที่สอง					
๔.๔	ฉันคิดว่า หัวหน้าดี เพื่อนร่วมงานดี หรือลูกน้องดี เปรียบเสมือน กลยุธมิตรที่ช่วยส่งเสริมให้เราประสบความสำเร็จและก้าวหน้าใน การทำงานได้					
๔.๕	ฉันเชื่อว่า ความชำนาญของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ก็สามารถ ช่วยเหลือกันให้ประสบความสำเร็จเป็นทีมได้					
๔.๖	ฉันเห็นด้วยว่า เพื่อนมีอิทธิพลต่อชีวิตการทำงาน เพราะสามารถ ชักชวนเราให้เกิดความก้าวหน้า หรือถดถอยได้					
๔.๗	ฉันเชื่อว่า การวัดความสำเร็จของคนในทีม คือการวัดความสามารถใน การช่วยกันสร้างงานให้สอดคล้องกับการบริหารเวลา					

สรุปตารางค่าการตรวจสอบเครื่องมือ เชิงปริมาณ

แบบสอบถามการวิจัย

ลำดับที่

เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณาว นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ ภาควิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ” เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยมี พระมหาเพื่อน กิตติโสภโณ, ดร., และ ดร.ลำพอง กลมกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นของคนที่ทำงานเกี่ยวกับความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จว่าในชีวิตการทำงานที่แท้จริงนั้น หลักทางพุทธจิตวิทยาได้ถูกนำไปใช้ ให้ก่อเกิดประโยชน์หรือไม่ อย่างไรเพื่อเป็นฐานการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางสถิติขั้นสูงต่อไป ในการนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามการวิจัยนี้ทุกข้อคำถามตามความคิดเห็นของท่าน และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ คำตอบของท่านจะเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

อนึ่ง งานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบคำถามนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยโปรดคุ้มครองท่านผู้มีจิตอนุเคราะห์ในการตอบคำถามนี้ ขอให้ท่านมีแต่ความสุขทุกวัน

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณาว

นิสิตระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคี
เพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๕ ตอน

คะแนน ๑ แทน เหมาะสม, คะแนน ๐ แทน ไม่เหมาะสม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธศาสนา

ตอนที่ ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมตามหลักจิตวิทยาและหลัก บริหารบุคคล

ตอนที่ ๔ ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ตอนที่ ๕ ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ข้อ	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ							คะแนน	ผลการตรวจเครื่องหมาย
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗		
๑	เพศ ๑ ☐ ชาย ๒ ☐ หญิง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	เหมาะสม
๒	อายุ ๑ ☐ ต่ำกว่า ๒๕ ปี ๒ ☐ ๒๕-๔๕ ปี	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๖	เหมาะสม
	๓ ☐ มากกว่า ๔๕ ปี									
๓	ระดับการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	เหมาะสม
	๑ ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒ ☐ ปริญญาตรี									
	๓ ☐ ปริญญาโท ๔ ☐ ปริญญาเอก									
	๕ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ									
๔	สถานภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	เหมาะสม
	๑ ☐ โสด ๒ ☐ สมรส									
	๓ ☐ หย่า									
๕	อายุการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๖	เหมาะสม
	๑ ☐ ๑-๕ ปี									
	๒ ☐ ๖-๑๐ ปี									
	๓ ☐ ๑๑-๑๕ ปี									
	๔ ☐ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป									

ข้อคำถามเพิ่มเติม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธศาสนา										
ประกอบด้วย ๕ ปัจจัยคือ										
๑ ความมีเมตตา			๒ ความถ้อยทีถ้อยอาศัย							
๔ การเห็นคุณค่าของงานมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ท่่า			๓ การมีเป้าหมายเดียวกัน							
๕ การมีความเคารพต่อกัน										
ข้อที่	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ							คะแนนรวม	ค่า IOC
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗		
ความสามัคคี ตามหลักสภาวะนียธรรมและอภิภาวนียธรรม										
๑	ความมีเมตตา คือ มีความปรารถนาให้เพื่อนร่วมงานเป็นสุขหวังดีและจริงใจต่อกันเสมอ รู้จักถนอมน้ำใจกัน ไม่คิดว่าตนเก่งกว่าใคร ไม่คิดว่า ไม่พอใคร มีจิตใจอ่อนโยน ยินดีแนะนำเพื่อนร่วมงานที่อาจมีความสามารถน้อยกว่า ด้วยความยินดี และยินดีหากเพื่อนร่วมงานจะได้รับคำชื่นชม									
๑.๑	ฉันจะแสดงความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ เพราะเชื่อว่า เป็นวิธีสร้างความกลมเกลียวกันในทีมงานได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐
๑.๒	ฉันเชื่อว่าการทำงานที่ไม่แข่งขันเพื่อหวังเอาความดีความชอบไปตน สามารถเสริมสร้างความสามัคคีให้ทีมงานได้	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖
๑.๓	การช่วยแนะนำสิ่งที่ฉันรู้และเข้าใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจ ทำให้ทำงานได้ง่ายขึ้น เป็นเทคนิคที่สามารถสร้างความสามัคคีในทีมงานได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐
๑.๔	ฉันมักให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาชีวิต เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจและห่วงใยกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖
๑.๕	ฉันมักตำหนิเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาดทันที เพราะเชื่อว่าเป็นการกระทำที่ท้อแท้ และช่วยทำให้ทีมงานเข้มแข็ง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐
๑.๖	ฉันคิดว่าความมีเมตตาตามมากเกินไป จะทำให้เสียศักยภาพการปกครอง	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖
๑.๗	ฉันเชื่อว่าความมีเมตตาสามารถทำให้คนในทีมพัฒนาการทำงานได้ และสามารถชี้ได้กับคนทุกคน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐
๒	การถ้อยทีถ้อยอาศัย คือ การพูดจาสื่อสารกันด้วยถ้อยคำสุภาพ มีสัมมาคารวะตามวิยุตติ คุณวุฒิ มีมารยาทในการขอความช่วยเหลือ หรือมอบหมายงานให้ทำ									
๒.๑	ฉันคิดว่าการทำงานจำเป็นต้องรู้จักการใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐
๒.๒	ฉันเห็นว่าควรเลือกวิธีการชี้แจงถึงผลเสียให้เข้าใจเหตุผล หากจะต้องตำหนิเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่เขาทำผิดพลาด	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐
๒.๓	ฉันเห็นว่าคนที่เป็นหัวหน้างานควรใช้วิธีออกคำสั่งทุกครั้งเมื่อสั่งงานลูกน้องเพราะเป็นสิทธิที่หัวหน้าพึงทำได้เหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐
๒.๔	ฉันคิดว่าการรู้จักพูดจาให้เกียรติเพื่อนร่วมงานที่สูงวัยกว่า แม้เขาจะมีตำแหน่งที่ดีกว่าเรา จะช่วยสร้างทีมงานที่ดีได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐
๒.๕	ฉันเชื่อว่าการใช้คำพูดที่รุนแรงและจริงจัง เป็นการแสดงออกให้เพื่อนร่วมงานรับรู้ ว่า ทีมงานต้องการหวังผลที่เป็นเลิศ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑๐๐

ข้อที่	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ							คะแนนรวม	ค่า IOC
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗		
๒.๖	ฉันเชื่อว่าการสั่งงานด้วยวาจาสุภาพไพเราะ ทำให้ผมอยากทำงานให้เรให้เสร็จแม้จะจะมีงานมากอยู่แล้วก็ตาม	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๒.๗	ฉันคิดว่าการเรียนรู้ที่จะมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความจำเป็นเพราะทุกอาชีพไม่สามารถทำงานคนเดียวได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓	การมีเป้าหมายเดียวกัน คือ มีความเข้าใจว่าเป้าหมายในการทำงานคืออะไร เข้าใจนโยบายรวมขององค์กร จึงเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ มีการประชุมพร้อมกัน เลิกประชุมพร้อมกัน จึงรับทราบเป้าหมายถูกต้องตรงกันทุกงาน									
๓.๑	ฉันเข้าใจว่าการแจ้งให้ทีมงานทราบถึงเป้าหมายในการทำงาน เป็นการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนได้ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓.๒	ฉันเห็นว่าการประชุมที่สมบูรณ์แบบทุกคนในทีม ควรเข้าประชุมและเลิกประชุมพร้อมกัน เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนรับทราบข้อมูลเท่าเทียมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓.๓	ฉันคิดว่าหัวหน้าแค่สั่งงานที่ต้องการให้ทำ ไม่จำเป็นต้องอธิบายเป้าหมายรวม เพราะลูกน้องมีหน้าที่ต่อหาวิธีทำงานในหน้าที่นั้นๆเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓.๔	ฉันคิดว่าถ้าไม่ชี้แจงเป้าหมายให้ทราบ บางครั้งผมจะได้ไม่สามารถตอบปัญหาในสิ่งที่องค์กรต้องการ และไม่สร้างความผูกพันของทีมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓.๕	ฉันเชื่อว่าเป้าหมายที่ทีมงานหรือองค์กรต้องการ บางครั้งมีได้วัดกันที่รายได้เท่านั้น	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑	๕	๐.๗๑
๓.๖	ฉันเชื่อว่าการทำงานจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อเราทำงานนั้นสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑	๕	๐.๗๑
๓.๗	ฉันคิดว่าเป้าหมายของคนทำงาน และเป้าหมายขององค์กร เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาไปควบคู่กัน ไม่เช่นนั้น องค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๖	๑.๐๐
๔	การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ คือ รู้จริงว่านอกจากการทำงานคือการสร้างรายได้แล้ว ยังภาคภูมิใจในผลงานที่สร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าและผู้ให้บทเห็น ทำให้ตนเองเป็นผู้ทำงานนั้นๆมีความสุข									
๔.๑	ฉันคิดว่าการสร้างควมเข้าใจให้ทีมงานเห็นว่า งานที่ทำมีคุณค่าทางใจมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ สามารถสร้างพลังใจในการทำงานได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๒	ฉันเห็นว่าสุขภาพจิตในการทำงานจะได้ เมื่อคนทำงานมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๓	ฉันเชื่อว่าผู้นำที่ฉลาดควรสร้างความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อคนหมู่มาก และเป็นความภูมิใจ ที่ช่วยเพิ่มพลังในการขับเคลื่อนเพื่อความสำเร็จที่สูงกว่า	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๖	๐.๘๖
๔.๔	ฉันเชื่อว่าคุณค่าของงานจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติเมื่องานเสร็จ ไม่ต้องสร้างความเข้าใจอะไรให้ทีมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖
๔.๕	ฉันเชื่อว่าการสร้างความสำเร็จในทีม สามารถสร้างคุณค่าทางจิตใจของตน ได้มากกว่าการทำงานสำเร็จคนเดียว	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖

ข้อที่	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ							คะแนนรวม	ค่า IOC
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗		
๔.๖	ฉันเห็นว่าคุณค่าของงานอยู่ที่ยอดขายและผลกำไรที่องค์กรทำได้	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๖	๐.๘๖
๔.๗	ฉันคิดว่าการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำไม่ใช่เรื่องจำเป็น เพราะองค์กรส่วนมากมักวัดผลที่ผลงานที่เป็นยอดขายและผลกำไร	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔	การมีความเคารพต่อกันและกัน คือ มีสัมมาคารวะ รู้จักให้เกียรติ เคารพผู้มีฐานะสูงกว่า ในด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ ประสพการณ์ แม้แต่การสั่งงานลูกน้องในที่ทำงาน ก็ยังให้เกียรติ พูดจาสุภาพไม่วาดอ้างอำนาจของตน									
๔.๑	ฉันเชื่อว่าการให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของทุกคนในที่งาน ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีได้เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๒	ฉันเชื่อว่าการที่แต่ละคนคิดเห็นไม่ตรงกัน มิได้หมายความว่าการทำงานนั้นๆให้สำเร็จไม่ได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๓	ฉันคิดว่าการเคารพความคิดของคนที่มีองต่างมุม เป็นการให้เกียรติในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๔	ฉันคิดว่าการคล้อยตามความคิดของผู้บ้่าเสมอ เป็นการทำงานที่ปลอดภัย เพราะ The Boss is always right.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๕	ฉันเห็นว่าคนเราสามารถเป็นครูคนละอย่าง คำกล่าวนี้ทำให้เราเห็นคุณค่าของทุกคนในที่งานเดียวกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๖	ฉันคิดว่าในการทำงานเราควรเคารพกันที่ความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพ มากกว่าการมีอาวุโส	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๗	ฉันเชื่อว่า การยอมรับในตัวบุคคล จะพิจารณาที่ความรู้ความสามารถ และนิสัยใจคอเป็นสำคัญ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
ตอนที่ ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมตามหลักจิตวิทยา และหลักบริหารบุคคล (จำนวน ๒๔ ข้อถาม) ประกอบด้วย ๔ ปัจจัยคือ ๑ การเลือกคนให้เหมาะกับงาน ๒ การปกครองดูแลทีมอย่างมีน้ำใจ (ลูกน้อง = ลูก + น้อย) ๓ การสร้างความรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ ๔ การสร้างแรงจูงใจเป็นทีม (ทำงานเป็นทีมได้ผลตอบแทนสูงกว่า)										
ตอนที่ ๓ ความสามัคคี ความผูกพันใจแรงใจและหลักการบริหารบุคคลตาม Theory Z ของ William Ouchi										
๑	การเลือกคนให้เหมาะกับงาน คือ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถความถนัด คุณสมบัติ และมีใจรักในงานของคณันั้นหรือตามหลักการบริหารคนของทางตะวันตกมักเรียกว่า Put the right man on the right job									
๑.๑	ฉันคิดว่าการมอบหมายหน้าที่ให้เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพ ควรทราบว่า คนๆนั้นมีความรู้ ความถนัด ในเรื่องใด	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๑.๒	ฉันเห็นว่าหากลักษณะงานนั้นๆเป็นประเภทงานที่เราชอบทำ เราจะทำงานนั้นได้ดีโดยอัตโนมัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๑.๓	ฉันเห็นว่าบางครั้งการเปลี่ยนหน้าที่ในงานที่ทำอาจช่วยค้นพบว่าตัวเราเหมาะกับงานใหม่มากกว่า	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖

[illegible]

ข้อที่	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ							คะแนนรวม	ค่า IOC
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗		
๓.๓	ฉันเชื่อว่าผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและสร้างจิตสำนึกให้คนในทีมงานจะรู้สึกว่าการนี้เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของเขา และจงภูมิใจในงานที่ทำ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓.๔	ฉันเชื่อว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการสร้างความสามัคคีในทีม คือสร้างความผูกพันให้ทุกคนในทีมรู้สึกว่ามีหน้าที่งานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพวกเขา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓.๕	ฉันคิดว่าการทำงานเปรียบเหมือนเราเป็นมือปืนรับจ้าง ที่ไหนจ่ายให้เราได้สูงกว่า ก็ควรเปลี่ยนงาน เพราะนั่นหมายถึงความมั่นคงและรังคังในชีวิต	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓.๖	ฉันเชื่อว่าการสร้างจิตสำนึกให้ทีมงานรู้สึกว่ามีคือองค์กรของเขา จะก่อให้เกิดการทำงานของทีมงานที่มีความใส่ใจต่อความสำเร็จมากขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๓.๗	ฉันเชื่อว่าความรู้สึกลึกซึ้งของตนเองเป็นเจ้าขององค์กร จะทำให้ทีมงานช่วยกันควบคุมต้นทุนการทำงานได้ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔	การสร้างแรงจูงใจ คือ การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำควรมีทั้งการให้รางวัล และการทำโทษ การที่ผู้นำจัดรางวัล หรือผลตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานในลักษณะเป็นทีม เน้นเป็นทีมงานจะได้ผลตอบแทนสูงกว่าการทำงานแบบรายบุคคล จัดว่าเป็นการกระตุ้นจากต้นทาง คือนโยบายของผู้นำองค์กรที่เน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ให้ปะสบความสำเร็จเป็นหมู่คณะ									
๔.๑	ฉันคิดว่าการสร้างความสามัคคีที่ดีให้ทีมงาน คือการให้รางวัลในรูปแบบของทีม ไม่ใช่ตัวบุคคล	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๖	๐.๘๖
๔.๒	ฉันเชื่อว่าการให้ผลตอบแทน หรือการตั้งรางวัลแบบทีมเป็นการสร้างความสามัคคีที่ดีให้เห็นผลเร็ว	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๓	ฉันคิดว่าทีมงานที่ดีต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และผลตอบแทนที่ชัดเจน จึงจะขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๑	๖	๐.๘๖
๔.๔	ฉันเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานจะช่วยผลักดันให้ทำงานไปถึงจุดหมายได้ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๕	ฉันคิดว่าคนที่มีความรับผิดชอบดี ถึงจะไม่ต้องมีแรงจูงใจก็สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้เช่นกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖
๔.๖	ฉันเชื่อว่าการสร้างจิตสำนึกของควมรับผิดชอบควรมีทั้งการให้รางวัล และการทำโทษ	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖
๔.๗	ฉันคิดว่าบางครั้งการทำโทษอาจช่วยปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรอบคอบในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๘๖

ตอนที่ ๔ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (Successful Teamwork) หมายถึง

ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ความหลัก อิทธิบาท ๔

ความหมายที่ได้จากการสังเคราะห์สำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับการสังเกตพฤติกรรมที่ทีมงานแสดงออกว่าเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ทีมงานเกิดความสำนึก ซึ่งตรงกับหลักอิทธิบาท ๔ อันสามารถสรุปได้เป็นประเด็นดังต่อไปนี้

๑) รักในงานที่ทำ ๒) ร่วมกันแก้ปัญหา ๓) มุ่งมั่นในความสำเร็จ ๔) พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ตอนที่ ๔ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

๑. **รักในงานที่ทำ** คือ ชื่นงานแสดงออกด้วยการใส่ใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ รู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานเป็นทีม และทำแล้วเป็นสุขใจ

[illegible]

[illegible]

ข้อที่	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ							คะแนนรวม	ค่า IOC
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗		
๔.๕	ฉันเชื่อว่า ความชำนาญของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ก็ สามารถช่วยเหลือกันให้ประสบความสำเร็จเป็นทีมได้	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๕๖
๔.๖	ฉันเห็นด้วยว่า เกือบมีอิทธิพลต่อชีวิตการทำงาน เพราะ สามารถชักชวนเราให้เกิดความก้าวหน้า หรือถดถอยได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗	๑.๐๐
๔.๗	ฉันเชื่อว่า การวัดความสำเร็จของชมในทีม คือการวัด ความสามารถในการช่วยกันสร้างงานให้สอดคล้องกับการ บริหารเวลา	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๖	๐.๕๖

จดหมายขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ที่ ศธ ๖๓๐๔.๔/๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน คุณสุกัญญา ทองใหญ่ ณ อยุธยา บจก. แพ็ค เพรส บริษัทในเครือ บจก. รุ่งศิลป์การพิมพ์ (๑๙๖๗)
สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณว นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ผ่านการทดสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

๑๑/๑๐/๒๕๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน คุณพรพรรณ มณีโชติ Senior Product Partner SCG Experience Co.,Ltd.
 สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๒๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
 Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ผ่านการทดสอบ
 คุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับบุคลากรในหน่วยงานของ
 ท่าน ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีศรีเรือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ที่ ศธ ๖๓๐๔.๔/๓๐๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน คุณคมกฤษณ์ หนาแน่น บจก.บุญถาวร อินเตอร์เนชั่นแนล
 สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
 Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ผ่านการทดสอบ
 คุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับบุคลากรในหน่วยงานของ
 ท่าน ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง)

ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

SV
 11/10/60

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน คุณชาญวิทย์ สุวรรณ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน ทีมลูกค้าผู้ประกอบการ ๑ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย
 สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวรา นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
 Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ผ่านการทดสอบ
 คุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับบุคลากรในหน่วยงานของ
 ท่าน ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง)

ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

นายชาญวิทย์ สุวรรณ

- 6 ต.ก. 2560

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘๐๓๔

๑๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน คุณธิดา พุทธิขันธ์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด
 สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
 Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ผ่านการทดสอบ
 คุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับบุคลากรในหน่วยงานของ
 ท่าน ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตง)

ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ฉันได้รับมอบหมายจาก มจร.อ.อ.อ.

28/9/60

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน คุณพรพรชล ศรีชัชวาลย์ บจก. เซ็นทรัล อินชัวร์نس เซอร์วิสเชส
สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ผ่านการทดสอบ
คุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับบุคลากรในหน่วยงานของ
ท่าน ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง)

ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

คุณพรพรชล ศรีชัชวาลย์
บจก. เซ็นทรัล อินชัวร์
แทน คุณพรพรชล ศรีชัชวาลย์

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์นริศ ฉันทะเรืองวณิช ผู้อำนวยการฝ่ายคุณภาพ โรงพยาบาลเจ้าพระยา

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณว นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
 มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological
 Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ผ่านการทดสอบ
 คุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับบุคลากรในหน่วยงานของ
 ท่าน ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สิริวิวัฒน์ ศรีเครือตง)

ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จตจ๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน คุณก้านรงค์ สุทธิรอด Canon Marketing (Thailand) co.,ltd
 สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐๐ ชุด

ด้วย นางสาวจันทร์ แสงสุวรรณวาท นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ : A Buddhist Psychological Casual Model in Building Unity for the Successful Teamwork.

การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นิสิตได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ผ่านการทดสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ศิริวัฒน์ ศรีเครื่อง)

ผู้อำนวยการหลักสูตร พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา