

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๗
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๘
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๑
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๒
๒.๑ แนวคิดการสร้างควมสามัคคีตามหลักพุทธศาสนา	๑๒
๒.๒ แนวคิดการสร้างควมสามัคคีตามหลักการบริหารจัดการงานบุคคล	๑๘
๒.๓ แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาการสร้างแรงจูงใจ ของ McClelland	๒๗
๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๓๖
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๓๘
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๓๘
๓.๒ การออกแบบงานวิจัย	๔๐
๓.๓ การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๔
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๕
๓.๕ การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ	๔๖
๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๐
๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๐

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	๖๒
๔.๒ ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ (Buddhist Psychological Success Teamwork -Tree Model)	๑๑๘
๔.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	๑๒๑
๔.๔ ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ โมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างควมสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบ ความสำเร็จ	๑๒๕
๔.๕ ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อตรวจสอบความตรงและ นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้าง ควมสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์	๑๔๑
๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย	๑๔๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๔๖
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๔๘
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๕๐
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๘
บรรณานุกรม	๑๖๑
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	๑๖๙
ภาคผนวก ข	๑๙๔
ภาคผนวก ค	๒๓๗
ประวัติผู้วิจัย	๒๗๙

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ บุคคลิกของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตามแบบของ Parker (2008)	๑๙
๒.๒ ตารางเปรียบเทียบการบริหารงาน แบบอเมริกัน แบบญี่ปุ่น และแบบ Theory Z	๒๕
๒.๓ ตารางการเปรียบเทียบสาระสำคัญของ Theory X,Y,Z	๒๖
๓.๑ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามปัจจัยที่ก่อเกิดความสามัคคีในทีมงาน ตามหลักพุทธศาสนา ตามหลักตามหลักการบริหารบุคคลและจิตวิทยา ปัจจัยที่แสดงถึงทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน สำหรับงาน ตอนที่ ๒ – ๕	๔๖
๓.๒ ผลการพิจารณาการตรวจหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (IOC : Index of Item Objective Congruence)	๔๘
๓.๓ แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) หรือค่าความเที่ยง (α)	๕๐
๓.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในด้านความสามัคคี	๕๒
๓.๕ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้างความสามัคคีของทีมงาน	๕๓
๓.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๕๕
๓.๗ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๕๖
๓.๘ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในส่วนปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน	๕๘
๓.๙ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน	๕๙
๔.๑ สรุปคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รายที่ A1-A3	๖๖
๔.๒ สรุปคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รายที่ A4	๖๗
๔.๓ สรุปคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) รายที่ B1-B2	๖๘

๔.๔	สรุปคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) รายที่ C1-C2	๖๙
๔.๕	สรุปคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) รายที่ C3-C4	๗๐
๔.๖	สรุปคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) รายที่ C5, D1-D2	๗๑
๔.๗	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๒๙
๔.๘	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (N = 422)	๑๓๑
๔.๙	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคี (N = 422)	๑๓๒
๔.๑๐	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาปัจจัยอื่นที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน (N = 422)	๑๓๓
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๑๔๐
๔.๑๒	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๑๔๓

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๒.๑ แสดงตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการสร้างสามัคคีตามหลักพุทธศาสนา	๑๘
๒.๒ ลำดับขั้นตอนที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลสู่ความสำเร็จของทีมงาน	๑๙
๒.๓ โมเดลทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ของ Blendell et al. (2001)	๒๑
๒.๔ แสดงการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามทฤษฎีแรงจูงใจ ของ McClelland	๒๙
๒.๕ แสดงตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการสร้างสามัคคีตามหลักการบริหารบุคคล และหลักจิตวิทยา	๓๐
๒.๖ แสดงตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการสร้างสามัคคีตามหลักพุทธจิตวิทยา	๓๐
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๓๗
๓.๑ การวิจัยแบบผสมวิธีด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ	๓๘
๓.๒ ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	๓๙
๓.๓ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง องค์ประกอบตัวแปรการวัดการสร้างสามัคคีของทีมงาน	๕๔
๓.๔ ผลการวิเคราะห์สร้างองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลปัจจัยทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๕๗
๓.๕ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน	๕๙
๓.๖ ขั้นตอนการทำงานวิจัยของผู้วิจัย	๖๑
๔.๑ กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นโมเดลทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๖๔
๔.๒ สรุปตัวแปรและสัญลักษณ์ (ชื่อย่อ) ที่จะใช้ในโมเดลพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๗๒
๔.๓ สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรด้านความมีเมตตา	๗๕
๔.๔ สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการถ้อยทีถ้อยอาศัย	๗๘
๔.๕ สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการมีเป้าหมายเดียวกัน	๘๒
๔.๖ สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ	๘๕

๔.๗	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการมีความเคารพต่อกัน	๘๘
๔.๘	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของตัวแปรการเลือกคนให้เหมาะกับงาน	๙๐
๔.๙	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของตัวแปรการปกครองทีมงานเหมือนพี่น้อง	๙๒
๔.๑๐	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของตัวแปรการสร้างความรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ	๙๔
๔.๑๑	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการสร้างแรงจูงใจ	๙๖
๔.๑๒	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรในการสร้างความสามัคคีในการทำงาน (Unity)	๙๘
๔.๑๓	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการรักในงานที่ทำ	๑๐๐
๔.๑๔	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการร่วมกันแก้ปัญหา	๑๐๑
๔.๑๕	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการมุ่งมั่นในความสำเร็จ	๑๐๓
๔.๑๖	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	๑๐๔
๔.๑๗	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (Success)	๑๐๕
๔.๑๘	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการมีผู้นำที่ดี	๑๐๘
๔.๑๙	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรคุณภาพการเลือกของแผนบุคคล	๑๑๑
๔.๒๐	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการมีระเบียบวินัยในองค์กร	๑๑๔
๔.๒๑	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน	๑๑๗
๔.๒๒	สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรสภาพปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน (AFFECT)	๑๑๘
๔.๒๓	แสดงโมเดลพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๑๒๐
๔.๒๔	ตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นองค์ประกอบของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๑๒๔
๔.๒๕	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่ได้จากงานพัฒนาการวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๒๖
๔.๒๖	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ	๑๔๑