

พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของ
บุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า

THE BUDDHIST PARADIGM FOR CHANGING THE PERSONNEL'S WORKING
BEHAVIOR IN ELECTRICAL ENERGY STATE ENTERPRISE

อดิศักดิ์ ตั้งปทุมชาติ* จ्ञำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์** สุริยา รักษาเมือง***

Adisak Tangpattamachart, Chamnong Adivatanasit, Suriya Raksamueng

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิ 11 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ส่วนในการวิจัยเชิงปริมาณได้ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 386 คน จากผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 11,286 คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.970 และการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าที่ดำเนินการหาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าพึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มีวิถีคิดที่ยอมรับเหตุและผลกันโดยใส่ใจ

* Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

สังคมและสิ่งแวดล้อม เรียนรู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม พัฒนาปรับปรุงความสามารถเป็นระบบ อย่างถูกต้องต่อเนื่อง และซื่อตรงต่อองค์กร

2) องค์ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร รัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าตามหลักคุณธรรม 4 ประกอบด้วย (1) การรู้จักคบหาผู้รู้ (2) การ รู้จักหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ (3) การรู้จักคิดหาเหตุผลให้ถูกหลัก (4) การรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้อง

คำสำคัญ : พุทธกระบวนทัศน์, การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

ABSTRACT

The Objectives of The Research were 1) to study the changing the personnel's working behavior in Electrical Energy State Enterprise, 2) to study the factor affecting the changing of personnel's working behavior in Electrical Energy State Enterprise, 3) to present the Buddhist paradigm for changing the personnel's working behavior in Electrical Energy State Enterprise

The methodology was the mixed methods research consisting of the qualitative research and the quantitative research. The qualitative research was in-depth interview of 18 key informants and the focus group discussions of 11 experts. The collected data from these two steps were analyzed by descriptive interpretation. The quantitative research was the survey research from a sample of 386 personnel selected from the population 11,286 people of Electricity Generating Authority of Thailand. The data was collected by using the questionnaire with reliability coefficient of 0.970. The statistical analyses were frequency, percentile, mean, standard deviation.

The research findings were as follows:

1) the personnel in Electrical Energy State Enterprise should be changed the personnel's working behavior by adhering virtue morality and ethics, accepting the idea of cause and effect, attending to the social and environment-conscious, learning and working with the other people as a team, and continuous improvement the system correctly and being honest to the organization.

2) The Factor affecting the changing of personnel's working behavior in Electrical Energy State Enterprise was Uddhi-Dhamma 4 which consists of (1) associating with a good man (2) knowing to excellence learning from a good man (3) thinking with the critical reflection and (4) knowing to practice in perfect conformity.

Keywords: Buddhist Paradigm, Changing the Personnel's Working Behavior.

1. บทนำ

ตามที่รัฐมีนโยบายลดการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าของรัฐลงเนื่องจากมีงบประมาณการลงทุนค่อนข้างสูง และส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในกิจการไฟฟ้าของประเทศมากขึ้น โดยให้เอกชนลงทุนผลิตกระแสไฟฟ้าแทนรัฐตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 เป็นต้นมาและให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยซึ่งมีชื่อย่อว่า กฟผ. และเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจในการผลิตกระแสไฟฟ้าโดยตรง ให้ลดสัดส่วนการลงทุนผลิตกระแสไฟฟ้าลงมาจากเดิมในอดีตที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เคยลงทุนในการก่อสร้างโรงไฟฟ้าเพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้าได้มากกว่าร้อยละ 90 และให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นผู้มีอำนาจสั่งการให้เดินเครื่องโรงไฟฟ้าต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน และจ่ายกระแสไฟฟ้าเข้าระบบไฟฟ้าของประเทศในภาพรวมทั้งหมด รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้าและค่าใช้จ่ายคงที่อื่น ๆ (Fixed Costs) ซึ่งเรียกว่าค่าความพร้อมจ่าย (Availability Payment) และอีกส่วนหนึ่งคือการกำหนดค่าเชื้อเพลิงและค่าใช้จ่ายผันแปรอื่น ๆ ที่เกิดจากการผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อจำหน่ายเข้าระบบของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเรียกว่าค่าพลังงานไฟฟ้า (Energy Payment) อีกทั้งให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นผู้พิจารณาปรับเพิ่มหรือลดการผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชนได้ร้อยละ 20 ทั้งนี้ตามนโยบายดังกล่าวทำให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีรายได้จากการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าที่มาจากการผลิตกระแสไฟฟ้าของโรงไฟฟ้าในส่วนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเองลดลง

นอกจากนี้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ยังมีกลุ่มบริษัทในเครือการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ได้ไปร่วมลงทุนไว้จำนวน 5 แห่งดังนี้ 1) บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด 3) บริษัท อีแกทโดมอนด์เซอร์วิส จำกัด 4) บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) 5) บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด

ในขณะเดียวกันเมื่อประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ความร่วมมือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2558 โดยที่อาเซียนประกอบด้วยประเทศสมาชิก 10 ประเทศได้แก่ประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งอาเซียนคือ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาค อารังไว้ซึ่งสันติภาพ เสถียรภาพ และความมั่นคงทางการเมือง สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม การกีดกันอยู่ดีของประชาชนบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิกเป็นหลัก ทั้งนี้ความร่วมมือจะประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลักสำคัญคือ 1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community - APSC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและอารังไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสามารถแก้ไขปัญหา และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community-AEC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ประเทศสมาชิกอาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกันและมีการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี 3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

ในความร่วมมือสามเสาหลักจะเห็นว่าเสาหลักประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community-AEC) จะเป็นเสาหลักที่สำคัญของความร่วมมือของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนในหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะความร่วมมือด้านพลังงานไฟฟ้าที่มีปรากฏในโครงการต่าง ๆ จะมีความสำคัญต่อสมาชิกอาเซียนมาก ๆ อาทิเช่น โครงการโครงข่ายระบบสายส่งไฟฟ้าอาเซียน เพาเวอร์กริด (Vikrom Kromadit, 2013 : 20 - 29) ซึ่งอาเซียนได้ลงนาม Memorandum of Understanding on the ASEAN Power Grid ในปี พ.ศ.2550 เพื่อเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงโครงข่ายระบบสายส่งไฟฟ้าและการซื้อขายพลังงานไฟฟ้าในอาเซียนด้วยกัน และโครงการนี้จะเกี่ยวข้องกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยตรงทั้งความร่วมมือและการทำธุรกิจกับบุคคลภายนอกระหว่างประเทศด้วย

ดังนั้นเพื่อการรักษาผลประโยชน์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่จะมาดำเนินการโดยจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ต้องก้าวข้ามจากวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม ๆ ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานใหม่ ๆ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไรในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าที่กล่าวมาทั้งหมด แนวทางหนึ่งของการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าควรนำแนวทางหลักธรรมในพุทธศาสนา มาสนับสนุนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และพร้อมที่จะสนับสนุนก้าวข้าม นำพาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ไปสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัยที่เพียบพร้อมด้วยการทำธุรกิจพลังงานไฟฟ้าในเชิงรุกทั้งในเวทีระดับประเทศและระดับโลกได้อย่างสมบูรณ์

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า

2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า

2.3 เพื่อนำเสนอพุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมวิธี โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลักก่อน แล้วจึงดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 386 ชุด

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญกรณีการวิจัยเชิงคุณภาพมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) บุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และของบริษัทฯ จำนวน 13 คนและนักวิชาการจากคณาจารย์รัฐประศาสนศาสตร์จำนวน 5 รูป/คน รวม 18 รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะมาจากผู้มีหน้าที่ในภาคธุรกิจพลังงานไฟฟ้าโดยตรงจำนวน 10 คน และผู้บริหารจากภาคเอกชนจำนวน 1 คนรวม 11 คนโดยทั้งหมดผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ส่วนกรณีการวิจัยเชิงปริมาณประชากรและกลุ่มตัวอย่างมาจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างทั่วไปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 386 คนจากประชากรทั้งหมด 11,286 คน

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลกรณีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาประกอบบริบท ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งใช้บรรยายลักษณะความเป็นจริงทั่วไปของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านตัวแปรต่าง ๆ ที่รวบรวมมา

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

4.1 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม $(\bar{X}) = 3.26$, S.D. = 0.801 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าบุคลากรในองค์กรควรได้รับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด $(\bar{X}) = 3.31$, S.D. = 0.955 และอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่การทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรจะถูกปลูกฝังความสัมพันธ์ ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นผลให้บุคคลมีบุคลิกที่ดีต่อผู้คนเสมอ $(\bar{X}) = 3.30$, S.D. = 0.966 อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรคือการได้รับการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานโดยเรียนรู้และใช้งานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทุกคนจะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด $(\bar{X}) = 3.13$, S.D. = 0.980 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บุคลากรควรจะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลใหม่ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กร รวมถึงบุคลิกภาพของบุคคลพึงควรได้รับการปรับปรุงให้ดีต่อผู้คนเสมอ

4.2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีการรู้จักคบหาผู้รู้ มีค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 3.43$, S.D. = 0.796 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้รู้ที่ควรคบหาควรเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่มีความเป็นเหตุเป็นผลมีความสามารถชี้แนะโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามได้ เป็นผู้ที่ทัศนคติที่มีความเป็นเหตุเป็นผลรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ และยอมรับฟังตามคำแนะนำของผู้อื่นและยอมรับรู้ทัศนคติ

ความคิดเห็นที่แตกต่างได้โดยไม่กระทบกับความสัมพันธ์ใด ๆ และผู้รู้ที่ดีสามารถควบคุมบุคลิกภาพของตนในการแสดงออกได้ดี

4.3 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีการรู้จักหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 3.11, S.D. = 0.734 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ การรับฟังความรู้ที่ได้จากผู้รู้ จะช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนรู้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ก่อให้เกิดปัญญาเรียนรู้ในการพัฒนาทาง 1) กาย 2) สังคม 3) จิต 4) ปัญญา

4.4 การรู้จักคิดหาเหตุผลให้ถูกหลักหลังจากได้เรียนรู้จากผู้รู้โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 3.20, S.D. = 0.817 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าความคิดที่ดีคือการไตร่ตรอง มีการกำหนดเป้าหมายวางแผนเป็นขั้นตอนและทบทวนงานทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบเสมอ และควรมีการพัฒนาวิธีคิดให้ถูกทางอย่างเป็นระบบเช่นกันซึ่งจะเป็นคุณสมบัติของบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง

4.5 การรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้องจะมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 3.09, S.D. = 0.736 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้มาอย่างดี เรียนรู้การทำงานอย่างมีสติจะเป็นผู้สร้างสรรค์ จะทำอะไรก็จะทำจริง ทำด้วยความเต็มใจ จะมุ่งมั่นในสิ่งนั้นเสมอ มีความพร้อมตลอดเวลา และการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีควรมีความเชื่อมั่นว่า 1) มีความเชื่อว่าจะปฏิบัติงานได้ 2) พึงมีความเพียรในวิธีปฏิบัติ 3) ปฏิบัติงานด้วยสติ 4) มีความเต็มใจในการปฏิบัติ 5) มีความรอบรู้ในวิธีปฏิบัติที่ได้มาจากการเรียนรู้และการฝึกอบรม

5. อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยและอภิปรายข้อค้นพบจากการทำวิจัยดังนี้

5.1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า ได้ข้อสรุปว่าบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่เป็นมืออาชีพ เป็นผู้มีน้ำใจและพร้อมทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งยังต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และพึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมวิธีปฏิบัติงานในหัวข้อต่าง ๆ เพิ่มเติมด้วยดังนี้ (1) บุคลากรขององค์กรต้องมีความโปร่งใส เป็นธรรม มี

คุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (2) บุคลากรขององค์กรพึงหาความรู้โดยการเรียนรู้จากองค์กร พร้อมนำไปปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (3) บุคลากรขององค์กรมีวิธิตดหาเหตุผลและผลลัพธ์ที่ได้ให้ถูกหลัก โดยใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม (4) บุคลากรขององค์กรพึงพัฒนาด้านสมรรถนะ พัฒนาความสามารถอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติงานในงานที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องด้วยความซื่อตรง ซึ่งทั้งหมดนี้เพื่อให้บุคลากรขององค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า เช่น บุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งในองค์กร สอดคล้องกับข้อมูลของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเรื่อง นโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินการพัฒนาองค์การการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2552 และ 2557.

5.2 องค์ประกอบปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าตามหลักคุณธรรม 4 จะประกอบด้วย (1) การรู้จักคบหาผู้ซึ่งผู้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบย่อยในด้านบุคลิกภาพ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี (2) การรู้จักหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้ซึ่งการเรียนรู้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบย่อยในด้านการทำตัวเป็นผู้รับฟังที่ดี การทำความเข้าใจนิยามสาระที่สำคัญได้ชัดแจ้ง รู้จักการจัดการความรู้เป็นระบบ และการมีปัญญาเรียนรู้ที่ดี (3) การรู้จักคิดหาเหตุผลให้ถูกหลัก ซึ่งเมื่อเรียนรู้แล้วจะต้องรู้จักการคิดถูกวิธี การคิดถูกทางให้เป็นระบบ รู้จักการคิดตามเหตุที่เกิดขึ้น และรู้จักการคิดให้เกิดผลคือคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดบวก (4) การรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้องคือวิธีการนำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติโดยจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานตามการเรียนรู้และการฝึกอบรม การปฏิบัติงานถูกต้องครบถ้วนตามกำหนด และต้องหมั่นปฏิบัติงานซ้ำ การทบทวนซ้ำจะทำให้เกิดสมรรถนะเพิ่มขึ้น (Phra Brahmagunabhorn (P.A.Payutto,2005)

5.3 การนำเสนอพุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าตามหลักคุณธรรม 4 ซึ่งกล่าวถึงผู้รู้ที่ควรคบนั่นผู้รู้ที่ดีควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพสุภาพ มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับในสังคม มีทัศนคติมองการณ์ไกล ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และยอมรับความคิดเห็นต่าง รู้จักกาลเทศะรู้จักวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักเก็บอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Busaba Sinsomboon (2010) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “ผู้นำการเมืองไทยยุคโลกาภิวัตน์กับยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดที่ส่งผลกระทบต่อหลักธรรมาภิบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี พ.ต.ท.ดร. ทักษิณ ชินวัตร พ. ศ. 2544–2549” ผลการวิจัยพบว่าผู้รู้ที่ดีที่ควรคบหาและแสวงหาอย่างยั้งได้แก่ผู้รู้ที่ควรมีความรู้สูงมีบุคลิกภาพมีความเป็นผู้นำสูง และ

มีคุณลักษณะทัศนคติที่ดี มีจริยธรรมที่ดีงาม มีความประพฤติถูกต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คือชอบคิดใหม่ชอบทำใหม่ชอบการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Katiya Aryuyuen (2015) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัย พบว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งบุคลากรควรดำเนินตัวเองให้ครบ 3 ขั้นตอนคือ 1) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกาย และวาจาให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสม และมีความงดงามซึ่งจะช่วยส่งเสริมสร้างพฤติกรรมของตัวบุคคลให้บุคลิกภาพมีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับได้ในสังคม 2) การปรับเปลี่ยนด้านจิตใจให้มีความมั่นคง ตั้งมั่นจริงจัง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามให้กับตัวบุคลากรเอง 3) การปรับเปลี่ยนวิถีการเรียนรู้หรือคบหาผู้รู้อย่างต่อเนื่องก็จะเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดี เกิดทัศนคติที่ดีนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างและป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ส่วนในการหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ที่ดี บุคลากรก็ควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยการเป็นผู้รับฟังที่ดี การฟังให้เข้าใจด้านในของบุคคล รู้จักเข้าใจตั้งคำถามที่ครอบคลุมในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และภาษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พร้อมทั้งจะบูรณาการให้เข้ากับเศรษฐกิจโลกได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jirattakarn Pongpakatien (2007) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาจิตตะปัญญาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทย” ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านจิตตะปัญญาศึกษา ซึ่งหมายถึง การศึกษาที่มุ่งพัฒนาจากภายในทำให้เข้าใจด้านในของตัวเอง รู้ตัวเอง การรับฟังให้เข้าใจด้านในของบุคคลเข้าถึงความจริงเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ โดยความรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ เมื่อใดที่ได้ทำความเข้าใจความรู้ชัดแจ้งในเรื่องใหม่ ๆ ได้ดีแล้วจะต้องนำความรู้มาช่วยคิดค้นหาเหตุผลให้ถูกหลัก คิดให้ถูกวิธี คิดถูกระบบ และคิดตามเหตุ จะต้องคิดเชิงสร้างสรรค์หาทางแก้ปัญหาให้สำเร็จโดยใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อมและไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น กล้าตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสมมากที่สุดโดยมีอุปสรรคน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jagraval Sukmaitee (2014) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกระบวนการคิดหาเหตุผลให้ถูกหลัก และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นในเรื่องของความรู้ ทักษะ และความสามารถจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลให้กับตนเองด้วย ส่วนการปฏิบัติงานต้องมึน้ำใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจครบถ้วนถูกต้องตามข้อกำหนดตามวิธีเรียนรู้และฝึกอบรม สติต้องพร้อมตลอดเวลา ทำงานเป็นทีมและมีความซื่อตรงจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sansanee Jasuwan (2007) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผลการวิจัยพบว่าหลักคุณธรรม 4 จะเป็นสิ่งที่ควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม 4 ในหัวข้อรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้องจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารองค์กรควรทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งทุกคนควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของเวลา กล่าวคือการใช้เวลาเป็นเกณฑ์วัดเปรียบเทียบในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่าบทบาทและสถานภาพของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานไปจากเดิมหรือไม่เพียงใด ตัวอย่างเช่น เกิดความพยายามริเริ่มที่จะรู้จักคิดประดิษฐ์สิ่งคิดค้นใหม่ ๆ (Innovation) ในการแข่งขัน (Competition) หรือความพยายามทำให้เกิดความก้าวหน้า (Progress) ซึ่งจะหมายถึงการปรับเปลี่ยนที่ดีขึ้นเพียงด้านเดียว

2) ผู้บริหารควรให้บุคลากรขององค์กรได้รับรู้ข่าวสารทำความเข้าใจว่าการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ส่วนหนึ่งจะมาจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเอง เป็นหนทางนำไปสู่ความท้าทายในการทำงานที่มีความรับผิดชอบ และสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

3) ผู้บริหารควรมีการวางแผน มีการเตรียมบุคลากร มีการกำหนดกลยุทธ์ รวมถึงการประเมินเฝ้าดูการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรทุก ๆ คนควรมีโอกาสปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรเอง

4) ผู้บริหารองค์กรควรให้การสนับสนุนการนำหลักพุทธศาสนาคือหลักคุณธรรม ๔ นำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้านั้น จะเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อองค์กร

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) บุคลากรพึงต้องเข้าใจถึงบทบาทและยอมรับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามนโยบายขององค์กร ต้องรู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ รู้จักคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ (Innovation) ในการแข่งขัน (Competition) เพื่อให้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2) บุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าควรนำหลักคุณธรรม 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วยังจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าในแนวทางที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องต่อไป

2) ควรทำการศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าในเชิงแก้ไข และการป้องกันปัญหาจากอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

3) ควรมีการศึกษาและติดตามผลหลังจากการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องว่าสิ่งที่ได้ทำการวิจัยมา มีการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างไร

References

- Busaba Sinsomboon. (2010). *Thailand's Political Leaders to Globalization and The Optimize Management Strategy to Impact on Good Governance*. Dissertation Graduate School : Suan Dusit University.
- Jagraval Sukmaitee. (2014). *The Model of Human Resource Development Based on Buddhist Ethics in Higher Education*. Dissertation Graduate School : Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Jirattakarn Pongpakatien. (2007). *Research and Development of Contemplative Education in Thai Higher Institutions*. Dissertation Graduate School: Chulalongkorn University.
- Katiya Aryuyuen. (2015). *The Model of Promote the Employment System Based on Buddhist Principles*. Dissertation Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Brahmagunabhorn (P.A.Payutto). (2005). *Dictionary of Buddhism*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.
- Sansanee Jasuan. (2007). *The Development of Learning Organization Model for Rajabhat Universities*. Dissertation Graduate School : Silpakorn University.