|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ชื่อดุษฎีนิพนธ์** | **:** | พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า |
| **ผู้วิจัย** | **:** | นายอดิศักดิ์ ตั้งปัทมชาติ |
| **ปริญญา** | **:** | พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) |
| **คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์** | | |
|  | **:** | ศ.ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์, ป.ธ.๖, B.A.(Buddhism),  M.A.(Sociology), M.A.(English), Ph.D.(Sociology) |
|  | **:** | ดร.สุริยา รักษาเมือง, ป.ธ.๙, วท.บ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์), พธ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์), รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์) |
| **วันสำเร็จการศึกษา** | **:** | ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ |

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ๑) เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า ๒) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า ๓) เพื่อนำเสนอพุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า

การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๘ รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๑ คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ส่วนในการวิจัยเชิงปริมาณได้ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ๓๘๖ คน จากผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน ๑๑,๒๘๖ คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗๐ และการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าที่ดำเนินการหาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑) บุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าพึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มีวิธีคิดที่ยอมรับเหตุและผลกันโดยใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม เรียนรู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม พัฒนาปรับปรุงความสามารถเป็นระบบอย่างถูกต้องต่อเนื่อง และซื่อตรงต่อองค์กร

๒) องค์ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้าตามหลักวุฑฒิธรรม ๔ ประกอบด้วย (๑) การรู้จักคบหาผู้รู้ (๒) การรู้จักหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ (๓) การรู้จักคิดหาเหตุผลให้ถูกหลัก (๔) การรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้อง

๓) พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้ามาจากองค์ประกอบหลักวุฑฒิธรรม ๔ ซึ่งกล่าวถึงผู้รู้ที่ต้องการคบหาควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพสุภาพ มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับในสังคม มีทัศนคติมองการณ์ไกล ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และยอมรับความคิดเห็นต่าง รู้จักกาลเทศะรู้จักวัฒนธรรม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี รู้จักเก็บอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นกัลยาณมิตร ในการหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ที่ดีคือการเป็นผู้รับฟังที่ดี เข้าใจตั้งคำถามที่คลอบคลุมในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และภาษาเพื่อสร้างขีดความสามารถแข่งขัน บูรณาการให้เข้ากับเศรษฐกิจโลก เมื่อเข้าใจความรู้ชัดแจ้งในเรื่องใหม่ ๆ ดีแล้ว ต้องนำความรู้มาช่วยคิด คิดหาเหตุผลให้ถูกหลัก คิดให้ถูกวิธี คิดถูกระบบ และคิดตามเหตุ จะต้องคิดสร้างสรรค์หาทางแก้ปัญหาให้สำเร็จโดยใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อมและไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น กล้าตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสมมากที่สุดโดยมีอุปสรรคน้อยที่สุด ส่วนการปฏิบัติงานต้องมีน้ำใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจครบถ้วนถูกต้องตามข้อกำหนดตามวิธีเรียนรู้และฝึกอบรม สติต้องพร้อมตลอดเวลา ทำงานเป็นทีมและมีความซื่อตรงจงรักภักดีต่อองค์กร

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dissertation Title** | : | The Buddhist Paradigm for Changing the Personnel’s  Working Behavior in Electrical Energy State Enterprise |
| **Researcher** | **:** | Mr. Adisak Tangpattamachart |
| **Degree** | **:** | Doctor of Philosophy (Public Administration) |
| **Dissertation Supervisory Committee** | | |
|  | **:** | Prof. Dr.Chamnong Adivatanasit, Pali VI, B.A.(Buddhism),  M.A.(Sociology), M.A.(English), Ph.D.(Sociology) |
|  | **:** | Dr.Suriya Raksamueng, Pali IX, Bs.C.(Computer Science),  M.A.(Public Administration), D.P.A.(Public Administration) |
| **Date of Graduation** | **:** | November 27, 2017 |

**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 of the changing the 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 collected data from 18 key informants by In-depth interview and the focus group discussions with 11 experts. Data from the two steps were analyzed by descriptive interpretation. The quantitative research includes of questionnaire at reliability level of 0.970 and collected data from 386 samples who were selected from the population 11,286 people of Electricity Generating Authority of Thailand. The data was analyzed by frequency, percentile, mean, standarddeviation.

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. To be accept the idea of ​​cause and effect as well. Attend to the social and environment-conscious. Learning and working with the other people as a team. Continuous improvement the system correctly and to be honest the organization

2) The factor of changing the personnel’s working behavior in Electrical Energy State Enterprise by Vuddhi-dhamma 4 that include of (1) Knowing to association with a good wise man (2) Knowingtoexcellence learning from a good wise man (3) Knowingto thinkingwiththe critical reflection and (4) Knowing to actual practicein perfect conformity.

3) The Buddhist paradigm for changing the personnel’s working behavior in Electrical Energy State Enterprise by Vuddhi-dhamma 4 can present that the good wise man should be a gentle personality and the reliability is accepted in the society. Having the foresight attitude. To be righteous the changing and as the consultation with feedback is helpful and accepted the different opinions. Knowing the cultural traditions, ethics, building human relationships and can keep the feeling as well. Knowingtoexcellence learning from a good wise man as a good listener, knowing how to set the questions that covered in science, technology and innovation in order to create competitive capabilities and integration into the global economy. Keep a clear knowledge of the arrest for principle thinking, systematic thinking and reasonable thinking. Creativity must seek solutions to social and environmental achievements and do not conflict with others. To decide what is most appropriate, with minimal barriers. The willingness, accurate and compliance-based learning and training will complete the performance. Consciousness must be ready at all times. The performance should as the teamwork and have the integrity and loyalty to the organization.

**กิตติกรรมประกาศ**

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากความเมตตาอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์จำนวน ๒ ท่านคือ ศ.ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์และอาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และกราบขอบพระคุณ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง ผศ.ดร. ชัชชวาล แอร่มหล้า ประธานและคณะกรรมการสอบป้องกันดุษฎีนิพนธ์เป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้การศึกษาในระดับปริญญาเอก คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ขอขอบคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่หลักสูตรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัทบัตรกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลและประธานบริษัท ดาต้าโปร์ บิซิเนท จำกัด ผู้บริหารและกรรมการบริษัท เพาเวอร์รีชเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด รวมถึงท่านผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและช่วยเหลือเติมเต็มให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่งขอขอบคุณคุณกมล รัตนกุลวัฒนา ที่ได้ช่วยเหลืองานวิจัยทางด้าน IT และคุณวิศนุ สัมฤทธิ์ ที่ได้ช่วยเหลือประสานงานต่าง ๆ ให้กับผู้วิจัยตลอดเวลา รวมถึงครอบครัว ญาติมิตร ที่ให้กำลังใจและคำพูดให้ผู้วิจัยมีความเข้มแข็งและต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ทำการวิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระรัตนตรัย คุณพระพุทธศาสนาที่ก่อให้เกิดสติปัญญาที่มีค่ามหาศาลแก่ข้าพเจ้า คุณบิดามารดาผู้มีพระคุณและ ผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือรวมถึงบรรดาคุณครูอาจารย์ตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบันที่มีส่วนร่วมในการอบรม สั่งสอนศิษย์ให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนจนกระทั่งประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตราบเท่าทุกวันนี้.

นายอดิศักดิ์ ตั้งปัทมชาติ

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๐

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

**บทคัดย่อภาษาไทย** ก

**บทคัดย่อภาษาอังกฤษ** ค

**กิตติกรรมประกาศ** จ

**สารบัญตาราง** ฌ

**สารบัญแผนภาพ** ฎ

**คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ** ฏ

**บทที่ ๑ บทนำ** ๑

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๑

๑.๒ คำถามการวิจัย ๔

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๔

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย ๕

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ๗

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ๘

**บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** ๙

๒.๑ กระบวนทัศน์ ๙

๒.๒ พุทธกระบวนทัศน์ ๑๓

๒.๓ กระบวนทัศน์พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ๑๖

๒.๔ กระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ๒๐

๒.๕ กระบวนทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ๕๗

๒.๖ หลักวุฑฒิธรรม ๔ ที่เกี่ยวข้องกับพุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ๗๑

๒.๗ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านสมรรถนะบุคคล ๙๙

๒.๘ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า

ของ กฟผ. ๑๐๕

๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๑๑๗

**สารบัญ (ต่อ)**

**เรื่อง หน้า**

๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการวิจัย ๑๓๑

**บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย** ๑๓๓

๓.๑ รูปแบบการวิจัย ๑๓๓

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๓๔

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๑๓๗

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๑๔๐

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล ๑๔๔

**บทที่ ๔ ผลการวิจัย** ๑๔๙

๔.๑ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ประเภทพลังงานไฟฟ้า ๑๕๐

๔.๒ องค์ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์

กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า ๑๕๐

๔.๓ การนำเสนอพุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า ๑๙๓

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ๒๐๙

**บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** ๒๑๗

๕.๑ สรุปผลการวิจัย ๒๑๗

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย ๒๑๙

๕.๓ ข้อเสนอแนะ ๒๓๑

**บรรณานุกรม** ๒๓๓

**ภาคผนวก** ๒๔๖

**ภาคผนวก ก** หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ ๒๔๗

**ภาคผนวก ข** ผลการหาค่า IOC ๒๕๓

**ภาคผนวก ค** หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยง

ของแบบสอบถาม (Try-out) ๒๕๗

**ภาคผนวก ง** ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ๒๕๙

**สารบัญ (ต่อ)**

**เรื่อง หน้า**

**ภาคผนวก จ** หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(แบบสอบถาม) ๒๖๒

**ภาคผนวก ฉ** เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) ๒๖๔

**ภาคผนวก ช** หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์) ๒๗๖

**ภาคผนวก ซ** เครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์) ๒๙๕

**ภาคผนวก ฌ** หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สนทนากลุ่มเฉพาะ) ๓๐๐

**ภาคผนวก ญ** เครื่องมือการวิจัย (แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ) ๓๑๒

**ภาคผนวก ฎ** ภาพถ่าย ๓๑๔

**ประวัติผู้วิจัย** ๓๒๓

**สารบัญตาราง**

**ตารางที่ หน้า**

๒.๑ สรุปแนวคิดกระบวนทัศน์ ๑๓

๒.๒ สรุปแนวคิดพุทธกระบวนทัศน์ ๑๖

๒.๓ สรุปกระบวนทัศน์พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ๑๙

๒.๔ สรุปทฤษฎีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๒๓

๒.๕ เปรียบเทียบการพัฒนาปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพ ในการทำงานในชีวิตประจำ

วันกับการพัฒนาปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพในการทำงานตามแนวพุทธศาสนา ๒๘

๒.๖สรุปทฤษฎีด้านอุปนิสัยหรือคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ๒๙

๒.๗สรุปทฤษฎีด้านภาพลักษณ์ภายในด้านทัศนคติ ๓๔

๒.๘สรุปทฤษฎีความรู้ด้านการเรียนรู้ ๔๒

๒.๙ แสดงการเปรียบเทียบวิธีคิดที่ดีและวิธีคิดไม่ค่อยดี ๔๘

๒.๑๐สรุปทฤษฎีแรงผลักดันเบื้องลึกด้านวิธีคิด ๔๙

๒.๑๑สรุปทฤษฎีทักษะด้านวิธีปฏิบัติ ๕๖

๒.๑๒ สรุปกระบวนทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ๗๐

๒.๑๓ สรุปพุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ๙๕

๒.๑๔ สรุปเปรียบเทียบองค์ประกอบในด้านสมรรถนะระหว่าง Spencer and

Spencer กับ Shermon และ Blom ๑๐๔

๒.๑๕ สรุปผลการวิจัยของนักวิจัย ๑๒๒

๒.๑๖ สรุปผลการวิจัยของนักวิจัยเชิงพุทธ ๑๒๙

๓.๑จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๑๓๖

๓.๒รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ๑๔๐

๓.๓ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ๑๔๒

๓.๔ รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ ๑๔๔

๔.๑ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ๑๖๗

๔.๒ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกตามรายละเอียด / ตัวบ่งชี้ ความถี่ ของบุคคล ๑๗๒

๔.๓จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๗๕

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

**ตารางที่ หน้า**

๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงาน

ไฟฟ้าของ กฟผ. ๑๗๗

๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ในกรณีการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมด้วยการรู้จักคบหาผู้รู้ ๑๘๐

๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในกรณีการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมด้วยการรู้จักหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ ๑๘๒

๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในกรณีการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมด้วยการรู้จักคิดหาเหตุผลให้ถูกหลัก ๑๘๔

๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในกรณีการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมด้วยการรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้อง ๑๘๖

๔.๙ ผลวิจัยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กฟผ. การวิจัย

เชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ๑๙๔

๔.๑๐ ความหมายขององค์ประกอบย่อยของ หลักวุฑฒิธรรม ๔ ๒๑๓

**สารบัญแผนภาพ**

**แผนภาพที่ หน้า**

๒.๑วงจรการเรียนรู้ Kolb ๓๙

๒.๒ การเรียนรู้เสมือนการปลูกต้นโพธิ์ให้งอกงาม ๘๐

๒.๓ ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Mode) ๑๐๑

๒.๔ ตัวแบบภูเขาน้ำแข็งตามแนวคิดของ Shermon ๑๐๓

๒.๕ แสดงการคาดการณ์ความต้องการพลังงานไฟฟ้าของแต่ละประเทศของอาเซียน ๑๐๗

๒.๖ แสดงการเชื่อมโยงระบบพลังงานไฟฟ้าในอาเซียน ๑๐๙

๒.๗ แสดงปริมาณไฟฟ้าของการเชื่อมโยงระบบพลังงานไฟฟ้าในอนาคตของอาเซียน ๑๑๐

๒.๘ แผนที่ยุทธศาสตร์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๘ ๑๑๑

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย ๑๓๒

๔.๑ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ประเภทพลังงานไฟฟ้าของ กฟผ. ๑๘๙

๔.๒ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ประเภทพลังงานไฟฟ้าตามหลักวุฑฒิธรรม ๔ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) ๑๙๐

๔.๓ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ประเภทพลังงานไฟฟ้าตามหลักวุฑฒิธรรม ๔ และหลักธรรมอื่นเพิ่มเติม ๑๙๑

๔.๔ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ประเภทพลังงานไฟฟ้าตามหลักวุฑฒิธรรม ๔ (การวิจัยเชิงปริมาณ) ๑๙๒

๔.๕ องค์ประกอบหลัก วุฑฒิธรรม ๔ ๒๑๑

๔.๖ องค์ประกอบย่อยของหลักวุฑฒิธรรม ๔ ๒๑๒

๔.๗ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ๒๑๖

**คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ**

อักษรย่อในดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยฉลองราชสมบัติ ๕๐ ปี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พุทธศักราช ๒๕๓๙ และอรรถกถาภาษาไทยใช้ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยเรียงตามลำดับคัมภีร์ ดังนี้

**พระวินัยปิฎก**

วิ.มหา. (ไทย) = วินยปิฎก มหาวิภงฺค (ภาษาไทย)

วิสุทธิ. (ไทย) = วิสุทธิมรรคปกรณ์ (ภาษาไทย)

วินย. (บาลี) = วินยาลง (ภาษาบาลี)

**พระสุตตันตปิฎก**

ขุ.ม. (ไทย) = สุตตันฺตปิฎก ขุทฺทกนิกาย มหานิทเทส (ภาษาไทย)

ขุ.ชา. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย วีสตินิบาต (ภาษาไทย)

ขุ.อิติ. (ไทย) = สุตตันฺตปิฎก ขุททกนิกาย อิติวุตฺตกปาลิ (ภาษาไทย)

ที.ม. (ไทย) = สุตตันฺตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)

ที.ปา. (ไทย) = สุตตันฺตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิวรรค (ภาษาไทย)

องฺ.จตฺกฺก. (ไทย) = อังคุตตรนิกาย มโนรถปูรณี จตุกกนิบาตอรรถ (ภาษาไทย)

องฺ. ปญฺจก. (ไทย) = อังคุตตรนิกาย มโนรถปูรณี ปัญจกนิบาตอรรถกถา (ภาษาไทย)

องฺ.สตฺตก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต (ภาษาไทย)

สํ.ส. (ไทย) = สังยุตตนิกาย สารัตถปกาสินี สคาถวรรคอรรถกถา (ภาษาไทย)

สำหรับการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์ใช้แบบ ๓ ตอนและ ๒ ตอนคือ เล่ม/ ข้อ/หน้า และ เล่ม/ หน้า

ส่วน การอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อ เช่น วิ.มหา. ๑/๒. หมายถึง วินยปิฎก มหาวิภังค์ เล่ม ๑ ข้อ ๒ เป็นต้น