

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน
คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)^{*}
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
OF THE SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION (SEC)

จิตราภรณ์ จิตตานุรักษ์, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง
Jithaporn Chittanurak, Surapon Suyaprom, Kiattisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: bonusjitha@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) 3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและภาวะผู้นำ และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา, และหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล ปัญญา สมาธิ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยนำหลักไตรสิกขาเข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ดังนี้ 1. ด้านศีล มีพฤติกรรมที่ดีคือ เปิดใจ รู้จริง ร่วมมือ ซื่อตรง ดำรง

^{*}Received July 30, 2024; Revised August 20, 2024; Accepted August 31, 2024

ตนตามหลักของศีล 5 2. สมาธิ มีจิตใจมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน
3. ปัญญา มีองค์ความรู้ ควบคุมสติและแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล
คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักไตรสิกขา; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The objectives of this research article were as follows: 1. To study the human resource development of the Securities and Exchange Commission (SEC). 2. To study the factors affecting the human resource development of the Securities and Exchange Commission (SEC). 3. To present the integration of Buddhist principles to develop human resources of the Securities and Exchange Commission (SEC). The research was conducted with mixed methods. The data were collected from 273 samples and in-depth interviews with 18 key informants. The research instruments were questionnaires and an in-depth interview script. Both descriptive and inferential data were used for data analysis.

The research results were found that 1. Overall, human resource development was at a high level, ranked as follows: technology for human resource development, skills that promoted work performance, management and leadership, and technical work performance, respectively. 2. Factors affecting human resource development were found that the human resource development process, consisting of development, training, education, and the Ti-dukkha principle, consisting of Sila, morality, Panya, wisdom, and Samadhi, meditation, significantly affected human resource development of the Securities and Exchange Commission (SEC) at a statistical level of 0.05. 3. Integrating Buddhist principles for human resource development of the Securities and Exchange Commission (SEC) The Securities and Exchange Commission (SEC) has integrated the Ti-Sikha principles to develop human resources of the Securities and Exchange Commission (SEC) as follows: 1). Sila, Morality: having good behavior, namely, being open-minded, truly knowledgeable, cooperative, honest, and acting by the principles of the Five Precepts; 2. Samadhi, Concentration: having a determined mind, performing

duties with intent and patience; 3. Panna: Wisdom: having knowledge, controlling one's mind, and solving problems using reasons.

Keywords: Integration, Ti-Dukkha Principle, Human Resource Development

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เป็นแหล่งรวมองค์ความรู้ด้านตลาดทุนของประเทศ มีแนวทางการพัฒนาพนักงานทุกระดับทั้งองค์ความรู้หลักในการทำงาน และทักษะที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน (Soft Skill) ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งการอบรมในห้องเรียนที่เน้นการฝึกปฏิบัติ การเรียนผ่านสื่อดิจิทัล การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์ การศึกษาดูงาน โครงการแลกเปลี่ยนพนักงานกับองค์กรกำกับดูแลและภาคธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ และยังส่งเสริมให้มีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสมบูรณ์ ธุรกิจตลาดทุนเริ่มปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ก.ล.ต. มีบทบาทส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในตลาดทุนไทย ทั้งการปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับ FinTech ริเริ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้ทันสมัย และพัฒนาศักยภาพพนักงานให้พร้อมรับการทำงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนการสร้าง API platform เพื่อให้ภาคธุรกิจนำไปต่อยอดและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม สำหรับผู้ที่สนใจที่จะเติบโตก้าวหน้าในสายงานด้านตลาดทุน ก.ล.ต. พร้อมสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ โดยมีการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการเปิดโอกาสให้พนักงานหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อส่งเสริมให้ใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่และเป็นการสะสมองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านตลาดทุนที่กว้างขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.), ออนไลน์, 2567)

การพัฒนาบุคลากรจะเน้นให้สอดคล้องกับภารกิจ แผนกลยุทธ์ แผนองค์กรเข้มแข็ง และแผนงานประจำของสำนักงานและส่วนงานต่าง ๆ โดย 1. หลักสูตรด้านทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานจะพิจารณาเน้นไปที่แต่ละกลุ่ม 2. หลักสูตรด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน จะคัดเลือกผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยพิจารณาตามความจำเป็นในงานของแต่ละสายงานและตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ และการกระจายโอกาสในการพัฒนา นอกจากนี้ ฝ่ายงานต่าง ๆ สามารถจัดอบรม/สัมมนาเพื่อติดตามแนวโน้มใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องในงานของแต่ละฝ่ายโดยตรงได้ด้วย 3. หลักสูตรด้านการบริหารและภาวะผู้นำ เน้นพัฒนาผู้บริหารทุกระดับตาม

Training roadmap โดยกลุ่มผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งงานสำคัญเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล และการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตามแผนทดแทนตำแหน่ง นอกจากนี้สำนักงานยังสนับสนุนการไปปฏิบัติงาน การฝึกงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศและต่างประเทศและการสนับสนุนให้พนักงานไปรับทุนการศึกษา จากสถาบันที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ เพื่อเป็นการเปิดมุมมองและประสบการณ์ให้แก่พนักงานด้วย (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.), ออนไลน์, 2567)

จากเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)” โดยเป็นการศึกษาถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางที่นำเสนอต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) จำนวน 860 คน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.), 2565)

2.2. กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 273 ตัวอย่าง

2.3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับตลาดทุนไทย นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. หลักไตรสิกขา และ 4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) จำนวน 273 ตัวอย่าง และเชิงคุณภาพเก็บข้อมูล จำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และเชิงอนุมานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.64) เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ ด้านทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.08$) ด้านการบริหารและภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.05$) และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.99$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ตารางที่ 1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ตัวแปรกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.986	.135		7.324**	.000
การพัฒนา (HR3)	.367	.056	.406	6.595**	.000
การฝึกอบรม (HR2)	.251	.060	.301	4.199**	.000
การศึกษา (HR1)	.143	.055	.169	2.590**	.010

Multiple R = .818^c R² = .669 Adjusted R² = .665 Std. Error = .374

จากตารางที่ 1 พบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .665 แสดงว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถรวมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้ร้อยละ 66.5 เขียนในรูปของสมการดังนี้

$$\hat{y} = .986 + .367_{HR3} + .251_{HR2} + .143_{HR1}$$

$$Z_Y = .406Z_{HR3} + .301Z_{HR2} + .169Z_{HR1}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักไตรสิกขา อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักไตรสิกขาที่ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ตัวแปรหลักไตรสิกขา	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.060	.190		16.089**	.000
ศีล (พฤตกรรม) (Shikka1)	.466	.065	.573	7.165**	.000
ปัญญา (องค์ความรู้) (Shikka3)	.359	.044	.442	8.106**	.000
สมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น) (Shikka2)	.173	.077	.178	2.229*	.027

Multiple R = .458^b R² = .410 Adjusted R² = .404 Std. Error = .376

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักไตรสิกขาส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้ง 3 ด้าน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ศิล (พฤติกรรม) ปัญญา (องค์ความรู้) สมานธิ (จิตใจมุ่งมั่น) ผลการวิเคราะห์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .404 แสดงว่า หลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้ร้อยละ 40.4 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$Y = 3.060 + .466Shikka1 + .359Shikka3 + .173Shikka2$$

$$Z_y = .573Z_{Shikka1} + .442Z_{Shikka3} + .178Z_{Shikka2}$$

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) มีดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1. ทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยพนักงานเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ พัฒนาตนตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละคน มีทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งด้านการเงินหรือข้อมูลตลาดทุน 2. เทคนิคการปฏิบัติงาน พนักงานมีเทคนิคการปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องในงานของแต่ละฝ่าย 3. การบริหารและภาวะผู้นำ พนักงานมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตามแผนทดแทนตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาตาม 4. เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยให้ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ดังนี้ 1. ด้านศีล มีพฤติกรรมที่ดีคือ เปิดใจ รู้จริง ร่วมมือ ซื่อตรง ดำรงตนตามหลักของศีล 5 2. สมานธิ มีจิตใจมุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน 3. ปัญญา มีองค์ความรู้ควบคุมสติและแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล โดยนำกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทั้งเรื่องของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1. ทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน 2. เทคนิคการปฏิบัติงาน 3. การบริหารและภาวะผู้นำ 4. เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ดังนี้

1. ด้านศีล (พฤติกรรม) ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดจากการเที่ยวเตร่และดื่มสุรา เสพยาเสพติด ปฏิบัติงานโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น ยึดมั่นในค่านิยมขององค์กรคือ เปิดใจ รู้จริง ร่วมมือ ซื่อตรง ดำรงตนตามหลักของศีล 5

2. สมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น) ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติรอบคอบ หมั่นฝึกฝนและอบรมจิตใจให้สงบ มั่นคงเป็นสมาธิ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน

3. ปัญญา (องค์ความรู้) ส่งเสริมให้พนักงานควบคุมสติและแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ เรียนรู้ให้ถ่องแท้และยกย่องคนดี โดยนำกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทั้ง การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ (ศรียอด) (2563) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรม ในคณะสงฆ์ภาค 1 พบว่า การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในคณะสงฆ์ภาค 1 ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมควรมีการกำหนดให้มโนนโยบายในการฝึกอบรมพระสอนศีลธรรม และจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องไตรสิกขา ด้านศีล ควรพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีความรับผิดชอบพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้รู้จักช่วยเหลือผู้อื่นด้านสมาธิ ควรพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีโครงการปฏิบัติธรรมให้พระสอนศีลธรรมได้เกิดการพัฒนาสมาธิด้านปัญญาควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมกระตุ้นและพัฒนาให้พระสอนศีลธรรมได้เกิดทักษะทางปัญญาหลักศักยภาพด้านความรู้ควรพัฒนาให้พระสอนศีลธรรมได้มีความรู้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านทักษะควรพัฒนาทักษะในการใช้สื่อการสอนพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์การแก้ไขปัญหาด้านเจตคติ ควรพัฒนาคุณภาพการสอนส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดชาติชาย ญาณโสภโณ (ชุมเงิน) เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดลำพูน (2563) 1. เทศบาลได้บูรณาการหลักไตรสิกขาด้านศีล ด้วยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับศีล 5 เพื่อเป็นการรักษาระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกันในสังคม ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้ชีวิตด้วยความระมัดระวัง ไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิต ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ไม่พูดปด และไม่เสพสิ่งมึนเมา อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุควรปรับปรุงในการใช้วาจาที่สุภาพ พูดจาดี พูดในสิ่งที่มีประโยชน์ วางตัวที่เหมาะสม เป็นผู้ที่อยู่ในศีลในธรรม เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุตรหลาน 2. ด้านสมาธิ เทศบาลควรมุ่งเน้นการฝึกสมาธิให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และ 3. ด้านปัญญา เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้วิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีแก้ไขปัญหาของตนเอง

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1. ทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน พนักงานเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ หลักการเกิดการพัฒนาตนตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละคน มีทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินหรือข้อมูลตลาดทุน และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภาษาต่างประเทศและภาษาไทย 2. เทคนิคการปฏิบัติงาน พนักงานมีเทคนิคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเพิ่มโอกาสในการพัฒนา มีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมฝึกอบรมตามความจำเป็นในแต่ละสายงาน สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องในงานของแต่ละฝ่าย มีเทคนิคในการวางแผนและจัดการเวลา สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อวางแผนและติดตามความคืบหน้าของงาน สามารถใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการโครงการออนไลน์ 3. การบริหารและภาวะผู้นำ พนักงานมีการมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตามแผนทดแทนตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนา สามารถบริหารงานอย่างก้าวหน้าและมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการทำงานขององค์กร มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง 4. เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยให้ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมเพื่อให้เกิดการร่วมมือกันในองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลและจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร สามารถใช้งานระบบรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานขององค์กรไว้ในที่เดียว สามารถใช้งานระบบ Block chain ที่เป็นรูปแบบการเก็บข้อมูลที่มีการส่งต่อข้อมูลที่โปร่งใสและเชื่อถือได้ สามารถใช้งานระบบระบบ Chatbot มาใช้ถาม-ตอบ อัตโนมัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคล

โดยมีการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ดังนี้ 1. ด้านศีล (พฤติกรรม) ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดจากการเที่ยวเตร่และดื่มสุรา เสพยาเสพติด ให้ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นและไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ถูกต้องตามครรลองครองธรรม ยึดมั่นในค่านิยมขององค์กรคือ เปิดใจ รู้จริงร่วมมือ ซื่อตรง ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจในการงดเว้นจากความชั่วความทุจริต ดำรงตนตามหลักของศีล 5 2. สมာธิ (จิตใจมุ่งมั่น) ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติรอบคอบ หมั่นฝึกฝนและอบรมจิตใจให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ความตั้งใจและอดทน มุ่งมั่นในการทำงานแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือมีปัญหา มีสติในการจัดการความเครียดและรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และพัฒนาจิตใจไม่หวั่นไหวไปตามสิ่งยั่วยุทั้งภายนอกและภายใน 3. ปัญญา (องค์ความรู้) ส่งเสริมให้พนักงาน ควบคุมสติและแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ เรียนรู้และให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี เผยแพร่องค์ความรู้ให้กับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสร้างงานและสร้างคน สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กร และแบ่งปันความรู้และประสบการณ์เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร

นำกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา ดังนี้

1. การศึกษา การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมการคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ กำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้มีการเติบโต การให้ทุนการศึกษาในสาขาที่จำเป็น เข้าเวิร์คชอป สัมมนาต่าง ๆ หรือเรียนออนไลน์ตาม E-Learning ที่กำหนดให้
2. การฝึกอบรม ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ให้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี จัดทำแผนเพื่อช่วยให้บุคลากรมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การเปิดให้อบรมตาม Training road map ที่จัดให้ การอบรมในหลักสูตร DGA กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการลงทุน สินทรัพย์ดิจิทัลฯ และพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้พนักงานได้มีการเลือกอบรมตามที่ตนเองต้องการ
3. การพัฒนา กำหนดให้มีการพัฒนาทักษะเฉพาะในตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ กำหนดแผนพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสังคม พัฒนาในส่วนของ Hard Skill เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการลงปฏิบัติ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์ความรู้ด้านสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency) ตลาดทุน การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล สอดรับกับสภาพการณ์ของสังคมและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี
2. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ควรกำหนดให้องค์กรนำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาผสมผสานเข้ากับเรื่องของจรรยาบรรณหรือจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ควรให้ความสำคัญกับการบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้องตามครรลองครองธรรม ยึดหลักการตรงไปตรงมา
2. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ควรนำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยด้านพื้นฐานโดยการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหาในส่วนที่ต้องการปรับปรุง พร้อมรายงานผลเพื่อติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการวิจัยระยะสั้นที่แก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องนั้นควรมีการศึกษาวิจัยให้ละเอียด ทั้งในเรื่อง Technical skill, Hard skill และ Soft skill เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตด้วย

เอกสารอ้างอิง

- พระครูปลัดชาติชาย ญาณโสภโณ (ขุมเงิน). (2563). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดลำพูน*. (หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุพัฒน์ นนทพลโณ (ศรียอด). (2563). *การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในคณะสงฆ์ภาค 1*. (หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.). (2567). *หลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร*. สืบค้น 28 มกราคม 2567, จาก : <https://www.sec.or.th/TH/Pages/ABOUTUS /HR-DEVELOPMENT.aspx>.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.). (2567). *การเรียนรู้ การพัฒนา ส่งเสริมและเส้นทางอาชีพ*. สืบค้น 28 มกราคม 2567, จาก : <https://www.sec.or.th/TH/Pages/AboutUs/Career Development.aspx>.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.). (2565). *ตำแหน่งงานและอัตรากำลังส่วนงาน*. คำสั่งที่ ส.142/2565, กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.).

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.