



พุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย*

BUDDHADHAMMA ETHICS FOR ENHANCING THE PERFORMANCE OF
SECURITIES COMPANY PERSONNEL IN THAILAND

พิธาน โตตระกุลพิทักษ์

Pithan Totrakulpitak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Ptihan25222522@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงาน 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน และ 3. นำเสนอพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความรู้ ความสามารถ และทักษะ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย พบว่า กระบวนการพัฒนามนุษย์ คือ การพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา และหลักธรรมสุจริต 3 คือ กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย มโนสุจริต ประพฤติชอบทางใจ วชิสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. พุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย พบว่าการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานมี 3 ด้านคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) โดยมีการนำหลักธรรมสุจริต 3 มาเสริมสร้างศักยภาพประกอบด้วย กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย วชิสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา มโนสุจริต ประพฤติชอบทางใจ นำกระบวนการพัฒนามนุษย์มาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างศักยภาพ



การปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทยทั้งการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

คำสำคัญ: พุทธจริยธรรม; ศักยภาพการปฏิบัติงาน; บริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย

Abstract

Objectives of this research papers were: 1. To study the performance potentials, 2. To study factors affecting the performance potentials, 3. To propose Buddhist ethics to enhance the performance potential of personnel of securities companies in Thailand., conducted by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected from used to collect data from 384 samples The research instruments were questionnaires and in-depth-interview script. Both descriptive and inferential data analysis were used.

The research results were found that: 1. The performance potential of personnel in securities companies in Thailand was at a high level, ranked in order as knowledge, ability, and skills. 2. The factors affecting the performance potential of personnel in securities companies in Thailand were found that the personnel development process, namely development, Training and Education, and the three principles of Sucaritta 3, namely, Kayasucarita, honesty of body, right conduct of body, Manosucarita, right mind, right conduct of mind, and Vacisucarita, right speech, affected the performance potential of personnel in securities companies in Thailand. At statistically significant level at the 0.01, 3. Buddhist ethics for enhancing the performance potential of securities company personnel in Thailand was found that the enhancement of performance potential had 3 aspects: Knowledge, Skills and Abilities by using the principles of Sucaritta 3 to enhance potentials, consisting of physical honesty, good physical behavior, verbal honesty, good verbal behavior, mental honesty, good mental behavior. The personnel development process was used as the basis for enhancing the performance potential of securities company personnel in Thailand, including Training, Education and Development.

Keyword: Buddhadhamma Ethics; Performance Potential; Securities Companies in Thailand



บทนำ

บริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2565 ซึ่งทำให้มีการหยุดการดำเนินงาน ให้พนักงานทำงานที่บ้าน แต่หลักจากประเทศไทยทยอยปลดล็อกดาว์นเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงกลางปี พ.ศ. 2565 เป็นต้นมา ธุรกิจหลักทรัพย์ก็เริ่มผ่อนคลายให้พนักงานกลับมาทำงานที่สำนักงานได้ตามปกติอีกครั้งหนึ่ง เมื่อพนักงานกลับเข้ามาทำงานตามปกติในสำนักงาน สิ่งหนึ่งที่บริษัทต้องปฏิบัติต่อพนักงานคือ การพัฒนาและดูแลพนักงาน เพราะพนักงานถือเป็นทรัพยากรและพื้นฐานสำคัญในการหยั่งรากความยั่งยืน มีผลต่อการเติบโตและการสร้างคุณค่าองค์กร จึงต้องพัฒนาศักยภาพพนักงานให้พร้อมทั้งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายใต้ความเชื่อและความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเป็นพลังขับเคลื่อนตลาดทุนไทยอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน (พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโนและคณะ, 2566) คือ 1. ความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียม โดยบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบปฏิบัติที่ประกาศไว้ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อการเติบโตไปพร้อมองค์กรในระยะยาว โดยคำนึงถึงโอกาสและความเท่าเทียมของพนักงาน 2. การรักษาพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวโดยมีระบบบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3. การพัฒนาพนักงาน โดยพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเติบโตในหน้าที่งานตามสายวิชาชีพและความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน 4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยสนับสนุนพนักงานให้ร่วมทำกิจกรรมเป็นทีมเพื่อความสามัคคี และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีการจัดตั้งสโมสรพนักงานที่ดำเนินงานโดยคณะกรรมการซึ่งสรรหาจากการเลือกตั้งและแต่งตั้งตัวแทนพนักงาน เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งพนักงาน ครอบครัวพนักงาน ชุมชนและสังคม 5. การสร้างสมดุลของชีวิต โดยสรรค์สร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิด Be(e) Happy เพื่อสร้างความสุขและคุณภาพชีวิต รวมถึงบรรยากาศการทำงานที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานตามแนวทาง Happy Workplace ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ด้วยหลักการความสุขเริ่มได้ที่ตัวเรา 6. การดูแลพนักงาน โดยจัดให้มีการตรวจและให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่พนักงานโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเป็นประจำทุกปี มีกิจกรรมให้ความรู้โดยแพทย์เฉพาะทางมีสถานพยาบาลที่พร้อมด้วยแพทย์และพยาบาลประจำการ มีห้องให้นมบุตรที่สะดวกสบาย มีการจัดสรรพื้นที่และอุปกรณ์สันทนาการ เช่น ห้องฟิตเนส อุปกรณ์ป้องกันสนามบาสเกตบอล และห้องคาราโอเกะ ตลอดจนจัดตั้งชมรมกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจของพนักงาน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2567)



นอกจากนั้นการส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่ได้กล่าวแล้วนั้น การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปฏิบัติเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างดี สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำหลักสุจริต 3 มาใช้ในการวิจัยเนื่องจากว่าสุจริต 3 คือ ความประพฤติดี ประพฤติชอบ ประกอบด้วย 1. กายสุจริต ความประพฤติชอบด้วยกายมี 3 คือ งดเว้นและประพฤติตรงข้ามกับ ปาณาติบาต อทินนาทาน และกาเมสุมิจฉาจาร 2. วาจาสุจริต ความประพฤติชอบด้วยวาจา มี 4 คือ งดเว้นและประพฤติตรงข้ามกับ มุสาวาท ปิสุณวาจา ผรุสวาจา และสัมผัปปลาป 3. มโนสุจริต ความประพฤติชอบด้วยใจมี 3 คือ อนภิชฌา อพยาบาท และสัมมาทิฐิ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556) จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักสุจริต 3 มาศึกษาร่วมด้วย จะช่วยให้ นักวิจัย นักวิชาการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางที่นำเสนอต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Cochran (1963) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 384 ตัวอย่าง



2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารของบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย จำนวน 8 คน บุคลากรของบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย จำนวน 5 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร 3. หลักธรรมสุจริต 3 และ 4. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 384 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เรียงลำดับดังนี้ ด้านความรู้ (Knowledge) ($\bar{X}=4.26$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถ (Abilities) ($\bar{X}=4.19$) และด้านทักษะ (Skill) ($\bar{X}=4.17$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย

ตัวแปรกระบวนการพัฒนาบุคลากร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.300	.164		7.921**	.000
การพัฒนา (HR3)	.407	.050	.433	8.185**	.000
การฝึกอบรม (HR1)	.138	.047	.158	2.915**	.000
การศึกษา (HR2)	.152	.056	.173	2.718**	.010

Multiple R = .679c R² = .461 Adjusted R² = .457 Std. Error = .477

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับคือ การพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้วเท่ากับ .457 แสดงว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 45.7 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.300 + .407_{HR3} + .138_{HR1} + .152_{HR2}$$

$$Z_Y = .433Z_{HR3} + .158Z_{HR1} + .173Z_{HR2}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักธรรมสุจริต 3 ประกอบด้วย กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย วาจาสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา มโนสุจริต ประพฤติชอบทางใจ อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักธรรมสุจริต 3 ที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย

ตัวแปรหลักธรรมสุจริต 3	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.813	.173		4.707**	.000
กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย (Dham1)	.290	.058	.284	4.993**	.000
มโนสุจริต ประพฤติชอบทางใจ (Dham3)	.263	.056	.270	4.694**	.000
วาจาสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา (Dham2)	.245	.066	.233	3.714**	.000

Multiple R = .714^c R² = .510 Adjusted R² = .506 Std. Error = .455

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าหลักธรรมสุจริต 3 ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย มโนสุจริต ประพฤติ



ชอบทางใจ วชิรสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว เท่ากับ .506 แสดงว่า หลักธรรมสุจริต 3 สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 50.6 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของ สมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .813 + .290_{Dham1} + .263_{Dham3} + .245_{Dham2}$$

$$Z_Y = .284Z_{Dham1} + .270Z_{Dham3} + .233Z_{Dham2}$$

3. พุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท หลักทรัพย์ในประเทศไทย มีดังนี้ การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท หลักทรัพย์ในประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความรู้ (Knowledge) โดยการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาความรู้ความสามารถและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ นำนวัตกรรม เกี่ยวกับเทคโนโลยี AI มาใช้ในงานด้านการลงทุน พัฒนาความรู้ในรูปแบบ e-Learning ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการลงทุน 2. ทักษะ (Skill) โดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ มาแก้ปัญหาในการทำงานได้ ฝึกฝนทักษะด้านการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทักษะ การสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะในการใช้ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3. ความสามารถ (Abilities) โดยการนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเชี่ยวชาญแบบ สหวิทยาการ สร้างวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านการวิเคราะห์เศรษฐกิจและวัฏจักรของ กลุ่มอุตสาหกรรม มีความคิดและทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

โดยมีหลักธรรมสุจริต 3 เป็นหลักธรรมนำสู่การสร้างศักยภาพด้านความสุจริต ประกอบด้วย 1. กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย โดยการมีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูล คนในองค์กร ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นและเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นตัวอย่างที่ดีน่ายกย่อง นับถือของเพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนให้อยู่ในกฎระเบียบของบริษัท และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ 2. วชิรสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา โดยการไม่พูดส่อเสียด ยุยง สร้างความ แตกแยกให้กับคนในองค์กร พูดแต่คำสุภาพ นุ่มนวลและถูกกาลเทศะ เป็นประโยชน์ รักษา สังขะ และให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับองค์กรและลูกค้า 3. มโนสุจริต ประพฤติชอบ ทางใจ โดยมีความปรารถนาดีมีความเห็นเป็นสัมมาทิฐิ คือ ทำดีมีผลดี ทำชั่วมีผลชั่ว ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ นอกจากนั้นนำกระบวนการพัฒนาบุคลากรมาเป็น พื้นฐานในการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทยทั้ง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา



อภิปรายผลการวิจัย

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรู้ (Knowledge) โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาความรู้ความสามารถและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ นำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี AI มาใช้ในงานด้านการลงทุน พัฒนาความรู้ในรูปแบบ e-Learning ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการลงทุน รองลงมา คือ ด้านความสามารถ (Abilities) โดยการนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเชี่ยวชาญแบบสหวิทยาการ สร้างวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านการวิเคราะห์เศรษฐกิจและวัฏจักรของกลุ่มอุตสาหกรรม มีความคิดและทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และด้านทักษะ (Skill) โดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้มาแก้ปัญหาในการทำงานได้ ฝึกฝนทักษะด้านการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทักษะการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงสมร มะโนวรรณ และคณะ (2562) ที่พบว่า แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย บุคลากรในอุตสาหกรรมบริการนั้นจะต้องมีคุณสมบัติพึงประสงค์ 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านสมรรถนะ 2. ด้านความรู้ ความสามารถ และ 3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรทางด้านอุตสาหกรรมบริการ สำหรับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาคบริการนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบัณฑิต ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่จะผลิตบุคลากรทางด้านบริการ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย อภิปรายได้ว่า 1. ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ การพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .457 แสดงว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 45.7 สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรวิน ไชยวรรณ (2559) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคลากรด้านการบินของสถาบันการบินพลเรือนด้วยหลักอิทธิบาท 4 คือ มีดังนี้ 1. ด้านการวางแผน บุคลากรเชิงพุทธโดยการวางแผนการคัดเลือกบุคลากร ตามภารกิจแต่ละหน้าที่นโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างบุคลากร 2. ด้านการสรรหา บุคลากรเชิงพุทธโดยการคัดเลือกบุคลากรตามนโยบายหน่วยงาน ที่ต้องการคุณสมบัติ ความรู้



ความสามารถเฉพาะด้าน มีลักษณะตั้งใจมุ่งมั่น มีความใฝ่รู้ในอาชีพ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรเชิงพุทธโดยการใส่ใจและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรม เพิ่มความรู้ในวิชาชีพ มีธรรมะในการปฏิบัติงาน 4. ด้านการธำรงรักษา บุคลากรเชิงพุทธโดยการปลูกฝังความรับผิดชอบในหน้าที่ ใส่ใจการทำงาน คิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์ต่อหน้าที่และองค์กร พัฒนาคนใหม่รักษาคนเก่า สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ ให้รางวัลเป็นการตอบแทน ด้านหลักธรรมสุจริต 3 พบว่า หลักธรรมสุจริต 3 ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย มโนสุจริต ประพฤติชอบทางใจ วชิสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .506 แสดงว่า หลักธรรมสุจริต 3 สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 50.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภูษณ มากไชย และคณะ (2559) ที่พบว่า การนำหลักสุจริต 3 ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาการรับราชการ และรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมโนสุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านวชิสุจริต และด้านกายสุจริต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skill) 3. ความสามารถ (Abilities) โดยมีหลักธรรมสุจริต 3 เป็นหลักธรรมนำสู่การสร้างศักยภาพด้านความสุจริต ประกอบด้วย 1. กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย โดยการมีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลคนในองค์กร ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นตัวอย่างที่ดีน่ายกย่องนับถือของเพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนให้อยู่ในกฎระเบียบของบริษัท และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2. วชิสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา โดยการไม่พูดส่อเสียด ยุยง สร้างความแตกแยกให้กับคนในองค์กร พูดแต่คำสุภาพ นุ่มนวลและถูกกาลเทศะ เป็นประโยชน์ รักษาสิ่งจะ และให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับองค์กรและลูกค้า 3. มโนสุจริต ประพฤติชอบทางใจ โดยมีความปรารถนาดีมีความเห็นเป็นสัมมาทิฐิ คือ ทำดีมีผลดี ทำชั่วมีผลชั่ว ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ นอกจากนั้นน่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรมาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทยทั้งการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (2557) ที่พบว่า การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 ในการกำหนดกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากาย ต้องรู้อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายให้เหมาะสม อยู่ร่วมกัน เรียนรู้



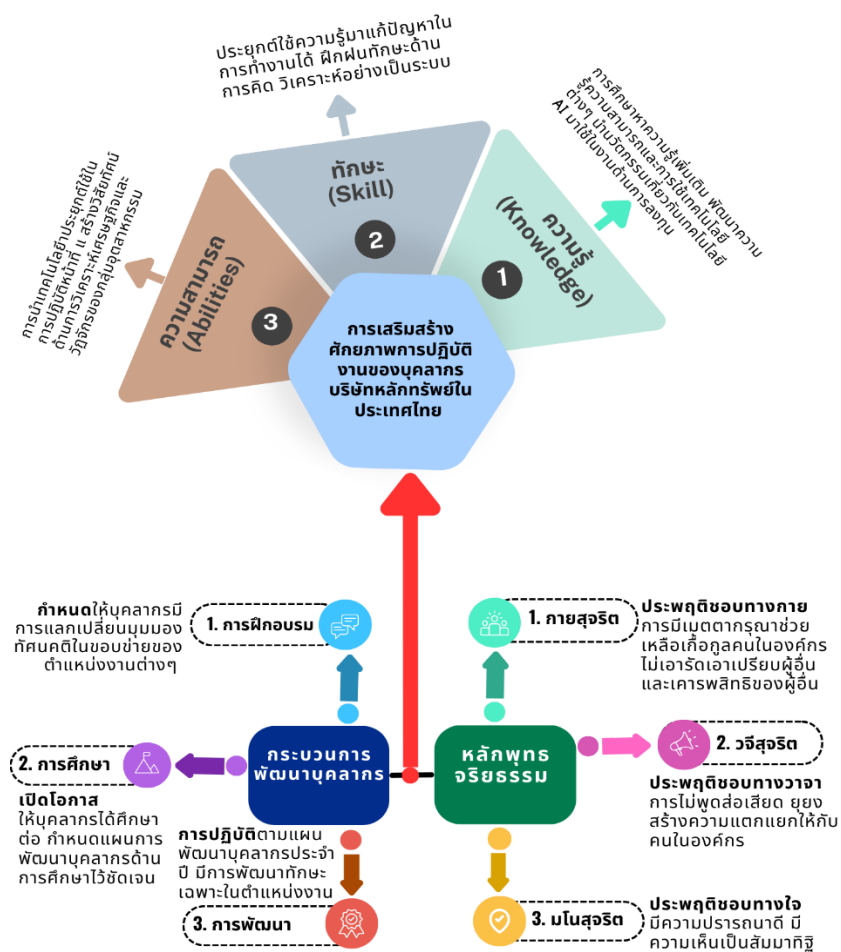
ร่วมกัน อยู่แบบพอเพียง ตรวจสอบสุขภาพร่างกาย การทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง ออกกำลังกาย เล่นกีฬา มีสติอยู่กับความเคลื่อนไหวของกายทุกๆ ขณะฝึกความอดทน เป็นคนตรงต่อเวลา กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศีล พัฒนาให้มีระเบียบวินัย ทำให้คนมีศีล ให้รู้ว่า อะไรเหมาะสม อะไรควร มีเป้าหมายเดินไปสู่ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบต่องานที่การงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาจิต บุคลากรมีจิตบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี พอใจในอาชีพของตน ตั้งใจทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ และอดทน ต่องานที่ที่ได้รับมอบหมาย กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาปัญญา ต้องคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ โดยการปฏิบัติงานสร้างความเข้าใจว่า มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างไร แล้วมากำหนด เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นปรัชญาที่นำไปสู่การปฏิบัติ มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานคิด เป็นขบวนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการใช้ เหตุผล มีการฝึกทักษะมาใช้ในการพัฒนาสติปัญญาก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ การแก้ปัญหาได้

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย อธิบายว่า การประยุกต์หลัก พุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในจังหวัด อุทัยธานี ทั้ง 8 ด้านประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อหลักการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย ด้านยึดมั่นและเชื่อถือในหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านเคารพ ในกติกากฎของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง และการปกครอง ด้านมีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตน ด้านความไว้วางใจมองโลกในแง่ดี ด้านวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และด้านไม่มีจิตใจเผด็จการ โดยผ่านองค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านความเชื่อ ด้านค่านิยม ด้านพฤติกรรม เพื่อเป็น ตัวสนับสนุนให้เกิดการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบ มีส่วนร่วมของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานี และยังนำหลักการบริหารนิยธรรม 7 มาใช้เพื่อเป็น ตัวส่งเสริมให้เกิดการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบ มีส่วนร่วมของประชาชนในจังหวัดอุทัยธานี การประยุกต์ใช้คือการเมืองในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนผู้ที่มีจิตใจรักประชาธิปไตยส่วนใหญ่มักจะต่อต้านเผด็จการ และสามารถ วิจารณ์การเมืองได้ในทางสร้างสรรค์ ไม่พูดว่าร้ายใส่ร้ายคู่แข่งทางการเมือง การมีความ เชื่อมั่นศรัทธาต่อหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย ทุกคนมีความเชื่อมั่นสูง เคารพใน กติกากฎของการปกครองระบอบประชาธิปไตย กติกาคือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มคน และ

ต้องมีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตน ก็จะมี ความเชื่อมั่นและเชื่อถือในหลัก ความสำคัญและศักดิ์ศรีของทุกคนที่เป็นผู้นำทาง การเมือง ส่วนมากมักมีความเชื่อมั่นและ เชื่อถือในตัวผู้นำอยู่แล้วเพราะมากจากการที่ประชาชนส่วนใหญ่เลือกมาเป็นตัวแทนของ ประชาชน ดังภาพที่ 1 ดังนี้

การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ ในประเทศไทย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ดังนี้ การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความรู้ (Knowledge) โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม



2. ทักษะ (Skill) โดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้มาแก้ปัญหาในการทำงานได้ ฝึกฝนทักษะด้านการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ 3. ความสามารถ (Abilities) โดยการนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีหลักธรรมสุจริต 3 เป็นหลักธรรมนำสู่การสร้างศักยภาพด้านความสุจริต ประกอบด้วย 1. กายสุจริต ประพฤติชอบทางกาย โดยการมีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลคนในองค์กร ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นตัวอย่างที่ดีนำมายกย่องนับถือของเพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนให้อยู่ในกฎ ระเบียบของบริษัท และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 2. วาจาสุจริต ประพฤติชอบทางวาจา โดยการไม่พูดส่อเสียด ยุยง สร้างความแตกแยกให้กับคนในองค์กร พูดแต่คำสุภาพ นุ่มนวลและถูกกาลเทศะ เป็นประโยชน์ รักษาสัจจะ และให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับองค์กรและลูกค้า 3. มโนสุจริต ประพฤติชอบทางใจ โดยมีความปรารถนาดี มีความเห็นเป็นสัมมาทิฐิคือ ทำดีมีผลดี ทำชั่วมีผลชั่ว ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ นอกจากนั้นนำกระบวนการพัฒนาบุคลากรมาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทยทั้ง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทหลักทรัพย์ควรมีนโยบายเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรและตลาดทุนให้เติบโตอย่างมั่นคง
2. บริษัทหลักทรัพย์ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่สร้างสุขและโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ผลิตคนเก่งและคนดีที่ช่วยสร้างคุณค่าให้องค์กร ตลาดทุน และสังคมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทหลักทรัพย์ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งส่งเสริมการศึกษาและใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดเงินตลาดทุน
2. บริษัทหลักทรัพย์ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการฝึกฝนทักษะในตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
3. บริษัทหลักทรัพย์ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยด้านพื้นฐานโดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาบริษัทหลักทรัพย์ของประเทศไทย เพื่อให้สามารถแข่งขันในยุคดิจิทัลได้
2. ควรมีการศึกษาวิจัยด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ของประเทศไทยเกี่ยวกับความเป็นธรรมและความเสมอภาค ทั้งในเรื่องของการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน รวมถึงตลอดถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

- ไกรวิน ไชยวรรณ. (2559). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบินด้วยหลักพุทธธรรมของสถาบันการบินพลเรือน* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดวงสมร มะโนวรรณ และคณะ. (2562). แนวทางในการพัฒนาและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 6(2), 736-756.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2567). *การพัฒนาตลาดหลักทรัพย์ฯ เพื่อความยั่งยืน*. สืบค้น 28 ธันวาคม, จาก <https://shorturl.asia/s0XIH>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์แพรวแอนโดโฮม จำกัด.
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน และคณะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารวณิฏวงแหรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 169-192.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิภูษณ มากไชย และคณะ. (2559). การนำหลักสุจริต 3 ไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 1(2), 35-54.
- Cochran, W. G. (1963). *Sampling Techniques* (2nd ed.). New York: John Wiley Sons.