



การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรม
ของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์

The Development of Operational Potential Based on the Gharavasadhamma
of Personnel in Private Shipping Company, Kalasin Province

พศุตม์ทัฬห์ มงคลสุทธิกุล และพรพิมล โพธิ์ชัยหล้า

Phasutthup Mongkolsutthikul and Pornpimol Pochaila

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University, Roi-Et Campus

Corresponding Author, E-mail: mizuno_25@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรม ของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรม ของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรม ของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ด้านการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านการศึกษา บริษัทขนส่งควรตั้งเป้าหมายในการจัดการขนส่งที่ดีด้วยจำนวนทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานจะสูงขึ้น บุคลากรควรพัฒนาตนเองกับภาระรับผิดชอบงานที่ทำหามากยิ่งขึ้น ด้านการฝึกอบรม บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมด้านความสามารถในการให้บริการที่ถูกต้องเพื่อลดความผิดพลาดและอันตรายที่

ได้รับบทความ: 11 ธันวาคม 2567; แก้ไขบทความ: 14 กุมภาพันธ์ 2568; ตอรับตีพิมพ์: 26 กุมภาพันธ์ 2568

Received: December 11, 2024; Revised: February 14, 2025; Accepted: February 26, 2025



อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ควรพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, หลักฆราวาสธรรม, บริษัทขนส่งเอกชน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the development of operational potential based on the gharavasadhamma of personnel in private shipping company, kalasin province, 2) to compare the development of operational potential based on the gharavasadhamma of personnel in private shipping company, kalasin province classified by gender, age, education level and work experience, and 3) to study recommendations for developing the potential for operations according to the principles of secularism. of personnel of private shipping company Kalasin Province. This is a quantitative research (Descriptive Study). The population used in the research includes personnel of private shipping company. Kalasin Province, number of 1,200 people, will result in a sample group of 291 people. The tool used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with content validity equal to 0.67-1.00 and reliability equal to .90.

The research results found that:

1. The overall and each aspect of the potential for performance according to the principles of layman's teachings of private transport company personnel in Kalasin Province is at a high level. The aspect with the highest to lowest average value is training, followed by education, and the aspect with the lowest average value is development.

2. Comparative results of developing operational potential according to the principles of secularism of private shipping company personnel. Kalasin Province classified by gender, education level Overall there is no difference. When classified by age and work experience Overall, they were significantly different at the .05 level.

3. Suggestions found that in the area of education, transport companies should aim for good transportation management with the number of resources



with higher efficiency. Personnel should develop themselves to take on more challenging job responsibilities. Training Personnel should be trained in correct service abilities to reduce errors and dangers that may occur during work. Personnel should be encouraged to receive training to have skills in their work. In terms of development, personnel's operational skills should be developed to keep them up-to-date. Executives should be good examples in management and human resource development.

Keywords: Potential development, The Gharavasadhamma, Dhamma Private Shipping Company

1. บทนำ

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึงบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรม การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วยเนื่องจาก สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอรวมทั้งมีการค้นพบ วิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการบริหารจัดการและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากร ในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นมาของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามกรอบ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2561 มาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วน ราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ ข้าราชการพลเรือนเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพ ชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด” จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพ และศักยภาพเพิ่มขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ณัฐพันธุ์ เสงรณ์นทน์, 2548)



การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วยวิธีการให้ความรู้ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ สร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การพัฒนากำลังคนมีความหมายกว้างลึกกว่าการฝึกอบรม คือ มีความหมายตั้งแต่การศึกษา การปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนา การติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ตลอดจนการบริหารจัดการการอาชีพ การพัฒนาพนักงานต้องสร้างตอบคำถาม ทำไมต้องทำ เมื่อรู้ว่าทำไมต้องทำสิ่งที่จะตามมา คือ การชี้แนะให้สามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานได้ง่ายและชัดเจนขึ้น การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ความสำคัญต่อตนเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ท้นต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรเองและต่อองค์กรด้วย (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2542)

การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมายังขาดการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาทั้งด้านศักยภาพของบุคลากร หลักสูตรที่ตรงตามความจำเป็นในการพัฒนา และแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรของบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แบ่งบุคลากรตามแผนงานตามหน้าที่รับผิดชอบ คือ 1) แผนกธุรการ จะทำหน้าที่ดูแลและจัดทำด้านเอกสาร ติดต่อประสานงานกับพนักงานปฏิบัติการและบุคคลภายนอกองค์กร 2) แผนกปฏิบัติการจะเป็นกลุ่มพนักงานขับรถ กำลังสำคัญของการดำเนินธุรกิจขนส่ง การบริหารในการที่จะให้ทุกแผนกสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาระงานในแต่ละแผนกยังขาดเทคนิค วิธีการในการปฏิบัติงาน และวิธีแก้ไขปัญหามาให้ตรงจุดขาดการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง ขาดการติดตามประเมินผลที่จะเป็นตัวชี้วัด (สุจิตรา ธนนันท์, 2552) และมีปัญหาขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการขับรถบรรทุก ฯลฯ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีโรงเรียนฝึกสอนการขับรถ และพนักงานขับรถบรรทุกต้องได้รับใบอนุญาตขับขี่เป็นการเฉพาะ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงานสำนักงานขนส่งจังหวัดกาฬสินธุ์ (สำนักงานขนส่งจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี 2567) ดังนั้นหลักธรรมของบุคลากรที่ความเกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือปฏิบัติต่อกัน จึงจะทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในการทำงาน จึงนำหลักธรรมมาบูรณาการกับ“หลักธรรมาธรรม 4” อันได้แก่ 1) สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อกัน



2) ขันติ ความอดทนอดกลั้น 3) ทมะ การฝึกตน 4) จาคะ การเสียสละ การแบ่งปัน มีน้ำใจ จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับการบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พระไตรปิฎกฉบับหลวง เล่มที่ 13 ข้อที่ 246-353) (อ้างในพระราชวรมูณี (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2528)

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์” ว่าองค์กรแห่งนี้นับว่ามีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และจะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่เลือกไว้แล้ว ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์
3. ดำเนินการคีย์ข้อมูลที่ตรวจสอบสมบูรณ์แล้วเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เกี่ยวข้อง
4. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวมรายด้านและเป็นรายขอ แลแปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละขอ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบ (t-test แบบ Independent samples)



6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติ (F- test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

7. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies)

8. นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนา ศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการศึกษา	3.62	0.89	มาก	2
2. ด้านการฝึกอบรม	3.68	0.78	มาก	1
3. ด้านการพัฒนา	3.57	0.69	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.62	0.79	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.89) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.69)

4.2 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

การพัฒนาศักยภาพการ ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	χ	S.D.	χ	S.D.		
ธรรมชาติ	χ	S.D.	χ	S.D.		
1. ด้านการศึกษา	3.69	0.63	3.52	0.78	2.044	.042*
2. ด้านการฝึกอบรม	3.74	0.59	3.60	0.59	2.002	.046*
3. ด้านการพัฒนา	3.57	0.39	3.56	0.43	.067	.947
รวม	3.67	0.43	3.56	0.49	1.922	.056

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ

การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	11.459	2	5.730	12.316	.000*
	ภายในกลุ่ม	133.984	288	.465		
	รวม	145.443	290			
2. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	5.009	2	2.504	7.491	.001*
	ภายในกลุ่ม	96.283	288	.334		
	รวม	101.292	290			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3.321	2	1.661	10.418	.000*



	ภายในกลุ่ม	45.908	288	.159	
	รวม	49.229	290		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.595	2	2.798	14.393 .000*
	ภายในกลุ่ม	55.981	288	.194	
	รวม	61.576	290		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.418	2	.709	1.418	.244
	ภายในกลุ่ม	144.025	288	.500		
	รวม	145.443	290			
2. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.830	2	.415	1.190	.306
	ภายในกลุ่ม	100.462	288	.349		
	รวม	101.292	290			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	1.067	2	.533	3.189	.043*
	ภายในกลุ่ม	48.163	288	.167		
	รวม	49.229	290			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.881	2	.441	2.091	.125
	ภายในกลุ่ม	60.695	288	.211		
	รวม	61.576	290			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์



จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.455	3	2.485	5.168	.002*
	ภายในกลุ่ม	137.988	287	.481		
	รวม	145.443	290			
2. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.762	3	.921	2.681	.047*
	ภายในกลุ่ม	98.531	287	.343		
	รวม	101.292	290			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	1.179	3	.393	2.348	.073
	ภายในกลุ่ม	48.050	287	.167		
	รวม	49.229	290			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.436	3	.812	3.941	.009*
	ภายในกลุ่ม	59.140	287	.206		
	รวม	61.576	290			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 291 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22

ข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัท บริษัทขนส่งควรตั้งเป้าหมายในการจัดการการขนส่งที่ดีด้วยจำนวน



ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานจะสูงขึ้น เช่น จำนวนรถบรรทุกและพนักงานส่งสินค้าให้ลูกค้าได้มากขึ้น เป็นต้น บุคลากรควรพัฒนาตนเองกับภาระรับผิดชอบงานที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น บุคลากรควรปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของบริษัทขนส่ง ด้านการฝึกอบรม บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านความสามารถในการให้บริการที่ถูกต้องเพื่อลดความผิดพลาดและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ควรพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.1 ระดับการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพการมนุษย์เราเมื่อต้องการทำงานบางอย่าง จำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่งนั้น ๆ มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด มนุษย์เรามักจะทำงานเพียงลำพังเปรียบเสมือนการมองเหรียญด้านเดียว หากมนุษย์เราได้มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นก็จะเกิดมุมมองที่ต่างกัน เมื่อได้ทำงานร่วมกันแล้วก็จะมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำให้มากที่สุด ทำให้มีมุมมองที่กว้างกว่าเดิม มีการจัดทำข้อมูล จัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลอย่างมีระบบ ผลสุดท้ายงานที่ทำก็จะเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านการฝึกอบรม 3) ด้านการพัฒนา โดยการบูรณาการใช้หลักธรรมาธรรม 4 ได้แก่ 1) สัจจะ หมายถึง ความสัตย์ ความซื่อ 2) ทมะ หมายถึง การรู้จักข่มจิตข่มใจตนเอง 3) ขันติทมะ หมายถึง การรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ 4) จาคะ หมายถึง การละสิ่งของหรือความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตนัน (2555) ได้กล่าวองค์ประกอบของการพัฒนาไว้ว่า เป็นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้การวิจัยเชิงแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการ แก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (1) การวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้นขององค์กร (2) การเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กร (3) การป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่องค์กร (4) สำรวจปัญหาขององค์กรจากข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด (5) วางแผนปฏิบัติการ และ (6) ลงมือปฏิบัติการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคราวดี โฆษิตานนท์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขนส่งเอกชน เคอรี่ เอ็กซ์เพรส ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและคุณภาพการให้บริการส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้



บริการขนส่งเอกซเรย์ เอ็กซเพรส ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนภาพลักษณ์ตราสินค้าไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการขนส่งเอกซเรย์ เอ็กซเพรส ในกรุงเทพมหานคร

5.2 ผลเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกซเรย์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกซเรย์ ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่าง และมีระดับการศึกษาต่างกันก็มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเหมือนกันมีความรู้และความสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ พัวพัฑ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางงาม อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางงาม อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกซเรย์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการศึกษา บริษัทขนส่งควรตั้งเป้าหมายในการจัดการการขนส่งที่ดีด้วยจำนวนทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานจะสูงขึ้น เช่น จำนวนรถบรรทุกและพนักงานส่งสินค้าให้ลูกค้าได้มากขึ้น เป็นต้น บุคลากรควรพัฒนาตนเองกับการรับผิดชอบงานที่ทำทนายมากยิ่งขึ้น บุคลากรควรปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของบริษัทขนส่ง ด้านการฝึกอบรม บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมด้านความสามารถในการให้บริการที่ถูกต้องเพื่อลดความผิดพลาดและอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา ควรพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างดีในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์แดนชัย อภิขโย, พระครูวิจิตรธรรมโชติ และกันตภณ หนูทองแก้ว (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลสทิงพระ อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสทิงพระ อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา พบว่า ประชาชนได้เสนอแนะปัญหาด้านจากระยะมากที่สุด โดยได้เสนอแนะให้ประชาชนมีความเสียสละ มีน้ำใจ แบ่งปันให้ผู้อื่น



ทำให้เราได้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และยังได้รับการยอมรับจากสังคมที่เราอยู่ด้วยและด้านขันธ์ ประชาชนได้เสนอแนะ ให้รู้จักอดกลั้น อดทน แล้วจะสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างปกติสุข ส่วนด้านทมะ ประชาชนได้เสนอแนะให้การควบคุมสมาธิ และจิตใจก็สามารถทำให้เราดำรงชีวิตได้ และด้านสัจจะ ประชาชนได้เสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ต้องพัฒนาหลาย ๆ ด้าน ประกอบกัน เช่น การมีความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรรักษาระดับมาตรฐานนี้ไว้ และส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง
2. บริษัทขนส่งเอกชนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวทางและนโยบายสู่การปฏิบัติโดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างเป็นรูปธรรม
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบริษัทขนส่งเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ การนำหลักธรรมาภิบาล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในบริษัทขนส่งเอกชนในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านการฝึกอบรม และ 3) ด้านการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพตามหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการพัฒนาบุคลากรช่วยสร้างความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งด้านบุคลากร องค์กร และชุมชน เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีจริยธรรม และมุ่งมั่นในเป้าหมาย องค์กรจะ



สามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว ท่ามกลางความท้าทายของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



เอกสารอ้างอิง

- กึ่งแก้ว ศรีสาทีกุลรัตน์. (2555). การพัฒนาองค์กร. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/199694>
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันทน. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- พระครูสังฆรักษ์แดนชัย อภิขโย, พระครูวิรัตธรรมโชติ และกันตภณ หนูทองแก้ว. (2560). การใช้หลักธรรมาธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสิงห์พระ อำเภอสทิง. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 2(1), 24-34.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2528). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุจิตรา ธนาคันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- สำนักงานขนส่งจังหวัดกาฬสินธุ์. (2567). แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน
สำนักงานขนส่งจังหวัดกาฬสินธุ์. เข้าถึงได้จาก <https://www.google.co.th/search>
- อัคราดี โขจิตานนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขนส่งเอกชน
เคอรี่ เอ็กซ์เพรส ในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อานนท์ พัวทด และคณะ. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลยางงาม อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารศิลปศาสตร์
และอุตสาหกรรมบริการ, 4(2), 208-217.