

# อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และทุนมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด

นลัชนันท์ อัมระนันท์\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ โดยจำแนกตามอิทธิพลของอายุ การศึกษา สถานภาพ อาชุนาน และรายได้ต่อเดือน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีขนาดประชากรทั้งสิ้น 438 ราย จากนั้น กำหนดขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, one way ANOVA (F-test) พร้อมกับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 – 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สภาพสมรส มีอาชุนานมากกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ ) ส่วนของอายุ และ อาชุนาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ ) และในส่วนของการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ( $p \geq 0.05$ ) ขณะที่ทุนมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $p \leq 0.01$ )

---

\*นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Master student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Assistant Professor and D.B.A., Dhurakij Pundit University

**INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC AND HUMAN CAPITAL  
FACTORS ON PROCUREMENT OFFICER'S PERFORMANCE  
UNDER THE SUPERVISION OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY  
GENERAL**

**ABSTRACT**

The objectives of this research were (1) to study the influence of gender on job performance (2) to study the different demographic factors (age, education, status, length of employment, and monthly income) that were influencing the performance (3) to study the relationship between human capital and performance results of the procurement department under the supervision of Attorney General Office. The population used for this study were procurement officers under the supervision of the Attorney General of Thailand with the total research population being 438. A sample size of at least 400 samples was determined using a probabilistic sampling method (non-probability sampling) data were collected using a structured questionnaire. The data were analyzed by using descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test was analyzed by using inferential statistical values such as Independent sample t-test, one-way ANOVA (F-test), along with the comparison of pair mean difference by LSD method and correlation coefficient analysis at a significance level of 0.05.

The results of the study found that most of the respondents were female, aged between 26 to 35 years old, had a bachelor's degree, married marital status, have been working for more than 5 years, and had a monthly income of 15,000 to 30,000 baht. As for the hypothesis testing, it was found that gender had a significant influence on performance ( $p \leq 0.05$ ), and age and employment had a significant influence on performance ( $p \leq 0.05$ ). The factor of education, status, and monthly income had no significant influence on performance ( $p > 0.05$ ). While human capital and the performance of procurement officers in the organization have a significant correlation ( $p \leq 0.01$ ).

## บทนำ

การบริหารพัสดุ คือ การบริหารกิจการที่อำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายผลผลิต เช่น พัสดุ สิ่งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกล ฯลฯ ออกจากผู้ผลิตและหรือผู้ขายไปยัง ลูกค้าหรือ ผู้ใช้ ให้ได้ทันเวลาและตามปริมาณที่ต้องการ ได้คุณภาพที่เหมาะสม และ ณ จุดที่ต้องการ และอีกนัยหนึ่งหมายถึง การจัดงานพัสดุ เช่น การสะสมพัสดุ การเพิ่มเติมพัสดุและการควบคุมรักษาพัสดุที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน การบำรุงรักษาพัสดุให้มีอายุการใช้งานและมีสภาพดีอยู่เสมอ และในขั้นตอนสุดท้ายคือการจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชี เมื่อไม่สามารถซ่อมแซมให้กลับดีได้โดยคุ้มกับค่าใช้จ่าย

นอกจากนี้ ยังรวมถึงการนำเอาวิทยาการหรือศิลปะในการบริหารมาใช้ในการจัดพัสดุ เพื่อสนับสนุนและสนองความต้องการในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือโครงการให้ดำเนินไปได้ตามเป้าหมาย กิจกรรมดังกล่าวมีหลายขั้นตอนซึ่งต่อเนื่องกันเป็นวงจร นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การกำหนดหรือประมาณความต้องการ การจัดหา การแจกจ่าย การควบคุม การเก็บรักษา การขนส่ง การบำรุงรักษาและการจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชี เป็นขั้นตอนสุดท้าย

ส่วนบริหารงานพัสดุ ของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานหลัก และหน่วยงานสำคัญในด้านการจัดหา - จัดซื้อ การควบคุมและจำหน่ายพัสดุ เพื่ออำนวยความสะดวก และจัดระบบบริหารจัดการต่าง ๆ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบได้ และมีแผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการจัดซื้อจัดจ้าง มีการรายงานการปฏิบัติแผนการจัดซื้อจัดจ้าง มีการควบคุมบัญชีการเบิกจ่ายพัสดุ ควบคุมงบประมาณการจัดซื้อ - จัดจ้างในแต่ละไตรมาสของปีงบประมาณนั้น ๆ อีกทั้งยังมีการตรวจสอบพัสดุประจำปี และการจำหน่ายพัสดุชำรุดที่หมดความจำเป็นในการใช้งานแล้ว ทั้งนี้การปฏิบัติงานดังกล่าวต้องเป็นไปตามระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานพัสดุเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และเพื่อให้การปฏิบัติราชการด้านพัสดุของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเกิดความคล่องตัวมากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้กำกับดูแลของสำนักอัยการสูงสุด
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้กำกับดูแลของสำนักอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามอิทธิพลของ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้กำกับดูแลของสำนักอัยการสูงสุด

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษานี้ คือ เจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีขนาดประชากรทั้งสิ้น 438 ราย (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564, สืบค้น วันที่ 3 ตุลาคม 2564)

### 2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และทุนมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด มีตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ (independent variable) ประกอบไปด้วย ปัจจัยประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ต่อเดือน) และปัจจัยทุนมนุษย์ (ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (competency)) ในส่วนของตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ผลการปฏิบัติงาน วัดด้วยกรอบแนวคิดของ Balanced scorecard หรือ BSC (มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา)

### 3. ขอบเขตเวลา

การศึกษานี้เริ่มดำเนินการ 16 สิงหาคม 2564 ถึง 5 ธันวาคม 2564 ซึ่งใช้เวลาประมาณ 4 เดือน จนเสร็จสิ้นการวิจัย

## กรอบแนวคิดงานวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดการวิจัย ดังนี้

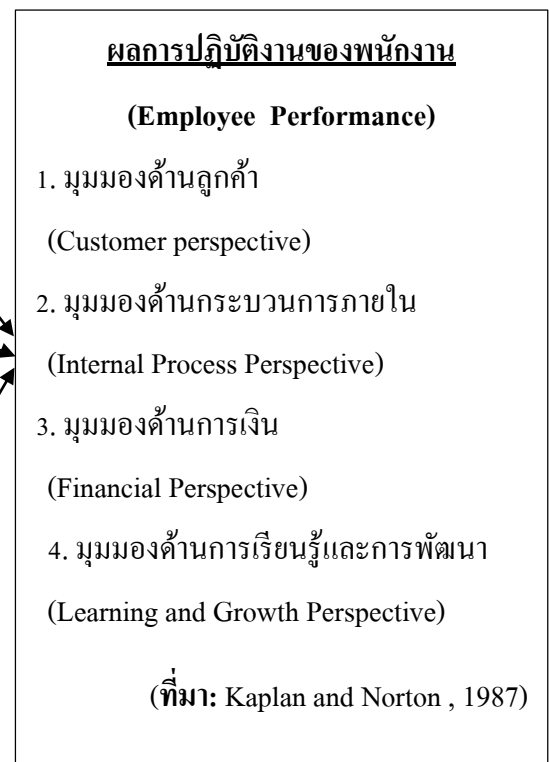
### ปัจจัยประชากรศาสตร์

- เพศ

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพ
- ช่วงอายุงาน
- รายได้ต่อเดือน

### ปัจจัยทุนมนุษย์ (Human capitals)

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ความสามารถ (Competency)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากรที่ใช้ศึกษา

คือ เจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุดของประเทศไทย ซึ่งมีขนาดประชากร (N) ทั้งหมด 438 ราย (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564: สืบค้น วันที่ 3 ตุลาคม 2564)

### 2. แผนการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เนื่องจาก ประชากรมีจำนวนจำกัด และจำนวนน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งนี้ โดยเลือกตัวอย่างไปตามสัดส่วนของขนาดประชากรในแต่ละภาค (Proportional to size allocation) จนมีขนาดไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) เป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุในหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด

ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

ทำการแจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่าง

เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษานี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD. ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ กับ ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน  
พัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร  
เชิงปริมาณด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient;  $r$ ) ที่ระดับ  
นัยสำคัญ 0.05

## ผลการศึกษา

### 1. ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของตัวอย่าง

จากการศึกษาลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 26–35 ปี  
การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุงานมากกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือน 15,000–30,000 บาท

2. การวิเคราะห์ปัจจัยทุนมนุษย์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับ  
ดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาปัจจัยทุนมนุษย์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับ  
ดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณารายข้อ  
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความสามารถ รองลงมาคือ ปัจจัยทุนมนุษย์ด้าน  
ความรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านทักษะ

3. การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของ  
สำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของ  
สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณารายข้อ  
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มุมมองด้านลูกค้า รองลงมาคือ มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มุมมอง  
ด้านการเงิน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มุมมองด้านกระบวนการภายใน

### 4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อ  
เดือน) ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความ  
เชื่อมั่น ร้อยละ 95



สมมติฐานที่ 3 ทุมนมนุษย์มีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 โดยจำแนกตามมุมมองด้านลูกค้ำ พบว่าปัจจัยทุนมนุษย์ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .441$ ) ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .391$ ) และปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .357$ ) จำแนกตามมุมมองด้านกระบวนการภายใน พบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .457$ ) ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .471$ ) และปัจจัยทุนมนุษย์ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .381$ ) จำแนกตามมุมมองด้านการเงิน พบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .395$ ) ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .381$ ) และปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .377$ ) จำแนกตามมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา พบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .434$ ) ปัจจัยทุนมนุษย์ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .405$ ) และปัจจัยทุนมนุษย์ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .335$ )

## อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าเพศที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามมุมมองของ BSC ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 ข : 132-139) ที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัย และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่าเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและแรงงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าอายุ และอายุงาน แยกต่างหาก มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดาขวัญ ร่มเมือง (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือนต่างหากมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์กมล อ่อนสำลี (2554) ที่กล่าวไว้ว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน

ที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ รุจานินทร์ จิตต์แก้ว (2555) ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้จากความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า อายุก็เป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้และการพัฒนาในการทำงาน ซึ่งในแต่ละช่วงวัยมีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่ต่างกัน จึงทำให้อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และในส่วนของอายุงานจากความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า อายุงานที่มากประสบการณ์มากกว่าอายุงานที่น้อย ประสบการณ์ย่อมมีความแตกต่างกัน โดยอายุงานที่มากประสบการณ์ย่อมมีการเรียนรู้และมีการวางแผนวางระบบการทำงานได้ดีกว่าผู้มีอายุงานที่น้อยประสบการณ์ซึ่งนั่นก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อายุงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ กับ ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ดนัย ผ่อนแผ้ว , ศราวุธ คชพงศ์ , กุลชาติ บุญกลิ่นสอน และ โชติ บดีรัฐ (2564) ที่พบว่า การจัดการทุนมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุดเพราะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจากผลการวิจัยพบว่า การจัดการทุนมนุษย์ด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ การจัดการทุนมนุษย์ด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำและการจัดการทุนมนุษย์ด้านความสามารถมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และทุนมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด และแม้ว่า ในภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคล 3 จาก 6 ด้าน มิได้ส่งผลต่อการตัดสินใจแต่มีค่า sig อยู่ในระดับห่างจาก 1 พอสมควร กล่าวคือค่า sig อยู่ระหว่าง 0.002 ถึง 0.622 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรทำการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ โดยทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนสูงสุด เพื่อสามารถนำผลการศึกษาไป บูรณาการในการวางแผนงานด้านปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด

## บรรณานุกรม

- กฤษณี มหาวิทยาลัย. (2546). แนวคิดการบริหารแบบ Balanced Scorecard. วารสารจดหมายข่าว สป. มท.,16 (155), 28-33.
- คนัย ผ่อนแผ้ว , สรายุทธ คชวงศ์ , กุลชาติ บุญกลิ่นสอน และโชติ บดีรัฐ (2564). ทุนมนุษย์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 6(5), 189-302.
- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภูมิศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พัฒนกุลม อ่อนสำลี. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.
- รุจารินทร์ จิตต์แก้ว .2555. อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.