

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขต

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT, MOTIVATION
AND CORE COMPETENCY OF CIVIL OFFICIALS OF DISTRICT OFFICES OF THE
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ศศิวิมล สิรินันท์เทศ 5836415 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : กมลพร สอนศรี, D.P.A., ศิริรัตน์ ชุณหะกล้า, Ph.D.,
วฤณสพร ณัฐรุจิโรจน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรทั้งสาม จำแนกตามกลุ่มอาชีพ และกลุ่มเขต และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขต จำนวน 323 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาทุนมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มอาชีพ ที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาทุนมนุษย์แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลัก ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มเขตที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาทุนมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักแตกต่างกัน (3) การพัฒนาทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทุนมนุษย์กับสมรรถนะหลัก มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลัก ไม่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ : การพัฒนาทุนมนุษย์ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / สมรรถนะหลัก / กรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT,
MOTIVATION AND CORE COMPETENCY OF CIVIL OFFICIALS OF DISTRICT
OFFICES OF THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

SASIWIMOL SIRINANTHAKATE 5836415 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : GAMOLPORN SONSRI, D.P.A.,
SIRIRAT CHOONHAKLAI, Ph.D., WARUESPORN NATRUJIROTE, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of human capital development, motivation, and core competency, to compare these three variables classified by career groups and district groups, and to study the relationship among these three variables. The research tool was a questionnaire. The data were collected from 323 civil officials of District Offices of the Bangkok Metropolitan Administration. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviations, one-way Analysis of Variance, and Pearson's Correlation Coefficient. The research results were as follows: (1) The human capital development, the motivation, and the core competency were at a middle level, at a high level, and at the highest level, respectively. (2) The civil officials in different career groups were different in human capital development, but not different in motivation and core competency, and those in different district groups were different in human capital development, motivation, and core competency. (3) There was a positive relationship between human capital development and motivation, and between human capital development and core competency, but there was no relationship between motivation and core competency.

KEY WORDS: HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT / MOTIVATION / CORE
COMPETENCY / BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

214 pages