

การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในการบริหารธุรกิจ

Human resource management for organizations in business administration

ธีรภา วิวัฒน์ศักดิ์^{1*}, มณฑนา อยู่สมบูรณ์², จอมธนินท์ ฌอนมณีภาพันธุ์³ และเบญชญา พิชิตชัยเดชา⁴

Theerapa Wivatanasak^{1*}, Monthana Yoosomboon², Chomthanin Thanomnipaphan³ and

Benchaya Pichitchaidecha⁴

¹⁻⁴ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹⁻⁴ Business Administration, Bangkokthonburi University

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: Theerapa_bkkthon.ac.th

Received: November 30, 2024; Revised: December 25, 2024; Accepted: December 26, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบในข่ายงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริหาร และบุคลากรในองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ จำนวน 20 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในการบริหารธุรกิจ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรบุคคล และจัดการด้านแรงงานมีค่า P-value เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$) และอบรมและพัฒนาบุคลากร มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$) หมายความว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงานและอบรมและพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรธุรกิจของผู้บริหารและบุคลากรธุรกิจ

คำสำคัญ: การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The objective of this research is to: 1. Examine the roles and responsibilities within the scope of human resource management. by collecting information from the management and personnel in business administration organizations of 20 people

and use the questionnaire as a tool Statistics used to analyze data include the average (Mean) Standard Deviation Multiple Correlation Analysis, Simple Regression Analysis, Multiple Regression Analysis.

The results showed that the correlation analysis of human resource management in business administration organizations revealed that human resource management, recruitment, and labor management had a P-value of 0.001, which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Furthermore, training and development of personnel also had a P-value of 0.001, which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). These results suggest that human resource management, including human resource management practices, recruitment, labor management, and personnel training and development, significantly influence the business administration of executives and business personnel.

Keywords: Human resource management

บทนำ

การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารธุรกิจ เนื่องจากมันเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์สมรรถนะของทีมงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีช่วยให้บริษัทมีทีมที่มีความสามารถและมีความมุ่งมั่น ซึ่งสามารถทำให้บริษัทเติบโตและประสบความสำเร็จได้ การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารธุรกิจ เป็นโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสามารถและความรู้ที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการทรัพยากร

มนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และลดการเสียทรัพยากรมนุษย์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นสิริมงคลและสนับสนุนสำหรับพนักงาน จะช่วยให้พนักงานมีความสุขและมีสมาธิในการทำงาน การสร้างสังคมภายในบริษัทที่มีความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของธุรกิจ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

ในหลายด้าน ได้แก่: 1. การสรรหาพนักงานที่มีความสามารถ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการแข่งขันในตลาดธุรกิจ 2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร: การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความรู้และทักษะของพนักงาน แต่ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง 3. การจัดการประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน: การประเมินและการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานช่วยกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างบุคลากร ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและความภักดีต่อองค์กร 5. การจัดการความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎหมาย: HRM ยังรับผิดชอบในการจัดการกับประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดและการบริหารความเสี่ยง เช่น การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายแรงงาน การจัดการสวัสดิการและผลประโยชน์ให้เหมาะสม (Armstrong, M. 2014; Dessler, G. 2020)

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management:

HRM) ในสภาพแวดล้อมธุรกิจปัจจุบัน เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงในตลาดที่มีภาวะการแข่งขันสูง HRM เป็นเสาหลักเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรและการเติบโตอย่างยั่งยืน ตั้งแต่การสรรหาและโปรแกรมการฝึกอบรม ไปจนถึงการส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงานและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี HRM มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและการทำให้เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ นอกจากนี้ในโลกที่มีการเชื่อมโยงกันทั่วโลก ซึ่งมีประชากรแรงงานที่หลากหลายและมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม HRM ทำหน้าที่เป็นสะพานในการส่งเสริมความหลากหลาย การรวมกลุ่ม และความเสมอภาคภายในองค์กร โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมของการเคารพความยุติธรรม และโอกาสที่เท่าเทียม HRM ไม่เพียงแต่เพิ่มการมีส่วนร่วมและการรักษาพนักงาน แต่ยังช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และนวัตกรรม HRM ไม่ใช่แค่ฟังก์ชันสนับสนุน แต่เป็นข้อกำหนดเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรที่ต้องการเติบโตในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีพลศาสตร์สูงในปัจจุบัน ด้วยการให้ความสำคัญกับการลงทุนในพัฒนาทุนมนุษย์ การบ่มเพาะความสามารถ และการส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่อง องค์กรสามารถวางตำแหน่งตนเองสำหรับความสำเร็จที่ยั่งยืนและความ

ได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Uthman, A. 2024) การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรโดยมีปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (นิชาภา คุณพระเนตร และคณะ. 2567)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ธุรกิจมีการดำเนินงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จในระยะยาว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในการบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินธุรกิจ และเป็นข้อมูลในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางการตลาดให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในการบริหารธุรกิจ มีการกำหนด วัตถุประสงค์สำคัญดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบในหน่วยงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

บทบาทและความรับผิดชอบในหน่วยงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Roles and Responsibilities of Human Resource Management)

1. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing)
2. อบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
3. การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน (Payroll Management)
4. การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินการทำงาน (Appraisals and Performance Management)
5. การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง (Conflict Resolution)
6. แรงงานสัมพันธ์ (Employee Relation)

ขอบเขตของการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจเป็นการศึกษางานวิจัยจากทฤษฎี ข้อมูลการทบทวน

วรรณกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร
การสัมภาษณ์เชิงลึก [In-dept Interivew]
แบบมีโครงสร้าง

ในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้การวิจัย
เชิงสำรวจ (Survey Research) ในการสำรวจ
ความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามจากประชากร
กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 1 ชุด
โดยแบบสอบถามเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆคือ

ส่วนที่ 1 คือส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้
ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คือข้อมูลความคิดเห็น
เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบใน
หน่วยงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
(Roles and Responsibilities of Human
Resource Management)

1. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและ
จัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing)
2. อบรมและพัฒนาบุคลากร (Training
and Development)
3. การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน
(Payroll Management)
4. การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพ
ของการทำงานตลอดจนการประเมินการทำงาน
(Appraisals and Performance Management)
- 5.การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง
(Conflict Resolution)
6. แร่งงานสัมพันธ์ (Employee
Relation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถามโดยทำการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูลนวัตกรรมการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในการ
บริหารธุรกิจ กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 แห่ง
ที่ผู้ดำเนินการวิจัยจัดทำขึ้น

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้
แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดย
แบ่ง 1 ชุด เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กร
ด้านการบริหารธุรกิจ แบบสอบถาม มีลักษณะ
เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด

2 การสร้างและทดสอบเครื่องมือใน
การวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น
โดยแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ

แบบสอบถาม ใช้สำหรับองค์กร
ด้านการบริหารธุรกิจ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น
2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คือส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้
ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 คือข้อมูลความคิดเห็น
เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบใน
หน่วยงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
(Roles and Responsibilities of Human
Resource Management)

1. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและ
จัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing)

2. อบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
 3. การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน (Payroll Management)
 4. การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการผลการทำงาน (Appraisals and Performance Management)
 5. การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง (Conflict Resolution)
 6. แรเงงานสัมพันธ์ (Employee Relation)
- ลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) สำหรับแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	น้อยที่สุด
2	น้อย
3	ปานกลาง
4	มาก
5	มากที่สุด

การตรวจสอบความแม่นยำตรงของเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือหลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามขึ้นมา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบว่าเมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรวิจัยแล้ว แบบสอบถามจะสามารถวัดในส่วนของเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการวัดได้มากน้อยเพียงใด โดยใน

กระบวนการตรวจสอบผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ มีจำนวน 5 ท่าน ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (item objective congruence index) เป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงจุดประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงจุดประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ถ้าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์ ได้ -1 คะแนน

นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมารวมลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามดังนี้

1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

2 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ทำการตรวจสอบความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหาและได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำ จนได้แบบสอบถามที่มีความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ต่อไป

2 การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ภายหลังจากที่นำเครื่องมือแบบสอบถามไปผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว จะนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยผู้วิจัยได้เลือกจังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ในการทดสอบเครื่องมือ และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความค่าความเชื่อมั่นจำนวน 50 ชุด การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) โดยเลือกข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .996 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยการใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วเป็นเครื่องมือ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกโดยการเลือกตัวอย่างแบบ

ชั้นภูมิ (proportional stratified sampling) จากผู้ปฏิบัติการ บุคลากร จากองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ

2. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทางทฤษฎีแนวคิดจากผลงานวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าสำคัญสูงสุดอันแสดงให้เห็นถึงตัวแนวความคิด ทฤษฎี บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Roles and Responsibilities of Human Resource Management) ได้แก่

1. การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing)
2. อบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
3. การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน (Payroll Management)
4. การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินการทำงาน (Appraisals and Performance Management)
5. การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง (Conflict Resolution)
6. แรงงานสัมพันธ์ (Employee Relation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ จะรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดนำมาลงรหัสข้อมูล และป้อนรหัสข้อมูลทั้งหมดเข้าสู่โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ซึ่งมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการบรรยายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Roles and Responsibilities of Human Resource Management) ได้แก่

2.1 การสรรหาทรัพยากรบุคคล และจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing)

2.2 อบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

2.3 การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน (Payroll Management)

2.4 การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน (Appraisals and Performance Management)

2.5 การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง (Conflict Resolution)

2.6 แรเงงานสัมพันธ์ (Employee Relation)

โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการบรรยายลักษณะโดยทั่วไป ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลผลค่าเฉลี่ยของข้อมูล ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) ในส่วนนี้ได้แบ่งช่วงของการแปลผลออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้ (Likert, R., 1932)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Roles and Responsibilities of Human Resource Management) จากองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการบรรยายลักษณะโดยทั่วไปประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในส่วนนี้ได้แบ่งช่วงของการแปลผลออกเป็น 5 ช่วงดังนี้ (Likert, R., 1932)

คะแนน	ความหมาย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย
3	ค่อนข้างเห็นด้วย
4	เห็นด้วย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. วัตถุประสงค์ในข้อ 1 และข้อ 2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคศาสตร์แห่งการตีความ (Hermeneutics) เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

(Content Analysis) และเทคนิคการวิเคราะห์เชิงอุปนัย (Inductive Analysis)

ผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านต่างๆ ในองค์กรธุรกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.20, S.D. =0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.61) รองลงมาคือด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.67) ด้านการบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.80) และน้อยที่สุดคือ ด้านการแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง ($\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.69)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) วิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการเพื่อให้สมการสามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้สูงสุด มีวิธีการคัดเลือกตัวแปรโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Forward regression analysis)

สมมติฐานที่ 1

Ho: การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ ด้านต่างๆ ไม่มีอิทธิพลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบในหน่วยงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Roles and Responsibilities of Human Resource Management) องค์กรด้านการบริหารธุรกิจ

H1: การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ ด้านต่างๆ อย่างน้อย 1 ด้านมีอิทธิพลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบในหน่วยงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Roles and Responsibilities of Human Resource Management) องค์กรด้านการบริหารธุรกิจ

ตัวแปรตาม

(Y₁) คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ ด้านต่าง ๆ

ตัวแปรอิสระ

(X₁) คือ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing)

(X₂) คือ อบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

(X₃) คือ การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน (Payroll Management)

(X₄) คือ การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประผลการทำงาน

(X₅) คือ การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง (Conflict Resolution)

(X₆) คือ แรงงานสัมพันธ์ (Employee Relation)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) และนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสแต็ปไวส์ (Forward regression analysis) สรุปได้ว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์และการให้รางวัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.842 สัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.709 สัมประสิทธิ์ในการทำงานที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.674 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในระบบ (Standard Error) 26.830

การทดสอบความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ ต่างๆ (Y₁) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรบุคคล และจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing) (X₁) มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (0.000 < 0.05) และอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) (X₂) มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (0.000 < 0.05) นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H₀ ยอมรับสมมติฐานรอง H₁ หมายความว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรบุคคล และจัดการด้านแรงงาน และอบรมและพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ ผู้บริหารและบุคลากรธุรกิจองค์กรโดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์ถดถอยได้ดังนี้
$$Y = 103.789 + 1.455 (X_1) + 3.035 (X_2)$$

การอภิปรายผล

จากการวิจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านต่าง ๆ ในองค์กรธุรกิจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล รองลงมาคือด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง จากงานวิจัยของปริญญา หุ่นโพร้ และจิณห์นิภา เจริญนาคนพันธ์ (2559) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อีซูซุเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลให้ บริษัท อีซูซุเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ประสบความสำเร็จ คือ คน หรือ บุคลากร ในองค์กรนั่นเอง หากบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Uthman, A. (2024) ที่ระบุว่า การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management:

HRM) ทำหน้าที่เป็นสะพานในการส่งเสริมความหลากหลาย การรวมกลุ่ม และความเสมอภาคภายในองค์กร โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมของการเคารพ ความยุติธรรม และโอกาสที่เท่าเทียม HRM ไม่เพียงแต่เพิ่มการมีส่วนร่วมและการรักษาพนักงาน แต่ยังช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และนวัตกรรม HRM ไม่ใช่แค่ฟังก์ชันสนับสนุน แต่เป็นข้อกำหนดเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรที่ต้องการเติบโตในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีพลศาสตร์สูงในปัจจุบัน ด้วยการให้ความสำคัญกับการลงทุนในพัฒนาทุนมนุษย์ การบ่มเพาะความสามารถ และการส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่อง องค์กรสามารถวางตำแหน่งตนเองสำหรับความสำเร็จที่ยั่งยืนและความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งจากงานวิจัยของ ดนิตา วิภาวิน และคณะ (2564) ซึ่งวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงานบริษัท บีซีเนิส เซอร์วิส เอส อัลโลแอนซ์ จำกัด ได้ระบุว่า การสรรหาเป็นกระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ที่ใช้หลักการในการแสวงหาและจูงใจบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง และตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สรุปได้ว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์และการให้รางวัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.842 สัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.709 สัมประสิทธิ์ในการทำงานที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.674 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในระบบ (Standard Error) 26.830 สอดคล้องกับ ฟาริดา มะ (2564) ที่ระบุว่า องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรของมนุษย์ ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุดคือ กระบวนการให้รางวัล

ผลการทดสอบความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ ด้านต่างๆ พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรบุคคล และการจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing) มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$) และอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$) นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรบุคคล และการจัดการด้านแรงงานและอบรมและพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรด้านการบริหารธุรกิจผู้บริหารและบุคลากรธุรกิจองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ณิชาภา คุณพระเนตร และคณะ (2567) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ผลการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing) อบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการบริหารธุรกิจ ผู้บริหารและบุคลากรธุรกิจ องค์กรควรพัฒนาวิธีการสรรหาที่ใช้อยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหา

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในศึกษาวิจัย ครั้งต่อไปควรควรมีการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการร่วมมือขององค์การกับองค์การอื่น เพื่อพัฒนาให้สินค้าหรือบริการมีประสิทธิภาพดีขึ้นและสามารถเพิ่มคุณค่าให้สินค้าหรือบริการขององค์การ เพื่อได้เปรียบคู่แข่งขององค์การอื่นที่ทำธุรกิจแบบเดียวกัน

2. ควรมีการเพิ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้นจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการทำงานเพื่อทำให้การสรรหา และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

เอกสารอ้างอิง

- ดนิตา วิภาวิน สุภาภรณ์ พรหมฤๅษี เกรียงไกร โพธิ์มณี และรัชฎาพร บุญเรือง. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงานบริษัท บีซิเนส เซอร์วิสเชส อัลไลแอนซ์ จำกัด. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 3(3), 315-328.
- ณิชาภา คุณพระเนตร. (2567). การบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 13(1), 87-102.
- ปริญญญา หุ่นโพธิ์ และจิณห์นิภา เจริญนาคพันธ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อีซูซูเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 1303-1314.

- พาริตดา มะ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรม. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 10(2), 133-146.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Uthman, A. (2024). The Relevance of Human Resources Management to Today's Business Environment. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(5). 2620-2628 DOI: 10.47191/ijsshr/v7-i05-10.