

ชื่อเรื่อง : การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในการบริหารธุรกิจ
 ผู้วิจัย : อีรภา วิวัฒน์ศักดิ์, มณฑนา อยู่สมบูรณ์, จอมธนินท์ ถนอมนิภาพันธุ์ และ
 เบญชญา พิชาติชัยเดชา
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบในชําญงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ 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 ($0.000 < 0.05$) หมายความว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงานและอบรมและพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรธุรกิจของผู้บริหารและบุคลากรธุรกิจ

คำสำคัญ: การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์

Title : Human resource management for organizations in business administration
Researcher : Theerapa Wivatanasak, Monthana Yoosomboon, Chomthanin Thanomnipaphan and Benchaya Phichitchaidecha
Academic Year : 2024

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: Innovation, human resource management