

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“บุคลากร” จัดเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงาน และการจัดการในการดำเนินธุรกิจของทุกองค์กร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในบรรดาทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ อันได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการนั้น บุคลากรเป็นทรัพยากรบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นองค์กรของรัฐหรือของเอกชนก็ตาม ดังนั้นเป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล ก็คือการได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจ ดึงดูด รักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เกิดจากบุคลากรที่มีความสามารถตามความมุ่งหมายขององค์กรอย่างเต็มเป้าหมาย

อย่างไรก็ตาม การบริหาร “คน” เป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่าการบริหารทรัพยากรอย่างอื่น และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คน เป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารงาน ดังนั้น ในเรื่องการสรรหาคัดเลือก บุคลากรสำหรับองค์กรจะพบกับปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขบวนการคัดเลือกสรรหาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากจะพูดถึงปัจจัยการบริหารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อปัญหาก็คือพบว่า ประเภทของธุรกิจ ขนาดของธุรกิจ สภาพสิ่งแวดล้อมและที่ตั้งของสถานประกอบการ รวมทั้งฐานะของธุรกิจ ภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพการจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องล้วน เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสรรหาบุคลากรทั้งสิ้น เพราะค่านิยมของผู้สมัคร การให้ความสำคัญ ต่อองค์กรที่เขาเลือกจะมาสมัคร หรือมีความจำเป็นแค่ไหนที่ต้องการทำงานกับองค์กรนั้น ปัญหาและข้อจำกัดอีกประการหนึ่งที่ผู้ศึกษาสนใจคือ เรื่องของปัจจัยภายนอก ก็ส่งผลกระทบต่อองค์กร อย่าง เช่น ความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การว่าง สภาพการจ้าง การที่นายจ้างเจ้าของกิจการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด และย้งรวมไปถึง สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน ความสนใจเป็นพิเศษ ของผู้สมัครที่พอใจจะเลือกสมัครงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียง ซึ่งมันเป็นค่านิยมในสังคมคนหางานเริ่มแรกทีเดียว

ก็ทำให้ผู้สมัครอยากทำงานด้วยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อการสรรหาบุคลากรให้แก่องค์กรทั้งสิ้น

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ และสังคม ทุกประเทศสามารถติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างไร้พรมแดน ประเทศไทยเราจึงต้องรับตนเองเข้าไปสู่ระบบการแข่งขันทางเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 สรุปว่า รัฐบาลให้ความสนใจในการที่จะพัฒนาคนในประเทศให้มีความรู้เท่าทันทุก ๆ ด้านให้มากที่สุด เพื่อก่อให้เกิดผลทางการผลิตทำให้เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้าทัดเทียมต่างประเทศให้สามารถเข้าแข่งขันสู่ตลาดโลกได้ ดังนั้น “คน” จึงเปรียบเป็นหัวใจ เป็นตัวการพื้นฐานที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้ ตามแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ที่กำหนดให้ “คนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา” ซึ่งจุดนี้ผู้อ่านพบว่ามันสามารถนำไปสู่การพัฒนาความสามารถเฉพาะตัวของคน การเพิ่มทักษะ ความรู้ให้แก่คน เกิดผลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถแห่งตน ซึ่งองค์กรที่ต้องการบุคลากรก็ต้องการคนที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ด้วย ส่งผลให้ ลดอุปสรรคของการสรรหาบุคลากรให้แก่องค์กรลงได้ แต่เป็นกรณี ๆ ไป สังคมปัจจุบันทำให้คนต้องดิ้นรนต้องพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะให้เป็นผู้ทันสมัยสามารถทำงานกับเทคโนโลยีทุกอย่างที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ๆ ได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง และต้องพัฒนาควบคู่กันไปตลอด การเป็นยุคโลกาภิวัตน์ จะเห็นว่าการเปิดการค้าเสรีระหว่างประเทศตามแนวทางขององค์การการค้าโลก รวมทั้งการเปิดการค้าเสรีในกลุ่มประเทศต่าง ๆ เช่น ประชาคมยุโรป กลุ่มประเทศอาเซียน และการเปิดการค้าเสรีทวิภาคี ระหว่างประเทศ เช่นระหว่างอาเซียน กับจีน และอินเดีย ทำให้อุปสรรคต่าง ๆ ทางการค้าลดลง และเกิดการแข่งขันอย่างเสรีมากขึ้น ผลของการเป็นโลกาภิวัตน์ ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็คือการมีโอกาสเลือกจ้างแรงงานได้หลากหลาย เพราะการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีคุณภาพก็จะมีมากขึ้น เพราะนายจ้างต้องการแรงงานก็จะมีควมยืดหยุ่น มีการใช้แรงงานทำงานบางเวลา (part timers) การจ้างแรงงานชั่วคราว (temporary workers) การใช้แรงงานจากผู้ว่าจ้างภายนอก (outsourcing) และการทำงานแบบระยะทางไกลโดยผ่านสื่อคอมพิวเตอร์ (telecommuting) นอกจากนี้กระแสของการใช้แรงงานมาตรฐานสากลที่เน้นสิทธิมนุษยชน การเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน การลดภาษีทำให้ต้นทุนแรงงานที่ไม่ใช่ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และการเพิ่มของค่าจ้างมีน้อยลง เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงต้องแสวงหาคนดีมาทำงานและรักษาคนดีนั้นไว้กับองค์กร และเพิ่มบทบาทใหม่ในการพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้หลายด้าน และสามารถปรับตัว

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้พร้อมทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป (สุชาติดา สุขสวัสดิ์ ฅน อยุธยา, 2548, น. 51-56)

เนื่องจากในปัจจุบัน อาชีพ ของการทำงานบุคคลนั้นในด้านของวิชาการ ได้ มีการเรียน การสอนในสถาบันการศึกษาถึงระดับปริญญาเอกกันแล้วดังนั้นความเป็น HR Professionalism ก็ จำเป็นต้องมีคุณลักษณะ 10 ประการ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1. ต้องมีมาตรฐานความสามารถของอาชีพ (Competency)
2. มีองค์ความรู้ที่สำคัญและจัดเป็นระเบียบ ประกอบด้วยความรู้ 4 ด้าน คือการ พัฒนาอบรม การบริหารค่าจ้าง การแรงงานสัมพันธ์ และการสรรหาคัดเลือก
3. มีสถาบันหรือองค์กรที่เป็นตัวแทนของผู้อยู่ในอาชีพ และมีส่วนร่วมด้วย คือต้องเข้า เป็นสมาชิกของสถาบันไม่ควรอยู่โดดเดี่ยว จะทำให้มีโอกาสได้รับรู้ศาสตร์ และศิลป์ใหม่ ๆ รับรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ
4. ต้องมีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นภาคบังคับให้ผู้ทำอาชีพนี้ต้องเรียน ต้องอบรม มีการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง
5. มีงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอโดยนำเสนอต่อสาธารณะเป็นที่ยอมรับโดยมี สถาบันการศึกษารับรอง คือต้องการให้ มีการร่วมสำรวจ วิจัย แบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมอาชีพ โดยอาศัยช่องทางของสถาบันสมาคมหรือชมรมกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน
6. หลักสูตรการเรียนต้องมีผู้ประกอบวิชาชีพเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย คือให้ผู้ประกอบ อาชีพนี้ ร่วมพิจารณาทำหลักสูตรการให้คำแนะนำ ความเห็น หรือร่วมสอนบรรยายด้วย
7. มีโครงการศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ
8. มีอิสระในการประกอบวิชาชีพ คือผู้มีความรู้มีอิสระในการทำงานภายใต้ความ ถูกต้องไม่ตกอยู่ในอำนาจสั่งการโดยไม่เคารพกฎหมาย
9. มีจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ คือ กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในวิชาชีพที่ผู้อยู่ใน วิชาชีพ พึงเคารพและยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งข้อนี้ได้ปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศเรา แล้วมีวารสารวิชาการหรือการวิจัย คือคนในกลุ่มวิชาชีพร่วมกันสร้างขึ้นมาเพื่อทำการวิจัยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เช่น การสำรวจค่าจ้างประจำปี การคาดการณ์แนวโน้มการบริหารงานบุคคลต้องมีความรู้ในวิชาชีพของตน และต้องเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ทัน ผู้สมัครและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (สุชาติดา สุขสวัสดิ์ ฅน อยุธยา, 2548, น. 51-56)

การปฏิบัติหน้าที่ของผู้สรรหา บุคลากร ต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม คุณธรรมไม่ลำเอียงต่อการพิจารณาคัดเลือก ทดสอบทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่เหมาะสมที่สุดกับงาน เป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารงานขององค์กรนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้งานมีประสิทธิภาพที่ดีตามเป้าหมาย หากการเลือกสรรเป็นไปอย่างไม่รอบคอบ และรัดกุมพอ และขาดความเที่ยงธรรม จะทำให้ องค์กรไม่สามารถได้คนที่มีคุณสมบัติตามต้องการได้ หรือถ้าได้มาแล้ว เขาก็ไม่สามารถอยู่กับองค์กรนาน ๆ หรือได้มาแล้ว แต่ทำงานไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกำลังคนที่องค์กรไม่พึงปรารถนาจะเป็นภาระระยะยาวขององค์กรต่อไป ทำให้ เสียเวลา และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเลือกสรรมา และยังมีปัญหาต่อเมื่อต้องสรรหาคนใหม่เข้ามาอีกด้วยในทางตรงกันข้ามหากกระบวนการสรรหาทำได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเป็นโอกาสในการสร้างคุณภาพของคน ให้แก่องค์กรในอนาคตได้ดีมาก

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องรอบคอบทำการวิเคราะห์งาน เนื่องจากการวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อทราบข้อเท็จจริงในรายละเอียดของงาน เพื่อประโยชน์ในการเลือกสรรหาบุคลากร การวิเคราะห์งานทำให้เราได้คำพรรณนาลักษณะงาน คือคำอธิบายหน้าที่ และความรับผิดชอบของงาน การกำหนดลักษณะงานเฉพาะของงาน คือการระบุลักษณะงาน เป็นการอธิบายลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานและความสามารถ วิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน ทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสมของแต่ละกรณี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตโดยตรง และการทดสอบ ประโยชน์ที่ได้จากการวิเคราะห์งาน อันเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการบริหารงานบุคคล คือการวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การประเมินผลการปฏิบัติงานการอบรม และพัฒนาบุคคลกรจัดระบบความปลอดภัยสุขอนามัย และการจ่ายค่าตอบแทน (วิลาส สิงหวิสัย, 2547, น. 577-578)

ปัญหาประการหนึ่งที่เกิดจากการที่องค์กรขาดการวิเคราะห์งานที่เป็นขบวนการในการวิเคราะห์อัตรากำลังคน ทำการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ก่อนที่จะลงมือสรรหาบุคลากรนั้น ต้องวิเคราะห์ดูว่า ขณะนั้น คนล้นงานอยู่ หรือว่างงานล้นคน หรือเป็นเพราะกระบวนการทำงานที่วางแผนกำลังคนไม่เหมาะสม จึงไม่ได้ผลงาน ความต้องการในการสรรหาตำแหน่งงานเพิ่มตามต้องการนั้นจะต้อง กำหนดวิธีการสรรหาคัดเลือก (Recruitment & Selection) เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีที่สุด กระบวนการสรรหาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นด่านแรกที่จะนำคนเข้าสู่องค์กร และหากเลือกคนผิดที่ไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ ก็จะกลายเป็นภาระผูกพันต่อเนืองยาวนานเป็นผลเสียทั้งงบประมาณ ในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมอย่างมาก ดังนั้นการวางระบบการสรรหาที่ดี

การมีเทคนิคในการคัดเลือกก็ดี ควรมีกระบวนการและเครื่องมือที่ใช้ทดสอบความรู้ความสามารถ ต้องได้มาตรฐานทั้งสิ้น ปัญหาต่อการสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ที่เกิดกับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละองค์กรจะต้องมีขบวนการสรรหาและการเลือกสรรที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ อาจขึ้นอยู่กับนโยบาย สภาพการจ้างและการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคนขององค์กรเป็น สำคัญ อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ดีเงื่อนไขในสภาพความแตกต่างดังกล่าวนั้นก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหา และการเลือกสรรบุคคล เช่นกัน เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า องค์กรใดก็ตามหากมีพนักงานใน องค์กรทำงานอย่างไรประสิทธิภาพผลงานไม่ดี อาจสรุปสาเหตุได้หลายประการ เช่น เป็นเพราะ คนไม่เหมาะสมกับงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเป็นเพราะความไม่เอาใจใส่ของผู้ที่

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัญหาและข้อจำกัดของการสรรหาบุคลากร ให้กับองค์กร ซึ่งในการศึกษานี้ศึกษาเฉพาะองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เท่านั้น เพราะคิดว่าในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากมีสถานประกอบการเกิดขึ้นจำนวนมาก และทุกองค์กรก็ยังคงให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคคลเข้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในหน้าที่งานอย่างแท้จริง และมีการส่งเสริม อบรมพัฒนาคนมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการโดยสิ้นเชิง คือการสรรหาบุคลากร ในระบบราชการยังเป็น แบบที่ต้องใช้อัตรากำลังพลของ ก.พ. และตามกรอบอัตราของสำนักงานงบประมาณสำหรับ ลูกจ้างประจำอยู่ ดังนั้นการสรรหา คัดเลือก บรรจุหรือแต่งตั้ง โยกย้าย จะทำกันแบบเป็นการล่าช้า ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ทำให้การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขาดประสิทธิภาพ และจากการที่ผู้ศึกษาได้อ่านเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ รวมทั้งหนังสือตำราที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาในเรื่องของปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหา บุคลากรให้แก่ องค์กรไม่มีผู้ใดศึกษาไว้คงมีแต่เรื่องในวิทยานิพนธ์ของชำนาญ แอ่อ่วม (2534, น. 1-3) กล่าวถึงความสนใจ ในเรื่องการวิเคราะห์การสรรหา และคัดเลือกบุคคลขององค์กรขนาดใหญ่เท่านั้นเขาไม่มองปัญหาเรื่องการสรรหาเป็นหลักใหญ่และการศึกษาวิจัยของ กอบกุล เลิศกษิต (2537, น. 1-3) สนใจศึกษาไว้ในเรื่อง ของระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ องค์กรเอกชน มุ่งเพื่อศึกษาในปัญหาการสรรหาและคัดเลือก และศึกษาในเรื่องปัญหาในระบบ ของการคัดเลือก ซึ่งเป็นการศึกษาในมุมกว้าง แต่กรณีผู้ศึกษานี้สนใจทำการศึกษาเป็นประเด็นย่อย เจาะตรงปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่ทำการสรรหาแล้วเกิดปัญหาโดยตรง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาในเชิงระบบการบริหาร การสรรหา บุคลากรขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยหน่วยงาน กับปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร

ขอบเขตในการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือ ฝ่ายบุคคลตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในกลุ่มงานสรรหาบุคคล ในธุรกิจบริษัทเอกชน จำนวน 89 แห่ง ซึ่งแตกต่างออกไปแต่ละประเภท และขนาดของธุรกิจ โดยมี ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กรโดยศึกษาเฉพาะบริษัทเอกชน ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยจะมีตัวแปรที่จะศึกษาคือ

1. ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์ในการสรรหา
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหาร เกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ด้านคือ
 - 2.1 ด้านนโยบายองค์กร
 - 2.2 ด้านการให้ผลตอบแทน/ สภาพการจ้าง
 - 2.3 ด้านอัตรากำลังคนที่ต้องการ
 - 2.4 ด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

- 2.5 ด้านความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมาย
- 2.6 ด้านอัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน
- 2.7 ด้านสภาพปัญหาเศรษฐกิจ และการเมืองในปัจจุบัน
- 2.8 ด้านคุณสมบัติในวิชาชีพของผู้ทำหน้าที่สรรหา
- 2.9 ด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรของผู้สมัครงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรของผู้ทำหน้าที่สรรหาบุคลากรให้แก่องค์กร
2. เพื่อพัฒนาผู้ที่รับผิดชอบในหน้าที่สรรหาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการขยายความรู้ ความเข้าใจ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนอุปสรรค ที่จะเกิดขึ้นในเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน
4. เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขไม่ให้องค์กรเกิดปัญหาของการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลขององค์กร และเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมด้วยการพัฒนายิ่งขึ้น เพื่อเป็นการดึงดูดให้คนเข้ามาสนใจองค์กรมากขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อความเข้าใจถูกต้องและตรงกันในเรื่องของความหมายของคำและข้อความต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาคั้งนี้ ดังนี้

1. การสรรหา หมายถึง การเสาะแสวงหา ชักจูงและจัดการให้ได้บุคลากรที่พร้อมและสามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน
2. ผู้ทำหน้าที่สรรหา หมายถึง บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือ ตำแหน่งฝ่ายบุคคล รวมไปถึง ชื่อตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่น ที่มีงานในหน้าที่ รับผิดชอบ เทียบเท่าหรือ คล้ายคลึงกับตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งผู้ทำหน้าที่สรรหา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการ หากคนเข้ามาในองค์กรเพื่อดำเนินการคัดเลือก ทดสอบต่อไป

3. องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่กำเนิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์แห่งการ รวมกลุ่มกันเป็นกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบังเกิดผลสำเร็จ และสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่มคนนั้นจะต้องรับผิดชอบปฏิบัติร่วมกัน
4. บุคลากร หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไป คือชื่อที่ใช้เรียกพนักงาน
5. การบริหารทรัพยากรบุคคล และ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้มีความหมายเดียวกัน คือกระบวนการทำงานขององค์กร แล้วแต่ที่องค์กรใดจะเรียกชื่ออย่างไร
6. ระบบการบริหาร หมายถึง ขบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผนด้านบุคลากร การสรรหาการคัดเลือกตามความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา และ การพัฒนาบุคลากร
7. ผู้บริหาร หมายถึง เจ้าของสถานประกอบการ
8. สถานประกอบการ หมายถึง ชื่อที่ใช้เรียก บริษัทเอกชน ที่ทำการศึกษานี้