

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันแต่ ละองค์กรต้องเผชิญปัญหาการแข่งขันที่รุนแรงและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การ บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางปัญญา ถือเป็นกลยุทธ์หลักที่จะพัฒนาองค์กร ให้ไปสู่ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) อย่างแท้จริง การสรรหาบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมกับงานถือว่าการสร้างสินทรัพย์ทางปัญญา แต่ที่ยากยิ่งกว่าคือการรักษา ทรัพยากรบุคคลอันมีคุณค่านี้ไว้ ตลอดจนการพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่จะ ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรซึ่งเป็นที่ยากและท้าทายความสามารถของผู้นาองค์กรเป็น อย่างยิ่ง ในวงการอุตสาหกรรมการสร้างควมได้เปรียบในการแข่งขันเชิงธุรกิจจำเป็นต้องเพิ่ม ผลผลิตและลดต้นทุนการผลิต ส่วนหนึ่งที่องค์กรจะทำได้ก็คือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงาน นั่นก็คือการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดภายในตัวพนักงานเอง จะส่งผลให้พนักงานทำงานได้ดีและมี ประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548)

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรม ไปสู่ภูมิภาคต่างๆ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(กนอ.) จัดตั้งขึ้นที่ จังหวัดลำพูน โดย อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการนำเข้าและส่งออกสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ ซึ่งการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ก่อให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่นจำนวนมาก ปัจจุบันมีบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนจำนวน 63 บริษัท พนักงานรวม 39,637 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ, 2552: ออนไลน์)

แม้ว่านิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจะเป็นแหล่งการจ้างแรงงานที่สำคัญในภูมิภาค แต่ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญที่แต่ละบริษัทต่างก็เผชิญ คือปัญหาอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน สูง จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการแผนกบัญชีของ 4 บริษัทใหญ่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของแผนกบัญชีก็คือ อัตราการเข้า- ออกของพนักงานบัญชีสูง จากการสัมภาษณ์สิริวิศน์ สอนสืบ (2552) ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบัญชี บริษัทญี่ปุ่น ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2552 ได้ให้ความเห็นว่า แม้ว่าอัตราการเข้า-ออกงานของพนักงานบัญชีจะไม่สูงมากเท่าในส่วนของ

สายการผลิต แต่การจัดทำบัญชีเป็นวิชาชีพเฉพาะ โดยเฉพาะบัญชีในบริษัทอุตสาหกรรมที่ต้องมีการจัดทำข้อมูลทางบัญชีเสนอต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผน และตัดสินใจในการบริหารงานในส่วนต่างๆของบริษัท ในภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนและการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบันนี้ ความถูกต้องและรวดเร็วในการจัดทำข้อมูลด้านต้นทุนและงบการเงินจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน เมื่ออัตราการเข้า-ออกงานสูงก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท ทั้งการสูญเสียบุคลากรอันมีคุณค่า สูญเสียเวลา และทรัพยากรอื่นๆของบริษัทที่จะต้องสรรหา ฝึกอบรมบุคคลที่เข้ามาใหม่ รวมไปถึงเกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องของงานอีกด้วย ซึ่งข้อมูลด้านบัญชีมีความสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และการบริหารงานของบริษัท เพราะข้อมูลดังกล่าวจะสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ต้นทุน การวางแผนกำไร วิเคราะห์การลงทุน และจัดทำงบประมาณ หากข้อมูลทางบัญชีมีความผิดพลาดซึ่งเกิดจากพนักงานที่ขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ย่อมส่งผลกระทบต่อวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหาร (กิ่งกนก พิทยานุคุณ และเสนาะ ดิยาว, 2540) จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า องค์กรต่างๆจะสามารถธำรงรักษาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ได้อย่างไร โดยการอาศัยปัจจัยใจต่างๆ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องเข้าใจถึงความต้องการและสามารถหาสิ่งจูงใจให้พนักงานได้ทำงาน ด้วยเหตุที่แรงจูงใจเกิดจากตัวพนักงานไม่ได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรง ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพราะหากความต้องการของพนักงานมีจุดหมายเดียวกับเป้าหมายขององค์กร ก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลจากการศึกษานี้จะสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

### 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
2. สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

### 1.4 นิยามศัพท์

**ปัจจัยจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย

**พนักงานบัญชี** หมายถึง พนักงานที่ทำหน้าที่ในส่วนของการจัดทำข้อมูลทางบัญชี และจบการศึกษาในสาขาวิชาชีพทางการบัญชี

**บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ** หมายถึง บริษัทที่ดำเนินงานอยู่ในเขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปดำเนินงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดลำพูน