



**ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**

**The Effect of Organizational Culture on Financial Statement Quality
In the Small and Medium Enterprises**

ธีรารรณ วิวัฒนากรวงศ์

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

พ.ศ. 2558

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบประมาณการเงิน
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ธีรารัตน์ วิวัฒนาการวงศ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2558

**The Effect of Organizational Culture on Financial Statement Quality
In the Small and Medium Enterprises**



Thirawan Wiwattanakornwong

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master Accountancy Program
Department of Accountancy
Faculty of Accountancy, Dhurakij Pundit University**

2015



ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะกรรมการบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บัณฑิตมหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบประมาณ
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
เสนอโดย ชีรารัตน์ วิวัฒนาการวงศ์
สาขาวิชา การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบภาคนิพนธ์/สารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปรีเปรม นนทลีรักษ์)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู)

คณะกรรมการบัณฑิต รับรองแล้ว

.....คณบดีคณะกรรมการบัณฑิต
(อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

หัวข้อสารนิพนธ์	ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ชื่อผู้เขียน	ธีรารวรรณ วิวัฒนาการวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต
สาขาวิชา	การบัญชี
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน การดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยคือ ผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารทางบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมดจำนวน 900 ฉบับ สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้รับการตอบกลับมาขนาดตัวอย่างจำนวน 215 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 23.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นถึงองค์การมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่เป็นระบบมีการกำหนดระเบียบแบบแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันพร้อมทั้งได้มีการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในด้านลักษณะการบริหารงาน องค์การมีศักยภาพในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบและทันเหตุการณ์และมีการจัดการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสม ส่วนในด้านภาวะผู้นำแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีการชี้แนะแนวทางและสั่งการในแนวทางที่ถูกต้องอย่างมีระบบ มีความยืดหยุ่น มีการตัดสินใจที่ดี มีเหตุผลและมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน จึงส่งผลให้งบการเงินมีคุณภาพมีความน่าเชื่อถือ แสดงข้อมูลตามความเป็นจริง สามารถเปรียบเทียบกันได้และมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน

Thematic Paper Title	The effect of organizational culture on financial statement quality in the small and medium enterprises
Author	Thirawan Wiwattanakornwong
Thematic Paper Advisor	Asst. Prof. Dr. Daranee Uachanachit
Department	Accountancy
Academic Year	2014

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the effect of the Organizational Culture, the management characteristic and the leadership on the quality of financial statement. The study used the quantitative research methods. The samples for this research were the general managers and accounting department managers in small and medium enterprises, using simple random sampling method. The data were collected by 900 mail survey questionnaires. There are 215 returned questionnaires used in this analysis, response rate 23.89 percent. The research instrument was a five point rating scale questionnaire and the data was analyzed by using the correlation analysis and the multiple regression analysis.

The research results found that the organizational culture, the management characteristic and the leadership have the positively impacts on the quality financial statement statistically significant at 0.05 levels. The results shows that organizational culture was systematic and well organizing function to build the sharing guidelines, together with supported the learning and developing skills of staffs. In the part of the management characteristic, the organization has the potential to solve problems systematically, up-to-date, and suitable in resources management. For the part of the leadership, the results showed that the manager has guided and dictate correctly and methodically. It showed the good, purposely and reasonable flexibility and decision making so that it caused the quality of financial statements were reliable. It showed the results truly, comparable and the disclosure of necessary information useful to financial statement users.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากหลายๆ ท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษา ดร.ศิริเดช คำสุพรหม และ ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชูที่ให้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคนิค และข้อคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้ศึกษาฯ ซึ่งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

การดำเนินการศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากผู้บริหารทั่วไป และผู้บริหารทางบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทั้ง 215 คน ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่อาจมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดาที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดู ให้การศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้ศึกษา และทุกท่านที่ทำให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ธีรารรณ วิวัฒนากรวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.6 สมมติฐานการศึกษา.....	6
1.7 นิยามปฏิบัติการ.....	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....	8
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3. วิธีการดำเนินการศึกษา.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	37
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	38
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	41
4.1 ข้อมูลทั่วไป.....	42
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหาร ภาวะผู้นำองค์กรและคุณภาพข้อมูลงบการเงิน.....	46
4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	51
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	54
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	65
ประวัติผู้เขียน.....	72

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางสรุปบททวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง.....	30
3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	40
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	42
4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารด้านบัญชี.....	44
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหาร ภาวะผู้นำองค์กร และคุณภาพข้อมูลงบการเงิน.....	46
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์กรรายข้อ.....	47
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน.....	48
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร.....	49
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี.....	50
4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์กรกับคุณภาพข้อมูลงบการเงิน.....	51
4.9 ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์กร ที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน.....	52

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงาน และภาวะผู้นำในองค์กรส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน.....	6
2.1 ลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	9
2.2 รูปแบบและลักษณะของธุรกิจ SMEs.....	12
2.3 ลักษณะเชิงคุณภาพตามแม่บทการบัญชี.....	17
2.4 ลักษณะงบการเงิน.....	19

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) กำหนดขึ้นตามประกาศกฎกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่องกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545 ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา พ.ศ. 2545 โดยใช้การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวรเป็นตัวกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ ประมาณร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมดในประเทศ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีบทบาทสำคัญไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจ โดยการกระจายรายได้ไปยังกลุ่มคนต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดอัตราการจ้างงาน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งยังช่วยในการแก้ไขปัญหาภัยจนด้วย จึงเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งยังถือว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นรากฐานในการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตและสามารถพัฒนาเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ได้ นอกจากนี้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังเป็นการรวมกลุ่มของคนที่คิดค้นหาการผลิตสินค้าที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาด โดยมีต้นทุนในการผลิตที่ต่ำและมีพนักงานจำนวนไม่มากนัก ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทต่อเศรษฐกิจไทยอยู่หลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน, การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และมีมูลค่าการส่งออก (สถาบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2554)

ประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนแม่บทการบัญชีฉบับปรับปรุงปี 2555 ซึ่งได้ระบุถึงลักษณะเชิงคุณภาพข้อมูลงบการเงินไว้ 4 ประการ ได้แก่ ความเข้าใจได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ และการเปรียบเทียบกันได้ (สภาวิชาชีพบัญชี, 2555) ดังนั้น ลักษณะเชิงคุณภาพข้อมูลงบการเงินจึงหมายถึง ข้อมูลที่ทำให้ข้อมูลงบการเงินมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ใช้งบการเงิน ซึ่งเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ใช้งบการเงิน โดยงบการเงินที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีจะต้องประกอบไปด้วย สินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้และค่าใช้จ่าย ซึ่งในการจัดทำรายงานทางการเงินนั้นตลอดจนการนำไปใช้ในกระบวนการวางแผนธุรกิจและการนำมาช่วยในการสนับสนุนในด้านการบริหารธุรกิจ จากสภาพเศรษฐกิจที่

มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้องค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันนอกจากนั้นยังใช้เทคโนโลยีเพื่อมาช่วยในการติดต่อสื่อสารเพื่อสนับสนุนกิจการให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น เช่น การลงทุนเพิ่ม การขยายกิจการ การลดกำลังการผลิต เป็นต้น กิจการจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลให้เพียงพอเพื่อที่จะบันทึกเหตุการณ์ทางการเงิน ได้ถูกต้องและครบถ้วนและจะต้องมีการวัดมูลค่าของข้อมูลทางการเงินที่มีความเหมาะสม ทันสถานการณ์และการนำรายการนั้นไปแสดงไว้ในงบการเงิน เพื่อเป็นแนวคิดในการจัดทำและนำเสนองบการเงินแก่ผู้ใช้งบการเงินรวมทั้ง ช่วยยืนยันหรือชี้ข้อผิดพลาดของผลการประเมินที่ผ่านมาของผู้ใช้งบการเงินได้ (สภานิติบัญญัติ, 2555) ดังนั้นลักษณะเชิงคุณภาพงบการเงินจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการจัดทำงบการเงินที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจได้ ซึ่งสามารถทำให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจได้ทันทีที่ผู้ใช้งบการเงินใช้ข้อมูลซึ่งข้อมูลนั้นต้องให้ความน่าเชื่อถือของงบการเงินและสามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบเพื่อหาแนวโน้มของฐานะทางการเงินเพื่อส่งผลกระทบต่อตัดสินใจในการลงทุนของนักลงทุนอีกด้วย

วัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม (Gordon, 1999) วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยที่มีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว (Kluckhohn and Kelly, 1945) บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้นย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดี ในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ (เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์, 2554) ค่านิยมเป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์กรที่เปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแข็งแกร่งต่างก็มีระบบค่านิยมที่ซับซ้อนที่บุคลากรต่างรู้จักดี ค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งที่ความมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (competitive environment) ย่อมต้องการความยืดหยุ่น (flexibility) และความสามารถตอบสนอง (responsiveness) ต่อลูกค้าได้สูงและรวดเร็ว ดังนั้นบริษัทจึงควรมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถปรับตัว (adaptability) เป็นหลักมากกว่ายึดค่านิยมว่า จะดีหรือไม่ดีเท่านั้น โดยผู้นำจะต้องสามารถในการผสมผสานค่านิยมเหล่านี้ให้อยู่ในจุดที่ลงตัวพอดี ผู้นำที่สามารถในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (cultural values) กลยุทธ์ขององค์กร (organizational strategy) และบริบทแวดล้อมภายนอก (external environment) ได้ดีย่อมเกื้อหนุนต่อผลของการประกอบการ

ของบริษัทสูงยิ่งขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนปัจจัยทั้งนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ (Denison, 1990) นักวิชาการที่มีการแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้หลายลักษณะ ซึ่งความสัมพันธ์และส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างไปที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละแห่ง

การบริหารงานของผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความน่าเชื่อถือของนักลงทุนและผู้ใช้งบการเงินเพราะหากองค์การมีการบริหารจัดการที่ไม่ดีย่อมส่งผลให้มีความน่าเชื่อถือในองค์การนั้น ๆ ลดลงและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้อย่างล่าช้า ลักษณะการบริหารที่ดีจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่อาศัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม ต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล 2 คนขึ้นไปที่มีส่วนร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใดซึ่งการบริหารในยุคนี้มุ่งเน้น ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่า ทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กัน สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึง หลักมนุษยธรรมและแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์การเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ การบริหารงานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (Fayol, 1949) คือ กิจกรรมหลักในองค์การธุรกิจ ได้แก่ เทคนิคและการผลิต (Technical and production) การเงิน (Financial) การพาณิชย์ (Commercial) ความมั่นคง (Security) การบัญชี (Accounting) การจัดการ (Management) และหน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Control) ซึ่งจะเห็นว่า การเป็นผู้บริหารนั้นจะมีแต่เพียงอำนาจอย่างเดียวคงไม่ได้ จึงจำเป็นมากที่ต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้พนักงานเกิดความเคารพนับถือ และพร้อมที่จะทำงานหนัก เพื่อพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ภาวะผู้นำในองค์กร (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ คือความสามารถในการนำกระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) อำนาจ (Power) พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำในแบบต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์กรและในสถานการณ์ต่างกัน (The American Heritage Dictionary, 1985) ลักษณะผู้นำแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจอย่างเด็ดขาดถูกต้อง มีเหตุมีผล มีความมุ่งมั่นตัดสินใจเร็ว มีความมั่นใจ เชื่อถือ และสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ถ้ามีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนแล้ว เราก็สามารถมุ่งหน้าไปยังจุด ๆ นั้นได้อย่างง่ายดายและเร็วขึ้น ผู้นำที่ดีจะต้องมีการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของบุคคลากรในองค์กรเพื่อให้มีการบริหารงานที่ดี โดยอาศัยการเรียนรู้พฤติกรรมจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคคลากรในองค์กรเพื่อจะได้มีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน และมีการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้การปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้วยและอาจมีการส่งเสริมการพัฒนาผลงานซึ่งอาจมีการให้รางวัลเพื่อเป็นการพัฒนาสินค้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นการได้เปรียบทางการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องมีความกล้าหาญ สามารถตัดสินใจได้อย่างแน่วแน่ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเคารพนับถือ พร้อมทั้งต้องสามารถนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จดังที่ได้ตั้งเอาไว้ (อาจารย์ประณม ถาวรเวช, 2551)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วัฒนธรรมในแต่ละองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันไปซึ่งขึ้นอยู่กับประเภท ความเหมาะสม และองค์ประกอบอื่น ๆ ของแต่ละองค์กรซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาในการเรียนรู้การทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัย ทันท่วงสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานและมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีบุคคลากรที่ดีและมีข้อมูลงบการเงินที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นตัวสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของลักษณะการบริหารงานที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

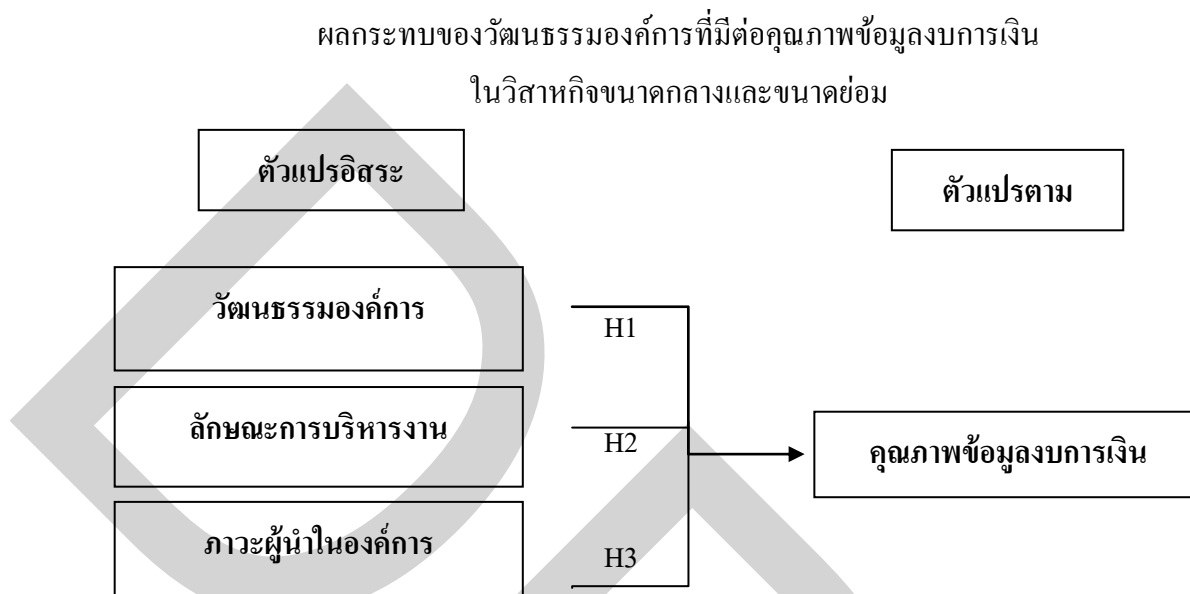
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำผลที่ได้จากการศึกษา วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงาน และภาวะผู้นำในองค์กรเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงบการเงิน

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารทางบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 215 ราย โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา คือด้านผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะผู้นำในองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงาน และภาวะผู้นำในองค์การส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

1.6 สมมติฐานการวิจัย

H1: วัฒนธรรมองค์การส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

H2: ลักษณะการบริหารงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

H3: ภาวะผู้นำในองค์การส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

1.7 นิยามปฏิบัติการ

1. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือการประกอบกิจการที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิต กิจการค้าส่ง-ค้าปลีก และกิจการบริการ โดยกำหนดขนาดของธุรกิจจากมูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรขนาดย่อมไม่เกิน 50 ล้านบาท และขนาดกลางไม่เกิน 200 ล้านบาท

2. วัฒนธรรมองค์การ คือระบบของการยึดถือในสิ่งที่มีความหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและพฤติกรรมอื่น

3. ลักษณะการบริหารงาน คือกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำในองค์กร หรือความเป็นผู้นำ คือความสามารถในการนำ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ องค์ประกอบต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ต้องตัดสินใจเด็ดขาด ถูกต้อง มีเหตุมีผล มีความมุ่งมั่น มีความมั่นใจ น่าเชื่อถือ และสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ ผู้นำต้องมีเป้าหมายชัดเจน ผู้นำต้องมีจุดยืน มีอุดมการณ์ หรือมีจุดหมายที่ชัดเจนถ้ามีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนแล้ว เราก็สามารถมุ่งหน้าไปยังจุด ๆ นั้นได้ง่าย และเร็วขึ้น

5. คุณภาพข้อมูลงบการเงิน คือคุณสมบัติที่ทำให้ข้อมูลในงบการเงินมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน ซึ่งประกอบด้วย ความเข้าใจได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ การเปรียบเทียบกันได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบประมาณในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารงานเขียนและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

- 2.1.1 แนวคิดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2.1.2 แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร
- 2.1.3 แนวคิดของลักษณะของการบริหารงาน
- 2.1.4 แนวคิดของภาวะผู้นำในองค์กร
- 2.1.5 แนวคิดของคุณภาพข้อมูลงบประมาณ

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่มีจำนวนมากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ผู้ประกอบการและมักจะประกอบการในรูปแบบของบุคคลธรรมดา คณะบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีโชนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัดหรือกิจกรรมร่วมค้า ซึ่งการดำเนินงานธุรกิจ SMEs มีเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกกิจการของ SMEs ว่าจะเป็นวิสาหกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม คือ มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวร และจำนวนการจ้างงาน และประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ประเภทคือ ผลิต บริการ ค้าปลีก และค้าส่ง (พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2543) และมีการใช้มาตรา 4 เพื่อเป็นข้อกำหนดในการจ้างงานมูลค่าสินทรัพย์ถาวรหรือทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นตัวชี้วัดขนาดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2551) ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นธุรกิจที่ครอบคลุมทั้งด้านการผลิต ภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจการเกษตร ธุรกิจค้าส่ง - ค้าปลีกและธุรกิจบริการที่มีมูลค่าขั้นสูง

ของสินทรัพย์ถาวรขนาดย่อมไม่เกิน 50 ล้านบาท และขนาดกลางไม่เกิน 200 ล้านบาท ลักษณะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรม ในการกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545 อาศัยอำนาจพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ได้กำหนดลักษณะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยมีหลักเกณฑ์ คือ

ประเภท	ขนาดย่อม		ขนาดกลาง	
	จำนวน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	จำนวน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)
กิจการการผลิต	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50	51 - 200	เกินกว่า 50 - 200
กิจการการบริการ	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50	51 - 200	เกินกว่า 50 - 200
กิจการค้าส่ง	ไม่เกิน 25	ไม่เกิน 50	26 - 50	เกินกว่า 50 - 100
กิจการค้าปลีก	ไม่เกิน 15	ไม่เกิน 30	16 - 30	เกินกว่า 30 - 60

ภาพที่ 2.1 ลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ที่มา: กรมสรรพากร, 2553

ความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการดำเนินวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คิดเป็นร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมด เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีธุรกิจทุกประเภททั้งธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ธุรกิจการจำหน่าย และธุรกิจการบริการ ทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยในการกระตุ้นระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ดีขึ้น พร้อมทั้งยังช่วยเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิตที่เกี่ยวข้องกัน เช่น ภาคเกษตรกรรม ภาคการบริการขนส่ง ภาคการก่อสร้าง ภาคกิจการการค้าปลีก-ค้าส่ง และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้มีการขยายขนาดไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศซึ่งถือเป็นการกระจายรายได้ที่ดีอย่างหนึ่ง (อภิสิทธิ์ ประวัติเมือง, 2544) และรัฐบาลยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในการมอบหมายให้กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างจริงจัง และยังสามารถกระตุ้นสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคง มีความก้าวหน้า และยั่งยืน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นแหล่งสร้างงาน เพราะธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการขยายอยู่ทั่วประเทศเป็นจำนวนมาก

และหลากหลายสาขาอาชีพเมื่อเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่แล้วธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จะสามารถรองรับแรงงานได้กว้างขวางกว่ารวมถึงในภาคเกษตรกรรม ซึ่งนับว่าเป็นแหล่งสร้างงานที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยและเป็นธุรกิจที่สนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้ดำเนินธุรกิจแบบการพึ่งพาอาศัยกัน เช่นเดียวกับธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีความสำคัญต่อธุรกิจขนาดใหญ่ทั้งในแง่การเป็นผู้ผลิตวัตถุดิบ ผู้จัดจำหน่าย และผู้บริการ โดยเฉพาะในลักษณะการรับช่วงต่อของการผลิต ธุรกิจขนาดใหญ่จะมีความน่าเชื่อถือจากสถาบันการเงินต่าง ๆ ในเรื่องของความมั่นคงมากกว่า ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแต่ธุรกิจขนาดใหญ่ก็ยังคงต้องพึ่งพาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในกระบวนการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การรวบรวมวัตถุดิบ การจัดจำหน่ายสินค้าและบริการ จึงนับได้ว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เปรียบเสมือนเป็นตัวเชื่อมให้อุตสาหกรรมขนาดใหญ่เป็นรูปเป็นร่างที่สมบูรณ์ ทำงานได้ครบวงจรตามที่ต้องการ ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีทรัพยากรหลากหลายโดยเฉพาะทรัพยากรทางการเกษตร ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่จึงมีดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการนำสินค้าทางการเกษตรมาแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของตัวสินค้า ซึ่งสินค้าเหล่านี้ส่วนใหญ่จะส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศเพื่อนำรายได้เข้าสู่ประเทศได้เพิ่มมากขึ้น เป็นจุดเริ่มต้นในการลงทุน เนื่องจากธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนในการจัดตั้งจำนวนไม่มากนัก ผู้ประกอบการจึงสามารถจัดตั้งโดยใช้ทุนของตนเอง ญาติพี่น้องหรือสถาบันทางการเงินการดำเนินธุรกิจก็จะดำเนินการในลักษณะทดลองและทดสอบแนวความคิดใหม่ ๆ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงสามารถคิดค้นสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย หากการผลิตสินค้าและบริการตรงกับเวลาความต้องการของตลาด ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก็จะสามารถขยายกิจการให้มีขนาดใหญ่ได้ ดังนั้นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงเป็นจุดเริ่มต้นในการลงทุน จากกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมไปสู่ธุรกิจขนาดใหญ่ขึ้น เป็นแหล่งพัฒนาทักษะฝีมือและการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นกิจการที่จัดตั้งขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นอิสระ ความถนัด และความชอบของผู้ประกอบการโดยพยายามที่จะสร้างสรรค์ผลงานของตนเองขึ้นมาซึ่งถือเป็นการทดลองผลงานออกมา จึงทำให้เกิดการประดิษฐ์หรือคิดค้นวิทยาการ เทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ใหม่ได้ง่ายกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ (จุฑามาศย์ นิยม, 2552) ในการจัดตั้งธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นจะต้องมีรูปแบบที่เหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันกับความต้องการของตลาดหรือกลุ่มลูกค้า และลักษณะของธุรกิจในแต่ละแห่ง ซึ่งรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้กำหนดไว้มีอยู่ 3 รูปแบบ ได้แก่ ธุรกิจเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน และบริษัทจำกัด การที่ผู้ประกอบการจะเลือกดำเนินการตามรูปแบบธุรกิจใดนั้น จะต้องเลือกและพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ และความเหมาะสมของธุรกิจได้แก่ค่าใช้จ่ายในการจัดตั้ง รูปแบบของการจัดตั้ง ความรับผิดชอบต่อ

หนี้สินของผู้ประกอบการ การถ่ายโอนความเป็นเจ้าของ อำนาจในการบริหารงาน ความสามารถในการเพิ่มทุน ขยายธุรกิจ ภาระด้านภาษีอากร ข้อจำกัดด้านกฎหมาย เป็นต้น (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2546)

ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างน้อย 2 ประการ จาก 4 ประการ ได้แก่ ในการบริหารงานส่วนใหญ่เจ้าของจะเป็นผู้บริหารงานเองซึ่งจะต้องเป็นไปด้วยความอิสระ ในการบริหารงาน ให้จำนวนคนในการจัดหาทุนเพียงไม่กี่คนและเป็นเจ้าของธุรกิจ การดำเนินงาน ในท้องถิ่นส่วนมากเจ้าของและบุคลากรในองค์กรจะอยู่ในชุมชนเดียวกันหรือใกล้เคียงกันแต่สินค้าและบริการของธุรกิจไม่จำเป็นต้องอยู่ในท้องถิ่นนั้นก็ได้เพื่อกระจายออกไปเพื่อความเจริญรุ่งเรือง ของธุรกิจ ขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่ในกลุ่มธุรกิจประเภทเดียวกัน (คณะกรรมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ (The Committee for Economic Development หรือ CED) แห่งสหรัฐอเมริกา)

ลำดับที่	รูปแบบ	ลักษณะ
1	บุคคลธรรมดา	บุคคลทั่วไปที่มีชีวิตอยู่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 15)
2	คณะบุคคลที่มีชื่อนิติบุคคล	บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงเข้ากันเพื่อการทำกิจการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์แบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำ (หน่วยภาษี ตามมาตรา 56 แห่งประมวลรัษฎากร)
3	ห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีชื่อนิติบุคคล	บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงเข้ากันเพื่อการทำกิจการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์แบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำ (หน่วยภาษี ตามมาตรา 56 แห่งประมวลรัษฎากร)
4	ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนนิติบุคคล	บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน โดยหุ้นส่วนทุกคนไม่จำกัดความรับผิดและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
5	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน หุ้นส่วนมีทั้งที่จำกัดความรับผิดและไม่จำกัดความรับผิดและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
6	บริษัทจำกัด	บุคคลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้นรับผิดในหนี้ต่าง ๆ ไม่เกินจำนวนเงินที่ผู้ถือหุ้นแต่ละคนลงทุนและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
7	วิสาหกิจชุมชน	กิจการของชุมชนที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าการให้บริการ หรือการอื่นที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพันมีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวประกอบกิจการดังกล่าว เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน โดยมีการยื่นขอจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน 2548 กับกรมส่งเสริมการเกษตร

ภาพที่ 2.2 รูปแบบและลักษณะของธุรกิจ SMEs

ที่มา: กรมสรรพากร, 2556

ปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประสบความสำเร็จ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนมากที่ได้รับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจจนเป็นวิสาหกิจขนาดใหญ่ โดยอาศัยปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประสบความสำเร็จซึ่งประกอบไปด้วย ความยืดหยุ่นได้

ความเป็นอิสระและคล่องตัวของธุรกิจ ซึ่งผู้ประกอบการจะไม่ต้องทำงานผ่านขั้นตอนระดับการบังคับบัญชาที่มีโครงสร้างองค์การที่เรียบง่ายทำให้มีทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีเชิงกลยุทธ์ได้ตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดีกว่าวิสาหกิจขนาดใหญ่ สามารถควบคุมและดูแลลูกค้าอย่างทั่วถึง ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีลูกค้าจำนวนน้อยรายแต่มักเป็นลูกค้าประจำที่มีปริมาณการซื้อหรือการใช้บริการสม่ำเสมอ จึงสามารถเอาใจใส่ใกล้ชิดลูกค้าได้และเรียนรู้ความต้องการของลูกค้าจากการดำเนินงานติดต่อกับลูกค้าโดยตรง การเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มักมุ่งเน้นการแก้ไขปรับปรุงสินค้าเนื่องจากมีความคล่องตัวอีกทั้งพอที่จะทำได้โดยต้นทุนไม่สูงมากนัก แรงจูงใจจากผลกำไรของธุรกิจ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

2.1.2 แนวคิดของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรม เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบ มีวินัย ความสามัคคีความกลมเกลียวกัน ความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจและประเทศชาติ รวมถึงศีลธรรมอันดีของประชาชน ส่วนในทางวิชาการนั้นได้ให้ความหมายไว้ว่าวัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมและสิ่งทีบุคคลในกลุ่มนั้นได้สร้างขึ้นโดยจากการเรียนรู้การดำเนินชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันภายในกลุ่ม (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย และความเหมาะสมกับทำหน้าที่การแสดงภาพลักษณ์ขององค์การที่แตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ และเป็นเอกลักษณ์ในการแสดงออกทีบุคคลในกลุ่มสามารถยึดถือและปฏิบัติร่วมกันเป็นศูนย์รวมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่น และความผูกพันกันในการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การที่สำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่ช่วยผนึกองค์การให้เป็นปึกแผ่นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้วยการกำหนดวิธีแนวทางการคิดวิเคราะห์และพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลตามแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับทั่วไป ลดความคลุมเครือในการแสดงออกในรูปแบบที่องค์การยอมรับ และส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงของระบบสังคมภายในองค์การ การที่บุคลากรในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้นย่อมทำให้การแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ หรือกระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้อย่างรวดเร็วและเท่าทันกับสถานการณ์ (เพ็ชรี ฐะปะนีย์, 2554) ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2545 ได้ให้แนวคิดไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดค่านิยมหรือแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การเพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงความโดดเด่นในการเป็นองค์การนั้น ๆ และมีการจัดรูปแบบ โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม โดยวัฒนธรรมองค์การจะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการพฤติกรรม แนวทางในการปฏิบัติ

และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์ถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร การมีมุมมองวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รวมถึงการกำหนดกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละแห่งจึงมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน เช่น ถ้าหากธุรกิจประกอบกิจการในรูปแบบและประเภทของธุรกิจชนิดเดียวกันหรือที่คล้ายคลึงกันก็มักจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายคลึงกันตามไปด้วย เพราะการดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่คล้ายกันอาจทำให้แนวทางในการปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วย ค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งผลสำเร็จและประสิทธิผลของงาน เช่น ภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (competitive environment) ย่อมต้องการความยืดหยุ่น (flexibility) และความสามารถตอบสนอง (responsiveness) ต่อลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นบริษัทจึงควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสามารถในการปรับตัว (adaptability) เป็นหลัก เพื่อให้มีการตอบรับตรงกับวัตถุประสงค์และความต้องการของลูกค้าที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาและมีการผสมผสานค่านิยมในลักษณะต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเหล่านี้ให้อยู่ในจุดที่ลงตัวพอดี ก็จะเป็นเป็นที่ดีที่ช่วยในการสนับสนุนธุรกิจให้เจริญเติบโตเร็วยิ่งขึ้นและมีความมั่นคงในการดำเนินงาน พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์, 2552) วัฒนธรรมองค์กรกับความมีประสิทธิภาพของธุรกิจ หากธุรกิจมีการจัดการค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์องค์กรและบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมและสัมพันธ์กันแล้วย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้นซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังแสดงในภาพ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติได้แก่ (1) ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่น (flexibility) หรือความมั่นคง (stability) เพียงไร (2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (internal) หรือ เน้นภายนอก (external) เพียงไร มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (achievement culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (clan culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture) โดยในหน่วยธุรกิจหนึ่งนั้น อาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วยหลากหลายแบบ อย่างไรก็ตาม ธุรกิจที่ได้ประสบความสำเร็จนั้นจะเห็นได้ว่า ธุรกิจนั้นจะประกอบไปด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) วัฒนธรรมที่ดี (Best Culture) เป็นตัวกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามมาตรฐานการบัญชี หรือเป็นไปตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้อย่างถูกต้องและจะต้องมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินที่มีต่อผู้ใช้งบการเงิน โดยผ่านทางองค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน

ค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร (Deal and Kennedy, 1982) วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ของพนักงานในหน่วยงานซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในหน่วยงาน มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรและสมาชิกในหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบัญชี (รัชนกริ รัตนวิวัฒนกุล, 2550)

กล่าวโดยสรุปคือ วัฒนธรรมในแต่ละแบบดังกล่าว สามารถที่จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งหมด ในการยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับจุดเด่นของแต่ละองค์กร เช่น ในด้านกลยุทธ์ขององค์กร ประเภทและรูปแบบขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมีให้องค์กรหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีตจะต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้ทันยุคทันสมัยและเป็นปัจจุบันเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยและจะสามารถนำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ดีและรวดเร็วยิ่งมากขึ้น

2.1.3 แนวคิดของลักษณะของการบริหาร

การบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยอาศัยการทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่มีความเป็นสัดส่วน ชัดเจน และทันสมัยทันยุคทันสมัย ตรงกับความต้องการของลูกค้าโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และภาวะผู้นำที่มีอยู่มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีผลสำเร็จที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น (Drucker, 1999) ส่วน Herbert A. Simon, 1999 ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การบริหารคือ การตัดสินใจของผู้บริหารจะต้องตัดสินใจในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการธุรกิจเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีการแก้ไขปัญหาก็ได้อย่างมีประสิทธิภาพราบรื่นทันต่อเหตุการณ์โดยอาศัยทางเลือกที่มีอยู่ให้ดีที่สุด การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล และเห็นว่าบุคคลแต่ละคน องค์กร ผู้ขาย และลูกค้า ต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม (Barnard, 1938) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันในงานปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของธุรกิจ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและโดยใช้การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542) ในกระบวนการจัดการของการบริหารงานที่สำคัญสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบแบบแผน และสามารถควบคุมการทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมยศ นาวิการ, 2536)

การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยบุคคลในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน และการได้เปรียบทางการแข่งขัน(Koontz, 1980) ลักษณะการบริหารที่มีความโดดเด่นและมีความเป็นสากลของการบริหารนั้นคือ จะต้องมียุทธศาสตร์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของธุรกิจได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดมาประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ให้ได้มากที่สุด สภาพแวดล้อมขององค์การ การบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดรูปแบบการตัดสินใจและการบริหารที่เหมาะสมรวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมถึงระบุทางเลือกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและมีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น (Fred E.Fiedler, 1967)

กล่าวโดยสรุปคือ ผลสำเร็จ ประสิทธิภาพของงานหรือความน่าเชื่อถือขององค์การนั้นจะขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาถึงความน่าเชื่อถือของนักลงทุนและผู้ใช้งบการเงิน หากผู้บริหารมีประสบการณ์ ความรู้ และมีการปฏิบัติงานที่ดีเข้ามาช่วยในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสถานการณ์เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า จะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลักษณะการบริหารงานที่ดีจะต้องมียุทธศาสตร์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ และมีการบริหารทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานให้คุ้มค่าเพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุด และจะต้องมีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการขั้นตอน มีแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.1.4 แนวคิดของภาวะผู้นำในองค์การ

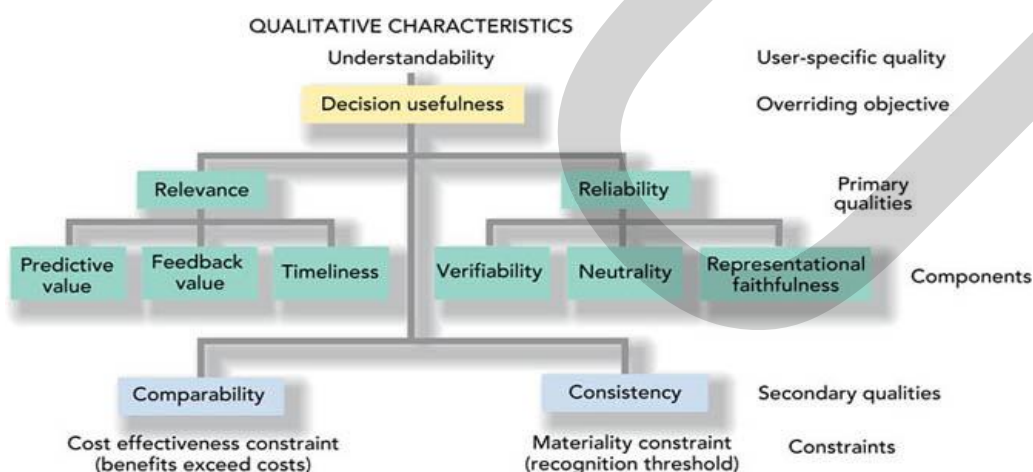
ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ คือความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985) ที่เป็นสิ่งสำคัญในความสำเร็จของผู้นำ เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำ โดยอาศัยความริเริ่มและ창รังไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม (Stogdill, 1974) ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (McFarland, 1979) ภาวะผู้นำคือ ศิลปในการชี้แนะลูกน้องหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ (Schwartz, 1980) โดยอาศัยกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

(Mitchell and Larson, Jr., 1987) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเป็นการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของธุรกิจ(Koontz and Wehrich, 1988) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลากรในองค์การปฏิบัติตามและมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญ (พยอม วงศ์สารศรี, 2534) ผู้นำเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง เป็นผู้รักษาความมั่นคงขององค์การ ผู้นำจะต้องบริหารงาน ประสานงานรวมถึงให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหา จะต้องมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด ถูกต้องมีเหตุผล มีความมุ่งมั่น มีความน่าเชื่อถือ และสามารถทำงาน ได้อย่างเป็นระบบผู้นำต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน (อาจารย์ประนม ถาวรเวช, 2551)

กล่าวโดยสรุปคือ การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงาน จะต้องมียัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถทำงาน ได้อย่างเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นธรรม มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ร่วมงาน ผู้นำที่ดีควรเลือกวิธีการบริหารงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การ จึงจะทำให้ประสบความสำเร็จสูงสุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

2.1.5 แนวคิดของคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

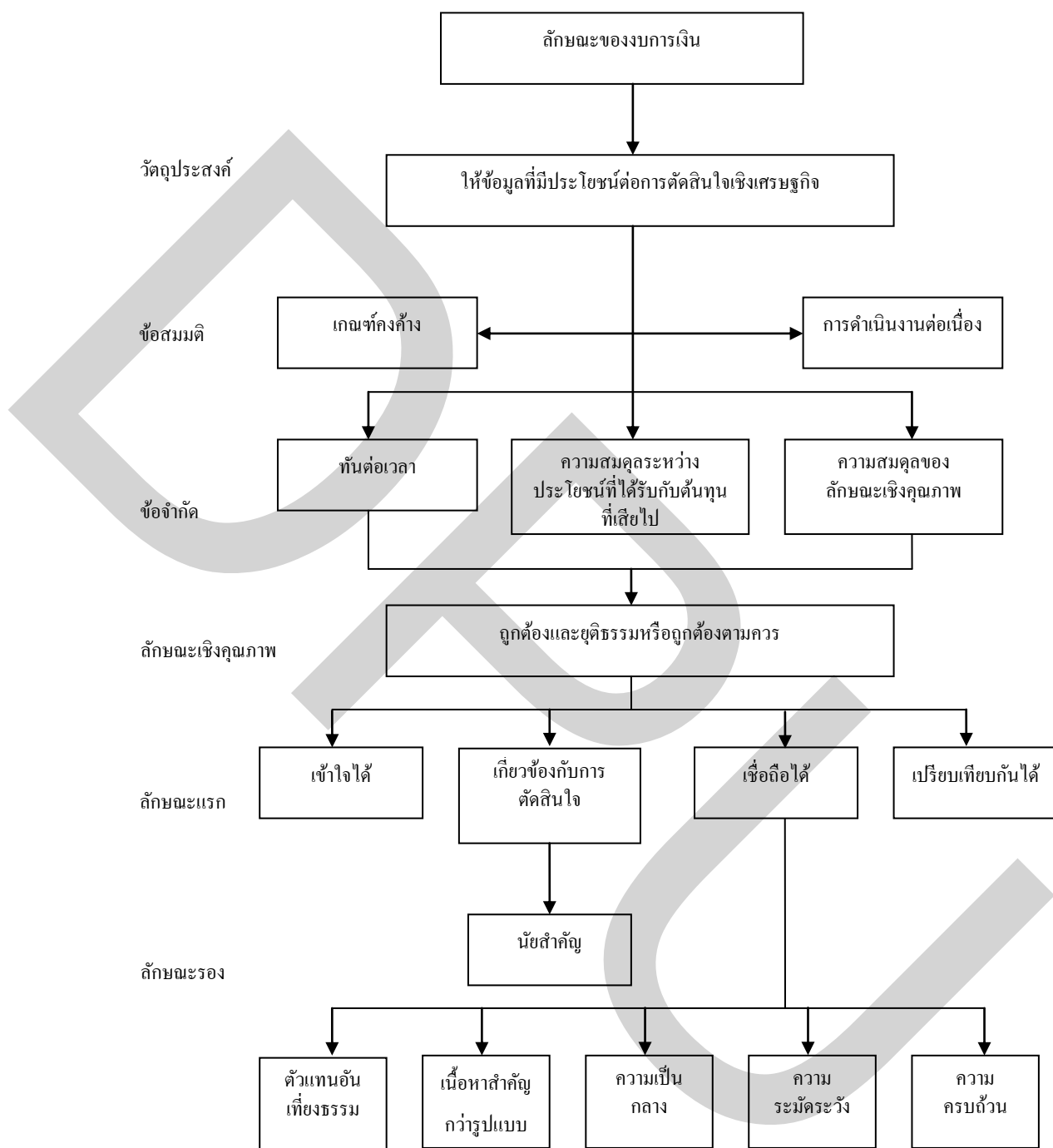
ลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลในงบการเงินงบการเงินจะมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ต่อเมื่องบการเงินนั้น มีลักษณะเชิงคุณภาพตามที่แม่บทการบัญชีกำหนดไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ลักษณะเชิงคุณภาพตามแม่บทการบัญชี

ที่มา: © 2007 McGraw-Hill Higher Education: Qualitative Characteristics of Accounting Information

ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ข้อมูลงบการเงินมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน เป็นข้อมูลที่ถูกต้องและยุติธรรม ซึ่งงบการเงินต้องให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน งบการเงินจะต้องมีประโยชน์ เชื่อถือได้ เป็นกลาง และเปรียบเทียบกันได้ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2550) รายงานผู้สอบบัญชี (Auditor's Report) ถือได้ว่าเป็นการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการกระทำและข้อสรุปของผู้สอบบัญชีไปยังผู้ใช้เป็นผลงานขั้นสุดท้ายของผู้สอบบัญชี เพื่อให้ข้อสรุปเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและความเชื่อถือได้ในงบการเงินที่เป็นประโยชน์ในการประกอบการตัดสินใจของผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2549) แม้บทการบัญชีในประเทศไทย ได้ระบุถึงลักษณะเชิงคุณภาพข้อมูลงบการเงินไว้ประการหนึ่งคือ ความน่าเชื่อถือ จะต้องจัดทำขึ้นมาจากข้อมูลทางการเงินที่น่าเชื่อถือ จึงจะทำให้งบการเงินมีคุณภาพและเป็นที่น่าสนใจของผู้ใช้งบการเงิน (ประวัฒน์ เภมัญญาศรีสวัสดิ์, 2555)



ภาพที่ 2.4 ลักษณะงบการเงิน
ที่มา: สภาวิชาชีพบัญชี, 2555

1.) ความเข้าใจได้ (Understandability)

ข้อมูลงบการเงินจะต้องเป็นข้อมูลที่ผู้บริหาร นักลงทุน และผู้ใช้งบการเงิน สามารถเข้าใจได้ง่าย เข้าใจได้ทันที โดยข้อมูลงบการเงินจะต้องประกอบไปด้วยความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ กิจกรรมเชิงเศรษฐกิจ ข้อมูลทางบัญชี และข้อมูลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้บริหาร นักลงทุน และผู้ใช้งบการเงิน

2.) ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance)

ข้อมูลงบการเงินจะต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหาร นักลงทุน และผู้ใช้งบการเงิน ข้อมูลที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจเมื่อข้อมูลนั้นสามารถช่วยให้ผู้บริหาร นักลงทุน และผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินสถานการณ์ เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งยังช่วยยืนยันหรือชี้ข้อผิดพลาดของผลการประเมินที่ผ่านมาของผู้บริหาร นักลงทุน และผู้ใช้งบการเงินได้ และยังใช้ข้อมูลในการช่วยคาดคะเนสถานการณ์และยืนยันความถูกต้องของการคาดคะเนที่ผ่านมา รวมถึงช่วยในการคาดคะเนผลประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคตและพร้อมที่จะรับกับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเหตุการณ์ เช่น งบกำไรขาดทุนจะมีประโยชน์ในการคาดคะเนเพิ่มขึ้นหากรายการเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีลักษณะผิดปกติจากการดำเนินงานและรายการที่ไม่เกิดขึ้นบ่อยของรายได้และค่าใช้จ่ายจะแสดงแตกต่างหากจากกันความมีสาระสำคัญความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของข้อมูลขึ้นอยู่กับลักษณะและความมีสาระสำคัญของข้อมูลนั้น หากมูลค่าของสินค้าคงเหลือแยกตามประเภทหลักที่เหมาะสมกับธุรกิจ หากมูลค่าของสินค้าคงเหลือไม่มีนัยสำคัญ ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าคงเหลือนั้นก็ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ข้อมูลจะถือว่าไม่มีนัยสำคัญหากการไม่แสดงข้อมูลหรือการแสดงผลผิดพลาดมีผลกระทบต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ

2.1) ความมีนัยสำคัญ

ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของข้อมูลขึ้นอยู่กับลักษณะและความมีนัยสำคัญของข้อมูลนั้น ในบางกรณี ลักษณะของข้อมูลเพียงอย่างเดียวก็เพียงพอที่จะใช้ตัดสินว่าข้อมูลมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ข้อมูลจะถือว่าไม่มีนัยสำคัญหากการไม่แสดงข้อมูลหรือการแสดงผลผิดพลาดมีผลกระทบต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ความมีนัยสำคัญขึ้นอยู่กับขนาดของรายการหรือขนาดของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์เฉพาะซึ่งจะต้องพิจารณาเป็นกรณีไป ดังนั้นความมีนัยสำคัญจึงถือเป็นข้อพิจารณามากกว่าจะเป็นลักษณะเชิงคุณภาพซึ่งข้อมูลต้องมีหากข้อมูลนั้นจะถือว่ามีความเกี่ยวข้อง

3.) ความเชื่อถือได้ (Reliability)

ข้อมูลงบการเงินจะมีความน่าเชื่อถือหากปราศจากข้อผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง ซึ่งทำให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อถือได้ว่าข้อมูลนั้นมีรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีได้แสดงโดยเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของข้อมูลที่ต้องการให้แสดงข้อมูลตามที่ต้องการให้แสดงหรือควรที่จะแสดง ทำให้สามารถคาดการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผลว่าแสดงได้ บางกรณีธุรกิจอาจรับรู้บางรายการและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงจากการผิดพลาดในการรับรู้และวัดมูลค่าของรายการนั้น เนื้อหาสำคัญกว่ารูปแบบ เพื่อให้ข้อมูลเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีนั้น ต้องบันทึกและแสดงตามเนื้อหาและความเป็นจริงซึ่งเศรษฐกิจมิใช่ตามรูปแบบทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว งบการเงินจะขาดความเป็นกลางหากการเลือกข้อมูลหรือการแสดงผลข้อมูลในงบการเงินนั้นมีผลทำให้ผู้ใช้งบการเงินตัดสินใจหรือใช้ดุลยพินิจเพื่อให้ได้ผลตามเจตนาของกิจการ ความระมัดระวังโดยทั่วไปผู้จัดทำงบการเงินต้องประสบกับความไม่แน่นอนซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการเก็บหนี้ การประมาณอายุการใช้งานของสินทรัพย์ที่มีตัวตน หรือ จำนวนการเรียกร้องค่าเสียหายที่อาจเกิดขึ้นตามสัญญารับประกัน ฯลฯ หากข้อมูลดังกล่าวเกิดมีข้อผิดพลาดหรือทำให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจผิด ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะขาดความน่าเชื่อถือและมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจน้อยลงด้วย

3.1) การเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม (Faithful Representation)

ข้อมูลจะมีความเชื่อถือได้เมื่อรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีได้แสดงอย่างเที่ยงธรรมตามมาตรฐานการบัญชีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น งบดุลควรแสดงสินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้เจ้าของเฉพาะรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีที่เข้าเกณฑ์การรับรู้รายการ ณ วันที่เสนอรายงาน หากเกิดสาเหตุจากการซับซ้อนในรายการและเหตุการณ์ทางบัญชี อาจมีความไม่แน่นอนสูงหรือไม่สามารถรับรู้รายการดังกล่าวในงบการเงินได้ อาจจำเป็นต้องรับรู้รายการและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงจากการผิดพลาดในการรับรู้รายการนั้น เช่น กิจการมีค่าความนิยมที่เกิดขึ้นหลังจากดำเนินกิจการระยะหนึ่ง แต่กิจการไม่สามารถบันทึกค่าความนิยมที่เกิดขึ้นนั้นได้ เนื่องจากเป็นรายการที่ยากต่อการกำหนดมูลค่าดังกล่าวให้มีความน่าเชื่อถือ

3.2) เนื้อหาสำคัญกว่ารูปแบบ (Substance over form)

ข้อมูลต้องบันทึกและแสดงตามเนื้อหาและความเป็นจริงเชิงเศรษฐกิจไม่ใช่ตามรูปแบบทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว เนื้อหาของรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีอาจไม่ตรงกับรูปแบบทางกฎหมายหรือรูปแบบที่สร้างขึ้น เช่น กิจการอาจโอนสินทรัพย์ให้กับบุคคลอื่น โดยมีเอกสารยืนยันว่าได้มีการโอนกรรมสิทธิ์ตามกฎหมายไปให้บุคคลนั้นแล้ว แต่ในสัญญาระบุให้กิจการยังคงได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตจากสินทรัพย์นั้นต่อไป ดังนั้น การที่กิจการรายงานว่าได้ขายสินทรัพย์จึงไม่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของรายการที่เกิดขึ้น

3.3) ความเป็นกลาง (Neutrality)

ข้อมูลที่แสดงอยู่ในงบการเงินมีความน่าเชื่อถือเมื่อมีความเป็นกลางหรือปราศจากความลำเอียงงบการเงินจะขาดความเป็นกลางหากการเลือกข้อมูลหรือการแสดงผลข้อมูลในงบการเงินนั้นโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้นำผู้ใช้งบการเงิน

3.4) ความระมัดระวัง (Prudence)

โดยทั่วไปผู้จัดทำงบการเงินต้องประสบกับความไม่แน่นอนอันหลีกเลี่ยงไม่ได้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการเก็บหนี้ การประมาณอายุการใช้งานของสินทรัพย์ที่มีตัวตน และจำนวนการเรียกร้องค่าเสียหายที่อาจเกิดขึ้นตามสัญญารับประกัน กิจการอาจแสดงความไม่แน่นอนโดยการเปิดเผยถึงลักษณะผลกระทบ และหลักความระมัดระวังที่กิจการใช้ในการจัดทำงบการเงิน หลักความระมัดระวังนี้ใช้ประมาณการไม่แน่นอนเพื่อไม่ให้สินทรัพย์หรือรายได้แสดงจำนวนสูงเกินไป และหนี้สินหรือค่าใช้จ่ายแสดงจำนวนต่ำเกินไป ดังนั้น การใช้หลักความระมัดระวังไม่ได้อนุญาตให้กิจการตั้งสำรองลับหรือตั้งค่าเผื่อไว้สูงเกินไป การแสดงสินทรัพย์หรือรายได้ให้ต่ำเกินไปหรือแสดงหนี้สินหรือค่าใช้จ่ายให้สูงเกินไปจะทำให้งบการเงินขาดความเป็นกลางและทำให้ขาดความน่าเชื่อถือ

3.5) ความครบถ้วน (Completeness)

ข้อมูลในงบการเงินที่เชื่อถือได้ต้องครบถ้วน โดยพิจารณาถึงความมีสาระสำคัญของข้อมูลและต้นทุนในการจัดทำรายการ ยกเว้นบางรายการ หากนำมาแสดงในงบการเงินจะทำให้ข้อมูลมีความผิดพลาดหรือทำให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจผิด ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจน้อยลงและขาดความน่าเชื่อถือได้

4) การเปรียบเทียบกันได้ (Comparability)

ผู้บริหาร นักลงทุนและผู้ใช้งบการเงินจะต้องสามารถเปรียบเทียบงบการเงินของธุรกิจได้ 2 รูปแบบ คือ การเปรียบเทียบงบการเงินในรอบระยะเวลาต่างกันเพื่อใช้ในการคาดคะเนเหตุการณ์ทางบัญชีที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หรือเพื่อดูรายการเคลื่อนไหวในระหว่างรอบระยะเวลาบัญชีว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุที่เปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ทางบัญชีที่มีการเคลื่อนไหวจำนวนมากมาช่วยในการคาดคะเนถึงแนวโน้มและการวางแผนในอนาคตทางการเงิน ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ทันกับสถานการณ์และช่วยในการพัฒนาธุรกิจให้ดีขึ้นซึ่งจำเป็นจะต้องปฏิบัติภายในกิจการและการเปรียบเทียบงบการเงินระหว่างธุรกิจเพื่อประเมินแนวโน้มของฐานะทางการเงิน และการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินกับธุรกิจอื่นที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจประเภทเดียวกัน การที่ข้อมูลจำเป็นต้องเปรียบเทียบกันได้มิได้หมายความว่าข้อมูลต้องอยู่ในรูปแบบเดียวกันตลอดไปและไม่ใช่อ้างอิงอันสมควรที่จะไม่นำมาตรฐานการบัญชีที่เหมาะสมกว่ามาถือปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ธุรกิจไม่ควรใช้นโยบายการบัญชีต่อไปสำหรับรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีหากนโยบายการบัญชีนั้นไม่สามารถทำให้ข้อมูลมีลักษณะเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและความเชื่อถือได้ นอกจากนั้นธุรกิจควรเลือกใช้นโยบายการบัญชีอื่น หากทำให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและเชื่อถือได้มากขึ้น

ข้อจำกัดของงบการเงินที่มีผลต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ

1.) ทันต่อเวลา

การจัดทำรายงานข้อมูลจะต้องจัดทำอย่างรวดเร็วให้ทันต่อเวลาที่กำหนด เนื่องจากข้อมูลเหล่านั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนั้นธุรกิจอาจมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอก่อนที่จะทราบข้อมูลและเหตุการณ์ทางบัญชีที่แท้จริงทำให้อาจมีความเชื่อมั่นลดลงในทางกลับกันหากว่าธุรกิจรอข้อมูลให้ครบก่อนแล้วนำเสนอรายงานนั้นอาจมีความน่าเชื่อถือในระดับสูงแต่ไม่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจในช่วงเวลานั้น ดังนั้นธุรกิจจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก

2.) ความสมดุลระหว่างประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนที่เสียไป

ความสมดุลระหว่างประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนที่เสียไปถือเป็นข้อจำกัดที่สำคัญของงบการเงินมากกว่าจะเป็นลักษณะเชิงคุณภาพ โดยทั่วไปประโยชน์ของข้อมูลที่จะได้รับมากกว่าต้นทุนในการจัดหาข้อมูล ในการประเมินผลประโยชน์และต้นทุนจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจเป็นหลัก โดยเฉพาะเมื่อผู้ที่ได้รับประโยชน์จากข้อมูลไม่ต้องรับผิดชอบต่อต้นทุนในการจัดหาข้อมูลนั้น และข้อมูลอาจให้ประโยชน์แก่บุคคลอื่นนอกเหนือจากผู้ที่กิจการต้องการเสนอข้อมูล แต่อย่างไรก็ตาม

คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีจึงไม่ควรละเลยข้อจำกัดดังกล่าวในการออกกฎและผู้ใช้งบการเงินจะต้องตระหนักว่าผู้จัดทำงบการเงินมีข้อจำกัดเดียวกันในการจัดทำและนำเสนองบการเงิน

3.) ความสมดุลของลักษณะเชิงคุณภาพ

ในการสร้างความสมดุลของลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อให้งบการเงินบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้จัดทำงบการเงินจึงจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจเชิงผู้ประกอบวิชาชีพในการตัดสินใจเลือกความสมดุลดังกล่าวให้เหมาะสมกับธุรกิจ

4.) การแสดงข้อมูลที่ถูกต้องตามควร

งบการเงินจะต้องแสดงข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ควรเกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะทางการเงินของกิจการและมาตรฐานการบัญชีที่เหมาะสมมาปฏิบัติจะส่งผลให้งบการเงินแสดงข้อมูลที่ถูกต้องและยุติธรรมได้ หรืออีกนัยหนึ่งงบการเงินนั้นให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามควร

2.2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรื่องวัฒนธรรม

ปิยานุช ช่างเหล็ก และ กฤษ จรินโท ศึกษาเรื่องผลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานของร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี พบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการจัดการความรู้ของร้านอาหาร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545) วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยมของสมาชิกภายใน องค์กรที่จะแสดงออกและสะท้อนความเป็นองค์กรนั้น ๆ โดยโครงสร้างองค์กรจะเปรียบเสมือนร่างกายขณะที่ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นจิตใจขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกและความก้าวหน้าขององค์กร

Colyer (2000) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กร ในการคัดเลือกสมาชิกกีฬาในออสเตรเลียตะวันตก โดยทำการศึกษาองค์กรทางกีฬา เกี่ยวกับ ความเป็นมา ปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบระหว่างสมาคมกีฬาต่างๆ จากผลการศึกษาพบว่า เกิดความตึงเครียดระหว่างองค์กรที่มีลักษณะที่เป็นกลุ่มอาสาสมัคร กับกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวว่าการวิจัยนี้สามารถสัมผัสได้เพียงส่วนยอดสุดของภูเขาน้ำแข็ง ในการจัดการกีฬานั้น กล่าวคือ องค์กรทางกีฬา ที่เราสัมผัสอยู่นั้นแท้จริงแล้วยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่เบื้องหลังอีกมากเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ที่ส่วนที่โผล่พ้นน้ำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนฐานที่จมอยู่ใต้น้ำว่ามีมากหรือ

กว้างแค่ขนาดไหน ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงออกมา ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่า แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการทำงานขององค์กร

Kotter and Heskett (1992) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อผลดำเนินงานทางการเงิน (Economic Performance) ในระยะยาว โดยพบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่ แข่งขัน เป็นต้น และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ในระยะเวลา 11 ปี สามารถทำให้องค์กรมีรายได้ (Revenues) เพิ่มขึ้นร้อยละ 682 จากร้อยละ 166 มูลค่าหุ้น (Stock Price) สูงขึ้นเป็นร้อยละ 901 จากเดิมที่มีมูลค่าเพียงร้อยละ 74 เท่านั้น และสามารถพัฒนารายได้สุทธิ (Net Incomes) ได้ถึงร้อยละ 756

Leslie J. Fyans, Jr. และ Martin L. Machr (1990) ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีหลักฐานยืนยันว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจของนักเรียน ทั้งยังก่อให้เกิดการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจแก่ครูอีกด้วย

Schein (1992) วัฒนธรรมองค์กรสามารถแสดงสภาพความเป็นอยู่ขององค์กร ในแง่การเรียนรู้ร่วมกัน ในการปรับตัวเข้าหากัน การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวมให้เป็นมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางแก่สมาชิกใหม่ ต้องยอมรับและปฏิบัติตาม

เรื่องการบริหารงาน

กุสุมาลย์ รัตนแสง (2542) ได้ศึกษา กระบวนการบริหารจัดการ ธุรกิจหัตถกรรมเสื้อทอบ้านแพง ตำบลบ้านแพง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม การศึกษามีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการธุรกิจหัตถกรรมเสื้อทอบ้านแพง ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการมืออาชีพหลักในการทำการเกษตร ส่วนงานหัตถกรรมเสื้อทอเป็น อาชีพเสริม ทำให้มีรายได้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัวมากขึ้น การประกอบธุรกิจหัตถกรรมเสื้อทอบ้านแพงไม่มีการวางแผนการผลิตล่วงหน้า เป็นแต่เพียงการวางแผนเฉพาะหน้าในระยะสั้น ๆ เมื่อมีคำสั่งซื้อจากลูกค้าเท่านั้น สำหรับการจัดการองค์กรนั้น ได้มีการจัดโครงสร้างตามความรู้ความชำนาญในการผลิตเป็นแผนงาน แต่ไม่มีการกระจายอำนาจ ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงเป็นผู้ตัดสินใจมอบหมายให้สมาชิกดำเนินการตามรูปแบบจำนวนสินค้าและเวลาในการผลิตที่ผู้สั่งซื้อ ต้องการ นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังต้องการทำการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิก และคุณภาพของสินค้าที่ผลิตขึ้นด้วยตนเอง การบริหารการผลิตผู้ประกอบการใช้เงินส่วนตัวร้อยละ 80 ในการลงทุน การกู้ยืมจากธนาคาร ขยายกิจการให้สามารถผลิตได้ทันความต้องการของ ลูกค้า ผู้ประกอบการแต่ละรายจัดทำบัญชีรายจ่ายด้วยตนเองมีลักษณะเป็นบัญชีอย่างง่าย ๆ ธุรกิจหัตถกรรมเสื้อทอจึงเป็นธุรกิจส่วนตัว ไม่มี

แผนการโฆษณาเพื่อจำหน่ายดังนั้นการกระจายสินค้าและการแข่งขันราคาจึงอยู่กับคุณภาพของสินค้าและบริการเป็นสำคัญ

สุเมธ ภิญาคง (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านการรายงานสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การวางแผน การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนลักษณะของงาน การยอมรับ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

อโนทัย แสงธรรมธร (2546) ได้ศึกษาการจัดการในธุรกิจรับเหมา ก่อสร้างของผู้ประกอบการในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยได้พบว่า ผู้ประกอบการมีการ จัดการธุรกิจ โดยดำเนินการตามหน้าที่ทางการบริหารครบ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการกำลังคน การสั่งการ และการควบคุม โดยให้ความสำคัญกับหน้าที่ด้านการวางแผนมากที่สุด

เอมอร สายะเสวี (2548) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของบริษัท ส.ชนภัทร เอ็นจิเนียริง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงาน การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการบริหารงานกับกระบวนการบริหารงานของบริษัท ส.ชนภัทร เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทปฏิบัติงานตามทักษะในการบริหารงานด้านความคิด ด้านบุคคล และด้านเทคนิค ในระดับปานกลาง พนักงานบริษัทปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานตั้งแต่การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การชักนำ และการควบคุม ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคาดหวังของพนักงานต่อกระบวนการบริหารงานของบริษัท ส.ชนภัทร เอ็นจิเนียริง จำกัด มีความสัมพันธ์กัน

Demacro and Nigro (1983) พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับความถี่ ความชัดเจน

ของผลป้อนกลับในการประเมินผล ความถูกต้องแม่นยำและการประเมินผลที่มีพื้นฐานการพิจารณาอย่างยุติธรรม ซึ่งถ้าผู้ที่มีทัศนคติหรือเจตคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะเกิดการเสียขวัญและกำลังใจทำให้ผลผลิตลดลงหรือการลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

เรื่องภาวะผู้นำ

สาธิต บุษผาสี (2553) จากผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นในกรมสรรพาวุธทหารอากาศในภาพรวม พบว่า หากผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นในกรมสรรพาวุธทหารอากาศซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นมีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะทำให้ประสิทธิผลขององค์การสูงตาม และในทางตรงกันข้ามหากผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นมีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงต่ำก็จะทำให้ประสิทธิผลขององค์การต่ำตามไปด้วย และจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับต่ำกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีของผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นในสรรพาวุธทหารอากาศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ หมายความว่า ทางผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นมีภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีสูง ก็ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การก็จะสูง แต่ตรงกันข้ามหากผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นในกรมสรรพาวุธทหารอากาศมีภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีต่ำ ประสิทธิผลขององค์การก็จะต่ำ ดังนั้นจึงควรป้องกันไม่ให้เกิดภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีเกิดขึ้นในองค์การ

Covey (2006) ได้ศึกษาเรื่อง Servant Leadership ซึ่งเขาได้ให้ปรัชญาว่าองค์การ ตั้งขึ้นเพื่อรับใช้ความต้องการของมนุษย์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จทำให้ความรู้และความสามารถของตนมีผลผลิตและช่วยสร้างทีมที่ทุกคนช่วยกันใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนเสริมจุดแข็งและปิดจุดอ่อนซึ่งกันและกัน ภูมิปัญญา (wisdom) เป็นสารสนเทศและความรู้ที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้วยเป้าหมายและหลักการอันสูงส่ง คนที่อยู่ระดับสูงสุดขององค์การ ยิ่งใหญ่ต่างก็เป็นผู้นำใฝ่บริการ เป็นคนที่ถ่อมตน (humble) นำเคารพสูง (reverent) เปิดกว้าง (open) สอนได้ (teachable) ให้ความเคารพผู้อื่น (respectful) และ ดูแลห่วงใยผู้อื่น (caring) ผู้นำต้องกำหนดองค์การให้สอดคล้องกับค่านิยมหลัก (core values) และเป้าหมาย (purpose) สร้างความเชื่อมโยงและความอุทิศตนจากพื้นฐานของอิสรภาพแทนที่จะเป็นการบังคับและควบคุมและยอมรับ การใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นส่วนผูกพันกับการใช้อำนาจองค์การจะอยู่ได้อย่างยั่งยืนเมื่อองค์การ นั้นสนองความต้องการของมนุษย์

Wayne (1999) ศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทำงานถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการเงิน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 245 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และ การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการ ฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ และผู้ตาม (Leader-member Exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้ง 3 ด้าน (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

เรื่องคุณภาพงบการเงิน

คารณี เอื้อชนะจิต (2554) ศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และลักษณะองค์กรธุรกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และคุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านการเปรียบเทียบได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร ทำให้ถึงคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการบริหารงานนั้น ต้องการข้อมูลทางบัญชีที่มีลักษณะเชิงคุณภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และข้อมูลทางบัญชีนั้นต้องสามารถนำไปเปรียบเทียบกันได้ จึงเป็นข้อมูลที่ช่วยผู้บริหารตัดสินใจเพื่อบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นุชนารถ อินทร โคนสูง และคณะ (2555) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายบัญชี สรุปได้ว่าคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินเป็นอย่างมาก เพราะจะต้องใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการลงทุนในอนาคต เป็นแนวทางและบรรทัดฐานสำหรับองค์การในการตัดสินใจเลือกใช้วิธีการบัญชีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลหลายฝ่าย ทั้งผู้จัดทำบัญชี ผู้ใช้รายงานทางการเงินและสามารถนำแนวคิดทางการบัญชีไปใช้ได้ถูกต้อง ส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จต่อไป ตลอดจนสามารถคงไว้ซึ่งระดับความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การควบคู่ไปด้วย

พรพิศ จันทจรุทรภัทร (2548) ศึกษาเรื่องการค้ากับดูแลกิจการและคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างรายงานทางการเงินกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของรายงานการเงินขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมืองกฎหมายและสังคม ซึ่งในประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ระบบการผลิต การตลาดของสินค้า และการบริหารเป็นระบบต่อเนื่องซับซ้อน ผู้ใช้รายงานทางการเงินจึงต้องการข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของธุรกิจอย่างเพียงพอเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

Chen et al. (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการรายงานทางการเงิน และประสิทธิภาพของการลงทุนสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทเอกชนขนาดเล็กในตลาดใหม่ พบว่าคุณภาพข้อมูลทางบัญชีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจ

ตารางที่ 2.1 สรุปการทบทวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

นามผู้ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	ปี	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
Colyer	วัฒนธรรมองค์กร	2000	วัฒนธรรมขององค์กรในการคัดเลือกสมาชิกกีฬาในออสเตรเลียตะวันตก	องค์กรทางการกีฬา ที่เราสัมผัสอยู่นั้นแท้จริงแล้วยังมีองค์ประกอบอื่น ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงออกมาในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการแสดงออกในรูปแบบของกระบวนการทำงานขององค์กร
Edgar H. Schein	วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร	1992	Organizational Culture and Leadership	วัฒนธรรมองค์กรสามารถแสดงสภาพความเป็นอยู่ขององค์กรในแง่ของการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวมให้เป็นมาตรฐาน
ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ	วัฒนธรรมองค์กร	2545	กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร	วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยมของสมาชิกภายในองค์กรที่จะแสดงออกและสะท้อนความเป็นองค์กรนั้น ๆ โดยโครงสร้างองค์กรจะเปรียบเสมือนร่างกายขณะที่ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นจิตใจขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกและความก้าวหน้าขององค์กร
Leslie J. Fyans, Jr. and Martin L. Machr	วัฒนธรรมองค์กร	1990	วัฒนธรรมโรงเรียน	วัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจของนักเรียน ทั้งยังก่อให้เกิดการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจแก่ครูอีกด้วย

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นามผู้ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	ปี	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
Kotter and Heskett	วัฒนธรรมองค์กร	1992	Corporate Culture and Performance	องค์กรที่มีวัฒนธรรมให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่แข่งขัน และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถทำให้องค์กรมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น มูลค่าหุ้นสูงขึ้น และสามารถพัฒนารายได้สุทธิ
ปิยานุช ช่างเหล็ก และ กฤษ จรินโท	วัฒนธรรมองค์กร		การศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี	วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการจัดการความรู้ของร้านอาหาร
Demacro and Nigro	วัฒนธรรมองค์กร	1983	ศึกษาผลกระทบของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อพนักงาน	การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ความถูกต้องแม่นยำที่มีความยุติธรรม เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นามผู้ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	ปี	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
กุสุมาลย์ รัตนแสง	ลักษณะการบริหารงาน	2542	กระบวนการบริหารจัดการ ธุรกิจ หัตถกรรมเลื้อยทอบ้านแพง ตำบล บ้านแพง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม	ผู้ประกอบการมีอาชีพหลักในการทำกระดาษ ส่วนงาน หัตถกรรมเลื้อยทอเป็น อาชีพเสริม ในการประกอบธุรกิจ เป็นเพียงการวางแผนเฉพาะหน้าเมื่อมีคำสั่งซื้อจากลูกค้า เท่านั้น สำหรับการจัดการองค์การนั้น ได้มีการจัด โครงสร้างตามความรู้ความชำนาญในการผลิตเป็นแผนก งาน
สุเมธ ภิญาคง	ลักษณะการบริหารงาน	2552	การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงาน บริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน)	ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้านการรายงาน สูงสุด และด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ส่วนปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน ความรับผิดชอบที่ได้รับ และพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นามผู้ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	ปี	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
พรพิศ จันทจรจตุรภัทร	คุณภาพข้อมูลงบการเงิน	2548	การกำกับดูแลกิจการและคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ	ความสัมพันธ์ระหว่างรายงานทางการเงินกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของรายงานการเงินขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจการเมืองกฎหมายและสังคม ซึ่งผู้ใช้รายงานทางการเงินจึงต้องการข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของธุรกิจอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ
เอมอร สายะเสวี	ลักษณะการบริหารงาน	2548	ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของบริษัท ส.ธนภัทร เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด	พนักงานบริษัทปฏิบัติงาน ตามทักษะในการบริหารงานด้านความคิด บุคคล และเทคนิค ในระดับปานกลาง พนักงานบริษัทปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ตั้งแต่การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่าความคาดหวังของพนักงานต่อกระบวนการบริหารงานมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นามผู้ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	ปี	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
ศิริมนัส อินตะแก้ว	ลักษณะการบริหารงาน	2551	ประสิทธิผลการบริหารงานของ สำนักหอสมุด ม.เชียงใหม่	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานสำนักหอสมุด พบว่า ระดับ ความคิดเห็นสูงสุดของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายนอกที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้าน ระดับความคิดเห็นสูงสุดของ ผู้บริหาร ได้แก่ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ควรมี การพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการให้กับผู้บริหารระดับ หัวหน้างาน การให้รางวัลเพื่อสร้างกำลังใจแก่บุคลากรมี มาตรการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึง
Covey	วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำในองค์การ	2006	Servant Leadership	ผู้นำต้องกำหนดองค์การให้สอดคล้องกับค่านิยมหลัก (core values) และเป้าหมาย (purpose) สร้างความเชื่อมโยงจาก พื้นฐานของอิสรภาพแทนที่จะเป็นการบังคับและควบคุม และยอมรับ การใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นส่วนผสมกับ ใช้อำนาจองค์การจะอยู่ได้อย่างยั่งยืนเมื่อองค์การ นั้น สนองความต้องการของมนุษย์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นามผู้ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	ปี	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
Wayne	ภาวะผู้นำในองค์กร	1999	บทบาทของทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และ การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ
Chen et al.	คุณภาพข้อมูลงบการเงิน	2010	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการรายงานทางการเงิน และ ประสิทธิภาพของการลงทุนสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทเอกชนขนาดเล็กในตลาดใหม่	คุณภาพข้อมูลทางบัญชีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจ
สาธิต บุษปาสี	ภาวะผู้นำในองค์กร	2553	ภาวะผู้นำกับ ประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษา: กรมสรรพากร ทหารอากาศ	ผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นในกรมสรรพากรทหารอากาศ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นมีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงตาม ดังนั้นจึงควรป้องกันไม่ให้เกิดภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีเกิดขึ้นในองค์กร

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นามผู้ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	ปี	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
ดารณี เอื้อชนะจิต	คุณภาพข้อมูลงบการเงิน	2554	เรื่องผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และลักษณะองค์กรธุรกิจที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	คุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและด้านการเปรียบเทียบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร ถึงคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจนั้นต้องการข้อมูลทางบัญชีที่มีลักษณะเชิงคุณภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และต้องสามารถนำไปเปรียบเทียบกันได้ จึงเป็นข้อมูลที่ช่วยผู้บริหารตัดสินใจเพื่อบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
นุชนารถ อินทรโคกสูง และคณะ	คุณภาพข้อมูลงบการเงิน	2555	ผลกระทบการปฏิบัติงานทางบัญชีที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินเป็นอย่างมาก เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการลงทุนในอนาคต เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลหลายฝ่าย ทั้งผู้จัดทำบัญชี ผู้ใช้รายงานทางการเงินและสามารถนำแนวคิดทางการบัญชีไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จต่อไปตลอดจนสามารถคงไว้ซึ่งระดับความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรควบคู่ไปด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพของข้อมูลงบการเงิน
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในศึกษา
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากรสำหรับงานวิจัยนี้ศึกษา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 51,042 รายทั่วประเทศ (ที่มา : สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2557)

2) ตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sample) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ ซึ่งหน่วยประชากรในแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเหมือนกัน (Homogenous) แล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random) จำนวน 215 ราย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารด้านบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ทุนจดทะเบียน ระยะเวลาดำเนินงานของกิจการ จำนวนพนักงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร

ส่วนที่ 6 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยกำหนดให้คะแนนคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของไลเคิร์ต (Likert's Scale) ที่ตรงกับความคิดเห็นและเป็นจริงมากที่สุด โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว และมีเกณฑ์การให้คะแนนของความเห็นไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของ รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด (2535:100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	แปลความว่า	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	แปลความว่า	น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาข้อมูลทฤษฎี เอกสาร ทฤษฎี แนวคิด ตำรา วารสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความหมายและสมมุติฐานของการวิจัย และตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงเนื้อหา (Content Validity) เบื้องต้นเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับหัวข้องานวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหาการวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์แนะนำ

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์แนะนำ และนำเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่จัดทำขึ้น และกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.4.2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาค้นคว้ารายละเอียด เนื้อหา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพของข้อมูลงบการเงิน ข้อมูลบางส่วนผู้วิจัยได้รวบรวมจากตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม ตามประเด็นที่สำคัญของวัตถุประสงค์ และขอบเขตของงานวิจัย

3.4.3 นำผลการทดสอบเครื่องมือมาปรับปรุง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พร้อมทั้งแจ้งกำหนดวันส่งคืนแบบสอบถาม

3.4.5 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Validity and Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรงและทำการทดสอบ (Pre-Test) กับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคำถามในแบบสอบถามเพื่อที่จะสามารถนำไปสื่อสารความหมายได้ตรงตามความต้องการ และเหมาะสม โดยส่งให้หัวหน้าส่วนงานบัญชี การเงิน และพนักงานบัญชีที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบัญชี และนำกลับมาปรับปรุงก่อนส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการทดสอบค่า Conbach's Alpha Coefficient เพื่อวัด Internal Consistency Reliability และ Factor Loadings เพื่อวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยได้ค่าการทดสอบดังนี้

ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก
วัฒนธรรมองค์กร	0.671	0.619-0.777
ลักษณะการบริหารงาน	0.765	0.716-0.837
ภาวะผู้นำในองค์กร	0.704	0.605-0.820
คุณภาพข้อมูลงบการเงิน	0.827	0.844-0.894

จากตารางที่ 3.1 ทำการทดสอบค่า Cronbach's Alpha Coefficient พบว่าทุกตัวแปร มีค่าสูงกว่า 0.6 โดยอยู่ระหว่าง 0.605 – 0.894 แสดงว่าเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย ในครั้งนี้มีความเชื่อมั่น ในด้านวัฒนธรรมองค์กรมีระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 0.671 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.619-0.777 ในด้านลักษณะการบริหารงานมีระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 0.765 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.716-0.837 ในด้านภาวะผู้นำในองค์กรมีระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 0.704 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.605-0.820 และในด้านคุณภาพข้อมูลงบการเงินมีระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 0.827 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.844-0.894 และพบว่าค่า Factor Loadings ของทุกตัวแปร มีค่าสูงกว่า 0.4 แสดงว่าเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้มี ความเที่ยงตรง ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1994)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่
 - 3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.5.2.1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations)
 - 3.5.2.2 สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 900 ฉบับ และได้รับการตอบกลับมาแบบสมบูรณ์ทั้งหมด 215 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 23.88% ซึ่ง สอดคล้องกับข้อเสนอของการส่งแบบสอบถามต้องได้รับการตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับได้ (Aaker, Kumar and Day, 2001) และได้นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งนำเสนอผลงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารด้านบัญชี

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำ ในองค์กรและคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations Analysis) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

		จำนวน	ร้อยละ
ประเภทธุรกิจ	ผลิต	78.00	36.28
	ค้าปลีก	42.00	19.53
	บริการ	52.00	24.19
	ค้าส่ง	43.00	20.00
	รวม	215.00	100.00
ระยะเวลาในการดำเนินงาน	น้อยกว่า 10 ปี	91.00	42.33
	10 - 15 ปี	47.00	21.86
	16 - 20 ปี	16.00	7.44
	มากกว่า 20 ปี	61.00	28.37
	รวม	215.00	100.00
จำนวนพนักงานของกิจการ	ไม่เกิน 15 คน	111.00	51.63
	16 - 50 คน	82.00	38.14
	51 - 100 คน	12.00	5.58
	101 - 200 คน	10.00	4.65
	รวม	215.00	100.00
ทุนจดทะเบียน	ไม่เกิน 30 ล้านบาท	181.00	84.19
	30 - 50 ล้านบาท	21.00	9.77
	51 - 100 ล้านบาท	6.00	2.79
	101 - 200 ล้านบาท	7.00	3.26
	รวม	215.00	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

		จำนวน	ร้อยละ
รายได้รวมต่อปี	ไม่เกิน 30 ล้านบาท	160.00	74.42
	30 - 50 ล้านบาท	34.00	15.81
	51 - 100 ล้านบาท	12.00	5.58
	101 - 200 ล้านบาท	9.00	4.19
	รวม	215.00	100.00
สินทรัพย์รวม	ไม่เกิน 30 ล้านบาท	167.00	77.67
	30 - 50 ล้านบาท	28.00	13.02
	51 - 100 ล้านบาท	13.00	6.05
	101 - 200 ล้านบาท	7.00	3.26
	รวม	215.00	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภทผลิต คิดเป็นร้อยละ 36.28 รองลงมาก็คือประเภทบริการ คิดเป็นร้อยละ 24.19 ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการดำเนินงานของกิจการ น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.33 รองลงมาก็คือ ระยะเวลา มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.37 กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีจำนวนพนักงานของกิจการ น้อยกว่า 15 คน คิดเป็นร้อยละ 51.63 รองลงมามีพนักงานจำนวน 16 – 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนของกิจการ น้อยกว่า 30 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 84.19 รายได้รวมต่อปี ยอดไม่เกิน 30 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 74.42 สินทรัพย์รวมของกิจการไม่เกิน 30 ล้านบาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ 77.67

1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารด้านบัญชี

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารด้านบัญชี

		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	เจ้าของ	58.00	27.00
	ผู้บริหาร	65.00	30.20
	ผู้บริหารทางบัญชี	68.00	31.60
	อื่นๆ	24.00	11.20
	รวม	215.00	100.00
เพศ	หญิง	96.00	44.65
	ชาย	119.00	55.35
	รวม	215.00	100.00
อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	52.00	24.19
	35 - 40 ปี	75.00	34.88
	41 - 50 ปี	75.00	34.88
	มากกว่า 50 ปี	13.00	6.05
	รวม	215.00	100.00
สถานะภาพ	หม้าย/หย่า	18.00	8.37
	แต่งงาน	96.00	44.65
	โสด	101.00	46.98
	รวม	215.00	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	39.00	18.14
	ปริญญาตรี	132.00	61.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	44.00	20.47
	รวม	215.00	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

		จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	24.00	11.16
	5 - 10 ปี	54.00	25.12
	11 - 15 ปี	27.00	12.56
	มากกว่า 15 ปี	110.00	51.16
	รวม	215.00	100.00
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 30,000 บาท	37.00	17.21
	30,000 - 60,000 บาท	104.00	48.37
	60,001 - 90,000 บาท	64.00	29.77
	มากกว่า 90,000 บาท	10.00	4.65
	รวม	215.00	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารด้านบัญชี และผู้บริหารทั่วไปโดยผู้บริหารด้านบัญชี คิดเป็นร้อยละ 31.60 ผู้บริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 30.20 เจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 27.00 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 11.20 ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 55.35 ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 35 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.88 ส่วนใหญ่มีสถานะภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 46.98 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.40 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.16 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.37

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำใน
องค์กรและคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์กรและคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คุณภาพข้อมูลงบการเงิน	3.86	0.55	มาก
วัฒนธรรมองค์กร	4.01	0.49	มาก
ลักษณะการบริหารงาน	4.07	0.45	มาก
ภาวะผู้นำในองค์กร	4.15	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉลี่ยคิดเป็น 4.01 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะการบริหารงาน โดยเฉลี่ยคิดเป็น 4.07 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ในด้านภาวะผู้นำในองค์กร โดยเฉลี่ยคิดเป็น 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และในด้านคุณภาพข้อมูลงบการเงิน โดยเฉลี่ยคิดเป็น 3.86 ซึ่งอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นที่ผู้บริหารของกิจการได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ได้จัดให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีการจัดทำงบการเงินได้อย่างน่าเชื่อถือมีข้อมูลงบการเงินที่มีคุณภาพปราศจากข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก

ความหมายคะแนนเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของ รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด (2535) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	แปลความว่า	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	แปลความว่า	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การรายข้อ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กิจการมุ่งเน้นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การร่วมกัน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ	4.04	.683	มาก
2. บุคลากรในองค์การมีแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่านิยม และจิตสำนึกตรงกัน	4.25	.626	มาก
3. กิจการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วมกัน	3.67	.852	มาก
4. กิจการมีรูปแบบ แนวทาง และวิธีการดำเนินงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกันอย่างเด่นชัดในสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้กิจการสามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ อยู่รอดและมั่นคงได้ในระยะยาว	4.09	.552	มาก

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึง กิจการมีการมุ่งเน้นในการกำหนดแบบแผนแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่าความนิยม มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่องมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้กิจการสามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ อยู่รอดและมั่นคงได้ในระยะยาว โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องบุคลากรในองค์การมีแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่านิยม และจิตสำนึกที่ตรงกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน

ลักษณะการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กิจการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์ และความพอใจจากการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี	4.01	.600	มาก
2. กิจการสามารถตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.11	.601	มาก
3. ในการบริหารองค์กรได้ใช้กระบวนการทำงานอย่างมีระบบ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.05	.531	มาก
4. องค์กรมีศักยภาพในการบริหารงาน โดยใช้ศิลปะในการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	.559	มาก

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยของลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึง องค์กรมีศักยภาพในการบริหารงาน สามารถตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างมีระบบ พร้อมทั้งมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่ององค์กรมีศักยภาพในการบริหารงาน โดยใช้ ศิลปะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร

ภาวะผู้นำในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมั่นใจว่าบุคลากร ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ	4.03	.538	มาก
2. ผู้บริหารองค์กรมีการยืดหยุ่นและตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว มีเหตุผล มีเป้าหมายชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร	4.16	.535	มาก
3. ผู้บริหารองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด	4.24	.599	มาก
4. ผู้บริหารองค์กรมีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ	4.18	.555	มาก

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำในองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและสามารถตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว มีเหตุผล มีเป้าหมายชัดเจน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องผู้บริหารองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

คุณภาพข้อมูลงบการเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กิจการให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับกิจการ เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงิน ได้รับประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจอย่างครบถ้วน	3.87	.661	มาก
2. กิจการตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่น่าเสนอในงบการเงินซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะต้องช่วยในการคาดคะเน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต	3.84	.639	มาก
3. กิจการมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง	3.89	.598	มาก
4. กิจการมุ่งเน้นการใช้วิธีการทางบัญชี จากงวดหนึ่งไปอีกรวดหนึ่ง โดยนำเสนองบการเงินเปรียบเทียบในรอบระยะเวลาบัญชีที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบกับงบการเงินของธุรกิจอื่น เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงิน เปรียบเทียบข้อมูลทางบัญชีได้	3.85	.619	มาก

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยของคุณภาพข้อมูลงบการเงิน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึง กิจการมีความมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลงบการเงินที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับกิจการ เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงิน ได้รับประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจอย่างครบถ้วน โดยตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่น่าเสนอในงบการเงินและสามารถเปรียบเทียบ ข้อมูลกันได้ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะต้องช่วยในการคาดคะเน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องกิจการมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Correlations) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงานวิจัย ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
 สมมติฐาน H1 วัฒนธรรมองค์การส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน
 สมมติฐาน H2 ลักษณะการบริหารงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน
 สมมติฐาน H3 ภาวะผู้นำในองค์การส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์การกับคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

Correlations			
	MANAGE	LEADER	QUALITY
CULTURE	.601 ^{***}	.562 ^{***}	.406 ^{***}
MANAGE		.574 ^{***}	.473 ^{***}
LEADER			.422 ^{***}
QUALITY			

หมายเหตุ ***P<0.01 **P<0.05 *P<0.10

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์การกับคุณภาพข้อมูลงบการเงิน โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์การ และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.406-0.601 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมที่มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน แบบแผนพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันมีความเชื่อ ค่านิยม และจิตสำนึกตรงกัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้

กิจการสามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ อยู่รอดและมั่นคงได้ในระยะยาว มีลักษณะการบริหารงานที่สามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้กระบวนการทำงานอย่างมีระบบ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีภาวะผู้นำในองค์กรที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ มีการยืดหยุ่น และตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว มีเหตุผล มีเป้าหมายชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ผู้บริหารองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ชี้นำ สั่งการ และแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด มีการวางแผนในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ จะมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูล งบการเงิน

ตารางที่ 4.9 ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์กรที่มีต่อ คุณภาพข้อมูลงบการเงิน

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
	QUALITY
(Constant)	0.781 (0.361)
CULTURE	0.144** (0.089)
MANAGE	0.362*** (0.098)
LEADER	0.247** (0.103)
Adjust R ² = 0.257	
***P<0.01 **P<0.05 *P<0.10 ค่าความคลาดเคลื่อนไว้ในวงเล็บ	

จากตารางที่ 4.9 ทดสอบสมมติฐานงานวิจัย พบว่า

สมมติฐาน H1 วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.144 อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05 ดังนั้นอธิบายได้ว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีจะส่งผลให้ข้อมูลงบการเงินมีคุณภาพจึงยอมรับสมมติฐาน H1 วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

สมมติฐาน H2 ลักษณะการบริหารงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.362 อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05 ดังนั้นอธิบายได้ว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีลักษณะการบริหารงานที่ดีจะส่งผลให้ข้อมูลงบการเงินมีคุณภาพจึงยอมรับสมมติฐาน H2 ลักษณะการบริหารงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

สมมติฐาน H3 ภาวะผู้นำในองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.247 อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05 ดังนั้นอธิบายได้ว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีภาวะผู้นำในองค์การที่ดีจะส่งผลให้ข้อมูลงบการเงินมีคุณภาพจึงยอมรับสมมติฐาน H3 ภาวะผู้นำในองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารด้านบัญชี
3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำ ในองค์การและคุณภาพข้อมูลงบการเงิน
4. การทดสอบสมมติฐานผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations Analysis) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 215 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภท การผลิตซึ่งมีระยะเวลาในการดำเนินงานน้อยกว่า 10 ปี มีพนักงานไม่เกิน 15 คน มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 30 ล้านบาท รายได้รวมต่อปี ไม่เกิน 30 ล้านบาท และมีสินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารทั่วไปและผู้บริหารด้านบัญชี
มีตำแหน่ง ผู้บริหารทางบัญชี ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ และอื่น ๆ เช่น ผู้จัดการทางบัญชี ผู้จัดการเป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 35 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานะภาพโสด

จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 60,000 บาท

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำ ในองค์การและคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารให้ความเห็นซึ่งแสดงให้เห็นถึงธุรกิจมีการมุ่งเน้นในการ กำหนดแบบแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่าความนิยม มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจ สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจระยะยาว และได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้นำไปใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะการบริหารงาน ผู้บริหารให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึง องค์การมีศักยภาพในการบริหารงาน สามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกันอย่างมีระบบ พร้อมทั้งมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์การได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำในองค์การ ผู้บริหารให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ผู้บริหารองค์การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสม ให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการวางแผนในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและสามารถ ตัดสินใจได้อย่างเด็ดเดี่ยว มีเหตุผล มีเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความเต็มใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิท ปาลเดชพงศ์ (2548) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

คุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผู้บริหารให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ธุรกิจมีความมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลงบการเงินที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น เกี่ยวกับกิจการเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงิน ได้รับประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจอย่างครบถ้วน โดยตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่น่าเสนอในงบการเงินและสามารถเปรียบเทียบข้อมูลกันได้ ซึ่ง ข้อมูลดังกล่าวจะต้องช่วยในการคาดคะเนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

สรุปได้ว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าองค์กร ได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในองค์กร มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและ แนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ให้แก่บุคลากรในองค์กร ได้จัดให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีการจัดทำงบการเงินได้อย่างน่าเชื่อถือ มีข้อมูลงบการเงินที่มีคุณภาพปราศจากข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก

4. การทดสอบสมมติฐานผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations Analysis) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05

สมมติฐาน H 1: วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินได้ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.144 อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05

สมมติฐาน H 2: ลักษณะการบริหารงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลงบการเงินได้ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.362 อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05

สมมติฐาน H 3: ภาวะผู้นำในองค์กรที่มีผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินได้ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.247 อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับสถิติที่ 0.05

5.2 อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 30 ล้านบาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นกิจการขนาดเล็ก สามารถจัดการ ควบคุม ดูแล ได้อย่างทั่วถึง จึงส่งผลให้มีการจัดการบริหารงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่าธุรกิจ SMEs มักมุ่งเน้นความคล่องตัว อีกทั้งต้นทุนไม่สูงมากนัก ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะดำเนินธุรกิจต่อไปโดยมีผลมาจากผลกำไรของธุรกิจ (สมชาย หิรัญกิติ, 2542)

2. จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารด้านบัญชี ในการประกอบธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีพนักงานจำนวนไม่มากหรือ เป็นเจ้าของคนเดียว ในการเป็นผู้บริหารธุรกิจจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้ความสามารถเพื่อนำมาช่วยให้ธุรกิจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานของคณะ

บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542) ที่กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม วัฒนธรรมองค์การ แสดงให้เห็นว่ากิจการมีการมุ่งเน้นในการกำหนดแบบแผนแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่าความนิยม ในการทำงานอย่างต่อเนื่องมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้กิจการสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากร ในองค์การมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดี ในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ (เพ็ชรี ระบุวิเชตร, 2554)

3. ลักษณะการบริหารงาน แสดงให้เห็นถึง องค์การมีศักยภาพในการบริหารงาน โดยใช้ศิลปะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Drucker, 1999 ที่ให้ความเห็นว่า การบริหารส่วนใหญ่ หมายถึง การจัดการทางธุรกิจได้ระบุ คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

4. ด้านภาวะผู้นำในองค์การ แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารองค์การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่าผู้นำจะปฏิบัติตนคุณตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กัน คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลักสำคัญและลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ แต่หากผู้นำเป็นคนที่มีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสามารถสูงแล้วงานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทุกประการ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551)

5. ด้านคุณภาพข้อมูลลงบการเงิน แสดงให้เห็นถึงกิจการมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สภาวิชาชีพบัญชี (2555) กำหนดในแม่บทการบัญชีว่า ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต้องเชื่อถือได้ ข้อมูลจะเชื่อถือได้หากปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง ซึ่งทำให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อได้ว่าข้อมูลนั้นมีรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีได้แสดงโดยเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของข้อมูล

6. จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์การกับคุณภาพข้อมูลงบการเงิน โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะผู้นำในองค์การ และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ คุณภาพข้อมูลงบการเงิน แสดงให้เห็นถึง กิจกรรมที่มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน แบบแผนพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่านิยม และจิตสำนึกตรงกัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้กิจการสามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ อยู่รอดและมั่นคงได้ในระยะยาว มีลักษณะการบริหารงานที่สามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ประสงคร่วมกัน ใช้กระบวนการทำงานอย่างมีระบบ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ มีภาวะผู้นำในองค์การที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ มีการยืดหยุ่นและตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว มีเหตุผล มีเป้าหมายชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ผู้บริหารองค์การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ จะมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

7. จากการทดสอบสมมติฐานด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ถ้ากิจกรรมวัฒนธรรมองค์การที่ดี มีการกำหนดแบบแผนแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่าความนิยม และเป้าหมายที่ดีร่วมกัน ย่อมส่งผลให้มีคุณภาพข้อมูลงบการเงินที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ของพนักงานในหน่วยงานซึ่งวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้จะถูกกำหนดขึ้นจาก พื้นฐานความเชื่อภายในหน่วยงาน มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรและสมาชิกในหน่วยงานรวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบัญชี (รัชนกริ รัตนวิวัฒนกุล, 2550)

8. จากการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะการบริหารงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินองค์การมีศักยภาพในการบริหารงาน สามารถตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้มีคุณภาพข้อมูลงบการเงินที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน (Koontz, 1980)

9. จากการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำ ส่งกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผู้บริหารองค์กรที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและสามารถตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว มีเหตุผล มีเป้าหมายชัดเจน ย่อมส่งผลให้มีคุณภาพข้อมูลงบการเงินที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (McFarland, 1979)

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 30 ล้านบาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นกิจการขนาดเล็ก สามารถจัดการ ควบคุม ดูแล ได้อย่างทั่วถึง จึงส่งผลให้มีการจัดการบริหารงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเป็นผู้บริหารกิจการจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญและความรู้เพื่อนำมาช่วยให้กิจการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัฒนธรรมองค์กร แสดงให้เห็นว่ากิจการมีการมุ่งเน้นในการกำหนดแบบแผนแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่าความนิยม ในการทำงานอย่างต่อเนื่องมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้กิจการสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะการบริหารงาน แสดงให้เห็นถึง องค์กรมีศักยภาพในการบริหารงาน โดยใช้ศิลปะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานที่ดีควรให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกัน ในการแสดงความคิดเห็นเพื่อผลักดันให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ภาวะผู้นำในองค์กร แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารองค์กรที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด ดังนั้นการมีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการควบคุมดูแล การชี้แนะช่วยเหลือกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

5. ด้านคุณภาพข้อมูลงบการเงิน แสดงให้เห็นถึงกิจการมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง

ส่งผลให้ข้อมูลงบการเงินมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับให้นักลงทุนหรือผู้ใช้งบการเงินสนใจที่จะลงทุนมากยิ่งขึ้น

6. วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ถ้ากิจการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการกำหนดแบบแผนแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่าความนิยม และเป้าหมายที่ตรงกันย่อมส่งผลให้มีคุณภาพข้อมูลงบการเงินที่ดี

7. ลักษณะการบริหารงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินองค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารงาน สามารถตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้มีคุณภาพข้อมูลงบการเงินที่ดี

8. ภาวะผู้นำในองค์กรส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน ผู้บริหารองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและสามารถตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว มีเหตุผล มีเป้าหมายชัดเจน ย่อมส่งผลให้มีคุณภาพข้อมูลงบการเงินที่ดี

แนวทางการศึกษาในอนาคต

งานวิจัยนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างคือ วิชาสหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีการดำเนินธุรกิจในระยะสั้นและได้มีการเลิกกิจการจำนวนมาก ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจจะต้องศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น หรือตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

2. การสัมภาษณ์เชิงลึกที่นอกเหนือจากแบบสอบถามเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด การศึกษาปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดทำงบการเงิน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในการแยกประเภทธุรกิจของกลุ่มตัวอย่าง เช่น การผลิต การให้บริการ ค้าปลีกและค้าส่ง

4. การวิเคราะห์ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

ด

ร

บรรณานุกรม

ร

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กุสุมาลย์ รัตนแสง. (2542). *กระบวนการบริหารจัดการธุรกิจหัตถกรรมเสื้อทอบ้านแพง ตำบลบ้านแพง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาปัญหาพิเศษ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- กรมสรรพากร. (ม.ป.ป.). *รูปแบบและลักษณะของธุรกิจ SMEs.* สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2557, คณะกรรมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ (The Committee for Economic Development หรือ CED) แห่งสหรัฐอเมริกา
- ชลิต ปาลเดชพงศ์. (2548). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองใบ สุดชาติ. (2548). *ภาวะผู้นำ กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้.* อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, และ ศิลปะพร ศรีจันทเพชร. (2549). *ทฤษฎีการบัญชี.* กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, และ ศิลปะพร ศรีจันทเพชร. (2550). *การสอบบัญชี (พิมพ์ครั้งที่ 1).* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็นเพรส.
- นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, และ ศิลปะพร ศรีจันทเพชร. (2551). *การสอบบัญชี.* กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- นุชนารถ อินทรโคกสูง, และคณะ. (2555). *ผลกระทบของการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางบัญชีของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- นุชนารถ อินทรโคกสูง, และคณะ. (2555). *ศึกษาเรื่องผลกระทบของการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*
- ปียนุช ช่างเหล็ก, และ กฤษ จรินโท. *วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานของร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี.*
- ประณม ถาวรเวช. (2551). *สุขภาพดีบุคคลิกดี.* กรุงเทพฯ: ใสใจ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดารณี เอื้อชนะจิต. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และลักษณะองค์กรธุรกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิง.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินต์ติ้ง.
- พรพิศ จันทจรตฤภัทร. (2548). *ศึกษาเรื่องการทำกับดูแลกิจการและคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจSMEs ในเขตภาคเหนือ*
- รัชนกริ รัตนวิวัฒน์กุล. (2550). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *ครบเครื่องเรื่องบริหารธุรกิจขนาดย่อม*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. *แม่บทการบัญชี* (ปรับปรุง 2555)
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาธิต นุบผาสี (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ*.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คส์ลิงค์.
- ศิริมนัส อินต๊ะแก้ว. (2551). *ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อโนทัย แสงธรรมธร. (2546). *การจัดการในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของผู้ประกอบการในอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิสิทธิ์ ประวัตินเมือง. (2544). *รูปแบบความสัมพันธ์และการสร้างสมการทำนายของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและภูมิความรู้ความชำนาญที่มีต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในธุรกิจร้านหนังสือ* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอมอร สายะเสวี. (2548). *ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของบริษัท ส.ชนภัทร เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาต่างประเทศ

- Aaker, D.A., Kumar, V., & Day, G.S. (2001), *Marketing Research (7th edition)*, John Wiley and Son Inc, New York.
- Colyer, S. (2000). Organizational culture in selected western Australian sport organizations. *Journal of Sport Management*, 14, 321-341.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3), 297-334.
- Daft, R. L. (2002). *The leadership experience*. 2nd ed. Orlando, FL : Hartcourt College Publishers.
- David, Schwartz. (1980). *International to management : Principle, practice and processes*. Harcourt. Bruce : Jovananick.
- Deal, Terrence E, & Kennedy, Allan A. (1982). *Corporations, culture, organization*, United States. Wesley Pub.Co.
- DeMarco, John J, & Nigro, Lloyd G. (1983). *Public Personnel Management*, 12(1), 43-51.
- Drucker, Peter F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Business.
- Fiedler, Fred E., (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fyans, Leslie J., Jr., & Martin L. Maehr. (1990). *School Culture, Student Ethnicity, and Motivation*, 29
- Koontz, Harold. (1980). *Management*. New York : McGraw - Hill
- Koontz , H., & Weihrich . H. (1988). *Management*. New York : McGraw –Hill
- Kotter, J.P., & Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York.
- Mayo, Elton. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Massachusetts: Harvard University Press.
- McFarland. (1979). *Management : Foundation & Practices*. 5 th ed. New York : Macmillan Publishing Inc.
- Mitchell, Terrence R., & Jane R Larson. Jr. (1987). *People in Organization : An Introduction to Organizational Behaviour*. 3rd ed. Singapore : McGraw – Hill International Editions.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3 rd. ed). New York: McGraw – Hill.
- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Simon, Herbert A. (1980). *The role of the leader in public administration*. New York : Mcmillan.
- The American Heritage Dictionary. (1985). 2nd college ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. Newyork : Harper and Row Publication.

ด

ด

ภาคผนวก

ด

แบบสอบถาม

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพของข้อมูลงบการเงิน ในมุมมองของวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

แบบสอบถามความคิดเห็นลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ประเภทธุรกิจ สินค้าหรือบริการหลักของกิจการ ระยะเวลาดำเนินงาน จำนวนพนักงาน ทุนจดทะเบียน รายได้รวมต่อปี สินทรัพย์รวม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร

ส่วนที่ 6 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะอื่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1. ประเภทของกิจการ

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ผลิต | <input type="checkbox"/> บริการ |
| <input type="checkbox"/> ค้าส่ง | <input type="checkbox"/> ค้าปลีก |

2. สินค้าหรือบริการหลักของกิจการ

.....

3. ระยะเวลาในการดำเนินงานของกิจการ

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี | <input type="checkbox"/> 10 - 15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี |

4. จำนวนพนักงานของกิจการ

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 15 คน | <input type="checkbox"/> 16 - 50 คน |
| <input type="checkbox"/> 51 - 100 คน | <input type="checkbox"/> 101 - 200 คน |

5. ทุนจดทะเบียนของกิจการ

- ไม่เกิน 30 ล้านบาท 30 - 50 ล้านบาท
 51 - 100 ล้านบาท 101 - 200 ล้านบาท

6. รายได้รวมต่อปี

- ไม่เกิน 30 ล้านบาท 30 - 50 ล้านบาท
 51 - 100 ล้านบาท 101 - 200 ล้านบาท

7. สินทรัพย์รวม

- ไม่เกิน 30 ล้านบาท 30 - 50 ล้านบาท
 51 - 100 ล้านบาท 101 - 200 ล้านบาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้บริหารทางด้านบัญชีหรือผู้บริหารทั่วไป)

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 35 ปี 35 - 40 ปี
 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

- โสด สมรส หม้าย/หย่า

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี
 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 30,000 บาท 30,000 - 60,000 บาท
 60,001 - 90,000 บาท มากกว่า 90,000 บาท

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. กิจการมุ่งเน้นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรร่วมกัน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร					
2. บุคลากรในองค์กรมีแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน มีความเชื่อ ค่านิยม และจิตสำนึกตรงกัน					
3. กิจการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน					
4. กิจการมีรูปแบบ แนวทาง และวิธีการดำเนินงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกันอย่างเด่นชัดในสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้กิจการสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ อยู่รอดและมั่นคงได้ในระยะยาว					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน

ลักษณะการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. กิจการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์ และความพอใจจากการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
2. กิจการสามารถตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
3. ในการบริหารองค์กรได้ใช้กระบวนการทำงานอย่างมีระบบ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
4. องค์กรมีศักยภาพในการบริหารงาน โดยใช้ศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร

ภาวะผู้นำในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ท่านมั่นใจว่าบุคลากร ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ					
2. ผู้บริหารองค์กรมีการยืดหยุ่นและตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว มีเหตุผล มีเป้าหมายชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร					
3. ผู้บริหารองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยเหลือ ชี้แนะ สั่งการและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนด					
4. ผู้บริหารองค์กรมีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ					

ส่วนที่ 6 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

คุณภาพข้อมูลทางบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. กิจการให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับกิจการเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงิน ได้รับประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจอย่างครบถ้วน					
2. กิจการตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่นำเสนอในงบการเงินซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะต้องช่วยในการคาดคะเน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต					
3. กิจการมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง					
4. กิจการมุ่งเน้นการใช้วิธีการทางบัญชีจากงวดหนึ่งไปอีกรวดหนึ่ง โดยนำเสนองบการเงินเปรียบเทียบในรอบระยะเวลาบัญชีที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบกับงบการเงินของธุรกิจอื่น เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินเปรียบเทียบข้อมูลทางบัญชีได้					

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะอื่น

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ประวัติการศึกษา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ธีรารรรถ วิวัฒน์กรวงศ์

สำเร็จการศึกษาปี 2554 บัณฑิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน