

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 (สภาวิชาชีพบัญชี, 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 หลักมนุษยและแรงจูงใจ 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 ทันท่วงทีสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานและมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีบุคคลากรที่ดีและมีข้อมูลงบการเงินที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นตัวสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของลักษณะการบริหารงานที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน

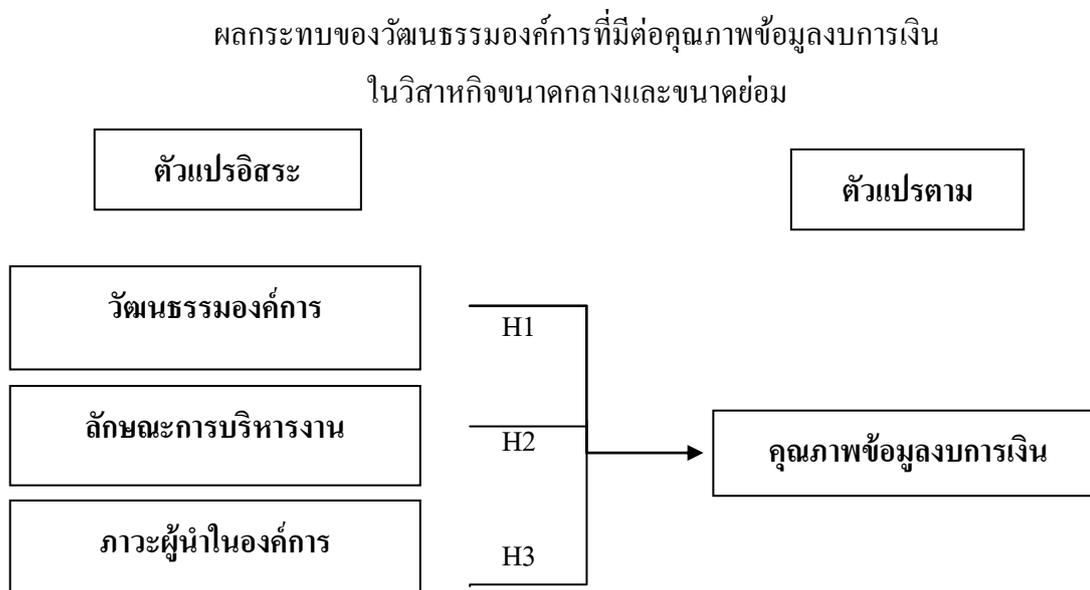
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

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