

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบประมาณในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารงานเขียนและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.1.2 แนวคิดของวัฒนธรรมองค์การ

2.1.3 แนวคิดของลักษณะของการบริหารงาน

2.1.4 แนวคิดของภาวะผู้นำในองค์การ

2.1.5 แนวคิดของคุณภาพข้อมูลงบประมาณ

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่มีจำนวนมากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ผู้ประกอบการและมักจะประกอบการในรูปแบบของบุคคลธรรมดา คณะบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีใช้นิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัดหรือกิจกรรมร่วมค้า ซึ่งการดำเนินงานธุรกิจ SMEs มีเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกกิจการของ SMEs ว่าจะเป็่นวิสาหกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม คือ มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวร และจำนวนการจ้างงาน และประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ประเภทคือ ผลิต บริการ ค้าปลีก และค้าส่ง (พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2543) และมีการใช้มาตรา 4 เพื่อเป็นข้อกำหนดในการจ้างงานมูลค่าสินทรัพย์ถาวรหรือทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นตัวชี้วัดขนาดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2551) ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นธุรกิจที่ครอบคลุมทั้งด้านการผลิตภาคอุตสาหกรรม 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 ประวัตินเมือง, 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	คณะบุคคลที่มีใช้ นิติบุคคล	บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงเข้ากันเพื่อการทำกิจการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์แบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำ (หน่วยภาษี ตามมาตรา 56 แห่งประมวลรัษฎากร)
3	ห้างหุ้นส่วนสามัญ ที่มีใช้นิติบุคคล	บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงเข้ากันเพื่อการทำกิจการร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์แบ่งปันกำไรที่ได้จากกิจการที่ทำ (หน่วยภาษี ตามมาตรา 56 แห่งประมวลรัษฎากร)
4	ห้างหุ้นส่วนสามัญ ที่จดทะเบียนนิติ บุคคล	บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน โดยหุ้นส่วนทุกคนไม่จำกัดความรับผิดและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
5	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน หุ้นส่วนมีทั้งที่จำกัดความรับผิดและไม่จำกัดความรับผิดและต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
6	บริษัทจำกัด	บุคคลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป มาลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้น รับผิดชอบในหนี้ต่าง 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 ส่วนในทางวิชาการนั้นได้ให้ความหมายไว้ว่าวัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมและสิ่งทีบุคคลในกลุ่มนั้นได้สร้างขึ้น โดยจากการเรียนรู้การดำเนินชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันภายในกลุ่ม (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย และความเหมาะสมกับทำหน้าที่การแสดงผลลักษณ์ขององค์การที่แตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ และเป็นเอกลักษณ์ในการแสดงออกทีบุคคลในกลุ่มสามารถยึดถือและปฏิบัติร่วมกันเป็นศูนย์รวมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่น และความผูกพันกันในการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การที่สำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่ช่วยผนึกองค์การให้เป็นปึกแผ่นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้วยการกำหนดวิธีแนวทางการคิดวิเคราะห์และพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลตามแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับทั่วไป ลดความคลุมเครือในการแสดงออกในรูปแบบที่องค์การยอมรับ และส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงของระบบสังคมภายในองค์การ การที่บุคลากรในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้นย่อมทำให้การแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ หรือกระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้อย่างรวดเร็วและเท่าทันกับสถานการณ์ (เพ็ชรี ฐะปะนีย์, 2554) ฉัตรพันธ์ 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 โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกันได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (achievement culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (clan culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture) โดยในหน่วยธุรกิจหนึ่งนั้น อาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วยหลากหลายแบบ อย่างไรก็ตามธุรกิจที่ได้ประสบความสำเร็จนั้นจะเห็นได้ว่า ธุรกิจนั้นจะประกอบไปด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) วัฒนธรรมที่ดี (Best Culture) เป็นตัวกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ตามมาตรฐานการบัญชี หรือเป็นไปตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้อย่างถูกต้องและจะต้องมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินที่มีต่อผู้ใช้งบการเงิน โดยผ่านทางองค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน

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

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

2.1.3 แนวคิดของลักษณะของการบริหาร

การบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยอาศัยการทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่มีความเป็นสัดส่วน ชัดเจน และทันสถานการณ์ทันสมัย ตรงกับความต้องการของลูกค้าโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และภาวะผู้นำที่มีอยู่มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีผลสำเร็จที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น (Drucker, 1999) ส่วน Herbert A. Simon, 1999 ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การบริหารคือ การตัดสินใจของผู้บริหารจะต้องตัดสินใจในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการธุรกิจเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพราบรื่นทันต่อเหตุการณ์โดยอาศัยทางเลือกที่มีอยู่ให้ดีที่สุด 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 และมีการปฏิบัติงานที่ดีเข้ามาช่วยในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสถานการณ์เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลักษณะการบริหารงานที่ดีจะต้องมียุทธศาสตร์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ และมีการบริหารทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานให้คุ้มค่าเพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุด และจะต้องมีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการขั้นตอนมีแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปได้ด้วยความเรียบง่ายและประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.1.4 แนวคิดของภาวะผู้นำในองค์การ

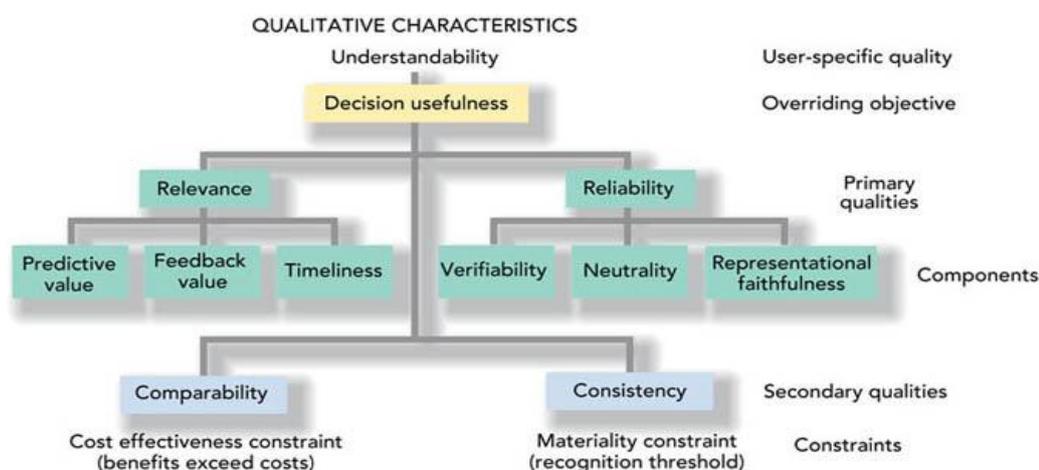
ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ คือความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985) ที่เป็นสิ่งสำคัญในความสำเร็จของผู้นำ เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำ โดยอาศัยความริเริ่มและ창างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม (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

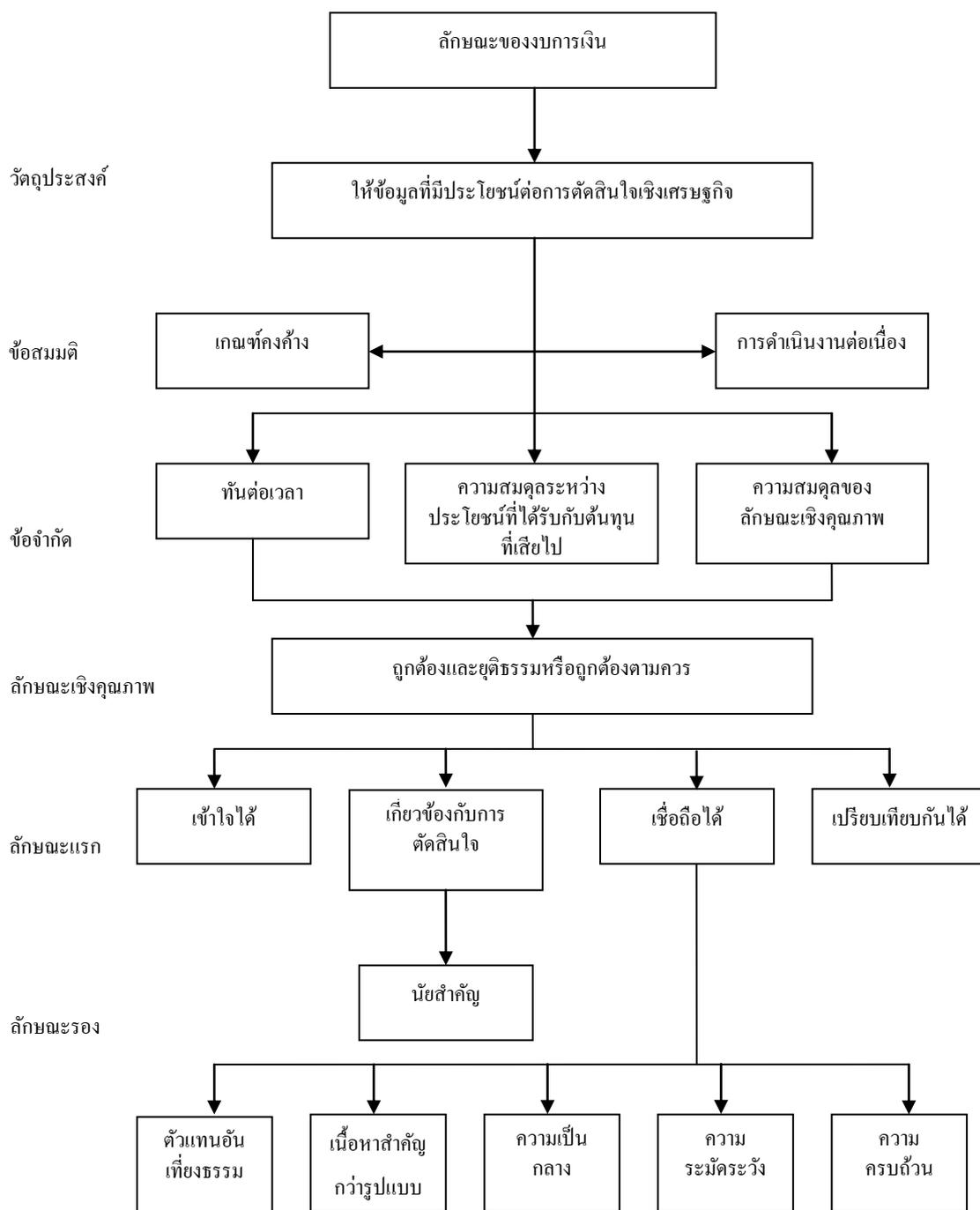
ลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลในงบการเงินงบการเงินจะมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ต่อเมื่องบการเงินนั้น มีลักษณะเชิงคุณภาพตามที่แม่บทการบัญชีกำหนดไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ลักษณะเชิงคุณภาพตามแม่บทการบัญชี

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

ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ข้อมูลงบการเงินมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน เป็นข้อมูลที่ต้องการและยุติธรรม ซึ่งงบการเงินต้องให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน งบการเงินจะต้องมีประโยชน์ เชื่อถือได้ เป็นกลาง และเปรียบเทียบกันได้ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2550) รายงานผู้สอบบัญชี (Auditor's Report) ถือได้ว่าเป็นการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการกระทำและข้อสรุปของผู้สอบบัญชีไปยังผู้ใช้เป็นผลงานขั้นสุดท้ายของผู้สอบบัญชี เพื่อให้ข้อสรุปเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและความเชื่อถือได้ในงบการเงินที่เป็นประโยชน์ในการประกอบการตัดสินใจของผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง (นิพนธ์ เห็น โชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2549) แม้บทการบัญชีในประเทศไทย ได้ระบุถึงลักษณะเชิงคุณภาพข้อมูลงบการเงินไว้ประการหนึ่งคือ ความน่าเชื่อถือ จะต้องจัดทำขึ้นมาจากข้อมูลทางการเงินที่น่าเชื่อถือ จึงจะทำให้งบการเงินมีคุณภาพและเป็นที่น่าสนใจของผู้ใช้งบการเงิน (ประวิวัฒน์ เบนญญาศรีสวัสดิ์, 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 ความระมัดระวังโดยทั่วไปของผู้จัดทำงบการเงินต้องประสบกับความไม่แน่นอนซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง 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 การที่ข้อมูลจำเป็นต้องเปรียบเทียบกันได้ไม่ได้หมายความว่าข้อมูลต้องอยู่ในรูปแบบเดียวกันตลอดไปและไม่ใช่อ้างอิงอันสมควรที่จะไม่นำมาตรฐานการบัญชีที่เหมาะสมกว่ามาถือปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ธุรกิจไม่ควรใช้นโยบายการบัญชีต่อไปสำหรับรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีหากนโยบายการบัญชานั้นไม่สามารถทำให้ข้อมูลมีลักษณะเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและความเชื่อถือได้ 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 เขจรนนท์ และคณะ (2545) วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยมของสมาชิกภายใน องค์กรที่จะแสดงออกและสะท้อนความเป็นองค์กรนั้น ๆ โดยโครงสร้างองค์กรจะเปรียบเสมือนร่างกายขณะที่ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นจิตใจขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกและความก้าวหน้าขององค์กร

Colyer (2000) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กร ในการคัดเลือกสมาชิกกีฬาในออสเตรเลียตะวันตก โดยทำการศึกษาองค์กรทางกีฬา เกี่ยวกับ ความเป็นมา ปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบระหว่างสมาชิกกีฬาต่างๆ 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 การศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการธุรกิจหัตถกรรมเสื้อทอบ้านแพง ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการมีอาชีพหลักในการทำการเกษตร 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 อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านการรายงานสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การวางแผน การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู๋ซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ 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 บุบผาสี (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

ดารณี 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