

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพ
รายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและ
ขนาดกลางในประเทศไทย

THE DEVELOPMENT OF THE RELATIONSHIP MODEL OF
CAUSAL FACTORS AFFECTING THE FINANCIAL REPORT
QUALITY AND FINANCIAL SUCCESS OF SMALL AND MEDIUM
SIZED HOTEL BUSINESS IN THAILAND

ยุพา สระโฉม
YUPA SARUNO

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE DEVELOPMENT OF THE RELATIONSHIP MODEL OF
CAUSAL FACTORS AFFECTING THE FINANCIAL REPORT
QUALITY AND FINANCIAL SUCCESS OF SMALL AND MEDIUM
SIZED HOTEL BUSINESS IN THAILAND**

YUPA SARUNO

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF PHILOSOPHY PROGRAM IN ACCOUNTANCY
SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
คุณภาพรายงานทางการเงิน และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ
โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย
THE DEVELOPMENT OF THE RELATIONSHIP MODEL OF
CAUSAL FACTORS AFFECTING THE FINANCIAL REPORT
QUALITY AND FINANCIAL SUCCESS OF SMALL AND
MEDIUM SIZED HOTEL BUSINESS IN THAILAND

นักศึกษา

ศุภา ธรรม โฉม รหัสประจำตัว 57560402

หลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

คณะ

บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ


(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา วงศ์สินันท์วัฒนา)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ สาระพัค)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธิดาภรณ์ ถินจรรยาภักดิ์)

 กรรมการ


(ดร. มนต์วี ช่างชู)

 กรรมการ

(ดร. ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการเป็นต้นไปเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

คณบดีคณะบัญชี

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธิดาภรณ์ ถินจรรยาภักดิ์)

วันที่ 20 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564

วิทยานิพนธ์เรื่อง	การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ คุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของ ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก และขนาดกลางในประเทศไทย
คำสำคัญ	คุณภาพรายงานทางการเงิน / ความสำเร็จด้านการเงิน / โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง
นักศึกษา	ยุพา สระอุโณ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล
หลักสูตร	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ศึกษากับผู้บริหารฝ่ายบัญชีและการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 294 ฉบับ อัตราการตอบกลับร้อยละ 84.73 ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพร้อมสัมพัทธ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน

ผลการวิจัย ทักษะทางวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีและการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงกับคุณภาพรายงานทางการเงิน และคุณภาพรายงานทางการเงิน และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความสำเร็จด้านการเงิน สำหรับทักษะทางวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความสำเร็จด้านการเงิน โดยส่งผ่านคุณภาพรายงานทางการเงิน และได้รับการยืนยัน โมเดลจากการสัมพัทธ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การมีปฏิภาณไหวพริบ และทักษะการบริหารจัดการงานสามารถจูงใจถ่ายทอดงานได้ สำหรับจรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นตัววัดคุณภาพการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยเฉพาะการรักษาความลับความซื่อสัตย์ ความเสียสละในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร การบริหารจัดการงานฝ่ายบัญชีจะเน้นการบริหารงานแบบป้อน

ข้อมูลย้อนกลับผลการดำเนินงานให้แก่ทุกฝ่ายทราบและเน้นการบริหารงานแบบหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้เกิดเรียนรู้งานฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับคุณภาพรายงานทางการเงินจะต้องมีความละเอียด รอบคอบเกี่ยวกับเอกสารข้อมูลควรมีการสอบทานงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดของข้อมูลและ ความสำเร็จด้านการเงินจะมีการวัดผลการดำเนินงานจากกำไร รายได้ และต้นทุนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ เป็นตัวเงิน เช่น ต้นทุนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ต้นทุนด้านเวลาในการทำงานที่ลดลง

TITLE	THE DEVELOPMENT OF THE RELATIONSHIP MODEL OF CAUSAL FACTORS AFFECTING THE FINANCIAL REPORT QUALITY AND FINANCIAL SUCCESS OF SMALL AND MEDIUM SIZED HOTEL BUSINESS IN THAILAND
KEYWORD	FINANCIAL REPORT QUALITY/ FINANCIAL SUCCES/ SMALL AND MEDIUM SIZED HOTEL
STUDENT	YUPA SARUNO
ADVISOR	PRAVAS PENVUTIKUL Ph.D.
LEVEL OF STUDY	DOCTOR OF PHILOSOPHY PROGRAM IN ACCOUNTANCY
FACULTY	SCHOOL OF ACCOUNTANCY SRIPATUM UNIVERSITY
ACADAMIC YEAR	2020

ABSTRACT

This research aimed to develop the correlation model of casual factors affecting the financial report quality and the financial success of the small and medium-sized hotel businesses in Thailand. To construct the model a theory and empirical data were reviewed. The constructed model was used to examine the consistency of the correlations of the financial report quality and the financial success of the small and medium-sized hotel businesses in Thailand. This study conducted with the accounting and finance executives in the small and medium-sized hotel businesses in Thailand. Only 294 questionnaires were returned to the researcher or 84.73 percent of a response rate. To triangulate the data as well as to perceive insightful information from the target respondents, the Structural Equation Model technique analysis, an in-depth interviewed, and the semi-structured interviewed were employed with 8 respondents those who were the group's representative.

The results revealed that accounting profession skills, ethics, and management in the accounting department had direct correlation with the financial report quality. Similarly, the financial report quality and the management of accounting department performed direct correlation with the financial success as well. As for the accounting profession skills and ethics, they performed indirect correlation with the financial success through the financial

report quality. According to the in-depth interviewed relating to the financial report quality, the respondents reconfirmed that the model required staffs who equipped with problem-solving skills, intelligence, and jobs management skills which motivated job transference. According to the accounting profession ethics, it evaluated the quality of job performances which enforced it to meet the criterion. For instance, keeping secret of the organizations, be honest, and performed the works with scarification without any detriment. The accounting department management would focus on giving feedback about job performances to acknowledge all departments. The department also emphasized on job rotation which their personnel could learn from the other departments' jobs that they were involved with. Regarding the financial report quality, it required a thoroughly and scrutiny documents. To avoid any information error, a work revision should be carried out. The financial success could be done by the work appraisal in terms of profit, revenue, and cost with both monetary and non-monetary such as the cost of resources sharing as well as the cost of time which reduced the working time.

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จในการดำเนินการวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ คณบดีคณะบัญชี ดร.มนตรี ช่วยชู ผู้อำนวยการหลักสูตร ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี และ ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล ซึ่งท่านเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ท่านได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะ รวมถึงให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สารพัด คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ทรงคุณค่ายิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้เพื่อความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองเอก วรรณพฤษ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หลักสูตรปรัชญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ประสานงานพร้อมให้ ข้อมูลเพื่อการดำเนินงานวิทยานิพนธ์นี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชพันธ์ อภิวัฒน์ไพศาล ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. วีรวัลย์ ปิ่นพลชมพูแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ นามบุรี ดร. สุกฤษดา พุ่มแก้ว และดร.ธีรวิรา สุตันทวิบูลย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาตรวจสอบ ประเมิน พร้อมเสนอแนะ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารฝ่ายบัญชีการเงินธุรกิจโรงแรมที่ให้ความร่วมมือ และสละ เวลาอันมีค่ายิ่งในการตอบแบบสอบถาม พร้อมให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการ ดำเนินงานวิทยานิพนธ์นี้ให้มีความสมบูรณ์สะท้อนบริบทจริง และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่ได้ศึกษาค้นคว้า และอ้างอิงเพื่อการดำเนินงานวิทยานิพนธ์นี้ รวมถึงขอขอบคุณทุกแรงใจจากครอบครัว เพื่อน ร่วมรุ่น และรุ่นพี่ทุกคนที่ให้การกำลังใจจนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ องค์กรความรู้จากการสร้างสรรค์ผลงานอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอ มอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ยุพา สระภู

พฤษภาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	IX
สารบัญภาพ.....	XIII

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
กรอบทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัย.....	6
คำถามการวิจัย.....	15
สมมติฐานการวิจัย	15
ขอบเขตการวิจัย.....	26
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	28
นิยามศัพท์.....	28
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม	34
1.2 ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory).....	39
1.3 ทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-based View Theory: RBV).....	42
1.4 ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories).....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
1.5 แนวคิดทักษะทางวิชาชีพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีตาม มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3(International Education Standards for Professional Accountants: IES) และ และแนวคิดทักษะพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพบัญชีของ สกอตแลนด์ (Core Skills SCQF).....	48
1.6 แนวคิดจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี	52
1.7 ทฤษฎีการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ 7s.....	56
1.8 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงิน.....	62
1.9 แนวคิดการวัดผลการดำเนินงานด้านการเงิน Balance Scorecard (BSC) ..	68
1.10 แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (key performance indicators).....	73
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78
3 ระเบียบวิธีวิจัย	87
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	87
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล	111
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก	123
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา.....	125
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามธุรกิจ โรงแรมขนาดกลาง.....	139
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา.....	142

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวม ของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย	156
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา.....	159
ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของโมเดลสมการ โครงสร้าง.....	173
ผลการทดสอบสมการ โครงสร้าง.....	181
ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล	186
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	198
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	203
ผลที่ได้ในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	218
สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและ ความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง.....	219
 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	 233
5.1 สรุปผลการวิจัย	234
5.2 อภิปรายผล.....	240
5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย	245
5.4 ข้อเสนอแนะ	245
บรรณานุกรม	248
ภาคผนวก.....	277
ภาคผนวก ก การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น	277
ภาคผนวก ข การหาความเที่ยง.....	280
ภาคผนวก ค เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	285
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเที่ยงตรง (IOC).....	292
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	304
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	315
ประวัติผู้วิจัย	320

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ชื่อภาษาไทย ชื่อภาษาอังกฤษ อักษรย่อของตัวแปรและตัวชี้วัด	11
2 ราคาค่าเช่าพัก	37
3 การแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	96
4 การพัฒนาตัวแปรแฝง ตัวชี้วัดและวรรณกรรม	97
5 ค่าความเชื่อมั่นของตัววัด/ตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย	110
6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	123
7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	123
8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ การศึกษา	123
9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	124
10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน	124
11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวน ห้องพัก	124
12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกการทำธุรกิจ ตามภาค	125
13 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	126
14 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ บัญชี	129
15 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านการบริหารจัดการฝ่าย บัญชี	132
16 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านคุณภาพรายงานทาง การเงิน	135
17 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านความสำเร็จด้านการเงิน	138
18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ 140
20	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา..... 140
21	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 140
22	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน 141
23	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนห้องพัก..... 141
24	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกการทำธุรกิจตามภาค..... 142
25	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี 142
26	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี..... 146
27	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี..... 149
28	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน 152
29	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านความสำเร็จด้านการเงิน 155
30	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ 156
31	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ 157
32	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 157
33	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 157
34	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางจำแนกตามตำแหน่งงาน 158

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
35	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวน ห้องพัก..... 158
36	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกการทำธุรกิจ ตามภาค..... 159
37	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี 159
38	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ บัญชี..... 163
39	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ด้านการบริหารจัดการฝ่าย บัญชี..... 166
40	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ด้านคุณภาพรายงานทาง การเงิน 169
41	แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านความสำเร็จด้านการเงิน 172
42	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในโมเดลปัจจัยเชิง สาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน ของธุรกิจโรงแรมสำหรับข้อมูลโดยรวม (n = 294)..... 174
43	ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรม 178
44	แสดงค่าพารามิเตอร์ภายใน โมเดลการวัดของตัวแปรแฝง..... 179
45	ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรม 182
46	ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ คุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรม (หลังการปรับโมเดล) 183
47	อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่า สัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²) ภายในโมเดล 185

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
48	ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพ รายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม ระหว่าง โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง..... 189
49	ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง..... 193
50	อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่า สัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²) ภายในโมเดล สำหรับโรงแรมขนาดเล็ก 196
51	อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่า สัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²) ภายในโมเดล สำหรับโรงแรมขนาดกลาง..... 197
52	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 200
53	รายละเอียดการกำหนดผู้ให้ข้อมูล..... 204
54	แสดงผลค่าเฉลี่ยข้อคำถามในการสัมภาษณ์โดยผู้ให้ข้อมูล 204
55	ผลการสัมภาษณ์ 206
56	เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร 225

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 สถิติจำนวนห้องพักปี พ.ศ. 2559-2562	3
2 กรอบแนวคิดการวิจัย	14
3 แสดงโมเดลการศึกษาของ Hassall Joyce Montana, & Anes, (2009)	79
4 แสดงโมเดลการศึกษาของ Swangnate (2004)	80
5 แสดงโมเดลการศึกษาของ Yahya (2001)	81
6 แสดงโมเดลการศึกษาของ Kesseven (2010)	82
7 แสดงโมเดลการศึกษาของ Mattson (2002).....	83
8 แสดงโมเดลการศึกษาของ Chiou & Chang (2009)	84
9 แสดงโมเดลการศึกษาของ Ames (2013)	85
10 แสดงขั้นตอนงานวิจัย	89
11 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลสำหรับตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปร.....	177
12 ดัชนีวัดความสอดคล้องกับค่าพารามิเตอร์ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม	181
13 ดัชนีวัดความสอดคล้องกับค่าพารามิเตอร์ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม (หลังการปรับโมเดล)	183
14 รูปแบบโมเดล (Model Form) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงาน ทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม ระหว่างโรงแรม ขนาดเล็ก และขนาดกลาง (หลังการปรับโมเดล)	188
15 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพ รายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก และขนาดกลาง.....	192
16 รูปแบบจำลองคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของ ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย	220

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบที่	หน้า
17 เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและ ความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางใน ประเทศไทย	222
18 กระบวนการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การแก้ปัญหา	223

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

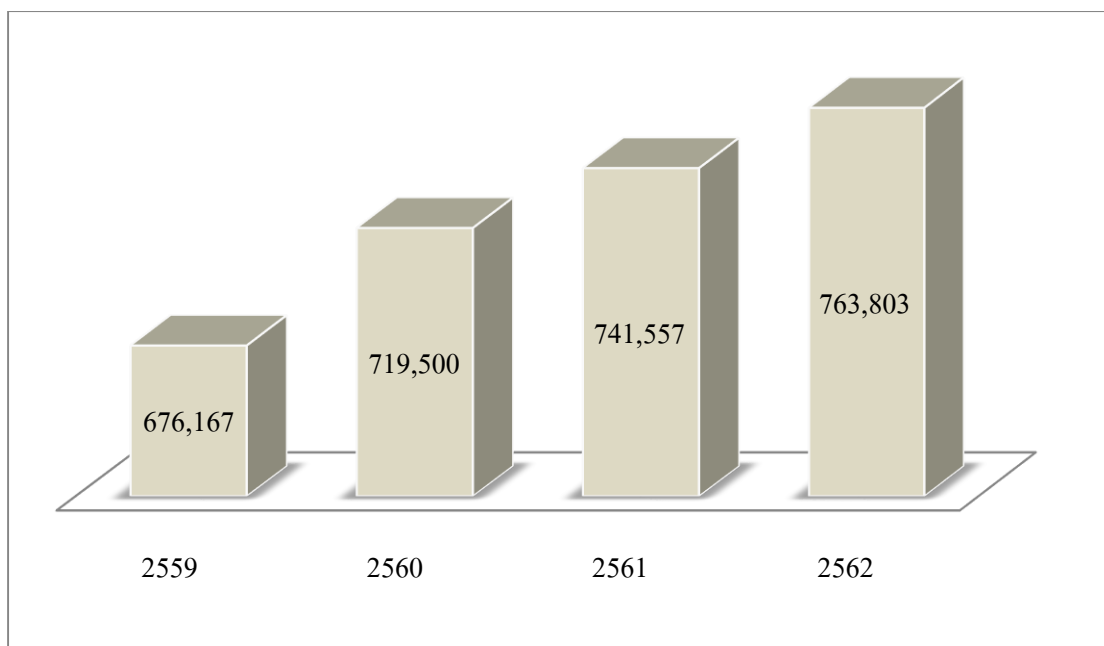
สภาพการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบันการวัดผลความสำเร็จขององค์กรจะเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุมการปฏิบัติงานให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Bateman & Snell, 2009) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างมาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ การวางระบบ และการมีบุคลากรที่ต้องมีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคของการแข่งขันหรือการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากที่สุด ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการวัดผลความสำเร็จขององค์กร ขณะเดียวกันการประยุกต์ใช้หลักวิชาการจากภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัตินั้นก็เป็นการสร้างกลยุทธ์ ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอีกทางเลือกหนึ่งแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่จะนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแล้วนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป (Armstrong, 2001) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทั้งด้านการเงินและไม่ใช่งานการเงิน (นภดล ร่มโพธิ์, และมนวิกา ผดุงสิทธิ์, 2557)

ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรจึงต้องมีเครื่องมือวัดความสำเร็จเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันให้ทันต่อคู่แข่งและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งการวัดผลความสำเร็จขององค์กรที่ดีจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทั้งหมดในองค์กรซึ่งการได้มาของข้อมูลจะต้องมีความชัดเจนถูกต้องครบถ้วนน่าเชื่อถือสามารถพิสูจน์ได้ถึงการได้มาของข้อมูลที่จะนำมาสรุปผลและสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ทันต่อความต้องการในการวางแผนบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายของแต่ละฝ่ายได้ (นภดล ร่มโพธิ์ และ มนวิกา ผดุงสิทธิ์, 2557) ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจจึงส่งผลให้เครื่องมือที่จะใช้วัดผลความสำเร็จขององค์กรย่อมแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจนั้น เครื่องมือที่จะนำมาใช้วัดผลความสำเร็จขององค์กรอาจจะเหมาะสมกับธุรกิจหนึ่งแต่อาจไม่เหมาะสมกับอีกธุรกิจหนึ่ง (Hatten, 1997) อย่างไรก็ตามการวัดผลความสำเร็จขององค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะนำผลการดำเนินงานมาใช้ในการวางแผนตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น องค์กรที่

ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่มีการวัดผลความสำเร็จทางการเงินโดยการนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งข้อมูลด้านการเงินสามารถบอกถึงความก้าวหน้าตามแผนงานขององค์กรและยังเป็นเครื่องมือบอกถึงจุดอ่อนจุดแข็งในการดำเนินงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กรของผู้บริหารอีกด้วย (Slizyte & Bakanauskiene, 2007)

ธุรกิจอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจโลกซึ่งถือเป็นพลังขับเคลื่อนที่มีบทบาททางด้านเศรษฐกิจ การสร้างงาน สร้างอาชีพ และการขยายการลงทุนทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจที่พัก ธุรกิจอาหาร ธุรกิจนำเที่ยว สินค้าหัตถกรรม ธุรกิจแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ธุรกิจการค้าของที่ระลึก และสินค้าพื้นเมือง เป็นต้น (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2561) รวมทั้งยังก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านสาธารณสุขภายในประเทศทำให้เกิดการหมุนเวียนของกระแสเงินทุกระดับชั้นในวงกว้างเพิ่มมากขึ้นเป็นการสร้างงานและกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคทำให้มีรายได้จากธุรกิจอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและทำให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นทุกปี (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561) สาเหตุหนึ่งอาจมาจากนโยบายของภาครัฐที่ให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนโดยมุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมและชุมชนเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนซึ่งประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพมีขีดความสามารถในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในระดับโลก ดังนั้นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์สนับสนุนแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง และเร่งกระตุ้นการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้มีได้มาตรฐานการบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ซึ่งรายได้จากธุรกิจอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ 60% ของค่า GDP จากธุรกิจโรงแรมและมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาถึง 9.4% จากมาตรการกระตุ้นการท่องเที่ยวของภาครัฐส่งผลให้ธุรกิจโรงแรมมีการขยายตัวจากโรงแรมขนาดใหญ่เป็นโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางเพิ่มมากขึ้นถึง 35.66% และมีรายได้เพิ่มมากขึ้นตามสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้น 9.94% เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่คอยรองรับและการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเที่ยวเพิ่มมากขึ้นโดยจำนวนนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศส่วนใหญ่ยังคงมาจากประเทศจีน มาเลเซีย เกาหลีใต้ รัสเซีย สเปน ลาว และญี่ปุ่น (กรมการท่องเที่ยว, 2561) สถิติจำนวนห้องพักของธุรกิจโรงแรมดังภาพที่ 1

จำนวนห้องพักปี 2559-2562 (ห้อง)



ภาพประกอบที่ 1 สถิติจำนวนห้องพักปี พ.ศ. 2559-2562

ที่มา : ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจฐานรากภาคบริการ ธนาคารออมสิน, 2562

การขยายตัวของธุรกิจโรงแรมที่เพิ่มมากขึ้นนั้นมาจากธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีการขยายตัวการลงทุนในพื้นที่ท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นประกอบกับธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางสามารถทำกำไรได้ดีกว่าธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่ประกอบกับกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีคุณภาพเปลี่ยนจากโซนยุโรปมาเป็นโซนเอเชียมากขึ้น และนักท่องเที่ยวเปลี่ยนกลุ่มอายุจากกลุ่มอายุปานกลางมาเป็นกลุ่มอายุน้อยลงจึงทำให้พฤติกรรมนักท่องเที่ยวดังกล่าวไม่นิยมเข้าพักในโรงแรมที่หรูหรา โดยมีการปรับลดค่าใช้จ่ายลงทั้งค่าใช้จ่ายในการเข้าพักและการเลือกซื้อสินค้าที่เน้นการประหยัดมากขึ้น โดยเลือกเข้าพักในโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมากขึ้น (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2561) นอกจากนี้ภาครัฐยังให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับการนำค่าใช้จ่ายมาหักลดหย่อนภาษีได้จำนวน 15,000 บาทต่อคน ได้แก่ ค่าสัมมนา ค่าห้องพัก ค่าขนส่งหรือรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงแรม 12 เมืองต้องห้ามพลาตและยังมีการขยายระยะเวลาเปิดจุดให้บริการคืนภาษีมูลค่าเพิ่มในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้แก่นักท่องเที่ยวต่างชาติออกไปอีกเป็นเวลา 6 เดือนตั้งแต่เมษายนถึงกันยายน ซึ่งปัจจัยสนับสนุนดังกล่าวส่งผลให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมเติบโตดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเรื่อยๆ และประกอบกับธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นธุรกิจที่สามารถเติบโตต่อไปได้อีก และยังมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศสำหรับภาคธุรกิจบริการ จากการรายงานผลเกี่ยวกับ

สถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารมีเป้าหมายในการบริหารจัดการพัฒนามาตรฐานสินค้าและบริการให้เป็นที่ยอมรับเทียบเท่ากับระดับสากล (กรมการท่องเที่ยว, 2558) เพราะธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมีความสามารถในการทำกำไรดีกว่าธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่ และใช้เงินในการลงทุนในธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางต่อห้องพักก็ถูกกว่า รวมไปถึงมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการธุรกิจได้ดีกว่าธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่เนื่องจากโครงสร้างการบริหารจัดการที่เล็กกว่ามีบุคลากรที่น้อยกว่าสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันต่อความต้องการของผู้บริโภคได้ง่ายกว่าธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่พร้อมทั้งให้ความสำคัญในด้านการเสริมสร้างสนับสนุนศักยภาพการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ความสามารถเฉพาะทางใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้นที่จะนำมาปรับใช้กำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้มีคุณภาพและเทียบเท่าระดับสากล (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) ซึ่งธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมีการเติบโตและขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยเน้นการวัดผลการดำเนินงานจากกำไรและรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นและยังสามารถบริหารจัดการต้นทุนให้ต่ำได้มากกว่าธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่ที่เป็นตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จ (Franco & Bourne, 2003)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย เนื่องจากปัจจุบันธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางกำลังเติบโตขยายวงกว้างมากขึ้น ดังนั้นเพื่อสะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมที่เกิดจากการรายงานผลของงบการเงินของฝ่ายบัญชีว่าต้องมีองค์ประกอบใดบ้างที่จะนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือของข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงาน เพราะข้อมูลจากฝ่ายบัญชีต้องมีความน่าเชื่อถือถูกต้องครบถ้วนที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจในการทำธุรกิจต่อไป โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย รวมถึงการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย พร้อมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยทักษะทางวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณทางวิชาชีพ การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน เพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ให้กับผู้ประกอบการธุรกิจ

โรงแรมที่จะนำข้อมูลไปวางแผนบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรที่จะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้มีคุณภาพน่าเชื่อถือให้ธุรกิจโรงแรมประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตพบว่าองค์กรจะทราบถึงผลการดำเนินงานว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ในส่วนหนึ่งต้องอาศัยข้อมูลจากการรายงานผลการดำเนินงานของฝ่ายบัญชีที่ต้องให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยในการวางแผนบริหารจัดการให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Franco & Bourne, 2003) อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (Montana & Anes, 2009) และทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (Swangnate, 2004) ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีและต้องมีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Kaplan & Norton, 1966) รวมทั้งยังต้องมีองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับ คุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินซึ่งจะนำข้อมูลด้านการเงินไปใช้ในการตัดสินใจจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ผู้ประกอบวิชาชีพต้องยึดถือปฏิบัติก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้คุณภาพข้อมูลด้านการเงินมีความน่าเชื่อถือ (Kamyabi, 2001) และการรายงานผลข้อมูลทางการเงินจะมีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแผนดำเนินงานหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการงานของฝ่ายบัญชีที่มีกลยุทธ์รูปแบบการทำงาน (Padachi, 2010; Mattson, 2002) ซึ่งข้อมูลทางการเงินจะมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการวางแผนงานต่อไปได้ต้องมีความถูกต้องครบถ้วนปราศจากความผิดพลาดน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงิน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจได้ทันต่อความต้องการเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรที่จะส่งผลกระทบต่อรายได้หรือกำไรเพิ่มมากขึ้น (Ames, 2013; Chiou & Chang, 2009) และจากงานวิจัยในอดีตผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นพร้อมกัน ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงทำการบูรณาการตัวแปรจากการศึกษาข้างต้น ได้แก่ ตัวแปรทักษะทางวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณทางวิชาชีพ การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี คุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน เพื่อศึกษาพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยระหว่างตัวแปรดังกล่าวข้างต้นนั้นว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรและในลักษณะใดและเพื่อนำรูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางให้ประสบผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น รวมถึงเพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในการพัฒนายกระดับมาตรฐานธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางให้เท่าเทียมเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลจากขนาดของธุรกิจโรงแรมที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

กรอบทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยทั้งต่างประเทศในประเทศ เพื่อประกอบการพัฒนาในส่วนของกรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ให้ได้ปัจจัยที่ต้องการ โดยทำการคัดเลือกจากความถี่ของการนำมาศึกษาจึงได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินขององค์กรในการศึกษาดังต่อไปนี้

- 1) บุคคลที่พร้อมจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ฉะนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานทางการเงินให้แก่องค์กร (Penafort et al., (1997); Meagher (2010); Sari & Zenita (2014) กล่าวไว้ว่าทักษะทางวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีเป็นปัจจัยหลักในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวเลขจะต้องอาศัยทักษะทางปัญญาที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านตัวเลขและด้านเอกสารให้มีความน่าเชื่อถือถูกต้องครบถ้วนและสามารถถ่ายทอดข้อมูลให้แก่ฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กรเข้าใจในข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจได้ (Johnson, 1995) และการดำเนินธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับรายงานผลข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องที่นำไปสู่การวางแผนการตัดสินใจที่ทำให้องค์กรเติบโตขึ้น นักบัญชีถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในองค์กรที่ต้องรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบถึงผลประกอบการที่ผ่านมาซึ่งมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีทรัพยากร (Resource-based View

Theory) ที่ต้องมีไว้ในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่จะทำให้องค์กรเติบโต Montana & Anes (2009) ศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างนักบัญชีบริหารเกี่ยวกับทักษะในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า ทักษะความรู้ ความสามารถเฉพาะบุคคล มีความสำคัญในปฏิบัติงานที่ทำห้งบการเงินมีความน่าเชื่อถือซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่จะนำข้อมูลไปใช้วางแผนการตัดสินใจสอดคล้องกับ Swangnate (2004) ศึกษาทักษะทางด้านบัญชีที่ผู้บริหารต้องการรับเข้าทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน พบว่าผู้บริหารด้านบัญชีและการเงินที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของนักบัญชีด้านความรู้เกี่ยวกับทักษะนักบัญชีมืออาชีพแตกต่างกัน รวมถึงผู้บริหารด้านบัญชีและการเงินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของนักบัญชีแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า องค์กรต้องการนักบัญชีมืออาชีพที่มีทักษะไหวพริบความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับตัวเลขที่เกิดจากการดำเนินงานและสามารถสื่อสารถ่ายทอดตีความหมายและแนะนำให้ฝ่ายอื่นเข้าใจข้อมูลที่ปรากฏในงบการเงินได้ (Cown, 1984; Lafrancois, 1992) งบการเงินที่มีคุณภาพ ต้องมีความถูกต้องโปร่งใสเกี่ยวกับเอกสารหลักฐานที่เชื่อมโยงกับตัวเลขที่ต้องนำข้อมูลไปวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Palmer (2004) กล่าวไว้ว่านักบัญชีต้องมีทักษะความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและนำเสนอข้อมูลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีความจำเป็นในการจัดทำข้อมูลทางการเงินได้ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทักษะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 (ฉบับปรับปรุง) สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อสาร (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558) รวมไปถึงทักษะด้านการคำนวณ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพของสกอตแลนด์ที่ต้องมี (Core Skills SCQF, 2008) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทักษะทางวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศไทย และทักษะพื้นฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพของสกอตแลนด์มาทำการศึกษาด้วยกันเนื่องจากข้อกำหนดการประกอบวิชาชีพมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันเพื่อยืนยันผลงานวิจัย

ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กับแนวคิดทักษะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับปรับปรุง IES 3 ของสภาวิชาชีพบัญชีได้อธิบายไว้ว่าทักษะที่

2) จรรยาบรรณทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งบการเงินมีความน่าเชื่อถือ (Verschoor, 2009) ทุกองค์กรจะให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพราะจะส่งผลไปถึงการทุจริตภายในองค์กรทำให้ระบบการควบคุมภายในขององค์กรขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานให้มีความน่าเชื่อถือได้ (Swangnate, 2004)

Church (2012) ศึกษาคุณภาพรายงานทางการเงินที่เกิดจากการมีผลประโยชน์ร่วมกันทำให้การรายงานเกี่ยวกับงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพโดยผู้จัดการและพนักงานร่วมมือกันจรรยาบรรณทำให้เกิดความผิดพลาดในการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กร จึงนำไปสู่การไม่ซื่อสัตย์สุจริตจากการทดลองครั้งแรกกับผู้บริหารจำนวน 50 ธุรกิจมีผลประโยชน์ร่วมกัน ทำให้มีความซื่อสัตย์สุจริตน้อยลงโดยไม่คำนึงถึงบุคคลอื่นที่จะเกิดผลกระทบจากความผิดพลาดในการใช้รายงานงบประมาณ และการทดลองครั้งที่สอง พบว่า การมีผลประโยชน์ร่วมกันส่งผลกระทบต่อความซื่อสัตย์สุจริตของผู้จัดการทำให้ผู้จัดการต้องมีการปรับปรุงในด้านความซื่อสัตย์สุจริตให้ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่าจรรยาบรรณทางวิชาชีพต้องมีการฝึกฝนหรือสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับด้านการเงินที่ต้องมีความซื่อสัตย์โปร่งใสเกี่ยวกับที่มาของการรายงานผลตัวเลขที่สามารถยืนยันได้เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน (Baker et al., 2000) เช่นเดียวกับ Schreck (2014) ทำการศึกษาความซื่อสัตย์สุจริตในการรายงานผลการบริหารจัดการส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์และการปรับแต่งต้นทุน พบว่าความตั้งใจของบุคคลที่จะรายงานเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตลดลงตรงกันข้าม มีการเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตในเพศชายของผู้เข้าร่วมการทดลอง สรุปได้ว่าองค์กรที่ต้องการใช้ประโยชน์ในเชิงบวก สามารถเพิ่มแรงจูงใจโดยการจัดสรรเงินทุนที่มีประสิทธิภาพ ไม่ควรมุ่งเน้นการรายงานผลไปที่ผลกระทบทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ให้ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการรายงานผลการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใสด้วย (Doving & Nordhaug, 2004) เช่นเดียวกับ Komala (2012) กล่าวไว้เกี่ยวกับผู้บริหารที่ทำงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชาและกำลังใจที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารต้องมีความโปร่งใสในการทำงานปราศจากการควบคุมการปฏิบัติงานให้มีอิสระในการทำงานและยอมรับผลงานเพื่อนำไปวางแผนตัดสินใจ จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยเลือกกำหนดกรอบแนวคิดจรรยาบรรณทางวิชาชีพประกอบด้วย ความโปร่งใสและความอิสระ ความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาความลับ

จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 19 (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) เป็นข้อบังคับของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานและควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีให้มีความน่าเชื่อถือและใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ (Outa, 2001)

3) การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี องค์กรที่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งงานมาทำการวางแผนงานต่างๆ โดยจัดรูปแบบการปฏิบัติงานหรือการบริหารจัดการคนที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับงานที่ทำเพื่อให้งานมีคุณภาพ (Ferreira, 2003) และผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่างจากหน่วยงานอื่นที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเติบโตตามเป้าหมายได้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการมอบหมายงานที่รับผิดชอบ การให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ (Miller, 1993) ทั้งนี้องค์กรจะประสบความสำเร็จต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารและการให้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรหรือฝ่ายงานต่างๆ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Cavusgil & Zhao, 2002) โดยผู้บริหารต้องสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายกับความสำเร็จให้บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันทำงาน (Hammer & James, 1993) ซึ่งผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ความเป็นผู้นำในการสอดแทรกให้พนักงานเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างค่านิยมในการอยู่ร่วมกันให้เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน (Arifur, 2014) เพื่อให้พนักงานรู้สึกรักองค์กร โดยให้ความสำคัญกับพนักงานเข้ามามีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์หรือรูปแบบการทำงานที่พนักงานส่วนใหญ่สามารถทำงานได้เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคนในองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่าง (Harms, 2009) ดังนั้นการบริหารงานที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นต้องอาศัยข้อมูลเพื่อมาวางแผนควบคุมการบริหารจัดการงานจากฝ่ายบัญชีเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Mattson, 2002) จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ (Key Success Factors McKinsey 7-S Framework) ของแมคคินซี (McKinsey, 1976) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานที่เชื่อมโยงถึงคุณภาพการทำงานที่ค้นพบจุดแข็งจุดอ่อนภายในองค์กรให้สามารถบริหารจัดการงานได้ตามเป้าหมายดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงนำไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับ โดยการนำไปใช้ในการบริหารงานขององค์กรกันอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน (Blade & Blasé, 1996; Beckhard, 1992; เยาวภา ปฐมศิริกุล, 2555) ประกอบกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีการแข่งขันที่สูงผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ก็เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรก็จะมี ความเชื่อมโยงกับทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories) ที่จะนำมาปรับใช้กับเกณฑ์มาตรฐานการให้รางวัล (Thailand Tourism Awards) สำหรับธุรกิจโรงแรมที่ประสบความสำเร็จจะมีเกณฑ์เรื่องการบริหารจัดการให้องค์กรประสบความสำเร็จเพื่อเพิ่มมูลค่าหรือยกระดับสินค้าและ

บริการให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้นซึ่งปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย รูปแบบการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การปฏิบัติงาน การจัดการบุคลากร และการสร้างค่านิยมร่วม สำหรับธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก และขนาดกลางจะมีความแตกต่างจากธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่ในส่วนของโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน การติดต่อสื่อสารรวดเร็วและจำนวนพนักงานไม่เกิน 200 คน สามารถบริหารจัดการได้คล่องตัวมากกว่าธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่

4) คุณภาพข้อมูลจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้ซึ่งบการเงินนั้นการรายงานผลข้อมูลในงบการเงินต้องมีความน่าเชื่อถือสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ ผลการดำเนินงานขององค์กรจะมีความน่าเชื่อถือได้นั้นต้องมาจากข้อมูลที่มีคุณภาพสามารถตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขได้ (Chen et al., 2010) และข้อมูลต้องมีความครบถ้วนสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ รวมถึงข้อมูลต้องปราศจากความลำเอียงเพื่อตอบสนองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในองค์กรข้อมูลสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนในการตัดสินใจได้ทันต่อเวลา (Lapsley, 1979) คุณภาพรายงานการเงินเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีต่างให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการรายงานทางการเงินเป็นอย่างมาก Alp & Ustundag, 2009, p. 203) ซึ่งการนำข้อมูลลักษณะเชิงคุณภาพของรายงานการเงินที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดทำงบการเงินจะช่วยให้งบการเงินมีความถูกต้องน่าเชื่อถือซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ซึ่งบการเงิน (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2554; กรรณิกา ถ้ำลือ, 2552) คุณภาพรายงานทางการเงินยังนำไปสู่การยกระดับการทำงานในฝ่ายอื่นๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับ Doving & Nordhaug (2004) ที่ทำการศึกษาในประเทศนอร์เวย์เกี่ยวกับคุณภาพของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีโดยพิจารณาจากความสามารถด้านบัญชีในมุมมองของผู้ใช้ข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการตัดสินใจในทางธุรกิจ และ Everaert, Sarens & Rommel, (2010) ศึกษาระดับความไว้วางใจของผู้บริหารธุรกิจ SMEs ต่อผู้ทำบัญชีในประเทศเบลเยียมพบว่าความไว้วางใจของผู้บริหารด้านข้อมูลที่รายงานผลต้องมีความถูกต้องสามารถไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจได้และยังสอดคล้องกับ Ames (2013) ที่ทำการศึกษาผลกระทบจากการปรับใช้มาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศกับคุณภาพรายงานทางการเงินบริษัทจดทะเบียนของประเทศแอฟริกาได้พบว่าคุณภาพข้อมูลรายงานทางการเงินส่งผลต่อผลประกอบการหากคุณภาพรายงานทางการเงินมีความถูกต้องครบถ้วนมีความเชื่อถือผู้บริหารสามารถนำไปในการตัดสินใจได้ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตัวชี้วัดคุณภาพรายงานทางการเงิน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, ปรับปรุง 2561, หน้า 13-24) ที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลความสำเร็จทางการเงิน ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความถูกต้องครบถ้วน ความเป็นกลาง การปราศจากข้อผิดพลาด

5) ความสำเร็จด้านการเงินเป็นผลลัพธ์ที่บ่งชี้ถึงการเติบโตขององค์กรเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่มีรายได้มากกว่าค่าใช้จ่ายซึ่งเกิดเป็นผลกำไรหรือเป็นการเปรียบเทียบเงินที่ลงทุนกับผลตอบแทนที่ได้รับกลับมาส่งผลให้องค์กรมีผลกำไรหรือขาดทุน (Alonso et al. 2009; Chang & Ku, 2009; Rust & Chuang & Liao, 2010) การวัดผลความสำเร็จด้านการเงินจะนำมาใช้วัดผลการดำเนินงานกับองค์กรที่มุ่งหวังผลกำไร (Neely & Bourne, 2000) ซึ่งการวัดผลความสำเร็จด้านการเงินเป็นการวัดผลในรูปแบบของเชิงปริมาณที่ชัดเจนและเป็นการประเมินความก้าวหน้าไปสู่วัตถุประสงค์ นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรที่กำหนดไว้ และยังทำให้เห็นจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรในการบริหารงานที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของตัวเงิน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องนำผลการดำเนินงานด้านการเงินไปทำการวางแผนปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อสะท้อนความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (นภคกุล ร่มโพธิ์, 2554; Swierczek & Thanh, 2003; Fitzgerald, 2002; Olve et al., 1999) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล Balance Scorecard (Kaplan and Norton, 1996) เพื่อวัดผลสำเร็จทางด้านการเงินประกอบด้วย กำไรสุทธิ รายได้ และ ต้นทุน

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อของตัวแปรและตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ชื่อภาษาไทย ชื่อภาษาอังกฤษ อักษรย่อของตัวแปรและตัวชี้วัด

ชื่อภาษาไทยตัวแปร/ตัวชี้วัด	ชื่อภาษาอังกฤษตัวแปร/ตัวชี้วัด	อักษรย่อ
ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	Professional Accounting Skills	AS
ทักษะทางปัญญา	Intellectual Skills	IS
ทักษะด้านการคำนวณ	Calculation Skills	CS
ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	Personal Skills	PS
ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	Information Technology Skills	TS
ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	Interpersonal and Communication Skills	IC
จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี	Code of Ethic	CE

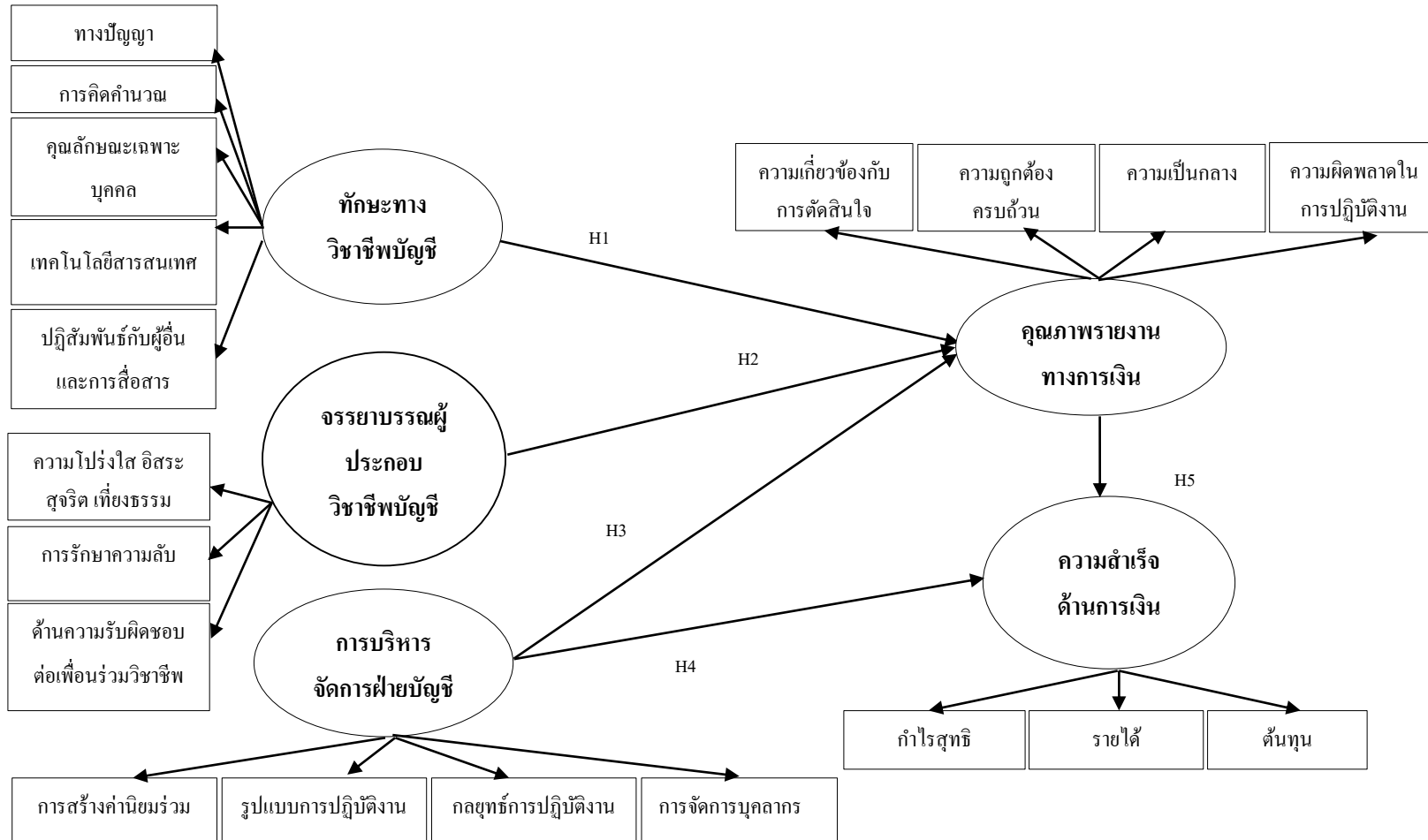
ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อภาษาไทยตัวแปร/ตัวชี้วัด	ชื่อภาษาอังกฤษตัวแปร/ตัวชี้วัด	อักษรย่อ
ความโปร่งใส และความอิสระ	Transparency and Independence	TI
การรักษาความลับ	Confidentiality	CF
ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	Responsibilities to Colleagues	RC
การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	Accounting Management	AM
การสร้างค่านิยมร่วม	Creating Shared Value	CV
รูปแบบการปฏิบัติงาน	Operations Model	OM
กลยุทธ์การปฏิบัติงาน	Operational Strategies	OS
การจัดการบุคลากร	Personnel Management	PM
คุณภาพรายงานทางการเงิน	Financial Report Quality	FQ
ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	Relevance to the Decision	RD
ความถูกต้องครบถ้วน	Accuracy and Completeness	AC
ความเป็นกลาง	Neutrality	NT
ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	Error-Free	EF
ความสำเร็จด้านการเงิน	Financial Success	FS
กำไรสุทธิ	Net Profit	NP
รายได้	Revenue	RE
ต้นทุน	Costing	CT

ตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในรูปแบบเดลสมการโครงสร้าง เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา (IS) ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (PS) ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อสาร (IC) ทักษะด้านการคำนวณ (CS) และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (TS) สำหรับจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (CE) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ประกอบด้วย ความโปร่งใสและความอิสระ (TI) ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ (RC) การรักษาความลับ (CF) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ประกอบด้วย รูปแบบการปฏิบัติงาน (OM) กลยุทธ์การปฏิบัติงาน (OS) การจัดการบุคลากร (PM) การสร้างค่านิยมร่วม (CV) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่

ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน และตัวแปรแฝงภายในคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับการตลาด (RD) ความถูกต้องครบถ้วน (AC) ความเป็นกลาง (NT) การปราศจากข้อผิดพลาด (EF) สำหรับความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ประกอบด้วยกำไรสุทธิ (NP) รายได้ (RE) ต้นทุน (CT) กรอบแนวคิดการวิจัยถูกแสดงไว้ดังภาพประกอบที่ 2 ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุใดที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย
2. รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีเป็นอย่างไร
3. รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร
4. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินมีความแปรเปลี่ยนตามขนาดธุรกิจโรงแรมหรือไม่อย่างไร และใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยโดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและในประเทศ เพื่อพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยศึกษาภายใต้แนวคิดทักษะทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Professional Skills) เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน ทำให้ทราบถึงความสามารถทางวิชาชีพบัญชีสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงคุณภาพของการรายงานผลทางการเงินที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานซึ่งข้อมูลที่ทำให้การรายงานจะส่งผลให้องค์กรนำไปใช้วางแผนการตัดสินใจที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสะท้อนจากข้อมูลที่รายงาน และการรายงานผลการดำเนินงานต้องเป็นฝ่ายบัญชีที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง รวมถึงจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Code of Ethic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เกี่ยวกับความประพฤติ และวิธีการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องยึดถือปฏิบัติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำรงไว้ให้ผลงานมีความเชื่อถือมีความเป็นมืออาชีพ ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นจากคุณภาพของการบริการ สำหรับทฤษฎีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ (Key Success Factors McKinney 7-S

Framework McKinsey, 1976) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จโดยการใช้นุ้บุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินงาน รวมถึงแนวคิดคุณภาพรายงานทางการเงิน (Financial Report Quality) เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ความสามารถในการการตอบสนองความต้องการของธุรกิจเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่จะนำเสนอผลการดำเนินงานขององค์กรการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีตามมาตรฐาน กระบวนการจัดทำบัญชีและมาตรฐานการรายงานแสดงให้เห็นของการจัดทำบัญชีที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจคุณภาพการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของผู้บริหารและแนวคิดความสำเร็จด้านการเงิน Balance Scorecard (BSC) เพื่อใช้วัดความสำเร็จด้านการเงินจากรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นตัวเลขสรุปผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน มีผู้ศึกษาปัจจัยทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินที่จะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการเงินเพื่อใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ เพราะทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีผลทำให้การรายงานผลการเงินมีความถูกต้องปราศจากความผิดพลาดที่มีความเกี่ยวข้องต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ทำการศึกษาทักษะทางวิชาชีพแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในแต่ละประเภทของการทำธุรกิจเพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร ได้แก่ Hassall & Anes (2009) ศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างของนักบัญชีบริหารที่มีต่อทักษะและความสามารถทางวิชาชีพของนักบัญชี พบว่า ทักษะทางการสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับนักบัญชีบริหารระดับสูง และทักษะที่นักบัญชีถูกประเมินว่ามีน้อยที่สุดคือการมีวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังพบว่าทักษะที่นักบัญชีจะต้องพัฒนาคือทักษะความสามารถวิธีการเรียนรู้งานให้มีประสิทธิผล ความรู้ด้านแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการบัญชีที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแก้ไขปัญหาและจริยธรรมในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ Lafrancois (1992) ทำการศึกษาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีตามความคาดหวังของนายจ้าง พบว่า ทักษะด้านความสามารถเฉพาะบุคคลในการคิดวางแผนแก้ไขปัญหาได้มีผลมากที่สุดต่อคุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลไปถึงความสำเร็จในการวัดผลของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ ต่อมาคือความสามารถด้านการคิดคำนวณ ความสามารถในการสื่อสาร

ความสามารถในการตีความของข้อมูลทางบัญชี ความสามารถในการเข้าใจในงาน และความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงข้อมูลได้

เช่นเดียวกับ Johnson (1995) ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบนักบัญชีในปัจจุบันกับนักบัญชีในยุคก่อนพบว่าผู้ว่าจ้างต้องการพนักงานบัญชีที่มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญในสาขาวิชาชีพบัญชีเกี่ยวกับทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ต้องมีการเรียนรู้ ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์การสื่อสารกับผู้อื่นเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารด้านงานเอกสารและการรายงานผลของข้อมูลเกี่ยวกับงบการเงินที่ต้องมีความน่าเชื่อถือถูกต้องครบถ้วน ยืนยันที่มาของตัวเลขได้ซึ่งจะเป็นคำตอบในการวัดผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมไปถึงนักบัญชีต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลทางการเงินไปถ่ายทอดสื่อสารการวางแผนให้แก่ฝ่ายอื่นในองค์กรใช้ในการวางแผนตัดสินใจ สอดคล้องกับ Lafrancois (1992) ที่ทำการศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในตำแหน่งบัญชีในความต้องการของผู้ประกอบการ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานบัญชีคือทักษะปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารร่วมกับผู้อื่น รวมถึงทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านบัญชีหรือที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการสร้างเอกสารทางบัญชีได้ และ Briciu & Mester (2013) ทำการศึกษาคูณภาพข้อมูลทางบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจในโรงพยาบาลประเทศโรมาเนีย พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีบริหารข้อมูลทางบัญชีที่ดีควรมีลักษณะเชิงคุณภาพรายงานทางการเงินในด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และเชื่อถือได้ คุณภาพรายงานทางการเงินมีอยู่ 4 คุณลักษณะ คือมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ น่าเชื่อถือ มีความถูกต้องครบถ้วนสามารถเปรียบเทียบได้ นอกจากนั้นทักษะทางวิชาชีพบัญชียังมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงต่อความสำเร็จด้านการเงินที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานทางด้านบัญชีในการรายงานผลเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ซึ่งข้อมูลในงบการเงินต้องมีความถูกต้องครบถ้วนน่าเชื่อถือสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ทำการศึกษาทักษะทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบริบทของแต่ละพื้นที่เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทางบัญชีให้เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ Swangnate (2004) ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะทางด้านบัญชีที่ผู้บริหารต้องการรับเข้าทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน พบว่าผู้บริหารด้านบัญชีและการเงินที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของนักบัญชีในเรื่องความรู้ด้านองค์และธุรกิจ และเรื่องทักษะนักบัญชีมีอาชีพแตกต่างกันรวมถึงผู้บริหารด้านบัญชีและการเงินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของนักบัญชีแตกต่างกันในเรื่องคุณค่านิยมทาง

วิชาชีพจรรยาบรรณและทัศนคติรวมถึงความต้องการนักบัญชีที่มีทักษะไหวพริบความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการเงินซึ่งสอดคล้องกับ Sari & Zenita, (2014) ทำการศึกษาความสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีบริหารที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของผู้จัดการธนาคารด้านบัญชีของประเทศอินโดนีเซีย พบว่าทักษะความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับ Chang & Hsu (2013) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสร้างสรรค์ผลงานในองค์กรประสบความสำเร็จเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไต้หวัน พบว่าพนักงานมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและยังส่งผลต่อการสร้างมูลค่าสูงสุดให้แก่องค์กร

Palmer (2004) กล่าวว่าไว้วานักบัญชีต้องมีทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะทางธุรกิจทั่วไป ความรู้ด้านบัญชี ทักษะในการแก้ปัญหาและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีความจำเป็นในการจัดทำรายการงานผลทางการเงิน จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะคุณลักษณะเฉพาะ เช่นเดียวกับ Zajkowi (2007) ศึกษาการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย ทักษะทางปัญญาที่ต้องมีความรู้ด้านวิชาชีพ ทักษะความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่จะต้องปฏิบัติ ไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทักษะการถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับงบการเงินเพื่อสื่อสารให้แก่ทุกฝ่ายรับรู้เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจและต้องมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสามารถในการเป็นมืออาชีพและทำให้งบการเงินมีความน่าเชื่อถือของผู้รับบริการ

สมมติฐานข้อที่ 2 จรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีมีความสำคัญต่อการรายงานผลการดำเนินงานทางการเงินเนื่องจากเป็นแหล่งที่มาของข้อมูลที่ต้องมีความถูกต้องครบถ้วน ปราศจากความผิดพลาดที่สามารถตรวจสอบที่มาและเชื่อถือได้ ปัจจุบันองค์กรได้ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณในวิชาชีพและจริยธรรมในการทำงานเป็นอันดับต้นๆ ดังเช่นการศึกษาของ Verschoor (2009) ที่ทำการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเนื่องจากพบปัญหาการล้มละลายของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ที่มาจาก

การทุจริตภายในองค์กรและขาดการวางแผนควบคุมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นที่มาให้สถาบันการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาเน้นให้ปลูกฝังจรรยาบรรณทางด้านความซื่อสัตย์ สอดคล้องกับ Swangnate (2004) ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะทางด้านบัญชีที่ผู้บริหารต้องการรับเข้าทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน พบว่าผู้บริหารด้านบัญชีและการเงินมีความคาดหวังต่อการมีจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในวิชาชีพมากที่สุดที่ไม่ทำให้องค์กรล้มเหลวจากการทำงาน การเงินที่นำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจผิดพลาด เช่นเดียวกับ Baker et al. (2000) ที่ทำการประเมินคุณลักษณะของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ ผู้ว่าจ้าง คณาจารย์และ นักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี พบว่า คณาจารย์และนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีไม่ทราบว่าผู้ว่าจ้าง ต้องการพนักงานบัญชีที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและต้องมีความโปร่งใสในการจัดทำงบการเงินที่สามารถตรวจสอบได้เนื่องจากข้อมูลต้องเกี่ยวข้องกับนำไปใช้วางแผนพัฒนาองค์กรที่มีผู้เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อหลายฝ่าย นอกจากนี้จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับความสำเร็จด้านการเงินที่ต้องรายงานผลประกอบการของงบการเงินโดยส่งผ่านคุณภาพรายงานทางการเงินที่ต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วนปราศจากความผิดพลาดที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินในลักษณะที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบริบทของแต่ละพื้นที่เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทางบัญชีต่อไป ได้แก่ Church (2012) ศึกษาคุณภาพรายงานทางการเงินที่เกิดจากการมีผลประโยชน์ร่วมกันทำให้การรายงานเกี่ยวกับงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพโดยผู้จัดการและพนักงานร่วมมือกันจรรยาบรรณให้เกิดความผิดพลาดในการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กร จึงนำไปสู่การไม่ซื่อสัตย์สุจริต จากการทดลองครั้งแรกกับผู้บริหารจำนวน 50 ธุรกิจมีผลประโยชน์ร่วมกัน ทำให้มีความซื่อสัตย์สุจริตน้อยลงโดยไม่คำนึงถึงบุคคลอื่นที่จะเกิดผลกระทบจากความผิดพลาดในการใช้รายงานงบประมาณ และการทดลองครั้งที่สอง พบว่า การมีผลประโยชน์ร่วมกันส่งผลกระทบต่อความซื่อสัตย์สุจริตของผู้จัดการทำให้ผู้จัดการต้องมีการปรับปรุงในด้านความซื่อสัตย์สุจริตให้ดีขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นว่าจรรยาบรรณทางวิชาชีพต้องมีการฝึกฝนหรือสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับด้านการเงินที่ต้องมีความซื่อสัตย์โปร่งใสเกี่ยวกับที่มาของการรายงานผลตัวเลขที่สามารถยืนยันได้เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน

Schreck (2014) ศึกษาความซื่อสัตย์สุจริตในการรายงานผลการบริหารจัดการส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์และการปรับแต่งต้นทุน พบว่าความตั้งใจของบุคคลที่จะรายงานเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตลดลงตรงกันข้าม มีการเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตในเพศชายของผู้เข้าร่วมการ

ทดลอง สรุปได้ว่าองค์กรที่ต้องการใช้ประโยชน์ในเชิงบวก สามารถเพิ่มแรงจูงใจโดยการจัดสรรเงินทุนที่มีประสิทธิภาพ ไม่ควรมุ่งเน้นการรายงานผลไปที่ผลกระทบทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ให้ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการรายงานผลการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใสด้วย (Gooderham & Nordhaug, 2004) เช่นเดียวกับ Yama & et al. (2002) กล่าวว่าไว้ว่าผู้บริหารที่ทำงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องมีความโปร่งใสในการทำงานปราศจากการถูกควบคุมการปฏิบัติงานและให้อิสระในการทำงาน โดยสามารถตัดสินใจเองได้และให้การยอมรับผลงานเพื่อนำไปวางแผนตัดสินใจ ซึ่งต้องประกอบไปด้วย ความอิสระในการทำงานปราศจากการถูกควบคุม ต้องมีความโปร่งใสซื่อสัตย์ในการทำงานและต้องรักษาความลับขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

การบริหารจัดการงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ฝ่ายบัญชีถือเป็นฝ่ายที่มีความสำคัญในองค์กรที่ต้องทำหน้าที่ในการให้ข้อมูลด้านการเงินและต้องมีความคล่องตัวในการบริหารงานสามารถร่วมวางแผนควบคุมการบริหารงานภายในองค์กรให้แต่ละฝ่ายงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งฝ่ายบัญชีมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลของทุกฝ่ายมาทำการสรุปผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรเพื่อใช้ในการวางแผนตัดสินใจ ดังนั้นกระบวนการบริหารงานที่จะได้มาความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต้องอาศัยการวางแผนควบคุมการทำงาน การจัดคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถรวมทั้งและทำให้บุคคลากรในองค์กรทำงานอย่างเต็มใจสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินในลักษณะที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบริบทของแต่ละพื้นที่เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อไป ซึ่งมีผู้ทำการศึกษา ได้แก่ Robbins & Coulter (2003) ที่ศึกษากระบวนการจัดโครงสร้างขององค์กร โดยการมอบหมายงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยทักษะความสามารถให้มีความสัมพันธ์กับสายงานต่าง ๆ การจัดองค์กรจึงครอบคลุมถึงการจัดระบบงาน การจัดคนให้เหมาะกับงานผ่านกระบวนการควบคุมตรวจสอบความถูกต้องซึ่งจะเป็นเครื่องมือวัดผลถึงความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับ Cohen & Uphoff (1980) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการของระบบการควบคุมภายในองค์กร โดยการออกแบบการบริหารที่ดีเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดกลยุทธ์และการสร้างวัฒนธรรมที่ดีจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี Dubrin (1995) รวมถึงการออกแบบของระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการสามารถเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาโครงสร้างขององค์กร Mattson (2002) ศึกษาบทบาทภาพลักษณ์การสมัครงานและการจ้างงานของบริษัทพบว่าการบริหารจัดการภายในเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรซึ่งเป็นตัวบ่งบอกถึงการดำเนินงานขององค์กรที่มีการจัดสรรรูปแบบและกลยุทธ์การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเกิดการรับรู้ต่อบุคคลภายนอกแล้วกลับมาใช้บริการซ้ำทำให้องค์กรมีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น Lseri Sa et al. (2008) ทำการศึกษาเทคนิคการจัดการที่ได้รับความนิยมในการปรับปรุงประสิทธิภาพธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศตุรกี พบว่าเทคนิคการบริหารจัดการมีผลต่อตำแหน่งในการแข่งขันขององค์กรการวางโครงสร้างการทำงานโดยมีกลยุทธ์สร้างความแตกต่างพร้อมทั้งความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในการปรับตัวขององค์กรเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า สอดคล้องกับ Peltola & Virtanen (2007) การค้นหารูปแบบของการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและการตัดสินใจในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร พบว่าการบริหารจัดการที่องค์กรสร้างขึ้นในรูปแบบการปฏิบัติงาน ทักษะคิด คุณลักษณะเชิงคุณภาพของการจัดการ และรูปแบบการตัดสินใจการปฏิบัติ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เช่นเดียวกับ Zaccaro & Banks (2004) ศึกษาบทบาทของการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปพบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์สินค้าและบริการทำให้องค์กรเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำมุ่งมั่นไปที่การกระทำ พฤติกรรมและลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นจุดที่ใช้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เช่น การทบทวนยุทธศาสตร์องค์กร โครงสร้าง และนโยบาย การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร การจัดการทรัพยากรในองค์กร และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ

สมมติฐานข้อที่ 4 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

การบริหารจัดการงานที่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จผู้บริหารที่มีการบริหารจัดการคนที่มีความรู้ความสามารถกับงานที่รับผิดชอบจะทำให้งานมีคุณภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีการกำหนดรูปแบบ เป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการงานของฝ่ายบัญชีจะเป็นส่วนสำคัญที่องค์กรต้องนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินในลักษณะที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบริบทของการศึกษาแต่ละพื้นที่ ได้แก่ Raymond (1985) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์กรกับความสำเร็จระบบการ

บริหารงานด้านสารสนเทศของธุรกิจขนาดเล็ก พบว่าคุณลักษณะองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร รูปแบบโครงสร้างองค์กร ทรัพยากร การเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จระบบการบริหารงานด้านสารสนเทศของธุรกิจขนาดเล็ก Chiou & Chang (2009) ศึกษาผลกระทบของผู้นำการบริหารจัดการแนวทางการตลาดการบริการที่มีคุณภาพกับผลประกอบการ พบว่าปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน มีผลต่อคุณภาพข้อมูลการบริการและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการเงิน เช่นเดียวกับ William (2013) ทำการศึกษาทรัพยากรบุคคลการเปรียบเทียบคุณค่าทางวัฒนธรรมของผู้ประกอบการในประเทศยูเครนและประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ทั้งสองประเทศมีคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันแต่การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กรส่งผลกับการทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ Lee & Peterson (2002) ศึกษาวัฒนธรรมผู้ประกอบการ การแข่งขันระดับโลกพบว่าการสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย ค่านิยมร่วม รูปแบบการบริหารงาน ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการที่แข็งแกร่งขึ้น Blade & Blase (1996) ปัจจัยการบริหารขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีเป้าหมายความสำเร็จชัดเจน โดยการนำผลประกอบการมาวิเคราะห์กำหนดเป็นกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การจัดการบุคลากรเกี่ยวกับหน้าที่ การเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ และระบุดึงการบรรลุผลสะท้อนกลับ โดยการประชุมแบบแลกเปลี่ยนให้ตระหนักถึงเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จเช่นเดียวกับ Dessler (1997) ศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กร พบว่าการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรบอถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งต้องประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความชำนาญในงานแตกต่างกันออกไป การประสานความร่วมมือกันในการทำงานทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้โดยการบริหารจัดการรูปแบบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน รวมถึงการเชื่อมโยงการทำงานในองค์กรแสดงให้เห็นถึงการติดต่อสื่อสารงาน แสดงถึงสายการบังคับบัญชาส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ

สมมติฐานข้อที่ 5 คุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานขององค์กรจะมีความน่าเชื่อถือได้นั้นข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วนปราศจากข้อผิดพลาด (Chen et al. 2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพรายงานทางการเงินและประสิทธิภาพของการลงทุนสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทเอกชนขนาดเล็กในตลาดใหม่ พบว่า หลักฐานการจัดทำงบการเงินที่ถูกต้องจะส่งผลต่อการวางแผนการตัดสินใจซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหรือยกระดับการทำงานทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น Gooderham & Nordhaug (2004) ศึกษาคุณภาพข้อมูลการรายงานผลของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี

ประเทศนอร์เวย์ พบว่า ข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน มีความเป็นกลางปราศจากความผิดพลาด สามารถพิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ ในมุมมองของผู้ใช้ข้อมูลส่งผลต่อการวางแผนการตัดสินใจในทางธุรกิจ เช่นเดียวกับ Everaert & Rommel (2010) ศึกษาระดับความไว้วางใจของผู้บริหารธุรกิจ SMEs ต่อผู้ทำบัญชีในประเทศเบลเยียมพบว่าความไว้วางใจของผู้บริหารด้านการรายงานผลของข้อมูลต้องปราศจากความผิดพลาด ข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วนพิสูจน์ถึงแหล่งที่มาของข้อมูลได้ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจได้ทันต่อความต้องการ เช่นเดียวกับ Ames (2013) ที่ทำการศึกษาผลกระทบจากการปรับใช้มาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศกับคุณภาพรายงานทางการเงินบริษัทจดทะเบียนของประเทศแอฟริกาใต้ พบว่าคุณภาพข้อมูลรายงานทางการเงินส่งผลต่อผลการดำเนินงานหากการรายงานผลทางการเงินมีความถูกต้องครบถ้วนมีความน่าเชื่อถือผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปในการวางแผนการตัดสินใจได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Lapsley (1979) ศึกษาการใช้ข้อมูลทางบัญชีของทีมผู้บริหารเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลทางบัญชีการวางแผนการตัดสินใจ พบว่าการนำข้อมูลไปใช้เกี่ยวกับการควบคุมการจัดการ โครงสร้างองค์กร โดยการพิจารณาจากการรายงานผลการดำเนินงาน ข้อมูลทางบัญชีที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากที่สุดซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนควบคุมการจัดการรายได้และควบคุมต้นทุนโดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารต้องอาศัยข้อมูลทางด้านบัญชีเพื่อใช้ในการวางแผนและข้อมูลนั้นต้องมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและมีความถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ เช่นเดียวกับ Alp & Ustundag (2009) ศึกษากระบวนการพัฒนามาตรฐานการบัญชีทั่วโลกในประเทศที่กำลังพัฒนาโดยทำการสำรวจนักวิชาการถึงแนวทางการนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงตามหลักพื้นฐานของมาตรฐานการรายงานทางการเงินในประเทศตุรกีพบว่าจากมุมมองของประเทศที่กำลังพัฒนาต้องการเงินทุนจากต่างประเทศเพื่อมาสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจข้อมูลทางการบัญชีมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องนำมาใช้ในการตัดสินใจและต้องมีคุณภาพสูงมีความน่าเชื่อถือได้ข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วนและสามารถเปรียบเทียบได้

Flanagan (2005) ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จอุตสาหกรรมโรงแรมไอริช พบว่ายอดขายหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดกลยุทธ์ให้องค์กรเติบโต การจัดการกับค่าใช้จ่ายด้านการเงินของโรงแรมที่ดีขึ้นและการให้คะแนนคุณภาพการบริการจากลูกค้าเมื่อเทียบกับคู่แข่งก็ยังคงรักษามาตรฐานการให้บริการและผลิตภัณฑ์การจัดการสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ การจัดการประสิทธิภาพพนักงาน การส่งเสริมนวัตกรรมในการปรับปรุงรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการพัฒนาพนักงาน Ames (2013) การศึกษาผลกระทบจากการปรับใช้มาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศกับคุณภาพรายงานทางการเงินบริษัทจดทะเบียนของประเทศแอฟริกาใต้

พบว่าคุณภาพรายงานทางการเงินส่งผลต่อผลประกอบการและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจ โดยทั้งคุณภาพของผลประกอบการและคุณภาพข้อมูลทางการเงินจะเพิ่มขึ้นหลังจากการใช้มาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในปี 2005 สำหรับบริษัทจดทะเบียนของประเทศแอฟริกาใต้ Outa (2011) ผลกระทบการนำมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศมาใช้ส่งผลต่อคุณภาพทางการเงินของบริษัทที่จดทะเบียนในประเทศเคนยา พบว่า มาตรฐานการรายงานทางการเงินมีผลต่อการรายงานผลทางการเงินที่นำมาใช้ซึ่งในการวัดคุณภาพรายงานทางการเงินประกอบด้วย ข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วน ความโปร่งใส ความเป็นกลาง ความทันเวลาต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจ

สมมติฐานข้อที่ 6 โมเดลอิทธิพลจากขนาดธุรกิจโรงแรมมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยไม่แปรเปลี่ยน

ตัวเลือกการวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะต้องมีผู้รับผิดชอบหรือผู้ดูแลข้อมูลทางบัญชีและการเงิน เพื่อทำหน้าที่สรุปข้อมูลในการดำเนินงานขององค์กรที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจให้องค์กรเติบโต ดังนั้นแต่ละธุรกิจจะมีการจัดแบ่งส่วนงานแตกต่างกันไปตามขอบเขตหน้าที่ของการบริหารและขอบเขตงานของฝ่ายบัญชีการเงินจะเกี่ยวข้องกับตัวเงินที่ต้องรายงานผลดำเนินงานที่ผ่านมาโดยผู้บริหารจะนำข้อมูลมาวางแผนตัดสินใจกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารในการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการวัดผลทางด้านการเงิน เช่น กำไร อัตราผลตอบแทน รายได้ ต้นทุน (Kader & Luther, 2006, p. 6) ในการวัดด้านการเงินจะมีเกณฑ์วัดที่หลากหลายขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กร ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานส่วนใหญ่จะนำข้อมูลจากการรายงานผลมาทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่วัดตามขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กและขนาดกลางนั้น ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าสามารถวัดความผลการดำเนินงานระหว่างกลุ่มหรือวัดความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้อย่างชัดเจน ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้นำขนาดของกิจการมาใช้ในการวิจัย อาทิเช่น Vichitdhanabadee, Wilmshurst & Clift (2009) ทำการศึกษาวิธีการวัดผลประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ความสำคัญกับผลของการดำเนินงานด้านการจัดการผลประกอบการ ผลประกอบการในที่นี่หมายถึง การพนักงาน ทีมงานข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรต่างๆ ที่ผู้จัดการต้องปรับให้เข้ากับเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อสร้างการเติบโตทางกำไรแต่ก็ต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ จำนวนพนักงาน ทุนทรัพย์ และการบริหารจัดการของผู้บริหารรวมถึงประสบการณ์

ทำงานในอดีตที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการธุรกิจ เช่นเดียวกับ Lee (2006) ศึกษาธุรกิจการให้บริการแอปพลิเคชันกับผลการดำเนินงานของธุรกิจในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าการวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจมักจะใช้ตัวชี้วัดทางการเงินเพียงอย่างเดียวซึ่งไม่มีความเหมาะสมเพียงพอในการวัดตัว จึงควรใช้ปัจจัยทั้งด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงินซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานด้วยเช่นกันสอดคล้องกับ Cheasakul (2001) ศึกษาวิสาหกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 1,959 ตัวอย่าง จากอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร ซึ่งมีตัวแปรอิสระคือผู้บริหารองค์กร กลยุทธ์องค์กร โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีและการวัดผลการดำเนินงานด้านการเงินในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรคือ กำไรสุทธิ พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร Premkumar & Roberts (1999) ศึกษาลักษณะองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศของวิสาหกิจขนาดเล็กในชนบท พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดขององค์กร ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลได้แก่ บทบาทลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารในการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ขนาดขององค์กร ทักษะความรู้และความสามารถ รวมถึงความพร้อมขององค์กร รวมถึง Fiona & Jane (1992) ที่ทำการศึกษายบทบาทการพัฒนาเศรษฐกิจของธุรกิจ SME ในประเทศอังกฤษ พบว่า มีปัจจัยที่ก่อนให้ธุรกิจ SME มีการเติบโตซึ่งมีปัจจัยที่ผลักดัน (Driver) ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหาร ทักษะความรู้ความสามารถ ความชำนาญทางการบริหารจัดการในองค์กรเติบโต การเข้าถึงทรัพยากร ผลการศึกษาค้นคว้า ไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ SME ซึ่งมีหลักฐานชี้ว่าปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มหรือลดโอกาสในการก่อตั้งธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้น โดยในปี 1990 รัฐบาลได้มีการส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็กให้มีการเติบโตและสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยการยกเว้นภาษี และส่งเสริมให้ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการมีความรู้ โดยการเพิ่มทักษะเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรและมีมุมมองทัศนคติที่ดีต่อการทำธุรกิจ และมีการพัฒนาธุรกิจเพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับขนาดของธุรกิจที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีผลต่อตัวแปรและองค์กรนิยมนำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์กรผู้วิจัยจึงเลือกนำมาใช้ในการวัดค่าความแปรเปลี่ยนของโมเดล โดยใช้วิธีการวัด Kaplan (1996)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและผลสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยดังกล่าวดังนี้

1. ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ทักษะด้านตัวเลข ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. จรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ความโปร่งใสและความอิสระ ความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาความลับ
3. การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ประกอบด้วย รูปแบบการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การปฏิบัติงาน การจัดการบุคลากร การสร้างค่านิยมร่วม
4. คุณภาพรายงานทางการเงิน ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความถูกต้องครบถ้วน ความเป็นกลาง การปราศจากข้อผิดพลาด
5. ความสำเร็จด้านการเงิน ประกอบด้วย กำไรสุทธิ รายได้ ต้นทุน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้เป็นธุรกิจโรงแรม 12 เมืองต้องห้ามพลาดที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 มีจำนวนโรงแรมทั้งหมด 347 แห่ง เนื่องจากรัฐบาลมีการส่งเสริมกระตุ้นและรณรงค์ให้แต่ละจังหวัดที่มีศักยภาพความพร้อมด้านแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วิถีชีวิตศิลปวัฒนธรรมและสามารถเดินทางท่องเที่ยวได้ตลอดทั้งปี รวมถึงความพร้อมด้านที่พักเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561, หน้า 8) ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและผลสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยโดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยออกเป็น 5 ภูมิภาค ดังนี้

1. ภาคเหนือ มีรวมจำนวน 49 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาดเล็กจำนวน 11 แห่ง และขนาดกลางจำนวน 38 แห่ง
2. ภาคอีสาน มีจำนวน 24 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาดเล็กจำนวน 9 แห่ง และขนาดกลางจำนวน 15 แห่ง

3. ภาคกลาง มีจำนวน 54 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาดเล็กจำนวน 27 แห่ง และขนาดกลางจำนวน 27 แห่ง

4. ภาคตะวันออก มีจำนวน 128 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาดเล็กจำนวน 61 แห่ง และขนาดกลางจำนวน 67 แห่ง

5. ภาคใต้มีจำนวน 92 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาดเล็กจำนวน 36 แห่ง และขนาดกลางจำนวน 56 แห่ง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ผู้จัดการแผนกบัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี หัวหน้าฝ่าย บัญชี ผู้จัดการฝ่ายบัญชีหรือเทียบเท่าในธุรกิจ โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางเฉพาะ ธุรกิจ โรงแรมที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลอยู่ในกลุ่ม 12 เมืองต้องห้ามพลาตที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 มีจำนวน 347 แห่ง (กระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) ผู้วิจัยทำการเก็บทั้งหมด 347 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่ Hair (1998, p. 573) กล่าวว่าไว้ว่าตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องแบบ Rating Scale สามารถทำการหาสมการโครงสร้างได้โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 100-400 คน

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เจาะลึก คือ ผู้บริหารหรือ เจ้าของ ธุรกิจโรงแรม นักวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีจำนวน 8 คน โดยมีคุณลักษณะและเงื่อนไขดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมหรือด้านการบัญชีและการเงินไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือ
2. ทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการโรงแรมหรือทำงานการบัญชีและการเงินในภาครัฐหรือภาคเอกชนไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ที่ผู้วิจัยรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคมปี พ.ศ. 2561 - เดือนมิถุนายน ปี พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

1.1 สาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมได้แนวทางในเชิงวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบการรายงานผลการดำเนินงานหรือการวัดความสำเร็จการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรมเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินที่มีคุณภาพ

1.2 นักวิจัยและนักวิชาการผู้ที่สนใจด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ในการศึกษาครั้งต่อไป

2. ประโยชน์ทางด้านวิชาชีพหรือการนำไปใช้

2.1 ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินไปใช้ในการบริหารจัดการธุรกิจวางแผนในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2.2 กรมการท่องเที่ยวสามารถนำข้อมูลไปจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจโรงแรมต่อไป

นิยามศัพท์

โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง (Small and Medium Hotels) หมายถึง สถานที่ประกอบการเชิงการค้าเพื่อบริการผู้เดินทางในเรื่องของที่พักรักษาตัวโดยมีอาหารและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพักรักษาตัวและการเดินทาง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่มาพัก ซึ่งอยู่ในกลุ่ม 12 เมืองต้องห้ามพลาตที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โรงแรมขนาดเล็กมีจำนวนไม่เกิน 30 ห้อง และโรงแรมขนาดกลางมีจำนวนห้องพักไม่เกิน 100 ห้อง

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (Accounting Professional Skills) หมายถึง ความสามารถทางวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วย ทักษะการปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปัญญา ทักษะการคิดคำนวณ และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทักษะทางปัญญา (Intellectual Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และประยุกต์ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและกระบวนการต่างๆ มาใช้ในการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาโดยใช้ประสบการณ์ทางการปฏิบัติหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Skills) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ต้องมีในการทำงานเกี่ยวกับทัศนคติ และพฤติกรรม ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ไหวพริบ สามารถบริหารจัดการตนเอง มีความคิดริเริ่มรู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และการปฏิบัติงานที่ดีต้องสามารถเรียนรู้งาน โดยนำประสบการณ์มาปรับใช้ให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น

ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร (Interpersonal and Communication Skills) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่างวัฒนธรรมและต่างความคิดเห็นได้ไม่ว่าการปฏิบัติงานจะเป็นในแผนกเดียวกันหรือระหว่างแผนกเพื่อส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไม่มีความขัดแย้ง และสามารถทำงานเป็นกลุ่มอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

ทักษะการคิดคำนวณ (Calculation Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดคำนวณบันทึกข้อมูลรายงานผลเกี่ยวกับตัวเลขได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ รวมไปถึงการวัดมูลค่าและการประเมินมูลค่าเกี่ยวกับตัวเลขทางการบัญชี

ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการค้นหา การเข้าถึง การวิเคราะห์และสามารถนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การรวบรวมและการตรวจสอบข้อมูล การประมวลผล และการดูแลรักษาข้อมูล รวมถึงการจัดการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนสารสนเทศ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (Code of Ethic) หมายถึง สิ่งที่กำหนดความประพฤติและวิธีการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องยึดถือโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำรงไว้ให้ผลงานได้มีความเชื่อถือมีความเป็นมืออาชีพ ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นจากคุณภาพของการบริการโดยมีหลักการพื้นฐาน ประกอบด้วย ความโปร่งใส ความอิสระ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรม การรักษาความลับ

ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกเมื่อที่ต้องการ โดยไม่พยายามปิดบังซ่อนเร้นข้อมูลใดๆ เป็นสิ่งที่นักบัญชีพึงกระทำ รวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องให้ผู้ที่มิได้มีผลกระทบบจากการปฏิบัติหน้าที่เข้ามาทำการตรวจสอบข้อมูลที่เป็นไปตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี

ความอิสระ (Independence) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีโดยไม่ปกปิดบิดเบือนข้อเท็จจริงและการปฏิบัติงานโดยปราศจากความลำเอียงอคติขัดแย้งผลประโยชน์และการปฏิบัติงานโดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นเพื่อให้ข้อมูลเป็นที่น่าเชื่อถือไม่ให้เกิดข้อได้การครอบงำของผู้อื่นอันนำไปสู่เรื่องของผลประโยชน์ในภายหลัง ผู้ไม่ปฏิบัติงานที่ขาดความเป็นอิสระเพื่อไม่ให้ตกเป็นเครื่องมือหรือเสื่อมเสียแก่วิชาชีพ

การรักษาความลับ (Confidentiality) หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้จากการปฏิบัติงานไปเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต เว้นเสียแต่ว่าเป็นการหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายที่จำเป็นต้อง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำความลับที่เกี่ยวข้องกับองค์กรไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลหรือเพื่อผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์ด้วย

ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Responsibilities to Colleagues) หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพมีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพหรือบุคคลทั่วไป ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะไม่เสนอตนเข้ารับงานทับซ้อนกับงานที่ผู้อื่นทำอยู่แล้ว ไม่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชีเกินกว่าที่รับมอบหมาย ไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานเกินความเป็นจริง ไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบตนหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีรายอื่นหรือองค์กรที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีรายอื่นสังกัดอยู่ ไม่ตกแต่งตัวเลขหรือรายงานตัวเลขที่บิดเบือนความจริงส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือวิชาชีพบัญชี

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (Accounting Management) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จโดยการใช้บุคคลและทรัพยากร ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินงาน ประกอบด้วย การสร้างค่านิยมร่วม รูปแบบการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การปฏิบัติงาน และการบริหารบุคลากร

รูปแบบการปฏิบัติงาน (Operations Model) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กรแต่ละฝ่าย เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์การปฏิบัติงาน (Operational Strategies) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความได้เปรียบในการปฏิบัติงาน

การจัดการบุคลากร (Personnel Management) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและการสั่งการให้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการการจัดการบุคคลให้เหมาะกับงานตรงกับความรู้ความสามารถ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคล การมอบหมายงาน การดูแลรักษา รักษา การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อร่วมกันนำพาองค์กรไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

การสร้างค่านิยมร่วม (Creating Shared Value) หมายถึง การปฏิบัติงานภายในแผนกหรือภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

คุณภาพรายงานทางการเงิน (Financial Report Quality) หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของธุรกิจเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่จะนำเสนอผลการดำเนินงานขององค์กรการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีตามมาตรฐาน กระบวนการจัดทำบัญชีและมาตรฐานการรายงานแสดงให้เห็นของการจัดทำบัญชีที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจคุณภาพการให้บริการที่ตรงกับความคาดหวังของผู้รับบริการ ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความถูกต้องครบถ้วน ความเป็นกลาง ความผิดพลาดของรายงาน

ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance to the Decision) หมายถึง กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติและทำให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ปราศจากข้อผิดพลาด (Error-Free) หมายถึง การนำเสนอการเงินที่เชื่อถือได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือ ไม่มีการละเว้นในปรากฏการณ์หรือกระบวนการที่ใช้ในการสร้างข้อมูลที่รายงานได้เลือกและประยุกต์โดยไม่มีข้อผิดพลาด

ความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ข้อมูลที่จะนำเสนอในงบการเงินต้องมีความเป็นกลางปราศจากความลำเอียงไม่นำเสนอข้อมูลที่ทำให้ผู้ใช้งบการเงินไขว้เขวในการตัดสินใจ

ความถูกต้องครบถ้วน (Accuracy and Completeness) หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ว่ามีการจดบันทึกครบถ้วนทุกรายการหรือไม่ โดยรายการเหล่านั้นต้องมีความสัมพันธ์กัน และมีหลักฐานชัดเจนครบถ้วนน่าเชื่อถืออย่างมีนัยสำคัญ

ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial Success) หมายถึง การรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นตัวเลขสรุปผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย รายได้ (Revenues) กำไรสุทธิ (Profit) และต้นทุน (Cost) ตามเกณฑ์การวัดผลของธุรกิจโรงแรม

กำไรสุทธิ (Net Profit) หมายถึง ส่วนต่างที่เกิดขึ้นจากการนำรายได้รวมกับค่าใช้จ่ายรวมมาหักลบกันและเป็นผลต่างที่มีค่าเป็นบวกหรือมาจากยอดรวมรายได้มากกว่ายอดรวมค่าใช้จ่าย เรียกว่ากำไรสุทธิและยังเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จและความยั่งยืนในการทำธุรกิจ

รายได้ (Revenue) หมายถึง ผลตอบแทนที่กิจการได้รับจากการขายสินค้าหรือบริการจากการดำเนินงานตามปกติของกิจการ เช่น รายได้ค่าห้องพัก รายได้ค่าเช่าสถานที่ รายได้จากการขายอาหาร รายได้จากการให้บริการซักรีด เป็นต้น

ต้นทุน (Costing) หมายถึง จำนวนเงินที่จ่ายออกไปในการซื้อสินค้า การผลิตหรือบริการทุกขั้นตอนเพื่อก่อให้เกิดรายได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ รายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเนื้อหาในบทนี้ผู้วิจัยได้ ทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม
- 1.2 ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)
- 1.3 ทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-based View Theory: RBV)
- 1.4 ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories)
- 1.5 แนวคิดทักษะทางวิชาชีพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีตามมาตรฐานการศึกษา ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์) และแนวคิดทักษะพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพบัญชี (Core Skills, Framework and Introduction) ของสกอตแลนด์
- 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์)
- 1.7 ทฤษฎีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ 7s Framework
- 1.8 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงิน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์)
- 1.9 แนวคิดดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล Balance Scorecard
- 1.10 แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม

ธุรกิจโรงแรมเกิดขึ้นในช่วงยุคของอาณาจักรกรีกที่มีผู้คนเริ่มเดินทางไปมาหาสู่กันและมีการนอนพักตามถนน โบสถ์ วัดหรือตามบ้านเรือนของประชาชนทั่วไปโดยมีอาหารให้ตามอัธยาศัยซึ่งจะไม่มีค่าบริการจนกระทั่ง ค.ศ. 1282 ประเทศอิตาลีเป็นสถานที่แรกที่ให้บริการด้านธุรกิจโรงแรม เริ่มดำเนินการขายไวน์ อาหารง่ายๆ โดยใช้ระบบการลงทะเบียนกับผู้เข้าพักและธุรกิจเริ่มแพร่หลายโดยทำกำไรได้เป็นจำนวนมากต่อมาปี ค.ศ. 1794 ธุรกิจโรงแรมมีการแพร่หลายไปยังประเทศเยอรมนี ฝรั่งเศสและประเทศอังกฤษ ปีค.ศ. 1576 มีการจัดตั้งโรงแรมซิดดี ในนครนิวยอร์กและปี ค.ศ. 1829 ในเมืองบอสตันจากนั้นธุรกิจโรงแรมได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความหรูหรา สะดวกสบายและมีการบริการที่ดีขึ้นตามยุคสมัย โดยเฉพาะ โรงแรมของขุนนางนักการเมือง ปี ค.ศ. 1880 โรงแรมที่มีชื่อเสียงเรื่องความหรูหรามากที่สุดคือ โรงแรมซาวยเป็น โรงแรมเดียวที่มีเครื่องใช้ไฟฟ้า โบสถ์ โรงละครอยู่ใน โรงแรม ปี ค.ศ. 1834 แอสเตอร์ (Astor) นำระบบท่อประปามาใช้ในอาคารทำให้ห้องพักสามารถสร้างห้องน้ำไว้ได้ในตัวห้องได้ต่อมาปี ค.ศ. 1853 มีการใช้ลิฟต์จากพลังงานไอน้ำในโรงแรมเป็นครั้งแรกหลังจากนั้นปี ค.ศ. 1894 ได้มีการใช้โทรศัพท์ในห้องพักเป็นแห่งแรกในประเทศเนเธอร์แลนด์ที่นครนิวยอร์ก

สำหรับธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยเริ่มขึ้นในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่มีการไปมาหาสู่กับชาวต่างชาติในเวลานั้นจะเดินทางไปพักอาศัยตามศาลาวัดปี พ.ศ. 2406 ได้มีการประกาศเปิดโรงแรมเป็นครั้งแรกในประเทศไทยคือ โรงแรมยูเนียนโฮเต็ลและบอร์คคิงโฮเต็ล ต่อมาปี พ.ศ. 2407 ได้มีการเปลี่ยนชื่อโรงแรมยูเนียนโฮเต็ลเป็น โอเรียนเต็ลฟิชเชอร์โฮเต็ล โดยปรับปรุงโรงแรมให้มีความสะดวกสบายและหรูหรามากขึ้นมีการนำระบบไฟฟ้าเข้ามาใช้ในโรงแรมเป็นครั้งแรกมีการเปิดห้องอาหารภายในโรงแรมแบบเต็มระบบจนทำให้ธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยเติบโตเป็นที่รู้จักและมีธุรกิจโรงแรมตามมามากมาย เช่น โรงแรม Falck's Hotel, German Hotel, Hamburg Hotel, Marien Siam Hotel สำหรับปี พ.ศ. 2464 สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวโรงแรมที่มีชื่อเสียงมากในขณะนั้นคือ โรงแรม Royal Hotel ที่ถนนข้าวสารปัจจุบันเป็นสถานที่ตั้งของสถานทูตรัสเซีย ปี พ.ศ. 2465 พลเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอพระองค์เจ้าบุรฉัตรไชยากรกรมพระกำแพงเพชรอัครโยธินทำการสร้างโรงแรมรถไฟหัวหินใกล้กับสถานีรถไฟหัวหินที่สร้างโดยคนไทยและมีคนไทยเป็นผู้บริหารปัจจุบันคือ Sofitel Central Hotel ปี พ.ศ. 2469 ได้ทำการปรับปรุงวังพญาไทเป็นโอเทลพญาไท โดยมีจำนวนห้องพัก 60 ห้อง ซึ่งเป็นเคอูลูกซ์แห่งแรกของประเทศไทยและเป็นโรงแรมที่ดีที่สุดในแถบตะวันออกปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปี พ.ศ. 2470 กรมรถไฟได้สร้างโรงแรมราชธานีขึ้นที่หัวลำโพง ซึ่งเลิกกิจการไปในปี

พ.ศ. 2511 ปัจจุบันเป็นกองโรงแรมคลังพัสดุ เสี่ยงการรถไฟแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2485 มีการสร้างโรงแรมรัตนโกสินทร์และโรงแรมสุริยานนท์ที่ถนนราชดำเนินต่อมาหน่วยงานเอกชนเข้าไปดำเนินการและเปลี่ยนชื่อมาเป็นโรงแรมรอยัลและโรงแรมมาเจสติค สำหรับปี พ.ศ. 2499 องค์กรส่งเสริมการท่องเที่ยวทำการสร้างโรงแรมเอราวัณภายหลังมีการเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นGrand Hyatt Erawan Hotel ต่อมาปี พ.ศ. 2504 คุณสุนิรัตน์ เตลาน ได้ทำการสร้างโรงแรมรามาทิถนนสีลมเป็นโรงแรมที่ทันสมัยที่สุดของกรุงเทพมหานคร และเป็นโรงแรมแห่งแรกที่น่าวิธีการบริหารแบบสากลมาใช้ปัจจุบันคือ โรงแรม Holiday Inn Crown Plaza และปี พ.ศ. 2509 ถือกำเนิดโรงแรมดุสิตธานี ที่ถนนสีลมโดยท่านผู้หญิงชนัตถ์ ปิยะอุย ปัจจุบันมีการพัฒนาขยายสาขาทั่วประเทศ

1.1.1 ความหมาย

โรงแรม (Hotel) หรือสถานที่พักแรม (Accommodations) เป็นธุรกิจที่เน้นการบริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาเข้าพักโดยมีผู้ให้คำจำกัดความและความหมายของโรงแรมไว้ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. 2478 มาตรา 3 โรงแรม หมายถึง สถานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับสินจ้างสำหรับคนเดินทางหรือบุคคลที่พักชั่วคราว ไม่รวมถึงสถานที่พักแรมซึ่งดำเนินการโดยส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

นิศา ชัชกุล (2550, หน้า 14) ให้ความหมายธุรกิจโรงแรมหมายถึงสถานที่พักที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้บริการที่พักชั่วคราวสำหรับคนเดินทางหรือบุคคลอื่น โดยมีค่าตอบแทนพร้อมทั้งให้บริการอาหารเครื่องดื่มและบริการอื่น ๆ แก่ผู้เดินทางหรือลูกค้าที่เข้าพักอาศัย

ฉันทัช วรรณอม (2552, หน้า 8) ธุรกิจโรงแรมหมายถึงสถานที่พักสำหรับนักเดินทางหรือนักท่องเที่ยวมีบริการหลายรูปแบบแก่ผู้มาพักขึ้นอยู่กับระดับของการให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อาหาร เครื่องดื่ม ห้องประชุม เครื่องออกกำลังกาย สระว่ายน้ำ การจัดเลี้ยง เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่าโรงแรมหมายถึงสถานประกอบการที่เน้นการให้บริการด้านห้องพักเป็นหลักโดยการบริการรองมีอาหารและเครื่องดื่ม นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยบริการสิ่งอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ โดยมีจุดประสงค์ในทางธุรกิจให้แก่ผู้เดินทาง

1.1.2 การแบ่งประเภทของโรงแรม

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม พบว่าการจัดแบ่งประเภทของโรงแรมมีความแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดประเภทขึ้นอยู่กับทำเลที่ตั้ง จำนวนห้องพัก แบ่งตามหน้าที่ แบ่งตามราคาการเข้าพักอาศัย การจัดบริการให้แก่ที่พัก ดังนั้นการจัดแบ่งประเภทธุรกิจโรงแรมจึงไม่มีข้อยุติแน่นอนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์

กระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2561, หน้า 12) มีการจัดแบ่งประเภทธุรกิจโรงแรมตามลักษณะการใช้บริการไว้ดังนี้

1.1.2.1 โรงแรมที่แบ่งตามทำเลที่ตั้ง (Location)

(1) โรงแรมในเมืองใหญ่ (Large Cities) ตั้งอยู่ใจกลางเมืองย่านธุรกิจการท่องเที่ยว โดยมีสถานบันเทิงต่าง ๆ ลักษณะของโรงแรมมักมีขนาดใหญ่ตั้งแต่ 100 ห้องตกแต่งหรูหรา มีบริการอื่น ๆ ครบครัน

(2) โรงแรมในเมืองเล็ก (Small Cities) มักตั้งอยู่ในเมืองเล็กลูกค้าส่วนใหญ่เป็นนักธุรกิจ นักท่องเที่ยว นักเดินทาง รวมถึงลูกค้าในท้องถิ่นที่มาสังสรรค์

(3) โรงแรมชานเมือง (Suburban Hotel) ตั้งอยู่บริเวณชานเมืองหรือนอกเมืองมีการคมนาคมสะดวก บรรยากาศเงียบสงบ มีอากาศบริสุทธิ์

(4) โรงแรมสถานตากอากาศ (Resort Hotel) จะแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

ก. โรงแรมที่ตั้งอยู่ใกล้สถานที่ท่องเที่ยว เช่น ภูเขา ทะเล ทะเลสาบ ฯลฯ

ข. โรงแรมที่ไม่มีธรรมชาติดึงดูดนักท่องเที่ยว เป็นโรงแรมที่มุ่งเน้นด้านกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เช่น สนามกอล์ฟ ขี่ม้า ฯลฯ

ค. โรงแรมท่าอากาศยาน (Airport Hotel) ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่สนามบิน ทั้งนี้เพราะสนามบินส่วนใหญ่ตั้งอยู่ไกลเมือง

1.1.2.2 โรงแรมที่แบ่งตามหน้าที่

(1) โรงแรมเพื่อการค้าหรือการพาณิชย์ (Commercial Hotel) มุ่งเน้นบริการนักธุรกิจ พ่อค้าที่มาติดต่อธุรกิจ

(2) โรงแรมเพื่อการพักผ่อน (Resort Hotel) มักตั้งอยู่ตามสถานที่ท่องเที่ยวที่สวยงาม มีบริการด้านต่าง ๆ ครบครัน

(3) โรงแรมเพื่อการประชุม (Convention Hotel) โรงแรมที่มีวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเพื่อจัดเป็นที่ประชุมสัมมนาหรืออบรมต่าง ๆ โดยการจัดห้องไว้ให้บริการในลักษณะของหลายคน

(4) โรงแรมเพื่อการพักอาศัย (Residential Hotel) เป็นลักษณะให้เช่าห้องพักถาวรในรูปแบบของห้องชุด

(5) โรงแรมเพื่อให้บริการแก่นักท่องเที่ยวโดยใช้รถยนต์เป็นพาหนะ (Motel) มักตั้งอยู่ตามถนนสายสำคัญ ๆ มีที่จอดรถติดกับห้องพัก

1.1.3 โรงแรมที่แบ่งตามจำนวนห้องพัก (Number)

1.1.3.1 โรงแรมขนาดเล็ก คือ โรงแรมที่มีห้องพักเดี่ยวต่ำกว่า 30 ห้อง

1.1.3.2 โรงแรมขนาดกลาง คือ โรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 30 ห้องไม่เกิน 100 ห้อง

1.1.3.3 โรงแรมขนาดใหญ่ คือ โรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 100 ห้อง ตกแต่งหรูหรา มีบริการครบครัน

1.1.4 โรงแรมที่แบ่งตามราคาค่าเช่าห้องพัก (Price)

ตารางที่ 2 ราคาค่าเช่าพัก

ระดับ /กลุ่ม	ราคาห้องพักเดี่ยวต่อวัน (บาท)		
	เกณฑ์สมาคม	เกณฑ์ ท.ท.ท.	เกณฑ์ในแผน ฯ
1	300	200	400
2	300 – 600	200 – 400	400 – 700
3	600 – 900	400 – 700	700 – 1,000
4	900 ขึ้นไป	700 – 1,000	1,000 ขึ้นไป
5		1,000 ขึ้นไป	

1.1.5 โรงแรมที่แบ่งตามระยะเวลาที่ลูกค้ามาพัก

1.1.5.1. โรงแรมสำหรับการเข้าพักชั่วคราว (Transient Hotel) คือ โรงแรมที่ลูกค้ามาพักเป็นระยะเวลาสั้น ๆ

1.1.5.2 โรงแรมสำหรับพักประจำ (Residential Hotel) คือ โรงแรมประเภทให้ลูกค้าเข้าพักเป็นเวลายาวนานอย่างน้อย 1 เดือน โดยคิดค่าเช่าเป็นรายเดือน หรือห้องพักจะเป็นประเภทห้องชุด

1.1.6 โรงแรมที่จัดตั้งตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1.6.1 โรงแรมธุรกิจ มักจะตั้งอยู่ใจกลางเมืองในเขตธุรกิจโดยมีจุดประสงค์ให้บริการนักธุรกิจเป็นหลัก รวมถึงการใช้เป็นที่จัดงานประชุมหรืองานเลี้ยงจะมีการบริการที่หรูหรา ระยะเวลาที่แขกจะเข้าพักมักจะสั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับองค์การท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization: W.T.O) ที่กล่าวไว้ว่าโรงแรมธุรกิจเป็นโรงแรมกลางเมืองรูปแบบตัวอาคารจะมีความหรูหรามีร้านอาหาร สถานบันเทิงคอยรองรับผู้เข้าพักอาศัยและมีการจัดกิจกรรมทางธุรกิจประกอบ

1.1.6.2 โรงแรมท่าอากาศยาน จะตั้งอยู่ใกล้ ๆ กับสนามบิน แขกที่เข้าพักจะเป็นนักท่องเที่ยวที่มารอต่อเครื่องบิน การเข้าพักมักจะเป็นช่วงสั้น ๆ ไม่ค้างคืนเกิน 1 วันหรือในบางกรณีก็จะเป็นนักธุรกิจที่มาเข้าพักแบบโรงแรมธุรกิจก็เป็นที่

1.1.6.3 โรงแรมพักรักษาใจ จะเป็นโรงแรมที่เปิดให้เข้าพักเป็นระยะเวลานาน 1 เดือนขึ้นไป มีลักษณะคล้ายคอนโดมิเนียมที่มีบริการแบบโรงแรมเพียงแต่ความหรูหราอาจไม่เทียบเท่า

1.1.6.4 โรงแรมเพื่อการพักผ่อน (รีสอร์ท) ตั้งอยู่ต่างจังหวัดในภูมิประเทศที่ดี ห้องพักรักมักจะแยกเป็นส่วน ๆ เป็นบ้านหรือหลังคาเรือนแยกต่างหากจะมีกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น การปั่นจักรยาน เล่นกอล์ฟ ขี่ม้า เดินป่า สปา เพราะจุดประสงค์ของแขกที่เข้าพักโรงแรมประเภทนี้คือการพักผ่อนเป็นหลัก ระยะเวลาเข้าพักจึงมีระยะเวลาในช่วง 2-3 วัน การบริการจะเป็นแบบเป็นกันเอง

1.1.6.5 โรงแรมคาสีโน มีบริการที่หรูหราห้องพักสวยงามราคาแพงแขกที่เข้าพักจะเข้ามาเล่นการพนันเป็นส่วนใหญ่ โรงแรมประเภทนี้จะดึงดูดลูกค้าด้วยการพนัน ความบันเทิง โรงแรมชนิดนี้ไม่มีในประเทศไทยเนื่องจากกฎหมายการพนันเป็นสิ่งผิดกฎหมาย แต่แม่แบบที่ชัดเจนคือลาสเวกัส สหรัฐอเมริกา

1.1.6.6 โรงแรมประเภทที่พักและอาหาร (เกสต์เฮาส์) เป็นโรงแรมที่มีเพียงห้องพักและอาหารเท่านั้น ไม่มีการบริการอะไรมากนัก เหมาะกับนักเดินทางที่มึนงงที่จำกัด ราคาห้องพักย่อมเยา แขกส่วนหนึ่งชอบเพราะมีความเป็นกันเอง

1.1.6.7 โรงแรมบังกะโล โรงแรมชนิดนี้มีเพียงที่พักให้เช่าในราคาประหยัดมากไม่มีอาหารบริการให้ผู้เข้าพักต้องเตรียมมาเองในบางโรงแรมจะมีพื้นที่เตรียมให้ทำอาหารได้

1.1.6.8 โมเทล เกิดขึ้นในประเทศอเมริกา ซึ่งนักเดินทางที่ต้องขับรถระยะไกล ๆ และต้องการที่พักที่สามารถจอดรถไปจอดได้ที่ห้องพักของตน แขกที่เข้าพักจะพักระยะเวลาสั้นๆ เพียงข้ามคืนส่วนใหญ่มักอยู่ริมทางหลวง

กล่าวโดยสรุป การแบ่งประเภทโรงแรมจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดประเภท เช่น ทำเลที่ตั้ง จำนวนห้องพัก ราคาห้องพัก ขนาดของห้องพักและระดับการให้บริการ เป็นต้น

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาธุรกิจโรงแรมที่มีการแบ่งประเภทตามจำนวนห้องพัก ตามเกณฑ์ของกระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ทำให้ประเทศไทยมีรายได้สูงเป็นอันดับสองรองจากธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตรคือธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีการขยายตัวในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นดังที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 1 เพราะผู้บริโภคมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริโภคโดยหันมาใช้บริการธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางเพิ่มมากขึ้น และยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มีการส่งเสริมและรณรงค์ยกระดับมาตรฐานเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางให้เป็นที่ยอมรับเทียบเท่ากับระดับสากลเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกจึงเลือกทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุข้อมูลทางบัญชีที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยเพื่อนำข้อมูลไปเป็นต้นแบบของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางเข้าสู่มาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในแบบสากลต่อไป

1.2 ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมส่วนใหญ่มีนักวิชาการนำทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) มาปรับใช้ในการศึกษากันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการบริหารจัดการในส่วนงานต่างๆ อย่างเป็นระบบขั้นตอนของแต่ละฝ่ายงานที่อยู่ภายใต้องค์กรเดียวกันโดยมองว่าคนคือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันและทำงานร่วมกันตามความถนัดของตนเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ฟาโย (Fayol, 1925) เป็นนักธุรกิจผู้พัฒนาทฤษฎีองค์การที่ประสบความสำเร็จได้กล่าวไว้ว่าการจัดองค์การที่ดีต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบในส่วนงานของตนเองได้ Koontz & Wehrlich (1988) ศึกษากับผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านการจัดการ ด้านการพาณิชย์ ด้านความมั่นคง ด้านเทคนิค นอกจากนั้นยังบอกอีกว่าขนาดธุรกิจมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้บริหาร ธุรกิจขนาดเล็กจะมีความสัมพันธ์กับทักษะด้านเทคนิคงานสำหรับธุรกิจขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการและต้องมีการวัดผลตอบแทนจากการดำเนินงาน (Dubrin & Ireland, 1998, p.37) ดังนั้นการจัดองค์การจำเป็นต้องออกแบบระบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การที่ประสบความสำเร็จได้ต้องมีการจัดระบบและรูปแบบการบริหารองค์การให้มีความสอดคล้องประสานเชื่อมโยงกันทั้งระบบ การจัดรูปแบบองค์การจึงเปรียบเสมือนการวางแผนเพื่อการจัดการในอนาคตให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด Gareth R. Jones (1995)

อย่างไรก็ตามยังมีนักวิชาการหลายท่านได้นำทฤษฎีองค์การมาทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ เช่น Tosi (1976, p. 238) ได้นำทฤษฎีองค์การมาทำการศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างองค์การรวมทั้งการเสนอทางเลือกในการบริหารองค์การให้บรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อมา Max Weber (1920, p. 92) ได้พัฒนาทฤษฎีโครงสร้างองค์การผ่านกิจกรรมสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่ทำให้องค์กรมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารที่เป็นลำดับขั้นตอนโดยเริ่มจากการวางแผนลงมือปฏิบัติและควบคุม เช่นเดียวกับ Robbins & Coulter (2003) ที่ทำการศึกษาระบวนการจัดโครงสร้างขององค์กรโดยการมอบหมายงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยทักษะความสามารถให้มีความสัมพันธ์กับสายงานต่าง ๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุมถึงการจัดระบบงาน การจัดคนให้เหมาะกับงานผ่านกระบวนการควบคุมตรวจสอบความถูกต้องและวัดผล

ถึงความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ Stoner & Wankle (1986, pp. 221-222) ทำการศึกษากระบวนการจัดโครงสร้างองค์การให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Joseph, 1937; Dessler, 1997 ; Koontz & Wehrich, 2005) ต่อมาได้มีการพัฒนาทฤษฎีองค์การใหม่ เน้นหลักการบริหารคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตให้องค์กรโดยเน้นการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นทฤษฎีองค์การจึงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร Mayo (1954) และเชื่อว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการบริหารจัดการเกี่ยวกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรล้วนแต่มีผลกระทบต่อการบริหารและผลประกอบการทั้งสิ้น Henry Mintzberg et al. (2003) กล่าวไว้ว่าองค์กรที่ต้องอาศัยบุคลากรทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ และต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและสามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ (Hicks, 1972) และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในองค์กรต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทักษะความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานให้มีความน่าเชื่อถือและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรเช่นเดียวกับ Campbell (1977, pp. 36-39) ทำการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์ที่นำมาใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วย ทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะด้านการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการจัดการคุณภาพ ค่านิยมของทรัพยากรมนุษย์ และกำไรที่มีอิทธิพลร่วมกันในการวัดความสำเร็จขององค์กร

Bedeianm & Zammuto, (1991, pp. 26-27) ศึกษาแนวทางการวัดประเมินผลตามเป้าหมายขององค์กรที่นิยมประกอบด้วย ความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ ยังมีนักวิชาการอีกมากมาย Georgopoulos & Tannenbaum, 1957; Caplow, 1964; Schein, 1992; Bennis, 1966; Steers, 1997; Cameron, 1980; Robbin, 2003) ศึกษากระบวนการทำงานภายในองค์กรขนาดใหญ่ โดยมีสมมติฐานว่าองค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย พบว่า ประสิทธิภาพด้านการผลิต การแปรสภาพ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับบุคลากร ควรนำมาใช้เมื่อผู้นำต้องการความสำเร็จในงานพร้อมกับสร้างความพอใจแก่พนักงาน เนื่องจากประสิทธิผลขององค์กรและความพอใจของพนักงานล้วนเป็นเครื่องมือในการดำรงอยู่ขององค์กรในระยะยาว เช่นเดียวกับ Yuchtman & Seashore (1967, p. 898) ที่นำแนวทางประสิทธิผลเชิงระบบมาพัฒนาจนกลายมาเป็นแนวทางประสิทธิผลเชิงระบบทรัพยากรและกล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรไม่อาจพิจารณาเพียงเกณฑ์ผลสำเร็จขั้นสุดท้ายเท่านั้นแต่ต้องพิจารณาถึงเกณฑ์ลำดับถัดลงไป เช่น เกณฑ์

กระบวนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงระบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดหาทรัพยากรบุคคลจากภายนอกเพื่อเปลี่ยนสภาพให้เป็นผลผลิตหรือบริการ

ในขณะเดียวกัน Friedlander & Pickle (1968, pp. 289-304) เป็นนักวิชาการที่ค้นพบว่า ความอยู่รอดและการเติบโตขององค์การมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนและพึงพาศักยภาพระหว่างระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์การขนาดเล็กและระบบสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยใช้เกณฑ์การประเมินความสามารถในการทำกำไรใช้วัดกับเจ้าของกิจการ เกณฑ์การสร้างควมพึงพอใจใช้วัดกับพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน รางวัลทางการเงินความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหาร การพัฒนาตนเอง เป็นต้น Cameron (1980) ยืนยันว่าวิธีการวัดประสิทธิผลตามแนวทางนี้จะมีคุณประโยชน์อย่างมาก หากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเป็นผู้มีอิทธิพลเชิงอำนาจต่อองค์การ Quinn & Rohrbaugh (1983) ศึกษาแนวทางการแข่งขันด้านค่านิยมเพื่อใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ โดยมีเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในกับภายนอกต่อมา Robbins (2003) ใช้เกณฑ์มุ่งที่ผลลัพธ์ในระยะสั้น (Robey, 1994) พบว่าประเด็นเชิงเนื้อหาและกระบวนการจะส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของข้อมูล สอดคล้องกับ Katz & Kahn (1978, p. 170) กล่าวไว้ว่าองค์การที่ถือกำเนิดขึ้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตามล้วนมุ่งกระทำการเพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ดังนั้นทุกองค์การจึงมุ่งแสวงหาเกณฑ์ประเมินคุณภาพการเพื่อยกระดับการบริหารจัดการของหน่วยงานให้สูงขึ้น Reeves & Bednar (1994) ซึ่งการวัดคุณภาพของการปฏิบัติงานขององค์การสามารถทำ 3 แนวทางได้แก่ การวัดความเป็นเลิศของสินค้าหรือบริการ ซึ่งเป็นการวัดกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่า โดยประเมินจากการรับรู้ของผู้บริโภคว่าสินค้าหรือบริการดังกล่าวมีคุณภาพหรือประโยชน์มากน้อยเพียงใด และการประเมินโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เช่นเดียวกับ Cohen & Uphoff, 1980, p. 76) ได้กล่าวว่านักวิจัยได้พยายามที่จะอธิบายถึงประสิทธิผลการบริหารจัดการของระบบการควบคุมโดยการออกแบบการตรวจสอบที่ดีที่สุดเหมาะกับลักษณะของสภาพแวดล้อมเทคโนโลยี โครงสร้างกลยุทธ์และวัฒนธรรม Dubrin (1995, p. 97) ซึ่งลักษณะของตัวแปรที่อาจเกิดขึ้นตามบริบทที่เกี่ยวข้องในการออกแบบของระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการสามารถเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาโครงสร้างขององค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้นำทฤษฎีองค์การมาประยุกต์ใช้หรือศึกษาในแต่ละพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามกาลเวลาในการศึกษารวมถึงตัวแปรที่ศึกษาในขณะนั้น

สรุปจากงานวิจัยข้างต้นได้ว่าองค์กรจะทราบถึงผลการดำเนินงานว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้นต้องอาศัยข้อมูลของฝ่ายบัญชีการเงินซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ต้องมีทักษะความรู้เฉพาะทางในการรายงานผลการดำเนินงานให้แก่ทุกฝ่ายเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวาง

แผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร แต่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากการบริหารจัดการ การออกแบบโครงสร้างองค์กร รูปแบบการทำงานและการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อสร้างความแตกต่างให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีองค์การมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากการบริหารจัดการองค์กรของฝ่ายบัญชีและการเงินเป็นส่วนสำคัญที่มีบทบาทในการรายงานผลการดำเนินงานและวางแผนการทำงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในองค์กร

1.3 ทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-based View Theory: RBV)

ปัจจุบันการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำหรับการดำเนินธุรกิจถือเป็นสิ่งสำคัญซึ่งองค์กรจะต้องทำหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรบุคคลที่มากความสามารถหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อการดำเนินธุรกิจ ในขณะเดียวกันองค์กรจะต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในแง่ของประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้เพื่อ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และเกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง Bateman & Snell (2009) โดยการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อนำมาวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกขององค์กรอยู่ตลอดเวลาที่องค์กรจึงไม่สามารถหยุดการพัฒนาได้เพราะจะทำให้มีความเสียเปรียบต่อคู่แข่งและไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้นองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองอยู่ตลอดเวลาโดยผู้บริหารต้องศึกษาและเรียนรู้การกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการตัดสินใจให้ทันกับสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน เพราะนอกจากจะต้องต่อสู้กับคู่แข่งที่เคยมีอยู่แล้วก็ยังคงต้องต่อสู้กับคู่แข่งรายใหม่ที่พยายามจะเข้ามาเพิ่มด้วย ดังนั้นที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขันตามทฤษฎีฐานทรัพยากรคือ ทรัพยากร และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการทำงานในองค์กรให้เป็นเอกลักษณ์บทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันด้านความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรประสบความสำเร็จได้ Gill & Gilley (2002)

Barney (1991, p 42) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันตามสภาพแวดล้อมที่มีการเติบโตต้องมีการขับเคลื่อนธุรกิจให้มีความแตกต่างจากคู่แข่งซึ่งลักษณะที่สำคัญของทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นต้องมี คือ

1. ทรัพยากรนั้นต้องมีคุณค่าในการดำเนินธุรกิจและการแข่งขันอย่างแท้จริง (Valuable Resources) ซึ่งหมายถึงทรัพยากรที่มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง มีความสามารถที่สร้างโอกาสและลดอุปสรรคขององค์กร

2. ทรัพยากรนั้นต้องหายาก (Rare Resources) ทำให้องค์กรเป็นผู้ได้เปรียบสำหรับทรัพยากรที่คู่แข่งในอุตสาหกรรมไม่มี ผู้ที่ครอบครองทรัพยากรที่หายากจะเป็นผู้ที่มีความได้เปรียบ

3. ทรัพยากรเหล่านั้นจะต้องไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ หากจะมีการลอกเลียนแบบต้องมีต้นทุนที่สูงมาก (Imitate Resources) หรือมีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่คู่แข่งลอกเลียนได้ยาก

4. ทรัพยากรเหล่านั้นไม่สามารถหามาทดแทนได้ (Non-substitutable Resources) จะทำให้อุปสรรคต้องเจออุปสรรค และทำให้เพิ่มความเป็นไปได้ที่องค์กรจะมีกำไรเพิ่มขึ้นในอนาคต Barney (2001) และความรู้ที่อยู่ในตัวของบุคคล ก็ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอีกประเภทหนึ่ง ดังนั้นการที่องค์กรจะมีความได้เปรียบทางการแข่งขันต้องสามารถทำให้บุคคลเหล่านั้นถ่ายทอดความรู้จากตัวเองไปให้ผู้อื่นจากองค์ความรู้ที่ได้ถูกสะสมมาซึ่งจะต้องมีการถ่ายทอดต่อกันไป Kogut & Zander (1993); Spender (1996); Yorks (2005) โดยทฤษฎีฐานทรัพยากรเริ่มมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กร และมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์หรือการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากทฤษฎีฐานทรัพยากรถือว่าคนคือทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องมีความเชี่ยวชาญหรือความถนัดเฉพาะทางแตกต่างกันไป ฝ่ายบัญชีถือเป็นส่วนงานหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จที่ต้องคอยรายงานผลและวางแผนงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่ต้องมีทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะทางเกี่ยวกับการรายงานผลประกอบการและงานที่ออกมาต้องมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนที่ส่งผลกระทบต่อกรนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ Li & Wang (2010) กล่าวว่าฝ่ายบัญชีเป็นส่วนงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการวางแผนเกี่ยวกับผลประกอบการเพื่อจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่คืออย่างที่องค์กรต้องการได้ เช่นเดียวกับ Kontoghiorghes & Feurig (2005) ที่กล่าวไว้ว่าทักษะความรู้จะอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน และสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานให้แก่ผู้อื่นเข้าใจได้ภายใต้นโยบาย หรือวัฒนธรรมการทำงานประจำออกมาเป็นรายงานหรือเอกสาร เช่นเดียวกับ Sedera & Gable (2010) ที่มองว่าองค์ประกอบของทฤษฎีฐานทรัพยากรต้องประกอบด้วยวิเคราะห์ ทักษะของแต่ละคนที่สามารถจะพัฒนาเข้าถึงได้ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นความสามารถผสมผสานระหว่างทรัพยากร บุคลากร และกระบวนการ หรือเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์ที่

สามารถวัดได้ถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความสามารถในการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเวลา และมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นความสามารถด้านการบริหารจัดการ ทักษะความสามารถในการทำงานการแก้ปัญหาการเรียนรู้งานตามข้อเท็จจริง ความรู้ที่สะสมอยู่ในตัวบุคคลนั้น สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์และความรู้ที่สะสมมาประกอบกับการมีทัศนคติในการทำงานของแต่ละบุคคล ตลอดจนรูปแบบและวิธีการทำงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งในมุมมองขององค์กร ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลภายในองค์กรนั้นไม่สามารถทดแทนกันได้ เพราะแต่ละคนต่างมีความรู้ ความสามารถและคุณค่าที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้การทำให้ความรู้ดังกล่าวคงอยู่กับองค์กรและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะความรู้เกิดจากการเรียนรู้ในระดับบุคคล ซึ่งกระบวนการทางด้านการจัดการความรู้ อันประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้และการถ่ายโอนความรู้ มีส่วนช่วยให้การทำงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการองค์ความรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการของการถ่ายโอนหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ ถือว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยต่อยอดองค์ความรู้การทำงานภายในองค์กรให้งานมีคุณภาพ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันตลอดจนส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับฝ่ายและระดับองค์กรเพิ่มขึ้นไม่ว่าจะอยู่ในรูปของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตลอดจนผลการดำเนินงานที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน ทั้งในรูปแบบของรายได้ ค่าใช้จ่าย และผลกำไร

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีฐานทรัพยากรมาปรับใช้เชื่อมโยงกับการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน กำหนดกลยุทธ์รูปแบบการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปว่า ทฤษฎีฐานทรัพยากรมีความสำคัญในการบริหารจัดการงานภายในองค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไปส่งผลให้งานมีคุณภาพและทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories)

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่เป็นผู้นำปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ไปตามสถานการณ์ต่างๆ ตามแต่ละยุคสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์เป็นทฤษฎีที่นำไปปรับใช้ในการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ขณะนั้นซึ่งเป็นอีกทางเลือกของผู้บริหารซึ่งจะนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์หรือนำไปกำหนดแผนการปฏิบัติงานขององค์กร โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และ

สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ในเวลาที่แตกต่างกัน และยังต้องปรับการใช้วิธีบริหารจัดการที่แตกต่างกันไปด้วย ทฤษฎีเชิงสถานการณ์เริ่มมีบทบาทในช่วงประมาณปลายปี ค.ศ. 1960 ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากความคิดที่เป็นอิสระที่ว่าองค์กรจะมีความเหมาะสมที่สุดควรจะเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและระบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมความเป็นจริงขององค์กร ดังนั้นทฤษฎีเชิงสถานการณ์เปรียบเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยมีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงตามเป้าหมายขององค์กร โดยสมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานให้มีทักษะความรู้ความสามารถในศาสตร์ที่เข้มแข็งสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ทฤษฎีเชิงสถานการณ์เป็นแนวคิดที่ว่าไม่มีทฤษฎีหรือวิธีการทางการบริหารวิธีใดที่จะนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์หรือไม่มีรูปแบบการบริหารแบบใดดีที่สุด การบริหารงานแต่ละแบบแต่ละวิธีจะก่อให้เกิดผลแตกต่างกันไปตามสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ เพราะแต่ละวิธีจะมีข้อดีและข้อจำกัดอยู่ในตัวการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่แต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งการปรับใช้ก็ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญที่จะจำแนกวิเคราะห์ และแก้ไขแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปจึงทำให้การบริหารเป็นเรื่องที่ยากและไม่มีข้อตายตัว แนวความคิดของการบริหารตามสถานการณ์จึงถือเอาความสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนอกองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อม เพื่อทำให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดการจัดการวิธีนี้หลายองค์กรจึงนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย

ในปี 1967 Fiedler ได้นำเสนอทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ ซึ่งถือเป็นทฤษฎีการบริหารที่ขึ้นอยู่กับสภาพข้อเท็จจริงที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด แต่สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารงานแบบใดในสภาวะการณ์เช่นนั้น หลักคิดง่ายๆ ของการบริหารเชิงสถานการณ์นั้นก็คือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด โดยเป็นการผสมผสานแนวคิดทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์ส่งผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันโดยมุ่งเน้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร กับสถานการณ์ บางครั้งจะต้องใช้ทักษะความรู้มาประกอบการตัดสินใจหรือมาเชื่อมโยงกับการบริหารในบางสถานการณ์ต้องอาศัยข้อมูลต่างๆ ในการมีส่วนร่วมมาตัดสินใจและต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจการบริหารเชิงสถานการณ์จึงต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลัก โดยเน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น

ความแตกต่างความรู้ความสามารถในตัวบุคคล ความแตกต่างในการทำงานหรือคุณภาพการทำงาน รวมถึงวิธีการ กระบวนการการบริหารงานที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หรือความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

หลักการของการบริหารเชิงสถานการณ์มีดังนี้

1. การบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์
2. ผู้บริหารต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด
3. เป็นการผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์สภาพแวดล้อมขณะนั้น และยอมรับหลักการของทฤษฎีที่มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
4. สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ ในรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสม
5. ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเกี่ยวกับการทำงาน

เป็นหลักมาพิจารณา

6. เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น ความแตกต่างความรู้ความสามารถระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างวิธีการปฏิบัติงาน ความแตกต่างคุณภาพงานระหว่างตัวบุคคลในองค์กร ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

การบริหารเชิงสถานการณ์ สามารถใช้ทุกทฤษฎีมาประกอบกับประสบการณ์ เพื่อให้การตัดสินใจดีที่สุดโดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงในปัจจุบันการใช้การบริหารเชิงสถานการณ์ในมุมมองของผู้บริหารที่จะพลิกวิกฤติเป็น โอกาสให้ได้ถือเป็นการใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวของผู้นำมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ เพราะสถานการณ์แต่ละอย่างแตกต่างกัน ทฤษฎีกับบางสถานการณ์ก็แตกต่างกัน ขึ้นอยู่ผู้นำจะเลือกไปปรับใช้เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ Agbejule (2005, p. 296) ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับการบริหารงานตามสถานการณ์ว่าผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้นำเชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรูปแบบการบริหารงานของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลการดำเนินงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานการณ์ของผู้นำประกอบด้วยตัวควบคุมสถานการณ์ที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้นำได้แก่ คุณภาพของงานกับผลความสำเร็จ โดยมีสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม ความรู้ความสามารถในการบริหารงานสัมพันธ์กับผลงานที่ออกมาว่ามีคุณภาพหรือไม่โดยวัดจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Fisher, 1995) ดังนั้นการเลือกใช้ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ในรูปแบบของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงาน ได้แก่ การบริหารงาน ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นตัวกำหนดงานรวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานที่ต้องมีการ

ปรึกษาหารือเพื่อให้ทราบถึงความต้องการ และร่วมกันพัฒนาโดยมุ่งความสำเร็จของงานที่ขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นจริงด้วยวิธีที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร แต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นจะกำหนดให้ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ใดเข้ามาเพื่อแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้อย่างเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ในส่วนของ Doherty (2011, p. 38) กล่าวว่าไว้ในการบริหารไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จมีเพียงการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของการทำงานตลอดจนการปรับหรือเตรียมรับมือให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในการบริหารงานบางสถานการณ์ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาด หรือในบางสถานการณ์ต้องเสนอข้อมูลต่อทีมผู้ร่วมงานก่อนการตัดสินใจ อีกทั้งในการตัดสินใจต้องคำนึงถึงผลคุณภาพงานและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบของความสัมพันธ์กับบริบท และความมีศักยภาพของวิธีการบริหารตามสถานการณ์นั้น (Chenhall, 2003) มีนักวิจัยจำนวนมากได้นำทฤษฎีสถานการณ์มาศึกษาเพราะต้องการที่จะทราบถึงความสำเร็จเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขบางอย่างที่อาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน และทฤษฎีนี้จะแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานภายในองค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ให้ตรงกับบริบทขององค์กร เช่น ทักษะความรู้ความสามารถจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรระดับยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้สรุปทฤษฎีเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยทางข้อมูลบัญชีบริหารเพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะกล่าวถึงคำถามเกี่ยวกับการกำหนด การควบคุมระหว่างรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารผลกระทบต่อผลการควบคุมที่มีต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งการประเมินผลการดำเนินงานของพนักงานที่มีต่อรูปแบบขององค์กรนั้น (Seaman & Williams, 2006; Ramdhani, 2014; Jusoh, 2008; Hoque, 2004)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การดำเนินงานที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน โดยนำทฤษฎีการบริหารงานเชิงสถานการณ์มาปรับใช้ให้เข้ากับเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยหรือความต้องการของตลาดโดยใช้ความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาประกอบกับมีนักวิชาการหลายท่านได้นำทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้หรือศึกษาในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน และมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกับทฤษฎีแต่จะแตกต่างกันที่เวลาในการศึกษารวมถึงตัวแปรที่ศึกษาในขณะนั้น

1.5 แนวคิดทักษะทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ ฉบับที่ 3 (International Education Standards for Professional Accountants : IES) และแนวคิดทักษะพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพบัญชีของสกอตแลนด์ (Core Skills SCQF)

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2558, หน้า 41) ได้กำหนดทักษะทางวิชาชีพบัญชี สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 (International Education Standards for Professional Accountants: IES) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะทางปัญญา หมายถึง ทักษะที่ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจโดยใช้ดุลพินิจแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์กรได้ ประกอบด้วยทักษะทางความรู้ ทักษะทางความเข้าใจ ทักษะทางการนำไปใช้ ทักษะทางการวิเคราะห์ ทักษะทางการสังเคราะห์และทักษะการประเมิน ทั้งนี้ ทักษะทางปัญญาต้องครอบคลุมถึงความสามารถที่จะจัดหาและเข้าใจข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ สามารถสอบถามเชิงเหตุผลและวิเคราะห์การแก้ไขปัญหาได้ สอดคล้องกับ Beyer (1999, p.112) กล่าวไว้เกี่ยวกับทักษะทางปัญญา หมายถึงการคิดอย่างรอบคอบ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างถูกต้องโดยใช้ทักษะจำแนกสิ่งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจรวมถึงการสังเคราะห์ความสัมพันธ์และการสรุปผล สุวรรณ หวังเจริญ (2550, หน้า 6) ศึกษาเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย พบว่า ทักษะทางปัญญาที่นักบัญชีต้องใช้คือการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจบนหลักทฤษฎีตามกระบวนการต่างๆ ได้เช่นเดียวกับ ฌูร์ทรวง หงส์พงษ์ (2560, หน้า 68) ศึกษาผลกระทบของทักษะทางวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินคือ ทักษะทางปัญญาสอดคล้องกับมยุรี เกื้อสกุล (2558, หน้า 72) ที่ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีในสถานประกอบการตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมต้องการพนักงานบัญชีที่มีคุณสมบัติทักษะทางวิชาชีพทางปัญญา ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานขัดแย้งกับ Schmidt (1998, p. 84) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์และความรู้ความสามารถกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับทักษะความรู้ความสามารถที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การประเมินความรู้ในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรหากพนักงานไม่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน บัญชีบริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลรู้จักการปรับปรุงกระบวนการทำงานสามารถวางแผนกลยุทธ์ในระยะยาวได้และเป็นที่ปรึกษาให้หน่วยงานภายในองค์กรได้

2. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลหมายถึงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การพัฒนาทักษะจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้คุณลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งรวมถึงความสามารถในการจัดการตนเอง การมีความคิดริเริ่มสามารถโน้มน้าวผู้อื่นและสามารถจัดเรียงลำดับงานให้เสร็จทันต่อเวลารวมถึงการปรับใช้นิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณ ทัศนคติให้เข้ากับการตัดสินใจและความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

Guilford (1967, p. 38) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะความสามารถเฉพาะบุคคลประกอบด้วย

1. ด้านเนื้อหา หมายถึงวัตถุและข้อมูลที่ใช้เป็นสื่อก่อให้เกิดความคิดซึ่งมีหลายรูปแบบอาจเป็นภาพ เสียง สัญลักษณ์ ภาษา พฤติกรรม

2. ด้านปฏิบัติการ หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการคิด ได้แก่ การรับรู้และเข้าใจ การคิดแบบอเนกนัยและการประเมินค่า

3. ด้านผลผลิต หมายถึงผลของการคิดอาจมีลักษณะเป็นหน่วย กลุ่มหรือพวกของสิ่งต่าง ๆ เป็นความสัมพันธ์ ระบบการแปลงรูปและการประยุกต์ ความสามารถทางความคิดเป็นผลจากการผสมผสานมิติด้านเนื้อหาและด้านการปฏิบัติการเข้าด้วยกัน

Lafranceis (2004, p. 69) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานบัญชีตามความต้องการของตลาดพบว่าตลาดต้องการพนักงานบัญชีที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีความอดทนสูงต่อสถานการณ์ที่กดดันสามารถแก้ไขปัญหาได้เช่นเดียวกับ Palmer (2004, p. 78) ที่ศึกษาทักษะความรู้และความสามารถของผู้สอบบัญชีที่ต้องใช้ในการสอบหลักฐานพบว่า ทักษะด้านความรู้เฉพาะทางธุรกิจ ทักษะในการแก้ปัญหาและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์และจำเป็นต้องใช้ในการสอบหลักฐานสอดคล้องกับพลอยรวี จันทร์ประสิทธิ์ (2557, หน้า 72) ศึกษาผลกระทบของทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทยพบว่าทักษะด้านความรู้เชิงพาณิชย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเฉพาะด้านการปรับตัวการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างทีม ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านการทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ และด้านความโปร่งใสและตรงไปตรงมา ทักษะทางวิชาชีพ

3. ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ทักษะที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรสามารถรับและส่งผลสารสนเทศได้อย่างมีเหตุมีผลและมีประสิทธิภาพ สามารถเจรจาต่อรอง แก้ปัญหา นำเสนอ อภิปราย รายงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การฟังและอ่านรวมไปถึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและภาษาที่แตกต่างกัน

Cowan (1984, p. 94) ศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ พบว่า สมรรถนะในการติดต่อสื่อสารการอ่านการทำความเข้าใจการแก้ไขปัญหา การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและมีความสามารถในการแนะนำเช่นเดียวกับ Montana & Anes (2009, p. 147) ศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับทักษะและความสามารถทางวิชาชีพของนักบัญชีบริหารพบว่าทักษะการสื่อสารมีความจำเป็นต่อการทำงานรวมถึงทักษะความรู้ความสามารถจริยธรรมในวิชาชีพและสังคม ยังสอดคล้องกับฐิติรัตน์ มีมาก (2559, หน้า 54) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมาพบว่าทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อสาร ทักษะทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เช่นเดียวกับ สรศักดิ์ นัน ไชย (2551, หน้า 67) ศึกษาการวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนพบว่า ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจอยู่ในระดับมาก

Rogers (1976, p. 26) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่าเป็นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดหรือการกระทำต่าง ๆ โดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การผ่านสัญลักษณ์หรือข่าวสาร เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้เข้าใจและสามารถติดต่อสื่อสารการกระจายหรือสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบายและคำสั่งไปยังฝ่ายต่าง ๆ พร้อมกับรับข้อเสนอแนะความเห็นต่าง ๆ กลับมารวมถึงกระบวนการติดต่อสื่อสารการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล 2 คนซึ่งกระบวนการสื่อสารจะเริ่มตั้งแต่การแปลความหมายการถ่ายทอดข่าวสารซึ่งกันและกันเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นซ้ำกันไปเรื่อยจนกว่าทั้งสองฝ่ายจะเข้าใจ เช่นเดียวกับ McCroskey & Richmon (1961, p. 43) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยมีสาระสำคัญที่ผู้สื่อสารทำหน้าที่ทั้งผู้ส่งและผู้รับข่าวในขณะเดียวกันไม่อาจจะนับว่าการสื่อสารเริ่มต้นและสิ้นสุดที่จุดใดเพราะถือว่าการสื่อสารมีลักษณะเป็นวงกลมไม่มีที่สิ้นสุด

สำหรับทักษะพื้นฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในสกอตแลนด์ (Scottish Qualification Authority, 2007, p.7) ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดคำนวณ ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการแก้ปัญหาทักษะ อย่างไรก็ตาม ทักษะหลัก (Core Skills) ชั้นพื้นฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้และการปรับปรุงในการปฏิบัติงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำทักษะชั้นพื้นฐานในสกอตแลนด์มากำหนดไว้ในกรอบแนวคิด ซึ่งทักษะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพประเทศอังกฤษนี้มี

ทักษะบางส่วนที่เหมือนกับข้อกำหนดของสภาวิชาชีพบัญชีในราชูปถัมภ์ของประเทศไทย และเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

Meagher (2011, p. 97) ศึกษาบทบาทของนักบัญชีที่มีการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาพบว่านักบัญชีที่มีบทบาทการทำงานเป็นทีมต้องมีทักษะทางการสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำมีความสามารถเฉพาะด้านและทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้เช่นเดียวกับ Penafort (1997, p. 104) ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีว่าต้องมีความรู้ด้านวิชาการและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์รวมถึงการมีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ได้และยังสอดคล้องกับ Palmer (2004, p. 68) กล่าวไว้ว่านักบัญชีต้องมีทักษะความรู้ความสามารถ ด้านทางธุรกิจทั่วไป ความรู้ด้านบัญชี ทักษะในการแก้ปัญหาและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Chris & Amanda, 1993, p. 107) รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีความสัมพันธ์และจำเป็นต้องใช้ในการสอบหาหลักฐาน เช่นเดียวกับ ชนิตาภา ดีสุข (2556, หน้า 89) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศ คุณภาพการบริการและผลการดำเนินงานทางการเงินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารในประเทศไทยพบว่าทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและคุณภาพข้อมูลการบริการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารในประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 คุณานันท์ สุขพาสน์เจริญ (2557, หน้า 72) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อการเติบโตของอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทยพบว่ากลยุทธ์ทางธุรกิจเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการบริหารจัดการและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศต่างมีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นเดียวกับอนรรักษ์ ทองสุโขวงศ์ และ พรสวรรค์ ทองสุโขวงศ์ (2553, หน้า 14) กล่าวไว้ว่านักบัญชีจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และหาประสบการณ์ทางการบัญชีอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะความรู้และคุณค่าทางวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Stemberg 1985, p. 27) สรุปได้ว่าจากองค์ประกอบของทักษะวิชาชีพที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลต่อคุณภาพงานบัญชีที่ต้องรายงานผลความสำเร็จด้านการเงินขององค์กรและสอดคล้องกับสถานประกอบการต้องการ

1.6 แนวคิดจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

1.6.1 ความหมาย

จรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2560, หน้า 5) หมายถึง การกำหนดความประพฤติและวิธีปฏิบัติงานของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่ต้องยึดถือโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำรงไว้เป็นแนวทางปฏิบัติที่พึงงามที่จะทำให้บุคคลภายในองค์กรประพฤติปฏิบัติหรือข้ออันควรปฏิบัติที่กำหนดขึ้นต้องสอดคล้องกับสภาพสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการ ความเชื่อถือได้ในผลงาน ความเป็นมืออาชีพและคุณภาพของงานบริการ เช่นเดียวกับ พรชนก ทองลาด (2553, หน้า 12) กล่าวไว้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อเกียรติและสถานะของผู้ประกอบการวิชาชีพ ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษโดยกล่าวตักเตือนถูกพักงานหรือถูกยกเลิกในการประกอบอาชีพได้

กู๊ด (Good, 1973, p. 80) ให้ความหมายจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพหมายถึงความประพฤติที่พึงงามให้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติอย่างมีขอบเขตและชัดเจนโดยความเห็นชอบของบุคคลและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานทางความประพฤติสำหรับ Hay Group (2503) ให้ความหมายไว้ว่าจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพคือแบบแผนพฤติกรรมความสามารถและคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จส่วน Boyatzis (1982, p. 126) ให้นิยามไว้ว่าจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพคือความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อทำให้งานบรรลุถึงความต้องการภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

จากความหมายจรรยาบรรณวิชาชีพข้างต้นสรุปได้ว่า จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมในสิ่งที่ควรปฏิบัติโดยมีองค์กรรองรับกำหนดมาตรฐานความประพฤติเพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้อกำหนดของผู้ประกอบการวิชาชีพให้มีความน่าเชื่อถือในวิชาชีพอย่างแท้จริง

1.6.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

ผู้ที่ประกอบการวิชาชีพจะเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางมากกว่าคนธรรมดาสามัญทั่วไปที่ไม่ได้อยู่ในวิชาชีพ ดังนั้นผู้ที่ประกอบการวิชาชีพจึงมีโอกาสที่จะใช้วิชาความรู้เพื่อหาผลประโยชน์ในการประกอบอาชีพมากกว่าคนทั่วไปโดยมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพตามวัตถุประสงค์ 3 ประการดังนี้ (จูติรัตน์ มีมาก, 2556)

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการวิชาชีพถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้วิชาชีพคงฐานะได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม

3. เพื่อผดุงเกียรติยศและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

ดังนั้น จรรยาบรรณทางวิชาชีพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพและยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้มีความน่าเชื่อถือมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.6.3 หลักการสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.6.3.1 ความรักความศรัทธาในวิชาชีพ ที่ผู้ประกอบวิชาชีพถือปฏิบัตินั้นย่อมเป็นอาชีพที่สุจริต ดังนั้นความรักความศรัทธาที่ผู้ประกอบวิชาชีพพึงมีเพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจและกำหนดกรอบของการกระทำอันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าต่อหน้าที่การงานและต่อสถาบัน

1.6.3.2 ความซื่อสัตย์สุจริต การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงานรวมถึงหัวหน้างาน โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในระหว่างการทำงานและหลังจากทำงานเสร็จสิ้น

1.6.3.3 การให้ความเคารพต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือจรรยาบรรณในอาชีพเพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติ เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีบุคลิกลักษณะตามแบบแผนของอาชีพ

1.6.3.4 ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมวิชาชีพ การยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่ง การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญ สร้างมิตรภาพทั้งการทำงานและเรื่องการค้าดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมเพื่อให้การประกอบอาชีพดำเนินไปอย่างไม่เกิดข้อขัดแย้งและประสบผลสำเร็จ

1.6.3.5 การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ เมื่อมีวิชาชีพเกิดขึ้นการที่จะทำให้องค์กรนั้นมีความเข้มแข็ง และเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นในสังคมเพื่อเป็นรากฐานความมั่นคงทางวิชาชีพต่อไป

ดังนั้นการปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญญัติเปรียบเสมือนตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีหลักการพื้นฐานจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญญัติในประเทศไทย ตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 19 มีดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาจริงใจซื่อตรงต่อวิชาชีพไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานบนหลักฐานที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ไม้อ่างหรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างว่าได้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมถึงความไม่เกี่ยวข้องกับรายงาน แบบแสดงรายการภาษี การสื่อสารหรือข้อมูลอื่นประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลที่ผิดจากความจริงอย่างเป็นสาระสำคัญหรือก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

1.2 รายงานหรือข้อมูลที่จัดทำขึ้นโดยไม่ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

1.3 ได้ละเว้นหรือปิดบังข้อมูลที่จำเป็นต้องมีอยู่ในรายงานซึ่งการละเว้นหรือปิดบังนี้ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

2. ความเป็นกลาง เป็นการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในรูปแบบการแสดงออกต่อผู้รับบริการวิชาชีพและเพื่อนร่วมวิชาชีพต้องประกอบด้วย ความโปร่งใสไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือการบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญที่สามารถติดตามตรวจสอบได้ ความเป็นอิสระ ไร้การผูกควบคุม ความเที่ยง การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยปราศจากความลำเอียง การมีอคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และอิทธิพลของบุคคลอื่น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจพบกับเหตุการณ์ที่ทำให้ขาดความเที่ยงธรรมในการแจกแจงเหตุการณ์ให้ชัดเจนย่อมเป็นไปได้ ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจึงต้องปฏิเสธการให้บริการวิชาชีพหากพบว่ามีเหตุการณ์หรือความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความลำเอียงหรือมีอิทธิพลอย่างมีสาระสำคัญต่อการตัดสินใจทางวิชาชีพบัญชี

3. ความเป็นอิสระ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความสงสัยในความเป็นกลางหรือความเที่ยงธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความเป็นอิสระนี้จะต้องเป็นที่ประจักษ์เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นที่เชื่อถือ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพต้องพึงระลึกอยู่เสมอว่าผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นไปตามข้อตกลงอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

4. การรักษาความลับ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลของผู้รับบริการทางวิชาชีพและข้อมูลควรได้รับการปกปิดแก่บุคคลที่ 3 โดยปราศจากการขออนุญาตเฉพาะเรื่องหรือเป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย หลักการรักษาความลับของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีว่าต้องไม่ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1. การเปิดเผยข้อมูลใดๆ ที่เป็นความลับของลูกค้าสำนักงานหรือนอกองค์กรที่ทำการว่าจ้างเป็นข้อมูลที่ตนได้มาจากความสัมพันธ์ทางวิชาชีพบัญชีหรือทางธุรกิจโดยไม่ได้รับการอนุมัติอย่างเหมาะสมหรือจากผู้มีอำนาจให้การอนุมัติได้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีสิทธิตามกฎหมายหรือสิทธิทางวิชาชีพบัญชี

2. ใช้ข้อมูลที่เป็นความลับซึ่งได้มาจากความสัมพันธ์ทางวิชาชีพบัญชีทางธุรกิจเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องรักษาความลับ โดยระวังไม่ให้พลั้งเผลอในทุกสภาวะแวดล้อมทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อบุคคลที่เป็นผู้ร่วมงานทางธุรกิจที่ใกล้ชิดหรือต่อผู้ใกล้ชิดรวมถึงสมาชิกในครอบครัวหรือสมาชิกครอบครัวที่ใกล้ชิด ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจต้องเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับหรือถือว่าการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวเป็นการเหมาะสมในกรณีดังต่อไปนี้

1. การเปิดเผยเป็นสิ่งที่กฎหมายอนุญาตและได้รับการอนุมัติจากลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง
2. การเปิดเผยเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้กระทำได้ ตัวอย่าง เช่น

- 1) การผลิตเอกสารหรือการจัดหาหลักฐานในการดำเนินการทางกฎหมาย
- 2) การเปิดเผยต่อหน่วยราชการที่เหมาะสม เพื่อความกระจ่างเกี่ยวกับการละเมิด

กฎหมาย

- 3) เป็นหน้าที่หรือสิทธิทางวิชาชีพที่กฎหมายไม่มีข้อห้ามในกรณีต่อไปนี้

3.1) เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการสอบทานคุณภาพของสมาชิกองค์กรหรือสถาบันทางวิชาชีพหรือโดยหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล

3.2) เพื่อสนองตอบการสอบถามหรือการไต่สวน โดยองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกองค์กรนั้นหรือโดยหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล

3.3) เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของวิชาชีพหรือผู้ประกอบวิชาชีพในกระบวนการทางกฎหมาย

3.4) เพื่อเป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาการและข้อกำหนดของจรรยาบรรณ

สำหรับปัจจัยที่สำคัญในการพิจารณาตัดสินใจการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับประกอบด้วย

1. ถึงแม้ว่าลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างจะยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลแล้วก็ตามผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องคำนึงผลประโยชน์ของทุกฝ่ายซึ่งรวมทั้งบุคคลที่สามที่อาจได้รับผลกระทบมีผลเสียหายหรือไม่
2. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องพิจารณาถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและสามารถแสดงหลักฐานพิสูจน์ได้หรือไม่ในกรณีที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งไม่สามารถมีหลักฐานที่เป็นจริงสนับสนุนหรือข้อมูลไม่สมบูรณ์หรือข้อสรุปที่ไม่สามารถแสดงหลักฐานการสนับสนุนได้ควรใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพในการตัดสินใจว่าจะใช้การเปิดเผยประเภทใดจึงจะเหมาะสม

3. การสื่อสารที่คาดหวังควรเป็นประเภทใด และควรสื่อสารถึงใคร

4. บุคคลผู้รับข้อมูลการสื่อสารเป็นบุคคลที่เหมาะสมหรือไม่

ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการคือ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความรับผิดชอบตามกรอบวิชาชีพบัญชีต่อผู้รับบริการ
2. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วนบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

1. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรที่ตนสังกัด
2. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ทุ่มเทดูแลทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัด
3. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้เวลา และทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สามทั้งทางตรงและทางอ้อม
4. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับองค์กร สถาบัน ธุรกิจภายนอก หรือความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
5. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินการขององค์กรที่ตนสังกัด
6. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผลในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนสังกัดรวมถึงนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน เจ้าของ) ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพตลอดจนหลีกเลี่ยงการปฏิบัติใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณที่มีคุณลักษณะและความสามารถทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด โดยมีพื้นฐานความรู้ ทักษะวิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ (มยุรี เกื้อสกุล, 2558)

1.7 ทฤษฎีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ 7s

การบริหารจัดการธุรกิจให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่าง ๆ ต่อธุรกิจรวมทั้งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารต่างก็หากกลยุทธ์การบริหารจัดการธุรกิจให้มีข้อได้เปรียบมากที่สุดเพื่อสร้างความแตกต่าง ทฤษฎีการบริหารงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของ McKinsey (1976) เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง

ทฤษฎีการบริหารงานภายในองค์กรของ McKinsey's 7s Framework ได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในปี 1977 โทมัส เจ ปีเตอร์สละ โรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมนประเทศ

สหรัฐอเมริกาที่ทำการศึกษาศักยภาพผลการบริหารธุรกิจของบริษัทจำนวน 62 บริษัท เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จ ซึ่งมีบุคลากรประมาณสองพันกว่าคนจุดเด่นของพนักงานบริษัทต้องจบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก Peter & Waterman (1982) ศึกษาวิธีบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ (Research of Excellence) จากบริษัทที่มีชื่อเสียงกว่า 60 บริษัท โดยตั้งโจทย์ว่าถ้าจะให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพควรจัดโครงสร้างองค์กรแบบใด เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ คำถามต่อมาแล้วอะไรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ โดยยึดหลัก 8 ประการดังนี้

1. เน้นการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ การเข้าพบผู้บริหารได้ตลอดเวลา การไม่เรียกนามสกุล เป็นต้น 2) มุ่งการบริหารงานแบบเฉพาะกิจ เช่น การไม่มอบหมายงานระยะยาวแก่พนักงานเพราะจะทำให้ขาดความกระตือรือร้น โครงการมีเป้าหมายและตัวชี้วัดชัดเจนเพื่อให้รู้ถึงผลลัพธ์โดยที่พนักงานสามารถทำงานได้โดยไม่สับสน เป็นต้น 3) กล้าให้พนักงานทดลองโครงการใหม่ๆ แม้จะล้มเหลวให้โอกาสพนักงานในการทำงานผิดพลาด โดยใช้เกณฑ์ที่ครั้ง

2. การใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการต้องสร้างความประทับใจทุกส่วนของการบริการ ประกอบด้วย 1) การมุ่งบริการคือการยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก เน้นการให้บริการหลังการขาย พนักงานได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ การประเมินผลความพึงพอใจผู้รับบริการ การใช้เกณฑ์วัดการให้บริการเพื่อปรับปรุงการให้บริการอย่างน้อยปีละครั้ง โดยมีผู้บริหารเข้ามาดูแลเรื่องการให้บริการและการแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด เป็นต้น 2) การเน้นคุณภาพบริการเป็นหลัก เช่น การประเมินคุณภาพการให้บริการของพนักงานมากกว่าปริมาณงาน การตั้งมาตรฐานการให้บริการสูงและปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอโดยเรียนรู้จากคู่แข่ง 3) การสร้างความเชื่อถือในการให้บริการตามความต้องการของลูกค้าแต่ละประเภท เช่น จัดให้มีบริการและทางเลือกใหม่ตลอดเวลา รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการให้พนักงานเข้าไปแก้ปัญหาให้ผู้รับบริการทันที เป็นต้น

3. ความอิสระในการทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมคือการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานโดยปราศจากการถูกควบคุมในกระบวนการทำงานประกอบด้วย 1) การสร้างนักคิดให้มีความสำคัญสนับสนุนนักคิด เช่น การให้รางวัล การมีความอดทนต่อความผิดพลาดหรือล้มเหลว 2) ฝ่ายงานที่เกิดข้อผิดพลาดสามารถยอมรับและเรียนรู้จากการเกิดข้อผิดพลาดนั้นได้โดยผ่านการจัดการความรู้

4. เพิ่มผลผลิตโดยพนักงาน คือการทำให้พนักงานสร้างผลงาน ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงานโดยเห็นพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นวิธีการสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงาน

เช่น การใช้ภาษาสุภาพและยกย่องพนักงาน การสร้างความรู้สึกแบบครอบครัว ไม่นั่นสายการ บังคับบัญชาและพิธีการมากมาย กระตุ้นพนักงานให้กระตือรือร้นอยู่ตลอด เรียนรู้งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารตลอดเวลา มีการยกย่องพนักงาน เป็นต้น

5. การสัมผัสงานอย่างใกล้ชิดและเชื่อมั่นในคุณค่า คือการเชื่อในเรื่องคุณภาพมากกว่า ปริมาณ ศรัทธาในตัวพนักงาน โดยเห็นว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด เชื่อมั่นในตัวพนักงานจะทำแต่สิ่งที่เป็นเลิศ

6. การทำแต่เรื่องที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกันหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมักจะทำ ธุรกิจที่มีความต่อเนื่องครบวงจรกัน เช่น ทำธุรกิจป่าไม้แล้วต่อยอดด้วยธุรกิจกระดาษ

7. มีรูปแบบที่เรียบง่ายธรรมดาและมีพนักงานฝ่ายอำนวยความสะดวกอย่างจำกัดคือไม่ฟิสิกซ์ใน ระบบการทำงานจนเกินไปจะเน้นคุณภาพของงาน เช่น การใช้รูปแบบองค์กรแบบแมทริกซ์ ควร เน้นฝ่ายอำนวยความสะดวกให้มีขนาดเล็กเพื่อลดระบบการทำงานซ้ำซ้อน เน้นความคล่องตัวและทันกับ สถานการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

8. มีความเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน คือไม่บริหารโดยยึดกฎระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัดมากเกินไป

ดังนั้นการบริหารจัดการธุรกิจให้ประสบความสำเร็จต้องมีการกำหนดกรอบการพิจารณา ให้สอดคล้องกับการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะสามารถค้นพบ จุดแข็งจุดอ่อนเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงนำไปสู่เป้าหมายหลักการบริหารงาน 7s ประกอบไปด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ ค่านิยมร่วม ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาการบริหาร จัดการที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้จึงเป็นที่มาของการนำแนวคิดการบริหารจัดการ ธุรกิจของ Mckinsey มาทำการศึกษา และผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของ 7s มาทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ เนื่องจากอีก 3 องค์ประกอบที่เหลือมีความหมายที่ซ้ำกับตัวชี้วัดด้านอื่นใน กรอบงานวิจัย ซึ่งมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. รูปแบบการปฏิบัติงาน (Style) หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้นำในองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบหรือสไตล์ในการ ทำงานของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้ ของพนักงานภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร (Richard Beck hard, 1992, p.108) ซึ่งถ้า หากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสามารถในการจูงใจเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี สไตล์การทำงานจะเป็นผลในการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง รูปแบบหรือ สไตล์การบริหารไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวขึ้นอยู่กับบริบทรอบข้าง ตั้งใจมุ่งมั่นต่อคุณภาพงาน

2. กลยุทธ์การปฏิบัติงาน (Strategy) หมายถึง การวางแผนการตัดสินใจเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก (Pearce & Robison, 2009) กลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (Schermerhorn, 2002; Wheelen & Hunger, 2006) สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรและทำให้เกิดความได้เปรียบต่อคู่แข่ง (Pitts และ Lei, 2000) ถึงการดำเนินงานในระยะยาว เช่น การเป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำ การให้ลูกค้าที่ดีกว่าแก่ลูกค้า การครอบครองส่วนแบ่งการตลาด กลยุทธ์จะมีความสำคัญได้ก็ต่อเมื่อกิจการเอาชนะการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันกันสูง

Michael E. Porter (1990) เสนอแนวคิด Porter's Generic Strategies Model ไว้ว่ากลยุทธ์คือ สิ่งที่ทำให้องค์กรมีทางเลือกเพื่อกำหนดการวางตำแหน่งทางการแข่งขันของตัวเองตามอาจจะเป็น ผู้นำการสร้างความแตกต่างหรือการเป็นผู้นำด้านต้นทุนรวมถึงการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเจาะจงตลาด เช่นเดียวกับ Philip Kotler (2003, p. 103) ให้ความหมายเกี่ยวกับกลยุทธ์การปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมระหว่างวัตถุประสงค์และทรัพยากรกับโอกาสทางการตลาดที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยกำหนดรูปแบบปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลกำไรและเติบโตในระดับที่น่าพอใจ

จากความหมายข้างต้น กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีรูปแบบการบริหารงานอย่างเป็นระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร รวมถึงการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบขั้นตอนผ่านการวิเคราะห์ ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสามารถนำไปปฏิบัติให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปี ค.ศ. 1950 World Bank และ USAID ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจในระดับประเทศได้อย่างต่อเนื่องและมีทิศทางที่ชัดเจน ต่อมาปี ค.ศ. 1960 ได้มุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างแผนระยะยาวและแผนประจำปี เนื่องจากที่ผ่านมาแผนปฏิบัติงานจริงเป็นแผนระยะสั้นและไม่สอดคล้องกับแผนระยะยาวที่วางไว้ ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมามุ่งเน้นการจัดการกระบวนการดำเนินงาน (Operation Management) ให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนสำหรับปี ค.ศ. 1959 Ford Foundation and Carnegie Corporation Ford-Carnegie ได้นำเสนอรายวิชา นโยบายธุรกิจเป็นวิชาที่เปิดให้นักศึกษามาเรียนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์โดยทำการวิเคราะห์ปัญหาทางธุรกิจ ซึ่งวิชา นโยบายธุรกิจนี้สามารถให้สิ่งที่นักศึกษาไม่สามารถหาได้จากวิชาอื่นในหลักสูตรสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้เพิ่มบทบาทและมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐภาคธุรกิจหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ที่ใช้กับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การกำหนดเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการลดต้นทุนหรือการเพิ่มกำไร รวมถึงการ

กำหนดวัตถุประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งหรือผลงานที่เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งกำหนดนโยบายกว้าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและกำหนดกลยุทธ์ต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร

เบลคและมูทอน (Blake, Robert R. and Mouton, Jane S., 1964) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานคือกลยุทธ์การจัดการคนและกลยุทธ์การจัดการงาน ทั้งนี้การกำหนดนำกลยุทธ์มาปรับใช้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำที่เลือกรูปแบบการนำองค์กรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ตามทั้งด้านบุคลิกภาพ ประสบการณ์ ความสามารถและแรงจูงใจให้องค์กรไปให้ถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับวิกเตอร์ วูม และฟิลลิป เยตตัน (Victor Veoom & Philip Yetton, 1997) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารอาจเลือกใช้กลยุทธ์ที่ไม่ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมหรืออาจจะใช้กลยุทธ์ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลและตัดสินใจเช่นเดียวกับ เฟรด อี. ฟีดเลอร์ (Fred E. Fiedler, 1977, p. 434) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารงานที่เป็นผู้นำองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกี่ยวกับการประเมินระดับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และโครงสร้างของงานที่มอบหมายแก่ผู้ตามว่ามีความชัดเจนเพียงใดกับการให้คะแนนเป็นสูงหรือต่ำรวมถึงการใช้อำนาจตามตำแหน่งมาเป็นตัวกำหนดระดับของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อผู้ตามไม่ว่าจะเป็นเรื่องการให้ออกจากงาน การลงโทษ การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน

สรุปได้ว่ากลยุทธ์การปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำงานที่มีรายละเอียดขั้นตอนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย สำหรับการทำงานภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ที่ต้องทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนและทำการวิเคราะห์หาตำแหน่งขององค์กรเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การจัดการบุคลากร (Staff) หมายถึงการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Collette, 1995, p. 97) ดังนั้นการกำหนดงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ขององค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้ปฏิบัติงานให้ตรงตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ (Blade & Blaseé, 1996, p. 124) ซึ่งผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จที่สำคัญการจัดคนให้เหมาะสมกับงานจะทำให้เกิดเป็นจุดแข็งขององค์กรและทำให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ

Maslow (1998, p. 367) ให้ความหมายไว้ว่า พนักงาน (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กร

จะดำเนินไปให้ถึงจะเป็นผลให้เกิดกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือกและจัดวางบุคลากรที่มีความสามารถ และทำการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปจากความหมายข้างต้นการจัดการบุคลากรเป็นส่วนประกอบหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วยผู้บริหาร พนักงานที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะโครงสร้างขององค์กรและงานที่ปฏิบัติโดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การมอบหมายงานที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานรวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นการจัดการบุคลากรจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารดำเนินการแสวงหาคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และระหว่างปฏิบัติงานบุคลากรต้องมีการเรียนรู้ผ่านการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานทุกระดับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว องค์กรจึงมุ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจกับวิธีการปฏิบัติงานต้องมีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการทั้งในด้านของสถานที่ทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน รวมถึงการหมุนเวียนภาระงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. การสร้างค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึงการสร้างค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน และสร้างสรรค์ความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยเฉพาะคุณความดี เริ่มต้นที่หัวใจของพนักงานทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์พลังแห่งความเชื่อมั่นเพราะเชื่อว่าคุณความดีจะนำสิ่งดีมาสู่องค์กรจนทำให้องค์กรมีคุณภาพ

เกศรา รักษาติ (2559, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า ค่านิยมร่วมคือความเชื่อที่มีร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ที่มีค่านิยมและบรรทัดฐานยึดถือร่วมกันหรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กรคือความเชื่อและค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายของผู้บริหารระดับสูง เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั้งองค์กรแล้วจะทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ โดยให้บุคลากรรู้จักศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดของงานที่ทำโดยมุ่งที่ผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติการ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยเน้นการทำงานในเชิงรุกและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างค่านิยมร่วมมีวิธีการปฏิบัติดังนี้

1. การกำหนดค่านิยมขององค์กรกำหนดไว้ว่าอย่างไร
2. ให้ผู้บริหารพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมทำให้รู้สึกมีคุณค่า

3. เมื่อกำหนดค่านิยมร่วมแล้ว ควรกำหนดค่านิยามหรือคำจำกัดความให้ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจในเรื่องเดียวกัน

4. เมื่อกำหนดคำจำกัดความแล้วค่านิยมแต่ละตัวต้องกำหนดพฤติกรรมด้วยว่าองค์กรต้องการให้พนักงานมีการประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างไรที่จะสื่อได้ว่าพวกเขากำลังปฏิบัติตามค่านิยมในองค์กร

5. เมื่อกำหนดค่านิยม คำจำกัดความ และพฤติกรรมองค์กรได้แล้วองค์กรจะต้องสื่อสารค่านิยมทั้งหมดให้พนักงานรับทราบ รับรู้และปฏิบัติ องค์กรต้องอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

6. องค์กรอย่าลืมให้รางวัลกับคนที่ร่วมปฏิบัติ เพื่อเป็นการให้เกียรติเชิดชูพฤติกรรมที่ถูกต้อง ของพนักงาน รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นคนที่มาจากต่างที่กันก็จะพกพาเอาความเชื่อส่วนตนมาต่างกัน แต่ละคนต่างให้คุณค่าในเรื่องต่างๆ ไม่เหมือนกันและต้องมาอยู่ร่วมกันในองค์กรก็มักจะมีปัญหาเกิดขึ้นภายในองค์กร การมีค่านิยมร่วมกันเป็นการปลูกฝังให้พนักงานมีจิตสำนึกค่านิยมและความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงานไม่ขัดต่อหลักค่านิยมของใครคนใดคนหนึ่ง และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีการบริหารงานภายในองค์กรเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารจัดการธุรกิจได้หลากหลายสถานการณ์ เช่น การปรับใช้ในส่วนของการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การตรวจสอบปัจจัยภายในองค์กรที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การเพิ่มหรือลดหน่วยงานที่จำเป็นเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ปรับกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อความสำเร็จของธุรกิจซึ่งเป็นแนวคิดที่ยอมรับในการพัฒนาองค์กร

1.8 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงิน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพรายงานทางการเงินทั้งในประเทศและต่างประเทศมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินดังนี้

Wang & Strong (1996, p. 18) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินไว้ว่าเป็นข้อมูลที่มีความเหมาะสมต่อการใช้งานของผู้ใช้เป็นการมองคุณภาพในมุมมองของผู้ใช้ข้อมูล ซึ่งผู้ใช้ข้อมูลจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจว่าข้อมูลนั้นมีความเหมาะสมต่อการใช้งานหรือไม่ใช้งานประเภทหนึ่ง อาจไม่มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการใช้งานอีกประเภทหนึ่ง ศิลปพร ศรีจันเพชร (2558) กล่าวไว้ว่า

คุณภาพรายงานทางการเงินเป็นการวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลทางการเงินบัญชีที่จะให้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจสำหรับผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าคุณภาพรายงานทางการเงินหมายถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

1.8.1 ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน

ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินจะนำไปใช้ในการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ก็ต่อเมื่อมีลักษณะเชิงคุณภาพตามกรอบแนวคิดการของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559) ดังนี้

1.8.1.1 ลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐาน (Fundamental Qualitative Characteristics) หมายถึง ข้อมูลทางการเงินจะมีประโยชน์ต่อผู้ใช้เมื่อข้อมูลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) หมายถึง การนำข้อมูลทางการเงินมาใช้เพื่อช่วยยืนยันหรือชี้ให้เห็นถึงผลการประเมินในอดีตและการพยากรณ์ข้อมูลทางการเงิน เช่น นักลงทุนนำข้อมูลผลการดำเนินงานปีปัจจุบันมาเปรียบเทียบกับปีก่อนเพื่อทำการประเมินผลการดำเนินงานในอดีตและคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต Rowe (2006, p.7) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่มีสาระสำคัญไม่ขัดต่อข้อเท็จจริงต้องพิจารณาจากลักษณะหรือขนาดของรายการขึ้นอยู่กับบริบทเฉพาะของแต่ละกิจการบางกรณีลักษณะของรายการเพียงอย่างเดียวก็สามารถบอกได้ว่าข้อมูลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

(2) ความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม (Faithful Representation) หมายถึง ข้อมูลทางด้านการเงินที่แสดงเนื้อหาเป็นจริงในเชิงเศรษฐกิจแทนที่จะเป็นรูปแบบทางกฎหมายเพียงอย่างเดียวบางกรณีข้อมูลทางการเงินที่แสดงตามเนื้อหาและความเป็นจริงอาจแตกต่างไปจากข้อมูลทางการเงินที่แสดงตามรูปแบบทางกฎหมายทั้งนี้ข้อมูลทางการเงินที่มีความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมต้องมีความครบถ้วน ความเป็นกลางและปราศจากข้อผิดพลาด โดยมีรายละเอียดดังนี้

(3) ความถูกต้องครบถ้วน (Completeness) หมายถึง การนำเสนอและเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่จำเป็นอย่างครบถ้วน เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินไม่เข้าใจผิดเกี่ยวกับการแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของกิจการ

(4) ความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง กิจการต้องนำเสนอข้อมูลทางการเงินโดยปราศจากอคติหรือความเอนเอียงแม้ว่าการนำเสนอข้อมูลทางการเงินนั้นอาจส่งผลเสียหายแก่กิจการได้

(5) การปราศจากข้อผิดพลาด (Free from Error) กล่าวคือ การไม่มีข้อผิดพลาดหรือการละเว้นการให้ข้อมูลทางการเงินอย่างไรก็ตามข้อมูลทางการเงินจำเป็นต้องมี

ความถูกต้องสมบูรณ์ทุกลักษณะ เนื่องจากการจัดทำข้อมูลทางการเงินบางรายการอาจต้องใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาและการประมาณการ

1.8.1.2 การใช้ลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐาน

กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงินได้กำหนดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการใช้ลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ดังนี้

(1) ระบุปรากฏการณ์เชิงเศรษฐกิจที่มีศักยภาพที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินของกิจการที่เสนอรายงาน

(2) ระบุประเภทของข้อมูลเกี่ยวกับปรากฏการณ์นั้นซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากที่สุดหากข้อมูลนั้นมีความพร้อมและสามารถเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของปรากฏการณ์

(3) พิจารณาข้อมูลนั้นมีพร้อมและสามารถเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมได้หรือไม่ หากข้อมูลมีพร้อมและสามารถเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมได้ถือว่าเป็นการสิ้นสุดกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐาน แต่หากข้อมูลไม่พร้อมหรือไม่สามารถเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมได้กิจการต้องดำเนินการตามกระบวนการอีกครั้งกับข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากที่สุดและรองลงมา

1.8.1.3 ลักษณะเชิงคุณภาพเสริม (Enhancing Qualitative Characteristics) นอกจากข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมแล้วข้อมูลทางการเงินก็ยังสามารถเพิ่มประโยชน์ด้วยลักษณะเชิงคุณภาพเสริม 4 ประการดังนี้

(1) ความสามารถเปรียบเทียบได้ (Comparability) ผู้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางการเงินสามารถเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินที่มีลักษณะคล้ายกับของกิจการอื่นสำหรับรอบระยะเวลารายงานเดียวกันหรือเปรียบเทียบกับข้อมูลทางการเงินที่คล้ายกับของกิจการสำหรับรอบระยะเวลารายงานอื่นและต้องมีแนวปฏิบัติทางการบัญชีเดียวกัน สำหรับรายการที่มีเนื้อหาทางเศรษฐกิจเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นต่างรอบระยะเวลารายงานภายในกิจการเดียวกัน หรือภายในรอบระยะเวลารายงานเดียวกันแต่ต่างกิจการกันโดยใช้ความสม่ำเสมอมาช่วยเปรียบเทียบของข้อมูลทางการเงินได้ เช่น กรณีที่กิจการใช้วิธีการบัญชีที่แตกต่างกันสำหรับรายการที่มีเนื้อหาเชิงเศรษฐกิจเดียวกันแต่ต่างรอบระยะเวลารายงานกัน ผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินอาจใช้ประโยชน์จากรายการที่กิจการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการบัญชีที่เปลี่ยนแปลงไปและผลกระทบที่มีต่อรายการในหมายเหตุประกอบงบการเงินเพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบได้ เป็นต้น หากข้อมูลไม่สามารถ

เปรียบเทียบได้กิจการต้องดำเนินการตามกระบวนการอีกครั้งกับข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากที่สุดและรองลงมา

(2) ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ (Verifiability) ผู้สังเกตการณ์ที่มีความรอบรู้แตกต่างกันและมีความเป็นอิสระจากกันสามารถได้ข้อสรุปตรงกันว่าข้อมูลนั้นเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของปรากฏการณ์เชิงเศรษฐกิจที่น่าเสนอ สามารถพิสูจน์ยืนยันได้ทั้งการกระทำทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ทางตรงเป็นการพิสูจน์จำนวนหรือสังเกตได้โดยตรง เช่น การตรวจนับเงินสดและสินค้าคงเหลือ เป็นต้น ส่วนความสามารถพิสูจน์ได้ทางอ้อมเป็นการตรวจสอบปัจจัยนำเข้าแบบจำลองสูตรหรือเทคนิคอื่น เช่น การคำนวณมูลค่าตามบัญชีของสินค้าคงเหลือปลายงวดอีกครั้งโดยใช้วิธีการราคาสินค้าคงเหลือเหมือนเดิม เป็นต้น

(3) ความทันเวลา (Timeliness) ประโยชน์ของข้อมูลทางการเงินจะมากขึ้นเมื่อข้อมูลนั้นรายงานอย่างทันเวลา เนื่องจากการมีข้อมูลทางการเงินพร้อมให้ผู้ตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจใช้ทันเวลาที่ข้อมูลนั้นสามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

1.8.1.4 ความสามารถเข้าใจได้ (Understandability) ผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินสามารถเข้าใจถึงข้อมูลทางการเงินเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในเชิงเศรษฐกิจก็ต่อเมื่อข้อมูลนั้นถูกจัดประเภทให้มีการนำเสนออย่างชัดเจนและกระชับ โดยมีข้อกำหนดว่าผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินต้องมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจและกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจอย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้เข้าใจข้อมูลทางการเงินที่ซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น หากข้อมูลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจก็ควรถูกนำเสนอในรายงานทางการเงิน โดยกิจการไม่สามารถอ้างว่าข้อมูลนั้นไม่ควรแสดงในรายงานทางการเงิน เนื่องจากข้อมูลมีความยากซับซ้อนจนเกินไป ข้อมูลทางการเงินจะไม่มีประโยชน์หากไม่เข้าใจความหมายของข้อมูลนั้น

จากข้อมูลของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ดังกล่าวข้างต้นก็ยังมีนักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความหรือนิยามต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินไว้ดังนี้

1.8.2 การวัดคุณภาพรายงานทางการเงิน

Pipino & Wang (2002, p. 87) การวัดคุณภาพข้อมูลรายงานทางการเงินแบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. การวัดคุณภาพข้อมูลแบบใช้ดุลพินิจ (Subjective Assessment) เป็นการใช้แบบสอบถามเพื่อถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล ได้แก่ ผู้รวบรวมข้อมูล ผู้ดูแลข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลถึงมุมมองของคุณภาพข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการและประสบการณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การวัดคุณภาพข้อมูลโดยใช้หลักเหตุผล (Objective Assessment) สามารถวัดได้ทั้งงาน

อิสระหรืองานที่เป็นรูปแบบสะท้อนข้อมูลที่น่ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นอิสระ รูปแบบการวัดคุณภาพข้อมูลขึ้นอยู่กับข้อมูลที่จะวัดโดยใช้วิธีการวัดคุณภาพข้อมูลแบบ Objective โดยมีอยู่ 3 แบบดังนี้

(1) การวัดคุณภาพข้อมูลอัตราส่วนอย่างง่าย (Simple Ratio) ใช้การวัดอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ต้องการต่อผลลัพธ์ทั้งหมดโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ซึ่งค่า 1 แสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่ต้องการมากที่สุด และค่า 0 แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการ ดังนั้นผลที่แสดงออกมาแม้ไม่เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการก็ยังสามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ประโยชน์ได้เหมือนกับผลที่แสดงออกมาว่าเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการจากประสบการณ์ Pipino & Wang (2002, p. 76) มีการเสนอแนะไว้เกี่ยวกับการวัดคุณภาพข้อมูลว่าผู้ใช้ข้อมูลต้องการผลลัพธ์ที่เป็นบวกมากกว่าเพราะจะมีประโยชน์สำหรับการเปรียบเทียบเพื่อใช้วัดในมิติที่แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการพัฒนาถึงคุณภาพข้อมูลเกี่ยวกับความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์และความสม่ำเสมอ สำหรับในมิติอื่นที่สามารถใช้วิธีนี้ในการประเมินได้นั้นข้อมูลต้องมีความกระชับแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

(2) การวัดคุณภาพข้อมูลการดำเนินงานโดยอิงค่าสูงสุดหรือต่ำสุด (Min or Max Operation) เพื่อจัดการกับคุณภาพข้อมูลที่ต้องการตัวบ่งชี้หลายตัวโดยคำนวณหาค่าต่ำสุดหรือค่าสูงสุดนำมาเปรียบเทียบกับค่าปกติที่หาได้จากตัวชี้วัดคุณภาพข้อมูลเรื่องนั้นๆ ที่ใช้วัดความเหมาะสมของปริมาณข้อมูลและน่าเชื่อถือได้ เช่น หากสอบถามผู้ใช้ข้อมูลว่าน่าเชื่อถือหรือไม่ก็จะนำค่าต่ำสุดที่ได้มาเป็นค่าที่เชื่อถือได้ ส่วนจะพิสูจน์คุณประโยชน์ในตัวชี้วัดที่มีความซับซ้อนก็จะใช้ความทันเวลาและการเข้าถึงข้อมูลซึ่งจะต้องมีการกำหนดอายุของข้อมูลและระยะเวลาที่จะนำข้อมูลไปใช้

(3) การวัดคุณภาพข้อมูลการดำเนินงานแบบถ่วงเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weight Average) สำหรับกรณีที่มีค่า min operation หลายตัวทางเลือกของการวัดคุณภาพข้อมูล คือการหาค่าถ่วงเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักโดยต้องมีความเข้าใจว่าตัวแปรตัวใดมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะให้ค่าความสำคัญกับตัวแปรนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในแต่ละตัวแปรจะมีค่าระหว่าง 0-1 และผลรวมของทุกตัวแปรนั้นจะเท่ากับ 1 ทำให้การวัดคุณภาพข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแบบ Subjective ในการวัดคุณภาพข้อมูลโดยมีการจัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างอันสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคุณภาพรายงานทางการเงินที่ผู้บริหารต้องการและผลกระทบของคุณภาพรายงานทางการเงินที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำให้ความสนใจทำการศึกษาคุณภาพรายงานทางการเงินและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย Chen et al. (2010, p. 63) ศึกษาหาความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพของรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานจากการลงทุนบริษัทเอกชนขนาดเล็กในกลุ่มตลาดใหม่พบว่าคุณภาพรายงานทางการเงินส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานที่ใช้ในการตัดสินใจเช่นเดียวกับ Lapsley (1979, p. 72) ศึกษาการใช้ข้อมูลทางบัญชีของทิมผู้บริหารเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจพบว่าการนำข้อมูลไปใช้เกี่ยวกับการควบคุมการจัดการโครงสร้างองค์กรโดยการพิจารณาจากข้อมูลทางบัญชีการเงินที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากที่สุดเพื่อสามารถนำไปใช้ในการวางแผนควบคุมการจัดการรายได้และควบคุมต้นทุน โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารต้องอาศัยข้อมูลทางด้านบัญชีเพื่อใช้ในการวางแผนและข้อมูลนั้นต้องมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและมีความถูกต้องครบถ้วนไม่ผิดพลาด

Alp & Ustundag (2009, p. 47) ศึกษากระบวนการพัฒนามาตรฐานการบัญชีทั่วโลกในประเทศที่กำลังพัฒนาโดยทำการสำรวจนักวิชาการถึงแนวทางการนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงตามหลักพื้นฐานของมาตรฐานการรายงานทางการเงินในประเทศตุรกีพบว่าจากมุมมองของประเทศที่กำลังพัฒนาต้องการเงินทุนจากต่างประเทศเพื่อมาสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจข้อมูลทางการเงินมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องนำมาใช้ในการตัดสินใจและข้อมูลต้องมีคุณภาพสูงที่มีความน่าเชื่อถือได้ซึ่งข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วนและสามารถเปรียบเทียบกับหลักฐานที่มีหรือข้อมูลที่ผ่านมาในอดีตได้ เช่นเดียวกับ Briciu & Mester (2013, p. 33) ทำการศึกษาเกี่ยวกับสารสนเทศทางการเงินบัญชีบริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารโรงพยาบาลในประเทศโรมาเนีย พบว่าข้อมูลทางบัญชีที่ดีต้องมีลักษณะเชิงคุณภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ครบถ้วนและไม่มีความผิดพลาดที่ส่งผลต่อการนำไปใช้

นอกจากนั้น ญฐณา ดิษฐ์แก้ว (2558, หน้า 76) ศึกษาคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีบริหารนวัตกรรมทางการบริหารการเพิ่มผลผลิตและความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการโรงสีข้าวในเขตภาคเหนือของประเทศไทย พบว่าคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีบริหารส่งผลทางบวกต่อนวัตกรรมทางการบริหารและส่งผ่านไปยังความได้เปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้คุณภาพของข้อมูลทางบัญชีบริหารส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและส่งผ่านไปยังความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการโรงสีข้าวในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้ประกอบการโรงสีข้าวจะสามารถนำสารสนเทศทางบัญชีบริหารที่มีคุณภาพไปเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทั้งการวางแผนงบประมาณ การปฏิบัติงานและกระบวนการตัดสินใจในธุรกิจโรงสีข้าวอย่างครบวงจร อีกทั้งสามารถลดต้นทุนในการสูญเสีย การใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานตามแนวคิดของการเพิ่มผลผลิตเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนในระยะยาวเช่นเดียวกับ ญฐชยาน์ อธิรัฐจิรัชย์ (2559, หน้า 48) และ

คารณิ เอื้อชนะจิต (2550, หน้า 84) ที่ทำการศึกษารัฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการใช้ข้อมูลทางการบัญชีในการตัดสินใจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบว่าข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการต้องการได้แก่ ข้อมูลมีความเชื่อถือได้ ความต้องการใช้ข้อมูลทางการบัญชีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการใช้ข้อมูลทางการบัญชีทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของผู้หญิง พงษ์ธานี (2552, หน้า 73) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการของสำนักงานบัญชีในประเทศไทยพบว่านโยบายและกระบวนการด้านความรับผิดชอบ ความสามารถ กระบวนการทำงานของผู้บริหารตามข้อกำหนดของจรรยาบรรณและความสามารถ ด้านการติดตามตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินรวมถึงคุณสมบัติของผู้ทำบัญชีต้องมีความรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานบัญชี รูปแบบการบริหารงานและการจัดโครงสร้างต่างกันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินที่ต่างกันด้วยเช่นเดียวกับ สมชาย เลิศภิรมย์สุข และคณะ (2558, หน้า 54) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความสำคัญของลักษณะเชิงคุณภาพของรายงานทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดสมุทรปราการพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นที่คุณค่าการยืนยัน รวมถึงความระมัดระวังและการควบคุมที่ดีเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการจัดทำข้อมูลทางการบัญชีและข้อมูลนั้นต้องสามารถวิเคราะห์ได้ถึงคามมีสาระสำคัญสามารถเปรียบเทียบได้ โดยอาศัยความสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่าจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางด้านการเงินที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการตัดสินใจให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.9 แนวคิดการวัดผลการดำเนินงานด้านการเงิน Balance Scorecard (BSC)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่องค์กรจะใช้ติดตามความสัมพันธ์ระหว่างผลงานและแผนกลยุทธ์ เพราะการประเมินผลการดำเนินงานทำให้องค์กรทราบสถานการณ์ดำเนินงานว่าเป็นอย่างไรและมี ส่วนงานใดต้องปรับปรุงแก้ไขพัฒนา นกมล ร่มโพธิ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ, 2552, หน้า 42) จากการ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดผลการดำเนินงานในอดีตส่วนใหญ่จะวัดประสิทธิผลการดำเนินงาน (Robbins, 2001, p.124; Cherrington, 1994, p. 89; Hammad, Jusoh & Oon, 2010, p. 78; Murdayanti & Putri, 2014, p. 124; Chia, 1995, p. 97) ซึ่งการบริหารจัดการขององค์กรให้ประสบ

ความสำเร็จนั้นมีวิธีการบริหารจัดการที่หลากหลายที่จะวัดผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินขึ้นอยู่กับเป้าหมายและการบริหารจัดการของผู้บริหารในองค์กรนั้นๆ (บุญจพร ศรีचनाพันธ์, 2555, หน้า 69) การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่บอกถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยตรงนั้นคือการวัดผลทางการเงินที่อยู่ในรูปแบบของเชิงปริมาณเกี่ยวกับตัวเลขอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายหรือมีผลประกอบการดำเนินงานที่เติบโตขึ้นโดยพิจารณาจากรายได้เปรียบเทียบกับต้นทุนเงินลงทุน การวัดความสำเร็จด้านการเงินจะถูกนำมาใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่มุ่งหวังผลกำไร (Neely & Bourne, 2000, p. 121) อย่างไรก็ตามการวัดความสำเร็จด้านการเงินจะเป็นการวัดการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพื่อสรุปผลหาสาเหตุการปฏิบัติงานว่ามีจุดอ่อนหรือจุดแข็งขององค์กรในส่วนตัวเพื่อนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานในอนาคต (Franco & Bourne, 2003, p. 76)

Pujas (2010) ศึกษาปัญหาการบริหารงานของธุรกิจ โรงแรมในประเทศออสเตรเลียโดยใช้ตัวชี้วัด Balance Scorecard ทำให้พบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานพบว่าผู้บริหารขาดการวางแผนและการสื่อสารที่ดี ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขาดเทคโนโลยีและพนักงานขาดทักษะเฉพาะทางในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนซึ่งตัวชี้วัดต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่จะอยู่ในรูปของตัวเงินที่มีการวัดผลคือตัวกำไร รายได้และเงินลงทุน ดังนั้นแนวคิดการวัดผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพ Balance Scorecard จึงเป็นที่นิยมใช้วัดความสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรที่มุ่งหวังผลกำไรปี ค.ศ.1990 แนวคิด Balanced Scorecard ถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งในปี ค.ศ. 1996 Balanced Scorecard ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนเพิ่มมากขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, 2551) การวัดความสำเร็จขององค์กรต้องมีการสร้างดัชนีการวัดผลสำเร็จอย่างชัดเจน (Key Performance Indicators) เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การวัดผล (Measurement) และประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อความสำเร็จด้านการเงิน (Alignment and Focuses) เพื่อนำผลมาทำการปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อด้านการเงินให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Sun (2013) ทำการศึกษาดัชนีชี้วัดแบบสมดุลที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจ พบว่าผลประกอบการด้านการเงินส่งผลต่อการวางแผนการตัดสินใจให้องค์กรมีการพัฒนาและเติบโต

การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือช่วยให้พนักงานระดับต่างๆ ได้รู้ถึงผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบสมดุลจะช่วยให้เกิดความ

สมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้นกับเป้าหมายระยะยาว ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องพิจารณาด้านการเงินขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงการบรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานในลักษณะของตัวเลขที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาเฉพาะด้านการเงินมีรายละเอียดดังนี้

Kaplan & Norton (1996, p. 78) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดผลการดำเนินงานด้านการเงินเป็นตัวบ่งชี้ถึงการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เป้าหมายทางการเงินจะต้องสามารถทำอะไรให้องค์กรมีการเติบโตขึ้น ซึ่งเป้าหมายโดยทั่วไปสำหรับการทำธุรกิจต้องสามารถทำอะไรได้เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม สำหรับมุมมองของผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ มองถึงความสามารถในการทำกำไรขององค์กรที่เป็นตัววัดทางการเงินที่สามารถวัดได้ง่าย และวัดได้หลายรูปแบบที่ส่งผลต่อตัวเลขที่ชัดเจน เช่น กำไรจากการดำเนินงาน การเติบโตของยอดขาย ผลตอบแทนจากการลงทุน หรือต้นทุนที่ลดลง เป็นต้น ซึ่งจะใช้วัดผลในมุมมองของผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ เพื่อพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน

Mihaltan et al. (2015, p. 54) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดความสำเร็จขององค์กรที่ผ่านมาปัญหาผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นมีเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานที่จะมีความรู้ความสามารถในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และในทุกส่วนงานจะมองแต่ผลการดำเนินงานว่ามีกำไรเพิ่มขึ้นหรือไม่ แต่ในขณะที่เดียวกันสิ่งที่สะท้อนชัดเจนมากที่สุดคือการจะได้มาซึ่งการรายงานผลทางการเงินต้องขึ้นอยู่กับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและข้อมูลต้องมีความถูกต้องที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจวางแผนขององค์กร เช่นเดียวกับ Aahmi (2014, p. 68) กล่าวว่าไว้ว่าความสำเร็จขององค์กรคือการวัดผลการดำเนินงานที่อยู่ในรูปข้อมูลทางการเงินที่ใช้การวัดผลจากรายได้ ค่าใช้จ่าย และกำไรเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายแล้วทำการวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อมาปรับแผนการปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น องค์กรจะได้ประโยชน์จากการวัดผลข้อมูลทางการเงิน โดยตรงที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตแสดงให้เห็นว่า นักวิจัยในอดีตมีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับการวัดผลด้านการเงินที่สะท้อนออกมาในฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบัญชีการเงินขององค์กร ซึ่งเป็นฝ่ายงานที่คอยรายงานผลการดำเนินงานและสนับสนุนการวางแผนข้อมูลการตัดสินใจเกี่ยวกับด้านการเงินที่จะส่งผลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานฝ่ายต่างๆ ขององค์กร จากงานวิจัยของ Kaplan & Norton (1992) ที่ทำการศึกษาได้ยืนยันว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยข้อมูลทั้งที่เป็นตัวเงิน และส่วนใหญ่ใช้หลักการวัดทั้ง 4 ด้าน แต่เพื่อความแตกต่างและเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับงานวิจัย หรือผลวิจัยที่ได้เป็นการเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์ต่อวงวิชาการที่มากขึ้นและธุรกิจโรงแรมในการวัดผลการดำเนินงานของ

ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลการดำเนินงาน โดยตรงนั้น ผู้วิจัยจึงใช้การวัดผลด้านการเงิน ตามแนวคิดการประเมินผลเชิงดุลยภาพของ Kaplan & Norton (1996, p. 82) ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้บริหารฝ่ายบัญชีการเงินของธุรกิจโรงแรมเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงบริบทการปฏิบัติงานและนำผลที่ศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารจัดการด้านเกี่ยวกับบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวัดผลความสำเร็จด้านการเงิน

ทุกองค์กรจะมีการวัดผลการดำเนินงานทางการเงินเพื่อต้องทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดหรือไม่ และยังเป็นเครื่องมือวัดผลในการกำหนดกลยุทธ์ไปใช้ในทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การวัดผลด้านการเงินนั้นมักจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ (พสุ เดชะรินทร์, 2545: หน้า 37-38)

1.1 ด้านการเพิ่มขึ้นของรายได้ (Revenue Growth) หากองค์กรต้องการเพิ่มรายได้จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการเพิ่มรายได้มีดังนี้

- การเพิ่มขึ้นของรายได้จากสินค้าหรือบริการตัวชี้วัดที่นิยมใช้ ได้แก่ รายได้จากสินค้าและบริการต่อรายได้ทั้งหมด อัตราเติบโตของรายได้ วัดจากการเติบโตของยอดขายหรือกำไรจากสินค้าและบริการ กำไรจะเกิดขึ้นได้องค์กรต้องมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนที่ลดลง

- การเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ากลุ่มใหม่หรือสัดส่วนรายได้จากลูกค้าใหม่ตัวชี้วัดที่นิยมใช้ ได้แก่ รายได้จากลูกค้าใหม่ต่อรายได้ทั้งหมด ซึ่งลูกค้ากลุ่มใหม่นี้อาจจะเป็นกลุ่มใหม่ทั้งในด้านภูมิภาค เป็นต้น

- การเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ากลุ่มเดิม ได้แก่ การพยายามหารายได้ให้มากขึ้นจากลูกค้ากลุ่มเดิม เช่น การขยายเวลาในการเปิดให้บริการเพื่อหารายได้จากลูกค้ากลุ่มเดิมให้มากขึ้น ทั้งร้านค้าย่อย และสำนักงานใหญ่ เป็นต้น ตัวอย่างของตัวชี้วัด ได้แก่ ร้อยละการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อลูกค้า

- การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างราคา ตัวอย่างของตัวชี้วัด ได้แก่ รายได้ที่เพิ่มขึ้นภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างราคา

1.2 ด้านการลดลงของต้นทุน (Cost Reduction) ถ้าองค์กรมีกลยุทธ์หรือแนวทางที่จะทำให้ต้นทุนลดลง องค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการลดลงของต้นทุนหรือการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพมีดังนี้

- การลดลงของต้นทุนต่อหน่วย ที่จะใช้วัดต้องพิจารณาว่าเป็นหน่วยในลักษณะใด อาจจะเป็นหน่วยธุรกิจ หรือหน่วยการผลิต หรือหน่วยงานโดยตัวชี้วัดที่นิยมใช้ประกอบด้วย ต้นทุนของหน่วยที่ลดลง หรือต้นทุนต่อผลผลิต หรือต้นทุนต่อพนักงาน เป็นต้น

- การลดลงของต้นทุนในการดำเนินงาน ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้มักจะเป็นต้นทุนในการดำเนินงานที่ลดลงหรืออัตราส่วนของต้นทุนในการดำเนินงานต่อต้นทุนทั้งหมด เป็นต้น

- การเพิ่มผลิตภาพในการดำเนินงาน ทั้งนี้เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (Productivity) จะส่งผลให้ต้นทุนลดลง ตัวชี้วัดที่ใช้ส่วนใหญ่คือรายได้ต่อพนักงาน ผลผลิตต่อพนักงาน เป็นต้น

อุบลวรรณ ภวกันันท์ (2555, หน้า 72) ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการธุรกิจให้มีผลกำไร และสามารถลดต้นทุนให้น้อยได้รวมถึงประสบการณ์ของผู้บริหารจะทำให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพมีการวางแผนอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการลงทุนสอดคล้องกับจรรยาบรรณ และนงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร (2555, หน้า 84) ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จการบริหารธุรกิจการท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ การดำเนินงาน โดยการสร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการประเภทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องการอบรมให้มีความชำนาญในการท่องเที่ยวและให้เข้าใจถึงหลักของการบริการที่เป็นปัจจัยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ Islam & Yang (2009, p. 121) ศึกษาผลการดำเนินงานของธุรกิจตามแนวคิดดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุลของธุรกิจธนาคาร พบว่าธุรกิจมีกำไรเพิ่มมากขึ้นจากลูกค้าที่เพิ่มขึ้นด้วยการจัดกระบวนการธุรกิจให้มีประสิทธิภาพโดยการลดระยะเวลาการบริการและควมมีประสิทธิภาพของต้นทุน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผลการดำเนินงานนำไปสู่การเป้าหมายทางการเงินซึ่งสอดคล้องกับการวัดผลการดำเนินงาน Battor & Battor (2010, p. 85) ได้กล่าวไว้ว่าการวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจส่วนใหญ่วัดจาก 2 มิติ คือ วัดผลการดำเนินงานด้านการเงินและการวัดผลทางด้านการตลาด Chang & Ku (2009, p. 47) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สามารถให้รายละเอียดสิ่งที่ธุรกิจต้องการจะวัดในแนวทางที่สมดุลทั้งทางด้านมุมมองการวัดผลการดำเนินงานทางการเงิน และช่วยทำให้ธุรกิจมีความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานไปเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สู่การปฏิบัติงานของธุรกิจ (Alonso et al., 2009) เช่นเดียวกับ Kim et al. (2003) ที่กล่าวไว้ว่าแนวคิดดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุลสามารถวัดผลการดำเนินงานด้านการเงินด้วยการผสมผสานการวัดผลการดำเนินงานด้านการเงิน ได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ความสมดุลระหว่างผลลัพธ์ และตัววัดผลลัพธ์และตัวผลักดันให้บรรลุผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ (Kim et al., 2003) สรุปได้ว่าจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดดัชนีการวัดความสำเร็จแบบสมดุลของ Kaplan & Norton (1996) ใช้ทำการศึกษาวัดผลความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย เนื่องจากธุรกิจโรงแรมจะมีการวัดผลการดำเนินงานจากรายได้ กำไรและต้นทุนที่เกิดขึ้นเป็นหลักที่บอกถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

1.10 แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (key performance indicators)

การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทั้งในเรื่องของความสามารถในการทำงานไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพเพิ่มทางเลือกให้อาชีพที่สำคัญขององค์กรอีกด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีส่วนช่วยทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนางานในแต่ละบุคคลได้ นอกจากนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรควรจะต้องปรับปรุงกระบวนการงานเรื่องใดและในส่วนของพนักงานควรจะพัฒนาตนเองอย่างไร หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรจะช่วยเสริมทักษะด้านไหนของพนักงานแต่ละคนถือเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างของการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีพไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งการขึ้นเงินเดือนการพิจารณาโบนัสหรือแม้แต่การเลิกจ้างงานในแต่ละคนถือเป็นข้อมูลส่วนสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ต้องใช้ในการวางแผนการจ้างงาน โดยผ่านกระบวนการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด (Stufflebeam, 1971) ซึ่ง Bedeian (1993) กล่าวไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือกระบวนการพิจารณาการตัดสินใจว่าผู้ปฏิบัติงานกำลังปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เช่นเดียวกับ Devis & Newstrom (1985, p. 137) การประเมินผลการปฏิบัติงานคือระบบที่อธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดพฤติกรรมการทำงานผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคนโดยมุ่งที่ประสิทธิภาพของการบรรลุตามวัตถุประสงค์และหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลการปฏิบัติงานจะใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลคาดการณ์กับผลการปฏิบัติงานในอนาคต และใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

1.10.1 หลักการสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับต้องรับทราบในเรื่องหลักเกณฑ์ของการประเมินผลเพื่อเกิดการยอมรับร่วมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกันมีการกำหนดระยะเวลาชัดเจนทุกการประเมิน และทุกคนควรรู้ข้อกำหนดร่วมกันสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรหลักในการสร้างเครื่องมือการประเมินผลที่ค่านั้นจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักเพื่อสะท้อนมาสู่รายละเอียดของบรรทัดฐานการประเมินตลอดจนดัชนีชี้วัดที่สามารถประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร

1.10.2 จุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(1) เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งการประเมินผลจะอิงจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งเป็นหลักเพื่อทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานได้หรือไม่ ดีกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้ทำให้เกิดหรือขาดจากลักษณะงานตามมาตรฐาน และอาจทำให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ได้มากขึ้น

(2) เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายหากพบว่าพนักงานมีศักยภาพสูงอาจทำให้ฝ่าย HR มีการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถ หรือทำหายด้วยการให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ๆ กระทั่งอาจจะโยกย้ายไปทำในแผนกอื่นที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(3) เพื่อปรับฐานเงินเดือนหรือพิจารณาโบนัส การทำงานที่ไม่สามารถปฏิเสธได้คือเรื่องเงินเดือนที่เป็นสิ่งสำคัญต่อพนักงานทุกคนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอย่างหนึ่งก็คือการได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือน ผลประเมินการทำงานจะนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือนได้อย่างสมเหตุสมผล รวมถึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการพิจารณาโบนัสประจำปีอีกด้วยซึ่งสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

(4) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การประเมินผลการทำงานจะทำให้รู้ถึงศักยภาพของตัวเองและรู้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรด้วย หากไม่มีการประเมินผลการทำงานอาจทำให้ไม่รู้ว่าความสามารถของแต่ละคนว่ามีศักยภาพเป็นอย่างไร แต่เมื่อเห็นผลการประเมินก็จะช่วยกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพให้สูงยิ่งขึ้นต่อไปได้ด้วย

(5) เพื่อแก้ไขจุดบกพร่องพัฒนาจุดเด่น ประโยชน์หนึ่งของการประเมินผลการทำงานก็คือการทำให้เห็นจุดด้อยในส่วนต่างๆ ตั้งแต่เรื่องของประสิทธิภาพการทำงานไปจนถึงเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรสามารถนำปัญหาเหล่านี้มาแก้ไขจุดบกพร่องให้ดีขึ้น หรือหากพบจุดเด่นก็อาจช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ดีขึ้น เช่น การจัดอบรมพิเศษเพื่อเสริมทักษะ หรือการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ เป็นต้น

ปัจจุบันกระบวนการประเมินผลการทำงานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและได้ผลการประเมินที่ถูกต้องเหมาะสมที่สุด การประเมินผลไม่ได้อยู่แค่การให้คะแนนจากหัวหน้างานหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าเท่านั้นอาจจะเป็นการประเมินผลตั้งแต่การประเมินจากหัวหน้างาน การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน การประเมินจากลูกน้องได้บังคับบัญชา การประเมินจากแผนกอื่นที่เกี่ยวข้อง การประเมินจากฝ่ายบุคคล หรือแม้กระทั่งการประเมินผลตัวเอง ทุกผลประเมินจากทุกมิติจะถูกนำมารวมกันเพื่อเป็นผลประเมินสุดท้ายอีกครั้ง การประเมินผลอย่างรอบด้านด้วยวิธีนี้ค่อนข้างจะสร้างความยุติธรรมในการประเมินได้ และเป็นการถ่วงน้ำหนักจากหลายฝ่ายเพื่อไม่ให้ผลประเมินโน้มเอียงกว่าการประเมินไม่รอบ

ด้านมุมมองการประเมินขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละฝ่ายในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทของการทำงานดังนี้ (John & Schormerhorn, 2008)

(1) การประเมินส่วนบุคคล (Personal Data) เป็นการประเมินผลข้อมูลปฏิบัติการส่วนบุคคล เช่น การขาด ลา มาสาย หรือแม้แต่การลงโทษใดๆ ข้อมูลในส่วนนี้อาจไม่เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน หรือความสามารถ แต่เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมาประเมินผลองค์กรรวม

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) เป็นการประเมินผลเกี่ยวกับการทำงานโดยตรง วัดจากผลงานเป็นหลักประเมินความสามารถตามหน้าที่การทำงานตามคำบรรยายของงาน (Job Description) ที่กำหนดไว้ ประเมินตามทักษะความสามารถในการทำงานของแต่ละคนส่วนใหญ่เป็นการประเมินด้านปริมาณมากกว่าคุณภาพ

(3) การประเมินสมรรถนะ (Competency Evaluation) เป็นการประเมินผลในลักษณะการประเมินศักยภาพของพนักงานที่ตรงตามความคาดหวังตามตำแหน่งนั้นๆ หรือองค์กรนั้นๆ เนื่องจากบางคนอาจมีความสามารถดีแต่ไม่มีศักยภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นก็อาจส่งผลให้ไม่ได้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งได้ หรือบางคนแสดงศักยภาพในการทำงานได้โดดเด่น ก็อาจจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งได้เช่นกัน

(4) การประเมินผลทางเจตคติ (Attitude Evaluation) เป็นการประเมินผลอิงตามทัศนคติส่วนบุคคล เป็นการแสดงความคิดเห็น แสดงทัศนคติ ประเมินตามหลักจิตวิทยา ประเมินจากการปฏิบัติตน หรือประเมินตามความพึงพอใจการประเมินแบบนี้จะเกิดจากความรูสึกส่วนตัว ไม่มีการวัดค่าตัวเลขหรือผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจน มีความอ่อนไหวสูง แต่ก็มีความสำคัญในการประเมินมากเช่นกัน การประเมินผลที่ไร้อคติ เป็นการประเมินที่ไม่มีตัวเลขใดๆ ชี้นำได้ชัดเจนอย่างผลประกอบการ ยอดขาย กำไร หรือแม้แต่การขาด การลาและการมาสายนั้นเป็นการประเมินที่อ่อนไหวและสุ่มเสี่ยงต่อการเกิดปัญหามากที่สุด สิ่งที่สำคัญที่สุดในส่วนนี้ก็คือ ความยุติธรรม และไม่มีอคติต่อผู้ถูกประเมิน นอกจากผู้ทำการประเมินแล้ว ฝ่ายทรัพยากรบุคคลก็ควรจะเป็นตัวกลางในการตรวจสอบเช็คข้อมูล ตรวจสอบข้อเท็จจริงควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในกระบวนการประเมินผลให้มากที่สุด ต้องกระทำอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง และเป็นกลางที่สุด เพราะเรื่องละเอียดอ่อนนี้สามารถสร้างปัญหาใหญ่กับองค์กรได้เช่นกัน

1.10.3 ประโยชน์สำคัญของการประเมินผลปฏิบัติงาน

1.10.3.1 เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน การประเมินผลงานที่มีความถูกต้องจะนำไปสู่การจัดการที่ดีได้ เมื่อมองเห็นศักยภาพหรือจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละคนจะทำให้สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถรวมถึงศักยภาพของแต่ละคนได้ ซึ่งนั่นเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตขององค์กรด้วย

1.10.3.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานการประเมินผลที่สมเหตุสมผล ถูกต้องเที่ยงตรง และยุติธรรม จะทำให้พนักงานเข้าใจศักยภาพของตัวเอง เข้าใจสถานะของธุรกิจ เกิดการพัฒนาในการทำงานวางแผนการทำงานไปให้ถูกทิศทางได้มากขึ้นหรือปรับเปลี่ยนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น อีกด้านหนึ่งผลประเมินที่ดีย่อมส่งผลต่อการปรับเงินเดือนหรือ โบนัส นั่นเป็นอีกแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้พนักงานพัฒนาศักยภาพของตัวเอง และมุ่งทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

1.10.3.3 เพื่อสร้างความภูมิใจ และได้รับการยอมรับผลประเมินที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้การมีผลงานที่ดียังทำให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และอาจทำให้ประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้นหรือแม้กระทั่งทำให้พนักงานตั้งเป้าหมายความสำเร็จที่สูงกว่าเท่าซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

1.10.3.4 เพื่อปรับโครงสร้าง ค่านิยม แนวทางขององค์กรการประเมินผลการทำงาน นอกจากจะสามารถทำให้รู้ได้ว่าการทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่จะทำให้องค์กรเดินไปตามแนวทางที่ธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากจะนำมาปรับปรุงพัฒนาแล้ว บางครั้งผลการประเมินอาจทำให้พบเป้าหมายใหม่ กำหนดแนวทางใหม่ หรือแม้แต่การต้องปรับโครงสร้างองค์กรใหม่เช่นกัน

การประเมินผลการทำงานนั้นถือเป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) นอกจากจะใช้ประเมินความสามารถตลอดจนศักยภาพของพนักงานแล้ว การประเมินผลนี้ยังถือเป็นแรงจูงใจสำคัญของการทำงานรวมถึงมีผลต่อการประเมินการตอบแทนจากองค์กรตั้งแต่เงินเดือน ไปจนถึงโบนัส ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต่างก็เป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งสำคัญที่สุดต้องประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง ชัดเจน และไม่อคติ เพื่อเกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่ายด้วย อะไรคือตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรหรือแม้แต่ตัวพนักงานเอง หากการตัวชี้วัดการประเมินหรือไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนแน่นอนการวัดความสำเร็จก็คงไม่มีความหมาย ดังนั้นการประเมินผลจึงกลายมาเป็นกระบวนการสำคัญหนึ่งที่แต่ละองค์กรต่างก็นำมาใช้วัดความสำเร็จ เพียงแต่รูปแบบและวิธีการจะแตกต่างกันไปหนึ่งในกระบวนการที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับคือการใช้ KPI หรือ คชนี้ชี้วัดความสำเร็จที่เป็นเครื่องมือการวัดผลการทำงานในปัจจุบันที่ได้รับความนิยมน่าเชื่อถือมากที่สุด Key Performance Indicator (KPI) เป็นตัววัดคุณค่าที่สามารถประเมินผลออกมาเป็นตัวเลข จำนวน ปริมาณ ได้ชัดเจนและแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือพนักงานนั้นมีศักยภาพเพียงไร หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

1.10.4 ประเภทของคชนี้ชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

1.10.4.1 การวัดผลทางตรงดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) สามารถวัดผลออกมาโดยตรงอย่างชัดเจน ไม่ต้องตีความใดๆ ตัวเลขบ่งบอกค่าตามความเป็นจริง และมีหลักฐานตรวจสอบได้ เช่น น้ำหนัก ส่วนสูง จำนวนสินค้า เป็นต้น

1.10.4.2 การวัดผลทางอ้อมดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ประเภทนี้จะไม่แสดงผลออกมาโดยตรงอย่างชัดเจนจะต้องวัดโดยผ่านกระบวนการทางสมองเพิ่มเติม เช่น การวัดทัศนคติ ความรู้ความสามารถ คุณภาพงาน เป็นต้น

Key Performance Indicator (KPI) สามารถวัดได้หลายมุมมอง ดังนี้

(1) การวัดแบบ Positive Key Performance Indicator ดัชนีวัดความสำเร็จในเชิงบวกจะเป็นการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลในแง่ดีที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ยอดขาย กำไร ต้นทุน ความพึงพอใจของลูกค้า กำลังการผลิต เป็นต้น

(2) การวัดแบบ Negative Key Performance Indicator ดัชนีวัดความสำเร็จในเชิงลบจะเป็นการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลโดยใช้ข้อบกพร่องปัญหา จุดด้อย หรือเกณฑ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบความเสียหายนำมาเป็นบรรทัดฐาน เช่น เปอร์เซ็นต์ของผลผลิตที่ผิดพลาด เกณฑ์ลดอัตราการขาดทุนให้น้อยที่สุด เกณฑ์ลดความไม่พึงพอใจของลูกค้าให้ต่ำลง เป้าหมายในการกู้ยืมที่ต่ำลง เป็นต้น

(3) การวัดผลการดำเนินงานควรมี KIP ที่ดีวัดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวัดที่ชัดเจนและมีความเฉพาะเจาะจง บอกได้ชัดเจนว่าต้องทำอะไร ต้องการอะไร อย่ามีขอบข่ายที่กว้างจนเกินไป เพราะจะทำให้การวัดผลไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเป็นข้อมูลที่อาจไม่มีประโยชน์ได้ วิธีการกำหนดตัวชี้วัดหลักใน KPI ที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจให้อยากบรรลุเป้าหมายไม่ควรยากหรือง่ายจนเกินไปและต้องควรคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายไว้ด้วย เพราะเป้าหมายที่ดูพิชิตได้นั้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ท้อแท้ เบื่อหน่าย กังวล หรือเกิดความเครียดที่จะทำให้บรรลุ ขณะเดียวกันการกำหนดตัวชี้วัดที่มีมาตรฐานสูงจนเกินไปจะทำให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัดสามารถกำหนดได้ดังนี้

(1) กำหนดตัวชี้วัดหลักระดับองค์กร (Organization Indicators) เป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเกี่ยวกับนโยบายหลักเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเป็นแนวทางให้ทุกฝ่ายและทุกคนในองค์กรปฏิบัติ ตัวชี้วัดระดับองค์กรจะเป็นสิ่งที่บอกกว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จเพียงไร

(2) กำหนดตัวชี้วัดหลักในระดับหน่วยงาน (Department Indicators) หลังจากมีตัวชี้วัดหลักขององค์กรแล้วรองลงมาคือการกำหนดตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานย่อยและต้องให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหลักหรือนโยบายขององค์กร ในระดับหน่วยงานนี้แต่ละหน่วยงานอาจจะมีตัวชี้วัดหลักที่ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสายงานและเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ และตัวชี้วัดในระดับหน่วยงาน

ควรจะต้องมีส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรสำเร็จ และต้องเป็นตัวชี้วัดที่เป็นหลักเกณฑ์ให้กับตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานย่อย แผนก กลุ่ม หรือรายบุคคลต่อไป

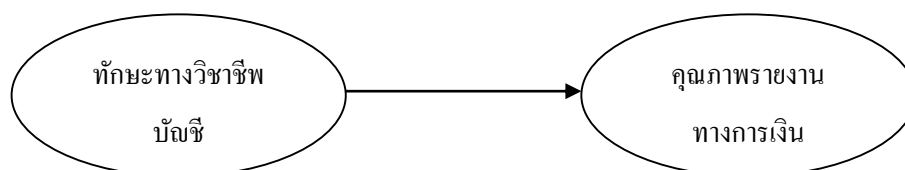
(3) กำหนดตัวชี้วัดในระดับรายบุคคล (Department Indicators) ตัวชี้วัดระดับรายบุคคลนั้นจะเป็นหน่วยย่อยที่สุดแต่ก็มีความสำคัญที่สุด เพราะบุคคลคือฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนองค์กรโดยรวม นอกจากจะวัดประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคนแล้วประสิทธิภาพที่ดียังส่งผลให้ KPI ระดับองค์กรดีขึ้นได้ด้วย ในขณะที่ตัวชี้วัดระดับบุคคลก็ยังนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาอัตราเงินเดือนตลอดจนโบนัสประจำปีเช่นกัน ตัวชี้วัดในระดับบุคคลควรกำหนดให้สอดคล้องกับ JD (Job Description) ของแต่ละคนเพื่อให้เป็นเกณฑ์การวัดที่เหมาะสมและดีที่สุด

4. กำหนดตัวชี้วัดรอง (Secondary Indicators) นอกจากตัวชี้วัดหลักซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพของการทำงานโดยตรงแล้วองค์กรควรมีตัวชี้วัดรองเพื่อรองรับประสิทธิภาพการทำงานที่อาจเป็นส่วนเสริมในการพิจารณาประกอบกับตัวชี้วัดหลักชัดเจนมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลขเพื่อวัดผลได้ เช่น ยอดขาย กำไร ต้นทุน จำนวนการผลิต เป็นต้น แต่ตัวชี้วัดรองอาจจะเป็นปัจจัยในการพิจารณาเพิ่มที่ละเอียดขึ้นที่ไม่อาจมีตัวชี้วัดที่ประเมินค่าเป็นตัวเลขได้ชัดเจน เช่น หน่วยงานด้านบริการ หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงานธุรการ เป็นต้น ซึ่งตัวชี้วัดรองอาจกำหนดในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ เพื่อเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมกับเนื้องาน เช่น การประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการหรือการประเมินคุณภาพงานบริการ เป็นต้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ระหว่างตัวแปรแฝงของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจได้มีผู้ให้ความสำคัญและมีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยมีการนำเอาทักษะทางวิชาชีพบัญชีมาทำการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นข้อมูลที่ได้มาจากระบวนการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรต้องอาศัยทักษะทางวิชาชีพที่เป็นทักษะเฉพาะทางเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ จึงศึกษาเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพรายงานทางการเงิน พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (Hassall Joyce Montana, & Anes, 2009) เช่นเดียวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (Schmidt, 1998; Lafranceis, 2004; Palmer, 2004;

Cowan, 1984) และยังคงคล้องกับนักวิชาการอีกหลายท่านที่ทำการศึกษเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานด้านการเงินขององค์กร (Meagher, 2011, p. 97) ดังนั้นเพื่อเป็นการนำเสนอมิติการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ประกอบด้วย ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปัญญา ทักษะการคิดคำนวณ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นการศึกษาในอดีตที่ผ่านมา (Kavanagha & Drennan , 2008; Lsobe et al. 2008; Komala, 2012) และเพื่อเป็นการสร้างนวัตกรรมเชิงรุกทางการแข่งขันที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลก รวมถึงยังเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรและทักษะทางวิชาชีพมีความจำเป็นในการทำงานซึ่งเป็นทักษะเฉพาะทางที่มีความแตกต่างกันจากทักษะการทำงานทั่วไป และยังเป็นปัจจัยหลักสำคัญในกระบวนการรายงานผลการดำเนินงาน ให้องค์กรจึงแสดงให้เห็นดังสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 แสดงโมเดลการศึกษาของ Hassall Joyce Montana, & Anes, (2009)

โดยทำการตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

นอกจากโมเดลข้างต้นยังมีนักวิจัย Swangnate (2004, p. 94) ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะทางด้านบัญชีที่ผู้บริหารรับเข้าทำงานในองค์กร พบว่าผู้บริหารด้านบัญชีและการเงินที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของนักบัญชีด้านทักษะความรู้ของนักบัญชีมืออาชีพแตกต่างกันรวมถึงผู้บริหารด้านบัญชีและการเงินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของนักบัญชีแตกต่างกันในเรื่องจรรยาบรรณทางวิชาชีพและทัศนคติ รวมถึงความต้องการนักบัญชีที่มีทักษะไหวพริบความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพการรายงานงบการเงินแตกต่างกันอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังคงมีความสอดคล้องกับ Palmer (2004) ที่กล่าวไว้ว่านักบัญชีต้องมีทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะทางธุรกิจทั่วไป ความรู้ด้านบัญชี ทักษะในการแก้ปัญหาและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีความจำเป็นในการใช้ในการสอบหาหลักฐานรายงานทางการเงิน

เช่นเดียวกับ ชนิดาภา ดีสุข (2556, หน้า 89) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศ คุณภาพการบริการและผลการดำเนินงานทางการเงินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารในประเทศไทยพบว่าปัจจัยทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและคุณภาพข้อมูลการบริการมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารในประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน และยังพบว่าทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อผลสำเร็จด้านการเงิน โดยผ่านคุณภาพรายงานทางการเงินอีกด้วยดังนี้

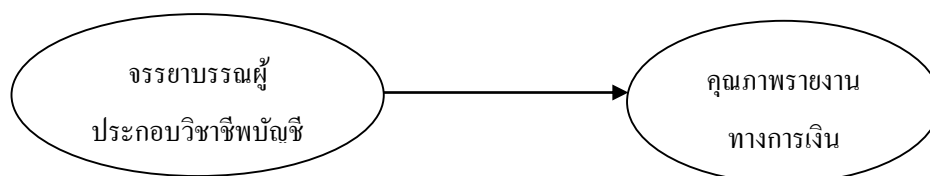


ภาพประกอบที่ 4 แสดงโมเดลการศึกษาของ Swangnate (2004)

ในขณะที่จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพเป็นอีกปัจจัยเชิงสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานด้านการเงิน จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งในรูปแบบของกระบวนการปฏิบัติงาน โดยผ่านการฝึกฝนการเรียนรู้ความสามารถเฉพาะทางเพื่อให้ถือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมในการปฏิบัติงานและการได้มาซึ่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่น่าเชื่อถือบุคคลผู้ประกอบการวิชาชีพจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งในเรื่องของประสบการณ์ ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพความรู้ด้านวิชาการและจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้มีความน่าเชื่อถือใสศรัทธาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้ข้อมูล (จิตร์รัตน์ มีมากและคณะ, 2556; รัชชสรณ์ กาญจนศิลานนท์, 2556) ซึ่งล้วนแต่เป็นผลประโยชน์ที่ดีให้แก่องค์กรส่งผลต่อศักยภาพที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ข้อมูลทางการเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินธุรกิจและเป็นหน้าที่ที่นักบัญชีต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางรวมถึงต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเองที่ต้องรักษาความลับข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร (สำราญ บุญเจริญ และคณะ, 2559) พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ใช้ข้อมูลได้รับข้อมูลที่ถูกต้องโปร่งใส สุจริต รวดเร็ว เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจให้ทันต่อการแข่งขันผู้วิจัยจึงทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพว่ามีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพรายงานทางการเงินอย่างไรพบว่าจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ของธุรกิจ SMEs Yahya (2001) ที่สามารถนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีให้มีคุณภาพแก่ผู้ที่

เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลทางการบัญชีไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเช่นเดียวกับ Verschoor (2009) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเนื่องจาก พบปัญหาการล้มละลายของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ที่มาจาก การทุจริตภายในองค์กรและขาดการวางแผนควบคุมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นที่มา ให้สถาบันการศึกษาในประเทศ สหรัฐอเมริกานั้นให้ปลูกฝังจรรยาบรรณทางด้านความซื่อสัตย์ และยังสอดคล้องกับนักวิชาการอีก หลายท่านที่ทำการศึกษาพบว่าจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานขององค์กร (Randall, 1970; Magnuson, 1971; Yoshi Yama & et al., 2002; Kavanagha & Drennan, 2008; Lsobe et al., 2008; Gooderham, Tobiassen, Doving & Nordhaug, 2004; komala, 2012; ศิลปะพร ศรีจันเพชร, 2553)

ดังนั้นจึงแสดง โมเดลจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 5 แสดงโมเดลการศึกษาของ Yahya (2001)

โดยทำการตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

นอกจากโมเดลข้างต้นยังมีนักวิจัย Padachi (2010, p. 73) ทำการศึกษาปัจจัยความสำเร็จด้านบัญชีของ SMEs ด้านคุณภาพของงาน ความเชื่อถือได้ งบการเงินที่ถูกต้อง ประสิทธิภาพทางภาษีอากร พบว่า องค์กรประกอบทุกตัวเป็นองค์ประกอบร่วมของปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จทางบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานด้านบัญชี สอดคล้องกับ Yahya (2011) ศึกษาการทำงานของนักบัญชีที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจ SMEs ในประเทศอิหร่าน พบว่าจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อการรายงานผลการดำเนินงานทางการเงิน Lseri-Sa et al. (2008) ทำการศึกษาเทคนิคการจัดการที่ได้รับความนิยมในการปรับปรุงประสิทธิภาพธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศตุรกี พบว่าเทคนิคการบริหารจัดการมีผลต่อตำแหน่งในการแข่งขันขององค์กรการวางแผนโครงสร้างการทำงานโดยมีกลยุทธ์สร้างความแตกต่างพร้อมทั้ง

ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในการปรับตัวขององค์กรเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า สอดคล้องกับ Peltola & Virtanen (2007) การค้นหารูปแบบของการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและการตัดสินใจในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร พบว่าการบริหารจัดการที่องค์กรสร้างขึ้นในรูปแบบการปฏิบัติงาน ทักษะคุณลักษณะเชิงคุณภาพของการจัดการ และรูปแบบการตัดสินใจการปฏิบัติ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เช่นเดียวกับ Zaccaro & Banks (2004) ศึกษาบทบาทของการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป พบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์สินค้าและบริการทำให้องค์กรเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำมุ่งเน้นไปที่การกระทำ พฤติกรรมและลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นจุดที่ใช้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เช่น การทบทวนยุทธศาสตร์องค์กร โครงสร้าง และนโยบาย การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร การจัดการทรัพยากรในองค์กร และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ และยังพบว่า จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชียังส่งผลกระทบต่อความสำเร็จด้านการเงินผ่านคุณภาพรายงานทางการเงินที่จะต้องนำข้อมูลทางการเงินมาใช้วางแผนในการตัดสินใจบริหารจัดการธุรกิจให้ประสบความสำเร็จอีกด้วย

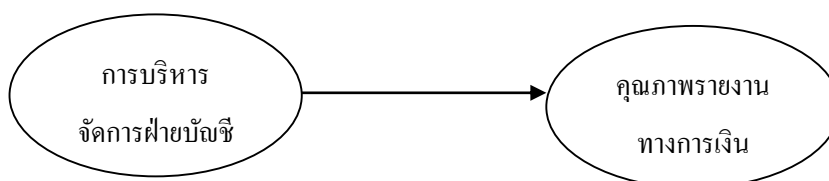


ภาพประกอบที่ 6 แสดงโมเดลการศึกษาของ Kesseven (2010)

นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นก็ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จขององค์กร ฝ่ายบัญชีถือเป็นฝ่ายที่มีความสำคัญอีกฝ่ายหนึ่งในองค์กรที่ต้องทำหน้าที่ในการวางแผนควบคุมการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลของทุกฝ่ายมาทำการสรุปผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรใช้ในการวางแผนตัดสินใจ หากผู้บริหารไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรก็จะทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จ (คุณานันท์ สุขพาสน์เจริญ, 2557; เขาวภา ปฐมศิริกุล, 2555; สิริรัฐ บุญรักษา, 2558) และยังมีนักวิชาการมากมายที่ทำการศึกษานำเอาทฤษฎีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จมาทำการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป

ดังนั้นกระบวนการบริหารงานที่จะได้มาความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต้องอาศัยการวางแผนควบคุมการบริหารจัดการของฝ่ายบัญชีเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ พบว่าการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพงานบัญชี Mattson (2002, p. 127) ศึกษาบทบาทภาพลักษณ์การสมัครงานและการจ้างงานของบริษัทพบว่า การบริหารจัดการภายในเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเกิดการรับรู้ต่อบุคคลภายนอกแล้วกลับมาใช้บริการซ้ำทำให้องค์กรมีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.27) และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง Lseri-Sa et al., 2008; Lee and Peterson, 2000, p.73 ; William, 2013, p.142; ญัฐสรณ์ กาญจนศิลา นนท์, 2556, หน้า 127; ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2558, หน้า 75); Michael E. Porter, 2007, p.136; Gary Dessler, 1997, p. 80; Michael Hammer & James Champy,1993, p.147; Calantone, Cavusgil & Zhao, 2002, p.98; Blade & Blase, 1996, p.102) ; Richard Beckhard,1992, p. 64; Collette, 1995, p.114; Sullivan, 1994, p. 95; Zaccaro & Banks, 2004, p.67; Peltola, Kivimaki, Elovainio & Virtanen, 2007, p.52; Chiou & Chang, 2009, p.76; Slater, S.F. & Narver. J.C., 1995, p. 113; Mattson, 2002, p. 76) เพื่อเป็นการนำเสนอการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน ประกอบด้วย รูปแบบการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การปฏิบัติงาน การจัดการบุคลากร การสร้างค่านิยมร่วมเป็นการมองภาพในอนาคตว่าองค์กรจะมีทิศทางหรือเป้าหมายอย่างไร โดยมีวิสัยทัศน์การเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมความเชื่อมากำหนดเป็นนโยบาย และกลยุทธ์ (Lseri-Sa et al., 2008; อนรรักษ์ ไกรยุทธและคณะ, 2556; การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2560) ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานทางการเงินบัญชีมีประสิทธิภาพผู้บริหารมีหน้าที่ช่วยให้กับบัญชีมีทิศทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเกิดความคล่องตัวมีความถูกต้อง ความโปร่งใส ทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ

ดังนั้นจึงแสดงโมเดลการบริหารจัดการบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 7 แสดงโมเดลการศึกษาของ Mattson (2002)

โดยทำการตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

นอกจากโมเดลข้างต้นยังมีนักวิจัย Chiou & Chang (2009, p. 124) ศึกษาผลกระทบลักษณะของการเป็นผู้นำทางการบริหารจัดการในการวางแผนทางการตลาดการบริการที่มีคุณภาพส่งผลต่อผลประกอบการพบว่ารูปแบบการบริหารงาน มีผลต่อการมุ่งเน้นการตลาด คุณภาพข้อมูลการบริการและผลของการบริการส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการเงินอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นเดียวกับ William (2013, p. 98) ทำการศึกษาทรัพยากรบุคคลการเปรียบเทียบคุณค่าทางวัฒนธรรมของผู้ประกอบการในประเทศยูเครนและประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ทั้งสองประเทศมีคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันแต่การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กรส่งผลกับการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 สอดคล้องกับ Lee & Peterson (2002, p. 57) ศึกษาวัฒนธรรมผู้ประกอบการในการแข่งขันระดับโลกพบว่าการสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย ค่านิยมร่วม รูปแบบการบริหารงาน ส่งผลต่อผลประกอบการที่แข็งแกร่งขึ้นและยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินเนื่องจากการจัดทำรายงานให้มีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการใช้งบการเงินเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจให้องค์กรประสบความสำเร็จมาก



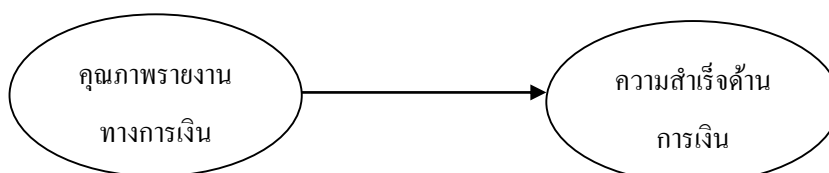
ภาพประกอบที่ 8 แสดงโมเดลการศึกษาของ Chiou & Chang (2009)

โดยทำการตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานขององค์กรจะมีความน่าเชื่อถือได้นั้นต้องมาจากข้อมูลที่มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนปราศจากความลำเอียงที่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้ทันต่อเวลา และปราศจากข้อมูลที่ผิดพลาดบิดเบือนจากข้อเท็จจริง คุณภาพรายงานการเงินเป็นอีกส่วนสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีต่างให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการรายงานทางการเงินเป็นอย่างมาก (Chen et al., 2010; Lapsley, 1979; Alp & Ustundag, 2009) ซึ่งการนำลักษณะเชิงคุณภาพของรายงานการเงินที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดทำงบการเงินจะช่วยให้

งบการเงินมีความถูกต้องน่าเชื่อถือซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน คุณภาพรายงานทางการเงินยังนำไปสู่การยกระดับการทำงานในฝ่ายอื่นๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ Gooderham, Tobiassen, Doving & Nordhaug (2004, p.214) ที่ทำการศึกษาในประเทศนอร์เวย์เกี่ยวกับคุณภาพของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีโดยพิจารณาจากความสามารถด้านบัญชีในมุมมองของผู้ใช้ข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการตัดสินใจในทางธุรกิจ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.38) เช่นเดียวกับ Everaert, Sarens & Rommel, (2010, p. 130) ทำการศึกษาระดับความไว้วางใจของผู้บริหารธุรกิจ SMEs ต่อผู้ทำบัญชีในประเทศเบลเยียมพบว่าความไว้วางใจของผู้บริหารด้านข้อมูลที่รายงานผลต้องมีความถูกต้องสามารถไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจได้ (คารณี เอื้อชนะจิต, 2550, หน้า 73; ณัฐชยาน์ อธิรัฐจิรัชย์, 2559, หน้า 105; สายฝน วิลัยและคณะ, 2554, หน้า 22; ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ, 2558, หน้า 82)

เช่นเดียวกับ Ames (2013, p. 114) ทำการศึกษาลักษณะการปรับใช้มาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศกับคุณภาพทางการบัญชีบริษัทจดทะเบียนของประเทศแอฟริกาใต้พบว่าคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีส่งผลต่อผลการหากคุณภาพรายงานทางการเงินมีความถูกต้องครบถ้วนมีความน่าเชื่อถือผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจได้ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.54) ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 9 แสดงโมเดลการศึกษาของ Ames (2013)

โดยทำการตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 คุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

การวัดความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่จะมีการวัดและประเมินผลความสำเร็จจากด้านการเงินที่เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การรายงานผลการดำเนินงาน สามารถนำผลของรายงานมาทำการเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายหรือทำการเปรียบเทียบข้อมูลในรูปของเชิงปริมาณ เช่น รายได้ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เพื่อจะทำให้องค์กรทราบถึงผลกำไรหรือขาดทุน (Neely and Bourne, 2000) ซึ่งการวัดผลความสำเร็จการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินจะถูกนำมาใช้วัดผลการดำเนินงานกับองค์กรที่มุ่งหวังผลกำไร (นภดล ร่มโพธิ์, 2554) และการวัดผลสำเร็จรูปแบบเชิงปริมาณจะมีการวัดเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่ายและ กำไรที่จะนำมาใช้ในการ

วิเคราะห์ตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงาน (Tangen, 2003; Fitzgerald, 2002; Olve et al., 1999) พัฒนาระบบการปฏิบัติงานการวัดผล (Franco and Bourne, 2003; Pulford et al., 1996) ความสำเร็จขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรก่อให้เกิดผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แล้วนำผลมาปรับใช้ในการวางแผนการตัดสินใจเพื่อ (Kaplan and Norton 1996) สะท้อนผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จทางด้านการเงินซึ่งประกอบด้วย กำไร รายได้ และต้นทุน (Alonso et al. 2009; Chang & Ku, 2009; Rust & Chung, 2006; Chen Yamauchi, Kato, Nishimura & Ito, 2010; Kim et al., 2003)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Cadez & Guilding, 2008, p. 113) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการวิจัยดังแสดงรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการเงิน และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายบัญชีและการเงิน/เจ้าของธุรกิจโรงแรม/ ห้างหุ้นส่วนธุรกิจโรงแรมในรูปแบบเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม 3 แบบเพื่อเป็นทางเลือกที่สะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

แบบที่ 1 ผู้วิจัยบรรจุสำเนาหนังสือแนะนำตัว แบบสอบถาม และซองเปล่าที่จำหน่ายถึงผู้วิจัยใส่ในซอง แล้วจำหน่ายซองส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ของโรงแรม ให้เวลาในการรอประมาณ 2 เดือนหากยังไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจะดำเนินการติดตามโดยโทรศัพท์ไปสอบถาม

แบบที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยโทรศัพท์ประสานกับทางโรงแรมนัดวันเวลาที่ทางโรงแรมสะดวกให้ข้อมูล

แบบที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการส่งทาง Email และส่ง Link แบบสอบถาม Google form ไปยังผู้บริหารของโรงแรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบหาความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อข้อมูลทางการเงินบัญชี และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและ

ขนาดกลางในประเทศไทย ที่การพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

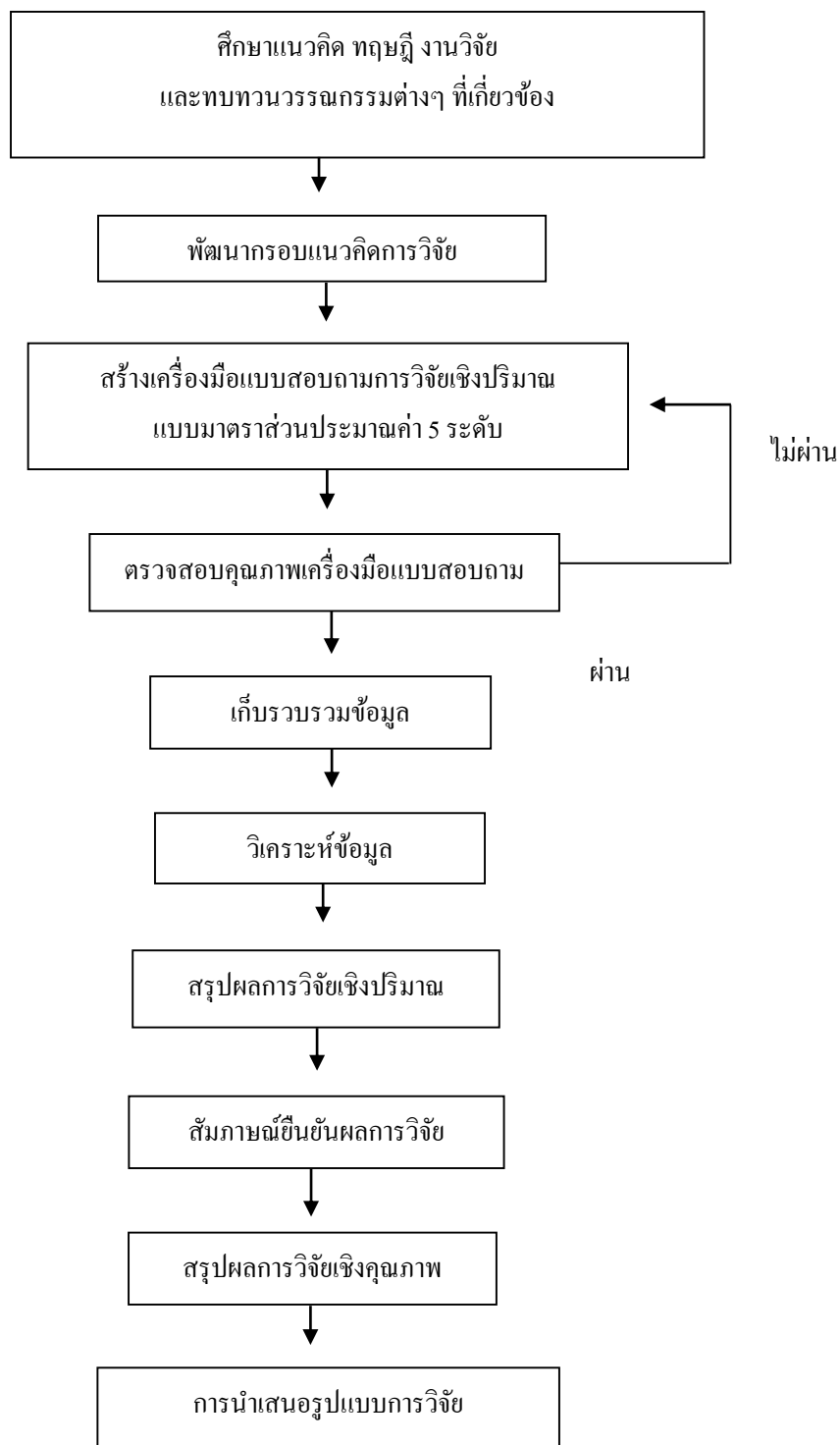
ขั้นตอนที่ 4 การสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 5 การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ กับผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและโรงแรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีและการเงิน จำนวน 10 คน (Cadez & Guilding, 2008, p.847) โดยเลือกแบบเจาะจง การทำหนังสือขอเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับผลการวิจัยโดยการโทรศัพท์ไปติดต่อนัดหมายวันเวลาเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ได้แก่ คณะกรรมการผู้ให้คะแนนการตัดสินรางวัลกินรี นายสมาคมธุรกิจโรงแรมแห่งประเทศไทย นายสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจที่พักแห่งประเทศไทย ผู้อำนวยการสำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม อาจารย์ผู้สอนด้านการบัญชีและการเงิน

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปผลการวิจัย พร้อมอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อแสดงให้เห็นถึงข้อค้นพบตลอดจนข้อจำกัด ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 การเผยแพร่ผลงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในระดับนานาชาติ

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 10 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้



ภาพประกอบที่ 10 แสดงขั้นตอนงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ธุรกิจ โรงแรม และผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้จัดการแผนกบัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบัญชี หัวหน้าฝ่ายบัญชีหรือเทียบเท่าในธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในกลุ่ม 12 เมืองต้องห้ามพลาตที่ขึ้นทะเบียนกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 มีจำนวน 347 แห่ง (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) เนื่องจากการขยายตัวเพิ่มขึ้นของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง รวมถึงพฤติกรรมนักท่องเที่ยวปรับเปลี่ยนการใช้จ่ายเน้นการประหยัดมากขึ้นจากเดิมเข้าพักในโรงแรมที่หรูหราเป็น โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมากขึ้น (หน่วยวิเคราะห์เศรษฐกิจฐานรากภาคบริการ ส่วนเศรษฐกิจรายสาขา, กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2561) นอกจากนี้ภาครัฐยังให้การส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับการนำค่าใช้จ่ายมาหักลดหย่อนภาษีได้ทั้ง 100% ได้แก่ ค่าสัมมนา ค่าห้องพัก ค่าขนส่งหรือรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงแรม 12 เมืองต้องห้ามพลาตเนื่องจากธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางเนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศสำหรับภาคธุรกิจบริการ ผู้วิจัยเลือกใช้รายชื่อกลุ่มตัวอย่างธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางตามบัญชีรายชื่อที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักการสอบสวนและนิติการ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลการขึ้นทะเบียนการจัดตั้งธุรกิจโรงแรมและเปิดเผยรายชื่อของธุรกิจโรงแรมโดยไม่มีเงื่อนไข และผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางตามจำนวนห้องพักของสมาคมโรงแรมไทยเฉพาะรูปแบบการจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดเท่านั้น โดยแบ่งออกเป็นขนาดเล็กมีจำนวนห้องพักต่ำกว่า 30 ห้องและขนาดกลางมีจำนวนห้องพักมากกว่า 30-100 ห้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ภูมิภาคดังนี้

ภาคเหนือ มี 3 จังหวัด คือ จังหวัดลำปาง 18 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาดเล็ก จำนวน 11 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ 23 แห่ง ขนาดกลางทั้งหมด จำนวน 23 แห่ง จังหวัดน่าน 8 แห่ง เป็นขนาดกลางทั้งหมด จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งภาคจำนวน 49 แห่ง ขนาดเล็ก จำนวน 11 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 38 แห่ง

ภาคอีสานมี 2 จังหวัด คือ จังหวัดบุรีรัมย์ 11 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาดเล็ก จำนวน 9 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 2 แห่ง จังหวัดเลย 13 แห่ง เป็นขนาดกลางทั้งหมด จำนวน 13 แห่ง รวมภาคอีสานจำนวน 24 แห่ง ขนาดเล็กจำนวน 9 แห่ง ขนาดกลางจำนวน 15 แห่ง

ภาคกลาง มี 2 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรสงคราม 3 แห่ง ขนาดกลางทั้งหมด จำนวน 3 แห่ง จังหวัดราชบุรี 51 แห่ง โดยแบ่งเป็นขนาดเล็กจำนวน 27 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 24 แห่ง รวมภาคกลาง 54 แห่ง ขนาดเล็กจำนวน 27 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 27 แห่ง

ภาคตะวันออก มี 2 จังหวัด คือจังหวัดตราด มี 81 แห่ง ขนาดเล็ก จำนวน 30 แห่ง และขนาดกลาง จำนวน 51 แห่ง จังหวัดจันทบุรี 47 แห่ง ขนาดเล็ก จำนวน 31 แห่ง ขนาดกลางจำนวน 16 แห่ง รวมภาคตะวันออก 128 แห่ง ขนาดเล็กจำนวน 61 แห่ง ขนาดกลางจำนวน 67 แห่ง

ภาคใต้ มี 3 จังหวัด คือจังหวัดตรัง 22 แห่ง ขนาดเล็ก จำนวน 1 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 21 แห่ง จังหวัดชุมพร 37 แห่ง ขนาดเล็กจำนวน 21 แห่ง ขนาดกลางจำนวน 16 แห่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช 104 แห่ง ขนาดเล็ก จำนวน 14 แห่ง ขนาดกลางจำนวน 13 แห่ง รวมภาคใต้ทั้งหมด 92 แห่ง ขนาดเล็กจำนวน 36 แห่ง ขนาดกลางจำนวน 56 แห่ง รวมทั้ง 5 ภูมิภาค 347 แห่ง แบ่งเป็นขนาดเล็กจำนวน 144 แห่ง และขนาดกลางจำนวน 203 แห่ง (สำนักงานสอบสวนและนิติการ, 2561)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บจากกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตามที่ Hair, et al., (2014, p. 573) กล่าวไว้เกี่ยวกับตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องแบบ Rating Scale ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 100-400 คนและในการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความสำคัญหากเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่เล็กจะส่งผลให้การประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความคลาดเคลื่อนสูง (Tabacnick & Fidell, 1996; Snijders & Bosker, 1999) ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและเกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบจากประชากรทั้งหมด จำนวน 347 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เจาะลึก คือ ผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจโรงแรม นักวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีจำนวน 8 คน โดยมีคุณลักษณะและเงื่อนไขดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมหรือด้านการบัญชีและการเงินไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือ
2. ทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการโรงแรม หรือทำงานการบัญชีและการเงินในภาครัฐหรือภาคเอกชนไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

การสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดในการตั้งข้อคำถามจะทำการประยุกต์ข้อคำถามจากแบบสอบถามของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุข้อมูลทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ได้แก่ 1) ทักษะทางวิชาชีพบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 (ฉบับปรับปรุง) สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558, หน้า 18-20) ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารและทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพของสกอตแลนด์ที่ต้องมี (Core Skills, SCQF: 2014, p. 39) ประกอบด้วย ทักษะด้านตัวเลข และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทักษะทางวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศไทยและทักษะพื้นฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพของสกอตแลนด์มาทำการศึกษาด้วยกันเนื่องจากข้อกำหนดการประกอบวิชาชีพมีลักษณะที่คล้ายกันเพื่อยืนยันผลงานวิจัย (Sari & Zenita, 2014, p. 78) 2) ปัจจัยด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ฉบับที่ 19 (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556, หน้า 2-6) ประกอบด้วย ความโปร่งใส ความอิสระ ความซื่อสัตย์สุจริต และการรักษาความลับ 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ (Key Success Factors McKinsey 7-S Framework) ของแมคคินซี (McKinsey, 1976) ซึ่งเป็นการบริหารงานที่เชื่อมโยงถึงคุณภาพการทำงานทราบถึงสภาพความเป็นจริงขององค์กรค้นพบจุดแข็งจุดอ่อนช่วยให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับในการนำไปใช้บริหารงานขององค์กรอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการให้รางวัลธุรกิจโรงแรมที่ประสบความสำเร็จโดยมีเกณฑ์เรื่องของการบริหารจัดการ เพื่อใช้ในการวางแผนการตัดสินใจและสร้างมูลค่าให้แก่สินค้าและบริการที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรรวมถึงการนำกลยุทธ์ต่างๆ เข้ามาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย รูปแบบการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การปฏิบัติงาน การจัดการบุคลากร การสร้างค่านิยมร่วม 4) ปัจจัยด้านคุณภาพบริการข้อมูลทางการบัญชีใช้กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน (Accounting Framework) ของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, ปรับปรุง 2558, หน้า 13-24) ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความถูกต้องครบถ้วน ความเป็นกลาง การปราศจากข้อผิดพลาด 5) ปัจจัยความสำเร็จ

ด้านการเงิน ดังนั้นผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานแบบสมดุล (Balanced Score Card) ของแคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan and Norton, 1996) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในสหรัฐอเมริกา (Raiborn, 2006, p. 26) และมีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวกับการวัดผลความสำเร็จขององค์กรทางด้านการเงินสามารถใช้วัดผลการดำเนินงานที่ให้รายละเอียดชัดเจนในสิ่งที่องค์กรต้องการวัดผลการดำเนินงานในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นทำการศึกษาดำเนินงานตามโครงสร้างด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมประกอบด้วย กำไรสุทธิ รายได้ และต้นทุน (Alonso et al. 2009, p. 217; Chang & Ku, 2009, p. 342; Rust & Chung, 2006, p. 35; Chen Yamauchi, Kato, Nishimura & Ito, 2010, p. 127; Kim et al., 2003, p. 87) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานขององค์กร (Kim, Suh & Hwang 2003, Al-Mudimigh, 2009, p. 144) และยังสามารถวัดผลการดำเนินงานได้ครอบคลุมทั้งหมด (Jain et al., 2007, p. 223) เพราะเป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานเชิงปริมาณทำให้ธุรกิจมีความน่าเชื่อถือ (อานนท์ วงษ์เชียง, 2553, หน้า 71) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 8 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม แบบสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ จำนวนห้องพัก ทำธุรกิจภาคใด จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ทักษะด้านตัวเลข และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 20 ข้อ โดยมีข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ (Likert's scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายค่าคะแนนในแบบสอบถามดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2550, หน้า 47)

5 หมายถึง ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ระดับมาก

3 หมายถึง ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ระดับในระดับน้อย

1 หมายถึง ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ระดับในน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความถูกต้องครบถ้วน ความเป็นกลาง การปราศจากข้อผิดพลาด จำนวน 12 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ (Likert's scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายค่าคะแนนในแบบสอบถามดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2550, หน้า 47)

- 5 หมายถึง จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี ระดับมาก
- 3 หมายถึง จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี ระดับน้อย
- 1 หมายถึง จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ประกอบด้วย รูปแบบการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การปฏิบัติงานและการจัดการบุคคล การสร้างค่านิยมร่วม จำนวน 16 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ (Likert's scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายค่าคะแนนในแบบสอบถามดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2550, หน้า 47)

- 5 หมายถึง การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 คุณภาพรายงานทางการเงิน ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความถูกต้องครบถ้วน ความเป็นกลาง การปราศจากข้อผิดพลาด จำนวน 12 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ (Likert's scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายค่าคะแนนในแบบสอบถามดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2550, หน้า 47)

- 5 หมายถึง คุณภาพรายงานทางการเงิน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพรายงานทางการเงิน ระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพรายงานทางการเงิน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพรายงานทางการเงิน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพรายงานทางการเงิน ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 7 ความสำเร็จด้านการเงิน ประกอบด้วย ด้านกำไรสุทธิ ด้านรายได้ ด้านต้นทุน จำนวน 10 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ (Likert's scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายค่าคะแนนในแบบสอบถามดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2550, หน้า 47)

- 5 หมายถึง ความสำเร็จด้านการเงิน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสำเร็จด้านการเงิน ระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสำเร็จด้านการเงิน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความสำเร็จด้านการเงิน ระดับน้อย

1 หมายถึง ความสำเร็จด้านการเงิน ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 - ส่วนที่ 7 ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ (Likert's scale) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอัตราภาค
ชั้น (Class Interval) โดยจะใช้วิธีการคำนวณหาช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าเฉลี่ย (Best
& Kahn, 1986, p. 181) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การหาเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับการประเมินค่าวัดระดับมีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิง
สาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาด
เล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

ข้อคำถามสามารถระบุถึงตัวชี้วัดและประเด็นข้อคำถามได้ทั้งเชิงนิมิตหรือเชิงบวก
(Positive) และเชิงนิเสธหรือเชิงลบ (Negative) การวัดผลความสำเร็จทางการเงินต้องอาศัย
ปัจจัยหลายๆ องค์ประกอบทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินในการวัดผลการดำเนินงานเพื่อนำ
ข้อมูลมาวางแผนสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยอาศัยบุคลากรภายในองค์กรให้มีความ
พร้อมทั้งทางด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของงานและทำให้
องค์กรประสบความสำเร็จปัจจุบันผู้นำองค์กร (CEO) หันมาให้ความสนใจในการบริหารงาน
ทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรทางด้านบัญชีที่มีหน้าที่ในการรายงานผลการดำเนินงานให้กับ
องค์กรและบุคลากรต้องกล้าที่จะเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการ
พัฒนาองค์กร (อริยา ฐัญญูพีซ, 2560, หน้า 3) การบริหารจัดการความสามารถในงาน (Competency

Management) เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่หลาย ๆ องค์กรได้นำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยอาศัยการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความพร้อมทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อตำแหน่งงานนั้น ๆ จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าทักษะทางวิชาชีพบัญชี เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558, หน้า 18-20) และทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ อังกฤษในสกอตแลนด์เกี่ยวกับทักษะแกนกลางของการประกอบอาชีพที่ต้องมี (Core Skills, SCQF: 2014, p. 39) ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ฉบับที่ 19 (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556, หน้า 2-6) ทฤษฎีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ (Key Success Factors McKinsey 7-S Framework) ของแมคคินซี (McKinsey, 1976) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่ทำการวิเคราะห์แล้วสามารถนำมาใช้กับการบริหารจัดการธุรกิจได้หลากหลายสถานการณ์ เช่น ใช้ในส่วนของการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การตรวจสอบปัจจัยภายในที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การเพิ่มหรือลดหน่วยงานที่จำเป็นเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงใช้ในการกำหนดกลยุทธ์เป็นการปรับกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อความสำเร็จของธุรกิจซึ่งเป็นแนวคิดที่ยอมรับในการพัฒนาองค์กรรวมไปถึงคุณภาพบริการข้อมูลทางการบัญชีใช้กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน (Accounting Framework) ของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, ปรับปรุง 2558, หน้า 13-24) และแนวคิดความสำเร็จด้านการเงิน ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานแบบสมดุล (Balanced Score Card) ของแคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan and Norton, 1996)

จากเครื่องมือแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยทำการแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ความหมาย
ค่าสูงกว่าค่า 1.75	มีความแตกต่างกันมาก
ค่า 1.25 – 1.75	มีความแตกต่างค่อนข้างมาก
ค่าน้อยกว่าค่า 1.25	แตกต่างกันน้อย / ใกล้เคียงกัน/เหมือนๆ กัน

ที่มา : (สุภมาส อังสุโชติ และ ชูชาติ พิ้วสมจิตร (2554, หน้า 28)

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดตัวแปรผู้วิจัยเลือกพิจารณาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มีนักวิชาการหรือนักวิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรมาอย่างน้อย 3 คน (ประเวศ เพ็ญอุทัยกุล, 2556, หน้า 93) รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละตัวแปร ดังนั้นจากการสังเคราะห์งานวิจัยและการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยจึงทำให้ได้ตัวแปรแฝงภายในจำนวน 3 ตัวแปร ตัวแปรส่งผ่าน จำนวน 1 ตัวแปรและตัวแปรภายนอกจำนวน 1 ตัวแปรรวมถึงตัวแปรที่ใช้วัดตัวแปรแฝงเรียกว่าตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปรและตัวแปรกำกับที่ใช้วัดตัวแปรสังเกต จำนวน 70 ตัวแปร ดังนั้นการสร้างตัวแปรและข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์แล้วมาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดตามวัตถุประสงค์ที่ทำการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4 การพัฒนาตัวแปรแฝง ตัวชี้วัดและวรรณกรรม

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
ทักษะทางวิชาชีพ บัญชี	<u>ทักษะทางปัญญา</u> 1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถ จำแนกประเภทและรูปแบบข้อมูลที่มี ความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2. ท่านสามารถวิเคราะห์ความสำคัญ ของงาน ในการจัดเรียงลำดับ ความสำคัญ 3. ท่านสามารถรวบรวมและประเมิน เอกสารหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการ บันทึกบัญชี 4. ท่านสามารถตรวจสอบความ ถูกต้องของงบการเงินและบัญชีว่า ถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการ ลงบัญชี	พัฒนามาจากแนวคิดและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - ทักษะสำหรับผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชี สาขาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2558) - ทักษะพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานของผู้ประกอบ วิชาชีพตามระบบคุณวุฒิ วิชาชีพของประเทศอังกฤษ (Core Skills, SCQF: 2014) - Hassall Joyce Montana, & Anes (2009) - Swangnate (2004)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	<u>ทักษะการคิดคำนวณ</u>	
	5. ท่านมีทักษะความชำนาญและความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขในงบการเงิน	- จิรัฐ ชวนชม; นงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร (2556) - จูติรัตน์ มีมาก (2559)
	6. ท่านมีทักษะความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนตัวเลขในการนำเสนอข้อมูลในงบการเงิน	
	7. ท่านมีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือตัวเลขทางบัญชี	
	8. ท่านมีทักษะความสามารถในการรับรู้ตัวเลขที่จะนำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี	
	<u>ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล</u>	
	9. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	
	10. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการแก้ปัญหาได้	
	11. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทางการเงินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	
	12. ท่านมีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	
	<u>ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ</u>	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	13. ท่านมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศทางการบัญชีทั้งในรูปแบบเอกสารและรูปแบบของระบบดิจิทัล	
	14. ท่านมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้	
	15. ท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้	
	16. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ <u>ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร</u>	
	17. ท่านมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพ	
	18. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถ	
	19. ท่านมีความรู้ความสามารถในการกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
จรรยาบรรณทางวิชาชีพ บัญชี	20. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาถ่ายทอดต่อได้	พัฒนา มาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	ด้านความโปร่งใส อิศระ สุจริต <u>เที่ยงธรรม</u>	- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, ปรับปรุง 2558 - Yahya Kamyabi (2001) - Kesseven Padachi (2010) - เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557)
	21. ท่านให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ สำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินประกอบการตัดสินใจ	- ประดิพันธ์ ประดับศิลป์ (2557) - พงศ์ศิริภพ ทองศิริวิสุรเกตุ (2555)
	22. ท่านให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุม	- สำราญ บุญเจริญ (2559)
	23. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้	
	24. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชีด้านการรักษาความลับ	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	25. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับของข้อมูล	
	26. ท่านให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูลทางการเงินขององค์กรมาแสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	27. ท่านให้ความสำคัญกับการแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับขององค์กรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงาน	
	28. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับข้อมูลทางการบัญชีที่ไม่ควรเปิดเผยให้แก่บุคคลที่สามนอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด	
	<u>ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ</u>	
	29. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพ	
	30. ท่านให้ความสำคัญกับการมีผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการติดตามการปฏิบัติงานในเรื่องของรูปแบบการรับผลประโยชน์	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	<p>31. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึงผลกระทบในการทำงาน</p> <p>32. ท่านให้ความสำคัญกับการไม่ตกแต่งงบการเงินเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไรที่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้น</p>	
การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	ด้านการสร้างค่านิยมร่วม	
	33. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน	พัฒนามาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - แมคคินซี (McKinsey, 1976)
	34. ท่านเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานโดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	- Mattson (2002) - Chiou & Chang (2009) - Edis (1995) - Armstrong & Baron (1998) - Williams (2002)
	35. ท่านให้ความสำคัญในการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมีส่วนร่วมในการทำงาน	- คุณานันท์ สุขพาสเจริญ (2557) - ฉัฐ อมรภิญโญ (2556) - ศุภชัย วิจัยกสิกรไทย (2558)
	36. ท่านให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	<u>รูปแบบการปฏิบัติงาน</u>	
	37. ท่านมีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	
	38. ท่านบริหารงานแบบมีความยืดหยุ่นและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	
	39. ท่านมีการวัดและประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่ายงานอื่นในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการพัฒนา	
	40. ท่านให้ความสำคัญในการจัดลำดับผลงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูล	
	<u>กลยุทธ์การปฏิบัติงาน</u>	
	41. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์	
	42. ท่านให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
	43. ท่านให้ความสำคัญกับการมีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงาน	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	<p>44. ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีความมีคุณภาพ</p> <p><u>การจัดการบุคคล</u></p> <p>45. ท่านให้ความสำคัญกับการประเมินผลทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่าน</p> <p>มา</p> <p>46. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนา ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>47. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>48. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	
คุณภาพรายงานทางการเงิน	<u>ด้านความครบถ้วน</u>	พัฒนามาจากแนวคิด - สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, ปรับปรุง (2558)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	49. ท่านให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ให้บริการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ	
	50. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบได้	
	51. ท่านให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนเพียงพอเป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้	
	<u>ด้านความเป็นกลาง</u>	
	52. ท่านไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง	
	53. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดกำหนด	
	54. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางไม่ปกปิดบิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	
	<u>ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ</u>	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	<p>55. ท่านมีการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเน้นความถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร</p> <p>56. ท่านนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ</p> <p>57. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อการวางแผนการตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและข้อกำหนด</p> <p><u>ด้านความผิดพลาดของรายงาน</u></p> <p>58. ท่านสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลาในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย</p> <p>59. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดของการรายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย</p> <p>60. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดด้านเอกสารและด้านการบันทึกบัญชีมีอัตราการผิดพลาดลดลง</p>	
ความสำเร็จด้านการเงิน	<u>ด้านกำไรสุทธิ</u>	พัฒนา มาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	วรรณกรรม
	61. อัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้น	- Kaplan & Norton (1996)
	62. อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้น	- Frese (2000) - Zanini (2003)
	63. อัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	- Nishimura & Ito (2010) - Norreklit (2000)
	<u>ด้านรายได้</u>	-Panjakajornsak (2008)
	64. องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	- Chen, Yamauchi, Kato, Nishimura & Ito (2010)
	65. องค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	
	66. องค์กรจัดทำนโยบายการสร้างความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ	
	67. ชื่อเรื่องเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลงมีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น	
	<u>ด้านต้นทุน</u>	
	68. องค์กรมีการจัดทำแผนควบคุมต้นทุนของแต่ละส่วนงาน	
	69. องค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	
	70. องค์กรสามารถบริหารจัดการควบคุมต้นทุนภายใต้แผนงบประมาณที่กำหนดได้	

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการตรวจสอบจากการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชีจำนวน 3 ท่าน ด้านบริหารจัดการจำนวน 2 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content Validity) และภาษาเพื่อให้แบบวัดมีความสมบูรณ์และสามารถวัดได้ ดังรายนามต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชพันธ์ อภิวัฒน์ไพศาล ตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร และประธานหลักสูตรบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. ดร. สุกฤษดา พุ่มแก้ว ตำแหน่งหัวหน้างานพัฒนานักศึกษา และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรวัลย์ ปิ่นพลชมพูแสง สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโกสสินทร์วิทยาเขตวังไกลกังวล

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ นามบุรี ตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

5. ดร. ชีร์วรา สุตันทวิบูลย์ ตำแหน่งอาจารย์สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วทำการนำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญข้างต้นตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้วยแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 3 ระดับ (Davis, 1992 Quoted in Polit and Beck, 2006, p. 489-497) ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์น้อยปรับปรุง
- 1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

จากนั้นนำค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาแจกแจงและรวมจำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นนำมาสรุปผลโดยใช้สูตร Rovinelli & Hambleton (1977, p. 49) มีการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

การแทนค่า IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในระดับ 1

N แทน จำนวนคำถามทั้งหมด

เกณฑ์สำหรับค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (รายละเอียดตารางที่ 15) พร้อมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามนั้นไปทดลองใช้ ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 65)

ค่า $IOC \geq 0.60$ หมายถึงข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ค่า $IOC \leq 0.60$ หมายถึงข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

จากการหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาพร้อมปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้บริหารฝ่ายบัญชีการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อเป็นการวัดเครื่องมือที่ใช้มีความคงเส้นคงวาหรือไม่ หากนำเครื่องมือดังกล่าวนี้ไปทำการวัดซ้ำในกลุ่มเดิมผลจากการวัดควรใกล้เคียงกัน

จากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) รายข้อรวมของตัววัด/ตัวแปรสังเกตอยู่ระหว่าง 0.74-0.94 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) รวมทั้ง 70 ข้อ เท่ากับ 0.84 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ข้างต้นนั้น ดังแสดงรายละเอียดเป็นรายตัววัด/ตัวแปรสังเกตได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของตัววัด/ตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย

ข้อคำถาม	ตัววัด/ตัวแปรสังเกตได้	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบัค
ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS)	ทักษะทางปัญญา (IS)	4	0.82
	ทักษะการคิดคำนวณ (CS)	4	0.86
	ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (PS)	4	0.81
	ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ (TS)	4	0.78
	ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร (IC)	4	0.88
จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE)	ความโปร่งใส และความอิสระ (TI)	4	0.88
	การรักษาความลับ (CF)	4	0.86
	ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ (RC)	4	0.89
การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM)	การสร้างค่านิยมร่วม (CV)	4	0.90
	รูปแบบการปฏิบัติงาน (OM)	4	0.78
	กลยุทธ์การปฏิบัติงาน (OS)	4	0.85
	การจัดการบุคคล (PM)	4	0.74
คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ)	ความถูกต้องครบถ้วน (AC)	3	0.89
	ความเป็นกลาง (NT)	3	0.85
	ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (RD)	3	0.82
	ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (EF)	3	0.80
ความสำเร็จด้านการเงิน (FS)	กำไร (NP)	3	0.94
	รายได้ (RE)	4	0.82
	ต้นทุน (CT)	3	0.89
	รวม		0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailing) และทางอีเมล (Email) ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองเพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลของผู้บริหารฝ่ายบัญชีการเงินของธุรกิจ โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนมีนาคมปี 2562 ถึงเดือนกรกฎาคม 2563 มีการตอบกลับมา จำนวน 294 ชุด โดยแบ่งออกเป็นภาคเหนือจำนวน 44 ชุด ภาคอีสานจำนวน 19 ชุด ภาคตะวันออกจำนวน 101 ชุด ภาคใต้ จำนวน 76 ชุด และภาคกลางจำนวน 54 ชุด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่สามารถใช้ได้ทั้งสิ้น 294 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 84.73 ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งถือได้ว่ามีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ผลการโครงสร้างได้ (Cadez & Guilding, 2008, p. 147) โดยแบ่งเป็นธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กจำนวน 126 แห่ง และธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง จำนวน 168 แห่ง ซึ่งการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามควรมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 กลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับกันโดยทั่วไป 10:1 ของตัวแปรสังเกตได้ถือว่าเหมาะสม (Hair & et al., 2010, p. 102)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. รายละเอียดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การหาความเชื่อมั่น ตลอดจนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้องสามารถแสดงได้ดังนี้

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในเครื่องมือกับนิยามศัพท์ ตลอดจนวัตถุประสงค์ในการวิจัย แสดงสูตรได้ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาหรือ Alpha Coefficient (α -Coefficient) ซึ่งใช้สูตรของครอนบัค ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

โดย α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

1.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Convergence Validity) สามารถหาได้จากความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ต้องมีค่าตั้งแต่ .50 (Hair et al., 2010) ดังจะแสดงสูตรได้ดังนี้

1.3.1 ความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (CR)

$$P_c = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (\Theta)}$$

โดย P_c แทน ค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ

$(\sum \lambda)^2$ แทน ผลรวมค่าน้ำหนักทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum (\Theta)$ แทน ผลรวมค่าความแปรปรวนส่วนเหลือ (Residual Variance)

หรือค่าความคลาดเคลื่อน

1.3.2 ความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (AVE)

$$P_v = \frac{\sum \lambda^2}{\sum \lambda^2 + \sum (\Theta)}$$

โดย P_v แทน ค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้

$\sum \lambda^2$ แทน ผลรวมค่าน้ำหนักที่ยกกำลังสอง

$\sum (\Theta)$ แทน ผลรวมค่าความแปรปรวนส่วนเหลือ (Residual Variance)

หรือ ค่าความคลาดเคลื่อน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (AverageหรือMean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ Stddev หรือ SD หรือ S) ความเบ้ (Skewness) โดยมีเกณฑ์การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้มีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง -3 ถึง 3 และความโด่ง (Kurtosis) ซึ่งเกณฑ์การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความโด่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง -10 ถึง 10 ซึ่งในวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าหากข้อมูลต้องมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) จะมีลักษณะของการแจกแจงเป็นแบบสมมาตรเป็นรูประฆังคว่ำ (Bell Shaped) หากข้อมูลไม่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นจะส่งผลทำให้ผลการวิเคราะห์เกิดการเบี่ยงเบนและลำเอียง (Bias) (ศศิธร ชิคินายี, 2554)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รูปแบบสมการโครงสร้าง คือ เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม สามารถอธิบายระดับและขนาดของความสัมพันธ์นั้นได้ว่ามีค่าระดับใดดังนี้

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางที่สูง

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ไม่ควรเกิน 0.8 (Hinkle D. E. 1998, p.118) ค่า r จะบอกระดับของความสัมพันธ์ดังนี้

.80 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

.60 - .79 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

.40 - .59 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

.20 - .39 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

.00 - .19 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ดังนั้นเครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงด้วย

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยที่ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ

5. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทำการทดสอบว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผล

ทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมซึ่งในการวิเคราะห์รูปแบบสมการ โครงสร้างประกอบด้วยตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม LISREL ในการระบุความเป็นไปได้ของตัวแบบ (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎ t (t-rule) ใช้บอกจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การประเมินค่าโดยวิธี ML (Maximum Likelihood) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ของตัวแบบ (Parameter Estimation from the Model) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเนื่องจากมีความคงเส้นคงวาและเป็นอิสระจากมาตรวัด สำหรับการทดสอบผู้วิจัยใช้การทดสอบแบบสองขั้นตอน (Two Step Process) (Anderson & Gerbing, 1988) โดยการทดสอบตัวแบบการวัด (Measurement Model) ในขั้นแรกและการทดสอบตัวแบบโครงสร้าง (Structural Model) ในขั้นที่สอง

6. การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness of Fit Measure) เพื่อใช้พิจารณาว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติหรือไม่ โดยใช้ดัชนีดังต่อไปนี้

6.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานทางสถิติเกี่ยวกับค่าฟังก์ชันความสอดคล้องที่มีค่าเป็นศูนย์ ดังนั้นหากค่าสถิติไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือค่ายิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่หากค่าไคสแควร์มีความอ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างเมื่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ค่าไคสแควร์ก็มักจะมีค่าสูงตามซึ่งจะส่งผลให้ค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญได้ทั้งที่ตัวแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูล ดังนั้นการพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบจึงควรพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนจากหลาย ๆ ดัชนีร่วมกัน

6.2 ดัชนีบ่งบอกความกลมกลืน (Fit Index) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับตัวแบบที่กำหนดขึ้น ดังนั้นดัชนี NNFI (Non-Normed Fit Index) หรือ ดัชนี TLI (Tucker-Lewis Index) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ยกเว้น NNFI ที่อาจจะมามีค่ามากกว่า 1.00 ได้หากค่าที่ได้สูงกว่า 0.90 จะถือว่าตัวแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair, et al., 2010) โดยค่าที่เข้าใกล้ 1 จะบ่งบอกว่าตัวแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลสูง (Bollen, 1989, p.270)

6.3 ค่า CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่มีการพัฒนาขึ้นโดยลูและเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1995, p.85) ซึ่งเป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบที่มีการคำนวณขึ้นจากค่าสถิติไคสแควร์ที่มีการแจกแจงแบบ Non-Central Distribution CFI ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 ยิ่งแสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนดี เกณฑ์ที่นิยมใช้วัดตัวแบบที่มีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี CFI ไม่ต่ำกว่า 0.90 (Hair, 2010)

6.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่ง บอกถึงความไม่ สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) แต่อย่างไรก็ตามสำหรับค่าที่ใช้ได้และถือว่า ตัวแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลค่า MSEA ไม่ควรเกิน 0.08 (Hair, 2010)

6.5 ค่า SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) เป็นค่าที่บอกขนาดของส่วนที่ เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม ซึ่งได้จากการ ทำนายด้วยพารามิเตอร์ในตัวแบบซึ่งค่าของดัชนี SRMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ยิ่งแสดงว่าตัวแบบมี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยปกติทั่วไปไม่ควรเกินค่ามากกว่า 0.08 (Hair, 2010)

6.6 ค่า AIC (Akaike's Information Criterion) หรือ CAIC (Consistent Version of AIC) คือ ตัวแบบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Model AIC หรือ CAIC จะมีค่าน้อยดัชนีนี้จะมี ประโยชน์สำหรับการใช้เปรียบเทียบตัวแบบที่ไม่มีลักษณะซ้อนกัน (Non-Nested Model) และดัชนี ความสอดคล้องเหล่านี้จะมองความกลมกลืนจากมุมมองที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการพิจารณาความ สอดคล้องของตัวแบบหลายๆ ตัวร่วมกันจึงควรพิจารณาจากดัชนีส่วนใหญ่เป็นหลัก

7. การประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญของตัวแบบภายหลัง จากการประเมินความกลมกลืนของตัวแบบในภาพรวมแล้วนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องทำการประเมินคือ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้องและอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผลหรือไม่ เช่น ค่าความแปรปรวนต้องไม่ติดลบ เป็นต้น การตรวจสอบนี้จะทำให้ทราบว่าตัวแบบมีความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแท้จริงหรือไม่ ค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนมาตรฐานต้องไม่ต่ำ กว่า 0.5 และ สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation : R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ตัวแปรสังเกตจะต้องมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าตัวแบบมีความ เทียงตรงแต่หากมีค่าสถิติน้อยแสดงว่าตัวแบบมีความเที่ยงตรงน้อยและไม่มีประสิทธิภาพ

8. การตีความและการปรับ ตัวแบบ (Interpreting and Modifying the Model) ในการ วิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น เมื่อทำการตรวจสอบตัวแบบแล้วพบว่าตัวแบบยังไม่กลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็จะปรับตัวแบบโดยการพิจารณาจาก 1) ความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและจาก เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) พิจารณาดัชนีการปรับตัวแบบ (Modification Indices) หลังจากนั้นจึงเริ่มต้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากขั้นตอนแรกใหม่หากการตรวจสอบแล้วพบว่าตัวแบบมี ความสอดคล้องกับข้อมูลก็จะแปลผล โดยการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรนั้น

9. การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ กลุ่มพหุ (Multi-Group Analysis) โดยโปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์ มีค่าสถิติที่ควรพิจารณา ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

9.1 แบ่งข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก และธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง

9.2 ตรวจสอบว่ากลุ่มตัวอย่างที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มนั้นมีรูปแบบโมเดลหรือการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (Model Form) ซึ่งเป็นการตรวจสอบจำนวนตัวแปรในโมเดล รูปแบบลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รูปแบบเมทริกซ์ (Matrix Form) และสถานะเมทริกซ์ (Matrix Mode) ว่ามีรูปแบบเดียวกันทั้งสองกลุ่มหรือไม่ โดยยังไม่บังคับค่าพารามิเตอร์ให้เท่ากัน การวิเคราะห์ขั้นนี้จะพิจารณาค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Goodness of Fit Index) โดยค่าสถิติไค-สแควร์ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่า $p\text{-value} > 0.05$ แสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐาน นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาค่าดัชนีอื่นๆประกอบการพิจารณาในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล เช่น RMR, SRMR, RMSEA, CFI, GFI และ CN ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาข้างต้น

9.3 เมื่อผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 2 พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ขั้นตอนต่อไปก็จะทดสอบค่าพารามิเตอร์ในโมเดล โดยตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ในแต่ละเมทริกซ์ ว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหรือไม่ ซึ่งในงานวิจัยนี้ตรวจสอบทั้ง 2 เมทริกซ์ ได้แก่ เมทริกซ์ของตัวแปรแฝงภายนอกส่งไปยังตัวแปรแฝงภายใน (GA) และ เมทริกซ์ของตัวแปรแฝงภายในส่งไปยังตัวแปรแฝงภายใน (BE) ซึ่งขั้นตอนในการทดสอบจะทำการปรับเส้นพารามิเตอร์ที่ต้องการทดสอบให้ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม แล้วดูค่าไค-สแควร์ที่เปลี่ยนไป ถ้าผลต่างระหว่างค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าพารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการทดสอบ ดังนี้

9.3.1 วิธีการหาผลต่างของค่าไค-สแควร์ จะเป็นการนำค่าไค-สแควร์ของโมเดลตั้งต้นลบด้วยโมเดลของเส้นพารามิเตอร์ที่นำมาทดสอบ ถ้าพบว่าโมเดลไม่แปรเปลี่ยนก็จะทำการทดสอบต่อไปโดยนำค่าไค-สแควร์ของโมเดลพารามิเตอร์เส้นล่าสุดที่ทำการทดสอบแล้วไม่แปรเปลี่ยนลบด้วยเส้นพารามิเตอร์ที่นำมาทดสอบเส้นใหม่ เช่น ต้องการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน GA(3,2) ก็ปรับให้ค่าอิทธิพลของ GA(3,2) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จากนั้นดูค่าไค-สแควร์ที่เปลี่ยนไป โดยนำค่าไค-สแควร์ของ Model Form ลบด้วยค่าไค-สแควร์ GA(3,2) ที่ปรับให้ค่าอิทธิพลของ GA(3,2) ไม่แปรเปลี่ยน ถ้าผลต่างไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าโมเดลไม่แปรเปลี่ยน จากนั้นทำการทดสอบต่อไปโดยนำค่าไค-สแควร์ของ GA(3,2) ที่ปรับให้ค่าอิทธิพลไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มเป็นตัวตั้งลบด้วยพารามิเตอร์เส้นใหม่ที่จะนำมาทดสอบทำแบบนี้ไปเรื่อยๆ จนจบกระบวนการ แต่ถ้าพบว่าพารามิเตอร์เส้นใหม่ที่นำมาทดสอบมีการแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ก็จะทำการปลดให้เส้นนั้นเป็นอิสระ คือไม่บังคับให้ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม

9.3.2 วิธีนำเข้าพารามิเตอร์เพื่อทดสอบ จะเริ่มทำการทดสอบทีละเส้น ใช้หลักการที่ว่าผลต่างระหว่างค่าอิทธิพลที่น้อยที่สุดจะถูกนำไปทดสอบก่อน (ผลต่างระหว่างค่าอิทธิพล เช่น การนำค่าอิทธิพลที่เป็นค่า Estimates ของ GA(3,2) จากกลุ่ม Small ลงด้วย GA(3,2) จากกลุ่ม Middle ก็จะได้ผลต่าง 1 คู่ หากผลต่างของพารามิเตอร์ GA จนครบทุกเส้นแล้วนำมาเทียบกัน เรียงลำดับผลต่างจากน้อยไปหามาก) ลักษณะการทดสอบพารามิเตอร์จะซ้อนกันเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical Nested Hypotheses) เช่น ผลการทดสอบ GA(3,2) พบว่าโมเดลไม่แปรเปลี่ยน การทดสอบลำดับต่อไปจะเป็น GA(3,2) GA(1,1) ถ้าพบว่าไม่แปรเปลี่ยน ต่อไปก็จะทดสอบ GA(3,2) GA(1,1) GA(4,2) แต่ถ้าพบว่าโมเดลแปรเปลี่ยน ก็จะนำพารามิเตอร์เส้นล่าสุดออกและนำตัวใหม่มาทดสอบ เช่น ผลการทดสอบพบว่า GA(3,2) GA(1,1) GA(4,2) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มก็จะนำ GA(4,2) ออกแล้วใส่พารามิเตอร์ตัวใหม่เข้าไป ทำแบบนี้ไปเรื่อยๆ จนจบกระบวนการทดสอบ โดยเมทริกซ์ที่นำเข้ามาทดสอบจะกำหนดเป็นชุดที่มีลักษณะซ้อนกันเป็นระดับลดหลั่น ซึ่งจะเริ่มทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดน้อยที่สุด (least restriction) ไปจนถึงเมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดมากที่สุด (most restriction) ซึ่งลำดับในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนในงานวิจัยนี้มุ่งทดสอบ ตามสมมติฐาน ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 240) ดังนี้

สมมติฐาน 1: H_0 (Form)

สมมติฐาน 2: H_0 (Λx)

สมมติฐาน 3: H_0 ($\Lambda x \Lambda y$)

สมมติฐาน 4: H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta$)

สมมติฐาน 5: H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon$)

สมมติฐาน 6: H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta$)

สมมติฐาน 7: H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma$)

สมมติฐาน 8: H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma \Phi$)

สมมติฐาน 9: H_0 ($\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma \Phi \Psi$)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

หลังจากทำการสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณแล้วผู้วิจัยนำผลการวิจัยไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) จากผู้บริหารด้านวิชาการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและโรงแรมและผู้บริหารด้านการบัญชีและการเงิน เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อข้อมูลทางการบัญชี และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

หลังจากทำการสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยนำผลการวิจัยไปสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ได้แก่ เชี่ยวชาญด้านวิชาการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและโรงแรมและผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีและการเงิน เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อข้อมูลทางการบัญชี และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่ได้จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 8 คน โดยมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม หรือด้านการบัญชีและการเงินไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือ
2. ทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการโรงแรม หรือทำงานการบัญชีและการเงินในภาครัฐหรือภาคเอกชนไม่ต่ำกว่า 5 ปี

เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึกครั้งนี้คือแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด 4 ประเด็น โดยผู้วิจัยมีการพัฒนาข้อคำถามจาก Cadez & Guilding (2008, p. 852) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อข้อมูลทางการบัญชี และผลสำเร็จทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยเป็นอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาตามขั้นตอนของไมล์และฮูเบอร์แมน (Miles & Huberman, 1994) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำการจัดระเบียบข้อมูลในการถอดการสัมภาษณ์ การเขียนบันทึก การถอดเทปในสิ่งที่สังเกตพบ และทำการสรุปผลข้อมูลในการสัมภาษณ์ โดยทำการอ่านข้อความให้เข้าใจ และทำการเลือกข้อความที่บ่งบอกถึงปัจจัยเชิงสาเหตุข้อมูลทางบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผู้วิจัยกำหนดรหัสข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากให้รหัสกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงทำการอภิปรายความเหมือนและความแตกต่างของรหัสข้อมูลในตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การแสดงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ตามรหัสที่ให้ไว้ในขั้นตอนแรก
ขั้นตอนที่ 3 การสรุปตีความ ผู้วิจัยหาข้อสรุปโดยการหาความแตกต่างและความเหมือน
ของข้อมูลในส่วนต่างๆ หากข้อมูลมีความเหมือนกันของรหัสประมาณร้อยละ 90 หรือมากกว่านั้น
ให้ถือว่ารหัสที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือสูงและทำการสรุปตีความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลจากขนาดของธุรกิจโรงแรมที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน 3) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยสามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 8 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินโมเดลการวัด

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมการโครงสร้าง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 8 ผลสรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ดังนี้

FQ แทน คุณภาพรายงานทางการเงิน

FS แทน ความสำเร็จด้านการเงิน

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) ดังนี้

AS แทน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี

CE แทน จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

AM แทน การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี

3. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 สัญลักษณ์แทนตัวแปรสังเกตได้ภายใน

RD แทน ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

AC แทน ความถูกต้องครบถ้วน

NT แทน ความเป็นกลาง

EF แทน การปราศจากข้อผิดพลาด

NP แทน กำไรสุทธิ

RE แทน รายได้

CT แทน ต้นทุน

3.2 สัญลักษณ์แทนตัวแปรสังเกตได้ภายนอก

IS แทน ทักษะทางปัญญา

PS แทน ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

IC แทน ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร

CS แทน ทักษะการคิดคำนวณ

TS แทน ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ

TI แทน ความโปร่งใสและความอิสระ

CF แทน การรักษาความลับ

RC แทน ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

OM แทน รูปแบบการปฏิบัติงาน

OS แทน กลยุทธ์การปฏิบัติงาน

PM แทน การจัดการบุคลากร

CV แทน การสร้างค่านิยมร่วม

4. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติที (t -value)
SK	แทน ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
χ^2	แทน ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไคสแควร์
χ^2/df	แทน ไค - สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi - square)
R^2	แทน สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of Determination)
df	แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
NFI	แทน ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Normed Fit Index)
NNFI	แทน ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Non-Normed Fit Index)
AGFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
CFI	แทน ดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (Comparative Fit Index)
SRMR	แทน ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน ในรูปความคลาดเคลื่อน (Standardized RMR)

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	1	0.79
หญิง	125	99.21
รวม	126	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 99.21 และเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	4	3.17
35 ปี-40 ปี	64	50.79
40 ปีขึ้นไป	58	46.03
รวม	126	100.00

ตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 35 ปี – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 50.79 รองลงมา อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 46.03 และต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	122	96.83
สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.17
รวม	126	100.00

ตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 96.83 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
5-10 ปี	5	3.97
11-15 ปี	87	69.05
มากกว่า 16 ปี	34	26.98
รวม	126	100.00

ตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 69.05 รองลงมามากกว่า 16 ปี จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 26.98 และ 5-10 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.97

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าฝ่ายบัญชี	82	65.07
พนักงานบัญชี	44	34.92
รวม	126	100.00

ตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบัญชีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 65.07 และเป็นพนักงานบัญชี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 34.92

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนห้องพัก

จำนวนห้องพัก	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ห้อง	126	100
รวม	126	100.00

ตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกการทำธุรกิจตามภาค

ทำธุรกิจภาคใด	จำนวน	ร้อยละ
ภาคใต้	36	28.57
ภาคกลาง	27	21.43
ภาคอีสาน	9	6.46
ภาคเหนือ	11	8.30
ภาคตะวันออก	43	34.13
รวม	126	100.00

ตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นภาคตะวันออก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.35 รองลงมาเป็นภาคใต้จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.85 ภาคกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.37.00 ภาคเหนือ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.97 และภาคอีสาน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.46

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย (ภาพประกอบที่ 2) ซึ่งเกิดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	จัด อันดับ
ทักษะทางปัญญา	4.91	0.283	มากที่สุด	3
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจำแนกประเภท และรูปแบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	4.91	.283	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของงานในการจัด เรียงลำดับความสำคัญ	4.92	.271	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถรวบรวมและประเมินเอกสารหลักฐาน ที่จะนำมาใช้ในการบันทึกบัญชี	4.90	.295	มากที่สุด	3
4. ท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงบการเงิน และบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการ ลงบัญชี	4.91	.283	มากที่สุด	2
ทักษะการคิดคำนวณ	4.92	.263	มากที่สุด	2
5. ท่านมีทักษะความชำนาญและความสามารถในการ วิเคราะห์ตัวเลขในงบการเงิน	4.91	.283	มากที่สุด	2
6. ท่านมีทักษะความสามารถในการจัดลำดับ ความสำคัญและวางแผนตัวเลขในการนำเสนอข้อมูล ในงบการเงิน	4.90	.295	มากที่สุด	3
7. ท่านมีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือตัวเลขทาง บัญชี	4.94	.230	มากที่สุด	1
8. ท่านมีทักษะความสามารถในการรับรู้ตัวเลขที่จะ นำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี	4.94	.245	มากที่สุด	1
ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	4.91	.286	มากที่สุด	3
9. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	4.90	.295	มากที่สุด	2

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัด อันดับ
10. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถ เชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการ แก้ปัญหาได้	4.87	.343	มากที่สุด	3
11. ท่านมีความสามารถในวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทาง การเงินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	4.90	.295	มากที่สุด	2
12. ท่าน มีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.95	.214	มากที่สุด	1
ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.81	.456	มาก	4
13. ท่านมีความรู้ ความสามารถในการเข้าถึง สารสนเทศทางการบัญชีทั้งในรูปแบบเอกสารและ รูปแบบของระบบดิจิทัล	4.10	.305	มาก	1
14. ท่านมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทาง บัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาใน การทำงานได้	3.41	.494	มาก	4
15. ท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงานได้	3.89	.442	มาก	2
16. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอผลการ ดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้	3.84	.585	มาก	3
ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	4.95	.261	มากที่สุด	1
17. ท่านมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทาง การเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วม วิชาชีพ	4.97	.176	มากที่สุด	1
18. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อน ร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถ	4.96	.214	มากที่สุด	2
19. ท่านมีความรู้ความสามารถในการกระจายงานหรือ วางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	4.94	.245	มากที่สุด	3

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัด อันดับ
20. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาถ่ายทอดต่อได้	4.94	.230	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.70	.309	มากที่สุด	

ตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดระดับทักษะทางวิชาชีพบัญชี ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.70 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านมีดังนี้

ทักษะทางปัญญา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของงานในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 รองลงมา มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจำแนกประเภทและรูปแบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 และสามารถรวบรวมประเมินเอกสารหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการบันทึกบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90

ทักษะการคิดคำนวณ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.92 ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือมีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือตัวเลขทางบัญชีและทักษะความสามารถในการรับรู้ตัวเลขที่จะนำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 รองลงมา มีทักษะความชำนาญและความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขในงบการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 และมีทักษะความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนตัวเลขในการนำเสนอข้อมูลในงบการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90

ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 รองลงมา มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทางการเงินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการแก้ปัญหาได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87

ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.81 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศทางการบัญชีทั้งในรูปแบบเอกสารและรูปแบบของ

ระบบดิจิทัลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีความสามารถในการนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.95 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 รองลงมา มีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 มีความรู้ความสามารถในการกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้ และมีสามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาถ่ายทอดต่อได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมทักษะทางวิชาชีพบัญชีของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย ($SD=.309$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียงธรรม	4.92	.257	มากที่สุด	2
21. ท่านให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ สำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการเงิน ประกอบการตัดสินใจ	4.94	.230	มากที่สุด	2
22. ท่านให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุม	4.88	.325	มากที่สุด	3
23. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้	4.94	.230	มากที่สุด	2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
24. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชี	4.97	.176	มากที่สุด	1
การรักษาความลับ	4.97	.168	มากที่สุด	1
25. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับของข้อมูล	4.97	.176	มากที่สุด	3
26. ท่านให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูลทางการเงินขององค์กรมาแสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.96	.196	มากที่สุด	4
27. ท่านให้ความสำคัญกับการแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับขององค์กรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงาน	4.98	.153	มากที่สุด	2
28. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินบัญชีที่ไม่ควรเปิดเผยให้แก่บุคคลที่สามนอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด	5.00	.000	มากที่สุด	1
ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.92	.275	มากที่สุด	2
29. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.90	.295	มากที่สุด	1
30. ท่านให้ความสำคัญกับการมีผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงานในเรื่องของรูปแบบการรับผลประโยชน์	4.83	.374	มากที่สุด	3
31. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึงผลกระทบในการทำงาน	4.87	.343	มากที่สุด	2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
32. ท่านให้ความสำคัญกับ การไม่ตกแต่งงบการเงิน เพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไรที่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้น	4.90	.305	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.94	.233	มากที่สุด	

ตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวัดระดับจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.94 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการรักษาความลับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความโปร่งใสอิสระ สุจริต เทียงธรรมและความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านมีดังนี้

ความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียงธรรมค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.92 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 รองลงมาให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญสำหรับผู้ใช้อข้อมูลทางการเงินและให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88

การรักษาความลับ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.97 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินที่ไม่ควรเปิดเผยให้แก่บุคคลที่สามนอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาให้ความสำคัญกับการแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับขององค์กรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ต่อมาให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับของข้อมูลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 ให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูลทางการเงินขององค์กรมาแสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96

ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.92 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพและให้ความสำคัญกับการไม่ตกแต่งงบการเงินเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไรที่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้

เห็นถึงความสำคัญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึงผลกระทบในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และให้ความสำคัญกับการมีผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงานในเรื่องของรูปแบบการรับผลประโยชน์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=.233) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
การสร้างค่านิยมร่วม	4.56	.328	มากที่สุด	4
33. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน	4.37	.483	มากที่สุด	3
34. ท่านเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานโดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.15	.381	มาก	4
35. ท่านให้ความสำคัญในการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.73	.446	มากที่สุด	2
36. ท่านให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานเต็มกำลังและความสามารถ	5.00	.000	มากที่สุด	1
รูปแบบการปฏิบัติงาน	4.98	.094	มากที่สุด	1
37. ท่านมีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	5.00	.000	มากที่สุด	1
38. ท่านบริหารงานแบบมีความยืดหยุ่นและเอื้อเพื่อเพื่อนร่วมงาน	5.00	.000	มากที่สุด	1

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
39. ท่านมีการวัดและประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่ายงานอื่นในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการพัฒนา	4.96	.196	มากที่สุด	3
40. ท่านให้ความสำคัญในการจัดลำดับผลงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูล	4.97	.178	มากที่สุด	2
กลยุทธ์การปฏิบัติงาน	4.97	.177	มากที่สุด	2
41. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์	4.98	.125	มากที่สุด	2
42. ท่านให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.95	.248	มากที่สุด	3
43. ท่านให้ความสำคัญกับการมีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงาน	4.99	.089	มากที่สุด	1
44. ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ	4.94	.245	มากที่สุด	4
การจัดการบุคคล	4.96	.181	มากที่สุด	3
45. ท่านให้ความสำคัญกับการประเมินผลทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่านมา	4.97	.176	มากที่สุด	1
46. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนา ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.97	.176	มากที่สุด	1
47. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.97	.176	มากที่สุด	1

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
48. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	4.96	.196	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.87	.195	มากที่สุด	

ตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.87 อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุดคือรูปแบบการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการสร้างค่านิยมร่วมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านมีดังนี้

การสร้างค่านิยมร่วม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.56 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานเต็มกำลังและความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาการให้ความสำคัญในการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมีส่วนร่วมในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ต่อมาการเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และการเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

รูปแบบการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ขอบเขตการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาให้ความสำคัญในการจัดลำดับผลงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และมีการวัดและประเมินผลงาน โดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่ายงานอื่นในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการพัฒนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96

กลยุทธ์การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.97 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้ความสำคัญกับการมีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 รองลงมาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ต่อมาการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และการให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94

การจัดการบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.96 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้ความสำคัญกับการประเมินผลทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่านมา การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวมถึงการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.97 รองลงมาการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานค่าเฉลี่ย 4.96

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.196) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน

คุณภาพรายงานทางการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ความครบถ้วน	4.98	.134	มากที่สุด	1
49. ท่านให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ	4.98	.125	มากที่สุด	1
50. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบได้	4.98	.125	มากที่สุด	1
51. ท่านให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนเพียงพอ เป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้	4.98	.153	มากที่สุด	1

ตารางที่ 16 (ต่อ)

คุณภาพรายงานทางการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ความเป็นกลาง	4.96	.202	มากที่สุด	2
52. ท่านไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง	4.96	.196	มากที่สุด	1
53. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดที่กำหนด	4.95	.214	มากที่สุด	2
54. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางไม่ปกปิดบิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	4.96	.196	มากที่สุด	1
ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	4.93	.249	มากที่สุด	3
55. ท่านมีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเน้นความถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับขององค์กร	4.94	.230	มากที่สุด	1
56. ท่านนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจ	4.93	.259	มากที่สุด	3
57. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อการวางแผนการตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและข้อกำหนด	4.93	.259	มากที่สุด	2
ความผิดพลาดของรายงาน	4.93	.179	มากที่สุด	3
58. ท่านสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลาในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	4.93	.259	มากที่สุด	2
59. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดของการรายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	4.94	.230	มากที่สุด	1
60. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดด้านเอกสารและด้านการบันทึกบัญชีมีอัตราการผิดพลาดลดลง	4.91	.283	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.95	.191	มากที่สุด	

ตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงินในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.95 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความครบถ้วนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านมีดังนี้

ความครบถ้วน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทุกด้าน คือการให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนเพียงพอ เป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริง สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้ การให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบได้ และการให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจค่าเฉลี่ย 4.98

ความเป็นกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.96 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งและปฏิบัติตามด้วยความเป็นกลางไม่ปกปิดบิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมา มีการปฏิบัติตามด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดที่กำหนดค่าเฉลี่ย 4.95

ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.93 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินการบัญชีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเน้นความถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรค่าเฉลี่ย 4.94 รองลงมา การนำเสนอข้อมูลทางการเงินการบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อการวางแผนการตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและข้อกำหนดค่าเฉลี่ย 4.93

ความผิดพลาดของรายงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.93 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถลดอัตราความผิดพลาดของการรายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.94 รองลงมาสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลาในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมายค่าเฉลี่ย 4.93 และสามารถลดอัตราความผิดพลาดด้านเอกสารและด้านการบันทึกบัญชีมีอัตราการผิดพลาดลดลงค่าเฉลี่ย 4.91

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมผลปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.191) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 17 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านความสำเร็จด้านการเงิน

ความสำเร็จด้านการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
กำไร	4.91	.279	มากที่สุด	2
61. อัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้น	4.91	.283	มากที่สุด	1
62. อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้น	4.90	.295	มากที่สุด	1
63. อัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	4.93	.259	มากที่สุด	1
รายได้	4.94	.235	มากที่สุด	1
64. องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.96	.196	มากที่สุด	1
65. องค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.93	.259	มากที่สุด	3
66. องค์กรจัดทำนโยบายการสร้างความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ	4.92	.271	มากที่สุด	2
67. ชื่อโรงเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลงมีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น	4.95	.214	มากที่สุด	1
ต้นทุน	4.91	.308	มากที่สุด	2
68. องค์กรมีการจัดทำแผนควบคุมต้นทุนของแต่ละส่วนงาน	4.94	.245	มากที่สุด	1
69. องค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	4.90	.331	มากที่สุด	2
70. องค์กรสามารถบริหารจัดการควบคุมต้นทุนภายใต้แผนงบประมาณที่กำหนดได้	4.88	.349	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.92	.271	มากที่สุด	

ตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จด้านการเงินในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.92 ระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุดคือรายได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกำไรและต้นทุนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านมีดังนี้

กำไร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคืออัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.93 รองลงมาอัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.91 และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้นค่าเฉลี่ย 4.90

รายได้ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.94 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมาซื้อโรงเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลง มีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้นค่าเฉลี่ย 4.95 ต่อมาองค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.93 และองค์กรจัดทำนโยบายการสร้างความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณค่าเฉลี่ย 4.92

ต้นทุน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์กรสามารถควบคุมต้นทุนการดำเนินงานให้ลดลงและเป็นไปตามแผนที่กำหนดค่าเฉลี่ย 4.94 รองลงมาองค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 4.92 และองค์กรส่งมอบสินค้าและบริการถึงมือลูกค้าภายในระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มมากขึ้นค่าเฉลี่ย 4.88

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมผลปัจจัยความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.271) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	3	1.79
หญิง	165	98.21
รวม	168	100.00

ตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 98.21 และเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	2	1.19
35 ปี – 40 ปี	93	55.36
40 ปีขึ้นไป	73	43.45
รวม	168	100.00

ตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 35 ปี - 40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 รองลงมา อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 43.45 และต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.19

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	105	62.50
สูงกว่าปริญญาตรี	63	37.50
รวม	168	100.00

ตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาเป็นสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
5-10 ปี	7	4.17
11-15 ปี	50	29.76
มากกว่า 16 ปี	111	66.07
รวม	168	100.00

ตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 66.07 รองลงมาเป็น 11-15 ปี จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 29.76 และ 5-10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
กรรมการฝ่ายบัญชีและการเงิน	1	0.60
ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	4	2.38
ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	50	29.76
หัวหน้าฝ่ายบัญชี	21	12.50
หัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน	54	32.14
พนักงานบัญชี	38	22.62
รวม	168	100.00

ตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 รองลงมาเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.76 ต่อมาเป็นพนักงานบัญชี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.62 หัวหน้าฝ่ายบัญชี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 และกรรมการฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนห้องพัก

จำนวนห้องพัก	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 31-100 ห้อง	168	100.00
รวม	168	100.00

ตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนห้องพักตั้งแต่ 31-100 ห้อง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกการทำธุรกิจตามภาค

ทำธุรกิจภาคใด	จำนวน	ร้อยละ
ภาคใต้	40	23.81
ภาคกลาง	27	16.07
ภาคอีสาน	10	5.95
ภาคเหนือ	33	19.64
ภาคตะวันออก	58	34.52
รวม	168	100.00

ตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นภาคตะวันออก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.52 รองลงมาเป็นภาคใต้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 ต่อมาเป็นภาคเหนือ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 ภาคกลาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07 และภาคอีสาน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.95

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย (ภาพประกอบที่ 2) ซึ่งเกิดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ทักษะทางปัญญา	4.90	0.298	มากที่สุด	4
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจำแนกประเภทและรูปแบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.90	.302	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของงานในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ	4.91	.286	มากที่สุด	2

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัด อันดับ
3. ท่านสามารถรวบรวมและประเมินเอกสารหลักฐาน ที่จะนำมาใช้ในการบันทึกบัญชี	4.88	.325	มากที่สุด	4
4. ท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงบการเงิน และบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการ ลงบัญชี	4.92	.277	มากที่สุด	1
ทักษะการคิดคำนวณ	4.91	.282	มากที่สุด	3
5. ท่านมีทักษะความชำนาญและความสามารถในการ วิเคราะห์ตัวเลขในงบการเงิน	4.90	.302	มากที่สุด	3
6. ท่านมีทักษะความสามารถในการจัดลำดับ ความสำคัญและวางแผนตัวเลขในการนำเสนอข้อมูล ในงบการเงิน	4.90	.302	มากที่สุด	3
7. ท่านมีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือตัวเลขทาง บัญชี	4.92	.277	มากที่สุด	2
8. ท่านมีทักษะความสามารถในการรับรู้ตัวเลขที่จะ นำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี	4.93	.248	มากที่สุด	1
ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	4.92	.276	มากที่สุด	2
9. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	4.93	.258	มากที่สุด	2
10. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถ เชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการ แก้ปัญหาได้	4.85	.363	มากที่สุด	3
11. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทาง การเงินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	4.93	.258	มากที่สุด	2
12. ท่านมีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.95	.226	มากที่สุด	1
ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.74	.325	มาก	5

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
13. ท่านมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศทางการบัญชีทั้งในรูปแบบเอกสารและรูปแบบของระบบดิจิทัล	4.05	.214	มาก	1
14. ท่านมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้	3.33	.373	ปานกลาง	4
15. ท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้	3.85	.389	มาก	2
16. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้	3.73	.331	มาก	3
ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	4.94	.242	มากที่สุด	1
17. ท่านมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.95	.214	มากที่สุด	1
18. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถ	4.93	.248	มากที่สุด	2
19. ท่านมีความรู้ความสามารถในการกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	4.93	.258	มากที่สุด	2
20. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาถ่ายทอดต่อได้	4.93	.248	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.68	.285	มากที่สุด	

ตารางที่ 25 พบว่า ผู้แบบสอบถามธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดระดับทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ภาพรวมค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.68 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

ทักษะทางปัญญา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.90 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงบการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 รองลงมาสามารถวิเคราะห์ความสำคัญองงานในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ต่อมามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจำแนกประเภทและรูปแบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 และสามารถรวบรวมและประเมินเอกสารหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการบันทึกบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88

ทักษะการคิดคำนวณ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีทักษะความสามารถในการรับรู้ตัวเลขที่จะนำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 รองลงมามีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือตัวเลขทางบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 มีทักษะความชำนาญและความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขในงบการเงิน และมีทักษะความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนตัวเลขในการนำเสนอข้อมูลในงบการเงินค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90

ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.92 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 รองลงมามีความสามารถในการวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทางการเงินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ และความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการแก้ปัญหาได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85

ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.74 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศทางการบัญชีทั้งในรูปแบบเอกสารและรูปแบบของระบบดิจิทัลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมามีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีความสามารถในการนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.94 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 รองลงมามีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถ มีความรู้ความสามารถในการกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้ และสามารถในการติดต่อสื่อสาร

แลกเปลี่ยนข้อมูลทางการบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาถ่ายทอดต่อค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.285) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อย ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 26 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียบธรรม	4.93	.257	มากที่สุด	3
21. ท่านให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ สำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินประกอบการตัดสินใจ	4.94	.237	มากที่สุด	2
22. ท่านให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุม	4.88	.332	มากที่สุด	4
23. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้	4.93	.258	มากที่สุด	3
24. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชี	4.96	.200	มากที่สุด	1
การรักษาความลับ	4.98	.153	มากที่สุด	1
25. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับของข้อมูล	4.99	.200	มากที่สุด	4
26. ท่านให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูลทางการเงินขององค์กรมาแสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.97	.109	มากที่สุด	1

ตารางที่ 26 (ต่อ)

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
27. ท่านให้ความสำคัญกับการแจ้งกฎระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับของ องค์กรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและรายงานผล การดำเนินงาน	4.97	.170	มากที่สุด	3
28. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับของ องค์กรเกี่ยวกับข้อมูลทางการบัญชีที่ไม่ควรเปิดเผย ให้แก่บุคคลที่สามนอกจากการให้ข้อมูลตามที่ กฎหมายกำหนด	4.98	.133	มากที่สุด	2
ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.95	.204	มากที่สุด	2
29. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วม วิชาชีพ	4.95	.214	มากที่สุด	3
30. ท่านให้ความสำคัญกับการมีผู้รับผิดชอบในการ กำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงานในเรื่องของ รูปแบบการรับผลประโยชน์	4.90	.294	มากที่สุด	4
31. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้ เห็นถึงความสำคัญในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และคำนึงถึงผลกระทบในการทำงาน	4.96	.200	มากที่สุด	2
32. ท่านให้ความสำคัญกับ การไม่ตกแต่งงบการเงิน เพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไรที่ในองค์กรที่ เพิ่มขึ้น	4.99	.109	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.95	.205	มากที่สุด	

ตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยให้
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดระดับจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.95 ระดับมาก
ที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการรักษาความลับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความโปร่งใส
อิสระ สุจริต เทียบธรรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

ความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียบธรรมค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมีผลมากที่สุดเท่ากับ
4.93 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อ

ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 รองลงมาให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ สำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินประกอบการตัดสินใจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 ต่อมาให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 และให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88

การรักษาความลับ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูลทางการเงินขององค์กรมาแสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 รองลงมาให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับข้อมูลทางการบัญชีที่ไม่ควรเปิดเผยให้แก่บุคคลที่สามนอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ต่อมาให้ความสำคัญกับการแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับขององค์กรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับของข้อมูลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96

ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.95 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการไม่ตักแตงงบการเงินเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไรที่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 รองลงมาให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึงผลกระทบในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 ต่อมาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และให้ความสำคัญกับการมีผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงานในเรื่องของรูปแบบการรับผลประโยชน์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย ($SD=0.205$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
การสร้างค่านิยมร่วม	4.43	.448	มากที่สุด	4
33. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน	4.45	.499	มากที่สุด	2
34. ท่านเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานโดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.14	.463	มาก	4
35. ท่านให้ความสำคัญในการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.22	.430	มากที่สุด	3
36. ท่านให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานเต็มกำลังและความสามารถ	4.80	.398	มากที่สุด	1
รูปแบบการปฏิบัติงาน	4.99	.296	มากที่สุด	1
37. ท่านมีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	5.00	.000	มากที่สุด	1
38. ท่านบริหารงานแบบมีความยืดหยุ่นและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	5.00	.000	มากที่สุด	1
39. ท่านมีการวัดและประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่ายงานอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนา	4.99	.077	มากที่สุด	2
40. ท่านให้ความสำคัญในการจัดลำดับผลงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูล	4.96	.200	มากที่สุด	3

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
กลยุทธ์การปฏิบัติงาน	4.96	.204	มากที่สุด	2
41. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์	4.95	.226	มากที่สุด	3
42. ท่านให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.96	.186	มากที่สุด	2
43. ท่านให้ความสำคัญกับการมีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงาน	4.95	.251	มากที่สุด	3
44. ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ	4.98	.153	มากที่สุด	1
การจัดการบุคคล	4.95	.211	มากที่สุด	3
45. ท่านให้ความสำคัญกับการประเมินผลทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่านมา	4.91	.286	มากที่สุด	3
46. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนา ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.96	.200	มากที่สุด	2
47. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.97	.170	มากที่สุด	1
48. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	4.96	.186	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.83	.289	มากที่สุด	

ตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.83 ระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุดคือรูปแบบการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการสร้างนิยมนร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

การสร้างค่านิยมร่วม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.43 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานเต็มกำลังและความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาการเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ต่อมาการให้ความสำคัญในการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมีส่วนร่วมในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และการเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

รูปแบบการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.99 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ขอบเขตการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาการวัดและประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่ายงานอื่นในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 และการให้ความสำคัญในการจัดลำดับผลงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96

กลยุทธ์การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.96 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 รองลงมาให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95

การจัดการบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.95 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.97 รองลงมาให้ความสำคัญกับการส่งเสริม

สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้พัฒนา ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานค่าเฉลี่ย 4.96 และให้ความสำคัญกับการประเมินผล ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่านมามีค่าเฉลี่ย 4.91

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพ รายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.289) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในทุกประเด็นมีความ แตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 28 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน

คุณภาพรายงานทางการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ความครบถ้วน	4.98	.154	มากที่สุด	1
49. ท่านให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ	4.96	.200	มากที่สุด	3
50. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบได้	4.99	.109	มากที่สุด	1
51. ท่านให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนเพียงพอ เป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้	4.98	.153	มากที่สุด	2
ความเป็นกลาง	4.95	.221	มากที่สุด	3
52. ท่านไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง	4.94	.237	มากที่สุด	3
53. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดกำหนด	4.95	.226	มากที่สุด	2

ตารางที่ 28 (ต่อ)

คุณภาพรายงานทางการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
54. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางไม่ปกปิด บิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	4.96	.200	มากที่สุด	1
ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	4.97	.172	มากที่สุด	2
55. ท่านมีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานโดยเน้นความถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับขององค์กร	4.98	.133	มากที่สุด	1
56. ท่านนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่มีความ น่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจ	4.97	.170	มากที่สุด	3
57. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการ รายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อการวางแผนการ ตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและข้อ กฎหมาย	4.95	.214	มากที่สุด	2
ความผิดพลาดของรายงาน	4.95	.224	มากที่สุด	3
58. ท่านสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลา ในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	4.93	.258	มากที่สุด	2
59. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดของการ รายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	4.96	.186	มากที่สุด	1
60. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดด้านเอกสาร และด้านการบันทึกบัญชีมีอัตราการผิดพลาดลดลง	4.95	.228	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.96	.193	มากที่สุด	

ตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยให้
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงินในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.96 ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความครบถ้วนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความเป็นกลางค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.95 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

ความครบถ้วน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้การ
ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่ต้องมีเอกสารหลักฐานชัดเจนมีความถูกต้องครบถ้วนสามารถ

ตรวจสอบได้ ค่าเฉลี่ย 4.99 รองลงมาให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนเพียงพอ เป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้ค่าเฉลี่ย 4.98 และให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ซึ่งบการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจค่าเฉลี่ย 4.96

ความเป็นกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.95 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางไม่ปกปิดบิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมาได้มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดกำหนดค่าเฉลี่ย 4.95 และไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งค่าเฉลี่ย 4.94

ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.97 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเน้นความถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรค่าเฉลี่ย 4.98 รองลงมานำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลต่อการตัดสินใจค่าเฉลี่ย 4.97 และให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อการวางแผนการตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและข้อกำหนดค่าเฉลี่ย 4.95

ความผิดพลาดของรายงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.95 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถลดอัตราความผิดพลาดของการรายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมายค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมาสามารถลดอัตราความผิดพลาดด้านเอกสารและด้านการบันทึกบัญชีมีอัตราการผิดพลาดลดลงค่าเฉลี่ย 4.95 และสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลาในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมายค่าเฉลี่ย 4.93

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.193) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 29 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านความสำเร็จด้านการเงิน

ความสำเร็จด้านการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
กำไร	4.93	.257	มากที่สุด	3
61. อัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้น	4.93	.258	มากที่สุด	2
62. อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้น	4.94	.237	มากที่สุด	1
63. อัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	4.92	.277	มากที่สุด	3
รายได้	4.95	.214	มากที่สุด	1
64. องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.96	.186	มากที่สุด	2
65. องค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.92	.277	มากที่สุด	4
66. องค์กรจัดทำนโยบายการสร้างความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ	4.95	.226	มากที่สุด	3
67. ข้าราชการเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลงมีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น	4.97	.170	มากที่สุด	1
ต้นทุน	4.94	.247	มากที่สุด	2
68. องค์กรมีการจัดทำแผนควบคุมต้นทุนของแต่ละส่วนงาน	4.96	.200	มากที่สุด	1
69. องค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	4.93	.281	มากที่สุด	2
70. องค์กรสามารถบริหารจัดการควบคุมต้นทุนภายใต้แผนงบประมาณที่กำหนดได้	4.93	.261	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.94	.239	มากที่สุด	

ตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จด้านการเงิน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.94 ระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุดคือรายได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกำไรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

กำไร ค่าเฉลี่ยโดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.93 ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดคือ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้นค่าเฉลี่ย 4.94 รองลงมาอัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้นค่าเฉลี่ย 4.93 และอัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดค่าเฉลี่ย 4.92

รายได้ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.95 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อร้องเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลงมีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้นค่าเฉลี่ย 4.97 รองลงมาองค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมาองค์กรจัดทำนโยบายการสร้างควมชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.95 และองค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.92

ต้นทุน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.94 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์กรสามารถควบคุมต้นทุนการดำเนินงานให้ลดลงและเป็นไปตามแผนที่กำหนดค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมา องค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง และองค์กรส่งมอบสินค้าและบริการถึงมือลูกค้าภายในระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มมากขึ้นค่าเฉลี่ย 4.93

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมผลบ่งชี้ความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย ($SD=0.239$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	4	1.36
หญิง	290	98.64
รวม	294	100.00

ตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 98.64 และเป็นเพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.36

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	6	2.00
35 ปี – 40 ปี	157	53.40
40 ปีขึ้นไป	131	44.60
รวม	294	100.00

ตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมา อายุ 35 ปี – 40 ปีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 และต่ำกว่า 35 ปีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	227	77.21
สูงกว่าปริญญาตรี	67	22.79
รวม	294	100.00

ตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 77.21 รองลงมาเป็นสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.79

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
5-10 ปี	12	4.08
11-15 ปี	137	46.60
มากกว่า 16 ปี	145	49.32
รวม	294	100.00

ตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมาเป็น 11-15 ปี จำนวน 137 คนคิดเป็นร้อยละ 46.60 และ 5-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
กรรมการฝ่ายบัญชีและการเงิน	1	0.34
ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	4	1.36
ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	50	17.00
หัวหน้าฝ่ายบัญชี	103	35.03
หัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน	82	27.89
พนักงานบัญชี	54	18.37
รวม	294	100.00

ตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าฝ่ายบัญชี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.03 รองลงมาเป็นหัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.89 ต่อมาเป็นพนักงานบัญชีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.37 ผู้จัดการฝ่ายบัญชีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.36 และกรรมการฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนห้องพัก

จำนวนห้องพัก	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ห้อง	126	42.86
ตั้งแต่ 31-100 ห้อง	168	57.14
รวม	294	100.00

ตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนห้องพักตั้งแต่ 31-100 ห้อง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และไม่เกิน 30 ห้อง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกการทำธุรกิจตามภาค

ทำธุรกิจภาคใด	จำนวน	ร้อยละ
ภาคใต้	76	25.85
ภาคกลาง	54	18.37
ภาคอีสาน	19	6.46
ภาคเหนือ	44	14.97
ภาคตะวันออก	101	34.35
รวม	294	100.00

ตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นภาคตะวันออก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.35 รองลงมาเป็นภาคใต้ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.85 ต่อมาเป็นภาคกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.37 ภาคเหนือ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.97 และภาคอีสาน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.46

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย (ภาพประกอบที่ 2) ซึ่งเกิดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 37 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ทักษะทางปัญญา	4.92	.283	มากที่สุด	2
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจำแนกประเภทและรูปแบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.91	.283	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของงานในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ	4.92	.271	มากที่สุด	2

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
3. ท่านสามารถรวบรวมและประเมินเอกสารหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการบันทึกบัญชี	4.90	.295	มากที่สุด	3
4. ท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงบการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบงบการเงิน	4.91	.283	มากที่สุด	1
ทักษะการคิดคำนวณ	4.92	.263	มากที่สุด	2
5. ท่านมีทักษะความชำนาญและความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขในงบการเงิน	4.91	.283	มากที่สุด	3
6. ท่านมีทักษะความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนตัวเลขในการนำเสนอข้อมูลในงบการเงิน	4.90	.295	มากที่สุด	2
7. ท่านมีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือตัวเลขทางบัญชี	4.94	.230	มากที่สุด	1
8. ท่านมีทักษะความสามารถในการรับรู้ตัวเลขที่จะนำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี	4.94	.245	มากที่สุด	1
ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	4.91	.286	มากที่สุด	3
9. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.90	.295	มากที่สุด	3
10. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการแก้ปัญหาได้	4.87	.343	มากที่สุด	4
11. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทางการเงินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	4.90	.295	มากที่สุด	2
12. ท่าน มีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.95	.214	มากที่สุด	1
ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.81	.456	มาก	4

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
13. ท่านมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศทางการบัญชีทั้งในรูปแบบเอกสารและรูปแบบของระบบดิจิทัล	4.10	.305	มาก	1
14. ท่านมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้	3.41	.494	ปานกลาง	4
15. ท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้	3.89	.442	มาก	2
16. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้	3.84	.585	มาก	3
ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	4.95	.216	มากที่สุด	1
17. ท่านมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.97	.176	มากที่สุด	1
18. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถ	4.96	.214	มากที่สุด	2
19. ท่านมีความรู้ความสามารถในการกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	4.94	.245	มากที่สุด	3
20. ท่านมีสามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาถ่ายทอดได้	4.94	.230	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.70	.300	มากที่สุด	

ตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดระดับทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ภาพรวมค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.70

ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

ทักษะทางปัญญา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.92 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงบการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 รองลงมาสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของงานในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจำแนกประเภทและรูปแบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 และสามารถรวบรวมและประเมินเอกสารหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการบันทึกบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91

ทักษะการคิดคำนวณ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.92 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือตัวเลขทางบัญชีและทักษะความสามารถในการรับรู้ตัวเลขที่จะนำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 รองลงมามีทักษะความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนตัวเลขในการนำเสนอข้อมูลในงบการเงินค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 และมีทักษะความชำนาญและความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขในงบการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91

ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเองค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 รองลงมามีความสามารถในการวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทางการเงินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการแก้ปัญหาได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86

ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.81 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศทางการบัญชีทั้งในรูปแบบเอกสารและรูปแบบของระบบดิจิทัลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมามีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีความสามารถในการนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.95 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 รองลงมามีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 มีความรู้ความสามารถ

ในการกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 และมี
 สามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 และนำมาถ่ายทอดต่อได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงาน
 ทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย
 ทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.300)) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความ
 แตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 38 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียงธรรม	4.93	.240	มากที่สุด	2
21. ท่านให้ความสำคัญกับการรายงานผลการ ดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็น สาระสำคัญ สำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการเงิน ประกอบการตัดสินใจ	4.94	.230	มากที่สุด	2
22. ท่านให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุม	4.88	.325	มากที่สุด	3
23. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้	4.94	.230	มากที่สุด	2
24. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อฝ่ายใดฝ่าย หนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชี	4.97	.176	มากที่สุด	1
การรักษาความลับ	4.98	.168	มากที่สุด	1
25. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการ ติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการเก็บ รักษาความลับของข้อมูล	4.97	.176	มากที่สุด	3

ตารางที่ 38 (ต่อ)

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
26. ท่านให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูลทางการเงินขององค์กรมาแสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.96	.175	มากที่สุด	4
27. ท่านให้ความสำคัญกับการแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับขององค์กรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงาน	4.98	.153	มากที่สุด	2
28. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินที่ไม่ควรเปิดเผยให้แก่บุคคลที่สามนอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด	5.00	.000	มากที่สุด	1
ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.88	.275	มากที่สุด	3
29. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.90	.295	มากที่สุด	1
30. ท่านให้ความสำคัญกับการมีผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงานในเรื่องของรูปแบบการรับผลประโยชน์	4.83	.374	มากที่สุด	3
31. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึงผลกระทบในการทำงาน	4.87	.343	มากที่สุด	2
32. ท่านให้ความสำคัญกับการไม่ตกแต่งงบการเงินเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไรที่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้น	4.90	.305	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.93	.248	มากที่สุด	

ตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดระดับจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีภาพรวมมีค่าเฉลี่ย

4.93 ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการรักษาความลับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

ความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียบธรรมค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.93 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 รองลงมาให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญสำหรับผู้ใช้อข้อมูลทางการเงิน ประกอบการตัดสินใจรวมถึงการให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88

การรักษาความลับ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินบัญชีที่ไม่ควรเปิดเผยให้แก่บุคคลที่สามนอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาให้ความสำคัญกับการแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับขององค์กรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับของข้อมูลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูลทางการเงินขององค์กรมาแสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96

ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.88 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการไม่ตกแต่งงบการเงินเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไรที่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้น และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึงผลกระทบในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และให้ความสำคัญกับการมีผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงานในเรื่องของรูปแบบการรับผลประโยชน์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.248) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 39 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
การสร้างค่านิยมร่วม	4.56	.328	มากที่สุด	3
33. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน	4.37	.483	มากที่สุด	3
34. ท่านเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานโดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.15	.381	มากที่สุด	4
35. ท่านให้ความสำคัญในการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.73	.446	มากที่สุด	2
36. ท่านให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานเต็มกำลังและความสามารถ	5.00	.000	มากที่สุด	1
รูปแบบการปฏิบัติงาน	4.98	.098	มากที่สุด	1
37. ท่านมีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	5.00	.000	มากที่สุด	1
38. ท่านบริหารงานแบบมีความยืดหยุ่นและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	5.00	.000	มากที่สุด	1
39. ท่านมีการวัดและประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่ายงานอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนา	4.96	.196	มากที่สุด	3
40. ท่านให้ความสำคัญในการจัดลำดับผลงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูล	4.97	.178	มากที่สุด	2

ตารางที่ 39 (ต่อ)

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
กลยุทธ์การปฏิบัติงาน	4.97	.177	มากที่สุด	2
41. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์	4.98	.125	มากที่สุด	2
42. ท่านให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.95	.248	มากที่สุด	3
43. ท่านให้ความสำคัญกับการมีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงาน	4.99	.089	มากที่สุด	1
44. ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ	4.94	.245	มากที่สุด	4
การจัดการบุคคล	4.97	.181	มากที่สุด	2
45. ท่านให้ความสำคัญกับการประเมินผลทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่านมา	4.97	.176	มากที่สุด	1
46. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนา ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.97	.176	มากที่สุด	1
47. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.97	.176	มากที่สุด	1
48. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	4.96	.196	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.87	.194	มากที่สุด	

ตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.87 ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือรูปแบบการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการสร้างค่านิยมร่วมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

การสร้างค่านิยมร่วม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.56 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานเต็มกำลังและความสามารถค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาให้ความสำคัญในการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมีส่วนร่วมในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ต่อมาการเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และการเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

รูปแบบการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ขอบเขตการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาให้ความสำคัญให้ความสำคัญในการจัดลำดับผลงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และมีการวัดและประเมินผลงาน โดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่ายงานอื่นในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96

กลยุทธ์การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.97 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการมีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 รองลงมาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ต่อมาให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และ ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94

การจัดการบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.97 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญกับการประเมินผลทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนา ศักยภาพ

เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.97 และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานโดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานค่าเฉลี่ย 4.96

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.194) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 40 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน

คุณภาพรายงานทางการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
ความครบถ้วน	4.98	.134	มากที่สุด	1
49. ท่านให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ	4.98	.125	มากที่สุด	1
50. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบได้	4.98	.125	มากที่สุด	1
51. ท่านให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนเพียงพอ เป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้	4.98	.153	มากที่สุด	1
ความเป็นกลาง	4.96	.202	ส่งผลมากที่สุด	2
52. ท่านไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง	4.96	.196	ส่งผลมากที่สุด	1
53. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดกำหนด	4.95	.214	ส่งผลมากที่สุด	2

ตารางที่ 40 (ต่อ)

คุณภาพรายงานทางการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
54. ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสไม่ปกปิด บิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	4.96	.196	มากที่สุด	1
ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	4.93	.249	มากที่สุด	3
55. ท่านมีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานโดยเน้นความถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับขององค์กร	4.94	.230	มากที่สุด	1
56. ท่านนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีที่มีความ น่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลกระทบต่อ ตัดสินใจ	4.93	.259	มากที่สุด	2
57. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการ รายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อการวางแผนการ ตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและข้อ กฎหมาย	4.93	.259	มากที่สุด	2
ความผิดพลาดของรายงาน	4.93	.257	มากที่สุด	3
58. ท่านสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลา ในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	4.93	.259	มากที่สุด	2
59. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดของการ รายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	4.94	.230	มากที่สุด	1
60. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดด้านเอกสาร และด้านการบันทึกบัญชีมีอัตราความผิดพลาดลดลง	4.91	.283	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.95	.211	มากที่สุด	

ตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงินในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.95 ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความครบถ้วนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือและความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและความผิดพลาดของรายงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

ความครบถ้วน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงิน ภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ ให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบและให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนเพียงพอ เป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้ค่าเฉลี่ย 4.98

ความเป็นกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.96 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งและปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางไม่ปกปิดบิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมามีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดกำหนดค่าเฉลี่ย 4.95

ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.93 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเน้นความถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรค่าเฉลี่ย 4.94 รองลงมานำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อการวางแผนการตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายขององค์กร และข้อกำหนดค่าเฉลี่ย 4.93

ความผิดพลาดของรายงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.93 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถลดอัตราความผิดพลาดของการรายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมายค่าเฉลี่ย 4.94 รองลงมาสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลาในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมายค่าเฉลี่ย 4.93 และสามารถลดอัตราความผิดพลาดด้านเอกสารและด้านกรบันทึกบัญชีมีอัตราการผิดพลาดลดลงค่าเฉลี่ย 4.91

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมผลปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 4 ด้านมีความแตกต่างกันน้อย (SD=0.211) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 41 แสดงการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาด้านความสำเร็จด้านการเงิน

ความสำเร็จด้านการเงิน	\bar{x}	S.D	ระดับ	จัดอันดับ
กำไร	4.91	.279	มากที่สุด	2
61. อัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้น	4.91	.283	มากที่สุด	2
62. อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้น	4.90	.295	มากที่สุด	3
63. อัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	4.93	.259	มากที่สุด	1
รายได้	4.94	.235	มากที่สุด	1
64. องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.96	.196	มากที่สุด	1
65. องค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.93	.259	มากที่สุด	3
66. องค์กรจัดทำนโยบายการสร้างความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ	4.92	.271	มากที่สุด	4
67. ชื่อโรงเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลงมีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น	4.95	.214	มากที่สุด	2
ต้นทุน	4.91	.308	มากที่สุด	2
68. องค์กรมีการจัดทำแผนควบคุมต้นทุนของแต่ละส่วนงาน	4.94	.245	มากที่สุด	1
69. องค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	4.90	.331	มากที่สุด	2
70. องค์กรสามารถบริหารจัดการควบคุมต้นทุนภายใต้แผนงบประมาณที่กำหนดได้	4.88	.349	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.92	.274	มากที่สุด	

ตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จด้านการเงินในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.92 ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือรายได้อาเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกำไรและต้นทุนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 โดยแสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้

กำไร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคืออัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดค่าเฉลี่ย 4.93 รองลงมา อัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้นค่าเฉลี่ย 4.91 และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้นค่าเฉลี่ย 4.90

รายได้ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.94 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมาซื้อโรงเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลง มีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้นค่าเฉลี่ย 4.95 ต่อมาองค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.93 และองค์กรจัดทำนโยบายการสร้างความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณค่าเฉลี่ย 4.92

ต้นทุน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์กรสามารถควบคุมต้นทุนการดำเนินงานให้ลดลงและเป็นไปตามแผนที่กำหนดค่าเฉลี่ย 4.94 รองลงมา องค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.90 และองค์กรส่งมอบสินค้าและบริการถึงมือลูกค้าภายในระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มมากขึ้นค่าเฉลี่ย 4.88

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันน้อย ($SD=0.274$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุกประเด็นมีความแตกต่างกันน้อยซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของโมเดลสมการโครงสร้าง

ในการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างก่อนที่จะทำการวิเคราะห์นั้นต้องมีการดำเนินการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อน ดังนี้

1. การทดสอบการแจกแจงปกติ

พิจารณาได้จากค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว โดยมีเกณฑ์การทดสอบที่ว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ต้องมีค่าอยู่ในช่วง -3 ถึง 3 และส่วนของค่าสัมประสิทธิ์ของความโด่งต้องมีค่าอยู่ในช่วง -10 ถึง 10 (Kline, 2011, p.124) จะแสดงได้ตาม *ภาคผนวก ก* ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้มีค่าอยู่ในช่วง -1.593 ถึง -0.066 รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์ความโด่ง มีค่าอยู่ในช่วง -0.271 ถึง 3.311 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงใกล้เคียงการแจกแจงปกติ ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง

2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม การพิจารณาในส่วนนี้จะเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม ซึ่งมีจำนวน 19 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

ความสำเร็จด้านการเงิน (FS) มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ ด้านกำไร (NP) ด้านรายได้ (RE) และด้านต้นทุน (CT)

คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มี 4 ตัวแปรสังเกตได้ ด้านความถูกต้องครบถ้วน (AC) ด้านความเป็นกลาง (NT) ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (RD) และด้านความผิดพลาดของรายงาน (EF)

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) มี 5 ตัวแปรสังเกตได้ ด้านทักษะทางปัญญา (IS) ด้านทักษะการคิดคำนวณ (CS) ด้านทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (PS) ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ (TS) และด้านทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร (IC)

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ ด้านความโปร่งใส และอิสระ (TI) ด้านการรักษาความลับ (EC) และด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ (RC)

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มี 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านรูปแบบการปฏิบัติงาน (OM) ด้านกลยุทธ์การปฏิบัติงาน (OS) ด้านการจัดการบุคคล (PM) และด้านการสร้างค่านิยมร่วม (CV)

เกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์โดย (Pallant, 2005, p. 126)

±0.10	ถึง	±0.29	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยหรือต่ำ
±0.30	ถึง	±0.49	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
±0.50	ถึง	±1.00	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับมากหรือสูง

ตารางที่ 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม สำหรับข้อมูลโดยรวม (n = 294)

	NP	RE	CT	AC	NT	DM	EF	IS	CS	PS	TS	IC	TI	CF	RC	CV	OM	OS	PM
NP	1.000																		
RE	.537**	1.000																	
CT	.554**	.707**	1.000																
AC	.354**	.449**	.396**	1.000															
NT	.342**	.257**	.352**	.664**	1.000														
DM	.481**	.511**	.627**	.595**	.588**	1.000													
EF	.415**	.415**	.458**	.626**	.550**	.623**	1.000												
IS	.272**	.290**	.305**	.352**	.402**	.241**	.357**	1.000											
CS	.312**	.393**	.387**	.437**	.331**	.483**	.547**	.488**	1.000										
PS	.264**	.394**	.363**	.304**	.338**	.244**	.306**	.515**	.432**	1.000									
TS	.390**	.478**	.449**	.359**	.311**	.371**	.447**	.424**	.674**	.463**	1.000								
IC	.378**	.344**	.375**	.442**	.507**	.332**	.345**	.548**	.414**	.517**	.490**	1.000							
TI	.172**	.340**	.256**	.407**	.417**	.224**	.222**	.315**	.186**	.653**	.219**	.499**	1.000						
CF	.350**	.324**	.234**	.586**	.597**	.426**	.508**	.392**	.439**	.469**	.408**	.545**	.622**	1.000					
RC	.338**	.432**	.317**	.391**	.269**	.491**	.373**	.099	.289**	.394**	.345**	.203**	.399**	.545**	1.000				
CV	.282**	.511**	.409**	.385**	.244**	.487**	.329**	.302**	.325**	.535**	.288**	.193**	.463**	.395**	.594**	1.000			
OM	.437**	.548**	.537**	.533**	.404**	.542**	.448**	.187**	.464**	.358**	.370**	.331**	.313**	.405**	.447**	.514**	1.000		
OS	.409**	.578**	.576**	.386**	.181**	.489**	.355**	.064	.295**	.354**	.381**	.121**	.249**	.186**	.491**	.581**	.599**	1.000	
PM	.439**	.442**	.549**	.467**	.392**	.633**	.478**	.106	.360**	.259**	.308**	.259**	.227**	.347**	.440**	.424**	.671**	.635**	1.000

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

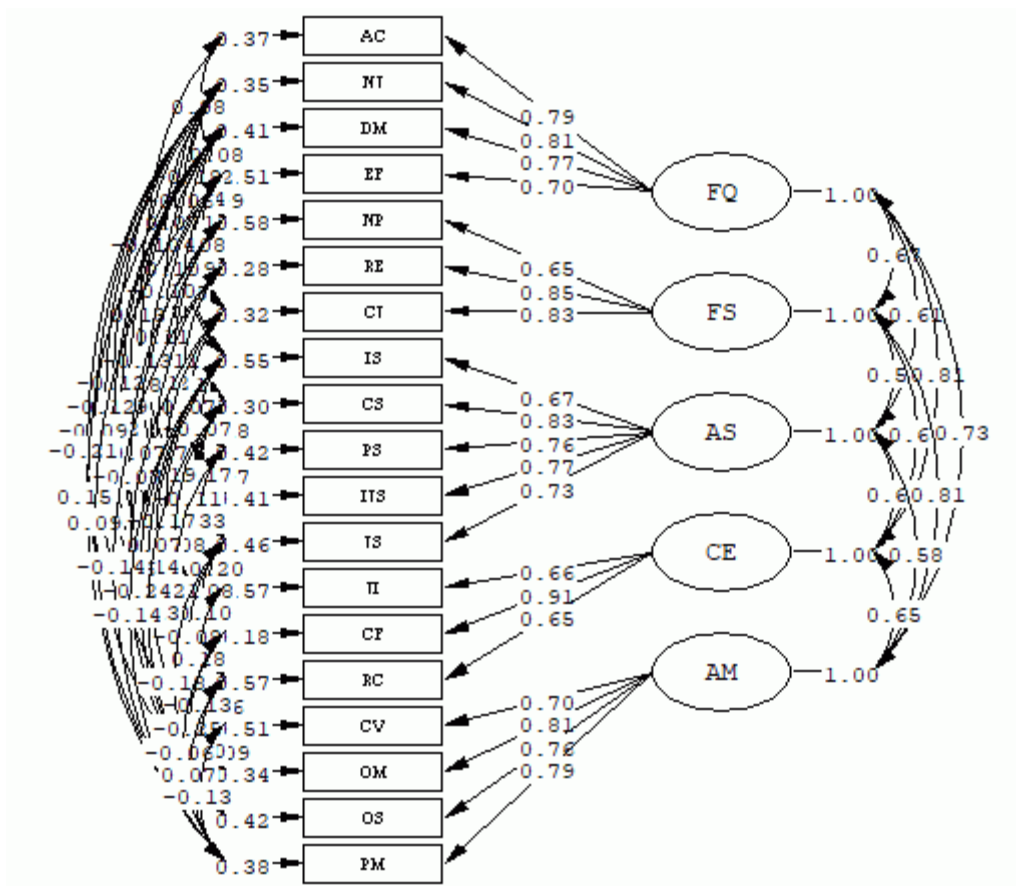
ตารางที่ 42 พบว่า การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม สำหรับข้อมูลโดยรวม ระดับความสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า องค์ประกอบของความสำเร็จด้านการเงิน (FS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.352-0.707 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำไปจนถึงระดับต่ำสูง องค์ประกอบของคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.342-0.481 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำไปจนถึงระดับปานกลาง องค์ประกอบของทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.264-0.390 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ องค์ประกอบของจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.172-0.350 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากไปจนถึงระดับต่ำ และองค์ประกอบของการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.282-0.439 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำไปจนถึงระดับปานกลาง สำหรับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.121-0.707 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ทั้งนี้ในภาพรวมจะเห็นว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

3. การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด

สำหรับตัวแปรแฝงที่นำมาตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด ประกอบด้วย 1) ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (IS) ทักษะการคิดคำนวณ (CS) ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (PS) ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ (TS) และทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร (IC) 2) โมเดลการวัดจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความโปร่งใส และความอิสระ (TI) ด้านการรักษาความลับ (CF) และด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ (RC) 3) โมเดลการวัดการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสร้างค่านิยมร่วม (CV) ด้านรูปแบบการปฏิบัติงาน (OM) ด้านกลยุทธ์การปฏิบัติงาน (OS) และด้านการจัดการบุคคล (PM) 4) โมเดลการวัดคุณภาพข้อมูลทางบัญชี (FQ) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความครบถ้วน (AC) ด้านความเป็นกลาง (NT) ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (RD) และด้านความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (EF) และ 5) โมเดลการวัดความสำเร็จด้านการเงิน (FS) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านกำไรสุทธิ (NP) ด้านรายได้ (RE) และด้านต้นทุน (CT) โดยการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดจะพิจารณาจาก 1) ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล และ 2) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลการวัด ประกอบด้วย 2.1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ควรมีค่ามากกว่า > 0.40 2.2) ความเที่ยงเชิง

โครงสร้าง (Construct Reliability : CR) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป 2.3) ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : AVE) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป 2.4) กำลังสองของสหสัมพันธ์ที่สูงที่สุดระหว่างตัวแปร (Maximum Shared Variance : MSV) ควรมีค่าน้อยกว่า AVE และ 2.5) ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Average Shared Variance : ASV) ควรมีค่าน้อยกว่า AVE (Hair, 2010)

สำหรับการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดสามารถทดสอบได้จากกรณีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์และขั้นตอนการทดสอบ มีดังนี้



Chi-Square = 93.91, df = 75, p-value = 0.07, RMSEA = 0.03

ภาพที่ 11 ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลสำหรับตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด

ตารางที่ 43 ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
คุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม

ดัชนีวัดความ สอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ระดับ ความ สอดคล้อง
p-value(ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.07	ระดับดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 3$	1.25	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.03	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.03	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.99	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.99	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.99	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.97	ระดับดี
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.92	ระดับดี

ที่มา: Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003

ตารางที่ 43 ดัชนีชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices ซึ่งแบ่งเป็นการทดสอบ overall fit และพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) จากการทดสอบ overall fit พบว่า ค่า Chi-Square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 93.91, $df = 75$ ($p\text{-value} = 0.07$) และ ค่า Chi-Square/df เท่ากับ 1.25 เมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) พบว่า ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 1 ทั้งหมดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ชุดที่ 2 เป็นการทดสอบ Incremental fit indices พบว่า ค่าดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีแบบอิงเกณฑ์ (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 และ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (NNFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 2 ทั้งหมดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และชุดที่ 3 เป็นการทดสอบ Parsimony fit Indices พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 และจะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 3 ทั้งหมดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

ผลการพิจารณาค่าดัชนีของโมเดลการวัด พบว่า ดัชนีทั้ง 3 ชุดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง หมายความว่า โมเดลการวัดของทั้ง 5 ตัวแปรตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด

ตารางที่ 44 ค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลการวัดของ 5 ตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Factor loading	CR	AVE	MSV	ASV
FQ	AC	0.79	0.85	0.59	0.44	0.37
	NI	0.81				
	RD	0.77				
	EF	0.70				
FS	NP	0.65	0.82	0.61	0.50	0.37
	RE	0.85				
	CT	0.83				
AS	IS	0.67	0.87	0.57	0.45	0.25
	CS	0.83				
	PS	0.76				
	ITS	0.77				
	TS	0.73				
CE	TI	0.66	0.79	0.56	0.39	0.28
	CF	0.91				
	RC	0.65				
AM	CV	0.70	0.85	0.59	0.45	0.33
	OM	0.81				
	OS	0.76				
	PM	0.79				

ตารางที่ 44 เมื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้างของแต่ละตัวแปรแฝง โดยเริ่มจาก

1) คุณภาพข้อมูลทางบัญชี (FQ) มี 4 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.81 ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (CR) มีค่าเท่ากับ 0.85 ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) มีค่าเท่ากับ 0.59 กำลังสองของสหสัมพันธ์ที่สูงที่สุดระหว่างตัวแปร (MSV) มีค่าเท่ากับ 0.44 ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ASV) มีค่าเท่ากับ 0.37 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นการบ่งบอกถึงความตรงเชิงโครงสร้าง

2) ความสำเร็จด้านการเงิน (FS) มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.85 ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (CR) มีค่าเท่ากับ 0.82 ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) มีค่าเท่ากับ 0.61 กำลังสองของสหสัมพันธ์ที่สูงที่สุดระหว่างตัวแปร (MSV) มีค่าเท่ากับ 0.44 ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ASV) มีค่าเท่ากับ 0.37 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นการบ่งบอกถึงความตรงเชิงโครงสร้าง

3) ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) มี 5 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.83 ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (CR) มีค่าเท่ากับ 0.87 ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) มีค่าเท่ากับ 0.57 กำลังสองของสหสัมพันธ์ที่สูงที่สุดระหว่างตัวแปร (MSV) มีค่าเท่ากับ 0.45 ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ASV) มีค่าเท่ากับ 0.25 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นการบ่งบอกถึงความตรงเชิงโครงสร้าง

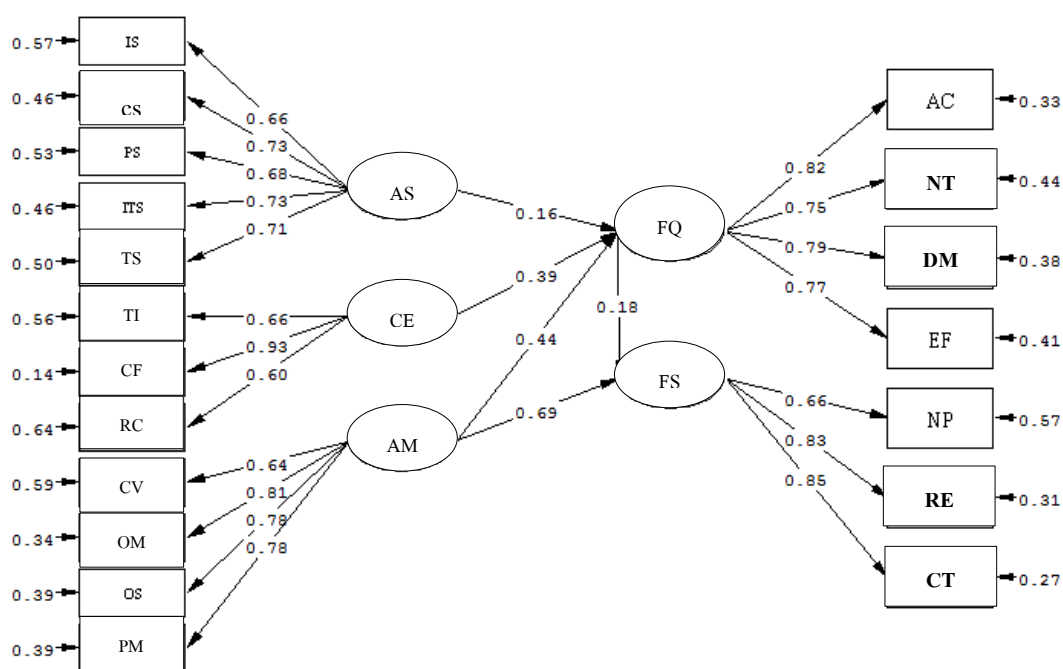
4) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.91 ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (CR) มีค่าเท่ากับ 0.79 ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) มีค่าเท่ากับ 0.56 กำลังสองของสหสัมพันธ์ที่สูงที่สุดระหว่างตัวแปร (MSV) มีค่าเท่ากับ 0.39 ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ASV) มีค่าเท่ากับ 0.28 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นการบ่งบอกถึงความตรงเชิงโครงสร้าง

5) การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มี 4 ตัวแปรสังเกตได้ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.81 ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (CR) มีค่าเท่ากับ 0.85 ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) มีค่าเท่ากับ 0.59 กำลังสองของสหสัมพันธ์ที่สูงที่สุดระหว่างตัวแปร (MSV) มีค่าเท่ากับ 0.45 ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ASV) มีค่าเท่ากับ 0.33 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นการบ่งบอกถึงความตรงเชิงโครงสร้าง

จากผลการพิจารณาสรุปได้ว่า โมเดลการวัดของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี (FQ) ความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนและความตรงเชิงโครงสร้าง แสดงว่า โมเดลการวัดของทั้ง 5 ตัวแปรมีคุณภาพด้านความตรง (Measurement Model Validity)

ผลการทดสอบสมการโครงสร้าง

ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม โดยขั้นแรกจะทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Model fit) ซึ่งค่าสถิติที่นำมาตรวจสอบความกลมกลืน ได้แก่ ค่าสถิติ Chi-Square Normed chi-square (χ^2/df) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) รากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีแบบอิงเกณฑ์ (NFI) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีแบบไม่อิงเกณฑ์ (NNFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ถ้าพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน ขั้นตอนต่อไปจะทำการตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ แต่ถ้าโมเดลไม่มีความกลมกลืนก็จะทำการปรับโมเดล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



Chi-Square = 1094.94, df = 144, p-value = 0.00, RMSEA = 0.15

ภาพที่ 12 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกับค่าพารามิเตอร์ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม

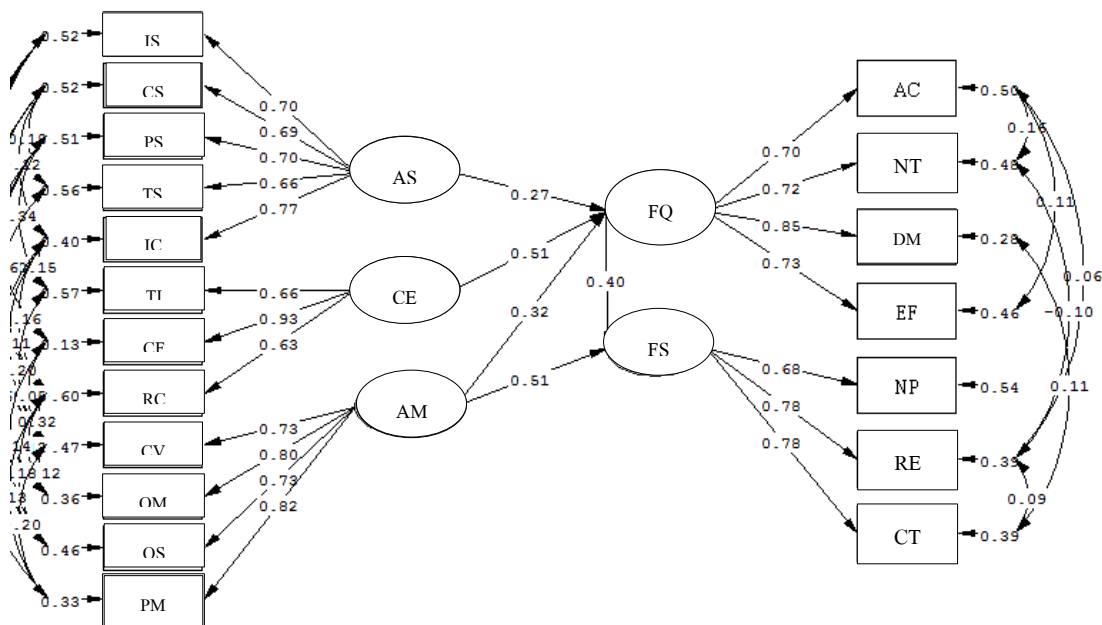
ตารางที่ 45 ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
คุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม

ดัชนีวัดความ สอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value(ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.00	ไม่ผ่าน
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 3$	7.60	ไม่ผ่าน
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.09	พอใช้
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.15	ไม่ผ่าน
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.89	ไม่ผ่าน
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.88	ไม่ผ่าน
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.90	ไม่ผ่าน
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.72	ไม่ผ่าน
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.63	ไม่ผ่าน

ที่มา: Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003

ตารางที่ 45 เป็นค่าดัชนีที่นำมาตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล โดยแบ่งเป็น 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices ซึ่งแบ่งเป็นการทดสอบ overall fit และพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) จากการทดสอบ overall fit พบว่าค่า Chi-Square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 1094.94, $df = 144$ ($p\text{-value} = .00$) และค่า Chi-Square/df เท่ากับ 7.60 เมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) พบว่า ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.09 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.15 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 1 ส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ชุดที่ 2 เป็นการทดสอบ Incremental fit indices พบว่า ค่าดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีแบบอิงเกณฑ์ (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.89 และค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (NNFI) มีค่าเท่ากับ 0.88 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 2 ทั้งหมดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และชุดที่ 3 เป็นการทดสอบ Parsimony fit Indices พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.72 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.63 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 3 ทั้งหมดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

ผลการพิจารณาค่าดัชนีของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม พบว่า ดัชนีทั้ง 3 ชุดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ดังนั้นผู้จึงทำการปรับโมเดลเพื่อให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนำไปสู่การพิจารณาค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลเป็นลำดับต่อไป



Chi-Square = 88.81, df = 74, p-value = 0.11, RMSEA=0.02

ภาพที่ 13 ดัชนีวัดความสอดคล้องกับค่าพารามิเตอร์ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม (หลังการปรับโมเดล)

ตารางที่ 46 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม (หลังการปรับโมเดล)

ดัชนีวัดความ สอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value(ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.11	ระดับดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 3$	1.20	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.04	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.02	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.99	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.99	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.99	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.97	ระดับดี
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.92	ระดับดี

ที่มา: Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003

ตารางที่ 46 ดัชนีชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices ซึ่งแบ่งเป็นการทดสอบ overall fit และพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) จากการทดสอบ overall fit พบว่าค่า Chi-Square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 88.81/ df = 74 (p-value = .00) และ ค่า Chi-Square/df เท่ากับ 1.20 เมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อน (Residual) พบว่า ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.04 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 1 ทั้งหมดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ชุดที่ 2 เป็นการทดสอบ Incremental fit indices พบว่า ค่าดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีแบบอิงเกณฑ์ (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (NNFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 2 ทั้งหมดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และชุดที่ 3 เป็นการทดสอบ Parsimony fit Indices พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 และจะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 3 ทั้งหมดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

ผลการพิจารณาค่าดัชนีของ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม (หลังการปรับโมเดล) พบว่า ดัชนีทั้ง 3 ชุดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง หมายความว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงทำการพิจารณาค่าพารามิเตอร์เป็นลำดับต่อไป โดยเน้นพิจารณาค่าอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ตาราง 47 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ภายในโมเดล

ปัจจัย	ตัวแปรแฝงภายใน					
	FQ			FS		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
FQ	-	-	-	0.40** (0.08)	-	0.40** (0.08)
AS	0.27** (0.08)	-	0.27** (0.08)	-	0.11* (0.04)	0.11* (0.04)
CE	0.50** (0.10)	-	0.50** (0.10)	-	0.20** (0.05)	0.20** (0.05)
AM	0.32** (0.06)	-	0.32** (0.06)	0.51** (0.10)	0.12** (0.03)	0.63** (0.09)
R^2	0.90			0.71		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าอิทธิพลในตาราง คือ Completely Standardized Solution, ค่าที่อยู่ใน () คือ Standard error

ตารางที่ 47 เมื่อพิจารณาคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (PS) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มากที่สุดได้แก่ จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.50 รองลงมาคือ การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.32 และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.27 ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ได้ประมาณร้อยละ 90

เมื่อพิจารณาความสำเร็จด้านการเงิน (FS) พบว่า คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือ คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.40, 0.20 และ 0.11 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่า การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.51 และ 0.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.20, 0.12 และ 0.11 ตามลำดับ โดยส่งผ่านคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ไปยังความสำเร็จด้านการเงิน (FS) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) พบว่า คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ได้ประมาณร้อยละ 71

ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม สำหรับการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม ระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (Model Form) ซึ่งเป็นการตรวจสอบจำนวนตัวแปรในโมเดล รูปแบบลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รูปแบบเมทริกซ์ (matrix form) และสถานะเมทริกซ์ (matrix mode) ว่ามีรูปแบบเดียวกันทั้งสองกลุ่มหรือไม่ โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องของโมเดลพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่าประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีรูปแบบโมเดลเหมือนกันจากนั้นก็จะทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไปถ้าพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็จะยุติการทดสอบทันทีแสดงว่าประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีรูปแบบหรือโครงสร้างโมเดลแตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการทดสอบค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดล เมื่อพิสูจน์ได้ว่าประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีรูปแบบหรือโครงสร้างของโมเดลเป็นแบบเดียวกัน ขั้นตอนต่อไปจะทำการทดสอบค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดล โดยนำเข้าทดสอบที่ละเมทริกซ์แล้วพิจารณาว่าเมทริกซ์นั้น ๆ แปรเปลี่ยนตามกลุ่มประชากรหรือไม่ โดยเมทริกซ์ที่นำเข้าทดสอบจะกำหนดเป็นชุดที่มีลักษณะซ้อนกันเป็นระดับลดหลั่น ซึ่งจะเริ่มทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดน้อยที่สุด (least restriction) ไปจนถึงเมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดมากที่สุด (most restriction) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 240) ดังนี้

สมมติฐาน 1: H_0 (Form)

สมมติฐาน 2: $H_0 (\Lambda x)$

สมมติฐาน 3: $H_0 (\Lambda x \Lambda y)$

สมมติฐาน 4: $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta)$

สมมติฐาน 5: $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon)$

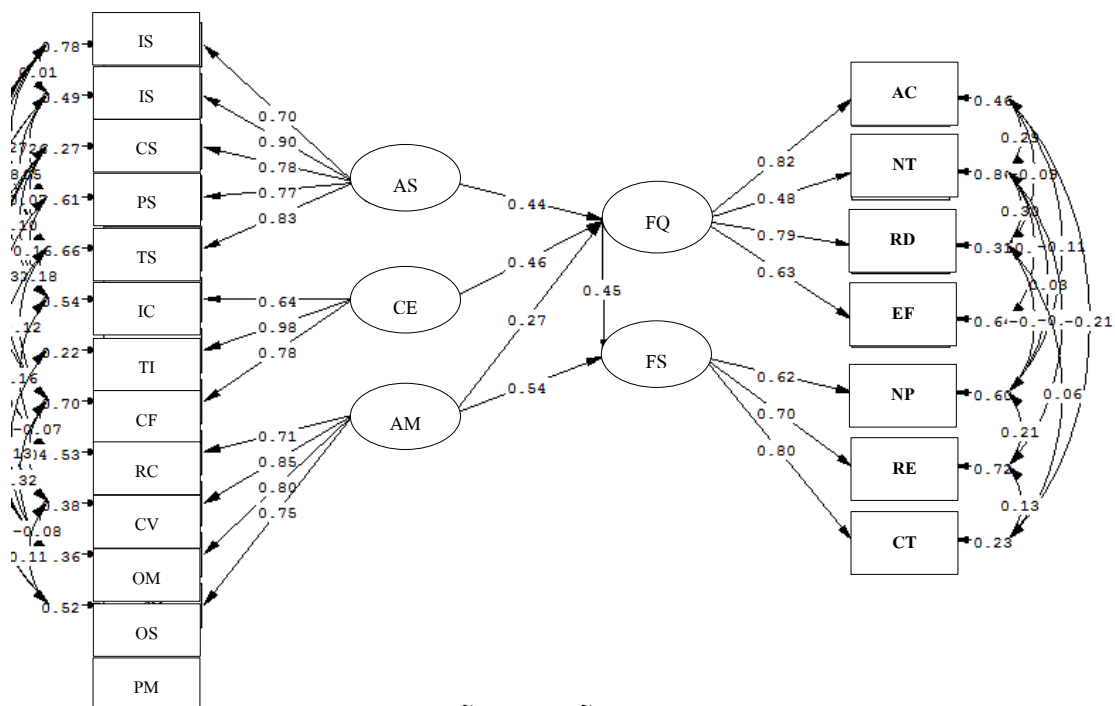
สมมติฐาน 6: $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta)$

สมมติฐาน 7: $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma)$

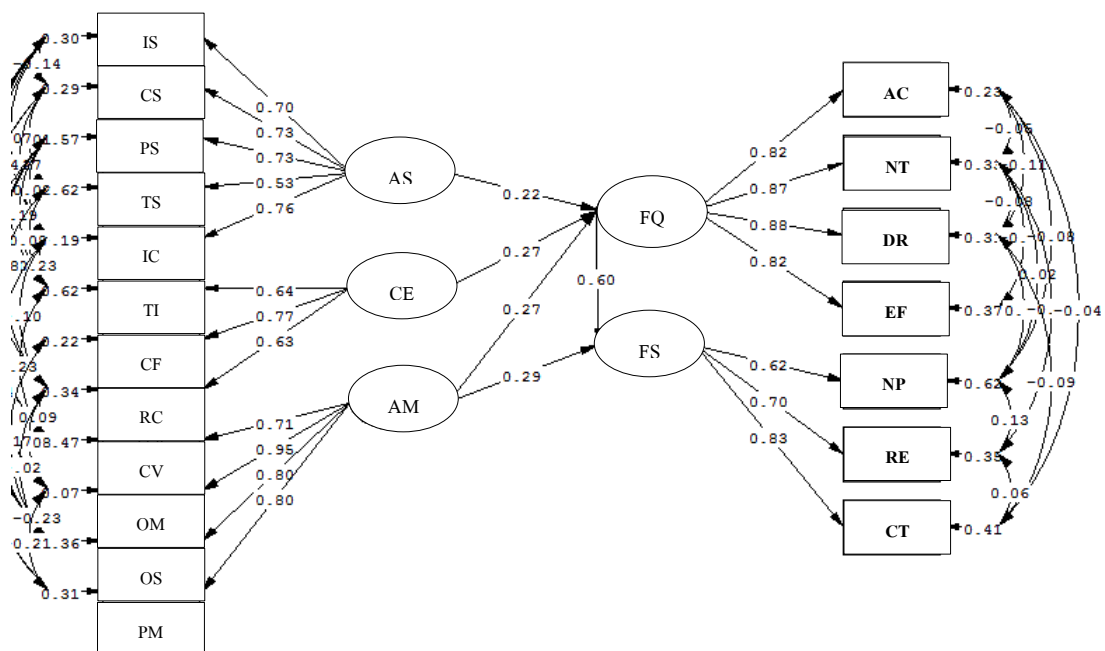
สมมติฐาน 8: $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma \Phi)$

สมมติฐาน 9: $H_0 (\Lambda x \Lambda y \Theta \delta \Theta \epsilon \beta \Gamma \Phi \Psi)$

ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม ระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมีรายละเอียดดังนี้



Group 1 โมเดลของโรงแรมขนาดเล็ก



Group 2 โมเดลของโรงแรมขนาดกลาง

Chi-Square = 197.57, df = 142, p-value = 0.06, RMSEA = 0.05

ภาพที่ 14 รูปแบบโมเดล (Model Form) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม ระหว่างโรงแรมขนาดเล็ก และขนาดกลาง (หลังการปรับโมเดล)

ขั้นตอนที่ 1 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ โมเดล (Model Form) โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, Chi-Square/df, RMSEA และ SRMR ชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI และชุดที่ 3 เป็นการตรวจสอบ Parsimony fit Indices โดยพิจารณาดัชนี GFI ผลการประเมินนำเสนอในตารางที่ 48

ตารางที่ 48 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรม ระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
	ค่าดัชนีในโมเดล	ระดับความสอดคล้อง	ค่าดัชนีในโมเดล	ระดับความสอดคล้อง
p-value(ของ χ^2)	0.00	ไม่ผ่าน	0.06	ระดับดี
Chi-square/df	3.85	ไม่ผ่าน	1.39	ระดับดี
RMSEA	0.14	ไม่ผ่าน	0.05	ระดับดี
NFI	0.83	ไม่ผ่าน	0.97	ระดับดี
NNFI	0.83	ไม่ผ่าน	0.98	ระดับดี
CFI	0.86	ไม่ผ่าน	0.99	ระดับดี
GFI _{ขนาดเล็ก}	0.65	ไม่ผ่าน	0.93	พอใช้
GFI _{ขนาดกลาง}	0.77	ไม่ผ่าน	0.95	ระดับดี
SRMR _{ขนาดเล็ก}	0.11	ไม่ผ่าน	0.07	พอใช้
SRMR _{ขนาดกลาง}	0.07	พอใช้	0.05	ระดับดี

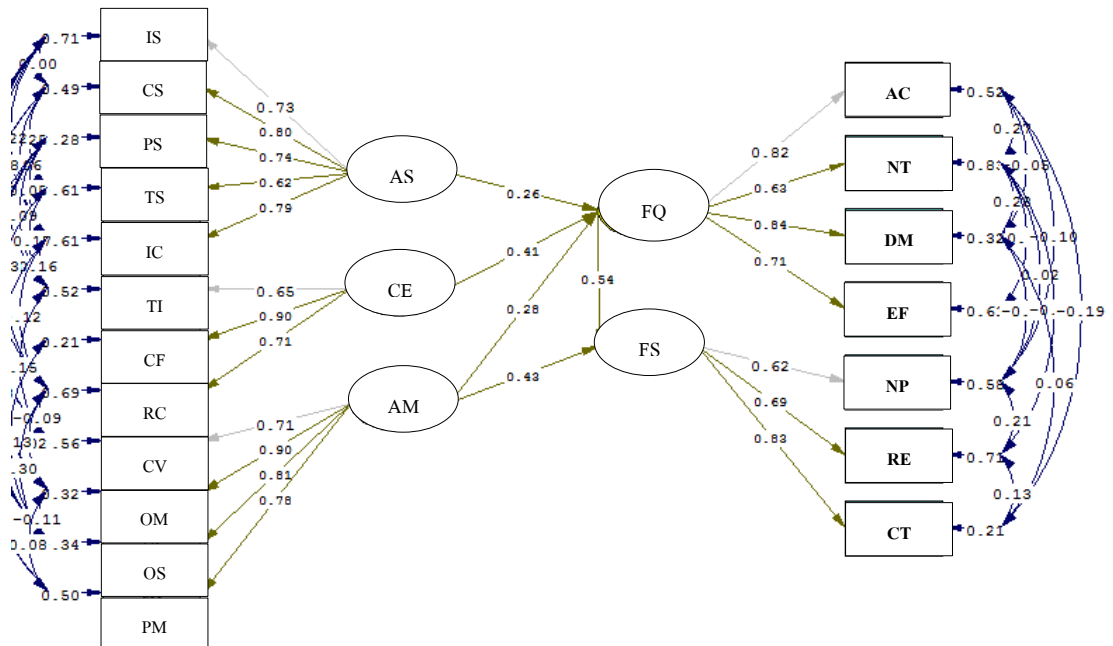
ตารางที่ 48 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนก่อนการปรับโมเดลพบว่า ดัชนีชุดที่ 1 การตรวจสอบ Absolute fit indices พบว่าค่า Chi-Square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 1109.01, df = 288 (p-value = .00) สำหรับค่า Chi-Square/df เท่ากับ 3.85 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.14 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ของโรงแรมขนาดเล็ก

และขนาดกลางมีค่าเท่ากับ 0.11 และ 0.07 ตามลำดับ จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 1 ส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ชุดที่ 2 การทดสอบ Incremental fit indices พบว่า ค่าดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีแบบอิงเกณฑ์ (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.83 และ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (NNFI) มีค่าเท่ากับ 0.83 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 2 ทั้งหมดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และชุดที่ 3 การทดสอบ Parsimony fit Indices พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเท่ากับ 0.65 และ 0.77 ตามลำดับ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง จากผลการประเมินดัชนีทั้ง 3 ชุด พบว่า ในภาพรวมยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลเป็นลำดับต่อไป

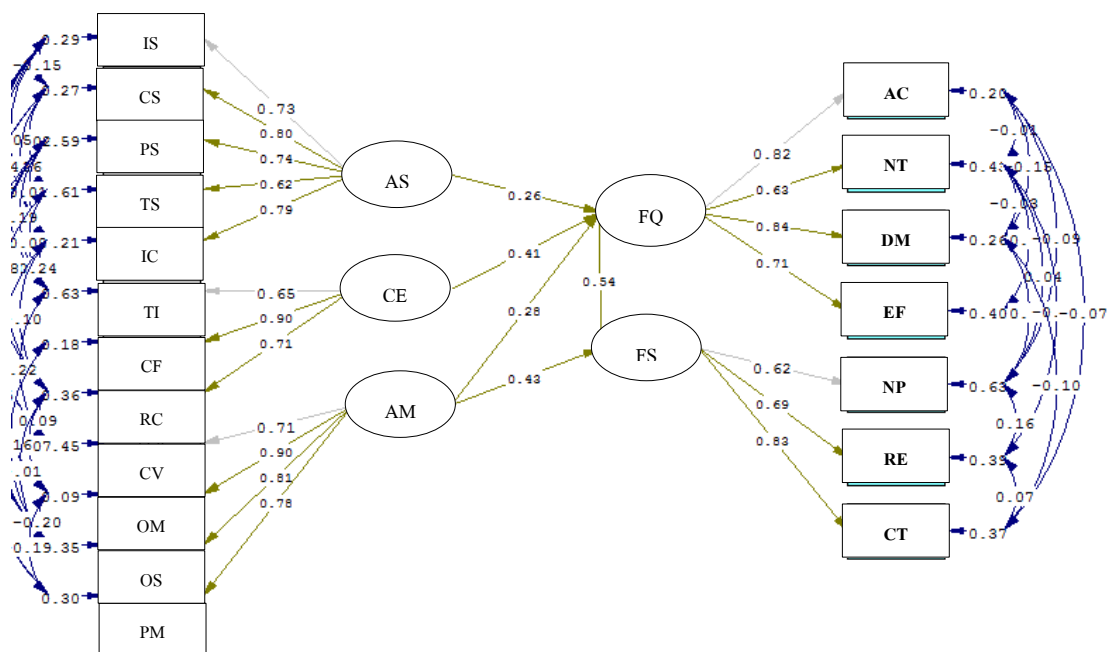
เมื่อพิจารณาค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนหลังการปรับโมเดล พบว่า ดัชนีชุดที่ 1 การตรวจสอบ Absolute fit indices พบว่าค่า Chi-Square ของโมเดลสมมติฐานมีค่าเท่ากับ 197.57, $df = 142$ ($p\text{-value} = .06$) ค่า Chi-Square/df เท่ากับ 1.39 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ของโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเท่ากับ 0.07 และ 0.06 ตามลำดับ จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 1 ส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ยกเว้นการทดสอบ Chi-Square ซึ่งมีข้อบกพร่องในการทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ชุดที่ 2 การทดสอบ Incremental fit indices พบว่า ค่าดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีแบบอิงเกณฑ์ (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 และ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (NNFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 จะเห็นว่าดัชนีชุดที่ 2 ทั้งหมดผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง และชุดที่ 3 การทดสอบ Parsimony fit Indices พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเท่ากับ 0.93 และ 0.95 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง

จากผลการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 สรุปได้ว่า รูปแบบโมเดล (Model Form) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมขนาดเล็กกับขนาดกลางมีจำนวนตัวแปรในโมเดล รูปแบบลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รูปแบบเมทริกซ์ (matrix form) และสถานะเมทริกซ์ (matrix mode) เป็นรูปแบบเดียวกัน ดังนั้นในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะทำการทดสอบในขั้นตอนที่ 2 คือการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ในโมเดล

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ภายใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง



Group 2 โมเดลของโรงแรมขนาดเล็ก



Group 2 โมเดลของโรงแรมขนาดกลาง

Chi-Square = 221.83, df = 161, p-value = 0.00, RMSEA = 0.05

ภาพที่ 15 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง

ตารางที่ 49 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง

Invariance Test							Fit Index							
สมมติฐานข้อที่	Matrix	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	p-value	RMSEA	CFI	NNFI	NFI	SRMR _S	SRMR _M	GFI _S	GFI _M
1	Model Form	197.57	142	-	-	-	0.05	0.99	0.98	0.97	0.07	0.06	0.93	0.94
2	LX=IN	203.49	151	5.92	9	0.75	0.05	0.99	0.98	0.97	0.08	0.06	0.92	0.94
3	LY=IN	213.16	156	9.67	5	0.09	0.05	0.99	0.98	0.97	0.08	0.06	0.92	0.93
4	TD=IN	300.97	168	87.81*	12	0.00	0.07	0.98	0.96	0.96	0.09	0.07	0.88	0.92
5	TE=IN	260.68	163	47.52*	7	0.00	0.06	0.98	0.97	0.96	0.09	0.07	0.90	0.92
6	BE=IN	212.92	157	0.24	1	0.62	0.05	0.99	0.98	0.97	0.08	0.06	0.92	0.93
7	GA=IN	221.83	161	8.91	4	0.06	0.05	0.99	0.98	0.97	0.08	0.06	0.92	0.93
8	PH=IN	257.92	167	36.09*	6	0.00	0.06	0.98	0.97	0.96	0.09	0.07	0.90	0.92
9	PS=IN	230.86	163	9.03*	2	0.01	0.05	0.99	0.98	0.97	0.08	0.06	0.92	0.93

Note IN คือ การนำค่าพารามิเตอร์ทั้งหมดในเมทริกซ์นั้น ๆ เข้าทดสอบสมมติฐาน, * คือ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 49 พบว่า

1. ผลการทดสอบสมมติฐานค่าพารามิเตอร์ของน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวแปรสังเกตได้ภายนอกของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (ค่า $p\text{-value} > .05$)

2. ผลการทดสอบสมมติฐานค่าพารามิเตอร์ของน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (สมมติฐานข้อที่ 2) ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (ค่า $p\text{-value} > .05$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานค่าพารามิเตอร์ของความคลาดเคลื่อนจากการวัดสำหรับตัวแปรสังเกตได้ภายนอกของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (ค่า $p\text{-value} < .05$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานค่าพารามิเตอร์ของความคลาดเคลื่อนจากการวัดสำหรับตัวแปรสังเกตได้ภายในของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (ค่า $p\text{-value} < .05$)

5. ผลการทดสอบสมมติฐานค่าพารามิเตอร์ของขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายในของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (ค่า $p\text{-value} > .05$)

6. ผลการทดสอบสมมติฐานค่าพารามิเตอร์ของขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายในของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (ค่า $p\text{-value} > .05$)

7. ผลการทดสอบสมมติฐานค่าพารามิเตอร์ของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (ค่า $p\text{-value} < .05$)

8. ผลการทดสอบสมมติฐานค่าพารามิเตอร์ของความคลาดเคลื่อนสำหรับตัวแปรแฝงภายใน ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (ค่า $p\text{-value} < .05$)

จากผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ในโมเดลจะเห็นว่าเมทริกซ์ของความคลาดเคลื่อนแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม โดยเฉพาะค่าพารามิเตอร์ของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก และค่าพารามิเตอร์ของความคลาดเคลื่อนสำหรับตัวแปรแฝงภายในซึ่งเป็นการทดสอบที่เข้มงวดมากที่สุด ดังนั้นผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสามารถสรุปได้ว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมระหว่างโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางมีรูปแบบ (Model Form) เป็นลักษณะเดียวกัน แต่ค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลมีความแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอค่าขนาดอิทธิพลใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรม จำแนกตามขนาดของ โรงแรม ทั้งนี้เพื่อดูขนาดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในโมเดล โดยอาศัยข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ Model Form (ภาพที่ 14) ดังนี้

1) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมของกลุ่ม โรงแรมขนาดเล็ก

ตารางที่ 50 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ภายในโมเดล สำหรับโรงแรมขนาดเล็ก

ปัจจัย	ตัวแปรแฝงภายใน					
	FQ			FS		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
FQ	-	-	-	0.44** (0.09)	-	0.44** (0.09)
AS	0.30* (0.20)	-	0.30* (0.20)	-	0.13 (0.07)	0.13 (0.07)
CE	0.43** (0.18)	-	0.43** (0.18)	-	0.19* (0.07)	0.19* (0.07)
AM	0.28** (0.09)	-	0.28** (0.09)	0.63** (0.10)	0.12* (0.04)	0.75** (0.10)
R^2	0.78			0.96		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าอิทธิพลในตาราง คือ Within Group Completely Standardized Solution, ค่าที่อยู่ใน () คือ Standard error

ตารางที่ 50 เมื่อพิจารณาคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) พบว่า จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มากที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.43 รองลงมา คือ ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.30 และ 0.28 ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ได้ประมาณร้อยละ 78

เมื่อพิจารณาความสำเร็จด้านการเงิน (FS) พบว่า การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) มีอิทธิพล

ต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีอิทธิพลโดยรวมมากที่สุด ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.75 รองลงมาคือ คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) และจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.44 และ 0.19 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่า การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.63 และ 0.44 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.19 และ 0.12 ตามลำดับ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ไปยังความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ส่วนทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) มีผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) เพียงเล็กน้อยแต่ไม่มีนัยสำคัญในระดับที่กำหนดไว้ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) พบว่า คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ได้ประมาณร้อยละ 96

2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมของกลุ่มโรงแรมขนาดกลาง

ตารางที่ 51 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ภายในโมเดล สำหรับโรงแรมขนาดกลาง

ปัจจัย	ตัวแปรแฝงภายใน					
	FQ			FS		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
FQ	-	-	-	0.52** (0.10)	-	0.52** (0.10)
AS	0.23* (0.09)	-	0.23* (0.09)	-	0.12 (0.08)	0.12 (0.08)
CE	0.27** (0.11)	-	0.27** (0.11)	-	0.14 (0.08)	0.14 (0.08)
AM	0.25** (0.09)	-	0.25** (0.09)	0.28** (0.08)	0.13* (0.05)	0.41** (0.10)
R^2		0.39			0.50	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าอิทธิพลในตาราง คือ Within Group Completely Standardized Solution, ค่าที่อยู่ใน () คือ Standard error

ตารางที่ 51 เมื่อพิจารณาคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) พบว่า จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) และมีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มากที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.27 รองลงมาคือ การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวกเท่ากับ 0.25 และ 0.23 ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ได้ประมาณร้อยละ 39

เมื่อพิจารณาความสำเร็จด้านการเงิน (FS) พบว่า คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มีอิทธิพลโดยรวมมากที่สุด ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.52 รองลงมา คือการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่า โดยคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ซึ่งมีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.52 และ 0.28 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่าการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ที่มีขนาดอิทธิพลในทิศทางบวก เท่ากับ 0.13 โดยส่งผ่านปัจจัยด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ไปยังความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ส่วนทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) และจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) มีผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) เพียงเล็กน้อยแต่ไม่มีนัยสำคัญในระดับที่กำหนดไว้ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) พบว่า คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) และทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ได้ประมาณร้อยละ 50

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบและการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอผลการทดสอบจากข้อคำถามในการวิจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุใดที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย 2) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน

ของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีเป็นอย่างไร
 3) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จ
 ด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎี
 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร 4) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงาน
 ทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินมีความแปรเปลี่ยนตามขนาดธุรกิจ โรงแรมหรือไม่อย่างไร และ
 ใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย
 อย่างไร โดยผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อ
 คุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย
ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อคุณภาพรายงาน
 ทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิง
 บวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย
ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อคุณภาพ
 รายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อ
 คุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย **ยอมรับ**
สมมติฐาน เนื่องจากการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อคุณภาพรายงาน
 ทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อ
 ความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย **ยอมรับ**
สมมติฐาน เนื่องจากการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อความสำเร็จด้าน
 การเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 คุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อ
 ความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย **ยอมรับ**
สมมติฐาน เนื่องจากการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อคุณภาพรายงาน
 ทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 โมเดลอิทธิพลจากขนาดธุรกิจโรงแรมมีความสัมพันธ์ทางตรง
 เชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและ
 ขนาดกลางในประเทศไทยไม่แปรเปลี่ยน **ปฏิเสธสมมติฐาน** เนื่องจากค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลมี

ความแตกต่างกัน หรือมีความแปรเปลี่ยนบางส่วน (Partial Variance) ขึ้นอยู่กับค่าขนาดอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแปรเปลี่ยนตามขนาดของธุรกิจโรงแรม

ตารางที่ 52 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โรงแรมขนาดเล็ก		ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โรงแรมขนาดกลาง		ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม	
	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางตรง	ทางอ้อม
1. ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย	0.30*	-	0.23*	-	0.27**	-
2. จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย	0.43**	-	0.27**	-	0.50**	-
3. การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย	0.28**	-	0.25**	-	0.32**	-

ตารางที่ 52 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพล โรงแรม ขนาดเล็ก		ค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพล โรงแรม ขนาดกลาง		ค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลรวม	
	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางตรง	ทางอ้อม	ทางตรง	ทางอ้อม
4. การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย	0.63**	0.12*	0.28**	0.13*	0.51**	0.12**
5. คุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย	0.44**	-	0.52**	-	0.40**	-
6. โมเดลอิทธิพลจากขนาดธุรกิจโรงแรมส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยไม่แปรเปลี่ยน	พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแปรเปลี่ยนตามขนาดของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากโมเดลอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง มีโครงสร้างรูปแบบเดียวกัน แต่ค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลมีความแตกต่างกัน หรือมีความแปรเปลี่ยนบางส่วน (Partial Variance)					

ตารางที่ 52 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางดังนี้

H1: ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.30 มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.23

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางตรงโดยรวมค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.27 นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

H2: จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.43 มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทยค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.27 และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางตรงค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

H3: การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.28 มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.25 และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

H4: การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเงินค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.51 และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

H5: คุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จด้านการเงินของโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.44 มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเงินของโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.52 และโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จด้านการเงินค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

H6: โมเดลอิทธิพลจากขนาดธุรกิจโรงแรมมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยไม่แปรเปลี่ยนปฏิเสฐสมมติฐาน เนื่องจากค่าขนาดอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแปรเปลี่ยนตามขนาดของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ผลการทดสอบพบว่าโมเดล

อิทธิพลจากขนาดธุรกิจ โรงแรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน โดยที่ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง มีโครงสร้างรูปแบบเดียวกัน แต่ค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลมีความแตกต่างกัน หรือมีความแปรเปลี่ยนบางส่วน (Partial Variance)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการวิจัยเชิงปริมาณการทดสอบสมการ โครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ตลอดจนการนำข้อค้นพบในขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณสรุปได้ว่า ความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) และด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) สำหรับคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ปัจจัยด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) โดยส่งผ่านคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) คือปัจจัย ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) และปัจจัยด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) จากผลวิจัยข้างต้นผู้วิจัยได้นำข้อมูล ไปทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เพื่อทำการยืนยันความเป็นไปได้ของโมเดลสมการ โครงสร้าง โดยใช้วิธีการลดทอนข้อมูล (Data Reduction)

ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกตัวแทนผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม หรือด้านการบัญชีและการเงินไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการโรงแรม หรือทำงานการบัญชีและการเงินในภาครัฐหรือภาคเอกชน จำนวน 8 คน โดยแบ่งออกเป็นธุรกิจ โรงแรมขนาดเล็กจำนวน 4 คน และธุรกิจ โรงแรมขนาดกลาง จำนวน 4 คน ที่ยินดีและเต็มใจให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ผู้บริหารฝ่ายบัญชีการเงินจำนวน 5 คน และด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมจำนวน 3 คน เป็นบุคลากรจากหน่วยงานภาคเอกชนจำนวน 6 คนและภาครัฐจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ดังนี้

ตารางที่ 54 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ								ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5	6	7	8		
2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1	0	0	1	1	1	1	1	0.75	สอดคล้อง
3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1	1	1	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	0	1	1	1	1	1	1	1	0.88	สอดคล้อง
5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1	1	1	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ค่าเฉลี่ยรวม									0.92	สอดคล้อง	

ตารางที่ 54 แสดงผลค่าเฉลี่ยข้อคำถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง มีค่าเท่ากับ 0.92 หากพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถาม พบว่าทักษะทางวิชาชีพบัญชี การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีและความสำเร็จด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 1.00 รองลงมาคุณภาพรายงานทางการเงินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.88 และจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการสัมภาษณ์ตามประเด็นข้างต้นนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยได้จัดทำดัชนีข้อมูลเพื่อนำมาสรุปผลจากการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ ดังแสดงในรายละเอียดตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 55 ผลการสัมภาษณ์

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1	- ทักษะทางวิชาชีพบัญชีเป็นปัจจัยหลักที่นักบัญชีต้องใช้ในการจัดทำข้อมูลทางการเงินให้แก่องค์กรเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และทักษะที่มีความจำเป็นในการทำงานด้านบัญชีคือทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่คับขันจำเป็นต้องตัดสินใจเร่งด่วนต้องมีความกล้าตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาให้งานรันต่อไปได้
	2	- ทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะต้องรายงานผลประกอบการและข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วนตามข้อกำหนดของกฎหมาย หากผู้ทำบัญชีมีความเข้าใจในระบบงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชีก็จะทำให้ผลข้อมูลมีคุณภาพน่าเชื่อถือเพราะต้องนำรายงานผลทางการเงินไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจที่จะทำให้ธุรกิจเติบโตและมีกำไรเพิ่มขึ้นและทักษะที่ผู้ทำบัญชีต้องมีคือทักษะความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงระบบงานหรือเชื่อมโยงข้อมูลกับฝ่ายต่าง ๆ
	3	- ทักษะทางด้านความคิดเกี่ยวกับการทำงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่สามารถวางแผนงานจากตัวเลขที่รายงานได้และต้องสามารถสื่อสารถ่ายทอดอธิบายให้ผู้อื่นได้มีบรรยากาศการมีส่วนร่วม เกิดความเข้าใจที่ดีและกล้าแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนเองต่อผู้อื่น

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	4	<p>- ทักษะที่มีความจำเป็นมากในการทำงานของฝ่ายบัญชีคือ ไหวพริบการจัดลำดับงานหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขจากฝ่ายต่าง ๆ ให้ทันต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีไหวพริบในการเรียนรู้ ค้นหาคำตอบเชื่อมโยงการทำงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ</p>
	5	<p>- ทักษะความรู้และเข้าใจในงานที่ทำเพราะงานบัญชีคืองานหลังบ้านที่ต้องใช้ความสามารถในการเชื่อมโยงงานกับฝ่ายต่างๆ ให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและจะต้องนำข้อมูลที่ผ่านมาไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจต่อ รวบรวมทั้งต้องสามารถอธิบายถึงการรายงานผลว่าข้อมูลที่ได้อาจจะส่งผลกระทบต่องานฝ่ายใดบ้างเพราะงานบัญชีต้องรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายงานต่างๆ มาจัดทำ รวมทั้งการทำงานในส่วนของงานบัญชีมีความจำเป็นที่ต้องนำข้อมูลมาสื่อสารให้กับฝ่ายอื่นได้</p> <p>เข้าใจถึงผลการดำเนินงาน ที่จะต้องนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนงานร่วมกันที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากฝ่ายงานต่างๆ จะไม่เข้าใจการรายงานผลของฝ่ายบัญชีเกี่ยวกับตัวเลขที่จัดทำ</p>
	6	<p>- ทักษะการถ่ายทอดข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจต้องมีกลยุทธ์ในการถ่ายทอดสื่อสาร เกี่ยวกับตัวเลขว่าส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรบ้าง ในขณะที่เดียวกันฝ่ายบัญชีเองต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลกับฝ่ายงานอื่นเพื่อให้เห็นการทำงานของแต่ละฝ่ายเพื่อเชื่อมโยงกับการทำงานด้านตัวเลขหรือวางแผนเกี่ยวกับตัวเลขได้ง่ายมากขึ้นหาความรู้ที่มาและผลลัพธ์ของตัวเลข</p>

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	7	- ทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่ต้องใช้ในการทำงานคือ ความแม่นยำในการทำงานเกี่ยวกับตัวเลขในเรื่องของการคิดวางแผนคำนวณเกี่ยวกับผลประกอบการที่ต้องมองให้ออกถึงผลที่ได้มาแล้วต้องนำไปใช้ต่อ ข้อมูลต้องถูกต้องแม่นยำไม่ผิดพลาด และนักบัญชีในปัจจุบันต้องเก่งเทคโนโลยีที่นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ง่ายขึ้นไม่ว่าจะเป็น โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีหรือการออกแบบงานเอกสารที่ทำให้ห้อยค์กรเข้าใจและปรับใช้ทำงานให้งานรวดเร็วทันต่อการนำผลรายงานไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจจูงใจถ่ายทอดมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาทำงานนั้นได้ตามวัตถุประสงค์
	8	- ทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และต้องสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถ่ายทอดงานให้แก่ผู้อื่นหรือฝ่ายอื่นได้เพื่อที่จะสามารถทำงานให้มีคุณภาพได้มากขึ้นฝ่ายบัญชีเองต้องเข้าไปเรียนรู้งานฝ่ายอื่นด้วยเพื่อให้เห็นระบบการทำงานของแต่ละฝ่าย ที่ฝ่ายบัญชีต้องนำมาแปลงผลด้านตัวเลข เพื่อที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนทำให้องค์กรมีผลกำไรเพิ่มมากขึ้น
2. ความ คิด เห็น เกี่ยว กับ จรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1	- จรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นฝ่ายงานที่ต้องรู้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลขที่แท้จริงขององค์กรทั้งหมดดังนั้นผู้ทำบัญชีต้องมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรที่จะไม่นำข้อมูลไปเปิดเผยให้เกิดผลในทางที่ทำให้องค์กรเสียหายหรือทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	2	- ผู้ทำบัญชีต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ที่ต้องมีการบริหารจัดการตัวเลขให้มีความเหมาะสมไม่ผิดต่อกฎระเบียบต่างๆ และต้องรายงานตัวเลขด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ปกปิดบิดเบือนข้อเท็จจริง
	3	- ผู้ทำบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใสตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามหลักฐานด้วยความซื่อสัตย์ทั้งในด้านการทำงานในหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างานเพื่อจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน
	4	- ความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นได้ต้องมีนักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถในการรายงานผลการดำเนินงาน และสิ่งสำคัญที่นักบัญชีต้องมีคือการรักษาความลับขององค์กรถึงผลการดำเนินงานที่เป็นความลับขององค์กร
	5	- จรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีเป็นตัวชี้วัดผลการทำงานที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติกับบัญชี เพื่อเป็นเกียรติแก่ตนเองและในวิชาชีพ เนื่องจากเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ต้องมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งบอกถึงความจริงใจในการทำงานไม่ว่าต่อหน้าหรือลับหลัง และจะทำให้งานมีความน่าเชื่อถือ
	6	- ผู้ทำบัญชีเป็นฝ่ายที่มีการติดต่อสื่อสารหรือประสานงานกับหลายฝ่ายสิ่งที่คุณทำบัญชีต้องมีคือความเป็นกลางในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา พิสูจน์ที่มาของตัวเลขได้ และไม่ขัดต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งเรื่องนโยบายขององค์กร หรือเกณฑ์การเสียภาษี และมีกลยุทธ์หรือวิธีการวางแผนให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือมีกำไรมากที่สุดและเกิดต้นทุนต่ำที่สุด

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	7	- จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชีต้องไม่นำข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานไปเปิดเผยโดยไม่ผ่านการอนุญาต ควรเก็บรักษาเป็นความลับขององค์กร และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดในเรื่องของผลการดำเนินงาน จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีต้องมามากคือความยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพราะบางครั้งฝ่ายงานอื่นไม่เข้าใจถึงตัวเลขว่าไปส่งผลกระทบต่อในส่วนตัวบ้างเพราะจะมีผลต่อคุณงานที่จะต้องนำไปใช้ในฝ่ายงานต่างๆ ที่จะต้องนำไปวางแผนตัดสินใจต่อ
	8	- ผู้ทำบัญชีมักถูกคาดหวังจากผู้บริหารหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่จะต้องรายงานผลเกี่ยวกับตัวเลขขององค์กรได้อย่างถูกต้อง การรายงานผลการดำเนินงานผู้ทำบัญชีต้องระมัดระวังในการจัดทำข้อมูลให้เต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ข้อมูลถูกต้องเหมาะสมมีความน่าเชื่อถือและต้องแสดงออกความรู้ความสามารถด้วยความโปร่งใส มีความขยันหมั่นเพียรในการพัฒนาตนเองเนื่องจากมีหน้าที่ต้องรักษาความรู้ความชำนาญในศาสตร์ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1	- รูปแบบการบริหารงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรสำเร็จหรือล้มเหลว เกิดจากการวางระบบงานและการจัดการคนทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้งานมีคุณภาพและถูกต้องที่สุด ซึ่งบุคคลที่พร้อมจะพัฒนาตนเองหมุนเวียนการทำงานหรือเรียนรู้งานด้านต่างๆ ในแผนกอื่นเพื่อเข้าใจปัญหาและอุปสรรคของแผนกอื่นเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงานในองค์กร

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	2	- การเปลี่ยนแปลงขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับงานที่ทำหรือการมีทักษะความรู้ความสามารถตรงหรือเกี่ยวข้องกับงานที่ทำจะทำให้งานมีคุณภาพหรือมีความรวดเร็วถูกต้องมากขึ้นต่อการนำไปใช้งาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง หรือเพื่อนร่วมงานได้ สามารถบริหารจัดการงานเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของงานหรือข้อมูลเพื่อที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจให้องค์กรประสบความสำเร็จได้
	3	- การบริหารจัดการงานที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสามารถทำให้งานเสร็จทันต่อความต้องการนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ โดยเฉพาะการวางแผนการทำงานให้เป็นระบบขั้นตอนหรือการทำงานแบบกระจายอำนาจเพื่อให้คนทำงานสามารถเข้าใจงานทั้งระบบได้
	4	- การบริหารจัดการบุคลากรในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพเนื่องจากการจัดคนทำงานให้เหมาะกับความรู้ความสามารถหรือความถนัดในงานด้านนั้นๆ หากพนักงานไม่มีความรู้ความตรงกับงานที่ทำอาจจะส่งผลให้งานออกมาไม่มีคุณภาพหรือผิดพลาดได้และส่งผลต่อการนำข้อมูลไปใช้ในวางแผนการตัดสินใจ การนำข้อมูลไปใช้ต้องสามารถวางแผนให้องค์กรมีต้นทุนที่ต่ำ เพื่อที่จะมีผลกำไรที่สูง การบริหารงานที่ดีต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือนำมาปรับใช้ในการทำงานให้องค์กร และต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	5	- การบริหารงานของฝ่ายบัญชีเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่ดีต้องมีการวางระบบงานหรือกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วนำเป้าหมายมาถ่ายทอดสู่การปฏิบัติโดยใช้กลยุทธ์ในการให้พนักงานมีส่วนร่วมกันการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานและทำให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
	6	- กลยุทธ์การทำงานของฝ่ายบัญชีส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของฝ่ายอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้จ่ายเงิน การทำให้คนในองค์กรเกิดความร่วมมือในเรื่องเอกสารหลักฐานข้อเท็จจริงการใช้จ่ายเงินเป็นสิ่งที่ฝ่ายบัญชีต้องมีกลยุทธ์ในการพูดหรือทำให้คนในองค์กรเกิดการร่วมมือ ทำให้ทุกคนในองค์กรเล็งเห็นความสำคัญไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์โดยสร้างค่านิยมร่วมให้ทุกคนเห็นความสำคัญเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อเงินเดือนหรือสวัสดิการเพื่อทำให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ มีการยกย่องแก่ผู้ที่ทำงานดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
	7	- ฝ่ายบัญชีสามารถนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาไปใช้ในการวางแผนในอนาคตได้ และต้องใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานค่อนข้างสูง เพราะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับด้านการเงินขององค์กรที่อาจจะส่งผลทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลวได้ รวมถึงการถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานให้ทุกฝ่ายเข้าใจกระบวนการในการบริหารจัดการรายได้ ค่าใช้จ่าย หรือสามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	8	- การบริหารงานที่ดีต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างความแตกต่างให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีที่ส่งผลต่อรายได้ขององค์กร ฝ่ายบัญชีต้องมีการกำหนดหรือวางแผนงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานสามารถวิเคราะห์ข้อมูลหรือนำข้อมูลไปปรับใช้ได้
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1	- รายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้นจะต้องมีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลจะต้องไม่ขัดต่อข้อเท็จจริง และจะต้องมีประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานทางการเงินสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้
	2	- ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานทางการเงินมีส่วนช่วยให้ผู้ใช้สามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตได้ ต้องมีความน่าเชื่อถือ ยืนยันหรือมองเห็นข้อผิดพลาดของผลการประเมินที่ผ่านมาได้
	3	- ข้อมูลในรายงานทางการเงินที่เปิดเผยต้องมีความครบถ้วนเป็นกลาง ปราศจากข้อผิดพลาดจากหลักฐานที่เป็นนัยสำคัญ ซึ่งทำให้ผู้ใช้รายงานทางการเงินสามารถเชื่อได้ว่าข้อมูลเหล่านั้นเป็นตัวแทนที่จะนำไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจหรือสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้
	4	- ข้อมูลในรายงานทางการเงินสามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบในระยะเวลาที่ต่างกัน ได้ หรือสามารถเปรียบเทียบกับรายงานทางการเงินระหว่างกิจการได้
	5	- การจัดทำงบการเงินมีจุดมุ่งหมายที่ให้ผู้ใช้นำไปประเมินฐานะทางการเงิน ข้อมูลต้องมีความชัดเจน เชื่อมโยงกับข้อเท็จจริง และสามารถนำมาวางแผนการตัดสินใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของกิจการ หรือระหว่างกิจการหนึ่งกับอีกกิจการหนึ่งได้

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	6	- รายงานทางการเงินมีส่วนทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จเพราะธุรกิจจะรู้ว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้นเกิดจากการรายงานผลเกี่ยวกับด้านการเงินที่เกิดขึ้นทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้และค่าใช้จ่ายและข้อมูลในงบการเงินจะต้องมีความน่าเชื่อถือมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบถึงที่ไปที่มาของตัวเงินได้
	7	- ข้อมูลที่ปรากฏในงบการเงินเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ใช้เกิดความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปใช้ในการวางแผนให้ธุรกิจเติบโตได้เพราะฉะนั้นข้อมูลที่ปรากฏต้องสามารถพิสูจน์ยืนยันข้อมูลได้เนื่องจากต้องนำข้อมูลไปวางแผนสร้างกลยุทธ์ให้เกิดความแตกต่างใหม่ๆ
	8	- การสรุปผลข้อมูลต้องไม่ผิดพลาดที่ส่งผลกระทบต่อส่วนงานต่างๆ หรือทำให้การทำงานเกิดการตัดสินใจผิดพลาด ข้อมูลต้องมีความครบถ้วนในทุกประเด็นจากทุกส่วนงานคุณภาพของรายงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ทำที่จะต้องมีความเชี่ยวชาญ เพราะการสรุปผลข้อมูลจากรายงานต้องนำไปปรับใช้ในกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1	- การวัดความสำเร็จของการทำธุรกิจเป็นการวัดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากรายได้และต้นทุนที่เกิดขึ้นเป็นหลัก สำหรับต้นทุนที่เกิดขึ้นต้องไม่เกิน 30% ของรายได้
	2	- การวัดความสำเร็จขององค์กรไม่ได้มีการวัดผลเฉพาะตัวเงินอย่างเดียวแต่ต้องวัดจากสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย เช่น การบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือการวัดผลการทำงานเรื่องเดิมน้อยลงเพราะทุกอย่างเป็นส่วนประกอบในการวัดความสำเร็จขององค์กร

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	3	- ผลสำเร็จขององค์กร ไม่ได้เกิดจากการวัดผลจากงบการเงินเพียงส่วนเดียวต้องมีการวัดผลในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงินควบคู่เพราะมีความเชื่อมโยงกับสิ่งที่เป็นตัวเงิน เรื่องการบริหารจัดการ เช่น ลดเวลาการทำงานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน สร้างกลยุทธ์ที่แตกต่างจากเดิม ลดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนเพราะมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุน
	4	- ข้อมูลที่ปรากฏในงบการเงินเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ใช้เกิดความเชื่อมั่นในการที่จะนำไปใช้ในการวางแผนให้ธุรกิจเติบโตได้เพราะฉะนั้นข้อมูลที่ปรากฏต้องสามารถพิสูจน์ยืนยันข้อมูลได้เนื่องจากต้องนำข้อมูลไปวางแผนสร้างกลยุทธ์ให้เกิดความแตกต่างใหม่ๆ
	5	- การวัดความสำเร็จขององค์กรที่มองเห็นภาพที่ชัดเจนที่สุดคือการวัดผลกำไรสุทธิในส่วนที่เหลือจากการหักค่าใช้จ่ายจะทำให้เห็นจำนวนเงินคงเหลือและสามารถนำตัวเลขที่เหลือไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจว่าต้องมีการบริหารจัดการส่วนใดที่จะทำให้มีกำไรเพิ่มมากขึ้น
	6	- การวัดผลสำเร็จการดำเนินงานต้องสามารถนำไปเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้ว่ามีความแตกต่างในส่วนใด เช่น รายได้เพิ่มขึ้น กำไรเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และวิเคราะห์หาสิ่งแตกต่างในการบริหารจัดการว่าเกิดจากสิ่งใดที่ทำให้มีรายได้ เพิ่มขึ้น
	7	- การวัดผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จขององค์กรต้องคำนึงถึงต้นทุนของเงินลงทุนที่เกิดขึ้นและต้องมีการคาดการณ์เงินที่จะได้รับกลับคืนในอนาคต เพราะการได้มาซึ่งรายได้หรือกำไรที่เกิดขึ้นในแต่ละปีของการสรุปผลไม่ได้หมายความว่ากำไรที่เกิดขึ้นในแต่ละปีของการสรุปผลไม่ได้หมายความว่ากำไรที่แท้จริงเพราะไม่ได้มองถึงเงินลงทุนเป็นส่วนในการพิจารณาถึงผลตอบแทน

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คนที่	คำตอบ
	8	- การวัดผลสำเร็จขององค์กรเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการนำค่าเป้าหมายมาเปรียบเทียบกับผลที่ทำออกมาเป็นตัวเงิน ในรูปของกำไรและนำผลไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการองค์กรต่อไป

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย เพื่อประโยชน์ตามความต้องการในการนำไปใช้ประกอบการวางแผนตัดสินใจในการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรม ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวจากการให้สัมภาษณ์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน เพศหญิงจำนวน 5 คน มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 - 56 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 12 - 33 ปี มีประสบการณ์การทำงานด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมจำนวน 3 คน ด้านผู้จัดการฝ่ายบัญชีจำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 3 คน เป็นธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กมีจำนวนห้องพักน้อยกว่า 30 ห้องมีจำนวน 4 แห่ง และธุรกิจโรงแรมขนาดกลางมีจำนวนห้องพักมากกว่า 30 ห้องมีจำนวน 4 แห่ง

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่คุณภาพงานที่มีความน่าเชื่อถือข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้โดยเน้นทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องมีปฏิภาณไหวพริบสามารถแก้ไขปัญหาในกรณีเร่งด่วนที่มีความจำเป็นต้องตัดสินใจ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่เกิดขึ้นและที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้ว่ามีการส่งผลกระทบต่อองค์กรแบบใดและต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่ทำ รวมถึงการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลให้แก่ผู้อื่นเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลที่ปรากฏใน

รายงานผลประกอบการ ได้ว่าส่งผลต่อองค์กรอย่างไร สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การมีปฏิภาณไหวพริบ และทักษะการบริหารจัดการงานสามารถจูงใจถ่ายทอดมอบหมายงานให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานนั้นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การเชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับการปฏิบัติงานได้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในลักษณะทิศทางเดียวกันว่าจรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นตัววัดคุณภาพการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยเฉพาะการรักษาความลับขององค์กรเพราะเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่างในการทำธุรกิจและบ่งบอกถึงความจงรักภักดีในการทำงาน เนื่องจากเป็นฝ่ายงานที่รู้เกี่ยวกับตัวเลขที่แท้จริงต้องปฏิบัติด้วยความถูกต้องโปร่งใสไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตนสามารถพิสูจน์ถึงที่มาของตัวเลขได้ฝ่ายงานบัญชีควรมีความยืดหยุ่น ความอดทนที่สูง และมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่เสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ จรรยาบรรณความซื่อสัตย์ จรรยาบรรณความเสียสละในการทำงาน จรรยาบรรณด้านการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความเสื่อมเสีย

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานฝ่ายบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมในประเทศไทย พบว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารงานที่ดีต้องมีระบบการบริหารจัดการคนและการบริหารจัดการงาน ต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารงานกล้าคิดแตกต่างจากรูปแบบเดิมโดยเน้นการนำผลการดำเนินงานย้อนกลับให้เห็นผลกระทบเพื่อให้เกิดเรียนรู้พัฒนาทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การบริหารงานแบบป้อนข้อมูลย้อนกลับผลการดำเนินงานขององค์กรให้พนักงานทราบ ควรเน้นการบริหารงานแบบหมุนเวียนการทำงานหรือเรียนรู้งานด้านต่างๆ ในแผนกอื่นเพื่อให้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแผนกอื่นเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานการบริหารงานแบบกระตุ้นให้คิด เพื่อสร้างผลงานโดยใช้รางวัลเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน การบริหารแบบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการแก้ปัญหาโดยใช้กัลยาณมิตร กระตุ้นให้คนในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ การจัดโครงสร้างการทำงานโดยจัดคนให้เหมาะกับงานเพื่อลดปัญหาในการทำงานและให้งานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การบริหารงานแบบมีความยืดหยุ่นแต่อยู่บนมาตรฐาน กลยุทธ์การสร้างแตกต่างเพื่อให้เกิดองค์ความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ โดยการสลับหน้าที่ให้เรียนรู้งานเชื่อมโยงกับเอกสารหรือหลักฐานในการรายงานผลได้

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ทำบัญชีต้องถูกคาดหวังจากองค์กรในการรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงิน ซึ่งข้อมูลที่รายงานต้องมีความน่าเชื่อถือ เป็นกลาง ปราศจากข้อผิดพลาดที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อ การนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจ ข้อมูลที่รายงานต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วนสามารถเปรียบเทียบประเมินเหตุการณ์ที่ผ่านมาและในอนาคตจากรายงานผลการดำเนินงานได้โดยต้องมีหลักฐานการตรวจสอบที่มาได้อย่างชัดเจน สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ความละเอียดรอบคอบเกี่ยวกับเอกสารและข้อมูลที่จะรายงานผลควรมีการสอบทานงานที่จะนำไปสู่ความผิดพลาดของข้อมูล

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่าการวัดความสำเร็จขององค์กรจะมีการวัดผลจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือกำไรที่เกิดจากรายได้ที่เป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนของการดำเนินงานแต่ในการพิจารณารายได้ควรมองถึงรายได้หลังจากหักต้นทุนคงที่แล้ว ตัวแปรสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการคือ ต้นทุนที่เกิดขึ้นต้องต่ำที่สุดไม่ว่าจะเป็นต้นทุนที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินหรือต้นทุนที่ไม่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน อาทิเช่น ต้นทุนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ต้นทุนด้านเวลาในการทำงานที่ลดลง การเปรียบเทียบกระบวนการทำงานกับค่าเป้าหมายที่กำหนดว่าบรรลุหรือไม่ รวมถึงต้นทุนของเงินลงทุนที่จะได้รับกลับคืนเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านต้นทุนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และให้คำนึงถึงต้นทุนด้านเวลาในการทำงานที่ลดลง ต้นทุนของเงินลงทุนที่จะได้รับกลับคืนเปรียบเทียบกับผลลัพธ์นั้นด้วย

ผลที่ได้ในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม

1. องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงานหรือการเรียนรู้ เนื่องจากสามารถนำความรู้ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือมีกลยุทธ์ความแตกต่างในการทำงานได้

2. การสื่อสารเมื่อมีเหตุการณ์หรือการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ สิ่งสำคัญคือฝ่ายบัญชีต้องทำอะไรให้ฝ่ายงานอื่นมีความเข้าใจในการรายงานผลของงบการเงิน

3. ด้านปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาลักษณะเฉพาะหน้าเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานที่พนักงานบัญชีและการเงินต้องมีในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่ไม่ขัดต่อกฎหมายในการเสียภาษี

4. การทำงานของฝ่ายบัญชี ต้องมีการรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนงานและต้องมีความเข้าใจในส่วนงานนั้นๆ โดยอาศัยกัลยาณมิตรในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพื่อนำข้อมูลไปใช้วางแผนงานเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร ทักษะสำคัญของฝ่ายบัญชีคือ ทักษะความรู้ความสามารถที่พนักงานบัญชีต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการเชื่อมโยงการทำงานให้ไปสู่ความสำเร็จ

5. ด้านทัศนคติมุมมองในการทำงานที่คิดบวกเพราะการทำงานด้านบัญชีต้องหาตัวเลขที่ไปที่มาทั้งหมด จะทำให้พนักงานบัญชีค่อนข้างเครียด พนักงานบัญชีจึงควรมีเพื่อรองรับกลุ่มคนทั่วไป

6. การปรับตัวในการทำงานหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นในเรื่องของการให้โอกาสฝ่ายบัญชีได้แสดงความคิดเห็นในแง่ของหลักการ

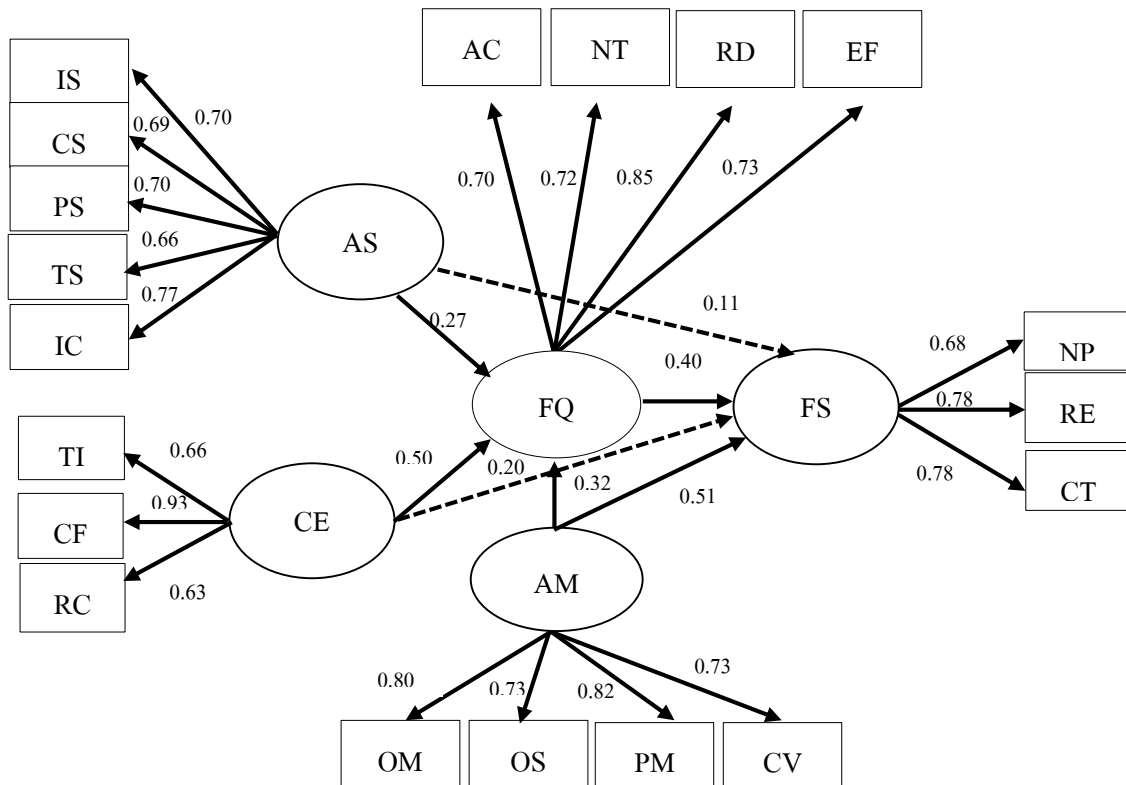
7. เรื่องการจัดคนให้เหมาะกับความสามารถเพราะจะช่วยลดขั้นตอนการทำงานให้เกิดข้อผิดพลาดให้น้อยลงได้

8. การส่งเสริมสนับสนุนให้ฝ่ายบัญชีเข้าร่วมสัมมนาหรือประชุมเพื่อนำความรู้มาวางแผนหรือจัดระบบกระบวนการทำงานในห้องค์กรเพิ่มมากขึ้น

สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง

สรุปสมมติฐานข้างต้นที่ผู้วิจัยสามารถแสดงผลตามภาพประกอบที่ 2 ตามกรอบแนวความคิดในการวิจัยในบทที่ 1 หน้า 14 ดังนี้

รูปแบบจำลองคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก
และขนาดกลางในประเทศไทย



ภาพประกอบที่ 16 รูปแบบจำลองคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของ
ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

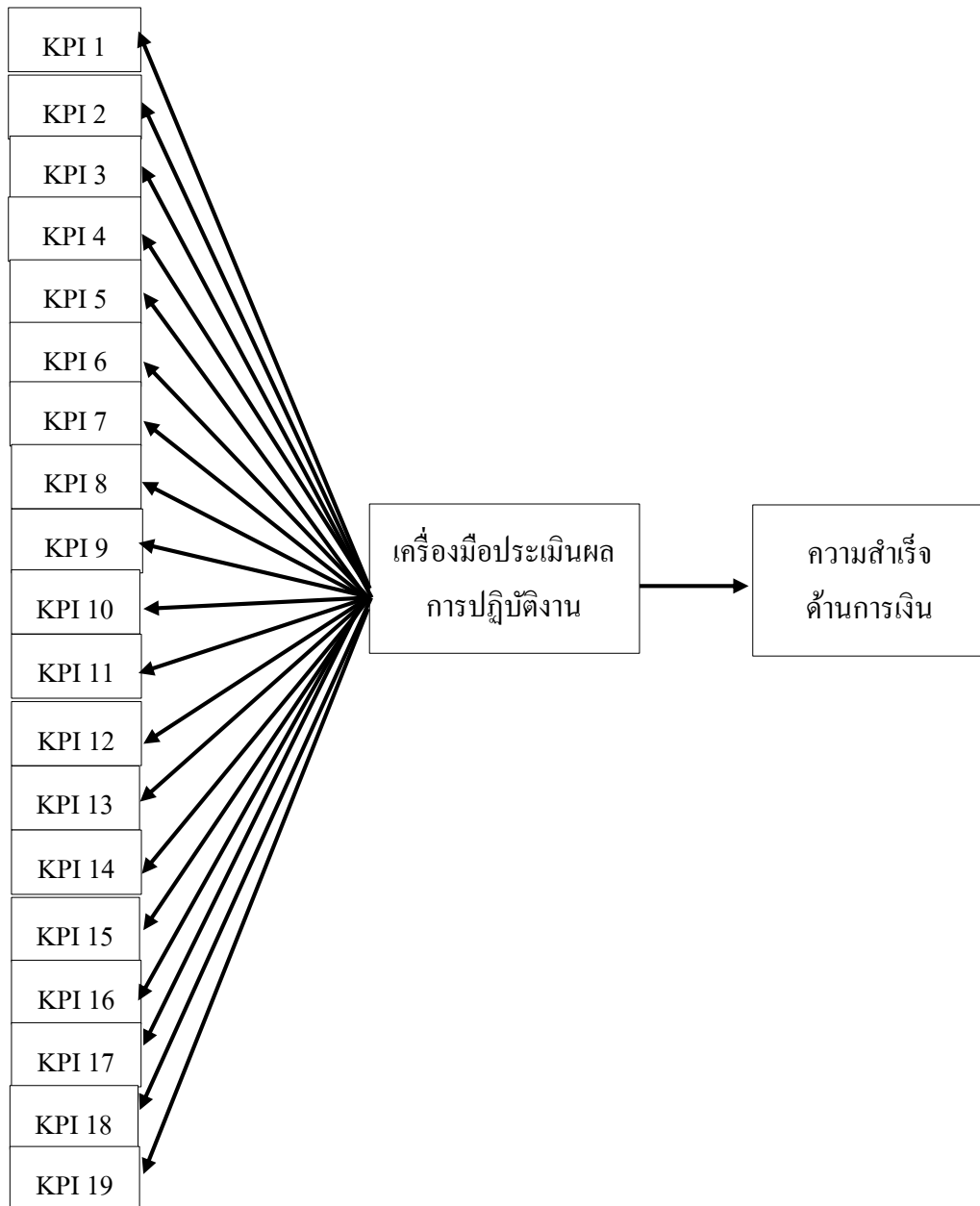
สรุปได้ว่า รูปแบบจำลองคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของ
ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถกำหนดรูปแบบจำลองได้จากองค์ประกอบของปัจจัยดังนี้

คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทักษะทางวิชาชีพ
บัญชี (AS) จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM)

ความสำเร็จด้านการเงิน (FS) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทาง
การเงิน (FQ) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ขณะเดียวกันทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) และ
จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (CE) มีความสัมพันธ์ทางอ้อมเชิงบวก โดยผ่านคุณภาพรายงาน
ทางการเงิน (FQ)

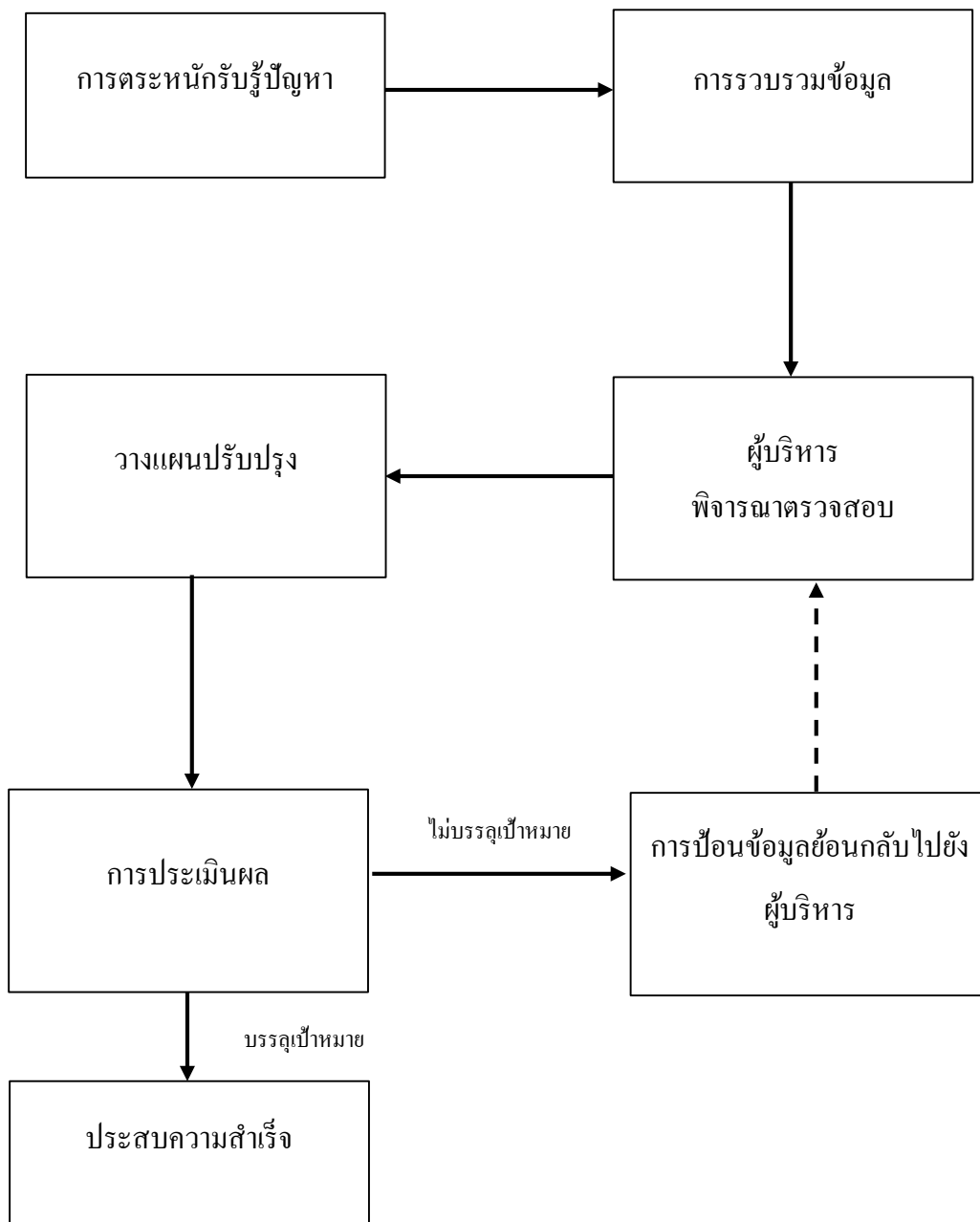
จากการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน KPI (Key Performance Indicator) สำหรับธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการธุรกิจเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผ่านเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการอบรมหรือประชุมเกี่ยวกับการประเมินผลคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน KPI ที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย



ภาพประกอบที่ 17 เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

กระบวนการการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การแก้ปัญหา



ภาพประกอบที่ 18 กระบวนการการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การแก้ปัญหา

เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร
สำหรับหัวหน้างาน

ชื่อ – สกุล
ตำแหน่งงาน แผนก
วันที่ประเมินงาน/...../.....

ช่วงคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 147-190 ดีมาก
98-146 ดี
49-97 พอใช้
0-48 ควรปรับปรุง

ลงชื่อ
(.....)

วันที่...../...../.....

ผู้ประเมิน

ลงชื่อ
(.....)

วันที่...../...../.....

ผู้ตรวจประเมินผลงาน

ตารางที่ 56 เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

มิติการวัดไม่ใช่ด้านการเงิน	ปัจจัยความสำเร็จ	ตัวชี้วัดลักษณะงาน (KPI)	เกณฑ์ค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน											
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ทักษะทางปัญญา	มีความรู้ ความเข้าใจในงาน												
		มีความสามารถในการจำแนกประเภท และรูปแบบของข้อมูล												
		มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล												
		มีความถูกต้องของเอกสารในการจัดทำงบการเงิน												
		มีความน่าเชื่อถือของเอกสารหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจ												
	ทักษะการคิดคำนวณ	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทางการเงิน												
		ความรู้ความสามารถในการวัดมูลค่าทางบัญชี												
		ความถูกต้องของตัวเลขในการบันทึกบัญชี												
		ความถูกต้องการจัดทำงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี												
	ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง												
		ความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง												
		ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้												
		การเชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการแก้ปัญหา												
		วิเคราะห์ปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความเหมาะสม												

ตารางที่ 56 (ต่อ)

มิติการวัดไม่ใช่ด้านการเงิน	ปัจจัยความสำเร็จ	ตัวชี้วัดลักษณะงาน (KPI)	เกณฑ์ค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน											
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
	ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ	สามารถในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีต่างๆ												
		สามารถออกแบบเอกสารในรูปแบบของระบบดิจิทัล												
		สามารถออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน												
		สามารถนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ												
	ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพ												
		สามารถโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ												
		สามารถกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ												
		สามารถติดต่อ สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำมาถ่ายทอด												
		สามารถจูงใจถ่ายทอดมอบหมายงานให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานนั้นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์												

ตารางที่ 56 (ต่อ)

มิติการวัดไม่ใช่ด้านการเงิน	ปัจจัยความสำเร็จ	ตัวชี้วัดลักษณะงาน (KPI)	เกณฑ์ค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน												
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ บัญชี	ความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียบ ธรรม	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบข้อเท็จจริง													
		มีอิสระในการปฏิบัติงานปราศจากการถูกควบคุม													
		รายงานผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง													
		ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญสำหรับผู้ใช้อข้อมูลทาง การเงิน													
	การรักษาความลับ	รักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินขององค์กร													
		ไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ													
		ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร													
		ไม่เปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคคลที่สามยกเว้นการเปิดเผยข้อมูล ตามที่กฎหมายกำหนด													
	ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วม วิชาชีพ	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วม วิชาชีพ													
		มีการกำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงาน													
		ตระหนักถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึง ผลกระทบในการทำงาน													
		ไม่ตกแต่งงบการเงินเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไร													

ตารางที่ 56 (ต่อ)

มิติการวัดไม่ใช่ด้านการเงิน	ปัจจัยความสำเร็จ	ตัวชี้วัดลักษณะงาน (KPI)	เกณฑ์ค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน													
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1				
ด้านการบริหารจัดการฝ่าย บัญชี	การสร้างค่านิยมร่วม	เป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน														
		เป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน														
		นำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องผ่านการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการทำงาน														
		ให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน														
	รูปแบบการปฏิบัติงาน	มอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน														
		ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ขอบเขตการปฏิบัติงาน														
		มีการวัดและประเมินผลงาน โดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาเพื่อทำให้เกิดการพัฒนา														
		มีการจัดลำดับผลงานเพื่อให้งานเกิดการปรับปรุงความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐาน														

ตารางที่ 56 (ต่อ)

มิติการวัดไม่ใช่ด้านการเงิน	ปัจจัยความสำเร็จ	ตัวชี้วัดลักษณะงาน (KPI)	เกณฑ์ค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน											
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
	กลยุทธ์การปฏิบัติงาน	ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์												
		มีระบบที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้												
		ใช้กลยุธามิตรในการปฏิบัติงาน												
		มีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ												
	การบริหารบุคคล	ส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง												
		ส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพทำงาน												
		มีทัศนคติที่ดีต่อบริหารงานและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง												
		มีการประเมินผลทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน												
		หมุนเวียนการทำงานหรือเรียนรู้งานด้านต่างๆ ในแผนกอื่นเพื่อเข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน												

ตารางที่ 56 (ต่อ)

มิติการวัดไม่ใช่ด้านการเงิน	ปัจจัยความสำเร็จ	ตัวชี้วัดลักษณะงาน (KPI)	เกณฑ์ค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน											
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
คุณภาพรายงานทางการเงิน	ความครบถ้วน	มีการตรวจสอบข้อมูลให้เป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้												
		ให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูล												
		สร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ												
		นำเสนอข้อมูลตามเอกสารหลักฐานที่ปรากฏอย่างถูกต้องครบถ้วน												
	ความเป็นกลาง	ปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางไม่ปกปิดบิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง												
		ไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง												
		มีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดที่กำหนด												
	ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	รายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาทันต่อการวางแผนการตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายองค์กรและข้อกำหนด												
		มีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยเน้นความถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร												

ตารางที่ 56 (ต่อ)

มิติการวัดไม่ใช่ด้านการเงิน	ปัจจัยความสำเร็จ	ตัวชี้วัดลักษณะงาน (KPI)	เกณฑ์ค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน											
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
		นำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ												
	ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	ความผิดพลาดด้านเอกสารและด้านการบันทึกบัญชีมีอัตราการผิดพลาดลดลง												
		ความล่าช้า การไม่ตรงเวลาในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย												
		อัตราความผิดพลาดการรายงานงบการเงินเทียบกับเป้าหมาย												
มิติการวัดด้านการเงิน	กำไร	พิจารณาจากอัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้น												
		พิจารณาจากอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้น												
		พิจารณาจากอัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด												
	รายได้	พิจารณาจากรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง												
		มีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น												
		มีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง												
		ซื้อโรงเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลง												

ตารางที่ 56 (ต่อ)

มิติการวัดไม่ใช่ด้านการเงิน	ปัจจัยความสำเร็จ	ตัวชี้วัดลักษณะงาน (KPI)	เกณฑ์ค่าคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน											
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
	ต้นทุน	สามารถควบคุมต้นทุนการดำเนินงานให้ลดลงและเป็นไปตามแผนที่กำหนด												
		ลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ได้อย่างต่อเนื่อง												
		การส่งมอบสินค้าและบริการถึงมือลูกค้าภายในระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มมากขึ้น												

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลจากขนาดของธุรกิจโรงแรมที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน 3) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยประยุกต์ใช้โมเดลการวิจัยของ Meagher (2011, p. 97); Swangnate (2004, p. 94); Yahya (2001, p. 82); Kesseven (2010, p. 73); Mattson (2002, p. 127), Chiou & Chang (2009, p. 124), Ames (2013, p. 114) ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยในอดีตนั้น สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจ ได้แก่ 1) ปัจจัยทักษะทางวิชาชีพบัญชี 2) ปัจจัยจรรยาบรรณผู้ประกอบการ วิชาชีพบัญชี 3) ปัจจัยการบริหารจัดการฝ่าย 4) ปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงินและ 5) ปัจจัยความสำเร็จด้านการเงิน ซึ่งในการใช้ข้อมูลทางบัญชีจะนำไปสู่ประสิทธิผลทางการเงินขององค์กร สำหรับการสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยแสดงรายละเอียดออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 5.1. สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

สำหรับการนำเสนอสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการแบ่งหัวข้อในการสรุปผล วิจัยการพัฒนาแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในประเทศไทย ในภาพรวม โดยผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารฝ่าย บัญชีการเงินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 290 คน ร้อยละ 98.64 ช่วงอายุ 35 – 40 ปี จำนวน 157 คน ร้อยละ 53.40 ระดับการศึกษาปริญญา จำนวน 227 คน ร้อยละ 77.21 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 16 ปี จำนวน 145 คน ร้อยละ 49.32 ตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าฝ่ายบัญชี จำนวน 103 คน ร้อย ละ 35.03 จำนวนห้องพักตั้งแต่ 31-100 ห้องจำนวน 168 แห่ง ร้อยละ 57.14 ทำธุรกิจภาคตะวันออก จำนวน 101 แห่ง ร้อยละ 34.35

ทักษะทางวิชาชีพบัญชีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.92 อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรใน การศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการ สื่อสารค่าเฉลี่ยโดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.95 รองลงมาทักษะทางปัญญา และทักษะ การคิดคำนวณ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.92 ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91 และทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.81

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.94 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยกำหนด ตัวแปรในการศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย การรักษาความลับค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 รองลงมาความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียบธรรม ค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.93 และความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.88

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.87 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยกำหนดตัว แปรในการศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย รูปแบบการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 รองลงมากลยุทธ์การปฏิบัติงาน การจัดการบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.97 และการสร้างค่านิยมร่วมค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.56

คุณภาพรายงานทางการเงินค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.95 อยู่ในระดับมากที่สุดที่สุด ผู้วิจัย กำหนดตัวแปรในการศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ความครบถ้วน

ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.98 รองลงมาความเป็นกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.96 และความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความผิดพลาดของรายงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.93

ความสำเร็จด้านการเงินค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.92 ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย รายได้ค่าเฉลี่ยโดยรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.94 รองลงมากำไรและต้นทุนค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.91

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติพร้อมการปรับโมเดลเพื่อความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งให้ได้ค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้พร้อมกันนี้ทำการพิจารณาเส้นทางของแต่ละปัจจัย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการทดสอบ โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี เนื่องจากค่าดัชนีอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง ดังนี้ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.11 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.20 ค่าความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR) เท่ากับ 0.04 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (NFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (NNFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (GFI) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีการวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.92

สำหรับผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน ซึ่งสามารถอธิบายตามวัตถุประสงค์งานวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) พบว่า คุณภาพรายงานทางการเงินได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (CE) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.50 ปัจจัยการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.32 และปัจจัยทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.27 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการวิเคราะห์เส้นทางของอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรความสำเร็จด้านการเงิน (FS) พบว่า ความสำเร็จด้านการเงินได้รับอิทธิพลทางตรงด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ค่าอิทธิพล

เท่ากับ 0.51 และด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (FS) โดยส่งผ่านด้านคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) คือ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.20 ปัจจัยการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.11 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลจากขนาดของธุรกิจโรงแรมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 6 พบว่า ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (Model Form) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจ โรงแรมระหว่างธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก (Small) และขนาดกลาง (Middle) ในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผ่านการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 หรือผ่านการทดสอบในขั้นตอนที่ 1 โดยประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีจำนวนตัวแปรใน โมเดล รูปแบบลักษณะ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รูปแบบเมทริกซ์ (matrix form) และสถานะเมทริกซ์ (matrix mode) เหมือนกันจากนั้นจะทำการทดสอบสมมติฐานที่ 2-9 เมื่อทดสอบเปรียบเทียบทดสอบค่าพารามิเตอร์ภายใน โมเดลการวัดทั้ง 2 กลุ่มประชากร ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2-5 พบว่า เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (LX) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ภายใน (LY) เมทริกซ์ความแปรปรวนความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (TD) เมทริกซ์ความแปรปรวนความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรสังเกตได้ภายใน (TE) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่มประชากรมีค่าพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ของโมเดลการวัดแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าพารามิเตอร์สำหรับเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6-9 พบว่า เมทริกซ์ของขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายในด้วยกัน (BE) เมทริกซ์ของขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน (GA) เมทริกซ์ค่าพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อนจากแฝงภายใน (PS) แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงว่า ทั้ง 2 กลุ่มประชากรมีค่าพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแตกต่างกัน ยกเว้นเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (PH) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม

สรุปผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินแปรเปลี่ยนตามขนาดธุรกิจโรงแรม ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลควรแยกข้อมูลวิเคราะห์ตามขนาดของธุรกิจ โรงแรมจะทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มี

ความตรง (Validity) มากกว่า โดยสามารถสรุปค่าขนาดอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินแปรเปลี่ยนจำแนกตามขนาดธุรกิจโรงแรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

จากการสัมภาษณ์การพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยแยกการสัมภาษณ์ออกเป็นดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิงจำนวน 5 คน มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 - 56 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 12 - 33 ปี ประสบการณ์การทำงานด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมจำนวน 3 คน ด้านผู้จัดการฝ่ายบัญชีจำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 3 คน เป็นธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กที่มีจำนวนห้องพักน้อยกว่า 30 ห้อง จำนวน 4 แห่ง และธุรกิจโรงแรมขนาดกลางมีจำนวนห้องพักมากกว่า 30 ห้อง จำนวน 4 แห่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่คุณภาพงานที่มีความน่าเชื่อถือข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วนมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้โดยเน้นทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องมีปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาในกรณีเร่งด่วนที่มีความจำเป็นต้องตัดสินใจ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่เกิดขึ้นและที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้ว่าการส่งผลกระทบต่อองค์กรแบบใดและต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลให้แก่ผู้อื่นเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลที่ปรากฏในรายงานผลประกอบการได้ว่าส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การมีปฏิภาณไหวพริบ และทักษะการบริหารจัดการงานสามารถจูงใจถ่ายทอดมอบหมายงานให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานนั้นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การเชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับการปฏิบัติงานได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในลักษณะทิศทางเดียวกันว่าจรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นตัววัดคุณภาพการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยเฉพาะการรักษาความลับขององค์กรเพราะเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่างในการทำธุรกิจและบ่งบอกถึงความจงรักภักดีในการทำงาน เนื่องจากเป็นฝ่ายงานที่รู้เกี่ยวกับตัวเลขที่แท้จริงต้องปฏิบัติด้วยความถูกต้องโปร่งใสไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตนสามารถ

พิสูจน์ถึงที่มาของตัวเลขได้ฝ่ายงานบัญชีควรมีความยืดหยุ่น ความอดทนที่สูง และมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่เสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ จรรยาบรรณความซื่อสัตย์ จรรยาบรรณความเสียสละในการทำงาน จรรยาบรรณด้านการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดความเสื่อมเสีย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารงานที่ดีต้องมีระบบการบริหารจัดการคนและการบริหารจัดการงาน ต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารงานกล้าคิดแตกต่างจากรูปแบบเดิม โดยเน้นการนำผลการดำเนินงานย้อนกลับให้เห็นผลกระทบเพื่อให้เกิดเรียนรู้พัฒนาทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การบริหารงานแบบป้อนข้อมูลย้อนกลับผลการดำเนินงานขององค์กรให้พนักงานทราบ ควรเน้นการบริหารงานแบบหมุนเวียนการทำงานหรือเรียนรู้งานด้านต่างๆ ในแผนกอื่นเพื่อเข้าใจให้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแผนกอื่นเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ทักษะคิดที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานการบริหารงานแบบกระตุ้นให้คิด เพื่อสร้างผลงาน โดยใช้รางวัลเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน การบริหารแบบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการแก้ปัญหาโดยใช้กัลยาณมิตร กระตุ้นให้คนในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ การจัดโครงสร้างการทำงานโดยจัดคนให้เหมาะกับงานเพื่อลดปัญหาในการทำงานและให้งานมีประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารงานแบบมีความยืดหยุ่นแต่อยู่บนมาตรฐาน กลยุทธ์การสร้าง ความแตกต่างเพื่อให้เกิดองค์ความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ โดยการสลับหน้าที่ให้เรียนรู้งานเชื่อมโยงกับเอกสารหรือหลักฐานในการรายงานผลได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ทำบัญชีต้องถูกคาดหวังจากองค์กรในการรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินซึ่งข้อมูลที่รายงานต้องมีความน่าเชื่อถือ เป็นกลาง ปราศจากข้อผิดพลาดที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อ การนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจ ข้อมูลที่รายงานต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วนสามารถเปรียบเทียบประเมินเหตุการณ์ที่ผ่านมาและในอนาคตจากรายงานผลการดำเนินงานได้โดยต้องมีหลักฐานการตรวจสอบที่มาได้อย่างชัดเจน สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ความละเอียดรอบคอบเกี่ยวกับเอกสารและข้อมูลที่จะรายงานผลควรมีการสอบทานงานที่จะนำไปสู่ความผิดพลาดของข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่จะวัดผลจากความสำเร็จขององค์กรจะมีการวัดผลจากเป้าหมายที่กำหนดไว้คือกำไรที่เกิดจากรายได้ที่เป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนของการดำเนินงานแต่ในการพิจารณารายได้ควรมองถึงรายได้หลังจากหลังต้นทุนคงที่แล้ว ตัวแปรสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการคือ ต้นทุนที่เกิดขึ้นต้องต่ำที่สุดไม่ว่าจะเป็นต้นทุนที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินหรือต้นทุนที่ไม่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน อาทิเช่น ต้นทุนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ต้นทุนด้านเวลาในการทำงานที่ลดลง การเปรียบเทียบกระบวนการทำงานกับค่าเป้าหมายที่กำหนดว่าบรรลุหรือไม่ รวมถึงต้นทุนของเงินลงทุนที่จะได้รับกลับคืนเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นที่พบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านต้นทุนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และให้คำนึงถึงต้นทุนด้านเวลาในการทำงานที่ลดลง ต้นทุนของเงินลงทุนที่จะได้รับกลับคืนเปรียบเทียบกับผลลัพธ์นั้นด้วย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยและเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ตามสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า การพัฒนารูปแบบจำลองคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถกำหนดรูปแบบจำลองได้จากองค์ประกอบของปัจจัยดังนี้

คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มีความสัมพันธ์ทางตรงกับทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) จรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (CE) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ความสำเร็จด้านการเงิน (FS) มีความสัมพันธ์ทางตรงกับคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ขณะเดียวกันทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS) และจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (CE) มีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยผ่านคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาสร้างเป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน KPI (Key Performance Indicator) สำหรับธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายบัญชีที่มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวเงินและการวัดประเมินด้านที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ซึ่งทั้งสองปัจจัยเป็นปัจจัยสำคัญในการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามตัวแปรและนำเสนอการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรดังนี้

ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.30 และธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.23 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 **ยอมรับสมมติฐาน** สอดคล้องกับผลการวิจัย Hassall Joyce (2009, p. 10) ที่พบว่านายจ้างต้องการนักบัญชีบริหารที่มีทักษะและความรู้ความสามารถทางวิชาชีพในการทำงานในระดับสูง เช่นเดียวกับ Lsobe et al. (2008, p.124) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในระดับสูง และส่งผลต่อคุณภาพของงานให้มีความน่าเชื่อถือและควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำเสนอมิติการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินให้เป็นที่ยอมรับและส่งผลต่อผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะการคิดคำนวณ ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษา Kavanagha & Drennan (2008, p. 62) เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมเชิงรุกที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลกและยังเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของที่มีความจำเป็นในการทำงานเฉพาะทางซึ่งมีความแตกต่างจากทักษะทั่วไปและยังเป็นปัจจัยหลักสำคัญในกระบวนการรายงานผลการดำเนินงานที่ส่งผลต่อการวางแผนในการตัดสินใจขององค์กร

จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย พบว่า จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.43 และธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง มีความสัมพันธ์ทางตรงค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.27 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 **ยอมรับสมมติฐาน** สอดคล้องกับ Yahya Kamyabi (2001, p. 86) ที่นำเสนอคุณภาพรายงานทางการเงินไว้ว่าข้อมูลต้องมีความถูกต้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจให้องค์กรประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกับการศึกษาของ Verschoor (2009, p. 78) ที่ทำการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าองค์กรที่จะ

ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเนื่องจากบริษัทที่มีปัญหาการล้มละลายของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์มาจากการทุจริตภายในองค์กรและขาดการวางแผนควบคุมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นที่มาให้สถาบันการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาเน้นให้ปลูกฝังจรรยาบรรณทางด้านความซื่อสัตย์ และยังคงคล้องกับ Swangnate (2004, p. 46) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทักษะทางด้านบัญชีที่ผู้บริหารรับเข้าทำงานในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน พบว่าผู้บริหารด้านบัญชีและการเงินมีความคาดหวังต่อการมีจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในวิชาชีพมากที่จะไม่ทำให้องค์กรล้มเหลวจากการทำงานการเงินที่จะนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนตัดสินใจ เช่นเดียวกับ Baker et al. (2000, p. 85) ที่ทำการประเมินคุณลักษณะของบัญชีจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ ผู้ว่าจ้าง คณาจารย์และนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี พบว่า คณาจารย์และนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีไม่ทราบว่าผู้ว่าจ้างต้องการพนักงานบัญชีที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและต้องมีความโปร่งใสในการจัดทำงบการเงินที่สามารถตรวจสอบได้เนื่องจากข้อมูลต้องเกี่ยวข้องกับการนำไปใช้วางแผนพัฒนาองค์กรที่มีผู้เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรหลายฝ่าย

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย พบว่า การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.28 และการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.25 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 **ยอมรับสมมติฐาน** Chiou & Chang (2009, p. 124) ศึกษาผลกระทบลักษณะของการเป็นผู้นำทางการบริหารจัดการในการวางแผนทางการตลาดการบริการที่มีคุณภาพส่งผลต่อผลประกอบการพบว่ารูปแบบการบริหารงาน มีผลต่อการมุ่งเน้นการตลาด คุณภาพข้อมูลการบริการ และผลของการบริการส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการเงินอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นเดียวกับ William (2013, p. 98) ทำการศึกษาทรัพยากรบุคคลการเปรียบเทียบคุณค่าทางวัฒนธรรมของผู้ประกอบการในประเทศยูเครนและประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ทั้งสองประเทศมีคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันแต่การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กรส่งผลกับการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 สอดคล้องกับ Lee & Peterson (2002, p. 57) ศึกษาวัฒนธรรมผู้ประกอบการในการแข่งขันระดับโลกพบว่าการสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย ค่านิยมร่วม รูปแบบการบริหารงาน ส่งผลต่อผลประกอบการที่แข็งแกร่งขึ้นและยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จ Robbins & Coulter (2003, p. 48) ศึกษากระบวนการจัด

โครงสร้างขององค์กร โดยการมอบหมายงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ ต้องอาศัยทักษะความสามารถให้มีความสัมพันธ์กับสายงานต่าง ๆ การจัดองค์กรจึงครอบคลุมถึง การจัดระบบงาน การจัดคนให้เหมาะกับงานผ่านกระบวนการควบคุมตรวจสอบความถูกต้องซึ่งจะเป็นเครื่องมือวัดผลถึงความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับ Cohen & Uphoff (1980, p. 69) ที่ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบการควบคุมภายในองค์กรการออกแบบการบริหารที่ดีเกี่ยวกับการ จัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดกลยุทธ์และการสร้างวัฒนธรรมที่ดีจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี Lseri-Sa et al. (2008, p. 76) ศึกษาเทคนิคการจัดการที่ได้รับการยอมรับในการปรับปรุง ประสิทธิภาพธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศตุรกี พบว่า เทคนิคการบริหารจัดการมีผลต่อตำแหน่งในการ แข่งขันขององค์กรการวางโครงสร้างการทำงานโดยมีกลยุทธ์สร้างความแตกต่างพร้อมกับ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในการปรับตัวขององค์กรเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ ลูกค้า สอดคล้องกับ Peltola & Virtanen (2007, p. 79) ศึกษารูปแบบของการบริหารจัดการที่มีผลต่อ การตัดสินใจทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร พบว่า การบริหารจัดการที่องค์กรสร้างขึ้น ในรูปแบบการปฏิบัติงาน ทักษะ คุณลักษณะเชิงคุณภาพของการจัดการ และรูปแบบการตัดสินใจ มีผลต่อการตัดสินใจทำงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เช่นเดียวกับ Zaccaro & Banks (2004, p. 83) ศึกษาบทบาทของการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป พบว่า กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานจะช่วย เสริมสร้างภาพลักษณ์สินค้าและบริการให้องค์กรเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้นำมุ่งมั่นไปที่การกระทำ พฤติกรรมและลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นจุดที่ใช้พัฒนา รูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เช่น การทบทวนยุทธศาสตร์องค์กร โครงสร้างองค์กร และนโยบาย การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร การจัดการทรัพยากรในองค์กร และต้อง สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จด้านการเงินของ ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย พบว่า การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.63 และมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาด กลางค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.28 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 **ยอมรับสมมติฐาน** สอดคล้องกับ Chiou & Chang (2009, p. 124) ศึกษาผลกระทบลักษณะของการเป็นผู้นำทางการบริหารที่มีคุณภาพส่งผลต่อ ผลประกอบการ พบว่า รูปแบบการบริหารงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการเงินอยู่ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 เช่นเดียวกับ William (2013, p. 98) ทำการศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเปรียบเทียบการสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรมของผู้ประกอบการในประเทศยูเครนและประเทศ

สหรัฐอเมริกา พบว่า ทั้งสองประเทศมีการสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กรส่งผลต่อการทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จไม่มีความแตกต่างกัน Lee & Peterson (2002, p. 57) ศึกษาวัฒนธรรมผู้ประกอบการในการแข่งขันระดับโลกพบว่า การสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย ค่านิยมร่วม รูปแบบการบริหารงาน ส่งผลต่อผลประกอบการที่แข็งแกร่งขึ้น Blade & Blase, (1996, p. 69) ปัจจัยการบริหารขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีเป้าหมายความสำเร็จชัดเจน โดยการนำผลประกอบการมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การจัดการบุคลากรเกี่ยวกับหน้าที่ การเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ และระบุถึงการบรรลุผลสะท้อนกลับ โดยการประชุมแบบแลกเปลี่ยนให้ตระหนักถึงเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

คุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย พบว่า คุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.44 และคุณภาพรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.52 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 **ยอมรับสมมติฐาน** สอดคล้องกับ Ames (2013, p. 114) ศึกษาผลกระทบจากการปรับใช้มาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศกับคุณภาพทางการบัญชีบริษัทจดทะเบียนของประเทศแอฟริกาได้พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีส่งผลต่อผลประกอบการหากคุณภาพรายงานทางการเงินมีความถูกต้องครบถ้วนมีความน่าเชื่อถือผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้นได้ สอดคล้องกับ Doving & Nordhaug (2004, p. 214) ที่ทำการศึกษาในประเทศนอร์เวย์เกี่ยวกับคุณภาพของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีโดยพิจารณาจากความสามารถด้านบัญชีในมุมมองของผู้ใช้ข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการตัดสินใจในทางธุรกิจ เช่นเดียวกับ Everaert, Sarens & Rommel, (2010, p. 130) ทำการศึกษาระดับความไว้วางใจของผู้บริหารธุรกิจ SMEs ต่อผู้ทำบัญชีในประเทศเบลเยียมพบว่าความไว้วางใจของผู้บริหารด้านข้อมูลที่รายงานผลต้องมีความถูกต้องสามารถไปใช้ในการวางแผนตัดสินใจได้และยังสอดคล้องกับนักวิชาการอีกหลายท่านที่ทำการศึกษาดังคุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน Gooderham & Nordhaug (2004, p. 92) ศึกษาคุณภาพข้อมูลการรายงานผลของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีประเทศนอร์เวย์ พบว่า ข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน มีความเป็นกลางปราศจากความผิดพลาดสามารถพิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ ในมุมมองของผู้ใช้ข้อมูลส่งผลต่อการวางแผนการตัดสินใจในทางธุรกิจ เช่นเดียวกับ Flanagan (2005, p. 87) ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จ

อุตสาหกรรมโรงแรมไอริช พบว่ายอดขายหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดกลยุทธ์ให้ห้องครัวเติบโต การจัดการกับค่าใช้จ่ายด้านการเงินของโรงแรมที่ดีขึ้นและการให้คะแนนคุณภาพการบริการจากลูกค้าเมื่อเทียบกับคู่แข่งก็ยังคงรักษามาตรฐานการให้บริการและผลิตภัณฑ์การจัดการสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ การจัดการประสิทธิภาพพนักงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมในการปรับปรุงรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการพัฒนาพนักงาน Outa (2011, p. 62) ผลกระทบการนำมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศมาใช้ส่งผลต่อคุณภาพทางการบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในประเทศเคนยา พบว่า มาตรฐานการรายงานทางการเงินมีผลต่อการรายงานผลทางการเงินที่นำมาใช้ซึ่งในการวัดคุณภาพรายงานทางการเงินประกอบด้วย การรายงานข้อมูลต้องมีความถูกต้องครบถ้วน ความโปร่งใส ความเป็นกลาง ความทันเวลาต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจ

โมเดลอิทธิพลจากขนาดธุรกิจโรงแรมมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยไม่แปรเปลี่ยน พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแปรเปลี่ยนตามขนาดของธุรกิจ โรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง **ปฏิเสศสมมติฐาน** โดยโมเดลอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินที่ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง มีโครงสร้างรูปแบบเดียวกัน แต่ค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลมีความแตกต่างกัน หรือมีความแปรเปลี่ยนบางส่วน (Partial Variance) เช่นเดียวกับ Lee & Peterson (2000, p.73) ที่ทำการศึกษาผลประกอบการที่มีต่อผลการดำเนินงานธุรกิจ SMEs ในประเทศอินโดนีเซียจากกลุ่มตัวอย่างธุรกิจ SMEs 346 ตัวอย่าง พบว่า ขนาดธุรกิจที่แตกต่างกันผลการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ประกอบการที่จะเรียนรู้และพัฒนาเพื่อแสวงหาโอกาสการเป็นผู้นำทางธุรกิจ ในส่วน Katz & Kahn (1978, p. 68) กล่าวว่าองค์กรที่ถือกำเนิดขึ้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตามล้วนมุ่งกระทำการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ดังนั้นทุกองค์กรจึงมุ่งแสวงหาเกณฑ์ประเมินคุณภาพการเพื่อยกระดับการบริหารจัดการขององค์กรให้สูงขึ้น Reeves & Bednar (1994, p. 84) การวัดคุณภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางจะมีความแตกต่างกันแต่มีลักษณะที่ต้องการผลกำไรเหมือนกัน ซึ่งมีแนวทางเลือกได้แก่ การวัดความเป็นเลิศของสินค้าหรือบริการ คือการวัดกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีที่สุด จากการประเมินคุณค่าของผู้บริโภคว่ามีคุณภาพหรือประโยชน์มากน้อยเพียงใด โดยเทียบการประเมินกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ของผู้บริหาร ดังนั้นจากการศึกษาข้อมูลข้างต้นเป็นการศึกษาบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้ศึกษากับผู้บริหารฝ่ายบัญชีและการเงินของธุรกิจโรงแรมแต่การศึกษาในอดีตนั้นทำการศึกษากับผู้บริหารเจ้าของธุรกิจหรือหัวหน้าแผนกของธุรกิจที่หลากหลาย อีกทั้งในพื้นที่ทวีปยุโรป และออสเตรเลียย่อมมีผลที่ความแตกต่างกัน

5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

ในกระบวนการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถแยกข้อจำกัดได้ 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน โดยฝ่ายบัญชีเฉพาะของธุรกิจโรงแรม จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีต และจากแนวคิดทฤษฎีจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ดังนั้นผู้ที่นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไปต้องพิจารณาข้อจำกัดดังกล่าว

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารฝ่ายบัญชีการเงินของธุรกิจโรงแรม ดังนั้นผู้ที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต้องสังเกตเห็นข้อจำกัดข้างต้น เนื่องจากเป็นความคิดเห็นเฉพาะฝ่ายบัญชีการเงินขององค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจำแนกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

ผลการวิจัยในครั้งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อธุรกิจโรงแรมรวมถึงธุรกิจอื่นๆเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

(1) จากผลการวิจัยคุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) มีความสัมพันธ์โดยตรงจากจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS)

(2) สำหรับความสำเร็จด้านการเงิน (FS) มีความสัมพันธ์โดยตรงจากการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (AM) คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (CE) และด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (AS)

จากผลวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเงิน พร้อมกันนี้ผู้บริหารสามารถนำโมเดลดังกล่าวไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะฝ่ายบัญชี รวมถึงแผนอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวในรายละเอียดดังนี้ ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อกระบวนการเตรียมข้อมูลของฝ่ายบัญชี เพื่อสนับสนุนการวางแผน ควบคุม และการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยให้ความสำคัญในการนำปัจจัยดังกล่าวไปพิจารณาในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้ปฏิบัติในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพด้านจรรยาบรรณ และด้านการบริหารจัดการงาน โดยทำการส่งเสริมให้ฝ่ายบัญชีเข้าร่วมประชุม

วางแผนงานหรือเข้าร่วมอบรมความรู้เพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อส่งเสริมให้มีการรับรู้ข้อมูล ที่ถูกต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

(3) จากผลการวิจัยในครั้งนี้โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินจากการยืนยันผลการวิจัยที่ศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการ สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารฝ่ายบัญชีการเงินนั้น ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับโมเดลดังกล่าวว่ามีความ สอดคล้องสมเหตุสมผลตามบริบทการปฏิบัติงานจริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลดังกล่าวสามารถ นำไปวางแผนการบริหารงานด้านบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดความเข้มแข็งทางการปฏิบัติงานและ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของธุรกิจเพิ่มมากขึ้นรวมถึงสามารถนำข้อมูลไปสนับสนุนในการ วางแผนการตัดสินใจของฝ่ายบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นส่งผลให้ธุรกิจเกิดความได้เปรียบ ทางการแข่งขันและมีความยั่งยืนต่อไป

(4) ข้อค้นพบจากงานวิจัย ในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน โดยข้อมูลทางบัญชีของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาด ในประเทศไทย ระหว่างกลุ่มธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก (Small) และขนาดกลาง (Middle) โดยมี โครงสร้างรูปแบบเดียวกัน แต่ค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลมีความแตกต่างกัน หรือมีความแปรเปลี่ยน บางส่วน (Partial Variance) แสดงว่า ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางสามารถนำโมเดลดังกล่าวไป ใช้ประโยชน์ในการบริหารองค์กรได้เหมือนกัน เพียงแต่ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ต้องพิจารณาในรายละเอียดค่าพารามิเตอร์ภายในโมเดลมีความแตกต่างกัน คือ ระหว่างเส้นอิทธิพล คุณภาพรายงานทางการเงิน (FQ) และความสำเร็จด้านการเงิน (FS) ในส่วนของจรรยาบรรณทาง วิชาชีพบัญชี (CE) ซึ่งธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก (Small) ได้ให้ความสำคัญมากกว่าธุรกิจโรงแรม ขนาดกลาง (Middle) โดยแสดงให้เห็นว่าธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กค่อนข้างให้ความสำคัญกับปัจจัย ข้างต้นมากกว่าธุรกิจโรงแรมขนาดกลาง ดังนั้นในการนำโมเดลนี้ไปใช้ประโยชน์ควรให้ ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวโดยพิจารณาข้อกำหนดหรือนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนา ระบบงานให้สอดคล้องกับปัจจัยตามบริบทนั้นเพื่อให้เกิดข้อประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจต่อไป

5.4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถพิจารณาในกระบวนการดำเนินการวิจัยเพื่อการ แนะนำการศึกษาวิจัยให้เกิดประโยชน์ในครั้งต่อไป ดังนี้

(1) การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีนำโมเดลนี้ทดลองศึกษากับธุรกิจโรงแรมที่ไม่ อยู่ในกลุ่ม 12 เมืองต้องห้ามพลาตเพื่อนำไปสู่การยืนยันโมเดลดังกล่าว

(2) ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน โดยใช้ข้อมูลฝ่ายอื่นเข้าร่วมศึกษา เช่น ข้อมูลจากฝ่ายการตลาด ฝ่ายบุคคล เป็นต้น เพื่อเพิ่มมิติขององค์ความรู้

(3) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อความครบถ้วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงิน โดยข้อมูลทางบัญชี

(4) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำโมเดลนี้ไปทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดลกับตัวแปรกำกับหรือตัวแปรปรับ (Moderator Variable) เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น โดยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Group Analysis) เพื่อเป็นการยืนยันความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพรณ บันลือทรัพย์. (2555). การประยุกต์ใช้ **Balanced Scorecard** ในการบริหารจัดการองค์กร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กรรณิการ์ ลำลือ (2552). คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการในจังหวัด **เชียงใหม่**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรมการท่องเที่ยว. (2558). สถิตินักท่องเที่ยว. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2561, จากเว็บไซต์: <http://www.tourism.go.th>.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562) **บทวิเคราะห์ธุรกิจโรงแรม**. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2562 จากเว็บไซต์: <https://www.google.com/search>.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2561). **สถิติจำนวนธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยปี 2560**. กระทรวงพาณิชย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2561, จากเว็บไซต์: http://www.dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2560/T26/T26_201703.pdf
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2561). **บทวิเคราะห์ธุรกิจโรงแรม รีสอร์ทและห้องชุด**. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561, จากเว็บไซต์: <https://www.google.com/search?>.
- กรณีย์ สุทธารมณ. (2554). การจัดการเทคโนโลยีในห้องพักโรงแรมขนาดเล็กของภูมิภาคตอนล่าง. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กัญธนา ดิษฐ์แก้ว, (2558). คุณภาพของข้อมูลทางบัญชีบริหาร นวัตกรรมทางการบริหารการเพิ่มผลผลิตและความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการโรงสีข้าวในเขตภาคเหนือ **ของประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2561). **รายชื่อธุรกิจโรงแรม 12 เมืองต้องห้ามพลาด**. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561, จาก: <http://tourismawards.tourismthailand.org/accommodations>.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2561). **รายชื่อธุรกิจโรงแรม**. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2562 จากเว็บไซต์: <https://www.google.com/search>.
- กาญจนา สุคันธศิริกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของ **ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เกษวลี สังขทิพย์ (2556). การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีขององค์กร. สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- โกมนมณี เกตตะพันธ์. (2558). แบบจำลองสมการโครงสร้างของกลยุทธ์การจัดจ้างผู้ดำเนินการ
แทนโดยโรงแรมในประเทศไทย. ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต สาขาวิชา โลกจิตศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ก้องเกียรติ บูรณศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร
สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและ
ขนาดใหญ่ในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. คุณภูมินิพนธ์บริหารธุรกิจ :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- คุณานันท์ สุขพาสณ์เจริญ. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการผลิตและบริการของธุรกิจโรงแรม
ไทย. กรุงเทพฯ.
- คุณานันท์ สุขพาสณ์เจริญ. (2557). การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อการเติบโตของ
อุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8 (1), หน้า 173-182.
- จารุณี อภิวัฒน์ไพศาล. (2555). ปัจจัยที่ใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานบัญชี
กลุ่มธุรกิจบริการในประเทศไทย. วารสารวิชาชีพบัญชี, 8(21), หน้า 58-77.
- จิรัฐ ชวนชมและนงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร. (2556). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการบริหารธุรกิจการ
ท่องเที่ยวของธุรกิจนำเที่ยว ในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- จิราภรณ์ ปะจันทะสี. (2559). ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพ
การสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. คณะบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์และสมยศ อวเกียรติ. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุของนักบัญชีที่ส่งผลความสำเร็จ
ด้านบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11(25), หน้า 137-150.
- ฉัฐสรณ์ กาญจนศิริานนท์. (2555). แนวทางการพัฒนาบุคลากรในงานโรงแรมระดับ 3 ดาวในเขต
กรุงเทพมหานคร. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 18(4),
หน้า 1-25.
- ชนิดาภา ดีสุข. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศ คุณภาพบริการและ
ผลการดำเนินงานทางการเงินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจ
โรงแรมและภัตตาคารในประเทศไทย. คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- เขาวลัย พงศ์ผาติโรจน์และวรศักดิ์ ทุมมนานัน. (2550). การบัญชี 1. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขาวภา ปฐมศิริกุล. (2554). แบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการธุรกิจบริการสุขภาพของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ฐิติกันต์ สุริยะสาร (2560). ผลกระทบของการบริหารต้นทุนคุณภาพที่มีต่อการพัฒนาการบริการและความพึงพอใจของลูกค้าของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 10(1), หน้า 138-148.
- ฐิติรัตน์ มีมากและรัชติกร บุญสาวท. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ,7 หน้า 653-660.
- ณชัยศักดิ์ จุณณะปิยะ. (2555). การพัฒนาตัวแบบอิทธิพลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์การมุ่งเน้นทางการตลาดนวัตกรรมทางการตลาดและสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการตลาดสำหรับโรงแรมระดับสี่ดาวและห้าดาวในประเทศไทย. หลักสูตรบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐชยาน์ อธิรัฐจิรัชย์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการใช้ข้อมูลทางการบัญชีในการตัดสินใจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. 5(1), หน้า 105-118.
- ณัฐวุฒิ ดันติเศรษฐ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงบการเงินและประสิทธิภาพในการตัดสินใจของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐ อมรภิญโญ. (2556). รูปแบบการประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้ประกอบการรายย่อยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย. วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี, 9(3), หน้า 57-66.
- คารณิ เอื้อชนะจิต, (2550). ผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชีและลักษณะองค์กรธุรกิจที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- คารารัตน์ สุขแก้ว, วาสุกาญจน์ งามโหมและฐิติมนต์ ธนกิติเอื้ออังกูร. (2559). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในธุรกิจ SME. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตศรีราชา, หน้า 70-80.

- ทรงศรี ด้านพัฒนาภูมิ. (2557). **ประสิทธิผลการดำเนินงานของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ของธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกของประเทศไทย**. คุษภักดิ์บัณฑิตสาขานวัตกรรมการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2556). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ชนวัฒน์ ทองแก้ว, สุทธิพงษ์ สุวรรณสุขและไพรัตน์ วงษ์นาม. (2556). การเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. **วารสารการจัดการธุรกิจ**, 2(1), หน้า 42-55.
- ชัยพรนภัส แฟงสม. (2556). แนวทางการพัฒนาการตลาดของโรงแรมระดับ 4 ดาวเครือภายในประเทศในเขตเมืองพัทยา. **วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย**, 8(1), หน้า 49-60.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **ความสัมพัทธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภค ร่มโพธิ์. (2551). รายงานวิจัยโครงการสำรวจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภค ร่มโพธิ์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กร. **วารสารวิชาชีพบัญชี** 5(13), หน้า 54-64.
- นภค ร่มโพธิ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของระบบการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรกับความสำเร็จทางการเงินขององค์กร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภค ร่มโพธิ์. (2553). รายงานวิจัยโครงการศึกษาการวัดระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภค ร่มโพธิ์. (2554). **การวัดผลการปฏิบัติงานองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภค ร่มโพธิ์และมนวิภา ผดุงสิทธิ์, (2557). เครื่องมือการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร, บริษัทวีพริ้นท์ จำกัด.

- นิตา ชัยกุล. (2550). **อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้ำฝน ตุ่มนิตกาน. (2555). **ความต้องการเกี่ยวกับคุณสมบัตินักบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีของสถานประกอบการ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม**. มหาวิทยาลัยสยาม.
- นันทรัตน์ นามบุรี. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักทำบัญชีของธุรกิจอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญรวย นะเป้า. (2556). **สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษานักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี**. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 2(2), หน้า 1-9.
- ปกรณ์ ลีมี โยธิน. (2555). **ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย**. ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาวิ สุขมณีและฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. (2554) **ความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ประคินันท์ ประดับศิลป์และลักขณา เกตุเตียน. (2557). **จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินที่อยู่นอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประทีป วจิทองวัฒนา. (2558). **ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตจังหวัดนครราชสีมา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ประนอม ตั้งปรัชญาพาณิชย์. (2555). **คุณลักษณะและคุณสมบัติของพนักงานบัญชีที่พึงประสงค์ตามทัศนะของสถานประกอบการ ศึกษากรณีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร**. *RMUTT Global Business and Economics Review*. 7(2), หน้า 158-173.
- ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2556). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้วางแผนภาษีในอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประหยัด ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2560). **การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยรวมเอกสารประกอบการอบรมมัคคุเทศก์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปราณี ต้นประยูร. (2555). **คุณลักษณะของผู้ประกอบการและความสำเร็จของผู้ประกอบการ**
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญญาวีร์ ปุชะพันธ์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของงบการเงินในมุมมองของผู้สอบบัญชี**
กรณีศึกษาผู้สอบบัญชีในสำนักงานบัญชีขนาดใหญ่ (BIG 4) และผู้สอบบัญชีในสำนักงาน
บัญชีขนาดย่อมและอิสระในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญาณี กันยะกาญจน์และคณะ (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์กับ**
ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
อาชีวศึกษา. วารสารการบัญชีและการจัดการ, 5(2), หน้า 22-23.
- ผลุ เดชะรินทร์, (2546). **Balanced Scorecard ฐิติในการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์**
มหาวิทยาลัย.
- พรชนก ทองลาด. (2553). **ปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตาม**
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีตามกรอบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ.
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พลอยรวี จันทร์ประสิทธิ์. (2557). **ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อ**
ความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย.
คณะบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญธิดา พงษ์ธานี. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการของสำนักงานบัญชีใน**
ประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เพ็ญธิดา พงษ์ธานี. (2557). **ผลของความรู้ ทักษะ คุณค่า จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพที่มีต่อ**
สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร. วารสารสุทธิปริทัศน์, หน้า 114-115.
- ภัทรกร โพธิวรรณ (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรม. ปรัชญาคุณ**
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรีกรุงเทพ.
- มนู สีนะวงศ์. (2555). **มุมมองของการประเมินผลการดำเนินงานองค์กร. วารสาร**
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครนทร์วิโรฒ, 14, หน้า 152-168.
- มยุรี เกอัสกุล. (2558). **คุณสมบัติของนักบัญชีในสถานประกอบการตามมาตรฐานการศึกษาระหว่าง**
ประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชีและนักบัญชี ใน
สถานประกอบการต้องการ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 9 (20) หน้า 55-56.

- เยาวภา ปฐมศิริกุล. (2554). **แบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการธุรกิจบริการสุขภาพของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- รัชกร โชติประดิษฐ์. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของส่วนผสมทางการตลาดสำหรับธุรกิจบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการตลาดของนักท่องเที่ยวในการเลือกเข้าพักที่โรงแรม จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 20 (2), หน้า 94-101.
- รัตนา สิทธิอ่วม. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจแฟรนไชส์ไทย การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ**. บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วันวิสา เนื่องสมศรี. (2551). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี ธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิภาดา ทิมบำรุง. (2557). **สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน**. การบัญชี คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศรัณย์ ชูเกียรติและคณะ. (2553). สารสนเทศทางบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรภาษีอากร. *วารสารบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 19(4), หน้า 124-132.
- ศิลปะพร ศรีจันทพรและพิมพ์ใจ วีรสุนทร. (2555). การวัดค่าในงานวิจัยด้านบัญชีบริหาร. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 8 (23), หน้า 76.
- ศิลปะพร ศรีจันทพรและพิมพ์ใจ วีรสุนทร. (2557). ต้นทุนและประโยชน์ของข้อมูลทางการเงินของส่วนงานดำเนินงาน. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 10 (27), หน้า 88-91.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2547). **พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547** กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. 2553ก. **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี**. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2560, จากเว็บไซต์: http://www.fap.or.th/files/st_eduit/3pdf.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ**. สืบค้นเมื่อกรกฎาคม 15, 2560, จากเว็บไซต์ http://www.fap.or.th/files/st_eduit/3.pdf.
- สรศักดิ์ ชนันไชย. (2551). การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สร้อยชูช นุญวุฒิ. (2558). **ปัญหาและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของระบบบัญชี สำหรับ**
วิสาหกิจชุมชน : กลุ่มผู้ผลิตข้าวแต๋นบ้านหนองหลาย จังหวัดลำปาง. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ลำปาง.
- สร้อยชูช นุญวุฒิ. (2559). การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ภายใต้ประชาคม
 เศรษฐกิจอาเซียน. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 9 (1), หน้า 167-175.
- สายทิพย์ โสรรัตน์. (2556). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงประกอบการที่มีต่อผล
 การดำเนินการธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจครอบครัวประเภทโรงแรม และรีสอร์ทในประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย , 18 (1), หน้า 72-86.
- สายฝน วัลย์, สมใจ บุญหมื่นไวย, และพรพิมล อธิรัตน์. (2554). คุณภาพข้อมูลทางบัญชีที่ส่งผล
 กระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, หน้า 19-25.
- สิทธิกร ด่านพิไลพร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับ**
ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจวิทยาศาสตร์ภาคเหนือตอนบน. มหาวิทยาลัย
 พิษณุโลก.
- สิริรัฐ บุญรักษา. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จทางการเงินของทายาทธุรกิจหลัง
 การถ่ายโอนธุรกิจครอบครัวในประเทศไทย. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษา
 เอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 21(1), หน้า 71-79.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). เทคนิคการวิเคราะห์หัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทาง
 สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (คู่มือนักวิจัย) พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุกัญชณี อ้นไชยะ. (2558). **รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานของ**
ธุรกิจโรงแรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. หลักสูตรการจัดการดุสิตบัณฑิต
 สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พจนา. (2555). **ความสำเร็จของการปฏิบัติทางบัญชีบริหารและผลการดำเนินงาน**
ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเซรามิกในจังหวัดลำปาง. คณะวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยลำปาง.
- สุวรรณ หวังเจริญเดช. (2550). **คุณสมบัติเฉพาะที่สำคัญของผู้ทำบัญชีและเพื่อประเมิน**
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในวิชาชีพของผู้จัดทำบัญชีจังหวัดมหาสารคาม. มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.

- สำนักบริหารการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวกรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2553). การศึกษา
 สถานภาพและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. บริษัท ซี เอ
 อินเตอร์เนชั่นแนล อินฟอร์เมชั่น จำกัด.
- ลำราญ บุญเจริญ, ปรียาณัฐ เอื้อยศิริเมธีและปาลิดา เซษฐ์ขุนทด. (2559). รูปแบบสมรรถนะวิชาชีพ
 ของผู้จัดทำบัญชีเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าอาเซียน. วารสารร่วมพฤษ
 มหาวิทยาลัยเกริก, 34 (3), หน้า 118-125.
- เสาวลักษณ์ จันทร์ประสิทธิ์. (2559). การจัดทำบัญชีและการใช้ข้อมูลทางการบัญชีในการวางแผน
 ธุรกิจของสินค้า OTOP ระดับ 5 ดาวของจังหวัดสงขลา. วารสารการบัญชีและการจัดการ
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8 (2), หน้า 44-50.
- หทัยรัตน์ คำผืนและจิราภรณ์ พงศ์พันธุ์พัฒนะ. (2560). วิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. วารสาร
 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 11(2), หน้า 135-145.
- อนันต์ มาลารัตน์. (2551). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ความสำเร็จในการจัดการเครือข่ายชุมชนด้านสุขภาพ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา
 เพื่อการเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน. สาขาวิชาทดสอบและวิจัยศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- อนุวัฒน์ ภัคดี (2554). การออกแบบตัววัดผลการปฏิบัติงานกองคลังสำนักงานอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์. (2553). การจัดทำงบประมาณเพื่อการวางแผนและควบคุม. (ออนไลน์).
 เข้าถึงได้จาก: <http://web.kku.ac.th/anuton/185742/D1.pdf>. (2559, 12 มีนาคม).
- อนุรักษ์ ไกรยุทธ. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย.
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุมาวดี เศษช่วงส์และนารีรัตน์ ภัคดีศิริวงษ์ (2561). ผลกระทบของคุณภาพรายงานทางการเงินที่มี
 ต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 8 (1), หน้า 1-9.

- อุบลวรรณ ขุนทอง. (2557). ปัจจัยความสำเร็จของการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรด้านการบัญชีและการเงินที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของนักบัญชีและนักการเงินและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กรธุรกิจไทย. หลักสูตรบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- อมรา ดิเรศรีวัฒน์. (2559). ความพร้อมในการแข่งขันของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยภายในกลุ่มประเทศสมาชิกของอาเซียนภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วมบริการวิชาชีพบัญชี. สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อัมพร เทียงตระกูล. (2557). ความรู้ทางวิชาชีพทักษะทางวิชาชีพและคุณค่าทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตภายใต้มาตรฐานสากลที่มีผลต่อการดำเนินงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของผู้ใช้บริการกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมและกลุ่มเทคโนโลยีในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

BIBLIOGRAPHY

- AbdolkarimMoghaddam, RoshanakBehdadfar & SajjadJalalifar. (2014). The Impact of Culture on the Relationship Between Management Accounting Systems and Managerial Performance. **Report and Opinion**, 6(1), pp. 13-17.
- Abdolshah, M., Javidnia, M., Astanbous, M.A., & Eslami, M. (2012). An Integrated Approach to Analyze Strategy Map Using BSC – FUZZY AHP: A Case Study of Auto Industry. **Management Science Letters**, 2(2), pp.705-712.
- Abernethy, M.A. & Guthrie, C.H. (1994). An Empirical Assessment of the Fit Between Strategy and Management Information System Design. **Accounting and Finance**, 34(2), pp. 49-66.
- Agbejule, A. (2005). The Relationship Between Management Accounting Systems and Perceived Environmental Uncertainty on Managerial Performance: a Research note. **Accounting and Business Research**, 35(4), pp.295-305.
- Agbejule, A. & Saarikoski, L. (2006). The effect of Cost Management Knowledge on the Relationship Between Budgetary Participation and Managerial Performance. **British Accounting Review**, 38 (4), pp.427-440.
- Aikaterini, C., Ferentinou Seranina, C., & Anagnostopoulou (2016). Accrual-Based and Real Earnings Management Before and After IFRS Adoption. **Journal of Applied Accounting Research**, Vol. 17(1), pp.2–23.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. **Psychological Bulletin**, 103(3), pp.411-423.
- Alp A., Ustundag S. (2009). Financial Reporting Transformation: the Experience of Turkey. **Critical Perspectives on Accounting**, 20, pp. 680-699.
- Alonso, M.R.L., Zarco, A.I.J., Ruiz, M.P.M., & Dawson, J. (2009). Designing a Predictive Performance Measurement and Control System to Maximize Customer Relationship Management Success. **Journal of Marketing Channels**, 16, pp.1-41.

- Al-Mudimigh, A.S. (2009). CRM Scorecard-Based Management System: Performance Evaluation of Saudi Arabian Bank. **Journal of Digital Asset Management**, 5, pp. 347-351.
- Ames, D. (2013). IFRS Adoption and Accounting Quality: The Case of South Africa. In **Journal of Applied Economics and Business Research JAEBR**, 3(3), pp.154-165.
- Armstrong, M. (2001). **A Handbook of Management Techniques**. London:Kogan Page Limited.
- Barney. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantaged. **Journal of Management**, 17, pp.99-120.
- Barth, M., Landsman, W.R., & Lang M.H. (2008). International Accounting Standards and Accounting Quality. **Journal of Accounting Research**, 46(3), pp.467-498.
- Bateman, S.T. & Snell, A.S. (2009). **Management Leading and Collaborating in a Competitive World**. Boston: McGraw Hill.
- Bedeian & Zammuto, R. F. (1991). Organizations: **Theory and Analysis**. Chicago: Dryden Press.
- Beer, M., & Walton, E. (1990). Developing the Competitive Organization: Interventions and Strategies. **American Psychologist**, 45(2), pp.154-161.
- Benavides Chicon, C.G. & Ortega, Bienvenido. (2014). The Impact of Quality Management on Productivity in the Hospitality sector. **International Journal of Hospitality Management**, 42, pp.165-173.
- Bennis, W. G. (1966). **Changing Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Berger.P.G. (2011). Challenges and Opportunities in Disclosure Research-a Discussion of the Financial Reporting Environment: Review of the Recent Literature. **Journal of Accounting and Economics**, 51, pp.204-218.
- Billy Wadongo, Edwin Odhuno, et al. (2010). Key Performance Indicators in the Kenyan Hospitality Industry: A Management Perspective. **Benchmarking: An international Journal**, 17(6), pp. 858-875.
- Bivraj Bhusan Parida & Arup Kumar Bakshi. (2011). Customer Retention and Profitability CRM Environment. **SCMS Journal of Indian Management** , pp.66-84.
- Bollen, K.A. (1989). **Structural Equations with Latent Variables**. NJ: Wiley.

- Burke, W. and Litwin, G. (1992). A Causal Model of Organizational Performance and Change. **Journal of Management**, 18, pp.523-545.
- Briciu, S., Scorte, C., & Mester, I. (2013). **The Impact of Accounting Information on Managerial Decisions Empirical Study Conducted in the Hospitality Industry Entities in Romania**. *Theoretical and Applied Economics*, 9(586), pp.27-38.
- Byrne, B. M. (2001). **Structural Equation Modelling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cadez, Simon & Guilding, Chris. (2008). An Exploratory Investigation of an Integrated Contingency Model of Strategic Management Accounting. **Accounting Organizations and Society**, 33, pp.836–863.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning Orientation, Firm Innovation, and Firm Performance. **Industrial Marketing Management**, 31(6), pp. 515-524.
- Cameron, K. S. (1980). Critical Questions in Assessing Organizational Effectiveness. **Organizational Dynamics**, 9(2), pp.66-80.
- Chuang C. H. & Liao H. (2010). “Strategic Human Resource Management in Service Context: Taking care of Business by Taking Care of Employees and Customers”. **Personal Psychology**, 63(1), pp.153-196.
- Chang, H.H., & Ku, P.W. (2009). Implementation of Relationship Quality for CRM Performance: Acquisition of BPR and Organizational Learning. **Total Quality Management**, 20(3), pp.327-348.
- Chenhall, R. H. (2003). Management Control Systems Design Within its Organizational Context: Findings From Contingency-Based Research and Directions for the Future. **Accounting Organizations and Society**, 28(2-3), pp.127-168.
- Chiung-Ju Liang & Lung-Chun Hou. (2007). A Dynamic Connection If Balanced Scorecard Applied for the Hotel. **Journal of Services Research**, 6 (2), pp.72-84.
- Chung-Hao Chen. (2009). **Development of a Model to Measure Customer Satisfaction with International Tourist Hotels in Taiwan**. Texas Tech University.
- Bryan K. Church, (2012). Shared Interest and Honesty in Budget Reporting. **Accounting, Organizations and Society**. 37, pp.155-167.

- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). **Effective Behavior in Organizations**. New York: Richard D. Irwin Inc.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. **Psychometrical**, 16(3), pp.297-334.
- Darwin Hendel. (1976). AERA Mini Presentation. **American Educational Research Association**. April: pp.82-83.
- Davis, L.L. (1992). Instrument Review: Getting the Most from a Panel of Experts. **Applied Nursing Research**, 5, pp.194–197.
- Detta Melia Towards. (2010). Performance Measurement in Hotels: an Incremental Approach Dublin Institute of Technology. Leigh Robinson Loughborough University, **L.A.Robinson**, (1), pp. 3-4.
- Dessler, Gary. (1997). **Human Resource Management**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice – Hall.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, A. D. (2000). **Introducing LISREL: A guide for the uninitiated**. Sage Publication, London.
- Doherty, M. J. (2011). **Using Organizational, Coordination, and Contingency Theories to Examine Project Manager Insights on Agile and Traditional Success Factors for Information Technology**. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Applied Management and Decision Sciences, Walden University.
- Dubrin, J.A. (1998). **Leadership Research Findings Practice and Skills**. Boston, MA. : Houghton Mifflin.
- Elton, Mayo. (1945). **The Social Problems of An Industrial Civilization**. Boston: Harvard Graduate School of Business.
- Entrialgo, M. (2002). The Impact of the Alignment of Strategy and Managerial Characteristic on Spanish SMEs. **Journal of Small Business Management**, 40(3). pp. 260-270.
- Everaert, P., Sarens, G., & Rommel, J. (2010). Using Transaction Cost Economics to Explain Outsourcing of Accounting. **Small Business Economics**, 35(1), pp.93-112.
- Fayol Henry. (1967). **General and Industrial Management**. New York : Pittnans Publishing Corporation.

- Ferdinand A. Gul. (1991). The Effects of Management Accounting Systems and Environmental Uncertainty on Small Business Managers Performance. **Accounting and Business Research**, 22(88), pp.57-61.
- Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Fisher, J. (1995). Contingency Based Research on Management Accounting Control Systems: Categorization by Level of Complexity. **Journal of Accounting Literature**, 14(1), pp.24-53.
- Fitzgerald L., R. Johnston et al. (1991). **Performance Measurement in Service Business**. CIMA., UK.
- Franco-Santos. M. & Bourne, M. (2003). Factors that Play a Role in Managing through Measures. **Management Decision**, 41(8), pp.698-710.
- Frese, Michael. (2000). **Success and Failure of Micro business Owners in Africa : A Psychological Approach**. United States of America Greenwood Publishing Group.
- Friedlander, F., & Pickle, H. (1968). Components of Effectiveness in Small Organization. **Administrative Science Quarterly**, 13(3), pp.289-304.
- Gary Dessler. (1997). **Human Resource Management**. Upper Saddle River , New Jersey : Prentice – Hall.
- Georgopoulos, B. S., & Tannenbaum, A. S. (1957). A Study of Organizational Effectiveness. **American Sociological Review**, 22(5), pp.534-540.
- Getz, D. & Pertersen, T. (2005). Growth and Profit-Oriented Entrepreneurship among Family Business Owners in the Tourism Industry. **International Journal of Hospitality Management**, 24, pp.219-242.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly J. H., Jr. (1994). **Organizations Structure, Process, Behavior**. Texas: Business Publications.
- Gill. J., Egglund, S.A., & Gilley, A. (2002). **Principles of Human Resource Development**. Cambridge, MA: Perseus.
- Gordon, Lawrence A., Miller, Danny.(1976). A Contingency Framework for the Design of Accounting Information Systems. **Accounting Organizations and Society**, 1(1), pp. 59-69.

- Govindarajan,V. (1984). Appropriateness of Accounting Data in Performance Evaluation: An Empirical Examination of Environmental Uncertainty as an Intervening Variable. **Accounting Organizations and Society**, 9(2), pp.125-135.
- Gooderham, P. N., Tobiassen, A., Doving E., & Nordhaug, O. (2004). Accountants as sources of business advice for small firms. **International Small Business Journal**, 22(1), pp.5-22.
- Gul, Ferdinand A., & Yew Ming Chia. (1994). The Effects of Management Accounting Systems, Perceived Environmental Uncertainty and Decentralization on Managerial Performance: A Test of Three-Way Interaction. **Accounting, Organizations & Society**, 19(4/5), pp.413-426.
- Hamidrezasohrabi, Ghodratalahtalebnia & Mehdinnikjoo. (2014). The Effectiveness of Management Accounting System on Management Performance. **DAMA International**, 3(3), pp. 613-620.
- Hamzah Al-Mawali April. (2013). Performance Consequences of Management Accounting System Information Usage in Jordan.**BEH-Business and Economic Horizons**, 9(1), pp. 22-31.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). **Multivariate Data Analysis**. USA: Hall International.
- _____. (2010). **Multivariate Data Analysis**. USA: Hall International.
- Hassall Joyce Montana, & Anes. (2009). **Rutledge Companion to Accounting Education**. Edited by Recharad M.S. Wilson.
- Hassan Hassabelnaby, Ruth W. Epps & Amal A. Said. (2003). The Impact of Environmental Factors on Accounting Development: An Egyptian Longitudinal Study. **Critical Perspectives on Accounting**, 14(3), pp.273-292.
- Hatten, T. S. (1997). **Small Business Management: Entrepreneurship and Beyond**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hawawini G. & Viallet C. (2000). **Financial for executives: Managing for Value Creation**. 2 nded South-Western USA : Thomson Learning.
- Helen Atkinson & Jackie Brander Brown, (2001) Rethinking Performance Measures: Assessing Progress in UK Hotels. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**. 13(3), pp.128-135.

- Henri Fayol. (1925). **General Principles of Management**. Operational Management Theory.
- Herbert, Hicks G. (1972). **The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach**. New York. : McGraw Hill.
- Hilton, Ronald W. (2002). **Managerial Accounting: Creating Value in a Dynamic Business Environment**, Boston: McGraw-Hill.
- Hoque, Z. (2004). A Contingency Model of the Association between Strategy, Environmental Uncertainty and Performance Measurement: Impact on Organizational Performance. **International Business Review**, 13, pp.485-502.
- International Federation of Accountants. (2009). **Framework for International Education Standards for Professional Accountants**. Retrieved August 5, 2010.
- Ittner, C., & Larcker, D.F., Randall. (2003). Performance Implications of Strategic Performance Measurement in Financial Services Firms, **Accounting Organizations and Society**, 28, pp.715–741.
- Jan Bouwens & Margaret A. Abernethy. (2000). The Consequences of Customization on Management Accounting System Design. **Accounting Organizations and Society**, 25(3), pp. 221-241.
- Jayabalan, J., Raman, M., Dorasamy, M., & Ching, N. K. C. (2009). Outsourcing of Accounting Functions amongst SME Companies in Malaysia: An Exploratory Study. **Accountancy Business and the Public Interest**, 8(2), pp.96-114.
- Jones, Gareth R. (1995). **Organization Theory Text and Cases**. Reading Mass: Addison-Wesley.
- Judy S.L. Tsui. (2001). The Impact of Culture on the Relationship Between Budgetary Participation, Management Accounting Systems, and Managerial Performance: An Analysis of Chinese and Western managers. **The international Journal of Accounting**, 36, pp. 125-146.
- Jusoh, R. (2008). Environmental Uncertainty, Performance, and the Mediation Role of Balanced Scorecard Measures Use: Evidence form Malaysia. **International Review of Business Research Papers**, 4 (2), pp.116-135.

- Kamisah Ismail & CheRuhana Isa. (2011). The Role of Management Accounting System In Advanced Manufacturing Environment. **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**, 5(9), pp.2196-2209.
- Kaplan, Robert S. & Norton, David P. (1996). **The Balanced Scorecard: Translating Strategy to Action**, Harvard Business School Press.
- Kaplan, Robert S. & Norton, David P. (2002). **The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in The New Business Environment**, Harvard Business School Press.
- Kaplan, Robert S. and Norton, David P. 2006). **Alignment: Using the Balanced Scorecard to Create corporate Synergies**, Boston: Harvard Business School Pr.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organization (2 nded.)**. New York: John Willey.
- Kavanagh, Marie H. (2008). **What Skills and Attributes Does an Accounting Graduate Need Evidence from Student Perceptions and Employer Expectations**. University of Southern Queensland Australia.
- Khan Arifur. (2014). **Managerial share ownership and operating performance: Do independent and executive directors have different incentives**. Department of Accounting, Economics and Finance Deakin University Melbourne VIC, Australia.
- Kogut, B. and Zander, U. (1993). Knowledge of the Firm and the Evolutionary Theory of the Multinational Corporation. **Journal of International Business Studies**, 4, pp.625-645.
- Komala, A.R. (2012). The Influence of The Accounting Managers Knowledge and The Top Managements Support on The Accounting Information System and Its Impact on The Quality of Accounting Information: A Case or Zakat Institutions in Bandung. **Journal of Global Management**, 4(1), pp.53-73.
- Kontoghiorghes, C., Awbrey, S. and Feurig, P. (2005). Examining the Relationship between Learning Organization Dimensions and Change Adaptation, Innovation as well as Organizational Performance. **Human Resource Development Quarterly**, 16(2), pp.185-211.
- Koontz, Harold. (1984). **Management: A Global Perspective**. Heinz Wehrich: Mcgraw-Hill.

- Koontz, Harold and Wehrich, Heinz. (2005). **Management: A Global Perspective**. New Delhi : McGraw Hill.
- Kotler, P. (1997). **Marketing Management** Analysis, Planning, Implementation and Control (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kotler, Philip and Keller. Kevin Hane. (2009). **Marketing Management**. 13th Edition, Pearson International Edition; Prentice Hall Inc.
- Krauss, S.I. Frese, M., Friedrich, C., & Unger, J. M. (2005). Entrepreneurial Orientation: A Psychological Model of Success among Southern African Small Business Owners. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 14(3), pp.315-344.
- Lafrancois, Helen A. (1992). The Marketing If an Accounting Graduate: Characteristics Most Desired by CPA Firms. **Journal If Education for Business**, 67(4), pp. 206-209.
- Lapsley I. (1979). The Use of Accounting. Information in Consensus Management Teams. **Journal of Business Finance & Accounting**. 6(4), pp. 539-558.
- Lawrence A. Gordon and V.K. Narayanan. (1984). Management Accounting Systems Perceived Environmental Uncertainty and Organization Structure: An Empirical Investigation. **Accounting Organizations Society**, 9(1), pp.33-47.
- Lee, Hong-Hee. (2006). **The Effects of ASP Utilization Factors ohm Organization Factors on Organizational Performance of Customer Firms: A Longitudinal Study**. Doctoral dissertation, University of Nebraska.
- Lee S. M., and Peterson S. (2000). Culture Entrepreneurial Orientation and Global Competitiveness. **Journal of World Business**, 35 (4), pp.401-416.
- Leslie Kren. (1992). Budgetary Participation and Managerial Performance The Impact of Information and Environmental Volatility. **The Accounting Review**, 67(3), pp. 511-526.
- Lillis, Anne M. (2002). Managing Multiple Dimensions of Manufacturing Performance an Exploratory Study. **Accounting Organizations & Society**, 27(6), pp. 497-529.
- Lindiman, R.H., Merenda, P.F.& Gold, R.Z. (1980). **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis**. Glenview, LL: Scott, Foreman and Company.

- Li, Peir-Yuan Patrick and Wang, Fu-Jin. (2010). An Analysis of Essential Competencies of Hotel First Level Supervisors. **International Journal of Organizational Innovation**, 3(3), pp.140-161.
- Lokman Mia. (1993). The Role of Mas Information In Organizations: An Empirical Study. **The British Accounting Review**, 25(3), pp. 269-285.
- Lokman Mia and Brian Clarke. (1999). Market Competition Management Accounting Systems and Business unit Performance. **Management Accounting Research**, 10(2), pp.137-158.
- Lokman Mia and Lanita Winata. (2008). Manufacturing Strategy, Broad Scope MAS Information and Information and Communication Technology: A Research Note. **The British Accounting Review**, 40, pp.182-192.
- Lseri-Say, A. Toker, A. E. and Kantur, D. (2008). Do Popular Management Technique Improve Performance Evidence form Large Business in Tukey. **Journal of Management Development**, 27(7), pp. 660-667.
- Lsobe et al. (2008).Technological Capabilities and Firm Performance: The Case of Small Manufacturing Firms in Japan. **Asia Pacific Journal of Management**, 25(3), pp. 413-428.
- Marius, C.D., Denisa, C.M., and Florina, B.I. (2012). Managerial Accounting a Source of Information for an Deficient Management in SME. **Social and Behavioral Sciences**, 62, pp.521-525.
- Mary Zajkowki, Vivienne Sampson, & David Davis. (2007). **Continuing Professional Development**. Perceptions from New Zealand and Australian Accounting Academics.
- Mathur, A., Mittal, M. L., & Dangayach, G. S. (2012). Improving productivity in Indian SMEs. **Production Planning & Control**, 23(10-11), pp.754-768.
- Mayo, Elton. (1954). **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Boston: Harvard University.
- McCroskey, J. C., & Richmond, V. P. (1997). **Communication in Educational Organizations**. Acton, MA: Tapestry.
- McEwan, A.T. (1998). **Educational Leadership: Culture and Diversity**. Gateshead: Athenaeum Press.

- McKinsey Global Institute. (1998). **Driving Productivity and Growth in the U.K. Economy**
McKinsey & Company Washington D.C. An interpersonal perspective. Prospect
 Heights, IL: Waveland Press.
- Meagher. (2011). **Business Jets & Turboprops.** Publisher: Air Britain Historians Ltd.
- Megginson Leon C. Byrd Mary Jane and Megginson William L. (2003). **Small Business
 Management: An Entrepreneur's Guidebook,** McGraw-Hill.
- Melek EKER. (2009). The Impact of Budget Participation and Management Accounting
 System on performance of Turkish middle level managers. **Akdeniz
 Universitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9(17), pp.105-126.
- Mia Lokman and Chenhall, Robert H. (1994). The usefulness of Management Accounting
 Systems Functional Differentiation and Managerial Effectiveness. **Accounting
 Organizations and Society**, 19(1), pp. 1-13.
- Mine Haktanir and Peter Harris (2005). Performance Measurement Practice in an Independent
 Hotel Context: A Case study Approach. **International Journal of Contemporary
 Hospitality Management**, 17(1), pp. 39-50.
- Mintzberg Henry. et al. (2003). **The Strategy Process: Concepts Context Cases.** (4th ed).
 New Jersey.
- Mirna Indriani. (2015). Interaction effect of Budgetary Participation and Management
 Accounting System on Managerial Performance: Evidence from Indonesia. **Global
 Journal of Business Research**. 9(1), pp. 1-13.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). **Competency based human resource management:
 Value driven strategies for recruitment, development, and reward.** London:
 McGraw-Hill.
- Mohan Lal and Lars Hassel. (1998). The Joint Impact of Environmental Uncertainty and
 Tolerance of Ambiguity on top Managers Perceptions of the Usefulness of Non-
 Conventional Management Accounting Information. **Scandinavian Journal of
 Management**, 14(3), pp. 259-271.
- Monreno, A.M., & Casillas, J. C. (2007). High- growth SMEs Versus non-high-growth SMEs a
 Discriminant analysis. **Entrepreneurship and Regional Development**, 19, pp.88-89.

- Mostaque Hussain. (2005). Management Accounting Performance Measurement Systems in Swedish banks, **European Business Review**, 17(6), pp.566 –589.
- Nigel Evans (2005). Assessing the Balanced Scorecard as a Management Tool for Hotels. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**. 17(5), pp. 376-390.
- Norreklit, H. (2000). The Balance on the Balanced Scorecard a Critical Analysis of Some of its Assumptions. **Management Accounting Research**, 11(1), pp.65–88.
- O'Donnell & White, K. (2005). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.
- O'Donoghue, D. with Luby, A. (2006). **Management Accounting for the Hospitality, Tourism and Retail Sectors**. Black hall Publishers: Dublin.
- Olson, E.M., & Slater, S.F. (2002). The balanced scorecard, competitive strategy, and performance. **Business Horizons**, 45, pp. 11–16.
- Outa, E. R. (2011). The Impact of International Financial Reporting Standards (IFRS) Adoption on the Accounting Quality of Listed Companies in Kenya. **In International Journal of Accounting and Financial**, 1(1), pp. 905-1096.
- Panja Kajornsak. (2008). **A Comprehensive Model Service Loyalty in the Context of Thai Private Hospitals**. Ph.D.Thesis. Eastern Asia University.
- Penafort, F, et all (1997). Employer Expectation on Today's Accounting Profession: A Malaysian Case Study. **Asian Review of Accounting**, 11(5), pp.78-79.
- Perera, S., Harrison, G. and Poole. (1997). Customer-focused manufacturing strategy and the use of operations-based non-financial performance measures: A research note. **Accounting, Organizations and Society**, 22(6), pp. 557-572.
- Peter F. Drucker. (2006). **Classic drucker**. Harvard Business School Press.
- Philip Kotler, (2003). **Marketing management**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Philipp Schreck. (2014). **Honesty in Managerial Reporting: How Competition Affects the Benefits and Costs of Lying**. Critical Perspectives on Accounting. Germany.
- Premkumar, G. and Roberts, M. (1999). Adoption of New Information Technologies in Rural Small businesses. **Omega**. (27), pp. 467-487.

- P. Tiessen, J.H. Waterhouse. (1983). Towards a descriptive theory of management accounting. **Accounting Organizations and Society**, 8(2-3), pp. 251-261.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis. **Management Science**, 29, pp. 367-377.
- Raiborn, C., Kinney, M., & Prather-Kinsey. (2006). **Cost Accounting**. Singapore: Thomson South-Western.
- Ramdhani, D. (2014). Contextual Factors, Management Accounting System of Design and Managerial Performance in Banten Province, Indonesia. **Journal Economy**, 23(1), pp. 63-93.
- Raymond L. Rivieres T. (1985). Organizational Characteristics and MIS Success in the Context of Small Business. **MIS Quarterly**, pp. 37-52.
- Reeves, C. A., & Bednar, D. A. (1994). Defining Quality: Alternatives and Implications. **Academy of Management Review**, 19(3), pp. 419-445.
- Robbins, S. P (2003). **Organization Theory: Structure Design and Applications**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robert H Chenhall. (2003). Management Control Systems Design Within its Organizational Context: Findings from Contingency-Based Research and Directions for the Future. **Accounting Organizations and Society**, 28(2-3), pp.127-168.
- Robert H. Chenhall and Frank Moers. (2007). The Issue of Endogeneity Within Theory-Based, Quantitative Management Accounting Research. **European Accounting Review**, 16(1), pp. 173-195.
- Robey, D. (1994). **Designing Organizations**. Boston, MA: Sage.
- Robson, P. J.A., & Bennett. R. J. (2000). SME Growth: The Relationship with Business Advice and External Collaboration. **Small Business Economics**, 15, p.3.
- Rohit Sharma, Stewart Jones and JanekRatnatunga. (2006). The Relationships among Broad Scope MAS Managerial Control Performance and Job Relevant Information. **Review of Accounting and Finance**, 5(3), pp. 228-250.
- Rogers, E. M. and Shoemaker, F. (1976). **Communication of Innovations: A cross – Cultural Approach**. New York: The Free Press.

- Salah A. Hammad. (2013). Decentralization Perceived Environmental Uncertainty, Managerial Performance and Management Accounting System Information in Egyptian Hospitals. **International Journal of Accounting and Information Management**, 21(4), pp. 314-330.
- Salah A. Hammad, Ruzita Jusoh and Imam Ghozali. (2012). Decentralization Perceived Environmental Uncertainty Managerial Performance and Management Accounting System Information in Egyptian Hospitals. **International Journal of Accounting**, 21(4), pp. 314-330.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermelleh-Engel Moosbrugger, & Muller. (2003). Evaluating the fit of Structural Equation Models: Tests of significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. **Methods of Psychological Research**, 8(2), pp.23-74.
- Schermerhorn, John R., Hunt. (2002). **Management**. (7th ed.). New York: John Wiley & Son.
- Schmidt, Frank L., Hunter John E., Outer bridge Alice N., and Goff Stephen. (1998). Joint Relation of Experience and Ability with job Performance: Test of Three Hypotheses. **Journal of Applied Psychology**. 11(3), pp. 502-511.
- Schmidgall, R. S., & Damitio, J. W. (2001). **Accounting for club operations**. Lansing, MI: Educational Institute of the American Hotel & Lodging Association.
- Scottish Qualifications Authority. (2008). **Core Skills Framework: and Introduction**. The Optimal Building.
- Seaman , A. E. & Williams, J. J. (2006). Management Accounting Systems Change and Sub-Unit Performance: The Moderating Effects of Perceived Environmental Uncertainty. **Journal of Applied Business Research**, 22(1), pp.103-120.
- Sedera, D. and Gable, G.G. (2010). Knowledge Management Competence for Enterprise System Success. **Journal of Strategic Information Systems**, 19, pp.296-306.
- Shahwan, Y, (2008). Qualitative Characteristics of Financial Reporting: a Historical Perspective. **Journal of Applied Accounting Research**, 9(2), pp. 192-202.
- Shahin, A., Mahbod, A. (2007). Prioritization of key performance indicators, **International Journal of Productivity and Performance Management**, 50(3), pp.187-194.

- Shao-His Chung. (2009). The Impact of Strategy Type on the Relationships among Broad Scope Management Accounting System Job Information Perceptions and Managerial Performance. **Chiao Da Management Review**, 29(2), pp. 47-82.
- Shao-His Chung, Ying-Fang Su and Yu-Ju su. (2012). Broad Scope Management Accounting System and Managerial Performance: The Impact of Role Ambiguity and Functional Difference. **African Journal of Business Management**, 6 (30), pp. 8873-8878.
- Shi-Ming Huang, Chia-Ling Lee, Ai-Chin Kao. (2006). Balancing Performance Measures for Information Security Management: A Balanced Scorecard Framework, **Industrial Management & Data Systems**, 106(2), pp.242 – 255.
- Shojaee, M.R., Fallah, M., & Fallah, M. (2012). A hybrid TOPSIS-BSC Method for Strategic Planning. **Management Science Letters**, 2(8), pp.2845-2850.
- Sin, L.Y.M., Tse, A.C.B., Heung, V.C.S. & Yim, F.S.K. (2005). An Analysis of the Relationship Between Market Orientation and Business Performance in the Hotel Industry, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 4(24), pp.555-577.
- Siropolis, Nicholas, (1994). **Small Business Management: A Guide to Entrepreneurship**, New Jersey: Houghton Mifflin Company.
- Slater, S.F. and Narver. J.C. (1995). Market Orientation and the Learning Organization. **Journal of Marketing**, 59, pp. 63-74.
- Slizyte A., and Bakanauskiene I. (2007). Designing performance measurement system in Organization. **Management of organization: Systematic Research**, 43, pp.135-148.
- Socea, A. (2012). Managerial Decision-Making and Financial Accounting Information. **Procedia Social and Behavioral Sciences**. 58, pp. 47-55.
- Stan Davis, and Tom Albright, (2004). An investigation of the effect of Balanced Scorecard Implementation on financial performance, **Management Accounting Research**, 15, pp.135–153.
- Stern, J.M. et al. (2001). **The EVA challenge: Implementing value-added change in an Organization**. New York: Wiley.
- Stoner, A.F., & Wankel, C. (1986). **Management**. 3 rd ed. New Delhi: Prentice – Hill.

- Sun, W. (2013). **The Impact of the Balanced Scorecard on Managerial Decision Making**.
Mini Dissertation of Magister Commerce in Financial Management, University of Pretoria.
- Swangnate, S. (2004). **The Level of Expectation of Listed Company's Financial and Accounting Executive toward the Characteristics of Accountants**. Master of Business Administration Kasetsart University.
- Swierczek, F.W., & Thanh Ha, T. (2003). Motivation, Entrepreneurship and the Performance of SMEs in Vietnam, **Journal of Enterprising Couture**, 11(1), p. 47.
- Teerooven Soobaroyen and Bhagtaraj Poorundersing. (2008). The effectiveness of Management Accounting Systems: Evidence from Functional Managers in a Developing Country. **Managerial Auditing Journal**, 23(2), pp. 187-219.
- Thitirat Meemak and et.al. (2016). The Relationship Between the Ethics and Professional Skills of Accountants of the Working Efficiency Working in Accounting Offices in Nakhon Ratchasima Province. **Journal of Business Administration**, 7, pp. 658-660.
- Tiessen,P and Waterhouse, J.H. (1983).Towards a descriptive theory of management accounting. **Accounting Organizations and Society**, 8(2-3), pp. 251-261.
- Tilley Fiona and Tonge Jane. (1992). **Competitive Advantage in SMEs**. West Sussex: John Wiley&Sons Ltd.
- Tosi Henry L., and Carroll Joseph. (1976). Management Contingencies Structure and process. Chicago : St Clair Press.
- Uree Cheasakul. (2001). **An Empirical Study of Organizational Performance in Small and Medium Enterprises: An Investigation of Food Processing Industry in Thailand**.
Doctoral Dissertation, National Institute of Public Administration.
- Vichitdhanabadee, J, Wilmshurst, TD and Clift, RC. (2009). Performance Management Practice in the Thai SMES. **Proceedings of the Performance Measurement Association Conference** . Dunedin New Zealand: University of Otago. April, pp.14-17.
- Vincent K Chong. (1996). Management Accounting Systems Task Uncertainty and Managerial Performance: A Research Note. **Accounting Organizations and Society**, 21(5), pp. 415-421.

- Vincent K. Chong. (1998). Testing the Contingency fit Between Management Accounting Systems and Managerial Performance: a Research Note on the Moderating Role of Tolerance for Ambiguity. **The British Accounting Review**, 30(4), pp. 331-342.
- Vincent K. Chong. (2004). Job-Relevant Information and Its Role with Task Uncertainty and Management Accounting Systems on Managerial Performance. **Pacific Accounting Review**, 16(2), pp. 1-22.
- Vincent K. Chong and Ian R.C. Eagleton. (2003). The Decision-Facilitating Role of management Accounting Systems on Managerial Performance: The Influence of Locus of Control and Task Uncertainty. **Advances in Accounting**, 20, pp. 165-197.
- Vincent K. Chong and Kar Ming Chong. (1997). Strategic Choices, Environmental Uncertainty and SBU Performance: A Note on the Intervening Role of Management Accounting Systems. **Accounting and Business Research**, 27(4), pp. 268-276.
- Vroom, V. H. (1976). **Leadership : Handbook of Industrial and Organization Psychology**. Chicago : Rand Menally.
- Walker, E., & Brown, A. (2004). What Success Factors are Important to Small Business Owners. **International Small Business Journal**, 22(6), p. 557.
- Wang, C.H., Lu, I.Y., & Chen, C.B. (2010). Integrating Hierarchical Balanced Scorecard with Nonadditive Fuzzy Integral for Evaluating High Technology Firm Performance. **International Journal of Production Economics**, 128, pp.413-426.
- Williams, Richard S. (1998). **Performance Management: Perspectives on Employee Performance**. London: An International Thomson Publishing Company.
- Xinyang Zhang, HaiyanZong, et al. (2009). Tourism Supply Chan Management: A New Research Agenda. **Tourism Management**, 30, pp. 345-358.
- Yahya Kamyabi. (2011). Accounting Outsourcing and Firm Performance in Iranian SMEs. Kuala Lumpur, Malaysia. **International Journal of Economics and Finance**, 3(4) p. 429
- Yansheng Zhang, and Longyi Li, (2009). **Study on Balanced Scorecard of Commercial Bank in Performance Management System**, Nanchang, P. R. China.
- Yew Ming Chia. (1995). Decentralization, Management Accounting System (MAS) Information Characteristics and Their Interaction Effects on Managerial Performance: A Singapore Study. **Journal of Business Finance & Accounting**, 22(6), pp. 811-830.

- Yoothong, S. (2013). Formats and Problems of Services of Accounting Firms in Thailand. **Srinakharinwirot Business Journal**, 4(2), pp. 89-102.
- Yorks, L. (2005). **Strategic Human Resource Development** Mason, OH: South Western Thomson.
- Yuchtman, E., & Seashore, S. E. (1967). A System Resource Approach to Organizational Effectiveness. **American Sociological Review**, 32, pp.891-903.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น

ตารางที่ 55 แสดงค่าสถิติพรรณนาและค่าความโด่งความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ (N=294)

ตัวแปรสังเกตได้	\bar{x}	SD	Skewness	Kurtosis
IS	3.7423	.24817	-0.358	-0.183
CS	4.9371	.13961	-0.678	1.017
PS	4.9376	.20116	-0.918	0.754
TS	4.9192	.14032	-0.478	-0.009
IC	4.8980	.20080	-0.573	0.368
TI	4.9864	.05681	-1.681	2.876
CF	4.9711	.11690	-1.458	1.963
RC	4.9603	.13039	-1.345	2.308
CV	4.9308	.19507	-1.051	1.334
OM	4.9549	.15279	-0.418	0.387
OS	3.7423	.24817	-0.393	-0.409
PM	4.9371	.13961	-0.686	0.185
AC	4.9376	.20116	-0.714	1.531
NT	4.9192	.14032	-0.650	0.113
DF	4.8980	.20080	-0.682	1.504
EF	4.9864	.05681	-0.231	0.085
NP	4.9711	.11690	-0.182	-0.486
RE	4.9603	.13039	-0.502	0.087
CT	4.9308	.19507	-0.185	-0.589
	4.816	0.158	-0.693	1.426

ภาคผนวก ข
การหาความเที่ยง

ตารางที่ 56 สรุปค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total correlation) และค่าความเที่ยง (Reliability) ของข้อคำถามในแต่ละตัวแปร

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเที่ยง
1. ปัจจัยทักษะทางวิชาชีพบัญชี		
1.1 ทักษะทางปัญญา		
Item1	.68	.82
Item2	.47	
Item3	.59	
Item4	.66	
1.2 ทักษะการคิดคำนวณ		
Item1	.70	.86
Item2	.67	
Item3	.67	
Item4	.68	
1.3 ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล		
Item1	.60	.81
Item2	.67	
Item3	.51	
Item4	.61	
1.4 ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ		
Item1	.55	.78
Item2	.58	
Item3	.38	

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเที่ยง
Item4	.78	
1.5 ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร		
Item1	.70	.88
Item2	.81	
Item3	.75	
Item4	.79	
2. ปัจจัยรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (EAP)		
2.1 ความโปร่งใส อิศระ ตูจจริต เทียงธรรม		
Item1	.75	.88
Item2	.46	
Item3	.84	
Item4	.78	
2.2 การรักษาความลับ		
Item1	.59	.86
Item2	.72	
Item3	.76	
Item4	.66	
2.3 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ (EI)		
Item1	.68	.89
Item2	.77	
Item3	.76	
Item4	.65	
3. ปัจจัยการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี (ADM)		
3.1 การสร้างค่านิยมร่วม		
Item1	.72	.90
Item2	.80	
Item3	.69	
Item4	.77	
3.2 รูปแบบการปฏิบัติงาน		

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเที่ยง
Item1	.56	.79
Item2	.61	
Item3	.61	
Item4	.59	

3.3 กลยุทธ์การปฏิบัติงาน

Item1	.76	.85
Item2	.79	
Item3	.68	
Item4	.40	

3.4 การจัดการบุคคล

Item1	.57	.74
Item2	.68	
Item3	.40	
Item4	.51	

4. ปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงิน

4.1 ความครบถ้วน

Item1	.75	.86
Item2	.76	
Item3	.72	

4.2 ความเป็นกลาง

Item1	.72	.85
Item2	.76	
Item3	.69	

4.3 ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

Item1	.65	.82
Item2	.68	
Item3	.71	

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเที่ยง
4.4 ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน		
Item1	.60	.80
Item2	.67	
Item3	.68	
5. ปัจจัยด้านความสำเร็จด้านการเงิน		
5.1 กำไร		
Item1	.84	.94
Item2	.88	
Item3	.88	
5.2 รายได้		
Item1	.58	.82
Item2	.48	
Item3	.62	
Item4	.73	
5.3 ต้นทุน		
Item1	.66	.89
Item2	.80	
Item3	.79	

ภาคผนวก ค
เอกสารที่เกี่ยวข้อง

SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY

BANGKOK

2410/2
PHACHULYOTHIN RD.,
JALUANG, BANGKOK,
12000
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2581 1721
WWW.SPU.AC.TH

CHONBURI CAMPUS
79 BANGNA-TRAD RD.,
KLONGTRAMU, BUEANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3874 8990-9
FAX. 0 3874 3700
WWW.RMC.SPU.AC.TH

KHON KAEN
182/71 MOO 4,
SOOCHAN RD.,
MUMANG DISTRICT,
AMPHUR MUANG,
KHON KAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
WWW.KHONKAEN.SPU.AC.TH

ที่ คบช.0105/024

7 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บริหารฝ่ายบัญชี

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพา สະวโรทัย รหัสประจำตัว 57560402 นักศึกษาระดับปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (Ph.D.) สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยมี ศร.ประเวศ เพ็ญภูมิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดังนั้นนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวคณะบัญชีมหาวิทยาลัยศรีปทุม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังผู้บริหารฝ่ายบัญชี และการสัมภาษณ์ในอันเนื่องการวิจัยให้ข้อมูลได้แก่ คณะกรรมการผู้ตัดสินรางวัลกินดี นายกมลภคสมธุรกิจโรงแรมแห่งประเทศไทย นายกมลภคสมผู้ประกอบการธุรกิจที่พักแห่งประเทศไทย ผู้อำนวยการสำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมและอาจารย์ผู้สอนด้านการบัญชีและการเงิน เพื่อทำให้การวิจัยครั้งนี้ครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะนำไปใช้ในงานทางวิชาการเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองเอก วรรณพฤกษ์
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบัญชี

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบัญชี : ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองเอก วรรณพฤกษ์

เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร : วันทนา โสภกิจจาวุฒิ

โทรศัพท์ 02-579-1111 ต่อ 2374-5

วันที่ 4 กันยายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิชาพันธ์ อภิวัฒนไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงร่างงานวิจัย	1 ชุด
	2. แบบรายงานผลการหาค่าความเที่ยงตรง	1 ชุด
	3. แบบสอบถามฉบับร่าง	1 ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพา สะรุโณ รหัส 57560402 เป็นนักศึกษาลัทธิสุตตปริชญาศุขภูมิตต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย" เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ และขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยต่อไป ทั้งนี้ทางหลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์จากท่านเมื่อได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ท่านสามารถส่งแบบสอบถามกลับไปยังอีเมลล์ yupa_saruno@hotmail.com หรือ ที่อยู่ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง คณะวิทยาการจัดการ 46 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150 และติดต่อได้ที่เบอร์โทร 086-723242

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาทางหลักสูตรปริชญาศุขภูมิตต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐิตาภรณ์ สินเจริญศักดิ์)
คณบดี คณะบัญชี

คณบดีบัญชี

ผู้ประสานงาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองเอก วรณพฤกษ์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรปริชญาศุขภูมิตต สาขาวิชาการบัญชี

SPU ที่ ศบข.0105/079
SRIPATUM UNIVERSITY

BANGKOK
24102
PHAKDIKOTHEE RD.,
JALUWAK, BANGKOK
10000
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
www.spu.ac.th

CHONBURI CAMPUS
70 BA MCMA-TRAD RD.,
KLONGTARSEL, NAWANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3876 3680-9
FAX. 0 3874 3793
www.spu.ac.th

KHON KAEN
1837/2 MDO 4,
SRIKAWI RD.,
KHAMLIANG DISTRICT,
AMPHUJ SAJANG,
KHON KAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.khonkaen.spu.ac.th

วันที่ 4 กันยายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เขียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์นันท์ นนทบุรี

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครร่างงานวิจัย | 1 ชุด |
| 2. แบบรายงานผลการทาค่าความเที่ยงตรง | 1 ชุด |
| 3. แบบสอบถามฉบับร่าง | 1 ชุด |

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุภา สะสุโย รหัส 57560402 เป็นนักศึกษาลัทธิสุทธปริชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย" เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ และขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยต่อไป ทั้งนี้ทางหลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์จากท่านเมื่อได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ท่านสามารถส่งแบบสอบถามกลับไปยังอีเมล yupa_sarunoo@hotmail.com หรือ ที่อยู่ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง คณะวิทยาการจัดการ 46 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150 และติดต่อได้ที่เบอร์โทร 086-723242

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาทางหลักสูตรปริชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐิตาภรณ์ สินจรรยาสิทธิ์)
คณบดี คณะบัญชี

คณะบัญชี

ผู้ประสานงาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองเอก วรรณพฤกษ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรปริชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

BANGKOK
24102
PHAHOLYOTHIN RD.,
JATUJAK, BANGKOK
12000
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
www.spu.ac.th

CHONBURI CAMPUS
79 BANHUA TRAD RD.,
BONGSAMRI, MUEANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3874 3690-9
FAX. 0 3574 3700
www.chb.spu.ac.th

KHON KAEN
183/72 MOO 4,
SROKHAN RD.,
WUAMANG DISTRICT,
AMPHUR MUANG,
KHON KAEN 40002
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.kk.spu.ac.th

วันที่ 4 กันยายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรวัฒน์ ปิ่นชุมพลแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โตร่งงานวิจัย 1 ชุด
2. แบบรายงานผลการหาค่าความเที่ยงตรง 1 ชุด
3. แบบสอบถามฉบับร่าง 1 ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ผุยา สระโณ รหัส 57560402 เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย" เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามแบบสอบถามของกาวิจัยในครั้งนี และขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยต่อไป ทั้งนี้ทางหลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์จากท่านเมื่อได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ท่านสามารถส่งแบบสอบถามกลับไปยังอีเมลล์ yupa_saruno@hotmail.com หรือ ที่อยู่ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง คณะวิทยาศาสตร์ การจัดการ 46 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150 และติดต่อได้ที่เบอร์โทร 086-723242

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาทางหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิฑาภรณ์ สินเจริญศักดิ์)
คณบดี คณะบัญชี

คณะบัญชี

ผู้ประสานงาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารอนเอก วรณพฤกษ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี



BANGKOK
2410/2
PHRACHAYOTHIN RD.,
JALUAK, BANGKOK
10900
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
www.spu.ac.th

CHONBURI CAMPUS
79 BANGNA-TRAD RD.,
KLONGTAMRII, MUANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3874 3500-9
FAX. 0 3874 3798
www.east.spu.ac.th

KHON KAEN
182/12 MOO 4,
SREKHAN RD.,
KHAMLIANG DISTRICT,
AMPHUR SUWAN,
KHON KAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.khones.spu.ac.th

วันที่ 4 กันยายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. สุกฤษดา พุ่มแก้ว

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างงานวิจัย | 1 ชุด |
| 2. แบบรายงานผลการหาค่าความเที่ยงตรง | 1 ชุด |
| 3. แบบสอบถามฉบับร่าง | 1 ชุด |

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา สอนุโณ รหัส 57560402 เป็นนักศึกษาลัทธิสุตรปริญญาสุภปฏิบัติ สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย” เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ และขอคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยต่อไป ทั้งนี้ทางหลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์จากท่านเมื่อได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ท่านสามารถส่งแบบสอบถามกลับไปยังอีเมลล์ yupo_sarunoo@hotmail.com หรือ ที่อยู่ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง คณะวิชาการจัดการ 46 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150 และติดต่อได้ที่เบอร์โทร 086-723242

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาทางหลักสูตรปริญญาสุภปฏิบัติ สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาภรณ์ สอนุโณศักดิ์)
คณบดี คณะบัญชี

คณบดีบัญชี

ผู้ประสานงาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองเอก วรรณพฤกษ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาสุภปฏิบัติ สาขาวิชาการบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

BANGKOK
24152
PHRAJYOTHI RD.,
JATUIK, BANGKOK
10990
TEL. 0 2578 1111
FAX. 0 2581 1721
www.spu.ac.th

CHONBURI CAMPUS
79 BANBUA-TRAD RD.,
KLONGTAMRI, MIANG,
CHONBURI 36000
TEL. 0 3874 3690-9
FAX. 0 3874 3700
www.spu.ac.th

KHON KAEN
182/12 NHO 4,
SICHAM RD.,
MUBANG DISTRICT,
KAMPUR MUANG,
KHON KAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.khonkaen.spu.ac.th

วันที่ 4 กันยายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธีรวิภา สุคันทรวิบูลย์

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครร่างงานวิจัย | 1 ชุด |
| 2. แบบรายงานผลการหาค่าความเที่ยงตรง | 1 ชุด |
| 3. แบบสอบถามฉบับร่าง | 1 ชุด |

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์อุษา สรรุโณ รหัส 57560402 เป็นนักศึกษาลูกศิษย์ของคณาจารย์ประจำภาควิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย" เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ และขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยต่อไป ทั้งนี้ทางหลักสูตรฯ ขอความอนุเคราะห์จากท่านเมื่อได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ท่านสามารถส่งแบบสอบถามกลับไปยังอีเมลล์ yupa_saruno@hotmail.com หรือ ที่อยู่ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง คณะวิทยาการจัดการ 46 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150 และติดต่อได้ที่เบอร์โทร 086-723242

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาทางหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิฑาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
คณะบดี คณะบัญชี

คณะบัญชี

ผู้ประสานงาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รณรงค์ วรรณพฤกษ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

ภาคผนวก ง
ผลการหาค่าความเที่ยงตรง (IOC)

สรุปผลรายงานผลการหาค่าความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงาน
ทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง
ในประเทศไทย

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพา สระรุโณ

รหัส 57560402

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล

คำชี้แจงเกี่ยวกับการสรุปรายงานตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์

1. การกรอกคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านที่ได้ให้ไว้ในแบบรายงานผลดังกล่าว พร้อมรวมคะแนนในแต่ละข้อและหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น มีการให้ความหมายของผลคะแนนได้ ดังนี้

ผลคะแนนได้ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ผลคะแนนได้ 0 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์น้อยปรับปรุง

ผลคะแนนได้ 1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

2. ความหมายของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ลำดับที่ 1 หมายถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชพันธ์ อภิวัฒน์ไพศาล

ลำดับที่ 2 หมายถึง ดร. สุกฤษดา พุ่มแก้ว ตำแหน่ง

ลำดับที่ 3 หมายถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรวัลย์ ปิ่นพลชุมแสง

ลำดับที่ 4 หมายถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ นามบุรี

ลำดับที่ 5 หมายถึง ดร. ชีรวรา สุทัศน์วิบูลย์

สรุปรายงานผลการหาค่าความเที่ยงตรง (IOC)

ของแบบสอบถาม

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
ปัจจัยทักษะทางวิชาชีพบัญชี							
ทักษะทางปัญญา							
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจำแนกประเภทและรูปแบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของงานในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ	1	1	1	1	1	1	
3. ท่านสามารถรวบรวมและประเมินเอกสารหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการบันทึกบัญชี	1	1	1	1	1	1	
4. ท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงบการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชี	1	1	1	1	1	1	
ทักษะการคิดคำนวณ							
5. ท่านมีทักษะความชำนาญและความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขในงบ	1	1	1	1	1	1	

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
การเงิน							
6. ท่านมีทักษะความสามารถในการ จัดลำดับความสำคัญและวางแผนตัวเลขใน การนำเสนอข้อมูลในงบการเงิน	1	1	1	1	1	1	
7. ท่านมีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือ ตัวเลขทางบัญชี	1	1	1	1	1	1	
8. ท่านมีทักษะความสามารถในการรับรู้ ตัวเลขที่จะนำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบ การเงินได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตาม มาตรฐานการบัญชี	1	1	1	1	1	1	
ทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล							
9. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1	
10. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถเชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับ การทำงานหรือการแก้ปัญหาได้	1	1	1	1	1	1	
11. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผนข้อมูลทางการเงินที่จะนำไปใช้ใน การตัดสินใจได้	1	1	1	1	1	1	
12. ท่าน มีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1	
ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ							
13. ท่านมีความรู้ ความสามารถในการ เข้าถึงสารสนเทศทางการบัญชีทั้งใน รูปแบบเอกสารและรูปแบบของระบบ ดิจิทัล	1	1	1	1	1	1	

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
14. ท่านมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้	1	1	1	1	1	1	
15. ท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	1	1	
16. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้	1	1	1	1	1	1	
ทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร							
17. ท่านมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	
18. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	1	
19. ท่านมีความรู้ความสามารถในการกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	1	1	1	1	1	1	
20. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาถ่ายทอดต่อได้	1	1	1	1	1	1	
ปัจจัยจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี							
ด้านความโปร่งใส อิศระ สุจริต เทียงธรรม							
21. ท่านให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ สำหรับผู้ใช้	1	1	1	1	1	1	

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
ข้อมูลทางการเงินประกอบการตัดสินใจ							
22. ท่านให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูก ควบคุม	1	1	1	1	1	1	
23. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถ ตรวจสอบข้อเท็จจริงได้	1	1	1	1	1	1	
24. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชี	1	1	1	1	1	1	
ด้านการรักษาความลับ							
25. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดให้มี ระบบการติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติ ตามเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับของ ข้อมูล	1	1	1	1	1	1	
26. ท่านให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูล ทางการเงินขององค์กรมาแสวงหา ผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	
27. ท่านให้ความสำคัญกับการแจ้ง กฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการ รักษาความลับขององค์กรทั้งในเรื่องของ การปฏิบัติงานและรายงานผลการ ดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1	
28. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษา ความลับขององค์กรเกี่ยวกับข้อมูลทางการ บัญชีที่ไม่ควรเปิดเผยให้แก่บุคคลที่สาม นอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมาย	1	1	1	1	1	1	

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
กำหนด							
ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ							
29. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	
30. ท่านให้ความสำคัญกับการมี ผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงานในเรื่องของรูปแบบการรับ ผลประโยชน์	1	1	1	1	1	1	
31. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความ ตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการ ทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึง ผลกระทบในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	
32. ท่านให้ความสำคัญกับ การไม่ตกแต่ง งบการเงินเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผล กำไรที่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้น	1	1	1	1	1	1	
ปัจจัยการบริหารจัดการฝ่ายบัญชี							
ด้านการสร้างค่านิยมร่วม							
33. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน	1	1	1	1	1	1	
34. ท่านเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมี ส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยนำ ความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้	1	1	1	1	1	1	

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
ใหม่อย่างต่อเนื่อง							
35. ท่านให้ความสำคัญในการวัดผล ความสำเร็จของการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยง ให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมี ส่วนร่วมในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	
36. ท่านให้ความสำคัญในการให้รางวัล หรือยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงาน พฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมา แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	
รูปแบบการปฏิบัติงาน							
37. ท่านมีการมอบหมายหน้าที่และกระจาย อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	
38. ท่านบริหารงานแบบมีความยืดหยุ่นและ เอื้อเพื่อแผ้วถางต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	
39. ท่านมีการวัดและประเมินผลงานโดย เปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่าย งานอื่นในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการพัฒนา	1	1	1	1	1	1	
40. ท่านให้ความสำคัญในการจัดลำดับ ผลงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบ ของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐาน เพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ ข้อมูล	1	1	1	1	1	1	
กลยุทธ์การปฏิบัติงาน							

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
41. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการ กำหนดกลยุทธ์	1	1	1	1	1	1	
42. ท่านให้ความสำคัญกับการสนับสนุน กิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	
43. ท่านให้ความสำคัญกับการมีระบบ ติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของ ผลงาน	1	1	1	1	1	1	
44. ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาส ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและ พัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	1	
ด้านการบริหารบุคคล							
45. ท่านให้ความสำคัญกับการประเมินผล ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่านมา	1	1	1	1	1	1	
46. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ พัฒนา ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	
47. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบ ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	
48. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการ	1	1	1	1	1	1	

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
ปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน							
ปัจจัยคุณภาพรายงานทางการเงิน							
ด้านความครบถ้วน							
49. ท่านให้ความสำคัญในการตระหนักถึง ความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความ เชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงินภายใต้ข้อจำกัด ของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการ ตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1	
50. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอ ข้อมูลต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจน ถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบได้	1	0	1	1	1	0.8	
51. ท่านให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความ ถูกต้องครบถ้วนเพียงพอ เป็นปัจจุบัน สะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ใน การวางแผนการตัดสินใจได้	1	0	1	1	1	0.8	
ด้านความเป็นกลาง							
52. ท่านไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทาง การเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจาก ส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง	1	1	1	1	1	1	
53. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อ กฎหมายกำหนด	1	1	1	1	1	1	
54. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางไม่ ปกปิดบิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่ อาจส่งผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	1	1	1	1	1	1	
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ							

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
55. ท่านมีการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชี เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเน้นความถูกต้อง ตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร	1	1	1	1	1	1	
56. ท่านนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่มี ความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ ส่งผลต่อการตัดสินใจ	1	1	1	1	0	0.8	
57. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลา ในการรายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อ การวางแผนการตัดสินใจเป็นไปตาม นโยบายขององค์กรและข้อกำหนด	1	1	1	1	1	1	
ด้านความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน							
58. ท่านสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลาในการส่งรายงานลดลงเมื่อ เทียบกับเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	
59. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดของ การรายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับ เป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	
60. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาด ด้านเอกสารและด้านการบันทึกบัญชีที่มีอัตรา การผิดพลาดลดลง	1	1	1	1	1	1	
ปัจจัยความสำเร็จด้านการเงิน							
ด้านกำไร							
61. อัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	
62. อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่ม สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	
63. อัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่ กำหนด	1	1	1	1	1	1	

ตัววัด (หรือตัวแปรกำกับ หรือตัวแปร สังเกตได้หรือตัวแปร)	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	ผล	
ด้านรายได้							
64. องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	
65. องค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	
66. องค์กรจัดทำนโยบายการสร้างความ ชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ	1	1	1	1	1	1	
67. ชื่อเรียนจากลูกค้าและหน่วยงาน ภายในองค์กรลดลงมีลูกค้าเก่ากลับมาใช้ บริการเพิ่มมากขึ้น	1	1	1	1	1	1	
ด้านต้นทุน							
68. องค์กรมีการจัดทำแผนควบคุมต้นทุน ของแต่ละส่วนงาน	1	1	1	1	1	1	
69. องค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือ การกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการ ดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	
70. องค์กรสามารถบริหารจัดการควบคุม ต้นทุนภายใต้แผนงบประมาณที่กำหนดได้	1	1	1	1	1	1	

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ชุดที่

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

THE DEVELOPMENT OF THE RELATIONSHIP MODEL OF CAUSAL FACTORS AFFECTING THE FINANCIAL REPORT QUALITY AND FINANCIAL SUCCESS OF SMALL AND MEDIUM SIZED HOTEL BUSINESSES IN THAILAND

เรียน ผู้บริหารฝ่ายบัญชีและการเงิน/เจ้าของธุรกิจโรงแรม/ ห้างหุ้นส่วนธุรกิจโรงแรม แบบสอบถามการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างยิ่งที่จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจโรงแรมให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น โดยแบบสอบถามมี 8 ส่วน จำนวน 10 หน้า รวม 70 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม ส่วนที่ 3 ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ส่วนที่ 5 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชี ส่วนที่ 6 คุณภาพรายงานทางการเงิน ส่วนที่ 7 ความสำเร็จด้านการเงิน ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามให้ตรงกับทัศนคติหรือความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอผลในภาพรวม โดยจะไม่ทราบว่าคุณข้อมูลดังกล่าวเป็นของผู้ใดไม่มีการให้ข้อมูลดังกล่าวแก่บุคคลภายนอกก่อนได้รับอนุญาตจากท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่กรุณาให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพา สระโอน)

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ติดต่อโดยตรง เบอร์โทรศัพท์ : 086-7823242 E-mail : yupa_saruno@hotmail.com

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 35 ปี 35 ปี – 40 ปี 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

5 - 10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

5. ตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถาม

กรรมการฝ่ายบัญชีและการเงิน ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี
 ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน หัวหน้าฝ่ายบัญชี
 หัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน พนักงานบัญชี

คำชี้แจงส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจโรงแรม กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นจริงและตรงกับ

ธุรกิจโรงแรมของท่านมากที่สุด

6. จำนวนห้องพัก

ไม่เกิน 30 ห้อง ตั้งแต่ 31-100 ห้อง

7. ทำธุรกิจภาคใด

ภาคใต้ ภาคกลาง
 ภาคอีสาน ภาคเหนือ
 ภาคตะวันออก

ส่วนที่ 3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการวัดระดับทักษะทางวิชาชีพบัญชีของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (5) หมายถึงมากที่สุด (4) หมายถึง มาก (3) ปานกลาง (2) หมายถึง น้อย (1) หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อความเรื่องทักษะทางวิชาชีพบัญชีต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านทักษะทางปัญญา					
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจำแนกประเภทและรูปแบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของงานในการจัดเรียงลำดับความสำคัญ					
3. ท่านสามารถรวบรวมและประเมินเอกสารหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการบันทึกบัญชี					
4. ท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงบการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชี					
ด้านทักษะการคิดคำนวณ					
5. ท่านมีทักษะความชำนาญและความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขในงบการเงิน					
6. ท่านมีทักษะความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนตัวเลขในการนำเสนอข้อมูลในงบการเงิน					
7. ท่านมีทักษะความรู้ด้านการวัดมูลค่าหรือตัวเลขทางบัญชี					
8. ท่านมีทักษะความสามารถในการรับรู้ตัวเลขที่จะนำมาบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี					
ด้านทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล					
9. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					

ข้อคำถามเรื่องทักษะทางวิชาชีพบัญชีต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางการบัญชีกับการทำงานหรือการแก้ปัญหาได้					
11. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์วางแผนข้อมูลทางการเงินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้					
12. ท่านมีทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ					
13. ท่านมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศทางการบัญชีทั้งในรูปแบบเอกสารและรูปแบบของระบบดิจิทัล					
14. ท่านมีความสามารถในการออกแบบเอกสารทางบัญชีด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้					
15. ท่านมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้					
16. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้					
ด้านทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร					
17. ท่านมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการเงินหรือการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
18. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มความสามารถ					
19. ท่านมีความรู้ความสามารถในการกระจายงานหรือวางแผนการทำงานให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้					
20. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการบัญชีกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำมาถ่ายทอดต่อได้					

ส่วนที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับระดับจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (5) หมายถึง มากที่สุด (4) หมายถึง มาก (3) ปานกลาง (2) หมายถึง น้อย (1) หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อคำถามเรื่องจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความโปร่งใส อิสระ สุจริต เทียงธรรม					
21. ท่านให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้องไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ สำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินประกอบการตัดสินใจ					
22. ท่านให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากการถูกควบคุม					
23. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้					
24. ท่านให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงไม่ขึ้นตรงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตามแนวปฏิบัติวิชาชีพบัญชี					
ด้านการรักษาความลับ					
25. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการติดตามควบคุมดูแลการถือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับของข้อมูล					
26. ท่านให้ความสำคัญกับการไม่นำข้อมูลทางการเงินขององค์กรมาแสวงหาผลประโยชน์ที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ					
27. ท่านให้ความสำคัญกับการแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับขององค์กรทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงาน					
28. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กรเกี่ยวกับ					

ข้อคำถามเรื่องจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ข้อมูลทางการบัญชีที่ไม่ควรเปิดเผยให้แก่บุคคลที่สามนอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด					
ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
29. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
30. ท่านให้ความสำคัญกับการมีผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล การติดตาม การปฏิบัติงานในเรื่องของรูปแบบการรับผลประโยชน์					
31. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึงผลกระทบในการทำงาน					
32. ท่านให้ความสำคัญกับ การไม่ตกแต่งงบการเงินเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลจากผลกำไรที่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้น					

ส่วนที่ 5 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (5) หมายถึง มากที่สุด (4) หมายถึง มาก (3) ปานกลาง (2) หมายถึง น้อย (1) หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อคำถามด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการสร้างค่านิยมร่วม					
33. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน					
34. ท่านเป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีและส่งเสริมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง					
35. ท่านให้ความสำคัญในการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน มาเชื่อมโยงให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และความมีส่วนร่วมในการทำงาน					
36. ท่านให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย					

ข้อคำถามด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
พนักงานที่มีผลงานพฤติกรรมดีเด่นที่เกิดจากการทำงานมาแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน					
ด้านรูปแบบการปฏิบัติงาน					
37. ท่านมีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
38. ท่านบริหารงานแบบมีความยืดหยุ่นและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					
39. ท่านมีการวัดและประเมินผลงาน โดยเปรียบเทียบกับผลงานที่ผ่านมาหรือกับฝ่ายงานอื่นในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการพัฒนา					
40. ท่านให้ความสำคัญในการจัดลำดับผลงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบของความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเพื่อช่วยทำให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูล					
ด้านกลยุทธ์การปฏิบัติงาน					
41. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์					
42. ท่านให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดหาที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
43. ท่านให้ความสำคัญกับการมีระบบติดตามและการตรวจสอบคุณภาพของผลงาน					
44. ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ					
ด้านการบริหารบุคคล					
45. ท่านให้ความสำคัญกับการประเมินผลทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผลงานกับที่ผ่านมา					
46. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาส					

ข้อความด้านการบริหารจัดการฝ่ายบัญชีต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ให้พนักงานได้พัฒนา ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
47. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
48. ท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานโดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					

ส่วนที่ 6 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับระดับคุณภาพรายงานทางการเงินของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (5) หมายถึง มากที่สุด (4) หมายถึง มาก (3) ปานกลาง (2) หมายถึง น้อย (1) หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อความด้านคุณภาพรายงานทางการเงินต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความครบถ้วน					
49. ท่านให้ความสำคัญในการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ					
50. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนถูกต้องครบถ้วนสามารถตรวจสอบได้					
51. ท่านให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนเพียงพอเป็นปัจจุบันสะท้อนกับข้อเท็จจริงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจได้					
ด้านความเป็นกลาง					
52. ท่านไม่มีเจตนาแสดงข้อมูลรายงานทางการเงินที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงจากส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง					

ข้อคำถามด้านคุณภาพรายงานทางการเงินต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
53. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีและตามข้อกำหนดที่กำหนด					
54. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางไม่ปกปิดบิดเบือนข้อมูลทางบัญชีที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ					
55. ท่านมีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยเน้นความถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร					
56. ท่านนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียงที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจ					
57. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานให้ทันต่อการวางแผนการตัดสินใจเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและข้อกำหนด					
ด้านความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
58. ท่านสามารถลดอัตราความล่าช้า หรือไม่ตรงเวลาในการส่งรายงานลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย					
59. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดของการรายงานงบการเงินลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย					
60. ท่านสามารถลดอัตราความผิดพลาดด้านเอกสารและด้านการบันทึกบัญชีมีอัตราการผิดพลาดลดลง					

ส่วนที่ 7 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับระดับการประเมินความสำเร็จด้านการเงินของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (5) หมายถึง มากที่สุด (4) หมายถึง มาก (3) ปานกลาง (2) หมายถึง น้อย (1) หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อคำถามด้านความสำเร็จด้านการเงินต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านกำไร					
61. อัตรากำไรขั้นต้นที่เพิ่มสูงขึ้น					

ข้อความด้านความสำเร็จด้านการเงินต่อไปนี้อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
62. อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้น					
63. อัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด					
ด้านรายได้					
64. องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
65. องค์กรมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
66. องค์กรจัดทำนโยบายการสร้างความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ					
67. ข้าราชการเรียนจากลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กรลดลงมีลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น					
ด้านต้นทุน					
68. องค์กรมีการจัดทำแผนควบคุมต้นทุนของแต่ละส่วนงาน					
69. องค์กรสามารถลดความซ้ำซ้อนหรือการกระทำที่เปล่าประโยชน์ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง					
70. องค์กรสามารถบริหารจัดการควบคุมต้นทุนภายใต้แผนงบประมาณที่กำหนดได้					

ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

***ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ ***

หากท่านมีความประสงค์จะขอรับรายงานการสรุปผลเกี่ยวกับการศึกษาความ
ประสงค์ มาที่ E-Mail : yupa_saruno@hotmail.com หลังจากที่คุชฎีนิพนธ์ได้รับการอนุมัติ
ปริญญาแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดส่งรายงานสรุปผลการศึกษาให้ท่านต่อไป

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์ (Interview Simi Structure)

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้างชุดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน และความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย โดยกลุ่ม ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้ เจ้าของธุรกิจโรงแรม ผู้บริหาร/ผู้เป็นส่วนส่วนธุรกิจโรงแรม หัวหน้า ฝ่ายบัญชีและการเงิน ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน มีจำนวน 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้างเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ในประเทศไทย

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1.1 ชื่อ สกุล ผู้ให้ข้อมูล

.....

1.2 ตำแหน่ง

.....
 1.3 ประสบการณ์การทำงาน

.....
 1.4 ชื่อหน่วยงาน

.....
 1.5 จำนวนห้องพัก

น้อยกว่า 30 ห้อง

ตั้งแต่ 30-100 ห้อง

1.6 รูปแบบของการดำเนินธุรกิจ

ห้างหุ้นส่วนจำกัด

บริษัทจำกัด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

2.1 ทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทยอย่างไรบ้าง

.....

2.2 จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย อย่างไรบ้าง

.....

.....
.....
.....
.....
.....

2.3 การบริหารจัดการฝ่ายบัญชีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของ
ธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.4 คุณภาพรายงานทางการเงินที่ส่งผลต่อผลสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและ
ขนาดกลางวัดหรือประเมินอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.5 ผลสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางวัดอย่างไร

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

2.6 ปัจจัยใดที่ส่งผลโดยรวมต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.7 การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีใช้วิธีการวัดและประเมินผลงานอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.8 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....
.....
.....

ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์

วัน /เดือน /ปี สัมภาษณ์/...../.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ประวัตินักวิจัย



ชื่อ-สกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพา สระรุโณ
วันเดือน ปีเกิด	23 กุมภาพันธ์ 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	
ปี พ.ศ. 2563	- ปริญญาเอก ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปี พ.ศ. 2550	- ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปี พ.ศ. 2547	- ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์

ผลงานวิจัย

Yupa Saruno (2021). Analyze Costs and Financial Return of Phoenix Oyster Mushroom Cultivation Process of Farmers in Pakchong Sub-district Chombueng District Ratchaburi Province. **Turkish Journal of Computer and Mathematics Education**. SCOPUS, ISSN: 1309-4653X. Vol.12 No.8 (2021), 2333-2339.

Yupa Saruno (2021). The development of the relationship model of causal factors affecting the financial report quality and financial success of small and medium sized hotel business in Thailand. **Turkish Journal of Computer and Mathematics Education**. SCOPUS, ISSN: 1309-4653X. Vol.12 No.8 (2021), 2924-2929.

ยุพา สระอุโณ (2563). การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางบัญชีและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 5 ฉบับที่ 10 (ตุลาคม 2563) หน้า 65-80.

ยุพา สระอุโณ (2563). ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินและความสำเร็จด้านการเงินของธุรกิจโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี. วันที่ 28 มีนาคม 2563. หน้า 625-633.

ธีรวัรา สุทัศน์วิบูลย์, นัยนา แคล้วเครือ, พรสิริ สุขพ่อง, ยุพา สระอุโณ, ลำไย มีเสน่ห์ (2562). การศึกษาพฤติกรรมและสภาพปัญหาการจัดทำบัญชีครัวเรือนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดปัญหาหนี้สินของเกษตรกรจังหวัดราชบุรี. วารสารบัญชีปริทัศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562. สำนักวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ยุพา สระอุโณ (2561). การวัดทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดราชบุรี. การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2561 ครั้งที่ 3 “ตามรอยพระบาทพ่อ เพื่อสานต่อพระราชปณิธาน” มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี. วันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ 2561. หน้า 47-56.

ยุพา สระอุโณ (2560). กลยุทธ์ทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจที่พักในจังหวัดราชบุรี. การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2560 ครั้งที่ 2 “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี. วันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2560. หน้า 11-24.

ยุพา สระอุโณ (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี. วันที่ 1 มีนาคม 2559. หน้า 1-17.

ยุพา สระอุโณ (2558). ปัจจัยด้านมุมมองทางการตลาดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ

ดำเนินงานของธุรกิจที่พักรวมสำหรับแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดราชบุรี. การประชุมทางวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ 3 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร. วันที่ 23 – 24 พฤษภาคม 2558. หน้า 11-24.

ยุพา สระโฉม (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำบัญชีครัวเรือน (กรณีศึกษาหมู่บ้านทุ่งน้อย ตำบลหินกอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี). การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติราชภัฏวชิร ครั้งที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช. วันที่ 20 – 22 พฤษภาคม 2558. หน้า 2-14.

ยุพา สระโฉม (2549). ทำบัญชีให้เป็นเห็นเงินออม. วารสารวิชาการ. EAU Heritage Journal Science and Technology, ครั้งที่ 1 (2), มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปทุมธานี. หน้า 41-47.

ผลงานวิชาการหนังสือ/เอกสารประกอบการสอน

- หนังสือการบัญชีขั้นต้น
- เอกสารประกอบการสอนการบัญชีต้นทุน 1
- เอกสารประกอบการสอนการบัญชีเพื่อการจัดการ

รางวัลที่เคยได้รับ

- รางวัลดีเด่นด้านการบริหารงานหลักสูตรบัญชีติด 1 ใน 10 ของมหาวิทยาลัยไทยยอดเยี่ยมด้านการศึกษา Thailand Education Ranking (TER) การจัดอันดับการศึกษาไทยยอดเยี่ยม ปี 2562
- รางวัลผู้เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารที่มีคุณภาพประจำปีการศึกษา 2562
- รางวัลดีเด่นอาจารย์สอนแบบ Active Learning ประจำปีการศึกษา 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- รางวัลการนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยายดีเด่น เรื่องกลยุทธ์ทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจที่พักรวมจังหวัดราชบุรี การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2560 ครั้งที่ 2 “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ระหว่างวันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

- รางวัลดีเด่นการนำเสนอผลงานวิจัยภาคโปสเตอร์ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำบัญชีครัวเรือน (กรณีศึกษาหมู่บ้านทุ่งน้อย ตำบลหินกอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี) การประชุมวิชาการ และนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช วันที่ 20 – 22 พฤษภาคม 2558
- รางวัลชนะเลิศการประกวดแข่งขัน โครงการClimate cool ของ British council Youth Venture Thailand British Embassy Bangkok และนิตยสาร A Day ชื่อผลงาน POWER OF CHANGE TEAM ได้รับการตีพิมพ์ผลงานในนิตยสาร A Day ปี 2553

ประสบการณ์การทำงาน

ด้านการสอน

- ปี พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน - อาจารย์ประจำหลักสูตรการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ปี พ.ศ. 2547 – 2554 - อาจารย์ประจำหลักสูตรการบัญชี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
- ปี พ.ศ. 2554 - อาจารย์ประจำหลักสูตรค้าปลีก สาขาวิชาการบัญชี สถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

ด้านการบริหาร

- ปี พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน - ประธานสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ปี พ.ศ. 2556 – 2557 - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ปี พ.ศ. 2553 – 2554 - ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ประธานสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

- เลขที่ 116 หมู่ 1 ซอย 11 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150

