

ก้าวต่อไปของสำนักงานบัญชีไทยในยุคแห่ง AEC

ดร.ศจีรัตน์ เมธิสุภาพ

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสยาม

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางปฏิบัติเพื่อความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีไทยในยุคแห่ง AEC โดยสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทางบัญชี ซึ่งอ้างอิงปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ ด้านนวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่าสำนักงานบัญชีไทยควรจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถด้านบัญชีอย่างต่อเนื่อง ในด้านการจัดการความรู้ สำนักงานบัญชีควรพัฒนาโปรแกรมการจัดทำบัญชีและระบบที่เกี่ยวข้องให้รองรับธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านการจัดการเทคโนโลยี ส่วนในด้านการจัดการนวัตกรรม สำนักงานบัญชีควรเน้นการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยสร้างระบบการบริหารจัดการสำนักงาน ในด้านการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม สำนักงานบัญชีควรเข้าใจวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ในกลุ่ม AEC และติดตามความก้าวหน้าของวิชาชีพบัญชีและสาขาที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: สำนักงานบัญชีไทย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดการความรู้ นวัตกรรม

The Next Steps for Thai Accounting Offices in the AEC Era

Dr.Sajeerat Metheesuwapab

*Lecturer of Master of Business Administration Program,
Siam University*

ABSTRACT

The objective of this paper was to study the guidance of Thai Accounting Offices to have competitive capabilities towards ASEAN Economic Community (AEC). The In-depth interview was used to gather viewpoints from accounting experts basing on four major aspects; human resource management, knowledge management, social responsibility, and innovation. The results found that Thai Accounting Offices should develop staff to have knowledge and abilities continuously. In addition, knowledge in accounting program is needed to suit business types. The offices should focus on the innovation to bring technology to facilitate the office management. Regarding the social responsibility management, the office should understand the culture of AEC and follow up the progress of accounting profession and related fields.

Keywords: Thai Accounting Offices, Human Resource Management, Social Responsibility, Knowledge Management, Innovation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานบัญชี เป็นสถานประกอบการที่มีหน้าที่ให้บริการบริษัทห้างร้านต่างๆ ในการจัดทำงบการเงิน รวมทั้งจัดทำแบบฟอร์มภาษีต่างๆ เช่น ภาษีหัก ณ ที่จ่าย ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภ.ง.ด. 51 (ภาษีกลางปี) ภ.ง.ด. 50 (ภาษีประจำปี) สำนักงานบัญชีในประเทศไทยมักดำเนินการในรูปแบบบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญ และเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 90 ของสำนักงานบัญชีไทย เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยมีสำนักงานบัญชีจำนวน 5,662 แห่ง และที่ตั้งเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัดมีอยู่ประมาณ 1,500 แห่ง แต่สำนักงานบัญชีที่ได้รับการรับรองคุณภาพมีจำนวน 84 แห่ง (Ministry of Commerce, 2015) นอกจากนี้ ในยุคปัจจุบันประเทศไทยเป็นสมาชิกประเทศหนึ่งของอาเซียน ได้เปิดเสรีการค้าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ในด้านต่างๆ รวมถึงด้านการบัญชี การที่จะให้สำนักงานบัญชีไทยเกิดความสามารถในการแข่งขัน สำนักงานบัญชีไทยจำเป็นต้องวางแผนและพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีไทยในยุคแห่ง AEC

องค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ (ซึ่งพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์) ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา และเป็นประโยชน์ต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถสร้างระดับความแตกต่างในประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้นได้ (Neamah, 2010) รวมทั้ง Meziani and Blasch (2013) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำหรับความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งในเรื่องการควบคุม ต้นทุนหรือการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง ทั้งนี้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรบรรลุความสามารถในการแข่งขันได้ (Memon et al., 2009) รวมทั้งนวัตกรรมภายในขององค์กรที่นำมาใช้ยังสามารถช่วยให้

รักษาระดับความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่งชั้นรายอื่นได้อีกด้วย (Dai & Yu, 2013)

งานวิจัยนี้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) ของสำนักงานบัญชีไทยอัน ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน คือ (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการจัดการความรู้ (3) ความรับผิดชอบต่อสังคม และ (4) นวัตกรรม สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงในวิชาชีพบัญชีในเรื่องปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาของสำนักงานบัญชีไทย แต่เนื่องจากยังมีแนวทางการปฏิบัติที่อาจเป็นปัญหาสำหรับสำนักงานบัญชีของไทย (เช่น ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากขาดแคลนกำลังคนด้านสาขาบัญชี ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับสำนักงานบัญชีไทย) นอกจากนี้ ยังพบว่ามีปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรม เนื่องจากมีการแย่งลูกค้าโดยไม่สนใจถึงคุณภาพและการบริการ ซึ่งทำให้ผลงานของสำนักงานบัญชีขาดความน่าเชื่อถือ และถือเป็นการกระทำที่เสื่อมเสียต่อวิชาชีพ ก้าวต่อไปของการดำเนินธุรกิจของสำนักงานบัญชีเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สำนักงานบัญชีจะต้องปรับกลยุทธ์ เพื่อไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการวิจัยเชิงคุณภาพมีความสำคัญที่จะนำไปสู่การตอบปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีไทยก้าวต่อไปในยุคแห่ง AEC ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูง

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Barney, Ketchen & Wright (2011) มาเป็นหลักในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากบทความเรื่อง The Future of

Resource-Based Theory: Revitalization of Decline? ที่กล่าวถึงทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource Based View) เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันว่า มุมมองบนพื้นฐานทรัพยากรขององค์กร เป็นส่วนที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จด้านความสามารถในการแข่งขัน และสามารถนำความยั่งยืนมาสู่องค์กร ทรัพยากรแบ่งเป็น ทรัพยากรที่มีตัวตน (Tangible Asset) (เช่น ที่ดิน อาคาร โรงงาน) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่จับต้องได้ และทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) (เช่น ลิขสิทธิ์ ค่าความนิยม ชื่อเสียง ยี่ห้อ ตราสินค้าหรือแบรนด์ ความรู้ความสามารถความชำนาญทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม เป็นต้น) สำหรับทรัพยากรที่หาได้ยาก องค์กรต้องหาทางป้องกันการลอกเลียนแบบ สำหรับเรื่องฐานทรัพยากร ทั้งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่นๆ ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

นอกจากนั้น คุณลักษณะองค์กรทั้งหมดเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร (Berger & Diez, 2006) ทั้งนี้ ยังพบว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์กรเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) คือ การจัดการกับทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Resources) ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสติปัญญา (Newbert, 2007) ซึ่งทรัพยากรดังกล่าวไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ใดๆก็ตี หากองค์กรได้เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศภายในให้เกิดเสรีภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งธุรกิจที่มีความสามารถทางทรัพยากรจะสามารถช่วยให้องค์กรสร้างนวัตกรรมได้อีกด้วย (Ekvall, 2000; Wiklund & Shepherd, 2005) ในการวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรภายในกิจการ และสามารถช่วยสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรได้ตามทฤษฎีฐานทรัพยากร ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาและมีความสามารถนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิผลของระบบการศึกษาที่จะสนับสนุนและจำเป็นต่อทรัพยากรมนุษย์ (Omiunu, 2014) รวมทั้งองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพร้อมด้วยความรู้ความ

สามารถและประสบการณ์ ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา และเป็นประโยชน์ต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถสร้างระดับความแตกต่างในประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้นได้ (Neamah, 2010)

1.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้หันมาสนใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในมิติของจิตสำนึก คุณธรรม และจริยธรรม นำไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustain Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาสังคมโลกด้านต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และทรัพยากรธรรมชาติ ที่มุ่งความมั่นคงของการพัฒนา โดยไม่ทำลายองค์ประกอบหรือคุณลักษณะดั้งเดิมที่มีความสมบูรณ์เหมาะสมอยู่แล้ว เพื่อให้ผลของการพัฒนานั้นคงอยู่ตลอดไป และเป็นส่วนเชื่อมโยงในการพัฒนาต่อเนื่อง (Wongsuwan, 2010: 265) งานวิจัยของ Kim and Reber (2008) พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ “กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร” ผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นคือ ลดค่าใช้จ่าย และมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น โดยผลประโยชน์เหล่านี้ อาจเป็นผลที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนได้ เช่น ชื่อเสียง (Jo, 2011; Kim & Lee, 2011) การสร้างมูลค่าองค์กร (Bortree, 2009) และความจงรักภักดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Gomez & Chalmeta, 2011) รวมทั้ง Larsen and Other (2001) พบว่าลูกค้าจะสนใจกิจการที่มีคุณธรรม และทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นส่วนช่วยให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนได้

1.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับนวัตกรรม

นอกจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว ก็ยังมีผลต่อนวัตกรรมอีกด้วย เนื่องจากหน้าที่การจัดการเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทใน

งานการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ในหลายๆ บริษัทได้ติดตั้งระบบอิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ตที่ช่วยในงานบริหารของแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การค้นหา รายงานระดับบริหาร การว่าจ้าง และประวัติพนักงาน นอกจากนั้น ยังมีอินเทอร์เน็ตให้กับพนักงานได้ติดต่อประสานงาน ตรวจสอบด้านบุคลากร รวมทั้งคลังข้อมูล ก็เป็นอีกตัวอย่างที่มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้มาก เช่น ค่าเฉลี่ยเงินเดือนในแต่ละอาชีพ บริษัทใดที่มีการจ้างงานมากหรือน้อย และบริษัทใดที่มีการจ่ายเงินเดือนอยู่ในระดับสูง เป็นต้น นวัตกรรมด้านการสื่อสาร เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล และจัดทำสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบการสมัครงาน ระบบฐานข้อมูลพนักงาน ระบบการจ่ายเงินเดือน ระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ระบบการบริหารค่าจ้างตอบแทน และระบบการวางแผนกำลังคน เป็นต้น Kanter et al. (1991) พบว่าองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจน และมีการพัฒนางานวิจัยร่วมกันระหว่างองค์กรส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่อย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับ Mclaughlin et al. (2008) พบว่าการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมในการทดลองช่วยให้เกิดนวัตกรรมอย่างรวดเร็วเช่นกัน รวมทั้ง Dai and Yu (2013) ชี้ให้เห็นว่าการส่งออกที่ใช้นวัตกรรมก่อนสามารถช่วยให้รักษาระดับความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่งรายอื่น องค์กรควรสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ วิจัย และทดลองได้อย่างเสรี

1.3 การสร้างความสามารถในการแข่งขันด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การสร้างความสามารถในการแข่งขันเป็นการจัดการทรัพยากรในองค์กรให้มีความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน อีกทั้ง เป็นการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าผลตอบแทนโดยเฉลี่ยในอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (เช่น สติปัญญา ความฉลาด) เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร องค์กรจะต้องตระหนัก

และเคลื่อนย้ายจากทรัพยากรที่จับต้องได้ ไปสู่ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ องค์กรจะต้องสะสมทุนปัญญา หรือทุนมนุษย์ (Barney, 1991) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Newbert, 2007) งานวิจัยของ Meziani and Blasch (2013) อธิบายว่าประสิทธิภาพของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำหรับความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งในเรื่องของการควบคุมต้นทุนหรือการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง รวมทั้ง Memon et al. (2009) มุ่งเน้นไปที่ต้นทุนทรัพยากรว่าเป็นทรัพยากรหลักในการบรรลุข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ เทคโนโลยี และการแข่งขันเพิ่มขึ้นที่ทำให้กิจการต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและนำไปสู่การแข่งขันได้ ดังนั้น หากองค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ปรับตัวภายใต้การเปลี่ยนแปลงก็จะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจได้

1.4 การบูรณาการแนวคิดทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงาน

จากงานวิจัยของ Wutthirong (2014) เรื่องการสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์กร ในการบูรณาการแนวคิดทรัพยากร (ที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้) พบว่า คุณค่าของแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรทำให้เกิดการเจริญเติบโตและสร้างกำไรให้องค์กร องค์กรจำเป็นต้องปรับกระบวนการทำงานภายในองค์กร เพื่อการสร้างสรรคและปรับเปลี่ยนองค์กรให้รองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ถือเป็น การเริ่มเปลี่ยนแปลงจากตัวเองก่อนที่จะถูกสถานการณ์ภายนอกบังคับให้ต้องเปลี่ยน ซึ่งอาจทำให้องค์กรต้องตกไปอยู่ในสถานะผู้ตาม องค์กรส่วนใหญ่ มักประกอบด้วยหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน แต่สิ่งหนึ่งที่มักเกิดขึ้นเสมอ คือ แต่ละหน่วยงานทำงานไม่ประสานกัน อันนำมาซึ่งความขัดแย้ง การสูญเสียโอกาส และทำให้ผลการทำงานลดลง ซึ่งการบริหารกลยุทธ์

ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจก็เช่นเดียวกัน หากองค์กรสามารถทำให้กลยุทธ์ทั้งสองสอดคล้องกันแล้ว จะทำให้ผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กรดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดังนั้น หากองค์กรได้เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดเสรีภาพและสร้างสรรค์จะช่วยให้องค์กรสร้างนวัตกรรม (Ekvall, 2000) และความสามารถทางทรัพยากร จะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Wiklund & Shepherd, 2005) ทางธุรกิจได้ รวมทั้งความสามารถของทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรบรรลุความสามารถในการแข่งขันได้ (Memon et al., 2009) รวมทั้งนวัตกรรมภายในองค์กรที่นำมาใช้ยังสามารถช่วยให้อำนาจระดับความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่งรายอื่นได้อีกด้วย (Dai & Yu, 2013)

2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอย และมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงงามและใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้น การจัดการความรู้ทำให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า และเข้าใจสถานการณ์ทางการตลาดและการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน โดยแนวทางในการพัฒนาจัดการความรู้ให้เป็นกลยุทธ์ ดำเนินการได้ 2 แนวทาง ได้แก่ กลยุทธ์การเข้ารหัส (Codification Strategy) และกลยุทธ์ความเป็นส่วนตัว (Personalization Strategy) กล่าวคือ กลยุทธ์การเข้ารหัสเป็นกลยุทธ์ที่เน้นด้านการทำให้เป็นมาตรฐานเก็บไว้เป็นฐานความรู้ โดยบุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยจัดการ สำหรับกลยุทธ์ความเป็นส่วนตัว เป็นกลยุทธ์ที่เน้นด้านความสัมพันธ์ เป็นการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคล และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย Wernerfelt (1984) อธิบายว่าความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

เกิดจากทรัพยากรที่จับต้องได้ (Tangible Resources) และทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Resources) ซึ่งความรู้ถือว่าเป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ โดย Wiklund and Shepherd (2005) อธิบายว่าองค์กรที่มีทรัพยากรเชิงคุณภาพและปริมาณจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น หากองค์กรมีการจัดการความรู้ที่ดี จะสามารถช่วยให้มีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม

เมื่อธุรกิจต่างๆ สามารถส่งมอบสิ่งที่ลูกค้าต้องการได้แล้ว ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) จึงกลายเป็นข้อดีในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ให้กับองค์กร (Englehardt & Simmons, 2002; D'Souza et al., 2007) ในการดำเนินการและจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต้องเน้น (1) ทำกำไร (2) ปฏิบัติตามกฎหมาย (3) มีจริยธรรม และ (4) เป็นกลุ่มชนที่ปฏิบัติภารกิจที่ดี (Carroll, 1991) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การทำกิจกรรม CSR จึงเป็นการสร้างชื่อเสียงและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Aqueveque & Ravasi, 2006)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาแนวคิดของ CSR ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร (Carroll & Shabana, 2010) ซึ่งงานวิจัยของ Kim and Reber (2008) พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ “กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร” ผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น คือ มีอาสาสมัครที่เพิ่มขึ้น ได้รับการคุ้มครองจากสื่อมวลชนต่างๆ ลดค่าใช้จ่าย และมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น โดยผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน เช่น ชื่อเสียง (Jo, 2011; Kim & Lee, 2011) มูลค่าองค์กร (Bortree, 2009) และความจงรักภักดีของผู้มีส่วนได้เสีย (Gomez & Chalmeta, 2011) รวมทั้ง Gazzola et al. (2017) พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เพิ่มขึ้นและการทำ CSR ขององค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร ทำให้มีความ

สามารถการแข่งขันและมีความยั่งยืน นอกจากนี้งานวิจัยของ Larsen et al (2001) พบว่าลูกค้าจะสนใจกิจการที่มีคุณธรรมและทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม งานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นส่วนช่วยให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนได้

กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการตัดสินใจขั้นต้นว่าองค์กรควรมีส่วนร่วมหรือไม่ในปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งจะต้องมีการกำหนดว่าปัญหาใดควรจะทำให้มีความสำคัญ และมีขอบเขตในการแก้ปัญหาอย่างไร ทั้งนี้กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้องค์กรสร้างประโยชน์แก่สังคม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ผลตอบแทนที่ดีจากการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคมจะต้องเป็นการผสมผสานระหว่างกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

4. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารทรัพยากรขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขัน กล่าวคือ ความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดนวัตกรรม หรือสิ่งที่ผู้บริหารสามารถทำเพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และทีมงานจะช่วยส่งเสริมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร และนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน Barney (1991) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมซึ่งเป็นที่มาของความสามารถในการแข่งขันขององค์กรนั้นเกิดจากองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบ โดยครอบครองความสามารถและทรัพยากรที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ และมีคุณค่า องค์กรควรสร้างสมรรถนะหลักขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างความคิดสร้างสรรค์เพื่อรักษาความเป็นผู้นำในการแข่งขัน ซึ่งแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร เกี่ยวโยงกับความสามารถด้านนวัตกรรม สำหรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้กล่าวถึงการพัฒนาเคลื่อนย้ายความรู้ ไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นด้านนวัตกรรม เช่น การนำวิธีใหม่ๆ มาใช้ โดยองค์กรต้องมีทรัพยากรที่มี

คุณค่าเฉพาะ ทำให้องค์กรเติบโตเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า และทำให้องค์กรเกิดความสามารถในการแข่งขัน

งานวิจัยในอดีตแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะภายในองค์กรทั้งหมดเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม (Berger & Diez, 2006) โดย Kanter et al. (1991) พบว่าองค์กรที่ทำการศึกษารวบรวมงานวิจัยร่วมกันส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในองค์กรอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ McLaughlin et al. (2008) พบว่าการเกิดนวัตกรรมอย่างรวดเร็วนั้น องค์กรต้องสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมให้เกิดการทดลอง และความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร รวมทั้ง Dai and Yu (2013) อธิบายว่าการใช้นวัตกรรมก่อนจะสามารถช่วยให้รักษาระดับความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่งรายอื่นได้ ดังนั้น นวัตกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจและยังนำไปสู่ความแข่งขันอย่างยั่งยืน

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการสร้างความสามารถในการแข่งขันใน AEC และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการก้าวต่อไปของสำนักงานบัญชีไทยในยุคแห่ง AEC ที่อิงปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ ด้านนวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม แนวทางการปฏิบัติเพื่อความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีไทยก้าวต่อไปในยุคแห่ง AEC ในบทความนี้จะนำปัจจัย 4 ด้านมาเป็นกรอบแนวคิดที่จะนำไปสู่ผลวิจัยที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิจัย โดยการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นต้องใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจแบบเจาะลึก (In-depth Understanding) ต่อปรากฏการณ์ที่

เกิดขึ้น การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการตีความด้วยการสังเคราะห์คำตอบจากเนื้อหา เพื่อแสดงให้เห็นถึงความ เป็นจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจรวมไปถึงการสำรวจปรากฏการณ์ที่อาจถูกละเลยไปในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้นำแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้อธิบายร่วมกับการตีความของผู้วิจัย (Srijunpetch, 2017) ดังนั้น งานวิจัยเชิงคุณภาพจึงมีความซับซ้อน ไม่แน่นอน รวมทั้งมีการบรรยายบริบทอย่างละเอียด และมีขอบเขตการวิเคราะห์ที่กว้างขวาง กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการนำแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ ความรับผิดชอบต่อสังคม และนวัตกรรมมาใช้อธิบายเพื่อตีความเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิวิชาชีพบัญชี รวมถึงอธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า นายกสภาวีวิชาชีพบัญชี อดีตนายกสภาวีวิชาชีพบัญชี ประธานกรรมการด้านความรู้ AEC ของสภาวิชาชีพบัญชี (5) อดีตนายกสมาคมนักบัญชี และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย อดีตหุ้นส่วนสำนักงานบัญชี และเจ้าของสำนักงานบัญชี โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จของสำนักงานบัญชีไทย ทั้ง 4 ประการและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อสำเร็จที่ยั่งยืนของสำนักงานบัญชีไทยในปัจจุบันต่างๆ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ปัจจัย 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านนวัตกรรม และ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม วิเคราะห์เนื้อหาข้อมูล ที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงในวิชาชีพบัญชี ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประเด็นการสัมภาษณ์แนวความคิดต่างๆ ของปัจจัยแห่งความสำเร็จในการก้าวต่อไปของสำนักงานบัญชีไทยในยุคแห่ง AEC ที่อิงปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน ที่นำไปสู่แนวทางการปฏิบัติเพื่อความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีไทยก้าวต่อไปในยุคแห่ง AEC ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูง

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบัญชีทุกท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จของสำนักงานบัญชีไทยทั้ง 4 ประการ แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของสำนักงานบัญชีไทยในปัจจุบันต่างๆ และแนวทางการปฏิบัติเพื่อความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีไทยก้าวต่อไปในยุคแห่ง AEC สรุปเป็นข้อได้ ดังนี้

1) สำนักงานบัญชีควรมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และอบรมพัฒนาพนักงานในสำนักงาน ให้มีความรู้ความสามารถด้านบัญชีบริหาร ระบบบัญชี การบัญชีการเงิน การตรวจสอบภายใน การสอบบัญชี และอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สำนักงานควรมีระบบงานทันสมัยที่เอื้อให้การทำงานมีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายที่กว้างขวาง พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ Neamah (2010) พบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างระดับความแตกต่างในประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้นได้ การใช้นวัตกรรมก่อนสามารถช่วยให้รักษาระดับความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่งรายอื่น (Dai & Yu, 2013) รวมทั้ง Meziani and Blasch (2013) พบว่าประสิทธิภาพของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำหรับความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งในเรื่องการควบคุมต้นทุนและการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง

2) สำนักงานบัญชีควรมีการจัดการความรู้ ทั้งในเรื่องโปรแกรมการจัดทำบัญชีและโปรแกรมการสอบบัญชี และมีความรู้ในระบอบบัญชีแต่ละประเภทของอุตสาหกรรมหรือตามประเภทธุรกิจ นอกจากนี้ สำนักงานยังควรพัฒนาความรู้ทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาในประเทศอาเซียน รวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดการเทคโนโลยีให้ได้ตามมาตรฐานสากล มีความรู้ด้านการวางแผนภาษีอากรของบริษัทต่างประเทศเพื่อรองรับ AEC ตลอดจนศึกษามาตรฐานรายงานทางการเงินให้เข้าใจอย่าง

ลึกซึ้ง สำนักงานบัญชียังต้องเรียนรู้ความรู้ใหม่ มาขับเคลื่อนให้เกิดผลทางปฏิบัติ สอดคล้องกับ Wernerfelt (1984) พบว่าความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรเกิดจากทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ซึ่งความรู้ถือเป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ รวมทั้ง Wiklund and Shepherd (2005) พบว่าองค์กรที่มีทรัพยากรเชิงคุณภาพและปริมาณจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

3) สำนักงานบัญชีควรมีการจัดการนวัตกรรม และ นำปัจจัยเรื่องนวัตกรรมมาพัฒนาส่งเสริมสำนักงานบัญชึ นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยสร้างระบบการบริหารจัดการ และการรวบรวมข้อมูล การจัดทำรายงานการเงิน รวมทั้ง การนำมาตราฐานบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชีใหม่ๆ ในระดับสากลมาใช้ในประเทศไทย เพื่อให้ทัดเทียม นานาประเทศทั่วโลก สำนักงานบัญชียังควรขับเคลื่อนให้ใช้ ระบบคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความรวดเร็วใน การบริการและประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งควรศึกษาพัฒนา เพื่อปรับปรุงระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานในการทำงาน คิดเปลี่ยนแปลงสำนักงานให้บริการที่หลากหลาย และ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงพัฒนา งานลดขั้นตอนและต้นทุน เข้าเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ ระดับสากล การนำนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดเวลา ติดตาม ความก้าวหน้าของนวัตกรรมของวิชาชีพบัญชี เพื่อช่วย การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้อง กับงานวิจัยของ Dai and Yu (2013) พบว่าองค์กรที่ใช้ นวัตกรรมก่อนจะสามารถช่วยให้รักษาระดับความได้เปรียบ ในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่งรายอื่นได้ ดังนั้น นวัตกรรม ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจและยังนำไปสู่ความ แข่งขันอย่างยั่งยืนได้ รวมทั้ง Barney (1991) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมเป็นที่มาของความสามารถในการแข่งขัน ขององค์กรนั้น เกิดจากองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบ โดยครอบครองความสามารถและทรัพยากรที่ไม่สามารถ ลอกเลียนแบบได้ และมีคุณค่า องค์กรควรสร้างสมรรถนะ หลักขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง

4) สำนักงานบัญชีควรมีการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม เข้าใจวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ ในกลุ่ม AEC ควรติดตามความก้าวหน้า ทิศทางและประเด็นใหม่ๆ ของ วิชาชีพบัญชีและสาขาที่เกี่ยวข้อง ยกกระดับความเป็นอยู่ ของพนักงาน ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐและ องค์กรด้านวิชาชีพ รวมตัวกันเข้าเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ ระดับสากล สอดคล้องกับ Carroll and Shabana (2010) พบว่าแนวความคิดของ CSR ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีความสำคัญต่อองค์กร นอกจากนั้นยังเป็นผลประโยชน์ ที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนกับองค์กร เช่น ชื่อเสียง (Jo, 2011; Kim & Lee, 2011) มูลค่าองค์กร (Bortree, 2009) และ ความจงรักภักดีของผู้มีส่วนได้เสีย (Gomez & Chalmeta, 2011) รวมทั้ง Larsen et al. (2001) พบว่าลูกค้าจะสนใจ กิจการที่มีคุณธรรมและทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากสำนักงานบัญชีมีความ รับผิดชอบต่อสังคมอาจทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในกลุ่ม AEC ได้

REFERENCES

- Aqueveque, C., & Ravasi, D. (2006). *Corporate Reputation, Affect and Trustworthiness: An Explanation for The Reputation-Performance Relationship*. University Commercial Luigi Bocconi, Milan, Italy via San Francesco.
- Barney, J. B. (1991). The resource-based view of strategy: origins, implications, and prospects. *Journal of Management*, 17, 97–221.
- Barney, J. B., Ketchen, D.J., Jr., & Wright, M. (2011). The future of resource-based theory: revitalization or decline? *Journal of Management*, 37(5), 1299–1315.

- Berger, M., & Diez, J. R. (2006). Do Firms Require an Efficient Innovation System to Develop Innovative Technological Capabilities? Empirical Evidence from Singapore, Malaysia and Thailand. *International Journal of Technology Management*, 36(1–3), 267–285.
- Bortree, D.S. (2009). The impact of green initiatives on environmental legitimacy and admiration of the organization. *Public Relations Review*, 35(2), 133–135.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
- Carroll, A.B., & Shabana, K. M. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85–105.
- Chandrachai, A. (2012). *Balanced Scorecard*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- D’Souza, C., M. Taghian, P. Lamb and R. Peretiatko, 2007. Green decisions: Demographics and consumer understanding of environmental labels. *International Journal of Consumer Studies*, 31(4): 371–376.
- Dai, M., & Yu, M. (2013). Firm R&D, absorptive capacity and learning by exporting: firm-level evidence from China. *The World Economy*, 36(9), 1131–1145.
- Ekvall, G. (2000). Management and Organizational Philosophies and Practices as Stimulants or Block to Creative Behavior: A Study of Engineers. *Creativity and Innovation Management*, 9, 94–99.
- Englehardt, C.S. & P.R. Simmons, 2002. Organizational flexibility for a changing world. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 113–121.
- Gazzola, P., Ratti, M., & Amelio, S. (2017). CSR and Sustainability Report for Nonprofit Organizations. An Italian Best Practice. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 5(3): 355–376; DOI 10.25019/MDKE/5.3.03
- Gomez, L.M., & Chalmeta, R. (2011). Corporate responsibility in US corporate websites: A pilot study. *Public Relations Review*, 37(1), 93–95.
- Jo, S. (2011). Factors shaping activists’ perceptions of corporate organizations: An empirical case from South Korea. *Public Relations Review*, 37(2), 178–180.
- Kanter, R. M., North, J., Richardson, L., Inglos, C., & Zolner, J. (1991). Engines of Progress: Designing and Running Entrepreneurial Vehicles in Established Companies—Raytheon’s New Product Centre (1969–1989). *Journal of Business Venturing*, 6, 145–163.
- Kim, S., & Lee, Y.J. (2011). The complex attribution process of corporate social responsibility motives. *Public Relations Review*, 38(1), 168–170.
- Kim, S., & Reber, B.H. (2008). Public relations’ place in corporate social responsibility: Practitioners define their role. *Public Relations Review*, 34(4), 337–342.
- Larsen, J. T., McGraw, A. P. , & Cacioppo, J. T. (2001). Can people feel happy and sad at the same time. *Journal of personal and Social psychology*, 81(4), 684–696.

- McLaughlin, P., Bessant, J., & Smart, P. (2008). Developing an Organization Culture to Facilitate Innovation. *International Journal of Technology Management*, 44(3/4), 298–323.
- Memon, M. A., Mangi, R. A., & Chandan, L. R. (2009). Human Capital a Source of Competitive Advantage 'Ideas for Strategic Leadership. *Australian Journal of Basic & Applied Science*, 3(4), 4182–4189
- Meziani, N., & Blasch, S. (2013). *The role of Effective Planning of Human Resources in Achieving a Competitive Advantage for the Organization*. a working Paper Submitted to the Second National Forum on the Conduct of Discretionary Management of Human Resources and Human resources to maintain the scheme Work Algerian Institutions Positions, Mohammed Khider Biskra University, Algeria.
- Ministry of Commerce, Department of Business Development. (2015). *Accounting professions report*. Nonthaburi: Business Accounting Supervision Division.
- Neamah, N. H. (2010). Building and Development of Human Resources and their roles for Accomplishing Competitiveness. *Alghoray, for Administration Sciences and Economy*, 197–229.
- Newbert, S. L. (2007). Empirical Research on the Resource-Based View of the Firm: An Assessment and Suggestion for Future Research. *Strategic Management Journal*, 28, 121–146.
- Omiunu, O. G. (2014). Enhancing Human Capital Efficiency in the Nigeria Educational Sector. *Journal of Education and Practice*, 5(14), 69–73.
- Srijunpetch, S. (2017). Qualitative Research. *Journal of Accounting Profession*, 13(37): 92–103.
- Wernerfelt, B. (1984). The Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180.
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial Orientation and Small Business Performance: A Configurational Approach. *Journal of Business Venturing*, 20, 71–91.
- Wongsuwan, N. (2010). *Human resource management*. Bangkok: Jamjuree's. Products.
- Wutthirong, Phayat (2014). Organizational innovativeness conceptual framework: integration of resource based view and learning organization concept. *NIDA Development Journal*, 54(1), 21–48.

