

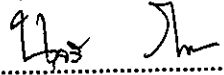
ผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีกับผลการดำเนินงาน
กรณีศึกษาบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์

อัจฉนา หนองแสง

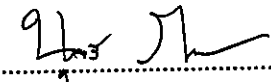
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
การบัญชีบริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

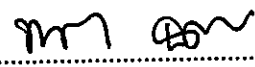
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อัจฉนา หนองแสง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชีบริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

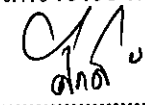
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.นุจรี ภาคาสัตย์)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ดร.นุจรี ภาคาสัตย์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พรต นัตราภรณ์)


..... กรรมการ
(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชีบริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากดร.นุจรี ภาคาสัตย์ อาจารย์ที่ปรึกษา
งานนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียด
ถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้
 ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง ดร.นุจรี ภาคาสัตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.พงศ์พรต นัทรารักษ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการ
ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแค่ บุพการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าได้เป็นผู้มีการศึกษาและ
ประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

อัจฉนา หนองแสง

57760015: สาขาวิชาการบัญชีบริหาร ; บช.ม. (การบัญชีบริหาร)

คำสำคัญ: แนวคิดทางการบัญชี / ผลการดำเนินงาน / บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์

อัญญา หนองแสง: ผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีกับผลการดำเนินงานกรณีศึกษา
 หลักฐานเชิงประจักษ์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ (THE IMPACT
 OF ACCOUNTING VALUE ON PERFORMANCE A CASE STUDY OF SINGAPORE
 EXCHANGE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นุจรี ภาคาสัตย์, Ph.D., 113 หน้า. ปีพ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาแนวคิดทางการบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ 2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ 3. เพื่อศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ระยะเวลาตั้งแต่ ค.ศ. 2013-2015 จำนวน 3 ปี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 บริษัท สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการหาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

ผลการศึกษาพบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แนวความคิดทางการบัญชีที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ซึ่งแนวความคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย และความเป็นเพศหญิง และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อผลการดำเนินงาน (อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์) ที่แตกต่างกัน ตัวแปรที่ใช้ในการวัดแนวคิดทางการบัญชีในการศึกษานี้ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางสังคม ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ส่วนตัวแปรที่ใช้ในการวัดผลการดำเนินงานในการศึกษานี้ได้แก่ รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ

57760015: MAJOR: MANAGERIAL ACCOUNTING; M.B.A. (MANAGERIAL ACCOUNTING)

KEYWORDS: ACCOUNTING VALUE / PERFORMANCE / THE STOCK EXCHANGE OF SINGAPORE

ATCHANA NHONGSANG: THE IMPACT OF ACCOUNTING VALUE ON PERFORMANCE: A CASE STUDY OF LISTED COMPANIES IN THE STOCK EXCHANGE OF SINGAPORE. ADVISOR: NUJAREE PAKASAT, PH.D. 113P. 2015.

This research has the objectives (1) to study the accounting value of listed companies in Singapore, (2) to study the performance of listed companies in Singapore, and (3) to study the impact of accounting value on performance of listed companies in Singapore during 2013-2015 (3 years) from 255 sample firms. The SPSS statistical software package is used to do descriptive statistics of percentage, mean, standard deviation and inferential statistics of one-way ANOVA.

This study finds that, at the 0.05 level of significance, differences in accounting value do not impact performance except return on assets (ROA) that, differences in accounting value of Individualism, Masculinity and Uncertainly avoidance do not impact performance of return on assets (ROA). The variables used to measure accounting value in this study are Power distance, Individualism, Masculinity and Uncertainly avoidance and the variables used to measure performance in this study are total revenue, return on assets (ROA), return on equity (ROE), and net profit margin.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญภาพ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ที่มาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 2 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 2 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 3 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 3 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| ประวัติและความเป็นมาของตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์..... | 6 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ Hofstede – Gray (1988) | 8 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Hofstede – Gray (1988) | 10 |
| มิติทางวัฒนธรรมของซอฟต์แวร์..... | 11 |
| วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละประเทศ..... | 19 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการบัญชี..... | 32 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน..... | 35 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงาน..... | 38 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการบัญชีและผลการดำเนินงาน..... | 42 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 47 |
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |
| วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| การวัดค่าตัวแปร..... | 48 |
| การวัดค่าตัวแปรของผลการดำเนินงาน..... | 48 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 49 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 50 |
| 4 ผลการวิจัย..... | 51 |
| ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง..... | 51 |
| ผลการศึกษาค่าตัวแปรซึ่งอธิบายค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน..... | 54 |
| ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 74 |
| 5 อภิปรายและสรุปผล..... | 88 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 88 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 96 |
| ข้อจำกัดในการวิจัย..... | 98 |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย..... | 98 |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... | 98 |
| บรรณานุกรม..... | 100 |
| ภาคผนวก..... | 102 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย..... | 113 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทางวัฒนธรรมและแนวคิดทางการบัญชี..... | 9 |
| 2-2 ตัวชี้วัดของวัฒนธรรมองค์กร..... | 33 |
| 2-3 ตัวชี้วัดของผลการดำเนินงาน..... | 40 |
| 4-1 ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแบ่งตาม 4 มิติทางวัฒนธรรม..... | 51 |
| 4-2 ผลการวิเคราะห์ของรายได้ทั้งหมดในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย สิงคโปร์..... | 54 |
| 4-3 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์..... | 55 |
| 4-4 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์..... | 56 |
| 4-5 ผลการวิเคราะห์ของอัตรากำไรสุทธิในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย สิงคโปร์..... | 57 |
| 4-6 ผลการวิเคราะห์ของรายได้ทั้งหมดในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2 (ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์..... | 59 |
| 4-7 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2 (ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์..... | 60 |
| 4-8 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2 (ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์..... | 61 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-9 ผลการวิเคราะห์ของอัตรากำไรสุทธิในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2 (ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 62 |
| 4-10 ผลการวิเคราะห์ของรายได้ทั้งหมดในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3 (ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 64 |
| 4-11 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3 (ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 65 |
| 4-12 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3 (ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 66 |
| 4-13 ผลการวิเคราะห์ของอัตรากำไรสุทธิในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3 (ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 67 |
| 4-14 ผลการวิเคราะห์ของรายได้ทั้งหมดในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4 (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 69 |
| 4-15 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4 (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 70 |
| 4-16 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4 (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 71 |
| 4-17 ผลการวิเคราะห์ของอัตรากำไรสุทธิในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4 (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์..... | 72 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 4-18 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับรายได้ทั้งหมด..... | 75 |
| 4-19 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์..... | 75 |
| 4-20 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น..... | 76 |
| 4-21 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตรากำไรสุทธิ..... | 77 |
| 4-22 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับรายได้ทั้งหมด..... | 78 |
| 4-23 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์..... | 78 |
| 4-24 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น..... | 79 |
| 4-25 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตรากำไรสุทธิ..... | 80 |
| 4-26 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับรายได้ทั้งหมด..... | 80 |
| 4-27 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์..... | 81 |
| 4-28 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น..... | 82 |
| 4-29 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตรากำไรสุทธิ..... | 82 |
| 4-30 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับรายได้ทั้งหมด..... | 83 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4-31 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์..... | 84 |
| 4-32 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น..... | 84 |
| 4-33 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับอัตรากำไรสุทธิ..... | 85 |
| 4-34 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีทั้ง 4 มิติวัฒนธรรมและผลการดำเนินงาน..... | 86 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| 2-1 คะแนนความแตกต่างระยะห่างของอำนาจเปรียบเทียบ 18 ประเทศ..... | 12 |
| 2-2 คะแนนความแตกต่างด้านความเป็นปัจเจกชนเปรียบเทียบ 18 ประเทศ..... | 14 |
| 2-3 คะแนนความแตกต่างด้านความเข้มแข็งและความนุ่มนวลเปรียบเทียบ 18 ประเทศ..... | 15 |
| 2-4 คะแนนความแตกต่างด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเปรียบเทียบ 18 ประเทศ..... | 17 |
| 4-1 แผนภูมิแสดงลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแบ่งตาม 4 มิติทางวัฒนธรรมของบริษัทตัวอย่างในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์ โดยแสดงผลเป็นจำนวนร้อยละตั้งแต่ปีค.ศ. 2013–2015..... | 53 |
| 4-2 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ในแนวคิดทางการบัญชีในมิติวัฒนธรรมที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ เมื่อแบ่งเป็นลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง และลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015..... | 58 |
| 4-3 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ในแนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม เมื่อแบ่งเป็นลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015..... | 63 |
| 4-4 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ในแนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3 ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง เมื่อแบ่งเป็นลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะความเป็นเพศหญิง ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015..... | 68 |
| 4-5 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ในแนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เมื่อแบ่งเป็นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำและลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015..... | 73 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศสิงคโปร์ เป็นหนึ่งในประเทศอาเซียน ที่ได้รับการจัดอันดับให้เป็นประเทศที่น่าลงทุนลำดับต้น ๆ ของเอเชีย เห็นได้จากการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของประเทศสิงคโปร์ แบบก้าวกระโดดที่ผ่านมา ไม่เพียงแต่เป็นผู้นำทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอาเซียนเท่านั้น ประเทศสิงคโปร์ยังถือว่ามีค่าสำคัญกับระบบเศรษฐกิจของโลก ประเทศสิงคโปร์จึงเป็นประเทศที่ควรแก่การศึกษา เพื่อที่ประเทศไทยจะได้นำมาพัฒนาศักยภาพให้ทัดเทียมกับประเทศในกลุ่มอาเซียน และนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลาย ๆ องค์กรในปัจจุบันมีความต้องการให้ธุรกิจของตัวเองเติบโตและได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา โดยใช้บุคลากรในองค์กรที่ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สามารถนำมาสร้างความได้เปรียบแก่องค์กรของตัวเอง การเชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับองค์กร ด้วยค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นค่านิยมที่ได้แสดงออกมาในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ในรูปแบบของคำพูด ความคิด การกระทำและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กร มีผลทำให้องค์กรนั้น ๆ มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จหรือประสบกับความล้มเหลวได้ หรือจะกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความผูกพันต่อความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกัน

ผลในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของปัจจัยหลายอย่างขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร ขนาดองค์กร กลยุทธ์องค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประสิทธิผลในการดำเนินงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานภายในองค์กรที่จะเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสามารถที่จะทำการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลในการดำเนินงานเข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วองค์กรนั้น ๆ ก็จะพัฒนาและเติบโตได้อย่างรวดเร็ว จากงานวิจัยของ Gray S.J. (1988) ได้ศึกษาแนวทางการบัญชี (Accounting values) โดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Hofstede มาศึกษา โดยสรุปแนวคิดทางการบัญชี ที่ให้ความสอดคล้องและสามารถเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแนวคิดทางการบัญชีเข้าด้วยกัน ดังนั้นจึงเกิดแนวคิด Hofstede – Gray model เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์แนวคิดทางการบัญชีกับวัฒนธรรม แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. Professionalism versus statutory control

2. Uniformity versus flexibility
3. Conservatism versus optimism
4. Secrecy versus transparency

แสดงให้เห็นว่า การที่จะนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเติบโตอย่างต่อเนื่องได้นั้น จะต้องอาศัยแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐานในการบริหารองค์กร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ที่มุ่งหวังจะประสบความสำเร็จ จึงต้องเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดทางการบัญชีกับผลการดำเนินงาน โดยศึกษาบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย เพื่อทดสอบว่าแนวคิดทางการบัญชีมีความสัมพันธ์กับผลในการดำเนินงานเป็นอย่างไร ทางผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทางการบัญชีของประเทศที่มีศักยภาพในการแข่งขันของกลุ่มประเทศอาเซียน และเพื่อให้เข้าใจถึงผลกระทบของแนวคิดต่าง ๆ ที่ช่วยให้เราสามารถนำมาประยุกต์เลือกใช้วิธีปฏิบัติที่เหมาะสม และสามารถนำผลจากการวิจัยไปเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและมั่นคง

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทางการบัญชีของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์

สมมติฐานของการวิจัย

1. แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน
2. แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน
3. แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน
4. แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

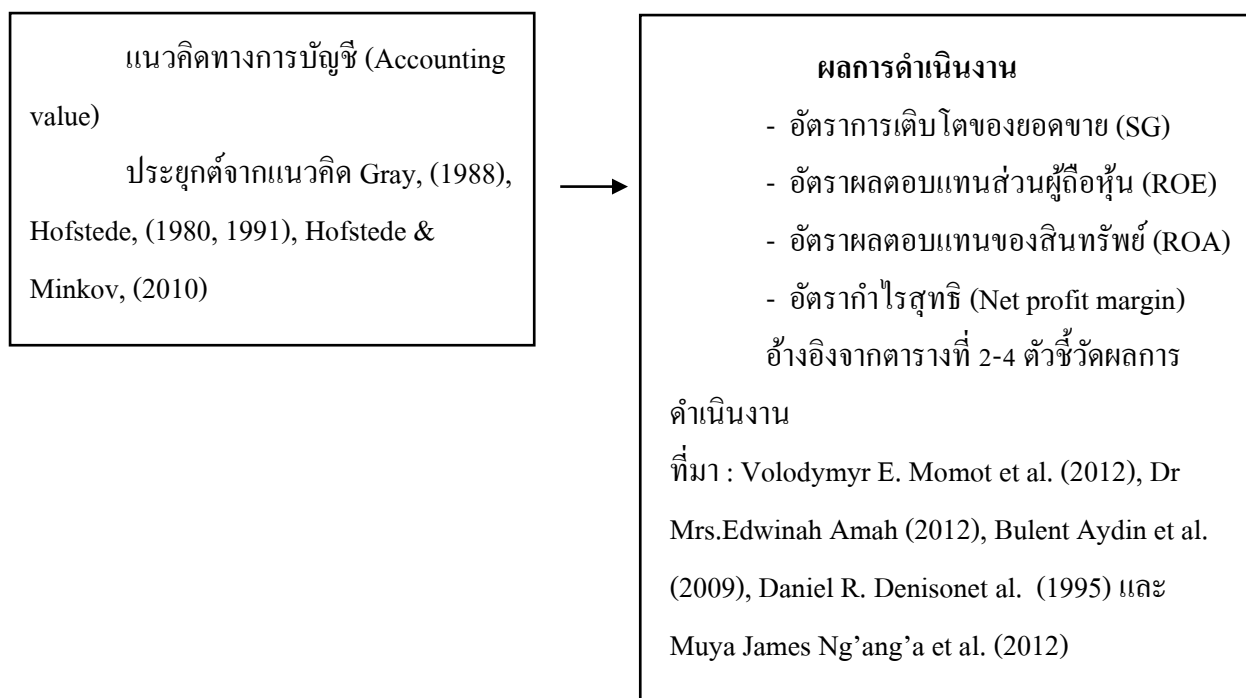
ขอบเขตด้านเนื้อหาในครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยด้านแนวคิดทางการบัญชีที่มีผลต่อผลการดำเนินงาน ซึ่งได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย สิงคโปร์จำนวน 725 บริษัท (www.sgx.com ตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์, 2559)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์จำนวน 255 บริษัท
3. สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยสิงคโปร์ (www.sgx.com ตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์, 2559)
4. ระยะเวลาในการทำวิจัยระหว่างเดือน มีนาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2559

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อนำไปเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจให้กับนักลงทุนได้
2. เพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาธุรกิจได้
3. เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานให้มากขึ้น
4. เพื่อส่งเสริมการรับรู้แนวคิดทางการบัญชีให้แก่ประเทศไทยต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

บริษัทหลักทรัพย์ หมายถึง บริษัทที่ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ เช่น การเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ การค้าหลักทรัพย์ การเป็นที่ปรึกษาการลงทุน การจัดจำหน่ายหลักทรัพย์ การจัดการกองทุนรวม และการจัดการกองทุนส่วนบุคคล ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย (ศกง)

แนวคิดทางการบัญชี (Accounting values) (กิตติมา อัครนุพงศ์, 2549) หมายถึง ลักษณะแนวความคิดที่เกิดจากสังคมและวัฒนธรรมในการกำหนดระบบบัญชีและวิธีการปฏิบัติทางการบัญชี โดยสามารถแบ่งแนวความคิดทางการบัญชีเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. Professionalism versus statutory control เป็นแนวความคิดทางการบัญชีและระบบบัญชีโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2. Uniformity versus flexibility เป็นแนวคิดที่ใช้วิธีการบัญชีที่เป็นรูปแบบเดียวกันกับบริษัทต่าง ๆ หรือใช้รูปแบบการบัญชีเดียวกันในช่วงเวลาต่างกัน

3. Conservatism versus optimism เป็นการใช้หลักความระมัดระวังสูงสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน

4. Secrecy versus transparency เป็นแนวคิดในการเก็บความลับข้อมูลทางการบัญชี การเปิดเผยข้อมูลในปริมาณน้อย

ผลของการดำเนินงาน หมายถึงผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้

1. อัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น (Return on equity: ROE) หมายถึงอัตราส่วนนี้แสดงว่ากิจการมีกำไรสุทธิเป็นสัดส่วนเท่าใดของเงินทุนจากส่วนของผู้ถือหุ้น

2. อัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ (Return on assets: ROA) หมายถึงผลตอบแทนเมื่อเทียบกับสินทรัพย์ที่เอามาลงทุนทั้งหมด

3. อัตราการเติบโตของยอดขาย (Sales growth) หมายถึงค่าแสดงอัตราการเติบโตของยอดขายในปีนั้น ๆ

4. อัตรากำไรสุทธิ (Net profit margin) หมายถึงค่าการแสดงอัตรากำไรสุทธิหลังจากหักค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมทั้งภาษีแล้ว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้จัดทำได้ทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประวัติและความเป็นมาของตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ Hofstede-Gray (1988)
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการบัญชีและผลการดำเนินงาน

2.1 ประวัติและความเป็นมาของตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์

ตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์คือตลาดหลักทรัพย์ที่แรกในเอเชียที่มีการแปรรูปและเป็นตลาดหลักทรัพย์ที่มีการซื้อ-ขายทั้งตราสารทุนและตราสารอนุพันธ์แบบครบวงจร ตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ได้มีการก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2542 หลังจากรวมระหว่าง Stock exchange of Singapore และ Singapore international monetary exchange สำหรับการดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์นั้นจะอยู่ภายใต้การดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย (Monetary authority of Singapore)

ผลิตภัณฑ์และบริการของตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์แบ่งออกได้เป็น 5 กลุ่ม คือ

1. ตราสารทุน (Securities)
2. ตราสารหนี้ (Fixed Income)
3. ตราสารอนุพันธ์ (Derivatives)
4. กลุ่มโภคภัณฑ์ (Commodities)
5. Asian clear future

โดยผลิตภัณฑ์ในกลุ่มตราสารทุนมีการซื้อขายใน Main board, Catalist board และ Global quote โดย Main board จะเป็นกระดานหลักในการซื้อขายหลักทรัพย์ของ SGX บริษัทที่เข้าจดทะเบียนต้องผ่านหลักเกณฑ์ที่ค่อนข้างเข้มงวด รวมทั้ง มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดหลักทรัพย์มากกว่า 300 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ กำไรก่อนภาษีมากกว่า 30 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี และมีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีอย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง โดย Catalist board ถือเป็นกระดานรองในการซื้อขายหลักทรัพย์มีหลักเกณฑ์ที่ยืดหยุ่นกว่าและอยู่ภายใต้การดูแลของ Sponsor-supervised

market และ SGX ส่วน Global quote เป็นการเชื่อมโยงการซื้อขายหลักทรัพย์ต่างประเทศจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างตลาดหลักทรัพย์แต่ละแห่ง

ผลิตภัณฑ์ตราสารทุนที่ทำการซื้อขายใน SGX ได้แก่ หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่เกิดจากหลักทรัพย์อ้างอิงสากล ใบสำคัญแสดงสิทธิที่เกิดจากหลักทรัพย์อ้างอิงประเทศสหรัฐอเมริกา ใบสำคัญแสดงสิทธิในการซื้อหลักทรัพย์หรือวอแรนท์, ใบสำคัญแสดงสิทธิอนุพันธ์, กองทุนเพื่อลงทุนในอสังหาริมทรัพย์, กองทุนรวม, อีทีเอฟ, Exchange traded notes (ETN), กองทุนธุรกิจ, Stapled securities และ Certificates

โครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์แบ่งออกเป็น 13 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. กลุ่มอุตสาหกรรมรวม (Multi industry)
2. กลุ่มธุรกิจการผลิต (Manufacturing)
3. กลุ่มธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท (Hotel and resort)
4. กลุ่มธุรกิจก่อสร้าง (Construction)
5. กลุ่มธุรกิจขนส่งคลังและการสื่อสาร (Transport storage and communications)
6. กลุ่มธุรกิจพาณิชย์ (Commerce)
7. กลุ่มธุรกิจการเงิน (Finance)
8. กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (Properties)
9. ธุรกิจบริการ (Services)
10. กลุ่มธุรกิจเกษตร (Agriculture)
11. กลุ่มธุรกิจถ่านหิน (Mining)
12. กลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค (Electricity gas and water)
13. กลุ่มหลักทรัพย์ในสกุลเงินต่างชาติ (Shares in foreign currencies)

การซื้อขายตราสารทุนในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ได้เปิดให้บริการในวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 9.30-17.00 น. ไม่มีพักกลางวัน โดยนักลงทุนสามารถซื้อขายผ่านบริษัทผู้เป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ แนวทางการพัฒนาของตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ เพื่อรักษาความเป็นศูนย์กลางทางการเงินในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก จึงมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อดึงดูดผู้ประกอบการต่างชาติให้เข้ามาตั้งสำนักงานและประกอบธุรกิจ ภายในประเทศ เช่น การกำหนดคกฐระเบียบที่เอื้อต่อการจดทะเบียน การเปิดศูนย์กลางในการส่งคำสั่งซื้อในลอนดอนและชิคาโกเพื่อขยายฐานนักลงทุนต่างชาติ และการเพิ่มบริการซื้อขาย ในรูปแบบ 2 สกุลเงิน (Dual currency trading) สำหรับผลิตภัณฑ์ ETF และหลักทรัพย์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ นักลงทุนได้ซื้อขายหลักทรัพย์ในสกุลตามความต้องการ เป็นต้น

นอกจากนี้ทางธนาคารกลางแห่งประเทศสิงคโปร์ (Monetary authority of Singapore: MAS) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตลาดทุนภายใต้พรบ.ว่าด้วยหลักทรัพย์และสัญญาล่วงหน้า (The securities and future Act: SFA) และ พรบ.ปรึกษาทางการเงิน (The financial adviser act: FAA) เพื่อควบคุมและเสริมสร้างการพัฒนาตลาดทุนที่ดีแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ผู้ออกหลักทรัพย์ นักลงทุน ตัวกลางและโครงสร้างพื้นฐาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Hofstede-Gray (1988)

แนวคิดทางการบัญชีของ Gray (1988) ที่ได้ศึกษางานวิจัยของ Hofstede และ ได้เสนอแนวคิด Hofstede-Gray model เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์แนวคิดทางการบัญชีกับวัฒนธรรม แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. Professionalism versus statutory control

Professionalism เป็นการสร้างกฎเกณฑ์ทางบัญชีโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

Statutory control เป็นการสร้างกฎเกณฑ์ทางบัญชีจากข้อบังคับกฎหมาย

2. Uniformity versus flexibility

Uniformity เป็นแนวคิดที่ใช้วิธีการบัญชีที่เป็นรูปแบบเดียวกันระหว่างบริษัทต่าง ๆ หรือใช้รูปแบบการบัญชีเดียวกันในช่วงเวลาต่างกัน

Flexibility เป็นแนวคิดในการกำหนดกฎเกณฑ์ทางบัญชีที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้

3. Conservatism versus optimism

Conservatism เป็นการใช้หลักความระมัดระวังสูงสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน

Optimism เป็นการใช้หลักความระมัดระวังน้อยสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน

4. Secrecy versus transparency

Secrecy เป็นแนวคิดในการเก็บความลับข้อมูลทางการบัญชี การเปิดเผยข้อมูลในปริมาณน้อย

Transparency เน้นการเปิดเผยข้อมูลทางการบัญชีอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลในปริมาณมาก

งานวิจัยของ Gray เชื่อมโยงวัฒนธรรมและแนวคิดทางการบัญชีเข้าด้วยกัน และแสดงความสัมพันธ์ตามสมมติฐานของ Gray คือ

1. ประเทศที่มีความสัมพันธ์ในสังคมไม่แน่นอน (Individualism) ยอมรับความเลี่ยงในอนาคตได้ (Large uncertainty avoidance) ยอมรับความเท่าเทียมกัน (Small power distance) นักบัญชีจะมีการใช้วิจารณ์งานในการตัดสินใจได้สูง (Professionalism)

2. ในสังคมที่ไม่มั่นใจในเหตุการณ์ในอนาคต (Strong uncertainty avoidance) เน้นความสัมพันธ์ในสังคม (Collectivism) และยอมรับความไม่เท่าเทียมกัน (Large power distance) จะมีแนวคิดทางการบัญชีในเลือกปฏิบัติน้อย (Uniformity)

3. ในประเทศที่คนในสังคมไม่มั่นใจเหตุการณ์ในอนาคต (Strong uncertainty avoidance) เน้นความสัมพันธ์ในสังคม (Collectivism) ให้ความสำคัญเรื่องจิตใจมากกว่าวัตถุ (Feminine) แนวคิดทางการบัญชีสำหรับวัตถุลค่าสินทรัพย์และหนี้สินและเน้นหลักความระมัดระวัง (Conservatism)

4. ในสังคมที่มีลักษณะที่คนในสังคมไม่มั่นใจเหตุการณ์ในอนาคต ยอมรับความเท่าเทียมกัน เน้นความสัมพันธ์ในสังคม ให้ความสำคัญกับจิตใจมากกว่าวัตถุ ลักษณะการเปิดเผยข้อมูลเพื่อบุคคลภายในเท่านั้น การเปิดเผยโดยบริษัทจะน้อยลง (Secrecy)

ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทางวัฒนธรรมและแนวคิดทางการบัญชี สามารถสรุปได้ตามดังนี้

ตารางที่ 2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทางวัฒนธรรมและแนวคิดทางการบัญชี

| | Individualism | Uncertainty Avoidance | Power Distance | Masculinity |
|-----------------|---------------|-----------------------|----------------|-------------|
| Professionalism | High | Low | Low | - |
| Uniformity | Low | High | High | - |
| Conservatism | Low | High | - | Low |
| Secrecy | Low | High | High | Low |

(Gray, 1998)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Hofstede-Gray (1988)

ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรเมื่อนำ Gray's Model ไปใช้กับประเทศอิหร่าน โดยมีวัตถุประสงค์คือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ Hofstede ได้นิยามไว้ และ มูลค่าทางการบัญชีที่ Gary and Ramon (2008) ได้อธิบายเอาไว้ในประเทศอิหร่าน โดยข้อมูลที่น่ามานั้นคือตั้งแต่ปีค.ศ. 1993-2002 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและมูลค่าทางการบัญชีในประเทศอิหร่านและพบว่าใช้สมมุติฐานของ Gary and Ramon (2008) โดยใช้ 4 มิติ มาสนับสนุนมากกว่าครึ่ง ในงานวิจัยนี้พบว่ามีปัญหามากมาย เช่น ความผิดปกติของการวิวัฒนาการการบัญชีในอิหร่าน, ผลกระทบของความไม่แน่นอนในเศรษฐกิจ, การใช้งานที่ไม่เหมาะสมของทฤษฎีบัญชีและขั้นตอนที่มีการพัฒนาร่วมกันระหว่างประเทศ, ผลกระทบความเป็นเจ้าของภาครัฐและการขาดการพัฒนาตลาดหุ้นที่ดี

Gary and Ramon (2008) ได้ทำการศึกษาการตกแต่งบัญชีและมูลค่าทางการบัญชีโดยใช้แบบทดสอบของ Gary and Ramon (2008) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทดสอบความสามารถของมูลค่าทางการบัญชีของ Gary and Ramon (2008) ซึ่งได้ใช้ 4 มิติ มาอธิบายการตกแต่งบัญชีในกลุ่มตัวอย่าง 31 ประเทศ และหาจำนวนมูลค่าทางการบัญชีเหล่านี้ในสองวิธีที่แตกต่างกันและตรวจสอบความสัมพันธ์ถึง 5 ตัวชี้วัดการพัฒนารตกแต่งบัญชี ในการวิเคราะห์นั้นได้ใช้การควบคุมความกว้างของมาตรฐานการบัญชีโดยใช้การขาดตัวชี้วัดการพัฒนาก็คด้วย การวิจัยในครั้งนี้โดยทั่วไปจะมีการสนับสนุนของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการตกแต่งบัญชีและมูลค่าทางการบัญชีของ Gary and Ramon (2008) ของการควบคุมตามกฎหมาย, ความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียว, อนุรักษ์นิยมและความลับ

Borker (2013) ได้ทำการศึกษางานวิจัยของ Gary and Ramon (2008) โดยใช้ 4 มิติ มาเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีการใช้รายละเอียดทางวัฒนธรรมองค์กรสำหรับ IFRS มาเป็นการทดสอบและเป็นส่วนช่วยในการขยายทฤษฎีทั้ง 4 มิติ ของ Gary and Ramon (2008) จากงานวิจัยของนักวิจัยหลายๆ ท่าน ได้เลือกมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede มาใช้งานทั้งหมด 4 มิติเท่านั้น เพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดทางการบัญชี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede มาทั้งหมดแค่ 4 มิติ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดทางการบัญชีของ Gary and Ramon (2008)

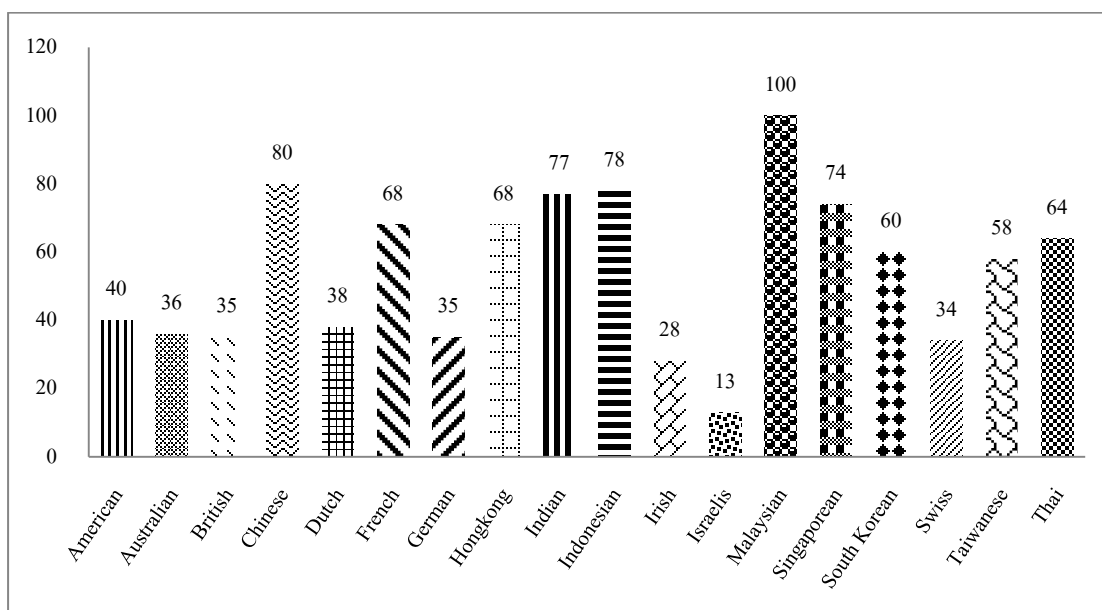
มิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสตีด

จากการศึกษามิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสตีด (Hofstede, 1980) นักวิจัยชาวเนเธอร์แลนด์ ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมดังนี้ วัฒนธรรมเป็นกลุ่มของความคิดของสมาชิกในองค์กรที่ทำให้องค์กรมีความแตกต่างจากกลุ่มองค์กรอื่น การศึกษาของฮอฟสตีดนี้ได้ใช้เครื่องมือในการวัดและวิเคราะห์ลักษณะของวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับ และใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน คือแบบสำรวจคุณค่าวัฒนธรรม (VSM: Values survey module) ซึ่งได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมออกเป็นหลายชุดความหมายตามค่านิยมของวัฒนธรรมที่หมายถึง รูปแบบวิธีการคิด ความเชื่อ พฤติกรรม ค่านิยม และการตอบสนองของกลุ่มบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกเป็นกลุ่มหรือหมวดหมู่ ที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของกลุ่มคนที่มาจากต่างวัฒนธรรมกัน ซึ่งได้อธิบายไว้ 5 มิติ ดังต่อไปนี้ (Hofstede, 2001)

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power distance) หมายถึง ขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรซึ่งมีอำนาจน้อยกว่าคาดหวังและยอมรับในการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งอธิบายได้จากสถานภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร ค่านิยมของสมาชิกที่มีอำนาจน้อยกว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีอำนาจมากในองค์กร ลักษณะของผู้นำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในด้านอำนาจหน้าที่ วิธีการจัดรูปแบบองค์กร การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การได้รับการยกย่องทางสังคม เงินเดือน และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจมาก ผู้ได้บังคับบัญชาและ ผู้บังคับบัญชาจะอยู่ในฐานะที่ไม่เท่าเทียมกัน มีการรวมศูนย์อำนาจไว้กับบุคคลเพียงกลุ่มเดียว โครงสร้างองค์กรมีหลายระดับชั้น มีบุคลากรระดับหัวหน้ามาก มีการรายงานตามลำดับชั้น ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังเรื่องการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบว่าต้องทำสิ่งใดบ้าง ระบบเงินเดือนจะมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง ผู้บริหารจะมีสิทธิพิเศษ มีสัญลักษณ์แสดงสถานะซึ่งจะแตกต่างกันไปตามแต่ละตำแหน่ง และพนักงานระดับปฏิบัติการจะอยู่ในสถานะต่ำกว่า พนักงานในสำนักงาน การติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาจะเริ่มต้นและกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ผู้บริหารในอุดมคติตามสายตาของผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจเด็ดขาด และในองค์กรลักษณะนี้ผู้บังคับบัญชาที่อาวุโสกว่าจะได้รับความเคารพมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อยกว่า

สำหรับองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์กรจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน โครงสร้างขององค์กรจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้นลง ระบบการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชามีความไม่เท่าเทียมกันทางบทบาทเพื่อความสะดวกในการทำงานเท่านั้น แต่บทบาทเหล่านี้ยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และแต่ละคนจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง การตัดสินใจมักจะทำร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจะพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอย่างมีขอบเขต มักมี

การปรึกษาหารือร่วมกัน เป็นลักษณะของการพึ่งพาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Inter-dependent) ความรู้สึกไม่ลงรอยกันจะน้อยเนื่องจากผู้บังคับบัญชานิยมรับฟังและร่วมแก้ปัญหาพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ อัตราส่วนของความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างมีน้อย งานที่ต้องใช้ทักษะสูงจะมีสถานะสูงกว่างานที่ใช้ทักษะน้อย ผู้บริหารระดับสูงไม่มีสิทธิพิเศษไม่ว่าจะเป็นที่จอดรถ ห้องน้ำ ที่นั่งพิเศษ โดยพนักงานจะสงสัยในสัญลักษณ์แสดงสถานะและมีความรู้สึกที่ไม่ดีกับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และผู้บริหารในอุดมคติของพนักงานจะมีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตย พนักงานคาดหวังว่าจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันก่อนที่หัวหน้าจะตัดสินใจ แต่ก็ยอมรับว่าหัวหน้าจะเป็นผู้ตัดสินใจในลำดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อยจะเป็นที่ชื่นชมมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุมาก



ภาพที่ 2-1 คะแนนความแตกต่างระยะห่างของอำนาจเปรียบเทียบ 18 ประเทศ

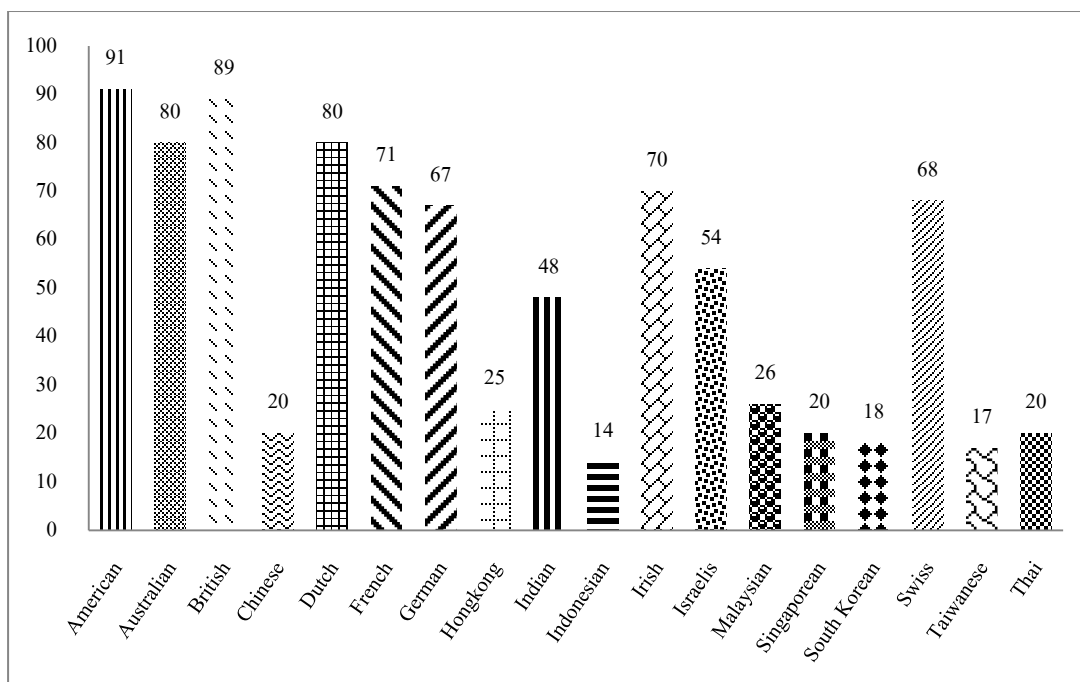
จากแผนภาพ สังเกตได้ว่าการยอมรับความเหลื่อมล้ำทางอำนาจในกลุ่มประเทศตัวอย่าง 18 ประเทศ มีค่าคะแนน PDI สูงสุดคือ ประเทศมาเลเซียเท่ากับ 100 ส่วนประเทศฝรั่งเศสมีระดับคะแนนต่ำสุดคือ 1

2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism)

ฮอฟสตีดได้ให้คำจำกัดความของสังคมแบบปัจเจกนิยมว่า หมายถึง สังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ให้ความสำคัญกับการเป็นตัวของตัวเองยึดติดทางความคิดและการกระทำของตัวเองมากกว่าความสนใจต่อกลุ่ม ผลประโยชน์ส่วนตัวของแต่ละคนจะอยู่เหนือผลประโยชน์ของกลุ่ม ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้น คนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน องค์กรที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงคาดหวังให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จส่วนตัว ความมีอิสระและสถานะทางการเงิน เป็นสิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญในสังคมปัจเจกนิยม สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ตรงกันข้ามกับองค์กรที่มีลักษณะกลุ่มนิยมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบกลุ่ม ไม่มีใครที่ต้องการจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษ ผลงานส่วนตัวนั้นถือเป็นความสำเร็จของกลุ่ม การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยกย่องเพียงผู้เดียวเป็นสิ่งที่น่าละอาย เพราะมันหมายความว่า มีสมาชิกเพียงคนเดียวในกลุ่มที่ดีกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ องค์กรที่มีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงจึงมีลักษณะคล้ายครอบครัว มีความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน ในองค์กรในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยม พนักงานจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของตนเอง เชื่อว่าคนงานทำงานเพื่อผลตอบแทน หรือเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านจิตใจของตนเอง ระบบการจ้างงานไม่ต้องการจ้างคนที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน เนื่องจากไม่ต้องการให้เกิดปัญหาเส้นสายหรือขัดแย้งกันขึ้น บางองค์กรมีการกำหนดให้พนักงานคนใดคนหนึ่งต้องลาออกในกรณีที่พนักงานแต่งงานกันเอง สำหรับความสัมพันธ์จะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการแลกเปลี่ยนในทางธุรกิจ ให้เป็นไปตามแบบตลาดแรงงาน ซึ่งเมื่อพนักงานคนไหนปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจ หรือว่ามีองค์กรอื่นใดที่ให้ข้อเสนอที่ดีกว่านี้ก็จะสามารถสิ้นสุดการทำงานลงได้หรือกล่าวได้ตั้งนี้ว่าวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยมให้ความสำคัญกับงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในองค์กรใดที่มีวัฒนธรรมลักษณะแบบกลุ่มนิยมจะไม่มีกรจ้างพนักงานลักษณะแบบปัจเจกบุคคลแต่จ้างมาเป็นสมาชิกกลุ่ม พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดที่เข้ากับความสนใจของกลุ่มถึงแม้ว่าจะมีการขัดแย้งกับความสนใจของตัวเอง แต่จะถือความสำคัญของกลุ่มมาอันดับแรก ระบบของการจ้างงานได้พิจารณาถึงกลุ่มจะประกอบด้วย การจ้างที่มาจากความสัมพันธ์ เช่น คนภายในครอบครัว เพื่อต้องการที่จะลดความเสี่ยง และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องจะเป็นไปตามจริยธรรม คือเหมือนกับความสัมพันธ์ในครอบครัว มีการปกป้องกันและจงรักภักดี

ซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีการปฏิบัติงานไม่ดีแต่ก็ไม่ใช่เหตุผลที่เพียงพอจะไล่ออก โดยจะมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติและทักษะให้ และจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนในกลุ่มมากกว่างาน



ภาพที่ 2-2 คะแนนความแตกต่างด้านความเป็นปัจเจกชนเปรียบเทียบ 18 ประเทศ

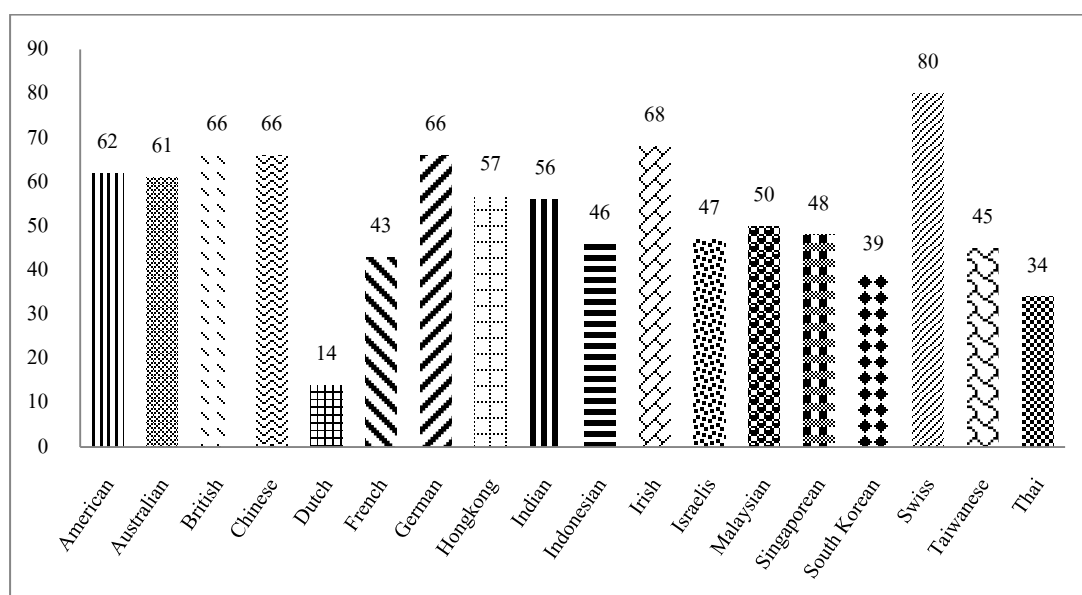
จากแผนภาพด้านบนจะสังเกตได้ว่ากลุ่มประเทศตัวอย่าง 18 ประเทศมีความเป็นปัจเจกชนค่อนข้างต่ำ ประเทศที่ค่า IDV ต่ำที่สุด คือประเทศอินโดนีเซีย เท่ากับ 14 ส่วนประเทศที่มีค่า IDV สูงสุดในกลุ่มคือประเทศสหรัฐอเมริกาเท่ากับ 91 แสดงว่าสังคมเอเชียเป็นสังคมเกาะกลุ่มหรือ Collectivist ที่เน้นความสัมพันธ์ระยะยาว มีสำนึกในความเป็น “เรา” เน้นสร้างความปลอดภัยในเรื่องต่างๆ ให้แก่สมาชิกในกลุ่มหรือพวกพ้อง เป็นสังคมที่ให้ความสำคัญต่อความภักดีต่อกลุ่ม มีการสื่อสารที่ใช้บริบทสูง รวมถึงมีกระบวนการตัดสินใจที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากทุกฝ่ายในกลุ่ม

3. ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง (Masculinity and femininity) การใช้คำว่าลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ นั่นคือผู้ชายสามารถมีพฤติกรรมเหมือนเพศหญิงได้ และในทำนองเดียวกันผู้หญิงก็สามารถมีพฤติกรรมเหมือนเพศชายได้เช่นกัน ซึ่งสังคมจะคาดหวังกับ

บทบาททางเพศระหว่างเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกัน นั่นคือในอดีตจะคาดหวังว่าผู้ชายต้องออกไปล่าสัตว์นอกบ้าน ซึ่งจะส่งผลต่อมายังสังคมสมัยใหม่ นั่นคือ คาดหวังว่าผู้ชายจะมีการแสดงออก (Assertive) การแข่งขัน (Competitive) และความเข้มแข็ง (Tough) ให้มีความสำคัญกับเงินทองสิ่งของ ในขณะที่ผู้หญิงจะมีบทบาทในการดูแลบ้าน ครอบครัวย และบุคคลทั่วไป สิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ให้มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสุภาพอ่อนโยน ความเห็นอกเห็นใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ในระดับองค์กรลักษณะของความเป็นเพศชายจะแสดงให้เห็นได้จากการมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง มีการแสวงหาหนทางไปสู่ความสำเร็จ การกล้าตัดสินใจใน คำสั่งถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของผู้ร่วมงาน การทำงานมีระบบเคร่งครัด บรรยากาศในองค์กรเข้มงวด เต็มขนาด เน้นผลงาน การพิจารณาการให้ของรางวัลจะต้องมีความยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน และพนักงานทุกคนจะมีความคาดหวังที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีการแบ่งแยกทางเพศสำหรับการทำงานในตำแหน่งสูง

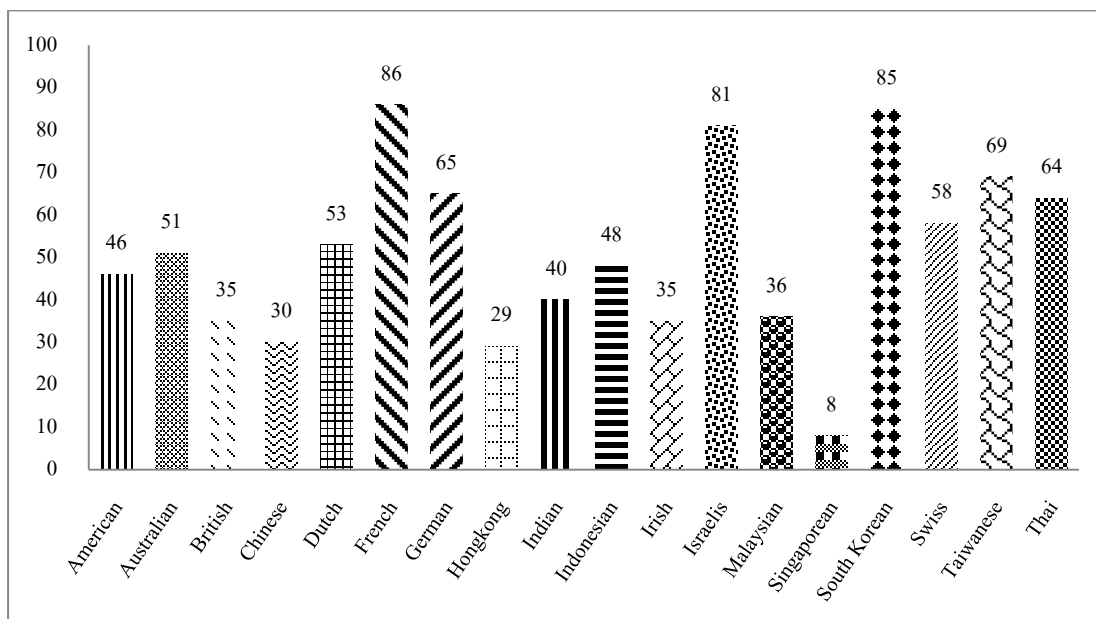
ในส่วนขององค์กรที่มีลักษณะของการเป็นเพศหญิงจะแสดงให้เห็นได้จากผู้บริหารจะต้องแก้ไขปัญหาโดยมีความประนีประนอมและการต่อรอง การที่จะให้รางวัลจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องใช้สัญชาตญาณมาตัดสินใจให้รอบคอบ และเคยชินกับการใช้มติมหาชน



ภาพที่ 2-3 คะแนนความแตกต่างด้านความเข้มแข็งและความนุ่มนวลเปรียบเทียบ 18 ประเทศ

จากแผนภาพด้านบนจะสังเกตเห็นได้ว่ามีความหลากหลายในมิติของความเข้มแข็งและความนุ่มนวลระหว่างกลุ่มประเทศตัวอย่าง 18 ประเทศ ประเทศที่มีค่า MAS สูงสุดคือประเทศ สวิตเซอร์แลนด์ เท่ากับ 80 การทำธุรกิจในวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับเพศชายมากกว่าผู้หญิง ผู้ชายอาจได้เปรียบในการเจรจาทางธุรกิจมากกว่าเพศหญิง ส่วนประเทศที่มีคะแนน MAS ต่ำสุด ได้แก่ประเทศเนเธอร์แลนด์ เท่ากับ 14 จัดเป็นวัฒนธรรมที่มีความเป็นหญิงสูงกว่าประเทศอื่นในกลุ่มประเทศตัวอย่าง

4. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) ฮอฟสตีค ได้อธิบายว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่งๆ รู้สึกและรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ องค์กรที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้นจะพยายามสร้างกฎระเบียบและข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นจำนวนเพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม บางครั้งก็ทำให้ภายในองค์กรมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่าง ๆ จะใช้มติของกลุ่มเป็นหลักหรือตามลำดับขั้นตอน ส่วนองค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้นจะมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง พนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อยลง มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความคิดสร้างสรรค์สูง ไม่ชอบกฎระเบียบที่เป็นทางการ จะบังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักก็ต่อเมื่อเขาต้องการจะทำ ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะต้องทำกิจกรรมนั้น ๆ ชอบการผ่อนคลาย และเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการทำงานเอง



ภาพที่ 2-4 คะแนนความแตกต่างด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเปรียบเทียบ 18 ประเทศ

จากแผนภาพด้านบนจะสังเกตเห็นว่าการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในกลุ่มประเทศตัวอย่าง 18 ประเทศมีค่าคะแนนค่อนข้างหลากหลาย ประเทศที่มีค่า UAI สูงที่สุดคือประเทศฝรั่งเศส เท่ากับ 86 แสดงว่าวัฒนธรรมทางสังคมของประเทศฝรั่งเศสเน้นการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเหล่านั้น ส่วนประเทศที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุดคือประเทศสิงคโปร์เท่ากับ 8 แสดงว่าวัฒนธรรมทางสังคมของประเทศสิงคโปร์ยอมรับความแตกต่าง ความไม่เป็นระบบ ความเสี่ยงและความไม่แน่นอนในการทำธุรกิจได้สูงเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ ๆ อดทนต่อความหลากหลายและเชื่อในความสามารถของตนมากกว่าปัจจัยภายนอก

องค์กรในสังคมที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจะมีการจัดโครงสร้างที่แน่นอน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนกฎระเบียบต่างๆจะถูกเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีการออกจากงานค่อนข้างน้อยพนักงานจะมีความทะเยอทะยานต่ำกว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่น้อยกว่าและมีความกล้าเสี่ยงที่น้อยกว่าด้วยซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์กร

5. การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (Long-term orientation and short-term orientation)

จากการศึกษาวัฒนธรรม 4 ประการ แล้ว ต่อมาได้มีการค้นคว้าและศึกษาจากวิธีหลายอย่างเพื่อที่จะหาลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและจากการของฮอฟสตีด ได้สามารถสรุปปัจจัยทางของวัฒนธรรมที่ 5 ซึ่งเรียกว่า พลวัตรขงจื้อ (Confucian dynamics) หมายถึงการทำตามคำสอนขงจื้อหรือการมองไปในอนาคตคนเรามองไปในระยะสั้นหรือระยะยาว คำสอนของขงจื้อเป็นหลักยึด

ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยมีหลักการสำคัญ คือ มีความมั่นคงทางสังคม โดยยึดหลักความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยผู้ที่มีความอาวุโสมากกว่าต้องให้การปกป้องดูแลผู้ที่อาวุโสน้อยกว่า ในขณะที่ผู้ที่อาวุโสน้อยกว่าต้องให้ความเคารพเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า ครอบครัวเป็นพื้นฐานของทุกๆ สังคม คนแต่ละคนไม่ได้อยู่ตัวคนเดียว ทุกคนจะเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมหรือครอบครัว ไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ต้องมีความยับยั้งชั่งใจตนเองเพื่อรักษาความสอดคล้องภายในครอบครัวไว้ องค์การที่มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวยิ่งสูง จะมีลักษณะการบริหารโดยการกำหนดเป้าหมายในระยะกลางและระยะยาว 5-10 ปี บางทีอาจนานถึง 20 ปี และพยายามยื่นหยัดยึดมั่นในเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความอดทนที่จะทำแม้จะไม่เกิดผลในเวลาอันสั้นแต่จะรอคอยผลตอบแทนในระยะยาว ยึดถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบแม้การทำผิดกฎจะเป็นผลดีต่อองค์กรก็จะไม่ทำ การเชื่อฟังคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าเป็นส่วนหนึ่งทำให้บทบาทของผู้บริหารสำคัญยิ่งขึ้น ยึดมั่นในจริยธรรมคุณธรรม มีความประหยัด มัธยัสถ์ ทำให้มีเงินออมสะสมเพิ่มขึ้นสำหรับการลงทุนเพิ่มในภายหน้า ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องแม้ในช่วงสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มองเรื่องพันธะสัญญาที่ให้แก่นักเป็นเรื่องใหญ่

ส่วนองค์กรที่มุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนในระยะยาว เพราะคิดว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงให้ความสำคัญกับปัจจุบันมากกว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ไม่ค่อยพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่พยายามเสี่ยง และไม่เปลี่ยนแปลงตัวเอง พยายามรักษาหน้า คำทักทาย การแสดงความรักและของขวัญการแสดงออกด้วยการเน้นเรื่องมารยาทที่ดีในสังคมมากกว่าความสามารถส่วนบุคคล

6. ลักษณะของการควบคุมตนเอง (Indulgence versus restraint: IVR) วัฒนธรรมของการกระทำตามใจ (Indulgence) คือ วัฒนธรรมที่ยอมให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความรู้สึกได้อย่างอิสระ อาทิเช่น การพักผ่อน การฉลองกับเพื่อน ๆ และการบริโภค เป็นตัวแทนของสังคมที่ให้อิสระต่อการตอบสนองความพึงพอใจที่เป็นแรงขับพื้นฐานตามธรรมชาติของมนุษย์ อันเกี่ยวข้องกับชีวิตที่มีความสุขสนุกสนาน ส่วนวัฒนธรรมแบบยับยั้งชั่งใจ (Restraint) เป็นการควบคุมความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ และบุคคลรู้สึกที่สามารถมีความสุขกับชีวิตได้น้อยลง เป็นตัวแทนของสังคมที่ยับยั้งต่อความต้องการความพึงพอใจ รวมถึงการใช้บรรทัดฐานทางสังคมอันเข้มงวด เป็นการควบคุมอีกทางหนึ่ง

7. ลักษณะของการแสดงออก (Monumentalism versus self-effacing: MON) วัฒนธรรมของการกล้าแสดงออก (Monumentalism) เป็นการให้คุณค่าต่อบุคคลที่กล้าพูดกล้าแสดงออก

เปรียบเทียบกับอนุสาวรีย์ที่แสดงถึงความภาคภูมิใจ สำหรับวัฒนธรรมแบบสงบเสงี่ยม (Self-effacing) เป็นการให้คุณค่าต่อบุคคลที่มีความยืดหยุ่นและอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นได้ว่าเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงานของ Hofstede มีความน่าเชื่อถือในแง่ของการศึกษาค่านิยมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยผ่านแนวคิดมิติทางด้านวัฒนธรรมทั้ง 7 มิติของ Hofstede ซึ่งเน้นการพิจารณาผลกระทบของวัฒนธรรมต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและนิยมใช้ทั่วไปในบริษัทข้ามชาติ

วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละประเทศ

สหรัฐอเมริกา

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึง สังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้น คนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน คะแนนปัจเจก (91) วัฒนธรรมในโลกที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นสหรัฐอเมริกา สถานที่ตั้งของชาวอเมริกัน คือหลักฐานที่มีความสำคัญอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิที่เท่าเทียมกันในทุกแง่มุมของสังคมอเมริกันและรัฐบาลให้ "เสรีภาพและความยุติธรรมสำหรับทุกคน" ภายในองค์กรอเมริกันลำดับชั้นจะจัดตั้งขึ้นเพื่อความสะดวกของผู้บังคับบัญชา ทั้งผู้บริหารและพนักงานคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาและข้อมูลที่ใช้ร่วมกันบ่อย ในเวลาเดียวกันการสื่อสารโดยตรงและให้ความสำคัญในการศึกษาระดับปริญญาตรี สังคมที่ให้ความสำคัญดูแลตัวเองและครอบครัวของพวกเขาทันทีเท่านั้นและไม่ควรพึ่งพาคนอื่นมากเกินไปกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน ชาวอเมริกันที่มีความคุ้นเคยกับการทำธุรกิจหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่พวกเขาไม่รู้จักว่าดี ดังนั้นชาวอเมริกันจะไม่อายเกี่ยวกับการแสวงหา Counterparts

ออสเตรเลีย

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) หมายถึง สังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้น คนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน ออสเตรเลียด้วยคะแนน 90 ในมิตินี้เป็นวัฒนธรรมของปัจเจกชนสูง ให้ความสำคัญต่อตัวเองและครอบครัวเป็นอันดับแรก ในโลกของธุรกิจ พนักงานมีความคาดหวัง

พึ่งพาตนเอง มีความคิดริเริ่ม การจ้างงานและ โพร โมชั่น การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับการทำบุญหรือ หลักฐานของสิ่งที่ได้ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

ฮ่องกง

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาคกันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศ ในมิตินี้ประเทศฮ่องกงมีคะแนนสูงถึง 68 ซึ่งหมายถึงคนในสังคมเชื่อและยอมรับได้ในความไม่เท่าเทียมกันในสังคม และพร้อมอยู่ใต้ความบังคับบัญชาของผู้ที่มีอำนาจและอิทธิพล

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึง สังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้น คนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน ในมิตินี้ประเทศฮ่องกงมีคะแนน 25 คะแนน ซึ่งหมายถึงระดับของการพึ่งพาอาศัยกันของคนในสังคม มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่เหนือกว่างานและบริษัท มีความสามัคคีในกลุ่ม พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่เข้ากับความสนใจของกลุ่มถึงแม้ว่าจะมีการขัดแย้งกับความสนใจของตัวเอง แต่จะถือความสำคัญของกลุ่มมาอันดับแรก ในการว่าจ้างงานจะพิจารณาจากความสัมพันธ์ เช่น คนในครอบครัว เพื่อลดความเสี่ยง และป้องกันความขัดแย้ง

มิติที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกหญิง/ชาย (Masculinity/ femininity) การใช้คำว่าลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ หากในมิตินี้มีคะแนนที่สูง (Masculinity) บ่งชี้ว่าสังคมจะถูกขับเคลื่อนโดยการแข่งขันและความสำเร็จ หากในมิตินี้มีคะแนนที่ต่ำ (Femininity) บ่งชี้ว่าเป็นสังคมที่ดูแลซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมและการต่อรอง เป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ

ในมิตินี้ประเทศฮ่องกงมีคะแนน 57 คะแนน ซึ่งค่อนข้างเป็นสังคมแบบผู้ชาย โดยมีความสำเร็จเป็นสิ่งขับเคลื่อนสังคม คนในสังคมต้องการประสบความสำเร็จสูงแม้ว่าจะต้องทำงานหลายชั่วโมงต่อวัน

มิติในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (High uncertainty avoidance) คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ รู้สึกและรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาใน

รูปแบบของการตัดสินใจ ในมิตินี้ประเทศฮ่องกงมีคะแนนน้อยมาก อยู่ที่ 29 คะแนน ในการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ยึดมั่นในกฎหมายและกฎระเบียบอาจจะยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงที่เป็นความจริงของชีวิต

ฝรั่งเศส

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาคกันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศ ในมิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจนี้ประเทศฝรั่งเศสมีคะแนนสูงถึง 68 เด็ก ๆ ในประเทศฝรั่งเศสจะมีระดับอารมณ์และได้รับการปฏิบัติที่ดีหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับระดับทางสังคมของพ่อแม่เป็นสังคมที่ความยุติธรรมขึ้นอยู่กับระดับทางสังคมของตัวบุคคลว่าเป็นที่ยอมรับหรือเปล่า

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึงสังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้นคนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน ในมิตินี้ประเทศฝรั่งเศสมีคะแนน 71 คะแนน แสดงให้เห็นถึงความเป็สังคมปัจเจกชน พ่อแม่ผู้ปกครองชาวฝรั่งเศสจะให้อิสระทางอารมณ์และความคิดกับเด็ก ซึ่งหมายถึงว่าเด็กจะต้องมีความรับผิดชอบต่อตัวเองและครอบครัวของพวกเขาสูง

มิติที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกหญิง/ชาย (Masculinity/ femininity) การใช้คำว่าลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ หากในมิตินี้มีคะแนนที่สูง (Masculinity) บ่งชี้ว่าสังคมจะถูกขับเคลื่อน โดยการแข่งขันและความสำเร็จ หากในมิตินี้มีคะแนนที่ต่ำ (Femininity) บ่งชี้ว่าเป็นสังคมที่ดูแลซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมและการต่อรองเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ ในมิตินี้ประเทศฝรั่งเศสมีคะแนน 43 คะแนน ซึ่งก็เป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบผู้หญิง (Femininity) โดยจะเห็นจากสวัสดิการของประเทศฝรั่งเศสที่ทำงาน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีวันหยุดถึง 5 สัปดาห์

ต่อปี และมุ่งเน้นไปที่คุณภาพชีวิตของคนในสังคม

มิติในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (High uncertainty avoidance) คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่งๆ รู้สึกและรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่ง

ทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาใน รูปแบบของการตัดสินใจ ในมิตินี้ประเทศฝรั่งเศสมีคะแนน 86 คะแนน แสดงให้เห็นว่าประเทศ ฝรั่งเศสเป็นสังคมที่มีการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสูง ชาวฝรั่งเศสไม่ชอบการเซอร์ไพรส์แต่ชอบการ วางแผนที่ดี

มีโครงสร้างที่ชัดเจน ก่อนการประชุมหรือการเจรจาชาวฝรั่งเศสชอบที่จะได้รับข้อมูลที่จำเป็น ทั้งหมด

เยอรมัน

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง ที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาค กันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือ ในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศ การกระจายอำนาจและการได้รับการสนับสนุนจากชนชั้นกลางอย่างมาก จึงไม่น่าแปลกใจที่ คะแนนในมิตินี้ของประเทศเยอรมันจะต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ ซึ่งมีคะแนน 35 คะแนน

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึง สังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเอง หรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้นคนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่าง เหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การ ดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน สังคมประเทศเยอรมันเป็นสังคมปัจเจกชน โดยแท้จริง โดยมีคะแนนใน มิตินี้อยู่ที่ 67 คะแนน ครอบครัวเยอรมันขนาดเล็กมักจะมีความสัมพันธ์กับพ่อแม่มากกว่าเครือญาติ อื่น ๆ มีความเชื่อมั่นในอุดมคติและความเชื่อของตนเอง มีความซื่อสัตย์ ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ตัวเองเป็นอย่างดี

มิติที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกหญิง/ชาย (Masculinity/ femininity) การใช้คำว่า ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียง ความสอดคล้องของรูปศัพท์แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของ พฤติกรรมตามบทบาททางเพศ หากในมิตินี้มีคะแนนที่สูง (Masculinity) บ่งชี้ว่าสังคมจะถูก ขับเคลื่อน โดยการแข่งขันและความสำเร็จ หากในมิตินี้มีคะแนนที่ต่ำ (Femininity) บ่งชี้ว่าเป็น สังคมที่ดูแลซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมและการต่อรองเป็นเครื่องหมายของ ความสำเร็จด้วยคะแนน 66 คะแนนในมิตินี้แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมสังคมแบบผู้ชาย (Masculinity) ถูกปลูกฝังว่ามีชีวิตอยู่เพื่อการทำงาน เห็นคุณค่าของตนเองจากผลงานของพวกเขา มักแสดงออกทางฐานะทางสินค้าน้ำฟุ่มเฟือย

มิติในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (High uncertainty avoidance) คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ รู้สึกและรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ ในมิตินี้มีคะแนนอยู่ที่ 65 คะแนน ซึ่งก็อยู่ในระดับที่สูง แสดงให้เห็นว่ามีความชอบเล็กน้อยในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง

อิสราเอล

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาคกันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศด้วยคะแนน 13 คะแนน อิสราเอลอยู่ที่ปลายที่ต่ำมากของมิตินี้เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ชาวอิสราเอลเชื่อมั่นในความเป็นอิสระ มีสิทธิเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงและจัดการอำนาจความสะดวกในการกระจายอำนาจชาวอิสราเอลมีความเคารพซึ่งกันและกัน สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศสบาย ๆ

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึงสังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้นคนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน สังคมอิสราเอลคือการผสมผสานของปัจเจกชนและวัฒนธรรมกลุ่มนิยมด้วยคะแนน 548 คะแนน ครอบครัวขนาดเล็กที่มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของพ่อแม่และเด็กมากกว่าปู่และลุงเป็นเรื่องธรรมดา และในเวลาเดียวกันการขยายครอบครัวที่มีเด็กจำนวนมากและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวอื่น ๆ ทั้งหมดเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้เป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นในอุดมคติของตัวเอง (Actualization) คือ ความจงรักภักดีจะขึ้นอยู่กับความชอบส่วนบุคคลสำหรับคนเช่นเดียวกับความรู้สึกของหน้าที่และความรับผิดชอบ การสื่อสารและการแสดงออกที่ตรงไปตรงมา

มิติที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกหญิง/ชาย (Masculinity/ femininity) การใช้คำว่าลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ หากในมิตินี้มีคะแนนที่สูง (Masculinity) บ่งชี้ว่าสังคมจะถูกขับเคลื่อน โดยการแข่งขันและความสำเร็จ หากในมิตินี้มีคะแนนที่ต่ำ (Femininity) บ่งชี้ว่าเป็น

สังคมที่ดูแลซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมและการต่อรอง เป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ ด้วยคะแนน 47 คะแนน อิสราเอลไม่เป็นที่ชัดเจนว่าจะเป็นวัฒนธรรมแบบชาย (Masculinity) หรือ หญิง (Femininity) องค์ประกอบบางจุดมีคุณสมบัติที่แข็งแกร่ง ผลการดำเนินงานมีมูลค่าสูง มีความเด็ดขาดและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สถานะมักจะแสดงโดยเฉพาะสินค้าฟุ่มเฟือย

มิติในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (High uncertainty avoidance) คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ รู้สึกและรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าวโดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ ประเทศอิสราเอลเป็นหนึ่งในประเทศที่แข็งแกร่งในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ด้วยคะแนน 81 คะแนน ในวัฒนธรรมนี้กฎมีความจำเป็นและส่งผลต่ออารมณ์ เวลาคือเงิน มีการกระตุนภายในองค์กรจะยุ่งและทำงานอย่างหนัก มีความแม่นยำและตรงต่อเวลาเป็นบรรทัดฐานการรักษาความปลอดภัยของชาวอิสราเอล

ไอร์แลนด์

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาคกันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศ วันที่ 28 ไอร์แลนด์นั่งอยู่ในการจัดอันดับที่ต่ำกว่ามากของ PDI นั่นคือสังคมที่เชื่อว่าความไม่เท่าเทียมกันในหมู่คนควรลดลง ภายในองค์กร ไอร์ชลำดับชั้นจะจัดตั้งขึ้นเพื่อความสะดวกของผู้บังคับบัญชาจะสามารถเข้าถึงได้เสมอและผู้จัดการพึงพาพนักงานแต่ละคนและทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญ ทั้งผู้บริหารและพนักงานคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาและข้อมูลที่ใช้ร่วมกันบ่อย ในเวลาเดียวกันการสื่อสารเป็นทางการ โดยตรงและมีส่วนร่วม

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึงสังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้นคนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน ที่คะแนน 70 ไอร์แลนด์เป็นวัฒนธรรมปัจเจกในโลกธุรกิจพนักงานที่คาดหวังจะพึ่งตนเองและความคิดริเริ่มการแสดงผล นอกจากนี้ภายในโลกแลกเปลี่ยนที่ใช้ในการทำงาน การจ้างงานและโปรแกรมชั้นการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับบุญหรือหลักฐานของสิ่งที่ได้ทำอย่างใดอย่างหนึ่งหรือสามารถทำ

มิติที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกหญิง/ชาย (Masculinity/ femininity) การใช้คำว่า ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียง ความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของ พฤติกรรมตามบทบาททางเพศ หากในมิตินี้มีคะแนนที่สูง (Masculinity) บ่งชี้ว่าสังคมจะถูก ขับเคลื่อน โดยการแข่งขันและความสำเร็จ หากในมิตินี้มีคะแนนที่ต่ำ (Femininity) บ่งชี้ว่าเป็น สังคมที่ดูแลซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมและการต่อรอง เป็นเครื่องหมายของ ความสำเร็จ 68 ไอร์แลนด์เป็นสังคมที่ผู้ชาย-สูงความสำเร็จที่มุ่งเน้นและขบถ พฤติกรรมใน โรงเรียนที่ทำงานและการเล่นจะขึ้นอยู่กับค่านิยมร่วมกันที่ทุกคนควรจะ "มุ่งมั่นที่จะเป็นที่ดีที่สุดใน พวกเราสามารถ" และ "ผู้ชนะจะใช้เวลาทั้งหมด" ชาวไอริชมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จและ ความสำเร็จในชีวิตของพวกเขาและก็มีพื้นฐานสำหรับการจ้างงานและ โปรโมชันการตัดสินใจใน การทำงาน ความขัดแย้งได้รับการแก้ไขในระดับบุคคลและเป้าหมายคือการชนะ

มิติในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (High uncertainty avoidance) คือ ระดับที่สมาชิก ของวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ รู้สึกและรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาใน รูปแบบของการตัดสินใจที่ 35 ไอร์แลนด์มีคะแนนต่ำในการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเกี่ยวกับ ไอเดียที่มีความสำคัญเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่มีความนิยม ธุรกิจไอริชโอบกอดความคิด สร้างสรรค์และมักจะมองหาวิธีการใหม่เพื่อเข้าถึงปัญหา ทำให้จุดกับข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเป็นที่ นิยมมากขึ้นกว่าการใช้ภาษาทางเทคนิคมากเกินไป

มาเลเซีย

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง ที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาค กันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจหมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือ ในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศ คะแนนของประเทศมาเลเซียสูงมากในมิตินี้ 100 คะแนน ซึ่งหมายความว่าคนในสังคมยอมรับคำสั่ง ตามลำดับชั้น ในการที่ทุกคนมีสถานที่และต้องการที่จะไม่ตัดสินใจมากตามการปกครองตามลำดับ ชั้นในองค์กรแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคกัน การรวมอำนาจอยู่ที่ศูนย์กลางซึ่งเป็นที่นิยม ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถคาดการณ์ได้ว่าสิ่งใดควรทำและทัศนคติของเจ้านายคืออำนาจที่เด็ดขาด การทำทนายผู้นำคือเป็นสิ่งที่ไม่น่ายอมรับในสังคมนี้

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึง สังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเอง

หรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้น คนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน มาเลเซียมีคะแนน 26 ถือเป็นสังคมส่วนรวม นี่เป็นที่เข้าใจในความมุ่งมั่นในระยะยาวใกล้เคียงกับ "สมาชิกกลุ่ม" เป็นไปได้ว่าครอบครัว ครอบครัวใหญ่หรือกลุ่มญาติที่ขยาย ความจงรักภักดีในวัฒนธรรมส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งแทนที่กฎทางสังคมอื่น ๆ มากที่สุด และกฎระเบียบต่าง ๆ สังคมดังกล่าวส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีที่ทุกคนรับผิดชอบต่อเพื่อนสมาชิกของกลุ่มของพวกเขาในสังคมส่วนรวม การกระทำผิดกฎหมายนำไปสู่ความอับยศและเสียหน้า ความสัมพันธ์ชายจ้าง / ลูกจ้างมีการรับรู้ในแง่ศีลธรรม (เหมือนครอบครัว) การจ้างงานและโปรโมชันค่านึงของลูกจ้างในกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่ม

มิติที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกหญิง/ชาย (Masculinity/ femininity) การใช้คำว่า ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ หากในมิตินี้มีคะแนนที่สูง (Masculinity) บ่งชี้ว่าสังคมจะถูกขับเคลื่อน โดยการแข่งขันและความสำเร็จ หากในมิตินี้มีคะแนนที่ต่ำ (Femininity) บ่งชี้ว่าเป็นสังคมที่ดูแลซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมและการต่อรอง เป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ ด้วยคะแนนกลาง 50 สิทธิพิเศษสำหรับมิตินี้ไม่สามารถระบุได้

มิติในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (High uncertainty avoidance) คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ รู้สึกและรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจมาเลเซีย 36 คะแนน ในมิตินี้ ดังนั้นจึงมีสิทธิพิเศษต่ำเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน สังคม UAI ต่ำรักษาทัศนคติที่ผ่อนคลายมากขึ้นในการปฏิบัติซึ่งนับมากกว่าหลักการและเบี่ยงเบนไปจากปกติเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น ในสังคมแสดงให้เห็น UAI ต่ำ คนเชื่อว่าควรจะมีกฎระเบียบที่ไม่มากไปกว่าสิ่งที่จำเป็นและถ้าพวกเขาไม่ชัดเจนหรือไม่ทำงานพวกเขาควรจะยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงตารางเวลาที่มีความยืดหยุ่นการทำงานอย่างหนักจะดำเนินการเมื่อมีความจำเป็น แต่ไม่เพื่อประโยชน์ของตนเอง ความแน่นอนและตรงต่อเวลาไม่เป็นอย่างที่คาดไว้ การนำสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่เข้ามาไม่เห็นเป็นที่คุกคาม

ญี่ปุ่น

มิติที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งแยกหญิง/ชาย (Masculinity/ femininity) การใช้คำว่า ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงออกของ

พฤติกรรมตามบทบาททางเพศ หากในมิตินี้มีคะแนนที่สูง (Masculinity) ป่งชี้ว่าสังคมจะถูกขับเคลื่อน โดยการแข่งขันและความสำเร็จ หากในมิตินี้มีคะแนนที่ต่ำ (Femininity) ป่งชี้ว่าเป็นสังคมที่ดูแลซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมและการต่อรอง เป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ ในมิตินี้ด้วยคะแนน 95 ญี่ปุ่นเป็นสังคมที่ผู้ชาย-มากที่สุดในโลก ความสำเร็จที่มุ่งเน้นการแข่งขันระหว่างกลุ่ม ตั้งแต่วัยเด็กอนุบาล ไปจนถึงวัยรุ่นหนุ่มสาวก็มีการเรียนรู้ที่จะมีการแข่งขันกันระหว่างกัน การแสดงออกถึงความเป็นชายของประเทศญี่ปุ่นแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์แบบในการผลิต การให้บริการ ในทุกด้าน และเป็นเรื่องยากที่สังคมจะยอมรับจากประสบความสำเร็จจากสังคมผู้หญิง

อาร์เจนตินา

มิติในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (High uncertainty avoidance) คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ รู้สึกและรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ คะแนนที่ 86 อาร์เจนตินามีคะแนนสูงมากในการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่อกฎระเบียบและกฎหมายในสังคม แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่แข็งแกร่งสำหรับกฎระเบียบและระบบกฎหมายที่ซับซ้อน เพื่อโครงสร้างชีวิตและความต้องการของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติตามกฎหมายเหล่านี้แตกต่างกัน การปราบปรามการทุจริตในตลาดมืดที่มีแพร่หลาย เป็นเครือข่ายขนาดใหญ่ มีโครงสร้างในการละเมิดหรือการกระทำผิดต่อกฎหมายใด ๆ ซึ่งก่อเกิดเป็นปัญหาในสังคมและเกิดผลกระทบ

แคนาดา

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึงสังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้นคนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน ในมิตินี้ประเทศแคนาดามีคะแนน 80 คะแนน (คะแนนมิติสูงสุด) ซึ่งหมายถึงระดับของการพึ่งพาอาศัยกันของคนในสังคม มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่เหนือกว่างานและบริษัท มีความสามัคคีในกลุ่ม พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดที่เข้ากับความต้องการของกลุ่มถึงแม้ว่าจะมีการขัดแย้งกับความสนใจของตัวเอง แต่จะถือความสำคัญของกลุ่มมาอันดับแรกในการว่าจ้างงานจะพิจารณาจากความสัมพันธ์ เช่น คนในครอบครัว เพื่อลดความเสี่ยง และป้องกันความขัดแย้ง

ไทย

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาคกันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศไทยได้คะแนน 64 คะแนน PDI ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในเอเชียเล็กน้อย เป็นสังคมที่ความไม่เท่าเทียมกันถูกยอมรับ พนักงานบริษัท จะแสดงความจงรักภักดีและความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาของพวกเขา เมื่อผู้บังคับบัญชามีการปกป้องหรือให้คำแนะนำ ดังนั้นทัศนคติที่มีต่อผู้จัดการจะต้องเป็นทางการมากขึ้นอยู่กับลำดับชั้น และภายใต้การควบคุม

อังกฤษ

มิติความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) หมายถึงสังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในกลุ่มเป็นไปอย่างห่างเหิน ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้นคนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน ที่คะแนน 89 อังกฤษเป็นหนึ่งในที่สูงที่สุดของคะแนนปัจเจกชน และความเป็นส่วนตัวสูง เด็ก ๆ จะถูกสอนให้ค้นหาสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์เฉพาะของพวกเขาในการใช้ชีวิต และวิธีการที่ไม่ซ้ำกันตั้งแต่เด็ก โดยที่สามารถมีส่วนร่วมกับสังคมได้ ในฐานะที่ประเทศมีความมั่งคั่งได้เพิ่มขึ้นตลอดศตวรรษ การเติมเต็มส่วนบุคคลคือเส้นทางสู่ความสุข การคุ้มครองผู้บริโภคและการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวัฒนธรรม

ไต้หวัน

มิติการปรับตัวในระยะยาว (Long term orientation) มิตินี้จะอธิบายว่า สังคมทุกคนมีเพื่อรักษาความเชื่อมโยงบางอย่างกับอดีตของตัวเองขณะที่การจัดการกับความท้าทายในปัจจุบันและในอนาคตและสังคมให้ความสำคัญกับ ทัศนคติที่แตกต่างกัน สังคมกฎเกณฑ์ ซึ่งคะแนนต่ำในมิตินี้ เช่น ชอบที่จะรักษาประเพณี เวลา เกียรติ และบรรทัดฐาน ในขณะที่ดูการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยความสงสัย ผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ได้คะแนนสูงอื่น ๆ ที่ใช้วิธีการปฏิบัติมากขึ้น พวกเขาสนับสนุนให้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และความพยายามในการศึกษาแบบสมัยใหม่เป็นวิธีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต คะแนน ไต้หวัน 93 ทำให้มันเป็นทางปฏิบัติวัฒนธรรมการวางแผนทางระยะยาว สังคมที่มีการวางแผนนี้แสดงให้เห็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับประเพณีที่ทันสมัยบริบท แนวโน้มที่แข็งแกร่งในการบันทึกและการลงทุน ความประหยัด ความเพียรในการ

บรรลุลผล และความกังวลที่สำคัญสำหรับการเคารพความต้องการของคุณธรรม ประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และตะวันออกไกลมักพบที่ปลายระยะยาวของมิตินี้

อินโดนีเซีย

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาคกันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศ คะแนนอินโดนีเซียสูงในมิตินี้ คะแนน 78 ซึ่งหมายความว่าต่อไปนี้เป็นลักษณะพิเศษสไตล์อินโดนีเซีย ขึ้นอยู่กับลำดับชั้นของสิทธิที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ถืออำนาจและผู้ถืออำนาจไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา ผู้นำสั่งการควบคุมการบริหารจัดการและผู้ได้รับมอบหมาย พนักงานได้รับการบอกว่าจะทำอะไรและเมื่อไร ชาวตะวันตกอาจจะประหลาดใจมากกับการมองเห็นการยอมรับของสังคมกว้างไม่เท่ากันและความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยและคนจนของอินโดนีเซีย

อินเดีย

มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ (Power distance) มิตินี้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า บุคคลทุกคนในสังคมไม่เท่าเทียมกันซึ่งแสดงถึงทัศนคติของวัฒนธรรมไปสู่ความไม่เสมอภาคกันของคนในสังคม มิติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของอำนาจ หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรหรือในประเทศที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกกำหนดให้ยอมรับในความไม่เสมอภาคขององค์กรหรือประเทศ คะแนนอินเดียสูงในมิตินี้ 77 แสดงให้เห็นความชื่นชมสำหรับลำดับชั้นและโครงสร้างจากบนลงล่างในสังคมและองค์กร หากมีการแปลชุดทัศนคติอินเดีย หนึ่งในสามารถใช้คำต่อไปนี้และวลี ขึ้นอยู่กับเจ้านายหรืออำนาจ ผู้ถือสำหรับทิศทางการยอมรับสิทธิยกเลิกเท่ากับระหว่างอำนาจด้อยโอกาสและผู้ที่มีน้อยลงในลำดับบังคับบัญชาทันทีเข้าถึง แต่ชั้นหนึ่งข้างต้นน้อยดังนั้นผู้นำบิดา การจัดการการชี้แนะให้เหตุผล/ ความหมายกับคนที่ชีวิตการทำงาน และผลตอบแทนในการแลกเปลี่ยนสำหรับความจงรักภักดีจากพนักงาน อำนาจที่แท้จริงคือส่วนกลางแม้ว่ามันอาจจะไม่ปรากฏเป็นและผู้จัดการนับในการเชื่อฟังคำสั่งของสมาชิกในทีมของพวกเขา พนักงานคาดหวังที่จะได้รับการกำกับอย่างชัดเจนว่าเป็นฟังก์ชันของพวกเขาและสิ่งที่คาดหวังของพวกเขา การควบคุมเป็นที่คุ้นเคยแม้การรักษาความปลอดภัยทางด้านจิตใจและทัศนคติต่อการเป็นผู้จัดการอย่างเป็นทางการแม้ว่าหนึ่งอยู่บนพื้นฐานชื่อแรก การสื่อสารเป็นลงบนและคำสั่งในรูปแบบของข้อเสนอแนะและมักจะเป็นลบซึ่งไม่เคยนำเสนอขึ้นบันได

สวิตเซอร์แลนด์

สังคมให้ความสำคัญกับเป้าหมายทั้งสองที่แตกต่างกัน สังคมกฎเกณฑ์ ซึ่งคะแนนต่ำ ในมิตินี้เช่นชอบที่จะรักษาประเพณีเวลาเกียรติและบรรทัดฐานในขณะที่ดูการเปลี่ยนแปลงของ สังคมด้วยความสงสัย ผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ได้คะแนนสูงบนมืออื่น ๆ ที่ใช้วิธีการปฏิบัติมากขึ้นพวกเขา สนับสนุนให้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและความพยายามในการศึกษาสมัยใหม่เป็นวิธีการเตรียม ความพร้อมสำหรับอนาคต มีคะแนนสูง 74 วัฒนธรรมสวัสดิ์ในทางปฏิบัติแน่นอน ในสังคมที่มีการ วางแนวทางในทางปฏิบัติคนเชื่อว่าเป็นความจริงขึ้นอยู่กับมากในสถานการณ์บริบทและเวลา พวกเขา แสดงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับประเพณีได้อย่างง่ายดายกับสภาพการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มที่แข็งแกร่งในการบันทึกและการลงทุน ความประหยัดและความเพียรในการบรรลุผล

เกาหลีใต้

มิตินี้จะอธิบายถึงวิธีการที่ทุกสังคมมีการรักษาความเชื่อมโยงบางอย่างกับอดีตของ ตัวเองขณะที่การจัดการกับความท้าทายในปัจจุบันและในอนาคตและสังคมให้ความสำคัญกับ เป้าหมายทั้งที่แตกต่างกัน สังคมกฎเกณฑ์ ซึ่งคะแนนต่ำในมิตินี้เช่นชอบที่จะรักษาประเพณีเวลา เกียรติและบรรทัดฐานในขณะที่ดูการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยความสงสัย ผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ได้ คะแนนสูงบนมืออื่น ๆ ที่ใช้วิธีการปฏิบัติมากขึ้น พวกเขาสนับสนุนให้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และความพยายามในการศึกษาสมัยใหม่เป็นวิธีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต ที่ 100 คะแนน เกาหลีใต้เป็นหนึ่งในสังคมในทางปฏิบัติมากที่สุดในระยะยาวที่มุ่งเน้นความคิดของหนึ่งและผู้ทรง อำนาจพระเจ้าเท่านั้นที่ไม่คุ้นเคยกับชาวเกาหลีใต้ คนที่อาศัยอยู่ชีวิตของพวกเขาได้รับคำแนะนำ จากคุณงามความดีและตัวอย่างที่ดีในทางปฏิบัติ ในองค์กรเกาหลีใต้คุณ จะเห็นการวางแผนทาง ระยะยาวในอัตราที่สูงกว่าเงินทุนของตัวเองมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของส่วน แบ่งตลาดมากกว่าที่จะมีกำไรรายไตรมาสและอื่น ๆ พวกเขาทั้งหมดให้บริการความทนทานของ บริษัท คิดที่อยู่เบื้องหลังมันคือการที่บริษัทไม่ได้ที่นั่นที่จะทำให้เงินทุกไตรมาสสำหรับผู้ถือหุ้น แต่ จะให้บริการผู้ถือหุ้นและสังคมที่มีขนาดใหญ่สำหรับหลาย ๆ รุ่นมา

สิงคโปร์

ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจและผู้จัดการพึ่งพาผู้บังคับบัญชาของพวกเขาและกฎ พนักงานคาดหวังที่จะได้รับการบอกว่าจะทำอะไร การควบคุมจะคาดหวังและทัศนคติต่อการเป็น ผู้จัดการอย่างเป็นทางการ การสื่อสารเป็นทางอ้อมและการไหลของข้อมูลที่มีการคัดเลือก เรา สามารถมองเห็น PDI สูงยังอยู่ในกำหนดห้า "ค่านิยมร่วมกัน" ของรัฐบาลที่เน้นก่อนที่ชุมชนและ สังคมดังกล่าวข้างต้นด้วยตนเองปัจเจกปัญหาพื้นฐานการแก้ไขโดยมิตินี้คือ ระดับของการพึ่งพาซึ่ง กันและกันสังคมรักษาในหมู่สมาชิกของมันจะต้องมี ไม่ว่าจะทำอย่างไรกับภาพตัวเองที่ถูกกำหนด

ไว้ในแง่ของ "ฉัน" หรือ "เรา" ในสังคมปัจเจกคนควรจะดูแลตัวเองและครอบครัวโดยตรงของพวกเขาเท่านั้น ในสังคมฝ่ายซ้ายคนเป็นในกลุ่มที่ดูแลของพวกเขาในการแลกเปลี่ยนสำหรับความจงรักภักดี สิงคโปร์ด้วยคะแนนจาก 20 เป็นสังคม Collectivistic ซึ่งหมายความว่า "เรา" เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นคนในกลุ่ม (ครอบครัวสมัครพรรคพวกหรือองค์กร) ที่ดูแลซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยนสำหรับความจงรักภักดี ที่นี้เรายังสามารถดูหลักการสำคัญที่สองของการเรียนการสอนขงจื้อ: ครอบครัวคือต้นแบบขององค์กรทางสังคมทั้งหมด คนส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นบุคคล ก่อนข้างเขาหรือเธอเป็นสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัว เด็กควรเรียนรู้ที่จะยับยั้งตัวเองที่จะเอาชนะบุคลิกลักษณะของตนเพื่อรักษาความสามัคคีในครอบครัว ความสามัคคีพบว่ามีทุกคนช่วยประหยัดใบหน้าในความรู้สึกของศักดิ์ศรีความเคารพตนเองและศักดิ์ศรี ความสัมพันธ์ทางสังคมควรจะดำเนินการในลักษณะที่ใบหน้าของทุกคนจะถูกบันทึกไว้ เคารพกับคนที่ถูกเรียกให้ใบหน้า

เยอรมนี

จากการสำรวจ ซึ่งคะแนนต่ำในมิตินี้จะเยอะที่สุดคือ ชอบที่จะรักษาประเพณีเวลาเกียรติและบรรทัดฐาน ในขณะที่ดูการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยความสงสัย ผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ได้คะแนนสูงบนมืออื่น ๆ ที่ใช้วิธีการปฏิบัติมากขึ้นพวกเขาสนับสนุนให้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและความพยายามในการศึกษาศูนย์ใหม่เป็นวิธีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต คะแนนสูงของเยอรมนี 83 แสดงให้เห็นว่ามันเป็นประเทศที่ในทางปฏิบัติในสังคมที่มีการวางแนวทางในทางปฏิบัติคนเชื่อว่าเป็นความจริงขึ้นอยู่มากในสถานการณ์บริบทและเวลา พวกเขาแสดงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับประเพณีได้อย่างง่ายดายคายกับสภาพการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มที่แข็งแกร่งในการบันทึกและการลงทุน ความประหยัดและความขยันหมั่นเพียรในการบรรลุผล

จีน

วัฒนธรรมองค์กรของจีนนั้นจะมุ่งเน้นไปทางเป้าหมายระยะยาวซึ่งคะแนนต่ำในมิตินี้ เช่นชอบที่จะรักษาประเพณีเวลาเกียรติและบรรทัดฐานในขณะที่ดูการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยความสงสัย ผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ได้คะแนนสูงบนมืออื่น ๆ ที่ใช้วิธีการปฏิบัติมากขึ้นพวกเขาสนับสนุนให้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและความพยายามในการศึกษาศูนย์ใหม่เป็นวิธีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต จีน 87 คะแนน ในมิตินี้ซึ่งหมายความว่ามันเป็นวัฒนธรรมในทางปฏิบัติมาก ในสังคมที่มีการวางแนวทางในทางปฏิบัติคนเชื่อว่าเป็นความจริงขึ้นอยู่มากในสถานการณ์บริบทและเวลา พวกเขาแสดงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับประเพณีได้อย่างง่ายดายคายกับสภาพการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มที่แข็งแกร่งในการบันทึกและการลงทุน, ความประหยัดและความขยันหมั่นเพียรในการบรรลุผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการบัญชี

Shahzad, Luqman, Khan, Shabbir, (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลการดำเนินงานโดยภาพรวม พบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance, PDI) 2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism, IDV) 3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance, UAI) 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity, MAS) 5. ลักษณะของเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-term/ long-term orientation, LTO) ผลการศึกษาพบว่า ถ้าหากพนักงานมีความมุ่งมั่นและมีบรรทัดฐานเดียวกัน จะสามารถสร้างคุณค่าต่อองค์กรได้โดยเพิ่มประสิทธิภาพต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แนะนำว่าบาลานซ์สกอ์การ์ดเป็นเครื่องมือที่จะใช้วัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้

Alharbi Mohammad Awadh et al. (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงาน พบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance, PDI) 2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism, IDV) 3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance, UAI) 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity, MAS) 5. ลักษณะของเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-term/Long-term orientation, LTO) ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์กรบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและสร้างความได้เปรียบต่อการแข่งขันในทุกธุรกิจ ความมุ่งมั่นของพนักงานและประสิทธิภาพในกลุ่มจะช่วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและเป็นพื้นฐานของความยั่งยืนขององค์กร อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจึงมีผลต่อความยั่งยืนและประสิทธิภาพขององค์กร

Rose, Kumar, Abdullah, and Ling (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลการดำเนินงานของประเทศสหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่นและมาเลเซียพบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance, PDI) 2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism, IDV) 3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance, UAI) 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity, MAS) 5. ลักษณะของเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-term/ long-term orientation, LTO) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลอย่างนัยสำคัญกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร

Denison and Mishra (1995) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย

1. การเติบโตของยอดขาย 2. กำไรที่เพิ่มขึ้น 3. คุณภาพของสินค้า 4. ความพึงพอใจของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Yilmaz and Ergun (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการดำเนินงาน พบว่า ตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การเติบโตของยอดขาย 2. ส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้น 3. อัตราผลตอบแทน (ROA) 4. การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ 5. สินค้าใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น 6. ความพึงพอใจของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2-2 ตัวชี้วัดของวัฒนธรรมองค์กร

| มิติของวัฒนธรรมองค์กร | Fakhar Shahzad et al. (2012) | Alharbi Mohammad Awadh et al. (2013) | Raduan Che Rose et al. (2008) | Daniel R. Denison et al. (1995) | Cengiz Yilmaz et al. (2008) | รวมตัวแปร |
|--|------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------|
| 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance, PDI) | ✓ | ✓ | ✓ | | | 3 |
| 2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism, IDV) | ✓ | ✓ | ✓ | | | 3 |
| 3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance, UAI) | ✓ | ✓ | ✓ | | | 3 |
| 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity, MAS) | ✓ | ✓ | ✓ | | | 3 |

ตารางที่ 2-2 ตัวชี้วัดของวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

| มิติของวัฒนธรรมองค์กร | Fakhar Shahzad et al. (2012) | Alharbi Mohammad Awadh et al. (2013) | Raduan Che Rose et al. (2008) | Daniel R. Denison et al. (1995) | Cengiz Yilmaz et al. (2008) | รวมตัวแปร |
|---|------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------|
| 5. ลักษณะของเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-term/Long-term orientation, LTO) | ✓ | ✓ | ✓ | | | 3 |
| 6. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement culture) | | | | ✓ | ✓ | 2 |
| 7. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) | | | | ✓ | ✓ | 2 |
| 8. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) | | | | ✓ | ✓ | 2 |
| 9. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) | | | | ✓ | ✓ | 2 |

กรอบในการวิจัยครั้งนี้มีนักวิชาการมากมายหลายท่านได้แสดงตัวชี้วัดของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ 5 ท่าน ประกอบด้วย Shahzad et al. (2012), Awadh and Saad (2013), Rose et al. (2008), Denison and Mishra (1995) และ Yilmaz and Ergun (2008) แต่ทั้งนี้เพื่อสอดคล้องกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาโดยใช้วัฒนธรรมของฮอฟสตีตมาเป็นตัวแปรของการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance, PDI) หมายถึง การที่บุคคลมองความแตกต่างของสถานภาพไม่เท่ากัน บางวัฒนธรรมมีการแบ่งแยกสูงระหว่างผู้ที่มีสถานภาพทางสังคม
2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism, IDV) หมายถึง การที่บุคคลในแต่ละสังคมมีแนวความคิดและรูปแบบการดำรงชีวิตที่ขึ้นต่อสังคมไม่เท่ากัน
3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance, UAI) หมายถึง ความรู้สึกของคนทั่วไป ที่มีต่อความไม่แน่นอนในอนาคต และพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยง เพื่อให้ตนเกิดความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย
4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity, MAS) หมายถึง การที่สังคมให้ความสำคัญต่อเพศ ในสังคมที่มีความเสมอภาคสูง (Feminine)
5. ลักษณะของเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-term/Long-term orientation, LTO) หมายถึง การที่บุคคลประเมินผู้อื่น โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัวในรอบเวลาอันสั้น หรือพิจารณาจากความสัมพันธ์ที่มีมาต่อเนื่องยาวนาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน

ประสิทธิผลในปัจจุบันได้มีการศึกษาเรื่องของประสิทธิผล (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลาย และได้มี 5 นักวิชาการ ของไทยและต่างประเทศการให้คำนิยามความหมายมากมายและแตกต่างกันออกไป ดังนี้ อรุณ รักธรรม (2525) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร (Integration) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม (Social relevance) และผลผลิตขององค์กร (Productivity) สอดคล้องกับ ภรณ์ กীরติบุตร (2529) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (Extent) ของการที่องค์กร ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์กร ความยืดหยุ่นขององค์กรในรูปของความสำเร็จในการปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นภายนอกองค์กร และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์กรระหว่างหน่วยงานในองค์กร จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530) ได้กล่าวไว้ว่านอกจากการมี

ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นความมีประสิทธิภาพทั่วไปแล้ว การประเมินประสิทธิภาพ อาจจะมีการพิจารณาได้จากคุณภาพผลผลิต การบริการพื้นฐานจากองค์กร ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือการบริการขององค์กร ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เจาะจงเมื่อมีการถูกร้องขอทำผลตอบแทนหรือผลกำไรที่จะได้รับการผลิตและบริการ เป็นต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์กรที่เป็นเครื่องมือตัดสินการปฏิบัติงานขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการขององค์กร การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์กร การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์กร และการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ต้องการให้ลุล่วงประสิทธิภาพขององค์กรจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงโดยได้ผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2533)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานทุกคนมีส่วนร่วมกันอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์กรส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

การวิเคราะห์อัตราส่วน

อัตราส่วนทุนหมุนเวียน (Current ratio)

อัตราส่วนทุนหมุนเวียนนี้แสดงถึงสินทรัพย์หมุนเวียนว่าเป็นกี่เท่าของหนี้สินหมุนเวียน โดยที่สินทรัพย์หมุนเวียนเป็นสินทรัพย์ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดภายในระยะเวลา 1 ปี ในขณะที่หนี้สินหมุนเวียนเป็นภาระผูกพันระยะสั้นที่ต้องจ่ายคืนในระยะ 1 ปีเช่นกัน

อัตราส่วนทุนหมุนเวียนเร็ว (Quick ratio)

อัตราส่วนทุนหมุนเวียนเร็วจะแสดงถึงสินทรัพย์หมุนเวียนเร็วได้แก่เงินสด เงินลงทุนระยะสั้นและลูกหนี้การค้า เป็นกี่เท่าของหนี้สินหมุนเวียน โดยที่สินทรัพย์หมุนเวียนเร็วเป็น

สินทรัพย์ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดได้เร็วกว่าสินทรัพย์หมุนเวียนตัวอื่นๆ ในขณะที่หนี้สินหมุนเวียนเป็นภาระผูกพันระยะสั้นที่ต้องจ่ายคืนในระยะ 1 ปี

อัตราการหมุนของลูกหนี้ (Accounts receive turnover) อัตราส่วนนี้ แสดงว่าในงวดบัญชีนั้นกิจการขายสินค้าเป็นเงินเชื่อและสามารถเก็บหนี้จากลูกหนี้ได้ทั้งหมดโดยเฉลี่ยกี่ครั้งซึ่งถ้า

อัตราการหมุนเวียนของลูกหนี้สูงแสดงว่ากิจการมีการหมุนเวียนของลูกหนี้ดี ลูกหนี้มีสภาพคล่องมาก ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการบริหารลูกหนี้ที่ดีของกิจการ

ระยะเวลาในการเรียกเก็บหนี้ (Average collection period) อัตราส่วนระหว่างจำนวนวันในงวดบัญชีนั้นกับอัตราการหมุนเวียนของลูกหนี้ อัตราส่วนนี้แสดงว่าการหมุนเวียนของลูกหนี้หนึ่งครั้ง เริ่มตั้งแต่ขายสินค้าเป็นเงินเชื่อจนกระทั่งเรียกเก็บหนี้ได้นั้น ใช้เวลานานเท่าใดถ้าระยะเวลาเก็บหนี้โดยเฉลี่ยมีค่าน้อยแสดงว่าลูกหนี้มีสภาพคล่องสูงการจัดเก็บหนี้ของกิจการมีประสิทธิภาพดี

ระยะเวลาในการขายสินค้า (Average days inventory) อัตราส่วนระหว่างจำนวนวันในรอบบัญชีกับอัตราการหมุนเวียนของสินค้าคงเหลืออัตราส่วนนี้บอกให้ทราบว่าเงินลงทุนในสินค้าคงเหลือใช้เวลากี่วันจึงสามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดหรือลูกหนี้ได้ ถ้าอายุสินค้าคงเหลือโดยเฉลี่ยมีค่าน้อย แสดงว่าสินค้าคงเหลือมีสภาพคล่องสูงการบริหารสินค้าคงเหลือของกิจการมีประสิทธิภาพดี

ระยะเวลาในการชำระหนี้ (Settlement period) อัตราส่วนระหว่างจำนวนวันในรอบบัญชีกับอัตราการหมุนเวียนของเจ้าหนี้การค้าอัตราส่วนนี้ แสดงว่าการหมุนเวียนของเจ้าหนี้หนึ่งครั้ง เริ่มตั้งแต่ซื้อสินค้าเป็นเงินเชื่อจนเรียกชำระหนี้ได้นั้น ใช้เวลานานเท่าใดถ้าระยะเวลาชำระหนี้โดยเฉลี่ยมีค่าน้อยแสดงว่ากิจการมีสภาพคล่องสูงการจัดการเจ้าหนี้ของกิจการมีประสิทธิภาพดี

อัตราความสามารถในการชำระหนี้ (Time inters earned ratio) อัตราส่วนนี้ใช้พิจารณาว่า กิจการมีกำไรก่อนหักดอกเบี้ยและภาษีเป็นกี่เท่าของดอกเบี้ยจ่ายประจำปีที่กิจการต้องชำระกิจการ โดยทั่วไปต้องการให้อัตราส่วนความสามารถในการชำระดอกเบี้ยมีค่าสูงเพราะแสดงว่ากิจการมีผลการดำเนินงานดี ทำให้มีกำไรก่อนหักดอกเบี้ยและภาษีสูงพอที่จะชำระดอกเบี้ยจากการใช้เงินทุนโดยวิธีการก่อหนี้ได้

อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนผู้ถือหุ้น (Total debt to total equity ratio) อัตราส่วนนี้แสดงว่าเงินทุนที่กิจการได้มาจากแหล่งภายนอกคือเจ้าหนี้เป็นอัตราส่วนเท่าไรเมื่อเทียบกับเงินทุนที่ได้จากแหล่งภายในคือผู้ถือหุ้นกิจการ โดยทั่วไปต้องการให้อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีค่าต่ำเพราะแสดงว่ากิจการมีความเสี่ยงทางการเงินต่ำด้วยถ้าอัตราส่วนนี้มีค่าสูง แสดงว่ากิจการใช้เงินทุนจากเจ้าหนี้มากกว่าเงินทุนจากเจ้าของทำให้กิจการมีภาระผูกพันเกี่ยวกับดอกเบี้ยจ่ายที่สูงด้วย

ซึ่งมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรของกิจการกิจการก็จะมีความเสี่ยงทางการเงินสูง โอกาสที่จะจัดหาเงินทุนเพิ่มจากเจ้าหนี้ก็ลดลง

อัตราการจ่ายปันผล (Dividend ratio) อัตราส่วนนี้ แสดงว่า กิจการมีการจ่ายเงินปันผล เป็นสัดส่วนเท่าใดของราคาตลาดของหุ้น กล่าว คือการจ่ายเงินปันผลต่อหุ้นของกิจการเป็นสัดส่วน เท่าใด ของราคาตลาดต่อหุ้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าเมื่อนักลงทุนลงทุนซื้อหุ้นสามัญ ณ ราคาตลาด ขณะนั้นจะได้รับเงินเป็นร้อยละเท่าใด

อัตรากำไรขั้นต้น (Gross profit ratio) อัตราส่วนนี้ แสดงว่า กิจการมีความสามารถในการทำกำไรขั้นต้นเป็นสัดส่วนเท่าใดเทียบกับยอดขายสุทธิโดยทั่วไปอัตรากำไรขั้นต้นมีค่าสูงแสดง ว่ากิจการมีความสามารถในการบริหารการขายและต้นทุนสินค้าคงคลังเพราะจะทำให้เห็นผลการ ดำเนินงานหลักที่กิจการทำได้ดี โดยคำนึงถึงเพียงค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนขาย

อัตราผลตอบแทนต่อส่วนผู้ถือหุ้น (Return On Equity : ROE) อัตราส่วนนี้แสดงว่า กิจการมีกำไรสุทธิเป็นสัดส่วนเท่าใดของเงินทุนจากส่วนของผู้ถือหุ้น กล่าวคือ เงินทุนส่วนของผู้ถือหุ้นของกิจการสามารถทำกำไรสุทธิได้เท่าใดเป็นการแสดงให้เห็นว่าการใช้เงินทุนจากการเพิ่มทุน ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าหรือไม่

อัตรากำไรสุทธิต่อยอดขาย (Profit Margin On Sale) อัตราส่วนนี้ แสดงว่ากิจการมี ความสามารถในการทำกำไรสุทธิเป็นสัดส่วนเท่าใดเทียบกับยอดขายสุทธิโดยทั่วไปอัตรากำไร สุทธิมีค่าสูงแสดงว่ากิจการมีความสามารถในการดำเนินงานที่ดีอัตราส่วนทั้งสามนี้ควรวิเคราะห์ ้ ประกอบกันเพราะจะทำให้เห็นผลการดำเนินงานที่ต่อเนื่องกันของกิจการได้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อการวางแผนควบคุมการดำเนินงานในรอบบัญชีใหม่และใช้ปรับปรุงผลการดำเนินงานต่อไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงาน

Momot and Litvinenko (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและ ประสิทธิภาพการดำเนินงานพบว่า ตัวแปรของประสิทธิภาพการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การ เติบโตของรายได้ 2. ส่วนแบ่งการตลาด 3. อัตราผลตอบแทน (ROA) 4. ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการศึกษาพบว่า ได้มีการเปรียบเทียบชนิดของวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน พบว่าแบบ 4 วัฒนธรรมองค์กรมีคุณลักษณะที่โดดเด่นที่สุด

Amah (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพ การดำเนินงานกรณีศึกษา ธุรกิจการธนาคารในประเทศไนจีเรีย พบว่า ตัวแปรของประสิทธิภาพ การดำเนินงานประกอบด้วย 1. ความสามารถในการทำกำไร 2. ส่วนแบ่งการตลาด

3. ความสามารถในการผลิต ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร

Aydin and Ceylan (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การกำหนดทิศทางของลูกค้า (Customer orientation) 2. ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction) 3. ความรับผิดชอบขององค์กร (Organizational commitment) 4. การเติบโตของประสิทธิผลการเงิน (Financial & growth performance) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของวัฒนธรรมองค์กร

Ng'ang'a ang Nyongesa (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง พบว่า ตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Financial performance) 2. ประสิทธิภาพด้านการตลาดของผลิตภัณฑ์ (Product market performance) 3. ผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น (Shareholder return) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของวัฒนธรรมองค์กร

Denison and Mishra (1995) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การเติบโตของยอดขาย 2. กำไรที่เพิ่มขึ้น 3. คุณภาพของสินค้า 4. ความพึงพอใจของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Rose et al. (2008) ได้ศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นพื้นฐานของการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะซึ่งมีการใช้การคำนวณค่า 1. อัตราผลตอบแทน 2. อัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น 3. อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ มาเป็นหลักในการวิจัยในครั้งนี้

Coffey (2003) ได้ทำการศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรและผลการดำเนินงานของบริษัทที่เข้าร่วมในการก่อสร้างที่อยู่อาศัยของภาครัฐในประเทศฮ่องกง ว่ามีผลกระทบอย่างไรบ้างโดยจะมีการคำนวณโดยใช้ค่า 1. อัตราผลตอบแทน 2. อัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น 3. อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ มาเป็นตัวแปรหลักในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้

ตารางที่ 2-3 ตัวชี้วัดของผลการดำเนินงาน

| ประเภทของผลการดำเนินงาน | Momot and Litvinenko (2012) | Amah (2012) | Rose et al. (2008) | Denison And Mishra | Coffey (2003) | รวมตัวแปร |
|---|-----------------------------|-------------|--------------------|--------------------|---------------|-----------|
| 1. การเติบโตของรายได้ (Sales Growth) | ✓ | | | ✓ | | 2 |
| 2. ส่วนแบ่งการตลาด (Market share) | ✓ | ✓ | | | | 2 |
| 3. อัตราผลตอบแทน (ROA) | ✓ | | ✓ | | ✓ | 3 |
| 4. ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) | ✓ | | | | | 1 |
| 5. ความสามารถในการทำกำไร (Profitability) | | ✓ | | ✓ | | 2 |
| 6. ความสามารถในการผลิต | | ✓ | | | | 1 |
| 7. ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) | | | | ✓ | | 1 |
| 8. ความรับผิดชอบขององค์กร (Organizational Commitment) | | | | | | 0 |

ตารางที่ 2-3 ตัวชี้วัดของผลการดำเนินงาน (ต่อ)

| ประเภทของผลการดำเนินงาน | Momot and Litvinenko (2012) | Amah (2012) | Rose et al. (2008) | Denison And Mishra | Coffey (2003) | รวมตัวแปร |
|--|-----------------------------|-------------|--------------------|--------------------|---------------|-----------|
| 9. ประสิทธิภาพด้านการตลาดของผลิตภัณฑ์ (product market performance) | | | | ✓ | | 1 |
| 10. ผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น (shareholder return) | | | | | | 0 |
| 11. อัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น(ROE) | | | ✓ | | ✓ | 2 |
| 12. อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์(ROI) | | | ✓ | | ✓ | 2 |

กรอบในการวิจัยครั้งนี้มีนักวิชาการมากมายหลายท่านได้แสดงตัวชี้วัดของผลการดำเนินงานซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ 5 ท่าน ประกอบด้วย Momot and Litvinenko (2012), Amah (2012), Aydin and Ceylan (2009), Denison and Mishra (1995) และ Ng'ang'a and Nyongesa (2012) แต่ทั้งนี้เพื่อสอดคล้องกับการศึกษาผลการดำเนินงานของบริษัทข้ามชาติผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรของผลการดำเนินงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาผลในการดำเนินงาน ดังนี้

1. อัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น (Return on equity: ROE) หมายถึงอัตราส่วนนี้แสดงว่ากิจการมีกำไรสุทธิเป็นสัดส่วนเท่าใดของเงินทุนจากส่วนของผู้ถือหุ้นคือเงินทุนส่วน

ของเจ้าของกิจการสามารถหากำไรสุทธิได้เท่าใดเป็นการแสดงให้เห็นว่ากำไรสุทธิจากกำไรเพิ่ม
ทุนได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าหรือไม่

2. อัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ (Return on assets: ROA) หมายถึงผลตอบแทนเมื่อ
เทียบกับสินทรัพย์ที่เอามาลงทุนทั้งหมด

3. อัตราการเติบโตของยอดขาย (Sales growth) หมายถึงค่าแสดงอัตราการเติบโตของ
ยอดขายในปีนั้น ๆ บริษัทจดทะเบียนที่น่าสนใจควรมีอัตราการเติบโตของยอดขายในอดีตมาโดย
ตลอด สามารถแข่งขัน ด้านยอดขายไม่ว่าจะผ่านวัฏจักรเศรษฐกิจรุ่งเรืองหรือตกต่ำโดยทั่วไปบริษัท
ที่น่าสนใจมาก ๆ จะมีค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตของยอดขาย 3 ปี ย้อนหลังสูงสุดถึงร้อยละ
15 ต่อปี

4. อัตรากำไรสุทธิ (Net profit margin) หมายถึงค่าการแสดงผลกำไรสุทธิหลังจากหัก
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมทั้งภาษีแล้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการบัญชีและผลการดำเนินงาน

Shahzad et al. (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการ
ดำเนินงานโดยภาพรวม พบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. ลักษณะความเหลื่อม
ล้ำของอำนาจ (Power distance, PDI) 2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism,
IDV) 3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance, UAI) 4. ลักษณะมุ่ง
วัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity, MAS) 5. ลักษณะของเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-
term/ long-term orientation, LTO) และตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย การ
เติบโตของรายได้ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวกสามารถส่งผลกระทบต่อ
ปฏิบัติงานของพนักงาน งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานในทุกองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
และพนักงานพยายามที่จะปรับตัวให้สามารถเข้ากับองค์กรนั้น ๆ ได้ การยอมรับวัฒนธรรมของ
องค์กรจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและจะทำผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากพนักงานมี
ความมุ่งมั่นและมีบรรทัดฐานเดียวกัน จะสามารถสร้างคุณค่าต่อองค์กรได้โดยเพิ่มประสิทธิภาพต่อ
การบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แนะนำว่าบาลานซ์สกอ์การ์ดเป็น
เครื่องมือที่จะใช้วัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้

Awadh and Saad (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการ
ดำเนินงานของพนักงาน พบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance, PDI) 2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและ
กลุ่มนิยม (Individualism, IDV) 3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance,

UAI) 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity, MAS) 5. ลักษณะของเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-term/ long-term orientation, LTO) ผลการศึกษาพบว่าความเชื่อที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะช่วยในการเชื่อมโยงองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยในการแข่งขันของธุรกิจเอาจริง ๆ แล้วจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ร่วมกันในการจัดการทำงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรจะช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้ดีขึ้น ในการศึกษามากกว่า 60 การทำวิจัยมีการประเมินผลว่า หากมีการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมและประสิทธิภาพการทำงานไปในทางที่ดี จะช่วยในการพัฒนาผลลัพธ์ขององค์กร การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรจะมีผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากหากเป็นผู้นำในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ บรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการทำงานในการบริหารจัดการ จะมีผลบังคับใช้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีการจัดการ การทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์กรจะช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สำหรับการใช้งานของทรัพยากรที่สมบูรณ์แบบในการเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันจะช่วยในการพัฒนาการในเชิงบวกขององค์กรจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและมีความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจ ดังนั้นจากงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการพัฒนาองค์กรบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและสร้างความได้เปรียบต่อการแข่งขันในทุกธุรกิจ ความมุ่งมั่นของพนักงานและประสิทธิภาพในกลุ่มจะช่วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและเป็นพื้นฐานของความยั่งยืนขององค์กร อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจึงมีผลต่อความยั่งยืนและประสิทธิภาพขององค์กร

Momot and Litvinenko (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการดำเนินงานพบว่าตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) 2. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) 3. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement culture) 4. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) และตัวแปรของประสิทธิภาพการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การเติบโตของรายได้ 2. ส่วนแบ่งการตลาด 3. อัตราผลตอบแทน (ROA) 4. ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการศึกษาพบว่าจาก 4 ตัวแปร ของวัฒนธรรมองค์กร ที่ประกอบด้วย 1. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) 2. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) 3. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement culture) 4. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) ได้พบว่าวัฒนธรรมพันธกิจเท่านั้นคือเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและพลังของวัฒนธรรมองค์กรได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กรและความสมดุลของวัฒนธรรมองค์กรจะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่อย่างใด ดังนั้นจากงานวิจัยครั้งนี้

นี้ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ได้มีการเปรียบเทียบชนิดของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงานและพบว่าวัฒนธรรมองค์กรตัวแปรที่ 2 คือ วัฒนธรรมพันธกิจมีคุณลักษณะที่โดดเด่นที่สุด

Amah and Ceylan (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงานกรณีศึกษา ธุรกิจการธนาคารในประเทศไนจีเรีย พบว่าตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) 2. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) 3. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement culture) 4. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) และตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1. ความสามารถในการทำกำไร 2. ส่วนแบ่งการตลาด 3. ความสามารถในการผลิต ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการปรับตัวขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำกำไรและส่วนแบ่งการตลาดแต่ไม่มีผลต่อความสามารถในการผลิตขององค์กรส่วนวัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำกำไรความสามารถในการผลิตและส่วนแบ่งการตลาด ดังนั้นจากงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร

Bulent Aydin et al. (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่าตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วม (Involvement) 2. การร่วมมือกัน (Collaboration) 3. การเรียนรู้ (Learning) 4. การดูแลลูกค้า (Care about clients) 5. ทิศทางกลยุทธ์ (Strategic direction) 6. ระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ (Reward and incentive system) 7. ระบบของการควบคุม (System of control) 8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) และ 9. การประสานงานและการผสมผสานการรวมเข้าด้วยกัน (Coordination and integration) ตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การกำหนดทิศทางของลูกค้า (Customer orientation) 2. ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction) 3. ความรับผิดชอบขององค์กร (Organizational commitment) 4. การเติบโตของประสิทธิผลทางการเงิน (Financial & growth performance) ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติวัฒนธรรม การมีส่วนร่วม, การร่วมมือกัน, การเรียนรู้, การดูแลลูกค้า, ทิศทางกลยุทธ์, ระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ, ระบบของการควบคุม, การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานและการผสมผสานการรวมเข้าด้วยกัน องค์กรที่มีประสิทธิภาพที่ดีควรใส่ใจความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนความพึงพอใจของลูกค้าซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้ประสิทธิผลทางการเงินเติบโต ดังนั้นทางผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงาน

Ng'ang'a and Nyongesa (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง พบว่า ตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Financial performance) 2. ประสิทธิภาพด้านการตลาดของผลิตภัณฑ์ (Product market performance) 3. ผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น (Shareholder return) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของวัฒนธรรมองค์กร

Rose et al. (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงานของประเทศสหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่นและมาเลเซียพบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance, PDI) 2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism, IDV) 3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance, UAI) 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity, MAS) 5. ลักษณะของเวลาในการทำงานร่วมกัน (Short-term/ long-term orientation, LTO) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลอย่างนัยสำคัญกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร

Denison and Mishra (1995) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่าตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) 2. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) 3. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement culture) 4. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) และตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การเติบโตของยอดขาย 2. กำไรที่เพิ่มขึ้น 3.คุณภาพของสินค้า 4. ความพึงพอใจของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่างานวิจัยครั้งนี้ใช้กรณีศึกษาและการสำรวจข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงการดำรงอยู่ของ 4 วัฒนธรรมคือ 1. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) 2. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) 3. วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement culture) 4. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) และชี้ให้เห็นว่าลักษณะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานรวมทั้งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดค่าต่าง ๆ เช่น อัตราผลตอบแทน (ROA) และการเติบโตของยอดขาย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรถูกพบว่าเป็นเครื่องวัดที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์กร อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Yilmaz ang Ergun (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่าตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) 2. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) 3. วัฒนธรรมส่วนร่วม

(Involvement culture) 4. วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) ตัวแปรของประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การเติบโตของยอดขาย 2. ส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้น 3. อัตราผลตอบแทน (ROA) 4. การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ 5. สินค้าใหม่ๆที่เกิดขึ้น 6. ความพึงพอใจของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมพันธกิจเป็นที่โดดเด่นที่สุดของ 4 ลักษณะในแง่ของการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพ การเติบโตของยอดขาย, การเติบโตของส่วนแบ่งการตลาด และอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ (ROA) นอกจากนี้ความสามารถของบริษัทในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ประสบความสำเร็จได้รับอิทธิพลหลักจากวัฒนธรรมการปรับตัวและวัฒนธรรมเอกภาพ ความพึงพอใจพนักงานส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลหลักจากวัฒนธรรมส่วนร่วม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีกับผลการดำเนินงานกรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย” เป็นการศึกษาแนวคิดทางการบัญชีในหลายบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยและจะมีผลต่อการดำเนินงานแตกต่างกันออกไป เพื่อนำมาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย จำนวน 726 บริษัท กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ไทย จำนวน 255 บริษัท โดยจะเฉลี่ยโครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมในตลาดหลักทรัพย์ไทยที่มีทั้งหมด 13 กลุ่ม เท่าๆกัน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้สูตรของ Yamane ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง Yamane (1967) ได้เสนอสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสัดส่วน 1 กลุ่ม โดยสมมติค่าสัดส่วนเท่ากับ 0.5 และที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots(1)$$

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable error)

ถ้ากำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 จะใช้ค่า 0.05 แทนค่าในสูตร

(1)

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยสามารถกำหนดโอกาสที่หน่วยตัวอย่างแต่ละหน่วยจะถูกเลือก ทำให้ทราบความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือก การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้สามารถนำผลที่ได้อ้างอิงไปยังประชากรได้ สามารถทำได้หลายแบบ โดยผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุกๆหน่วยหรือทุก ๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่าๆกัน การสุ่มวิธีนี้จะต้องมีรายชื่อประชากรทั้งหมดและมีการให้เลขกำกับวิธีการอาจใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อประชากรทั้งหมด หรือใช้ตารางเลขสุ่มโดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมดของประชากร

การวัดค่าตัวแปร

การวัดค่าตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กร

การวัดค่าตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กร ทางผู้วิจัยจะเลือกจากสัญญาติของผู้บริหารสูงสุดของบริษัทนั้นแล้วนำมาวิเคราะห์แนวคิดทางการบัญชีตามทฤษฎีของ

Hofstede – Gray model (มิติทางวัฒนธรรม 4 มิติ) โดยทางผู้วิจัยได้แบ่งแต่ละมิติทางวัฒนธรรมเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power distance) แบ่งเป็น ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงและลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ

2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and collectivism) แบ่งเป็น ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม

3. ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง (Masculinity and femininity) แบ่งเป็นลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะความเป็นเพศหญิง

4. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) แบ่งเป็นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงและลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

การวัดค่าตัวแปรของผลการดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานทางการเงิน ใช้อัตราส่วนทางการเงิน ข้อมูลงบแสดงฐานะการเงิน โดยเครื่องมือได้นำมาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. อัตราการเติบโตของยอดขาย (Sales growth)

ในส่วนของอัตราการเติบโตของยอดขายนั้นทางผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบยอดขายของปีค.ศ. 2013-2015

2. อัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น (Return on equity: ROE)

$$= \frac{\text{กำไรสุทธิหลังหักภาษี}}{\text{ส่วนของผู้ถือหุ้น}}$$

3. อัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ (Return on assets: ROA)

$$= \frac{\text{กำไรสุทธิหลังหักภาษี}}{\text{สินทรัพย์รวม}}$$

4. อัตรากำไรสุทธิ (Net profit margin)

$$= \frac{\text{กำไรสุทธิหลังหักภาษี}}{\text{ยอดขายสุทธิ}}$$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการใช้วิธีทุติยภูมิ (Secondary data) โดยรวบรวมรายงานประจำปีของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์จากเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ (www.sgx.com) พร้อมทั้งศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะข้อมูลจะเป็นดังนี้ การวิจัยจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสารรายงานข้อมูลงบแสดงฐานะการเงินประจำปีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วผู้วิจัยจึงนำเสนอผลในเชิงวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบวิธีทฤษฎีที่ใช้การวิจัยจากเอกสารเรียบร้อยแล้ว ได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามทฤษฎีที่ได้ศึกษาไว้ในเบื้องต้น การวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เป็นผลการศึกษาค่าตัวแปร ซึ่งได้อธิบายถึงค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับ รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สถิติเชิงปริมาณในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้ข้อมูลรายงานทางการเงิน ของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ ประเทศสิงคโปร์ ระยะเวลาตั้งแต่ ค.ศ. 2013-2015 จำนวน 3 ปี ของ 13 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้รายงานทางการเงินจำนวน 255 บริษัท จากทั้งหมด 765 บริษัท ด้วยทฤษฎี Yamane โดยผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
2. เป็นผลการศึกษาค่าตัวแปรซึ่งอธิบายค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับรายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิของรวมทั้ง 3 ปี และแยกแต่ละปี
3. เป็นผลการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ส่วนที่ 1 ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-1 ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแบ่งตาม 4 มิติ ทางวัฒนธรรม

| มิติ | ค.ศ. 2013 | | ค.ศ. 2014 | | ค.ศ. 2015 | | รวม | | |
|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-------|--------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | |
| ลักษณะ | | | | | | | | | |
| ความ | ต่ำ | 10 | 3.9 | 10 | 3.9 | 10 | 3.9 | 10 | 3.9 |
| เหลือ | | | | | | | | | |
| ล้ำ | | | | | | | | | |
| ทาง | | | | | | | | | |
| อำนาจ | สูง | 245 | 96.1 | 245 | 96.1 | 245 | 96.1 | 245 | 96.1 |
| (PDI) | | | | | | | | | |

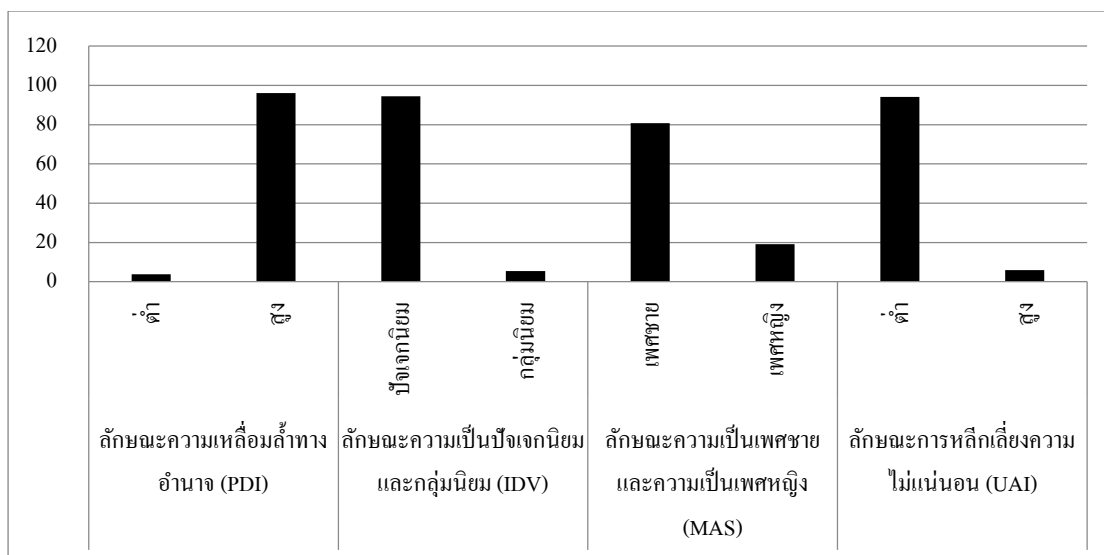
ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

| มิติ | ค.ศ. 2013 | | ค.ศ. 2014 | | ค.ศ. 2015 | | รวม | | |
|---|----------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-------|--------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | |
| ลักษณะ ความเป็น ปัจเจกนิยม และกลุ่ม นิยม (IDV) | ปัจเจก นิยม | 241 | 94.5 | 241 | 94.5 | 241 | 94.5 | 241 | 94.5 |
| | กลุ่ม นิยม | 14 | 5.5 | 14 | 5.5 | 14 | 5.5 | 14 | 5.5 |
| ลักษณะ ความเป็น เพศชายและ ความเป็น เพศหญิง (MAS) | เพศ ชาย | 206 | 80.8 | 206 | 80.8 | 206 | 80.8 | 206 | 80.8 |
| | เพศ หญิง | 49 | 19.2 | 49 | 19.2 | 49 | 19.2 | 49 | 19.2 |
| ลักษณะการ หลีกเลี่ยง ความไม่ แน่นอน (UAI) | ต่ำ | 240 | 94.1 | 240 | 94.1 | 240 | 94.1 | 240 | 94.1 |
| | สูง | 15 | 5.9 | 15 | 5.9 | 15 | 5.9 | 15 | 5.9 |

จากตารางที่ 4-1 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (PDI) พบว่า ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง มีจำนวนร้อยละ 96.1 ซึ่งมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำที่มีจำนวนร้อยละ 3.9
2. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) พบว่า ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม มีจำนวนร้อยละ 94.5 ซึ่งมากกว่าลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมที่มีจำนวนร้อยละ 5.5
3. ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง (MAS) พบว่า ลักษณะความเป็นเพศหญิงมีจำนวนร้อยละ 80.8 ซึ่งมีมากกว่าลักษณะความเป็นเพศชายที่มีจำนวนร้อยละ 19.2

4. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) พบว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำมีจำนวนร้อยละ 94.1 ซึ่งมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงที่มีจำนวนร้อยละ 5.9



ภาพที่ 4-1 แผนภูมิแสดงลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแบ่งตาม 4 มิติทางวัฒนธรรมของบริษัทตัวอย่างในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย โดยแสดงผลเป็นจำนวนร้อยละ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015

จากภาพที่ 4-1 จะเห็นได้ว่า บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงมีจำนวนมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีจำนวนมากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยที่มีลักษณะความเป็นเพศชายมีจำนวนมากกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง และบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำมีจำนวนมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

ส่วนที่ 2 เป็นผลการศึกษาค่าตัวแปรซึ่งอธิบายค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน

แนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ)

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ของรายได้ทั้งหมดในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ(PDI) | | |
|--------|-----------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------|
| | | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 443.76 | 869.07 | 852.39 |
| | SD | 697.71 | 2,925.61 | 2,871.64 |
| | Min. | 37.27 | 0.61 | 0.61 |
| | Max. | 2,344.14 | 24,977.35 | 24,977.35 |
| 2014 | \bar{X} | 453.08 | 898.26 | 880.80 |
| | SD | 741.20 | 2,998.23 | 2,943.20 |
| | Min. | 11.33 | 0.95 | 0.95 |
| | Max. | 2,485.65 | 24,740.42 | 24,740.42 |
| 2015 | \bar{X} | 558.25 | 862.11 | 850.19 |
| | SD | 872.20 | 2,816.38 | 2,765.89 |
| | Min. | 14.09 | 1.02 | 1.02 |
| | Max. | 2,738.13 | 22,275.66 | 22,275.66 |
| Total | \bar{X} | 485.03 | 876.48 | 861.13 |
| | SD | 748.63 | 2,910.43 | 2,857.46 |
| | Min. | 11.33 | 0.61 | 0.61 |
| | Max. | 2,738.13 | 24,977.35 | 24,977.35 |

จากตารางที่ 4-2 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงมีรายได้ทั้งหมดมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ

ตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ(PDI) | | รวม |
|--------|-----------|-----------------------------------|---------------------------------|--------|
| | | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง | |
| 2013 | \bar{X} | 14.15 | 7.46 | 7.72 |
| | SD | 16.82 | 8.41 | 8.92 |
| | Min. | -6.59 | -17.84 | -17.84 |
| | Max. | 40.75 | 45.78 | 45.78 |
| 2014 | \bar{X} | 8.20 | 6.48 | 6.54 |
| | SD | 17.52 | 8.26 | 8.75 |
| | Min. | -9.29 | -22.25 | -22.25 |
| | Max. | 40.30 | 39.95 | 40.30 |
| 2015 | \bar{X} | 5.09 | 4.95 | 4.96 |
| | SD | 3.83 | 8.76 | 8.61 |
| | Min. | -1.03 | -27.96 | -27.96 |
| | Max. | 10.72 | 30.67 | 30.67 |
| Total | \bar{X} | 9.15 | 6.30 | 6.41 |
| | SD | 14.22 | 8.53 | 8.82 |
| | Min. | -9.29 | -27.96 | -27.96 |
| | Max. | 40.75 | 45.78 | 45.78 |

จากตารางที่ 4-3 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

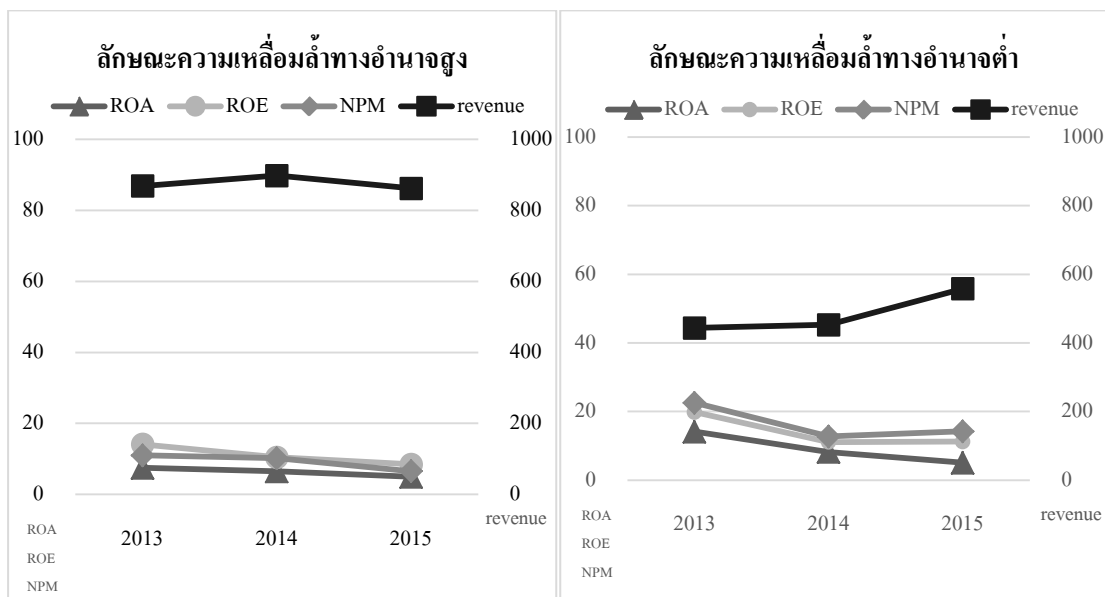
| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ(PDI) | | รวม |
|--------|-----------|-----------------------------------|---------------------------------|---------|
| | | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง | |
| 2013 | \bar{X} | 19.81 | 14.10 | 14.32 |
| | SD | 20.41 | 18.03 | 18.12 |
| | Min. | -9.26 | -71.67 | -71.67 |
| | Max. | 49.38 | 111.39 | 111.39 |
| 2014 | \bar{X} | 11.10 | 10.45 | 10.47 |
| | SD | 20.99 | 29.41 | 29.10 |
| | Min. | -14.31 | -264.68 | -264.68 |
| | Max. | 46.59 | 83.54 | 83.54 |
| 2015 | \bar{X} | 11.23 | 8.48 | 8.58 |
| | SD | 10.62 | 21.59 | 21.26 |
| | Min. | -2.06 | -178.23 | -178.23 |
| | Max. | 34.95 | 65.52 | 65.52 |
| Total | \bar{X} | 14.05 | 11.01 | 11.13 |
| | SD | 17.84 | 23.58 | 23.38 |
| | Min. | -14.31 | -264.68 | -264.68 |
| | Max. | 49.38 | 111.39 | 111.39 |

จากตารางที่ 4-4 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ของอัตรากำไรสุทธิในมิติทางวัฒนธรรมที่ 1 (ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ(PDI) | | รวม |
|--------|-----------|-----------------------------------|---------------------------------|---------|
| | | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง | |
| 2013 | \bar{X} | 22.51 | 10.98 | 11.43 |
| | SD | 30.12 | 28.01 | 28.12 |
| | Min. | -21.29 | -329.04 | -329.04 |
| | Max. | 79.15 | 65.61 | 79.15 |
| 2014 | \bar{X} | 12.73 | 10.16 | 10.26 |
| | SD | 25.66 | 25.54 | 23.57 |
| | Min. | -21.18 | -202.75 | -202.75 |
| | Max. | 56.95 | 72.90 | 72.90 |
| 2015 | \bar{X} | 14.20 | 6.52 | 6.82 |
| | SD | 15.43 | 36.60 | 36.02 |
| | Min. | -1.05 | -309.71 | -309.71 |
| | Max. | 51.59 | 194.61 | 194.61 |
| Total | \bar{X} | 16.48 | 9.22 | 9.50 |
| | SD | 24.06 | 29.90 | 29.71 |
| | Min. | -21.29 | -329.04 | -329.04 |
| | Max. | 79.15 | 194.61 | 194.61 |

จากตารางที่ 4-5 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง



ภาพที่ 4-2 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ในแนวคิดทางการบัญชีในมิติวัฒนธรรมที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ เมื่อแบ่งเป็นลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง และลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015

จากภาพที่ 4-2 สรุปได้ว่าในปีค.ศ. 2013-2015 พบว่าผลการดำเนินงานทั้งหมดของ ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำจะมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง ยกเว้นรายได้ ทั้งหมด ซึ่งลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงจะมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ เมื่อศึกษาแนวโน้มในแต่ละปีของลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงพบว่า อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 จะลดลง ยกเว้นรายได้ทั้งหมดในปีค.ศ. 2014 จะเพิ่มขึ้นและในปีค.ศ. 2015 จะลดลง ส่วนลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ พบว่าอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 จะลดลง ยกเว้นรายได้ทั้งหมดจะเพิ่มขึ้น

แนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2 (ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม)

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ของรายได้ทั้งหมดในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2 (ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) | | |
|--------|-----------|--|-----------|-----------|
| | | ปัจเจกนิยม | กลุ่มนิยม | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 846.94 | 946.36 | 852.40 |
| | SD | 2,909.33 | 2,201.70 | 2,871.64 |
| | Min. | 0.61 | 37.27 | 0.61 |
| | Max. | 24,977.35 | 8,311.93 | 24,977.35 |
| 2014 | \bar{X} | 869.15 | 1,081.38 | 880.80 |
| | SD | 2,962.97 | 2,669.59 | 2,943.20 |
| | Min. | 0.95 | 11.33 | 0.95 |
| | Max. | 24,740.42 | 10,093.76 | 24,740.42 |
| 2015 | \bar{X} | 836.00 | 1,094.53 | 850.19 |
| | SD | 2,786.73 | 2,456.52 | 2,765.89 |
| | Min. | 1.02 | 14.09 | 1.02 |
| | Max. | 22,275.66 | 9,225.91 | 22,275.66 |
| Total | \bar{X} | 850.70 | 1,040.76 | 861.13 |
| | SD | 2,883.32 | 2,390.54 | 2,857.46 |
| | Min. | 0.61 | 11.33 | 0.61 |
| | Max. | 24,977.35 | 10,093.76 | 24,977.35 |

จากตารางที่ 4-6 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีรายได้ทั้งหมดมากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2

(ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) | | |
|--------|-----------|--|-----------|--------|
| | | ปัจเจกนิยม | กลุ่มนิยม | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 7.33 | 14.50 | 7.72 |
| | SD | 8.35 | 14.70 | 8.92 |
| | Min. | -17.84 | -6.59 | -17.84 |
| | Max. | 45.78 | 40.75 | 45.78 |
| 2014 | \bar{X} | 6.46 | 7.96 | 6.54 |
| | SD | 8.33 | 14.65 | 8.75 |
| | Min. | -22.25 | -9.29 | -22.25 |
| | Max. | 39.95 | 40.30 | 40.30 |
| 2015 | \bar{X} | 4.97 | 4.67 | 4.96 |
| | SD | 8.80 | 4.47 | 8.61 |
| | Min. | -27.96 | -5.31 | -27.96 |
| | Max. | 30.67 | 10.72 | 30.67 |
| Total | \bar{X} | 6.25 | 9.04 | 6.41 |
| | SD | 8.54 | 12.65 | 8.82 |
| | Min. | -27.96 | -9.29 | -27.96 |
| | Max. | 45.78 | 40.75 | 45.78 |

จากตารางที่ 4-7 สรุปได้ว่า ในปีค.ศ. 2013 และ 2014 พบว่า ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ส่วนในปี ค.ศ. 2015 พบว่า ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมกลับมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2

(ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) | | |
|--------|-----------|--|-----------|---------|
| | | ปัจเจกนิยม | กลุ่มนิยม | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 13.94 | 20.91 | 14.32 |
| | SD | 18.09 | 18.10 | 18.12 |
| | Min. | -71.67 | -9.26 | -71.61 |
| | Max. | 111.39 | 49.38 | 111.39 |
| 2014 | \bar{X} | 10.34 | 12.74 | 10.47 |
| | SD | 29.60 | 18.84 | 29.10 |
| | Min. | -264.68 | -14.31 | -264.68 |
| | Max. | 83.54 | 46.59 | 83.54 |
| 2015 | \bar{X} | 8.75 | 5.76 | 8.58 |
| | SD | 21.24 | 22.23 | 21.26 |
| | Min. | -178.23 | -64.58 | -178.23 |
| | Max. | 65.52 | 34.95 | 65.52 |
| Total | \bar{X} | 11.01 | 13.14 | 11.13 |
| | SD | 23.55 | 20.31 | 23.38 |
| | Min. | -264.68 | -64.58 | -264.68 |
| | Max. | 111.39 | 49.38 | 111.39 |

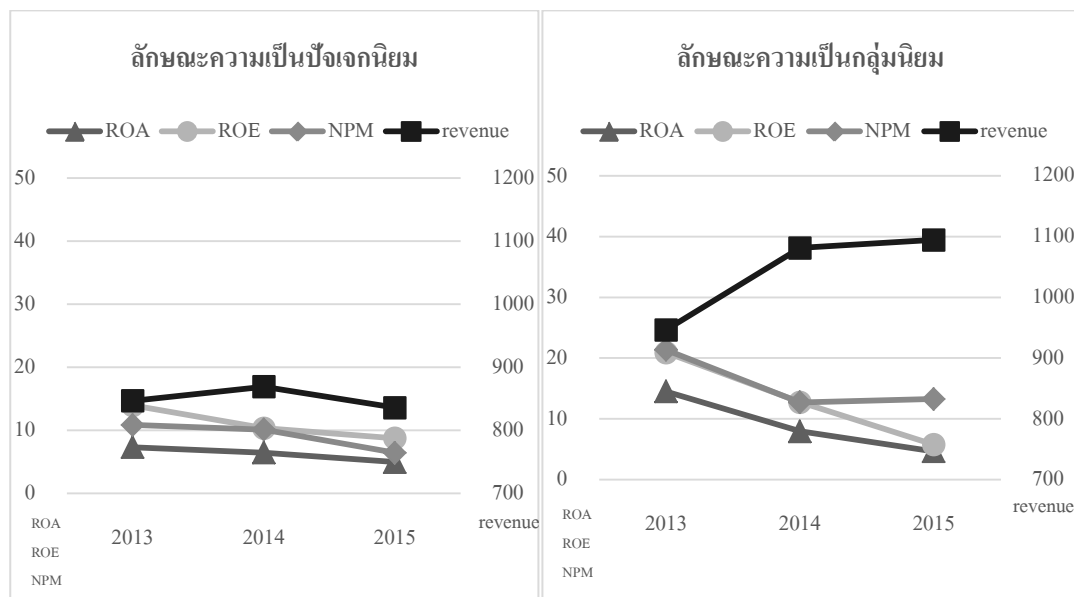
จากตารางที่ 4-8 สรุปได้ว่า ในปีค.ศ. 2013 และ 2014 พบว่า ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ส่วนในปีค.ศ. 2015 พบว่า ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมกลับมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ของอัตรากำไรสุทธิในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2

(ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) | | |
|--------|-----------|--|-----------|---------|
| | | ปัจเจกนิยม | กลุ่มนิยม | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 10.85 | 21.36 | 11.43 |
| | SD | 28.20 | 25.72 | 28.12 |
| | Min. | -329.04 | -21.29 | -329.04 |
| | Max. | 65.61 | 79.15 | 79.15 |
| 2014 | \bar{X} | 10.12 | 12.71 | 10.26 |
| | SD | 23.70 | 21.94 | 23.57 |
| | Min. | -202.75 | -21.18 | -202.75 |
| | Max. | 72.90 | 56.95 | 72.90 |
| 2015 | \bar{X} | 6.44 | 13.26 | 6.82 |
| | SD | 36.87 | 14.39 | 36.02 |
| | Min. | -309.71 | -2.90 | -309.71 |
| | Max. | 194.61 | 51.59 | 194.61 |
| Total | \bar{X} | 9.14 | 15.78 | 9.50 |
| | SD | 30.11 | 21.08 | 29.71 |
| | Min. | -329.04 | -21.29 | -329.04 |
| | Max. | 194.61 | 79.15 | 194.61 |

จากตารางที่ 4-9 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะความเป็น
ปัจเจกนิยมมีอัตราค่าไรสูทริมากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม



ภาพที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ในแนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 2 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม เมื่อแบ่งเป็นลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015

จากภาพที่ 4-3 สรุปได้ว่าในปีค.ศ. 2013-2015 พบว่าผลการดำเนินงานทั้งหมดของลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมจะน้อยกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม เมื่อศึกษาแนวโน้มในแต่ละปีของลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมพบว่า อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 จะลดลง ยกเว้นรายได้ทั้งหมดในปีค.ศ. 2014 จะเพิ่มขึ้นและในปีค.ศ. 2015 จะลดลง ส่วนลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม พบว่าอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 จะลดลง ยกเว้นรายได้ทั้งหมดจะเพิ่มขึ้น

แนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3 (ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง)

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ของรายได้ทั้งหมดในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3 (ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง (MAS) | | |
|--------|-----------|--|-----------|-----------|
| | | เพศชาย | เพศหญิง | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 744.30 | 1,306.85 | 852.40 |
| | SD | 2,499.21 | 4,086.56 | 2,871.64 |
| | Min. | 0.61 | 2.70 | 0.61 |
| | Max. | 20,801.80 | 24,977.35 | 24,977.35 |
| 2014 | \bar{X} | 765.47 | 1,365.67 | 880.80 |
| | SD | 2,544.83 | 4,228.84 | 2,943.20 |
| | Min. | 0.95 | 2.12 | 0.95 |
| | Max. | 19,421.80 | 24,740.42 | 24,740.42 |
| 2015 | \bar{X} | 732.64 | 1,344.38 | 850.19 |
| | SD | 2,368.04 | 4,027.93 | 2,765.89 |
| | Min. | 1.02 | 2.20 | 1.02 |
| | Max. | 18,471.83 | 22,275.66 | 22,275.66 |
| Total | \bar{X} | 747.47 | 1,338.97 | 861.13 |
| | SD | 2,467.86 | 4,087.09 | 2,857.46 |
| | Min. | 0.61 | 2.12 | 0.61 |
| | Max. | 20,801.80 | 24,977.35 | 24,977.35 |

จากตารางที่ 4-10 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่าลักษณะความเป็นเพศชายมีรายได้ทั้งหมดมากกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3
(ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่
จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) | | |
|--------|-----------|--|-----------|--------|
| | | ปัจเจกนิยม | กลุ่มนิยม | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 8.05 | 6.34 | 7.72 |
| | SD | 8.98 | 8.60 | 8.92 |
| | Min. | -12.12 | -17.84 | -17.84 |
| | Max. | 45.78 | 25.78 | 45.78 |
| 2014 | \bar{X} | 7.06 | 4.36 | 6.54 |
| | SD | 8.65 | 8.93 | 8.75 |
| | Min. | -16.58 | -22.25 | -22.25 |
| | Max. | 40.30 | 24.48 | 40.30 |
| 2015 | \bar{X} | 5.32 | 3.41 | 4.96 |
| | SD | 8.74 | 7.97 | 8.61 |
| | Min. | -27.96 | -21.93 | -27.96 |
| | Max. | 30.67 | 22.27 | 30.67 |
| Total | \bar{X} | 6.81 | 4.70 | 6.41 |
| | SD | 8.85 | 8.54 | 8.82 |
| | Min. | -27.96 | -22.25 | -27.96 |
| | Max. | 45.78 | 25.78 | 45.78 |

จากตารางที่ 4-11 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่าลักษณะความเป็นเพศหญิงมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะความเป็นเพศชาย

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3

(ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง (MAS) | | |
|--------|-----------|--|---------|---------|
| | | ผู้ชาย | ผู้หญิง | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 14.80 | 12.33 | 14.32 |
| | SD | 18.61 | 15.92 | 18.12 |
| | Min. | -71.67 | -37.21 | -71.67 |
| | Max. | 111.39 | 52.16 | 111.39 |
| 2014 | \bar{X} | 10.65 | 9.75 | 10.47 |
| | SD | 31.34 | 16.90 | 29.10 |
| | Min. | -264.68 | -33.61 | -264.68 |
| | Max. | 83.54 | 47.72 | 83.54 |
| 2015 | \bar{X} | 9.36 | 5.34 | 8.58 |
| | SD | 21.78 | 18.76 | 21.26 |
| | Min. | -178.23 | -64.58 | -178.23 |
| | Max. | 65.52 | 44.48 | 65.52 |
| Total | \bar{X} | 11.60 | 9.14 | 11.13 |
| | SD | 24.58 | 17.36 | 23.38 |
| | Min. | -264.68 | -64.58 | -264.68 |
| | Max. | 111.39 | 52.16 | 111.39 |

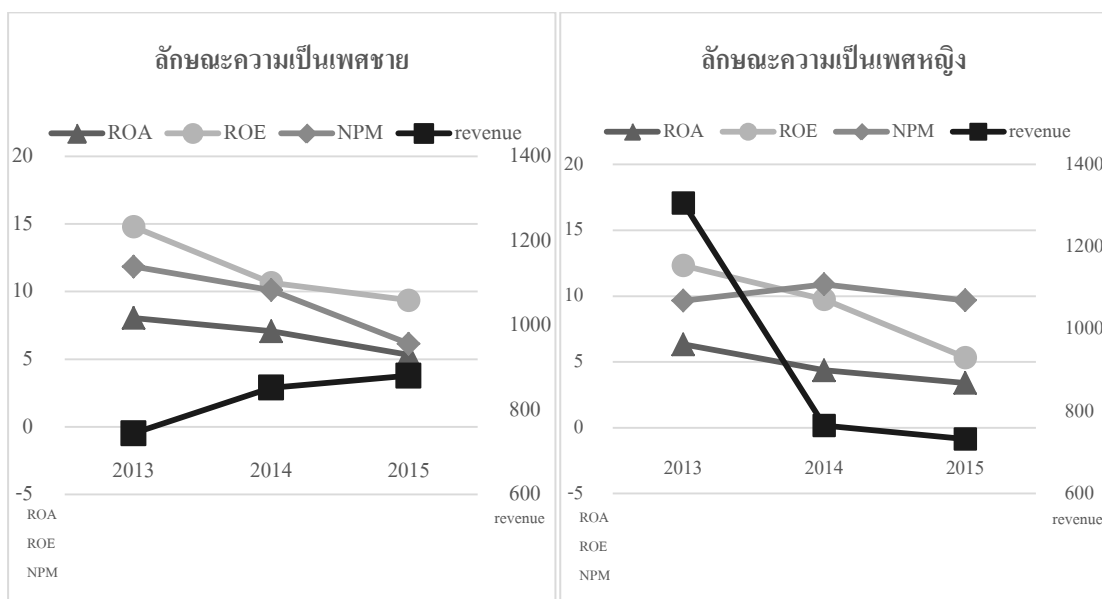
จากตารางที่ 4-12 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่าลักษณะความเป็นเพศหญิงมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเป็นเพศชาย

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ของอัตรากำไรสุทธิในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3

(ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) | | |
|--------|-----------|--|-----------|---------|
| | | ปัจเจกนิยม | กลุ่มนิยม | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 11.85 | 9.65 | 11.43 |
| | SD | 30.37 | 15.58 | 28.12 |
| | Min. | -329.04 | -37.36 | -329.04 |
| | Max. | 79.15 | 50.94 | 79.15 |
| 2014 | \bar{X} | 10.11 | 10.89 | 10.26 |
| | SD | 24.48 | 19.50 | 23.57 |
| | Min. | -202.75 | -39.20 | -202.75 |
| | Max. | 72.90 | 61.23 | 72.90 |
| 2015 | \bar{X} | 6.14 | 9.68 | 6.82 |
| | SD | 36.78 | 32.80 | 36.02 |
| | Min. | -309.71 | -33.21 | -309.71 |
| | Max. | 82.42 | 194.61 | 194.61 |
| Total | \bar{X} | 9.37 | 10.07 | 9.50 |
| | SD | 31.00 | 23.64 | 29.71 |
| | Min. | -329.04 | -39.20 | -329.04 |
| | Max. | 82.42 | 194.61 | 194.61 |

จากตารางที่ 4-13 สรุปได้ว่าในปีค.ศ. 2013 พบว่า ลักษณะความเป็นเพศหญิงมีอัตราค่าไรสูทริมากกว่าลักษณะความเป็นเพศชาย ส่วนในปีค.ศ. 2014 และ 2015 พบว่า ลักษณะความเป็นเพศชายกลับมีอัตราค่าไรสูทริมากกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง



ภาพที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ในแนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 3
ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง เมื่อแบ่งเป็นลักษณะความเป็นเพศชาย
และลักษณะความเป็นเพศหญิง ตั้งแต่ปีค.ศ.2013-2015

จากภาพที่ 4-4 สรุปได้ว่าในปีค.ศ. 2013 พบว่าผลการดำเนินงานทั้งหมดของลักษณะความเป็นเพศชายจะมากกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง ยกเว้นรายได้ทั้งหมด ซึ่งลักษณะความเป็นเพศชายจะน้อยกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง ในปีค.ศ. 2014 พบว่าผลการดำเนินงานทั้งหมดของลักษณะความเป็นเพศชายจะมากกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง ยกเว้นอัตรากำไรสุทธิ ซึ่งลักษณะความเป็นเพศชายจะน้อยกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง เมื่อศึกษาแนวโน้มในแต่ละปีของลักษณะความเป็นเพศชายพบว่า อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 จะลดลง ยกเว้นรายได้ทั้งหมดตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 จะเพิ่มขึ้น ส่วนลักษณะความเป็นเพศหญิง พบว่ารายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ และอัตรากำไรสุทธิ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 จะลดลง ยกเว้นอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นจะเพิ่มขึ้น

แนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4 (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ของรายได้ทั้งหมดในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4
(ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนใน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปี 2013-2015

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) | | |
|--------|-----------|--|-------------------------------------|-----------|
| | | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 847.07 | 937.61 | 852.40 |
| | SD | 2,930.70 | 1,725.45 | 2,871.64 |
| | Min. | 0.61 | 37.27 | 0.61 |
| | Max. | 24,977.35 | 6,013.88 | 24,977.35 |
| 2014 | \bar{X} | 877.58 | 932.35 | 880.80 |
| | SD | 3,003.59 | 1,774.00 | 2,943.20 |
| | Min. | 0.95 | 11.33 | 0.95 |
| | Max. | 24,740.42 | 6,525.65 | 24,740.42 |
| 2015 | \bar{X} | 843.12 | 963.35 | 850.19 |
| | SD | 2,818.11 | 1,789.93 | 2,765.89 |
| | Min. | 1.02 | 14.09 | 1.02 |
| | Max. | 22,275.66 | 6,781.15 | 22,275.66 |
| Total | \bar{X} | 855.92 | 944.44 | 861.13 |
| | SD | 2,914.44 | 1,722.85 | 2,857.46 |
| | Min. | 0.61 | 11.33 | 0.61 |
| | Max. | 24,977.35 | 6,781.15 | 24,977.35 |

จากตารางที่ 4-14 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมีรายได้ทั้งหมดมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4

(ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) | | |
|--------|-----------|--|-------------------------------------|--------|
| | | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 7.36 | 13.58 | 7.72 |
| | SD | 8.35 | 14.65 | 8.92 |
| | Min. | -17.84 | -6.59 | -17.84 |
| | Max. | 45.78 | 40.75 | 45.78 |
| 2014 | \bar{X} | 6.41 | 8.71 | 6.54 |
| | SD | 8.33 | 14.12 | 8.75 |
| | Min. | -22.25 | -9.29 | -22.25 |
| | Max. | 39.95 | 40.30 | 40.30 |
| 2015 | \bar{X} | 4.93 | 5.34 | 4.96 |
| | SD | 8.79 | 5.13 | 8.61 |
| | Min. | -27.96 | -5.31 | -27.96 |
| | Max. | 30.67 | 15.38 | 30.67 |
| Total | \bar{X} | 6.23 | 9.21 | 6.41 |
| | SD | 8.54 | 12.32 | 8.82 |
| | Min. | -27.96 | -9.29 | -27.96 |
| | Max. | 45.78 | 40.75 | 45.78 |

จากตารางที่ 4-15 สรุปได้ว่า ในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4
(ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน) จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนใน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปี 2013

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) | | |
|--------|-----------|--|-------------------------------------|---------|
| | | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 13.99 | 19.56 | 14.32 |
| | SD | 18.06 | 18.97 | 18.12 |
| | Min. | -71.67 | -10.35 | -71.67 |
| | Max. | 111.39 | 49.38 | 111.39 |
| 2014 | \bar{X} | 10.34 | 12.65 | 10.47 |
| | SD | 29.65 | 18.49 | 29.10 |
| | Min. | -264.68 | -14.31 | -264.68 |
| | Max. | 83.54 | 46.59 | 83.54 |
| 2015 | \bar{X} | 9.31 | -3.00 | 8.58 |
| | SD | 17.39 | 53.70 | 21.26 |
| | Min. | - 82.47 | -178.23 | -178.23 |
| | Max. | 65.52 | 40.27 | 65.52 |
| Total | \bar{X} | 11.21 | 9.74 | 11.13 |
| | SD | 22.48 | 35.10 | 23.38 |
| | Min. | -264.68 | -178.23 | -264.68 |
| | Max. | 111.39 | 49.38 | 111.39 |

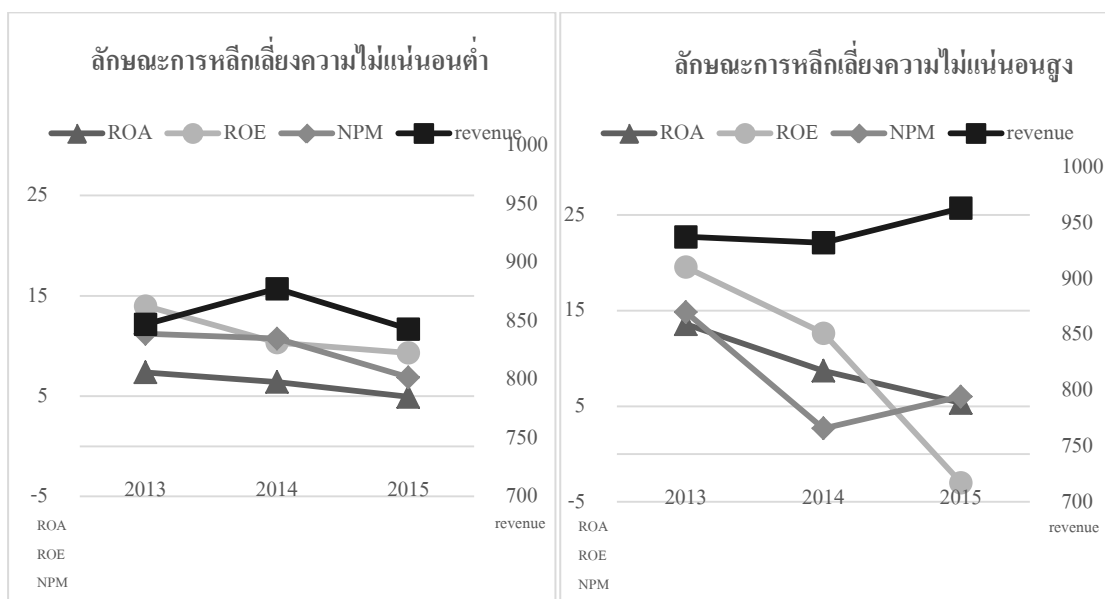
จากตารางที่ 4-16 สรุปได้ว่า ในปี ค.ศ. 2013 และ 2014 พบว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ส่วนในปีค.ศ. 2015 พบว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ของอัตรากำไรสุทธิในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4

(ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)จากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

| ปีค.ศ. | มิติ | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) | | |
|--------|-----------|--|-------------------------------------|---------|
| | | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง | รวม |
| 2013 | \bar{X} | 11.21 | 14.86 | 11.43 |
| | SD | 28.20 | 27.51 | 28.12 |
| | Min. | -329.04 | -39.88 | -329.04 |
| | Max. | 65.61 | 79.15 | 79.15 |
| 2014 | \bar{X} | 10.73 | 2.69 | 10.26 |
| | SD | 23.03 | 30.99 | 23.57 |
| | Min. | -202.75 | -92.69 | -202.75 |
| | Max. | 72.90 | 42.27 | 72.90 |
| 2015 | \bar{X} | 6.87 | 6.02 | 6.82 |
| | SD | 36.92 | 16.43 | 36.02 |
| | Min. | -309.71 | -47.57 | -309.71 |
| | Max. | 194.61 | 25.33 | 194.61 |
| Total | \bar{X} | 9.60 | 7.85 | 9.50 |
| | SD | 29.96 | 25.68 | 29.71 |
| | Min. | -329.04 | -92.69 | -329.04 |
| | Max. | 194.61 | 79.15 | 194.61 |

จากตารางที่ 4-17 สรุปได้ว่า ในปีค.ศ. 2013 พบว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน สูงมีอัตราค่าไรสุทธิมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ส่วนในปีค.ศ. 2014 และ 2015 พบว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำกลับมีอัตราค่าไรสุทธิมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง



ภาพที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน ในแนวคิดทางการบัญชีในมิติทางวัฒนธรรมที่ 4 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เมื่อแบ่งเป็นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำและลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015

จากภาพที่ 4-5 สรุปได้ว่า ในปีค.ศ. 2013 พบว่าผลการดำเนินงานทั้งหมด ได้แก่รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิของลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจะมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ในปีค.ศ. 2014 พบว่าผลการดำเนินงานทั้งหมดของลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจะมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ยกเว้นอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจะน้อยกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ และในปีค.ศ. 2015 พบว่ารายได้ทั้งหมดและอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจะมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ส่วนอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นและอัตรากำไรสุทธิที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจะน้อยกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ เมื่อศึกษาแนวโน้มในแต่ละปีของลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำพบว่า อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013-2015 จะลดลง ยกเว้นรายได้ทั้งหมดในปีค.ศ. 2014 จะลดลง และในปีค.ศ. 2015 จะเพิ่มขึ้น ส่วนลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงพบว่า อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์และอัตราผลตอบแทน

ผู้ถือหุ้น ตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 จะลดลง ยกเว้นรายได้ทั้งหมดและอัตรากำไรสุทธิจะลดลงในปี ค.ศ. 2014 และจะเพิ่มขึ้นในปีค.ศ. 2015

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 4 สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 1 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับรายได้ทั้งหมด

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตรากำไรสุทธิ (Sig.) |
|------------------------------|--|
| ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ | 0.551 |

จากตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับรายได้ทั้งหมด พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (Sig.) |
|------------------------------|---|
| ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ | 0.083 |

จากตารางที่ 4-19 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (Sig.) |
|------------------------------|---|
| ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ | 0.486 |

จากตารางที่ 4-20 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตรากำไรสุทธิ

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตรากำไรสุทธิ (Sig.) |
|------------------------------|--|
| ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ | 0.190 |

จากตารางที่ 4-21 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจกับอัตรากำไรสุทธิ พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 2 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับรายได้ทั้งหมด

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ทั้งหมด (Sig.) |
|--|---|
| ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม | 0.129 |

จากตารางที่ 4-22 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับรายได้ทั้งหมด พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (Sig.) |
|--|---|
| ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม | 0.046 |

จากตารางที่ 4-23 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (Sig.) |
|--------------------------------------|---|
| ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม | 0.567 |

จากตารางที่ 4-24 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตรากำไรสุทธิ

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตรากำไรสุทธิ (Sig.) |
|--|--|
| ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม | 0.159 |

จากตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมกับอัตรากำไรสุทธิ พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 3 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับรายได้ทั้งหมด

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ทั้งหมด (Sig.) |
|--|---|
| ลักษณะความเป็นเพศชายและ ความเป็นเพศหญิง | 0.063 |

จากตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับรายได้ทั้งหมด พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (Sig.) |
|--|---|
| ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง | 0.009 |

จากตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (Sig.) |
|--|---|
| ลักษณะความเป็นเพศชาย และความเป็นเพศหญิง | 0.252 |

จากตารางที่ 4-28 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตรากำไรสุทธิ

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตรากำไรสุทธิ (Sig.) |
|--|--|
| ลักษณะความเป็นเพศชาย และความเป็นเพศหญิง | 0.796 |

จากตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงกับอัตรากำไรสุทธิ พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 4 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับรายได้ทั้งหมด

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ทั้งหมด (Sig.) |
|----------------------------------|---|
| ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 0.105 |

จากตารางที่ 4-30 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับรายได้ทั้งหมด พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราผลตอบแทน |
|-------------------|--|
|-------------------|--|

| | จากสินทรัพย์ (Sig.) |
|--------------------------------------|---------------------|
| ลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน | 0.028 |

จากตารางที่ 4-31 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่ต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่ต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่ต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (Sig.) |
|--------------------------------------|---|
| ลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน | 0.682 |

จากตารางที่ 4-32 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่ต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่ต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ต่างกัน

H0 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่ต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตรา
กำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยง
ความไม่แน่นอนกับอัตรากำไรสุทธิ

| แนวคิดทางการบัญชี | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตรากำไรสุทธิ (Sig.) |
|--------------------------------------|--|
| ลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน | 0.702 |

จากตารางที่ 4-33 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการ
หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับอัตรากำไรสุทธิ พบว่า แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยง
ความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวคิดทางการบัญชีทั้ง
4 มิติวัฒนธรรมและผลการดำเนินงาน

| แนวคิดทางการบัญชี | ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (PDI) | ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) | ลักษณะความเป็นเพศหญิง (MAS) | ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) |
|---------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|--|
| รายได้ทั้งหมด | | | | |
| อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น | | | | |
| อัตรากำไรสุทธิ | | | | |

จากตารางที่ 4-34 พบว่า

- แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานได้แก่รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน
- แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน และแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานได้แก่รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน
- แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน และแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานได้แก่รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน
- แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงาน ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน และแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานได้แก่รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดทางการบัญชีและผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ และเพื่อศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ จากที่ได้มีการวิเคราะห์ในบทที่ 4 ในบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัยที่ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ สามารถสรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทางการบัญชีของกลุ่มตัวอย่างบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ โดยใช้ 4 มิติทางวัฒนธรรม พบว่า

1.1 มิติวัฒนธรรมที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ เมื่อแบ่งมิติที่ 1 เป็นลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงและลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงคิดเป็นร้อยละ 96.1 มีจำนวนมากกว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.9

1.2 มิติวัฒนธรรมที่ 2 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม เมื่อแบ่งมิติที่ 2 เป็นลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม พบว่าในทุกๆปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมคิดเป็นร้อยละ 94.5 มีจำนวนมากกว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คิดเป็นร้อยละ 5.5

1.3 มิติวัฒนธรรมที่ 3 ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง เมื่อแบ่งมิติที่ 3 เป็นลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะความเป็นเพศหญิง พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีลักษณะความเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 80.8 มีจำนวนมากกว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีลักษณะความเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.2

1.4 มิติวัฒนธรรมที่ 4 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เมื่อแบ่งมิติที่ 4 เป็นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงและลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำคิดเป็นร้อยละ 94.1 มีจำนวนมากกว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง คิดเป็นร้อยละ 5.9

สรุปได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบแต่ละด้านของมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 4 มิติ พบว่า บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะมีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

2. ศึกษาผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ รายได้ทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น และอัตรากำไรสุทธิ ระยะเวลาตั้งแต่ค.ศ. 2013-2015 รวม 3 ปี พบว่า

2.1 ผลการดำเนินงานที่ 1 รายได้ทั้งหมด

2.1.1 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ พบว่าในทุกๆปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงมีรายได้ทั้งหมดมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ

2.1.2 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 2 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีรายได้ทั้งหมดมากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม

2.1.3 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 3 ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะความเป็นเพศชายมีรายได้ทั้งหมดมากกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง

2.1.4 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 4 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมีรายได้ทั้งหมดมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

สรุปได้ว่า เมื่อศึกษาผลการดำเนินงานที่ 1 รายได้ทั้งหมด แล้วนำไปเปรียบเทียบแต่ละด้านของมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 4 มิติ พบว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีรายได้ทั้งหมดมากกว่าส่วนใหญ่จะมีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

2.2 ผลการดำเนินงานที่ 2 อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์

2.2.1 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ พบว่าในทุกๆปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง

2.2.2 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 2 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม พบว่าในปีค.ศ. 2013 และ 2014 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม และพบว่าในปีค.ศ. 2015 ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมกลับมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

2.2.3 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 3 ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะความเป็นเพศหญิงมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะความเป็นเพศชาย

2.2.4 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 4 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

สรุปได้ว่า เมื่อศึกษาผลการดำเนินงานที่ 2 อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ แล้วนำไปเปรียบเทียบแต่ละด้านของมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 4 มิติ พบว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์มากกว่าส่วนใหญ่จะมีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศหญิง และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

2.3 ผลการดำเนินงานที่ 3 อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น

2.3.1 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง

2.3.2 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 2 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม พบว่าในปีค.ศ. 2013 และ 2014 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม และพบว่าในปีค.ศ. 2015 ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมกลับมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

2.3.3 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 3 ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ลักษณะความเป็นเพศหญิงมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเป็นเพศชาย

2.3.4 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 4 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พบว่าในปีค.ศ. 2013 และ 2014 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ และพบว่าในปีค.ศ. 2015 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

สรุปได้ว่า เมื่อศึกษาผลการดำเนินงานที่ 3 อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น แล้วนำไปเปรียบเทียบแต่ละด้านของมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 4 มิติ พบว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าส่วนใหญ่มักจะมีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ลักษณะความเป็นเพศหญิง และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

2.4 ผลการดำเนินงานที่ 4 อัตรากำไรสุทธิ

2.4.1 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ พบว่าในทุก ๆ ปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 ในทุกๆปีตั้งแต่ปีค.ศ. 2013-2015 พบว่า ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นมากกว่าลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง

2.4.2 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 2 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม พบว่าในปีค.ศ. 2013 และ 2014 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีอัตรากำไรสุทธิมากกว่าลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม

2.4.3 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 3 ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง พบว่าในปีค.ศ. 2013 ลักษณะความเป็นเพศหญิงมีอัตรากำไรสุทธิมากกว่าลักษณะความเป็นเพศชาย และพบว่าในปีค.ศ. 2014 และ 2015 ลักษณะความเป็นเพศชายกลับมีอัตรากำไรสุทธิมากกว่าลักษณะความเป็นเพศหญิง

2.4.4 ศึกษารายได้ทั้งหมดในมิติวัฒนธรรมที่ 4 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พบว่าในปีค.ศ. 2013 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมีอัตรากำไรสุทธิมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ และพบว่าในปีค.ศ. 2014 และ 2015 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำกลับมีอัตรากำไรสุทธิมากกว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

สรุปได้ว่า เมื่อศึกษาผลการดำเนินงานที่ 4 อัตรากำไรสุทธิ แล้วนำไปเปรียบเทียบแต่ละด้านของมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 4 มิติ พบว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่มีอัตรากำไรสุทธิมากกว่าส่วนใหญ่มักจะมีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

3. ศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ ค.ศ. 2013-2015 รวม 3 ปี โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way anova) พบว่า

สมมติฐานที่ 1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 1 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.551 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.083 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.486 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.190 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าในภาพรวมแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 2 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.129 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.046 ซึ่ง < 0.05 นั่นคือสามารถปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.567 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.159 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าในภาพรวมแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 3 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig.= 0.063 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig.= 0.009 ซึ่ง < 0.05 นั่นคือสามารถปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig.= 0.252 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig.= 0.796 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าในภาพรวมแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 4 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig.= 0.105 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีรายได้ทั้งหมดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig.= 0.028 ซึ่ง < 0.05 นั่นคือสามารถปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig.= 0.682 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4 แนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig.= 0.702 ซึ่ง > 0.05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีอัตรากำไรสุทธิที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าในภาพรวมแนวคิดทางการบัญชีในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่แตกต่างกันมีผลการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ที่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ และนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาแนวคิดทางการบัญชีทั้ง 4 มิติทางวัฒนธรรม และเมื่อแบ่งแต่ละมิติเป็น 2 ด้าน พบว่า บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะมีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ และเมื่อศึกษาถึงผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ส่วนใหญ่พบว่า

กลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงมีรายได้ทั้งหมดสูงกว่ากลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำแต่กลับมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นและอัตรากำไรสุทธิต่ำกว่ากลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำอาจเนื่องมาจากกลุ่มบริษัทที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงนั้นมักจะมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ซับซ้อน

และหลายขั้นตอน ระยะห่างในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานสูงหรือกล่าวคือผู้บริหารนั้นเข้าถึงได้ยาก จึงก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่สูงตามไปด้วย จึงมีอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นและอัตรากำไรสุทธิต่ำกว่ากลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำถึงแม้จะมีรายได้รวมทั้งหมดสูงก็ตาม

กลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีรายได้รวมทั้งหมด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นและอัตรากำไรสุทธิต่ำกว่ากลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม อาจเนื่องมาจากการทำงานที่หวังผลตอบแทนส่วนตัวมากเกินไปจนส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีแยกลงไปด้วย

กลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเป็นเพศชายมีรายได้รวมทั้งหมดต่ำกว่ากลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเป็นเพศหญิง แต่อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นและอัตรากำไรสุทธิ ของทั้งสองลักษณะมีความใกล้เคียงกัน ไม่แตกต่างกันมาก สาเหตุของรายได้รวมทั้งหมดที่ต่ำกว่ากลุ่มบริษัทที่มีลักษณะความเป็นเพศหญิงอาจเนื่องมาจากระบบการทำงานที่แข่งขันกันอย่างจริงจัง ความเข้มงวดในการทำงานที่อาจส่งผลต่อจิตใจและร่างกายของพนักงานจนสุดท้ายส่งผลให้ผลการดำเนินงานตกต่ำลง

กลุ่มบริษัทที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำมีรายได้รวมทั้งหมดต่ำกว่ากลุ่มบริษัทที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง อาจเนื่องมาจากสาเหตุการหย่อนของกฎระเบียบในการทำงาน การเผชิญหน้ากับความเสี่ยงโดยไม่มีการวางแผน จึงเป็นผลให้ผลการดำเนินงานนั้นตกต่ำ

2. จากการศึกษาผลการดำเนินงาน เมื่อแบ่งตามแนวคิดทางการบัญชีของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ระยะเวลาตั้งแต่ค.ศ. 2013-2015 รวม 3 ปี พบว่า ผลการดำเนินแต่ละด้านของแนวคิดทางการบัญชีในแต่ละปีนั้น ส่วนใหญ่จะค่อนข้างลดลงทุกปี เนื่องจากภาวะภายใต้วิกฤติเศรษฐกิจของโลกที่เกิดขึ้นต่อเนื่องมาหลายปี จากความอ่อนแอของประเทศเศรษฐกิจหลักของโลก ทั้งสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น รวมถึงการชะลอตัวของเศรษฐกิจจีน และวิกฤติในรัสเซีย ซึ่งส่งผลให้ราคาสินทรัพย์ทั่วโลกผันผวนอย่างรุนแรง

3. จากการศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ที่แตกต่างกัน พบว่ามีผลการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เนื่องมาจากกรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาแนวคิดทางวัฒนธรรมองค์กรของฮอฟสตีต ซึ่งแนวคิดทางวัฒนธรรมองค์กรของฮอฟสตีตเป็นแนวคิดวัฒนธรรมข้ามชาติศึกษาถึงลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และลักษณะการหลีกเลี่ยง

ความไม่แน่นอน ซึ่งแนวคิดทางวัฒนธรรมองค์กรของฮอฟสตีดเป็นแนวคิดวัฒนธรรมประจำชาติที่เป็นลักษณะทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะที่มีความแตกต่างกันไป ซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการ แต่ถ้ามุ่งเน้นในเรื่องของการบริหารจัดการองค์กรตามการศึกษาของ Cameron & Quinn ที่มีการศึกษาตั้งแต่ปีค.ศ.1970 จนถึงปัจจุบัน ได้ศึกษาต่อเนื่องถึงวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผล แต่ในการศึกษาของผู้วิจัยได้ศึกษาถึงวัฒนธรรมข้ามชาติที่มุ่งเน้นในเรื่องความแตกต่างของในมุมมองของสัญชาติเชื้อชาติแต่ไม่ได้บอกในแนวทางของการบริหารจัดการ การที่มีผู้นำในทุก ๆ องค์กร หากมีผู้นำใหม่เข้ามาแล้ววัฒนธรรมองค์กรต่างกัน จะทำให้องค์กรนั้นไม่ประสบความสำเร็จ แต่ในลักษณะการที่จะเลือกผู้นำหรือเลือกสัญชาติผู้บริหารนั้น หากองค์กรนั้นมีผู้นำที่นำวัฒนธรรมที่เลือกใช้มาให้เหมาะสมกับการวัด แล้วนำมาใช้ให้ถูกต้อง ก็ทำให้ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน อีกทั้งผู้วิจัยยังได้ศึกษาโดยใช้กรณีศึกษาเป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ และได้แบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมออกเป็นทั้งสิ้น 13 กลุ่ม โดยการที่นำกลุ่มอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 13 กลุ่มมาเปรียบเทียบกันจึงเกิดการแตกต่างในหลาย ๆ ด้านระหว่างแต่ละบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ เช่น ยอดขาย กลุ่มลูกค้า การตลาด ขนาด เป็นต้น จึงทำให้ผู้วิจัยได้ผลที่ออกมาไม่ชัดเจนเท่าที่ควร หากเกิดการเปรียบเทียบระหว่างบริษัท 2 บริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน กลุ่มลูกค้า ยอดขาย ใกล้เคียงกัน ทางผู้วิจัยคาดว่าผลที่ออกมาก่อนข้างที่จะชัดเจนไปในทางเดียวกัน ดังที่ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำวิจัยเกี่ยวกับด้านนี้แต่ทำในลักษณะวงแคบ เช่น กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเดียวกันก็จะมีผลการวิจัยที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังเช่นงานวิจัยของ Ng'ang'a and Nyongesa (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของวัฒนธรรมองค์กร

ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากรายงานทางการเงินในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างปีค.ศ. 2013-2015 ใช้ระยะเวลาเพียงแค่ 3 ปี ซึ่งเงื่อนไขระยะเวลาที่ยาวมากขึ้นจะสามารถที่จะทำให้ข้อมูลที่จะสะท้อนความเป็นจริงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาผลกระทบของแนวคิดทางการบัญชีที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบว่าเป็นเรื่องของวัฒนธรรม

องค์กรมีจุดมุ่งหมายทางแนวคิดที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมที่มีลักษณะเหมือนกันแต่ยังมีความแตกต่างที่ซ่อนในเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน อีกทั้งผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิดทางบัญชีของแต่ละประเทศ ทำให้หากทางองค์กรใด ๆ ต้องที่จะลงทุนระหว่างประเทศก็สามารถนำแนวคิดทางการบัญชีของประเทศต่าง ๆ ไปปรับปรุงให้สอดคล้องกันได้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำเรื่องนี้ซ้ำ แต่ควรเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานทางการเงินของทุก ๆ บริษัทในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์เพิ่มเติมอีก ถ้าขัดแย้งกับงานวิจัยในครั้งนี้จะได้ทำข้อสรุปต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกัน เพราะถ้าเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน เมื่อทำการวิจัยจะไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่นที่มีผลต่อผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ควรศึกษาปัจจัยภายนอกด้วย เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะอุตสาหกรรม ภาวะการเมือง การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) เป็นต้น

4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรตามเพิ่มขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ราคาหุ้น เป็นต้น

5. ควรมีขยายระยะเวลาในการศึกษาให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถทำการศึกษาหรือประเมินผลการดำเนินงาน ของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ได้ด้วยวิธีการอื่น ๆ แล้วนำสามารถมาวิเคราะห์ร่วมกันได้

6. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทางการบัญชีเพียงแค่ 4 หัวข้อดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแนวคิดทางการบัญชีเพิ่มซึ่งปัจจุบันมีถึง 6 หัวข้อ

7. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวอย่างเช่น ลักษณะของผู้นำ วิธีการ นโยบาย หรือแนวทางปฏิบัติ เพราะจะทำให้รู้วิธีการและนโยบายที่แท้จริงที่นำมาใช้

8. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นในเรื่องของการบริหารจัดการ

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติมา อัครนุพงศ์. (2549). การเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติทางการบัญชีของประเทศต่างๆ. *การบัญชี นานาชาติ*, ฉบับที่ 2, 143-158.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2530). *การบริหารและการพัฒนาองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรัสศรี บุญสอน. (2555). *วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการสายสนับสนุน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2525). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Alharbi Mohammad Awadh, Alyahya, Mohammed Saad. (2013). *Impact of organizational culture on employee performance*. International review of management and business research, (2013), 168-175
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3, 09, 184-190.
- Yilmaz, C., & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43, 290-306.
- Denison, D.R., & Mishra, A.k. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2), 95, 204-223.
- Borker, D.R. (2013). Is there a favorable cultural profile for IFRS?: An examination and extension of Gray's accounting value hypotheses. *International business & Economics Research Journal*, 12(2), 167-178.
- Amah, E. (2012). Corporate culture and organizational effectiveness: A study of

- the nigerian banking industry. *European Journal of Business and Management*, 4(8), 12, 212-229.
- Shahzad, F., Luqman, R.A., Khan, A.R., & Shabbir, L. (2012). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 3(9), 975-985.
- Gary, P., B. & Ramon, P., R. (2008). Earning management and accounting values : A test of gray (1988). *Journal of International Accounting Research*, 7(2), 1-23.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations*. London: McGrawHill.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks CA: Sage.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 35(2), 286-316.
- Ng'ang'a, J.M., & Nyongesa, W.J. (2012). The impact of organisational culture on performance of educational institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 12. 211-217.
- Rose, R.C., Kumar, N., Abdullah, H., & Ling, G.Y. (2008). Organizational culture as a root performance improvement: Research and recommendations. *Contemporary Management Research*, 4(1), 08. 43-56.
- Momot, V.E., & Litvinenko, O.E. (2012). *Relationship between corporate culture and effectiveness of an organization*.
- Coffey, V. (2003). The organizational culture and effectiveness of companies involved in public sector housing construction in Hong Kong. In *CIB TG 23 International conference n.p.*

ภาคผนวก

รายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กลุ่มอุตสาหกรรมรวม (Multi industry) ประกอบด้วย 33 บริษัท

1. Singapore Technologies Engineering Ltd
2. JEP Holdings Ltd.
3. Starburst Holdings Limited
4. China Sunsine Chemical Holdings Ltd.
5. Jiutian Chemical Group Limited
6. SunVic Chemical Holdings Limited
7. XMH Holdings Ltd.
8. Chemical Industries (Far East) Limited
9. Fabchem China Limited
10. Dynamic Colours Limited
11. Changtian Plastic & Chemical Limited
12. Hiap Tong Corporation Ltd.
13. Soon Lian Holdings Limited
14. AP Oil International Limited
15. Sinjia Land Limited
16. Hupsteel Limited
17. Kitchen Culture Holdings Ltd.
18. Stamford Tyres Corporation Limited
19. Jardine Cycle & Carriage Limited
20. Keppel Corporation Limited
21. Challenger Technologies Limited
22. OSIM International Ltd
23. Nobel Design Holdings Ltd
24. Choo Chiang Holdings Ltd.
25. TT International Limited
26. TLV Holdings Limited
27. VGO Corporation Limited

28. Courts Asia Limited
29. Intraco Limited
30. KS Energy Limited
31. SBI Offshore Limited
32. Federal International (2000) Ltd
33. Raffles United Holdings Ltd.

กลุ่มธุรกิจการผลิต (Manufacturing) ประกอบด้วย 51 บริษัท

1. Jackspeed Corporation Limited
2. Sri Trang Agro-Industry Public Company Limited
3. Innovalues Limited
4. Chinese Global Investors Group Ltd.
5. Compact Metal Industries Ltd
6. China Haida Ltd.
7. Design Studio Group Ltd.
8. Nam Lee Pressed Metal Industries Limited
9. Acesian Partners Limited
10. China Environment Ltd.
11. GDS Global Limited
12. Elektromotive Group Limited
13. Tai Sin Electric Limited
14. UG Healthcare Corporation Limited
15. Shanghai Turbo Enterprises Ltd.
16. ISDN Holdings Limited
17. Willas-Array Electronics (Holdings) Limited
18. IPS Securex Holdings Limited
19. Valuetronics Holdings Limited
20. Karin Technology Holdings Limited
21. Chuan Hup Holdings Limited
22. Adventus Holdings Limited

23. mDR LIMITED
24. Vicplas International Ltd
25. PCI Limited
26. CEI Limited
27. GRP Limited
28. Huan Hsin Holdings Ltd
29. GP Industries Limited
30. Equation Summit Limited
31. GSS Energy Limited
32. Telechoice International Limited
33. Eucon Holding Limited
34. Multi-Chem Limited
35. Ellipsiz Ltd
36. Venture Corporation Limited
37. Serial System Ltd
38. Multi-Chem Limited
39. Fu Yu Corporation Limited
40. InnoTek Limited
41. Chuan Hup Holdings Limited
42. Eucon Holding Limited
43. Fischer Tech Ltd
44. Broadway Industrial Group Limited
45. Medtecs International Corporation Limited
46. Health Management International Ltd
47. Singapore O&G Ltd.
48. Singapore Medical Group Limited
49. Avi-Tech Electronics Limited
50. Sarine Technologies Ltd.
51. AsiaMedic Limited

กลุ่มธุรกิจ โรงแรมและรีสอร์ท (Hotel and resort) ประกอบด้วย 14 บริษัท

1. Banyan Tree Holdings Limited
2. TSH Corporation Limited
3. Asiatravel.com Holdings Ltd
4. Shangri-La Asia Limited
5. Global Premium Hotels Limited
6. Amara Holdings Limited
7. Jumbo Group Limited
8. ABR Holdings Limited
9. AF Global Limited
10. GP Batteries International Limited
11. San Teh Ltd
12. Tung Lok Restaurants (2000) Ltd
13. Sakae Holdings Ltd.
14. OUE Limited

กลุ่มธุรกิจก่อสร้าง (Construction) ประกอบด้วย 20 บริษัท

1. PSL Holdings Limited
2. Lum Chang Holdings Limited
3. KSH Holdings Limited
4. Koyo International Limited
5. Progen Holdings Limited
6. Kori Holdings Limited
7. Koon Holdings Limited
8. Koh Brothers Group Limited
9. Rotary Engineering Limited
10. Yongnam Holdings Limited
11. King Wan Corporation Limited
12. Wee Hur Holdings Ltd.
13. PEC Ltd.

14. Keong Hong Holdings Limited
15. Huatong Global Limited
16. TA Corporation Ltd
17. CSC Holdings Limited
18. AusGroup Limited
19. ISOTeam Ltd.
20. TEE International Limited

กลุ่มธุรกิจขนส่งคลังและการสื่อสาร (Transport storage and communications)

ประกอบด้วย 17 บริษัท

1. Keppel Telecommunications & Transportation Ltd
2. Ramba Energy Limited
3. Vibrant Group Limited
4. Poh Tiong Choon Logistics Limited
5. CWT Limited
6. Singapore Post Limited
7. GKE Corporation Limited
8. Singapore Airlines Limited
9. Longcheer Holdings Limited
10. Powermatic Data Systems Limited
11. Captii Limited
12. 8Telecom International Holdings Co. Ltd.
13. Sinwa Limited
14. SIA Engineering Company Limited
15. SATS Ltd.
16. Addvalue Technologies Ltd
17. Seroja Investments Limited

กลุ่มธุรกิจพาณิชย์ (Commerce) ประกอบด้วย 12 บริษัท

1. Riverstone Holdings Limited

2. Beng Kuang Marine Limited
3. Halcyon Agri Corporation Limited
4. Dutech Holdings Limited
5. ecoWise Holdings Limited
6. Blue Sky Power Holdings Limited
7. 800 Super Holdings Limited
8. VICOM Ltd
9. Versalink Holdings Limited
10. Colex Holdings Limited
11. Cogent Holdings Limited
12. CITIC Envirotech Ltd.

กลุ่มธุรกิจการเงิน (Finance) ประกอบด้วย 2 บริษัท

1. Maxi-Cash Financial Services Corporation Ltd.
2. ValueMax Group Limited

กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (Properties) ประกอบด้วย 32 บริษัท

1. Bukit Sembawang Estates Limited
2. Hong Fok Corporation Limited
3. Far East Orchard Limited
4. Pollux Properties Ltd.
5. Ying Li International Real Estate Limited
6. Starland Holdings Limited
7. Ascendas India Trust
8. Hongkong Land Holdings Limited
9. Chiwayland International Limited
10. China Yuanbang Property Holdings Limited
11. Roxy-Pacific Holdings Limited
12. Ascott Residence Trust
13. Yuexiu Property Company Limited

14. Goodland Group Limited
15. Weiye Holdings Limited
16. Sim Lian Group Limited
17. Sinarmas Land Limited
18. UOL Group Limited
19. Wing Tai Holdings Limited
20. Ho Bee Land Limited
21. First Sponsor Group Limited
22. United Overseas Australia Ltd
23. United Industrial Corporation Limited
24. TEE Land Limited
25. Hwa Hong Corporation Limited
26. Oxley Holdings Limited
27. Tuan Sing Holdings Limited
28. Fragrance Group Limited
29. Heeton Holdings Limited
30. Aspial Corporation Limited
31. Yoma Strategic Holding Ltd
32. Global Logistic Properties Limited

ธุรกิจบริการ (Services) ประกอบด้วย 27 บริษัท

1. Boardroom Limited
2. Creative Technology Ltd.
3. ZICO Holdings Inc.
4. Boardroom Limited
5. Azeus Systems Holdings Ltd.
6. Baker Technology Limited
7. Mary Chia Holdings Limited
8. Trek 2000 International Ltd
9. Raffles Education Corporation Limited

10. TMC Education Corporation Ltd
11. Overseas Education Limited
12. Pacific Century Regional Developments Limited
13. Singapore Exchange Limited
14. Si2i Limited
15. Next-Generation Satellite Communications Limited
16. CH Offshore Ltd.
17. Mirach Energy Limited
18. Singapore Telecommunications Limited
19. Mermaid Maritime Public Company Limited
20. MTQ Corporation Limited
21. EMS Energy Limited
22. Kim Heng Offshore & Marine Holdings Limited
23. NauticAWT Limited
24. Boustead Singapore Limited
25. Ezion Holdings Limited
26. Ezra Holdings Limited
27. Kingsmen Creatives Ltd.

กลุ่มธุรกิจเกษตร (Agriculture) ประกอบด้วย 7 บริษัท

1. New Toyo International Holdings Ltd
2. Samko Timber Limited
3. China Sky Chemical Fibre Co., Ltd.
4. China Gaoxian Fibre Fabric Holdings Ltd.
5. Travelite Holdings Ltd.
6. Dapai International Holdings Co. Ltd.
7. Ocean Sky International Limited

กลุ่มธุรกิจถ่านหิน (Mining) ประกอบด้วย 8 บริษัท

1. UPP Holdings Limited

2. AnnAik Limited
3. Lee Metal Group Ltd
4. Malaysia Smelting Corporation Berhad
5. Enviro-Hub Holdings Ltd.
6. The Straits Trading Company Limited
7. Oriental Group Ltd.
8. Nico Steel Holdings Limited

กลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค (Electricity gas and water) ประกอบด้วย 28 บริษัท

1. LionGold Corp Ltd
2. Fraser and Neave, Limited
3. Dukang Distillers Holdings Limited
4. Thai Beverage Public Company Limited
5. Auric Pacific Group Limited
6. Sheng Siong Group Ltd.
7. Hosen Group Ltd.
8. Dairy Farm International Holdings Limited
9. Envictus International Holdings Limited
10. Khong Guan Flour Milling Limited
11. Olam International Limited
12. BreadTalk Group Limited
13. China Minzhong Food Corporation Limited
14. Golden Agri-Resources Ltd
15. GMG Global Ltd
16. Eu Yan Sang International Ltd
17. Delfi Limited
18. China Dairy Group Ltd.
19. Global Palm Resources Holdings Limited
20. QAF Limited
21. Sunmoon Food Company Limited

22. Yeo Hiap Seng Limited
23. Super Group Ltd.
24. HLH Group Limited
25. Mewah International Inc.
26. Japfa Ltd.
27. Zhongxin Fruit and Juice Limited
28. Sarine Technologies Ltd.

กลุ่มหลักทรัพย์ในสกุลเงินต่างชาติ (Shares in foreign currencies) ประกอบด้วย 4 บริษัท

1. Uni-Asia Holdings Limited
2. ARA Asset Management Limited
3. TIH Limited
4. The Trendlines Group Ltd

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นางอัจฉนา หนองแสง |
| วัน เดือน ปี เกิด | 16 มีนาคม พ.ศ. 2529 |
| สถานที่เกิด | อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 159/114 หมู่ 1 ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2551–ปัจจุบัน | พนักงานบัญชี บริษัท เอสเอสเอส (ไทยแลนด์) จำกัด |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2547-2550 | วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเคมี) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| พ.ศ. 2557 | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชีบริหาร) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |