



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

## ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ระหว่างประเทศไทยและสหรัฐอเมริกา

### The Different between the Factor for the Effective of the Development in the Organization in Thailand and in the United States of America

กำไลทอง ชื่นทศพลชัย<sup>1</sup>

ปทิตตา อัคราธนกุล<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,  
e-mail: be01komelaitong@gmail.com

<sup>2</sup>อาจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,  
e-mail: pathitta.ak@ssru.ac.th

#### บทคัดย่อ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้องค์กรและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้จึงมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยในวัฒนธรรมองค์กรด้านใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพนักงานมากที่สุด โดยรวบรวมข้อมูลจาก 50 องค์กรชั้นนำของประเทศไทย และ 50 องค์กรชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกาและเลือกศึกษาเฉพาะค่านามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้น โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ภาษา AntConc เพื่อหาความถี่และจัดอันดับของค่านามที่พบมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าจาก 50 องค์กรชั้นนำของประเทศไทยคำว่า Integrity: ความซื่อสัตย์ เป็นคำที่มีความถี่มากที่สุดอันดับที่ 2 คือคำว่า Responsibility: ความรับผิดชอบ อันดับที่ 3 คือคำว่า Development: พัฒนาการ อันดับที่ 4 คือคำว่า Commitment: ความมุ่งมั่น อันดับที่ 5 คือคำว่า Communication: การสื่อสาร และจาก 50 องค์กรชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกาพบคำว่า Integrity: ความซื่อสัตย์ เป็นคำที่มีความถี่มากที่สุด อันดับที่ 2 คือคำว่า Diversity: ความหลากหลาย อันดับที่ 3 คือคำว่า Customers: ลูกค้า อันดับที่ 4 คือคำว่า Excellence: ความเป็นเลิศ และอันดับที่ 5 คือคำว่า Health: สุขภาพ ความถี่สูงสุดขององค์กรชั้นนำทั้งสองประเทศคือคำว่า Integrity : ความซื่อสัตย์ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความซื่อสัตย์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร

**คำสำคัญ:** พัฒนาองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, ค่านาม



## Abstract

From the study about factors effecting the development of organizations to become high performance, has been found the corporate culture is an important driving force for the sustainable development of the organizations and personnel. This research, therefore to explore, which factors in the corporate culture that affect the development of organizations and employees the most. To make a comparison difference corporate culture between Top 50 companies from Thailand and Top 50 companies from the United States of America. AntConc programs were used to get the frequency count and ranking most frequent Noun used in the corporate culture from top 50 companies from Thailand and Top 50 companies from the United States of America. The findings showed the highest frequency word from top companies of both countries is “Integrity” that mean Integrity is the most important sustainable development for every organization.

**Keyword:** Development of organization, Corporate culture, Noun

## บทนำ

ธุรกิจ เป็นกระบวนการของกิจการทางเศรษฐกิจที่มีการดำเนินการเป็นระบบและต่อเนื่องในด้านการผลิตและการซื้อขาย หรือเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานในด้านของการตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้บริโภค ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าธุรกิจนั้นเป็นหัวใจของสังคมก็ว่าได้ เพราะการที่จะมีสังคมที่ดี ประชากรในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งการทำภาพลักษณ์ทางเศรษฐกิจให้เป็นที่ยอมรับของต่างประเทศ รวมไปถึงเศรษฐกิจของประเทศจะมีความมั่นคงและก้าวหน้ามากเพียงใดนั้นก็ต้องอาศัยความเจริญของธุรกิจเป็นแรงขับเคลื่อนทั้งสิ้น

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในเอกชนและภาครัฐต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจอย่างมากมาย ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้นการประกอบธุรกิจต้องมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน รัฐบาล เจ้าของกิจการ ผู้บริโภค รวมไปถึงบุคลากรในองค์กรที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้าและบริการหรือทำหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในองค์กรจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและมั่นคง

เป็นที่ทราบกันดีว่าการทำงานในแต่ละองค์กรนั้นได้มีการรวมตัวของบุคลากรที่หลากหลาย ทุกคนต่างมีความสามารถและในบางองค์กรนั้นได้เปิดโอกาสรับบุคลากรต่างชาติได้มาร่วมงานในองค์กรด้วย ทำให้มี



ความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะคติหรือแม้กระทั่งวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป การทำงานร่วมกับคนที่หลากหลายนั้นจึงอาจไม่ใช่เรื่องง่ายนัก ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีสิ่งยึดเหนี่ยวบางอย่าง เพื่อให้คนทั้งองค์กรเดินไปในทางเดียวกันโดยส่วนมากนั้นสะท้อนออกมาในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรนั้นจึงเป็นเป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมโยงความแตกต่างทั้งหลายภายในองค์กรทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยปรับแนวคิดของบุคลากรภายในองค์กรให้ออกมาในทิศทางเดียวกันอีกด้วย

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึง ค่านิยมความเชื่อและแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กรและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กร จะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความภาคภูมิใจ มีความฮึกเหิมกล้าคิดกล้าทำ รักและผูกพันในองค์กร เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์กร ความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร (วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์, 2555)

ถึงแม้คนไทยจะมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับบริษัทข้ามชาติมาเป็นเวลานาน และบริษัทข้ามชาติเหล่านี้ต่างพยายามที่จะปรับรูปแบบของการทำงานให้สอดคล้องกับการทำธุรกิจในประเทศไทย แต่เรายังคงต้องยอมรับว่าเรื่องของความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมจากบริษัทข้ามชาติเหล่านี้ ยังคงส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการทำงาน (การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทชั้นนำในประเทศไทยและบริษัทชั้นนำในประเทศสหรัฐอเมริกาว่าวัฒนธรรมองค์กรของสองประเทศนี้มีความแตกต่างกันอย่างไร และปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรด้านใดส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรและพนักงานมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร นักศึกษาหรือผู้ที่ จะเข้าทำงานใหม่ได้เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับตัวอย่างรวดเร็วก่อนเข้าทำงาน และเพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่แนวปฏิบัติที่จะส่งผลให้บริษัทต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร สามารถนำไปปรับใช้และสร้างกลยุทธ์ในการดูแลรักษาบุคลากรในองค์กรที่มีอยู่เดิม และดึงดูดบุคลากรใหม่ ๆ ที่สนใจจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป



## จุดประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรในประเทศไทยและสหรัฐอเมริกา
2. ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดที่องค์กรส่วนมากเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้บริษัทและพนักงานมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นไปพร้อมกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูล 50 อันดับบริษัทชั้นนำในประเทศไทย และ 50 อันดับบริษัทชั้นนำในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กรโดยมีขั้นตอนดังนี้

### 1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ค้นหาบริษัทชั้นนำในประเทศไทย 50 อันดับ โดยรวบรวมจากเว็บไซต์ <https://aseanup.com> (สืบค้นวันที่ 3 กันยายน 2562) และบริษัทชั้นนำในประเทศสหรัฐอเมริกา 50 อันดับ โดยรวบรวมจากเว็บไซต์ <https://en.wikipedia.org> (สืบค้นวันที่ 3 กันยายน 2562) โดยเลือกศึกษาข้อมูลเฉพาะบริษัทใหญ่ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำของโลก รวมถึงเป็นบริษัทที่รู้จักของทั้งสองประเทศ โดยบริษัทเหล่านี้จะมีคนหลากหลายเชื้อชาติเข้ามาทำงาน ทำให้มีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ภาษา รวมถึงวัฒนธรรมต่าง ๆ ในองค์กรที่ต่างกันไป ดังนั้นองค์กรเหล่านี้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัฒนธรรมในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการคัดเลือกบริษัท 50 บริษัท ชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกา และบริษัท 50 บริษัท ชั้นนำของประเทศไทย

1.2 ได้เก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านวัฒนธรรมองค์กรในเว็บไซต์ของแต่ละบริษัท โดยศึกษาเฉพาะวัฒนธรรมขององค์กร (Corporate Culture) ค่านิยมองค์กร (Core Value) และจรรยาบรรณ (Ethics)

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ได้เลือกใช้โปรแกรม AntConc ในการวิเคราะห์หาความถี่ (ศวิตธา ปัญจานนท์ และทรงศรี สรณสถาพร, 2559) กล่าวว่า AntConc คือโปรแกรมที่รวบรวมและแสดงตรรกษณ์คำในบริบท (Concordance) และใช้ในการวิเคราะห์คำศัพท์ในคลังข้อมูลภาษา นอกจากนี้ AntConc สามารถสร้างรายการคำศัพท์โดยการจัดเรียงตามลำดับความถี่ ซึ่งนักวิจัยทางด้านภาษาศาสตร์ได้นำโปรแกรม AntConc มาใช้ในการวิเคราะห์ภาษาทั้งในระดับคำและประโยคอย่างแพร่หลาย เพราะความสะดวกและง่ายต่อการใช้งาน โดยศึกษาเฉพาะคำนาม (Noun) ที่บ่งบอกถึงวัฒนธรรมองค์กร



2.2 ค้นหาความถี่ของคำนามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในประเทศไทย 5 อันดับ และความถี่ของคำนามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกา 5 อันดับ และเปรียบเทียบความแตกต่างทางวัฒนธรรมในองค์กรทั้งในประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา

### ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ความถี่ของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของทั้งในประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 คำนาม (Noun) ที่ถูกพบมากที่สุด 5 อันดับของประเทศไทย

| ความถี่ | คำนาม          |
|---------|----------------|
| 17      | Integrity      |
| 14      | Responsibility |
| 12      | Development    |
| 10      | Commitment     |
| 7       | Communication  |

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าคำนามพบใน 5 อันดับของประเทศไทยคำว่า Integrity มีความถี่ในการใช้เป็นอันดับ 1 จำนวน 17 ครั้ง แสดงให้เห็นว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศไทยได้มีวัฒนธรรมองค์กรทางด้าน Integrity ซึ่งมีความหมายในภาษาไทยว่า ความซื่อสัตย์ กล่าวได้ว่าองค์กรชั้นนำในประเทศไทยส่วนมากต้องการให้พนักงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจ ยกตัวอย่างเช่น

- บริษัท อินทรี Siam City Cement “*Doing what is right: Staying true to ourselves and each other, maintaining the highest standards of discipline and integrity in everything we say and do.*”

อันดับที่ 2 คือคำว่า Responsibility มีความถี่ในการใช้ทั้งหมดจำนวน 14 ครั้ง แสดงให้เห็นว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศไทยมีวัฒนธรรมองค์กรทางด้าน Responsibility ซึ่งมีความหมายในภาษาไทยว่า ความรับผิดชอบ กล่าวได้ว่าความรับผิดชอบนั้นเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้น ๆ ที่องค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศไทยให้ความสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น

- บริษัท คาราบาวตะวันออก จำกัด “*Operate with clear objective and understandable responsibility, proper organization structure, and project-based approach*”



อันดับที่ 3 คือคำว่า Development มีความถี่ในการใช้ทั้งหมด 12 ครั้ง แสดงให้เห็นว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศไทยมีวัฒนธรรมองค์กรทางด้าน Development ซึ่งมีความหมายในภาษาไทยว่า พัฒนาการ กล่าวได้ว่าองค์กรชั้นนำในประเทศไทยส่วนมากต้องการให้พนักงานมีพัฒนาการอยู่เสมอ และทางองค์กรได้มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง เมื่อพนักงานมีศักยภาพที่ดีแล้วย่อมสามารถพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นได้นั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น

- บริษัทไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) *"The Company regards its staff as valuable resources, that is, human resources are one of the major factors to the Company's development and competitiveness as well as achievement of the Company's objectives"*

ตารางที่ 2 คำนาม (Noun) ที่ถูกพบมากที่สุด 50 องค์กรชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกา

| ความถี่ | คำนาม      |
|---------|------------|
| 16      | Integrity  |
| 9       | Diversity  |
| 8       | Customers  |
| 7       | Excellence |
| 6       | Health     |

จากตารางที่ 2 พบว่าคำนามที่พบใน 50 องค์กรชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกาคำว่า Integrity มีความถี่ในการใช้เป็นอันดับ 1 จำนวน 16 ครั้ง แสดงให้เห็นว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศอเมริกาได้มีวัฒนธรรมองค์กรทางด้าน Integrity (ความซื่อสัตย์) ซึ่งกล่าวได้ว่าองค์กรชั้นนำในประเทศสหรัฐอเมริกาส่วนมากต้องการให้พนักงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจ ยกตัวอย่างเช่น

- Ford Motor Company *"We begin with the belief that trusts in our brand, and in each other, comes from acting with integrity and transparency. We foster safe, inclusive work environments that create freedom to be our whole selves and do our best work."*

อันดับที่ 2 คือคำว่า Diversity มีความถี่ในการใช้ทั้งหมดจำนวน 9 ครั้ง แสดงให้เห็นว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญทางด้าน Diversity หรือที่แปลว่า ความหลากหลาย โดยกล่าวได้ว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ วัฒนธรรม เชื้อชาติ และมีความเชื่อว่าความหลากหลายต่าง ๆ นั้น จะสามารถสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ ยกตัวอย่างเช่น



● Johnson & Johnson “We must respect their **diversity** and dignity and recognize their merit.”

อันดับที่ 3 คือคำว่า Customers มีความถี่ในการใช้ทั้งหมดจำนวน 8 ครั้ง แสดงให้เห็นว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาจะให้ความสำคัญในเรื่องของ Customers ที่หมายถึง ลูกค้า, ผู้ใช้บริการ ซึ่งกล่าวได้ว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับผู้บริโภคเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบต่อลูกค้าและการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพให้แก่ผู้บริโภค ยกตัวอย่างเช่น

● Comcast Corporate “An entrepreneurial spirit to embrace good ideas, brings them to life quickly, and constantly look for new ways to innovate for our **customers**.”

จากทั้งสองตารางแสดงให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรของประเทศไทยและวัฒนธรรมองค์กรของประเทศไทย โดยดูได้จากตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรของประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา โดยอ้างอิงข้อมูลจาก 50 องค์กรชั้นนำในประเทศไทยและ 50 องค์กรชั้นนำในประเทศสหรัฐอเมริกา

| วัฒนธรรมองค์กรในประเทศไทย | ความถี่ | วัฒนธรรมองค์กร<br>ในประเทศสหรัฐอเมริกา | ความถี่ |
|---------------------------|---------|--|---------|
| Integrity                 | 17      | Integrity                              | 16      |
| Responsibility            | 14      | Diversity                              | 9       |
| Development               | 12      | Customers                              | 8       |
| Commitment                | 10      | Excellence                             | 7       |
| Communication             | 7       | Health                                 | 6       |

จากตารางที่ 3 พบว่าคำว่า Integrity หมายถึง ความซื่อสัตย์ มีความถี่สูงสุดของทั้งสองประเทศ แสดงให้เห็นว่าองค์กรชั้นนำในประเทศไทยและองค์กรชั้นนำในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มองเห็นความสำคัญของความซื่อสัตย์ของพนักงานในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดเช่นเดียวกัน **ความซื่อสัตย์สุจริต** เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับทุกคน ได้แก่ ความรู้จักผิดชอบชั่วดี ความละเอียดรอบคอบ ความไม่เห็นแก่ตัว ไม่คดโกง เอารอดเอาเปรียบผู้อื่น ความไม่มั่งงาย และหยาบคาย ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนั้นจะต้องมีอยู่ในความคิด และการกระทำ การทำงานใด ๆ ก็ตามจะต้องซื่อสัตย์สุจริตต่องานที่รับผิดชอบ คือ ทำงานเต็มเวลาเต็มความสามารถ ต้องซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่เกี่ยงงาน หรือเอาความลับของเพื่อนร่วมงานไปนินทา



ข้อสัจธรรมต่อองค์กร คือ ไม่เอาข้อมูลความลับขององค์กรไปเผยแพร่ สำหรับผู้ที่ทำงานอาชีพอิสระจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อลูกค้าหรือผู้บริโภค ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานพระดำรัส ณ พระตำหนักสวนจิตรลดาโรฐาน วันที่ 9 พฤษภาคม 2526 ในความตอนหนึ่งว่า “...ข้อสัจธรรมสุจริตนี้มีความสำคัญ เพราะถ้าหากว่าแต่ละคนมีความตั้งใจแล้ว แต่ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ก็จะไม่ไปเป้าหมายที่แน่นอนจะเปะปะไปทางโน้นทีทางนี้ที ไม่มีทางที่จะสำเร็จในงานการใด ๆ ฉะนั้น การที่มีความซื่อสัตย์สุจริตนั้นมีความสำคัญอยู่อันดับแรกก็คือ การให้รู้จักเป้าหมายของงาน คือความรุ่งเรืองของประเทศชาติ...” (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2551)

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรระหว่างประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กรในประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา รวมถึงการศึกษาว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรด้านใดที่องค์กรส่วนมากเห็นเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน โดยศึกษาจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรจากผลการวิจัยพบว่า จาก 50 องค์กรชั้นนำของประเทศไทยพบคำว่า Integrity เป็นคำที่มีความถี่มากที่สุด กล่าวได้ว่าองค์กรชั้นนำส่วนมากในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านของ Integrity: ความซื่อสัตย์ เป็นอันดับแรก อันดับที่ 2 คือคำว่า Responsibility: ความรับผิดชอบ อันดับที่ 3 คือคำว่า Development: พัฒนาการ อันดับที่ 4 คือคำว่า Commitment: ความมุ่งมั่น อันดับที่ 5 คือคำว่า Communication: การสื่อสาร และจาก 50 องค์กรชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกาพบคำว่า Integrity: ความซื่อสัตย์ เป็นคำที่มีความถี่มากที่สุด อันดับที่ 2 คือคำว่า Diversity: ความหลากหลาย อันดับที่ 3 คือคำว่า Customers: ลูกค้า อันดับที่ 4 คือคำว่า Excellence: ความเป็นเลิศ และอันดับที่ 5 คือคำว่า Health: สุขภาพ

จากผลการวิจัยยังพบว่าองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ในทั้งประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับคำความซื่อสัตย์ของบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกันทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพนักงานมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโดยเลือกศึกษาเฉพาะคำถามเท่านั้น ควรจะมีการค้นคว้าเกี่ยวกับคำคุณศัพท์ (Adjective) หรือคำกริยา (Verb) ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติม เพื่อต่อยอดในการวิจัยเพื่อให้เห็นภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้น และเพื่อให้ผู้ที่สนใจศึกษาได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป





การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์ในสาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ให้การสนับสนุน ดูแลให้คำแนะนำ เสนอแนะแนวทาง ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเกี่ยวกับแนวทางการทำวิจัยด้วยความเอาใจใส่เสมอมาและทำให้บทความวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (2556). สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 31, 2562.  
ความหมายและความสำคัญของธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ กันยายน 26, 2562, จาก  
<https://saranyoo06.wordpress.com/>.
- ทิพานันท์ ธีระปัญญา. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานใน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ภาควิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล. (ม.ป.ป.). ศักยภาพของพนักงานมีความสำคัญต่อธุรกิจอย่างไร. สืบค้นเมื่อ กันยายน  
26, 2562, จาก <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/993-article-their-potential-07112014.html>.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไฟศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. (2555). สืบค้นเมื่อ  
ธันวาคม 31, 2562.
- อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (ม.ป.ป.). วัฒนธรรมองค์กร : ปัจจัยสู่ความสำเร็จ. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยธนบุรี.