

บทที่ 5

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย รองลงมาคือด้านความมั่นคงอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านการยกย่องอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านโอกาสอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยและด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ตามลำดับ

ส่วนพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย รองลงมาคือด้านการยอมรับอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านโอกาสอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ด้านการยกย่องอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยและด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ตามลำดับ

ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมะลิ เพ็ญกิจตร (2545) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทคิมเบอร์ลี่-คลีค ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานในบริษัทคิมเบอร์ลี่-คลีค ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบและปัจจัยค่าจูงใจประกอบด้วย ด้านนโยบายของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับที่พอใจ ผลการวิจัยของฉันทนา เกตุแก้ว (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานกลางบริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจำกัด พบว่า พนักงานประจำสำนักงานกลางบริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านการประเมินผลงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของราตรี ยอดคำเนิน (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของวรรณภา ขอมดวง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร พบว่า ปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และมีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต และด้านนโยบายและการบริหารและผลการวิจัยของปวีรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานบุคคลกรในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานที่การทำงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้กล่าวมาในข้างต้นทำให้ได้ข้อสรุปว่า ทั้งพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงและด้านการยอมรับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำอยู่มีลักษณะเป็นที่ยอมรับและมีความมั่นคงค่อนข้างสูง รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยกย่อง ด้านโอกาส และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน และเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นควรปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ จัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือพนักงานประเภทต่าง ๆ ฯลฯ ไม่มีความเหมาะสม บุคลากรควรได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ควรมีบทลงโทษอย่างชัดเจนและยุติธรรมต่อทุกฝ่ายและควรมีการยกย่อง ให้เกียรติและให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทำผลงานปฏิบัติงานได้ดีในรูปของการประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัล เป็นต้น

5.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติ

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านลักษณะงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน โดยลักษณะงานเป็นงานที่ทำทายความสามารถ มีการเปิดโอกาสให้มีอิสระในการตัดสินใจและเลือกวิธีการทำงานได้อย่างเสรี เป็นงานที่มีความกดดัน ไม่มีความซ้ำซากและน่าเบื่อ ปริมาณงานมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ นอกจากนี้ในเรื่องของความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับจำนวนพนักงานที่พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่ง

สินค้านี้ระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ในองค์กรธุรกิจไทย ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก ลักษณะงานที่ทำของตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็นตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติหรือในองค์กรธุรกิจไทยไม่มีความแตกต่างกันเนื่องจากการประกอบธุรกิจในกลุ่มหรือรูปแบบอย่างเดียวกัน ดังนั้น ลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ การติดต่อกับกลุ่มลูกค้า ประเภทของงาน ปริมาณงาน รวมตลอดถึงความยากง่ายของงานย่อมมีลักษณะเหมือนกัน ซึ่งข้อสันนิษฐานดังกล่าว นี้ น่าจะเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานของ พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยและในองค์กรธุรกิจข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่ง สินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็น ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยเงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ไม่น้อยกว่าบริษัทอื่นๆ มีการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างพนักงานที่เป็นธรรมและมีการจัดสรร สวัสดิการต่างที่เหมาะสม พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจ ไทยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ นอกจากนี้ในเรื่องของสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้ที่พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้า ระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการ ทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่าง ประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทน ผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการ ขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก ทุนจดทะเบียนบริษัทซึ่งเป็น สิ่งที่สะท้อนถึงสถานะทางการเงินของบริษัทในกลุ่มของตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้า ระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติและในองค์กรธุรกิจไทยไม่ต่างกันมากนัก จากผลการวิจัย ที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจ

ข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นองค์การขนาดเล็กคือ มีทุนจดทะเบียนบริษัทต่ำกว่า 50 ล้านบาทซึ่งใกล้เคียงกับตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ดังนั้น เมื่อทุนจดทะเบียนบริษัทซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงสถานะทางการเงินระหว่างตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยและองค์การธุรกิจข้ามชาติไม่มีความแตกต่างกันมาก ก็น่าจะเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยและในองค์กรธุรกิจข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงานมีความสะดวก บรรยากาศการทำงานรอบๆที่ทำงานมีความเหมาะสมในการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานไม่ทำให้พนักงานอึดอัดใจและเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานรวมถึงระบบเทคโนโลยีต่างๆมีความเพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ นอกจากนี้ในเรื่องของการเดินทางไปกลับที่ทำงานที่พนักงานผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจาก ทั้งผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยและในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมักจะตั้งสำนักงานในสถานที่ที่เดินทางได้สะดวกและอยู่ในย่านใจกลางถนนเศรษฐกิจ หลักของประเทศเหมือนกัน ดังนั้นจึงอาจส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคง

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านความมั่นคง พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยบริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานอยู่ตลอดเวลาอันส่งผลต่อความมั่นคงของพนักงาน บริษัทมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงไม่อาจถูกยุบหรือเลิกกิจการได้ โดยง่ายและเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทสามารถสร้างหลักประกันในชีวิตได้ พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงมากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากทุนจดทะเบียนบริษัทซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงสถานะทางการเงินระหว่างตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจข้ามชาติไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงอาจเป็นข้อสันนิษฐานที่สำคัญที่ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานของตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยและในองค์กรธุรกิจข้ามชาติไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ทั้งตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยและในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีสถานะทางการเงินที่ใกล้เคียงกัน

ด้านโอกาส

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านโอกาส พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล ลักษณะงานที่ทำอยู่มีการเปิดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและบริษัทมีนโยบายในการสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่ง

สินค้านำเข้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจข้ามชาติ นอกจากนี้ในเรื่องของการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชาและนโยบายด้านการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจข้ามชาติมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจไทย ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจข้ามชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสมากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจไทย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสันนิษฐานจากความคิดเห็นส่วนบุคคลของตัวผู้วิจัยเองว่าอาจจะเนื่องจาก เหตุผลในเชิงนโยบายซึ่งตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจข้ามชาติส่วนใหญ่ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมักจะให้ความสำคัญกับความไว้วางใจมากกว่าในประเด็นเรื่องความสามารถ ซึ่งในองค์การธุรกิจข้ามชาติหลายๆแห่งที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมักแต่งตั้งบุคคลที่มาจากสำนักงานใหญ่หรือบุคคลที่เป็นคนในชนชาติของตนเองหรือแม้กระทั่งบุคคลอื่นที่ตนไว้วางใจเข้ามาทำงานในตำแหน่งบริหารมากกว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารองค์กรด้วยการแข่งขันในเชิงความสามารถระหว่างกันเอง เนื่องจากเหตุผลสำคัญคือในองค์การธุรกิจข้ามชาติการควบคุมดูแลในกิจการต่างๆของสำนักงานสาขาอย่างใกล้ชิดเป็นสิ่งที่ยาก ดังนั้น การแต่งตั้งบุคคลที่ตนไว้วางใจให้บริหารองค์กรจึงเป็นนโยบายสำคัญที่องค์การธุรกิจข้ามชาตินิยมใช้ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวนี้เองน่าจะเป็นเหตุผลที่สำคัญให้ระดับความคิดเห็นด้านโอกาสของตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจข้ามชาติมีมากกว่าตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การไทย นอกจากนี้ในเรื่องของการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชาและนโยบายด้านการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่ตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจข้ามชาติมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสมากกว่าตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจไทย เนื่องจากในประเด็นดังกล่าวไม่มีผลเกี่ยวข้องกับในเรื่องของความไว้วางใจของนักลงทุนข้ามชาติและเป็นสิ่งที่นักลงทุนชาวต่างชาติส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญและต้องการสนับสนุน

ด้านการยอมรับ

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์การธุรกิจไทยกับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่ง

สินค้านี้ระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านการยอมรับ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสำคัญต่อองค์กร ลักษณะงานที่ทำหรือตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่เป็นที่ยอมรับของครอบครัวและคนรู้จัก พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับมากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสันนิษฐานจากความคิดเห็นส่วนบุคคลของตัวผู้วิจัยเองว่าอาจจะเนื่องจาก วัฒนธรรมและความเชื่อด้านการทำงานของคนไทยที่มีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติย่อมดีกว่าการปฏิบัติงานกับองค์กรธุรกิจไทยโดยเฉลี่ยที่จะดูถึงขนาดของหรือสถานะทางการเงินขององค์กรขององค์กรธุรกิจข้ามชาตินั้น ซึ่งจากผลการสำรวจพบว่า ในกลุ่มอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีสถานะทางการเงินที่ดี ตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนในการจัดตั้งบริษัทไม่แตกต่างจากบริษัทในประเทศไทยเท่าใดนัก ส่งผลให้ในแง่มุมมองการให้ประโยชน์ตอบแทนระหว่างตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติและในองค์กรธุรกิจไทยไม่ได้แตกต่างกันมากนัก แต่เนื่องจากความคาดหวังเกิดขึ้นกับฝั่งตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีมากกว่าซึ่งน่าจะเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับมากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย

ด้านการยกย่อง

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านการยกย่อง พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้บังคับบัญชารวมตลอดถึงเพื่อนร่วมงานชื่นชมหรือยกย่องเมื่อทำงานได้ดี บริษัทสนับสนุนหรือมีนโยบายในการยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยกย่อง

มากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยกย่องมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากทั้งในกลุ่มตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยและในองค์กรธุรกิจข้ามชาติต่างเป็นกลุ่มองค์กรที่มีความเป็นสากลด้วยกันทั้งคู่ ประกอบกับขนาดขององค์กรของตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามไทยกับในองค์กรธุรกิจข้ามชาติไม่มีความแตกต่างกันเท่าใดนัก ดังนั้น แนวทางในการปฏิบัติต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมักจะมีนโยบายที่ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของนโยบายการสนับสนุนด้านการทำงานของพนักงาน การให้รางวัลพนักงานดีเด่นหรือการชื่นชมพนักงานที่ทำงานได้ดี ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นด้านการยกย่องระหว่างตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่รวมตลอดถึงไม่หาคำแนะนำด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาสามารถพูดคุยได้ในทุกเรื่องทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำให้เกิดความศรัทธาในการทำงาน พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการยกย่องมากกว่าพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทย ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาในผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติ ส่งผลให้อาจเกิดปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสร้างความสนิทสนมและเข้าถึงตัวผู้ใต้บังคับบัญชาได้เต็มที่ ประเด็นดังกล่าวนี้น่าจะเป็นประเด็นสำคัญที่อาจส่งผลให้คะแนนเฉลี่ย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีมากกว่าผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยเพื่อนร่วมงานกับกลุ่มตัวอย่างสามารถเข้ากันได้ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและประสานงานกันในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและมีความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน พนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเท่ากับพนักงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจข้ามชาติ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติเป็นกลุ่มเดียวกันและ มีคุณสมบัติของพนักงานไม่แตกต่างกันมาก ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความแตกต่างกัน