

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้เขียน นายวรพล คำดี

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์ศิริเกียรติ รัชชานันต์

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัทดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี อายุการทำงานเฉพาะในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี รายได้ต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท ตำแหน่งผู้บริหารการตลาด เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด มาแล้ว 1 ครั้ง สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิมคือ เงินเดือนน้อย เหตุผลที่เลือกมาทำงานบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัย แต่ค่าเฉลี่ยของปัจจัยบำรุงรักษามากกว่าปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจให้ความสำคัญในระดับมาก ทุกด้านเรียงลำดับได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ดำเนินการต่อไป

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ปัจจัยบำรุงรักษาในการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ในแต่ละกรณี ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ได้แก่ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ บริษัทมีความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับ

Independent Study Title Motivation Factors of Marketing Development Employees of Diageo Moet Hennessy (Thailand) Company Limited

Author Mr. Worapol Kumti

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Sirikiat Ratchusanti

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study motivation factors of marketing development employees of Diageo Moet Hennessy (Thailand) Company Limited. The samples were 80 marketing development employees. The data were collected by using questionnaire and then analyzed by using descriptive analysis including frequency, percentage and mean.

The results of the study showed that most questionnaire respondents were single males, 31-40 years old, with Bachelor's degree or higher. Their work period was 3 years but not exceeding 5 years. Their income was more than 50,000 baht. The Marketing executives had changed their jobs once before joining Diageo Moet Hennessy (Thailand) Company Limited. The reason for changing their jobs was low salary and the reason for joining Diageo Moet Hennessy (Thailand) Company Limited was the company's reputation.

The results of the study showed that the employees ranked maintenance factors higher than motivation factors. For motivation factors, they were ranked in the following orders: success, recognition, type of work, responsibility, opportunities for growth, and promotion.

The sub-factors that the employees ranked at the highest level in each category were as follows. For success, the employees were able to extensively employ their knowledge to their work. For recognition, the employees were able to employ professionally. For type of work, their work was challenging. For opportunities for growth, there were opportunities for continuously learning new things for personal development. For responsibility, they had been

given trust in doing their work. For promotion, the company gave them opportunities such as more job responsibility and new projects to run.

From the study of maintenance factors, the study found that the respondents ranks the factors in the following orders: career stability, relationship with co-workers, relationship with supervisors, governance, relationship with staffs from other departments, position, the company's policy and administration, personal life, work environment, and salary and benefits.

The sub-factors which were ranked at highest level in each category were as follows. For company's policy and administration, the management and control policies were in clear written document. For governance, supervisors gave advice and tips on operational staffs. For relationship with supervisors, the employees got help from the supervisors. For relationship with co-workers, the employees were able to consult with co-workers when there were problems at work. For relationship with staffs from other departments, there was good relationship among them. For position, the job assigned to them was important to the company. For career stability, the company was well-established. For personal life, their family understood the nature of their work at the company. For work environment, the office building was clean. For salary and benefits, the salary they received was the important factor.