

**ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1**

กุลธิดา บุญมา

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 อีกทั้งเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทสยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยหา ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for windows

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัทสยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.4 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.9 อายุงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 และมีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 คิดเป็นร้อยละ 37.1

2. ข้อมูลระดับรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า บริษัทสยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ในด้านผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยปรากฏผล ดังนี้ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้นำแบบชี้แนะอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

3. ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

4. ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า

4.1. การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์ โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามลำดับ

4.2. การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์ โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ, ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ, ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

## ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study on The Leadership and work motivation of the Employees at Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd. SN 1. The sample consisted of 140 participants who were employees of Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd. SN 1. and the questionnaire was used as instrument for data collection. Descriptive statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple Linear Regression by Stepwise. The inferential statistics used for hypothesis testing included the Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), and Pearson's Correlation Coefficient.

The analyzing results can summarize.

1. The employees of Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd., SN 1. Most of them are female, Representing 61.4 percent. the age under 30 years, representing 40.7 percent. having marital status, representing 47.9 percent. The bachelor's degree graduation, representing 62.9 percent. Work period less than 3 years, representing 28.6 percent, and the having an average monthly income of 15,001 - 25,000 baht, representing 37.1 percent.

2. The Leadership Level Data of Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd. SN 1 includes Directive Leadership, Supportive Leadership, Participative Leadership and Achievement Leadership found that the results of the analysis of the leadership level of the company's employees Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd. SN 1 found that the leadership level of the head of the company. Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd. SN 1 overall and each aspect is at the highest level. When considering each aspect in descending order, the results were as follows:

Participative Leadership were at the highest level, followed by Achievement Leadership at the highest level. Directive Leadership is at the highest level. and Supportive Leadership were at the highest level, respectively.

3. Motivation level data for company employees Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd. SN 1 found that the level of motivation in the performance of employees of Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd. SN 1 overall was at a high level. When considering each aspect, it was found Motivational Factors and Hygiene factors were at high levels.

4. The relationship between the leader's leadership and the employee's performance motivation of Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd. SN 1 found that

4.1. Chief Leadership and Employee Performance Motivation Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd., SN 1 found that the leadership is Directive Leadership, Achievement Leadership and Participative Leadership. There was a relationship with Hygiene factors at statistically significant level of 0.05. Supportive leadership was associated with and had a negative effect on the work motivation of employees of Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd., SN 1.

4.2. Chief Leadership and Employee Performance Motivation Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd., SN 1 found that the leadership is Directive Leadership, Achievement Leadership and Participative Leadership. There was a relationship with Motivational Factors at statistically significant level of 0.05. Supportive leadership was associated with and had a negative effect on the work motivation of employees of Siam Smile Broker (Thailand) Co., Ltd., SN 1.

Keyword: Leadership, Work motivation, Motivational Factors, Hygiene factors, Directive Leadership, Achievement Leadership Supportive Leadership and Participative Leader

## บทนำ

การบริหารจัดการในยุคปัจจุบันมีการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด ที่จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการจัดการโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และอีกหนึ่งสิ่งสำคัญในการทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งแรงจูงใจนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งกลายเป็นข้อจำกัดในการนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ถ้าหากพนักงานในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้น เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้สามารถบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะหากพนักงานที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมจะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จตามมา (ตุลพร อิมใจ, 2552)

บริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านการประกันภัยหนึ่งในประเทศไทย ที่มีพัฒนาการทางธุรกิจการประกันภัยมายาวนานกว่า 23 ปี โดยเริ่มต้นจากการก่อตั้งศูนย์ประกันภัยหมู่ โดยจดทะเบียนก่อตั้งโดยชื่อ ห้างหุ้นส่วนจำกัดประกันภัยหมู่ภาคเหนือ ในปี 2542 และได้เติบโตขยายกิจการด้วยความมั่นคงและมีประสิทธิภาพ จนกระทั่งในปี 2551 สามารถจดทะเบียนก่อตั้งในนาม บริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และยังสามารถแข่งขันกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันได้ทั่วประเทศ ในการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มขึ้นจากลูกค้า จึงต้องขยายอัตราการให้บริการ โดยการเพิ่มพนักงาน และจำเป็นต้องสร้างพนักงานระดับผู้นำขึ้นมาเพื่อสนับสนุนการทำงาน ปัจจุบันประสบการณ์ทำงานของหัวหน้า ความรู้ความสามารถด้านการบริหารยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสม การกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายยังไม่ดีพอ ส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดแรงกระตุ้นในการทำงานจากหัวหน้า อีกทั้งยังส่งผลถึงแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการและผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นประกอบกับไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องภาวะผู้นำกับจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1ไว้ ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยใดที่มีผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้

พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว ตลอดจนสามารถนำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงในการบริหารงาน การคัดเลือก สรรหาบุคลากร การปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และพนักงานที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้า ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ทำให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1
- 2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1
- 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

### วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 จำนวนทั้งหมด 140 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ เดือนตุลาคม 2565) เนื่องจากพนักงาน บริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้พนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ทั้งหมดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค

### ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 จากกลุ่มตัวอย่าง 140 คนได้แบบสอบถามกลับคืนมาสมบูรณ์จำนวน 140 ชุด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีสถานภาพสมรส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1

### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยปรากฏผล ดังนี้ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้นำแบบชี้แนะอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 โดยทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีดังนี้

(1) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของ หัวหน้ากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ

สนับสนุน ภาวะผู้นำแบบชี้หน้า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามลำดับ และสามารถแสดงได้ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ เขียนได้เป็น

$$YY01 = 0.906 - 0.089(\text{ผู้นำแบบสนับสนุน}) + 0.213(\text{ผู้นำแบบชี้หน้า}) + 0.520(\text{ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ}) + 0.101(\text{ผู้นำแบบมีส่วนร่วม})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน เขียนได้เป็น

$$YY01 = -0.117(\text{ผู้นำแบบสนับสนุน}) + 0.280(\text{ผู้นำแบบชี้หน้า}) + 0.573(\text{ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ}) + 0.137(\text{ผู้นำแบบมีส่วนร่วม})$$

(2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของ หัวหน้ากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบชี้หน้า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบชี้หน้า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามลำดับ และสามารถแสดงได้ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ เขียนได้เป็น

$$YY02 = 1.326 - 0.116(\text{ผู้นำแบบสนับสนุน}) + 0.460(\text{ผู้นำแบบชี้หน้า}) + 0.249(\text{ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ}) + 0.063(\text{ผู้นำแบบมีส่วนร่วม})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน เขียนได้เป็น

$$YY02 = -0.154(\text{ผู้นำแบบสนับสนุน}) + 0.611(\text{ผู้นำแบบชี้หน้า}) + 0.278(\text{ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ}) + 0.086(\text{ผู้นำแบบมีส่วนร่วม})$$

(3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบชี้หน้า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 พบว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามลำดับ และสามารถแสดงได้ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ เขียนได้เป็น

$$YY03 = 1.116 - 0.103(\text{ผู้นำแบบสนับสนุน}) + 0.336(\text{ผู้นำแบบชี้แนะ}) + 0.385(\text{ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ}) + 0.082(\text{ผู้นำแบบมีส่วนร่วม})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน เขียนได้เป็น

$$YY03 = -0.140(\text{ผู้นำแบบสนับสนุน}) + 0.458(\text{ผู้นำแบบชี้แนะ}) + 0.439(\text{ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ}) + 0.115(\text{ผู้นำแบบมีส่วนร่วม})$$

### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

**สมมุติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ที่แตกต่างกัน

(1.1) เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

(1.2) อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

(1.3) สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

(1.4) ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

(1.5) ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

(1.6) ระดับเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

**สมมุติฐานที่ 2** ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1

(2.1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

(2.2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

(2.3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน



(2.4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

### อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้าบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากมีการกำหนดเป้าหมายที่ทำหายความสามารถสูงเกินไปและคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำงานได้ในระดับที่ดีที่สุด

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค่าจูง คือ เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ ทรวงโพธิ์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทรัพยากร น้ำบาดาล พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จสูงสุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้าน ผู้บริหารแรงจูงใจด้านการยอมรับ และแรงจูงใจด้านสถานะทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้า บางกอก เเคเบิล จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านจูงใจมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับส่วนปัจจัยอนามัย พบว่า มีความพึงพอใจใน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้าที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ดังนี้

(1) ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ด้านปัจจัยจูงใจอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานหัวหน้าเป็นผู้เสนอแนะแนวทางหัวหน้ามักปฏิบัติงานประจำไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีจุดหมาย และเมื่อพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ หัวหน้าจะช่วยให้พนักงานผู้นั้นสามารถหาทางออกได้

(2) ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ด้านปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้พนักงานชอบตนเองๆ กับทำให้พนักงานเหล่านั้นปฏิบัติงานให้เต็มที่เห็น ด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่างๆ ให้แก่พนักงาน เห็นว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้มุมานะที่สุดเท่าที่จะทำได้และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน คือ ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าความจำเป็น

### **ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา**

1. เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1
2. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1
3. เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1
4. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรสำหรับ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารงานในการคัดเลือกสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาหัวหน้า รวมทั้งการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ในอนาคตต่อไป

### **ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป**

จากการศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

(1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพัน ต่อองค์การผลการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในองค์การ และการลาออก เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการพัฒนาองค์การต่อไป

(2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 เช่น ทัศนคติต่องาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมของ องค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท สยามสไมล์โบรกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิติภาค 1 ดียิ่งขึ้นไป

## เอกสารอ้างอิง

- ตุลพร อิมใจ. (2552). การจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม (สระบุรี) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิเชฐ ทรวงโพธิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธนกฤต วัฒนากุล. (2551). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้า บางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัด สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่