

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคโลกาภิวัตน์ได้นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ทุกประเทศทั่วโลก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทุกองค์การต้องเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยมและข้อมูลข่าวสาร อันส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป คือ มุ่งเน้นการบริหารองค์การให้มีขนาดเล็กลง ขณะเดียวกันก็ต้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทั้งภายในภายนอกประเทศได้ (Luthans, 1995 อ้างถึงใน เมทินี จิตอำพนนอม, 2542, หน้า 1) โดยการปรับเปลี่ยนองค์การจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าองค์การนั้นปราศจากผู้นำ ไม่ว่าจะเป็้องค์การเพื่อผลกำไร (For-Profit Organization) หรือองค์การที่ไม่มุ่งเน้นผลกำไร (Non-Profit Organization) องค์การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549, หน้า 5)

สำหรับการสร้างองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นก็คือ การทำให้พนักงานนั้นสามารถที่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป ซึ่งแรงจูงใจที่นอกเหนือจากรีองค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับแล้ว บทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารเองก็มีส่วนอย่างยิ่งที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์การนั้น ปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามทิศทางที่ถูกต้องขององค์การ โดยในทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) กันเป็นอย่างมาก โดยทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ถูกกล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Transformation) สามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองตนเองและมองงานในแง่มุมมองหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์การซึ่งบทบาทของผู้นำ เองนั้นยังช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับการ

ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามแนวทางนโยบายขององค์การได้ตาม
วัตถุประสงค์ (Bass & Avolio, 1994, P. 2 และ Bass, 1999, pp. 9-10 อ้างถึงใน
พรพรณิกา เต็มศักดิ์, 2550, หน้า 29)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง
ในการที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา
หรือเป็นผู้นำจะต้องรู้จักใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการที่จะกระตุ้นโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ
ให้บุคลากรในองค์กรมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและกระบวนการความคิดในการที่จะตัดสินใจ
บนพื้นฐานของความถูกต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารแจ้งให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าใจถึง
ความมุ่งหมายขององค์กร นโยบาย แผนงาน กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการให้บรรลุผล
สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ
ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำจะเป็นภาวะที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งบุคลากร
ในองค์กรจะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดผู้นำที่ดีจึงต้อง
ใช้ภาวะผู้นำของตนในการอำนวยความสะดวกให้ภารกิจหน้าที่ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
บรรลุวัตถุประสงค์สมกับที่ให้ได้ทั้งผลงานและได้ทั้งใจ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มี
อิทธิพลและสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานเพราะผลงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรมีส่วนสัมพันธ์
กับคุณภาพของความเป็นผู้นำความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงาน
ต่าง ๆ ขององค์กร ในองค์กรที่ผู้นำไม่มีความสามารถและไม่มีความเป็นผู้นำย่อมจะทำให้
การดำเนินงานขององค์กรเกิดปัญหา ทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร การ
ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานโดยรวม จะเห็นได้ว่าควมมีคุณภาพความเป็นผู้นำของ
ผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
เป็นอย่างมาก (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 403)

แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว จัดเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลาย และมีภาระ
งานที่มีปริมาณมาก จึงจำเป็นต้องอาศัย บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะ
ความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ แต่การปฏิบัติงานดังกล่าว กลับเป็น
งานที่มีปริมาณมากและหลากหลาย จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลง
ตลอดเวลา บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลา การขาดงาน
การขออนุญาตออกนอกบริเวณบ่อยครั้ง การมาทำงานสายไม่ตรงเวลาราชการ เกีย่งงาน

ขาดความสามัคคี เป็นต้น ทำให้ผลของการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรเท่าที่ควร ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือลดลง องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้าง ความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดึงเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวพนักงานมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนช่วยรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้ทำวิจัยจึงทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” โดยผู้ทำการวิจัยหวังว่าผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพและวางแผนการพัฒนาการบริหารจัดการด้านองค์การที่เหมาะสมทั้งใน ส่วนของการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้สามารถปรับตัวต่อไป และผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับนักศึกษา และผู้ที่สนใจได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัย ได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวหรือไม่
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แตกต่างกันหรือไม่ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน แผนกพลังงานและ ป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ได้ทราบถึงภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ได้ทราบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรแผนกพลังงานและ ป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เช่น ผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัคร จำนวน 94 คน (บทสรุปของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ, 2016) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

2.1.1.4 รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน)

2.1.1.5 ระดับชั้นตำแหน่ง

2.1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

2.1.3 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

2.1.4 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership)

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน แผนกพลังงาน

และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

2.2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)

2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.2.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2.2.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

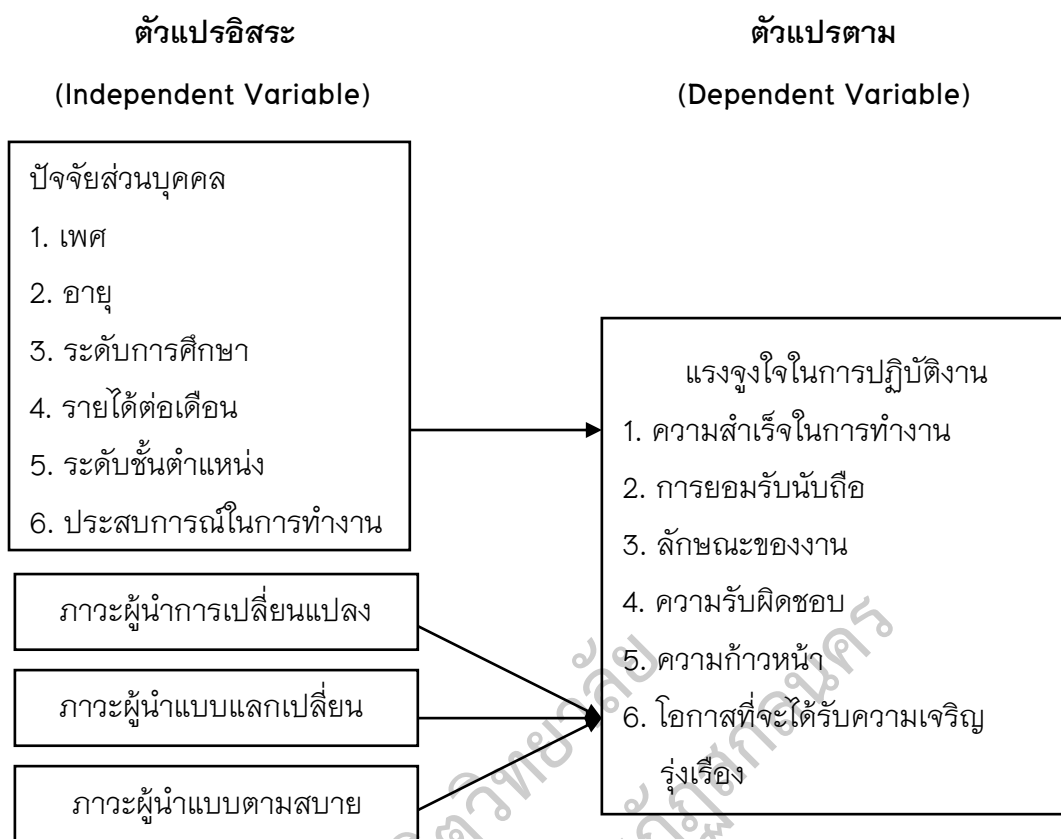
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม
พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา
และรูปแบบขององค์การที่ศึกษาโดยภาวะผู้นำใช้ตามแนวคิดและทฤษฎีของเบสและอโวลิโอ
(Bass and Avolio, 1994, P. 2) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
(Transactional Leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership)
ในส่วนศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย
ของ เฟรดเดอริค เฮอิร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959, pp. 32-35 อ้างถึงใน
สมคิด บางโม 2558, หน้า 174) ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน
(Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงาน (Work Itself)
4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) 6) โอกาสที่จะได้รับ
ความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่องอิทธิพลภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติการ ของแผนกพลังงาน และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออกให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงอิทธิพลในการบริหารองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Objective) ความสามารถที่ทำให้ผู้ร่วมงานทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การมากขึ้น และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

2.1 ด้านการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้นทำให้รู้สึกผูกพันต่อผู้นำ ผู้นำกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามจนทำให้ผู้ตามต้องการเลียนแบบผู้นำ ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความเคารพ ความเชื่อถือ โดยผู้นำจะคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเอง แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติที่มีมาตรฐานของศีลธรรมและจริยธรรมที่สูงและทำให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์และความสำนึก ในภารกิจของงาน

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสื่อให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามผูกพันต่อเป้าหมายและมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างความท้าทายในการทำงานเพื่อให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมุ่งเน้นการบรรลุผลสำเร็จของกลุ่มสมาชิกมากกว่าการกระทำ เพื่อประโยชน์ของตนเอง สร้างความชัดเจนในการสื่อสารอันจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จได้

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มและมีความมานะพยายามในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามหาทางออกในการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่รับฟังปัญหาและช่วยหาหนทางในการแก้ปัญหา ไม่ตำหนิความผิดพลาดของผู้ตามต่อหน้าคนอื่น ไม่วิจารณ์เพียงเพราะความเห็นของผู้ตามไม่เหมือนกับความคิดของผู้นำ

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นที่เลี้ยงสอนแนะติดตามดูแลแก่ผู้ตาม มอบหมายงานที่มีคุณค่าเป็นการท้าทายความสามารถเฉพาะบุคคล และเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ตามแต่ละคนให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปที่จะสามารถทำได้ โดยผู้นำให้คำแนะนำสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์ จัดให้มีการสื่อสารแบบสองทาง ตอบสนองความต้องการผู้ตามด้วยวิธีการเฉพาะเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน เช่น ผู้ตามบางคนต้องการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ บางคนต้องการอิสระในการทำงาน เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน

4. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หมายถึง เป็นผู้ที่
 ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบในกิจการตัดสินใจไม่เด็ดขาด ไม่เต็มใจที่จะเลือก
 ยืนอยู่ฝ่ายไหน ไม่มีส่วนร่วมกับงานมากนักเมื่อต้องการผู้นำผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์
 ในภารกิจขององค์กร และไม่มี ความชัดเจนในเป้าหมาย

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า
 โดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง

5.1 ความสำเร็จในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลทำงานด้วยความสามารถ
 และทักษะของตนเองได้อย่างอิสระ จนสามารถประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิด
 ความรู้สึกภาคภูมิใจและปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

5.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
 จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานในรูปแบบของ
 การยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ
 การยอมรับในความสามารถ

5.3 ลักษณะของงานหมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิด
 ริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

5.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมาย
 ให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5.5 ความก้าวหน้าหมายถึง ผลหรือการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคคล
 ในสถานที่ทำงานในทางที่ดีขึ้น เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือการมีโอกาสได้ศึกษา
 หาความรู้เพิ่มเติม

5.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการ
 แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จจากการทำงานนั้น ๆ

6. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรแผนก
 พลังงานและ ป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว
 ซึ่งประกอบด้วย

6.1 เพศ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรแผนกพลังงาน
 และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

6.2 อายุ หมายถึง ระดับอายุของบุคลากรแผนกพลังงานและ บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 20-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี และ 4) มากกว่า 50 ปี

6.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรแผนก พลังงานและ บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี และ 4) อื่น ๆ

6.4 รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน) หมายถึง รายได้ จากการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกพลังงานและ บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ 2) 1,500,000-2,000,000 กีบ 3) 2,000,001-2,500,000 กีบ และ 4) 2,500,001 กีบ ขึ้นไป

6.5 ระดับชั้นตำแหน่ง หมายถึง ระดับของตำแหน่งงานที่บุคลากร แผนกพลังงานและ บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้จัดการ 2) รองผู้จัดการ 3) หัวหน้าแขนง 4) รองหัวหน้าแขนง 5) วิชาการ และ 6) ลูกจ้างชั่วคราว

6.6 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและ บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตั้งแต่เริ่มต้นทำงานกับแผนก จนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-20 ปี และ 4) ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป