

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามกลุ่มภารกิจของโครงสร้างองค์กร จำนวน 284 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์โร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีสถานภาพสมรสแล้ว มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และ 30,001 บาท ขึ้นไป ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน โดยมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับชำนาญการ มีอายุราชการระหว่าง 11 – 20 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มภารกิจข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรองในประเทศ

เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ พบว่ามีความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ บทบาทในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่องค์ประกอบด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยประเด็นที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบได้แก่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความคาดหวังขององค์กรต่อการปฏิบัติงาน การเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา และความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ สุขภาพส่วนบุคคล อายุ ระดับรายได้ และอายุราชการ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในระดับต่ำ ขณะที่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และกลุ่มภารกิจตาม โครงสร้างองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ในแต่ละปีผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรมีการถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาจใช้การถ่ายทอดนโยบายตามลำดับจากผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับต้น และลงสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ลึกถึงความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน

2. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยเฉพาะความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

3. หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อช่วยในการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในระดับที่พอเหมาะ โดยการจัดโปรแกรมพัฒนาสุขภาพกายและอารมณ์ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง

This study has 3 objectives: 1) to examine the level of work stress among staffs of the National Intelligence Agency; 2) to investigate factors associating with their work stress; and 3) to recommend guidelines for better and proper stress management of these staffs. Stratified sampling method was employed by task groups of the agency's infrastructure to select 284 samples, and the questionnaire was used to collect data. Statistical analysis involve percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, Point Biserial Correlation Coefficient, and Spearman's Rho Correlation Coefficient. Results are presented below.

The majority of participants are female, were married, aged between 41-50 years, completed a bachelor degree at the highest, earn 15,001-20,000 baht per month. They are in expert level position, have 11-20 years of work, and most of them work in domestic intelligence and anti-intelligence group.

These staff showed moderate level of work stress in overall. Factors in aspects of duty and responsibility, career advancement, work role, interpersonal relationship are at moderate level, whereas those in aspects of work structure and atmosphere are at low level. Important issues in each factor include work responsibility, fairness in salary raise, performance expectation of organization, valuing the work by superior, and sufficiency of work supportive equipment.

Factors associating with work stress are personal health, age, level of income, and years of work which positively associated with work stress at low level. Whereas sex, marital status, educational level, positional level, and task group by organizational structure were found no association with the stress.

Recommendations

1. In each year, organization's top executives should inform work policy to their staff of all levels to lead their work in the same direction. This can be done in hierarchical manner from the top executives to first-line supervisor and to operating level officers, making them clear and aware of their duty and responsibility.
2. Top executive should establish understanding among officers of all levels regarding career advancement particularly fairness in salary raise, and should also revise performance assessment criteria base on good government.
3. Organizations should arrange activities to help manage stress to proper level through physical health and emotional development program that promote the strength of physical and mental health of their officers.