

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์
 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 285 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยความต้องการในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 49 ปี โดยมีชายและหญิงในอัตราใกล้เคียงกัน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย ครึ่งต่อครึ่งมีสถานภาพโสดและสมรส กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีรายได้ 10,000 – 30,000 บาท โดยระดับตำแหน่งงาน (ซี) อยู่ในช่วงระดับ 4 – 6 มากที่สุด สำหรับอายุราชการกระจายอยู่ในช่วง 1 – 19 ปี และสายการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการมากกว่าฝ่ายข่าวกรองและฝ่ายบริหาร

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ/ศรัทธาในงาน และความพยายาม/ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไปและความกระตือรือร้น อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้แก่ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า สายการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่ายข่าวกรองจะมีแรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ด้านนโยบาย

กำหนดขอบเขตนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้มีความชัดเจน ทั้งอำนาจหน้าที่ และการให้ความคุ้มครองเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารองค์กร

1. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากด้านการปฏิบัติการด้านการข่าว โดยเฉพาะการอบรมเทคนิคการวิจัยคุณภาพจากสถาบันการศึกษา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมมากขึ้นในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ทั้งในการทำงานและในเชิงบริหาร

3. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่มีภารกิจต่างกันเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สนับสนุนเครื่องมือเทคนิคขั้นสูง และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคนิคต่าง ๆ

The purpose of the study was two fold : 1) to measure the work motivation of the officers at the National Intelligence Agency, and 2) to identify the factors affecting their work motivation.

A questionnaire was employed to collect the data from 285 officers at the National Intelligence Agency. The questionnaire was composed of three parts. The first part dealt with the personal factors of the respondents. The second sought information on their needs, and the third part measured their work motivation. Percentage, mean and standard deviation were used to describe the data and t – test and F – test to test the hypotheses.

The findings were briefly stated below

1. Most of the respondents were 30 – 49 years old. The number of male officers was close to that of female ones. More than half had a Bachelor's degree or equivalent. About 20 percent had a higher education than a Bachelor's degree. Half of them were single and the other half were married. Most had a monthly income of 10,000-30,000 baht. The majority were in levels 4-6. The number of working was in the range of 1-19 years. The number of staff line were in the operational line more than the administrative line and the research line.

2. Overall their work motivation was found to be high. When the individual aspects of work motivation were considered, willingness to use modern equipment had the highest mean, followed by self-devotion to work, cooperation, job satisfaction/faith and efforts/creativity (all of which were at a high level), while desire to continue working with the organization and enthusiasm were found to be at a moderate level.

3. One factor affecting the officers' work motivation was education. The officers who had a lower education than a Bachelor's degree had higher work motivation than those who had a higher education. Another factor was working lines. Those who were in the intelligence line had higher work motivation than those who were in the operational line. Another factors were need for safety and need for career success, both of which were highly correlated to their work motivation.

Recommendations

Policy implications

The scope of the policy of the National Intelligence Agency should be clearly stated, whether it is authority and responsibilities. Also, protection should be given to the lives of the officers.

Organization implications

1. Apart from finding news, the officers should be continuously developed, especially in how to conduct qualitative research.
2. The officers should be given an opportunity to express their views and to participate in decision – making on both work and administration.
3. A good relationship among the officers should be built to increase work efficiency.
4. Hi – tech equipment should be provided for the officers. They should also be trained to used such equipment.