

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

จิราวรรณ ยิ้มปลื้ม*
มนต์ ขอเจริญ**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในส่วนกลาง จำนวน 318 คน โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t-test และ f-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ ปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร และปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้รับสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร รองลงมาคือ ปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจข่าวสารจากช่องทางต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดท้ายคือ ปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสารต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร ซึ่งจะ
ประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

* นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์

** อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ป.ป.ช.” ถือเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรม ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ องค์ประกอบของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (คณะกรรมการ ป.ป.ช.) ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่งและกรรมการอื่นอีกแปดคน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากรภายในสำนักงาน ป.ป.ช. ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ โดยมีจุดมุ่งหมายให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ในรัฐธรรมนูญ รวมถึงการขยายรายละเอียดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ คือ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542

ปัจจุบันแม้รัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2550 ได้ถูกยกเลิกไป แต่ต่อมามีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับชั่วคราวพุทธศักราช 2557 อีกทั้งคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีประกาศฉบับที่ 24/2557 เรื่องให้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญมีผลบังคับใช้ต่อไป เพื่อให้องค์กรอิสระและองค์กรอื่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม จึงทำให้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยังคงบังคับใช้ต่อไปและทำให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญต่อไป ทั้งนี้ คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกกล่าวหาว่าทุจริตต่อหน้าที่กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือกระทำความผิดต่อหน้าที่ในการยุติธรรมรวมทั้งมีพฤติการณ์จงใจปกปิดรายการแสดงทรัพย์สินและหนี้สิน และร้ายวณผิดปกติ หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการกระทำความผิด หรือมีพฤติการณ์ดังกล่าว ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542

เมื่อพิจารณาถึงภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีภารกิจค่อนข้างหลากหลาย กล่าวคือ ทั้งด้านการป้องกันการทุจริต ด้านการปราบปรามการทุจริต และการตรวจสอบบัญชีแสดงทรัพย์สินและหนี้สิน รวมถึงการตรวจสอบกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติการณ์ร้ายวณผิดปกติ อีกทั้งในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีโครงสร้างของสำนักงาน ประกอบด้วยสำนักต่างๆ ในส่วนกลาง จำนวน 37 สำนัก สำนักงาน ป.ป.ช. ภาค 1-9 และสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด อีก 76 จังหวัดโดยมีบุคลากรภายในองค์กรกว่า 3,000 คน ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ ซึ่งจากโครงสร้างภายในขององค์กรที่มีความสลับซับซ้อนนั้น อาจทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ภาค 1-9 และสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ที่มีโครงสร้างการทำงานและภารกิจที่ใกล้เคียงกันกับ

สำนักงาน ป.ป.ช. ในส่วนกลาง แต่เมื่อนำนโยบายของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไปสู่การปฏิบัติจะต้องมีการสั่งการผ่านผู้บริหารจากส่วนกลาง กล่าวคือ เลขานุการฯ จะนำนโยบายของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ถ่ายทอดส่งต่อไปกับบุคลากรในสำนักงาน ป.ป.ช. ภาค 1-9 และสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อนำไปปฏิบัติ การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจึงต้องเข้าใจในปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา เพราะปัญหาการสื่อสารที่เกิดขึ้นจากปัจจัยต่างๆ นั้น อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรโดยรวม ในขณะที่เดียวกันความเข้าใจและทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารยังช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ประสบความสำเร็จ เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา จากประชาชน

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในมิติของการสื่อสาร ในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในสองประเด็นด้วยกัน ประเด็นแรกคือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร ประเด็นที่สอง ผู้วิจัยสนใจเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การสื่อสาร ในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช.

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ให้ดียิ่งขึ้น

4. ขอบเขตของการวิจัย

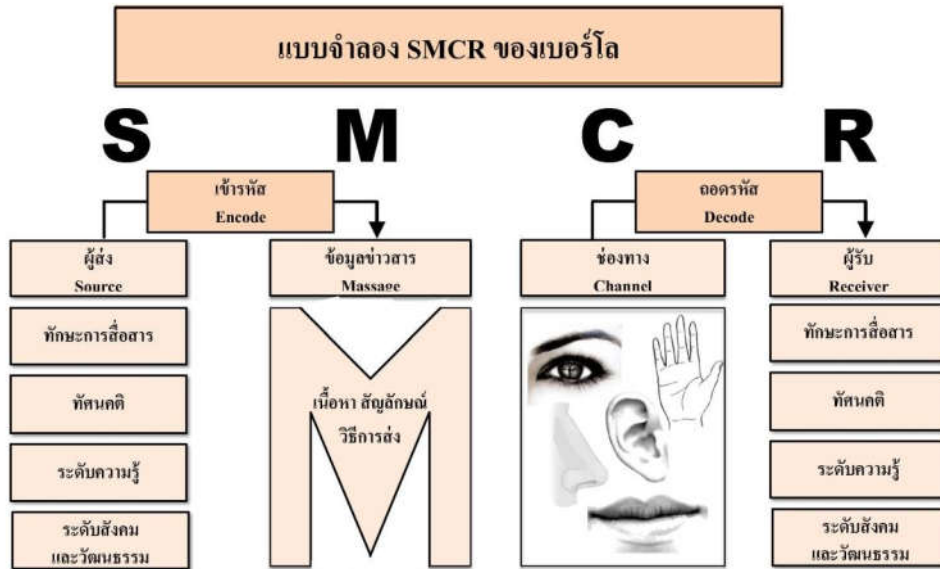
งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในส่วนกลาง จำนวน 1,570 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือน มีนาคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2561

5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เดวิด เบอร์โล (David K. Berlo, 1960) เสนอแบบจำลองการสื่อสารไว้ เมื่อปี พ.ศ. 2503 โดยอธิบายว่า การสื่อสารประกอบด้วยส่วนประกอบพื้นฐานสำคัญ 6 ประการ คือ

1. ต้นแหล่งสาร (Communication Source)
2. ผู้เข้ารหัส (Encoder)
3. สาร (Message)
4. ช่องทาง (Channel)
5. ผู้ถอดรหัส (Decoder)
6. ผู้รับสาร (Communication Receiver)

จากส่วนประกอบพื้นฐานสำคัญ 6 ประการนี้ เบอร์โล ได้นำเสนอเป็นแบบจำลอง การสื่อสารที่รู้จักกันดีโดยทั่วไปว่า "แบบจำลอง SMCR ของเบอร์โล"(Berlo's SMCR Model) โดยเบอร์โลได้รวมต้นแหล่งสารกับผู้เข้ารหัสไว้ในฐานะต้นแหล่งสารหรือผู้ส่งสาร และรวมผู้ถอดรหัสกับผู้รับสารไว้ในฐานะผู้รับสาร แบบจำลองการสื่อสารตามแนวคิดของเบอร์โลนี้จึงประกอบไปด้วย S (Source Or Sender) คือ ผู้ส่งสาร M (Message) คือ สาร C (Channel) คือ ช่องทางการสื่อสาร R (Receiver) คือ ผู้รับสาร ซึ่งปรากฏในภาพต่อไปนี้



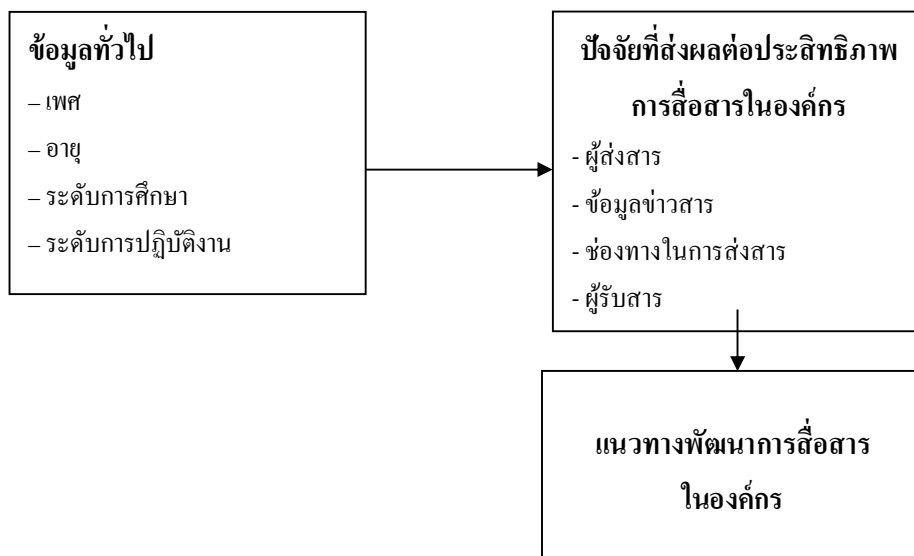
รูปที่ 1 แบบจำลอง SMCR David K. Berlo. 1960 (อ้างถึงใน กิตานันท์ มลิทอง, 2543, เทคโนโลยี การศึกษาและนวัตกรรม)

แนวคิดของเบอร์โล, 1960 (อ้างถึงใน กิตานันท์ มลิทอง, 2543, เทคโนโลยีการศึกษาและ นวัตกรรม) ได้พูดถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1. ผู้ส่ง (Source) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการเข้ารหัส (Encode) เนื้อหาข่าวสาร มีเจตคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสาร มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารที่จะส่ง และควรจะสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมและถ่ายทอดระดับ ความรู้ของผู้รับ ตลอดจนพื้นฐานทางสังคม และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย
2. ข้อมูลข่าวสาร (Message) เกี่ยวข้องทางด้านเนื้อหา สัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสาร
3. ช่องทางในการส่ง (Channel) หมายถึงการที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับได้รับข่าวสาร ข้อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น
4. ผู้รับ (Receiver) ต้องเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการถอดรหัสสาร (Decode) เป็นผู้มีเจตคติ ระดับความรู้ และพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม เช่นเดียวหรือ คล้ายคลึงกันกับผู้ส่งสารจึงจะทำให้การสื่อความหมายหรือการสื่อสารนั้นได้ผล

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



7. ระเบียบ วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

7.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

7.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในส่วนกลาง จำนวน 1,570 คน (ข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)

7.1.2 กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในส่วนกลาง จำนวน 318 คนโดยด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1967) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5%

7.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยเนื้อหาแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระดับการปฏิบัติงาน โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. ใช้เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และมีความหมายดังต่อไปนี้ สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด. 2551 : 103)

7.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ในเดือนมีนาคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือและจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตรวจสอบความเรียบร้อย และนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

7.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย

7.4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลกรณีมีตัวแปร 2 กลุ่ม และค่า F-test หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และเมื่อพบว่าค่าสถิติมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ Least Square Difference (LSD)

8. ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.03 และเป็นเพศชาย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.97

8.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในส่วนกลางต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในภาพรวม และรายปัจจัย

ปัจจัยที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช.	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร	4.08	0.75	มาก
2	ทักษะในการสื่อสารของผู้รับสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร	4.08	0.73	มาก
3	ท่านรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสารต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	0.77	มาก
4	ท่านรับรู้และเข้าใจข่าวสารจากช่องทางต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.75	มาก
ภาพรวม		3.95	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในภาพรวม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากลำดับแรกคือ ปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร และปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้รับสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.75, 0.73) รองลงมาคือ ปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจข่าวสารจากช่องทางต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.75) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดท้ายคือ ปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสารต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

8.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

8.2.1 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสารต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8.2.2 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ

ต่างกัน ในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้รับสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8.2.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม และรายปัจจัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8.2.4 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวม และรายปัจจัย มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสารต่อไปนี้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจข่าวสารจากช่องทางต่อไปนี้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช.

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน คำร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช.ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสาร	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.	สร้างระบบเชื่อมโยงข้อมูลการสื่อสาร ของสำนักงาน ป.ป.ช. ให้มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์, ระบบอินเทอร์เน็ต ,ระบบอิเล็กทรอนิกส์(E-Saraban), จดหมายอิเล็กทรอนิกส์(E-Mail)	310	97.48	8	2.52
2.	พัฒนารูปแบบ วิธีการ เนื้อหาสาระ และช่องทางให้เหมาะสม สอดคล้อง กับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ	305	95.91	13	4.09
3.	มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง	302	94.97	16	5.03
4.	พัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสารอย่างต่อเนื่องโดยการกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการใช้สื่อ Social Media, หลักสูตรการเขียนข่าว การสร้าง Content ที่ดี,การพัฒนาผู้ที่ทำหน้าที่โฆษก สำนักงาน ป.ป.ช. เช่นการให้ข่าวการให้สัมภาษณ์	308	96.86	10	3.14

9.สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ

9.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในภาพรวม และรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากลำดับแรกคือ ปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ตามมาด้วยปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้รับสารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจข่าวสารจากช่องทางต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสารต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้อมูลข่าวสารที่มีการสื่อสารถึงกันตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นทางการพูด การเขียน ทักษะการสื่อสารเหล่านี้เป็นทักษะที่มีจำเป็นต่อองค์กร ดังนั้นบุคลากรในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จึงเห็นว่าการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อป้องกันความเข้าใจความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากการสื่อสาร

9.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มี เพศต่างกัน ในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีเพศชาย และเพศหญิงในภาพรวมให้ความสำคัญของประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) แต่เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสารต่อไปนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องจากการข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมการอบรม/สัมมนา/กิจกรรมพิเศษของหน่วยงานและข่าวประชาสัมพันธ์ทั่วไป และข่าวประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานภายนอก บุคลากรที่มีเพศต่างกัน สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้แตกต่างกัน

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีอายุต่างกัน เปิดใจยอมรับข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งมา โดยคำนึงถึงการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน แต่เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายปัจจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้รับสารที่ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรผู้ที่พึงเข้ารับการดำเนินงานยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ผู้ส่งสารส่งมาน้อย แตกต่างกันบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานจนเกินความชำนาญ

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม และรายปัจจัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรทุกระดับการศึกษาเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เพราะข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก ข้อเท็จจริง รวมถึงการกระทำต่างๆ ของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่มองข้ามไม่ได้ ดังนั้นประสิทธิภาพการสื่อสารที่เป็นเลิศ คือหัวใจสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายปัจจัย ได้แก่ 1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร และ 2) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจประเภทของข่าวสารต่อไปนี้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยท่านรับรู้และเข้าใจข่าวสารจากช่องทางต่อไปนี้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรระดับชำนาญงาน เป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ ด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน และสามารถเลือกใช้เครื่องมือการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพดีกว่า บุคลากรที่เพิ่งเริ่มต้นการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี

9.3 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช.ของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช.ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า แนวทางที่บุคลากรเห็นด้วยกับการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. ในการสร้างระบบเชื่อมโยงข้อมูลการสื่อสารของสำนักงาน ป.ป.ช. ให้มีประสิทธิภาพ สื่อ เช่น เว็บไซต์, ระบบอินทราเน็ต, ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban), จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) การพัฒนารูปแบบ วิธีการ เนื้อหาสาระ และปรับช่องทางให้เหมาะสม สอดคล้อง กับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ การประเมินผลการดำเนินงานด้านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการใช้สื่อ Social

Media, หลักสูตรการเขียนข่าว การสร้าง Content ที่ดี การพัฒนาผู้ที่ทำหน้าที่โฆษก เช่น การให้ข่าวการให้สัมภาษณ์ เป็นต้น

10. ข้อเสนอแนะ

10.1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นอย่างยิ่ง จึงเห็นควรมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผู้สื่อสาร

ผู้บริหารในองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารโดยจัดให้มีการนำเสนอนโยบาย แนวทางปฏิบัติผลดำเนินการหรือข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรรับรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจให้มีกิจกรรมในการสื่อสาร เช่น การมอบแนวทางการปฏิบัติงานการจัดการประชุมกับผู้บริหาร ผู้อำนวยการในส่วนกลาง และผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด โดยผ่านระบบการประชุมทางไกล (VDO Conference) ที่มีวาระการประชุมที่ชัดเจน

สำนักประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหน่วยที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการส่งสารไปยังหน่วยงานภายในและบุคลากรทุกคนภายในองค์กรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (IDP) การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย บริษัท การบินไทย จำกัด มหาชน และสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

ข้อมูลข่าวสาร

สร้าง Content ให้น่าสนใจ และสรุปสาระสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่ต้องการจะส่งให้ชัดเจน เพื่อสามารถนำไปเผยแพร่ในช่องทางต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ช่องทางการสื่อสาร

เพิ่มช่องทางให้มีความหลากหลาย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ได้แก่ 1. จัดทำฐานข้อมูล ID Line ของบุคลากรทุกคนในองค์กร เป็นฐานข้อมูล เพื่อส่งข้อมูลข่าวสารลงไปให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถถาม-ตอบได้ 2. จัดทำระบบ E-Mail อัตโนมัติ ของบุคลากรทุกคนในองค์กร เป็นฐานข้อมูล เพื่อส่งข้อมูลข่าวสารไปยังตัวบุคลากรได้โดยตรง

ผู้รับสาร

ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยการกำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องการสื่อสารอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง อย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรการสื่อสารเพื่อความสำเร็จขององค์กร หลักสูตรการใช้สื่อ Social Media เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. เนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ช. มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค คือ สำนักงาน ป.ป.ช. ภาค 1-9 และสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ซึ่งใกล้ชิดกับประชาชน จึงเห็นควรให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารโดยมีแนวทางดังนี้

1) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ช. ภาค 1-9 และสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ขึ้น เพื่อสนับสนุนและประสานงานการสื่อสารได้อย่างทั่วถึง

2) กำหนดให้ตั้งคณะกรรมการการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ระดับภาค ขึ้นโดยให้ผู้ช่วยเลขาธิการฯ ภาค เป็นประธานกรรมการโดยให้ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด หรือผู้แทนในสังกัด และประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านสื่อสารและประชาสัมพันธ์เป็นคณะทำงาน อย่างน้อย 3 คน ในการกำหนดแผน แนวทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในภาค เพื่อให้เป็นกลไกการรับรู้ ถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารไปยังบุคลากรในสังกัด และรับเรื่องข้อมูลข่าวสารจากบุคลากรในพื้นที่ภูมิภาคส่งกลับมายังสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนกลาง

3) เห็นควรให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสื่อสารในระดับสำนักงาน ป.ป.ช. ภาค

10.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาวิจัย เรื่อง นวัตกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อรองรับประเทศไทย 4.0

2) ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการสื่อสารของสำนักงาน ป.ป.ช. ในการประชาสัมพันธ์ต่อการรับรู้ของประชาชน

บรรณานุกรม

- กิตานันท์ มลิทอง.(2543). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2538). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันจิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์. (2556). ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลนนทเวช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สาขาบริหารธุรกิจ . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิตวัฒน์ สัมฤทธิ์. (2547). พฤติกรรมสื่อสารและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมการบริหารจัดการของสถาบันวิชาการ ทศท บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชุตินันต์ สมบูรณ์แก้ว. (2556). ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารภายใน สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สาขาบริหารธุรกิจ.ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ทิพยาภา น้อยสกุล. (2553). พฤติกรรมสื่อสารในองค์กรของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน. รายงานโครงการเฉพาะบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กทม. : ประสานการพิมพ์.
- พัชรา แสงประชุมพันธ์. (2548). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการจำกัด. (รายงานโครงการเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สาขาการบริหารสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี. เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)”. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต) สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. (2546). การประชาสัมพันธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมน อนุศาสนนันท์. (2549). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาองค์กร เกสซ์กรรม.(รายงานโครงการเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สาขาการบริหารสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.). ยุทธศาสตร์การสื่อสารเพื่อการต่อต้านการทุจริต. พ.ศ. 2560 – 2564. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2560, จาก <https://plan.kku.ac.th/pdf/ITA-Report60.pdf>

สุมน อยู่สิน. (2545). *การบริหารงานสถานีวิทยุกระจายเสียง แห่งชาติ*. นนทบุรี. มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาราช.

David K. Berlo. (1960). *The Process of Communication*. New York: Holt, Rinehart and
Winston, Inc.