

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติจริงและความคาดหวังในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ การมองกรอบของงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และผู้บริหารของกรมป่าไม้ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติจริงและความคาดหวังในเชิงปฏิบัติ ที่ต้องการทำงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และผู้บริหารของกรมป่าไม้ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

จากผลการศึกษารายวิจัย สรุปและอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในเรื่องสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารกรมป่าไม้ในส่วนกลาง ผู้บริหารกรมป่าไม้ในส่วนภูมิภาค เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย ร้อยละ 88.7 ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า เนื่องจากลักษณะงานของกรมป่าไม้ เป็นงานเกี่ยวกับการดูแลจัดการด้านทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ป่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางด้านวนศาสตร์ ซึ่งพบว่ามีเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพราะลักษณะการศึกษาและการปฏิบัติงานที่ต้องการความสมบูรณ์บั้น เนื่องจากต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ป่า และอีกส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนป่าไม้แพร่ ซึ่งรับแต่นักศึกษาเพศชายเท่านั้น เป็นเหตุให้กรมป่าไม้มีข้าราชการและเจ้าพนักงานที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง*

ด้านวุฒิทางการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่จะมีวุฒิทางการศึกษาชั้นปริญญาตรี ร้อยละ 68.7 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป่าไม้มาเป็นเวลามากกว่า 20 ปี ถึงร้อยละ 54.7 ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นระดับบริหารถึง

* ข้อมูลสถิติจำนวนข้าราชการของกรมป่าไม้ จากศูนย์ข้อมูลกลาง สำนักสารนิเทศ กรมป่าไม้ เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2538 พบว่ามีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้นจำนวน 9,864 คน เป็นข้าราชการชายจำนวน 8,893 คน ข้าราชการหญิง จำนวน 971 คน

ร้อยละ 45 และในระดับผู้บริหารนั้น พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้ผลการศึกษาที่ได้ออกมาในลักษณะดังกล่าว

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าโดยส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ในช่วง 1-5 ปี คือ ร้อยละ 68.7 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของกรมป่าไม้ ที่มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นประจำ ทำให้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ในช่วง 1-5 ปี

ในด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คือ ร้อยละ 64.67 และเป็นผู้สำเร็จการศึกษาด้านนี้โดยตรงน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 6.67 เท่านั้น โดยคำตอบในข้ออื่น ๆ นั้น ส่วนใหญ่จะตอบว่าได้มาจากประสบการณ์ในการทำงานจริง กล่าวได้ว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกรมป่าไม้นั้น ส่วนมากไม่ใช่ผู้ที่จบการศึกษาทางด้านนิเทศศาสตร์หรือการสื่อสารมวลชนโดยตรง แต่ก็ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความรู้ เรื่องการประชาสัมพันธ์ด้วยตนเอง

ตอนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ และการมองกรอบของงานสื่อมวลชนสัมพันธ์

ในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนั้น มีความแตกต่างกันน้อยมากเพียงร้อยละ 2.89 เท่านั้น โดยกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีความรู้ความเข้าใจในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ร้อยละ 75.75 ขณะที่กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีความรู้ ความเข้าใจในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ร้อยละ 72.86 กล่าวได้ว่าผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความรู้ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง **ปฏิเษรสมมติฐาน ข้อ 1** ที่ว่าเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความเข้าใจในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์แตกต่างกัน

การมองกรอบของงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่ม คือผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มองลักษณะของงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ มองว่างานสื่อมวลชนสัมพันธ์ประกอบด้วย

1. งานข่าว การจัดแถลงข่าว วิเคราะห์ข่าวและตรวจสอบความถูกต้องของข่าว
2. งานบริการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสื่อมวลชนและประชาชน
3. งานประสานงานติดต่อสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนการจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ

4. งานด้านการจัดการ การบริหาร วางแผนและนโยบาย ความคุมงบประมาณ
5. งานด้านการติดตามและประเมินผล สํารวจประชาชาติ ตลอดจนวิเคราะห์วิจัย

มวลชน

6. งานผลิตสื่อในการประชาสัมพันธ์ จัดทำข่าว แจก บทความ เอกสารเผยแพร่ต่างๆ
7. งานทัศนศึกษา นำสื่อมวลชนศึกษาดูงานในพื้นที่

ทั้งนี้การมองกรอบของงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าว เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักวิชาการ ดังที่วิรัช ลภีรัตนกุล กล่าวถึงลักษณะงานด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ ว่า¹

1. การศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการสื่อมวลชน
2. การให้ข่าวสารด้านต่าง ๆ แก่สื่อมวลชน ทั้งด้านนโยบาย ความมุ่งหมาย โครงการผลงาน และเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สื่อมวลชนนำไปเผยแพร่ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนเกิดความสนใจ เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเลื่อมใสศรัทธาในองค์กร
3. การอํานวยความสะดวกแก่สื่อมวลชนที่มาติดต่อ
4. การตัดข่าว บทความและบทความสารคดี ที่ลงตีพิมพ์ในหน้าหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารวารสาร เป็นการติดตามผลของการดำเนินงานด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ว่าได้ผลเพียงใด เรื่องราวข่าวสารที่แจกไป หรือแกลงไป หรือส่งไปนั้น ได้รับการตีพิมพ์บ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใด การตัดข่าว และบทความต่าง ๆ รวบรวมเข้าแฟ้มไว้ เป็นประโยชน์ต่องานประชาสัมพันธ์

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่ม ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบการดำเนินงานด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ ว่าจะต้องคำนึงถึงบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ นโยบายและแผนงานของกรมป่าไม้ ตลอดจนการให้ความร่วมมือสนับสนุนของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงและความคาดหวังในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์

ในการศึกษาวิเคราะห์ผลด้านการปฏิบัติจริงในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ โดยจำแนกประเด็นตามตัวแปรต่าง ๆ สรุปผลได้ดังนี้

1. การปฏิบัติจริงในด้านนโยบายในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์

¹วิรัช ลภีรัตนกุล, การประชาสัมพันธ์ฉบับสมบูรณ์, หน้า 332.

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการปฏิบัติจริงในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการ **ปฏิเสธสมมติฐาน ข้อ 2** ที่ว่าการปฏิบัติจริงในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้ ยกเว้นการปฏิบัติจริงในประเด็นด้านการติดตามผล ซึ่งพบว่าผู้บริหารในส่วนกลางและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการ **ยอมรับสมมติฐาน ข้อ 2**

ในการศึกษาวิเคราะห์ผลด้านความคาดหวังในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ทำการวิเคราะห์โดยจำแนกประเด็นตามตัวแปรต่าง ๆ เช่นเดียวกับการปฏิบัติจริง สรุปผลได้ดังนี้

1. ความคาดหวังในด้านนโยบายในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ความคาดหวังในการวางแผนงาน ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ความคาดหวังด้านการติดตามผลงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ความคาดหวังด้านการประเมินผลงาน ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ความคาดหวังในด้านบุคลากรในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความคาดหวังด้านงบประมาณในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ความคาดหวังในด้านสำนักงาน ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในส่วนกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ความคาดหวังของผู้บริหารในส่วนกลาง ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติจริง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ความคาดหวังด้านเครื่องมือ ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ความคาดหวังในด้านภาวะแวดล้อมและความร่วมมือในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติจริง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. ความคาดหวังในด้านกิจกรรมและการให้บริการข่าวสารในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติจริง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11. ความคาดหวังด้านการประสานงานเผยแพร่ข่าวสารทางสื่อมวลชน ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

12. ความคาดหวังในด้านการตรวจสอบข่าวที่ปรากฏทางสื่อมวลชน ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

13. ความคาดหวังด้านการจัดแถลงข่าว ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

14. ความคาดหวังในด้านการนำสื่อมวลชนศึกษาคูงานป่าไม้ในพื้นที่ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความคาดหวังในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการ **ยอมรับสมมติฐาน ข้อ 3** ที่ว่าเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความคาดหวังในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

การศึกษา หาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติจริงและความคาดหวัง ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ พบว่า การปฏิบัติจริงด้านการวางแผน การติดตามผล การประเมินผลงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในด้านนโยบายนั้น ปรากฏว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อมีความคาดหวังด้านการวางแผน การติดตามผล การประเมินผลงาน ในระดับสูง การปฏิบัติจริงในด้านดังกล่าวจะสูงด้วย ในขณะที่การปฏิบัติจริงด้านนโยบายอยู่ในระดับต่ำ แต่มีความคาดหวังในระดับสูง

ในด้านการจัดการงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ซึ่งจำแนกตามตัวแปร พบว่า การปฏิบัติจริงด้านบุคลากร เครื่องมือ ภาวะแวดล้อมและความร่วมมือ กิจกรรมและการให้บริการข่าวสาร การตรวจสอบข่าวที่ปรากฏทางสื่อมวลชน การจัดการแถลงข่าว และการนำสื่อมวลชนศึกษาคูงานป่าไม้ในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การปฏิบัติจริงด้านบุคลากร เครื่องมือ ภาวะแวดล้อมและความร่วมมือ กิจกรรมและการให้บริการข่าวสาร การตรวจสอบข่าวที่ปรากฏทางสื่อมวลชน การจัดการแถลงข่าว และการนำสื่อมวลชนศึกษาคูงานป่าไม้ในพื้นที่ สูง ความคาดหวังในประเด็นดังกล่าวจะสูงด้วย

สำหรับตัวแปรในประเด็นด้านงบประมาณและสำนักงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างการปฏิบัติจริงและความคาดหวัง กล่าวคือ การปฏิบัติจริงในด้านงบประมาณและสำนักงานอยู่ในระดับต่ำ แต่มีความคาดหวังในระดับสูง

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบด้านการปฏิบัติจริงในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ของส่วนภูมิภาค ระหว่างสำนักงานป่าไม้เขตและสำนักงานป่าไม้จังหวัด ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง กลางและต่ำ โดยทำการวิเคราะห์ในด้านนโยบาย การวางแผน การติดตามผล การประเมินผลงาน และด้านการจัดการ ซึ่งได้จำแนกประเด็นตามตัวแปร คือ ด้านบุคลากร งบประมาณ สำนักงาน เครื่องมือ ภาวะแวดล้อมและความร่วมมือ กิจกรรมและการให้บริการข่าวสาร การตรวจสอบข่าวที่ปรากฏทางสื่อมวลชน การจัดการแถลงข่าว และการนำสื่อมวลชนศึกษาดูงานป่าไม้ในพื้นที่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลที่ได้ปฏิเสธสมมติฐาน ข้อ 4 ที่ว่า การปฏิบัติจริงในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ของส่วนภูมิภาค ระหว่างสำนักงานป่าไม้เขตและสำนักงานป่าไม้จังหวัด ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง กลาง และต่ำ มีความแตกต่างกัน

และผลการศึกษาเปรียบเทียบด้านความคาดหวังในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ของส่วนภูมิภาค ระหว่างสำนักงานป่าไม้เขตและสำนักงานป่าไม้จังหวัด ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง กลางและต่ำ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ในประเด็นเดียวกับการปฏิบัติจริง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้ ยอมรับสมมติฐาน ข้อ 5 ที่ว่า ความคาดหวังในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ของส่วนภูมิภาค ระหว่างสำนักงานป่าไม้เขตและสำนักงานป่าไม้จังหวัด ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง กลาง และต่ำ ไม่มีความแตกต่างกัน

การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติจริงและความคาดหวัง ในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ของส่วนภูมิภาค ระหว่างสำนักงานป่าไม้เขตและสำนักงานป่าไม้จังหวัด ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง กลาง และต่ำ พบว่า การปฏิบัติจริงด้านการวางแผน การติดตามผล การประเมินผลงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในด้านนโยบาย นั้น ปรากฏว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อมีความคาดหวังด้านการวางแผน การติดตามผล การประเมินผลงาน ในระดับสูง การปฏิบัติจริงในด้านดังกล่าวจะสูงด้วย ในขณะที่การปฏิบัติจริงด้านนโยบายอยู่ในระดับต่ำ แต่มีความคาดหวังในระดับสูง

ในด้านการจัดการงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ซึ่งจำแนกตามตัวแปร พบว่า การปฏิบัติจริงด้านบุคลากร เครื่องมือ ภาวะแวดล้อมและความร่วมมือ กิจกรรมและการให้บริการข่าวสาร การตรวจสอบข่าวที่ปรากฏทางสื่อมวลชน การจัดการแถลงข่าว และการนำสื่อมวลชนศึกษาดูงานป่าไม้ในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การปฏิบัติจริงด้านบุคลากร เครื่องมือ ภาวะแวดล้อมและความร่วมมือ กิจกรรมและการให้บริการข่าวสาร การตรวจสอบข่าวที่ปรากฏทางสื่อมวลชน การจัดการแถลงข่าว และการนำสื่อมวลชนศึกษาดูงานป่าไม้ในพื้นที่สูง ความคาดหวังในประเด็นดังกล่าวจะสูงด้วย

สำหรับตัวแปรในประเด็นด้านงบประมาณและสำนักงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างการปฏิบัติจริงและความคาดหวัง กล่าวคือ การปฏิบัติจริงในด้านงบประมาณและสำนักงานอยู่ในระดับต่ำ แต่มีความคาดหวังในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าจะนำมาพิจารณาได้ดังนี้

1. ในด้านความรู้ความเข้าใจและการมองกรอบของงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่ม ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าการที่เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค ซึ่งไม่ได้มีคุณวุฒิทางด้านนิเทศศาสตร์โดยตรง แต่ก็มีความรู้ ความเข้าใจในงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางที่มีผู้สำเร็จด้านนิเทศศาสตร์โดยตรงพอสมควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ที่ต้องต้อนรับผู้มาเยือนไม่ว่าจะเป็นผู้สื่อข่าวหรือนักท่องเที่ยวในฐานะเจ้าของบ้าน เพื่อสร้างความประทับใจให้ผู้มาเยือน

การมองกรอบของงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่มีความแตกต่างกัน อาจเกิดจากวัฒนธรรมขององค์กรหลอมรวมความคิดของเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่ง Terrence E. Deal และ Allan A. Kennedy ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรหรือวิถีชีวิตขององค์กรมีอิทธิพลกระทบถึงระบบการสื่อสาร การบริหาร การจัดการ การผลิต ฯลฯ เรียกได้ว่าในแทบทุกขั้นตอนของธุรกิจในแต่ละองค์กร ในแต่ละองค์กรจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งจะแสดงให้เห็นบุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการประเพณีต่าง ๆ ที่เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์กรยึดถือและปฏิบัติ²

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า กรมป่าไม้เป็นหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรในหลาย ๆ ด้านที่เจ้าหน้าที่ในองค์กรเชื่อถือ เป็นรากฐานความคิด รวมทั้งเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน และค่านิยมเป็นตัวชี้พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรด้วย เจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ถูกวัฒนธรรมองค์กรหลอมรวมความคิด และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งบางสิ่งก็เป็นวัฒนธรรมที่ดี แต่ในบางสิ่งก็สมควรปรับเปลี่ยน เช่น ความคิดในการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางในการทำงาน ให้มีความทันสมัย ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่

Terrence E. Deal and Allan A. Kennedy, Corporate Cultures,
เรียบเรียงโดย กริช สิบสนธิ์. (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2535) หน้า 25.

2. ในการกำหนดนโยบายด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ มีความชัดเจนและการบรรยายละเอียดของงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบุคลากร ตลอดจนการรับทราบนโยบายของบุคลากร มีการปฏิบัติจริงและภาพรวมของความคาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน แต่ในประเด็นของความชัดเจน การบรรยายละเอียดและวิธีปฏิบัติในนโยบายนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่ม มีความคาดหวังในระดับสูงมาก และในประเด็นของการรับทราบนโยบายของงานในส่วนกลางนั้น ปรากฏว่ามีความคาดหวังในระดับน้อย

จากผลการศึกษาดังกล่าว สันเกตได้ว่าเนื่องจากกรมป่าไม้เป็นหน่วยงานราชการ การจัดการองค์กรมีลักษณะกึ่งรวมอำนาจและกึ่งกระจายอำนาจ กล่าวคือ บทบาทในเรื่องของอำนาจการตัดสินใจในเรื่องของนโยบายและแผนงานหลัก จะอยู่ที่ส่วนกลาง โดยผู้บริหารระดับสูงหรืออธิบดี และมีการกระจายอำนาจบางส่วนให้กับส่วนภูมิภาค (สำนักงานป่าไม้เขตและสำนักงานป่าไม้จังหวัด) เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น สำนักงานป่าไม้เขตและสำนักงานป่าไม้จังหวัด สามารถออกข่าวเผยแพร่ผลงานความก้าวหน้าและกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ความรับผิดชอบได้ แต่ไม่สามารถให้ข่าวในด้านบริหารได้ ทั้งนี้การให้ข่าวต้องอยู่ในกรอบของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2529 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533 เป็นข้อดีต่อระบบการบริหารงาน ที่ควรจะควบคุมข่าวสารได้ในระดับหนึ่ง เพราะผู้บริหารระดับสูงที่สุดต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการนำเสนอข่าวสารขององค์กรทุกรูปทุกแบบ โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กร ซึ่งสมยศ นาวิกาน ได้กล่าวถึงข้อดีของการรวมอำนาจและข้อดีของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้³

ข้อดีของการรวมอำนาจ มีดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงรู้ถึงความต้องการโดยส่วนรวมขององค์กร และตัดสินใจที่เป็นผลประโยชน์กับองค์กรได้มากกว่า
2. นโยบายและการกระทำเป็นแบบอย่างเดียวกันมากขึ้น เมื่อการตัดสินใจกระทำโดยผู้บริหารระดับสูง
3. การตัดสินใจได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความเสี่ยงภัยที่เกิดจากความผิดพลาดและการใช้ดุลยพินิจที่ไม่ดีของผู้บริหารระดับต่ำ เนื่องจากขาดทักษะและความคิดริเริ่มในการตัดสินใจมีน้อยลง
4. การรักษาความลับของแผนกลยุทธ์ เป็นไปได้ง่ายขึ้น

³สมยศ นาวิกาน, พฤติกรรมการมององค์กร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2524), หน้า 19-20.

ข้อดีของการกระจายอำนาจ มีดังนี้

1. การตัดสินใจดำเนินงานของหน่วยงานที่อยู่ภายในท้องที่ต่าง ๆ กระทำโดยผู้บริหารที่มีความรู้เรื่องภาวะของท้องที่อย่างดีที่สุด
2. ปัญหาเร่งด่วนสามารถจัดการโดยผู้บริหารระดับต่ำได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น เมื่อพวกเขามีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ แทนที่จะต้องเสนอปัญหาต่อผู้บริหารระดับสูง
3. แรงจูงใจและความกระตือรือร้นของผู้บริหารระดับต่ำมีมากขึ้น เมื่อพวกเขาได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจ
4. การตัดสินใจเป็นการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต่ำที่ได้อย่างหนึ่ง ในการเตรียมพวกเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น
5. การกระจายอำนาจหน้าที่ของการตัดสินใจดำเนินงานทำให้ผู้บริหารระดับสูงมีเวলাกำหนดนโยบายและการวางแผนระยะยาวมากขึ้น

สิ่งสำคัญ คือ การมีระบบตรวจเช็คข่าวที่ปรากฏทางสื่อมวลชนและการอนุญาตให้จัดทำและนำข่าวสารออกเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ

- เป็นที่พอใจของผู้บริหารงานระดับรองลงมา ที่สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว
 - งานด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 - สื่อมวลชนมีความพอใจที่ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องจากองค์กรอย่างรวดเร็ว
- ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่มีลักษณะเป็นทางการ และมักจะเป็นการสื่อสารจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง ซึ่งเป็นกรแจ้งนโยบายและแผนงานจากระดับบริหารสู่ระดับปฏิบัติ หากแต่การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน อันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารรับทราบปัญหาและข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนงาน นั้น กลับไม่ปรากฏให้เห็นมากนัก

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งก็คือความคาดหวังในตัวผู้บริหารของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ นั่นเอง

ในเรื่องของความคาดหวังนั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ต่างก็คาดหวังในบทบาทของกันและกัน ดังนี้⁴

⁴ _____, "เสริมสร้างองค์การดำเนินงานประชาสัมพันธ์," เอกสารประกอบการอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ ทศท. รุ่นที่ 8 26-30 กรกฎาคม 2536. (อัครสำเนา)

สิ่งที่ฝ่ายบริหารคาดหวังจากนักประชาสัมพันธ์

1. ความจงรักภักดีที่นักประชาสัมพันธ์จะพึงมีต่อหน่วยงาน องค์กร สถาบัน
2. ช่วยแนะนำถึงแง่มุมต่างๆ ในด้านการประชาสัมพันธ์แก่ฝ่ายบริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจ
3. ความเชี่ยวชาญหรือความมีทักษะในการที่จะตีความหมาย อธิบาย สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในองค์กร สถาบัน
4. กระตุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานทุกคน ทำหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างดีที่สุด และด้วยความเต็มใจ
5. ชักจูงให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรระงับการพูด หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

สิ่งที่นักประชาสัมพันธ์คาดหวังว่าจะได้รับจากฝ่ายบริหาร

1. ความเป็นผู้นำทางด้านการประชาสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์
2. ให้ความสนับสนุนแก่นโยบายของการสื่อสาร
3. มีแผนงานที่แน่นอน ซึ่งหมายรวมถึง นโยบายและโครงการในการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งหมด
4. งบประมาณสำหรับการดำเนินงานประชาสัมพันธ์
5. เงินทุนและค่าใช้จ่ายที่เพียงพอสำหรับการวิจัยและวิเคราะห์ประชามติ
6. พร้อมเสมอที่จะให้คำแนะนำปรึกษาที่มีเหตุผลเพื่องานประชาสัมพันธ์

โดยสรุปจากผลการศึกษาในประเด็นนี้ อาจกล่าวได้ว่าสภาพที่เป็นอยู่โดยรวมแล้วมีความน่าพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ต้องมีการปรับดัชนีให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี เช่น

- แก้ไขระเบียบขั้นตอนการทำงานด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ให้มีความยืดหยุ่นได้ ตามสภาพเหตุการณ์ในขณะนั้น ๆ
- ระบบการประสานงานระหว่างองค์กรกับสื่อมวลชน เป็นไปอย่างมีระบบ และรวดเร็ว โดยจัดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะ เพื่อความคล่องตัว
- พยายามทุกวิถีทางที่จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรกับสื่อมวลชน ไม่ว่าจะ เป็นในด้านของการบริการ หรือการจัดกิจกรรมร่วมกัน

3. การปฏิบัติจริงในด้านการติดตามผล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มผู้บริหารในส่วนกลาง และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคนั้น โดยพบว่าผู้บริหารในส่วนกลางจะมีการปฏิบัติจริงในด้านการตรวจสอบข่าวทาง

สื่อมวลชน หลังการจัดกิจกรรมสื่อมวลชนสัมพันธ์ ในระดับน้อย ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อสังเกตว่าเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติได้มีการสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร หลังการปฏิบัติงานในโครงการและกิจกรรมตามแผน ประกอบกับการที่ผู้บริหารมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติคอยตรวจสอบกรองข่าวทางสื่อมวลชนและพิจารณาเสนอเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้ว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติมีการปฏิบัติจริงในด้านการติดตามผลในระดับปานกลาง

ในด้านการติดตามผลนี้ ได้ขอเสนอแนะว่า

ด้านผู้ปฏิบัติงาน

- ต้องกำหนดวิธีการติดตามผล พร้อมกับการวางแผน
- ควรทำการติดตามผลทุกขั้นตอนตามระยะเวลาการดำเนินงาน
- เสนอและรายงานผลการติดตามให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ

ด้านผู้บริหาร

- ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์
- รับทราบข่าวสารที่ได้รับรายงานการติดตามผล และกระตุ้นให้มีการแก้ไขใน

ส่วนที่บกพร่อง พร้อมทั้งติดตามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงาน

4. การประเมินผลทำให้ทราบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการจัดการงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ซึ่งจากการวิจัยได้ขอเสนอแนะในดำเนินการ เพื่อประเมินผลว่าควรใช้วิธีที่หลากหลายขึ้น เช่น จัดทำแบบสอบถามสำรวจประชามติ วิเคราะห์ผลสะท้อนกลับจากประชาชน ทั้งในเขตกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ประเมินภาพพจน์ของหน่วยงานจากสื่อมวลชนทุกแขนง ฯลฯ

5. การจัดการงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติโดยตรง และบุคลากรมีจำนวนจำกัด ทำให้ต้องทำงานหลายหน้าที่ จากการวิจัยพบว่ากรมป่าไม้ต้องใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติทางการป่าไม้ ทั้งที่เป็นนักวิชาการป่าไม้ และเจ้าพนักงานป่าไม้ มาดำเนินการด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์อีกงานหนึ่ง นอกเหนือจากการทำงานทางด้านป่าไม้โดยตรง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และขาดความต่อเนื่อง กรมป่าไม้ควรดำเนินการจัดสรรเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการสื่อมวลชนสัมพันธ์โดยเฉพาะ และอย่างเพียงพอ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ในพื้นที่

จากผลการศึกษาได้ขอเสนอแนะว่า การจัดบุคลากรด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์นั้นเปรียบเสมือนดาบสองคม กล่าวคือ หากจะใช้นักประชาสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติโดยตรง เป็นมืออาชีพ มาดำเนินการด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์แล้ว นักประชาสัมพันธ์ต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

สภาพปัญหาของงานด้านป่าไม้อย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือจะใช้นักวิชาการป่าไม้ มาทำงานด้านประชาสัมพันธ์ ก็ควรเป็นผู้ที่มีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่องานประชาสัมพันธ์ มีความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะในการทำงานด้านการประชาสัมพันธ์ เข้าใจสภาพการทำงานและปัญหาขององค์กร มีคุณสมบัติของการเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี และพร้อมที่จะให้บริการแก่สื่อมวลชนหรือบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ

นอกจากนี้ การย้ายโอนเปลี่ยนพื้นที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าพนักงานภายในกรมป่าไม้ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติ ทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ต้องเริ่มต้นศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินงานของหน่วยงานในพื้นที่ใหม่ ในด้านของตัวบุคลากรเองอาจเกิดความเบื่อหน่ายในการเริ่มต้นศึกษางานใหม่ เพราะคิดว่าจะถูกย้ายไปดำเนินงานในหน่วยอื่นอีก ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานหรือขาดความคิดที่จะริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ

6. ด้านงบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินการตามแผน หนทางในการแก้ปัญหาทางหนึ่งคือการขอขอยกบประมาณจากหน่วยงานภาคเอกชน หรือจัดทำโครงการต่าง ๆ โดยดึงเอาหน่วยงานภาคเอกชนมาช่วยสนับสนุนงบประมาณ และขอความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

7. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ ควรจะจัดสรรให้เพียงพอ และให้เหมาะสมกับการใช้งานในพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานในแต่ละพื้นที่ และอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถ รู้เทคนิคในการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือต่าง ๆ

ทั้งนี้จะเห็นว่า ความคาดหวังหรือความต้องการในด้านงบประมาณและอุปกรณ์นั้น มีระดับสูงมาก เป็นที่น่าสังเกตว่าหากมีการเพิ่มงบประมาณและจัดสรรอุปกรณ์ให้พร้อมมูลแล้ว บุคลากรที่มีอยู่จะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มี พัฒนางานให้ดีขึ้นได้เพียงใด ภายใต้กรอบนโยบายหรือระบบการบริหารงานที่เป็นอยู่

8. ด้านกิจกรรมและการให้บริการข่าวสาร ควรมีการวางนโยบายและหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติในการให้ข่าวสารอย่างชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น วางขอบเขตในการให้บริการข่าวสารของหน่วยงานแต่ละระดับ ซึ่งในกรณีการให้ข่าวสารของหน่วยงานราชการนั้น ได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2529 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2533 เป็นกรอบในการดำเนินการ โดยได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการเสนอข่าวในระดับต่าง ๆ

คุณเกษี วิไลเลิศ หัวหน้างานสื่อมวลชนสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์ ได้ให้ความเห็นว่า "...ผู้ให้ข่าวควรจะเป็นระดับอธิบดี หรือระดับรัฐมนตรี ซึ่งจะสามารถรับผิดชอบในสิ่งที่ตนพูดได้ หากเป็นระดับต่ำกว่าอธิบดีแล้ว จะสามารถเอาตัวรอดจากคำถามของผู้สื่อข่าวได้ไหม..."

คุณสงกรานต์ กิ่งจักร ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายวัน ได้ให้ความเห็นในกรณีเดียวกันว่า "...การกำหนดผู้รับผิดชอบในการให้ข่าวระดับต่าง ๆ ของระเบียบฉบับนี้ ช่วยทำให้สื่อมวลชนสามารถแสวงหาข่าวได้ง่ายขึ้น ไม่จำเป็นต้องรอระดับอธิบดีหรือผู้บริหารเป็นผู้ให้ข่าว ข่าวบางเรื่อง เช่น ข่าวด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ ปัญหาของพื้นที่ ก็สามารถสัมภาษณ์จากหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบได้โดยตรง ซึ่งจะได้ข้อมูลในรายละเอียดมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในบางประเด็นของข่าวนั้น ถ้าได้ระดับผู้บริหารเป็นผู้ให้ข่าว ก็จะสร้างความน่าเชื่อถือได้มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นกับวิจารณ์ญาณของนักข่าวในการเลือกแหล่งข่าวด้วย..."

ทั้งนี้ การจัดให้มีหน่วยงานกลางเป็นศูนย์ข้อมูล หรือศูนย์ประสานงาน เพื่อจัดบริการข่าวสารให้สื่อมวลชน หรือทำหน้าที่เป็นแหล่งข่าวของหน่วยงาน ทั้งนี้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมป่าไม้ จะต้องให้ข่าวสาร ข้อมูลรายละเอียดที่จำเป็นและทันสมัย แก่หน่วยงานกลางอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และหน่วยงานกลางต้องส่งข่าวเผยแพร่ให้หน่วยงานระดับเขตและจังหวัดทราบเพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ต่อไป

9. ด้านภาวะแวดล้อมและความร่วมมือของงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ควรจัดให้มีการวางแผนหรือนโยบาย ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมป่าไม้ ให้ความร่วมมือในการประสานงานกัน อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา เพื่อความต่อเนื่อง รวดเร็ว ถูกต้อง สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น วางระบบและแนวทางในการทำงานให้สอดคล้องกัน ทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

10. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าสิ่งที่กรมป่าไม้ต้องการมากที่สุด คือ คนหรือบุคลากร ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานในระบบเก่า ในขณะที่กระแสการจัดการในรูปแบบใหม่ พยายามที่จะลดหรือจำกัดปริมาณบุคลากรลง หากไปเพิ่มหรือพัฒนาเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพสูงสุดแทน และทำการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถควบคุม หรือใช้เครื่องมือทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน เช่น การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้เชื่อมโยงเครือข่าย สร้างศูนย์ข้อมูลกลาง เป็นศูนย์กลางในการรับส่งข้อมูลข่าวสารจากทุกส่วนทั่วประเทศ ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการงาน สื่อมวลชนสัมพันธ์ของกรมป่าไม้ โดยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและเป็นแนวทางที่สะท้อนให้เห็นว่าประเด็นใดของงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ที่ควรเร่งปรับปรุง และจะปรับแก้ไขไปในทิศทางใด ซึ่งจะเป็นการใช้สื่อมวลชนสัมพันธ์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับกรมป่าไม้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายการวิจัยครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ ผลการวิจัยที่ได้เป็นการสะท้อนความคิดเห็น และเป็นการประเมินตัวผู้ส่งสารโดยผู้ส่งสารเอง ดังนั้นจึงน่าจะได้มีการทำการวิจัยในลักษณะเดียวกัน โดยเปลี่ยนกลุ่มประชากรเป็นบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชน หรือ ประชาชน ซึ่งจะเป็นการประเมินตัวผู้ส่งสาร โดยบุคคลภายนอกหรือผู้รับสาร เป็นการสะท้อนภาพลักษณ์ของกรมป่าไม้ในสายตาของบุคคลภายนอกได้ชัดเจน

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนั้นจึงน่าจะได้มีการทำวิจัยคุณภาพ หรือใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้โดยทำการวิจัยทั้งในด้านของผู้ส่งสาร คือเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ และในด้านของผู้รับสาร คือสื่อมวลชน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย