# บทที่ 4

## การประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐ

การประเมินผล (Evaluation) เป็นกรรมวิธีเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น มิใช่เป็นการวัดผล ส่วนใหญ่เป็นการวัดคุณค่า อาศัยหลักวิชาการวิจัย (Research Methods) ส่วนใหญ่กระทำโดยบุคคลหรือองค์การภายนอกที่ไม่มีส่วนได้เสียกับหน่วยงานนั้น ๆ เป็นอิสระ โดยมีวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ เพื่อ [1]

1. วัดผลความก้าวหน้าของโครงการ

2. ชี้ให้เห็นจุดอ่อนหรือส่วนที่มีคุณประโยชน์ของการจัดการ (Management) ของโครงการ และวิธีการแก้ไข

3. อธิบายถึงสาเหตุที่ผู้มีส่วนได้รับประโยชน์ (clients) ยอมหรือไม่ยอมรับเอาผลหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่นำเข้ามาให้ตามโครงการนั้น ๆ

4. เพื่อชี้ให้เห็นผลกระทบ (impact) ต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม ระเบียบประเพณี ขนบธรรมเนียม ความเชื่อต่าง ๆ ของท้องถิ่น

การประเมินผลทุกรายเป็นงานวิจัย แต่การวิจัยอาจไม่ใช่การประเมินผลทุกกรณี ดังนั้น วิธีการประเมินผลโดยทั่วไปจึงใช้กรรมวิธีการวิจัยทุกประการ ได้แก่

1. การตั้งสมมติฐาน

2. การแสวงหาและรวบรวมข้อมูล

3. การวิเคราะห์ แปลความหมายของข้อมูล

4. การเสนอรายงาน

การพัฒนาบุคคล คือการฝึกอบรมดังที่ได้อธิบายความหมายไว้ในบทที่ 2 ว่า "เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติที่เป็น

---

[1] ประหยัด สมานมิตร, "การประเมินผล" หลักบริหาร ของกรมการปกครอง (พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2510) หน้า 297

ประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานปัจจุบันให้ได้รับผลดียิ่งขึ้นไปอีก..."

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ศึกษาเรื่องการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลไทย การประเมินผลที่จะกล่าวในบทนี้ จึงเป็นการเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ กับเป้าหมายของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ดังที่กล่าวแล้วในบทที่ 3 ว่า "...เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในวิชาการประชาสัมพันธ์ให้บังเกิดประโยชน์สนับสนุนงานบริหารพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล ..." โดยใช้วัตถุประสงค์ของการประเมินผลในประการที่ 1 คือ เพื่อวัดผลความก้าวหน้าของโครงการฝึกอบรม (เฉพาะหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์)

## วิธีการประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์

ผู้เขียนได้ประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ โดยดำเนินงานตามหลักวิธีการประเมินผลที่กล่าวในตอนต้นของบทนี้เป็นขั้นตอนไป ดังนี้

### 4.1. การตั้งสมมติฐาน

ผู้เขียนตั้งสมมติฐานการประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ไว้ว่า

"การฝึกอบรมข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติหน้าที่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายหน้าที่ประชาสัมพันธ์ตามโครงการฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ทำให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บังเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานที่ตนสังกัด ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองด้วย"

ทั้งนี้ โดยเหตุผลที่ว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นการสร้างเสริมความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ผลดีขึ้น การฝึกอบรมที่ผู้อบรมมิได้นำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ทำให้เกิดความสูญเปล่าของทางราชการทั้งในด้านเวลา งบประมาณ และการปฏิบัติงาน ส่วนที่ขาดไปของพนักงานและข้าราชการที่ใช้เวลาราชการ

ไปในการฝึกอบรม การประเมินผลตามสมมติฐานนี้จะชี้ให้เห็นได้ว่า การพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลไทย ตามโครงการฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์เท่าที่ศึกษาในบทที่ 3 นั้น ได้ผลหรือไม่ เพียงใด และอย่างไร

ผลได้ ที่พอจะคาดหมายได้กว้าง ๆ คือ ผู้รับการอบรมได้มีความรู้ด้านงานประชาสัมพันธ์โดยละเอียดและลึกซึ้งขึ้น และทราบแนวการดำเนินงานและได้มีโอกาสนำความรู้เหล่านั้นไปปรับปรุงงานด้านประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนอย่างถูกวิธี เป็นต้นว่า นอกเหนือจากการแจกข่าวและแถลงแก้ข่าว ตัดข่าวหนังสือพิมพ์อย่างปรกติแล้ว ก็ควรจะขอรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานของตน และนำความคิดเห็นนั้นไปปรับปรุงงานเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ตรงตามทฤษฎี Two-way Process ของการประชาสัมพันธ์ และเป็นไปตามแนวทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตยด้วย ในการที่ประชาชนจะได้มี "เสียง" ในการบริหาร

ผลเสีย หากการประเมินผลปรากฏว่า การฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ไม่ได้ผล ซึ่งอาจจะเป็นได้ในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้รับความรู้หรือมีความเข้าใจงานที่อบรมอย่างเพียงพอ หรือเมื่อผู้อบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วกลับถูกโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ โดยหน้าที่ใหม่มิได้เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์เลย และสาเหตุอื่น ๆ อีกมากมายที่อาจจะเป็นไปได้ที่เป็นเหตุให้การฝึกอบรมไม่ได้ผลเท่าที่ควร การฝึกอบรมที่ปราศจากผล ย่อมสมควรที่จะปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมให้รัดกุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือมิฉะนั้นก็ควรยุติการฝึกอบรมนั้น ๆ เสีย

สมมติฐานสำหรับการประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลไทย เป็นสมมติฐานในทาง Positive อันเป็นการหวังผลในแง่ดีไว้ก่อน ซึ่งผลที่ได้รับจะตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น เราจะได้ศึกษาจากข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถามในหัวข้อต่อไป

## 4.2. การแสวงหาและรวบรวมข้อมูล

ในการแสวงหาและรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลไทยนั้น ผู้เขียนใช้วิธีส่งแบบสอบถาม (questionnaire) ไปให้ผู้ที่เคยได้รับการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ เพื่อจะได้ข้อมูลจากผู้ตอบมาทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินผลต่อไป

ในการแสวงหาข้อมูลจากผู้ที่เคยได้รับการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์นั้น ถ้าหากจะกระทำโดยแสวงหาข้อมูลจากผู้สำเร็จการอบรมทั้งหมดทุกรุ่น ทุกคน และทุกหลักสูตรนั้น ย่อมเป็นได้ยาก เพราะผู้สำเร็จการอบรมมีจำนวนมาก (รวมทุกหลักสูตรทุกรุ่นมีจำนวน 1,500 คน) ประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรมีสาระสำคัญที่แตกต่างกัน แม้ว่าวิธีการฝึกอบรมจะใช้แบบเดียวกันหมดก็ตาม หากรวมทุกหลักสูตรไว้ในแบบสอบถามเดียวกันจะทำให้เกิดความสับสนมาก ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (sampling) โดยพิจารณาเลือกสอบถามแต่เพียงผู้ที่สำเร็จการอบรมในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งของโรงเรียนฯ เพราะแม้จะเป็นหลักสูตรที่ต่างกัน แต่ก็เป็นหลักสูตรฝึกอบรมงานประชาสัมพันธ์เช่นเดียวกัน การเลือกหลักสูตรตัวอย่างเพียง 1 หลักสูตร เพื่อสอบถามผู้ที่สำเร็จการอบรมหลักสูตรนั้น ๆ ไปแล้ว ย่อมทำให้การรวบรวมข้อมูลสะดวกขึ้น เพราะเป็นข้อมูลเดียวกัน ผู้ตอบได้รับการอบรมมาอย่างเดียวกัน ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำได้ง่ายขึ้น โดยไม่ต้องพิจารณาถึงพื้นฐานการอบรมแต่ละหลักสูตรของผู้ตอบ

จากการพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 5 ของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่หลักสูตร เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ฝ่ายอำนวยการ หลักสูตร เจ้าหน้าที่ผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง หลักสูตร เจ้าหน้าที่ชุดเผยแพร่ข่าวสาร เคลื่อนที่ หลักสูตร เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์ และหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ ผู้เขียนได้พิจารณาเลือกหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์เป็นหลักสูตรตัวอย่างสำหรับประเมินผลการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้โดยเหตุผลดังนี้

๔.๒.๑ เหตุผลสนับสนุนการพิจารณาเลือกหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์เป็นหลักสูตรตัวอย่าง เพื่อประเมินผล

ก. ความสำคัญ หลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ เป็นหลักสูตรย่อยของหลักสูตร เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ฝ่ายอำนวยการที่มีขอบเขตการฝึกอบรมกว้างขวาง เพราะภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์ย่อมมีขอบข่ายกว้างขวาง ต้องการความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อการติดต่อสัมพันธ์ทั้งกับหนังสือพิมพ์ และประชาชนทุกกลุ่ม หลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์จึงประกอบด้วยวิชาต่าง ๆ ที่จะให้ความรอบรู้โดยทั่วไป โดยเฉพาะทางด้านการปกครองแก่ผู้เข้ารับการอบรม เช่น วิชาการชักจูงใจประชามติ หลักการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ข. ความเหมาะสม หลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่เพิ่งเปิดการฝึกอบรมเพียง 5 รุ่น การสอบถามเพื่อประเมินผลจึงสามารถสอบถามผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรนี้ทั้งหมดได้โดยไม่ต้องสุ่มตัวอย่างผู้ตอบอีกชั้นหนึ่ง เพราะจำนวนผู้เข้ารับการอบรมรุ่นหนึ่ง ๆ ประมาณ 40 คน ซึ่งเมื่อรวมแล้วทั้งหมดจึงเป็นที่เหมาะสมแก่การติดตามผลเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นจำนวนที่ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป

ค. ความจำเป็น เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ เป็นเจ้าหน้าที่ที่หน่วยราชการทุกแห่งจำเป็นจะต้องมี ทั้งนี้เพราะหนังสือพิมพ์ในฐานะสื่อมวลชนย่อมมีบทบาทและความสำคัญต่อทางราชการ เป็นอันมาก โดยที่หนังสือพิมพ์เป็นเสมือนสุนัขเฝ้าบ้าน (watchdog) คอยเฝ้าดูการปฏิบัติงานของหน่วยราชการ แล้วรายงานให้ประชาชนทราบ ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่วิพากษ์วิจารณ์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นตลาดแสดงความคิดเห็นของประชาชนคนอ่านโดยทั่วไปด้วย [2] เพื่อให้การเสนอข่าวและการชี้แจงนโยบายของทางราชการทางหนังสือพิมพ์ดำเนินไปอย่างสะดวกรวดเร็ว หน่วยราชการต่าง ๆ จึงได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ไว้คอยต้อนรับติดต่อ

---

[2] รักษ์ศักดิ์ วัฒนพานิช, ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการกับหนังสือพิมพ์. (พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2515), หน้า 3

นัดหมาย ตลอดจนให้ความสะดวกแก่บรรดาผู้สื่อข่าวและนักหนังสือพิมพ์ รวมทั้งจัดส่งข่าวและภาพไปลงหนังสือพิมพ์ด้วย

มีหน่วยงานหลายแห่งที่ยังไม่มีตำแหน่งเรียกชื่อเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์โดยตรง แต่มีผู้ทำหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ควบคู่ไปกับหน้าที่อื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่แผนกต้อนรับ เจ้าหน้าที่แผนกรับ – ส่ง เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่หน่วยงานต้องการเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ ดังนั้น ผู้เขียนจึงควรศึกษาและประเมินผลการฝึกอบรมของหลักสูตรนี้ เพื่อเป็นหลักสูตรตัวอย่างที่จะทำการปรับปรุงต่อไป

๔. <u>ความนิยม</u> หลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ เป็นหลักสูตรการอบรมที่มีข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจสนใจยื่นความจำนงขอเข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากทุกครั้งที่เปิดสมัยการศึกษา จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นหลักสูตรที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในบรรดา 5 หลักสูตรของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะงานที่หลักสูตรนี้จัดฝึกอบรมเป็นงานที่เป็นความจำเป็นของทุกหน่วยงานดังที่กล่าวในข้อ 3 ก็เป็นได้

๕. <u>การเปรียบเทียบกับหลักสูตรอื่นของโรงเรียน</u> หากเปรียบเทียบหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์กับหลักสูตรอื่น ๆ ก็จะยิ่งพบความเหมาะสมยิ่งขึ้น กล่าวคือ หลักสูตรฝ่ายอำนวยการเป็นหลักสูตรใหญ่ เปิดอบรมมาถึง 15 ปีแล้ว เป็นการอบรมระดับผู้บริหาร (Supervisory Training) จำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีมาก และอาจมีการโยกย้ายตำแหน่งการงาน สถานที่ทำงาน และมีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ อีกมาก ซึ่งไม่เหมาะสมกับการสำรวจประเมินผลหรือสุ่มตัวอย่าง ส่วนหลักสูตรย่อยอื่น ๆ ล้วนเป็นหลักสูตรเฉพาะงานด้านนั้น ๆ การอบรมกระทำในวงแคบเพื่อความชำนาญงานเฉพาะอย่าง (Specialized Training) อีกทั้งจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละรุ่นก็มีจำนวนน้อยเกินไป ไม่เหมาะสมที่จะเป็นจำนวนตัวอย่างของการประเมินผล เพราะความคิดเห็นตลอดจนผลจากคำตอบที่ได้รับจะอยู่ในวงแคบเกินไป

ส่วนหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ มีความเหมาะสมทั้งจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่พอดีลักษณะการฝึกอบรมของหลักสูตรซึ่งอยู่ในวงกว้าง และเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมงานที่จำเป็นสำหรับหน่วยราชการทุกแห่ง

นอกจากนี้ ผู้เขียนจะเปรียบเทียบงานของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ของหน่วยราชการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ และจะได้เป็นการประกอบความเข้าใจในการวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูลในบทนี้ต่อไป

คำว่า "เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์" ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานอื่นทั่วไป จะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ประจำ แบ่งตามหน้าที่ได้ 4 พวก คือ [3]

1. เจ้าหน้าที่ด้านบริการ ได้แก่ ช่างภาพ ช่างศิลป ช่างอีเล็คโทรนิค ซึ่งจะคอยให้บริการด้านถ่ายรูป ออกแบบ เขียนภาพ ฉายภาพยนตร์และสไลด์ ติดตั้งควบคุมเครื่องขยายเสียง เป็นต้น

2. เจ้าหน้าที่รวบรวมข่าวสาร ได้แก่ บรรณารักษ์ นักค้นคว้าวิจัย เจ้าหน้าที่ตรวจตัดข่าวหนังสือพิมพ์ และรวบรวมภาพถ่ายไว้เพื่อการอ้างอิงและใช้ประกอบการเขียน

3. เจ้าหน้าที่ด้านโฆษณาเผยแพร่ ได้แก่ ผู้เรียบเรียงเอกสาร นักเขียน ซึ่งจะทำหน้าที่เขียนข่าว บทความ สารคดี เพื่อโฆษณาเผยแพร่ไปลงหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ตลอดจนวารสารต่าง ๆ รวมทั้งออกอากาศวิทยุโทรทัศน์ เจ้าหน้าที่ผลิตสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ป่าฐกที่ออกไปกับรถข่าวสารเคลื่อนที่ ผู้ต้อนรับและบรรยายสรุปเวลามีผู้เยี่ยมชมหน่วยงาน

---

[3] กองบรรณาธิการ, "สภาพอาชีพการประชาสัมพันธ์ในสังคมไทยปัจจุบัน", วารสารนิเทศสาร ปีที่ 2 ฉบับที่ 7 ประจำเดือนมกราคม 2517, หน้า 5

4. เจ้าหน้าที่วางแผน ได้แก่ผู้ที่ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหารในการวางแผนดำเนินการทางด้านประชาสัมพันธ์ รวมทั้งอำนวยการให้งานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานดำเนินไปตามแผนและอย่างมีประสิทธิภาพ

"เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์" ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของนักประชาสัมพันธ์ที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับนักหนังสือพิมพ์โดยเฉพาะ [4] ได้แก่

1. เขียนข่าว บทความ สารคดี เพื่อโฆษณาเผยแพร่งานของหน่วยราชการไปลงหนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสารต่าง ๆ ตลอดจนออกอากาศวิทยุ และโทรทัศน์

2. ตรวจตัดข่าวหนังสือพิมพ์ รวบรวมภาพถ่ายเผยแพร่ เพื่อการอ้างอิงและใช้ประกอบการเขียนเอกสารเผยแพร่

3. สร้างความสัมพันธ์กับนักข่าวและบุคคลในวงการหนังสือพิมพ์ อำนวยความสะดวกในการจัดข่าวสารให้ ตลอดจนเปิดโอกาสให้นักข่าวซักถามรายละเอียดของข่าวหรืองานในหน่วยงานของตน

4. จัด Press Conference เพื่อให้สัมภาษณ์แก่นักหนังสือพิมพ์ เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์จะเป็นผู้จัดดำเนินงานทุกอย่าง ตั้งแต่ดูแลสถานที่ กำหนดนัดหมายวันเวลา และบางครั้งก็ต้องทำหน้าที่ให้สัมภาษณ์แทนหัวหน้าหน่วยงานด้วย

5. งานอื่น ๆ ที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับหนังสือพิมพ์ เช่น Press Review, Press Tour

6. เป็นสื่อกลางการติดต่อระหว่างประชาชนผู้ใช้บริการของหน่วยงานของตนกับหนังสือพิมพ์

7. ให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ฝ่ายวางแผน ในการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ หรือในบางกรณี เช่นที่ปรากฏอยู่ในหน่วยงานหลายแห่งทุกวันนี้ เจ้าหน้าที่

---

[4] พลเอก กฤช ปุณณกันต์, นักประชาสัมพันธ์กับนักหนังสือพิมพ์, (พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2514), หน้า 10

ประชาสัมพันธ์ฝ่ายวางแผนกับเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ก็เป็นคน ๆ เดียวกัน ทำหน้าที่ 2 อย่าง

หน้าที่ของเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เสียกว่าครึ่ง และหน้าที่บางอย่างก็แยกกันไม่ออก จึงกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ที่มีความสำคัญยิ่งฝ่ายหนึ่ง

เมื่อได้อธิบายจนเป็นที่เข้าใจถึงที่มาของการแสวงหาข้อมูลเพื่อประเมินผลแล้ว ต่อไปจะได้กล่าวถึงวิธีการส่งแบบสอบถามและจำนวนผู้ตอบที่ได้รับ เพื่อให้เข้าใจถึงการได้มาซึ่งข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒.๒ วิธีการส่งแบบสอบถามและจำนวนผู้ตอบ

ในการส่งแบบสอบถามไปยังผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ จากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทั้งหมด 5 รุ่น ผู้เขียนส่งไปยังผู้สำเร็จการอบรมฯ เพียง 4 รุ่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 5 เพิ่งจะสำเร็จการอบรมไปเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2516 [5] และผู้เขียนเริ่มส่งแบบสอบถามในเดือนพฤศจิกายนปีเดียวกัน ซึ่งเป็นระยะเวลาห่างกันเพียง 2 เดือน ผู้เขียนเห็นว่าระยะเวลาที่สำเร็จการอบรมไปเพียง 2 เดือน คงจะยังไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงานของผู้ตอบ ตลอดจนผู้ตอบอาจจะยังไม่มีเวลาที่จะได้นำวิชาที่ฝึกอบรมไปใช้กับงานในหน้าที่ของตน หรือถ้าหากได้นำไปใช้ก็คงจะยังไม่ทราบผลที่จะได้รับ ผู้เขียนจึงเว้นการสอบถามผู้สำเร็จการอบรมในรุ่นที่ 5

---

[5] คำชี้แจงการเปิดสมัยการศึกษาหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ รุ่น 5 ของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์, (โรเนียว)

จำนวนผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ ตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 4 รวมทั้งสิ้น 169 คน โดยจำนวนรุ่นที่ 1 มี 40 คน รุ่นที่ 2 มี 46 คน รุ่นที่ 3 มี 41 คน และรุ่นที่ 4 มี 42 คน ผู้เขียนใช้วิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ 169 ชุด ไปยังผู้สำเร็จการอบรมฯ ทั้ง 169 คน ตามรายชื่อและที่อยู่ในทำเนียบนักศึกษาของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งสอดซองและแสตมป์ที่จ่าหน้าซองถึงผู้เขียนไปด้วยทุกชุด ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2516 โดยกำหนดให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนมาภายในวันที่ 15 มกราคม 2517

ผลปรากฏว่า มีผู้ส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งเติมคำตอบเรียบร้อยคืนมายังผู้เขียนเป็นจำนวน 110 ชุด ผู้เขียนจึงสอบถามไปยังหัวหน้านักศึกษาหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ทั้ง 4 รุ่น จึงได้ทราบว่า ในจำนวนผู้สำเร็จการอบรมทั้ง 169 ราย มีผู้ที่เดินทางไปต่างประเทศ ถึงแก่กรรม และย้ายที่อยู่ติดต่อไม่ได้ จำแนกตามรุ่น โดยผู้เขียนจัดเป็นตารางเพื่อให้เข้าใจง่าย ดังนี้

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 รุ่น และเหตุผลของผู้ที่ไม่ส่งคำตอบคืนมา

| รุ่นที่ | จำนวนเต็ม | ผู้ที่ส่งคำตอบ | ผู้ที่ไม่ส่งคำตอบ | ไปต่างประเทศ | ย้ายที่อยู่และที่ทำงาน | ถึงแก่กรรม | ไม่ทราบเหตุผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 40 | 29 | 11 | 2 | 2 | 1 | 6 |
| 2 | 46 | 27 | 19 | 4 | 3 | — | 12 |
| 3 | 41 | 25 | 16 | 3 | 3 | — | 10 |
| 4 | 42 | 29 | 13 | 3 | 3 | — | 7 |
| รวม | 169 | 110 | 59 | 12 | 11 | 1 | 35 |

ผู้เขียนเห็นว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 110 คน จากจำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่ถูกสอบถาม 169 คน เป็นจำนวนเกินครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 64 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จึงเป็นจำนวนที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ แปลความหมายของข้อมูลเพื่อประเมินผลต่อไปได้

แต่ถ้าจะพิจารณาให้จำนวนผู้ตอบในหลักสูตรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ 110 คน เป็นตัวแทนของผู้เข้ารับการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทั้งหมดซึ่งมีจำนวน 780 คน แล้ว จะเห็นว่า จำนวนผู้ตอบดังกล่าวมีจำนวนเพียง 14% ของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด จึงเป็นการยากที่จะถือเป็นตัวแทนของผู้สำเร็จการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทั้งหมด

แต่ทั้งนี้ หากจะยอมรับฐานคติ (assumptions) ของผู้เขียนเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องนี้ที่จะกล่าวต่อไปแล้ว ปัญหาในเรื่องจำนวนผู้ตอบ ซึ่งเป็นจำนวนน้อยเกินกว่าจะเป็นตัวแทนของผู้ได้รับการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทั้งหมดก็จะลดความสำคัญลงหรืออาจจะหมดไปก็ได้ รวมทั้งปัญหาเรื่องความแตกต่างของหลักสูตรแต่ละหลักสูตรที่แตกต่างจากหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ด้วย เพราะความแตกต่างอยู่ที่รายละเอียดของหลักสูตรเท่านั้นเอง แต่จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและวิธีการฝึกอบรมตลอดจนสถานภาพของผู้เข้ารับการอบรมนั้น มิได้แตกต่างกันเลย ดังฐานคติที่ผู้เขียนตั้งไว้ต่อไปนี้

### ๔.๒.๑ ฐานคติที่ผู้เขียนตั้งไว้เป็นเครื่องนำทางในการศึกษา

1. ผู้เข้ารับการอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทุกคน จะต้องมีคุณสมบัติอันสำคัญตามข้อกำหนดของโรงเรียนฯ ที่ว่าจะต้องเป็นข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการทหารตำรวจ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมส่วนใหญ่ของข้าราชการในด้านประพฤติปฏิบัติงานย่อมจะเป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ ตลอดจนทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน หรือเป็นไปในทางเดียวกัน

2. ผู้เข้ารับการอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทุกคน จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานด้านนี้ จากคุณสมบัติในข้อนี้ ถ้าหากเป็นจริงในทางปฏิบัติ ก็จะทำให้คาดหมายได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมไปเป็นส่วนช่วยในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ เมื่อสำเร็จการอบรมแล้ว ซึ่งผลปรากฏว่า ส่วนใหญ่ของผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือ-พิมพ์สัมพันธ์ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ คือ มีจำนวน 73 คน หรือร้อยละ 66 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด

3. ระดับชั้นยศของผู้เข้ารับการอบรม กำหนดไว้แต่ละหลักสูตรต่างกันก็จริง แต่ไม่ต่างจากระดับชั้นตรี และชั้นโทมากนัก ส่วนที่ต่างออกไปในระดับชั้นเอกจะมีน้อย เพราะผู้ที่อยู่ในระดับชั้นเอกจะเป็นผู้ที่มีวัยสูง จึงไม่นิยมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ซึ่งทุกหลักสูตรเป็นการอบรมเพื่อปฏิบัติการ [6] แม้หลักสูตรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์จะกำหนดว่าผู้เข้ารับการอบรมควรเป็นข้าราชการชั้นตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่ก็ปรากฏว่ามีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ เป็นจำนวนชั้นโทมากที่สุด คือ 54 คน หรือร้อยละ 49 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งข้าราชการในระดับชั้นโทหรือเทียบเท่า จะเป็นผู้ที่มีโอกาสในการปฏิบัติงานทั้งด้านเสนอนโยบายวางแผนงานในระดับสูง และหรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นผู้ที่มีโอกาสในการปรับปรุงงานด้านประชาสัมพันธ์ในหน้าที่ของตนตามข้อ 2 ได้มากกว่าผู้ที่อยู่ในระดับชั้นตรี ซึ่งต่ำลงไป หรือในระดับชั้นโทซึ่งสูงขึ้นไป

4. โดยนัยดังกล่าวตั้งแต่ข้อ 1 – ข้อ 3 ซึ่งแสดงถึงสถานภาพของผู้เข้ารับการอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทั้งหมดว่ามีโอกาสของความ "น่าจะเป็นไปได้" (tantative) ที่ว่าสถานภาพที่คล้ายคลึงกันเกือบทั้งหมดหรือเป็นส่วนใหญ่ย่อมแสดงว่าบุคคลเหล่านั้นมีทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันด้วย

---

[6] จากการสัมภาษณ์นายอรุณ งามดี ผู้อำนวยการโรงเรียนการประชาสัมพันธ์, เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2517

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประกอบกับวิธีการฝึกอบรมของโรงเรียน ซึ่งมีวิธีการอย่างเดียวกันทุกหลักสูตร คือประกอบด้วย

1. วิธีการบรรยายในชั้นเรียนเป็นส่วนใหญ่
2. มีการฝึกปฏิบัติงานจริงเป็นส่วนย่อย
3. มีการทัศนะศึกษา และดูงานนอกสถานที่
4. มีการทดสอบเป็นระยะ ๆ ระหว่างการฝึกอบรม
5. ใช้เวลาในการฝึกอบรมในระยะสั้นเป็นส่วนมาก

ด้วยเหตุผลที่วิธีการฝึกอบรมทุกหลักสูตรของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ใช้วิธีการเดียวกันทั้งหมด ประกอบกับสถานภาพที่คล้ายคลึงกันของผู้เข้ารับการอบรมทุกหลักสูตร ดังนี้ ผู้เขียนจึงถือว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐ ซึ่งมีจำนวนเพียงร้อยละ 14 ของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดที่โรงเรียนการ-ประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้ที่สำเร็จการอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์เพียงหลักสูตรเดียว สามารถเป็นตัวแทนการประเมินผลการฝึกอบรมของโรงเรียนฯ และเป็นตัวแทนความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของโรงเรียนฯ ได้

## 4.3. การวิเคราะห์ แปลความหมายของข้อมูล

จากข้อมูลในแบบสอบถามทั้งหมด 25 ข้อ ผู้เขียนรวบรวมหัวข้อเฉพาะที่สำคัญซึ่งจะสามารถนำไปสู่สมมติฐานที่ต้องการทราบได้ รวมทั้งสิ้น 10 หัวข้อ โดยเสนอข้อมูลในแบบตาราง ทั้งตารางสองชั้น และชั้นเดียว ตามความเหมาะสมของลักษณะข้อมูลนั้น ๆ และยังมีตารางย่อยของข้อมูลที่ 1 อีก 3 ตาราง กับตารางย่อยของข้อมูลที่ 2 อีก 1 ตาราง รวมจำนวนตารางข้อมูลที่นำมาเสนอทั้งสิ้น 14 ตาราง ดังนี้

1. ตารางที่ 1 A จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุและเพศ
2. ตารางที่ 1 B อาชีพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ตารางที่ 1 C ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ตารางที่ 1 D จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการและชั้นยศในปัจจุบัน

5. ตารางที่ 2 จำนวนผู้ตอบจำแนกตามรุ่นและลักษณะการ เปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่

6. ตารางที่ 2 A ลักษณะการ เปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่ในลำดับสูงขึ้น (เป็นการขยายข้อมูลจากข้อ ก. และข้อ ข. ของตารางที่ 2)

7. ตารางที่ 3 ความมุ่งหมายในการ เข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ของผู้ตอบ

8. ตารางที่ 4 ความจำเป็นในการติดต่อกับหนังสือพิมพ์ในหน่วยงานของผู้ตอบ

9. ตารางที่ 5 จำนวนหน่วยงานของผู้ตอบที่มีแผนกหรือส่วนที่ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์

10. ตารางที่ 6 ลักษณะงานในหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบกับการติดต่อหนังสือพิมพ์

11. ตารางที่ 7 การนำความรู้มาปรับปรุงงานด้านหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ในหน่วยงานของผู้ตอบ จำแนกตามชั้นยศปัจจุบัน

12. ตารางที่ 8 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานของผู้ตอบเพียงใด

13. ตารางที่ 9 ความสนใจของผู้ตอบในการ เข้าศึกษาอบรมต่อในหลักสูตรอื่น ๆ ของโรงเรียน

14. ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงของผู้ตอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์

ผู้เขียนจะทำการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามตามตารางที่เสนอเป็นลำดับไป ซึ่งตารางทั้งหมดจะมีความเกี่ยวพันและสอดคล้องกัน อันเป็นการสะดวกในการที่จะวิเคราะห์ไปถึงสมมติฐานที่ต้องการ

เริ่มต้นจากตารางที่ 1 A – ตารางที่ 1 D ซึ่งเป็นข้อมูลแสดงสถานภาพ (Status) ของผู้ตอบ นับตั้งแต่ อายุ เพศ อาชีพ การศึกษา อายุราชการ และชั้นยศในปัจจุบัน ซึ่งสถานภาพของผู้ตอบจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาประกอบคำตอบและความคิดเห็นของผู้ตอบด้วยในบางกรณีที่คำตอบอาจสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตารางที่ 1 A

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุและเพศ

พ.ศ.2516

| เพศ / อายุ | ชาย | | หญิง | | รวม | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ* | จำนวน | ร้อยละ* | จำนวน | ร้อยละ* |
| 21 – 30 ปี | 6 | 5.45 | 17 | 15.45 | 23 | 21 |
| 31 – 40 ปี | 46 | 41.81 | 15 | 13.65 | 61 | 56 |
| 41 – 50 ปี | 16 | 14.54 | 6 | 5.45 | 22 | 20 |
| 51 – 60 ปี | 4 | 3.75 | – | – | 4 | 3 |
| รวม | 72 | 100 | 38 | 100 | 110 | 100 |

*หมายเหตุ คำว่า "ร้อยละ" ที่ปรากฏในตารางทุกตารางในบทที่ 4 นี้หมายความถึง ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 1A เป็นตารางแบบสองชั้น จำแนกอายุและเพศของผู้ตอบ ปรากฏผลดังนี้

เพศของผู้ตอบ

ในจำนวนผู้ตอบ 110 ราย มีเพศชายเข้ารับการอบรมมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ ผู้เข้ารับการอบรมเพศชายมีจำนวนร้อยละ 65.45 หรือ 72 คน จากจำนวนผู้ตอบ 110 คน ส่วนผู้เข้ารับการอบรมเพศหญิงมีจำนวนร้อยละ 34.55 หรือ 38 คน จากจำนวนผู้ตอบ 110 คน

อายุของผู้ตอบ

ในจำนวนผู้ตอบ 110 ราย ผู้ตอบชาย วัย 31 – 40 ปี เป็นวัยที่เข้ารับการอบรมมากที่สุด ถึงร้อยละ 41.81 หรือ 46 คน จากจำนวนผู้ตอบชาย 72 คน รองลงมา คือ ผู้ตอบชายที่อยู่ในวัยระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวนร้อยละ 14.54 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 16 คน ผู้ตอบชาย วัยระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวนร้อยละ 5.45 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 6 คน และจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบชายที่อยู่ในวัยระหว่าง 51 – 60 ปี มีจำนวนร้อยละ 3.75 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 4 คน จากจำนวนผู้ตอบชาย 72 คน

ผู้ตอบหญิงวัยที่เข้ารับการอบรมมากที่สุด คือวัยระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวนร้อยละ 15.45 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 17 คน ของผู้ตอบหญิง 38 คน รองลงมาคือ ผู้ที่อยู่ในวัย 31 – 40 ปี จำนวนร้อยละ 13.65 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 15 คน ของจำนวนผู้ตอบหญิง 38 คน และจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้ที่อยู่ในวัยระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวนร้อยละ 5.45 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 6 คน ของจำนวนผู้ตอบหญิง 38 คน ส่วนผู้ตอบหญิงวัยระหว่าง 51 – 60 ปี ไม่มีเลย

ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรมเป็นชายมากกว่าหญิง ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน กับวัยเริ่มต้นงาน ทั้งชายและหญิงผู้ที่อยู่ในวัยสูงไม่นิยมเข้ารับ

การอบรมในหลักสูตรนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับนี้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงของการฝึกอบรมหลักสูตรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ที่เป็นหลักสูตรย่อยระดับ Clerical Training ซึ่งเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ก็สมควรที่จะเป็นผู้ที่อยู่ในวัยเริ่มต้นงานกับวัยทำงาน หรือวัยกลางคนเป็นอย่างมาก แต่ไม่ควรเป็นวัยสูงอายุ โดยนัยนี้ การกระจายอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงเป็น ideal type ที่จะแสดงความคิดเห็นและบอกกล่าวถึงการปรับปรุงการทำงานด้านประชาสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรมที่อยู่ในวัยทำงานได้ดี

ตารางที่ 1 B

อาชีพปัจจุบันของผู้ตอบ

| อาชีพ | จำนวนผู้ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ข้าราชการพลเรือน | 69 | 62.72 |
| ทหาร | 16 | 14.54 |
| ตำรวจ | 8 | 7.27 |
| พนักงานรัฐวิสาหกิจ | 14 | 12.72 |
| อื่น ๆ | 3 | 2.27 |
| รวม | 110 | 100 |

จากตารางที่ 1 B แสดงว่า ผู้ตอบที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ มีอาชีพเป็นข้าราชการพลเรือนเป็นส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 62.72 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 69 คน จากจำนวนผู้ตอบ 110 คน รองลงมาเป็นข้าราชการ

ทหารร้อยละ 14.54 หรือ 16 คน พิจารณาจากคำตอบในแบบสอบถามของผู้ตอบ ปรากฏว่า ข้าราชการ ทหาร และตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านเอกสาร เช่น ตรวจตัดข่าวหนังสือพิมพ์ เผยแพร่งานของกรมหรือกอง ประชุมแถลงแก้ข่าวหนังสือพิมพ์ เป็นต้น จึงไม่เป็นที่แปลกใจว่าเหตุใดจึงมีทหาร และตำรวจขอเข้ารับการอบรมวิชาการประชาสัมพันธ์จากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์เป็นประจำ ไม่เฉพาะเพียงหลักสูตรนี้ หากแต่เป็นทุกหลักสูตรของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทีเดียว[7]

ส่วนอาชีพ "อื่น ๆ" ที่ปรากฏว่ามีร้อยละ 2.27 หรือ 3 รายนั้น เป็นเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล 1 และพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย 2 ซึ่งผู้ตอบพิจารณาตัวเองว่า จัดอยู่ในอาชีพ "อื่น ๆ" มิใช่พนักงานรัฐวิสาหกิจ แต่ทางโรงเรียนพิจารณาอนุโลมเข้าลักษณะพนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงให้เข้ารับการอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ได้

ตารางที่ 1 C

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ระดับการศึกษา | จำนวนเต็ม | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ปริญญาโท | 4 | 3.63 |
| ปริญญาตรี | 58 | 52.72 |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 6 | 5.45 |
| อาชีวะศึกษาชั้นสูงหรือเทียบเท่า | 20 | 18.18 |
| ประกาศนียบัตร | 7 | 6.36 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 7 | 6.36 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 8 | 7.27 |
| รวม | 110 | 100 |

---

7 จากการสัมภาษณ์นางสำรวย สุวรรณศิริ เจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครและรวบรวมทำเนียบนักศึกษาของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2517

ระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ ส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี ถึงร้อยละ 52.72 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด รองลงมาคืออาชีวะศึกษาชั้นสูงหรือเทียบเท่า และในระดับปริญญาตรีนั้น ปรากฏว่าผู้ที่จบในสาขารัฐศาสตร์ เข้าอบรมมากที่สุด คือร้อยละ 9.09 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ส่วนผู้ที่เรียนมาในสาขาประชาสัมพันธ์โดยตรง มีเพียงร้อยละ 0.9 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 1 คนเท่านั้น นอกจากนั้นก็เป็นสาขาอื่น ๆ ส่วนทางด้านอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับอาชีวะศึกษาชั้นสูงหรือเทียบเท่านั้น ก็ไม่มีผู้ใดศึกษามาทางด้านที่เกี่ยวข้องกับประชาสัมพันธ์ หรือ การหนังสือพิมพ์เลย ซึ่งเป็นการเหมาะสมแล้ว เพราะบุคคลเหล่านี้ไม่มีพื้นฐานการศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ แต่ต้องมาปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จึงควรได้รับการฝึกอบรมงานด้านนี้

และนอกจากนี้ จากข้อสอบถามเรื่องการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นก่อนหน้าที่จะเข้ารับการฝึกอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ปรากฏว่า มีผู้เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นมาก่อน ร้อยละ 50.9 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด และในจำนวนนี้ มีผู้เคยผ่านหลักสูตรการอบรมด้านการประชาสัมพันธ์ เพียงร้อยละ 4.54 หรือ 5 คน ส่วนหลักสูตรการอบรมที่มีผู้เคยอบรมมากที่สุด คือ หลักสูตรด้านการบริหาร ร้อยละ 10.9 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 12 คน

ตารางที่ 1 D

จำนวนผู้ตอบจำแนกตามอายุราชการและชั้นยศในปัจจุบัน

| ชั้น – ยศ / อายุราชการ | ตรีหรือเทียบเท่า | | โทหรือเทียบเท่า | | เอกหรือเทียบเท่า | | รวม | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1 – 10 | 34 | 30.9 | 30 | 27.27 | – | – | 64 | 58.17 |
| 11 – 20 | 12 | 10.9 | 14 | 12.72 | 2 | 1.81 | 28 | 25.43 |
| 21 – 30 | 4 | 3.63 | 7 | 6.36 | 4 | 3.63 | 15 | 13.62 |
| 31 – 40 | – | — | 3 | 2.72 | – | – | 3 | 2.72 |
| รวม | 50 | 45.43 | 54 | 49.07 | 6 | 5.44 | 110 | 100 |

ตารางที่ 1 D เป็นตารางแบบสองชั้น จำแนกอายุราชการและชั้นยศของผู้ตอบ ปรากฏผลดังนี้

ชั้นยศของผู้ตอบ

ผู้ตอบที่อยู่ในระดับชั้นโทหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 49.07 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 54 คน รองลงมาคือ ผู้ที่อยู่ในระดับชั้นตรีหรือเทียบเท่า จำนวนร้อยละ 45.43 หรือ 50 คน และผู้ที่อยู่ในระดับชั้นเอกมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 5.44 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 6 คน

อายุราชการของผู้ตอบ

ผู้ตอบที่มีอายุราชการระหว่าง 1 – 10 ปี เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในระดับชั้นตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คือ ร้อยละ 30.9 หรือ 34 คน กับระดับชั้นโทหรือเทียบเท่า ร้อยละ 27.27 หรือ 30 คน ส่วนระดับชั้นเอกไม่มีเลย ในอายุราชการระดับนี้ ซึ่งเป็นการถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง

ผู้ที่มีอายุราชการ 31 – 40 ปี มีจำนวนเพียง 3 ราย และเป็นผู้ที่อยู่ในระดับชั้นโท หรือเทียบเท่าทั้งหมด

ข้อมูลจากตารางที่ 1 D ชี้ให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีชั้นยศอยู่ในระดับชั้นโทหรือเทียบเท่ามากที่สุด ซึ่งอันที่จริงควรจะเป็นผู้ที่อยู่ในระดับชั้นตรีมากที่สุด เพราะหลักสูตรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์มุ่งหมายที่จะฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ตามหนังสือพิมพ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนี้ในหน่วยราชการต่าง ๆ ควรจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีชั้นยศในระดับชั้นตรี แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุราชการน้อย คือ มีอายุราชการระหว่าง 1 – 10 ปี ซึ่งผู้ที่มีอายุราชการในระดับนี้ อาจถือได้ว่าเป็นผู้ที่กำลังเรียนรู้งาน เป็นวัยราชการที่กำลังต้องการพัฒนาให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ตรงกับจุดมุ่งหมายของการอบรมในแบบ in-service training

ทั้งหมดจากตารางที่ 1A – 1D เป็นข้อมูลที่แสดงสถานภาพหรือพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ เมื่อได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแล้ว ก็จะได้นำไปประกอบการพิจารณาทางด้านการเปลี่ยนแปลงงานของผู้ตอบหลังจากที่สำเร็จการฝึกอบรมจากโรงเรียนฯ ไปแล้ว ในตารางที่ 2 และในด้านอื่น ๆ ต่อไป

ตารางที่ ๒

จำนวนผู้ตอบจำแนกตามรุ่นและลักษณะการเปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่

พ.ศ.๒๕๑๖

| ลักษณะการเปลี่ยนงานในหน้าที่ / รุ่นที่ | ๑ | | ๒ | | ๓ | | ๔ | | รวมทุกรุ่น | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ก. เปลี่ยนแปลงจากงานที่ทำอยู่ มาทำงานประชาสัมพันธ์ | ๑๒ | ๑๐.๙ | ๙ | ๘.๑๘ | ๖ | ๕.๔๕ | ๕ | ๔.๕๔ | ๓๒ | ๒๙.๐๗ |
| ข. เปลี่ยนจากงานที่ทำอยู่ มาทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานประชาสัมพันธ์ | ๘ | ๗.๒๗ | ๕ | ๔.๕๔ | ๔ | ๓.๖๓ | ๑ | ๐.๙ | ๑๘ | ๑๖.๒๗ |
| ค. ไม่เปลี่ยนแปลงจากงานเดิม ซึ่งเป็นงานประชาสัมพันธ์ | ๕ | ๔.๕๔ | ๘ | ๗.๒๗ | ๑๐ | ๙.๐๙ | ๑๘ | ๑๖.๓๖ | ๔๑ | ๓๗.๒๖ |
| ง. ไม่เปลี่ยนแปลงจากงานเดิม ซึ่งไม่ใช่งานประชาสัมพันธ์ | ๔ | ๓.๖๓ | ๕ | ๔.๕๔ | ๕ | ๔.๕๔ | ๕ | ๔.๕๔ | ๘ | ๗.๒๗ |
| รวม | ๒๙ | ๒๖.๓๙ | ๒๗ | ๒๔.๖๔ | ๒๕ | ๒๒.๗๑ | ๒๙ | ๒๖.๓๙ | ๑๑๐ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ 2 ซึ่งเป็นตารางแบบสองชั้น แสดงการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ซึ่งตอบแบบสอบถามมา ตารางที่ 2 นำมาแสดงโดยจำแนกตามรุ่นของผู้ตอบ ทั้งนี้ เพื่อชี้ให้เห็นชัดโดยระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรมไป ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมไปนานย่อมมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งการงานมากกว่าผู้ที่เพิ่งสำเร็จการฝึกอบรม เพราะการประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้เขียนประเมินจากระยะเวลาที่สำเร็จการฝึกอบรมไป ซึ่งถ้าหากประเมินผลรวมโดยไม่แยกรุ่น การแปลความหมายของข้อมูลจะแตกต่างกันออกไป

ลักษณะการเปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่ของผู้ตอบทั้ง 4 รุ่น ปรากฏผลดังนี้

<u>การเปลี่ยนแปลง</u> [8]

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก. การเปลี่ยนแปลงจากงานที่ทำอยู่เดิม มาทำงานประชาสัมพันธ์

ข. การเปลี่ยนแปลงจากงานที่ทำอยู่เดิมมาทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานประชาสัมพันธ์

จากข้อมูลคำตอบที่ได้รับ ปรากฏว่า การเปลี่ยนแปลงประเภท ก. มีมากกว่า คือร้อยละ 29.07 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 32 คน ส่วนประเภท ข. ร้อยละ 16.27 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 18 คน

รวมการเปลี่ยนแปลงทั้งประเภท ก. และ ข. ร้อยละ 45.43 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 50 คน แสดงว่าอย่างน้อยหลังจากการฝึกอบรมมีผู้ที่จบไปได้มีการเปลี่ยนงานในตำแหน่งสูงขึ้นเป็นจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด

---

[8] การเปลี่ยนแปลงในตารางข้อมูลนี้ ผู้เขียนหมายความถึง การเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่านั้น

ถ้าหากพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงตามรุ่นของผู้ตอบ จะเห็นได้ว่า รุ่นที่ 1 มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดทั้งประเภท ก. และประเภท ข. กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงประเภท ก. ร้อยละ 10.9 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 12 คน การเปลี่ยนแปลงประเภท ข. ร้อยละ 7.27 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 8 คน จากจำนวนเต็มร้อยละ 26.34 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 29 คน ส่วนรุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 มีการเปลี่ยนแปลงเป็นลำดับ รองลงมา รุ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือรุ่นที่ 4 มีการเปลี่ยนแปลงในประเภท ก. ร้อยละ 4.54 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 5 คน และการเปลี่ยนแปลงในประเภท ข. ร้อยละ 0.9 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 1 คนเท่านั้น จากจำนวนเต็ม 29 คน

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งการงานในหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรมที่ตอบมาในข้อมูลนี้ ใกล้เคียงกับหลักของความจริงที่ว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรมไปเป็นระยะเวลานานกว่าย่อมมีโอกาสเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานได้มากกว่าผู้สำเร็จการอบรมรุ่นที่ 1 หลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ สำเร็จการอบรมตั้งแต่ปี 2512 เป็นเวลา 4 ปีกว่าแล้ว จึงมีผู้ที่เปลี่ยนแปลงในด้านการงานมากกว่ารุ่นอื่น ส่วนรุ่นที่ 4 สำเร็จการอบรมไปเมื่อปี 2515 นับถึงปัจจุบัน (ขณะที่เขียนวิทยานิพนธ์) เป็นระยะเวลาเพียงปีเดียว จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก

<u>การไม่เปลี่ยนแปลง</u>

แบ่งออกเป็น 2 ประเภทเช่นเดียวกัน คือ

ค. ไม่เปลี่ยนแปลงจากงานเดิมซึ่งเป็นงานประชาสัมพันธ์

ง. ไม่เปลี่ยนแปลงจากงานเดิมซึ่งไม่ใช่งานประชาสัมพันธ์

จากข้อมูลคำตอบที่ได้รับ ปรากฏว่า ผู้ตอบประเภท ค. มีจำนวนร้อยละ 37.26 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 41 คน ส่วนผู้ตอบประเภท ง. มีจำนวนร้อยละ 7.25 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 8 คน แสดงว่า ผู้ตอบที่ทำงานประชาสัมพันธ์อยู่แล้วโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงมีจำนวนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานประชาสัมพันธ์

ผู้ตอบรุ่นที่ 1 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ไม่เปลี่ยนแปลงเพียงร้อยละ 8.17 หรือ 9 คน (ทั้งประเภท ค. + ประเภท ง.) ส่วนรุ่นที่ไม่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ รุ่นที่ 4 ผู้ตอบไม่เปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานถึงร้อยละ 20.9 ของจำนวนผู้ตอบ หรือ 23 คน จากจำนวนผู้ตอบ 29 คน ส่วนผู้ตอบรุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงในระดับปาน-กลาง

อย่างไรก็ตาม ทั้งลักษณะการเปลี่ยนแปลงและไม่เปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่ของผู้ตอบจากตารางข้อมูลนี้ เราสามารถอ่านพบว่า ในจำนวนผู้ตอบทั้งหมดนี้ มีผู้ที่ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ร้อยละ 66.33 (29.07 + 37.26) หรือจำนวน 73 คน และมีผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆที่มิใช่งานประชาสัมพันธ์ร้อยละ 33.52 (16.27 + 17.25) หรือจำนวน 37 คน แสดงว่า ผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ซึ่งเป็นงานประชาสัมพันธ์อย่างหนึ่ง เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์มากที่สุด และถ้าจะแปลความหมายให้ลึกลงไปอีกก็อาจจะสรุปได้ว่า ผู้ผ่านการอบรมได้มีโอกาสนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในงานของตน ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับประชาสัมพันธ์เป็นส่วนมาก

นั่นเป็นการสรุปผลจากการแปลความหมายของข้อมูลในตารางที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลรวม มิได้แยกแยะให้เจาะจงลงไปอีกว่า งานประชาสัมพันธ์ที่กล่าวในตารางนั้น เป็นงานอะไรบ้าง แต่ผู้เขียนรวบรวมจากลักษณะงานที่ผู้ตอบชี้แจงมาในข้อ 10 ของแบบสอบถาม[9] และข้อมูลนี้มิได้แยกอีกประการหนึ่งว่า ในข้อการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงจากงานด้านไหนมาสู่งานประชาสัมพันธ์ ดังนั้น จะหยิบยกมาแสดงการเปลี่ยนแปลงให้ละเอียดลงไปอีกในตารางที่ 2 A

---

[9] โปรดพิจารณาภาคผนวก ค.

ตารางที่ ๒ ค

ลักษณะการเปลี่ยนแปลงงานในลำดับสูงขึ้นจากข้อ ก. ข้อ ข. ของตารางที่ ๒

| ลักษณะการเลื่อนตำแหน่งงาน / รุ่นที่ | ๑ | | ๒ | | ๓ | | ๔ | | รวมทุกรุ่น | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ๑. เลื่อนจากงานประชาสัมพันธ์ไปทำงานประชาสัมพันธ์ | ๗ | ๖.๓๖ | ๕ | ๔.๕๔ | ๔ | ๕.๖๓ | ๓ | ๒.๗๒ | ๒๔ | ๑๗.๒๕ |
| ๒. เลื่อนจากงานอื่นไปทำงานประชาสัมพันธ์ | ๕ | ๔.๕๔ | ๔ | ๓.๖๓ | ๒ | ๑.๘๑ | ๑ | ๐.๙ | ๑๒ | ๑๐.๘๘ |
| ๓. เลื่อจากงานประชาสัมพันธ์ไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานประชาสัมพันธ์ | ๕ | ๔.๕๔ | – | – | ๑ | ๐.๙ | – | – | ๖ | ๕.๓๔ |
| ๔. เลื่อนจากงานอื่นไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานประชาสัมพันธ์ | ๓ | ๒.๗๒ | ๕ | ๔.๕๔ | ๓ | ๒.๗๒ | ๑ | ๐.๙ | ๑๒ | ๑๐.๘๘ |
| รวม | ๒๐ | ๑๘.๑๖ | ๑๔ | ๑๑.๗๑ | ๑๐ | ๙.๓๕ | ๕ | ๔.๕๔ | ๗๓ | ๖๖.๓๓ |

ตารางที่ 2 A เป็นตารางย่อยของตารางที่ 2 ที่หยิบยกเอาเฉพาะส่วนของการเปลี่ยนแปลงในข้อ ก. และข้อ ข. ของตารางที่ 2 มาแสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงงานของผู้ตอบนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงจากงานด้านไหนไปสู่ด้านไหน

ปรากฏผลที่แปลความหมายได้ว่า ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงจากงานประชาสัมพันธ์ที่ทำอยู่เดิมขึ้นไปในลำดับสูงขึ้น (ข้อ 1) ส่วนที่เปลี่ยนแปลงจากงานประชาสัมพันธ์ไปทำงานอื่นนั้นมีเพียง 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 มีจำนวนร้อยละ 4.54 ของผู้ตอบทั้งหมด หรือ 5 คน และรุ่นที่ 3 มีจำนวนร้อยละ 0.9 ของผู้ตอบทั้งหมด หรือ 1 คน เท่านั้น ซึ่งแสดงว่าผู้ที่จบการอบรมแล้วกลับไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมมีจำนวนน้อยมาก

ส่วนผู้ที่เปลี่ยนแปลงจากงานด้านอื่นไปทำงานด้านประชาสัมพันธ์นั้น น่าสนใจมาก เพราะอาจเป็นได้ว่า การที่ผู้ตอบรับการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ แล้วกลับไปปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าได้ไปอบรมมาแล้ว จึงให้การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานให้ตรงกับวิชาที่ไปฝึกอบรม เพื่อให้มีโอกาสใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน แสดงว่าการฝึกอบรมให้ผลในทางที่ดี โดยที่ความรู้จากการอบรมไม่เสียเปล่า เพราะผู้สำเร็จการอบรมมีโอกาสได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เหตุที่สรุปได้เช่นนี้ก็เพราะเป็นธรรมดาของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานใด ก็ย่อมมีหน้าที่โดยตรงที่จะทำงานนั้น จะมากหรือน้อยก็ตาม แต่ก็ต้องมีโอกาสที่จะได้ทำบ้าง ผู้เขียนได้สอบถามผู้ตอบหลายรายที่ให้คำตอบในข้อนี้ (ข้อ 3. ตารางที่ 2 A ) ก็ได้รับคำตอบว่า เป็นเพราะกำลังจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่การประชาสัมพันธ์อยู่แล้ว จึงถูกส่งมาอบรมประการหนึ่ง และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าได้ไปอบรมด้านประชาสัมพันธ์มาแล้วอีกประการหนึ่ง

ส่วนลำดับชั้นยศของผู้เปลี่ยนแปลงตำแหน่งการงาน เป็นลำดับของผู้ที่เลื่อนจากชั้นตรีไปเป็นชั้นโท นอกจากผู้ที่สำเร็จการอบรมในรุ่นที่ 1 ที่อยู่ในระดับชั้นโทอยู่แล้ว ปัจจุบันจึงเลื่อนขึ้นเป็นชั้นเอกหลายราย อย่างไรก็ตาม การเลื่อนชั้นของผู้ตอบ ถึงแม้ว่า

จะเป็นไปตามวิถีในการรับราชการ ซึ่งย่อมต้องมีการเลื่อนชั้นหรือตำแหน่ง เมื่อถึงเวลาอันสมควร แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ตอบด้วยตนเองได้พบว่า มีผู้ตอบหลายรายที่ได้เลื่อนชั้นและตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้าหน่วยประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานของตน โดยตนเองได้เสนอแผนงานขอจัดตั้งหน่วยประชาสัมพันธ์ขึ้น และตนเองได้รับมอบให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยฯ เพราะเป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์แล้ว

สำหรับการเปลี่ยนแปลงจากงานประชาสัมพันธ์ที่ทำอยู่มาเป็นงานอื่นที่ไม่ใช่งานประชาสัมพันธ์นั้น ผู้เขียนได้พิจารณาจากอาชีพของผู้ตอบที่ตอบมาในแบบสอบถาม เห็นว่าส่วนมากมักจะเป็นผู้ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งเมื่ออยู่ในยศร้อยตรี หรือ ร้อยโท ก็จะทำหน้าที่นายทหารติดต่อบ้าง นายร้อยเวรศูนย์รวมข่าวบ้าง ซึ่งเป็นงานประชาสัมพันธ์ แต่เมื่อเลื่อนยศชั้นขึ้นเป็นร้อยเอก จะต้องเปลี่ยนหน้าที่ไปเป็นอย่างอื่นในกรมกองอื่นแทบทั้งสิ้น ซึ่งเป็นที่น่าเสียดายว่า ความรู้จากการฝึกอบรมจะไม่ค่อยได้มีโอกาสใช้ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยราชการ จะมีประโยชน์บ้างก็เป็นประโยชน์แก่ตัวผู้เข้ารับการอบรมเองเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม ถ้าหากได้ทราบความมุ่งหมายของผู้ตอบในการเข้ารับการอบรม ก็จะเป็นส่วนช่วยพิจารณาถึงความต้องการของผู้ตอบได้ว่า มาอบรมเพื่ออะไร ในกรณีที่รู้อยู่ว่าตนอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็นอย่างอื่น ซึ่งคำตอบมีอยู่ในตารางที่ 3 ต่อไปนี้

ตารางที่ ๓

ความมุ่งหมายในการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้ตอบ

พ.ศ.๒๕๑๖

| ความมุ่งหมายในการเข้ารับการอบรม | จำนวนของผู้ตอบในลำดับที่ ๑ | ร้อยละของผู้ตอบ | จำนวนของผู้ตอบในลำดับที่ ๒ | ร้อยละของผู้ตอบ | จำนวนของผู้ตอบในลำดับที่ ๓ | ร้อยละของผู้ตอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. เพื่อปรับปรุงงานในหน้าที่และหน่วยงานของตน | ๒๕ | ๒๒.๗๒ | ๗ | ๖.๓๖ | ๗ | ๖.๓๖ |
| ๒. เพิ่มพูนความรู้และประสพการณ์ | ๒๑ | ๑๙.๐๙ | ๕ | ๔.๕๔ | ๒ | ๑.๘๑ |
| ๓. เพื่อเรียนรู้และมีประสพการณ์ด้านหนังสือพิมพ์ | ๑๙ | ๑๗.๒๗ | ๑๐ | ๙.๐๙ | ๖ | ๕.๔๕ |
| ๔. เพื่อเรียนรู้หลักวิชาประชาสัมพันธ์ | ๑๙ | ๑๗.๒๗ | ๓ | ๒.๗๒ | ๔ | ๓.๖๓ |
| ๕. เพื่อความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชนอันจะเป็นประโยชน์แก่การงานของตน | ๘ | ๗.๒๗ | ๙ | ๘.๑๘ | ๔ | ๓.๖๓ |
| ๖. เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับตำแหน่งการงานของตน | ๗ | ๖.๓๖ | ๗ | ๖.๓๖ | ๗ | ๖.๓๖ |
| ๗. เพื่อความสัมพันธ์กับข้าราชการในหน่วยงานอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการงานของตน | ๑ | ๐.๙ | ๒๓ | ๒๐.๙ | ๑๒ | ๑๐.๙ |
| ๘. เพื่อศึกษาต่อจากหลักสูตรของโรงเรียนให้สืบเนื่องกัน | ๑ | ๐.๙ | – | – | – | – |
| ๙. มาอบรมโดยไม่มีความมุ่งหมายมาก่อน เพราะหน่วยงานส่ง | ๔ | ๓.๖๓ | – | – | – | – |
| ๑๐. ไม่มีคำตอบ | ๕ | ๔.๕๔ | – | – | – | – |

ความมุ่งหมายในการเข้ารับการอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ของผู้ตอบที่สำเร็จการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ นั้น ผู้เขียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบเขียนตอบมา 3 ประการ โดยให้ตอบตามลำดับที่ผู้ตอบเห็นว่ามีความสำคัญสูงสุด และรองลงมาตามลำดับ ที่ผู้เขียนกำหนดหมายเลขหัวข้อไว้ในแบบสอบถาม คำตอบที่ได้รับจึงมีต่าง ๆ กัน และผู้ตอบคนหนึ่งอาจมีความมุ่งหมายประการเดียวหรือหลายประการตามทัศนะของผู้ตอบ ซึ่งผู้เขียนได้จัดรวมไว้เป็นหมวดหมู่ โดยเลือกคำตอบที่คล้ายคลึงกันไว้เป็นหมวดเดียวกัน เพื่อทำให้การเสนอข้อมูลง่ายขึ้น และกะทัดรัดขึ้น ผู้เขียนรวบรวมความมุ่งหมายของผู้ตอบได้ 8 หมวด ผู้ที่ตอบว่าไม่มีความมุ่งหมาย 1 หมวด . และไม่มีคำตอบ 1 หมวด ผู้เขียนได้จัดเรียงลำดับความมุ่งหมายของผู้ตอบตั้งแต่จำนวนผู้ตอบมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด โดยถือความมุ่งหมายลำดับที่ 1 เป็นเกณฑ์

จากการแปลความหมายข้อมูลในตารางที่ 3 ปรากฏว่า ความมุ่งหมายประการสำคัญที่ผู้ตอบส่วนมากต้องการคือ การที่จะนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับปรุงงานในหน้าที่และในหน่วยงานของตน ซึ่งมีผู้ตอบมาประมาณ 23 เปอร์เซ็นต์ และเมื่อรวมผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งให้ความสำคัญของความมุ่งหมายนี้ในอันดับสองและสามด้วยแล้ว ก็ปรากฏว่ามีผู้ตอบรวมกันทั้งหมดประมาณ 35 เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนไม่น้อยหากเทียบกับความมุ่งหมายประการอื่น ๆ อีก 7 หมวด ซึ่งเป็นเหตุให้มีการกระจายจำนวนผู้ตอบออกไปมาก ความมุ่งหมายของผู้ตอบที่บอกว่าต้องการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในหน้าที่และสำหรับหน่วยงานของตนนั้น ย่อมแสดงว่าผู้ตอบที่มีความมุ่งหมายเช่นนี้ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ด้านงานประชาสัมพันธ์ จึงต้องการมารับการอบรม เพื่อนำความรู้ไปใช้กับงานของตน ผู้เขียนได้พิจารณาจากแบบสอบถามของผู้ที่ตอบความมุ่งหมายในประการนี้ ก็ได้พบความจริงว่า ทั้งหมดของผู้ตอบความมุ่งหมายประการนี้เป็นผู้ที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ ส่วนผู้ที่กำหนดความมุ่งหมายนี้ไว้ในลำดับที่ 2 และที่ 3 จึงมีผู้ที่ตอบโดยที่ตนเองก็มิได้ทำหน้าที่ด้านงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งไม่เป็นการทำให้การแปลความหมายผิดไปแต่ประการใด

ความมุ่งหมายในอันดับรองลงมาของการเข้าอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ เมื่อรวมการเลือกทั้งสามอันดับเข้าด้วยกันคือ ความมุ่งหมายที่จะมีความสัมพันธ์กับข้าราชการหน่วยงานอื่น เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน ซึ่งเป็นความมุ่งหมายในหมวดที่ 7 ซึ่งความมุ่งหมายนี้มีผู้ตอบเลือกเป็นอันดับแรกเพียง 1 คน หรือ 0.9 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมดเท่านั้น แต่ผู้ตอบที่เลือกความมุ่งหมายนี้ไว้ในลำดับที่ 2 มีจำนวน 23 ราย หรือประมาณ 20 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด และเมื่อรวมจำนวนผู้ตอบทั้ง 3 ลำดับเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่า มีผู้ตอบกำหนดความมุ่งหมายนี้ ถึง 32 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด

ความสัมพันธ์ในหมวดที่ 7 ดังกล่าวนี้ หมายถึงความสัมพันธ์นอกแบบ (informal relation) ซึ่งในวงราชการไทยนิยมกันมากในการติดต่อราชการ ข้าราชการจะได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยราชการด้วยกันเป็นอันมาก โดยใช้ความสัมพันธ์แบบกันเองเช่นนี้ [10] และการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม ย่อมจะทำให้เกิดความสัมพันธ์นอกแบบระหว่างผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น เพราะมีการใช้เวลาอยู่ร่วมกันมากในระหว่างการฝึกอบรม

นอกจากนี้ ความมุ่งหมายที่มีผู้ตอบมากอีก 3 หมวด คือ หมวดที่ 2 เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสพการณ์ของตนเอง มีผู้ตอบรวมกัน 3 ลำดับ จำนวน 28 คน หรือประมาณ 26 เปอร์เซ็นต์ ของผู้ตอบทั้งหมด หมวดที่ 3 เพื่อเรียนรู้และมีประสพการณ์ด้านหนังสือพิมพ์ มีผู้ตอบรวมกัน 3 ลำดับ 35 ราย หรือประมาณ 32 เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด และหมวดที่ 4 เพื่อเรียนรู้หลักวิชาการประชาสัมพันธ์ มีผู้ตอบรวมกัน 3 ลำดับ จำนวน 26 คน หรือประมาณ 23 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งความมุ่งหมายเหล่านี้ย่อมเป็นหลักธรรมดาสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งย่อมจะต้องมีความมุ่งหมายประการหนึ่งที่ว่าต้องการความรู้และประสพการณ์

---

[10] วินัย ชวนประพันธ์, "อิทธิพลของระบบศักดินาในการบริหารราชการ" วารสารบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับที่ 3 ปีที่ 7 กรกฎาคม 2510, หน้า 430

ส่วนความมุ่งหมายในลำดับอื่น มีเปอร์เซ็นต์ในการตอบไม่มากนัก และออกจะเป็นความมุ่งหมายที่แตกแยกกระจัดกระจายออกไปมาก ซึ่งไม่ว่ากลุ่มใดก็ย่อมจะมีผู้แสดงความคิดปรารถนาแตกแยกปลีกย่อยไปได้มากมายตามประสพการณ์ และบุคคลิกภาพของแต่ละบุคคลซึ่งย่อมไม่เหมือนกัน [11]

อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาความมุ่งหมายทั้ง 8 หมวด จะเห็นว่า ความมุ่งหมาย 4 หมวด จาก 8 หมวด เป็นความมุ่งหมายในการเข้าอบรมเพื่อนำความรู้ไปใช้กับงานในหน้าที่ของตนทั้งสิ้น คือ หมวดที่ 1 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 8 ทั้งที่ได้ปรากฏผลจากตารางที่ 2 ว่าผู้ที่เข้าอบรมมิใช่เป็นผู้ที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ทุกคนก็ตาม ผู้เขียนจึงเข้าใจว่า ผู้มารับการอบรมคาดเอาไว้ว่า การอบรมด้านประชาสัมพันธ์ที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ จะทำให้ตนนำความรู้ทางด้านนี้ไปใช้กับงานของตนได้

ดังนั้น ผู้เขียนจึงสรุปจากตารางที่ 3 ได้ว่า การฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ มีประโยชน์สำหรับผู้เข้ารับการอบรมทุกคนไม่ว่าเขาจะทำงานด้านประชาสัมพันธ์หรือไม่ก็ตาม

โดยที่การประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการประเมินผลจากหลักสูตรตัวอย่าง คือ หลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ ดังนั้น จึงต้องทราบรายละเอียดเกี่ยวกับงานด้านหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ในหน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการเข้ารับการอบรมของผู้ตอบ กับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน โดยเริ่มจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมว่า ตนเห็นว่าหน่วยงานของตนมีความจำเป็นในการติดต่อกับหนังสือพิมพ์เพียงใด ปรากฏว่าได้คำตอบตามตารางที่ 4 ต่อไปนี้

---

[11] สนิท สมัครการ, "ทัศนคติของชาวแม่ปิงเก่าเกี่ยวกับการจัดสหกรณ์ของรัฐ : การศึกษาในระยะแรก", เรื่องเดียวกัน, หน้า 475

ตารางที่ 4
ความจำเป็นในการติดต่อกับหนังสือพิมพ์ในหน่วยงานของผู้ตอบ
พ.ศ.2516

| ระดับความจำเป็นในการติดต่อกับหนังสือพิมพ์ของหน่วยงาน | จำนวนผู้ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| จำเป็นมาก | 39 | 35.45 |
| จำเป็นพอควร | 58 | 52.72 |
| ไม่ค่อยจำเป็นนัก | 11 | 10.0 |
| ไม่จำเป็นเลย | 2 | 1.81 |
| รวม | 110 | 100.0 |

จากตัวเลขตามตารางที่ 4 จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ตอบส่วนมากเห็นว่าหน่วยงานของตนมีความจำเป็นที่จะต้องติดต่อกับหนังสือพิมพ์ แต่มีผู้ตอบที่ยืนยันว่าการติดต่อนั้นมีความจำเป็นมาก 39 ราย หรือประมาณ 35 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ส่วนผู้ที่ตอบว่ามีความจำเป็นพอควร มีจำนวนมากที่สุด คือ 58 ราย หรือประมาณ 52 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งความจำเป็นพอควรนั้น ก็หมายความว่า เป็นความจำเป็นนั่นเอง อันเป็นข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่โดยทั่วไปสำหรับหน่วยราชการต่าง ๆ ว่าทุกวันนี้หนังสือพิมพ์มีบทบาทมาก การประชาสัมพันธ์ของหน่วยราชการต้องการอาศัยหนังสือพิมพ์เป็นเครื่องมือ หรือเป็นปัจจัยช่วยเหลือที่จะให้การดำเนินงานได้ผล [12]

---

[12] ประจวบ ทองอุไร, "บทบาทการประชาสัมพันธ์ในทัศนะของนักหนังสือพิมพ์" รายงานสัมมนาทางวิชาการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ ครั้งที่ 1 ระหว่าง 18 – 20 สิงหาคม 2514. (พระนคร : กรุงสยามการพิมพ์, 2515), หน้า 344

แต่ก็มีผู้ตอบที่เห็นว่า หน่วยงานของตนไม่มีความจำเป็นในการติดต่อกับหนังสือพิมพ์มากนักอยู่เป็นจำนวน 11 ราย หรือ 10 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด และมีผู้เห็นว่าไม่มีความจำเป็นเลยเพียง 2 ราย

การถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมในประเด็นนี้ ก็เพื่อจะทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของหนังสือพิมพ์ต่อหน่วยงานของตนอย่างไร เพราะถ้าหากว่า หน่วยงานของผู้ตอบไม่จำเป็นจะต้องติดต่อกับหนังสือพิมพ์แล้ว ก็จะส่งผู้ตอบมาเข้ารับการอบรมเพื่ออะไร ซึ่งก็ปรากฏว่ามีผู้ตอบที่ตอบว่า ไม่มีความจำเป็น รวมทั้งหมด 13 ราย หรือประมาณ 11 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งเป็นจำนวนส่วนที่น้อยมาก จนสามารถที่จะปัดความสนใจในการพิจารณาออกไปได้ แต่ผู้เขียนก็มิได้ปัดทิ้งออกไปเสียเลย เพราะยังเป็นความข้องใจอยู่ว่า เหตุใดผู้ตอบจึงเห็นว่าไม่จำเป็น เพราะอย่างที่นายรักษ์ศักดิ์ วัฒนพานิช รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ก็ได้กล่าวไว้ว่า [13] "หนังสือพิมพ์ในฐานะสื่อมวลชนย่อมมีบทบาทและความสำคัญต่อทางราชการเป็นอันมาก..." Harlow and Black ประธานสถาบันการประชาสัมพันธ์ภาคตะวันตกของสหรัฐ และคณบดีคณะประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมิซซิสซิปปี้ ก็กล่าวไว้ว่า [14] "เครื่องมือการประชาสัมพันธ์ที่สำคัญที่สุดคือหนังสือพิมพ์" และกล่าวอีกว่า [15] "เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ต้องทำงานโดยขึ้นอยู่กับหนังสือพิมพ์ นิตยสาร และเอกสารตีพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อผลสำเร็จในการตัดสินใจวางโครงงานประชาสัมพันธ์ของเขา"

ความสำคัญของหนังสือพิมพ์ต่อหน่วยราชการและต่องานประชาสัมพันธ์มีมากดังกล่าวจึงพอจะสันนิษฐานได้ว่า ผู้ตอบที่เห็นว่าหน่วยงานของตนไม่มีความจำเป็นที่จะต้องติดต่อกับหนังสือพิมพ์ก็เพราะ

---

[13] รักษ์ศักดิ์ วัฒนพานิช, เรื่องเดียวกัน, ตอนเดียวกัน

[14] Harlow and Black, Practical Public Relations,(New York, Harper and Brothers, 1952), p.301

[15] Ibid., p.302

1. ผู้ตอบเช่นนั้นมิใช่เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จึงไม่เข้าใจความสำคัญของหนังสือพิมพ์

2. ผู้ตอบเช่นนั้น มีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับคำว่า "หน่วยงาน" ในคำถาม โดยเข้าใจว่าหมายถึง ระดับ แผนก หรือ กอง ของผู้ตอบ แต่ผู้ถามหมายถึงระดับกรมหรือกระทรวง

เมื่อได้ทราบถึงความจำเป็นในการติดต่อกับหนังสือพิมพ์ของหน่วยราชการของผู้เข้ารับการอบรมแล้ว ก็ควรจะได้ทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมาจากหน่วยงานที่มีแผนกงานสำหรับติดต่อกับหนังสือพิมพ์โดยเฉพาะจำนวนเท่าใด เพื่อจะได้นำมาพิจารณาประกอบกันทั้ง 2 ประเด็นนี้ จะได้ทราบถึงโอกาสในการนำความรู้จากการอบรมไปปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรมด้วย จำนวนผู้ตอบว่าหน่วยงานของตนมีแผนกงานที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์โดยเฉพาะ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5

จำนวนหน่วยงานของผู้ตอบที่มีแผนกงานติดต่อกับหนังสือพิมพ์*

พ.ศ.2516

| คำตอบ | จำนวนผู้ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| มี | 69 | 62.7 |
| อยู่ในระหว่างพิจารณาว่าจะมี | 12 | 10.9 |
| ไม่มี | 29 | 26.4 |
| รวม | 110 | 100 |

* หมายเหตุ หน่วยงาน 1 แห่ง สามารถส่งข้าราชการเข้ารับการอบรมได้มากกว่า 1 คน แต่ไม่เกิน 2 คน ทุกปี

จากตารางที่ 5 นี้ จะเห็นได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่ตอบว่า หน่วยงานของตนมีแผนกหรือส่วนงานที่ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์โดยเฉพาะ มีจำนวนร้อยละ 62 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 69 ราย ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนไม่น้อย และเป็นส่วนที่เกินครึ่งของจำนวนผู้ตอบทั้งหมดอีกด้วย ส่วนผู้ที่ตอบว่าอยู่ในระหว่างการพิจารณาว่าจะมีเป็นจำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งการพิจารณานี้ เป็นที่ทราบกันอยู่ว่า "อาจจะ" มี หรือ ไม่มี ก็ได้ เป็นความไม่แน่นอนที่ไม่อาจจะให้ความสำคัญด้วย ส่วนผู้ที่ตอบว่าหน่วยงานของตนไม่มีแผนกงานที่ทำหน้าที่นี้เลย มีจำนวนร้อยละ 26 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด หรือ 29 ราย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ที่ตอบว่า หน่วยงานของตนไม่มีความจำเป็นติดต่อกับหนังสือพิมพ์ ในตารางที่ 4 อันมีจำนวนร้อยละ 11 หรือ 13 ราย จึงพิจารณาได้ว่า ผู้ตอบที่มาจากหน่วยงานที่ไม่มีแผนกที่ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์เลย แต่เห็นความสำคัญของหนังสือพิมพ์ว่ามีความจำเป็นต่อหน่วยงานของตน มีอยู่ถึง 16 ราย (29 – 13 ราย) ดังนั้น จึงอาจจะพิจารณาต่อไปได้อีกว่า หน่วยงานของผู้ตอบทั้ง 16 รายนั้น อาจจะมีการติดต่อกับหนังสือพิมพ์โดยไม่มีแผนกที่ทำหน้าที่นี้โดยตรงก็ได้

จากคำตอบในตารางที่ 5 แสดงให้เห็นอีกประการหนึ่งว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสที่จะนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในหน่วยงานของตนถึงร้อยละ 62 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด เพราะมีผู้ตอบที่มาจากหน่วยงานที่มีแผนกงานที่ตรงกับการฝึกอบรมเป็นจำนวนดังกล่าวนั้น แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนหมายถึง "โอกาสที่น่าจะเป็นไปได้" จากการพิจารณาข้อมูลในตารางนี้เท่านั้น ส่วนที่จะพิจารณาว่าได้ปฏิบัติไปจริง ๆ มากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องวิเคราะห์จากตารางอื่น ๆ ประกอบด้วย

ถึงแม้ว่า มีผู้ตอบมาจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์ ถึง 62 เปอร์เซ็นต์ แต่ก็มิได้หมายความว่า จำนวน 62 เปอร์เซ็นต์นั้น จะเป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ทั้งหมด ดังตารางต่อไปนี้ ที่จะแยกแยะให้เห็นหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรม

ตารางที่ 6

ลักษณะงานในหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบกับการติดต่อกับหนังสือพิมพ์

พ.ศ.2516

| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวนผู้ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| มีหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์โดยตรง | 12 | 11.0 |
| มีหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์เป็นส่วนมาก และทำหน้าที่อื่นด้วย | 25 | 22.72 |
| มีหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์บ้าง แต่ทำหน้าที่อื่นเป็นส่วนมาก | 35 | 31.8 |
| ไม่ได้ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์ | 38 | 34.54 |
| รวม | 110 | 100 |

ในกรณีที่ไม่ได้ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์เลย ผู้ตอบมีสาเหตุที่ไม่ได้ทำหน้าที่นี้ เพราะ .-

| | | |
|---|---|---|
| 1. มีเจ้าหน้าที่ทำงานด้านนี้อยู่แล้ว | 16 | 14.54 |
| 2. ในส่วนงานของผู้ตอบไม่มีงานด้านนี้ให้ทำ | 7 | 6.36 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบไม่สนับสนุนให้ทำ | 2 | 1.81 |
| 4. ในหน่วยงานของผู้ตอบเห็นว่ามีงานอื่นที่จำเป็นและสำคัญกว่า | 3 | 2.72 |
| 5. สาเหตุอื่น ๆ | 9 | 8.18 |
| 6. ไม่มีคำตอบ | 1 | 0.9 |
| รวม | 38 | 34.54 |

จากตารางที่ 6 นี้ เป็นการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับหนังสือพิมพ์ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งปรากฏว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์โดยตรงมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด นอกจากนั้น เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ติดต่อหนังสือพิมพ์พร้อม ๆ กับปฏิบัติหน้าที่อื่นไปด้วย ซึ่งเมื่อรวมจำนวนผู้ที่ต้องทำงานติดต่อกับหนังสือพิมพ์ทั้งหมด ไม่ว่าจะทำงานส่วนนี้มากหรือน้อยอย่างไร ปรากฏว่า มีจำนวนประมาณ 65 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ส่วนผู้ที่ไม่ได้ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์เลยนั้น มีจำนวนประมาณ .35 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งถ้าหากพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลในตารางที่ 5 กรณีที่มีผู้ตอบว่า หน่วยงานของตนไม่มีแผนกงานที่ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์ รวมทั้งจำนวนผู้ที่ตอบว่าอยู่ในระหว่างการพิจารณาว่าจะมี (ซึ่งหมายความว่า ขณะนี้ยังไม่มี) รวมกันเป็นจำนวนประมาณ 36 (10% + 26%) เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมดนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกันมาก จนอาจสรุปเป็นข้อสันนิษฐานได้ว่า ผู้ที่ไม่ได้ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์ ก็เพราะหน่วยงานของตนไม่มีแผนกงานที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์

แต่ข้อเท็จจริงจากเหตุผลที่ผู้ตอบให้ไว้ ตามตารางที่ 6 นี้ หาได้เป็นเช่นข้อสันนิษฐานดังกล่าวไม่ แต่กลับมีเหตุผลอื่น ๆ อีกหลายประการ ซึ่งเหตุผลที่เห็นว่าสำคัญที่ควรพิจารณาประการหนึ่งก็คือ มีเจ้าหน้าที่ทำงานด้านนี้อยู่แล้ว จำนวน 14 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด อันหมายความว่า ผู้ตอบมิได้มีโอกาสใช้ความรู้ในการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์กับการงานของหน่วยงาน ถึง 14 เปอร์เซ็นต์ แต่อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ผู้ที่ให้คำตอบเช่นนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์แจ้งว่า ตนได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์โดยทางอ้อมแก่หน่วยงาน เช่น ให้คำแนะนำปรึกษา และบางครั้งก็มีโอกาสได้ช่วยเหลืองานด้านนี้บางประการ เป็นครั้งคราว ก็นับว่าการอบรมไม่สูญเปล่าเสียทีเดียว

ส่วนผู้ที่ให้เหตุผลว่า ไม่ได้ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์ เพราะหน่วยงานไม่มีงานด้านนี้ให้ทำ มีเพียง 7 ราย หรือ 6 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า จำนวนดังกล่าวนี้แตกต่างไปจากข้อสันนิษฐานมาก จนทำให้เกิดข้อสันนิษฐานใหม่ว่า ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานที่ไม่มีแผนกงานติดต่อกับหนังสือพิมพ์ จำนวนที่เหลือ 30 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด (30 – 6%) ก็ได้ทำงานติดต่อกับหนังสือพิมพ์บ้างเหมือนกัน

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่เห็นได้ชัดจากตารางนี้ คือ ผู้เข้ารับการอบรมซึ่งทำหน้าที่ตรงกับความมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม มีจำนวนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำหน้าที่นี้เลย คือมีจำนวน 65 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบ ซึ่งข้อมูลนี้ ทำให้ยืนยันได้โดยชัดแจ้งว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีโอกาสนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้กับงานในหน้าที่ของตน มีจำนวน 65 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงเป้าหมายของการประเมินผลพอสมควร

เมื่อได้พิจารณาเกี่ยวกับการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมมาพอควร ว่าเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างไรบ้างแล้ว ก็จะมาพิจารณาโดยตรงถึงการปรับปรุงงานของผู้ตอบหลังจากที่สำเร็จการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ไปแล้วว่าได้มีการนำความรู้ไปปรับปรุงในลักษณะใดบ้าง จากคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามปรากฏว่ามีผู้ให้คำตอบมาต่าง ๆ กันมากมาย ซึ่งอธิบายถึงการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแตกต่างกันไป เพราะผู้เขียนได้จัดช่องว่างให้ตอบในแบบ open เพื่อให้ผู้ตอบให้คำอธิบายมาอย่างเต็มที่ คำตอบเหล่านี้ เมื่อผู้เขียนนำมารวบรวมจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการเสนอข้อมูล จึงได้คำตอบแยกแยะออกเป็น 7 ประการ ดังตารางต่อไปนี้

จากตารางที่ 7 นี้ ประสงค์จะแสดงถึงการปรับปรุงงานด้านหนังสือพิมพ์สัมพันธ์โดยเฉพาะ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงงานในหน้าที่ของผู้ตอบว่าทำหน้าที่เกี่ยวข้องทางด้านนี้หรือไม่ เพราะต้องการรู้เพียงว่า ผู้ตอบได้นำความรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ไปใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรอย่างไรบ้างเท่านั้น ซึ่งผู้ตอบบางคนอาจจะไม่ได้ทำหน้าที่ด้านนี้เลยก็ได้ แต่ก็อาจจะมีบางกรณีที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่อบรมมาได้บ้างเหมือนกัน

การพิจารณาในประเด็นนี้ ผู้เขียนได้จัดเสนอข้อมูลเป็นตารางแบบสองชั้น เพื่อพิจารณาถึงระดับชั้นยศของผู้ตอบ ประกอบในการปรับปรุงงานด้วย ถึงแม้ว่าจำนวนผู้ตอบที่อยู่ในระดับชั้นยศแต่ละชั้นจะมีจำนวนไม่เท่ากันก็ตาม แต่จะพิจารณาเพียงว่า งานอย่างหนึ่งมีผู้ตอบที่อยู่ในชั้นยศใด มีโอกาสได้ปฏิบัติบ้างเท่านั้น

ผู้เขียนจะพิจารณาแต่ละรายการของคำตอบในตารางที่ 7 เป็นลำดับดังนี้

งานในรายการที่ 1 ได้แก่ การเขียนข่าว หรือบทความ เพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นงานที่มีผู้ปรับปรุงมากที่สุด รวมทั้งหมด 24 ราย หรือประมาณร้อยละ 22 ของผู้ตอบทั้งหมด งานประเภทนี้พิจารณาว่าเป็นงานในระดับของข้าราชการชั้นตรีมากกว่า แต่ก็ปรากฏว่ามีผู้ที่อยู่ในระดับชั้นใดปฏิบัติเช่นเดียวกันในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งก็ไม่เป็นการผิดความจริงนัก เพราะชั้นโทลำดับต้นก็มักจะปฏิบัติงานของชั้นตรีคาบเกี่ยวกันอยู่ แต่ไม่ใช่งานในระดับชั้นเอก จึงไม่ปรากฏว่ามีผู้ตอบที่อยู่ในระดับชั้นเอกทำงานด้านนี้เลย สำหรับงานเขียนข่าวหรือบทความเพื่อแสดงผลงานของหน่วยงานนั้นควรจะเป็นงานที่มีผู้นำไปปรับปรุงมาก เพราะเป็นงานที่จำเป็นของทุกหน่วยงาน ผู้ที่ประสงค์จะเขียนข่าวให้แก่หนังสือพิมพ์ ต้องเรียนรู้วิธีการเขียนข่าวให้ถูกต้องไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อน [16]

---

[16] ชิต วิภาสชวัช, "หนังสือพิมพ์สมัยใหม่" คำบรรยายวิชาการหนังสือพิมพ์สำหรับนักศึกษาหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ รุ่น 5, สิงหาคม 2516, (โรเนียว), หน้า 4

ตารางที่ ๗

การนำความรู้มาปรับปรุงงานด้านหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ในหน่วยงานของผู้ตอบจำแนกตามชั้นยศ *

พ.ศ.๒๕๑๖

| ลักษณะการปรับปรุงงาน / ชั้นยศของผู้ตอบ | ตรีหรือเทียบเท่า | | โทหรือเทียบเท่า | | เอกหรือเทียบเท่า | | รวม | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ๑. ปรับปรุงการเขียนข่าวหรือบทความเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน | ๑๓ | ๑๑.๘๑ | ๑๑ | ๑๐.๐ | – | – | ๒๔ | ๒๑.๘๑ |
| ๒. จัดประชุมหรือติดต่อกับหนังสือพิมพ์ เพื่อชี้แจงผลงานหรือแก้ข่าว | ๖ | ๕.๔๕ | ๑๐ | ๙.๐๙ | – | – | ๑๖ | ๑๔.๕๔ |
| ๓. ปรับปรุงใช้กับงานด้านประชาสัมพันธ์ | ๖ | ๕.๔๕ | ๙ | ๘.๑๘ | ๓ | ๒.๗๒ | ๑๘ | ๑๖.๓๕ |
| ๔. ปรับปรุงการจัดทำวารสารเผยแพร่ของหน่วยงาน | ๕ | ๔.๕๔ | ๗ | ๖.๓๖ | ๑ | ๐.๙ | ๑๓ | ๑๑.๘๐ |
| ๕. ตรวจตัดข่าวและประมวลความคิดเห็นหนังสือพิมพ์เสนอผู้บังคับบัญชา | ๒ | ๑.๘๑ | ๒ | ๑.๘๑ | – | – | ๔ | ๓.๖๒ |
| ๖. ปฏิบัติงานเช่นเดิม ไม่มีโอกาสปรับปรุง | ๗ | ๖.๓๖ | ๕ | ๔.๕๔ | – | – | ๑๒ | ๑๐.๙ |
| ๗. ไม่มีคำตอบ | ๑๑ | ๑๐.๐ | ๒๐ | ๑๘.๑๘ | ๓ | ๒.๗๒ | ๓๔ | ๓๐.๙ |

* ผู้ตอบ ๑ คน มีอาจปรับปรุงงานมากกว่า ๑ รายการ

โดยเฉพาะการเขียนข่าวของเจ้าหน้าที่ของหน่วยราชการต่าง ๆ ยังขาดความเข้าใจในวิธีการเขียนข่าวอยู่มาก ซึ่งควรจะได้มีการศึกษาอบรมในเรื่องนี้โดยเฉพาะ[17] และผลก็ได้ปรากฏว่าผู้ตอบที่นำความรู้ในด้านนี้ไปปรับปรุงมีจำนวนมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งหมด

งานในรายการที่ 2 ซึ่งเป็นการปรับปรุงความรู้จากการอบรมใช้กับงานประชาสัมพันธ์ มีผู้ตอบเป็นจำนวนรองลงมา คือ 18 ราย หรือร้อยละ 16 ของผู้ตอบทั้งหมด จากคำอธิบายของผู้ตอบนั้น แสดงว่า ผู้ตอบได้ปรับปรุงโดยวิธีการต่าง ๆ เช่นเสนอแนะผู้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญของงานหนังสือพิมพ์ แนะนำหน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้รู้วิธีที่ถูกต้องและเหมาะสมในการติดต่อกับหนังสือพิมพ์ พยายามให้หน่วยงานมีการเผยแพร่ผลงานในหนังสือพิมพ์มากขึ้น วางแผนงานประชาสัมพันธ์โดยผ่านทางหนังสือพิมพ์เป็นสื่อ เป็นต้น ซึ่งงานในรายการนี้ เป็นงานของทั้ง 3 ระดับแล้วแต่วิธีการปรับปรุงของผู้ตอบ

การปรับปรุงงานในรายการที่ 3 คือ การจัดประชุมหรือติดต่อกับหนังสือพิมพ์เพื่อชี้แจงผลงานหรือแก้ข่าว (Press Conference) มีผู้ปรับปรุงรวมทั้งสิ้น 16 ราย หรือ 14 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบ มีข้อสังเกตว่า ผู้ตอบที่อยู่ในระดับชั้นโทมีจำนวนมากกว่าระดับอื่น ซึ่งตามข้อเท็จจริงแล้ว งานดังกล่าวนี้ก็ควรเป็นงานในหน้าที่ของข้าราชการระดับชั้นโท[18] เป็นการถูกต้องแล้ว

การปรับปรุงงานในรายการที่ 4 ได้แก่การจัดทำวารสารเผยแพร่ของหน่วยงาน เช่น Press Release (เอกสารที่พิมพ์) pamphlet (สูจิบัตร) ไปจนถึง bulletin (วารสารประจำปี) และ journal (วารสาร) มีผู้ปรับปรุงทั้งสิ้น 13 ราย หรือประมาณ 12 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด ผู้ปรับปรุงที่อยู่

---

[17] ประจวบ ทองอุไร, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน

[18] ประชัน วัลลิโก, คำบรรยายเรื่อง "การจัดประชุมผู้สื่อข่าว และการให้สัมภาษณ์" ณ โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2516

ในระดับเทียบเท่าชั้นเอก มี 1 ราย ซึ่งผู้เขียนได้มีโอกาสสัมภาษณ์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ เทียบเท่าชั้นเอก ทำหน้าที่บรรณาธิการนิตยสารขององค์การของตนมานาน ให้รายละเอียดว่า ความรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ ทำให้ตนมีโอกาสนำไปปรับปรุงข้อบกพร่องในการจัดทำนิตยสาร เผยแพร่ของหน่วยงานของตนหลายประการ และเป็นความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้เรื่อย ๆ ในหลายโอกาส [19]

งานในหัวข้อที่ 5 เป็นงานตรวจตัดข่าวหนังสือพิมพ์ ซึ่งมีผู้ปรับปรุงเพียง 4 ราย งานนี้ควรเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในระดับชั้นตรี แต่ปรากฏว่ามีผู้ตอบที่อยู่ในระดับชั้นโท 2 ราย และชั้นตรี 2 ราย ซึ่งผู้ตอบในระดับชั้นโท อธิบายว่าตนทำหน้าที่เลขานุการของผู้บังคับบัญชาระดับอธิบดีรายหนึ่ง และระดับรัฐมนตรีรายหนึ่ง จึงเป็นงานที่เหมาะสมกับระดับชั้นยศของผู้ตอบแล้ว

ส่วนหัวข้อที่ 6 เป็นคำตอบของผู้ที่ไม่ได้ปรับปรุงงาน 12 ราย หรือ 11 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด ผู้ตอบให้เหตุผลในการไม่ได้ปรับปรุงว่า งานหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ของหน่วยงานของตนเหมาะสมดีแล้ว 3 ราย ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจแผนงานปรับปรุง 5 ราย และถูกย้ายหน้าที่ไป 4 ราย

สำหรับผู้ที่ไม่มีคำตอบ 34 ราย หรือ 30 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด สันนิษฐานว่า อาจเป็นเพราะผู้ตอบไม่ได้ปรับปรุงงานของตนแต่อย่างใด จึงไม่สามารถให้คำตอบได้

จากตารางที่ 7 นี้ เราเห็นได้ชัดว่า มีผู้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับปรุงงานของตนเป็นจำนวนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้นำไปปรับปรุง ซึ่งก็คงเป็นเพราะผู้ตอบประเภทหลังไม่ได้ทำหน้าที่ทางด้านที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมนั่นเอง หากเทียบเปอร์เซ็นต์กับตารางที่ 6 จะเห็นว่าใกล้เคียงกันมาก คือ ผู้ที่ไม่ได้ทำหน้าที่ติดต่อกับหนังสือพิมพ์ในตารางที่ 6 มีจำนวนประมาณ 35 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบ ส่วนผู้ที่ไม่มีคำตอบในตารางที่ 7 ซึ่งคาดว่าคงเป็นเพราะไม่ได้ทำหน้าที่ทางด้านนี้ มีจำนวน 30 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบ

---

[19] จากการสัมภาษณ์นายบุญสิทธิ์ สวามิภักดิ์ นักศึกษาหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ รุ่น 2 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2517

อย่างไรก็ตาม จากตารางที่ 7 จะไม่สามารถชี้ให้เห็นได้ชัดเจนว่า ผู้ตอบที่ปฏิบัติงานด้านหนังสือพิมพ์สัมพันธ์จริง ๆ นั้น มีเท่าใด จึงมาพิจารณาในตารางที่ 8 ต่อไป ซึ่งจะเป็นข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ความรู้จากการฝึกอบรมมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมเพียงใด โดยจำแนกตามลักษณะงานของผู้ตอบเป็นส่วน ๆ ไป ซึ่งแตกต่างจากตารางที่ 7 ซึ่งเป็นการจำแนกลักษณะการปรับปรุงงาน

ตารางที่ 8

ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบเพียงใด จำแนกตามลักษณะหน้าที่การงาน

พ.ศ.2516

| ความรู้มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานเพียงใด / ลักษณะงานของผู้ตอบ | ช่วยได้มาก | | ช่วยได้พอควร | | ไม่สามารถช่วยได้เลย | | รวม | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| งานประชาสัมพันธ์ | 37 | 33.63 | 1 | 0.9 | — | — | 38 | 34.54 |
| งานหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ | 31 | 28.18 | 4 | 3.63 | — | — | 35 | 31.81 |
| งานสารบรรณและธุรการ | 5 | 4.54 | 2 | 1.81 | 2 | 1.81 | 9 | 8.18 |
| งานบริหารบุคคล (การเจ้าหน้าที่) | 4 | 3.63 | 1 | 0.9 | — | — | 5 | 4.54 |
| งานบัญชีและการเงิน | 2 | 1.81 | 3 | 2.72 | — | — | 5 | 4.54 |
| งานเฉพาะตำแหน่งของหน่วยราชการของผู้ตอบ | 9 | 8.18 | 9 | 8.18 | — | — | 18 | 16.36 |
| รวม | 88 | 80.0 | 20 | 18.14 | 2 | 1.81 | 110 | 100 |

ตารางที่ 8 เป็นตารางแบบสองชั้น แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมเป็นส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน กับหน้าที่การงานของผู้เข้ารับการอบรม คำตอบที่ได้รับเป็นคำตอบจากความคิดเห็นของผู้ตอบเองที่จะพิจารณาว่า หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าความรู้ที่ได้รับมาได้มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของผู้ตอบเพียงใด

ผู้เขียนจำแนกระดับการมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานของผู้ตอบเป็น 3 ระดับ คือ ช่วยได้มาก ช่วยได้พอควร และไม่สามารถช่วยได้เลย และให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเอง ปรากฏว่า ผู้ตอบระดับแรก คือช่วยได้มาก มีจำนวน 88 ราย หรือประมาณ 80 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด ส่วนผู้ที่ ตอบว่า ไม่สามารถช่วยได้เลย มี 2 ราย หรือประมาณ 1 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด ซึ่งคำตอบที่ได้รับนี้ ทำให้อนุมานได้ในเบื้องต้นก่อนว่าเป็นการตรงกับสมมติฐานของการประเมินผลที่ตั้งไว้ คือ การฝึกอบรมของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมเป็นส่วนมาก

เมื่อมาพิจารณารายละเอียดจากข้อมูลเพื่อสนับสนุนข้ออนุมานดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์และหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ ที่เห็นว่าความรู้จากการฝึกอบรมมีส่วนช่วยในการทำงานของตนมาก มีจำนวนมากที่สุด กล่าวคือ มีจำนวนรวมทั้งสิ้นประมาณ 62 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด (33.63 + 28.18) นอกจากนั้น งานด้านอื่น ๆ มีผู้ตอบเป็นจำนวนน้อยและกระจัดกระจายจนถือเป็นตัวแทนกลุ่มไม่ได้ แต่ก็น่าสนใจว่างานด้านอื่นเหล่านั้นก็ยังได้ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมไปช่วยในการทำงานได้มากเช่นกัน (ดูจากช่องแรกของตาราง)

ส่วนจำนวนของผู้ที่ตอบว่า ความรู้จากการฝึกอบรมมีส่วนช่วยงานของตนพอสมควร คือช่วยได้ไม่มากนัก แต่ก็ยังเป็นส่วนที่พอจะช่วยได้นั่นเอง ซึ่งจำนวนผู้ตอบในข้อนี้มีไม่มากนัก ถ้ารวมทั้งหมดก็มีเพียง 18 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบ ส่วนข้อมูลที่น่าสนใจ คือจำนวนผู้ตอบที่ตอบว่า ความรู้จากการฝึกอบรมไม่สามารถช่วยในการปฏิบัติงานของตนได้เลย ซึ่งมี 2 ราย หรือประมาณ 1 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด และเป็นผู้ที่

ทำงานด้านสารบรรณและธุรการ ซึ่งงานด้านสารบรรณและธุรการนั้น แม้จะมิใช่งานประชาสัมพันธ์โดยตรง แต่หน่วยงานบางแห่งก็ได้รวมหน้าที่ประชาสัมพันธ์ไว้กับพนักงานสารบรรณหรือธุรการ เพราะว่าผู้บริหารของหน่วยงานนั้นไม่เห็นความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์มากนัก จึงให้พนักงานสารบรรณซึ่งทำหน้าที่คอยรับส่งหนังสืออยู่แล้ว ทำหน้าที่นี้เสียด้วย โดยจำกัดความหมายของงานประชาสัมพันธ์ไว้เพียงแค่การติดต่อ – สอบถาม แต่อย่างไรก็ตาม มีพนักงานสารบรรณของหน่วยงานอีกหลายแห่งที่ทำหน้าที่สารบรรณเพียงอย่างเดียว มิได้เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์เลย ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่า ทางหน่วยราชการต้นสังกัดของผู้เข้ารับการอบรมควรมีการคัดเลือกตัวข้าราชการหรือพนักงานที่จะส่งมารับการอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ให้รัดกุมกว่านี้ โดยส่งตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ตรงกับหลักสูตรที่จะฝึกอบรมมาเท่านั้น ซึ่งในบางกรณีมิได้มีการคัดเลือกตัวบุคคลที่เหมาะสมจริงมารับการอบรม เมื่อเป็นเช่นนี้ ก็เป็นที่น่าเสียดายยิ่ง นับว่าทั้งหน่วยราชการนั้น โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ และเจ้าตัวผู้รับการอบรมขาดทุน ไม่ได้สิ่งที่ควรได้ [20]

เมื่อสรุปข้อมูลจากตารางที่ 8 แล้ว ปรากฏผลว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่รับการฝึกอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ได้ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมเป็นส่วนช่วยในการปฏิบัติงานของตน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่วนการที่ผู้เข้ารับการอบรมใช้ความรู้จากการอบรมให้เป็นประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด และอย่างไรนั้น ผู้เขียนได้กล่าวถึงแล้วในตารางที่ 6 และตารางที่ 7 ซึ่งเป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงงานของผู้ตอบ รวมทั้งตารางที่ 2 ซึ่งแสดงลักษณะการเปลี่ยนแปลงเลื่อนฐานะตำแหน่งการงานของผู้ตอบ และตารางอื่น ๆ ทุกตารางที่เสนอมาในบทนี้ ล้วนเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การประเมินผลว่าจะตรงตามสมมติฐานหรือไม่ ทั้งนี้ ผู้เขียนจะได้รวบรวมผลที่ประเมินได้ในหัวข้อการเสนอรายงาน ซึ่งเป็นหัวข้อสุดท้ายของบทนี้

---

[20] ดร.วิทย์ ศิวะศริยานนท์, "การประชาสัมพันธ์ของรัฐในปัจจุบัน", รายงานการสัมนาทางวิชาการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ ครั้งที่ 1, เรื่องเดียวกัน, หน้า 31

จากตารางที่ 1 – ตารางที่ 8 นั้น พอจะทำให้เราได้มองเห็นบ้างแล้วว่า การประเมินผลในวิทยานิพนธ์นี้ ได้ผลตรงกับความมุ่งหมายหรือไม่ เพียงไร ซึ่งผู้เขียนจะยังไม่กล่าวในตอนนี้ แต่จะพิจารณาการแสดงความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมต่อการฝึกอบรมของโรงเรียน โดยตั้งเป็นคำถามว่า ผู้ตอบคิดที่จะเข้ารับการอบรมในหลักสูตรอื่นของโรงเรียนอีกหรือไม่และโดยกำหนดคำตอบไว้ให้ด้วย ดังคำตอบที่แสดงไว้ในตารางที่ 9 ต่อไปนี้

ตารางที่ 9
ความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมในการที่จะเข้ารับการอบรมต่อ
ในหลักสูตรอื่น ๆ ของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์
พ.ศ.2516

| ระดับความสนใจในการเข้ารับการอบรมต่อ | จำนวนผู้ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. คิดที่จะเข้ารับการอบรมอีกอย่างแน่นอน | 51 | 46.36 |
| 2. คิดที่จะมาเข้ารับการอบรมอีกเหมือนกัน แต่ยังไม่แน่นัก | 46 | 42.8 |
| 3. ยังไม่ได้คิดเลย | 13 | 12.81 |
| รวม | 110 | 100 |

จากตารางที่ 9 นี้ จะแสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เห็นคุณค่าหรือคุณประโยชน์ของการฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ในลักษณะใด และจำนวน

เท่าใด เพราะอย่างน้อยที่สุด ความสนใจของผู้ที่เคยผ่านการอบรมมาแล้วที่มีต่อการฝึกอบรมของโรงเรียนก็จะพอแสดงให้เห็นคุณประโยชน์ของการฝึกอบรมได้บ้าง ซึ่งคำตอบที่ได้รับ ปรากฏว่ามีจำนวนผู้ตอบประมาณร้อยละ 46 ของผู้ตอบทั้งหมด ที่คิดจะเข้ารับการฝึกอบรมอีกอย่างแน่นอน ส่วนผู้ที่คิดจะมารับการอบรมอีก แต่ยังไม่แน่นอนนั้น มีจำนวนประมาณ 42 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด และผู้ที่ไม่ได้คิดในเรื่องนี้เลยมีจำนวนประมาณร้อยละ 12 ของจำนวนผู้ตอบทั้งหมด

การที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดว่า ต้องการจะกลับเข้ารับการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์อีกในหลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือไปจากหลักสูตร เจ้าหน้าที่หนังสือ–พิมพ์สัมพันธ์ ย่อมแสดงว่า ผู้เข้ารับการอบรมนั้น รู้สึกถึงคุณประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มิฉะนั้นคงไม่ต้องการจะกลับไปอีกเป็นแน่ แต่ว่าคุณประโยชน์ที่รู้สึกถึงนั้น จะเป็นในด้านใด ตารางที่ 9 นี้ ไม่อาจจะบอกได้ นอกจากจะยอนไปดูตารางที่ผ่านมา ตั้งแต่ตารางที่ 2 เป็นต้นมา จึงจะนำมาพิจารณาประกอบกันได้ ซึ่งในตารางที่ 9 นี้ ต้องการทราบเพียงระดับความสนใจในการฝึกอบรมที่โรงเรียนฯ ของผู้ที่เคยผ่านการอบรมมาแล้วเท่านั้น และผลที่ได้รับ ก็คือ ผู้ที่เคยฝึกอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์มาแล้ว มีความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมอีก เพราะการฝึกอบรมของโรงเรียนฯ ให้ประโยชน์แก่ผู้ที่เข้าอบรม

เมื่อได้ข้อมูลต่าง ๆ จากตารางที่ 1 มาจนถึงตารางที่ 9 แล้ว ก็เป็นอันว่าพอจะมองเห็นการประเมินผลได้ชัดขึ้น ดังนั้น ในคำถามประการสุดท้าย จึงเป็นการซักถามความคิดเห็นเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์หลายประการ ดังจะได้กล่าวต่อไปนี้

ตารางที่ 10

ความคิดเห็นเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมของโรงเรียน

พ.ศ.2516

| ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม | จำนวนผู้ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. ปรับปรุงด้านการเชิญวิทยากรมาบรรยาย | 50 | 45.45 |
| 2. จัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติงานจริงให้มากขึ้น | 29 | 26.36 |
| 3. ทางโรงเรียนควรมีการติดต่อกับผู้สำเร็จการอบรมเสมอ | 25 | 22.72 |
| 4. ปรับปรุงการจัดหลักสูตรให้มีวิชาน้อยลง โดยกำหนดวิชาหลักให้ศึกษา | 18 | 16.36 |
| 5. สวัสดิการไม่เพียงพอ ผู้อบรมต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น | 18 | 1.36 |
| 6. ควรเชิญนักหนังสือพิมพ์มาพบปะพูดคุยกัน | 14 | 12.72 |
| 7. ควรเลือกรับสมัครผู้เข้าอบรมเฉพาะที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเท่านั้น | 12 | 10.9 |
| 8. สถานที่อบรมห่างไกลถนนใหญ่ อุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ | 11 | 10.0 |
| 9. ควรให้ผู้อบรมมีโอกาสใกล้ชิดกับการทำงานของหนังสือพิมพ์มากกว่านี้ | 11 | 10.0 |
| 10. เหมาะสมดีทุกอย่างแล้ว | 10 | 9.09 |
| 11. การฝึกปฏิบัติงานควรให้มีการฝึกโดยทั่วถึง ให้มีความเข้าใจและชำนาญพอควร | 10 | 9.09 |
| 12. เวลาอบรมสั้นเกินไป ทำให้ความรู้สับสน | 8 | 7.27 |
| 13. ไม่มีคิดตอบหรือความเห็น | 27 | 24.54 |

หมายเหตุ ผู้ตอบ 1 คน อาจมีความคิดเห็นมากกว่า 1 รายการ

ความคิดเห็นของผู้ตอบตามตารางที่ 10 นี้ ผู้เขียนได้พยายามจัดเป็นหมวดหมู่ด้วยความลำบากยิ่ง เนื่องจากผู้ตอบแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นมาค่อนข้างยาว และในเรื่องต่าง ๆ กัน แม้จนกระทั่งเรื่องสับเพเหระต่าง ๆ ผู้เขียนจึงหยิบยกเฉพาะความคิดเห็นในประการสำคัญ ๆ มาพิจารณาเพื่อสะท้อนภาพการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ ตลอดจนการฝึกอบรมโดยทั่วไปของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ด้วย เพราะวิธีการฝึกอบรมของโรงเรียนฯ ใช้วิธีการเดียวกันทุกหลักสูตรดังที่กล่าวแล้วในตอนต้นก่อนการเสนอตารางข้อมูลทั้งหมด

ผู้เขียนได้เรียงลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบตามจำนวนของผู้ตอบตั้งแต่มากที่สุดลงมา ทั้งหมด 12 ประการ และมีผู้ที่เว้นช่องว่างไม่ให้คำตอบหรือความเห็นใด ๆ จำนวนร้อยละ 24 ของผู้ตอบ ผู้ตอบส่วนมากมีความคิดเห็นตรงกันว่า ควรมีการปรับปรุงเรื่องการเชิญวิทยากรมาบรรยาย โดยผู้ตอบร้อยละประมาณ 45 ของผู้ตอบทั้งหมด มีความคิดเห็นว่า เนื่องจากการฝึกอบรมของโรงเรียนฯ ใช้วิธีบรรยาย (lecture) เป็นส่วนใหญ่ และโดยวิทยากรที่เชิญมาจากภายนอกที่ทางโรงเรียนเห็นว่าเป็นผู้มีความชำนาญงานด้านที่เชิญมาบรรยาย แต่บางครั้งผู้ชำนาญงานไม่ใช่ผู้บรรยายที่ดีเสมอไป ซึ่งเมื่อปรากฏว่ามีผู้บรรยายที่ไม่มีความสามารถในการบรรยาย จึงทำให้ผู้ฟังเกิดความเบื่อหน่ายง่วงนอน เป็นเหตุทำให้เกิดการเข็ดหลาบการฝึกอบรม และนอกจากนี้การบรรยายยังไม่เหมาะสำหรับการเรียนงานที่ต้องอาศัยความชำนาญด้วย[21] การบรรยายอันไม่น่าฟัง และไม่ทำให้เกิดความเข้าใจได้นั้น ย่อมไม่เกิดประโยชน์อันใดแก่ผู้ฟัง และในที่สุดผู้ฟังก็จะปล่อยให้เวลาในชั่วโมงนั้นผ่านไปโดยไม่ได้รับอะไรไว้เลย ซึ่งทำให้เสียประโยชน์หลายด้านเป็นอันมาก ทั้งในด้านผู้เข้ารับการอบรม โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ และตัวผู้บรรยายที่ต้องเสียเวลามาบรรยาย

ความคิดเห็นในหัวข้ออื่น ๆ ผู้เขียนจะไม่กล่าวถึงรายละเอียดมากนัก เนื่องจากหัวข้อเหล่านี้ตรงกับปัญหาและข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมของโรงเรียนฯ ที่ผู้เขียนจะกล่าวถึงในบทต่อไป อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้ตอบจะเป็นไปในด้านการขอให้มีการฝึกปฏิบัติงานจริง เช่นในประการที่ 2 ส่วนประการ

---

[21] กริช เกตุแก้ว, "การฝึกอบรมข้าราชการ", หลักบริหารของกรมการปกครอง, เรื่องเดียวกัน, หน้า 122

ที่ 6 กับประการที่ 9 ที่ต้องการจะใกล้ชิดกับงานหนังสือพิมพ์จริง ๆ นั้น ผู้ตอบก็หมายถึงการฝึกปฏิบัติงานร่วมกับนักหนังสือพิมพ์นั่นเอง และประการที่ 11 ซึ่งผู้ตอบต้องการให้มีการฝึกงานจนเกิดความชำนาญ หมายถึงฝึกหลายครั้งจนกว่าจะชำนาญ ก็เป็นความต้องการในด้านฝึกปฏิบัติงานจริงเช่นเดียวกัน ซึ่งการฝึกหัดงาน (Apprenticeship) ที่กล่าวนี้จริงอยู่ที่ว่าทำให้ได้ผลในการฝึกอบรมดีกว่าวิธีอื่นอีกหลายวิธี แต่ก็ต้องใช้เวลานาน และเสียค่าใช้จ่ายสูง [22] ซึ่งทั้งเวลาและงบประมาณของทางโรงเรียนนั้นมีจำกัดทั้งสองประการ ผู้ตอบบางคนเสนอความคิดเห็นให้โรงเรียนการประชาสัมพันธ์เป็นผู้ออกงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนก็มี ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นยากที่จะเป็นไปได้

นอกจากนี้ ยังมีความคิดเห็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจอีกมาก ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ซึ่งทางโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ก็ได้เคยพิจารณาถึงปัญหาดังกล่าวนี้อยู่ เช่น การปรับปรุงหลักสูตรการจัดสวัสดิการแก่ผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนอุปกรณ์ในการสอน และการฝึกงาน ซึ่งมักจะได้รับการ complain จากผู้เข้ารับการอบรมแทบทุกรุ่น ทั้งนี้ ก็เพราะข้อจำกัดเรื่องงบประมาณของโรงเรียนฯ นั่นเอง

รายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นเหล่านี้ ผู้เขียนจะนำไปกล่าวในบทที่ 5 เพื่อมิให้เป็นการซ้ำซ้อนกัน

## 4.4. การเสนอรายงาน

เป็นกรรมวิธีขั้นสุดท้ายในการประเมินผล หลังจากที่ได้มีการตั้งสมมติฐาน แสวงหาและรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้เขียนจะรายงานสรุปผลของการประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐ โดยโรงเรียนการประชาสัมพันธ์เป็นผู้ดำเนินงาน

---

22 เรื่องเดียวกัน, หน้า 136

โดยที่สมมติฐานในการประเมินผลนี้ มีว่า

"การฝึกอบรมข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายหน้าที่ประชาสัมพันธ์ตามโครงการฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ทำให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บังเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานที่ตนสังกัด ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองด้วย"

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านมา จึงเป็นการวิเคราะห์เพื่อให้นำไปสู่สมมติฐานที่ต้องการทราบ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลจากการสอบถามผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ 4 รุ่น (2512 – 2515) จำนวน 169 คน หรือประมาณร้อยละ 14 ของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทั้งหมด แต่ทั้งนี้ เนื่องจากผู้สำเร็จการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีสถานภาพ (status) คล้ายคลึงกัน ตามฐานคติ (assumption) ที่ผู้เขียนตั้งไว้ ตลอดจนวิธีการฝึกอบรมทุกหลักสูตรของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ก็เป็นแบบเดียวกัน ผู้เขียนจึงถือว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ เป็นตัวแทนสถานภาพของผู้สำเร็จการอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ทั้งหมดด้วย

จากการแปลความหมายของข้อมูล ทำให้ทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ส่วนมากเป็นเพศชาย วัยกลางคนระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นข้าราชการในระดับชั้นโทเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี แต่ไม่มีสาขาการประชาสัมพันธ์เลย ผู้ตอบส่วนมากไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์มาก่อน

ผู้เขียนขอสรุปความหมายของข้อมูลจากบทที่ 4 เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ในด้านการเปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะทำให้พิจารณาได้ถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้เข้ารับการอบรมหลังจากสำเร็จ

การฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว ปรากฏว่าผู้ที่สำเร็จการอบรมไปนานกว่า มีโอกาสเลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงฐานะการงานได้มากกว่า และผู้ที่ทำงานประชาสัมพันธ์อยู่แล้ว หลังจากการอบรมมักจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งเป็นข้อสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ประการหนึ่ง

2. ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความมุ่งหมายที่มารับการอบรมเพื่อนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับปรุงงานในหน้าที่ ตลอดจนหน่วยงานของตน อันเป็นความมุ่งหมายที่ตรงกับเป้าหมายของสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเป็นการแสดงว่า ผู้เข้ารับการอบรมคาดล่วงหน้าไว้ก่อนว่า การฝึกอบรมนี้จะเป็นประโยชน์แก่การงานของตนอย่างแน่นอน นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรมส่วนมากมาจากหน่วยงานที่มีแผนกงานเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ฝึกอบรมโดยตรง จึงมีโอกาสที่ "น่าจะเป็นไปได้" (tantative) ในการที่จะนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานของตน ถึงแม้ว่า ผู้ที่มาจากหน่วยงานดังกล่าวจะมิได้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านที่ฝึกอบรมมาก็ตาม แต่โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมก็ยังพอจะมีอยู่มากกว่าผู้ที่มาจากหน่วยงานที่ไม่มีแผนกงานเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ฝึกอบรมเลย นี่จึงเป็นข้อสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อีกประการหนึ่ง

3. ในด้านการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมกับงานในหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรมนั้น ปรากฏว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรมไปแล้ว มีโอกาสนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้กับงานในหน้าที่ที่หน่วยงานของตนเป็นจำนวนมากกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสใช้เลย ถ้าพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ตอบ แต่อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์ปรากฏว่า ผู้ที่มิได้ปฏิบัติงานด้านที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเลย ก็ยังมีโอกาสได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้บ้างเป็นครั้งคราว ซึ่งก็เป็นข้อสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อีกประการหนึ่งเช่นเดียวกัน

4. เกี่ยวกับการปรับปรุงงานในหน้าที่โดยใช้ความรู้จากการฝึกอบรมเป็นส่วนช่วยนั้น ปรากฏว่า ผู้รับการอบรมได้นำความรู้ไปปรับปรุงงานในหน่วยงานของตนโดยตรงเป็นจำนวนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้นำไปใช้เลย (เพราะไม่มีคำตอบ จึงสันนิษฐานเช่นนั้น) และในการปรับปรุงงานดังกล่าว ผู้รับการอบรมได้มีโอกาสปรับปรุงตามสถานภาพทางด้านยศชั้น

ของตน กล่าวคือ ผู้รับการอบรมมียศชั้นอยู่ในระดับใด ก็ได้มีโอกาสปรับปรุงงานเท่าที่ระดับยศชั้นของตนจะอำนวยให้ และยิ่งไปกว่านั้น คือ ผู้รับการอบรมที่ปฏิบัติงานด้านที่ฝึกอบรมมาโดยตรงเป็นผู้ที่ยอมรับว่า ความรู้จากการฝึกอบรมมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้เสมอ ไม่ว่าจะเป็นงานประจำในหน้าที่ หรืองานพิเศษทั่วไป ส่วนผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรงก็ยอมรับว่า ความรู้จากการฝึกอบรมมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานของตนทั้งทางตรงและทางอ้อม และนี่ก็เป็นข้อสนับสนุนสมมติฐานอีกประการหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนจากข้อมูลที่ได้รับ

นอกจากนี้ ยังมีความคาดหมายที่เป็นข้อสนับสนุนสมมติฐานได้อีกประการหนึ่งคือ ระดับความสนใจของผู้สำเร็จการอบรมไปแล้วที่คิดจะเข้ารับการอบรมอีกในหลักสูตรอื่น ๆ ซึ่งแสดงว่า การฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์มีประโยชน์อย่างน้อยก็ในความรู้สึกของผู้ที่เคยรับการอบรมมาแล้ว จึงคิดที่จะมารับการอบรมอีกหากมีโอกาส

จากข้อสนับสนุนทั้งหมดที่ยกมารายงานย่อ ๆ เป็นลำดับมานี้ จะเห็นได้ว่า

1. ผู้สำเร็จการอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปรับปรุงงาน และการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของตน แต่จะเกิดประโยชน์มากแค่ไหนนั้น ไม่สามารถจะอธิบายได้ หากแต่ใช้หลักในข้อเท็จจริงว่าความรู้นั้นเมื่อมีโอกาสนำไปใช้ก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดประโยชน์ขึ้นอย่างแน่นอน

2. ผู้สำเร็จการอบรมประสบความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเป็นจำนวนมาก หลังจากสำเร็จการอบรมแล้ว

ข้อเท็จจริงที่สรุปได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 2 ประการนี้ ตรงกับเป้าหมายของสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกประการ จึงอาจจะกล่าวได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐตามโครงการฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ เป็นผลตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมของโรงเรียนฯ

ถ้าผู้เขียนจะให้ข้อสรุปเช่นนี้ ก็คงไม่ผิดอะไรนัก เพราะผลที่ได้จากข้อมูลแบบสอบถามก็ปรากฏออกมาเช่นนั้น แต่ถ้าจะวิเคราะห์กันอย่างลึกซึ้งแล้ว จะเห็นว่ายังมีช่องโหว่ และข้อบกพร่องอีกหลายประการในการแสดงความหมายของข้อมูล เช่น มิได้นำสถานภาพทุกประการของผู้เข้ารับการอบรมมาวิเคราะห์รวมด้วยทั้งหมด เป็นต้นว่า อายุราชการ กับโอกาสในการปรับปรุงงานของผู้เข้ารับการอบรม และอื่น ๆ อีก ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นรายละเอียดที่จะทำให้การเสนอข้อมูลเยิ่นเย้อไม่กะทัดรัด จึงเลือกวิเคราะห์เฉพาะส่วนที่เห็นว่าจะนำมาซึ่งการประเมินผลให้ทราบได้ นอกจากนี้ ผู้เขียนก็มิได้สอบถามถึงผลที่ได้รับจากการใช้ความรู้ที่ฝึกอบรมในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม เพราะเวลาไม่อำนวยให้ประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง งานประชาสัมพันธ์เป็นงาน abstract มิใช่งานทางด้านวัตถุธรรม เช่นงานก่อสร้าง หรืองานด้านวณิชจึงไม่อาจจะมองผลงานที่ทำไปได้ชัดเจน มีผู้กล่าวว่า [23] "การประชาสัมพันธ์นั้นเปรียบเหมือน 'การขายที่มองไม่เห็น' (invisible sell), 'วิศวกรผู้สร้างความสมานฉันท์' (the engineer of consent) และ 'การสร้างภาพพจน์แห่งความร่วมมือ (projecting the corporate image)" ซึ่งสมญานามที่ให้กับงานประชาสัมพันธ์เหล่านี้ มีความหมายว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นงานที่มองไม่เห็นได้ชัดเจน เพราะเป็นงานของความคิด งานที่ไม่อาจเห็นผลได้รวดเร็ว และยากแก่การคาดคะเนผลที่จะเป็น feed back กับการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

ช่องโหว่ของการประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐอีกประการหนึ่งที่จะขอหยิบยกมาเป็นแง่คิด และข้อกล่าวแก้ ถ้าหากว่าจะมีผู้ค้านว่า

---

[23] Bertrand R. Canfield, "Public Relations : Principles, Cases and Problems", (Homewood; Richard D. Irwin, Inc., 1968), p.1 (แปลโดยผู้เขียน)

การที่ผู้เขียนสรุปว่า การพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐจากการประเมินผลในวิทยานิพนธ์นี้ ได้ผลสมความมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์นั้น เป็นความจริงเพียงใด ผู้เขียนกล่าวแล้วว่า ได้สรุปผลไปตามข้อมูลที่แปลความหมายได้ ซึ่งก็พอจะเป็นความจริงอยู่อย่างน้อยก็มีจำนวนเกิน 50 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบทั้งหมด เพราะไม่เคยปรากฏว่ามีการฝึกอบรมที่ใดได้ผลถึง 100 เปอร์เซ็นต์

แง่คิดหรือข้อกล่าวแก้ที่ผู้เขียนหยิบยกมา คือ ความไม่เชื่อว่า ข้าราชการผู้รับการพัฒนาบุคคล หรือการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในสาขาใดก็ตาม จะนำความรู้หรือทักษะไปใช้ประโยชน์หรือสามารถใช้ประโยชน์ได้จริงหรือได้คุ้มค่ากับเวลาหรืองบประมาณที่เสียไป โดยเฉพาะในวงราชการไทย ซึ่งเรื่องนี้กลุ่มที่เป็นฝ่ายพัฒนาบุคคล ผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ได้รับการพัฒนาบางส่วน มีความเห็นต่าง ๆ กันในเรื่องอุปสรรคในกรณีนี้ แต่สรุปรวมได้ว่า อุปสรรคของการพัฒนาบุคคลที่แท้จริงนั้นอยู่ที่พฤติกรรมการบริหารบางประการที่ยังมีอยู่ในสังคมไทยปัจจุบัน จึงทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการพัฒนาแล้วอย่างจริงจังได้

อุปสรรคหรือข้ออ้างที่ว่าเป็นเหตุทำให้การพัฒนาบุคคลไม่ได้ผลอย่างจริงจังได้แก่ [24]

1. การใช้ประโยชน์ไม่ได้เนื่องจากพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งยึดตัวบุคคลเป็นหลักการ

2. การใช้ประโยชน์ไม่ได้เนื่องจากพฤติกรรมการบริหารของการทำงานตามแผน แบบไม่มีแผน หรือไม่มีการติดตามผล

---

[24] อาชวัน วายวานนท์, "พฤติกรรมการบริหารกับการพัฒนาบุคคล" บทบรรณาธิการ, วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 12 พ.ศ.2515, หน้า 299

3. การใช้ประโยชน์ไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งให้การสนับสนุนแบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ

4. การใช้ประโยชน์ไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมการบริหารแบบแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

พฤติกรรมการบริหารที่กล่าวข้างต้น อันเป็นอุปสรรคของการพัฒนาบุคคลที่นำมากล่าวอ้างนี้ เป็นพฤติกรรมที่ยอมรับว่า ยังคงเป็นอยู่ในระบบราชการของไทย ซึ่งเป็นอุปสรรค "ส่วนหนึ่ง" ไม่ใช่ทั้งหมด เพราะถ้าหากว่าเป็นอุปสรรคทั้งหมดแล้ว ก็หมายความว่า การพัฒนาบุคคลที่แล้ว ๆ มานั้น เป็นการสูญเสียทั้งเวลาและงบประมาณไปโดยเปล่าประโยชน์ และไม่ได้ผลใด ๆ เลย

การแก้ไขอุปสรรคของการพัฒนาบุคคลอย่างง่าย ๆ มีอยู่ว่า [21]

1. ผู้มีหน้าที่พัฒนาบุคคลต้องหาทางปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมอยู่เสมอ และให้ดีที่สุดรวมทั้งจะต้องเข้าใจเทคนิคของการฝึกอบรมในประการต่าง ๆ อย่างถูกต้อง และนำมาใช้ให้ถูกต้องด้วย

2. ด้านผู้รับการพัฒนา จะต้องหาทางนำความรู้และทักษะมาใช้ประโยชน์ให้ได้ ไม่ว่ากับตัวเองหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะไม่อำนวยก็ตาม โดยไม่เกิดความท้อถอย

---

[21] ย่อใจความจากตอนหนึ่งของ เรื่อง เดียวกัน, หน้า 307

การพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐก็เช่นเดียวกับการพัฒนาบุคคลในด้านอื่น ๆ กล่าวคือ ต้องพบอุปสรรคของพฤติกรรมการบริหารดังกล่าวข้างต้น และในขณะเดียวกัน ก็มีทางแก้ไขได้ โดยตัวของผู้รับการพัฒนาเอง และจากข้อมูลคำตอบแบบสอบถามในการประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่ได้รับนั้น ไม่ได้ครอบคลุมกว้างออกไปถึงอุปสรรค และผลของการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน แต่พิจารณาเฉพาะประเด็นว่า "ได้มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรม" หรือไม่ เท่านั้น ซึ่งเมื่อคำตอบที่ได้รับปรากฏว่า ส่วนใหญ่ ผู้รับการพัฒนาได้มีโอกาสใช้ความรู้ดังกล่าว ก็เป็นการตอบปัญหาที่ต้องการรู้ในวิทยานิพนธ์บทนี้แล้ว ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือไปจากนี้ เป็นเรื่องที่จะต้องคาดคะแน โดยพิจารณาจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับนั่นเอง ซึ่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะไม่พิจารณาไกลออกไปถึงระดับนั้น

สำหรับปัญหาในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลไทย ซึ่งผู้เขียนได้พบพอสมควรด้วยตนเอง ประกอบกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมในตารางที่ 10 ที่ผ่านมาในบทนี้ ผู้เขียนจะนำไปกล่าวถึงในบทที่ 5 ต่อไป ซึ่งเป็นบทสุดท้ายของวิทยานิพนธ์ และจะได้แสดงข้อเสนอแนะในการแก้ไขไว้ด้วย

## สรุป

การประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของรัฐในวิทยานิพนธ์นี้ ใช้กรรมวิธีของการวิจัย โดยเริ่มตั้งแต่การตั้งสมมติฐานการแสวงหาและรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์แปลความหมายของข้อมูล และการเสนอรายงาน

ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานในการประเมินผลไว้ว่า "การฝึกอบรมข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติหน้าที่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายหน้าที่ประชาสัมพันธ์ตามโครงการฝึกอบรมของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ทำให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ที่ได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บังเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานที่ตนสังกัด ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองด้วย"

ในการสอบถามเพื่อประเมินผล ผู้เขียนเลือกสอบถามผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่หนังสือพิมพ์สัมพันธ์ 4 รุ่น โดยถือว่า สามารถเป็นตัวแทนของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ของโรงเรียนทั้งหมดได้ด้วย เพราะผู้เข้ารับการอบรมที่โรงเรียนทุกหลักสูตรมีสถานภาพ (status) ที่คล้ายคลึงกัน และวิธีการฝึกอบรมของโรงเรียนก็เป็นไปในแบบเดียวกันทั้งหมด

จากข้อมูลที่ได้รับคำตอบมา และได้นำมาแสดงไว้ในตารางต่าง ๆ ในบทนี้ จะเห็นได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่โรงเรียนการประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนเพศชาย วัยกลางคนระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นข้าราชการชั้นโทที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์เป็นส่วนใหญ่ มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี แต่ไม่มีผู้ที่สำเร็จสาขาวิชาการประชาสัมพันธ์เลย และส่วนใหญ่ก็ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์มาก่อน

หลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว ผู้สำเร็จการอบรมมีความเปลี่ยนแปลงฐานะการงานในทางที่ดีขึ้น โดยได้เลื่อนชั้นยศสูงขึ้นถึงร้อยละ 45 โดยส่วนใหญ่ของผู้ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงฐานะการงานนั้นเป็นผู้ที่เพิ่งจะสำเร็จการอบรมเพียงปีเดียว และในร้อยละ 45 ของผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ ส่วนมากเป็นผู้ที่ทำงานประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ผู้สำเร็จการอบรม เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีการติดต่อหนังสือพิมพ์และประชาสัมพันธ์ถึงร้อยละ 62 จึงคาดคะเนว่าผู้ที่สำเร็จการอบรมได้มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมไปเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานของตนทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นส่วนมาก และยังได้มีโอกาสปรับปรุงงานประชาสัมพันธ์และหนังสือพิมพ์สัมพันธ์ในหน่วยงานของตนเป็นส่วนมากอีกด้วย และผู้สำเร็จการอบรมทั้งที่ทำงานประชาสัมพันธ์และทำงานอื่น ๆ มักจะได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปเป็นส่วนช่วยในการปฏิบัติงานเป็นส่วนมาก ถึงร้อยละ 80

ดังนั้น จากการแปลความหมายข้อมูลที่ได้รับ อาจกล่าวได้ว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมจากโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ซึ่งการใช้ความรู้ที่กล่าวนี้ เป็นการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของตน และการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองในด้านที่ไม่ได้เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ด้วย ซึ่งหมายความว่า การประเมินผลตรงกับเป้าหมายของสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถึงแม้ว่ายังมีข้อบกพร่องหลายประการในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เป็นต้นว่า มิได้สอบถามให้ไกลออกไปถึงผลของการนำความรู้ไปใช้ แต่ผู้เขียนถือว่า การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ก็เพื่อให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เท่านั้น เมื่อปรากฏผลว่า การประเมินผลตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสให้ความรู้จากการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ ก็เป็นข้อยุติที่เพียงพอแล้ว.