

รายงานผลการวิจัย
เงินทุนอุดหนุนเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาประสิทธิภาพ
ทางวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง
สถานการณ์และความก้าวหน้าของผู้หญิง
ในงานประชาสัมพันธ์

สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดย
พัชนี เศษจรรยา
อุบลวรรณ ปิติพัฒนะไผ่ชนิด

รายงานผลการวิจัย
เงินทุนอุดหนุนเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาประสิทธิภาพ
ทางวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง

สถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิง
ในงานประชาสัมพันธ์

โดย

พัชนี เสงี่ยมฉาย

อุบลวรรณ ปิติพัฒน์

ชื่อโครงการวิจัย สถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์
ชื่อผู้วิจัย รองศาสตราจารย์พชณี เขยจรรยา และรองศาสตราจารย์อุบลวรรณ
ปัตติพัฒนะ โขษิต
เดือนและปีที่ทำวิจัยเสร็จ มกราคม 2537

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง สถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสถานภาพและความรับผิดชอบของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์ ศึกษามูลเหตุของความก้าวหน้าในงานอาชีพประชาสัมพันธ์ และเพื่อเปรียบเทียบสถานภาพ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าของผู้หญิงและผู้ชายในงานอาชีพประชาสัมพันธ์ การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ร่วมกับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก เป็นการศึกษาความคิด เห็นจากผู้บริหารองค์กรที่ควบคุมดูแลฝ่ายประชาสัมพันธ์ทั้งหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและบริษัท เอกชนจำนวน 60 คน และสอบถามผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ทั้งจากหน่วยงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจและ เอกชน จำนวนทั้งสิ้น 240 คน

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ในด้านสถานภาพของงานประชาสัมพันธ์นั้น ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นหน่วยงานอิสระที่ขึ้นตรงต่อผู้บริหาร และงานยังคงอยู่ในระดับปฏิบัติการ
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชายประมาณ 3 เท่า
3. งานที่มักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานในระดับปฏิบัติการ
4. ผู้หญิงและผู้ชายที่ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความก้าวหน้า หรือความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และมีการยอมรับว่าผู้หญิงเหมาะสมกับอาชีพประชาสัมพันธ์มากกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ
5. ความก้าวหน้าในอาชีพนักประชาสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารของหน่วยงานนั้นว่าจะเห็นความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด รวมทั้งนโยบายของหน่วยงานใหญ่ด้วย
6. ผู้ปฏิบัติงานในภาค เอกชนมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ในภาครัฐบาล

Project Title The Status and Promotion Opportunity of
 Women in Public Relations work
Names of the Investigator Miss Patchanee Cheyjunya
 Mrs.Ubolwan Pitipatanacozi
Year January, 1994

Abstract

The objectives of This research project are

1. To study the status and promotion opportunity of women in Public Relations work.
2. To study the basic factors for good opportunity in Public Relations career.
3. To compare the status, responsibility and promotion of men and women in Public Relations (PR.) Work

This is a quantitative research emphasizing on depth-interviews from opinions of organization's executive personal who are in charge of 60 Public Relations department in governmental organizations, Public enterprises, private enterprises and survey the opinion of 240 PR. practitioner from government, public and private enterprises.

The result of the study are

1. For the status, the PR work is still not an independent unit to work under the administrator's control. The work is mainly at the action or implementing level.
2. The PR women practitioners are 3 times morethan PR. men practitioners.
3. Most of the PR works from this survey are at the action or implementing level (not executive levels)

4. Men and Women are not different in working capability, promotion or responsibility. However, it is accepted that women is better off in PR work Than men especially in communicating with various types of people.

5. The success of PR work depends on PR practitioner's knowledge and capability as well as the policy of higher up organization and how much the executive see the importance of PR work.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

บทที่ 1 บทนำ

ความ เป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ปัญหาในการวิจัย.....	2
ขอบ เขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์.....	3
ระเบียบวิธีวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	6

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

ทฤษฎีสตรีศึกษา.....	7
แนวความคิด เกี่ยวกับผู้หญิงกับสังคม.....	8
บทบาทของสตรีในสังคม โดยทั่วไป.....	10
งานของนักประชาสัมพันธ์.....	11
ระดับงานของนักประชาสัมพันธ์.....	13
คุณสมบัติของนักประชาสัมพันธ์.....	14
ผู้หญิงหรือผู้ชายที่จะ เหมาะสมกับงานประชาสัมพันธ์.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
ในด้านสถานภาพและการทำงานของผู้หญิง.....	19
ในด้านสถานภาพและงานของนักประชาสัมพันธ์.....	21
ในด้านสถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงานประชา- สัมพันธ์.....	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	25
ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน.....	25
ผลการวิจัยเชิงสำรวจ ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน.....	35
บทที่ 4 สรุปและข้อ เสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก รายชื่อหน่วยงานที่ เก็บข้อมูล.....	75
แบบสัมภาษณ์.....	78
แบบสอบถาม.....	81

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันงานประชาสัมพันธ์ เป็นงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานในระดับสูงขององค์กรหลายแห่ง การดำเนินงานประชาสัมพันธ์มีขอบเขตและวิธีการที่สลับซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ เกี่ยวข้องกับทุก ๆ หน่วยขององค์กรกว้างขวางขึ้น ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ในองค์กรต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา จะได้สอดคล้องกับการพัฒนาของงานประชาสัมพันธ์และองค์กรที่สังกัดอยู่

สิ่งสำคัญที่น่าสนใจประการหนึ่ง เกี่ยวกับบุคลากรทางประชาสัมพันธ์คือ คนทั่วไปมักมองว่างานประชาสัมพันธ์ควรเป็นงานของผู้หญิง (วิรัช ลภีรัตนกุล 2526 : 144) เพราะโดยลักษณะหรือรายละเอียดของผู้หญิง แม้กระทั่งผู้เลือกเรียนในสาขาวิชาชีพนี้ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่างานประชาสัมพันธ์น่าจะอยู่ในความสนใจของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อย่างไรก็ดีข้อสันนิษฐานดังกล่าวไม่อาจสรุปได้ชัดเจนว่าถูกต้องหรือไม่ เพราะยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยอย่างจริงจังว่า ผู้หญิงที่ทำงานด้านการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นอาชีพที่คนทั่วไปมองว่าเหมาะสมกับผู้หญิงได้ดี เป็นที่ยอมรับมากกว่าผู้ชายหรือไม่ ผู้หญิงที่ประกอบอาชีพนี้ ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และสถานภาพของผู้หญิงในอาชีพนี้เป็นอย่างไร แต่จากการสำรวจขององค์กรพัฒนาสตรีหลายหน่วยงาน พบว่า การยอมรับสภาพของผู้หญิงในการปฏิบัติงานเกือบทุกประเภทดีน้อยกว่าผู้ชาย รวมทั้งค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ก็ยังน้อยกว่าผู้ชาย (รายงานผลการสำรวจแรงงาน, 2529) จากงานวิจัย พบว่า ส่วนมากแล้วผู้หญิงจะต้องทำงานหนักหรือทำตัวให้เก่งกว่า จึงจะถูกรับรองเห็นความสามารถและได้รับการยอมรับ (จิตรภากร หล่อสุวรรณรัตน์ 2529 : ง) นอกจากนี้ งานวิจัยในต่างประเทศซึ่งได้สำรวจเกี่ยวกับสถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงโดยตรง พบว่าผู้ชายที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ได้รับค่าจ้างมากกว่า มีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับมากกว่าผู้หญิง (Cline, Carolyn 1988) จะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าของผู้หญิงในอาชีพนี้กลับไม่ทัดเทียมกับผู้ชายซึ่งมีระดับความสามารถเท่าเทียมกัน เพื่อแสวงหา

คำตอบที่ชัดเจน เกี่ยวกับ เรื่องของสถานภาพและความก้าวหน้าในงานประชาสัมพันธ์ของผู้หญิงนี้เอง งานวิจัยเรื่องนี้จึงเกิดขึ้น เพื่อ เป็นการสำรวจข้อเท็จจริง จากสมมติฐานข้างต้น ผลที่ได้จากการศึกษาจะได้นำมา เป็นข้อมูลประกอบการผลิตบัณฑิตในสาขาการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งหาวิธีการแก้ปัญหาและเพิ่มพูนศักยภาพของผู้หญิงในการประกอบอาชีพประชาสัมพันธ์ให้ เป็นที่ยอมรับในสังคมระดับ กว้างต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพและความรับผิดชอบของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์
2. เพื่อศึกษามูลเหตุของความก้าวหน้าในงานอาชีพประชาสัมพันธ์
3. เพื่อ เปรียบ เทียบสถานภาพ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าของผู้หญิงและผู้ชาย

ในงานอาชีพประชาสัมพันธ์

ปัญหาการวิจัย

1. สถานภาพและความก้าวหน้าในงานประชาสัมพันธ์ของผู้หญิงในองค์กรประเภทต่าง ๆ นั้น เป็นอย่างไร
2. ผู้บริหารงานประชาสัมพันธ์มีความคิด เห็นอย่างไรต่อการปฏิบัติงานและความแตกต่าง ในการทำงานระหว่างนักประชาสัมพันธ์ชายและหญิง
3. งานของนักประชาสัมพันธ์นั้น เหมาะสมกับผู้หญิงจริง ๆ หรือไม่
4. อาชีพนักประชาสัมพันธ์นั้นผู้ชายมีสถานภาพความก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิงหรือไม่

ขอบเขตของการวิจัย

จะศึกษาความคิดเห็นของนักประชาสัมพันธ์และผู้บริหารองค์กรซึ่งมีงานประชาสัมพันธ์ จากหน่วยงานของรัฐและ เอกชน เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

นิยามศัพท์

สถานภาพ	หมายถึง	สภาพการทำงานในปัจจุบันของนักประชาสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากรดับหรือตำแหน่งของหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ เป็นนักประชาสัมพันธ์ในระดับหัวหน้า/เป็นผู้วางแผน เป็นนักประชาสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ประสานงานหรือทำงานในแผนก/ฝ่ายใด
ความก้าวหน้า	หมายถึง	การยอมรับผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลตอบแทนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ประชาสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้สูงขึ้นหรือยากขึ้น การให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น เงินรางวัล ทูสนับสนุน ประกาศเกียรติคุณ เงินเดือนขึ้น ฯลฯ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในความก้าวหน้า
ความรับผิดชอบ	หมายถึง	ขอบ เขตของงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่นักประชาสัมพันธ์ ระดับของงานที่รับผิดชอบ ประเภทของงานที่รับผิดชอบ
ผู้บริหาร	หมายถึง	ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าส่วนหรือหัวหน้าแผนกขึ้นไปที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์ในองค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง "สถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์" เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์ ปัจจุบันรวมทั้งความก้าวหน้าของผู้ประกอบวิชาชีพประชาสัมพันธ์ ทั้งหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ร่วมกับการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เจาะลึก (Depth interview)

ประชากร

ประชากรการวิจัยหมายถึง ผู้ประกอบอาชีพด้านประชาสัมพันธ์และผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้บริหารในองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนอื่น ๆ และส่วนประชาสัมพันธ์ได้สุ่มตัวอย่างโดย Quota Sampling โดยแบ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ 30 หน่วยงาน และหน่วยงานเอกชน 30 หน่วยงาน การเลือกกลุ่มใช้บัญชีรายชื่อของหน่วยงานต่าง ๆ จาก

- ทำเนียบนามหน่วยราชการซึ่งมีหน่วยงานหรืองานประชาสัมพันธ์ของกรมประชาสัมพันธ์

- ทำเนียบองค์กรเอกชน 1,000 องค์กร

(รายชื่อหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวม 60 แห่งที่เลือกสุ่มได้อยู่ในภาคผนวก)

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ จากหน่วยงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ 120 คน และจากหน่วยงานเอกชน 120 คน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ทั้งชายและหญิง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้จะใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล 2 ประเภทคือ

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เจาะลึก (Depth interview) ผู้บริหารจากหน่วยงาน

2. แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ศึกษาใน เครื่องมือการวิจัยมีดังนี้

แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยคำถามในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานภาพของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ในองค์กร

2. สัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ชายและหญิง

3. ความคิดเห็น เกี่ยวกับผู้หญิงกับงานประชาสัมพันธ์
4. ความเหมาะสมของผู้หญิงกับลักษณะงานประชาสัมพันธ์
5. ความคิดเห็น เปรียบเทียบข้อแตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ชายและหญิงในด้านต่าง ๆ คือ
 - 5.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน
 - 5.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 5.3 ความสำเร็จของงาน
 - 5.4 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
 - 5.5 จุดเด่นและจุดค้อยของผู้ปฏิบัติงานชายและหญิง
 - 5.6 ข้อจำกัดในการประกอบอาชีพประชาสัมพันธ์
 - 5.7 ความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง
6. การส่งเสริมสนับสนุน (Promotion) ผู้ได้บังคับบัญชา
7. ความก้าวหน้า (Progress) ของอาชีพประชาสัมพันธ์
8. สถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะทางประชาสัมพันธ์ของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ จุดติ
2. ความรับผิดชอบที่มีต่องานด้านประชาสัมพันธ์ (ขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ)
3. สถานภาพในงาน ได้แก่ เป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติกร ผู้ประสานงาน
4. ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และความคาดหวังในอนาคต
5. ปัญหา อุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

(รายละเอียดของแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก)

ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

ก่อนรวบรวมข้อมูล ได้มีการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือจากแบบสัมภาษณ์ 5 ชุด และแบบสอบถาม 20 ชุด โดยสัมภาษณ์และสอบถามจากกลุ่มผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง แต่ยังคงอยู่ในรายชื่อของหน่วยงานที่นำมากำหนดเป็นกรอบ (frame) ของงานวิจัยนี้ ดังที่ระบุไว้ข้างต้น และหลังจากนำไปทดลองสัมภาษณ์แล้ว ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในคำถามต่าง ๆ ให้เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 วิธีการคือ สัมภาษณ์เจาะลึก (Depth interview) ผู้บริหารหน่วยงาน และ เก็บข้อมูลเชิงสำรวจจากผู้ปฏิบัติงานโดยนิสิตปริญญาโทของคณะนิเทศศาสตร์ จำนวน 5 คน ในระหว่าง เดือนตุลาคม 2535-เดือนมีนาคม 2536

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยคำร้อยละ เพื่อประเมินคำตอบซึ่งเป็นแบบสอบถาม ส่วนแบบสัมภาษณ์ใช้ประเมินโดยประมวลจากจำนวนคำตอบ (ความถี่) พร้อม ๆ กับรายละเอียดคำอธิบายคำตอบและเหตุผลต่าง ๆ ประกอบกัน

การประมวลผลข้อมูล

สำหรับผลการวิจัยจากแบบสอบถาม ได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^X ซึ่งให้บริการจากสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาฯ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบแนวโน้มของสถานการณ์และความก้าวหน้าของผู้ที่ทำงานในอาชีพนักประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ของผู้หญิง ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ในวิชาชีพนี้
2. เพื่อใช้ข้อมูลจากการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะที่เหมาะสมในการผลิตบัณฑิตในวิชาชีพนี้
3. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานใช้ประโยชน์ในด้านการวางแผนพัฒนาบทบาทและสถานการณ์ของผู้หญิงในสังคมไทยให้สอดคล้องกับการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันและอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการที่จะศึกษา เรื่อง สถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์ มีทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่น่าจะนำมากล่าวไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีสตรีศึกษาและแนวความคิด เกี่ยวกับผู้หญิงกับสังคม
2. งานของนักประชาสัมพันธ์และคุณสมบัติของนักประชาสัมพันธ์

ทฤษฎี สตรีศึกษา

เราแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มทฤษฎี คือ

1. System Approach แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้จะมองผู้หญิงในฐานะระบบย่อย อันหนึ่ง ของระบบใหญ่ ซึ่งจะต้องมีหน้าที่ที่ถูกกำหนดมาให้เหมาะสมกับเพศ ในระบบนี้จะกำหนดการ แบ่งงานกันทำ และแบ่งความรับผิดชอบตามลักษณะทางชีววิทยา เมื่อผู้หญิงเป็นเพศที่ตั้งท้อง ก็จำเป็นต้อง เป็นผู้เลี้ยงดูบุตรด้วย ภาระต่าง ๆ ของผู้หญิงจึงอยู่ในแควดวงของครอบครัว แต่เมื่อระบบใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงไป ระบบย่อยก็ต้องมีการปรับตัว ฉะนั้นเมื่อระบบสมัยใหม่ต้องการให้ผู้หญิงออกมา ทำงานนอกบ้าน ผู้หญิงก็จำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เช่น พัฒนาระดับการศึกษา พัฒนา ความสามารถให้เหมาะสมกับระบบใหม่ (เป็นแม่บ้านที่ทันสมัย เป็นคุณแม่ที่รู้จักจิตวิทยาเด็ก)

2. Feminist Approach สำหรับแนวทางนี้ยังประกอบด้วยกลุ่มปลีกย่อยอีกหลายกลุ่ม แต่ไม่ว่าจะแตกแยกออกไปอย่างไรก็ตาม จุดร่วมหลักของแนวทฤษฎีนี้ ก็คือการพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่าง เพศหญิงและ เพศชาย ซึ่งมีลักษณะของความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศมาตั้งแต่สังคมในอดีต จนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าสังคมจะ เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศก็ดูยังเป็น ภัยคุกคามโลก ถึงแม้ว่าจะมีการ เปลี่ยนรูปแบบ เนื้อหาไปข้างแต่ที่ว่าสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ก็คือ การเอาரிตเอาเปรียบระหว่าง เพศนั้นเอง ความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงกับชาย ปรากฏอยู่ในทุกมิติของสังคมไม่ว่าจะเป็น การผลิตการสืบทอดเอกลักษณ์ของแต่ละเพศ ในสังคม แบบ ลีอานางชาย เป็นใหญ่จะมีทัศนคติหรืออคติทางเพศที่เราเรียกว่า "เพศนิยม" (Sexist) อันได้แก่ ความ เชื่อที่ว่าเพศบางเพศมีความเหนือกว่าหรือด้อยกว่าอีกเพศหนึ่ง และได้ใช้เพศเป็นเกณฑ์พื้นฐาน ในการตัดสินใจตัดสินทุกสิ่งทุกอย่าง (กาญจนา แก้วเทพ, วารสารนิเทศศาสตร์, 2531 : 3)

แนวความคิด เกี่ยวกับผู้หญิงกับสังคม

ทัศนคติและค่านิยมของสังคม เกี่ยวกับผู้หญิง

สังคมไทย เป็นสังคมที่ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากอินเดีย โดยผ่านทางศาสนา คือ ทั้งศาสนาพุทธ และศาสนาพราหมณ์ และอิทธิพลจากจีน จากความสัมพันธ์ที่มีกันมายาวนาน ในวัฒนธรรมของจีนและอินเดีย นั้น ผู้หญิงมีสถานภาพต่ำกว่าผู้ชายมาก จะเห็นได้จากมโนธรรมศาสตร์ของอินเดีย มีข้อความเกี่ยวกับผู้หญิงว่า เมื่อเยาว์บิดาเป็นผู้คุ้มครองรักษา เมื่อใหญ่เป็นหน้าที่ของสามี และเมื่อแก่เฒ่าเป็นหน้าที่ของบุตรชาย ส่วนจีนก็มีความเชื่อว่า การได้บุตรหญิงถือว่าขาดทุน ยิ่งมีบุตรหญิงมากถือว่าครอบครัวนั้น เคราะห์ร้าย นอกจากนี้ชาวจีนยังมีความเชื่อมั่นอีกว่า "ลูกผู้หญิงนั้นพลโคขื่น ก็ต้องไป เป็นสมบัติของครอบครัวสามี พ่อแม่ไม่มีสิทธิ์ในตัวลูกหญิงที่แต่งงานแล้วนั้นเลย" ในทัศนะของสังคมค่านิยมของผู้หญิงยิ่ง เลวร้ายลงไปอีก เพราะเปรียบเทียบว่า "ลูกหญิงย่อม เป็นเช่นก้อนอุบาทว์ ห้อยอยู่เหนือหลังคาเรือน"

แม้ว่าสังคมไทยจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมทั้งสองชาติเป็นส่วนใหญ่ดังได้กล่าวมาแล้ว แต่จากหลักฐานทาง เอกสารทั้ง ในแง่ประวัติศาสตร์และวรรณคดี เห็นได้ว่าทัศนคติและค่านิยมของสังคมไทยที่มีต่อหญิงไทยนั้นดีกว่าของจีนและอินเดียมาก แม้ว่าจะยังด้อยกว่าชาย สังคมไทยยึดถือมาตลอด เวลาว่าชายเป็นผู้นำในครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ ดังคำพังเพยที่ว่า "ชายเป็นข้าง เท้าหน้า หญิง เป็นข้าง เท้าหลัง" ความแตกต่างทางด้านสรีระระหว่างหญิงกับชาย เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สังคมกำหนดให้หญิง เป็นเพศที่อ่อนแอ มีความรับผิดชอบ เฉพาะงานในบ้าน และการอบรมเลี้ยงดูบุตรธิดา

เมื่อสังคมมีทัศนคติและค่านิยม เกี่ยวกับผู้หญิง เช่นนั้นมาแต่โบราณกาล ผู้หญิงไทยจึงได้รับการอบรมเลี้ยงดูให้ เหมาะแก่บทบาทที่สังคม เห็นเหมาะสมแล้ว แต่ก่อนมาหญิงไทยไม่ได้รับการศึกษา การอบรมสำหรับหญิงไทย โดยเฉพาะสำหรับกุลธิดามารดาของครอบครัวที่มีฐานะดี จึงเน้นหนัก ไปทางกิริยามารยาท คุณสมบัติของแม่ศรีเรือน การประกอบอาหาร และการประดิษฐ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ส่วนเด็กหญิงในชนบทหรือครอบครัวที่ยากจนนั้น จะได้รับการสั่งสอนให้ เลี้ยงดูน้องและทำงานบ้าน

เมื่อเติบโตขึ้นถึงวัยครองเรือน ในครอบครัวผู้มีอันจะกินบิดามารดาก็มักจะ เป็นผู้เลือกคู่ครองให้ เพราะกุลธิดาที่ดีไม่มีโอกาสได้ออกสังคมคบค้ากับคนอื่น จึงเป็นหน้าที่ของบิดามารดาที่จะเลือกสรรผู้ที่เหมาะสม ให้เป็นคู่ครอง บุตรสาวของครอบครัวที่ยากจนอาจจะมีเสรีภาพในการเลือกคู่ครองดีกว่าผู้เกิดมาในตระกูลที่มั่งคั่ง แต่บิดามารดาก็มีสิทธิ์ที่จะจัดการให้ตามที่เห็นสมควรได้ เมื่อ

แต่งงานแล้วสังคมไทยในอดีตก็ยึดมั่นว่าหญิงจะต้องดูแลบ้าน ปรนนิบัติสามี เลี้ยงดูลูก ส่วนชายเป็นผู้
 ที่หาเลี้ยงครอบครัว เป็นหลักปกป้องของภรรยา นอกจากนี้ประเพณียังอนุญาตให้ชายมีภรรยาได้
 ไม่จำกัดจำนวน ในขณะที่หญิงต้อง "รักษาวงศ์วงศ์" จะ "คบชู้ชู้ชาย" ไม่ได้ จะเป็นที่ดีฉินนินทา
 ลูกของสังคม ทั้งนี้เพราะสังคมมีทัศนคติและค่านิยมว่าผู้หญิงนั้นเป็นผู้อ่อนแอ เป็นผู้มีใจรวนเร เป็น
 ผู้ที่ไม่มีเหตุผล เป็นผู้ที่ไม่สามารถจะได้รับความ เป็นอิสระ และเป็นผู้ที่จะต้องเป็นผู้ชายคุ้มครองอยู่ตลอด
 เวลา

เมื่อประเพณีนิยมเป็นเช่นนี้ ประกอบกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจเอื้ออำนวย หญิงจึง
 ไม่ต้องออกไปประกอบอาชีพ ไม่ต้องไปติดต่อกับสังคมภายนอก นอกจากจะทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ
 ในครอบครัว เช่น เย็บปักถักร้อย จักสาน ค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือช่วยในการทอผ้า ทำไร่
 และทำนา ต่อมาการเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้หญิงในสังคมไทยได้เริ่มเกิดขึ้นในทางที่ดี แต่ก็ยังคง
 เป็นค่อยไป ทั้งนี้เพราะค่านิยมเกี่ยวกับชายก็ยังสูงอยู่มาก เพราะชายเป็นผู้สืบสกุล และในแง่ของ
 ศาสนาก็จะเห็นผู้มีโอกาสได้บวชเรียนเป็นอานิสสงฆ์แก่บิดามารดา ส่วนบุตรหญิงนั้นบิดามารดาที่ยินดี
 ที่ให้กำเนิด เพราะบุตรหญิงจะได้ช่วยมารดาให้เบาแรงในเรื่องการบ้านการเรือน ยามเจ็บไข้
 หรือยามชราก็จะได้ปรนนิบัติบิดามารดา ทั้งนี้จะเห็นได้จากวรรณกรรมต่าง ๆ เช่น ประเวณีนาง
 นพมาศ หรือขุนช้างขุนแผนตอนกำเนิดนางพิม เป็นต้น

ในปัจจุบัน ค่านิยมของผู้หญิงไทยไม่ได้เป็นแต่เพียงในเรื่องความงามหรือคุณสมบัติใน
 ด้านการเรือนเท่านั้น ในด้านแรงงาน การทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ตัดเกี่ยวข้องกับชาย ก็ได้รับการยก
 ย่อง บทบาทของผู้หญิงไทยที่ได้รับการยกย่องมากในขณะนี้ก็คือ การที่ได้มีโอกาสทำงานในระดับสูง

ปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าผู้หญิงไทยได้มีบทบาทมากยิ่งขึ้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 บทบาทในการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจในทุก ๆ ด้าน แต่เดิมมาผู้หญิงไทยมักจะมีบทบาทแต่เฉพาะใน
 ครัวเรือน แต่เมื่อสภาพ เศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงไทยก็ต้องออกมาทำงานนอกบ้าน บทบาท
 ในสังคมจึงมีมากขึ้น ผู้หญิงไทยเริ่มมองเห็นคุณค่าตัวเองในการเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ก็มีส่วนต้อง
 รับผิดชอบสังคม เท่าเทียมกับบุรุษ นอกจากนี้สังคมทั่วไปก็หันมาสนใจบทบาทผู้หญิงมากขึ้น

บทบาทของสตรีในสังคมโดยทั่วไป

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า ฐานะของผู้หญิงไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะศตวรรษหลังนี้ ยังผลให้บทบาทของผู้หญิงไทยขยายอย่างกว้างขวางในสังคมโดยทั่วไปในชนบทและในเมือง บทบาทที่เพิ่มขึ้นนี้เกิดจากการขยายตัวในหลาย ๆ ด้านที่สำคัญ คือ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมือง และผลกระทบมีต่อผู้หญิงในเมืองมากกว่าในชนบท บทบาทเหล่านี้เพิ่มขึ้นตามสิทธิและหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นมาในสังคม และจะเห็นข้อที่เปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างชัดเจนโดยเปรียบเทียบบทบาทของผู้หญิงในอดีต

การเปลี่ยนแปลงสภาพและบทบาทของผู้หญิงนั้นเกิดขึ้นในสังคม เมื่อมากกว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและเห็นได้ชัดคือการที่ผู้หญิงโสดและแม่บ้านต้องออกทำงานนอกบ้าน แสดงให้เห็นถึงความกล้าหาญของผู้หญิงในการก้าวออกไปสู่โลกภายนอก เพื่อที่จะทำหน้าที่ผู้บริจาญเลี้ยงดูสมาชิก และการที่ผู้หญิงได้พิสูจน์ว่าตนเองมีความสามารถเอาชนะความกลัวต่อการออกจากบ้านนี้ นับว่าเป็น "ก้าวสำคัญสู่ยุคใหม่" และการก้าวออกไปสู่โลกภายนอก การได้พบได้เห็นสิ่งใหม่ ๆ จากการศึกษา จากประสบการณ์ของตัวเองและการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยและสภาพเศรษฐกิจ ทำให้โฉมหน้าของผู้หญิงไทย โดยเฉพาะในเมืองแตกต่างอย่างมากกับผู้หญิงไทยในอดีต และนำมาซึ่งบทบาทใหม่ ๆ อย่างมากมาย

ในสมัยก่อนอาชีพรับราชการนั้น นับว่าเป็นอาชีพที่มีรายได้สูง สามารถที่จะเลี้ยงครอบครัวและบริวารได้ จนมีคำกล่าวที่ว่า "สิบห่อคำไม่เท่าพระยาเลี้ยง" แต่ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจไม่ได้เป็นแบบเดิม ค่าครองชีพสูงขึ้น แม่บ้านและลูกผู้หญิงจะต้องออกทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้ช่วยครอบครัว การอบรมสั่งสอนและการถ่ายทอดทางสังคม จึงเปลี่ยนแปลงไป หันมายกย่องผู้ที่ทำงานและให้คุณค่าแก่แรงงานมากขึ้น การศึกษาทำให้ผู้หญิงไทยมีโอกาสในการประกอบอาชีพเท่าเทียมกับชาย ในปัจจุบันจึงปรากฏว่ามีผู้หญิงที่เป็นแพทย์ นักกฎหมายและทำงานในระดับบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการจะพบผู้หญิงมากกว่าบุรุษเสียอีก โดยเฉพาะอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

บทบาททางการเมืองของผู้หญิงไทยก็มีแนวโน้มที่จะมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัจจุบันเคยมีผู้หญิงได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ทางการเมืองถึงระดับรัฐมนตรี และบทบาทที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือการอยู่เบื้องหลังกิจการต่าง ๆ ทั้งในและนอกวงราชการ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ติดต่อทบทวน สร้างความเข้าใจตลอดจนเป็นผู้กระตุ้นการวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสามี ลูก ญาติพี่น้อง ซึ่งบทบาทด้านนี้มีผลทั้งที่เป็นครูและโทษแก่สังคม

ในด้านการอุตสาหกรรมนั้น ปัจจุบันกรรมกรหญิงก็มีบทบาทสำคัญเท่าเทียมกับกรรมกรชาย มีความเท่าเทียมกันในด้านปริมาณและในบางกรณีอัตราค่าแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบรรดาผู้ประกอบการที่เป็นคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นหญิง ทั้งนี้ เพราะในด้านสิทธิทางกฎหมายผู้หญิงก็ได้รับเพิ่มขึ้น จนไม่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพเท่าใดนัก นอกจากนี้ในอาชีพทางด้านบริการต่าง ๆ จะพบพนักงานผู้หญิงมากกว่า โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว นับว่าผู้หญิงมีบทบาทมาก บุคลิก ลักษณะนิสัย ตลอดจนความงามของผู้หญิงไทย นางกุสึบิไทย เป็นที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศตลอดมา

จะเห็นได้ว่า นอกเหนือจากงานที่เป็นงานเฉพาะผู้หญิงแล้ว ผู้หญิงยังทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ทัดเทียมกับบุรุษ มีงานหลายประเภทที่สำเร็จด้วยผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ เช่น งานแกะสลักไม้ การทำร่ม เครื่องหิน เงิน ทอง เป็นต้น งานศิลปะเหล่านี้แต่เดิมเป็นของบุรุษ แต่ปัจจุบันผู้หญิงก็มีส่วนร่วมด้วยอย่างมาก

จากการที่บทบาทผู้หญิงได้เพิ่มขึ้นอย่างมากมาย จนถือเป็นคำนิยามอย่างหนึ่งของสังคมไทย คือ คำนิยามบทบาทของผู้หญิงไทย (Female Activision) และมีผู้กล่าวว่าพลัง (sorce) อย่างหนึ่งที่จะทำให้เศรษฐกิจและสังคมไทยเจริญ คือผู้หญิงไทย แต่ที่เป็นปัญหาคือ ในขณะที่แม่บ้านต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้ห่างเหินจากการอบรมเลี้ยงดูสมาชิกของครอบครัว โดยเฉพาะบุตรธิดาในวัยเยาว์ที่ยังไม่ได้เข้าโรงเรียน สภาพเศรษฐกิจ ทำให้ครอบครัวมีขนาดเล็กกลง ทำให้กระบวนการสืบทอดทางสังคม (socialization) ตกอยู่ในมือของคนรับใช้หรือคนเลี้ยงเด็ก ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่มีความรู้ ด้วยเหตุนี้ผู้หญิงไทยจึงจำเป็นต้องมีภาระมากขึ้น โดยรับผิดชอบทั้งงานนอกบ้านและในบ้าน และบทบาทภายในบ้านก็ยังจะต้องให้ความสำคัญไว้เช่นเดิม จึงจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อสังคมได้

งานของนักประชาสัมพันธ์และคุณสมบัติของนักประชาสัมพันธ์

ในด้านงานของนักประชาสัมพันธ์นั้น สมาคมการประชาสัมพันธ์แห่งสหรัฐอเมริกา (PRSA) ได้จำแนกประเภทงานของนักประชาสัมพันธ์ไว้ดังนี้คือ

1. งานด้านการเขียน (Writing) นักประชาสัมพันธ์ต้องมีความสามารถในการเขียนเป็นอย่างดี เช่น การเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ เขียนข่าวแจก เขียนบทสคริปรายการ
2. งานบรรณาธิการ (Editing) การจัดทำวารสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายใน (House Journal) จดหมายข่าว (Newsletter) หนังสือรายงานประจำปี

3. งานการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ (Placement) ในการส่งข่าวหรือติดต่อกับสื่อมวลชนต้องมีความรู้ ความเข้าใจว่าข่าวประเภทไหนที่สื่อมวลชนต้องการ
4. งานด้านการส่งเสริม (Promotion) เช่น การจัดกิจกรรม หรืองานเหตุการณ์พิเศษ งานทำนิตยสาร การงานฉลองครบรอบ การนำเยี่ยมชมกิจการ เป็นต้น
5. งานด้านการพูด (Speaking) นักประชาสัมพันธ์ จะต้องพร้อมเสมอที่จะแถลงชี้แจงแก่ประชาชนในโอกาสต่าง ๆ หรืออาจมีหน้าที่ในการร่างสุนทรพจน์ ให้แก่ผู้บริหาร
6. งานด้านการผลิต (Production) นักประชาสัมพันธ์ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการผลิตสื่อที่ใช้ในงานประชาสัมพันธ์ เช่น ไปสเตอร์ จุลสาร แผ่นพับ
7. งานด้านการวางโครงการ (Programming) นักประชาสัมพันธ์ต้องรู้จักวางโครงการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กร
8. งานด้านการโฆษณาสถาบัน (Institutional Advertising) นักประชาสัมพันธ์ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการโฆษณาเพื่อการประชาสัมพันธ์ (Public Relations Advertising) คือการโฆษณาเพื่อมุ่งหวังผลในด้านชื่อเสียง ศรัทธา และภาพพจน์ (Image) ของหน่วยงาน บางครั้งจึงต้องมีการประสานร่วมมือกับฝ่ายโฆษณา

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์คือ Derriman ได้อธิบายถึงงานของนักประชาสัมพันธ์ว่ามีรวม 5 ประการด้วยกันคือ

1. หน้าที่ในการรายงานถึงแนวโน้มของประชาชาติให้ฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารได้ทราบรวมทั้งเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์การสถาบัน
2. หน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการในด้านนโยบายและการดำเนินงานขององค์การสถาบัน การสร้างความนิยมและการยอมรับจากประชาชนอันจะมีผลต่อการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากกลุ่มประชาชนด้วย
3. หน้าที่ในการใช้เทคนิคการประชาสัมพันธ์ เข้าแก้ไขปัญหาหรือเหตุวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจมีผลเสียหายต่อชื่อเสียงขององค์การ รวมทั้งการดำเนินงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความนิยมจากประชาชน

4. หน้าที่ในการแพร่กระจายข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การสู่ประชาชนด้วยสื่อที่เหมาะสม เช่น สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ รายงานประจำปี นิตยสาร จุลสาร ภาพยนตร์ และการจัด นิทรรศการ ฯลฯ รวมทั้งการดำเนินงานในด้านการสร้างสื่อมวลชนสัมพันธ์ กับหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อให้สื่อมวลชนให้ความร่วมมือในการแพร่กระจายข่าวสารสู่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

5. นอกเหนือจากหน้าที่ 4 ประการข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว นักประชาสัมพันธ์ยังมีหน้าที่ เป็นตัวแทนขององค์การสถาบัน เพื่อสร้างความประทับใจหรือความรู้สึกที่ดีงามต่อประชาชน หน้าที่ใน การติดต่อสัมพันธ์กับประชาชน การเขียนและการสร้างสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการนำ ประชาชน เข้าเยี่ยมชมหน่วยงาน ฯลฯ เป็นต้น

ทั้ง 5 ประการดังกล่าวมานี้ เป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของนักประชาสัมพันธ์ซึ่ง จะต้องทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบนี้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ นักประชาสัมพันธ์ จึงต้องทำหน้าที่ใกล้ชิดกับฝ่ายบริหาร และ เป็นหูเป็นตาให้แก่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการ นั่นคือ ให้คำปรึกษาแนะนำประสานงาน วางแผนงานประชาสัมพันธ์และดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความนิยมและชื่อเสียงที่ดีแก่องค์การสถาบัน (Derriman, 1964 :78-79)

ระดับงานของนักประชาสัมพันธ์

จากงานด้านต่าง ๆ ซึ่งมีหลายประเภทนั้น เราอาจจำแนกระดับงานของนักประชาสัมพันธ์ ออกได้เป็น 4 ระดับ ซึ่งจะทำให้มองเห็นลักษณะงานที่แท้จริงของอาชีพประชาสัมพันธ์ได้ชัดเจน ยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการคัดเลือกบุคลากร การจัดปริมาณและคุณสมบัติของบุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรด้วย

โดยทั่วไป เราอาจจำแนกระดับของนักประชาสัมพันธ์ได้ดังนี้ คือ

1. ระดับนโยบาย มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหลักขององค์กร มีความรับผิดชอบ โดยตรงในการกำหนดนโยบายและการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ รวมทั้งดูแลให้การดำเนินงาน เป็นไปตามนโยบายและแผนที่วางไว้ นักประชาสัมพันธ์ระดับนี้อาจ เป็นนักบริหารโดยอาชีพและ ประสบการณ์ก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้อง เป็นนักประชาสัมพันธ์อาชีพ เสมอไป

2. ระดับบริหารและวิชาการ มีบทบาทและหน้าที่หลักในการวิจัยการวางแผนการกำหนดกลยุทธ์ และการบริหารแผนงานประชาสัมพันธ์อาจใช้บุคคลคนเดียว หรือสองคนโดยแยกงานบริหารและงานวิชาการออกจากกันก็ได้ แต่ควรจะต้อง เป็นนักประชาสัมพันธ์วิชาชีพด้วยกันทั้งคู่

3. ระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่หลักในการกำหนดกลวิธี โครงการย่อย เทคนิคและศิลปะของการประชาสัมพันธ์แล้วลงมือปฏิบัติงานและผลิตด้วยทักษะแห่งวิชาชีพและวิชาการด้านนิเทศศาสตร์

4. ระดับธุรการ มีหน้าที่สำคัญในด้านสารบรรณ จัดเก็บและบริการข้อมูล จำแนกแจกจ่ายและติดต่อทั่วไป

คุณสมบัติของนักประชาสัมพันธ์

ในการดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตาม การมีเครื่องมือก็ดี มีเงินมีทอง งบประมาณดำเนินการเพียงพอ มีหลักวิชาและทฤษฎีที่ดีเลิศเพียงใดก็ตาม มิได้หมายความว่าผลงานจะดีเลิศหรือได้รับความสำเร็จเสมอไป บุคคลผู้ดำเนินการมีส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้หรือไม่เพราะบุคคลผู้ดำเนินการ เป็นผู้ใช้วิทยาการเทคนิคต่าง ๆ ของการดำเนินการ มักจะพบอยู่เสมอว่าแม้คนสองคนจะรู้เทคนิคของการใช้วิธีการและมี เครื่องมือเหมือน ๆ กันแต่ผลงานที่ปรากฏออกมาแต่ละคนแตกต่างกัน จะแตกต่างกันมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ คุณสมบัติอันเป็นพื้นฐานของวิชาชีพนั้น ๆ บางวิชาชีพต้องการคุณสมบัติอัน เป็นพื้นฐานน้อย บางวิชาชีพต้องการคุณสมบัติมากและกว้างขวาง

การประชาสัมพันธ์ก็เช่นเดียวกัน ผู้ที่จะดำเนินงานประชาสัมพันธ์ หรือ Public Relations Man นั้น หมายถึงผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพการประชาสัมพันธ์ โดยเหตุที่ประชาสัมพันธ์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ "คน" อย่างมากมายและกว้างขวางที่สุดสาขาหนึ่ง การศึกษาทางด้านการประชาสัมพันธ์จึงมักมีการศึกษาวิชาอื่น ๆ ด้วย ซึ่งบางครั้งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า บางวิชาไม่ใช่วิชาการประชาสัมพันธ์ แต่วิชาเหล่านั้นมีส่วนสำคัญที่จะ เอื้ออำนวยให้การดำเนินการประชาสัมพันธ์บรรลุวัตถุประสงค์และตรงตาม เป้าหมายได้ใกล้เคียงยิ่งขึ้น ฉะนั้นคุณสมบัติของผู้ที่จะทำงานด้านการประชาสัมพันธ์ นอกจากจะมีความรู้ทางวิชาการประชาสัมพันธ์โดยตรงและมีจรรยาบรรณของการประชาสัมพันธ์แล้ว อาจจะต้องพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะตามหัวข้อดังต่อไปนี้ด้วย

ด้านความรู้

1. ควร เป็นผู้ที่ได้ศึกษามาทางสาขาสื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์ หรือได้ศึกษาอบรมเรียนรู้อะไรใน เรื่องของการประชาสัมพันธ์มาอย่างเพียงพอ บางประเทศใช้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากสถาบันที่เชื่อถือได้ เป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงกว่าระดับปานกลางและมีนิสัยตลอดจนแน่วแน่ในวิชาชีพนี้ การใช้ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างผิวเผินจะทำให้การดำเนินการผิดพลาด เป็นอันตรายและไม่ถูกต้องหลักการ จะเป็นผลเสียหายมากกว่าผลดี
2. มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสื่อมวลชนหรือเคยผ่านงานด้านหนังสือพิมพ์หรือทำงานด้านสื่อมวลชนมาก่อน ก็จะมีส่วนช่วยได้มาก
3. มีทักษะในการติดต่อ (Communication Skills) คือมีความรู้ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เช่น การเขียน การพูด การสนทนาติดต่อกับบุคคล การจูงใจ การเผยแพร่ด้วยเครื่องมือสื่อสาร รวมทั้งการเข้าสมาคม ฯลฯ ด้วย
4. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องประชาคม เศรษฐกิจ การเมือง การบริหาร และจัดระเบียบหรือจัดหน่วยงาน มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น
5. มีความคิดที่ไม่วุ่นวาย มีความคิด (Idea) ใหม่ ๆ มีจินตนาการ มีสามัญสำนึก ด้วยเหตุด้วยผล
6. มีทัศนคติที่ดี เชื่อมั่นแน่วแน่และเข้าใจงานประชาสัมพันธ์

ความสามารถ

การฝึกฝนทางวิชาการอย่างเดียวนั้น ไม่สามารถประกันความสำเร็จในอาชีพการประชาสัมพันธ์ จึงต้องอาศัยการฝึกฝนในสถานะหรือชีวิตการทำงานจริง ๆ หรือมีการปฏิบัติภาคสนามด้วย นักประชาสัมพันธ์จึงต้องมีความชำนาญ ความสามารถดังนี้ คือ

1. ความสามารถในการวางแผนงาน การดำเนินงาน ของปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทะลุปรุโปร่งและทั่วถึง มีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และด้วยความฉับพลัน
2. มีความสามารถในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการประชาสัมพันธ์ได้ดี มีความรวดเร็ว เชื่อมั่นในการทำงาน แม่นยำและรวดเร็วในการตัดสินใจ
3. มีความสามารถในการใช้ภาษา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน การตรวจแก้บทความ มีความแพรวพราวและละเอียดอ่อน รสนิยมดีในการติดต่อ โดยใช้คำพูด หนังสือ และการแสดงออก

ความสามารถในการพูดในที่ประชุมและในที่สาธารณะ

4. สามารถปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของวงงานและสังคม เข้ากับคนอื่นได้ดี สามารถขอความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ฝ่ายต่าง ๆ ได้เสมอ มีเชาว์ปัญญา ไหวพริบ มีความรู้เกี่ยวกับศิลปการสร้าง ความ เชื่อถือและจงใจ

5. มีความสามารถที่จะ เข้าใจผู้อื่น และทำให้ผู้อื่น เข้าใจหน่วยงานและตนเอง มีความรู้ ความ เข้าใจ และความคิด เห็นของผู้อื่น สถานการณ์และบุคคล อันจะทำให้เกิดความอดทนอดกลั้นต่อ ภาวะต่าง ๆ ได้ดี

6. ศึกษาค้นคว้าความก้าวหน้าในวิชาชีพประชาสัมพันธ์และวิชาอื่น ๆ อยู่เสมอ นำหลัก วิชามาใช้แก้ปัญหาทางงานอยู่เป็นนิจ ศึกษาอบรมรู้ สนใจความเป็นไปของหน่วยงาน สึกหัดคนให้ไวคือ ข้าราชการความ เคลื่อนไหวของหน่วยงานที่ปรากฏอยู่ในวงสังคมสื่อมวลชน วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือ-พิมพ์ ฯลฯ

7. เป็นผู้ทำงานอย่าง ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย พร้อมทั้งจะทำงานอันจำเป็น เพื่อหน้าอยู่ ตลอดเวลาและอดทนต่อภาวะที่ไม่สะดวกสบายต่าง ๆ ได้ เพราะงานประชาสัมพันธ์มักจะมีปัญหา ให้ต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ได้ตลอด 24 ชั่วโมง หรืออาจกล่าวได้ว่าตลอดเวลาของเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น นักประชาสัมพันธ์ต้องดำเนินการทันที อาจเป็นการแถลงข่าว ออกข่าวก่อนที่จะเกิดข่าวลือ หรือ เสนอข่าวผิดพลาด ทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน

8. เป็นผู้รับผิดชอบ ไม่ทิ้งงานหรือหนีงาน ไว้วางใจได้ในเรื่องการตรงต่อเวลางาน และการนัดหมาย เพราะงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ Public หรือกลุ่มชน การพลาดต่อ การนัดหมายย่อม เป็นอันตรายอย่างยิ่ง

9. ความสามารถประเมินสถานการณ์ล่วงหน้า ให้คำแนะนำ เขียนรายงานให้ฝ่าย บริหารรับรู้แก้ไข

บุคลิกภาพ

1. มีลักษณะที่พร้อมที่จะติดต่อกับประชาชน มีทักษะในการติดต่อขอพบหากับบุคคล ทั่วไปและลักษณะของการติดต่อสมาคมนั้นต้อง เป็นที่ชอบพอและถูกอัธยาศัยของคนทั่วไปด้วย คือ เข้ากับคนอื่น ได้เสมอ มีบุคลิกภาพเป็นมิตร

2. รักรงานบริหารและชอบบริการผู้อื่น โอบอ้อมอารี ไม่ถือตัว หรือวางตัวสูงจนเกินไป
3. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี แต่มิใช่ในลักษณะที่รับปากรับคำทั่วไป แล้วไม่รักษาคำพูด ไม่มีความจริงใจ มีลักษณะเสแสร้ง หรือทำงานคล้ายกับไม่จริงใจ เป็นการหลบเลี่ยงไม่น่าเชื่อถือ
4. เป็นผู้มีภาวะกระตือรือร้นอยู่เสมอไม่เสื่อมคลาย (ไม่มีอาการหงอยเหงา เชื่องซึม หรือว่างเหงาหาวนอนอยู่เป็นประจำ) ทำงานรวดเร็วกระฉับกระเฉง (ตรงข้ามกับการอืดอาด ยืดเยื้อ หรือพิธีรีตรอง เรื่องเล็กกลายเป็นเรื่องใหญ่)
5. หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง เบิกบานและมีอารมณ์ขัน
6. มีความสุภาพเรียบร้อยและมีมารยาท ซึ่งรวมไปถึงการแต่งกายเรียบร้อย สะอาด มีรสนิยมดี กริยาท่าทางและการใช้คำพูดดีด้วย
7. เป็นผู้มีสุขภาพดี แข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง อดทนต่อภาวะต่าง ๆ หากมีท่าทางสง่าผ่าเผยด้วย ก็จะเป็นส่วนประกอบที่ดียิ่งขึ้น
8. เป็นผู้มีเกียรติ (ตรงเวลารักษาคำพูด สัจจะ ฯลฯ) มีความจริงใจ ยุติธรรม ปราศจากอคติ สุขุมรอบคอบ

9. มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่

คุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีความจำเป็นสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้ดำเนินการหรือ เป็นนักประชาสัมพันธ์ ในโลกของความเป็นจริงแล้วย่อมยากที่จะหาผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทุกประการได้ในการพิจารณาจึงควรพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติสำคัญ ๆ ครบถ้วนมากที่สุดเท่าที่จะหาได้ เท่านั้น เช่น

คุณสมบัติของนักประชาสัมพันธ์ที่นับว่าสำคัญ ๆ ได้แก่

1. มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในเรื่องกลไกการประชาสัมพันธ์เป็นอย่างดี
2. มีความรับผิดชอบต่องานประชาสัมพันธ์ ไม่หวั่นไหวเมื่อเกิดวิกฤตการณ์อันมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับความมุ่งหมาย นโยบาย ตลอดจนเสถียรภาพของหน่วยงาน
3. สามารถวางแผน ให้คำแนะนำในการดำเนินการดำเนินนโยบายประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน
4. มีความคิดริเริ่ม คัดลึนใจได้ฉับพลัน และถูกต้องเป็นส่วนมาก

5. มีความรู้ความเข้าใจพนักงาน สภาพแวดล้อม ตลอดจนบุคคลทุกระดับของหน่วยงาน และสังคม

6. มีความสามารถเข้าใจในการใช้เทคนิคในการประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะการเขียนข่าว บทความ การพูด การกล่าวสุนทรพจน์ แถลงการณ์แก้วิหยา โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ

7. มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับผู้อื่นได้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้เสมอ

การศึกษาอบรมฝึกฝนตนเองในข้อบกพร่องต่าง ๆ ย่อมทำให้มีคุณสมบัติครบถ้วนได้

(วิจิตร อวาระกุล, 2534 : 202-205)

ผู้หญิงหรือผู้ชายที่จะเหมาะสมกับงานประชาสัมพันธ์

ประเด็นสำคัญสำหรับบุคคลที่จะเข้าทำงานประชาสัมพันธ์นั้น มิได้อยู่ที่เพศชายหรือเพศหญิง ความแตกต่างระหว่างเพศมิได้เป็นอุปสรรคหรือมีปัจจัยสำคัญแต่อย่างใด สิ่งสำคัญอยู่ที่คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของบุคคลมากกว่านั้นคือ บุคคลที่จะเข้าสู่วงการประชาสัมพันธ์ มาทำงานเป็นนักประชาสัมพันธ์จะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะอุทิศตนให้กับงานด้านนี้ เขาควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานนี้ดังได้กล่าวมาแล้ว

สมาคมการประชาสัมพันธ์แห่งสหรัฐอเมริกา (PRSA) ได้เคยให้ทัศนะและข้อสังเกตเกี่ยวกับผู้หญิงกับงานประชาสัมพันธ์ว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นงานที่เปิดกว้างสำหรับผู้หญิงทุกคนได้เข้าสู่อาชีพนี้ได้อย่างเต็มที่ จึงมีผู้หญิงจำนวนไม่น้อยได้เข้าทำงานเป็น "ประชาสัมพันธ์" ให้แก่หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ เธอเหล่านั้นก็ได้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานหน้าที่นี้ให้เห็นประจักษ์อย่างเด่นชัด (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2526 : 152)

อย่างไรก็ตาม สัญชาติญาณและลักษณะธรรมชาติแห่งความเป็นผู้หญิงอาจมีส่วนช่วยให้เธอสามารถทำงานด้านการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลได้อย่างดีเยี่ยมและเป็นประโยชน์ยิ่งโดยอาจอาศัยบุคลิก ทำทางเข้าช่วย เช่น งานติดต่ออย่างมิตรภาพ งานด้านศิลปะการบันเทิง แฟชั่น เครื่องแต่งตัวประทีนโฉม เครื่องตกแต่งบ้าน และการค้าปลีก เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ดี ผู้หญิงที่จะทำงานด้านการประชาสัมพันธ์ได้ดังจริงนั้น จะต้องมีความรู้และความรู้ในวิชาชีพนี้ด้วย มิใช่มีลักษณะแห่งความเป็นเพศหญิง มีความสวยงาม น่ารัก แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำงานวิจัยเรื่อง สถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิง
ในงานประชาสัมพันธุ์นี้ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจแยกกล่าวได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1. ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านสถานภาพและการทำงานของผู้หญิงในสังคมไทย

2. ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านสถานภาพและงานของนักประชาสัมพันธุ์ใน

ประเทศไทย

3. ข้อมูลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านสถานภาพและความก้าวหน้าของ

ผู้หญิงในงานประชาสัมพันธุ์

ในด้านสถานภาพและการทำงานของผู้หญิงในสังคมไทย

จากวิทยานิพนธ์เรื่อง "สถานภาพและบทบาทของสตรีในสังคมไทย" เขียนโดย บุญเดิม
ไพเราะ, 2519 ผลการศึกษา พบว่า ตั้งแต่สมัยสุโขทัย อยุธยา รัตนโกสินทร์ตอนต้น สถานภาพ
และบทบาทของสตรีทั้งในครอบครัว และสังคมยังคงต่ำกว่าบุรุษมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าสตรีใน
ครอบครัวชั้นสูงจะมีบทบาทและสถานภาพที่ดีกว่าสตรีในครอบครัวสามัญ ขณะที่บทบาทและสถานภาพ
ของสตรีในสังคมเมือง เริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นในปัจจุบัน เพราะการศึกษาที่สูงขึ้น แต่สตรี
ในสังคมชนบทยังคงดำเนินตามประเพณีดั้งเดิม

ในปี 2520 นันทนีย์ ไชยสุด ได้ทำวิจัยเรื่อง "การสำรวจสถานภาพของสตรีไทยใน
ชนบท" ใน 2 จังหวัด คือ ลำปางและฉะเชิงเทรา ผลจากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้า
ครอบครัวร้อยละ 85 เห็นว่า สามีและภรรยาควรร่วมกันรับผิดชอบต่อครอบครัวเท่าเทียมกัน และ
เห็นด้วยที่จะให้ผู้หญิงก้าวเข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น ส่วนทัศนคติของสตรีเกี่ยวกับสถานภาพ
ของตนเองนั้น คิดว่าตนไม่เท่าเทียมชาย แต่ห่วงภาระทางเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องช่วยทำงานหา
เลี้ยงครอบครัว

ธัญญา ประภาสโนบล ในปี 2523 ได้ศึกษา "สถานภาพของสตรีในประเทศที่กำลังพัฒนาต่าง ๆ ทั้งในทวีปเอเชีย ออฟริกา และลาติน อเมริกาในอดีตและปัจจุบัน" ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพของสตรีจะต่ำกว่าบุรุษ ศาสนาและลัทธิอาณานิคมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จำกัดบทบาทและกีดกันการพัฒนาสตรี แม้ในปัจจุบันกฎหมายของประเทศต่าง ๆ จะกำหนดสิทธิและความเสมอภาคของบุรุษและสตรีไว้อย่างเท่าเทียมกันแต่ในทางปฏิบัติแล้ว สตรียังคงมีฐานะที่ด้อยกว่า ส่วนในด้านการศึกษา ก็เช่นกัน แทบทุกประเทศมีค่านิยมและส่งเสริมให้บุตรชายได้เรียนมากกว่าบุตรสาว

ในปีเดียวกันนั้นได้มีการวิจัยเรื่อง "การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสตรีไทยทั่วประเทศ" เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาท ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ ของสตรีไทยในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเคยเป็นอุปสรรคในการพัฒนาสตรีในอดีตและปัจจุบันมีแนวโน้มดีขึ้นในอนาคต ออกติต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้หญิงลดน้อยลงไม่ว่าจะเป็นด้านของการพึ่งตนเอง การคบเพื่อน การเลือกคู่เอง และในการที่จะช่วยพัฒนาสตรีให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตได้อย่างทัดเทียมผู้ชายนั้น ส่วนหนึ่งได้ใช้กลุ่มสตรีที่มีความพร้อมสูงในด้านใดด้านหนึ่งไปช่วย เสริมสร้างความพร้อมในส่วนที่ยังพร่องอยู่ของสตรีที่ด้อยโอกาสกว่า

จากงานวิจัยเหล่านี้จะเห็นว่า ข้อมูลเมื่อ 10 กว่าปีก่อนนั้นและอดีตที่ผ่านมา สถานภาพของผู้หญิงนั้นว่ายังคงด้อยกว่าผู้ชายมาก ทั้งในประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย แต่ก็มีความพยายามในหลายด้านที่จะช่วยกันพัฒนาให้ความด้อยนั้นลดน้อยลงเรื่อย ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะในด้าน กฎหมาย สังคม และสถานภาพการทำงาน

ในด้านของบทบาทของสตรีในการทำงาน จากการวิจัยของ จิตรภากร หล่อสุวรรณรัตน์ ในปี พ.ศ. 2529 เรื่อง "ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือน สตรีไทย" โดยศึกษาความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่งบริหารระดับสูง คือ ระดับปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี และรองอธิบดีหรือเทียบเท่า (ระดับ 9 ขึ้นไป) ผลจากการศึกษา พบว่า ในด้านของสถานภาพของสตรีในระบบราชการนั้น แม้โอกาสทางนิตินัยจะไม่มีจำกัดสิทธิในการสมัครงานและดำรงตำแหน่ง แต่โดยทางพฤตินัยแล้วก็ยังมี การเลือกปฏิบัติต่อสตรีอยู่ในบางตำแหน่ง โดยเฉพาะโอกาสที่จะก้าวหน้าของสตรีในการทำงานจนถึงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้แล้วนั้น ส่วนมากผู้หญิงจะต้องทำงานหนักหรือทำตัวให้เก่งกว่า จึงจะถูกมองเห็นความสามารถและได้รับการยอมรับ

ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีนั้น ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ดี ประสพการณ์ รู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาวะทางครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจ

สรุปแล้วจากข้อมูลการวิจัยจะพบว่า ผู้หญิงจะมีสถานภาพและโอกาสที่ก้าวหน้าได้นั้นมี แต่จะต้องมีความสามารถสูง และส่วนประกอบอื่น ๆ เสริมด้วย เช่น มีผู้สนับสนุนช่วยพัฒนา สภาวะทางครอบครัวดี จึงจะมีโอกาสที่ได้นั้นได้

ในด้านสถานภาพและงานของนักประชาสัมพันธ์

เรื่อง เกี่ยวกับสถานภาพของนักประชาสัมพันธ์นั้น ได้มีการวิจัยเรื่อง "สถานภาพของบุคลากรและหน่วยงานประชาสัมพันธ์ในประเทศไทย" เมื่อปี พ.ศ. 2524 จากผลการวิจัย พบว่า หน่วยงานประชาสัมพันธ์ในองค์กรต่าง ๆ เพิ่งเริ่มก่อตั้งได้ไม่เกิน 10 ปี งานประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานของรัฐมีจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 84.12 เป็นหน่วยงานประชาสัมพันธ์ของเอกชนร้อยละ 10.81 และขององค์กรไม่แสวงหากำไรร้อยละ 5.07 ในด้านของผู้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์นั้น พบว่า หัวหน้าหน่วยงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 72.14 แต่เป็นผู้ที่ศึกษาด้านประชาสัมพันธ์หรือนิเทศศาสตร์เพียงร้อยละ 16.78 ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ในปี พ.ศ. 2532 สุเทพ เศรษฐี ได้ศึกษา "คุณสมบัติและภาระหน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ในองค์กร" เป็นการศึกษาถึงสถานภาพของงานประชาสัมพันธ์และงานของนักประชาสัมพันธ์ในองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนแนวโน้มในอนาคตของงานประชาสัมพันธ์องค์กร ผลจากการวิจัย พบว่าผู้บริหารองค์กรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และไม่เคยผ่านงานด้านประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีด้านสังคมศาสตร์ ส่วนหน่วยงานประชาสัมพันธ์ในองค์กรต่าง ๆ นั้นส่วนใหญ่ยังอยู่ร่วมกับฝ่ายอื่น ยังไม่เป็นที่หน่วยงานอิสระที่ขึ้นตรงกับผู้บริหาร แนวโน้มของงานประชาสัมพันธ์ในอนาคตนั้น ผู้บริหารเห็นความสำคัญและบทบาทของงานประชาสัมพันธ์มากขึ้น มีการเพิ่มบุคลากร จำนวนอุปกรณ์และงบประมาณต่าง ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะมีความต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านนิเทศศาสตร์หรือการประชาสัมพันธ์โดยตรง เข้าทำงานด้านการประชาสัมพันธ์

ในปีถัดมาคือ พ.ศ. 2533 อรุณบล ภู่มิวเผื่อน ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาการวางแผนการประชาสัมพันธ์และสถานภาพการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร" โดยศึกษาเฉพาะงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรด้านธุรกิจ ผลจากการวิจัยนั้นพบว่า ผู้บริหารหน่วยงานประชาสัมพันธ์ เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย เล็กน้อยคือร้อยละ 58.8 และ 41.2 ส่วนใหญ่จบการศึกษา

ในด้านบริหารธุรกิจและการตลาด แต่ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์จากการทำงานด้านประชาสัมพันธ์
 ในด้านของหน่วยงานประชาสัมพันธ์นั้น พบว่าในองค์กรธุรกิจทุกประเภทมีการจัดฝ่ายประชาสัมพันธ์
 เป็นหน่วยงานอิสระขึ้นตรงกับผู้บริหารกิจการ และทำงานประชาสัมพันธ์คือเรื่องมาโดยตลอด ส่วน
 งานของฝ่ายประชาสัมพันธ์นั้นไม่ได้มีการแบ่งการทำงานเป็นส่วนอย่างเด่นชัด มีการทำงานร่วมกัน
 หหมดและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สามารถทำงานได้ทุกหน้าที่ไม่จำเป็นต้องเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง
 ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางด้านงานประชาสัมพันธ์ ผู้บริหาร
 กิจการไม่ให้ความสำคัญและงบประมาณไม่เพียงพอ

สรุปแล้วจากข้อมูลของงานวิจัยที่ผ่านมาจะพบว่า สถานภาพของหน่วยงานประชาสัมพันธ์
 ขององค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยนั้นจัดตั้งมาได้จนถึงปัจจุบันประมาณ 20 ปีในช่วงแรกหน่วยงาน
 ของรัฐมีจำนวนมากกว่า แต่ในช่วง 10 ปีหลังซึ่งมีการเติบโตทางด้านธุรกิจมากทำให้้องค์กรด้าน
 ธุรกิจมีจำนวนมากขึ้น หน่วยงานประชาสัมพันธ์ในองค์กรธุรกิจจึงมีความสำคัญมากขึ้นได้มีการจัด
 เป็นหน่วยงานอิสระมิใช่หน่วยงานย่อยที่รวมอยู่กับแผนกอื่น ๆ หรืองานฝากอีกต่อไป

ในด้านของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ หรือผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์ เช่น
 ผู้บริหารงานประชาสัมพันธ์โดยภาพรวมแล้วมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นเพศหญิงมากกว่า
 ชาย แต่ส่วนใหญ่จบการศึกษาในด้านอื่น ๆ เช่น สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ มิใช่ทางด้านนิเทศศาสตร์
 หรือการประชาสัมพันธ์โดยตรง

ดังนั้น ในด้านของปัญหาและอุปสรรคของงานประชาสัมพันธ์จึงพบว่า มีปัญหาการขาดแคลน
 บุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งแนวโน้มที่เห็นความจำเป็นในการรับผู้ที่ศึกษาทางด้านงานประชา-
 สัมพันธ์หรือนิเทศศาสตร์มาทำงานโดยตรงด้วย ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่ยังมีอยู่ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันจาก 10
 ปีที่แล้วก็คือ งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารกิจการนั้นในระดับสูง เพราะยังไม่
 เห็นความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์เท่าที่ควร

ในด้านสถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์

จากการศึกษา พบว่า งานวิจัยหรือบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้ในประเทศไทย
 ไทยยังไม่เคยมีการศึกษามาเลย งานวิจัยเรื่องนี้ (สถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงาน
 ประชาสัมพันธ์ 2536) จึงเป็น เรื่องแรกที่ศึกษา แต่ในต่างประเทศโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา
 ได้มีงานวิจัยและบทความทางวิชาการดังได้เลือกนำมากล่าวดังนี้

Ted Joseph เขียนบทความเรื่อง "The Women are Coming, The Women are Coming : Result of a Survey" ในนิตยสาร Public Relation Quaterly, Winter 1985 เป็นการสรุปจากผลการศึกษาวิจัยหลาย เรื่องในด้านงานประชาสัมพันธ์ เนื้อหาที่สำคัญนั้นพบว่า งานประชาสัมพันธ์กำลังกลายเป็นอาชีพของผู้หญิง เช่นเดียวกับ อาชีพสอนหนังสือและพยาบาล มีการยอมรับว่าอาชีพนักประชาสัมพันธ์ เหมาะสมกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชายไม่ว่าจะในด้าน ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ความสามารถในการเขียน ฯลฯ แต่พบว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้หญิงที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ยังค่อนข้างต่ำกว่าผู้ชาย แม้ผู้ชายจะแสดงความคิดเห็นว่าผู้หญิงเป็นการแข่งขันการทำงานกันขึ้นระหว่าง 2 เพศ ผู้หญิงสามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงได้ ในขณะที่นับวันผู้ชายจะเลือก เรียนทางการประชาสัมพันธ์น้อยลงและ เข้าสู่อาชีพนี้น้อยลงเรื่อย ๆ

ในปี ค.ศ. 1988 ได้มีบทความของ Wilma Mathers เรื่อง Women in PR: Progression Or Retrogression ลงในวารสาร Public Relations Review: Vol. XIV, No. 3 Fall 1988 ได้อ้างถึงงานวิจัยของ Dr. Carolyn Cline ที่มหาวิทยาลัย Southwest Texas State University เรื่อง "The impact in the field of the growing numbers of women in the Public Relations/Business communication progression ผลจากการวิจัยเรื่องนี้ได้แสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างของรายได้หรือค่าจ้าง เงินเดือน ระหว่างผู้หญิงและผู้ชายที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ว่า ผู้หญิงจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชาย ในขณะที่ระดับการศึกษา ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและประสบการณ์มีเท่ากัน

ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพนั้น พบว่า ผู้หญิงมักอยู่ในระดับปฏิบัติการมากกว่าจะสามารถก้าวขึ้นสู่ระดับบริหาร ซึ่งค่อนข้างยากมาก สำหรับผู้หญิง จากการประมวลความคิดเห็นของผู้หญิงในอาชีพนี้ ถึงความต้องการก้าวหน้าในงานแคโรไลน์ ส่วนหนึ่งยังคำนึงถึงภาระการดูแลครอบครัวและบุตรอยู่มาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้หญิงส่วนใหญ่ไม่ได้มุ่งหวังตำแหน่งหน้าที่สูง ๆ นัก มีเฉพาะกลุ่มที่มีความพร้อมไม่มีภาระทางครอบครัว และมีผู้สนับสนุนดีเท่านั้นที่ต้องการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง

ในปี 1988 เช่นกัน Carolyn Cline ได้เขียนบทความเรื่อง "Public Relations the \$ 1 Million Penalty for Being a Women" ลงในหนังสือ Public Relations: A Sociocultural close-up เนื้อหาที่สำคัญยังคงเน้นถึงความแตกต่างในด้านรายได้ของผู้หญิงที่ต่างจากผู้ชายมาก ได้กล่าวถึงผลการวิจัยจากประเทศอังกฤษและแคนาดาเกี่ยวกับ เรื่องจำนวนผู้หญิงที่ทำงานนั้น พบว่า เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ในสาขาการประชาสัมพันธ์ ปัจจุบัน เป็นจำนวนร้อยละ

63 ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ พบว่าเป็นนักศึกษาหญิงถึงร้อยละ 80 แต่ในด้านการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ผู้หญิงทำงานด้านปฏิบัติการโดยเฉลี่ยแล้วมีรายได้ต่ำกว่าผู้ชาย บทความเรื่องนี้มุ่งที่จะกระตุ้นให้เห็นถึงความแตกต่างของรายได้ การที่ผู้หญิงทำงานในอาชีพนักประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น เหตุผลที่ผู้หญิงไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

จากบทความวิชาการและงานวิจัยในต่างประเทศที่นำมา กล่าวแล้วจะเห็นได้ถึงความพยายาม และความตระหนักในสิทธิหน้าที่ บทบาทการทำงานของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์ว่ามีมากหรือ เท่าผู้ชายแต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า รวมทั้งภาระหน้าที่ในครอบครัวก็เป็นส่วนที่ทำให้ผู้หญิงส่วนหนึ่งไม่ได้ตั้งความหวังในการทำงานไว้สูงนัก จึงทำให้สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงน้อย ในขณะที่อาชีพประชาสัมพันธ์ ถูกมองว่าเป็นอาชีพของผู้หญิง แต่ผู้หญิงกลับก้าวหน้าและมีสถานภาพด้อยกว่าผู้ชาย สำหรับในประเทศไทย เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้มาก่อน งานวิจัยที่ทำอยู่ซึ่งจะรายงานผลในบทต่อไป น่าจะตอบข้อสงสัยว่าผู้หญิงที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ในประเทศไทย ตกอยู่ในสภาพเช่นเดียวกับในต่างประเทศหรือไม่

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่องสถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์ ได้ศึกษาจากกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารในหน่วยงาน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและ เอกชน

ผลการวิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
2. ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน

การสัมภาษณ์ผู้บริหารได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ผู้บริหารจากหน่วยงานเอกชน 30 หน่วยงาน และหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ 30 หน่วยงาน ดังนี้

1.1 หน่วยงานประเภทเอกชน

เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในหน่วยงานเอกชน จำนวน 30 หน่วยงาน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

สถานภาพของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดเป็นผู้หญิง ซึ่งมีบทบาทในการพิจารณาความดีความชอบ สนับสนุน หรือลงโทษผู้ปฏิบัติงานโดยตรงมากเท่า ๆ กัน มีส่วนในการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารในระดับสูงและมีอายุในระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด เช่นเดียวกัน ส่วนใหญ่แล้วมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีอยู่ประมาณ 1 ใน 3 ของผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด

สถานภาพของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ในองค์กรธุรกิจ

หน่วยงานประชาสัมพันธ์ในองค์กรธุรกิจทำหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจด้านการตลาดด้วยงานประชาสัมพันธ์มีลักษณะ เป็นกลไกที่ช่วยขยายผลประโยชน์ทางธุรกิจ ส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะ และมักขึ้นกับฝ่ายอื่นของหน่วยงาน อาทิฝ่ายการตลาดฝ่ายส่งเสริมธุรกิจมีจำนวนไม่มากที่ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด งานประชาสัมพันธ์ได้รับการยอมรับพอสมควรจากพนักงานฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานประชาสัมพันธ์ค่อนข้างมาก เช่นเดียวกัน

สัดส่วนของพนักงานประชาสัมพันธ์ชายและหญิง

หน่วยงานส่วนใหญ่ มีพนักงานประชาสัมพันธ์หญิงมากกว่าชาย และมากกว่าในสัดส่วนที่หญิงจะมากกว่าชายกว่า 3 ถึง 4 เท่า บางแห่งมีพนักงานหญิงทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับผู้หญิงกับการทำงานประชาสัมพันธ์

ผู้บริหารเกือบทั้งหมดมีความ เห็นว่า ผู้หญิง เป็น เพศที่ เข้ากับงานประชาสัมพันธ์ได้ดี เพราะโดยบุคลิกลักษณะและคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้หญิงที่ช่วยเอื้อให้การทำงานด้านนี้ เป็นไปด้วยดี โดยผู้บริหารมักจะระบุถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้หญิงซึ่งมีผลต่องานอาชีพนี้ เรียงตามลำดับดังนี้

- ผู้หญิงมีความละเอียดอ่อน อ่อนน้อม อ่อนโยนและอ่อนหวาน
- ผู้หญิงมีความอดทนสูงกว่าผู้ชาย
- ผู้หญิงมีความสามารถ เฉพาะตัวในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั่ว ๆ ไป

ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ของงานประชาสัมพันธ์ อาทิเช่น สื่อมวลชน ลูกค้า เพราะมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการพูด

- ผู้หญิงมีความสามารถในการประสานงาน ประนีประนอมและประสานประโยชน์
- ผู้หญิงมีความประณีต เรียบร้อยในการทำงาน
- ผู้หญิงมีความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอย่างดี
- ผู้หญิงมีความเหมาะสมกับงานบริการ
- ผู้หญิงสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้ดี

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความ เห็นว่า แม้ว่าผู้หญิงจะเหมาะกับงานประชาสัมพันธ์ แต่มีงานบางอย่างที่ผู้หญิงไม่เหมาะ เท่าผู้ชาย เช่น งาน production งานที่ต้องสมบุกสมบัน งานที่ต้องออกต่างจังหวัดหรืองานที่ต้องทำนอกเวลา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่มี

ครอบครัวแล้วยังมีปัญหามากขึ้น

ผู้บริหารประมาณ 1 ใน 5 มีความเห็นว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นงานที่ไม่จำกัดเพศ กล่าวคือ ชายหรือหญิงสามารถทำได้ดีเท่า ๆ กัน ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคล ไม่ขึ้นกับว่าเป็นเพศชายหรือหญิง แต่จะมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบเท่ากันตามบุคลิกลักษณะของเพศ เช่นชายดีในด้านการตัดสินใจ และงานที่ใช้กำลัง ส่วนหญิงดีในด้านงานมนุษยสัมพันธ์

นอกจากนั้นผู้บริหาร 1 คน (ซึ่งเป็นชาย) มีความเห็นว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นงานที่ผู้ชายทำได้ดีกว่าผู้หญิง เพราะผู้ชายมีความคล่องตัว มีความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหาได้ดี ตัดสินใจได้ดี มีความเห็นว่าปัจจุบันงานประชาสัมพันธ์ใช้ เป็นกลยุทธ์ในการแข่งขันทางธุรกิจ ผู้ชายจะมี concept ในการวางแผนเพื่อใช้งานประชาสัมพันธ์ในการพัฒนาธุรกิจและเอกชน คู่แข่งได้ดีกว่าผู้หญิง

ลักษณะงานประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้หญิง

จากการสอบถามถึงลักษณะงานประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้หญิงนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า งานที่เข้ากับบุคลิกลักษณะของผู้หญิงก็คืองานทุกขั้นตอนของงานประชาสัมพันธ์อยู่แล้ว เพราะฉะนั้นผู้หญิงจะเหมาะสมที่จะทำงานประชาสัมพันธ์ทุก ๆ ส่วน แต่ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม มีผู้บริหารประมาณเกือบครึ่งหนึ่งพยายามจำแนกงานให้กับผู้หญิง

ดังนี้

- งานด้านการติดต่อ ได้แก่ สื่อมวลชนสัมพันธ์ งานต้อนรับแขก ลูกค้า
- งานให้คำแนะนำ เช่น information
- งานด้านเอกสารต่าง ๆ
- งานอื่น ๆ ในระดับปฏิบัติการ เช่นงานเขียนข่าว งานจัดทำเอกสาร ฯลฯ

ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อแตกต่างในการทำงานระหว่างผู้ชายและผู้หญิง

จากการให้ผู้บริหาร เปรียบเทียบข้อแตกต่างในการทำงานประชาสัมพันธ์ของผู้ใช้

บังคับบัญชาซึ่งเป็นชายและหญิง ในด้านต่าง ๆ ผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน

ผู้บริหาร เกือบทั้งหมด มีความเห็นว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานระหว่างผู้หญิง และผู้ชาย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลมากกว่าเพศ มี 2 คนที่เห็นว่าผู้ชายมีความมุ่งมั่นกว่าผู้หญิง และมีผู้บริหาร 1 คน มีความเห็นว่า ผู้หญิงมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าผู้ชาย

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

ผู้บริหาร เกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความรับผิดชอบต่องานเท่าเทียมกัน มีผู้บริหารเพียง 1 คนที่มีความเห็นว่า ผู้ชายมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้หญิง และอีก 1 คน มีความเห็นว่า ผู้หญิงมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ชาย

3. ความสำเร็จของงาน

เกี่ยวกับความเห็นด้านความสำเร็จของงานซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพของงานตามที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้บริหาร เกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงานระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการทำงานด้วย มีผู้บริหาร 2 คน มีความเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงจะมีประสิทธิภาพของงานดีกว่าผู้ชาย และมีผู้บริหาร 1 คนมีความเห็นว่า ถ้าผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้ว จะมีประสิทธิภาพลดลง เนื่องจากภาระความรับผิดชอบในครอบครัว จะมากขึ้น และผู้หญิงจะให้ความสำคัญแก่ครอบครัวมากกว่างาน

4. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานระหว่างชายและหญิง

ผู้บริหาร เกือบครึ่งหนึ่งมีความเห็นว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกันตามลักษณะบุคลิกภาพของเพศ ซึ่งได้แก่ ผู้หญิงมักมีปัญหาเรื่องความจุกจิก เล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงาน ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ในบางเรื่อง และมีปัญหาเรื่องนำเรื่องส่วนตัวมาพัวพันกับเรื่องงาน แต่ผู้หญิงมักยอมรับฟังคำแนะนำ และยอมรับฟังคำวิจารณ์ได้ดีกว่าผู้ชาย ส่วนผู้ชายจะมีปัญหาเรื่องความไม่ตรงต่อเวลา และไม่ค่อยยอมรับฟังความเห็นคำแนะนำหรือคำวิจารณ์ได้เท่ากับผู้หญิง

อย่างไรก็ตาม มีผู้บริหารประมาณ 1 ใน 3 ที่มีความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิง เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่จะสามารถทำงานลุล่วงไปได้ด้วยดีเพียงใด แก่ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างไร

5. ข้อจำกัดในการทำงานในอาชีพนี้ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง

ส่วนใหญ่มองเห็นว่าผู้ชายและผู้หญิงไม่มีข้อจำกัดในการทำงานอาชีพนี้ อาจมีบ้างก็เป็นเรื่องเล็กน้อยเท่านั้น และค่านิยมของสังคมไทยซึ่งมักมองว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นงานของผู้หญิง จึงทำให้ผู้ชายไม่ค่อยนิยมทำงานอาชีพนี้เท่าผู้หญิง

ส่วนข้อจำกัดเล็กน้อยที่มีบ้างในการทำงานระหว่างชายและหญิงก็คือ ความคล่องตัวในการทำงานในทุกสถานที่ทุกเวลา ผู้หญิงมีข้อจำกัดมากกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้ว

6. จุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานผู้ชายและผู้หญิง

ผู้บริหารได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ชายและผู้หญิงในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วไม่ใช่จุดเด่นหรือจุดด้อยที่สัมพันธ์กับงานประชาสัมพันธ์เท่านั้น แต่เป็นลักษณะทั่วไปของชายและหญิงไม่ว่าจะต้องรับผิดชอบในงานใด ๆ ดังนี้คือ

<u>ชาย</u>	<u>หญิง</u>
<p><u>จุดเด่น</u> - มีการตัดสินใจที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความมั่นคงทางอารมณ์ - มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี - มีความสามารถในการวางแผน - มีความคล่องตัวในการทำงาน <p>ลุยและสมบุกสมบัน</p>	<p><u>จุดเด่น</u> - มีความละเอียดรอบคอบ และประณีต</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความอดทน - มีความอ่อนโยน อ่อนหวาน - ยอมรับฟังคำแนะนำและคำวิจารณ์ได้ดีกว่าผู้ชาย
<p><u>จุดด้อย</u> - ขาดความละเอียดรอบคอบในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่อดทน เท่าผู้หญิง - ไม่ตรงต่อเวลา - ไม่ยอมรับคำวิจารณ์ คำแนะนำ <p>ได้เท่าผู้หญิง</p>	<p><u>จุดด้อย</u> - ไม่มั่นคงทางอารมณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่คล่องตัวที่จะทำงานได้ทุกสถานที่และทุกเวลาเท่ากับผู้ชาย

7. ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชาชายและ

หญิง

ผู้บริหาร เกือบทั้งหมดมีความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง เท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล ในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างน้อยเพียงใด มีผู้บริหาร 1 คนที่ตอบว่ามีความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาหญิงมากกว่าชาย

การส่งเสริมสนับสนุน (promotion) และความก้าวหน้าในวิชาชีพประชาสัมพันธ์

ผู้บริหาร เกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า การส่งเสริมสนับสนุน และความก้าวหน้า ในวิชาชีพประชาสัมพันธ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถ ผลงาน ความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความเสียสละ ความรับผิดชอบและศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล

สำหรับความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะบุคคลแล้ว ยังขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารของแต่ละองค์กร ซึ่งจะเห็นความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์ในระดับอย่างน้อยเพียงใดด้วย รวมทั้ง เล็งเห็นความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาได้มากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตาม มีผู้บริหารบางคนมีความเห็นว่าความก้าวหน้าของงานประชาสัมพันธ์ที่แท้จริงยังคงเป็นไปไม่ได้ เพราะ เป็นงานลักษณะสนับสนุน (support) งานอื่นเท่านั้น

1.2 หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ

เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 30 หน่วยงาน ผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

สถานภาพของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและมีเพียง 1 ใน 3 เป็นชาย ผู้บริหารส่วนใหญ่มีส่วนในการ เสนอความคิดเห็น เพื่อพิจารณาความดี ความชอบ สนับสนุนหรือลงโทษผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหารในระดับสูง และส่วนใหญ่มีอายุ 40-50 ปีมากที่สุด การศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และมีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปีมากที่สุด

สถานการณ์ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ

งานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่แล้ว เป็นฝ่าย กอง อีสารที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์โดยตรง มี 2-3 หน่วยงานที่เป็นงานฝากอาศัย เจ้าหน้าที่จากฝ่ายอื่นมาทำงานประชาสัมพันธ์และมีประมาณ 1 ใน 3 ที่มีสถานภาพค่อนข้างดีเป็นที่ยอมรับและฝ่ายบริหาร เล็ง เห็นความสำคัญ

สัดส่วนของ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ชายและหญิง

เกือบทั้งหมดมีเจ้าหน้าที่หญิงมากกว่าชาย และอยู่ในสัดส่วนที่มากกว่าเกือบ เท่าตัว นอกจากหน่วยงานราชการทหาร เท่านั้นที่มี เจ้าหน้าที่ชาย เป็นส่วนใหญ่

ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับผู้หญิงกับการทำงานประชาสัมพันธ์

ผู้บริหาร เกือบทั้งหมดมีความ เห็นว่า ผู้หญิงมีคุณสมบัติเฉพาะตัวหลายประการ ซึ่งเป็นบุคลิกภาพของผู้หญิง ที่เหมาะสมกับการทำงานประชาสัมพันธ์อย่างยิ่ง เพราะมีความ เห็นว่า งานประชาสัมพันธ์ เป็นงานที่ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดี ประสานสัมพันธ์ ในระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับองค์กร และต้องอาศัยวิธีการจูงใจ วิธีการให้ข่าวสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งงานต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นงานที่ต้องอาศัยความเป็นผู้หญิง ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้ดี ผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ได้ระบุคุณสมบัติของผู้หญิงที่เหมาะสมกับงานประชาสัมพันธ์ได้ดังนี้

- ผู้หญิงมีบุคลิกภาพที่น่าพึงพอใจ เวลาพบเห็นฉะนั้นจะเป็นผลดีต่องานด้าน

ติดต่อ ประสานงาน

- ผู้หญิงมีความประณีต ละเอียดย้อน รอบคอบ
- ผู้หญิงมีความอดทนสูง
- ผู้หญิงมีความสามารถจะทำงานศิลปะแบบงานประชาสัมพันธ์ได้ดี
- ผู้หญิงมีความรับผิดชอบสูง

อย่างไรก็ตาม มีผู้บริหารประมาณ 6 คนหรือ 1 ใน 5 มีความเห็นว่างานประชาสัมพันธ์ เป็นงานที่สามารถทำได้ดี เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนตัวที่จะแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ และมีผู้บริหาร 2 คน มีความเห็นว่างานประชาสัมพันธ์ เป็นงานที่เหมาะสมกับผู้หญิงมากที่สุด และไม่เหมาะสมกับผู้ชาย

ลักษณะของงานประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้หญิง

จากความเห็นข้างต้น ผู้บริหารได้แสดงคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้หญิงที่เหมาะสมกับงานประชาสัมพันธ์ และ เมื่อให้ยกตัวอย่างของงานหรือลักษณะของงานประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้หญิง ผู้บริหารได้ให้ความเห็น เกี่ยวกับงานที่เหมาะสมกับผู้หญิงดังนี้

- งานด้านการประสานงาน งานต้อนรับ งานรับแขก
- งานด้านการเขียน การใช้ภาษา และงานเอกสาร
- งานเผยแพร่ข้อมูล
- งานสรุป ประเมินผล

และมีผู้บริหารเพียง 1 คน มีความเห็นว่า ผู้หญิงเหมาะสมจะทำงานที่ใช้สมอง และความคิดสร้างสรรค์ คือ

- งานวางแผนปฏิบัติ

ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อแตกต่างในการทำงานระหว่างผู้ชายและผู้หญิง

ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็น เปรียบเทียบข้อแตกต่าง ในการทำงานประชาสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน

ผู้บริหารส่วนใหญ่ (17 คน) มีความเห็นว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีความมุ่งมั่นในการทำงานเท่าเทียมกัน ไม่แตกต่างกัน และมีผู้บริหาร 9 คน มีความเห็นว่า ผู้หญิงมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าผู้ชาย ส่วนผู้บริหารจำนวนเล็กน้อยที่มีความเห็นว่า ผู้ชายมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าผู้หญิง

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

ผู้บริหารจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อย มีความเห็นว่า ผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ต่างก็มีความรับผิดชอบในการทำงานเท่าเทียมกัน ไม่แตกต่างกัน มีผู้บริหาร 10 คน มีความเห็นว่า ผู้หญิงมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ชาย และมีผู้บริหาร 3 คนที่มีความเห็นว่า ผู้ชายมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้หญิง

3. ความสำเร็จของงาน

ผู้บริหารประมาณครึ่งหนึ่งมีความเห็นว่า ความสำเร็จของงานแต่ละคนไม่เกี่ยวกับความเป็นเพศ กล่าวคือ ผู้ชายและผู้หญิงจะทำงานได้สำเร็จมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเหตุผลในการทำงาน อาทิเช่น ความสำเร็จอาจขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการทำงาน หรืออาจขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะยากหรือง่าย หรือเหมาะสมกับความถนัดและทักษะของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน

มีผู้บริหารประมาณ 1 ใน 6 ที่มีความเห็นว่า ผู้หญิงสามารถทำงานได้สำเร็จมากกว่าผู้ชาย และทำได้เรียบร้อย มีคุณภาพมากกว่าผู้ชายด้วย (ทั้ง 1 ใน 6 ที่แสดงความเห็นเรื่องนี้เป็นผู้หญิงทั้งหมด)

มีผู้บริหารจำนวนเล็กน้อยคือ 2 คน ที่มีความเห็นว่าผู้ชายสามารถทำงานได้สำเร็จมากกว่าผู้หญิง (ทั้ง 2 คนที่แสดงความเห็นเรื่องนี้เป็นผู้ชาย)

4. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานระหว่างชายและหญิง

ผู้บริหารมากกว่าครึ่งหนึ่ง มีความเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคในการทำงานระหว่างชายและหญิง ไม่แตกต่างกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ความสามารถของแต่ละบุคคลมากกว่า

นอกจากนี้มีความเห็นว่า ผู้ชายและผู้หญิง มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน คือ

- ผู้หญิงมีปัญหาในงานลุย งานที่ต้องใช้แรงกาย หรือสับสนกับมัน
- ผู้หญิงมีปัญหาในเรื่องการทำงานนอกเวลา หรืองานที่ไม่มีเวลาแน่นอน

โดยเฉพาะผู้หญิงที่มีภาระครอบครัว ยิ่งไม่สามารถทำงานได้เต็มที่

- ผู้ชายมีปัญหาเรื่องการทำงานละเอียดไม่ได้ดี หรืองานสำนักงานทั่วไป

จะทำไม่ได้ดี

5. ข้อจำกัดในการทำงานในอาชีพนี้ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โดยทั่วไปแล้ว การทำงานอาชีพนี้ไม่มีข้อจำกัดทั้งผู้ชายและผู้หญิง เพียงแต่บุคลิกภาพหลายอย่างของผู้หญิงอาจได้เปรียบกว่าผู้ชาย แต่ก็มีส่วนบางอย่างที่ผู้ชายอาจได้เปรียบผู้หญิง เช่นกัน โดยผู้บริหารจำนวน 1 ใน 6 ได้อธิบายข้อได้เปรียบเสียเปรียบของผู้ชายและผู้หญิงก็คือ ผู้ชายได้เปรียบกับการทำงานภายนอกสำนักงานหรืองานที่ไม่มีเวลาแน่นอนมากกว่าผู้หญิง ส่วนผู้หญิงได้เปรียบกับการทำงานในสำนักงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ได้มากกว่าผู้ชาย

6. จุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานผู้ชายและผู้หญิง

ผู้บริหารได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานชายและหญิง เกี่ยวกับการทำงานประชาสัมพันธ์ รวมทั้งงานอื่น ๆ ไว้ดังนี้

ชาย	หญิง
<p><u>จุดเด่น</u> - ทำงานได้ทุกรูปแบบสมบุกสมบัน</p> <p>- มีการตัดสินใจที่ดีและกล้าเสี่ยง</p> <p>- มีความคล่องตัว</p>	<p><u>จุดเด่น</u> - ทำงานละเอียด สุขุม</p> <p>- มีความตั้งใจทำงานดี</p> <p>- มีความรับผิดชอบ</p>
<p><u>จุดด้อย</u> - ทำงานไม่ละเอียด</p> <p>- ขาดความตั้งใจในการทำงาน</p> <p>- ค่อนข้างเฉื่อย</p>	<p><u>จุดด้อย</u> - ไม่กล้าแสดงออก ทำงานเดียวไม่ได้</p> <p>- ไม่คล่องตัว</p> <p>- ทำงานใช้อารมณ่มากกว่าผู้ชาย</p>

7. ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง

ผู้บริหารประมาณครึ่งหนึ่งระบุว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ทั้งชายและหญิงมีข้อดีและข้อเสียต่างกันซึ่งพอใจคนละด้าน และความพึงพอใจ ขึ้นอยู่กับผลงานของแต่ละบุคคลไม่เลือกกว่าเป็นชายหรือหญิงซึ่งโดยเฉลี่ยแล้ว ก็ได้รับความพึงพอใจจากทั้งชายและหญิง เท่า ๆ กัน

มีผู้บริหาร 3 คนที่ระบุว่ามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหญิงมากกว่าชาย และมีผู้บริหาร 1 คนที่มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาชายมากกว่าหญิง

การส่งเสริมสนับสนุน (Promotion) และความก้าวหน้าในวิชาชีพประชาสัมพันธ์

ผู้บริหารเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า การส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถที่แสดงออกที่เห็นทางผลงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล เช่นเดียวกัน ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันระหว่างชายหญิง นอกจากนั้นก็ขึ้นอยู่กับนโยบายของหน่วยงานหรือการเห็นความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดว่าจะมองงานประชาสัมพันธ์ในระดับใด รวมทั้งขึ้นอยู่กับ ก.พ. ด้วยเช่นเดียวกัน

1.2 ผลการวิจัยเชิงสำรวจ ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์ ทั้งจากหน่วยงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน รวม 240 คน ผลการวิจัย จะนำเสนอในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากร ได้แก่ สถานภาพโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์
2. สถานภาพและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์ในปัจจุบัน
3. ความก้าวหน้าในงานประจำสัมพันธ์ และความคาดหวังในอนาคต
4. มีปัจจัยสนับสนุนและปัญหาอุปสรรคต่อความก้าวหน้า
5. การสนับสนุนส่งเสริมที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

1. ลักษณะทางประชากร

1.1 เพศ ผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นหญิง คือร้อยละ 75.0 และเป็นชาย ร้อยละ 25.0

1.2 อายุ ผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คือร้อยละ 55.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 28.9 และอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 11.3 ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 1.7 ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีร้อยละ 1.2

1.3 ระดับการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คือร้อยละ 76.7 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.6 และอนุปริญญา ร้อยละ 7.5 ผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับอนุปริญญา มีร้อยละ 3.7

1.4 สาขาวิชาที่เรียน ส่วนใหญ่แล้ว ไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์จะจบจากสาขาทางนิเทศศาสตร์ (การประชาสัมพันธ์, โฆษณา, วารสารศาสตร์) รองลงมาจะเป็นสาขาทางด้านมนุษยศาสตร์ ส่วนผู้ที่จบในระดับอนุปริญญา ส่วนใหญ่จะจบจากสาขาบริหารทั่วไป

1.5 สถานภาพสมรส ผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์ มากกว่าครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 64.6 เป็นโสด และผู้ที่แต่งงานแล้วมีร้อยละ 32.9 ส่วนผู้ที่เคยแต่งงานและหย่าร้างมีร้อยละ 2.1

1.6 จำนวนบุตร สำหรับผู้ที่แต่งงานและมีบุตร มีจำนวนร้อยละ 24.6 ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ที่มิบุตร จะมีบุตรจำนวน 1 คน และรองลงมาคือมีบุตร 2 คน ส่วนผู้ที่มีบุตร 3 คนขึ้นไปมีจำนวนน้อยมากคือประมาณร้อยละ 5

1.7 รายได้ต่อเดือน ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท คือร้อยละ 55.8 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 29.2 และรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 8.7 นอกนั้นคือผู้มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	60	25.0
หญิง	180	75.0
รวม	240	100.0

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.2
20 - 29 ปี	134	55.8
30 - 39 ปี	69	28.8
40-- 49 ปี	27	11.3
50 ปีขึ้นไป	4	1.7
ไม่ระบุ	3	1.2
รวม	240	100.0

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	9	3.7
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	18	7.5
ปริญญาตรี	184	76.7
สูงกว่าปริญญาตรี	23	9.6
รวม	240	100.0

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามสาขาวิชาที่เรียน

สาขาวิชาที่เรียน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับอนุปริญญาและต่ำกว่า		
อิเล็กทรอนิกส์	1	0.4
เลขานุการ	2	0.8
ช่างศิลป์ ถ่ายภาพและภาพยนตร์	3	1.2
บริหารทั่วไป	5	2.1
การตลาด	1	0.4
ปริญญาตรี		
การสื่อสารมวลชน	12	5.0
วารสารศาสตร์	17	7.1
ศึกษาศาสตร์, มนุษยศาสตร์	26	10.8
การโฆษณา ประชาสัมพันธ์	73	30.4
บริหารรัฐกิจ, รัฐศาสตร์	34	14.2
ศิลปศาสตร์	9	3.7
นิติศาสตร์	4	1.7
พยาบาล	2	0.8

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามสาขาวิชาที่เรียน (ต่อ)

สาขาวิชาที่เรียน	จำนวน	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี		
สังคมศาสตร์	1	0.4
ศึกษาศาสตร์	5	2.1
บริหารฯ	4	1.7
นิเทศศาสตร์	9	3.7
เกษตรศาสตร์	1	0.4
รวม	240	100.0

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	155	64.6
แต่งงานแล้วยังอยู่ด้วยกัน	79	32.9
แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	5	2.1
ไม่ระบุ	1	0.4
รวม	240	100.0

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	21	8.7
5,000-10,000 บาท	134	55.8
10,001-20,000 บาท	70	29.2
20,001-30,000 บาท	8	3.3
มากกว่า 30,000 บาท	4	1.7
ไม่ระบุ	3	1.2
รวม	240	100.0

2. สถานภาพและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

การศึกษาในเรื่องนี้เพื่อต้องการทราบสถานภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์และขอบเขตความรับผิดชอบของงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้

2.1 ตำแหน่งที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์มากกว่าครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 54.6 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์หรือนักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการเผยแพร่ สื่อมวลชนสัมพันธ์ และร้อยละ 15.0 มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่าย/แผนก/ผู้จัดการ ด้านประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 9.2 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงานประจำแผนก นอกนั้นเป็นตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และไม่เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์ เช่น วิทยากร เจ้าหน้าที่หน่วยเอกสารสิ่งพิมพ์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสาธารณกิจ เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา วิจัยประเมินผล ฯลฯ (เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์) และตำแหน่งเลขานุการ พยาบาล ตำรวจ (ไม่เกี่ยวข้องกับงานประชาสัมพันธ์)

2.1.1 เปรียบเทียบตำแหน่งที่รับผิดชอบจำแนกตามประเภทของหน่วยงานและเพศ

เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ในหน่วยราชการ และเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ทั้งหน่วยราชการและเอกชน มีผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่ง เป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์/นักประชาสัมพันธ์/นักวิชาการเผยแพร่/สื่อมวลชนสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับผู้ปฏิบัติมากที่สุด เช่นเดียวกันคือร้อยละ 46.7 ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยราชการ และร้อยละ 62.5 ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน

ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นเดียวกับเมื่อจำแนกตามเพศ กล่าวคือ ร้อยละ 25.0 ของผู้ปฏิบัติงานชาย และร้อยละ 56.1 ของผู้ปฏิบัติงานหญิง เป็นผู้มีตำแหน่งดังกล่าวดังตาราง อย่างไรก็ตามตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าหรือผู้จัดการ ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานชายดำรงตำแหน่งในระดับนี้มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง คือ ร้อยละ 18.3 ของผู้ปฏิบัติงานชาย และร้อยละ 13.9 ของผู้ปฏิบัติงานหญิง

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ในปีปัจจุบันและประเภทของหน่วยงาน

ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	ประเภทของหน่วยงาน		รวม
	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานเอกชน	
หัวหน้าฝ่าย/แผนก/ผู้จัดการด้านประชาสัมพันธ์	20 (16.7)	16 (13.3)	36 (15.0)
เจ้าหน้าที่ประจำแผนก/ธุรการ	16 (13.4)	6 (5.0)	22 (9.2)
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์/นักประชาสัมพันธ์/ นักวิชาการ เผยแพร่/สื่อมวลชนสัมพันธ์	56 (46.7)	75 (62.5)	131 (54.6)
บริหารงานทั่วไป	5 (4.2)	4 (3.3)	9 (3.8)
วิจัยประเมินผล	2 (1.7)	-	2 (0.8)
ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/แผนก/รองผู้จัดการ	3 (2.5)	5 (4.2)	8 (3.3)
วิทยากร	3 (2.5)	-	3 (1.3)
เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	3 (2.5)	2 (1.7)	5 (2.1)
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	2 (1.7)	-	2 (0.8)
ศิลปกรรม	1 (0.8)	-	1 (0.4)
พยาบาล	2 (1.7)	-	2 (0.8)
เจ้าหน้าที่หน่วย เอกสารสิ่งพิมพ์	1 (0.8)	1 (0.8)	2 (0.8)
คำรวจ	4 (3.3)	-	4 (1.7)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันและประเภทของหน่วยงาน (ต่อ)

ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	ประเภทของหน่วยงาน		
	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานเอกชน	รวม
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสาธารณกิจ	-	1	1
	-	(0.8)	(0.4)
ผู้อำนวยการด้านกิจกรรมสังคม	-	1	1
	-	(0.8)	(0.4)
เลขานุการ	-	6	6
	-	(5.0)	(2.5)
ไม่ระบุ	2	4	6
	(1.7)	(3.3)	(2.5)
	120	120	240
รวม	(50.0)	(50.0)	(100.0)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันและเพศของผู้ตอบ

ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
หัวหน้าฝ่าย/แผนก/ผู้จัดการด้านประชาสัมพันธ์	11	25	36
	(18.3)	(13.9)	(15.0)
เจ้าหน้าที่ประจำแผนก/ธุรการ	5	17	22
	(8.3)	(9.4)	(9.2)
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์/นักประชาสัมพันธ์/นักวิชาการ	30	101	131
เผยแพร่/สื่อมวลชนสัมพันธ์	(25.0)	(56.1)	(54.6)
บริหารงานทั่วไป	2	7	9
	(3.3)	(3.9)	(3.8)
วิจัยประเมินผล	2	-	2
	(3.3)	-	(0.8)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่งที่
รับผิดชอบ ในปัจจุบันและ เพศของผู้ตอบ (ต่อ)

ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย/แผนก/รองผู้จัดการ	-	8	8
	-	(4.4)	(3.3)
วิทยากร	2	1	3
	(3.3)	(0.6)	(1.3)
เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	4	1	5
	(6.7)	(0.6)	(2.1)
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	-	2	2
	-	(1.1)	(0.8)
ศิลปกรรม	-	1	1
	-	(0.6)	(0.4)
พยาบาล	-	2	2
	-	(1.1)	(0.8)
เจ้าหน้าที่หน่วยงาน เอกสารสิ่งพิมพ์	-	2	2
	-	(1.1)	(0.8)
ตำรวจ	3	1	4
	(5.0)	(0.6)	(1.7)
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสาธารณกิจ	-	1	1
	-	(0.6)	(0.4)
ผู้อำนวยการด้านกิจกรรมสังคม	1	-	1
	(1.7)	-	(0.4)
เลขานุการ	-	6	6
	-	(3.3)	(2.5)
ช่างระมู	-	6	6
	-	(3.3)	(2.5)
	60	180	240
รวม	(25.0)	(75.0)	(100.0)

2.2 ขอบเขตของงานที่รับผิดชอบในตำแหน่ง

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานในระดับปฏิบัติการ และประสานงานทั่วไป มากกว่างานด้านวางแผนหรืองานระดับบริหารด้านประชาสัมพันธ์ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 34.6 รับผิดชอบงานปฏิบัติการทั่วไปและประสานงานทั่วไป ซึ่งได้แก่ งานเขียนข่าว สรุปข่าว ค้นหาข้อมูล งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ งานจดหมายข่าว งานด้านโสตฯ งานวิทยากร/พิธีกร (งานปฏิบัติการทั่วไป) และการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน งานต้อนรับแขก สื่อมวลชน (งานประสานงานทั่วไป) รองลงมาคือร้อยละ 30.4 รับผิดชอบเฉพาะงานปฏิบัติการทั่วไปเท่านั้น และร้อยละ 10.4 รับผิดชอบงานด้านประสานงานทั่วไป โดยเฉพาะส่วนผู้ที่รับผิดชอบงานด้านบริหารคือวางแผน ประเมินผล ควบคุมดูแลด้านประชาสัมพันธ์มีเพียงเล็กน้อยคือร้อยละ 2.1 เท่านั้น สำหรับผู้ที่ต้องรับผิดชอบทั้งงานบริหาร ประชาสัมพันธ์ควบคู่ไปกับงานด้านการปฏิบัติการทั่วไปมีร้อยละ 9.2 ผู้ที่รับผิดชอบงานบริหาร ประชาสัมพันธ์ควบคู่ไปกับงานด้านประสานงานทั่วไปมีร้อยละ 4.6 สำหรับผู้ที่ต้องรับผิดชอบงานทุกด้านควบคู่กันคืองานบริหาร งานปฏิบัติการทั่วไป และงานประสานงานทั่วไปมีเพียงเล็กน้อยคือร้อยละ 2.9

2.2.1 เปรียบเทียบขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ จำแนกตามประเภทของหน่วยงานและเพศ

เมื่อเปรียบเทียบขอบเขตของงานที่รับผิดชอบจำแนกตามประเภทของหน่วยงาน พบว่า ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานระดับปฏิบัติการทั่วไปและงานประสานงานควบคู่กัน มากที่สุดคือร้อยละ 35.0 ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ และร้อยละ 34.2 ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน

เช่นเดียวกับการจำแนกตามเพศ ซึ่งพบว่าทั้งเพศชายและหญิง ส่วนใหญ่ เป็นผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการทั่วไปและงานประสานงานควบคู่กันมากที่สุด คือร้อยละ 36.7 และ 33.9 ตามลำดับ ดังตาราง

ประเภทหน่วยงาน	ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ							รวม	
	งานปฏิบัติ การทั่วไป	งานบริหาร	งานปฏิบัติ การและ งานบริหาร	งานประ- สานงาน	ปฏิบัติการ และประสาน งาน	งานบริหาร และประสาน งาน	งานบริหาร และปฏิบัติ- การทั่วไป และประสาน งาน		ไม่ระบุ
หน่วยงานราชการ	36 (30.0)	1 (0.8)	8 (6.7)	19 (15.8)	42 (35.0)	8 (6.7)	- -	6 (5.0)	120 (50.0)
หน่วยงาน เอกชน	37 (30.8)	4 (3.3)	14 (11.7)	6 (5.0)	41 (34.2)	3 (2.5)	7 (5.8)	8 (6.7)	120 (50.0)
รวม	72 (30.4)	5 (2.1)	22 (9.2)	25 (10.4)	83 (34.6)	11 (4.6)	7 (2.9)	14 (5.8)	240 (100.0)

ตารางที่

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประจำแผนกตามขอบเขตของงานที่ได้รับผิดชอบและเพศ

ประเภทหน่วยงาน	ขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบ							รวม	
	งานปฏิบัติการทั่วไป	งานบริหาร	งานปฏิบัติการและงานบริหาร	งานประสานงาน	ปฏิบัติการและประสานงาน	งานบริหารและประสานงาน	งานบริหารและปฏิบัติการทั่วไปและประสานงาน		ไม่ระบุ
ชาย	19 (31.7)	1 (1.7)	6 (10.0)	8 (13.3)	22 (36.7)	1 (1.7)	1 (1.7)	2 (3.3)	60 (25.0)
หญิง	54 (30.0)	4 (2.2)	16 (8.9)	17 (9.4)	61 (33.9)	10 (5.6)	6 (3.3)	12 (6.7)	180 (75.0)
รวม	73 (30.4)	5 (2.1)	22 (9.2)	25 (10.4)	83 (34.6)	11 (4.6)	7 (2.9)	14 (5.8)	240 (100.0)

2.3 ประสบการณ์ในวิชาชีพประชาสัมพันธ์

2.3.1 ประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ในงานประชาสัมพันธ์ ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์มากกว่าครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 61.3 มีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ประชาสัมพันธ์ไม่เกิน 5 ปี และรองลงมาคือร้อยละ 12.4 มีประสบการณ์ 6-10 ปี และร้อยละ 7.6 มีประสบการณ์ 11-15 ปี สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีมีร้อยละ 4.4

2.3.2 ประสบการณ์จากการอบรม/ดูงานในวิชาชีพประชาสัมพันธ์ ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่คือร้อยละ 79.6 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการอบรม/ดูงานในวิชาชีพประชาสัมพันธ์ ส่วนผู้ที่เคยอบรม/ดูงาน มีร้อยละ 20.4 และส่วนใหญ่เคยอบรม/ดูงาน 1 ครั้ง, 2 ครั้ง และ 3 ครั้ง ตามลำดับ

2.4 งานในหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่มีทักษะหรือชำนาญเป็นพิเศษ

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีทักษะหรือความชำนาญพิเศษมากที่สุดในการทำงาน เขียนข่าว/บทความ ร้อยละ 37.1 รองลงมาคืองานติดต่อประสานงานร้อยละ 15.0 และงานด้านการผลิตสื่อร้อยละ 9.3 และงานสรุปรวบรวมข้อมูล ร้อยละ 5.4 งานวางแผนประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 5.0 นอกนั้นเป็นงานอื่น ๆ ในด้านประชาสัมพันธ์ ได้แก่ งานตรวจข่าว งานธุรการของประชาสัมพันธ์

2.4.1 เปรียบเทียบงานในหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่มีความชำนาญจำแนกตามประเภทหน่วยงานและเพศ

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ร้อยละ 38.3 ในหน่วยราชการมีความชำนาญงานเขียนข่าว บทความ เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน คือร้อยละ 35.8 มีความชำนาญงานเขียนข่าว บทความมากที่สุด

และผู้ปฏิบัติงานทั้งชายและหญิงต่างมีความชำนาญในงานเขียนข่าว บทความมากที่สุดเช่นเดียวกัน รองลงมาสำหรับผู้ปฏิบัติงานชายคือ งานสรุปข่าว รวบรวมข้อมูล สำหรับผู้ปฏิบัติงานหญิงคือ งานติดต่อประสานงาน

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามงานที่มีความ
ชำนาญและประเภทของหน่วยงาน

งานที่มีความชำนาญ/ทักษะ	ประเภทหน่วยงาน		รวม
	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานเอกชน	
เขียนข่าว บทความ	46 (38.3)	43 (35.8)	89 (37.1)
สรุปข่าว รวบรวมข้อมูล	8 (6.7)	5 (4.1)	13 (5.4)
ติดต่อประสานงาน	12 (10.0)	24 (20.0)	36 (15.0)
วางแผนประชาสัมพันธ์	4 (3.3)	8 (6.7)	12 (5.0)
ดำเนินรายการวิทยุ	4 (3.3)	-	4 (1.7)
งานผลิตสื่อต่าง ๆ	11 (9.2)	11 (9.2)	22 (9.2)
เขียนบทวิทยุ โทรทัศน์	1 (0.8)	1 (0.8)	2 (0.8)
ตรวจข่าว	3 (2.5)	-	3 (1.3)
พิมพ์ดีด	1 (0.8)	1 (0.8)	2 (0.8)
กิจกรรมพิเศษต่าง ๆ	1 (0.8)	1 (0.8)	2 (0.8)
ไม่ระบุ	29 (24.2)	26 (21.7)	55 (22.9)
	120	120	240
รวม	(50.0)	(50.0)	(100.0)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานประจำสำนักงานที่มีความ
ชำนาญ และ เพศ

งานที่มีความชำนาญ/ทักษะ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
เขียนข่าว, บทความ	18 (30.0)	71 (39.4)	89 (37.1)
สรุปข่าว, รวบรวมข้อมูล	8 (13.3)	5 (2.8)	13 (5.4)
ติดต่อประสานงาน	7 (11.7)	29 (16.1)	36 (15.0)
วางแผนประชาสัมพันธ์	2 (3.3)	10 (5.6)	12 (5.0)
ดำเนินรายการวิทยุ	-	4 (2.2)	4 (1.7)
งานผลิตสื่อต่าง ๆ	12 (10.0)	10 (5.6)	22 (9.2)
เขียนบทวิทยุ โทรทัศน์	2 (3.3)	-	2 (0.8)
ตรวจข่าว	1 (1.7)	2 (1.1)	3 (1.3)
พิมพ์ดีด	-	2 (1.1)	2 (0.8)
กิจกรรมพิเศษต่าง ๆ	-	2 (1.1)	2 (0.8)
ไม่ระบุ	10 (16.7)	45 (25.0)	55 (22.9)
	60	180	240
รวม	(25.0)	(75.0)	(100.0)

3. ความก้าวหน้าในงานประชาสัมพันธ์

การศึกษาในส่วนนี้ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ ต่อความก้าวหน้าในงานประชาสัมพันธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงานด้านประชาสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่คือร้อยละ 61.2 มีความคิดว่าการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ในขณะนี้ มีความก้าวหน้าขึ้นบ้างพอสมควร และรองลงมาคือ ผู้ที่มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์มีความก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ คือร้อยละ 30.0 ส่วนผู้ที่มีความคิดว่าการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ไม่มีความก้าวหน้าขึ้นเลยมีร้อยละ 7.1

3.1.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทของหน่วยงานและเพศ

ผลการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานทั้งหน่วยราชการหรือเอกชน และทั้งเพศชายหรือหญิง ส่วนใหญ่ต่างมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าขึ้นบ้างพอสมควร ดังตาราง

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จำแนกตามความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงานและประเภทของหน่วยงาน

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ในการทำงานประชาสัมพันธ์	ประเภทของหน่วยงาน		
	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานเอกชน	รวม
ไม่มีความก้าวหน้าขึ้นเลย	16 (8.3)	7 (5.8)	17 (7.1)
มีความก้าวหน้าขึ้นบ้างพอสมควร	77 (64.2)	70 (58.3)	147 (61.3)
มีความก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อย ๆ	31 (25.8)	41 (34.2)	72 (30.0)
ไม่ระบุ	2 (1.7)	2 (1.7)	4 (1.7)
	120	120	240
รวม	(50.0)	(50.0)	(100.0)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จำแนกตามความคิดเห็น
ต่อความก้าวหน้าในการทำงาน และเพศ

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการ ทำงานประชาสัมพันธ์	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
ไม่มีความก้าวหน้าขึ้นเลย	5 (8.3)	12 (6.7)	17 (7.1)
มีความก้าวหน้าขึ้นบ้างพอสมควร	38 (63.3)	109 (60.6)	147 (61.3)
มีความก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อย ๆ	17 (28.3)	55 (30.6)	72 (30.0)
ไม่ระบุ	-	4 (2.2)	4 (1.7)
	60	180	240
รวม	(25.0)	(75.0)	(100.0)

3.2 เปรียบเทียบความก้าวหน้ากับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่คือร้อยละ 67.1 มีความเห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกันแล้ว มีความก้าวหน้าพอ ๆ กัน และผู้ที่มีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้ากว่ามีร้อยละ 17.1 สำหรับผู้ที่มีความคิดเห็นว่าตัวเองมีความก้าวหน้ามากกว่าเพื่อนร่วมงานมีร้อยละ 10.8

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ที่มีความเห็นว่าตนเองก้าวหน้ากว่าเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่มีเหตุผลที่สำคัญคือ ตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและมีความสามารถพิเศษ ผลงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และมีจำนวนหนึ่ง (ร้อยละ ๑.๘) ระบุว่า เป็นเพราะผู้ใหญ่ให้การสนับสนุน

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ที่มีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้ากว่าตนเอง ส่วนใหญ่มีเหตุผลที่ว่า เพื่อนร่วมงานมีประสบการณ์มาก่อนหรือมีโอกาสมากกว่า หรือเป็นเพราะตนเองทำงานไม่ตรงกับชื่อตำแหน่ง เป็นต้น

3.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประเภทหน่วยงานและเพศ

เมื่อจำแนกตามประเภทของหน่วยงาน คือ ทั้งหน่วยงานราชการ และ เอกชน ผลการวิจัยยังคงพบว่า ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณภาพและเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าพอ ๆ กัน คือร้อยละ 67.5 ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยราชการ และ ร้อยละ 66.7 ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน

เช่นเดียวกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยยังคงพบว่า ร้อยละ 76.7 ของผู้ปฏิบัติงานชาย และร้อยละ 63.9 ของผู้ปฏิบัติงานหญิง มีความเห็นว่า ตนเองมีความก้าวหน้าพอ ๆ กันกับเพื่อนร่วมงาน ดังตาราง

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ จำแนกตามความก้าวหน้า ที่เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และประเภทหน่วยงาน

ความก้าวหน้า ที่เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	ประเภทหน่วยงาน		รวม
	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานเอกชน	
มีความก้าวหน้าพอ ๆ กัน	81 (67.5)	80 (66.7)	161 (67.1)
ตนเองมีความก้าวหน้ามากกว่าเพื่อน ร่วมงาน	13 (10.8)	13 (10.8)	26 (10.8)
เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้ามากกว่า	20 (16.7)	21 (17.5)	41 (17.1)
ไม่ระบุ	6 (5.0)	6 (5.0)	12 (5.0)
รวม	120 (50.0)	120 (50.0)	240 (100.0)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามความก้าวหน้า ที่เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และเพศ

ความก้าวหน้า ที่เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
มีความก้าวหน้าพอ ๆ กัน	46 (76.7)	115 (63.9)	161 (67.1)
ตนเองมีความก้าวหน้ามากกว่าเพื่อน ร่วมงาน	3 (5.0)	23 (12.8)	26 (10.8)
เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้ามากกว่า	9 (15.0)	32 (17.8)	41 (17.1)
ไม่ระบุ	2 (3.3)	10 (5.6)	12 (5.0)
	60	180	240
รวม	(25.0)	(75.0)	(100.0)

3.3 ความพึงพอใจในความก้าวหน้า

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง พอสมควร คือร้อยละ 60.4 ส่วนผู้ที่ยังไม่พอใจในความก้าวหน้าของตนเองมีร้อยละ 27.1 ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ที่มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตนเองมากมีร้อยละ 10.0

สำหรับผู้ที่ยังไม่พอใจในความก้าวหน้าของตนเองนั้น มีเหตุผลดังนี้ ลักษณะงานที่ทำยังไม่เปิดกว้างเต็มที่ ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้ ยังไม่เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานและประชาชนทั่วไป ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ขาดการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ มีการเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

3.3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในความก้าวหน้าจำแนกตามประเภท ของหน่วยงานและเพศ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ทั้งหน่วยราชการและเอกชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจพอสมควรต่อความก้าวหน้าในการทำงาน

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานประชาสัมพันธ์ชาย มีความพึงพอใจบ้างพอสมควร เท่า ๆ กับผู้ที่ระบุว่า ยังไม่พอใจคือร้อยละ 43.3 ของผู้ปฏิบัติงานชาย ส่วนผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานประชาสัมพันธ์หญิง ส่วนใหญ่คือร้อยละ 60.4 มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าบ้างพอสมควร ดังตาราง

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานประชาสัมพันธ์จำแนกตามความพึงพอใจใน ความก้าวหน้าและประเภทของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในความก้าวหน้า	ประเภทของหน่วยงาน		รวม
	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานเอกชน	
ยังไม่พอใจ	32 (27.5)	32 (26.7)	65 (27.1)
พอใจบ้างพอสมควร	80 (66.7)	65 (34.2)	145 (60.4)
พอใจมาก	5 (4.2)	19 (15.8)	24 (10.0)
ไม่ระบุ	2 (1.7)	4 (3.3)	6 (2.5)
	120	120	240
รวม	(50.0)	(50.0)	(100.0)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามความพึงพอใจ ในความก้าวหน้า และเพศ

ความพึงพอใจในความก้าวหน้า	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
ยังไม่พอใจ	26 (43.3)	39 (21.7)	65 (27.1)
พอใจบ้างพอสมควร	26 (43.3)	119 (66.1)	145 (60.4)
พอใจมาก	7 (11.7)	17 (9.4)	24 (10.0)
ไม่ระบุ	1 (1.7)	5 (2.8)	6 (2.5)
	60	180	240
รวม	(25.0)	(75.0)	(100.0)

3.4 ความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต

การศึกษาในเรื่องความคาดหวังต่ออาชีพนี้ในอนาคต เพื่อเป็นการคาดคะเนความมุ่งมั่นในการทำงานในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่คือร้อยละ 30.8 คาดหวังในความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน กล่าวคือ คาดว่าจะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่นี้ รองลงมาคือร้อยละ 11.2 ต้องการประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับต่อสังคมมากขึ้น ร้อยละ 5.0 คาดหวังจะเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี ร้อยละ 2.1 คาดหวังให้งานมั่นคงกว่านี้ มีร้อยละ 1.2 คาดหวังจะสร้างผลงานให้มีคุณภาพกว่าปัจจุบัน

นอกจากนั้น มีผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ร้อยละ 14.2 ที่ตอบว่าสิ้นหวัง ไม่คาดหวังสิ่งใดในอนาคต และร้อยละ 3.3 คาดหวังจะมีธุรกิจเป็นของตนเอง ร้อยละ 2.1 ต้องการเปลี่ยนสายงาน ร้อยละ 0.4 ต้องการงานแขนงอื่น วิชาชีพอื่นบ้าง

สำหรับ โอกาสที่จะได้ทำตามที่คาดหวังดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์มากกว่าครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 60.0 มีความเห็นว่าสามารถจะทำได้ตามที่คาดไว้ ร้อยละ 5.4 ไม่น่าใจและร้อยละ 2.5 คิดว่าคงไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ มีร้อยละ 0.8 คาดว่าคงได้แต่น้อยมาก

อย่างไรก็ตาม จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความคาดหวังที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ไปจนกระทั่งเกษียณอายุการทำงานหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 53.3 จะลาออกก่อนครบเกษียณ โดยมีเหตุผลเพื่อทำธุรกิจส่วนตัว เพื่อทำงานที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า เป็นต้น

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ร้อยละ 20.0 คิดว่าต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่ เพราะต้องการประสบการณ์ใหม่ ต้องการงานให้ตรงกับที่เรียนมา เป็นต้น

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ร้อยละ 17.1 มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในอาชีพนี้จนครบเกษียณ โดยคาดหวังตำแหน่งสูงสุดในหน่วยงาน หรือตำแหน่งระดับบริหาร หัวหน้างาน ระดับสูง

3.4.1 เปรียบเทียบความมุ่งมั่นในวิชาชีพ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

เพศ และสถานภาพสมรส

เมื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการทำงานวิชาชีพนี้จนครบ

เกษียณโดยจำแนกตามประเภทหน่วยงาน เพศ และสถานภาพสมรส ผลการวิจัยยังคงเป็นเช่นเดิม กล่าวคือ ทั้งผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เอกชน หรือทั้งเพศชายและหญิง รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสต่าง ๆ ทุกกลุ่ม คือ โสด แต่งงานแล้ว และแยกกันอยู่ ส่วนใหญ่ต่างก็ไม่ได้มีความมุ่งมั่นหรือคาดหวังจะทำงานจนครบ เกษียณอายุงาน แต่คาดว่าจะออกจากงานก่อนครบเกษียณอายุงานมากที่สุด โดยเฉพาะกลุ่มผู้ทำงานเอกชน กลุ่มผู้หญิง และกลุ่มผู้ที่แต่งงานแล้ว มีผู้แสดงความคิดเห็นดังกล่าวนี้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังตาราง

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามความมุ่งมั่นในวิชาชีพและประเภทของหน่วยงาน

ประเภทของหน่วยงาน

ความมุ่งมั่นในวิชาชีพ	ประเภทของหน่วยงาน		
	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานเอกชน	รวม
ทำงานในอาชีพนี้จนเกษียณอายุงาน	26 (21.7)	15 (12.5)	41 (17.1)
เปลี่ยนอาชีพใหม่	23 (19.2)	25 (20.8)	48 (20.0)
คาดว่าจะออกจากงานก่อนครบเกษียณอายุงาน	56 (46.7)	72 (60.0)	128 (53.3)
ไม่ระบุ	15 (12.5)	8 (6.7)	23 (9.6)
รวม	120 (50.0)	120 (50.0)	240 (100.0)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ จำแนกตามความมุ่งมั่น
ในวิชาชีพ และ เพศ

ความมุ่งมั่นในวิชาชีพ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
ทำงานในอาชีพนี้จนเกษียณอายุงาน	18 (30.0)	23 (12.8)	41 (17.1)
เปลี่ยนอาชีพใหม่	14 (23.3)	34 (18.9)	48 (20.0)
คาดว่าจะออกจากราชการก่อนครบ เกษียณ อายุงาน	26 (43.3)	102 (56.7)	128 (53.3)
ไม่ระบุ	2 (3.3)	21 (11.7)	23 (9.6)
รวม	60 (25.0)	180 (75.0)	240 (100.0)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ จำแนกตามความมุ่งมั่นใน
วิชาชีพ และสถานภาพสมรส

ความมุ่งมั่นในวิชาชีพ	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด	แต่งงาน	หย่าร้าง	
ทำงานในอาชีพนี้จน เกษียณอายุงาน	25 (16.1)	16 (20.3)	-	41 (17.1)
เปลี่ยนอาชีพใหม่	36 (23.2)	10 (12.7)	2 (33.3)	48 (20.0)
คาดว่าจะออกจากราชการก่อนครบ เกษียณ อายุงาน	79 (50.3)	47 (59.5)	2 (33.3)	128 (53.3)
ไม่ระบุ	15 (9.7)	6 (7.6)	2 (33.3)	23 (9.6)
รวม	155 (64.6)	79 (32.9)	6 (7.6)	240 (100.0)

4. ปัจจัยสนับสนุนและปัญหาอุปสรรคต่อความก้าวหน้า

4.1 ปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้า

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ความสามารถ เฉพาะตัวของตนเอง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา บุคลิกและการวางตัวของตนเอง การมีผู้สนับสนุนที่ดี เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มากที่สุดและรองลงมาตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ 2.63, 2.61, 2.47, 2.45 ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานนานกว่าคนอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.07) ดังตาราง

ตารางที่ แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้า

ปัจจัยที่สนับสนุนความก้าวหน้า	ความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของตนเอง	152 (63.3)	82 (34.2)	3 (11.2)	2.63
2. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	153 (63.7)	78 (32.5)	8 (3.3)	2.61
3. การยอมรับในวิชาชีพประชาสัมพันธ์ จากสังคม	92 (38.3)	126 (52.5)	16 (6.7)	2.32
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น	61 (25.4)	133 (55.4)	45 (18.8)	2.07
5. การมีผู้สนับสนุนที่ดี	130 (54.2)	86 (35.3)	23 (9.6)	2.45
6. บุคลิกและการวางตัวของท่าน	114 (47.5)	120 (50.0)	3 (1.2)	2.47
7. มีพื้นฐานครอบครัวและสังคมดี	59 (24.6)	150 (62.5)	29 (12.1)	2.13

4.2 ปัญหาอุปสรรคต่อความก้าวหน้า

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไว้ตามลำดับดังนี้

1. ปัญหาอุปสรรคที่เน้น เพราะผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์ ขาดการสนับสนุนที่ดี และไม่เข้าใจหลักการประชาสัมพันธ์
2. ปัญหาอุปสรรคที่เนื่องมาจากระบบภายในองค์กรไม่ดี เช่นระบบการประสานงาน รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน
3. ปัญหาอุปสรรคที่เนื่องมาจากทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ทำงานประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการเขียน การใช้ภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

ปัญหาทั้ง 3 ประการนี้ มีจำนวนผู้ตอบในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งหลายคนได้กล่าวถึงปัญหาทั้ง 3 ด้านควบคู่กัน

5. การสนับสนุนหรือส่งเสริมที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

5.1 การสนับสนุน โดยได้รับ เงิน เดือนขึ้นในกรณีพิเศษหรือเงินรางวัล

จากการสอบถามถึงการได้รับ เงิน เดือนขึ้นในกรณีพิเศษ (2 ชั้น) หรือเงินรางวัลอื่น ๆ ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ มากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อยคือร้อยละ 55.0 ระบุว่า ไม่เคยได้รับ ส่วนผู้ที่เคยได้รับมีร้อยละ 42.9 และผู้ที่เคยได้รับนั้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 23.7 เคยได้รับ 1 ครั้ง ผู้ที่เคยได้รับมาก (2-3 ครั้ง) มีร้อยละ 12.9

5.2 การสนับสนุน โดยการส่งเสริมให้อบรมหรือดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ/ประสบการณ์ในวิชาชีพ

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่คือร้อยละ 60.3 เคยได้รับการส่งเสริมให้อบรมหรือดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ/ประสบการณ์ในวิชาชีพ ส่วนที่ไม่เคยได้รับการสนับสนุนมีร้อยละ 35.8 และผู้ที่เคยได้รับการสนับสนุน 2 ครั้งขึ้นไปในรอบ 5 ปีมีร้อยละ 31.6 ส่วนผู้ที่เคยได้รับการสนับสนุนเพียง 1 ครั้ง มีร้อยละ 22.1

5.3 การสนับสนุนโดยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่คือร้อยละ 60.4 ไม่เคยได้รับการสนับสนุนโดยการเลื่อนตำแหน่งในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ส่วนผู้ที่เคยได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งมีร้อยละ 37.9 ผู้ที่เคยเลื่อนตำแหน่งส่วนใหญ่ได้เลื่อนตำแหน่งเพียง 1 ครั้ง (ร้อยละ 22.1) ผู้ที่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 2-3 ครั้งในรอบ 5 ปีมีร้อยละ 8.7 เท่านั้น

5.3.1 เปรียบเทียบการเคยได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของหน่วยงานและเพศ

ผลการวิจัย พบว่า มีผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 55.8 ในหน่วยราชการ เคยได้รับเงินเดือนขึ้น เป็นกรณีพิเศษ ร้อยละ 65.8 เคยได้รับการส่งเสริมให้อบรม/ดูงาน/เพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ในวิชาชีพ และร้อยละ 43.3 เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน มีเพียงร้อยละ 30.0 ที่เคยได้รับเงินเดือนขึ้นเป็นกรณีพิเศษ ร้อยละ 55.8 เคยได้รับการส่งเสริมให้อบรม/ดูงาน/เพิ่มพูนทักษะ, ประสบการณ์ และมีเพียงร้อยละ 32.5 ที่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ร้อยละ 45.0 ของผู้ชายเคยได้รับเงินเดือนขึ้นเป็นกรณีพิเศษ และร้อยละ 42.2 ของผู้หญิงเคยได้รับการสนับสนุนดังกล่าว สำหรับการส่งเสริมให้อบรม/ดูงาน/เพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ในวิชาชีพ ร้อยละ 66.7 ของผู้ชายเคยได้รับการสนับสนุน ส่วนร้อยละ 58.9 ของผู้หญิง เคยได้รับการสนับสนุนดังกล่าว ส่วนการสนับสนุนให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีร้อยละ 38.3 ของชายและร้อยละ 37.8 ของหญิงที่ได้รับการสนับสนุน ดังตาราง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จำแนกตามการ เคยได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุน ในการทำงานและประเภทหน่วยงาน

การเคยได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุนในการทำงานประชาสัมพันธ์	ประเภทหน่วยงาน		รวม
	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานเอกชน	
เคยได้รับเงินเดือนขึ้น เป็นกรณีพิเศษ	67 (55.8)	36 (30.0)	103 (42.9)
เคยได้รับการส่งเสริมให้อบรม/ดูงาน เพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ในวิชาชีพ	79 (65.8)	67 (55.8)	146 (60.8)
เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	52 (43.3)	39 (32.5)	91 (37.9)

(ตารางนี้นำเสนอเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการส่งเสริม/สนับสนุน เท่านั้น)

ตารางที่ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จำแนกตามการ เคยได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุน ในการทำงานและเพศ

การเคยได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุนในการทำงานประชาสัมพันธ์	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
เคยได้รับเงินเดือนขึ้น เป็นกรณีพิเศษ	27 (45.0)	76 (42.2)	103 (42.9)
เคยได้รับการส่งเสริมให้อบรม/ดูงาน/ เพิ่มพูนทักษะ, ประสบการณ์ในวิชาชีพ	40 (66.7)	106 (58.9)	146 (60.8)
เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	23 (38.3)	68 (37.8)	91 (37.9)

(ตารางนี้นำเสนอเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนเท่านั้น)

5.4 เปรียบเทียบการได้รับการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างเพศ

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่คือร้อยละ 74.2 มีความเห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบกันผู้ร่วมงานต่าง เพศกันแล้ว ก็สามารถได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เท่าเทียมกัน ไม่ว่าเพศชายหรือหญิง

5.5 ข้อได้เปรียบ/เสียเปรียบในการทำงานประชาสัมพันธ์ระหว่างชายและหญิง

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อได้เปรียบ/เสียเปรียบในการทำงานประชาสัมพันธ์ระหว่างผู้ชายและผู้หญิงไว้ดังนี้คือ ส่วนใหญ่คือร้อยละ 51.7 มีความเห็นว่าชายและหญิงไม่มีความได้เปรียบและเสียเปรียบกันในการทำงานในวิชาชีพนี้ ส่วนร้อยละ 33.7 มีความเห็นว่าผู้หญิงได้เปรียบกว่าผู้ชาย และร้อยละ 6.3 ที่มีความเห็นว่าชายได้เปรียบกว่าผู้หญิง

สำหรับข้อได้เปรียบของผู้หญิงมีตามลำดับดังนี้

- ความอ่อนโยน สุภาพ รูปร่างหน้าตา มนุษย์สัมพันธ์ (ร้อยละ 21.7)
- ความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน (ร้อยละ 12.5)
- ความน่าฟังพอใจจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกมากกว่า (ร้อยละ 2.1)

สำหรับข้อได้เปรียบของผู้ชายมีตามลำดับดังนี้

- การปฏิบัติงานในต่างจังหวัดหรือพื้นที่บางพื้นที่ (คล่องตัวทุกสถานที่) และทำได้ทุกเวลา (ร้อยละ 4.4)
- กล้าคิด กล้าตัดสินใจ (ร้อยละ 1.7)

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานของรัฐบาล
รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน รวมทั้งสิ้น 240 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากร

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์เป็นผู้ที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ
120 คน และ เอกชน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย มีอายุระหว่าง 20-29 ปีเป็นส่วนใหญ่
และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ในสาขาวิชาทางด้านนิเทศศาสตร์หรือวารสารศาสตร์
ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง เป็นโสด และมากกว่าครึ่งหนึ่ง เช่นเดียวกับมีรายได้อยู่ระหว่าง
5,000-10,000 บาท

2. สถานภาพและความรับผิดชอบในงานประชาสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
หรือนักประชาสัมพันธ์ หรือนักวิชาการเผยแพร่ สื่อมวลชนสัมพันธ์ ทั้งผู้ที่อยู่ในหน่วยงานราชการ
หรือ เอกชน และไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือหญิง อย่างไรก็ตามงานในตำแหน่งบริหาร เช่น ผู้จัดการ
หัวหน้าฝ่าย ฯลฯ จะเป็นผู้ชายมากกว่าหญิง

สำหรับขอบเขตงานที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่เป็นงานในระดับปฏิบัติการทั่วไป
อาทิเช่น งานเขียนข่าว สรุปข่าว ค้นหาข้อมูล งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ งานจดหมายข่าวควว
คู่กัน งานด้านการประสานงาน อาทิเช่น งานต้อนรับแขก สื่อมวลชนสัมพันธ์ ฯลฯ มากกว่างาน
ด้านการบริหารหรือวางแผนประชาสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐบาลหรือ
เอกชน และไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานชายหรือหญิง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์นั้นมากกว่าครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์
ไม่เกิน 5 ปี และส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการอบรมหรือดูงานในวิชาชีพประชาสัมพันธ์

งานที่มีทักษะหรือความชำนาญมากที่สุดคืองานเขียนข่าว บทความ

3. ความก้าวหน้าในงานประชาสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์
ในขณะนี้ มีความก้าวหน้าขึ้นบ้างพอสมควร เช่น เดียวกันทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐบาล เอกชน
และทั้งผู้ปฏิบัติงานชายและหญิง

และ เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้ากับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันมากกว่า
ครึ่งหนึ่ง มีความเห็นว่า มีความก้าวหน้าพอ ๆ กัน

สำหรับความพึงพอใจในความก้าวหน้านั้น ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าครึ่งหนึ่งมีความ
พึงพอใจพอสมควร ผู้ปฏิบัติงานชายมีความพึงพอใจพอสมควร เท่า ๆ กับผู้ที่ระบุว่ายังไม่พอใจ

ความคาดหวังต่ออาชีพนี้ในอนาคตนั้น ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่คาดว่า
จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่ และมากกว่าครึ่งหนึ่งมีความ เห็นว่ามีโอกาสที่จะได้ทำตาม
ที่คาดหวังไว้ได้เช่นกัน

ส่วนความมุ่งมั่นในวิชาชีพประชาสัมพันธ์นั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน
ประชาสัมพันธ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง จะลาออกก่อนครบ เกษียณอายุ โดยมีเหตุผลเพื่อทำธุรกิจส่วนตัว

4. ปัจจัยสนับสนุนและปัญหาอุปสรรคต่อความก้าวหน้า

ปัจจัยที่มีความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์
มากที่สุด คือความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจาก
ผู้บังคับบัญชา

ปัญหาอุปสรรคต่อความก้าวหน้า ส่วนใหญ่เป็นเพราะผู้บริหารไม่ เห็นความสำคัญ
ของงานประชาสัมพันธ์ ขาดการสนับสนุนที่ดี และไม่เข้าใจหลักการประชาสัมพันธ์

5. การสนับสนุนหรือส่งเสริมที่ได้รับจากการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์มากกว่าครึ่งหนึ่งได้ระบุว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ไม่เคย
ได้รับเงินเดือนขึ้นในกรณีพิเศษ (เช่น 2 ชั้น หรือเงินรางวัล)

สำหรับการสนับสนุน โดยการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมหรือดูงานหรือ เพิ่มพูนทักษะ/ประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง เช่นเดียวกัน ระบุว่าเคยได้รับการส่งเสริมในด้านนี้

ส่วนการสนับสนุนให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้น ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าครึ่งหนึ่งระบุว่า ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาไม่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างเพศกัน ผู้ปฏิบัติงานประจำสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ได้รับการสนับสนุนเท่าเทียมกันไม่ว่า เพศชายหรือหญิง

การสรุปข้อได้เปรียบ/เสียเปรียบ ของการทำงานประจำสัมพันธ์ชายและหญิงนั้น ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ได้สรุปข้อได้เปรียบของผู้หญิงที่สำคัญคือ ความอ่อนโยน สุภาพ รูปร่างหน้าตา และมีมนุษยสัมพันธ์ดีกว่าผู้ชาย ส่วนข้อได้เปรียบที่ด้อยของผู้ชายในการทำงานประจำสัมพันธ์ คือ สามารถปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่ (ทั้งในกรุงเทพฯและต่างจังหวัด) และทุกเวลา

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

การสัมภาษณ์ผู้บริหารจากหน่วยงาน 2 ประเภท คือ หน่วยงานของรัฐบาลและหน่วยงานเอกชน รวม 60 หน่วยงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หน่วยงานประเภทเอกชน

1.1 สถานภาพของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์เกือบทั้งหมดเป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด การศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี ผู้บริหารส่วนใหญ่มีบทบาทในการพิจารณาตามที่ความชอบหรือลงโทษผู้ปฏิบัติงาน โดยตรงมากเท่า ๆ กับมีบทบาทในการ เสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารในระดับสูง

1.2 สถานภาพของหน่วยงานประจำสัมพันธ์

หน่วยงานประจำสัมพันธ์ในองค์กรธุรกิจเอกชน มักทำหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจด้านการตลาดด้วย และช่วยขยายผลประโยชน์ทางธุรกิจ ส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ แต่ยังคงขึ้นกับงานฝ่ายอื่นในหน่วยงานประจำสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับพอควร

1.3 สัดส่วนของพนักงานประจำสัมพันธ์ชายและหญิง

หน่วยงานส่วนใหญ่มีพนักงานประจำสัมพันธ์หญิงมากกว่าชาย 3 ถึง 4 เท่า

1.4 ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับผู้หญิงกับการทำงานประจำสัมพันธ์

ผู้บริหารเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า ผู้หญิงมีบุคลิกที่เหมาะสมกับงาน

ประจำสัมพันธ์ โดยมีคุณสมบัติที่ดี โดยสรุป 3 อันดับดังนี้

- มีความละเอียดอ่อน อ่อนน้อม อ่อนโยน และอ่อนหวาน

- มีความอดทน

- มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั่วไป

นอกจากนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า แม้ผู้หญิงจะเหมาะสมกับงาน

ประจำสัมพันธ์ แต่มีงานบางอย่างที่ผู้หญิงไม่เหมาะเท่ากับผู้ชาย เช่นงานด้านการผลิต หรืองาน
สมบุกสมบัน

1.5 ลักษณะงานประจำสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้หญิง

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานประจำสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้หญิงทุก

ขั้นตอน แต่หากมีการจำแนกลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้หญิงมากที่สุดแล้ว ผู้บริหารเกือบครึ่งหนึ่ง
มีความเห็นว่า งานต่อไปนี้เหมาะสมกับผู้หญิงมาก

- งานด้านการติดต่อ

- งานให้คำแนะนำ หรือให้ข่าวสาร

- งานด้านเอกสารต่าง ๆ

1.6 ข้อแตกต่างในการทำงานระหว่างผู้ชายและผู้หญิง

1.6.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า

ผู้ชายและผู้หญิงมีความมุ่งมั่นในการทำงานประจำสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

1.6.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารเกือบทั้งหมดมีความเห็น

ว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีความรับผิดชอบในการทำงานเท่าเทียมกัน

1.6.3 ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า

ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงานระหว่างผู้ชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

1.6.4 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารเกือบครึ่งหนึ่งมีความเห็น

ว่า ผู้หญิงมักมีปัญหาเรื่องความจุกจิก เล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงาน ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ในบาง
เรื่อง ส่วนผู้ชายจะมีปัญหาเรื่องความไม่ตรงต่อเวลา

1.6.5 ข้อจำกัดในการทำงานในอาชีพประชาสัมพันธ์ระหว่างผู้ชาย และผู้หญิง ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้ชายและผู้หญิงไม่มีข้อจำกัดในการทำงานในอาชีพนี้ แต่เนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยมองว่างานประชาสัมพันธ์เป็นงานของผู้หญิง จึงทำให้ผู้ชายไม่ค่อยนิยมทำงานในอาชีพนี้เท่าผู้หญิง

1.6.6 จุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานชายและหญิง ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้ชายมีจุดเด่นในเรื่องการตัดสินใจที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี แต่มีจุดด้อยในด้านการขาดความละเอียดรอบคอบ ไม่อดทน และไม่ตรงต่อเวลา สำหรับผู้หญิงมีจุดเด่นในเรื่องความละเอียดรอบคอบ ความอดทน ความอ่อนโยน อ่อนหวาน แต่มีจุดด้อยในเรื่องความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และไม่คล่องตัวในการทำงานได้ทุกสถานที่ และทุกเวลา

1.6.7 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง ผู้บริหารเกือบทั้งหมดตอบว่า มีความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง เท่าเทียมกัน

1.7 การส่งเสริม สนับสนุนและความก้าวหน้าในวิชาชีพประชาสัมพันธ์
ผู้บริหารเกือบทั้งหมด จะสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถ ผลงาน สำหรับความก้าวหน้าก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถ เฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงาน เป็นส่วนใหญ่

2. หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ

2.1 สถานภาพของผู้บริหาร

ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 40-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และส่วนใหญ่มิได้ประกอบการทำงาน 10-20 ปี ผู้บริหารส่วนใหญ่มิได้มีบทบาทในการเสนอความคิดเห็น เพื่อพิจารณาความดีความชอบ หรือลงโทษผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ในระดับสูง

2.2 สถานภาพของหน่วยงาน

หน่วยงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็น ฝ่าย กอง อีสาระ ที่รับผิดชอบงานด้านประชาสัมพันธ์โดยตรง

2.3 สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ชายและหญิง

หน่วยงานส่วนใหญ่มี เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์หญิงมากกว่าชาย และมากกว่าเกือบเท่าตัว

2.4 ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับผู้หญิงกับการทำงานประจำสัมพันธ์

ผู้บริหารเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าผู้หญิงมีความเหมาะสมกับการทำงานประจำสัมพันธ์ โดยระบุคุณสมบัติของผู้หญิงที่เหมาะสมกับงานประจำสัมพันธ์ ดังนี้

- มีบุคลิกภาพที่น่าพึงใจเหมาะสมกับงานด้านประสานงาน
- มีความประณีต ละเอียดอ่อน
- มีความอดทนสูง

2.5 ลักษณะงานประจำสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้หญิง

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้หญิงมีความเหมาะสมกับงานดังต่อไปนี้

- งานด้านการประสานงาน
- งานด้านการเขียน การใช้ภาษา
- งานเผยแพร่ข้อมูล

2.6 ข้อแตกต่างในการทำงานระหว่างผู้ชายและผู้หญิง

2.6.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า

ผู้ชายและผู้หญิงมีความมุ่งมั่นในการทำงานเท่าเทียมกัน

2.6.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารมากกว่าครึ่งหนึ่งมี

ความเห็นว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีความรับผิดชอบในการทำงานเท่าเทียมกัน เช่นกัน

2.6.3 ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารประมาณครึ่งหนึ่งมีความเห็นว่า

ความสำเร็จของงานของผู้ปฏิบัติงานชายและหญิงไม่แตกต่างกัน แต่จะขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการทำงานและผลงาน

2.6.4 ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารมากกว่าครึ่งหนึ่งมีความเห็น

ว่า ปัญหาอุปสรรคในการทำงานขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลมากกว่าเพศ

2.6.5 ข้อจำกัดในการทำงาน ในอาชีพนี้ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ผู้บริหาร

ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการทำงานอาชีพนี้ไม่มีข้อจำกัดทั้งผู้ชายและผู้หญิง เพียงแต่บุคลิกภาพบางอย่างของผู้หญิงอาจได้เปรียบกว่าผู้ชาย และงานบางอย่างที่ผู้ชายอาจได้เปรียบผู้หญิง เช่น เดียวกัน

2.6.6 จุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานชายและหญิง ผู้บริหารส่วนใหญ่

มีความเห็นว่า ผู้ชายมีจุดเด่นในเรื่องการทำงานได้ทุกรูปแบบสมบุกสมบัน มีการตัดสินใจที่ดี คล่องตัว

แต่มีจุดด้อย เรื่องความไม่ละเอียดรอบคอบ ความไม่ตั้งใจในการทำงาน ส่วนผู้หญิงมีจุดเด่น เรื่องความละเอียดรอบคอบ สุขุม ตั้งใจทำงาน และรับผิดชอบ แต่มีจุดด้อย เรื่องไม่กล้าแสดงออก ไม่คล่องตัว และใช้อารมณ์ในการทำงานมากกว่าผู้ชาย

2.6.7 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับ

บัญชาชายและหญิง ผู้บริหารประมาณครึ่งหนึ่งมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง เท่าเทียมกัน

2.7 การส่งเสริมสนับสนุนและความก้าวหน้าในวิชาชีพประชาสัมพันธ์

ผู้บริหาร เกือบทั้งหมดสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และมีความเห็นว่า ความก้าวหน้าของแต่ละคนทั้งชายและหญิงไม่แตกต่างกัน แต่จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล และนโยบายของหน่วยงาน รวมทั้งการเล็งเห็นความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์จากผู้บริหารสูงสุด

สรุปภาพรวมของสถานภาพและความก้าวหน้าของผู้หญิงในงานประชาสัมพันธ์

1. สถานภาพของงานประชาสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

1.1 จากการศึกษา พบว่า สถานภาพของงานประชาสัมพันธ์ในปัจจุบันแม้จะมีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง แต่ยังคงอยู่ร่วมกันฝ่ายอื่น หรือยังไม่เป็นหน่วยงานอิสระที่ขึ้นตรงกับผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะเช่นนี้มากกว่าหน่วยงานธุรกิจ ซึ่งยังคงเป็นเช่นเดียวกันที่ สุเทพ เดชะชีพ ได้ศึกษาไว้เมื่อ 4-5 ปีก่อนหน้านี้

1.2 ลักษณะของงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ยังคงเป็นงานในระดับปฏิบัติการมากกว่างานในระดับวางแผนหรือนโยบาย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ไม่ค่อยมีโอกาสในการร่วมกำหนดนโยบายกับผู้บริหาร และมักไม่ค่อยมีส่วนร่วมต่องานวางแผน งานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานประจำเกี่ยวกับงานเขียนข่าว สรุปรายข่าว ประสานงาน สื่อมวลชนสัมพันธ์ และงานด้านการผลิตสื่อต่าง ๆ แม้จะเป็นผู้บริหารในงานประชาสัมพันธ์ ก็ยังคงต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการด้วย เช่นเดียวกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า งานด้านการประชาสัมพันธ์เป็นงานในระดับรอง (staff) ไม่ใช่งานหลัก (line) ของหน่วยงาน มีลักษณะเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนงานอื่น ๆ เช่นเดียวกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารในหน่วยงานธุรกิจ

มีผู้บริหารหลายคนกล่าวว่า งานประชาสัมพันธ์เป็นส่วนขยายผลทางธุรกิจของบริษัท เป็นส่วน
 ส่งเสริมและสนับสนุนงานการตลาดของหน่วยงาน เป็นต้น จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็น
 แนวโน้มความก้าวหน้าของงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งยังไม่ได้มีความสำคัญในระดับสูงสุดของหน่วยงาน
 แม้ในปัจจุบันหน่วยงานหลายแห่งให้ความสนใจกับงานประชาสัมพันธ์มากกว่าในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา
 แต่ยังคงเป็นงานในระดับปฏิบัติการมากกว่างานระดับบริหารดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ย่อมส่งผลให้
 ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จะยังคงมีสถานภาพและบทบาทไม่สูงนักในหน่วยงาน

1.3 ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย มีการศึกษา
 ในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่จบการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์ หรือวารสารศาสตร์ แสดงให้
 เห็นว่า แนวโน้มผู้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้จะเป็นผู้เรียนจบในสาขาวิชาที่ตรงมากขึ้นกว่าในช่วง 4-5 ปี
 ซึ่งจากผลการวิจัยเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ในช่วงก่อนหน้านี้ จะพบว่า ผู้ปฏิบัติงานประชา-
 สัมพันธ์ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในสาขาสังคมศาสตร์มากที่สุด (สุเทพ เตชะชีพ 2532 และอรอุบล
 ภูบัว เพื่อน 2533) ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่า
 ผู้ชาย และมากกว่าในสัดส่วนประมาณเกือบ 3 เท่า ซึ่งเป็นจำนวนไม่แตกต่างไปจากที่พบในงาน
 วิจัยก่อนหน้านี้ นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในหน่วยงาน มีผู้บริหารบางคนให้ความเห็น
 ว่า อาชีพการประชาสัมพันธ์เหมาะกับผู้หญิงและสังคมไทยมีค่านิยม เกี่ยวกับผู้ทำงานในอาชีพนี้ว่า
 เป็นงานของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้ผู้ชายไม่นิยมเข้าทำงานด้านการประชาสัมพันธ์เท่าที่ควร
 เพราะมีความเห็นว่าเป็นอาชีพของผู้หญิง เช่นเดียวกับที่มีผลสรุปจากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องใน
 ด้านงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งพบว่างานประชาสัมพันธ์กำลังกลายเป็นอาชีพของผู้หญิง เช่นเดียวกับ
 อาชีพเลขานุการสอนหนังสือและพยาบาล ซึ่งมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าอาชีพเหล่านี้มีฐานะเป็นรองอาชีพ
 ของชายมีลักษณะเป็นอาชีพบริการ เป็นส่วนใหญ่ และเป็นอาชีพที่มีลำดับขั้นอยู่ในขั้นต่ำของโครงสร้าง
 อาชีพทั้งหมดตามแนวคิดของการแบ่งงานกันทำโดยใช้เพศเป็นเกณฑ์การแบ่ง (Sexual division
 of labour) ซึ่งมองว่าการแบ่งดังกล่าวทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานชาย
 และหญิง (กาญจนา แก้วเทพ, 2535 : 57) นอกจากนี้มีการยอมรับว่าอาชีพนักประชาสัมพันธ์
 เหมาะสมกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชายไม่ว่าจะในด้าน การสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ความสามารถในการ
 เขียนงานเอกสาร แต่พบว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้หญิงที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ยังค่อนข้าง
 ต่ำกว่าชาย (Ted Joseph, 1985) สำหรับผลการวิจัยเรื่องนี้ยังไม่ได้เปรียบเทียบเกี่ยวกับเงิน
 เดือนหรือค่าจ้างระหว่างผู้ปฏิบัติงานชายและหญิง แต่ผลการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่มี
 ความรับผิดชอบในงานประชาสัมพันธ์ยังพบว่าตำแหน่งในระดับสูง เช่นผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย ฯลฯ ของ

งานประชาสัมพันธ์จะมี เฮอร์ เซ็นต์ของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เช่นเดียวกับ Wilma Mathers (Wilma Mathers, 1988) ได้เสนอผลการวิจัยในด้านความก้าวหน้าในอาชีพประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้หญิงมักอยู่ในระดับปฏิบัติการมากกว่า จะสามารถก้าวขึ้นสู่ระดับบริหาร

1.4 ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของชายและหญิง

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ได้ บังคับบัญชาชายและหญิง ซึ่งปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ของชายและหญิง เท่าเทียมกัน แต่มีความเห็นว่ายชายและหญิงมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ มองว่าผู้หญิงมีความเหมาะสมกับการทำงานประชาสัมพันธ์เกือบทุกด้าน เพราะลักษณะของงาน ประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ เหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้หญิงมากกว่าชาย แต่ผู้หญิงจะมีข้อจำกัดในงาน ด้านการผลิตหรืองานที่ต้องใช้กำลังกายสมบุกสมบัน งานนอกสถานที่ งานในต่างจังหวัด งานที่ทำ นอกเวลาปกติ คืองานในเวลากลางคืน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้หญิง เหมาะกับงานที่อยู่ ในสำนักงาน และทำเฉพาะในเวลาเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพ ผู้หญิง ในด้านชีววิทยาที่อธิบายว่า ผู้หญิงมีลักษณะทางชีววิทยาที่อ่อนแอกว่าผู้ชาย ดังนั้นสังคมจึงคาดหวังให้แต่ละ เพศปฏิบัติตามแบบแผนที่เหมาะสมในสังคมสร้างขึ้น โดยกำหนดความรับผิดชอบในสิ่งที่ผู้ หญิงและผู้ชายควรทำ เช่น ผู้หญิงจะเหมาะกับการทำงานที่เบากว่าผู้ชาย (กาญจนา แก้วเทพ, 2531 : 10) จากผลการวิจัยเรื่องนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารยังคงมองผู้หญิงผู้ปฏิบัติงานประชา สัมพันธ์ตามบทบาทที่ผู้หญิง ควรจะเป็นตามความคาดหวังของสังคม และที่สำคัญผู้หญิงซึ่งปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์เอง ก็ยังคงยอมรับบทบาทนี้ด้วยดี ตามค่านิยมของสังคมที่หล่อหลอมมาเช่นนั้น นอกจากนี้ จากผลการวิจัยยังพบว่า ผู้หญิงมีความเหมาะสมในงานการประสานงานกับบุคคลทุกกลุ่มมากที่สุด ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน เนื่องจากผู้หญิงมีบุคลิกภาพที่น่าพึงใจเหมาะสมดี การมองบทบาท ของผู้หญิงปฏิบัติงานในลักษณะนี้ที่จริงแล้ว ก็คือการมองผู้หญิงในบทบาทผู้สนองจิตใจ

ซึ่งผู้หญิงจะถูกคาดหวังให้พัฒนาทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ความรู้สึกรอบอุ้มแก่ผู้ เกี่ยวข้องใกล้ชิดหรือติดต่อด้วย ให้บริการที่ดี สอดคล้องตามแนวคิดเรื่อง "การจำแนกความแตกต่างระหว่างบทบาท" (Role Differentiation) ของ Talcott Parsons (อ้างใน สุหัตตรา ศิริมังกะลา, 2535 : 25-26) ซึ่งหากวิเคราะห์ตามแนวความคิดทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จะเป็นการมองผู้หญิงในลักษณะที่ยังไม่เท่าเทียมกับผู้ชาย ไม่ว่าจะร่วมอาชีพเดียวกันหรือเปรียบเทียบ กับภาพรวม เกี่ยวกับ โครงสร้างอาชีพในสังคมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

สำหรับผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ชายนั้น ถูกมองว่าไม่เหมาะกับงานที่ใช้ความละเอียดรอบคอบ แต่เหมาะสมเฉพาะงานแก้ปัญหา งานตัดสินใจและงานสมบุกสมบัน แต่จากผลการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า ชอบเขตความรับผิดชอบของผู้ชายต่องานประชาสัมพันธ์และงานที่มีความชำนาญยังคงเป็นงานลักษณะเดียวกับผู้หญิง และงานบางประเภทที่อาศัยความรอบคอบ ความละเอียด อย่างเช่นงานสรุปข่าว รวบรวมข้อมูล กลับเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานชายมีความเมตตากรองลงมาจากงานเขียนข่าวและบทความ ซึ่งแสดงว่าสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังเกี่ยวกับความเหมาะสมความชำนาญในงานระหว่างชายกับหญิง ยังคงเป็นความคาดหวังตามค่านิยมเดิม ในขณะที่ข้อเท็จจริง ผู้ปฏิบัติงานชายก็ไม่ได้โดยความสามารถในงานที่ใช้ความละเอียดรอบคอบ น้อยไปกว่าผู้หญิงเลย

2. ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยบางประการ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพของงานซึ่งเนื่องมาจากตัวผู้ปฏิบัติงาน เองส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงาน จะเห็นความสำคัญของงานประชาสัมพันธ์หรือเข้าใจงานประชาสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด รวมทั้งนโยบายของหน่วยงานเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์เป็นอย่างไร จากการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของงาน ในระดับปานกลาง และตามข้อเท็จจริงแล้วผลการวิจัยยังพบว่า ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานจากการได้รับเงินเดือนขึ้นในกรณีพิเศษ หรือการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ทั้งผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านดังกล่าว แต่สำหรับการสนับสนุนที่ได้รับส่วนใหญจะเป็นการส่งไปอบรม ดูงาน หรือเพิ่มทุนประสบการณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังมองว่า ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ยังต้องการทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนความรู้ในงานให้มากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่นักประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ยังคงอายุน้อยและประสบการณ์น้อย และโดยทั่วไปแล้วในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา งานประชาสัมพันธ์ยังคงเป็นงานฝาก อาศัยผู้ปฏิบัติงานส่วนอื่นร่วมรับผิดชอบดูแล ในระยะหลัง ๆ มา นี้ งานประชาสัมพันธ์นับได้ว่าเพิ่งเริ่มต้น เป็นฝ่ายอิสระ เป็นหน่วยงานอิสระมากขึ้น แม้จะยังต้องขึ้นอยู่กับฝ่ายอื่น แต่ก็เริ่มที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของตนเอง รับผิดชอบดูแล ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ ยังคงเป็นคนรุ่นใหม่ และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก (มากกว่าครึ่งหนึ่งไม่เกิน 5 ปี) นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

ในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน จะพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน จะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและจากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารในหน่วยงานทั้ง 2 ประเภทพบว่า ผู้บริหารในหน่วยงานเอกชนมีบทบาทในการพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนส่งเสริมหรือให้คุณให้โทษ ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์โดยตรงค่อนข้างมากกว่าผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่มีบทบาทเพียงการ เสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารของหน่วยงานมีโอกาสดูแลให้กำลังใจหรือให้การส่งเสริมสนับสนุน ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญกำลังใจได้อย่างใกล้ชิดมากเท่าใด ก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดูแลให้กำลังใจมากขึ้นด้วย ซึ่งอาจเนื่องมาจากขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานด้วย อย่างไรก็ตาม ความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ที่จะทำไปจนตลอดชีวิตการทำงาน ยังมีค่อนข้างน้อย เพราะส่วนใหญ่คิดเลิกทำงานและเปลี่ยนอาชีพก่อนครบเกษียณอายุการทำงาน โดยเฉพาะผู้ทำงานในหน่วยงานเอกชนซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่า ผู้ทำงานในอาชีพนี้ไม่ได้คาดหวังจะแสวงหาความก้าวหน้าสูงสุดในการทำงานด้านนี้เท่าใดนัก ซึ่งอาจจะเนื่องจากแนวโน้มของสถานภาพงานด้านประชาสัมพันธ์ ยังคงไม่ได้อยู่ในระดับสูงเท่าที่ควร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้คาดหวังในระดับสูงมากนัก

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า สถานภาพของงานประชาสัมพันธ์ปัจจุบันยังคงอยู่ในระดับปฏิบัติการมากกว่าระดับการวางแผน หรือร่วมกำหนดนโยบายของหน่วยงานทำให้สถานภาพของผู้ปฏิบัติงานยังไม่สามารถก้าวไปสู่ระดับของผู้บริหารในระดับสูง หากยังไม่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะของงานดังกล่าว ฉะนั้นผู้บริหารในระดับสูงของหน่วยงานควรได้มีการทบทวนบทบาทของงานประชาสัมพันธ์ให้มีบทบาทในระดับนโยบายมากขึ้น หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้มีโอกาสได้แสดงศักยภาพในระดับสูงมากขึ้น ทั้งจะช่วยให้ความคาดหวังในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนได้ใช้ประโยชน์จากงานประชาสัมพันธ์ได้เต็มประสิทธิภาพในการร่วมบริหารและพัฒนาหน่วยงาน

2. ผู้บริหารหน่วยงานส่วนใหญ่ยังคงมองว่างาน ในอาชีพนี้ เหมาะสมกับผู้หญิงและไม่เชื่อมั่นในความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา รวมทั้งงานบางอย่างที่เชื่อว่า เหมาะสมกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ที่จริงแล้วผู้บริหารควรให้โอกาสดังกล่าวแก่ผู้ปฏิบัติงานหญิง เพื่อพัฒนาบทบาทและสถานภาพของผู้หญิงที่ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ให้มากขึ้นด้วย เนื่องจากปัจจุบันมีแนวโน้มว่าแรงงานส่วนใหญ่ในอาชีพนี้จะเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชายและมากขึ้น เป็นลำดับ

3. กฎระเบียบของราชการบางประการทำให้การพิจารณาความดีความชอบให้คุณให้โทษผู้ได้บังคับบัญชา ยังคงต้องอยู่ในอำนาจของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของตน น้อยกว่าหน่วยงานเอกชน และลักษณะดังกล่าวยังคง เป็นจุดอ่อนของการบริหารในหน่วยงานของรัฐที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ฉะนั้นหากหน่วยงานของรัฐยังคงไม่ปรับปรุง วิธีการบริหารและการจัดการในองค์กรให้มีขั้นตอนน้อยลง และเพิ่มประสิทธิภาพในแต่ละขั้นตอน ก็ทำให้งานประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานของรัฐ ย่อมพัฒนาไปได้อย่างล่าช้ากว่างานในหน่วยงานเอกชน ทั้ง ๆ ที่งานในอาชีพนี้เริ่มมาจากหน่วยงานรัฐก่อน เอกชน

4. สถาบันการศึกษาที่มีส่วนในการผลิตบัณฑิตในสาขานี้ ควรพิจารณาให้ผู้เรียนมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพทั้งในด้านงานระดับปฏิบัติการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในวิชาชีพนี้พร้อม ๆ กับ ฝึกฝนในงานระดับวางแผน และบริหารมากขึ้นในระดับปริญญาตรี เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้จบการศึกษาในระดับนี้ ได้มีโอกาสขยายศักยภาพของตนให้สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสรับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น หรือเตรียมมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาโท ให้มีความสามารถในด้านวางแผน บริหาร และงานส่วนร่วมในระดับนโยบาย เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในอาชีพนี้ในอนาคต เพื่อพัฒนาสถานภาพของงานประชาสัมพันธ์มีระดับสูงขึ้นต่อไป

5. ควรมีการศึกษาวิจัยกลุ่มผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเกี่ยวกับความเข้าใจ การยอมรับความสำคัญ ปัญหาอุปสรรคของงานประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา งานในอาชีพนี้ให้มีสถานภาพสูงขึ้นต่อไป

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

หนังสือ

Perriman, James. Public Relations in Business Management London :
University of London Press Ltd., 1964.

วิรัช ลภีรัตนกุล. นักประชาสัมพันธ์กับงานประชาสัมพันธ์ในเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : 2526
184 หน้า.

งานวิจัย

จิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์. ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย.
กรุงเทพฯ : 2529.

วิทยานิพนธ์

สุเทพ เดชะชีพ. คุณสมบัติและภาระหน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ในองค์กร. วิทยานิพนธ์
นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตรพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2532

สุพิศรา ศิริมังคะลา. การศึกษายทบาทและสถานภาพของผู้หญิงในงานโฆษณา. วิทยานิพนธ์
นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตรพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย, 2535

อรอุบล ภูบัวเพื่อน. การศึกษาการวางแผนการประชาสัมพันธ์และสถานภาพการดำเนินงาน
ประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533

บทความ

กาญจนา แก้วเทพ. "แนวทางการศึกษาเรื่องผู้หญิงกับสื่อมวลชน" วารสารนิเทศศาสตร์
ปีที่ 9 ฉบับการศึกษาปลาย 2531.

ภาคผนวก



สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูลสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหาร

รายชื่อหน่วยราชการ/รัฐวิสาหกิจ

1. กรมสรรพากร
2. การไฟฟ้าฝ่ายผลิต
3. การสื่อสารแห่งประเทศไทย
4. การทัพเรือ
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
6. บริษัทการมีนไทย
7. กระทรวงการคลัง
8. กระทรวงสาธารณสุข
9. กรมตำรวจ
10. กรมศุลกากร
11. กรมทางหลวง
12. องค์การทหารผ่านศึก
13. องค์การเภสัชกรรม
14. กรมป่าไม้
15. ธนาคารกรุงไทย
16. รสท.
17. สภาอากาศไทย
18. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
19. กทม.
20. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
21. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
22. กรมการฝึกหัดครู
23. การทางพิเศษฯ
24. การประปาส่วนภูมิภาค
25. สภาวิจัย

รายชื่อหน่วยงานเอกชน

1. บริษัท ชิว - เนชั่นแนล จำกัด
2. บริษัท สหดี พินา จำกัด
3. TAT Duty Free
4. ทางสรรพสินค้าเซ็นทรัล
5. ธนาคารทหารไทย
6. บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด
7. บริษัทบางกอกเอนเทอร์เทนเมนต์ จำกัด (ไทยทีวีสีช่อง 3)
8. บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด
9. บริษัท เจริญโภคภัณฑ์
10. โรงแรมมณเฑียร
11. บริษัท Ogilvy and Mather Public Relations
12. บริษัทเพรสโก้ จำกัด
13. บริษัทสยามดนตรียามาฮ่า จำกัด
14. ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด
15. บริษัท Far East Advertising Co.Ltd.
16. โรงแรมเอเชีย
17. บริษัทสยามกลการ จำกัด
18. บริษัท เจ.วอลเตอร์ ทอยสัน
19. บริษัทอินเตอร์ไลฟ์
20. บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
21. โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล
22. โรงแรมดุสิตธานี
23. บริษัทออค เนย์ประกันภัย จำกัด
24. บริษัทหลักทรัพย์ กองทุนรวม

(ไม่ประสงค์ให้ระบุชื่อหน่วยงาน 6 บริษัท)

26. วิทยาลัยครูพระนคร
27. องค์การสื่อสารมวลชน (อ.ส.ม.ท.)
28. กรมวิทยาศาสตร์
29. กรมประชาสัมพันธ์
30. มหาวิทยาลัยมหิดล



สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

ผู้บริหาร

1. สถานภาพของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ในองค์กรนี้เป็นอย่างไร

.....
.....
.....

2. สัดส่วนของพนักงานประชาสัมพันธ์ชายและหญิง เป็นอย่างไร

.....

3. ท่านมีบทบาทในการพิจารณาความดี ความชอบ หรือสนับสนุน/ลงโทษ ต่อผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์หรือไม่

- มีอำนาจหน้าที่โดยตรง
- มีส่วนในการ เสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารในระดับสูง
- ไม่มีส่วนในการพิจารณา เลย

ผู้ที่มีบทบาทคือ.....

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับผู้หญิงกับการทำงานประชาสัมพันธ์ (ความคิดเห็นเชิงวิจารณ์)

.....
.....
.....

5. จากข้อ 4 ท่านมีความเห็นว่า มีงานใดในส่วนของงานประชาสัมพันธ์ทั้งหมด ที่เหมาะสมกับผู้หญิงหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....
.....

6. การส่งเสริมสนับสนุน (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การส่งเสริมด้านอื่น ๆ ได้แก่ ฤงาน/อบรม ฯลฯ) พนักงานประชาสัมพันธ์มีกฎเกณฑ์อะไรบ้าง (ขึ้นอยู่กับอะไรบ้างในความเห็นของท่าน)

.....
.....
.....

7. ผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผู้ชายและผู้หญิงนั้นมีข้อแตกต่างในการทำงานอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้ (กรุณาแสดงความเห็นเปรียบเทียบ)

- ก. ความมุ่งมั่นในการทำงาน.....
.....
- ข. ความรับผิดชอบในการทำงาน.....
.....
- ค. ความสำเร็จของงาน (หมายถึงประสิทธิภาพของงานตามที่ได้รับมอบหมาย)
.....
.....
- ง. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานระหว่างชายและหญิง เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
.....
- จ. ข้อจำกัดในการทำงานในอาชีพนี้ระหว่างเพศชายและหญิง.....
.....
- ฉ. จุดเด่นและจุดด้อยของผู้ได้บังคับบัญชาชายและหญิง.....
.....
- ช. ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ระหว่างชายและหญิง.....
.....
- ซ. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพประชาสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับอะไร และมีความแตกต่างกันหรือไม่ระหว่างชายและหญิง.....
.....

ชื่อหน่วยงาน

ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์

เพศ ชาย หญิง

อายุปี

ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด.....



สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

สำหรับผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า สาขาวิชา.....
 ปริญญาตรี สาขาวิชา.....
 สูงกว่าปริญญาตรี สาขาวิชา.....
 อื่น ๆ
4. สถานภาพสมรส โสด
 แต่งงานแล้วยังอยู่ด้วยกัน
 แต่งงานแล้ว แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน (แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย)
5. ถ้าแต่งงานแล้วหรือเคยแต่งงาน ปัจจุบันมีบุตรที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูหรือไม่
 มีคน
 ไม่มี
6. รายได้ต่อเดือน (หมายถึง เงิน เดือนที่ได้จากงานประจำ เท่านั้น ไม่รวมรายได้พิเศษ)
 ต่ำกว่า 5,000 บาท
 5,000-10,000 บาท
 10,001-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท
 มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 สถานภาพและความรับผิดชอบของงานประชาสัมพันธ์ในปัจจุบัน

1. ตำแหน่งที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันคือ.....
2. ขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ ในตำแหน่งที่ระบุในข้อ 1 (กรุณาระบุว่าต้องรับผิดชอบทำงานอะไรบ้าง)
.....
.....

3. ประสบการณ์ในวิชาชีพประชาสัมพันธ์ปี
4. ประสบการณ์ที่ระบุในข้อ 3 นั้นจำแนกออกได้ดังนี้
 - 4.1 ประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ในงานประชาสัมพันธ์.....ปี
 - 4.2 ประสบการณ์จากการอบรม/ดูงานในวิชาชีพนี้.....ครั้ง
5. งานในหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ที่ท่านมีทักษะหรือมีความชำนาญพิเศษมากที่สุดคือ
 1.
 2.
 3.

ตอนที่ 3 ความก้าวหน้าในงานประชาสัมพันธ์

1. เท่าที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานทางด้านประชาสัมพันธ์อย่างไร
 - ไม่มีความก้าวหน้าขึ้นเลย
 - มีความก้าวหน้าขึ้นบ้าง
 - มีความก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อย ๆ

เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกับท่าน ท่านมีความก้าวหน้ามากกว่าหรือน้อยกว่า เพื่อนร่วมงานของท่านอย่างไร

 - มีความก้าวหน้าพอ ๆ กัน
 - ท่านมีความก้าวหน้ามากกว่า เพราะ.....
 - เพื่อนร่วมงานของท่านมีความก้าวหน้ามากกว่าตัวท่าน เพราะ.....
2. ท่านมีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในการทำงานด้านประชาสัมพันธ์ของท่านขึ้นอยู่กับองค์ประกอบใดบ้าง

มาก ปานกลาง น้อย

 - (1) ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของท่าน.....
 - (2) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน.....
 - (3) การยอมรับในวิชาชีพประชาสัมพันธ์ของสังคม.....
 - (4) ระยะเวลาการปฏิบัติงานนานกว่าคนอื่น.....
 - (5) การมีผู้สนับสนุนที่ดี.....
 - (6) บุคลิกและการวางตัวของท่าน.....
 - (7) มีพื้นฐานครอบครัวและสังคมดี.....
 - (8) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. จากการปฏิบัติหน้าที่ในงานประชาสัมพันธ์ที่ผ่านมา ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริม หรือได้รับรางวัล ซึ่งถือเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานอย่างไรบ้าง
- 3.1 ได้รับเงินเดือนขึ้นเป็นกรณีพิเศษ (เช่น 2 ขั้น, เงินรางวัล ฯลฯ)
- เคย.....ครั้ง (ในช่วง 5 ปี)
- ไม่เคย
- 3.2 ได้รับการส่งเสริมให้อบรมหรือดูงานที่เพิ่มคุณทักษะ/ประสบการณ์ในวิชาชีพ
- เคยครั้ง (ในช่วง 5 ปี)
- ไม่เคย
- 3.3 ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- เคยครั้ง
- ไม่เคย
4. โดยสรุปแล้วท่านมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของท่านอย่างไร
- ยังไม่พอใจ เพราะ.....
- พอใจบ้าง
- พอใจมาก
5. ปัญหาที่ท่านคิดว่า เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่านคืออะไร
-
-
6. ท่านมีความคาดหวังต่ออาชีพของท่านในอนาคตอย่างไร
-
-
7. ท่านคิดว่าท่านมี โอกาสที่จะได้ทำตามที่ท่านคาดหวังไว้ในข้อ 6 หรือไม่
-
8. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ไปจนครบ เกษียณอายุการทำงานของท่านหรือไม่
- ทำงานในอาชีพนี้จนครบ เกษียณอายุการทำงาน โดยคิดว่าตำแหน่งสุดท้ายก่อนสิ้นสุดการทำงานของท่านควรจะเป็นตำแหน่ง.....
-
- ทำงานจนครบ เกษียณอายุการทำงาน แต่เปลี่ยนอาชีพใหม่ เพราะ.....
-

คาดว่าจะออกจากงานก่อนครบ เกษียณอายุการทำงาน เพราะ

.....

9. ท่านคิดว่าผู้หญิงและผู้ชายมีข้อได้เปรียบหรือเสียเปรียบในการทำงานด้านประชาสัมพันธ์อย่างไร

ผู้หญิงได้เปรียบกว่าผู้ชาย ในด้าน.....

ผู้ชายได้เปรียบกว่าผู้หญิง ในด้าน.....

ไม่มีความได้เปรียบหรือเสียเปรียบกันในเรื่องนี้

10. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานต่างเพศกันท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกันหรือไม่

เท่าเทียมกัน

ไม่เท่าเทียมกันในบางกรณี ผู้ได้เปรียบคือเพศ.....

ไม่เท่าเทียมกันในทุกกรณี ผู้ได้เปรียบคือเพศ.....

11. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีเกณฑ์อะไร เช่น ความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน คุณวุฒิที่อาจจะเพิ่มขึ้นจากการไปศึกษาต่อ เพศ ฯลฯ ในการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

.....

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย