

สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร
ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ



สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร
ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ



การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต
พ.ศ. 2554



©2554

กานต์ เขาวนัรติศัย

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การศึกษาเฉพาะบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต

เรื่อง สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพและความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร
ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ

ผู้วิจัย กานต์ เชาวนน์รัตติกัย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุदारัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทราวัดินากุล)

ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเลิศ สุภคติก)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวพร หวังพิพัฒน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2554

กานต์ เขาวนัณริตติชัย ปริญญาโทเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มีนาคม 2554, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดย
สมาคมวิชาชีพ (109 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. สุภารัตน์ คิษยวรรณะ จันทรวัดนากุล

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของบุคลากรสื่อมวลชนที่มีต่อ
วิชาชีพสื่อมวลชน และศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรสื่อมวลชนที่มีต่อประเด็น โครงการจัด
อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการพัฒนา
บุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวม
ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ สื่อมวลชนเพศชายและหญิงจำนวน 400 คน โดยได้แบ่งสื่อ
ออกเป็น 2 ประเภทในการกระจายแบบสอบถามได้แก่ สื่อหนังสือพิมพ์ 15 องค์กร และสื่อวิทยุ
โทรทัศน์ 3 องค์กร นอกจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
โดยให้หัวหน้าข่าวเป็นผู้กระจายแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสื่อมวลชนในองค์กรนั้นๆ โดยแยก
เป็นตำแหน่งในสัดส่วนที่แตกต่างกันซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงจำนวนปริมาณบุคลากรสื่อมวลชนในแต่ละ
ตำแหน่งงาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square
Test) โดยศึกษาความสัมพันธ์แยกเป็นตำแหน่งงานต่อความคาดหวังของสื่อมวลชนที่มีต่อวิชาชีพ
สื่อมวลชน และความต้องการของสื่อมวลชนที่มีต่อประเด็น โครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจัดโดย
สมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน โดยกำหนดเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานในวิชาชีพสื่อมวลชน บุคลากรสื่อมวลชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคาดหวังที่จะ
แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งคาดหวังได้ทำข่าวที่มีความสำคัญมาก
ขึ้น ในระดับมากที่สุด
2. บุคลากรสื่อมวลชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต้องการต่อประเด็นในโครงการฝึกอบรมทางวิชาชีพ
ที่สามารถพัฒนาตนเองในเรื่องเทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าวและสถานการณ์ที่มี
ความซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว ในระดับมากที่สุด

3. ส่วนด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการให้โครงการพัฒนาบุคลากรเรียนเฉพาะวันเสาร์หรืออาทิตย์ และจัดเวลาไม่ให้กระทบกระเทือนการทำงานในระดับมากที่สุด โดยต้องการให้สมาคมส่งจดหมายตรงถึงยังหน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่าเวลาที่มักไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาอบรมพัฒนาเป็นอุปสรรคมากที่สุด



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้นอกจากจะทำให้ได้ความรู้ทางวิชาการ ในทางด้านงานวิจัยแล้วยังสอนการเรียบเรียงความคิดอย่างมีระบบเป็นขั้นตอน วิธีการเขียนเชิงวิชาการอย่างมีชั้นเชิง ความรับผิดชอบในด้านการทำงาน การตรงต่อเวลา ความขยันอดทน และความละเอียดรอบคอบในการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ต่อไป

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ที่สำคัญอย่างยิ่งจาก ดร. สุภารัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทราวัฒนากุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาชี้แนะแนวทางด้านวิชาการในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ กระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้ และขอระลึกถึงความเคารพตลอดไป

ขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัยที่สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยได้ ขอบพระคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความสะดวกและความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน

ขอขอบพระคุณ คุณประสงค์ เลิศรัตนวิสุทธิ์ นายกสมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย คุณชวรงค์ ลิมป์ปัทมาณี ผู้อำนวยการบริหารสถาบันอิศรา และคุณพรชัย ปุณณวัฒนาพร เลขธิการสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาบุคลากร และขอขอบพระคุณสื่อมวลชนไทยทุกท่านที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ที่ให้ความร่วมมือกรุณาตอบแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ดำเนินมาได้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอบคุณเพื่อนๆ MACA TP NIGHT พี่ตู่ ที่ช่วยเป็นธุระกระจายแบบสอบถาม เหมียว พี่ฝ้าย ไปร้ท พี่วิท พี่บอล แอน ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงเพื่อนๆ ทุกคนในห้องที่คอยสอบถามด้วยความเป็นห่วงเป็นใย

สุดท้ายนี้เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ซึ่งให้ความรักความอบอุ่นและให้โอกาสในการศึกษาแก่ผู้ศึกษาวิจัย เป็นกำลังใจสำคัญ และคอยเฝ้าดูด้วยความห่วงใยมาโดยตลอด ผู้ศึกษาวิจัยระลึกถึงพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่คอยสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ซึ่งเป็นพลังผลักดันที่ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยศึกษาจนจบหลักสูตรสมดังที่ท่านคาดหวัง

กานต์ เชาวนน์นริศสัย

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ | ง |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญตาราง | ฉ |
| สารบัญภาพ | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| คำนิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| วัตถุประสงค์ของงานวิจัย | 6 |
| คำถามของงานวิจัย | 6 |
| ขอบเขตของงานวิจัย | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | |
| แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน | 8 |
| แนวคิดเกี่ยวกับประตู่ข่าวสาร | 13 |
| แนวคิดการรับผิดชอบของสื่อมวลชน | 16 |
| แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 24 |
| การฝึกอบรมบุคลากรในวิชาชีพสื่อ | 30 |
| 3 วิธีการดำเนินการวิจัย | |
| ประเภทของงานวิจัย | 32 |
| กรอบแนวคิดของการทำการวิจัย | 32 |
| กลุ่มประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง | 36 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 39 |
| การสร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 42 |
| วิธีการเก็บข้อมูล | 42 |
| วิธีทางสถิติ | 43 |
| 4. บทวิเคราะห์ข้อมูล | |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 44 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง | 45 |
| สัมพัทธ์กับความคาดหวังในวิชาชีพ | 49 |
| สัมพัทธ์กับความต้องการต่อประเด็นในโครงการพัฒนาฯ | 52 |
| สัมพัทธ์กับความความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการโครงการฯ | 58 |
| 5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| สรุปผลการศึกษาตามสมมติฐาน | 65 |
| อภิปรายผล | 78 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ | 88 |
| ข้อจำกัดในการวิจัย | 89 |
| บรรณานุกรม | |
| ภาคผนวก | |
| ประวัติผู้เขียน | |



สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|-------------|------|
| ตารางที่ 1 | 45 |
| ตารางที่ 2 | 48 |
| ตารางที่ 3 | 49 |
| ตารางที่ 4 | 51 |
| ตารางที่ 5 | 53 |
| ตารางที่ 6 | 58 |
| ตารางที่ 7 | 59 |
| ตารางที่ 8 | 61 |
| ตารางที่ 9 | 63 |
| ตารางที่ 10 | 67 |
| ตารางที่ 11 | 67 |
| ตารางที่ 12 | 68 |
| ตารางที่ 13 | 68 |
| ตารางที่ 14 | 69 |
| ตารางที่ 15 | 69 |
| ตารางที่ 16 | 72 |
| ตารางที่ 17 | 72 |
| ตารางที่ 18 | 73 |
| ตารางที่ 19 | 73 |
| ตารางที่ 20 | 74 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | | หน้า |
|-------------|---|------|
| ตารางที่ 21 | แสดงความคาดหวังของบรรณาธิการบริหารที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร | 74 |
| ตารางที่ 22 | แสดงการวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้านการพัฒนาบุคลากรสื่อ | 78 |
| ตารางที่ 23 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนักข่าวต่อประเด็นที่สนใจ | 80 |
| ตารางที่ 24 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ช่วยหัวหน้าข่าวต่อประเด็นที่สนใจ | 81 |
| ตารางที่ 25 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าข่าวต่อประเด็นที่สนใจ | 82 |
| ตารางที่ 26 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรณาธิการข่าวต่อประเด็นที่สนใจ | 83 |
| ตารางที่ 27 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ช่วยบรรณาธิการบริหารต่อประเด็นที่สนใจ | 84 |
| ตารางที่ 28 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรณาธิการบริหารต่อประเด็นที่สนใจ | 85 |



สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| ภาพที่ 1 | แบบจำลองการเฝ้าประตูของไวท์ | 14 |
| ภาพที่ 2 | แบบจำลองแสดงผู้เฝ้าประตูในกระบวนการสื่อสารมวลชนของเวสลีย์ และแมคลิน | 15 |
| ภาพที่ 3 | การแบ่งประเภทโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน | 66 |
| ภาพที่ 4 | กระบวนการแสดงความคาดหวังของสื่อมวลชน | 71 |
| ภาพที่ 5 | กระบวนการสื่อสารของสมาคมวิชาชีพ อ่างอิงหลักกระบวนการสื่อสาร ของเบอร์โลว์ | 87 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองของประเทศไทยในช่วงเดือนมีนาคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2553 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวนำไปสู่ความเสียหายในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคนไทย เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประเทศชาติ อันสะท้อนให้เห็นถึงความแตกแยก การแบ่งฝักแบ่งฝ่ายของประชาชนคนไทย ที่มีความคิดและความเชื่อทางการเมืองที่แตกต่างกัน โดยไม่ยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน การแตกแยกนี้ขยายใหญ่ออกสู่วงกว้างรวมถึงสื่อมวลชน โดยสื่อมวลชนมีบทบาทพื้นฐานหน้าที่หลักคือ การตระหนักรู้ว่าบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมของตนคืออะไร และประกอบอาชีพโดยยึดถือแนวทางเหล่านั้นเป็นแนวทาง แม้ว่าจะเกิดการคุกคามจากผู้มีอิทธิพลหรือสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามจากการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สื่อมวลชนก็ต้องประกอบอาชีพของตนในลักษณะมีอาชีพคือ การทำหน้าที่อย่างอิสระเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มิใช่ตนเองหรือกลุ่มผู้หวังผลประโยชน์ใดๆ (Halin, 1996) มีนำเสนอข่าวสารอย่างไม่เป็นกลาง โดยการเลือกฝ่ายที่ตนเองสนับสนุน จากความขัดแย้งที่รุนแรงของประเทศไทยนี้ สื่อมวลชนบางส่วนเริ่มเกิดความไม่เป็นกลางในการนำเสนอข่าวสารออกสู่สาธารณะ การนำเสนอข่าวสารอย่างมีอคติ โดยมีการเลือกหรือจัดวาระ (Agenda Setting) ในด้านที่สื่อมวลชนสนใจในการนำเสนอ และเกิดข้อถกเถียงอย่างมากในการที่รัฐบาลใช้สื่อที่ตนเองมี เพื่อใช้ในการตอบโต้ข้อกล่าวหาที่ตนเองได้รับ ซึ่งขัดต่อบทบาทหน้าที่พื้นฐานของสื่อมวลชนในข้างต้นว่า สื่อควรเป็นอิสระจากการกลุ่มผู้หวังผลประโยชน์ใดๆ รวมถึงในปัจจุบันเกิดการโฆษณาชวนเชื่อที่เกินความเป็นจริง (Propaganda) ซึ่งเห็นได้ว่าสื่อมวลชนในปัจจุบันขาดความรับผิดชอบ และจริยธรรม ต่ออาชีพของตนเอง

ภายใต้สถานการณ์อันรุนแรงในข้างต้นนี้ ได้นำไปสู่แนวความคิดปฏิรูปประเทศไทย โดยมีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นผู้ประสานและสนับสนุน โดยโครงการดังกล่าวมีนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทยให้เป็นประเทศไทยที่น่าอยู่ที่สุด โดยกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปประเทศไทย โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี กล่าวว่า วิกฤตการณ์ที่ยากที่สุดในการหาทางออก ไม่รู้จะเริ่มค้นจากจุดใด และไม่สามารถแก้ไขได้เพียงแต่การ “ปฏิรูปการเมือง” อย่างที่เคยมีความพยายามทำกันมา โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้เสนอเป้าหมายร่วม ให้กับประชาชนชาวไทยไว้ว่า ประเทศไทยจะเป็นประเทศที่น่าอยู่ที่สุด โดยคนไทยมีสุขภาวะ โดยให้ลักษณะทั้ง 5 ประการ คือ

1. ประเทศแห่งความพอเพียง โดยการมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่ โดยสัมมาชีพนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บ้านเมืองสงบสุข
2. ประเทศแห่งความดี เช่น มีน้ำใจ มีความปลอดภัย มีความยุติธรรม มีสันติภาพ และมีธรรมาภิบาล เป็นต้น
3. ประเทศแห่งความงาม ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม
4. ประเทศแห่งปัญญา สาเหตุที่ทำให้ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤติ เนื่องจากเป็นสังคมแห่งอำนาจนิยม เป็นสังคมการเรียนรู้น้อย ดังนั้นสังคมไทยจำเป็นต้องปรับจากสังคมแห่งอำนาจนิยมไปสู่สังคมแห่งปัญญานิยม
5. ประเทศแห่งสุขภาวะทั้งทางกาย จิต สังคม และปัญญา

โดยที่ประเทศไทยจะมีคุณลักษณะเบื้องต้นดังกล่าวมานี้ได้ จะต้องดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา 10 ประการดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกใหม่
2. สร้างสัมมาชีพเต็มพื้นที่
3. สร้างความเข้มแข็งจากชุมชนท้องถิ่น
4. สร้างระบบการศึกษาที่พาชาติออกจากวิกฤต
5. สร้างธรรมาภิบาล การเมือง การปกครอง และระบบความยุติธรรม
6. สร้างระบบสวัสดิการสังคม
7. สร้างความสมดุลของสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
8. สร้างระบบสุขภาพเพื่อสุขภาวะของคนทั้งมวล
9. สร้างสมรรถนะในการวิจัยและสามารถทำเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ
10. สร้างระบบการสื่อสาร

การสร้างระบบการสื่อสารในข้อสุดท้ายนี้เป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก ที่จะเป็นตัวผสมผสานและเชื่อมโยงให้ทั้ง 9 ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งการสื่อสารในที่นี้ก็คือ สื่อมวลชน

สื่อมวลชนเริ่มมีบทบาทสำคัญต่อพลวัตต่างๆ ทางสังคม โดยหนังสือพิมพ์เริ่มมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมมากขึ้น และยังมีส่วนในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงในระดับการเมือง การปกครองในประเทศ บทบาทของสื่อมวลชนเริ่มแพร่ขยายออกไปในวงกว้างมากขึ้น เมื่อวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ถือกำเนิดขึ้นในสังคม ซึ่งทำให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูล

ข่าวสารได้ในหลากหลายรูปแบบและยอมรับสื่อต่างๆ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวัน สื่อมวลชนจึงกลายเป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในแง่การให้ข้อมูลข่าวสารและการโน้มน้าวสังคมในด้านต่างๆ จนกล่าวได้ว่าสื่อมวลชนเป็นดัง “ฐานันดรที่ 4” (The Fourth Estate) ต่อจากพระมหากษัตริย์ ศาสนจักร และรัฐสภา (Lucas, 1991)

การมีบทบาทและอิทธิพลต่อสังคมของสื่อมวลชนนี้ จึงทำให้สื่อต่างๆ มักถูกแทรกแซงจากภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเมืองและธุรกิจ ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อการนำเสนอข่าวสารของสื่อมวลชนผู้สาธารณะ จนขาดความเป็นกลางและลดทอนการทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่ไป จนมักเกิดคำถามถึงบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสื่อมวลชน อันนำไปสู่ความพยายามลดอิทธิพลจากรัฐและกลุ่มนายทุนที่มีอิทธิพลต่อสื่อ เพื่อให้สื่อมวลชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีเสรีภาพและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมอย่างแท้จริง (ฐิตินันท์ พงษ์สุทธีรักษ์ และวีรยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547)

ในกรณีของประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน พัฒนาการของสื่อมวลชนไทยได้ชี้ให้เห็นว่า สื่อมวลชนยังถูกอิทธิพลจากการเมืองเข้าครอบงำในการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะสื่อวิทยุและโทรทัศน์ซึ่งมีบทบาทต่อประชาชนในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลด้านลบแก่สังคมหลายประการ เช่น การขาดความหลากหลายของเนื้อหา การละเลยประชาชนบางกลุ่ม การขาดการควบคุมด้านจริยธรรมที่ชัดเจน (อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์ อ้างอิงในฐิตินันท์ พงษ์สุทธีรักษ์ และวีรยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547) ส่วนหนังสือพิมพ์มักถูกระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ครอบงำจนบั่นทอนประสิทธิภาพในการนำเสนอข่าว (McCargo, 2000) โดยจุดเปลี่ยนของวงการสื่อสารมวลชนไทยเกิดขึ้นเมื่อมีกระแสเรียกร้องให้เปิดเสรีสื่อวิทยุ และโทรทัศน์อย่างกว้างขวางภายหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ พ.ศ. 2535 กระแสการปฏิรูปสื่อจากบทบัญญัติจากรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติองค์การจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2543 รวมถึงแนวความคิดการปฏิรูปประเทศไทยของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี โดยมียุทธศาสตร์ 10 ประการ ซึ่งสื่อมวลชนก็เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ทั้ง 10 ทั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ความมั่นคงของชาติ และประโยชน์สาธารณะอื่นๆ รวมทั้งการแข่งขันอย่างเสรีเป็นธรรม เพื่อให้สื่อมวลชนมีคุณภาพในการทำงานสูงสุด จึงนำไปสู่การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาส่งเสริมเสรีภาพและความรับผิดชอบสื่อมวลชน (กพส.) ซึ่งเป็นคณะกรรมการอิสระที่ก่อตั้งขึ้นโดย 4 องค์กรวิชาชีพสื่อ ประกอบด้วย สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ สภาวิชาชีพข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย และสมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย เพื่อจัดทำแผนงานการปฏิรูปสื่อภาครัฐ-พัฒนาสื่อเอกชน โดยมีมติให้แต่งตั้งชุดทำงานเพื่อดำเนินตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน 5 คณะดังนี้

- คณะทำงานพัฒนากลไกควบคุมตนเองทางวิชาชีพ
- คณะทำงานพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ
- คณะทำงานปรับปรุงกฎหมายด้านสิทธิเสรีภาพสื่อมวลชน
- คณะทำงานปรับปรุงกฎหมายด้านวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์
- คณะทำงานพัฒนากลไกการเฝ้าระวังการทำหน้าที่ของสื่อมวลชน

หากพิจารณาทิศทางการปฏิรูปสื่อ จะเห็นได้ว่าเป็นการพยายามจัดระบบทางโครงสร้างสื่อเป็นหลัก ซึ่งเป็นปัญหาที่ฝังรากลึกมาอย่างยาวนานในสังคมไทย อย่างไรก็ตามปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสื่อมวลชนนั้นมิได้อยู่เพียงแค่โครงสร้างเป็นอย่างเดียว แต่งานศึกษาจำนวนมากยังชี้ให้เห็นถึงปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพสื่อ เช่น ปัญหาด้านการขาดความเป็นมืออาชีพในการทำข่าวแนวสืบสวน (McCargo, 2000) ปัญหาด้านอุดมการณ์ (จิรันดา กฤษเจริญ, 2544) บุคลากรสื่อไทย (ฐิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวิรัชท กัญจน์ชูฉัตร, 2547) การศึกษาเรื่องระบบและกลไกการรับผิดชอบทางสังคมของนักวิชาชีพสื่อในสภาพแวดล้อมที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกทางการตลาด (สุदारัตน์ คิชยวรรธนะ จันทราวัดนากุล, 2552) เป็นต้น ดังนั้นการพิจารณาสื่อมวลชนในรอบด้านเพื่อการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมและครอบคลุม จึงมีอาจละเลยถึงปัญหาด้านการจذبบรมสื่อมวลชนของสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชนต่างๆ ซึ่งจัดอยู่ในกลไกการทำงานของคณะทำงานพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ ของคณะกรรมการพัฒนาส่งเสริมเสรีภาพและความรับผิดชอบสื่อมวลชน (คพส.) โดยมองว่าสถาบันการศึกษาสามารถให้ความรู้ในภาพกว้างของวิชาชีพได้ แต่ไม่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่างๆ ได้ในทันที (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ, 2531) การฝึกอบรมนักข่าวในขั้นตอนหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นยิ่งต่อการประกอบอาชีพนักข่าว โดยบรรณาธิการส่วนใหญ่เห็นว่า การเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาทำให้นักข่าวเรียนรู้ด้านทักษะและเทคนิคต่างๆ ได้เพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นการจัดการอบรมจึงมีความจำเป็นอย่างสูงในการพัฒนาความคิด และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสื่อ (Harris, Leiter and Johnson, 1981)

ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงอยู่บนพื้นฐานที่มุ่งศึกษาถึงสื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการของนักวิชาชีพสื่อมวลชนที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ อันได้แก่ สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ สภาวิชาชีพข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย และสมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย เพื่อหาคำตอบว่า ความคาดหวัง และความต้องการของนักวิชาชีพสื่อมวลชนที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ เป็นอย่างไร เพื่อนำมาสู่การวิเคราะห์หาแนวทางในแก้ไข การพัฒนาตามความ

ต้องการของบุคลากรสื่อ และช่วยลดทอนปัญหาด้านการพัฒนาของบุคลากรสื่อได้ครบคลุมยิ่งขึ้น อันเป็นการยกระดับบุคลากรสื่อไทยให้มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) ยิ่งขึ้น

งานวิจัยเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ส่วนแรกเป็นการกล่าวถึงที่มาและความสำคัญของปัญหา การศึกษาแนวคิดทั้งในด้านบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน แนวคิดประตูรับสาร (Gatekeeper) เน้นความสำคัญในด้านคุณภาพของบุคลากรในวิชาชีพสื่อ แนวคิดการรับผิดชอบของสื่อมวลชน (Accountability System) ที่จะนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพของบุคลากรสื่อ แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อนำไปสู่วงกรอบการศึกษาและระเบียบการวิจัยที่เหมาะสม ส่วนที่สองเป็นผลวิจัยทั้งในด้านความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรสื่อมวลชนต่อการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจัดโดย สมาคมวิชาชีพทั้ง 4 สมาคม อันได้แก่ สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ สภาวิชาชีพข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย และสมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย และส่วนสุดท้าย เป็นการสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

- ความคาดหวัง : ความคาดหวังของสื่อมวลชนที่มีต่อวิชาชีพของตน และ ความคาดหวังต่อ โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ
- ความต้องการ : ความต้องการของสื่อมวลชนที่มีต่อประเด็นในโครงการพัฒนาบุคลากร, เวลาที่เหมาะสมในการอบรมพัฒนา, ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร และปัญหาในการเข้าร่วม โครงการพัฒนาบุคลากร
- บุคลากร : บุคลากรในงานวิจัยเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อ โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดย สมาคมวิชาชีพ” เจาะจงเฉพาะบุคลากรสื่อมวลชนที่ประกอบอาชีพในสายงานข่าวเท่านั้น
- โครงการพัฒนาบุคลากร : การจัดโครงการอบรมสัมมนาหรือลักษณะกิจกรรมสิ่งอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดเพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ด้านใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ

สมาคมวิชาชีพ : สมาคมวิชาชีพสื่อเป็นองค์กรด้านสื่อสารมวลชนที่คอยกำกับดูแลการทำงานของสื่อมวลชนในประเทศไทย เพื่อให้สื่อมวลชนปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ กรอบการทำงานที่เหมาะสมของวิชาชีพสื่อมวลชน โดยยึดตามหลักการผู้ประกอบการวิชาชีพสื่อ ซึ่งสมาคมวิชาชีพสื่อ จะประกอบด้วย 4 องค์กร ได้แก่ สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ สภาวิชาชีพข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย และสมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของบุคลากรสื่อมวลชน ที่มีต่อวิชาชีพสื่อมวลชน
2. เพื่อศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรสื่อมวลชน ที่มีต่อประเด็นในโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน
3. เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน

คำถามของงานวิจัย

1. บุคลากรสื่อมวลชนมีความคาดหวังต่อวิชาชีพสื่อมวลชนในลักษณะใด และอย่างไร
2. บุคลากรสื่อมวลชนมีความต้องการต่อประเด็นในโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชนในลักษณะใด และอย่างไร
3. บุคลากรสื่อมวลชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชนในลักษณะใด และอย่างไร

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยจะทำการสำรวจบุคลากรสื่อมวลชนที่เคย และไม่เคยเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงความคาดหวังในวิชาชีพสื่อมวลชน และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ ของสื่อมวลชนไทยว่ามีทิศทางเป็นอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ทางวิชาชีพ
 - 1.1 เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาโครงการพัฒนาบุคลากร ของสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน
 - 1.2 เพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับกลไกการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน ของสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชนที่มีต่อบุคลากรสื่อมวลชน
 - 1.3 สะท้อนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ความคาดหวัง และความต้องการของสื่อมวลชน ที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ของสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน
2. ประโยชน์ทางวิชาการ
 - 2.1 งานวิจัยชิ้นนี้ สามารถเป็นองค์ความรู้ และใช้เป็นเอกสารอ้างอิงแก่ผู้สนใจศึกษาด้านโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน
 - 2.2 เพื่อเป็นแนวทางแก้ไข และพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาควิชาวารสารศาสตร์ ให้ตรงกับความต้องการในสภาวะปัจจุบัน

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” ได้สำรวจทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

- แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน
- แนวคิดเกี่ยวกับประจักษ์พยาน (เน้นความสำคัญคุณภาพของบุคลากรในวิชาชีพสื่อ)
- แนวคิดการรับผิดชอบของสื่อมวลชน
- แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- การฝึกอบรมบุคลากรในวิชาชีพสื่อ

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน

การศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาของบุคลากรสื่อ จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจพื้นฐานของสื่อมวลชนก่อน ว่าสื่อมวลชนมีบทบาทหน้าที่อย่างไร และลักษณะใดที่แสดงถึงการทำหน้าที่ของสื่อมวลชนอย่างสมบูรณ์แบบ หรือที่เรียกว่า “มืออาชีพ” (Professional) ทั้งนี้เพื่อเป็นการวางระบบพัฒนาบุคลากรสื่อให้บรรลุถึงลักษณะดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของบุคลากรสื่อ จำเป็นต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจพื้นฐานด้านบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสื่อ เนื่องมาจากความเป็นมืออาชีพย่อมสะท้อนมาจากการทำหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ ดังที่ (Halim อ้างอิงใน จิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า พื้นฐานหลักของสื่อมวลชนคือ การตระหนักรู้ว่าบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมของตนคืออะไร และประกอบอาชีพโดยยึดถือแนวทางเหล่านั้นเป็นแนวทาง แม้ว่าจะเกิดการคุกคามจากผู้มีอิทธิพลหรือสิ่งแวดลอม ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามจากการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สื่อมวลชนก็ต้องประกอบอาชีพของตนในลักษณะมืออาชีพคือ การทำหน้าที่อย่างอิสระเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มิใช่เพื่อตนเองหรือกลุ่มผู้หวังผลประโยชน์ใดๆ

Mcquail (อ้างอิงใน จิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 4) สรุปแนวคิดพื้นฐานด้านบทบาทหน้าที่อันพึงประสงค์ของสื่อมวลชนที่มีต่อสังคมไว้ 5 ประการ คือ การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) การประสานสัมพันธ์ (Correlation) การดำรงความต่อเนื่อง (Continuity) การบันเทิง (Entertainment) และการสร้างความเคลื่อนไหวในสังคม (Mobilization) อย่างไรก็ตามการสรุปของ Mcquail ก่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งอาจแจกแจงให้เห็นอย่าง

ชัดเจนขึ้นดังเช่น ฉออ่าน วุฒิกกรมรักษา (2536) สรุปหน้าที่ของสื่อมวลชนไว้ 6 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้ควบคุมดูแลการไหลของข่าวสาร การเป็นผู้แจ้งข่าวสาร การเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติของรัฐ การเป็นผู้รับเรื่องราวร้องทุกข์ การเป็นผู้นำในการสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือมติสาธารณะ และการเป็นเวทีอภิปรายความคิด และดังที่ พนม วรรณศิริ (2544) สรุปถึงหน้าที่สำคัญของสื่อมวลชนว่ามีอยู่ 9 ประการ ได้แก่

1. การเป็นผู้รับผิดชอบต่องานที่บรรณาธิการมอบหมาย
2. แสวงหาข่าวสาร และรวบรวมข้อมูลข่าวสารจากที่ต่างๆ
3. ปกป้องแหล่งข่าว
4. เผ่าสังเกตการณ์
5. ทำหน้าที่วิจัย
6. สืบสวนหาข้อเท็จจริง
7. ชี้ประเด็นที่น่าสนใจ
8. สัมภาษณ์ และจดบันทึกข้อมูล
9. เขียนข่าว

ซึ่งเห็นได้ว่าการอภิปรายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนมีอยู่ค่อนข้างหลากหลาย แต่บทบาทในบางด้านก็สามารถจัดอยู่ในหมวดเดียวกันได้ บทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนจึงสามารถสรุปให้ชัดเจน และครอบคลุมเป็น 4 บทบาทหลัก ดังที่ (สิริทิพย์ ชันสุวรรณ อ้างอิงใน ฐิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 5) สรุปว่าบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนในระบอบประชาธิปไตยได้แก่

1. บทบาทการเป็นผู้แจ้งข่าวสาร (Informer) นักข่าวไม่เพียงจะรายงานเรื่องราวเหตุการณ์เกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่นตนเองเท่านั้น แต่นักข่าวยังต้องออกไปค้นหาข้อเท็จจริงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เป็นข่าว ซึ่งมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในชาติ เพื่อนำมาอธิบายและแปลความหมายเหตุการณ์ที่เป็นข่าวนั้นๆ หรืออาจวิเคราะห์ห้เจาะลึกให้เห็นถึงสาเหตุของปัญหาและเหตุการณ์ที่เป็นที่วิตกและเป็นผลกระทบต่อประชาชนขณะนั้น เพื่อให้ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้สาธารณะชนสร้างความเห็นต่อปัญหานี้ด้วย

2. บทบาทเป็นนายทวาร (Gatekeeper) เนื่องจากการส่งข่าวสารต่างๆ จะต้องผ่านสื่อ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือโทรทัศน์ก็ตาม ซึ่งสื่อเหล่านี้จะมีบุคคลซึ่งทำหน้าที่เสมือนนายทวาร คอยควบคุมเปิด ปิด ให้ออกไปให้ข่าวสารนั้นเปิดเผยออกไปได้ บุคคลที่ว่ามีนี้ได้แก่ บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ รวมทั้งนักข่าว ในการสื่อข่าวแต่ละครั้ง นักข่าวจะเป็นผู้ตัดสินใจ

เองว่า ควรจะให้หาข่าวอะไร หาที่ใด อย่างไร แหล่งข่าวคือบุคคลใด จะถามคำถามอะไร ข้อเท็จจริงอะไรบ้างควรใส่เข้าไปในข่าว และข้อเท็จจริงใดที่ควรละทิ้ง

3. บทบาทเป็นสุนัขเฝ้าบ้าน (Watchdog) ในสังคมประชาธิปไตย ประชาชนที่ได้รับข่าวสารต่างๆ โดยเฉพาะข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของรัฐบาล และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และตรงไปตรงมา ซึ่งในบทบาทหน้าที่การเป็นนักข่าวนั้นดูเหมือนจะไม่มีบทบาทใดจะยิ่งใหญ่เหนือบทบาทของการเป็นสุนัขเฝ้าบ้าน คอยจับจ้องเฝ้าดูการทำงานของรัฐบาล และเจ้าหน้าที่รัฐ

4. บทบาทการเป็นเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ (Ombudsman) การที่นักหนังสือพิมพ์และนักข่าวได้รับการยกย่องจากสาธารณชนให้เป็นฐานันดรที่สี่นั้น สาเหตุหนึ่งก็มาจากเป็นเจตนารมณ์ของประชาชนที่มอบหมายให้นักข่าวเป็นตัวแทน เป็นหูเป็นตา และเป็นปากเสียงแทนด้วยการนำเสนอข่าวประจำวัน อธิบายการปฏิบัติงานของรัฐบาล และเปิดโปง การกระทำที่ผิดกฎหมายและความยุติธรรมในสังคม บทบาทนี้จึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญยิ่งอีกบทบาทหนึ่ง

การตระหนักในบทบาทหน้าที่ทั้ง 4 ประการข้างต้น จะเป็นพื้นฐานการดำเนินการของบุคลากรสื่อ และนำไปสู่การนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าแก่สาธารณะ ข่าว หมายถึง การรายงานที่ทันต่อเวลาและที่เป็นความจริงต่อเหตุการณ์ (Event) ความคิด (Ideas) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งทำให้ประชาชนสนใจ (ปรเม สตะเวทิน อ้างอิงใน ภัทริธา บุรี, 2545, หน้า 20)

ลักษณะ สตะเวทิน (อ้างอิงใน ภัทริธา บุรี 2545, หน้า 21) กล่าวว่า ข่าวต่างๆ ที่ปรากฏทางสื่อมวลชนไม่ว่าจะเป็นทางหนังสือพิมพ์ นิตยสาร วิทยุโทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ก็ตาม จะมีคุณสมบัติหรือคุณค่าของความเป็นข่าว (News Value) ที่เรียกว่าองค์ประกอบของข่าวอยู่หลายประการดังนี้

1. ทันต่อเหตุการณ์ (Immediacy or Timeliness) หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นเกี่ยวข้องกับเวลาเป็นตัวบ่งชี้ให้ผู้อ่านเห็นว่าเหตุการณ์นั้นเพิ่งจะเกิดขึ้น เป็นองค์ประกอบสำคัญในการรายงานสิ่งที่มีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เช่น การรายงานเหตุการณ์ทางหนังสือพิมพ์จะใช้ “เมื่อวานนี้” ฯลฯ สำหรับรายงานทางวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์จะใช้คำว่า “วันนี้” หรือ “เช้าวันนี้ เมื่อเวลา 9.30 น.” เป็นต้น

2. ความใหม่ (Newness) หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร สามารถสร้างดาวเทียมขนาดเล็ก TMSAT ขนาดน้ำหนัก 50 กิโลกรัม เพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษา แพทย์ไทยสามารถผ่าตัดเปลี่ยนหัวใจ ฯลฯ

3. ความใกล้ชิด (Proximity of Nearness) หมายถึง ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมักจะให้ความสนใจสิ่งใกล้ตัว ฉะนั้น เรื่องราว เหตุการณ์ หรือความคิดเห็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นใกล้ตัวจึงมักให้ความสนใจเป็นอันดับแรกด้วยสาเหตุที่มีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ เช่น เรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ การงาน ครอบครัว ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

4. ความเด่น (Prominence) หมายถึง เรื่องราวที่เกี่ยวกับความเด่นของบุคคล สถานที่ สิ่งของ เหตุการณ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าของความเป็นข่าว

5. ผลกระทบ (Consequence) หมายถึง ผลกระทบที่มีต่อประชาชนทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม เช่น เรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์เศรษฐกิจยุค ไอ เอ็ม เอฟ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในประเทศ ประชาชนทุกคนต้องช่วยกันประหยัด ธุรกิจหลายแห่งถูกผลกระทบจากการที่รัฐบาลเปลี่ยนแปลงค่าเงินบาททำให้ธุรกิจเหล่านั้นต้องปิดกิจการ พนักงานจำนวนมากต้องถูกเลิกจ้าง กลายเป็นคนตกงาน ฯลฯ ประชาชนจะให้ความสนใจติดตามข่าวเหล่านี้เพราะมีผลกระทบต่อตนเอง แต่อาจมีผลกระทบต่อผู้อ่านหรือประชาชนแต่ละคนแตกต่างกันไป

6. ความน่าสงสัย (Suspense) หมายถึง เรื่องราวที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิดมาก่อนและเมื่อเกิดขึ้นแล้ว และคาดว่าประชาชนจะต้องให้ความสนใจเพื่อนำไปสู่สาธารณชนได้รับรู้

7. ประชาชนสนใจ (Human Interest) หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทั่วไป ซึ่งผู้อ่านหรือสาธารณชนให้ความสนใจติดตาม สิ่งที่เป็นความสนใจของมนุษย์มักจะเป็นเรื่องของอารมณ์ ที่ถูกกระตุ้นจากความเศร้า ความสนุกสนาน ความลึกลับ ฯลฯ

8. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง เรื่องราวหรือลักษณะของความคิด หรือการกระทำที่แตกต่างกันของบุคคล 2 บุคคล หรือบุคคล 2 กลุ่ม ความขัดแย้งต่างๆ ปรากฏให้เห็นอยู่เสมอในสังคม แต่เหตุการณ์บางเหตุการณ์ที่ก่อมลชนเห็นคุณค่าของความเป็นข่าวจึงนำเสนอต่อสาธารณชน

9. การผิดปกติหรือผิดปกติ (Unusualness) หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่มีความแปลก หรือผิดปกติไปจากปกติ ประชาชนไม่ได้รู้หรือไม่ได้พบเห็นบ่อยนักก่อให้เกิดความน่าสนใจ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าของความเป็นข่าว

10. ความหายนะ (Disaster) และความก้าวหน้า (Progress) หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิต ทรัพย์สิน อุทกภัย ภัยพิบัติต่างๆ หรือเหตุการณ์ที่แสดง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ ก็มีคุณค่าความเป็นข่าว (มาลี บุญศิริพันธ์ อังอิงใน กัทธรา บุรี 2545, หน้า 22)

ชวรัตน์ เชิดชัย (อังอิงใน กัทธรา บุรี 2545, หน้า 25) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ “ข่าว” มีคุณภาพไว้ดังนี้

1. ความถูกต้อง ข่าวจะต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงที่มีความถูกต้อง ซึ่งนอกจากจะเป็นความถูกต้อง เรื่องราวของข่าว ชื่อ วันเดือนปี อายุ หรือที่อยู่ รายละเอียดอย่างอื่นแล้วความถูกต้องยังหมายรวมถึงวิธีประกอบเนื้อหาเหล่านั้นเข้าด้วยกันในรูปแบบของข่าว เพื่อให้ผู้อ่านได้รับข่าวสารที่ถูกต้องแน่นอน

2. ความสมดุล ข่าวที่มีความสมดุล หมายถึง การเลือก การจัดรวบรวมข้อเท็จจริงเข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์ทุกแง่มุม ไม่มีส่วนใดขาดหายหรือส่วนใดเกินความจำเป็น เพื่อให้เหตุการณ์ในข่าวมีความเหมาะสมในแง่ของการเน้นข่าว ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริงต่างๆ กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อสาระของข่าวทั้งหมด

3. ความเที่ยงตรง ข่าวเป็นการรายงานข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มิใช่เหตุการณ์ตามบุคคลของผู้มีอคติ แต่ในฐานะผู้สื่อข่าวรายงานข่าวใดๆ จะต้องทำด้วยความเที่ยงธรรม และบางครั้งเหตุการณ์ในข่าวอาจมีความสลับซับซ้อนมากจนเกินกว่าผู้อ่านจะสามารถเข้าใจได้ การรายงานข่าวอย่างเดิวย่อมไม่เพียงพอ เพื่อช่วยให้ผู้อ่านได้ข้อเท็จจริงและภูมิหลังของข่าว การรายงานข่าวจึงมีลักษณะที่สำคัญเป็นการให้คำอธิบาย (Interpretative) ข่าวนั้นด้วยการอธิบายเพิ่มเติมจึงเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของการสื่อข่าว และนำมาเสนอต่อผู้อ่านเมื่อการเสนอข่าวแบบตรงไปตรงมาไม่อาจให้ข้อมูลได้อย่างละเอียด และอาจจะให้ผู้อ่านเกิดความเหมาะสม

4. ความกระชับรัด การเขียนข่าวจะต้องสั้นกระชับรัด ในขณะเดียวกันข่าวต้องมีความชัดเจน เขียนพร้อมด้วยสาระโดยใช้ภาษาเขียนที่ง่ายๆ ตามรูปแบบการเขียนทั่วไป

5. ความสดใหม่ องค์ประกอบเกี่ยวกับเวลาเป็นเรื่องที่สำคัญในการเสนอข่าวปกติ ผู้อ่านย่อมต้องการอ่านข่าวสารที่ตนสนใจ ซึ่งยิ่งสดมากกว่าข่าวสารที่รู้กันอย่างแพร่หลายแล้ว ความใหม่สดของการนำเสนอข่าว หมายถึง เวลาในขณะที่ข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดถูกเปิดเผยขึ้นแม้เหตุการณ์นั้นจะผ่านมานานนับสิบปีแล้วก็ตาม ถ้าเพียงมีการเปิดเผยเป็นครั้งแรกก็ถือว่าเป็นเหตุการณ์ที่ยังสดใหม่อยู่

อย่างไรก็ตาม การที่ข่าวสารจะมีคุณค่าในตัวของมันได้นั้นการให้การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชนจึงมีความสำคัญอย่างสูงต่อเนื้อหาของข่าวสาร และการปฏิบัติหน้าที่ของสื่อมวลชนที่สมบูรณ์แบบจรรยาบรรณได้ว่าเป็นมีความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตนจนได้รับการยอมรับจากสังคม ย่อมต้องพิจารณาในอีกหลากหลายมิติ ซึ่งจะกล่าวถึงในส่วนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับประตูข่าวสาร Gatekeeper (เน้นความสำคัญคุณภาพของบุคลากรในวิชาชีพสื่อ)

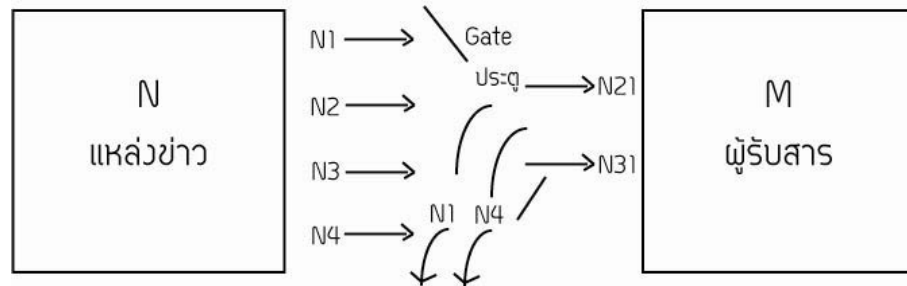
ผู้ปิดเปิดประตูข่าวสารหรือผู้กรองข่าวสาร คือบุคคลที่ทำหน้าที่กั้นกรองเลือกสรรข่าวสาร เพื่อเสนอต่อสาธารณชน ผู้กรองสารจึงอยู่ในฐานะที่จะควบคุมข่าวสารต่างๆ ที่จะผ่านไป ยังประชาชนทั่วไป เป็นผู้ตัดสินใจว่าข่าวสารใดควรจะส่งออกไป และข่าวสารอะไรควรจะส่งเข้า หรือข่าวสารใดควรตัดทิ้งทั้งหมด โดยอาศัยการคัดเลือกและเรียบเรียงข่าวสาร ตลอดจนจัดเวลาและลำดับความสำคัญของข่าวสารนั้นๆ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เปิดหรือปิดประตูข่าวสารโดยขึ้นระหว่างข่าวสารเองและผู้รับสารจากสื่อมวลชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้ที่ทำหน้าที่ “ผู้เฝ้าประตู” (Gatekeeper) คือบุคคลที่ทำหน้าที่กั้นกรองเลือกสรรข่าวสารเพื่อเสนอต่อไปยังสาธารณชน ผู้กรองข่าวสารจึงอยู่ในฐานะที่จะควบคุมข่าวสารต่างๆ ไปยังผู้อ่าน หรือกล่าวได้ว่าเป็นผู้ตัดสินใจว่าข่าวสารใดควรจะส่งออกไป และข่าวสารอะไรควรจะส่งเข้า หรือข่าวสารใดควรตัดทิ้งทั้งหมด โดยอาศัยการคัดเลือกและเรียบเรียงข่าวสาร ตลอดจนจัดเวลาและลำดับความสำคัญของข่าวสารนั้นๆ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เปิดหรือปิดประตูข่าวสารโดยขึ้นระหว่างตัวข่าวสารและผู้รับสาร คือ ผู้อ่าน

Lewin, K. (อ้างอิงใน ภัทริธา บุรี, 2545, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ข่าวสารมักจะไหลผ่านช่องทางต่างๆ อันประกอบไปด้วยบริเวณประตูซึ่งมีการปล่อยหรือกักข่าวสารต่างๆ ตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ หรือโดยการวินิจฉัยของผู้เฝ้าประตูเองก็จะยอมให้ข่าวสารใดไหลผ่านไปได้หรือไม่ ซึ่งแนวคิดนี้ได้ถูกนำมาอธิบายลักษณะการไหลของข่าวสารในกระบวนการสื่อมวลชน

ต่อมา David Manning White (1950) ได้ใช้แนวคิดเรื่อง “ผู้เฝ้าประตู” ในการศึกษาบรรณาธิการข่าวทางโทรทัศน์ของหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นในประเทศสหรัฐอเมริกาฉบับหนึ่ง ซึ่งกิจกรรมในการตัดสินใจคัดเลือกข่าวเพื่อตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์นี้มีส่วนคล้ายกับหน้าที่ผู้เฝ้าประตู

ภาพที่ 1: แบบจำลองการเฝ้าประตูของไวท์



ที่มา : ภัทธีรา บุรี. (2545). *ทักษะของแหล่งข่าวต่อบทบาทของสื่อมวลชนในการรายงาน และวิเคราะห์ข่าวเศรษฐกิจ*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

| | |
|-------------|------------------------|
| N | = แหล่งของข่าวสารต่างๆ |
| N1 N2 N3 N4 | = ข่าวแต่ละชิ้น |
| N N | = ข่าวที่ถูกเลือก |
| M | = ผู้รับสาร |
| N1 N4 | = ข่าวที่ไม่ถูกเลือก |

แบบจำลองนี้แสดงให้เห็นว่า จากต้นตอของแหล่งข่าวจะมีข่าวสารอยู่มากมายหลายชิ้นส่งมายังสำนักงานหนังสือพิมพ์ หรือสถานีวิทยุต่างๆ บรรณาธิการข่าวจะทำหน้าที่คัดเลือกข่าวสารบางชิ้นเพื่อที่จะตีพิมพ์หรือออกอากาศ ส่วนอีกหลายชิ้นก็อาจจะถูกโยนใส่ตะกร้า ข่าวสารที่ถูกเลือกนี้จะถูกตัดแต่งให้เหมาะสมกับเวลา เนื้อหา หรือลักษณะสื่อที่ถูกส่งไปยังผู้อ่าน ผู้ฟัง และผู้ชม

จะเห็นได้ว่าแบบจำลองของดี เอ็ม ไวท์ ได้อธิบายอย่างง่ายๆ ถึงบทบาท “ผู้เฝ้าประตู” ของสื่อมวลชน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วอาจจะมีอยู่หลายขั้นตอนที่สลับซับซ้อนมากกว่านี้ เช่น ข่าวที่ส่งมาก่อนส่งมาจะมีกระบวนการกลั่นกรองมาก่อนจากบรรณาธิการหรือหัวหน้าข่าวในระดับสูงอีกทีก็ได้ นอกจากนี้ข่าวที่ตีพิมพ์ไปยังผู้รับสาร เมื่อผู้รับสารได้อ่านแล้วก็อาจจะถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่น การถ่ายทอดโดยผู้เปิดรับสาร สื่อมวลชนนี้จะเป็นไปในลักษณะ “ผู้เฝ้าประตู” คือ เลือกที่จะถ่ายทอดเพียงบางส่วนหรือส่วนใดส่วนหนึ่งก็ย่อมได้อีกเช่นกัน จึงเห็นได้ว่าข่าวสารของสื่อมวลชนมักจะไหลผ่านผู้เฝ้าประตูต่างๆ มากมายหลายชั้น

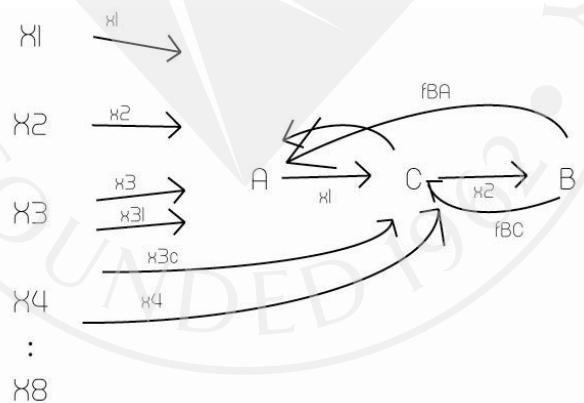
นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงบทบาทของบรรณาธิการในการตัดสินใจ และคัดเลือกข่าวสารทั้งไป จากการศึกษาบทบาทของผู้กรองข่าวสารจากการทำงานของบรรณาธิการข่าวการพิมพ์ของ

หนังสือพิมพ์ท้องถิ่นฉบับหนึ่งในสหรัฐอเมริกาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกข่าวของผู้เฝ้าประตูดังนี้

1. ทิศนคติของบรรณาธิการที่มีต่อข่าว
2. ความเร่งรีบของเวลาที่ใช้ในการทำงาน
3. คุณค่าของข่าว
4. คุณค่าของการเขียน และวิธีการเขียนข่าว
5. หลักที่ยึดถือในการบริหาร
6. การมองความต้องการของผู้อ่าน
7. การแข่งขันของสื่อ

แนวคิดเรื่องผู้เฝ้าประตูได้รับการพัฒนาต่อมาโดย บรูซ เวสเลย์ และมัลคอล์ม แมคคีน (Bruce Westley and Malcolm) ซึ่งได้อธิบายบทบาทของผู้เฝ้าประตูในกระบวนการสื่อสารมวลชน ดังแบบจำลองดังนี้

ภาพที่ 2: แบบจำลองแสดงผู้เฝ้าประตูในกระบวนการสื่อสารมวลชนของเวสเลย์และแมคคีน



ที่มา : ภัทธีรา บุรี. (2545). *ทักษะของแหล่งข่าวต่อบทบาทของสื่อมวลชนในการรายงาน และวิเคราะห์ข่าวเศรษฐกิจ*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

จากแบบจำลอง A คือ แหล่งข่าวสารซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือองค์กรซึ่งต้องการจะบอกเรื่องราวบางอย่างให้ประชาชนทราบกันทั่วไป แหล่งข่าวอาจเป็นนักการเมือง ผู้โฆษณาหรือแหล่งข่าวต่างๆ (News Source)

C คือองค์การสื่อมวลชนที่ปฏิบัติหน้าที่โดยนักสื่อมวลชน ซึ่งเลือกข่าวสารจากแหล่งข่าวสาร A หรือจากเหตุการณ์ต่างๆ (X1 X2 X3 X4.....) โดยตรงด้วยตัวเอง โดยคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของผู้รับสารเป็นหลัก โดยนัยนี้ นักสื่อมวลชนจึงเป็นบทบาทผู้เฝ้าประตู ซึ่งเป็นตัวแทนความต้องการของมวลชนผู้รับสาร

B คือสมาชิกของสังคม ซึ่งหมายความถึงมวลชนผู้รับสาร (Audience) ซึ่งต้องการทราบข่าวสารในสิ่งแวดล้อม

นอ่าน วุฒติกรรมรักษา (2536) ได้กล่าวไว้ว่า อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะมีผู้เฝ้าประตู (Gatekeeper) ก็คนที่ได้รับความไว้วางใจก่อนตีพิมพ์ออกสู่สายตาของสาธารณชนผู้อ่านก็ตาม แต่คนที่มียุทธพลต่อเนื้อหาของข่าวสารมากที่สุด คือ ผู้สื่อข่าว ทั้งนี้เพราะในการสื่อข่าวแต่ละครั้งนั้น ผู้สื่อข่าวจะเป็นคนตัดสินใจเองว่าเขาควรไปหาข่าวจากที่ไหนและอย่างไร จะไปหาแหล่งข่าวบุคคลได้ที่ไหน จะสัมภาษณ์ใคร จะถามว่าอย่างไร ข้อเท็จจริงอะไรที่ควรใส่เข้าไปในข่าว และข้อเท็จจริงใดควรตัดทิ้ง

โดยในส่วนต่อไปผู้ทำวิจัยจะศึกษาถึงแนวคิดการรับผิดชอบของสื่อมวลชน (Accountability System) ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการกำกับดูแลตนเอง (Self-Regulation) ของสื่อมวลชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

แนวคิดการรับผิดชอบต่อสื่อมวลชน

ระบบและกลไกการรับผิดชอบต่อสื่อมวลชน (Accountability System) พัฒนามาจากแนวคิดเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรทุกประเภทแม้แต่องค์กรธุรกิจ กลไกในการรับผิดชอบต่อสื่อมวลชน จัดเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ขององค์กร จินตนา บุญบงการ (อ้างอิงในสุภารัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทรวิวัฒนากุล, 2552, หน้า 7) ได้อธิบายไว้ว่า การรับผิดชอบต่อสื่อมวลชนเกี่ยวข้องกับความโปร่งใส (Transparency) ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) และความรับผิดชอบต่อสื่อมวลชน (Responsibility) มิฉะนั้นคงไม่สามารถตอบคำถามสังคมได้ นอกเหนือจากองค์ประกอบดังกล่าวแล้วยังหมายรวมถึงหลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักคุณธรรม (Morality) อีกด้วย

การรับผิดชอบต่อสื่อมวลชน (Accountability) ต่างจากการรับผิดชอบต่อสื่อมวลชนที่มาจากภาษาอังกฤษว่า Responsibility ซึ่งมุ่งไปที่ประเด็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมที่พึงคาดหวังจากสื่อ แต่การรับผิดชอบต่อสื่อมวลชนเน้นการชักจูง หรือกดดันให้สื่อปฏิบัติตามความคาดหวังนั้น (McQuail, 2005) ให้ความสำคัญกับคำว่า “เสรีภาพ” ที่ต้องมาพร้อมกับกฎระเบียบและกติกา โดย McQuail (2003) ได้ขยายความไว้ใน

หนังสือชื่อ Media Accountability and Freedom of Publication ไว้ว่า สื่อเสรีจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบภายใต้พันธะที่ได้รับมอบหมาย หรือสัญญา หรือเลือกที่จะทำด้วยตนเองก็ตาม ในสิ่งที่ต้องสามารถอธิบายให้บุคคล องค์กร หรือแม้แต่สังคม (ในทางกฎหมาย สังคม หรือศีลธรรม) ในแง่ที่สื่อรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตน (Liability) หรือสามารถตอบคำถามสังคมได้ (Answerability) ไม่ว่าจะในประเด็นที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือในแง่คุณภาพของการดำเนินการก็ตาม ซึ่งเป็นการปรับปรุงและพัฒนาสื่อมวลชนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรมในทางวิชาชีพ (สุदारตัน ดิษยวรรณนะ จันทราวัดนากุล, 2552)

Denis (อ้างอิงในสุदारตัน ดิษยวรรณนะ จันทราวัดนากุล, 2552, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า กรอบที่ส่งผลต่อการรับผิดชอบของสื่อที่เห็นชัดเจนที่สุดมี 4 ประการ ได้แก่

1. กรอบทางด้านกฎระเบียบและกฎหมาย (Frame of Law and Regulation) หมายถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ ฯ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของสื่อมวลชน
2. กรอบการรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Frame of Public Responsibility) มาจากแนวคิดที่เชื่อว่าสื่อได้รับความไว้วางใจให้ทำหน้าที่แทนประชาชน สื่อจึงต้องรับผิดชอบต่อสังคม และประชาชน
3. กรอบการรับผิดชอบในทางวิชาชีพ (Frame of Professional Responsibility) หมายถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความเป็นมืออาชีพของสื่อมวลชน
4. กรอบทางการตลาด (The Market Frame) หมายถึงการอยู่รอดทางธุรกิจของสื่อ การตอบสนองต่อผู้บริโภค

Bertrand (อ้างอิงในสุदारตัน ดิษยวรรณนะ จันทราวัดนากุล, 2552, หน้า 9) นักวิจัยชาวฝรั่งเศสมองการรับผิดชอบต่อสาธารณะเป็นเรื่องของกระบวนการ หรือระบบควบคุมคุณภาพ (Quality Control) โดยเขาได้ทำการสำรวจระบบและกลไกความรับผิดชอบต่อสังคมของสื่อวารสารศาสตร์ทั่วโลกมากกว่า 100 ประเทศ พบว่าแต่ละองค์กรสื่อมีกระบวนการในองค์กรที่แตกต่างกัน หากแต่สามารถสรุปภาพรวมกลไกพื้นฐานได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. การฝึกอบรมคน (Training) การฝึกอบรมคนเข้าสู่ระบบสื่อมวลชน โดยเป็นขั้นตอนก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นสื่อมวลชน การฝึกอบรมนี้จะอยู่ในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยซึ่งมหาวิทยาลัยได้ให้ความรู้ 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ภาพกว้างของวัฒนธรรมการทำงานเป็นสื่อมวลชน ความรู้แบบเฉพาะเจาะจงในการทำงานเป็นสื่อมวลชน และคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ รวมถึงการให้การอบรมสัมมนาเพื่อ

การพัฒนาตนเองขององค์กรสื่อ และบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชนก็มีความจำเป็น เช่นเดียวกัน ในช่วงที่ปฏิบัติงานเป็นสื่อมวลชน

2. การประเมินผล (Evaluation) เป็นรูปแบบการตรวจสอบคุณภาพของสื่อที่เก่าแก่ที่สุด การประเมินผล หมายถึง การวิพากษ์วิจารณ์สื่อ ในทุกมิติของการทำงาน ซึ่งการประเมินผลสื่อนี้เกิดจาก 2 กลุ่มคือ นักวิชาชีพสื่อมวลชนวิพากษ์วิจารณ์กันเอง ซึ่งส่วนนี้มีความน่าเชื่อถือสูง และการประเมินสื่อโดยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือตามหลักวิชาการ โดยกลุ่มนักวิชาการ
3. การตรวจสอบ (Monitoring) เป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เพราะ สื่อต่างๆ ในปัจจุบันมีจำนวนมาก และมีวงจรชีวิตที่ค่อนข้างสั้น สิ่งที่สื่ออาจกระทำโดยไม่ตั้งใจคือ การละเว้นการนำเสนอ หรือการนำเสนอสารที่ไม่ครบถ้วน (Omission) การตรวจสอบวิเคราะห์เนื้อหาของสื่ออย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ จะช่วยให้สื่อสามารถพัฒนาได้ในระยะยาว ซึ่งในสหรัฐอเมริกาจะมีหน่วยงานหนึ่งคือ The Project for Excellent in Journalism – Pew Research Center จะสรุปข่าวในทุกๆ สัปดาห์ว่า สื่อทั้ง 52 สื่อ นิยมเสนอข่าวใดเป็นลำดับ มีวาระในการนำเสนออย่างไร เพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงการทำงานของสื่อต่างๆ
4. ความคิดเห็น (Feedback) การตัดสินใจด้านต่างๆ ของสื่อนอกจากการให้ความสำคัญด้านยอดขาย และเรตติ้ง สื่อยังจำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้สื่อ (Media User) และสถาบันทางสังคมต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มหรือบุคคลที่ได้ผลกระทบจากการกระทำของสื่อเช่น นักการเมือง องค์กรต่างๆ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเด็ก คนพิการ และสตรี

นอกจากนี้ Bertrand ยังแยกกลไกการกำกับดูแลตนเองได้เป็นกลุ่มๆ อาทิเช่น ส่วนที่มีลักษณะเป็นเอกสารหลักฐาน ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และการออกอากาศ เช่น จดหมายถึงบรรณาธิการข่าว กล่องรับฟังความคิดเห็น การสำรวจเกี่ยวกับความถูกต้องและเที่ยงธรรมในการนำเสนอข่าว

ซึ่งหากกล่าวถึงกลไกการรับผิดชอบ (Accountability System) แล้วเป้าหมายของกลไกการรับผิดชอบนี้คือ การควบคุมตนเอง การกำกับดูแลกันเองของสื่อมวลชน โดยปราศจากการกำกับดูแลจากภาครัฐ เพื่อให้สื่อมวลชนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระจากกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด มีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน สามารถพัฒนาวงการสื่อมวลชนได้อย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพของนักวิชาชีพสื่อมวลชน

การเป็นมืออาชีพ (Professional) ของสื่อมวลชนมีอยู่หลายแง่มุมและหลายมิติ การอธิบายองค์ประกอบจึงจำเป็นต้องมีความครอบคลุมเพียงพอ ซึ่งงานศึกษาของ ตฤตถ์ นพคุณ (2541) พบว่า การอธิบายความหมายเกี่ยวกับการเป็นมืออาชีพของนักข่าว ยังไม่ชัดเจนและเป็นระบบนัก จึงจำเป็นต้องเริ่มจากการพิจารณาแนวคิดพื้นฐานทางด้านสื่อสารมวลชนที่เกี่ยวข้อง 3 แนวคิด คือ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของข่าวและคุณค่าของข่าว ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในวงการสื่อมวลชนจากสมาคมต่างๆ ของไทย อย่างไรก็ตามในงานวิจัยชิ้นนี้ จะแบ่งองค์ประกอบที่สำคัญต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรสื่อไว้ 3 ด้าน ได้แก่ อุดมการณ์ ทักษะคิดลักษณะนิสัย และความเชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. อุดมการณ์ (Ideology)

อุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่จะนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ดังเช่นที่ Cohler (อ้างอิงใน จิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า นักข่าวที่มีความเป็นมืออาชีพ (Professional Journalism) นั้น สิ่งสำคัญประการแรกคือ จะต้องยึดมั่นในการทำงาน 3 ประการ คือ การทำงานอย่างถูกต้องและแม่นยำ การทำงานด้วยความเป็นธรรม มีจริยธรรม และความรับผิดชอบ และการทำงานที่รวดเร็วทันหน้าอยู่เสมอ

ในขณะที่ Halin (อ้างอิงใน จิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 7) ให้ความสำคัญกับการมีเสรีภาพ (Freedom) เป็นอุดมการณ์สำคัญต่อสื่อมวลชน โดยกล่าวว่า การที่สื่อมวลชนจะมีความเป็นมืออาชีพเพียงใด นอกจากการพิจารณาตระหนักในภาระหน้าที่ต่อสังคมแล้ว ยังต้องทำงานอย่างอิสระ โดยไม่ถูกรอบงำ แม้ว่าในสังคมยุคปัจจุบัน การคุกคามจาการเมืองจะไม่รุนแรงเท่าในอดีต แต่ก็มี การคุกคามจากระบบทางการตลาด แม้ว่าสื่อมวลชนจะมีหลักในเรื่องบทบาทความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นแนวทาง แต่สิ่งที่สื่อเผชิญก็คือ การหาจุดสมดุลระหว่างลัทธิพาณิชย์นิยม (Commercialism) กับความเป็นมืออาชีพที่หมายถึง การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สุภา ศิริमानนท์ (อ้างอิงใน จิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 7) กล่าวถึงการเป็นนักข่าวมืออาชีพหรือ “อาชีพปฏิญาณ” ว่าต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการดังนี้

1. การทำงานเป็นเอกระ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งงานจักต้องอุทิศตนเองเพื่องานอันนั้นชั่วชีวิต ไม่ขึ้นกับผู้หวังผลประโยชน์กลุ่มใด
2. การทำงานนั้นจักต้องใช้บุคคลผู้มีการศึกษาพิเศษเฉพาะ และได้รับการอบรมเป็นพิเศษ
3. การทำงานนั้นจักต้องมีการจัดตั้งมาตรฐานและเป้าหมายต่างๆ ทางวิชาชีพของตนไว้อย่างแน่ชัด ซึ่งมาตรฐานและเป้าหมายเหล่านี้ จะต้องเรื่องเกี่ยวกับและมูลเหตุ

ด้านกำไร งานนั้นจึงต้องมีองค์กรจัดตั้งวิชาชีพเพื่อจะเป็นปัจจัยในการชำระรักษา และในการยกระดับมาตรฐาน และเป้าหมายให้สูงขึ้น อีกทั้งเป็นปัจจัยในการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดของสุภา ศิริमानนท์ นอกจากจะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของอุดมการณ์เป็น ประการแรกแล้ว ยังเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมเรื่องอื่นๆ ของความเป็นอาชีพอีกด้วย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเฉพาะในองค์ประกอบด้านอุดมการณ์แล้วที่สำคัญต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากร คือสามารถสรุปอุดมการณ์ที่สำคัญได้ 3 ประการได้แก่

1. ความรักในเสรีภาพ หมายถึง การตระหนักว่าการมีอิสรภาพทางความคิด ปฏิบัติงาน และการนำเสนองาน จะเอื้อต่อการผลิตงานข่าวที่มีคุณภาพได้ โดยการมีเสรีภาพ หมายถึง เสรีภาพในการเสนอสิ่งที่ประ โยชน์สู่ส่วนรวม มิใช่การเสนอเรื่องราวใดๆ ก็ได้
2. ความเป็นธรรมและความเป็นกลาง เป็นลักษณะที่กล่าวถึงร่วมกันหรือมีความ เกี่ยวเนื่องกับอุดมการณ์เสรีภาพ กล่าวคือ นักข่าวมืออาชีพต้องใช้เสรีภาพที่มีอยู่อย่างมีวิจารณญาณ โดยเฉพาะการใช้เสรีภาพในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างเป็นธรรม และเป็นกลาง คือ ให้ โอกาสทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยสรุปคือ การนำเสนอข้อมูล อย่างภววิสัย (Objectivity)
3. ความเที่ยงตรงและถูกต้อง หมายถึงการยึดถือในความถูกต้องของข้อมูล ไม่ บิดเบือนไปจากความเป็นจริง เป็นข้อมูลที่มีหลักฐานยืนยันได้ ซึ่งจะเป็นทั้งเหตุและผลของอุดม การณ์ในสองประการแรก

2. ทักษะคติและลักษณะนิสัย (Attitudes and Characteristics)

แนวคิดเรื่องลักษณะนิสัยส่วนใหญ่จะทำให้ความสำคัญต่อประเด็นการเป็นมืออาชีพ ดังที่ Millersons (อ้างอิงใน จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 8) กล่าวว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ คือเรื่องของการมีทัศนคติที่ เหมาะสม เห็นคุณค่าในการประกอบวิชาชีพ และพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสภาพของ ตน หรือที่เรียกว่า “ความเป็นนักวิชาชีพ” (Professionalism) โดยจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การใช้ทักษะขั้นพื้นฐานที่มีอยู่บนความรู้ทางทฤษฎี
2. ทักษะดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม และการศึกษา
3. นักวิชาชีพต้องแสดงความรู้ ความสามารถโดยการทดสอบ
4. การเน้นความซื่อสัตย์สุจริตโดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
5. เน้นผลประโยชน์สาธารณะ
6. สมาชิกกลุ่มวิชาชีพต้องมีการรวมตัวหรือจัดตั้งกลุ่มสมาชิก

กล่าวว่าความเป็นนักวิชาชีพจะต้องประกอบด้วยเกณฑ์ 5 ประการดังต่อไปนี้ (Greenwood อ้างอิงจาก จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 8)

1. ต้องมีความรู้หรือทฤษฎีที่เป็นระบบ (Systematic Body of Theory) หรือเป็นแนวทางในการทำงาน กล่าวคือ นอกจากจะมีทักษะเพื่อการทำงานยังต้องมีความรู้ในศาสตร์นั้นๆ ด้วย
2. มีอำนาจหน้าที่ในอาชีพ (Professional Authority) อำนาจหน้าที่ดังกล่าวมาจากความรู้ และทักษะในศาสตร์ซึ่งทำให้คนทั่วไปยอมรับปฏิบัติวิชาชีพนั้นๆ
3. มีการกำหนดหลักจรรยาบรรณในอาชีพ (Code of Ethics) ซึ่งจรรยาบรรณนี้อาจกำหนดโดยสภาวิชาชีพหรือผู้ว่าจ้าง ซึ่งมีการระบุพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและพฤติกรรมที่ไม่ควรปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ
4. มีวัฒนธรรมในอาชีพ (Professional Culture) ลักษณะข้อนี้ทำให้เห็นความแตกต่างในวิชาชีพ (Professional) กับงานอาชีพ (Occupation) กล่าวคือวิชาชีพจะมีวัฒนธรรมกลุ่มคล้ายกับเป็นวัฒนธรรมกลุ่มย่อยๆ เช่น มีภาษา สัญลักษณ์ บรรทัดฐานของตัวเอง

จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร (2547) ก็ให้ความสำคัญกับวิชาชีพเช่นกัน โดยกล่าวว่า การทำงานนั้นจะต้องมีการจัดตั้งมาตรฐาน และเป้าหมายต่างๆ ทางวิชาชีพของตนไว้อย่างแน่ชัด ซึ่งมาตรฐานและเป้าหมาย ต้องไม่ใช่มูลเหตุจูงใจด้านกำไร งานนั้นจึงต้องมีองค์กรจัดตั้งทางวิชาชีพเพื่อใช้ในการธำรงรักษาและการยกระดับมาตรฐานเป้าหมายเหล่านี้ให้สูงขึ้น อีกทั้งยังใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

หากพิจารณาให้ชัดเจนในบริบทของสื่อมวลชน อาจใช้แนวทางของ พรพิมพ์ พรประภา (2536) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นนักวิชาชีพตามกรอบของ Ritzer and Trice (1969) เพื่อนำมาวิเคราะห์ในบริบทของสื่อมวลชน จึงพบว่ามีเกณฑ์ต่างๆ จำนวน 9 เกณฑ์ ที่ใช้พิจารณาถึงสาเหตุและระดับของทัศนคติในสื่อมวลชน ดังนี้

1. การได้รับการศึกษาตรงตามวิชาชีพที่ประกอบอาชีพ
2. การมีผู้สนับสนุนในการประกอบอาชีพ
3. การวางแผนล่วงหน้าที่จะประกอบอาชีพ
4. การมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน
5. ความกระตือรือร้นในวิชาชีพ
6. การมีความประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
7. มีความจงรักภักดีและผูกพันในวิชาชีพ
8. มองเห็นอนาคตในการประกอบอาชีพ

9. การมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

กล่าวโดยสรุป พื้นฐานสำคัญขององค์ประกอบด้านทัศนคติ และลักษณะนิสัยได้แก่ เรื่องของความเป็นนักวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดต่อแนวคิดลักษณะนิสัย ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน ทั้งนี้สามารถสรุปแนวคิดในเรื่องของทัศนคติที่สำคัญ โดยใช้ผลการศึกษาของ ตฤณฉัย นพคุณ (2541) ซึ่งพบว่าคุณลักษณะนิสัยที่สำคัญของนักข่าว 3 ประการหลัก ได้แก่

1. ความสนใจใคร่รู้ในทุกๆ เรื่อง กระตือรือร้นอยู่เสมอ มีข้อสังเกตที่หลักแหลม
2. มีอุปนิสัยขยันหาความรู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะนักข่าวต้องมีความรู้พื้นฐานแน่น เพื่อการทำความเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้ดี
3. มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ยอมปล่อยอะไรที่สำคัญและมีผลต่อส่วนรวมให้ผ่านไปง่ายๆ โดยติดตามเรื่องราวต่างๆ อย่างจริงจัง

3. ทักษะความเชี่ยวชาญ (Skills)

Garrison (อ้างอิงใน ฐิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 10) กล่าวถึงทักษะความจำเป็นในการเป็นนักข่าวไว้ 2 ประการหลัก คือ ทักษะในการรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น และทักษะในการนำเสนอข้อมูล ซึ่งต้องใช้หลัก 4C คือ ความถูกต้อง (Correct) ความชัดเจน (Clear) ความกระชับ (Concise) และความสมบูรณ์ (Complete) นอกจากนี้ขั้นตอนพื้นฐานในการทำข่าวในทุกๆ สื่อจะมีขั้นตอนที่คล้ายคลึงกัน แต่ด้วยธรรมชาติของสื่อที่แตกต่างกัน ทำให้งานของนักข่าวของแต่ละชนิดจะต้องมีทักษะบางอย่างที่แตกต่างกันไปด้วย

ตฤณฉัย นพคุณ (2541) สรุปว่านักข่าวมืออาชีพจะมีความแตกต่างจากนักข่าวทั่วไป โดยจะไม่เลือกทำข่าวและเสนอข่าวตามกระแส แต่จะเลือกประเด็นและแง่มุมที่แปลกใหม่ โดยการเสาะหารวบรวมข้อมูลต่างๆ นอกจากจะใช้หลักเบื้องต้น 5W+1H (What Who When Where Why How) แล้ว ยังมุ่งหาประเด็นที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์จากข้อมูลพื้นฐานที่ได้มา เพื่อขยายหรือเจาะลึกลงไป ในรายละเอียด ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะและเทคนิคในการรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย นักข่าวมืออาชีพจะใช้การสัมภาษณ์เป็นการเริ่มต้น ไปสู่ประเด็นที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยสิ่งที่จะใช้ให้การสัมภาษณ์ประสบความสำเร็จลึกซึ้งยิ่งสุดก็คือ “การเตรียมตัว” ทั้งในแง่ของความรู้ภูมิหลังเรื่องราว และในแง่ของการวางแผนการสัมภาษณ์ให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็นมากที่สุด นอกจากการสัมภาษณ์แล้วนักข่าวมืออาชีพยังต้องใช้ทักษะด้านอื่นๆ ในการหาข่าวด้วย เช่น การค้นคว้าจากเอกสาร การไปเฝ้าสังเกตการณ์ในพื้นที่ การใช้วิธีการทางสถิติ การทำข่าวแบบสืบสวนสอบสวน เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นกับเนื้อหาและประเภทของข่าว ส่วนในด้านทักษะการนำเสนอข้อมูล ทักษะสำคัญประการแรกได้แก่ ทักษะในการเขียนข่าว ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถในการเป็นนักย่อความรู้จัก แยกแยะและจัดลำดับประเด็นได้ เพื่อสามารถนำมาถ่ายทอดเนื้อความให้ทุกคนเข้าใจได้

Tapsall and Varley (2001) วิเคราะห์ข้อมูลของนักข่าวออสเตรเลีย ได้ข้อสรุปถึงทักษะและคุณสมบัติของนักข่าวที่จำเป็นต้องมี ตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้

1. ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills)
2. จิตใจที่ใฝ่รู้ ช่างซักถาม (Questioning, Curious and Inquisitive Mind)
3. ความสามารถในการเขียน (Writing Abilities)
4. ความไวต่อข่าว (News Sense)
5. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี (Knowledge of Computers, Technology Literate)
6. ทักษะในการฟัง (Listening Skills)
7. ความรู้ทั่วไป (General Knowledge)
8. ความรู้สึกร่วม อ่อนน้อม และเข้าใจ (Empathy, Patience and Understanding)
9. ความรู้สึกในการทำงานเพื่อส่วนร่วม (A Sense of Working for More Than Self-Public Responsibility)
10. ทักษะด้านภาษา (Language Skills)
11. ทักษะด้านการสัมภาษณ์ (Interviewing Skills)

นอกจากความสามารถข้างต้นแล้ว ยังมีความสามารถด้านอื่นๆ ด้วยแต่มีความสำคัญน้อยกว่าทักษะ 11 ประการข้างต้น อันได้แก่ ความสามารถในการทำงานทันกำหนดเวลา ทักษะในการคิดและวิเคราะห์ การมีแหล่งข้อมูลที่ดี การพยายามเปิดเผยความจริง ความถูกต้อง และความซื่อสัตย์ กล่าวโดยสรุปทักษะที่มีความจำเป็นต่อการเป็นมืออาชีพของบุคลากรสื่อ สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภทหลักๆ ดังนี้

- ทักษะทั่วไปของการสื่อมวลชน (Professional Skills) เช่น ความรู้พื้นฐานทางด้านต่างๆ ทักษะในการหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ทักษะในการเขียน ทักษะทางภาษา เป็นต้น
- ทักษะเฉพาะเทคนิค (Technical Skills) เช่น ความรู้ทางด้านเศรษฐกิจของนักข่าวสายเศรษฐกิจ ความรู้ทางด้านกีฬาสำหรับนักข่าวสายกีฬา เป็นต้น ซึ่งนักข่าวแต่ละสาขาจำเป็นต้องมีทักษะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป

จะเห็นได้ว่าการพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นมืออาชีพของบุคลากรสื่อ จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนเสียก่อน และกลไกการรับผิดชอบ (Accountability System) ทางเครือข่ายสื่อมวลชนที่ชัดเจน และจะถูกพัฒนาภายในตัวบุคลากรสื่อมวลชนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังที่กล่าวไปได้แก่ อุดมการณ์ ทศนคติและลักษณะนิสัย และทักษะความเชี่ยวชาญ ในส่วนต่อไปจะเป็นแนวคิด

พื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเป็นกรอบในการทำความเข้าใจด้านการพัฒนาการทำงานของสื่อมวลชนให้เกิดประสิทธิภาพ

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

L. Nadler and Z. Nadler (อ้างอิงใน จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 11) ซึ่งเป็นผู้ที่ใช้คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Development) ขึ้นเป็นครั้งแรก และได้อธิบายความหมายของคำดังกล่าวว่า การที่นายจ้างจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่พนักงานในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือให้เกิดการเจริญงอกงามในการทำงาน โดยจัดประสบการณ์เรียนรู้ประกอบด้วย วิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ ระยะเวลาที่ใช้ เป็นต้น

เมื่อศาสตร์แห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนามาขึ้นในระลอกต่อมา ความหมายก็มีการเปลี่ยนแปลงไปในเชิงที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการบูรณาการบทบาทต่างๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาาระบบต่างๆ ให้ดีขึ้นด้วยศาสตร์ทางวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น ผลผลิตที่สูงขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (Pace, Smith and Mills อ้างอิงใน จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 12)

การอธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละแนวคิด อย่างไรก็ตามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 3 มิติ คือ ในแง่ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ในแง่ของแนวทางการพัฒนา และในแง่ของคุณสมบัติที่ต้องการพัฒนา (โชคชัย สุเวชวัฒนกุล, 2542) โดยในส่วนนี้จะพูดถึงทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรสื่อใน 2 ประเด็น คือ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักการพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว เนื่องจากประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและศักยภาพของบุคคลเป็นสำคัญ หากองค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิผลของบุคคลในองค์กรให้มากขึ้น องค์กรก็มีโอกาสจะประสบความสำเร็จมากขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้การที่องค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงในยุคปัจจุบันยังต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น กล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมนอกองค์กร ในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ให้เท่าทันต่อเหตุการณ์และเทคโนโลยีแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ นอกจากนี้หากพิจารณาในแง่ปัจเจกบุคคลแล้ว บุคลากรทุกคนย่อมมุ่งหวังถึงความก้าวหน้าในอาชีพการงานและมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งแต่ละคนยังมีความชอบและความถนัดที่แตกต่างกัน การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ ในฐานะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบว่า ตนเองควรพัฒนาไปในทิศทางใดให้สอดคล้องกับทักษะของตน และเป้าหมายขององค์กร (ประชา เตรีชน์ อังอิงใน จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 12)

ในการพิจารณาความจำเป็นในการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องพิจารณาในหลักการสำคัญว่า การปฏิบัติงานนั้นมีความต้องการในการฝึกอบรมหรือไม่ และหากไม่มีการจัดให้เกิดการฝึกอบรมแล้ว ก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ หรือหากงานนั้นดำเนินไปได้ ก็ไม่ราบรื่น ขาดประสิทธิภาพ ดังที่ O. Glen Stahl (อังอิงใน จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 13) ได้กล่าวถึงลักษณะของความต้องการในการฝึกอบรมไว้อย่างกว้างๆ ว่า มีสภาพหลายประการที่จะอาศัยเครื่องชี้ให้เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อมีปริมาณผลผลิตที่ต่ำลง การปฏิบัติงานของพนักงานเชิงซ้ำ ขวัญกำลังใจตกต่ำ ขาดการประสานงาน ซึ่งสภาพเหล่านี้จะประจักษ์ได้โดยไม่ต้องวิเคราะห์อย่างเป็นทางการ อย่างไรก็ตาม นักบริหารหรือหัวหน้างานควรให้ความสนใจและตื่นตัวต่อภารกิจที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมอยู่เสมอ

เครือข่าย ลีเมอภิชาดิ (อังอิงใน จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 13) ยังได้เสนอเพิ่มเติมว่า สถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่างๆ ได้ในทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมหรือแนะนำการทำงานให้บุคลากรใหม่ให้เกิดความคุ้นเคย ให้เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในฐานะสมาชิกขององค์กร ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรต้นสังกัด รวมถึงการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน นอกจากนี้ การพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ ยังช่วยไม่ให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไปจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างลองผิดลองถูก แต่การลงทุนพัฒนาบุคลากร จะก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพต่อองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. หลักการพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Pace, Smith and Mills (อังอิงใน จูตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 13) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ กิจกรรมเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบ (Developing and Improving the System) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่

- การฝึกอบรม (Training) ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น การเรียนรู้จากการทำงาน (On-The-Job Training) เช่น การปฐมนิเทศ การให้คำแนะนำ การฝึกงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น การเรียนรู้นอกสถานที่ทำงาน (Off-The-Job Training) เช่น การบรรยาย การจำลองสถานการณ์ ทัศนศึกษา เป็นต้น

- การศึกษา (Education) เพื่อเตรียมบุคลากรในการทำงานในอนาคต ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ 3 ประการ การวางแผนกำลังคน การวางแผนทดแทน และการวางแผนอาชีพ

- การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เนื่องจากปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การที่บุคลากรรู้สึกเกิดความเลื่อยและไม่มีพียงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นการสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในการตรวจสอบเส้นทางอาชีพ (Career Path) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ความสามารถและความสนใจของตนเองให้สอดคล้องระหว่างความต้องการในการพัฒนาและเติบโตของตนเองกับความต้องการในการพัฒนาและเติบโตขององค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลและสร้างความสำเร็จแก่บุคลากร

หากจำแนกตามวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรแล้ว สามารถจำแนกได้ดังที่ ดร.ณิ หิรัญญ์ (2531) แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเพิ่มความสามารถ และฝีมือในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะต่างๆ ไป แต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่
3. ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้มากขึ้นในลักษณะต่างๆ ไป ที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานในสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้การวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการจัดฝึกอบรมพัฒนาที่เหมาะสมอาจเกิดจากหลายวิธีการ เช่น การสังเกต (Observation) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การจัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Setting Standard of Performance) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation of Performance) การสำรวจความต้องการ (Survey) เป็นต้น

กล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคลากรและระดับองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลอยู่ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ยิ่งมีการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ มากขึ้นเพียงใด การพัฒนาบุคลากรให้

มีความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อควบคุมและดำเนินงานจึงทวีความสำคัญมากขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการแข่งขันธุรกิจต่างๆ เพิ่มความรุนแรงมากขึ้น นอกจากนี้หากเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อสังคมในวงกว้าง เช่น องค์กรด้านสื่อสารมวลชนแล้ว การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรย่อมเป็นการเพิ่มสวัสดิการให้แก่สังคมโดยรวมอีกด้วย การพัฒนาบุคลากรสื่อจึงมีความสำคัญต่อสังคม และเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องฝึกอบรมพัฒนา โดยมีได้เป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาด้านสื่อสารมวลชนเท่านั้น กล่าวได้ว่า การฝึกอบรมนักข่าวในขั้นตอนหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว เป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับการเริ่มต้นอาชีพนักข่าว โดยบรรณาธิการส่วนใหญ่เห็นว่า การเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาทำให้นักข่าวเรียนรู้ทักษะและเทคนิคต่างๆ ได้เพียงบางส่วนเท่านั้น (Harris, Leiter and Johnson อ้างอิงใน วิฑิตนันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2547, หน้า 14)

การศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในข้างต้นนี้ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญอย่างสูงต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เพื่อให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคลากรสื่อมวลชนสูงสุด การศึกษาเพียงแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คงไม่เพียงพอ หากแต่ยังต้องศึกษาถึงความคาดหวัง ความต้องการ และความจำเป็นในตัวของบุคลากรสื่อมวลชนนั้น

โดยผู้วิจัยศึกษาถึงความคาดหวังในบุคลากรสื่อมวลชนไทยโดยอาศัยทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดย Rotter (อ้างอิงใน สุริย์ กาญจนวงศ์, 2549) แบ่งความคาดหวังเป็น 2 ประการ คือ ความคาดหวังเฉพาะกับความคาดหวังทั่วไป ซึ่งความคาดหวังเฉพาะ (Specific Expectancies) สะท้อนให้เห็นประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในอดีต และความคาดหวังทั่วไป (Generalized Expectancies) จะเป็นผลรวมของประสบการณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องกัน ในขณะที่สันติชัย คำสมาน (อ้างอิงใน สุภักฎาณี สุขสำราญ, 2544) ได้อธิบายความคาดหวังในลักษณะทฤษฎีช่วยตัดสินใจในการกระทำว่ามีข้อพิจารณาถึงความคาดหวัง 2 ประการ คือ พิจารณาเป้าหมายที่จะไปสู่สิ่งที่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence) และพิจารณาว่า สิ่งที่เราสามารถคาดหวังไปถึงจุดหมายได้มากน้อยเพียงใด (Expectancy) โดยทั้ง 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กัน และคาดหวังในการทำงานสู่เป้าหมายนี้ได้มีแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) เสนอโดย Edwin Locke (อ้างอิงใน สุภักฎาณี สุขสำราญ, 2544, หน้า 14) ที่เห็นว่าจิตใจของมนุษย์เรานั้น โดยธรรมชาติจะถูกกระตุ้นโดยเป้าหมาย (Goal) ให้ต้องแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมาย และความตั้งใจของตน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

รักชนก โสภพิศ (2542) กล่าวว่าทฤษฎีความคาดหวังมีอยู่หลายฉบับที่นักทฤษฎีแต่ละคนนำเสนอโดยมีเนื้อหาสาระที่แตกต่างกันเล็กน้อย แต่ฉบับที่รู้จักและได้รับการยอมรับสูงเป็นฉบับของ

วรูม (Vroom) และฉบับของพอร์เตอร์ (Porter) กับลอว์เลอร์ (Lawler) ที่เห็นพ้องกันว่าแรงจูงใจเป็นผลที่เกิดจากความเชื่อ 3 ประการของมนุษย์ได้แก่

1. Valence หมายถึง ความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีต่อผลลัพธ์ (Outcome) ของการกระทำ ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของความพึงพอใจมนุษย์ ระดับของความพึงพอใจที่มนุษย์คาดหวังว่าจะได้จากผลลัพธ์นั้นๆ ไม่ใช่เกิดจากการเห็นคุณค่าที่แท้จริงของผลลัพธ์นั้นเสมอไป เช่น มนุษย์เลือกทำงานด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งเพราะ ต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือต้องการค่าจ้างที่สูง ไม่ใช่เลือกทำงานเพราะว่างานนั้นมีคุณค่าตามอุดมคติ อาจกล่าวได้ว่าความพยายามในการทำงานนั้นจากผลลัพธ์หลายอย่างทั้งทางตรง และทางอ้อม

2. Instrumentality หมายถึง ความเชื่อถือ วิธีการในการเชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหนึ่งไปสู่ผลลัพธ์อีกหลายอย่าง เช่น นักเรียนเชื่อว่าการตั้งใจเรียนจะนำไปสู่การทำข้อสอบได้ การสอบเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การได้รับประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรจะนำไปสู่การบรรจุเข้าทำงาน

3. Expectancy หมายถึง การคาดการณ์จากความเชื่อว่าผลลัพธ์ที่ตั้งไว้จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด เช่น ถ้ามนุษย์เชื่อมั่นว่าจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกด้านจิตใจที่จะตัดสินใจเลือกทำอะไร และทำอะไรจึงจะประสบความสำเร็จตามที่ตนคาดหวังไว้

ส่วนแนวคิดที่มักนำมาใช้อธิบายให้เห็นถึงความชัดเจนของความต้องการ และความจำเป็นคือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) หรือ Hierarchy of Needs ซึ่งมาสโลว์ได้มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด กล่าวได้ว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความต้องการระดับที่สูงขึ้นต่อไป

โดยขณะที่ เสรี วงษ์มณฑา (2547) ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมไว้ว่า ความจำเป็นหรือความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย 5 ลำดับขั้น (Hierarchy) หมายถึง การจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญ แต่ไม่ได้หมายความว่ามนุษย์จะได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่างสมบูรณ์แล้ว จึงจะได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับบน ความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดพร้อมกัน และมีความสำคัญแตกต่างกันไปแล้วแต่สถานการณ์ เรียกว่า Holistic Dynamic Concept ซึ่งหมายถึงความต้องการนั้นสามารถเกิดขึ้นได้พร้อมกัน และสามารถโยกย้ายความสำคัญในแต่ละวาระต่างเวลากัน โดยสรุปแล้วให้คิดแต่เพียงว่าความต้องการระดับล่างเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานมากกว่าความต้องการระดับบน แต่ไม่ควรคิดว่าความต้องการระดับล่างต้องได้สมบูรณ์ก่อนความต้องการระดับบน และหลายขั้นตอนมักเกิดขึ้นพร้อมกัน โดยความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ 5 ขั้นประกอบด้วย

1. ความต้องการด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความจำเป็นต้องมีต้องใช้ ได้แก่ คนเรามีความต้องการอาหาร ต้องการอากาศหายใจ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ต้องการนอนหลับพักผ่อน รวมถึงความต้องการทางเพศและปัจจัยอื่นๆ อันเกี่ยวข้องกับสมดุลทางชีวิตร่างกายของมนุษย์

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (The Safety and Security Needs) เป็นความต้องการความคุ้มครอง ภัยป้องกันหรือเป็นความต้องการเพื่อบรรเทาความกลัว ความกังวล หากจะเชื่อมโยงกับความต้องการในมุมมองของผู้บริโภคก็ได้แก่ ความต้องการบ้านที่ปลอดภัย การมีกรรมสิทธิ์ประกันชีวิตและประกันภัย งานหรือกิจการที่มารองรับหลังจากเกษียณงานประจำแล้ว เป็นต้น หากจะอธิบายความต้องการในขั้นตอนนี้เปรียบเทียบกับขั้นแรก เช่น ขณะหิวอาหาร ต้องการเลือกร้านอาหารที่สะอาด แสดงว่ามีความต้องการทั้ง 2 อย่างเกิดพร้อมกัน และถ้าหากต้องการความสะอาดสูงกว่าการรับประทานอาหารธรรมดา เมื่อยังไม่พบร้านขายที่สะอาดก็จะยังไม่เข้าไปรับประทาน นั่นคือ ถ้ามีเวลาและไม่หิวมาก ความปลอดภัยย่อมสำคัญกว่า

3. ความต้องการความรักความผูกพันหรือการยอมรับในสังคม (The Love and Belonging or Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในโลกอย่างไม่โดดเดี่ยว ความต้องการแสวงหาความรัก ความเป็นมิตร การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในแวดวงของสังคมที่ดี ต้องการเป็นสมาชิกของสมาคม สโมสรต่างๆ ต้องการเพื่อนสนิท มีคนรักรวมถึงการเป็นที่รักของทุกคนที่แวดล้อม ต้องการสถานะทางสังคมที่เด่น ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม เช่น การใช้สินค้าแบรนด์ดัง การพาคนรักไปรับประทานอาหารเช้าในร้านอาหารที่หรูหรา คุณมีระดับเพื่อความต้องการความรักที่ผูกพัน เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ การยกย่อง (The Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ อำนาจ ศักดิ์ศรีและตำแหน่งที่สูงในหน้าที่การงาน ต้องการเป็นคนเด่นของสังคม มีคนรู้จักมาก มีคนสรรเสริญยินยอมและให้เกียรติ ความต้องการในขั้นนี้อาจแบ่งเป็น 2 แบบได้แก่

4.1 ความต้องการความเคารพจากผู้อื่น

4.2 ความต้องการเคารพตัวเอง (Self-Respect) แสดงได้จากความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความมั่นใจ ต้องการเอาชนะ ทำเพื่อให้รางวัลกับตัวเอง เช่น บางคนใช้เครื่องสำอางราคาแพง แต่ไม่มีใครทราบไม่มีใครรู้ว่าใช้ที่อะไร แต่ใช้เพื่อความภูมิใจของตนเอง

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ซึ่งเรียกอีกอย่างได้ว่าเป็น Growth Motivation หรือ Being Needs ความต้องการระดับนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็น

ความต้องการที่เมื่อเรารู้สึกแล้วจะรู้สึกต่อไปเรื่อยๆ และถ้าเราตอบสนองความต้องการระดับนี้ไปแล้วจะเกิดพลังแรงเพิ่มขึ้นไปอีก ความต้องการระดับนี้เป็นความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่อยากจะเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นการแสวงหาความพอใจเพื่อตนเอง ซึ่งเป็นอิสระจากสิ่งที่มีผู้อื่นคิดหรือกระทำ เช่น ความภูมิใจในตนเอง ความสำเร็จในชีวิต ความมีอิสรภาพ ความผ่อนคลาย เป็นต้น ตัวอย่างของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในระดับนี้ในความหมายของมาสโลว์ก็คือ อับราฮัม ลินคอล์น โทมัส เจฟเฟอร์สัน อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ อย่างไรก็ตาม หากกลุ่มคนที่เกิดความต้องการในระดับนี้หรือที่เรียกว่า Self-Actualizer ไม่ได้รับการตอบสนอง คนกลุ่มนี้จะแสดงอาการและสร้างปัญหาขึ้นมาเรื่อยๆ กับสิ่งที่เขาต้องการ พวกเขาจะรู้สึกกดดัน หมกหมัว แยกตัวจากสังคม เป็นต้น (เสริมยศ ธรรมรักษ์, 2549)

จะเห็นได้ว่าแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 2 ส่วนที่ได้กล่าวในข้างต้น ล้วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมบุคลากร โดยในส่วนต่อไปผู้วิจัยได้ศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง “การศึกษาเรื่องระบบและกลไกการรับผิดชอบทางสังคมของนักวิชาชีพสื่อในสภาพแวดล้อมที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกทางการตลาดเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ” ซึ่ง สุภารัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทราวฒนากุล ได้สรุปถึงกระบวนการฝึกอบรม (Training) ของสื่อมวลชนไทยในปัจจุบัน

การฝึกอบรมบุคลากรในวิชาชีพสื่อ

สุภารัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทราวฒนากุล (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเรื่องระบบและกลไกการรับผิดชอบทางสังคมของนักวิชาชีพสื่อในสภาพแวดล้อมที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกทางการตลาดเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ” โดยได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการสร้างความเป็นมืออาชีพลักษณะหนึ่งของการเป็นสื่อมวลชน เนื่องจากสื่อมวลชนมีการรับผิดชอบต่อผู้อื่น ต่อสังคม สื่อมวลชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ เพื่อจะได้เป็นผู้ถ่ายทอดสารที่ดี และถูกต้อง การฝึกอบรมบุคลากรในวิชาชีพสื่อจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เช่นที่ผู้บริหารหนังสือพิมพ์ฉบับหนึ่งกล่าวว่า

“มันจำเป็นต้องมี มันหลีกเลี่ยงไม่พ้นในการที่จะพัฒนาคน คือองค์กรไหนไม่ทำ คนเขาจะไม่ฉลาด ยิ่งองค์กรหนังสือพิมพ์เป็นองค์กรที่คนถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุด”

การเรียนรู้เกิดทั้งจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ประสบการณ์อย่างไม่เป็นทางการในองค์กร การสอนงาน โดยรุ่นพี่ภายในองค์กร บางองค์กรมีฝ่ายบุคลากรเป็นผู้ดูแลการอบรมสัมมนาของบุคลากรทั้งหมด บางองค์กรดำเนินการ โดยฝ่ายข่าวเพื่อให้เนื้อหาตรงกับความ ต้องการมากขึ้น ในขณะที่บางองค์กรอนุมัติให้บุคลากรไปสัมมนาภายนอก ในหัวข้อที่สนใจ สมาคมวิชาชีพสื่อมวลชนเองก็มีบทบาทเป็นอย่างมากในการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนานักวิชาชีพ

ส่วนภาพรวมของหัวข้อหรือประเด็นของการพัฒนาตนเองของสื่อแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. การให้ความรู้แรกเข้า หลายองค์กร โดยเฉพาะองค์กรใหญ่จะมีระบบการอบรมพนักงานเข้าใหม่โดยฝ่ายบุคลากร ให้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร เข้าใจกระบวนการผลิตทั้งหมด ภาษาหุ่นในการทำข่าวเศรษฐกิจ หรือเขียนอย่างไรไม่ให้โดนฟ้อง รวมทั้งอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อสำหรับผู้จบทางคอมพิวเตอร์

2. การเพิ่มทักษะทางเทคนิค องค์กรสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้แก่สื่อวิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ตมักเน้นการอบรมทางเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อาทิ การใช้คอมพิวเตอร์ การทำเว็บไซต์ การทำบล็อก การถ่ายภาพ การใช้โปรแกรม Photoshop การเขียนบท การตัดต่อวิดีโอ การทำเทคนิคพิเศษ (Effect) เทคนิคการพูด การจัดรายการ การเป็นผู้ประกาศ เทคนิคการสร้างเครือข่าย เป็นต้น

3. การพัฒนาผู้นำและสร้างเครือข่าย ในบางองค์กรมีขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างาน อาทิ ฝึกอบรมหัวหน้าข่าว เชิญองค์กรข่าวต่างประเทศมาอบรมสัมมนาให้บุคลากร มีการส่งคนไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ การอบรมผู้บริหารสื่อระดับต่างๆ จัดโดยสถาบันอิศรา ก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาผู้นำและสร้างเครือข่ายทางสังคม

4. การเสริมประเด็นความรู้ ซึ่งจะช่วยให้ทวิวิชาชีพเพิ่มพูนความรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานซึ่งมีทั้งองค์กรสื่อจัดเองและไปร่วมกิจกรรมกับองค์กรภายนอก เช่น สมาคมวิชาชีพ สถาบันการศึกษา องค์กรอิสระ เป็นต้น อาทิ กฎหมายใหม่ๆ เช่นกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายเลือกตั้ง หรือบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เพศในสื่อ ความขัดแย้งทางการเมือง เป็นต้น ในส่วนนี้

5. การสร้างทีมและทักษะชีวิต ในบางองค์กรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ทำงาน เช่น การสร้าง Teamwork การสร้างแรงจูงใจ หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การออม เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่าองค์กรขนาดใหญ่จะมีระบบพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมอบรมแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาการทางอาชีพเป็นขั้นตอนชัดเจน ในขณะที่องค์กรขนาดเล็กๆ จำนวนคนทำงานไม่มากนัก โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบจะน้อยลง เพราะคนทำงานน้อย จึงไม่มีเวลาในการฝึกอบรม

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เกี่ยวกับ “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” ในรูปแบบการการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีรายละเอียดในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดของการทำการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” มีตัวแปรที่เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปร คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ตัวแปร ปัจจัยด้านความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพสื่อมวลชน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพสื่อมวลชน ได้แก่ ความคาดหวังในการมีงานทำ, ความคาดหวังเพื่อได้ทำงานในสิ่งที่เรียนมา, ความคาดหวังในการได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง, ความคาดหวังในการทำข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้น, ความหวังได้รับความไว้วางใจในการทำงานบริหารงานข่าว, ความหวังได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากความสามารถในการทำงาน, ความหวังเพื่อเพิ่มทักษะเพื่อทำงานอื่นนอกเหนือจากงานข่าว และอื่นๆ

2.2 ความคาดหวังจากโครงการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน, เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น, เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อความมั่นคงทางการเงิน และอื่นๆ

3. ตัวแปร ประเด็นที่ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน โดยมีประเด็นที่บุคลากรสื่อมวลชนต้องการในพัฒนา ได้แก่ กรณีศึกษาการแก้ปัญหาในเชิงคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว, ชุดความรู้เฉพาะทางที่เอื้อต่องานข่าว เศรษฐกิจ การเมือง อาชีพ เศรษฐกิจ การคลัง การจัดทำงบประมาณ ตลาด

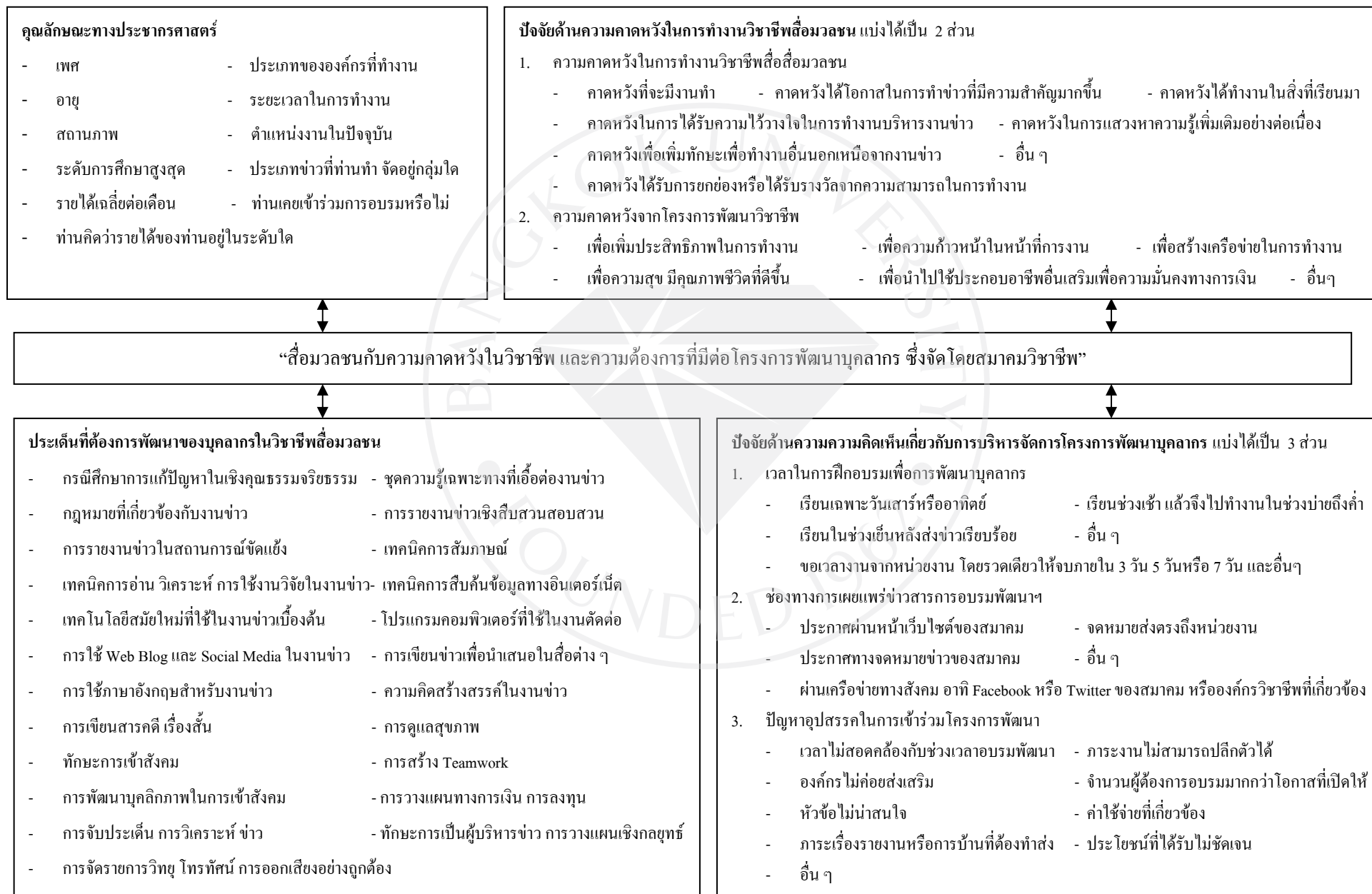
- หลักทรัพย์ ทฤษฎีการเมือง, กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว และกฎหมายใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน สังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสิทธิเด็ก สตรี และครอบครัว, การรายงานข่าวเชิงสืบสวนสอบสวน (Investigative Reporting), การรายงานข่าวในสถานการณ์ขัดแย้ง, เทคนิคการอ่าน วิเคราะห์ และใช้งานวิจัยเพื่องานข่าว, เทคนิคการสัมภาษณ์, เทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าวและสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน, เทคนิคการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และอื่นๆ อาทิ การขูดข้อมูลของทางราชการ, เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในงานข่าวเบื้องต้น เช่น การใช้กล้องถ่ายภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว การส่งข่าวและ Upload ภาพทางอินเทอร์เน็ต, โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในงานตัดต่อ และการออกแบบจัดหน้า, การใช้ Web Blog และ Social Media ในงานข่าว, การเขียนข่าวเพื่อนำเสนอในสื่อต่างประเทศ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต บล็อก ข้อความสั้นทางโทรศัพท์มือถือ, การจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ การออกเสียงอย่างถูกต้อง, การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานข่าว เช่น การสัมภาษณ์ การอ่านสรุปข้อมูล การแปลข่าว, ทักษะการเป็นผู้บริหารงานข่าว การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความรู้ความเข้าใจในการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของระบบตลาดกับงานทางวิชาชีพ, ความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว อาทิ การคิดประเด็นใหม่ การเชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมของสังคม, การเขียนสารคดี เรื่องสั้น ฯลฯ เพื่อการตีพิมพ์ในรูปแบบหนังสือเล่ม (BOOK), การพัฒนาบุคลิกภาพในการเข้าสังคม อาทิ การแต่งตัว แต่งหน้า บำรุงผิว ฯลฯ, การดูแลสุขภาพ อาทิ อาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วย เบาหวาน ชีวจิต การออกกำลังกายสำหรับผู้ไม่มีเวลา การนั่งสมาธิ โยคะ, ทักษะการเข้าสังคม การรับประทานอาหาร มารยาท และการวางตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม, การสร้าง Teamwork, การวางแผนทางการเงิน การลงทุน
4. ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน โดยแบ่งได้ 3 ส่วนดังนี้
- 4.1 เวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ได้แก่ เรียนเฉพาะวันเสาร์หรืออาทิตย์ และจัดเวลาไม่ให้กระทบกระเทือนการทำงาน, เรียนช่วงเช้า

แล้วจึงไปทำงานในช่วงบ่ายถึงค่ำ, เรียนในช่วงเย็นหลังส่งข่าวเรียบร้อยแล้ว (18.00-21.00น.), ขอเวลาดำเนินงานจากหน่วยงาน โดยรวดเร็วเพื่อให้จบภายใน 3 วัน 5 วัน หรือ 7 วัน และอื่นๆ

4.2 ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการอบรมพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน ได้แก่ ประกาศผ่านหน้าเว็บไซต์ของสมาคม / องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง, จดหมายส่งตรงถึงหน่วยงาน, จดหมายข่าวของสมาคม หรือ องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง, ผ่านเครือข่ายทางสังคม อาทิ Facebook หรือ Twitter ของสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ

4.3 ปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน ได้แก่ เวลาไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาอบรมพัฒนา, ภาระงานไม่สามารถปลีกตัวได้, องค์กรไม่ค่อยส่งเสริม, จำนวนผู้ต้องการอบรมมากกว่าโอกาสที่เปิดให้, หัวข้อไม่น่าสนใจ, ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง, ภาระเรื่องรายงานหรือการบ้านที่ต้องทำส่ง, ประโยชน์ที่ได้รับไม่ชัดเจน และอื่นๆ

สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ดังนี้ (กรอบแนวคิดการทำวิจัย)



กลุ่มประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” ในครั้งนี้ เป็นสื่อมวลชนที่เคยเข้าร่วม และไม่เคยเข้าร่วม โครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรซึ่งจัดโดย สมาคมวิชาชีพ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง 1 ชั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่าง สื่อมวลชนที่เคยเข้าร่วม และไม่เคยเข้าร่วม ต่อโครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรซึ่งจัดโดย สมาคมวิชาชีพ จำนวน 400 คน โดยวิธีสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลักๆ ดังนี้

1. สื่อหนังสือพิมพ์ (Newspaper) โดยจะศึกษาจากบุคลากรสื่อมวลชนสายหนังสือพิมพ์ ที่ประจำอยู่ตามองค์กรสื่อหนังสือพิมพ์ต่างๆ ดังนี้ หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ หนังสือพิมพ์สยามกีฬา หนังสือพิมพ์คมชัดลึก หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ หนังสือพิมพ์มติชน หนังสือพิมพ์ข่าวสด หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ หนังสือพิมพ์ข่าวหุ้นธุรกิจรายวัน หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ หนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ หนังสือพิมพ์บ้านเมือง หนังสือพิมพ์แนวหน้า หนังสือพิมพ์สยามธุรกิจ มิเดีย และหนังสือพิมพ์เอสทีวีผู้จัดการ รวมทั้งสิ้น 15 องค์กร
2. สื่อวิทยุโทรทัศน์ (Broadcast News Program) โดยจะศึกษาจากบุคลากรสื่อมวลชนที่ประกอบอาชีพในสายงานข่าวตามองค์กรสื่อวิทยุโทรทัศน์ต่างๆ ดังนี้ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ และสถานีโทรทัศน์ทีวีไทย รวมทั้งสิ้น 3 องค์กร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษาสูงสุด
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ท่านคิดว่ารายได้ของท่านอยู่ในระดับใด
- ประเภทขององค์กรสื่อที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

- ระยะเวลาการทำงานในวิชาชีพสื่อมวลชน
 - ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน
 - ประเภทของข่าวที่ท่านทำ จัดอยู่ในกลุ่มใด
 - ท่านเคยเข้ารับการอบรมกับสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพหรือไม่
- ปัจจัยด้านความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพสื่อมวลชน แบ่งได้ 2 ส่วน ดังนี้

1. ความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพสื่อมวลชน

- คาดหวังที่จะมีงานทำ
- คาดหวังให้ได้ทำงานในสิ่งที่เรียนมา
- คาดหวังในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง
- คาดหวังได้โอกาสทำข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้น
- คาดหวังที่จะได้รับความไว้วางใจในการทำงานบริหารงานข่าว
- คาดหวังในการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากความสามารถในการทำงาน
- คาดหวังเพื่อเพิ่มทักษะเพื่อทำงานอื่นนอกเหนือจากงานข่าว
- อื่นๆ

2. ความคาดหวังจากโครงการพัฒนาวิชาชีพ

- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน
- เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อความมั่นคงทางการเงิน
- อื่นๆ

ปัจจัยด้านประเด็นที่ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน

- การแก้ปัญหาในเชิงคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว
- ความรู้เฉพาะทางที่เอื้อต่องานข่าวเศรษฐกิจ
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว และกฎหมายใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน สังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสิทธิเด็ก สตรี และ ครอบครัว

- การรายงานข่าวเชิงสืบสวนสอบสวน (Investigative Reporting)
- เทคนิคการรายงานข่าว เช่น การรายงานข่าวในสถานการณ์ขัดแย้ง, เทคนิคการอ่าน วิเคราะห์ และใช้งานวิจัยเพื่องานข่าว, เทคนิคการสัมภาษณ์, เทคนิคการจับประเด็น, การวิเคราะห์ข่าวและสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว
- เทคนิคการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในงานข่าว เช่น การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต, การใช้กล้องภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว การส่งข่าวและ Upload ภาพทางอินเทอร์เน็ต, โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในงานตัดต่อ และการออกแบบจัดหน้า, การใช้ Web Blog และ Social Media ในงานข่าว
- เทคนิคการเขียนข่าว เช่น การเขียนข่าวหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต บล็อก ข้อความสั้นทางโทรศัพท์มือถือ, การจดยการวิทยุ โทรทัศน์, การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานข่าว และการเขียนสารคดี เรื่องสั้น ฯลฯ เพื่อการตีพิมพ์ในรูปแบบหนังสือ (Book)
- ทักษะการเป็นผู้บริหารงานข่าว เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์, ความรู้ความเข้าใจในการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของระบบตลาดกับงานทางวิชาชีพ, การสร้าง Teamwork, การวางแผนทางการเงิน และการลงทุน
- เทคนิคด้านบุคลิกภาพและสุขภาพ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพในการเข้าสังคม และการวางตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม อาทิ การแต่งตัว แต่งหน้า บำรุงผิว, การรับประทานอาหาร, การดูแลสุขภาพ อาทิ อาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วย เบาหวาน ชีวจิต, การออกกำลังกายสำหรับผู้ไม่มีเวลา, การนั่งสมาธิ และการเล่นโยคะ

ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากร แบ่งได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. เวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 - เรียนเฉพาะวันเสาร์หรืออาทิตย์ และจัดเวลาไม่ให้เกิดกระทบกระเทือนการทำงาน

- เรียนช่วงเช้า แล้วจึงไปทำงานในช่วงบ่ายถึงค่ำ
- เรียนในช่วงเย็นหลังส่งข่าวเรียบร้อยแล้ว (18.00-21.00น.)
- ขอเวลาดำเนินงานจากหน่วยงาน โดยรวดเร็วให้จบภายใน 3 วัน 5 วัน หรือ 7 วัน
- อื่นๆ

2. ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการอบรมพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน

- ประกาศผ่านหน้าเว็บไซต์ของสมาคม / องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
- จดหมายส่งตรงถึงหน่วยงาน
- จดหมายข่าวของสมาคม หรือ องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
- ผ่านเครือข่ายทางสังคม อาทิ Facebook หรือ Twitter ของสมาคม หรือ องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
- อื่นๆ

3. ปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน

- เวลาไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาอบรมพัฒนา
- ภาระงานไม่สามารถปลีกตัวได้
- องค์กรไม่ค่อยส่งเสริม
- จำนวนผู้ต้องการอบรมมากกว่าโอกาสที่เปิดให้
- หัวข้อไม่น่าสนใจ
- ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- ภาระเรื่องรายงานหรือการบ้านที่ต้องทำส่ง
- ประโยชน์ที่ได้รับไม่ชัดเจน
- อื่นๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยเรื่องสื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) โดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคล หรือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษาสูงสุด, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ท่านคิดว่ารายได้ของท่านอยู่ในระดับใด, ประเภทขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน, ระยะเวลาการทำงานในวิชาชีพสื่อมวลชน, ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน, ประเภทของข่าวที่ท่านทำ จัดอยู่ในกลุ่มใด และท่านเคยเข้ารับการอบรมกับสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพหรือไม่ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

ตอนที่ 2: เป็นแบบสอบถามด้านความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพสื่อมวลชน โดยเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน มีจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ โดยส่วนแรก มีรายละเอียดดังนี้ คาดหวังที่จะมีงานทำ, คาดหวังให้ได้ทำงานในสิ่งที่เรียนมา, คาดหวังในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง, คาดหวังได้โอกาสทำข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้น, คาดหวังที่จะได้รับความไว้วางใจในการทำงานบริหารงานข่าว, คาดหวังในการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากความสามารถในการทำงาน, คาดหวังเพื่อเพิ่มทักษะเพื่อทำงานอื่นนอกเหนือจากงานข่าว และอื่นๆ และส่วนที่สอง มีรายละเอียดดังนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน, เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น, เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อความมั่นคงทางการเงิน และอื่นๆ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

ตอนที่ 3: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน โดยเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ มีจำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ กรณีศึกษา การแก้ปัญหาในเชิงคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว, ชุดความรู้เฉพาะทางที่เอื้อต่องานข่าว เศรษฐกิจ การเมือง อาชีพ เศรษฐกิจ การคลัง การจัดทำงบประมาณ ตลาดหลักทรัพย์ ทฤษฎีการเมือง, กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว และกฎหมายใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน สังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสิทธิเด็ก สตรี และ ครอบครัว, การรายงานข่าวเชิงสืบสวนสอบสวน (Investigative Reporting), การรายงานข่าวในสถานการณ์ขัดแย้ง, เทคนิคการอ่าน วิเคราะห์ และใช้งานวิจัยเพื่องานข่าว, เทคนิคการสัมภาษณ์, เทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าวและสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน, เทคนิคการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และอื่นๆ อาทิ การขูดข้อมูลของทางราชการ, เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในงานข่าวเบื้องต้น เช่น การใช้กล้องภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว การส่งข่าวและ Upload ภาพทางอินเทอร์เน็ต, โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในงานตัดต่อ และการออกแบบจัดหน้า, การใช้ Web Blog และ Social Media ในงานข่าว, การเขียนข่าว เพื่อนำเสนอในสื่อต่างประเทศ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต บล็อก ข้อความสั้น

ทางโทรศัพท์มือถือ, การจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ การออกเสียงอย่างถูกต้อง, การใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับงานข่าว เช่น การสัมภาษณ์ การอ่านสรุปข้อมูล การแปลข่าว, ทักษะการเป็นผู้บริหารงาน ข่าว การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความรู้ความเข้าใจในการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของระบบ ตลาดกับงานทางวิชาชีพ, ความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว อาทิ การคิดประเด็นใหม่ การเชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมของสังคม, การเขียนสารคดี เรื่องสั้น ฯลฯ เพื่อการตีพิมพ์ในรูปแบบหนังสือเล่ม (BOOK), การพัฒนาบุคลิกภาพในการเข้าสังคม อาทิ การแต่งตัว แต่งหน้า บำรุงผิว ฯลฯ, การดูแลสุขภาพ อาทิ อาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยเบาหวาน ชีวิต การออกกำลังกายสำหรับผู้ไม่มีเวลานั่งสมาธิ โยคะ, ทักษะการเข้าสังคม การรับประทานอาหาร มารยาท และการวางตัวในสังคมต่าง วัฒนธรรม, การสร้าง Teamwork, การวางแผนทางการเงิน การลงทุน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ

ตอนที่ 4 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน โดยเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ มีจำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อ โดยส่วนแรก มีรายละเอียดดังนี้ เรียนเฉพาะวันเสาร์หรืออาทิตย์ และจัดเวลาไม่ให้กระทบกระเทือนการทำงาน, เรียนช่วงเช้า แล้วจึงไปทำงานในช่วงบ่ายถึงค่ำ, เรียนในช่วงเย็นหลังส่งข่าวเรียบร้อยแล้ว (18.00-21.00น.), ขอเวลาจากหน่วยงาน โดยรวดเดียวให้จบภายใน 3 วัน 5 วัน หรือ 7 วัน และอื่นๆ ส่วนที่สอง มีรายละเอียดดังนี้ ประกาศผ่านหน้าเว็บไซต์ของสมาคม / องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง, จดหมายส่งตรงถึงหน่วยงาน, จดหมายข่าวของสมาคม หรือ องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง, ผ่านเครือข่ายทางสังคม อาทิ Facebook หรือ Twitter ของสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ และส่วนที่สาม มีรายละเอียดดังนี้ เวลาไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาอบรมพัฒนา, ภาระงานไม่สามารถปลีกตัวได้, องค์กรไม่ค่อยส่งเสริม, จำนวนผู้ต้องการอบรมมากกว่าโอกาสที่เปิดให้, หัวข้อไม่น่าสนใจ, ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง, ภาระเรื่องรายงานหรือการบ้านที่ต้องทำส่ง, ประโยชน์ที่ได้รับไม่ชัดเจน และอื่นๆ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อ

| ระดับความสำคัญ | คะแนน |
|----------------|-------|
| มากที่สุด | 5 |
| มาก | 4 |
| ปานกลาง | 3 |
| น้อย | 2 |
| น้อยที่สุด | 1 |

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

| <u>คะแนน</u> | | <u>ระดับความสำคัญ</u> |
|--------------|---|-----------------------|
| 4.60 – 5.00 | = | มากที่สุด |
| 3.60 – 4.59 | = | มาก |
| 2.60 – 3.59 | = | ปานกลาง |
| 1.60 – 2.59 | = | น้อย |
| 1.00 – 1.59 | = | น้อยที่สุด |

การสร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือทำโดย การศึกษาจากเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ บทความต่าง ๆ วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) นายประสงค์ เลิศรัตนวิสุทธิ์ นายกสมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย นายชวรงค์ ลิมป์ปัทมปาณี ผู้อำนวยการบริหารสถาบันอิศรา และนายพรชัย ปุณณวัฒนาพร เลขานุการสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยให้คำแนะนำเพื่อตรวจสอบคุณภาพ และความถูกต้องของเครื่องมือ

วิธีการเก็บข้อมูล

การทำวิจัยครั้งนี้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บจากกลุ่มเป้าหมายโดยตรง สื่อมวลชนที่เคยเข้าร่วม และไม่เคยเข้าร่วมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรซึ่งจัดโดย สมาคมวิชาชีพ โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากองค์กรภายในของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท อันได้แก่ ประเภทสื่อหนังสือพิมพ์ (Newspaper) จำนวน 15 แห่ง และสื่อวิทยุโทรทัศน์ (Broadcast News Program) จำนวน 3 แห่ง ซึ่งจะได้ข้อมูลทั้งสิ้น 400 ราย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมจากการศึกษาจากเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ บทความต่าง ๆ วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) นายประสงค์ เลิศรัตนวิสุทธิ์ นายกสมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, นายชวรงค์

ลิมป์ปัทมปาณี ผู้อำนวยการบริหารสถาบันอิสรา, นายพรชัย ปุณณวัฒนาพร เลขานุการ
สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ และข้อมูลอ้างอิงอื่นๆ

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นปฐมภูมิ ประมาณ 2
เดือน ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม - 31 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553

วิธีทางสถิติ

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จะนำข้อมูลมาลงรหัส (Coding) แล้วทำการ
ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เพื่อศึกษาถึงสื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการ
พัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ ทั้งปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์, ความคาดหวังในการ
ทำงานและโครงการพัฒนาวิชาชีพสื่อมวลชน, ประเด็นที่ความต้องการของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน
ที่มีต่อโครงการพัฒนา และความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากร
สื่อมวลชน โดยใช้ค่าสถิติเกี่ยวกับการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และการหา
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความคาดหวังและความต้องการของนักวิชาชีพ
สื่อมวลชนที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ โดยใช้ค่า Chi-Square ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 4

บทวิเคราะห์ข้อมูล

บทวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ
- ส่วนที่ 3 วิเคราะห์สื่อมวลชนกับความต้องการต่อประเด็นในการพัฒนา
- ส่วนที่ 4 วิเคราะห์สื่อมวลชนกับความความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน
 - เวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 - ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารของโครงการพัฒนาบุคลากร
 - ปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดของการวิเคราะห์จะนำเสนอด้วยตารางแสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากตารางเฉพาะบางประเด็นที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1: ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

| n = 400 | | |
|-----------------------------|-------|--------|
| ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| ชาย | 197 | 49.3 |
| หญิง | 203 | 50.8 |
| อายุ | | |
| 22-30 ปี | 133 | 33.3 |
| 31-40 ปี | 145 | 36.3 |
| 41-50 ปี | 100 | 25.0 |
| 51-60 ปี | 20 | 5.0 |
| 61 ปี ขึ้นไป | 2 | .5 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 256 | 64.0 |
| สมรส | 135 | 33.8 |
| อื่นๆ | 9 | 2.3 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 18 | 4.5 |
| ปริญญาตรี | 326 | 81.5 |
| ปริญญาโท | 53 | 13.3 |
| ปริญญาเอก | 2 | .5 |
| อื่นๆ | 1 | .3 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| 8,000-15,000 บาท | 124 | 31.0 |
| 15,001-25,000 บาท | 136 | 34.0 |
| 25,001-35,000 บาท | 75 | 18.8 |
| 35,001-50,000 บาท | 45 | 11.3 |
| มากกว่า 50,001 บาท | 20 | 5.0 |

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 1 (ต่อ): ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

| ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| รายได้ของท่านอยู่ในระดับใด | | |
| ชักหน้าไม่ถึงหลัง | 114 | 28.5 |
| พอมีพอกิน | 233 | 58.3 |
| มีเหลือพอเก็บออม | 52 | 13.0 |
| เหลือเฟือ | 1 | .3 |
| ประเภทขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน | | |
| หนังสือพิมพ์ | 319 | 79.8 |
| วิทยุ | 18 | 4.5 |
| โทรทัศน์ | 40 | 10.0 |
| เคเบิล/ทีวีดาวเทียม | 15 | 3.8 |
| สื่อใหม่ (SMS /Online) | 8 | 2.0 |
| ระยะเวลาในการทำงานในวิชาชีพต่อมวลาชน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 98 | 24.5 |
| 6-10 ปี | 109 | 27.3 |
| 11-15 ปี | 65 | 16.3 |
| 16-20 ปี | 82 | 20.5 |
| 21 ปี ขึ้นไป | 46 | 11.5 |
| ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน | | |
| นักข่าว | 210 | 52.5 |
| รีไรท์เตอร์ หรือผู้ช่วยหัวหน้าข่าว | 78 | 19.5 |
| หัวหน้าข่าว | 48 | 12.0 |
| บก. ข่าว | 33 | 8.3 |
| ผู้ช่วยหรือรอง บก.บห. | 16 | 4.0 |
| บก.บห. (หรือเทียบเท่า) | 14 | 3.5 |
| พิธีกรข่าว | 1 | .3 |

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 เป็นเพศชายจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมา คือ มีอายุ 22-30 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และมีอายุ 41-50 ปีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และมีสถานภาพอื่นๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมา คือ มีรายได้ 8,000 - 15,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีรายได้ 25,001 -35,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

รายได้ของท่านอยู่ในระดับใด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับ พอมีพอกินจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา คือ มีรายได้ในระดับชักหน้าไม่ถึงหลัง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และมีรายได้ในระดับ มีเหลือพอเก็บออม จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

ประเภทขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานสื่อ หนังสือพิมพ์ จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 รองลงมา คือ ทำงานสื่อโทรทัศน์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และทำงานสื่อวิทยุ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานในวิชาชีพสื่อมวลชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมา ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และทำงาน 16-20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่ง นักข่าว จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาทำงานในตำแหน่ง รีไรท์เตอร์ หรือผู้ช่วยหัวหน้าข่าว จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าข่าว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 2: ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

| ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| ประเภทข่าวที่ท่านทำ จัดอยู่ในกลุ่มใด | | |
| การเมือง | 100 | 25.06 |
| เศรษฐกิจ การตลาด ลงทุน ตลาดหลักทรัพย์ | 144 | 36.09 |
| การศึกษา เกษตร สาธารณสุข | 52 | 13.03 |
| สังคม | 76 | 19.05 |
| บันเทิง | 66 | 16.54 |
| สตรี-เยาวชน | 35 | 8.77 |
| เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม | 40 | 10.03 |
| อาชญากรรม | 46 | 11.53 |
| กีฬา | 69 | 17.29 |
| อื่นๆ ได้แก่ ข่าวต่างประเทศ | 5 | 1.25 |
| เคยเข้ารับการอบรมกับสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพหรือไม่ | | |
| เคย | 145 | 36.2 |
| ไม่เคย | 255 | 63.8 |

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ประเภทข่าวที่ท่านทำ จัดอยู่ในกลุ่มใด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จัดทำข่าว เศรษฐกิจ การตลาด ลงทุน ตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 รองลงมา จัดทำข่าวการเมือง จำนวน 100 คนคิดเป็นร้อยละ 25.06 และจัดทำข่าวสังคม จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ ส่วนเรื่องการเคยเข้ารับการอบรมกับสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคย จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมา คือ เคย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพสื่อมวลชน โดยมีรายละเอียดเป็นรายข้อ และรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3: ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพสื่อมวลชน (โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย)

(n= 400)

| ความคาดหวังในการทำงาน วิชาชีพสื่อมวลชน | ระดับความคาดหวัง | | | | | Mean | S.D. | ระดับ |
|---|------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|-------------|-------------|---------------|
| | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| คาดหวังในการแสวงหา ความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง | - | 2 (.50) | 44 (11.00) | 172 (43.00) | 182 (45.50) | 4.34 | 0.68 | มาก ที่สุด |
| คาดหวังได้โอกาสในการทำ ข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้น | - | 3 (.75) | 41 (10.25) | 175 (43.75) | 181 (45.25) | 4.34 | 0.68 | มาก ที่สุด |
| คาดหวังในการได้รับความไว้วางใจ ในการทำงานบริหารงานข่าว | 1 (.25) | 8 (2.00) | 56 (14.00) | 162 (40.50) | 173 (43.25) | 4.25 | 0.78 | มาก ที่สุด |
| คาดหวังที่จะมีงานทำ | 3 (.75) | 6 (1.50) | 65 (16.25) | 140 (35.00) | 186 (46.50) | 4.25 | 0.83 | มาก ที่สุด |
| คาดหวังเพิ่มทักษะอื่นนอกเหนือ จากงานข่าว | 2 (.50) | 2 (.75) | 66 (16.50) | 181 (45.25) | 148 (37.00) | 4.18 | 0.76 | มาก |
| คาดหวังได้ทำงานในสิ่งที่เรียน มา | 9 (2.25) | 13 (3.25) | 95 (23.75) | 154 (38.50) | 129 (32.25) | 3.95 | 0.94 | มาก |
| คาดหวังได้รับการยกย่อง หรือได้รับรางวัลจากความสำเร็จ ในการทำงาน | 16 (4.00) | 29 (7.25) | 172 (43.00) | 110 (27.50) | 73 (18.25) | 3.49 | 1.00 | มาก |
| รวม | | | | | | 4.11 | 0.51 | มาก |

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาสื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.11) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงได้ดังนี้

คาดหวังในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง (Mean = 4.34) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.00

คาดหวังได้รับโอกาสในการทำข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้น (Mean = 4.34) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.75

คาดหวังในการได้รับความไว้วางใจในการทำงานบริหารงานข่าว (Mean = 4.25) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.50

คาดหวังที่จะมีงานทำ (Mean = 4.25) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.00

คาดหวังเพิ่มทักษะเพื่อทำงานอื่นนอกเหนือจากงานข่าว (Mean = 4.18) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.00

คาดหวังได้ทำงานในสิ่งที่เรียนมา (Mean = 3.95) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.25

คาดหวังได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากความสามารถในการทำงาน (Mean = 3.49) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.50

ตารางที่ 4: ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังจากโครงการพัฒนาวิชาชีพ (โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย)

(n= 400)

| ความคาดหวังจากโครงการพัฒนาวิชาชีพ | ระดับความคาดหวัง | | | | | Mean | S.D. | ระดับ |
|---|------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|-------------|-------------|------------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | 1 (.25) | 1 (.25) | 31 (7.75) | 170 (42.50) | 197 (49.25) | 4.40 | 0.66 | มากที่สุด |
| มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น | 2 (.50) | 6 (1.50) | 46 (11.50) | 139 (34.75) | 207 (51.75) | 4.36 | 0.78 | มากที่สุด |
| เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 5 (1.25) | 8 (2.00) | 53 (13.25) | 157 (39.25) | 177 (44.25) | 4.23 | 0.84 | มากที่สุด |
| เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน | 3 (.75) | 4 (1.00) | 61 (15.25) | 183 (45.75) | 149 (37.25) | 4.18 | 0.77 | มาก |
| เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อความมั่นคงทางการเงิน | 8 (2.01) | 24 (6.02) | 101 (25.31) | 112 (28.07) | 154 (38.60) | 3.95 | 1.03 | มาก |
| รวม | | | | | | 4.23 | 0.63 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาสื่อมวลชนกับความคาดหวังจากโครงการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.23) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงได้ดังนี้

เรื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mean = 4.40) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.25 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.50

มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Mean = 4.36) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.75 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.75

เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Mean = 4.23) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.25 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.25

เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน (Mean = 4.18) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.25

เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อความมั่นคงทางการเงิน (Mean = 3.95) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.07

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ประเด็นสื่อมวลชนกับความต้องการต่อประเด็นในการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ระดับประเด็นที่ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน มีรายละเอียดดังนี้ ในการวิเคราะห์ลักษณะของประเด็นที่ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน ผู้ศึกษาขอเสนอเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย

ตารางที่ 5: ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นที่
ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน (โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย)

(n= 400)

| ประเด็นที่ต้องการพัฒนาของ บุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน | ระดับความต้องการ | | | | | Mean | S.D. | ระดับ |
|--|------------------|------|-------------|-----|-----------|------|------|---------------|
| | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| เทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าวและ สถานการณ์ที่มีความซับซ้อน | - | 5 | 43 | 164 | 188 | 4.34 | 0.71 | มาก ที่สุด |
| ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ข่าว อาทิ การคิดประเด็นใหม่ การเชื่อมโยงให้เห็นภาพรวม ของสังคม | - | 4 | 59 | 154 | 183 | 4.29 | 0.75 | มาก ที่สุด |
| เทคนิคการอ่าน วิเคราะห์ และใช้งานวิจัยเพื่องานข่าว | - | 5 | 58 | 197 | 140 | 4.18 | 0.71 | มาก |
| กรณีศึกษาการแก้ปัญหาในเชิง คุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง กับงานข่าว | 2 | 2 | 67 | 184 | 145 | 4.17 | 0.75 | มาก |
| การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับ งานข่าว เช่น การสัมภาษณ์ การอ่านสรุปข้อมูล การแปลข่าว | 6 | 11 | 58 | 160 | 165 | 4.17 | 0.88 | มาก |
| เทคนิคการสัมภาษณ์ | - | 7 | 67 | 181 | 145 | 4.16 | 0.75 | มาก |
| กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน ข่าว และกฎหมายใหม่ๆ ที่ส่ง ผลกระทบต่อประชาชนสังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสิทธิ เด็ก สตรี และ ครอบครัว | 1 | 3 | 70 | 202 | 124 | 4.11 | 0.72 | มาก |
| การรายงานข่าวเชิงสืบสวน สอบสวน (Investigative Reporting) | 2 | 9 | 77 | 174 | 138 | 4.09 | 0.81 | มาก |

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 5 (ต่อ) : ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นที่
ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน (โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย)

| ประเด็นที่ต้องการพัฒนาของ บุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน | ระดับความต้องการ | | | | | Mean | S.D. | ระดับ |
|--|------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|------|------|-------|
| | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| ชุดความรู้เฉพาะทางที่เอื้อต่อ งานข่าวเศรษฐกิจ การเมือง เทคนิคการสืบค้นข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต และอื่นๆ | 1 (.25) | 6 (1.50) | 81 (20.25) | 189 (47.25) | 123 (30.75) | 4.07 | 0.76 | มาก |
| เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ใน งานข่าวเบื้องต้น เช่น การใช้ กล้องภาพนิ่ง | 4 (1.00) | 5 (1.25) | 94 (23.50) | 172 (43.00) | 125 (31.25) | 4.02 | 0.83 | มาก |
| การรายงานข่าวใน สถานการณ์ขัดแย้ง | - | 10 (2.50) | 99 (24.75) | 168 (42.00) | 123 (30.75) | 4.01 | 0.81 | มาก |
| การเขียนข่าวเพื่อนำเสนอใน สื่อต่างประเภท เช่น หนังสือ- พิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต บล็อก ข้อความสั้นทาง โทรศัพท์มือถือ | 1 (.25) | 11 (2.75) | 95 (23.75) | 179 (44.75) | 114 (28.50) | 3.99 | 0.81 | มาก |
| การเขียนสารคดี เรื่องสั้น ฯลฯ เพื่อการตีพิมพ์ในรูปแบบ หนังสือ (BOOK) | 1 (.25) | 18 (4.50) | 110 (27.50) | 127 (31.75) | 144 (36.00) | 3.99 | 0.92 | มาก |
| ทักษะการเป็นผู้บริหารงาน ข่าว การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความรู้ความเข้าใจในการ สร้างสมดุลระหว่างความ ต้องการของระบบตลาดกับ งานทางวิชาชีพ | 4 (1.00) | 11 (2.75) | 105 (26.25) | 153 (38.25) | 127 (31.75) | 3.97 | 0.88 | มาก |
| การใช้ Web Blog และ Social Media ในงานข่าว | 1 (.25) | 16 (4.00) | 111 (27.75) | 160 (40.00) | 112 (28.00) | 3.92 | 0.85 | มาก |

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 5 (ต่อ) : ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นที่
ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน (โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย)

| ประเด็นที่ต้องการพัฒนาของ บุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน | ระดับความต้องการ | | | | | Mean | S.D. | ระดับ |
|---|------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| การสร้าง Teamwork | 7 (1.75) | 15 (3.75) | 115 (28.75) | 143 (35.75) | 120 (30.00) | 3.89 | 0.94 | มาก |
| โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ ในงานติดต่อ และการออก แบบจัดหน้า | 3 (.75) | 22 (5.50) | 120 (30.00) | 150 (37.50) | 105 (26.25) | 3.83 | 0.90 | มาก |
| การจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ การออกเสียงอย่างถูกต้อง | 5 (1.25) | 29 (7.25) | 116 (29.00) | 144 (36.00) | 106 (26.50) | 3.79 | 0.95 | มาก |
| การวางแผนทางการเงิน การลงทุน | 7 (1.75) | 21 (5.25) | 122 (30.50) | 152 (38.00) | 98 (24.50) | 3.78 | 0.93 | มาก |
| การดูแลสุขภาพ อาทิ อาหาร ที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยเบา หวาน ชีวิต การออกกำลังกาย สำหรับผู้ที่ไม่มีเวลา การนั่งสมาธิ โยคะ | 34 (8.50) | 44 (11.00) | 165 (41.25) | 95 (23.75) | 62 (15.50) | 3.27 | 1.11 | ปาน กลาง |
| ทักษะการเข้าสังคม การรับประ ทานอาหาร มารยาท | 38 (9.50) | 44 (11.00) | 144 (36.00) | 125 (31.25) | 49 (12.25) | 3.26 | 1.11 | ปาน กลาง |
| การวางตัวในสังคม การพัฒนาบุคลิกภาพในการ เข้าสังคม อาทิ การแต่งตัว แต่งหน้า บำรุงผิว ฯลฯ | 40 (10.00) | 42 (10.50) | 153 (38.25) | 112 (28.00) | 53 (13.25) | 3.24 | 1.12 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | 3.94 | 0.52 | มาก |

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาประเด็นที่ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความความต้องการอยู่ในระดับ มาก (Mean = 3.94) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงได้ดังนี้

เรื่องเทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าวและสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน (Mean = 4.34) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.00

ความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว อาทิ การคิดประเด็นใหม่ การเชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมของสังคม (Mean = 4.29) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.50

เทคนิคการอ่าน วิเคราะห์ และใช้งานวิจัยเพื่องานข่าว (Mean = 4.18) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.25 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.00

กรณีศึกษาการแก้ปัญหาในเชิงคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว (Mean = 4.17) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.25

การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานข่าว เช่น การสัมภาษณ์ การอ่านสรุปข้อมูล การแปลข่าว (Mean = 4.17) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.00 เทคนิคการสัมภาษณ์ (Mean = 4.16) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.25

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว และกฎหมายใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน สังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสิทธิเด็ก สตรี และครอบครัว (Mean = 4.11) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.00

การรายงานข่าวเชิงสืบสวนสอบสวน (Investigative Reporting) (Mean = 4.09) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.50

ชุดความรู้เฉพาะทางที่เอื้อต่องานข่าวเศรษฐกิจ การเมือง อาทิ เศรษฐกิจ การคลัง การจัดทำงบประมาณ ตลาดหลักทรัพย์ ทฤษฎีการเมือง (Mean = 4.07) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.25 รองลงมามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.75

เทคนิคการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และอื่นๆ อาทิ การขอข้อมูลของทางราชการ (Mean = 4.06) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.75

เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในงานข่าวเบื้องต้น เช่น การใช้กล้องภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว การส่งข่าวและ Upload ภาพทางอินเทอร์เน็ต (Mean = 4.02) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.25

การรายงานข่าวในสถานการณ์ขัดแย้ง (Mean = 4.01) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.75

การเขียนข่าวเพื่อนำเสนอในสื่อต่างประเทศ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต บล็อก ข้อความสั้นทางโทรศัพท์มือถือ (Mean = 3.99) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.75 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.50

การเขียนสารคดี เรื่องสั้น ฯลฯ เพื่อการตีพิมพ์ในรูปแบบหนังสือ (BOOK) (Mean = 3.99) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.75

ทักษะการเป็นผู้บริหารงานข่าว การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความรู้ความเข้าใจในการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของระบบตลาดกับงานทางวิชาชีพ (Mean = 3.97) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.25 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.75

การใช้ Web Blog และ Social Media ในงานข่าว (Mean = 3.92) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.00

การสร้าง Teamwork (Mean=3.89) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.75 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.00

โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในงานตัดต่อ และการออกแบบจัดหน้า (Mean = 3.83) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.00

การจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ การออกเสียงอย่างถูกต้อง (Mean = 3.79) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.00

การวางแผนทางการเงิน การลงทุน (Mean = 3.78) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.50

การดูแลสุขภาพ อาทิ อาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยเบาหวาน ชีวิต การออกกำลังกาย สำหรับผู้ไม่มีเวลา การนั่งสมาธิ โยคะ (Mean = 3.27) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 23.75

ทักษะการเข้าสังคม การรับประทานอาหาร มารยาท และการวางตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม (Mean = 3.26) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.25

การพัฒนาบุคลิกภาพในการเข้าสังคม อาทิ การแต่งตัว แต่งหน้า บำรุงผิว ฯลฯ (Mean = 3.24) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.25 รองลงมา มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 28.00

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์สื่อมวลชนกับความความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากร ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย

ตารางที่ 6: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากร

| (n= 400) | | | |
|--|-------------|-------------|------------------|
| การบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากร | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| เวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม | 3.37 | 0.73 | ปานกลาง |
| ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการอบรมพัฒนาฯ | 3.93 | 0.68 | มาก |
| ปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ | 3.52 | 0.53 | มาก |
| รวม | 3.58 | 0.44 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ สื่อมวลชน โดยรวม พบว่า การบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.58) เมื่อจำแนกรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการอบรมพัฒนาฯ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) รองลงมา ปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.52) และเวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 7: ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

(n= 400)

| เวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม | ระดับความคิดเห็น | | | | | Mean | S.D. | ระดับ |
|---|------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|-------------|-------------|----------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| เรียนเฉพาะวันเสาร์หรืออาทิตย์ และจัดเวลาไม่ให้เกิดกระทบกระเทือนการทำงาน | 15 (3.75) | 13 (3.25) | 48 (12.00) | 109 (27.25) | 215 (53.75) | 4.24 | 1.03 | มากที่สุด |
| ขอเวลาจากหน่วยงานโดยรวดเร็วให้จบภายใน 3 วัน 5 วัน หรือ 7 วัน | 31 (7.75) | 44 (11.00) | 85 (21.25) | 92 (23.00) | 148 (37.00) | 3.71 | 1.28 | มาก |
| เรียนช่วงเช้า แล้วจึงไปทำงานในช่วงบ่ายถึงค่ำ | 59 (14.75) | 84 (21.00) | 140 (35.00) | 77 (19.25) | 40 (10.00) | 2.89 | 1.18 | ปานกลาง |
| เรียนในช่วงเย็นหลังส่งข่าวเรียบร้อยแล้ว (18.00-21.00น.) | 95 (23.75) | 87 (21.75) | 112 (28.00) | 81 (20.25) | 25 (6.25) | 2.64 | 1.22 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.37 | 0.73 | ปานกลาง |

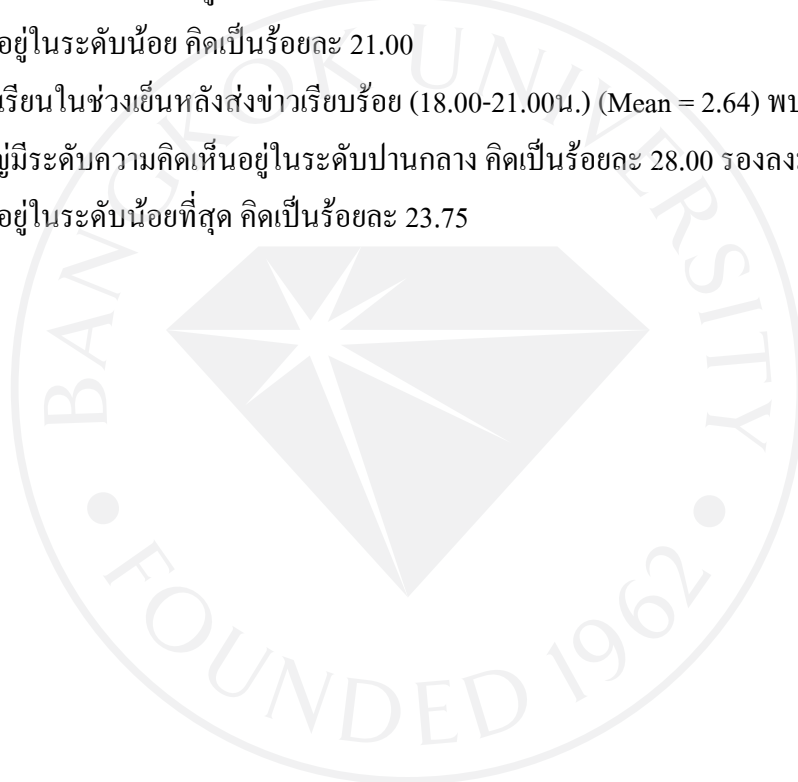
จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาเวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.37) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงได้ดังนี้

เรื่องเรียนเฉพาะวันเสาร์หรืออาทิตย์ และจัดเวลาไม่ให้กระทบกระเทือนการทำงาน (Mean = 4.24) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมามีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.25

ขอเวลาดำเนินงานจากหน่วยงาน โดยรวดเร็วให้จบภายใน 3 วัน 5 วัน หรือ 7 วัน (Mean = 3.71) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมามีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 23.00

เรียนช่วงเช้า แล้วจึงไปทำงานในช่วงบ่ายถึงค่ำ (Mean = 2.89) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมามีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 21.00

เรียนในช่วงเย็นหลังส่งข่าวเรียบร้อยแล้ว (18.00-21.00น.) (Mean = 2.64) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมามีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.75



ตารางที่ 8: ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการอบรมพัฒนาฯ

(n= 400)

| ช่องทางการเผยแพร่ ข่าวสารการอบรมพัฒนา ฯ | ระดับความคิดเห็น | | | | | Mean | S.D. | ระดับ |
|---|------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|-------------|-------------|------------|
| | น้อย ที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| จดหมายส่งตรงถึง หน่วยงาน | 2 (.50) | 12 (3.00) | 74 (18.50) | 148 (37.00) | 164 (41.00) | 4.15 | 0.86 | มาก |
| ประกาศผ่านหน้า เว็บไซต์ของสมาคม / องค์กรวิชาชีพที่ เกี่ยวข้อง | 7 (1.75) | 18 (4.50) | 88 (22.00) | 168 (42.00) | 119 (29.75) | 3.94 | 0.92 | มาก |
| ผ่านเครือข่ายทางสังคม อาทิ Facebook หรือ Twitter ของสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง | 8 (2.00) | 18 (4.50) | 109 (27.25) | 159 (39.75) | 106 (26.50) | 3.84 | 0.94 | มาก |
| จดหมายข่าวของสมาคม หรือ องค์กรวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง | 7 (1.75) | 17 (4.25) | 116 (29.00) | 168 (42.00) | 92 (23.00) | 3.80 | 0.90 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.93 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการอบรมพัฒนาฯ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.93) เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงได้ดังนี้

เรื่องจดหมายส่งตรงถึงหน่วยงาน (Mean = 4.15) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.0

ประกาศผ่านหน้าเว็บไซต์ของสมาคม / องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Mean = 3.94) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.00

ผ่านเครือข่ายทางสังคม อาทิ Facebook หรือ Twitter ของสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Mean = 3.84) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.75 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.25

จดหมายข่าวของสมาคม หรือ องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Mean = 3.80) ตามลำดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.00



ตารางที่ 9: ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ

(n= 400)

| ปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ | ระดับความคิดเห็น | | | | | Mean | S.D. | ระดับ |
|--|------------------|------|---------|-----|-----------|-------------|-------------|------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | |
| เวลาไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาอบรมพัฒนา | - | 1 | 40 | 150 | 209 | 4.42 | 0.68 | มากที่สุด |
| ภาระงานไม่สามารถปลีกตัวได้ | - | 3 | 53 | 164 | 180 | 4.30 | 0.72 | มากที่สุด |
| ภาระเรื่องรายงานหรือการบ้านที่ต้องทำส่ง | 8 | 37 | 153 | 150 | 52 | 3.50 | 0.90 | ปานกลาง |
| จำนวนผู้ต้องการอบรมมากกว่าโอกาสที่เปิดให้ | 11 | 56 | 176 | 118 | 39 | 3.30 | 0.92 | ปานกลาง |
| หัวข้อไม่น่าสนใจ | 7 | 59 | 206 | 96 | 32 | 3.22 | 0.86 | ปานกลาง |
| ประโยชน์ที่ได้รับไม่ชัดเจน | 15 | 64 | 188 | 94 | 39 | 3.20 | 0.95 | ปานกลาง |
| ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง | 16 | 75 | 175 | 104 | 30 | 3.14 | 0.94 | ปานกลาง |
| องค์กรไม่ค่อยส่งเสริม | 28 | 82 | 164 | 86 | 40 | 3.07 | 1.05 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.52 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.52) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงได้ดังนี้

เรื่องเวลาไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาอบรมพัฒนา (Mean = 4.42) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.25 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.50

ภาระงานไม่สามารถปลีกตัวได้ (Mean = 4.30) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.00

ภาระเรื่องรายงานหรือการบ้านที่ต้องทำส่ง (Mean = 3.50) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.25 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.50

จำนวนผู้ต้องการอบรมมากกว่าโอกาสที่เปิดให้ (Mean = 3.30) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 29.50

หัวข้อไม่น่าสนใจ (Mean = 3.22) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 24.00

ประโยชน์ที่ได้รับไม่ชัดเจน (Mean = 3.20) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 23.50

ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง (Mean = 3.14) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 26.00

องค์กรไม่ค่อยส่งเสริม (Mean = 3.07) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 21.50

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” ในบทที่ผ่านมา ได้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวัง และความต้องการอยู่หลายประเด็นที่จะนำสื่อมวลชนไทยพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional) โดยในบทนี้ จะเป็นการสรุปผลการวิจัยในด้านต่างๆ และเสนอแนวทางในการพัฒนาต่อโครงการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาตามสมมุติฐาน

- 1.1 สื่อมวลชนกับความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพ
- 1.2 สื่อมวลชนกับความคาดหวังที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ
- 1.3 สื่อมวลชนกับความต้องการที่มีต่อประเด็นในโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ
- 1.4 สื่อมวลชนกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ

2. อภิปรายผล

- 2.1 การพัฒนากลยุทธ์การจัดโครงการ
- 2.2 การให้ความสำคัญต่อช่วงเวลา
- 2.3 การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร

1. สรุปผลการศึกษาตามสมมุติฐาน

ผลการวิจัยสามารถสรุปแยกออกเป็น 4 ส่วน คือ สื่อมวลชนกับความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพ สื่อมวลชนกับความคาดหวังที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ สื่อมวลชนกับความต้องการที่มีต่อประเด็นในโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ และ สื่อมวลชนกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ

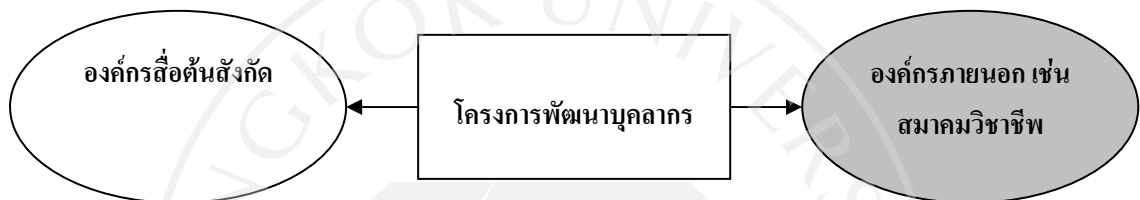
1.1 สื่อมวลชนกับความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพ

การศึกษาวรรณกรรมในบทที่ผ่านมา ทำให้สามารถสรุปภาพรวมในระดับวิชาชีพที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสื่อมวลชนไทยในปัจจุบันได้ว่า สื่อมวลชนไทยในปัจจุบันเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อ

การปฏิบัติงานของคุณเป็นอย่างสูง ซึ่งการรับผิชอบในที่นี้แสดงออกได้จาก 2 ประเด็นหลักต่อไปนี

ประเด็นที่หนึ่ง สื่อมวลชนส่วนใหญ่คาดหวังในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอโดยการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องนี้กล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้สื่อมวลชนสามารถพัฒนาการทำงานให้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งการแสวงหาความรู้ของสื่อมวลชนนั้น จะอยู่ในรูปแบบของโครงการการจัดอบรม หรือที่เรียกอีกอย่างว่าโครงการพัฒนาบุคลากรนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3: การแบ่งประเภท โครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน



โดยองค์กรสื่อต้นสังกัด จะอยู่ในรูปแบบขององค์กรของบุคลากรสื่อมวลชน ซึ่งองค์กรต้นสังกัดจะมีการจัดโครงการอบรมให้แก่บุคลากรภายในองค์กรเป็นประจำอยู่แล้ว และในส่วนองค์กรภายนอก เช่น สมาคมวิชาชีพสื่อมวลชนต่างๆ จะมีการจัดโครงการอบรมเป็นประจำในแต่ละสัปดาห์ หรือแต่ละเดือนในหัวข้อ และประเด็นต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนที่มีความสนใจสามารถเข้าร่วมโครงการ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด โดยมีวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการย่อมแตกต่างกันไป แต่ทุกประเด็น ทุกโครงการนั้นย่อมมีผลลัพธ์ (Outcome) เดียวกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพสื่อมวลชนให้สื่อมวลชนมีความเป็นมืออาชีพ (Professional) สูงที่สุด

ประเด็นที่สอง สื่อมวลชนส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเป็นลำดับขั้นของการพัฒนาตนเองและจะสอดคล้องกับประเด็นที่หนึ่ง โดยจะเห็นได้ว่าเมื่อสื่อมวลชนต้องการแสวงหาความรู้มากยิ่งขึ้นนั้น จะนำไปสู่การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานเพื่อให้ทำงานข่าวที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น และมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

นัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสื่อมวลชนในปัจจุบันนั้นมีความใส่ใจในการแสวงหาความรู้ที่ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเอง และงานของตน โดยพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าในสายงานของตนเอง และพร้อมที่จะทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่สื่อมวลชนต้องเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น โดยผลจากการศึกษาวรรณกรรมในบทที่ผ่านมาสื่อมวลชนต่างให้ความสำคัญกับประเด็นทั้ง 2 นี้เท่ากัน

เมื่อศึกษาถึงความแตกต่างด้านความคาดหวังของนักวิชาชีพสื่อมวลชนที่มีต่อวิชาชีพนั้น จะพบรายละเอียดดังตารางต่อไป โดยผู้ทำการวิจัยได้แบ่งออกเป็นตำแหน่งงานเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนถึงความคาดหวังของสื่อมวลชนต่อวิชาชีพ

ตารางที่ 10: ตารางแสดงความคาดหวังของนักข่าวที่มีต่อวิชาชีพ

| ความคาดหวังของนักข่าว ที่มีต่อวิชาชีพ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| คาดหวังมีงานทำ | 1 | 2 | 30 | 71 | 106 | 210 | 4.33 |
| | .5% | 1.0% | 14.3% | 33.8% | 50.5% | 100.0% | |
| คาดหวังแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง | - | - | 25 | 95 | 90 | 210 | 4.25 |
| | | | 11.9% | 45.2% | 42.9% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของนักข่าวที่มีต่อวิชาชีพสื่อมวลชน ซึ่งกล่าวได้ว่า นักข่าวจัดเป็นสื่อมวลชนในระดับต้น ซึ่งสำเร็จการศึกษาได้ไม่นาน จึงคาดหวังต่อวิชาชีพในการมีงานทำเพื่อสามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ และยังคงหวังในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม

ตารางที่ 11: ตารางแสดงความคาดหวังของผู้ช่วยหัวหน้าข่าวที่มีต่อวิชาชีพ

| ความคาดหวังของผู้ช่วย หัวหน้าข่าวที่มีต่อวิชาชีพ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| คาดหวังในการทำข่าวที่มี ความสำคัญมากขึ้น | 1 | - | 11 | 32 | 34 | 78 | 4.30 |
| | 1.3% | | 14.1% | 41.0% | 43.6% | 100.0% | |
| คาดหวังเพื่อเพิ่มทักษะอื่น นอกเหนือจากงานข่าว | - | - | 12 | 30 | 36 | 78 | 4.25 |
| | | | 15.4% | 38.5% | 46.2% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความต้องการของผู้ช่วยหัวหน้าข่าวที่มีต่อวิชาชีพสื่อมวลชน ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ช่วยหัวหน้าข่าว มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สูงกว่านักข่าวทั่วไปจึงมีคาดหวังในการทำข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้นเพื่อสอดคล้องกับตำแหน่งที่สูงขึ้น และยังคงหวังเพื่อเพิ่มทักษะอื่นนอกเหนือจากงานข่าวเพื่อเพื่อโอกาสทางการปฏิบัติงานสื่อมวลชน

ตารางที่ 12: ตารางแสดงความคาดหวังของหัวหน้าข่าวที่มีต่อวิชาชีพ

| ความคาดหวังของหัวหน้าข่าวที่มีต่อวิชาชีพ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| คาดหวังในการทำข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้น | - | - | 3 | 24 | 21 | 48 | 4.37 |
| | | | 6.3% | 50.0% | 43.8% | 100.0% | |
| คาดหวังเพื่อเพิ่มทักษะอื่นนอกเหนือจากงานข่าว | - | 1 | 3 | 22 | 22 | 48 | 4.33 |
| | | 2.1% | 6.3% | 45.8% | 45.8% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของหัวหน้าข่าวที่มีต่อวิชาชีพสื่อมวลชน ซึ่งกล่าวได้ว่า หัวหน้าข่าวคาดหวังในการทำข่าวที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับแรก ตามมาด้วยคาดหวังเพื่อเพิ่มทักษะอื่นนอกเหนือจากงานข่าว สอดคล้องกับผู้ช่วยหัวหน้านักข่าวในทั้ง 2 อันดับ

ตารางที่ 13: ตารางแสดงความคาดหวังของบรรณาธิการข่าวที่มีต่อวิชาชีพ

| ความคาดหวังของบรรณาธิการข่าวที่มีต่อวิชาชีพ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| คาดหวังเพื่อแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง | - | - | 3 | 14 | 16 | 33 | 4.39 |
| | | | 9.1% | 42.4% | 48.5% | 100.0% | |
| คาดหวังเพื่อเพิ่มทักษะอื่นนอกเหนือจากงานข่าว | - | 1 | 3 | 13 | 16 | 33 | 4.33 |
| | | 3.0% | 9.1% | 39.4% | 48.5% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของบรรณาธิการข่าวที่มีต่อวิชาชีพสื่อมวลชน ซึ่งกล่าวได้ว่า บรรณาธิการข่าวนั้นคาดหวังในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมาเป็นอันดับแรก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นจำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อเติมจากความรู้เดิม และบรรณาธิการข่าวยังคาดหวังในการเพิ่มทักษะอื่นนอกเหนือจากงานข่าวมาเป็นลำดับต่อมา

ตารางที่ 14: ตารางแสดงความคาดหวังของผู้ช่วยบก.บห ที่มีต่อวิชาชีพ

| ความคาดหวังของผู้ช่วย บก.บห ที่มีต่อวิชาชีพ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|-------------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| คาดหวังได้แสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง | - | - | 1 | 4 | 11 | 16 | 4.62 |
| | | | 6.3% | 25.0% | 68.8% | 100.0% | |
| คาดหวังในการทำงานที่มี ความสำคัญมากขึ้น | - | - | 1 | 7 | 8 | 16 | 4.43 |
| | | | 6.3% | 43.8% | 50.0% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของผู้ช่วยบก.บห ที่มีต่อวิชาชีพสื่อมวลชนซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ช่วยบก.บห หรือผู้ช่วยบรรณาธิการบริหาร นั้นเป็นสื่อมวลชนระดับสูงขององค์กร ซึ่งตระหนักว่าการเป็นสื่อมวลชนที่ดี มีคุณภาพนั้น ต้องแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และยังคงหวังในการทำงานข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับต่อมา

ตารางที่ 15: ตารางแสดงความคาดหวังของบก.บห ที่มีต่อวิชาชีพ

| ความคาดหวังของบก.บห ที่มีต่อวิชาชีพ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|-------------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| คาดหวังในการทำงานที่มี ความสำคัญมากขึ้น | - | - | 1 | 3 | 10 | 14 | 4.64 |
| | | | 7.1% | 21.4% | 71.4% | 100.0% | |
| คาดหวังเพื่อเพิ่มทักษะอื่น นอกเหนือจากงานข่าว | - | - | 2 | 3 | 9 | 14 | 4.50 |
| | | | 14.3% | 21.4% | 64.3% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของบก.บห ที่มีต่อวิชาชีพสื่อมวลชนซึ่งกล่าวได้ว่า บก.บห หรือบรรณาธิการบริหารเป็นผู้ดูแลบุคลากรภายในองค์กร เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ คาดหวังในการทำงานข่าวที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นมาเป็นอันดับแรก ส่วนลำดับต่อบก.บห คาดหวังเพื่อเพิ่มทักษะอื่นนอกเหนือจากงานข่าว ซึ่งในจุดนี้จะแสดงให้เห็นว่าบก.บห เริ่มมองหาโอกาสอื่นๆ เพื่อหารายได้ที่มั่นคงมากยิ่งขึ้นนอกเหนือจากงานหลักที่ทำ

1.2 สื่อมวลชนกับความคาดหวังที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ
 ในส่วนนี้จะพิจารณาจากความคาดหวังของสื่อมวลชนที่จะได้รับการเข้าร่วมโครงการ
 พัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน เพื่อง่ายต่อการศึกษา
ประโยชน์ด้านการทำงาน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สื่อมวลชนส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อการเข้าร่วมโครงการพัฒนา
 บุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง โดยสื่อมวลชน
 ต่างคาดหวังว่าโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชนที่ตนได้เข้าร่วมโครงการนั้นจะต้องเป็น
 ประโยชน์กับหน้าที่การงานของตน ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหลัก
 โดยผลการวิจัยด้านความคาดหวังของสื่อมวลชนต่อโครงการพัฒนาบุคลากรที่พบนี้ ยังไป
 สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับ ความคาดหวังของสื่อมวลชนต่อวิชาชีพที่บอกว่า สื่อมวลชนต่าง
 ต้องการแสวงหาความรู้ในด้านการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และ
 สื่อมวลชนส่วนใหญ่ต้องการงานข่าวที่มีความสำคัญ และความรับผิดชอบสูงยิ่งขึ้น

กล่าวได้ตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในส่วนของ Valence คือความพึง
 พอใจของมนุษย์ที่มีต่อผลลัพธ์ (Outcome) ของการกระทำ ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของความ
 พึงพอใจมนุษย์ ว่าเมื่อสื่อมวลชนเล็งเห็นถึงความสำคัญ และเข้าใจถึงความจำเป็นในการแสวงหา
 ความรู้อย่างต่อเนื่อง จึงเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร โดยสื่อมวลชนนั้นย่อมคาดหวังถึงผลลัพธ์
 (Outcome) ว่าโครงการพัฒนาบุคลากรที่ตนได้เข้าร่วมนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของ
 ตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง และนำไปสู่ความสุขในชีวิต ซึ่งจะกล่าวในส่วน
 ส่วนต่อไป

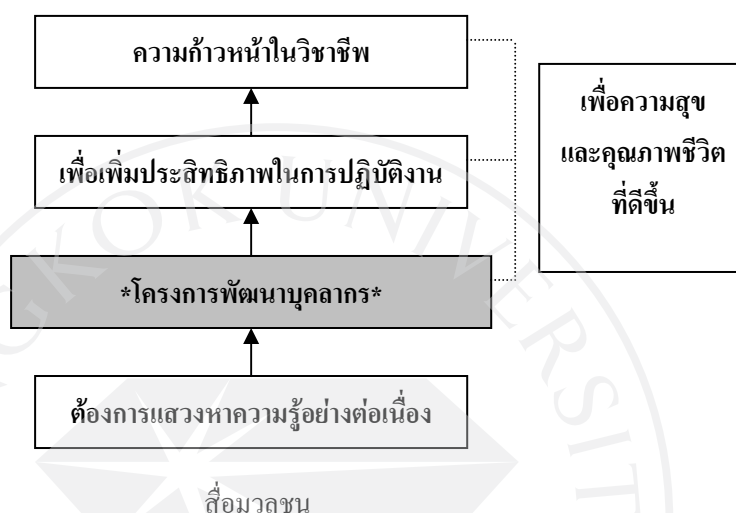
โดยผลการวิจัยในส่วนความคาดหวังของสื่อมวลชนต่อโครงการพัฒนาบุคลากรนี้ ยังมีอีก
 หนึ่งประเด็นที่น่าสนใจเป็นอย่างสูง คือ สื่อมวลชนกลับไม่ได้สนใจ และให้ความสำคัญต่อการเข้า
 ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานของตนไปยังสื่อมวลชนในกลุ่มอื่นๆ

ประโยชน์นอกเหนือจากประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกส่วนว่า สื่อมวลชนมีความคาดหวังต่อโครงการพัฒนาบุคลากร
 ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ ไปในด้านการคาดหวังว่าตนจะมีความสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น
 หลังได้เข้าร่วมการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าเมื่อสื่อมวลชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา
 ศักยภาพตนเองแล้วนั้น จึงนำไปสู่การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน โดยมี
 วัตถุประสงค์ทางตรงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน อีกทั้งยังเป็นโอกาสในการแสวงหา
 ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แต่อีกนัยหนึ่งสื่อมวลชนก็เชื่อมโยงผลลัพธ์ (Outcome) ไปในด้านที่ไม่
 เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Functional Benefit) แต่เป็นในด้านความรู้สึก (Emotional Benefit) ตาม

หลัก Instrumentality ของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ว่าการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรนอกจากจะให้เกิดผลลัพธ์ในด้านการปฏิบัติงานแล้ว ยังนำไปสู่ความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นได้

ภาพที่ 4: กระบวนการแสดงความคาดหวังของสื่อมวลชน



เมื่อศึกษาถึงความแตกต่างด้านความคาดหวังของนักวิชาชีพสื่อมวลชนที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพนั้น จะพบรายละเอียดดังตารางต่อไป โดยผู้ทำการวิจัยได้แบ่งออกเป็นตำแหน่งงานเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนถึงความคาดหวังของสื่อมวลชนต่อวิชาชีพ

ตารางที่ 16: ตารางแสดงความคาดหวังของนักข่าวที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร

| ความคาดหวังของนักข่าว ที่มีต่อโครงการพัฒนาฯ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เพื่อมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น | 2 | 1 | 21 | 82 | 104 | 210 | 4.35 |
| | 1.0% | .5% | 10.0% | 39.0% | 49.5% | 100.0% | |
| เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน | 1 | - | 15 | 98 | 96 | 210 | 4.15 |
| | .5% | | 7.1% | 46.7% | 45.7% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของนักข่าวที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกล่าวได้ว่า นักข่าวจัดเป็นสื่อมวลชนในระดับต้น ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาได้ไม่นาน จึงคาดหวังต่อโครงการพัฒนาบุคลากรว่าจะสามารถทำให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเชื่อว่าโครงการพัฒนาบุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความคาดหวังในประเด็นแรก

ตารางที่ 17: ตารางแสดงความคาดหวังของผู้ช่วยหัวหน้าข่าวที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร

| ความคาดหวังของ ผู้ช่วยหัวหน้าข่าว ที่มีต่อโครงการพัฒนาฯ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เพื่อมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น | - | 2 | 11 | 17 | 48 | 78 | 4.42 |
| | | 2.6% | 14.1% | 21.8% | 61.5% | 100.0% | |
| เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน | - | - | 10 | 33 | 35 | 78 | 4.32 |
| | | | 12.8% | 42.3% | 44.9% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของผู้ช่วยหัวหน้าข่าวที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ช่วยหัวหน้าข่าวมีความคาดหวังต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมาเป็นลำดับแรก ตามมาด้วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นต่างเป็นความคาดหวังที่สอดคล้องกัน และผู้ช่วยหัวหน้าข่าวยังมีความคาดหวังต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกับนักข่าว

ตารางที่ 18: ตารางแสดงความคาดหวังของหัวหน้าข่าวที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร

| ความคาดหวังของหัวหน้า ข่าว ที่มีต่อโครงการ พัฒนาฯ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|-------------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน | - | - | 4 | 19 | 25 | 48 | 4.43 |
| | | | 8.3% | 39.6% | 52.1% | 100.0% | |
| เพื่อก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน | - | - | 7 | 14 | 27 | 48 | 4.41 |
| | | | 14.6% | 29.2% | 56.3% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของหัวหน้าข่าวที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกล่าวได้ว่า หัวหน้าข่าวมีความคาดหวังจากโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตหน้าที่การงาน ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นจัดว่าเป็นลำดับความ ต้องการอย่างเป็นระดับขั้น

ตารางที่ 19: ตารางแสดงความคาดหวังของบรรณาธิการข่าวที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร

| ความคาดหวังของ บรรณาธิการข่าว ที่มีต่อโครงการพัฒนาฯ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|-------------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน | - | 1 | - | 13 | 19 | 33 | 4.51 |
| | | 3.0% | | 39.4% | 57.6% | 100.0% | |
| เพื่อสร้างเครือข่ายในการ ทำงาน | - | 1 | 1 | 13 | 18 | 33 | 4.45 |
| | | 3.0% | 3.0% | 39.4% | 54.5% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของบรรณาธิการข่าวที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกล่าวได้ว่า บรรณาธิการข่าวมีความคาดหวังต่อโครงการพัฒนาบุคลากรว่าโครงการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และตัวโครงการพัฒนาบุคลากรยังทำให้สามารถพบปะสื่อมวลชน สาขาต่างๆเป็นจำนวนมาก ซึ่งนำไปสู่การมีเครือข่ายในการทำงานที่มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 20: ตารางแสดงความคาดหวังของผู้ช่วยบก.บห ที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร

| ความคาดหวังของผู้ช่วย บก. บห ที่มีต่อโครงการ พัฒนาฯ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|-------------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน | - | - | 2 | 5 | 9 | 16 | 4.37 |
| | | | 12.5% | 31.3% | 56.3% | 100.0% | |
| เพื่อเพิ่มทักษะอื่น นอกเหนือจากงานข่าว | - | - | 1 | 8 | 7 | 16 | 4.37 |
| | | | 6.3% | 50.0% | 43.8% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของผู้ช่วยบก.บห ที่มีต่อ โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ช่วยบก.บห หรือ ผู้ช่วยบรรณาธิการบริหาร นั้นมีความคาดหวังต่อโครงการพัฒนาบุคลากรว่าโครงการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และตัวโครงการพัฒนาบุคลากรยังสามารถให้ความรู้ด้านทักษะอื่นๆ นอกเหนือจากงานข่าว เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ตัวเองมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 21: ตารางแสดงความคาดหวังของบก.บห ที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร

| ความคาดหวังของบก.บห ที่มีต่อโครงการพัฒนาฯ | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|-------------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน | - | - | - | 2 | 12 | 14 | 4.85 |
| | | | | 14.3% | 85.7% | 100.0% | |
| เพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน | - | - | 2 | 4 | 8 | 14 | 4.42 |
| | | | 14.3% | 28.6% | 57.1% | 100.0% | |

จากตารางแสดงถึงความคาดหวังของบก.บหที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกล่าวได้ว่า บก.บห หรือบรรณาธิการบริหาร มีความคาดหวังต่อโครงการพัฒนาบุคลากรว่าโครงการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับความคาดหวังของสื่อมวลชนในภาพรวม และคาดหวังตัวโครงการพัฒนาบุคลากรสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 สื่อมวลชนกับความต้อการที่มีต่อประเด็นในโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน

ผลการวิจัยด้านความต้องการของสื่อมวลชนต่อประเด็นใน โครงการพัฒนาบุคลากร สื่อมวลชนพบว่า มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจอยู่ 5 ประเด็น

ประเด็นที่หนึ่ง บุคลากรสื่อมวลชนส่วนใหญ่ต้องการ โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรใน ประเด็นเทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว และสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน กล่าวได้ว่า สื่อมวลชนในปัจจุบัน ไม่เหมือนสมัยก่อนที่เน้นการนำเสนอสารออกไปสู่สาธารณะชน ผู้รับสารคือ พลเมืองและสื่อมีภาระหน้าที่สร้างพลเมืองที่ดีให้กับสังคม หากแต่ปัจจุบันมีการสื่อสารมวลชนมี การแข่งขันกันสูง ซึ่งสื่อมวลชนต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของธุรกิจสื่อมวลชน โดยจะเห็นได้ว่า กรอบทางการตลาด (Market Frame) ก็จัดเป็นองค์ประกอบสำคัญตัวหนึ่งของกลไกการรับผิดชอบ ของสื่อที่มีต่อสังคม (Media Accountability System) นอกเหนือจากกรอบทางด้านกฎระเบียบ และกฎหมาย (Frame of Law and Regulation) กรอบการรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Frame of Public Responsibility) และกรอบการรับผิดชอบในทางวิชาชีพ (Frame of Professional Responsibility (Denis อ้างอิงในสุภารัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทราวพัฒนากุล, 2552) ซึ่งหากพูดถึงตัวเนื้อหา (Content) เป็นหลักแล้วเทคนิคการวิเคราะห์ข่าว รวมถึงการจับประเด็นมีผลเป็นอย่างมากต่อผู้รับสารหรือ สาธารณะชน ให้สามารถเข้าใจสารที่สื่อมวลชนนำเสนอได้ง่ายยิ่งขึ้น

ประเด็นที่สอง นอกจากการจับประเด็น และการวิเคราะห์ข่าวในประเด็นแรกแล้ว สื่อมวลชนยังต้องการ โครงการอบรมพัฒนาบุคลากร ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว การคิดประเด็นที่แปลกใหม่ เชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมในส่วนต่างๆ ของสังคม ซึ่งในปัจจุบันปฏิเสธ ไม่ได้เลยว่าความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีความสำคัญต่อทุกวิชาชีพ เพราะการมี ความคิดที่สร้างสรรค์นั้นย่อมสะท้อนถึงศักยภาพของตนเอง และองค์กร โดยความคิดสร้างสรรค์นี้ สามารถนำไปสู่ความแตกต่างจากคู่แข่ง (Competitive Advantage) ในด้านสื่อมวลชนข่าวก็เช่นกัน ความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าวนอกจากจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้แล้ว ยังนำไปสู่การ นำเสนอข่าวสารของสื่อมวลชนในประเด็นที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับสารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่ง ประโยชน์ย่อมตกแก่สาธารณะชนผู้รับสาร

ประเด็นที่สาม เทคนิคการอ่านและการวิจัยในงานข่าว จะเห็นได้ว่าสื่อมวลชนในปัจจุบันมี การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานไปจากอดีตอยู่พอสมควร ซึ่งอดีตงานข่าวย่อมเกิดจากการที่นักข่าว ออกภาคสนามเพื่อ ไปเข้าถึงแหล่งข่าวต่างๆ ตามสถานที่ต่างๆ เพื่อนำเสนอข่าวสารอย่างรวดเร็ว ออกสู่สาธารณะชน แต่ปัจจุบันสื่อมวลชนมีการทำข่าว และนำเสนอที่ข่าวสารที่แตกต่างไปจากเดิม มากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากความเร็วในการเข้าถึงแหล่งข่าวที่ทุกหน่วยงานข่าวต้องมีอยู่แล้ว มีการนำ

งานวิจัยและข้อมูลอ้างอิงต่างๆ เพื่อมาใช้ประกอบการรายงานข่าวมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้ยังช่วยส่งเสริมให้ข่าวนั้นมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ประเด็นที่สี่ คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องที่สื่อมวลชนทุกคนควรพึงตระหนัก ปัจจุบันสื่อมวลชนต่างต้องการให้โครงการพัฒนาบุคลากร บรรลุเรื่องนี้เป็นประเด็นหนึ่งในการจัดอบรม ด้วยนัยหนึ่งอาจเกิดจากการที่ประชาชนจำนวนมากพูดถึงการปฏิบัติงานของสื่อมวลชนในปัจจุบันที่ไม่เป็นกลางในการนำเสนอข่าวสาร สื่อมวลชนบางรายก็ใส่ความคิดเห็นของตนเองเข้าไปในเนื้อหาของข่าว จนไม่เหลือคุณค่าของความเป็นข่าว (News Value) สื่อมวลชนบางส่วนก็ไปละเมิดสิทธิของผู้อื่นให้เกิดความเสียหายนำไปสู่การฟ้องร้องกัน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นคุณธรรม และจริยธรรมที่สื่อมวลชนทุกคนควรพึงระลึกเสมอในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ห้า สื่อมวลชนส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความสุขจากภายใน โดยความสุขจากภายในที่กล่าวถึง เป็นเรื่องของ การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ทักษะการเข้าสังคม การวางตัวในสังคม และการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งจากการศึกษาในบทที่ผ่านมาจะพบว่า สื่อมวลชนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน ต้องการความรับผิดชอบที่สูงมากขึ้น เพื่อความสุขในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสันนิษฐานได้ว่าความสุขที่สื่อมวลชนต้องการนั้นจะอยู่ในรูปแบบของความสุขจากจิตใจ การมีเวลาในการพักผ่อน การมีครอบครัวที่อบอุ่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนๆ สื่อมวลชน รวมถึงความสุขกับประสิทธิภาพในการทำงานของตน

1.4 สื่อมวลชนกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิจัยในด้านความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ ผู้ทำการวิจัยได้การศึกษาแยกย่อยออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1.4.1 เวลาในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาผลการวิจัยในบทที่ผ่านมาพบว่า สื่อมวลชนกว่า 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ที่ให้ความสำคัญเห็นมากที่สุด ต่อความต้องการให้โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรมีการจัดโครงการขึ้นในวันเสาร์ และอาทิตย์ เพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการต่อยอดผลการวิจัยในส่วนแรกว่า สื่อมวลชนในปัจจุบันเป็นผู้เอาใจใส่กับงาน ไม่ต้องการให้กิจกรรมใดๆ มาส่งผลกระทบต่อเวลาในการปฏิบัติงาน โดยในทางกลับกันสื่อมวลชนต่างไม่ต้องการให้โครงการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรจัดในช่วงเช้า หรือในช่วงเย็นในวันปกติซึ่งตรงกับวันปฏิบัติงาน

1.4.2 ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสาร โครงการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาผลการวิจัยในบทที่ผ่านมาพบว่า สื่อมวลชนส่วนใหญ่ ต้องการให้สมาคมวิชาชีพ ออกจดหมายทางตรงของสมาคมส่งตรงไปยังหน่วยงานเพื่อให้ทราบถึง โครงการพัฒนาบุคลากร ที่สมาคมวิชาชีพจัดขึ้น และรองลงมาสื่อมวลชนต้องการให้ประกาศผ่านหน้าเว็บไซต์ของสมาคมวิชาชีพ และผ่านทางเครือข่ายทางสังคมอาทิเช่น Facebook และ Twitter ของสมาคมตามลำดับ โดยสื่อมวลชนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการลงข่าวโครงการพัฒนาบุคลากร ผ่านทางนิตยสาร รวมถึงจดหมายข่าวของสมาคม ทำให้เขาไม่สามารถรับรู้ข่าวสารได้ และเป็นช่องทางการสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพมากที่สุด

1.4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วม โครงการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาผลการวิจัยในบทที่ผ่านมาพบว่า สื่อมวลชนกว่า 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 ต่างลงความเห็นว่าเป็นปัญหาหลักของการไม่สามารถเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร ได้เป็นผลมาจากเวลาที่ว่างไม่สอดคล้องกับเวลาในการจัดอบรม รองลงมาเกิดจากการต้องปฏิบัติงานซึ่งไม่สามารถปลีกตัวมาเข้าฝึกอบรมได้ และต้องมีภาระรายงานหรือหน้าที่ๆต้องทำส่งตามลำดับ โดยเป็นอีกส่วนที่ตอกย้ำให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของสื่อมวลชนในยุคปัจจุบันว่างานสื่อมวลชนเป็นงานที่มีภาระสูง หน้าที่ความรับผิดชอบสูง งานค่อนข้างยุ่ง ภาระงานที่หนัก ทั้งๆที่ผลการวิจัยในส่วนนี้พบว่าองค์กรต้นสังกัดก็สนับสนุนให้สื่อมวลชนเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร

1.5 สรุป: การวิเคราะห์ SWOT

ผลการศึกษาจากการวิจัยในประเด็นต่างๆ สามารถพิจารณาในภาพรวม เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อในส่วนต่อไป โดยการใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อให้เห็นลักษณะทั่วไปของระบบพัฒนาบุคลากรสื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 5

ตารางที่ 22: การวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้านการพัฒนานุคลากรสื่อ

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรส่วนใหญ่เข้าสู่วิชาชีพ เนื่องจากมีใจรัก และเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่สังคม 2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมาก 3. บุคลากรส่วนใหญ่เอาจริงเอาจังกับภาระหน้าที่ และงานที่ทำ 4. ผู้ที่จบการศึกษาโดยตรง จะมีทักษะการสื่อสารมวลชนเป็นพื้นฐาน 5. ผู้ที่ไม่ได้จบการศึกษาทางตรง มักจะมีทักษะเฉพาะทาง | <ol style="list-style-type: none"> 1. สื่อมวลชนปัจจุบันถูกเหมารวมว่าขาดจริยธรรม 2. สื่อวิทยุ/โทรทัศน์มักถูกการเมืองและทุนแทรกแซงเนื้อหาข่าว 3. บุคลากรสื่อส่วนใหญ่ มีทัศนคติไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ 4. ผู้ที่จบการศึกษาทางตรง มักขาดเทคนิคเฉพาะทาง 5. ผู้ที่ไม่ได้จบการศึกษาทางตรง มักขาดทักษะพื้นฐานสื่อมวลชน 6. ผลการตอบแทนค่อนข้างต่ำ |
| โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Treats) |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2. มีช่องทางการสื่อสารมากมายให้บุคลากรทราบถึงโครงการพัฒนานุคลากร 3. บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วย และยินดีเข้าร่วมโครงการพัฒนานุคลากร 4. องค์กรสื่อต้นสังกัดมีบทบาทในการช่วยพัฒนานุคลากร | <ol style="list-style-type: none"> 1. กฎระเบียบควบคุมค่อนข้างอ่อนแอ ไม่ชัดเจนในแต่ละสายข่าว และคลุมเครือด้านจริยธรรม 2. กลไกตรวจสอบภาคประชาชนไม่มีบทบาทนัก 3. มีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง 4. การแข่งขันที่รุนแรงในธุรกิจ |

2. อภิปรายผล

การพิจารณาแนวทางในการพัฒนาโครงการพัฒนานุคลากร สามารถแยกพิจารณาได้ใน 3 ส่วน คือ ส่วนแรกการพัฒนากลยุทธ์การจัด โครงการพัฒนานุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสื่อมวลชนที่แท้จริง ส่วนที่สองการให้ความสำคัญกับช่วงเวลาในการจัดโครงการว่าควรมีลักษณะใด ส่วนสุดท้ายเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาช่องทางการสื่อสารว่าควรสื่อสารในทิศทางใด

และมีแนวโน้มเป็นอย่างไรในอนาคต ทั้งนี้โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาความต้องการ ความคาดหวัง และความคิดเห็นในด้านการบริหารจัดการ โครงการดังที่ได้สรุปในส่วนก่อนหน้าเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์

2.1 การพัฒนากลยุทธ์การจัดโครงการ

ปัจจุบันผู้บริโภคมีความหลากหลายมากขึ้น มีความคิด แรงจูงใจที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล อาจเป็นเพราะโลกในปัจจุบันเป็นยุคที่เทคโนโลยีได้เชื่อมโลกเข้าไว้ด้วยกัน ทุกคนจึงสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย และรวดเร็ว โดยไม่ต้องกระตือรือร้นที่จะออกไปแสวงหาข้อมูลดังเช่นสมัยก่อน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากหากผู้ส่งสาร (Sender) จะสื่อสารไปยังผู้รับสาร (Receiver) โดยเกิดสิ่งรบกวน (Noise) น้อยที่สุดไม่ให้บิดเบือนสารที่ถูกส่ง ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแผนการพัฒนากลยุทธ์การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อ โดยยึดหลักการสื่อสารจากภายนอกสู่ภายใน (Outside-in Communication) ซึ่งเมื่อเราทราบถึงความคาดหวัง และความต้องการของสื่อมวลชนที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชนในด้านต่างๆ แล้ว ก็สามารถนำมาสร้าวมถึงพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารผ่านตัวโครงการพัฒนาบุคลากร (Channel) ให้ตรงกับความต้องการของสื่อมวลชนได้มากยิ่งขึ้น โดยกลยุทธ์การสื่อสารจากภายนอกสู่ภายใน (Outside-in Communication) นี้จะประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ

- 1.) การรู้ถึงข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย
- 2.) รู้ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- 3.) แบ่งกลุ่มเป้าหมาย

โดยวรรณกรรมในบทที่ผ่านมา และในส่วนข้างต้นได้สรุปถึงข้อมูลพื้นฐานของสื่อมวลชนไทย ความคาดหวังของสื่อมวลชนที่มีต่อวิชาชีพ ความคาดหวังของสื่อมวลชนในการเข้าร่วมโครงการพัฒนา และทราบถึงความต้องการต่อประเด็นในการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน โดยผู้วิจัยเสนอให้ฯ ความสำคัญต่อตำแหน่งของงาน ผ่านประเด็นที่สื่อมวลชนสนใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน ด้วยเหตุว่าตำแหน่งงานสามารถบอกเป็นนัยได้ทั้งในด้านอายุการทำงาน รวมถึงรายได้เฉลี่ย และยังสามารถนำมาอธิบายถึงความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ได้อย่างชัดเจน โดยผู้วิจัยได้สร้างตารางความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานในวิชาชีพสื่อมวลชน 6 ตำแหน่งงาน โดยเรียงลำดับจากตำแหน่งเล็กที่สุด ไปยังตำแหน่งที่ใหญ่ที่สุดในสายงานข่าว ต่อประเด็นที่แต่ละตำแหน่งต้องการดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 23: ตารางความสัมพันธ์ระหว่างนักข่าวต่อประเด็นที่สนใจ
(เฉพาะ 5 อันดับที่มีคะแนนสูงสุด)

(n= 400)

| นักข่าวต่อประเด็น | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เทคนิคการจับประเด็น | - | 3 | 25 | 88 | 94 | 210 | 4.30 |
| การวิเคราะห์ข่าว และสถานการณ์ที่มีความ ซับซ้อน | | 1.4% | 11.9% | 41.9% | 44.8% | 100.0% | |
| ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ข่าว | - | 2 | 32 | 88 | 88 | 210 | 4.25 |
| | | 1.0% | 15.2% | 41.9% | 41.9% | 100.0% | |
| เทคนิคการสัมภาษณ์ | - | 4 | 29 | 104 | 73 | 210 | 4.17 |
| | | 1.9% | 13.8% | 49.5% | 34.8% | 100.0% | |
| การใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับงานข่าว | - | 5 | 41 | 80 | 84 | 210 | 4.16 |
| | | 2.4% | 19.5% | 38.1% | 40.0% | 100.0% | |
| เทคนิคการอ่าน วิเคราะห์ และงานวิจัยในงานข่าว | - | - | 34 | 113 | 63 | 210 | 4.14 |
| | | | 16.2% | 53.8% | 30.0% | 100.0% | |

ซึ่งเมื่อเราได้ดูจากตารางจะเห็นได้ว่านักข่าวส่วนใหญ่ต้องการ โครงการจัดอบรมในด้านเทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว มาเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับสองต้องการประเด็นด้านความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว ตามมาด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์ การใช้ภาษาอังกฤษในงานข่าว และเทคนิคการอ่าน อ่านวิเคราะห์ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับภาพรวมของสื่อมวลชนทั้งการศึกษาในงานวิจัยชั้นนี้ที่ต้องการการฝึกอบรมในด้านเทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว และความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว แต่มีจุดที่น่าสังเกตอยู่ที่นักข่าว หรือสื่อมวลชนช่วงต้นวิชาชีพต้องการประเด็นด้านการอ่าน การวิเคราะห์ และการใช้งานวิจัยในงานข่าว ซึ่งแสดงให้เห็นถึงนักข่าวเริ่มต้นต่างให้ความสำคัญต่อเทคนิคการวิเคราะห์ข่าว ซึ่งการวิเคราะห์เป็นระบบเป็นพื้นฐานของการถ่ายทอดความคิดอย่างมีระบบ และงานวิจัยจะช่วยให้งานข่าวมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 24: ตารางความสัมพันธ์ระหว่างผู้ช่วยหัวหน้าข่าวต่อประเด็นที่สนใจ
(เฉพาะ 5 อันดับที่มีคะแนนสูงสุด)

(n= 400)

| ผู้ช่วยหัวหน้าข่าว ต่อประเด็น | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว และสถานการณ์ที่มีความ ซับซ้อน | - | 2 | 7 | 34 | 35 | 78 | 4.31 |
| | | 2.6% | 9.0% | 43.6% | 44.9% | 100.0% | |
| ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ข่าว | - | 2 | 13 | 24 | 39 | 78 | 4.28 |
| | | 2.6% | 16.7% | 30.8% | 50.0% | 100.0% | |
| การแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรม | - | 1 | 12 | 31 | 34 | 78 | 4.26 |
| | | 1.3% | 15.4% | 39.7% | 43.6% | 100.0% | |
| การใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับงานข่าว | 3 | 1 | 9 | 31 | 34 | 78 | 4.18 |
| | 3.8% | 1.3% | 11.5% | 39.7% | 43.6% | 100.0% | |
| เทคนิคการอ่าน วิเคราะห์ และงานวิจัยในงานข่าว | - | 3 | 9 | 37 | 29 | 78 | 4.18 |
| | | 3.8% | 11.5% | 47.4% | 37.2% | 100.0% | |

ในส่วนตารางความสัมพันธ์ของผู้ช่วยหัวหน้าข่าวต่อประเด็นที่สนใจพบว่า ผู้ช่วยหัวหน้าข่าวต้องการประเด็นด้านด้านเทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว มาเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับที่สองต้องการ โครงการจัดอบรมในด้านความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าวซึ่ง 2 อันดับแรกยังคงต้องการเหมือนนักข่าวทั่วไป และความต้องการต่อประเด็นของผู้ช่วยหัวหน้าข่าวยังสอดคล้องกับภาพรวมของสื่อมวลชนทั้งการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ และการจับประเด็น มีผลรวมความต้องการเท่ากัน โดยมีลำดับความสนใจรองลงมาดังนี้การแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม การใช้ภาษาอังกฤษในงานข่าว และเทคนิคการอ่าน การวิเคราะห์ และการใช้งานวิจัยในงานข่าว โดยพบว่า 5 อันดับแรกเหมือนกับนักข่าวโดยทั่วไปถึง 4 ประเด็น แต่ต่างกันที่ความต้องการ โครงการอบรมในด้าน การแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม และจริยธรรม และการใช้งานวิจัย จึงสันนิษฐานได้ว่าด้วยหน้าที่การรับผิดชอบด้านคนมากขึ้น จึงทำให้ผู้ช่วยหัวหน้าข่าวเกิดความต้องการ โครงการอบรมด้านการแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม และจริยธรรม

ตารางที่ 25: ตารางความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าข่าวต่อประเด็นที่สนใจ
(เฉพาะ 5 อันดับที่มีคะแนนสูงสุด)

(n= 400)

| หัวหน้าข่าว ต่อประเด็น | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|-------------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปาน กลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว และสถานการณ์ที่มีความ ซับซ้อน | - | - | 6 | 17 | 25 | 48 | 4.40 |
| | | | 12.5% | 35.4% | 52.1% | 100.0% | |
| ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ข่าว | - | - | 8 | 16 | 24 | 48 | 4.33 |
| | | | 16.7% | 33.3% | 50.0% | 100.0% | |
| การแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรม | - | - | 9 | 16 | 23 | 48 | 4.29 |
| | | | 18.8% | 33.3% | 47.9% | 100.0% | |
| ชุดความรู้เฉพาะทางที่เอื้อ ต่อการทำงานข่าว | - | - | 9 | 16 | 23 | 48 | 4.29 |
| | | | 18.8% | 33.3% | 47.9% | 100.0% | |
| การใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับงานข่าว | 1 | 1 | 3 | 22 | 21 | 48 | 4.27 |
| | 2.1% | 2.1% | 6.3% | 45.8% | 43.8% | 100.0% | |

ในส่วนตารางความสัมพันธ์ของหัวหน้าข่าวต่อประเด็นที่สนใจพบว่า อันดับ 1 คือการ
ต้องการโครงการจัดอบรมในด้านเทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว และอันดับ 2 คือ การ
ต้องการประเด็นด้านความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว ซึ่ง 2 อันดับแรกที่หัวหน้าข่าวต้องการนั้นมี
ความสอดคล้องกับภาพรวมของสื่อมวลชนทั้งการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ และมีความต้องการต่อ
ประเด็นเหมือนกับนักข่าวทั่วไป และผู้ช่วยหัวหน้าข่าว โดยมีประเด็นที่สนใจตามมาด้วยการ
แก้ปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรม ชุดความรู้เฉพาะทาง และการใช้ภาษาอังกฤษในงานข่าวตามลำดับ
แต่ในตำแหน่งหัวหน้าข่าวนี้นิยมต้องรับผิดชอบกับงานสูงมากขึ้น เริ่มต้องมีการทำหน้าที่คัดกรอง
ข่าวสารที่จะถูกนำเสนอ (Gatekeeper) เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของบรรณาธิการข่าว และเริ่มมี
พนักงานภายใต้บังคับบัญชาให้ดูแลรับผิดชอบ ดังเห็นได้จากความต้องการเรียนรู้การแก้ปัญหาเชิง
คุณธรรม จริยธรรม และต้องการแสวงหาความรู้เฉพาะทางมากยิ่งขึ้นเพื่อประสิทธิภาพในการ
ทำงาน

ตารางที่ 26: ตารางความสัมพันธ์ระหว่าง บก.ข่าวต่อประเด็นที่สนใจ
(เฉพาะ 5 อันดับที่มีคะแนนสูงสุด)

(n= 400)

| บก.ข่าว ต่อประเด็น | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| เทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว และสถานการณ์ที่มีความ ซับซ้อน | - | - | 2 | 12 | 19 | 33 | 4.52 |
| | | | 6.1% | 36.4% | 57.6% | 100.0% | |
| การแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรม | 1 | - | - | 13 | 19 | 33 | 4.48 |
| | 3.0% | | | 39.4% | 57.6% | 100.0% | |
| รายงานข่าวเชิงสืบสวน (Investigative Report) | - | - | 3 | 15 | 15 | 33 | 4.36 |
| | | | 9.1% | 45.5% | 45.5% | 100.0% | |
| ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ข่าว | - | - | 4 | 15 | 14 | 33 | 4.30 |
| | | | 12.1% | 45.5% | 42.4% | 100.0% | |
| เทคนิคการอ่าน การวิเคราะห์ และการวิจัย ในงานข่าว | - | 1 | 4 | 13 | 15 | 33 | 4.27 |
| | | 3.0% | 12.1% | 39.4% | 45.5% | 100.0% | |

กล่าวได้ว่าตำแหน่งบรรณาธิการข่าว นั้นเป็นตำแหน่งหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการคัดเลือกข่าวสารออกสู่สาธารณะชนหรือที่เรียกว่าผู้เฝ้าประตู (Gatekeeper) บรรณาธิการข่าวนั้นจึงจัดได้ว่าเป็นผู้ดูแลการไหลเวียนของข่าวสารโดยเมื่อศึกษาถึงตารางความสัมพันธ์ของบรรณาธิการข่าว หรือบก.ข่าว ต่อประเด็นการจับประเด็นนั้นจะพบว่าต้องการประเด็นการจับประเด็นการวิเคราะห์ข่าว มาเป็นอันดับแรกควบคู่ไปกับการแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบรรณาธิการข่าวที่ต้องคอยจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากผู้ใต้การบังคับบัญชา แต่จุดที่น่าสนใจของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าบรรณาธิการข่าวก็ให้ความสำคัญต่อการนำงานวิจัยเพื่อมาใช้งานงานข่าว ซึ่งในโลกปัจจุบันการมีแหล่งอ้างอิงนั้นทำให้สารมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 27: ตารางความสัมพันธ์ระหว่างผู้ช่วย บก.บห ต่อประเด็นที่สนใจ
(เฉพาะ 5 อันดับที่มีคะแนนสูงสุด)

(n= 400)

| ผู้ช่วยบก.บห ต่อประเด็น | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|--|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ข่าว | - | - | 2 | 6 | 8 | 16 | 4.38 |
| | | | 12.5% | 37.5% | 50.0% | 100.0% | |
| เทคนิคการอ่าน การวิเคราะห์ และการใช้ งานวิจัยในงานข่าว | - | - | 2 | 7 | 7 | 16 | 4.31 |
| | | | 12.5% | 43.8% | 43.8% | 100.0% | |
| การใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับงานข่าว | 1 | - | 1 | 6 | 8 | 16 | 4.25 |
| | 6.3% | | 6.3% | 37.5% | 50.0% | 100.0% | |
| ชุดความรู้เฉพาะทางใน งานข่าว | - | - | 1 | 10 | 5 | 16 | 4.25 |
| | | | 6.3% | 62.5% | 31.3% | 100.0% | |
| ทักษะผู้บริหารงานข่าว | - | - | 4 | 5 | 7 | 16 | 4.19 |
| | | | 25.0% | 31.3% | 43.8% | 100.0% | |
| การใช้ Web-Blog, Social Media | - | - | 4 | 5 | 7 | 16 | 4.19 |
| | | | 25.0% | 31.3% | 43.8% | 100.0% | |

กล่าวได้ว่าตำแหน่งผู้ช่วยบรรณาธิการบริหาร นั้นจะอยู่ในระดับผู้บริหารซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์
มองการณ์ไกล มองเห็น โอกาสที่จะนำความก้าวหน้าเข้าสู่องค์กร โดยเมื่อศึกษาถึงตาราง
ความสัมพันธ์ของผู้ช่วยบรรณาธิการบริหาร ต่อประเด็นการจัดอบรมนั้นจะพบว่า ต้องการประเด็น
การจัดอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว เทคนิคการอ่าน การวิเคราะห์ การใช้งานวิจัยใน
งานข่าว และความต้องการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานข่าวมาเป็น 3 อันดับแรก แต่ 3 ประเด็นหลัง
กลับเป็นที่สนใจอย่างยิ่ง โดยมีความต้องการชุดความรู้เฉพาะทางในงานข่าว ตามมาด้วยความ
ต้องการต่อประเด็นด้านทักษะผู้บริหารงานข่าว และการใช้ Web-Blog และ Social Media ในงาน
ข่าว ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเด็นข้อสุดท้ายเป็นการนำเสนอข่าวสารสู่สาธารณะชนผ่านทางช่องทาง
ใหม่ๆ

ตารางที่ 28: ตารางความสัมพันธ์ระหว่าง บก.บห ต่อประเด็นที่สนใจ
(เฉพาะ 5 อันดับที่มีคะแนนสูงสุด)

(n= 400)

| บก.บห ต่อประเด็น | ความคิดเห็น | | | | | รวม | Mean |
|---|-------------|------|---------|-------|-----------|--------|------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ข่าว | - | - | - | 4 | 10 | 14 | 4.71 |
| | | | | 28.6% | 71.4% | 100.0% | |
| เทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว และสถานการณ์ที่มีความ ซับซ้อน | - | - | - | 5 | 9 | 14 | 4.64 |
| | | | | 35.7% | 64.3% | 100.0% | |
| ทักษะผู้บริหารงานข่าว | - | - | 2 | 2 | 10 | 14 | 4.57 |
| | | | 14.3% | 14.3% | 71.4% | 100.0% | |
| การแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรม | - | - | 1 | 5 | 8 | 14 | 4.50 |
| | | | 7.1% | 35.7% | 57.1% | 100.0% | |
| การเขียนสารคดี เรื่องสั้น (Book) | - | 1 | 1 | 3 | 9 | 14 | 4.43 |
| | | 7.1% | 7.1% | 21.4% | 64.3% | 100.0% | |

กล่าวได้ว่า บรรณาธิการบริหาร หรือ บก.บห นั้นคือสมองขององค์กรที่จะคอยขับเคลื่อนองค์กร บรรณาธิการบริหาร หรือ บก.บห จึงควรมีทักษะความเป็นผู้นำ นอกเหนือจากความรู้เฉพาะทางด้านวิชาชีพ โดยเมื่อศึกษาถึงตารางความสัมพันธ์ของบรรณาธิการบริหาร หรือ บก.บห ต่อประเด็นการจัดอบรมนั้นจะพบว่าต้องการประเด็นการจัดอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ ในงานข่าวมาเป็นอันดับแรก ตามมาด้วยเทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าว และสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน นอกเหนือจากนั้น ยังต้องการเพิ่มทักษะในการเป็นผู้บริหารองค์กรสื่ออาทิเช่น ต้องการทักษะการเป็นผู้บริหารงานข่าว การแก้ปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรม และเมื่อก้าวมาถึงจุดสูงสุดของวิชาชีพสื่อมวลชนจึงเกิดความต้องการการเรียนรู้ด้านการเขียนสารคดี เรื่องสั้นในรูปแบบหนังสือ (Book) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์การทำงานแก่ผู้อื่น และเป็นการเตรียมตัวหาอาชีพเสริมหลังเกษียณอายุ (Retired)

2.2 การให้ความสำคัญต่อช่วงเวลา

เวลา (Timing) มีความสำคัญต่อการวางแผนวงจรชีวิตของคนเราในแต่ละวัน ในด้านการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ก็เช่นกัน ผู้จัดจึงควรทำการศึกษา วางแผนด้านเวลา (Time Study) เพื่อให้ทราบถึงเวลาที่ถูกต้อง เหมาะสม ที่กลุ่มเป้าหมายของกิจกรรมสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้จัดได้จัดขึ้น โดยการศึกษาด้านเวลานี้อาจศึกษาได้จากวิธีง่ายๆ อาทิเช่น การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) การวิเคราะห์ผู้บริโภคเชิงลึก (Consumer Insight) เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ และทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายพอสังเขป แต่ถ้าหากผู้จัดกิจกรรมต้องการข้อมูลด้านช่วงเวลาชัดเจน ข้อมูลในด้านที่ลึกกว่าแบบแรกที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมงาน ก็อาจจะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) และการทำวิจัย (Research)

ในส่วนโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชนนั้น ผู้ทำการวิจัยก็ได้ศึกษาถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม และอุปสรรคที่ทำให้สื่อมวลชนนั้นไม่สามารถ เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรที่สื่อมวลชนไทยต้องการ โดยผู้วิจัยได้แยกศึกษาเป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรกในภาพกว้างต่อปัญหา และอุปสรรคที่ทำให้สื่อมวลชนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร และประเด็นที่สองเวลาในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมแก่สื่อมวลชนไทย

ประเด็นที่หนึ่ง ผลจากการวิจัยในบทที่ผ่านมาได้พบว่าสื่อสื่อมวลชนส่วนใหญ่ต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร และเชื่อว่าโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่สื่อมวลชน ซึ่งนอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นยังสามารถพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการ แต่อุปสรรคที่ทำให้สื่อมวลชนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรได้นั้นสื่อมวลชนกว่า 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 ต่างให้ความเห็นตรงกันว่าเวลาในการจัดอบรมนั้นไม่สอดคล้องกับเวลาว่างของตน (ความคิดเห็นมากที่สุด) โดยความคิดเห็นลำดับรองลงมาพบว่าด้วยภาระงานที่มีมากจึงทำให้ไม่สามารถปลีกตัวออกมาเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรได้ ทั้งที่องค์กรต้นสังกัดต่างก็ให้ความสำคัญสนับสนุนในการส่งบุคลากรภายในสังกัดเข้าร่วมโครงการ องค์กรต้นสังกัดจึงควรมีการวางแผนในการหมุนเวียนทดแทนคน สลับหน้าที่ เพื่อให้สามารถส่งบุคลากรของสังกัดเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรได้

ประเด็นที่สอง ผลจากการวิจัยในบทที่ผ่านมาได้พบว่าสื่อมวลชนส่วนใหญ่กว่า 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 (ความคิดเห็นมากที่สุด) ต้องการให้โครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชนจัดขึ้นในวันเสาร์ หรือวันอาทิตย์ เพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนเวลาในการทำงาน โดยไม่ต้องการให้โครงการ

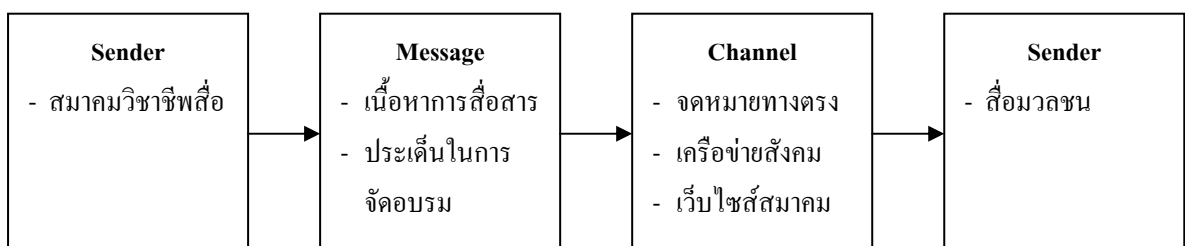
พัฒนาบุคลากรจัดในช่วงเช้า หรือช่วงเย็นของวันปกติ และข้อสังเกตที่น่าสนใจอีกประการคือ สื่อมวลชนต้องการ โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีระยะเวลาสั้น

2.3 การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร

กล่าวได้ว่ามนุษย์ทุกคนต้องมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อการดำรงชีวิตในสังคม และเพื่อพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การติดต่อกันของมนุษย์จะมีอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย ตั้งแต่ตื่นนอนจนหลับ มนุษย์ได้ใช้ความพยายามอันยาวนานในการพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจตนและให้ตนเข้าใจผู้อื่นจนเกิดการติดต่อสื่อสารกัน ในรูปแบบต่างๆ เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาใบ้ เป็นต้น การเกิดภาษา ที่ใช้ติดต่อกันในแบบต่างๆ ก็เนื่องมาจากความพยายามของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ทางการศึกษา อันอาจเป็นเหตุให้เกิดความล้มเหลวทางการสื่อสารในการติดต่อสื่อสารนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความเข้าใจ ความหมายของสาร สามารถถอดรหัส เป็นความเข้าใจที่ตรงกันกับที่ผู้ส่งสารส่งมา การติดต่อสื่อสารของคนแต่ละกลุ่มจะใช้รหัสการติดต่อแตกต่างกันจึงทำให้เกิดภาษามากมายหลายภาษาขึ้นในโลก” (เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, 2540)

จากคำกล่าวดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าการสื่อสารของมนุษย์เป็นขบวนการที่มีพลวัต (Dynamic) มีผลกระทบต่อกันและกันระหว่างองค์ประกอบของการสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารของมนุษย์จึงมีความต่อเนื่อง (Continuous) มีการเปลี่ยนแปลง (Changing) ต้องอาศัยการปรับตัวตลอดเวลา การสื่อสารเป็นกระบวนการส่งสารหรือความรู้ซึ่งเป็นสิ่งเร้าต่างๆ ให้แก่ผู้รับสาร โดยผ่านพาหะซึ่งนำสื่อหรือข้อเท็จจริงต่างๆ เช่นเดียวกันในส่วนของ โครงการพัฒนาบุคลากร การสื่อสารจากสมาคม (Sender) ไปยังสื่อมวลชน (Receiver) เป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะแจ้งข้อมูล ข่าวสาร (Information) ในการจัด โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สื่อมวลชนทราบ โดยมีภาพประกอบกระบวนการสื่อสารของสมาคม อ้างอิงหลักกระบวนการสื่อสารของเบอร์โลมาช่วยอธิบายดังภาพที่ 6

ภาพที่ 5: กระบวนการสื่อสารของสมาคมวิชาชีพ อ้างอิงหลักกระบวนการสื่อสารของเบอร์โลว์



จากผลวิจัยในบทที่ผ่านมาพบว่า วิชาชีพสื่อมวลชนเป็นวิชาชีพที่มีภาระหนัก มีความรับผิดชอบสูง จนไม่มีเวลาว่างเท่าที่ควร จึงทำให้สื่อมวลชนส่วนใหญ่มีความต้องการการสื่อสารจากสมาคมเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบจดหมายทางตรงของสมาคมมายังหน่วยงานต้นสังกัด ตามมาด้วยสื่อมวลชนต้องการให้สมาคมวิชาชีพแจ้งข่าวสาร โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์สมาคม แต่ประเด็นที่น่าสนใจอีกประเด็นคือ ปัจจุบันเป็นยุคที่โทรศัพท์มือถือ (Mobile Era) สามารถเชื่อมโยงและเข้าถึงการสื่อสารผ่านทางเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ซึ่งสื่อมวลชนในปัจจุบันต่างให้ความสนใจในเทคโนโลยีดังกล่าว เพราะทั้งสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มสื่อมวลชน จึงทำให้เครือข่ายทางสังคม (Social Media) เช่น Facebook และ Twitter เริ่มเข้ามามีบทบาทในการส่งข่าว ส่งข้อมูลต่างๆ ระหว่างกลุ่มเดียวกัน ด้วยศักยภาพด้านเทคโนโลยีของโลกยุคปัจจุบันที่สามารถเชื่อมโยงการสื่อสารจากทั่วทุกมุมโลกเข้าด้วยกันจนเกิดคำว่าหมู่บ้านโลก (Global Village) ขึ้น สมาคมวิชาชีพสื่อมวลชนจึงควรบูรณาการแผนการสื่อสารผ่านทางเครือข่ายสังคม (Social Media) เข้ามาเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการสื่อสารข่าวสาร ข้อมูล ของสมาคมไปยังสื่อมวลชนไทย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากเหตุการณ์ความรุนแรงทางการเมืองครั้งที่ผ่านมา คงเป็นบทเรียนครั้งสำคัญของสื่อมวลชนไทย ให้ตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตน เพราะเริ่มเกิดเสียงสะท้อนจากประชาชนซึ่งเป็นผู้รับสารว่าสื่อมวลชนบางกลุ่มนั้นขาดจริยธรรม มีการนำเสนอโดยเลือกข้างที่สื่อมวลชนนั้นสนใจ การใส่ความคิดเห็นต่างๆ จนไม่เหลือคุณค่าของความเป็นข่าว (News Value) ซึ่งการที่จะทำให้สื่อมวลชนตระหนักต่อวิชาชีพของตน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้นั้น กระบวนการฝึกอบรมหรือที่เรียกว่าโครงการพัฒนาบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน โดยผู้ทำการวิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 3 ส่วน

1. ข้อเสนอแนะทางวิชาชีพ

โดยโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถแบ่งออกได้ 2 ส่วนได้แก่ องค์กรต้นสังกัด และองค์กรภายนอก ซึ่งก็คือสมาคมสื่อมวลชนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งโครงการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต้นสังกัดนั้น ก็มีอยู่หลายโครงการด้วยกัน ซึ่งองค์กรต้นสังกัดมีจัดอบรมให้แก่พนักงานภายในองค์กร โดยงานวิจัยเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” นี้ไม่ขอกล่าวถึง โดยงานวิจัยชิ้นนี้จะให้ความสำคัญในด้านองค์กรภายนอก ซึ่งก็คือสมาคมวิชาชีพสื่อมวลชน ซึ่งจากผลวิจัยในส่วนข้างต้น ได้สรุปไว้ว่า สื่อมวลชนส่วนมากต่างให้ความสำคัญต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ และมี

ความคาดหวังต่อโครงการอยู่สูงเช่นกัน แต่ผู้วิจัยพบจุดสังเกตเล็กๆจุดหนึ่งว่า สื่อมวลชนส่วนใหญ่ต่างมีความคิดเห็นต่อองค์กรต้นสังกัดของตนว่า องค์กรต้นสังกัดค่อนข้างสนับสนุนให้สื่อมวลชนในองค์กรของตนเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร แต่ช่องความคิดเห็นในด้านอุปสรรคการเข้าร่วมโครงการกลับพบว่า สื่อมวลชนส่วนใหญ่กลับมีเวลาไม่สอดคล้องกับเวลาในโครงการพัฒนา และมีภาระงานจนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ ซึ่งหากเป็นไปได้องค์กรต้นสังกัดควรมีการสลับตำแหน่งหน้าที่กับบุคลากรที่มีเวลาว่าง เพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรผู้นั้นสามารถเข้าร่วมโครงการพัฒนาได้

2. ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

งานวิจัยชิ้นนี้สามารถนำไปแก้ไข และพัฒนาหลักสูตรภาควารสารศาสตร์ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาภาควารสารศาสตร์ได้รับความรู้ ความเข้าใจตรงกับความต้องการที่แท้จริงของนักวิชาชีพ สื่อมวลชน โดยอาจจะสอดแทรกเนื้อหาด้านการจับประเด็นข่าว รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว ผสมกับทฤษฎีข่าวซึ่งเป็นพื้นฐานที่สื่อมวลชนทุกคนควรรู้ เพื่อให้สื่อมวลชนไทยในอนาคตพัฒนาไปในทิศทางที่เป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยชิ้นต่อไป

3.1 ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรสื่อมวลชน ที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชน ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ

3.2 ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือรูปแบบการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ สำหรับการพัฒนาบุคลากรสื่อมวลชนที่เป็นระบบ

3.3 ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การสื่อสารภายในขององค์กรสื่อมวลชน ที่มีต่อบุคลากรสื่อมวลชนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ” เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยส่งแบบสอบถามไปยังองค์กรสื่อต้นสังกัด โดยแบ่งบุคลากรสื่อออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ นักข่าวระดับต้น, นักข่าวระดับกลาง, นักข่าวระดับสูง โดยแบ่งองค์กรสื่อมวลชนเป็น 2 ประเภทในการกระจายแบบสอบถามดังนี้

1. องค์กรสื่อมวลชนขนาดใหญ่
2. องค์กรสื่อมวลชนขนาดเล็ก

ผู้ทำการวิจัยได้กระจายแบบสอบถามในอัตราส่วนที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรสื่อมวลชนขนาดใหญ่ และองค์กรสื่อมวลชนขนาดเล็ก เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านปริมาณ

บุคลากรสื่อมวลชนของแต่ละองค์กรที่มีจำนวนไม่เท่ากัน อีกทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย
ชิ้นนี้ ในส่วนนักข่าวระดับต้น หรือนักข่าวทั่วไปนั้น นักข่าวระดับต้นจะใช้เวลาส่วนใหญ่ออก
ภาคสนาม เพื่อทำงานข่าว จึงทำให้ในบางองค์กรสื่อมวลชนไม่สามารถเก็บนักข่าวในระดับต้นได้
ครบตามจำนวนที่ต้องการ

ส่วนลำดับต่อมานั้นในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้ทำการวิจัยสามารถเก็บหน่วยงานข่าวประเภทเคเบิล
ทีวีได้เพียงองค์กรเดียว คือ หนังสือพิมพ์เอสทีวี ผู้จัดการ ซึ่งคุณน้อยหากนำไปเปรียบเทียบกับสื่อ
หนังสือพิมพ์ (Newspaper) และสื่อวิทยุโทรทัศน์ (Broadcast News Program)



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- นอ้าน วุฒิกกรมรักษา. (2536). *หลักการรายงานข่าว*. กรุงเทพฯ: ปรกาศพริก.
- โชคชัย สุเวชวัฒนกุล. (2542). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการจัดกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และวีระยุทธ กาญจนชูฉัตร. (2547). *บุคลากรสื่อไทย: สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนา: โครงการปฏิรูปสื่อ: “การพัฒนาบุคลากร และสื่อสาธารณะ”*.
- ดรุณี หิรัญรักษ์. (2541). *การบริการงานบุคคลภายในองค์กรหนังสือพิมพ์*.
- ตฤตย์ นพคุณ. (2541). *ความเป็นมืออาชีพของนักข่าวโทรทัศน์ไทย*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนม วรรณศิริ. (2544). *การสื่อข่าวและการเขียนข่าว*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภัทริรา นูรี. (2545). *ทัศนะของแหล่งข่าวต่องบบาทของสื่อมวลชนในการรายงาน และวิเคราะห์ข่าวเศรษฐกิจ*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัชก โสภากิจ. (2542). *การมีส่วนร่วมและความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการอาชีวศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภารัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทราวัฒนากุล. (2552). *การศึกษาเรื่องระบบ และกลไกการรับผิดชอบทางสังคมของนักวิชาชีพสื่อในสภาพแวดล้อมที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกทางการตลาด*.
- สุภักัญญาณี สุขสำราญ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม และความคาดหวังของผู้บริหาร และครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน*.
- สุรีย์ กาญจนวงศ์. (2549). *พฤติกรรมก้าวร้าว สังคมหรือตัวเองกำหนด*. (ออนไลน์)
(2 กันยายน 2553), เข้าได้จาก : http://dmh.go.th/sty_libnews/news/view.asp?id=450
- เสริมยศ ธรรมรักษ์. (2549). *การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการตลาด และการส่งเสริมการขาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2541). *การส่งเสริมการขาย*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ภาษาอังกฤษ

- Bertrand, Clude-Jean. (2002). *Media Ethics & Accountability System*. Transaction Public

Bruce H. Westley and Malcolm S. Maclean. (1975). *A Conceptual Model for Communication Research*. Springer Boston, USA.

Davis Meaning White. (1950). *Assimilated Gatekeepers*.

Lucas. P. (1991). *The Fourth Estate and The Consitution: Freedom of the press in America*.

McQuail, Danis. (2003). *Media Accountability and Freedom of Publication*.

McQuail, Danis. (2005). *Mass Communication Theory*.

Tapsall, S. and Varley., C. (2001). *Journalism: Theory in Practice*.







ที่ คพส. นว. ๐๐๑/ ๒๕๕๓

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน **นักวิชาชีพสื่อสารมวลชน**

ด้วย คณะกรรมการพัฒนาส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและความรับผิดชอบสื่อมวลชน (คพส.) ซึ่งเป็นคณะกรรมการอิสระที่ก่อตั้งโดย ๔ องค์กรวิชาชีพสื่อ ประกอบด้วย สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ สภาวิชาชีพข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย และสมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย กำลังดำเนินการจัดทำแผนงานการปฏิรูปสื่อภาครัฐ-พัฒนาสื่อเอกชน

ในการนี้ คพส. ได้มอบหมายให้คณะทำงานพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปสื่อ คณะทำงานฯจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเรื่อง สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ

เพื่อนำข้อมูลที่มาจัดทำแผนกลยุทธ์ดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายประสงค์ เลิศรัตนวิสุทธิ์)

ประธาน คณะทำงานพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ
นายกสมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย

สื่อมวลชนกับความคาดหวังในวิชาชีพ และความต้องการที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร
ซึ่งจัดโดยสมาคมวิชาชีพ

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของทางการศึกษาระดับปริญญาโท คณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยผลที่ได้จะนำไปใช้วัตถุประสงค์ทางการศึกษาเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 22-30 ปี 2. 31-40 ปี 3. 41-50 ปี 4. 51-60 ปี 5. 61 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก 5. อื่นๆ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. 8,000 – 15,000 บาท 2. 15,001 – 25,000 บาท 3. 25,001 – 35,000 บาท
 4. 35,001 – 50,000 บาท 5. มากกว่า 50,001 บาท

6. ท่านคิดว่ารายได้ของท่านอยู่ในระดับใด

1. ชักหน้าไม่ถึงหลัง 2. พอมีพอกิน 3. มีเหลือพอเก็บออม 4. เหลือเฟือ

7. ประเภทขององค์กรสื่อที่ท่านทำงานในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. หนังสือพิมพ์ 2. วิทยุ 3. โทรทัศน์ 4. เคเบิล/ทีวีดาวเทียม 5. สื่อใหม่ (SMS /Online)

8. ระยะเวลาในการทำงานในวิชาชีพสื่อมวลชน

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 6-10 ปี 3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี 5. 21 ปี ขึ้นไป

9. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

1. นักข่าว 2. รีไรเตอร์ หรือผู้ช่วยหัวหน้าข่าว 3. หัวหน้าข่าว 4. บก. ข่าว
 5. ผู้ช่วยหรือรอง บก.บห. 6. บก.บห. (หรือเทียบเท่า) 7. พิธีกรข่าว

10. ประเภทข่าวที่ท่านทำ จัดอยู่ในกลุ่มใด

1. การเมือง 2. เศรษฐกิจ การตลาด ลงทุน ตลาดหลักทรัพย์ 3. การศึกษา เกษตร 4. สังคม
 5. บันเทิง 6. สตรี-เยาวชน 7. เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม 8. อาชญากรรม

11. ท่านเคยเข้ารับการอบรมกับสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ หรือไม่

1. เคย 2. ไม่เคย

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพต่อมวชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ความคาดหวังในการทำงานวิชาชีพต่อมวชน | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| 1. คาดหวังในการมีงานทำ | | | | | |
| 2. คาดหวังได้ทำงานในสิ่งที่เรียนมา | | | | | |
| 3. คาดหวังได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 4. คาดหวังในการทำข่าวที่มีความสำคัญมากขึ้น | | | | | |
| 5. คาดหวังความไว้วางใจในการทำงานบริหารงานข่าว | | | | | |
| 6. คาดหวังได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 7. คาดหวังเพิ่มทักษะทำงานอื่นนอกเหนือจากงานข่าว | | | | | |
| 8. อื่นๆ | | | | | |
| ความคาดหวังจากโครงการพัฒนาวิชาชีพ | | | | | |
| 9. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | | | | | |
| 10. เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน | | | | | |
| 11. เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 12. มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น | | | | | |
| 13. เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อความมั่นคงทางการเงิน | | | | | |
| 14. อื่นๆ | | | | | |

ส่วนที่ 3 ประเด็นที่ต้องการพัฒนาของบุคลากรในวิชาชีพสื่อมวลชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ประเด็น | ความต้องการในการพัฒนา | | | | |
|---|-----------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. กรณีศึกษาการแก้ปัญหาในเชิงคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว | | | | | |
| 2. ชุดความรู้เฉพาะทางที่เอื้อต่องานข่าวเศรษฐกิจการเมือง อาทิ เศรษฐกิจ การคลัง การจัดทำงบประมาณ ตลาดหลักทรัพย์ ทฤษฎีการเมือง | | | | | |
| 3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานข่าว และกฎหมายใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน สังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสิทธิเด็ก สตรี และ ครอบครัว | | | | | |
| 4. การรายงานข่าวเชิงสืบสวนสอบสวน (Investigative Reporting) | | | | | |
| 5. การรายงานข่าวในสถานการณ์ขัดแย้ง | | | | | |
| 6. เทคนิคการอ่าน วิเคราะห์ และใช้งานวิจัยเพื่อองานข่าว | | | | | |
| 7. เทคนิคการสัมภาษณ์ | | | | | |
| 8. เทคนิคการจับประเด็น การวิเคราะห์ข่าวและสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน | | | | | |
| 9. เทคนิคการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และอื่นๆ อาทิ การขอข้อมูลของทางราชการ | | | | | |
| 10. เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในงานข่าวเบื้องต้น เช่น การใช้กล้องภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว การส่งข่าว และ Upload ภาพทางอินเทอร์เน็ต | | | | | |
| 11. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในงานติดต่อ และการออกแบบจัดหน้า | | | | | |
| 12. การใช้ Web Blog และ Social Media ในงานข่าว | | | | | |
| 13. การเขียนข่าวเพื่อนำเสนอในสื่อต่างประเทศ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต บล็อก ข้อความสั้นทางโทรศัพท์มือถือ | | | | | |

| ประเด็น | ความต้องการในการพัฒนา | | | | |
|---|-----------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 14. การจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ การออกเสียงอย่างถูกต้อง | | | | | |
| 15. การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานข่าว เช่น การสัมภาษณ์ การอ่านสรุปข้อมูล การแปลข่าว | | | | | |
| 16. ทักษะการเป็นผู้บริหารงานข่าว การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความรู้ความเข้าใจในการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของระบบตลาดกับงานทางวิชาชีพ | | | | | |
| 17. ความคิดสร้างสรรค์ในงานข่าว อาทิ การคิดประเด็นใหม่ การเชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมของสังคม | | | | | |
| 18. การเขียนสารคดี เรื่องสั้น ฯลฯ เพื่อการตีพิมพ์ในรูปแบบหนังสือ (BOOK) | | | | | |
| 19. การพัฒนาบุคลิกภาพในการเข้าสังคม อาทิ การแต่งตัว แต่งหน้า บำรุงผิว ฯลฯ | | | | | |
| 20. การดูแลสุขภาพ อาทิ อาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยเบาหวาน ชีวิตจิต การออกกำลังกายสำหรับผู้ไม่มีเวลา การนั่งสมาธิ โยคะ | | | | | |
| 21. ทักษะการเข้าสังคม การรับประทานอาหารมารยาท และการวางตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม | | | | | |
| 22. การสร้าง Teamwork | | | | | |
| 23. การวางแผนทางการเงิน การลงทุน | | | | | |

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| เวลาในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม | ความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. เรียนเฉพาะวันเสาร์หรืออาทิตย์ และจัดเวลาไม่ให้เกิดกระทบกระเทือนการทำงาน | | | | | |
| 2. เรียนช่วงเช้า แล้วจึงไปทำงานในช่วงบ่ายถึงค่ำ | | | | | |
| 3. เรียนในช่วงเย็นหลังส่งข่าวเรียบร้อยแล้ว (18.00-21.00น.) | | | | | |
| 4. ขอเวลาดำเนินงานจากหน่วยงาน โดยรวดเดียวให้จบภายใน 3 วัน 5 วัน หรือ 7 วัน | | | | | |
| ช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการอบรมพัฒนาฯ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 5. ประกาศผ่านหน้าเว็บไซต์ของสมาคม / องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 6. จดหมายส่งตรงถึงหน่วยงาน | | | | | |
| 7. จดหมายข่าวของสมาคม หรือ องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 8. ผ่านเครือข่ายทางสังคม อาทิ Facebook หรือ Twitter ของสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| ปัญหา และอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาฯ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 9. เวลาไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาอบรมพัฒนา | | | | | |
| 10. ภาระงานไม่สามารถปลีกตัวได้ | | | | | |
| 11. องค์กรไม่ค่อยส่งเสริม | | | | | |
| 12. จำนวนผู้ต้องการอบรมมากกว่าโอกาสที่เปิดให้ | | | | | |
| 13. หัวข้อไม่น่าสนใจ | | | | | |
| 14. ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 15. ภาระเรื่องรายงานหรือการบ้านที่ต้องทำส่ง | | | | | |
| 16. ประโยชน์ที่ได้รับไม่ชัดเจน | | | | | |

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณทุกท่านที่ช่วยสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

| | |
|-------------------|---|
| ชื่อ - ชื่อสกุล | นายกานต์ เชาวนน์นริตศิษย์ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 14 มีนาคม พ.ศ. 2529 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 136/6 หมู่บ้านรัชดา 2 ซอยลาดพร้าว 80 ถนนลาดพร้าว เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310 |
| ประสบการณ์ทำงาน | |
| พ.ศ. 2550 | การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เลขที่ 53 หมู่ 2 ถนนจรัญสนิทวงศ์ ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย นนทบุรี 11130 |
| พ.ศ. 2553 | บริษัท ริปเคิร์ล จำกัด 13/16 หมู่ 5 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2544 | มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางกะปิ |
| พ.ศ. 2546 | มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางกะปิ |
| พ.ศ. 2551 | นศ.บ. (การจัดการโฆษณา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ |

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 20 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2554

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) กฤษณ์ วัฒนวิจิตร อยู่บ้านเลขที่ 136/6
ชอ. ลาดพร้าว 80 ถนน ลาดพร้าว ตำบล/แขวง จตุจักร
อำเภอ/เขต จตุจักร จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10310
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7520300976
ระดับปริญญา ตรี โท เอก
หลักสูตร นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา นิเทศศาสตร์ คณะ บัณฑิตวิทยาลัย
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ สื่อมวลชนกับค่านิยมทางเพศในอินเทอร์เน็ต และ ความเสี่ยงการตัดสินใจ
โครงการที่ส่งพิมพ์เอกสาร วิชาจิตวิทยาสังคมและจิตวิทยา

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร นิเทศศาสตรบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า "สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์")

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าถึงฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิ โดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
()

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
()
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิวิพร หวังพิพัฒน์วงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
()

