

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทย ของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์

Factors Affecting Potentiality of Development for
Thai News Agency Reporters of

สกนธ์ จินदारวม *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ และเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ อันดับหนึ่ง คือ ทักษะในการทำงาน รองลงมา คือ ความพร้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัญหา/อุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ อันดับหนึ่ง คือ แหล่งข่าวของสำนักข่าวไทย อยู่รองลงมา คือ การกำหนดประเด็นในการทำข่าว และอุปกรณ์และเครื่องมือการผลิต การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้สื่อข่าวแตกต่างกัน ส่วนอายุ และประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพสื่อ ไม่มีความแตกต่างกัน โดยภาพรวมเพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อปัญหา/อุปสรรคของผู้สื่อข่าวแตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพสื่อ ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัย, การพัฒนาศักยภาพ, ผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทย

Abstract

This research aimed to study factors affecting potentiality of development for Thai News Agency reporters of MODERNNINE TV , study the problems affecting potentiality of development for Thai News Agency reporters of MODERNNINE TV , compare the demographic affecting potentiality of development for Thai News Agency reporters of MODERNNINE TV and compare the demographic that affecting potentiality of development for Thai News Agency reporters of MODERNNINE TV .

The results showed that factors affecting potentiality of development for Thai News

* สกนธ์ จินदारวม นักศึกษาปริญญาโท คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Agency reporters of MODERNNINE TV the first was attitude to work, followed by the availability of work and satisfaction in their work. For the problems affecting potentiality of development for Thai News Agency reporters of MODERNNINE TV the first was source of Thai News Agency, followed by determining the point of news and equipment and production tools. The hypothesis tasting indicated that gender, education and income differences affect the development of different reporters, age and work experience in the professional media not difference. the overall gender and education affects different problems of different reporters, age, income and work experience in the professional media not difference.

Keywords: Potentiality of Development, Thai News Agency Reporters, Factors.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักข่าวไทยถือเป็นฝ่ายหนึ่งของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการผลิต รวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เน้นความเป็นกลาง ถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเหตุการณ์ ยึดหลักการนำเสนอข่าวตามมาตรฐานทางวิชาชีพโดยสำนักข่าวไทยได้นำเสนอข่าวผ่านสื่อของบริษัทที่หลากหลาย ได้แก่ สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ โทรทัศน์ดาวเทียม เครือข่ายสถานีวิทยุ อสมท. โดยใช้เทคโนโลยีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการรายงานข่าวผ่านเว็บไซต์ www.mcot.net และสื่อคอมพิวเตอร์ออนไลน์ (Computer Online) และจากการที่มีวิดิทัศน์เกิดขึ้น ทำให้สื่อโทรทัศน์มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง สำนักข่าวไทยจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบในการนำเสนอข่าวให้ทันสมัยและตอบใจหย้ให้

กับผู้ใช้บริโภคสื่อมากขึ้น ซึ่งนอกจากการพัฒนาด้านรูปแบบรายการแล้ว ก็จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้นด้วยโดยการพัฒนาบุคลากรนั้นมีปัจจัยหลากหลายที่จะจะขับเคลื่อนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ใช่แค่จะต้องผลักดันด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่าควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ และผลลัพธ์ที่จะเกิดตามมาอย่างถ่องแท้ และนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรด้านการข่าวของสำนักข่าวไทย สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์เป็นบุคลากรคุณภาพและนำเสนอผลงานดี ๆ เพื่อผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์
- (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์
- (3) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์
- (4) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์

สมมติฐานการวิจัย

- (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยแตกต่างกัน
- (2) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์” โดยแบ่งเป็นผู้สื่อข่าวส่วนกลางในกรุงเทพมหานคร จาก 10 กองบรรณาธิการข่าว และผู้สื่อข่าวภูมิภาคจำนวน 3 ศูนย์ข่าว ได้แก่ ศูนย์ข่าวเชียงใหม่, ขอนแก่น และหาดใหญ่ ซึ่งมีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา 4 เดือน คือ ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์

1) ปัจจัย หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทย สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์

2) การพัฒนาศักยภาพ คือการพัฒนาทัศนคติในการทำงาน ร่องลาง คือ ความพร้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

3) ผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทย คือผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาศักยภาพของผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยในการทำงานที่มีการปรับเปลี่ยนมาเป็นทีวี่ดิจิทัล

(2) ผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ ในการนำไปใช้วางแผนงานและกำหนดนโยบายในการดำเนินการบุคลากรในตำแหน่งผู้สื่อข่าว

(3) ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ จะได้รับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้สื่อข่าวและนำไปประมวลผล กำหนดแนวทางในการปรับปรุงเพื่อสร้างความแข็งแกร่งในงานด้านการข่าว ของสำนักข่าวไทย

แนวคิดและทฤษฎี

แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ เลียวนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler, 1980 อ้างถึงใน นิศตารค์, 2540, หน้า 70) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยมีวิธีการ 3 ประการ

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที เช่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานหรือวัสดุอุปกรณ์การทำงาน การวางระบบงานใหม่ หรือบรรจุพนักงานใหม่ การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานแต่ละคน ให้ความสำคัญของการฝึกอบรม คือ ทำให้พนักงานแต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบัน หรือกระบวนการทำงานได้อย่างครบวงจร นอกจากนี้การฝึกอบรมเริ่มแรก คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น

- (1) การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น
- (2) การฝึกอบรมปฐมนิเทศ
- (3) การฝึกอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน
- (4) การฝึกอบรมข้ามหน้าที่การทำงาน
- (5) การฝึกอบรมซ้ำ/ทบทวน
- (6) การฝึกอบรมเพื่อการเตรียมงาน

การศึกษา (Education) การศึกษานับเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์กรแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงาน สำหรับงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความ

พร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต หรืออีกนัยหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน เช่น เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน การโยกย้ายงาน การขยายขอบเขตงาน การศึกษา (Education) หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่อนำในอนาคตหรือการเปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะมีเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน (Employee Education) เช่น (1) การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education) (2) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) และ(3) การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จะปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (Not Focus On A Job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการต้องการการพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยทั้ง 3 กลุ่มมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้ (อรุณ รักธรรม, 2537 อ้างถึงใน เชวร์ โรจน์แสง, 2545, หน้า 30) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อพนักงานมุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะว่าเขาเป็นแหล่งความรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ประสบการณ์และความรู้

จากสิ่งที่ตีตติงออกมาจากการทำงาน การพัฒนาบุคคล (Individual Development) เป็นสิ่งสำคัญมากในองค์กรธุรกิจทั่วไปเพราะปัจจัยด้านบุคคลเป็นกลไกที่สำคัญต่อความสำเร็จเติบโตขององค์กร ดังนั้นมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนทักษะและความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา แนวโน้มการพัฒนาบุคคลภายในองค์กรมีแนวทางพัฒนาสำคัญ 5 แนวด้วยกัน (บริษัท ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด, 2535, หน้า 25)

(1) การพัฒนาตนเอง (Self Development) การพัฒนาตนเอง หมายความว่า พนักงานในองค์กรสามารถที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระภายใต้เงื่อนไขของบริษัทฯ จะสนับสนุน เช่น จะต้องเป็นการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งในทางตรงหรือทางอ้อม เช่น การเรียนภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น หรือเรียนคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม เป็นต้น การพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้น องค์กรจะไม่กำหนดเป็นหลักสูตรเฉพาะเจาะจงเหมือนการอบรมและสัมมนาที่องค์กรได้จัดขึ้น ขึ้นอยู่กับความสนใจของพนักงาน รวมทั้งองค์กรจะจัดเตรียมอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง เช่น เทป วีดีโอเทป หนังสือ และวารสารที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละแผนกภายในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติมตลอดเวลา แผนกพัฒนาบุคคลและศูนย์ฝึกอบรม (HRD) จะจัดทำศูนย์ข้อมูลและข่าวสารทางวิชาการด้วยการจัดการพนักงานค้นคว้า เพื่อที่จะทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมภายนอกตลอดเวลา

(2) การศึกษา (Scholarship Program) การศึกษา หมายถึง เป็นการศึกษาระยะเวลากายในระบบมหาวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในกรณีที่ทางองค์กรมีนโยบายจะให้ทุนการศึกษาสำหรับศึกษาต่อวิทยาลัยทั้งภายในและนอกประเทศเป็นทุนในระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง ระยะเวลาระมาณ 1 ปีต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีก่อน จึงจะสามารถเรียนประกาศนียบัตรชั้นสูงได้ เช่น ประกาศนียบัตรชั้นสูงทางการบัญชี เป็นต้น สำหรับทุนในระดับ

บัณฑิตศึกษาขึ้นไป เช่น ปริญญาโท ระยะเวลาเรียน 2 - 4 ปี ปริญญาเอก ระยะเวลาเรียน 3 - 4 ปี เป็นต้น โดยเป็นทุนที่องค์กรจะระบุดอกเบี้ยที่จะนำมาใช้กับงานโดยตรง ผู้ขอรับทุนการศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติตามที่องค์กรระบุและผ่านการคัดเลือกจากองค์กร แผนกพัฒนาบุคลากรและศูนย์ฝึกอบรม จะเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการทุกขั้นตอนภายใต้เงื่อนไขงาน Scholarship Program ที่จะสำเร็จและไม่เกิดปัญหาระยะยาว คือ บุคลากรที่จบการศึกษามาแล้ว ทางองค์กรไม่สามารถหาตำแหน่งมารองรับได้ องค์กรจะต้องวางแผนการจัดตั้งศูนย์บริการ เพื่อรอตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรว่างลงหลังจากนั้น ก็จะมีบรรจุมตำแหน่งที่ว่างและในกรณีที่องค์กรมีการขยายธุรกิจหลายประเภทก็สามารถนำบุคลากรจากศูนย์ฯ ดังกล่าวไปดำรงตำแหน่งบริหารที่สำคัญๆ ได้ หรือในกรณีที่องค์กรจะขยายธุรกิจ ก็สามารถเตรียมคนล่วงหน้าได้จากแผน Scholarship Program เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมดำรงตำแหน่ง

(3) การฝึกอบรม (Training Program) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่หาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงาน ซึ่งจะทำได้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถในงานอีกด้วย และนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร โดยแบ่งประเภทการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) จะเป็นการฝึกอบรมและสัมมนาเฉพาะพนักงานภายในองค์กร โดยเชิญทั้งวิทยากรจากภายในและภายนอกบริษัทฯ โดยแผนกพัฒนาบุคคลและศูนย์ฝึกอบรม เป็นหน่วยงานที่จัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรมแบบหลักสูตรทั่วไป (General Course) หลักสูตรด้านการบริหาร (Management Course) หลักสูตรร่วม (Core Course) และร่วมกับแผนกอื่นจัดทำหลักสูตรด้านเทคนิค (Technical Course) เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร

(External Training) จะเป็นการฝึกอบรมและสัมมนาภายนอกองค์กร โดยองค์กรจะส่งพนักงานขององค์กร ไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกโดยแผนกพัฒนาบุคคลและศูนย์ฝึกอบรม เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการส่งพนักงานไปอบรมและสัมมนาภายนอก

(3) การฝึกอบรมต่างประเทศหรือทัศนศึกษา (Overseas Training / Study Tour) เป็นการส่งพนักงานของบริษัทฯ ไปศึกษาอบรมหรือสัมมนา และทัศนศึกษาในระยะสั้น เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ความรู้ความสามารถของพนักงาน

(4) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงาน หมายถึง การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนของบุคลากรแต่ละแผนกในแนวเดียวกัน (Horizontal) เพื่อให้แต่ละบุคคลเรียนรู้งานในหน้าที่ต่างๆ มีทักษะที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพความรู้ และประสบการณ์ให้พร้อมที่จะเป็นผู้บริหารต่อไปในอนาคตแต่มีข้อแม้ว่า ก่อนที่จะหมุนเวียนงานจะต้องเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรก่อน เพื่อที่จะปรับตัวและปรับพื้นฐานความรู้ในงานที่จะไปทำใหม่

(5) การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) การออกแบบงานใหม่ หมายถึง การนำงานเดิมที่มีอยู่แล้วมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในหน้าที่กระทำการอยู่มา กระทำมากยิ่งขึ้นโดยที่คนทำงานไม่รู้สึกว่ามันเอือมระอายังสามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้ามากขึ้นด้วยซึ่งอาจจะอบรมระดับผู้บริหารให้สามารถถ่ายทอดเทคนิคการทำ Job Rotation กับผู้บังคับบัญชา

สรุป การพัฒนา “คน” ซึ่งถือเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กรเพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กรรวมทั้งเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบัน และอนาคต ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทัศนคติที่มีต่องาน และความรู้ ความชำนาญ ทักษะซึ่งจะช่วย

ให้ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีวิธีการหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการอบรมภายในหรือภายนอกองค์กร การศึกษา การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการออกแบบงานใหม่ ซึ่งในการศึกษานี้จะศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ในด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน ความพร้อมในการทำงาน รูปแบบการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน ว่าปัจจัยใดมีความจำเป็นและสำคัญที่สุดต่อการพัฒนา ทั้งนี้ นอกจากจะศึกษาถึงปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพแล้ว ผู้วิจัยยังศึกษาไปถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ประกอบด้วย ความสามารถของแหล่งข่าว ประเด็นในการทำข่าว ความพร้อมของอุปกรณ์ ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และขั้นตอนในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับนักข่าว

นักข่าวที่สังกัดอยู่กับสื่อมวลชนใดก็ตามต้องปฏิบัติหน้าที่หลักอย่างเดียวกัน คือ เสาะแสวงหาข่าว เจาะข่าว และทำข่าวด้วยวิธีการสัมภาษณ์ สอบถาม เข้าร่วมฟังในที่ประชุมแถลงข่าว การสัมภาษณ์ ติดตามเหตุการณ์ คดีต่างๆ หรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำข่าว หรือสารคดี เฉพาะเรื่อง จัดบันทึกข้อเท็จจริงจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การถ่ายภาพ การบันทึกเทปเสียง เทปโทรทัศน์ วิดีโอ เทป เขียนข่าวตามรูปแบบของการเสนอข่าวที่ถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และมี รายละเอียดตามความเหมาะสมสำหรับเรื่องหรือเหตุการณ์ที่เป็นข่าว ส่งข่าวให้กับกองบรรณาธิการ เพื่อพิจารณาก่อนเผยแพร่โดยการออกอากาศหรือลงพิมพ์ ในสิ่งพิมพ์ตามวัตถุประสงค์ของการเสนอข่าวแก่ สาธารณชน

การรายงานข่าวอาจรายงานสดตรงมา หรือสถานที่ที่เป็นข่าว เช่นผลของการเลือกตั้ง สงครามในพื้นที่จริงที่อยู่ในที่ห่างไกลในประเทศ ต่างประเทศ มุมใตมุมหนึ่งของโลก โดยผ่านอุปกรณ์การสื่อสาร เช่น

โทรศัพท์ วิทยุสื่อสาร เครื่องโทรสาร และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

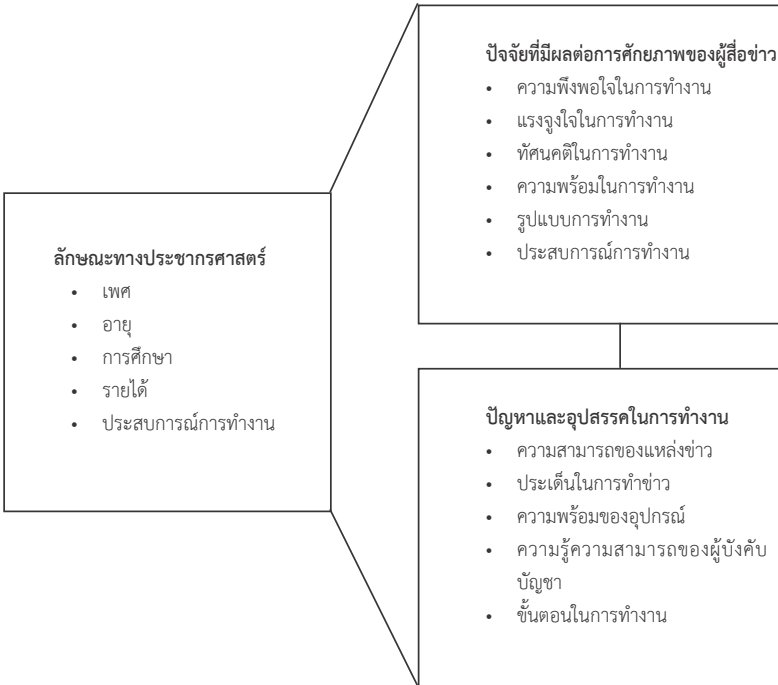
ผู้สื่อข่าวที่เกี่ยวข้องข่าวยหรือได้รับมอบหมายให้ทำข่าวด้านใดด้านหนึ่งอาจได้รับการเรียกชื่อหรือว่าจ้างตามสายงานที่ปฏิบัติ เช่น ผู้สื่อข่าวสายการเมือง ผู้สื่อข่าวสายเศรษฐกิจ ผู้สื่อข่าวสายสิ่งแวดล้อม ผู้สื่อข่าวสายสาธารณสุข หรืออาจได้รับการเรียกตามสถานที่ที่ไปทำข่าวเป็นประจำ ได้แก่ ผู้สื่อข่าวประจำทำเนียบรัฐบาล ผู้สื่อข่าวประจำกระทรวงก็ได้ ผู้สื่อข่าวจะต้องรับผิดชอบในการทำข่าวให้ได้อย่างน้อยวันละ 1 ชิ้นงาน แต่ถ้าเป็นข่าวที่ต้องวิเคราะห์เจาะลึก อาจต้องใช้เวลา 3 - 4 วันในการทำข่าว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือผู้สื่อข่าวส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 3 ภูมิภาค (เชียงใหม่ ขอนแก่นและหาดใหญ่) ของสำนักข่าวไทยที่สังกัด 10 กองบรรณาธิการข่าว ประกอบด้วย กองบรรณาธิการ ข่าวการเมือง ข่าวเศรษฐกิจ ข่าวอาชญากรรมและตระเวนข่าว ข่าวสังคม ข่าวเกษตรและสิ่งแวดล้อม ข่าวราชสำนัก ข่าวเฉพาะกิจ ข่าวกีฬา ข่าวศิลปวัฒนธรรม และข่าวภูมิภาคศูนย์ข่าวภาคกลาง รวมทั้งสิ้น 70 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ศึกษาจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970, pp. 608-609 อ้างถึงใน อานินทร์, 2551, หน้า 45) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน ได้กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นผู้สื่อข่าวส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 3 ภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 60 ตัวอย่าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นจากการทบทวนทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะกำหนดคำถามให้เลือก (Check - List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านศึกษาสภาพของบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน

ความพร้อมในการทำงาน รูปแบบการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ประกอบด้วยความสามารถของแหล่งข่าว ประเด็นในการทำข่าว ความพร้อมของอุปกรณ์ ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ขั้นตอนในการทำงาน และนโยบายของฝ่ายข่าว เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ เป็นคำถามปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้เปรียบเทียบและอธิบายข้อมูลทั่วไปของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศึภภาพและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศึภภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ในการเข้าสู่ทีวีดิจิทัล

(2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรในสมมติฐานต่างๆ ที่ตั้งไว้ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยในการพัฒนาศึภภาพของผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยแตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย Independent t - test สำหรับตัวแปรที่มีจำนวน 2 ตัว เช่น เพศ, F - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 ตัว เช่น อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสิทธิภาพการทำงาน ตามด้วยการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD.ช

สรุปผลการศึษา

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 60 คนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อ 40,001 บาท ขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพสื่อ 11 - 15 ปี

ผลการศึษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศึภภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศึภภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ในการเข้าสู่ทีวีดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอันดับหนึ่งคือทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความพร้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อันดับสามคือ ความพึงพอใจในการ สำหรับปัจจัยที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ รูปแบบการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึษาปัญหา/อุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศึภภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ในการเข้าสู่ทีวีดิจิทัล สรุปได้ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศึภภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ในการเข้าสู่ทีวีดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับหนึ่งคือ แห้งข่าวของสำนักข่าวไทยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การกำหนดประเด็นในการข่าว อันดับสาม คือ อุปกรณ์และเครื่องมือการผลิต สำหรับปัญหา/อุปสรรคที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ นโยบายของฝ่ายข่าว

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พบว่าเพศต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศึภภาพของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน ความพร้อมในการทำงาน และรูปแบบการทำงาน อายุต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศึภภาพของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานและประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศึภภาพของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในปัจจัยด้านรูปแบบการทำงานเพียงด้านเดียว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศึภภาพของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพสื่อต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศึภภาพของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานที่ 2 พบว่าเพศต่างกันมีผลต่อปัญหา/อุปสรรคของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน อายุต่างกันมีผลต่อปัญหา/อุปสรรคของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในด้านแหล่งข่าวของสำนักข่าวไทย และนโยบายของฝ่ายข่าว ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อปัญหา/อุปสรรคของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในด้านการกำหนดประเด็นในการทำข่าว ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และขั้นตอนในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อปัญหา/อุปสรรคของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในด้านแหล่งข่าวของสำนักข่าวไทย การกำหนดประเด็นในการทำข่าว และอุปกรณ์และเครื่องมือการผลิต และประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพสื่อต่างกันมีผลต่อปัญหา/อุปสรรคของผู้สื่อข่าวแตกต่างกันในด้านแหล่งข่าวของสำนักข่าวไทย เพียงด้านเดียว

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์พบว่าอันดับหนึ่งคือทัศนคติในการทำงาน รองลงมาคือความพร้อมในการทำงาน และอันดับสามคือความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ การวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของกินันท์ อภิบาลศรี (2548) ที่พบว่าวิธีการที่ผู้สื่อข่าวโทรทัศน์ไทยส่วนใหญ่ใช้ในการพัฒนาตนเอง คือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆ และพฤติกรรมที่ผู้สื่อข่าวโทรทัศน์ไทยส่วนใหญ่ปฏิบัติมากที่สุด คือ พฤติกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานข่าว เพื่อให้พัฒนาศักยภาพของผู้สื่อข่าวในการเข้าสู่ที่วัดดิจิทัลที่มีการแข่งขันสูงมาก ซึ่งการพัฒนาศักยภาพเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ผู้สื่อข่าวจะต้องมีทัศนคติในการทำงานที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่าโดยภาพรวมลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้สื่อข่าวแตกต่างกัน อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ซึ่งพบว่า โดยภาพรวม เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อปัญหา/อุปสรรคของผู้สื่อข่าวแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในวิชาชีพสื่อที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในแต่ละด้านของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทย ซึ่งในบางด้านอาจมีความคิดเห็นตรงกัน

ข้อเสนอแนะ

(1) จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์พบว่าอันดับหนึ่งคือผู้สื่อข่าวควรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ดังนั้นสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ควรมีให้ความสำคัญกับการปรับทัศนคติของผู้สื่อข่าวก่อนเป็นอันดับแรกโดยควรให้ผู้สื่อข่าวรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร เช่น เปิดโอกาสให้ผู้สื่อข่าวได้ตัดสินใจและบริหารจัดการการทำงานของตนเองให้ความเป็นธรรมและควรให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น

(2) จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์พบว่าอันดับหนึ่งคือแหล่งข่าวของสำนักข่าวไทย รองลงมา คือ การกำหนดประเด็นในการทำข่าว อันดับสาม คือ อุปกรณ์และเครื่องมือการผลิตและนโยบายของฝ่ายข่าวจะเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุด คือ แหล่งข่าว ซึ่งแหล่งข่าวควรมีความน่าเชื่อถือ มีความรู้ความสามารถ และมีความสอดคล้องกับประเด็นข่าวที่น่าสนใจ ดังนั้น การที่จะพัฒนาศักยภาพผู้สื่อข่าวสำนักข่าวไทยของสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ในการเข้าสู่ที่วัดดิจิทัล ผู้สื่อข่าวควรมุ่งค้นหาแหล่งข่าวที่ดี เพื่อให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กฤติยา รุจิโชค. (2553). กระบวนการทำข่าวของนักข่าวสำนักข่าวต่างประเทศในประเทศไทย ต่อกรณีวิกฤตการณ์เมืองไทย พ.ศ. 2552-2553. คุชฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐิระ ประवालพฤกษ์. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: หน่วยงานศึกษานิตศก. สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ตี.
- หทัยชนก ต๊ะปิ่นดา. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบการคัดเลือกประเด็นข่าวและการนำเสนอข่าวของพีรทีวี และเคเบิลทีวีท้องถิ่น ช่วงการประชุมของกลุ่มคนเสื้อแดง มีนาคม - พฤษภาคม 2553. วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิเทศศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภินันท์ อภิบาลศรี. (2548). การพัฒนาดนเองของผู้สื่อข่าวโทรทัศน์ไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสตาร์ก เวชยานนท์. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Krejcie, Robert V. and Eayrle W. Morgan. (1970). Cited in Stanley, Julian C. and Kenneth D.