

การบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

ชัชชญา วิษณุวิทย์¹
นิภากร กำจรเมฆกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายข่าว สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายข่าว ที่มีส่วนในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ผลการศึกษาพบ ดังนี้

โครงสร้างการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าว อำนาจการสั่งการมีลักษณะเป็นแนวดิ่งผสมกับการสั่งการตามสายข่าวแต่ละโต๊ะข่าว วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการผลิตรายการเน้นความนิยมจากผู้ชม นโยบายในการทำงานเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการข่าวเน้นส่งเสริมการทำงานให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์โดยไม่มีข้อจำกัดเพื่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาด้านการข่าว ดังนั้นการเติบโตในสายงานจึงเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงานที่หลากหลายนอกเหนือจากหน้าที่หลักของตน

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าว แบ่งได้คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ (1) ด้านการสื่อสารองค์กรที่ให้ความสำคัญเรื่องความโปร่งใส เข้าใจในทิศทางเดียวกัน (2) ด้านรูปแบบการดำเนินงานของกองบรรณาธิการข่าวแต่ละสายข่าว (3) ด้านค่าตอบแทน (4) ด้านรูปแบบรายการข่าว (5) การประเมินผลงาน (6) ระเบียบข้อบังคับ (7) แรงจูงใจ (8) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (9) ศักยภาพของบุคลากร และ (10) จำนวนบุคลากร ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ (1) การเปลี่ยนผ่านระบบโทรทัศน์ไทยเป็นระบบดิจิทัล (2) ความสนใจของผู้ชม(สื่อออนไลน์) (3) การเมือง (4) เศรษฐกิจ (5) กลุ่มเป้าหมาย และ (6) คู่แข่งทางการตลาด

คำสำคัญ: บุคลากรด้านการข่าว, การจัดการทางการสื่อสาร, การบริหารงานสื่อสารมวลชน

¹ นักศึกษานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการสื่อสาร) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการโฆษณา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



News Staff Management of BBTV Channel 7

*Chutchaya Wipoosanawit*³

*Natthapong Pholkhan*⁴

Abstract

The research of News staff management of BBTV channel 7 is intended to study the management personnel of a news station, BBTV channel 7, And to study the factors that affect the management of news personnel of channel 7. This study is a qualitative research by in-depth interviews from the key informants, including News Director of channel 7 and in the News Department.

The research's result shows that: News staff structure of BBTV channel 7, that is, the power to command the station's news department or BBTV channel 7, is a vertical structure and also a mixture of command line for each news desk. Vision and Goals is focus on the audience. Policy of the personnel management aims to promote the work of qualified personnel with extensive knowledge and creative, so the growth in work routing has provided opportunities for news personnel work.

The factors affecting news management divided 2 parts as follows: The internal factors are (1) the communication organization (2) the operation of news editors (3) the compensation (4) the formats of news programme (5) the appraisal (6) Regulations (7) motivation (8) Enterprise loyalty (9) the potential of personnel and (10) number of personnel. The external factors are (1) changing of the TV system (2) the attention of the audience (online media) (3) politics (4) economic (5) the target group and (6) the competitors

Key words: News staff management, Communication management,
Mass communication administration

³ Student, Master of Communication Arts (Communication Administration) Programme, Kasem Bundit University.

⁴ Assistant Professor, Faculty of Communication Arts, Kasem Bundit University.

บทนำ

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 มุ่งพัฒนาบุคลากรด้านการข่าวอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตรายการข่าว โดยบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 นั้น ต้องทำงานร่วมกันกับบุคคลหลายตำแหน่ง ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ ผู้สื่อข่าว บรรณาธิการข่าวประจำสายข่าวต่างๆ ผู้ช่วยหัวหน้าบรรณาธิการข่าวประจำสายข่าวต่างๆ หัวหน้าบรรณาธิการข่าว ผู้ควบคุมการออกอากาศและผู้ประกาศข่าว โดยหากขาดหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งไป อาจทำให้กระบวนการก่อนการนำเสนอข่าวสารไม่สมบูรณ์ เนื่องจากในขั้นตอนการผลิตเนื้อหาข่าวนั้น ทุกตำแหน่งที่กล่าวมาจะต้องทำงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งสิ้น ทั้งบรรณาธิการข่าว ผู้ช่วยหัวหน้าบรรณาธิการข่าว ผู้ควบคุมการออกอากาศ ผู้สื่อข่าวและผู้ประกาศข่าว

กล่าวได้ว่าการทำงานของบุคลากรด้านการข่าวในองค์กรสื่อสารมวลชน ประเภทสีโทรทัศน์จำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลเรื่องคุณภาพ ทั้งในด้านการพัฒนา และการบริหารจัดการ เพื่อให้สถานีได้รับความนิยมนจากผู้ชมอยู่เสมอท่ามกลางการแข่งขันที่ผู้ชมมีทางเลือกในการเปิดรับรายการข่าวเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 จึงเป็นหัวข้อที่น่าสนใจ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่าย

ข่าว ตลอดจนบุคลากรด้านการข่าวของสถานี ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวว่าปรากฏเช่นใด มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารดังกล่าว อันจะทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในสถานีโทรทัศน์ที่ได้รับความนิยมสูงด้านการรับชมข่าวมาโดยตลอด ในขณะเดียวกันการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นแนวทางการก่อให้เกิดองค์ความรู้ให้กับผู้ที่สนใจด้านการบริหารบุคลากรด้านการข่าว หรือการบริหารงานสื่อสารมวลชนต่อไป

วัตถุประสงค์การทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวขององค์กรสื่อสารมวลชนขนาดใหญ่และเป็นที่ยอมรับ อย่างสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 เพื่อนำผลการศึกษาไปต่อยอดและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวอย่างเป็นรูปธรรม



2. ได้ความรู้ที่จะนำไปขยายหรือต่อยอดองค์ความรู้ด้านการบริหารงานสื่อสารมวลชนจากกรณีศึกษา สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ซึ่งเป็นช่องโทรทัศน์ที่ได้รับความนิยมยาวนาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งทุติยภูมิและปฐมภูมิ เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และประกอบการอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยผู้วิจัยยังได้ศึกษาจาก เอกสารของ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อความการสนทนา บันทึกการประชุม วารสาร ภายในองค์กร และสืบค้นข้อมูลจากสื่อออนไลน์ ในแง่มุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

2. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายข่าว สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 และผู้ปฏิบัติงานหน้าที่ในฝ่ายข่าว ที่มีผลในการบริหารจัดการ บุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

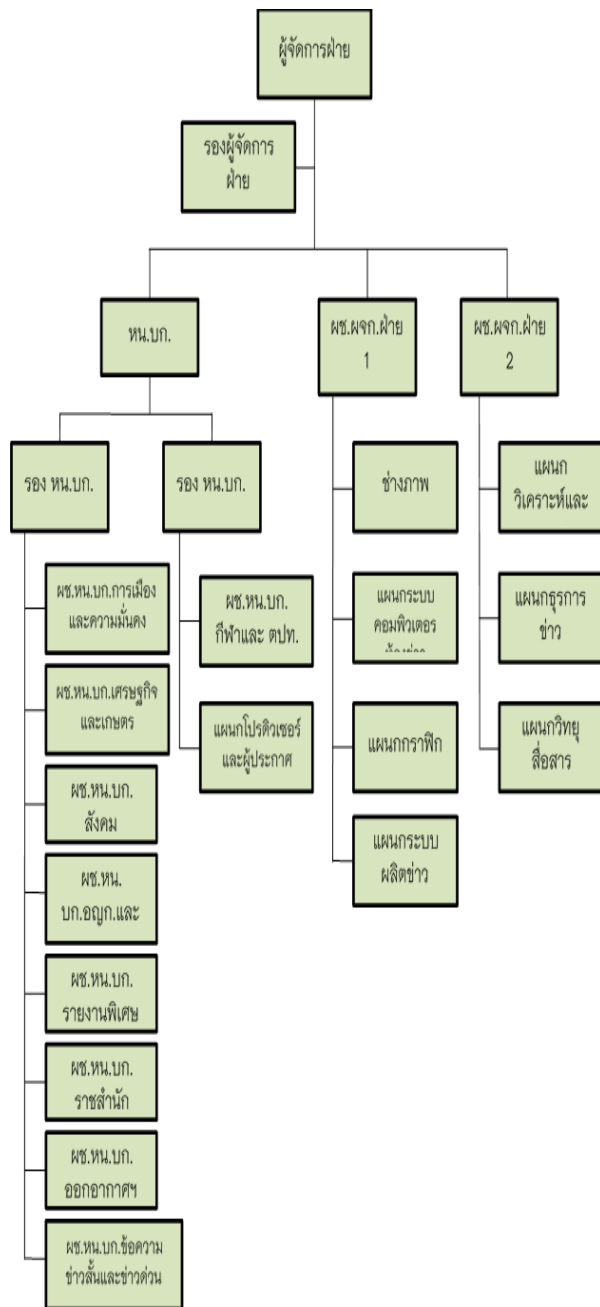
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี จนถึง 30 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นต้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการข่าวเป็นอย่างดี สะท้อนให้เห็นว่า สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 มีความสำคัญกับความรู้ ความสามารถของผู้ที่จะเป็นบุคลากรด้านการข่าวเป็นอย่างมาก

ทั้งนี้การบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 มีแนวทางการบริหารที่สำคัญ ปรากฏดังแผนภาพ

1) มีการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวตามโครงสร้างการดำเนินงาน ลักษณะการมอบหมายสั่งการเป็นแบบแนวดิ่งผสมกับแนวราบควบคู่กันไป ตามโครงสร้างในการบริหารงานฝ่ายข่าว ดังนี้



การบริหารจัดการด้านการข่าว ได้กำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมาย ในการผลิตรายการข่าว ของ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ที่เน้นเรื่องความ

นิยมจากผู้ชม คือต้องได้รับความนิยมเป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งวิสัยทัศน์และเป้าหมายนี้อาจส่งผลให้การคัดเลือกหรือการหยิบยกประเด็นมานำเสนอแต่ละครั้งมีความเสี่ยงที่จะไม่ตรงตามสิ่งที่ผู้ชมสนใจ จึงจำเป็นต้องวางแผนร่วมกันก่อนกำหนดประเด็นในการนำเสนอข่าว

นโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าว ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ก็เป็นส่วนที่สำคัญเช่นกัน เพราะการเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรและการใช้สอยทรัพยากรต่างๆ ซึ่งได้แก่เครื่องมืออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีต้องคำนึงถึงงบประมาณมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการเปลี่ยนระบบในการบริหารจัดการองค์กรสู่รูปแบบองค์กรเอกชนเต็มตัว ส่งผลให้การดำเนินการใดๆ ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะผู้บริหาร สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 เป็นหลัก โดยการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด คือเกิดการยกเลิกศูนย์ข่าวภูมิภาค 4 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ข่าวภูมิภาคเมืองพัทยา ศูนย์ข่าวภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต ศูนย์ข่าวภูมิภาคจังหวัดหาดใหญ่ และศูนย์ข่าวภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา และคงการดำเนินการไว้เพียงศูนย์ข่าวภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และศูนย์ข่าวภูมิภาคจังหวัดขอนแก่นเท่านั้น ส่งผลต่อการรับผิดชอบงานที่มากขึ้นของบุคลากรด้านการข่าวใน 1 ตำแหน่ง ที่อาจต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุม 2 ตำแหน่งขึ้นไป เพราะจำนวนบุคลากรน้อยลง



สถานีถ่ายทอดสัญญาณโทรทัศน์น้อยลง เช่น ผู้สื่อข่าว ต้องทำหน้าที่ประกาศข่าวเองได้ด้วยในสถานการณ์ที่ต้องลงพื้นที่หาข้อมูลข่าว และบรรณาธิการต้องการการนำเสนอข่าวทางสื่อออนไลน์แบบฉับพลัน เป็นต้น

นอกจากนี้นโยบาย ในการทำงานของบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ยังเน้นการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยการส่งเสริมดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรต้องพิสูจน์ความสามารถในการทำงาน มีความมุมานะพากเพียร ฝึกฝนทักษะต่างๆ ผ่านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้ในหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการข่าวควบคู่ไปด้วย ซึ่งเชื่อมโยงกับเรื่องบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ในแต่ละตำแหน่ง นอกจากนี้มีหน้าที่แตกต่างกันแล้ว ยังต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ประสานงานและให้ความร่วมมือในการผลิตข่าวตามโครงสร้างการทำงานแบบแนวตั้ง เรียงลำดับตั้งแต่ผู้สื่อข่าวและผู้ประกาศข่าวที่ต้องรับงานที่ได้รับการมอบหมายจากหัวหน้า นั่นก็คือบรรณาธิการข่าวประจำสายข่าวต่างๆ ที่จะเรียบเรียงบทข่าวตามประเด็นที่น่าสนใจในแต่ละวัน เสนอต่อผู้ช่วยหัวหน้าบรรณาธิการข่าว และหัวหน้าบรรณาธิการข่าว ทำหน้าที่ควบคุมต้นทางการผลิตข่าวในแต่ละวัน ในกรอบนโยบายการผลิตรายการ

ข่าวของผู้บริหารฝ่ายข่าว และขณะผู้สื่อข่าวและผู้ประกาศข่าวปฏิบัติหน้าที่ก็ยังคงต้องรับคำสั่งจากผู้ควบคุมการออกอากาศ ซึ่งเป็นอีกหน้าที่หนึ่งของบรรณาธิการข่าวแต่ละสายในการควบคุมการออกอากาศเอง ควบคู่กับฝ่ายกำกับเวที

นอกจากนี้แผนการเติบโตในสายงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 เนื่องจากองค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรด้านการข่าวได้ทำงานที่หลากหลายนอกเหนือจากหน้าที่หลักของตนเอง เพื่อค้นหาสิ่งที่สนใจ และเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานที่หลากหลายทันทั่วทั้งงานเบื้องหลัง งานภาคสนาม รายงานข่าวเบื้องหน้า ถือเป็นอีกหนึ่งนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวที่ไม่ปิดกั้นความสามารถและเพิ่มโอกาสให้บุคลากร อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรด้านการข่าวได้ผลิตผลงานข่าวในรูปแบบที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้มากขึ้น ซึ่งถือเป็นเรื่องดีที่บุคลากรด้านการข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 เห็นตรงกัน

นอกจากผลการศึกษาด้านการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวที่ปรากฏข้างต้นแล้ว ยังพบว่ายังมีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้ ปัจจัยภายใน ได้แก่

1. การสื่อสารองค์กร คือปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ให้ความสำคัญ และต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารองค์กรภายในฝ่ายข่าว เพื่อเพิ่มความเข้าใจ ความตระหนักรู้ร่วมกันในองค์กรว่า ณ สถานการณ์ความเป็นไปของสังคมขณะนั้นๆ องค์กรต้องการสื่อสารสาระสำคัญใดกับบุคลากรด้านการข่าว หรืออาจเป็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กรในด้านต่างๆ ให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่ จำเป็นต้องมีการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการดำเนินงานของกองบรรณาธิการข่าวแต่ละสายข่าว หนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 นั้น คือกองบรรณาธิการข่าว ซึ่งแต่ละสายข่าวมีวิธีการในการปฏิบัติงานด้านการข่าวประจำกองบรรณาธิการแตกต่างกันออกไป ซึ่งการกระจายอำนาจการบริหารจัดการบุคลากรไปที่แต่ละกองบรรณาธิการข่าวนั้นทำให้เกิดธรรมชาติในการทำงานที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยสายข่าวดังนี้ สายข่าวพระราชสำนัก สายข่าวอาชญากรรม สายข่าวการเมือง สายข่าวสังคม สายข่าวเกษตร สายข่าวเศรษฐกิจ สายข่าวกีฬา สายข่าวภูมิภาคสายข่าวต่างประเทศ

3. ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากรด้าน

การข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 และอาจส่งผลในลักษณะเดียวกันกับบุคลากรที่ทำงานแลกค่าตอบแทนทุกตำแหน่งหน้าที่ โดยระเบียบในการให้ค่าตอบแทนของฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 นั้น ค่อนข้างไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ตำแหน่งเดียวกันอาจได้ค่าตอบแทนไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงาน ผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้องค์กร หรือรายละเอียดในการทำหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป

4. รูปแบบรายการข่าว ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าว เพราะประเภทข่าว และเนื้อหาข่าว เป็นตัวกำหนดลักษณะในการทำงานของบุคลากรด้านการข่าว ซึ่งจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมพบว่า โดยส่วนใหญ่รายการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 จะนำเสนอข่าวที่หลากหลาย แต่ให้เวลาในแต่ละข่าวน้อย เฉลี่ยข่าวละ 2 นาที เท่านั้น โดยมีรูปแบบข่าว ดังนี้ เน้นผู้ดำเนินรายการเป็นหลัก เน้นการรายงานข่าวรอบวัน เน้นรายการข่าวที่มีเนื้อหาเชิงวิเคราะห์ พูดคุย สอดแทรกทัศนคติของผู้ประกาศข่าว เน้นการรายงานเหตุการณ์ปัจจุบันทันด่วน และรายการข่าวที่เน้นให้ความรู้ เสนอแนวทางแก้ปัญหา

5. การประเมินผลงานประจำปี หรือ KPI (Key Performance Indicator) คือการประเมินการทำงานของบุคลากรแต่ละฝ่ายในองค์กร ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมินแตกต่างกันในแต่ละฝ่าย โดยการประเมินผลงานประจำปีของบุคลากรด้านการข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ส่วนใหญ่จะ



แบ่งเป็นช่วงคะแนนที่บุคลากรแต่ละคนได้รับในการประเมิน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารการประเมินผลงานประจำปี ประจำปีฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สี กองทัพบกช่อง 7 ปี 2558 พบว่าระดับคะแนนของบุคลากรด้านการข่าวได้ถูกแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ดี ปานกลาง และต้องปรับปรุง ซึ่งผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับดี จะได้รับการพิจารณาเงินโบนัสมากที่สุด คือ 4 – 6 เดือน รองลงมาคือระดับปานกลาง 3 – 3.75 เดือน และต้องปรับปรุง 1.5 – 2.75 เดือนตามลำดับ

6. ระเบียบ ข้อบังคับ การขยายตัวขององค์กรข่าวในช่วงปี 2553 – 2559 นำมาซึ่งการเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการเข้าออกงานตรงเวลา และต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งในประเด็นนี้ผู้บริหารฝ่ายข่าวเห็นควรว่าบุคลากรด้านการข่าวควรมีวินัยในการทำงานให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานสากล

7. แรงจูงใจ คือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 กระตือรือร้นในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุงานไม่ถึง 10 ปี จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานเสมอ

8. ความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรด้านการข่าวที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูงส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า

10 ปีขึ้นไป เนื่องจากมีความผูกพันกับองค์กร เข้าใจวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในสังคมการทำงานเป็นอย่างดี และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือย้ายองค์กร ขณะที่บุคลากรรุ่นใหม่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จะให้ความสำคัญเรื่องรายได้และความมั่นคงเป็นหลัก

9. ศักยภาพของบุคลากร การบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนของการจัดวางบุคลากร ว่าใครจะได้รับตำแหน่งหน้าที่ใดนั้น ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความสามารถในการทำงาน หากบุคลากรมีความโดดเด่นในการทำงาน คือมีความรับผิดชอบ มีผลงานเป็นที่นิยม และมีเอกลักษณ์เฉพาะด้าน ก็จะได้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

10. จำนวนบุคลากร จากการสัมภาษณ์บุคลากรด้านการข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 พบว่า ปัจจุบันบุคลากรด้านการข่าวมีจำนวนทั้งสิ้นกว่า 300 อัตรา ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่มากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน แต่ทว่าจำนวนบุคลากรที่มีกลับไม่เพียงพอในทางปฏิบัติ เพราะวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบการบริหารจัดการ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่

1. การเปลี่ยนระบบโทรทัศน์ในประเทศไทย จากแอนะล็อกสู่ระบบดิจิทัลนั้น มีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวมาก โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งเมื่อต้องเปรียบเทียบการทำงานกับบุคลากร และรูปแบบรายการข่าวของสถานีคู่แข่งที่อยู่ในแนวหน้า ทำให้บุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ต้องเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาตัวเองไม่หยุดนิ่ง

2. ความสนใจของผู้ชม (สื่อออนไลน์) เพื่อคงความเป็นเอกภาพขององค์กรและเพื่อสนองต่อความคาดหวังหรือต้องการของสาธารณชนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสร้างสรรค์เนื้อหาในรูปแบบที่แตกต่างที่สอดคล้องกับประเด็นดังกล่าว เพื่อให้ข่าวมีคุณค่าน่าสนใจ และได้รับการเผยแพร่เป็นวงกว้าง บุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 จึงต้องปรับตัวตามความนิยมของผู้ชมที่แบ่งความนิยมของผู้ชม และต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารประเด็น สามารถคิดในเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับประเด็นในสื่อออนไลน์ที่สามารถนำมาต่อยอดผลิตเป็นข่าวโทรทัศน์ได้

3. การเมือง เพราะการเมืองเป็นเรื่องที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่ควรมีส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายองค์กรมากกว่านี้ ตลอดจนเนื้อหา และการพัฒนาบุคลากรด้านการข่าว คนข่าวจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมืองอย่างดี เพราะต้องเป็นหูเป็นตาในการที่ประชาชนจะเลือกผู้แทนมาบริหารประเทศชาติ ต้องนำเสนอสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างรอบด้านต่อ

4. เศรษฐกิจ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจยังส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าว

เนื่องจากเศรษฐกิจเป็นดัชนีวัดค่าเงินหมุนเวียนตลอดจนรายได้ขององค์กร เนื่องจากการบริหารสื่อโทรทัศน์แบบเอกชนจำเป็นต้องได้รับรายได้จากผู้สนับสนุนเป็นหลัก

5. กลุ่มเป้าหมายหลัก ฐานผู้ชมส่วนใหญ่หรือกลุ่มเป้าหมายหลักของรายการข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่นอกเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่งผลต่อการลงพื้นที่ทำข่าวและรายงานข่าวของบุคลากรด้านการข่าว ที่ต้องคิดค้นหาประเด็นข่าวที่ครอบคลุมท้องถิ่นต่างๆ เพื่อให้ผู้ชมรู้สึกได้รับชมข่าวสารที่มีเนื้อหาเข้าถึงง่าย ไม่ไกลตัวมากนัก

6. คู่แข่งและการตลาด แม้ว่าสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 จะได้รับคะแนนความนิยมจากประชาชนเป็นอันดับ 1 ในประเทศไทย นับตั้งแต่ปี 2523 (ข้อมูลจากบริษัท เอจีบี นีลเส็น มีเดีย รีเสิร์ช ประเทศไทย) แต่องค์กรก็ยังคงต้องวางกลยุทธ์ในการแข่งขันกับสถานีโทรทัศน์คู่แข่งอยู่เสมอ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 มีความสอดคล้องตามแนวคิดเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ภิญญู สาธ (2519) ได้กล่าวถึงระบบคุณธรรม ซึ่งยึดถือการสอบและมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ เป็นการบริหารงานที่มีหลักการให้



ความยุติธรรม โดยประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยสามารถอธิบายความเชื่อมโยงกับระบบคุณธรรมของการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ได้ดังนี้

(1) หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) ผู้บริหารฝ่ายข่าวหลักคั่นอย่างยิ่งที่จะให้บุคลากรด้านการข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคกันด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน จะเห็นได้จากระเบียบเรื่องการเข้าทำงาน และการประเมินผลงานประจำปี

(2) หลักความสามารถ (Competence) สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรด้านการข่าวที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน เพื่อสามารถตอบสนองการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรด้านการข่าวได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆตามความสนใจและความถนัดอย่างต่อเนื่อง

(3) หลักความมั่นคง (Security of Thence) สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 มอบหลักประกันในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความคุ้มครอง และ สวัสดิการ ตามกฎหมาย แต่ทว่ายังมีความมั่นคงอีกส่วนที่ผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงเท่าที่ควร คือการวางแผนเติบโตตามสายงานให้บุคลากรทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งข้อมูล

ส่วนนี้ผู้บริหารวางแผนไว้และมีกำหนดการที่จะเผยแพร่ให้บุคลากรด้านการข่าวได้รับทราบเป็นที่ประจักษ์มากยิ่งขึ้นในอนาคต

(4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 มุ่งเน้นให้บุคลากรด้านการข่าวได้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านการเมืองจะเป็นปัจจัยภายนอกที่มีส่วนต่อการผลิตเนื้อหาข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ก็ตาม แต่การเป็นองค์กรสื่อภาคเอกชนส่งผลให้สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 สามารถเลือกที่จะไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคพวกการเมืองใดๆ โดยเฉพาะบุคลากรด้านการข่าวสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถในระบบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย มีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญโดยพิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพสื่อมวลชน

นอกจากนี้ผลการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ยังพบว่านโยบายในการบริหารองค์กรและปัจจัยภายในหลายประการส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรด้านการข่าว ดังที่ สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2551) กล่าวไว้ในแนวคิดด้านการบริหารงานสื่อวิทยุโทรทัศน์ว่า นโยบายและสายงานควบคู่กับรายได้ สิ่งตอบแทนหากองค์การสื่อสารมวลชนกำหนดนโยบายไว้เป็น

อย่างดี ย่อมนำมาซึ่งรายได้และสิ่งตอบแทนอันมีผล ทำให้พนักงานได้รับผลประโยชน์มากขึ้นด้วย ปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งได้แก่ขวัญและกำลังใจ กลุ่มคน และบรรยากาศทั่วไปในองค์กร เพราะขวัญและกำลังใจย่อมทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้กรณีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ไม่ได้หมายถึงค่าตอบแทน หรือแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป โดยส่วนใหญ่มองว่าการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญของฝ่ายข่าว เช่นนโยบายในการทำงาน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การประชุมเพื่อร่วมรับฟังความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ก็ถือเป็นการให้เกียรติ และเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรด้านการข่าวด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตามการขยายพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ให้ครอบคลุมผู้รับสารให้กว้างขวางดังเช่นการขยายสถานีเครือข่ายตามแนวคิดด้านการบริหารงานวารสารศาสตร์(สุรพงษ์ โสธนะเสถียร,2551) สำหรับสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ผลการศึกษาพบว่าระยะหลังไม่ได้ดำเนินการตามหลักแนวคิดนี้ เนื่องจากในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีด้านการส่งสัญญาณภาพเพื่อใช้ในกระบวนการผลิตข่าวเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทางสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 สำนักงานใหญ่สามารถรับข้อมูลและภาพข่าวจากผู้สื่อข่าวภูมิภาคแต่ละจังหวัดได้โดยใช้ระบบรับภาพจากส่วนกลาง เชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ต (Aspera Downloads) อีก

ทั้งความสนใจของผู้ชมที่มีความหลากหลายและต่างเปิดรับสื่อออนไลน์มากยิ่งขึ้นทำให้บุคลากรด้านการข่าวต้องปรับตัวด้วยการค้นคว้าข้อมูลเรื่องที่อยู่ในความสนใจจากสื่อออนไลน์แทนการส่งผู้สื่อข่าวลงพื้นที่ต่างจังหวัด ทำให้การแพร่ภาพจากศูนย์ข่าวภูมิภาคต่างจังหวัดมีความจำเป็นน้อยลง ทางสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 จึงได้ปิดศูนย์ข่าวภูมิภาคไป 4 สถานี คงไว้เพียงศูนย์ข่าวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น และศูนย์ข่าวภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น ซึ่งสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ก็ยังสามารถผลิตรายการข่าวได้ตรงตามนโยบาย โดยประหยัดงบประมาณในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

อีกประการหนึ่งก็คือ คำกล่าวที่ว่าคนทำสื่อ ยังเห็นว่าเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กรค่อนข้างน้อย อันมีส่วนทำให้สื่อมวลชนของไทยเคลื่อนไหวไปตามนวัตกรรมและเทคโนโลยีค่อนข้างช้า อาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันบุคลากรด้านการข่าวในฐานะผู้ผลิตเนื้อหาข่าวสารปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น มีการเรียนรู้เพื่อทำงานเป็นส่วนเดียวกันกับฝ่ายเทคนิควิศวกรรม บางกรณีผู้สื่อข่าวและช่างภาพต้องออกไปทำหน้าที่รายงานข่าวโดยใช้เครื่องส่งสัญญาณภาพด้วยตนเอง โดยไม่มีช่างเทคนิคช่วยควบคุม ซึ่งเกิดจากความเล็งเห็นความสำคัญของทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ต้องมีเพิ่มเข้ามาในตัวคนรายงานข่าวด้วย เพื่อให้



สามารถปฏิบัติหน้าที่สื่อมวลชนได้ทันท่วงที และเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดอีกทางหนึ่งด้วย ถือเป็นการบริหารปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรด้านการข่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกาศข่าว (White, 1990) ที่กล่าวไว้ว่าผู้ประกาศข่าวต้องทำหน้าที่มากกว่าที่เราคิด ได้แก่ การทำหน้าที่เขียนข่าว ผลิตข่าว ตัดต่อข่าวด้วยในบางครั้ง และยังต้องเป็นผู้กำกับและบรรณาธิการข่าวไปด้วย ซึ่งในกรณีของฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ทั้งผู้ประกาศข่าว และผู้สื่อข่าว มีโอกาสต้องทำหน้าที่ให้ได้ดังที่กล่าวมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาคับขัน ซึ่งองค์กรได้เพิ่มการอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานด้านการข่าวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและความต้องการของผู้ชมที่มีหลากหลาย ไม่หยุดนิ่งและกระจายกระจาย จนในวันหนึ่งๆสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ต้องส่งทีมข่าวกระจายตามพื้นที่ทั่วทุกภูมิภาคเพื่อให้ได้เนื้อหาตรงตามความสนใจของผู้ชม ส่งผลต่อจำนวนบุคลากรด้านการข่าวที่ยังไม่เพียงพอต่อการผลิตข่าวในแต่ละวัน จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าปัจจัยภายนอกนับว่ามีผลกระทบต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวที่ต้องทำงานผลิตเนื้อหาข่าวตามความสนใจของผู้ชม ที่มีความหลากหลายและไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งยังรวมถึงค่านิยม ทศนคติ วัฒนธรรมและความคาดหวังของสังคมที่เปลี่ยนไป ย่อมส่งผลให้สถานีโทรทัศน์สี

กองทัพบกช่อง 7 ในระยะหลัง ได้เพิ่มกฎระเบียบข้อบังคับในการผลิตรายการข่าวมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะความเข้มงวดในการผลิตเนื้อหาข่าวให้ได้มาตรฐาน ถูกต้องตามหลักสากล เนื่องจากปัจจุบันสื่อมีความหลากหลายและผู้รับสารสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว จึงอาจเกิดการแปรข้อความในเนื้อหาข่าวผิดเพี้ยนส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของข่าว และองค์กรที่ทำงานด้านการข่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการด้านระบบและฐานข้อมูลของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเข้าถึงได้ไม่มากเท่าที่ควร ทำให้ความเข้าใจในนโยบายและบันทึกฐานการทำงานบางอย่างของบุคลากรมีไม่เพียงพอซึ่งถือว่ามีความจำเป็นสำหรับบุคลากรในองค์กร ดังนั้นองค์กรที่เป็นสื่อมวลชนควรให้อิสระในการค้นคว้าข้อมูลด้านการบริหารจัดการองค์กรในเบื้องต้น เพื่อที่บุคลากรในองค์กรจะได้มีความเข้าใจบรรทัดฐานการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การดำเนินการที่แท้จริงของผู้บริหารร่วมกัน อีกทั้งปัจจุบันเป็นยุคที่การแข่งขันทางธุรกิจสื่อโทรทัศน์มีความก้าวหน้ามากขึ้น องค์กรสื่อที่จะครองใจผู้ชมได้จึงควรเปิดเผยข้อมูลด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ ให้ประชาชนให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบเพื่อแสดงถึงการเข้าถึงได้ง่ายอีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 โดยเฉพาะฝ่ายข่าว ควรเสริมสร้างปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวให้มีความแข็งแกร่งขึ้นเป็นอันดับแรก ก่อนที่จะคำนึงถึงความสำคัญของการเปลี่ยนสู่การบริหารในรูปแบบองค์กรเอกชนแบบเต็มรูปแบบ ทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนการเพิ่มการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากปัจจัยภายในที่แข็งแกร่งเป็นรากฐานขององค์กรที่มั่นคงอันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ไม่ได้เน้นแค่แนวทางการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับมุมมองของผู้ที่อยู่ภายใต้หลักการบริหารจัดการบุคลากรด้านการข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ด้วย เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคลากรด้านการข่าว โดยเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เห็นถึงแรงผลักดัน แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกทัศนคติต่างๆ อันส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสื่อมวลชนที่มีกรอบ

จรรยาบรรณวิชาชีพ และการบริหารจัดการองค์กร เป็นปัจจัยควบคุม ประกอบกับความก้าวหน้าและเปิดกว้างในการผลิตเนื้อหาข่าวสารที่มีมากขึ้นในยุคที่วิถีดิจิทัลที่แต่ละองค์กรสื่อมีคู่แข่งจำนวนมาก โดยอาจจะศึกษาสถานีโทรทัศน์ช่องอื่นๆ ทั้งช่องฟรีทีวีและช่องที่เป็นทีวีดิจิทัล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ด้านการบริหารงานองค์กรสื่อสารมวลชนในมิติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรด้านการข่าวมากขึ้นต่อไป



บรรณานุกรม

หนังสือ

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์พรินต์ติ้ง.
- เชาว์ วิจารณ์แสง. (2544). **เอกสารชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- दनัย เทียนพุ่ม. (2546). **พลวัตการบริหารคน**. กรุงเทพฯ: ดีเอ็นทีคอนซัลแตนท์
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2532). **การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา**. วารสารเพิ่มผลผลิต, 28, 20-25.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, คณะวิทยาการจัดการ.
- ภิญโญ สาธร. (2519). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2550). **วารสารศาสตร์เบื้องต้น: ปรัชญาและแนวคิด**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วันชัย ธนะวังน้อย (2556). **การประกาศในงานสื่อสารมวลชนกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ กุสุมาลี. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2543). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2551). **การบริหารงานสื่อสารมวลชน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พรินต์ติ้ง.

วิทยานิพนธ์/รายงานเฉพาะบุคคล

- ชัยพร ตั้งพูนสินธนา. (2545). **การสร้างมาตรฐานสถานีโทรทัศน์และรายการโทรทัศน์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ณัฐธวัช อิงศิริธาน. (2554). **การคัดเลือกและแนวทางการพัฒนาผู้ประกาศข่าวของสถานีโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมเอเอสทีวี ช่องนิวส์ วัน**. รายงานโครงการเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน.
- ธนิสสร สวรรธมนันท์. (2552). **การคัดเลือกและการพัฒนาผู้ประกาศข่าวของสถานีโทรทัศน์ในประเทศไทย**. รายงานโครงการเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน.



บรรณานุกรม (ต่อ)

นลินี กองรอด. (2552). **เกณฑ์การคัดเลือกผู้ประกาศข่าวประจำสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วรัทัศน์ ประกอบทอง. **การวิเคราะห์การดำเนินงาน และปฏิบัติงานทางเทคนิคของผู้สนับสนุนการผลิต
รายการโทรทัศน์ของสถานีโทรทัศน์ในประเทศไทย**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549
สนมพร ฉิมเฉลิม. (2542). **กระบวนการคัดเลือกผู้ประกาศข่าวโทรทัศน์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะนิเทศศาสตร์, ภาควิชาการสื่อสารมวลชน
เหมือนฝัน ประสานพานิช. (2548). **กระบวนการคัดเลือกพิธีกรและผู้ประกาศข่าวของสถานีโทรทัศน์
กองทัพบกช่อง 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะนิเทศศาสตร์,
ภาควิชาวาริชวิทยาและสื่อสารการแสดง

ตำราต่างประเทศ

Lewis, Bruce. (1996). **The Technique of Television Announcing**. London: Focal Press Limited.
Likert, Rensis. (1967). **The Human Organization; Its Management and Value**. New York: Mc Graw - Hill.
Reardon, Nancy. (2007). **On Camera**. London: Focal Press Limited.
White, Ray. (1990). **Television News**. London: Focal Press Limited

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

บทความเสียง.[Online]. (2557).Thai-digitaltv-mascot.png.
อ้างใน <https://broadcast.nbt.go.th/tvdigitalchannels> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2559)
ประกาศกสทช..[Online].(2556).เรื่องการอบรมและทดสอบเพื่อรับบัตรผู้ประกาศ. อ้างใน
<https://broadcast.nbt.go.th>. (สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2558)
บทความเสียง Thai-digitaltv-mascot.png,2557,อ้างใน
<https://broadcast.nbt.go.th/tvdigitalchannels> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2559)
ศศิณา วิมุตตานนท์. (2552). **เตรียมพร้อมเป็นผู้ประกาศข่าว-นักจัดรายการวิทยุมีอาชีพ**., อ้างใน
<http://www.siaminfobiz.com/mambo/content/view/2234/67/>(สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2558)