

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ข่าวและบทความ ในด้านเนื้อหา การพาดหัวข่าว ผู้เขียน วิธีเขียน แหล่งอ้างอิง ภาพประกอบ และความสอดคล้องของเนื้อหาข่าวและบทความกับบทบาทในการบริหารของสมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสหรัฐอเมริกา โดยมีเนื้อหาข่าวและบทความ จำนวน 1,338 ข่าว ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เนื้อหาข่าวและบทความการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเนื้อหา การพาดหัวข่าว ผู้เขียน วิธีเขียน แหล่งอ้างอิง ภาพประกอบ

ตอนที่ 2 ความสอดคล้องของเนื้อหาข่าวและบทความกับบทบาทในการบริหารของสมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสหรัฐอเมริกา จำแนกตามปี

ตอนที่ 1

เนื้อหาข่าวและบทความการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเนื้อหา การพาดหัว-
ข่าว ผู้เขียน วิธีเขียน แหล่งอ้างอิง ภาพประกอบ

ตาราง 3

จำนวนและร้อยละของข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน
หนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่าง ปี พ.ศ. 2551-2553 จำแนกตามชื่อหนังสือพิมพ์

ชื่อหนังสือพิมพ์	จำนวน (ข่าว)	ร้อยละ
กรุงเทพธุรกิจ	725	54.20
ประชาชาติธุรกิจ	222	16.60
ผู้จัดการ รายสัปดาห์	391	29.20
รวม	1,338	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ เนื้อหาข่าวและบทความทางด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ทั้งหมดมี 1,338
ข่าว มีการนำเสนอข่าวและบทความทางธุรกิจในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ มากที่สุด
725 ข่าว คิดเป็น (ร้อยละ 54.20) รองลงมา คือ หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ 391 ข่าว
คิดเป็น (ร้อยละ 29.20) และ หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ 222 ข่าว คิดเป็น (ร้อยละ
16.60)

ตาราง 4

จำนวนและร้อยละของข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

	ปี พ.ศ.					
	2551		2552		2553	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เนื้อหาข่าวและบทความ						
1. เนื้อหาด้านแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	254	19.57	164	15.16	164	13.96
2. เนื้อหาด้านปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	240	18.49	217	20.06	226	19.23
3. เนื้อหาทฤษฎีทางการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	7	0.54	29	2.68	15	1.28
4. เนื้อหาด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์	142	10.94	106	9.80	151	12.85
5. เนื้อหาด้านบทบาทและหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่	121	9.32	140	12.94	129	10.98
6. เนื้อหาด้านปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	101	7.78	66	6.10	43	3.66
7. เนื้อหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	433	33.36	360	33.27	447	38.04
รวม	1298	100	1082	100	1175	100
					3827	100

จากตาราง 4 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่าข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด (ร้อยละ 39.51) รองลงมา คือ ปริชญ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 17.85) และเนื้อหาด้านทฤษฎีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด (ร้อยละ 1.33)

ตาราง 5

จำนวนและร้อยละของข่าวและบทความทางด้านแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื้อหาด้านแนวคิด ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ด้านความสำคัญของบุคลากรในองค์กร	70	33.7	76	36.5	62	29.8	208	35.74
2. ด้านเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร	79	50.0	46	29.1	33	20.9	158	27.15
3. ด้านการจัดองค์การให้เป็นศูนย์กลาง	11	40.7	5	18.5	11	40.7	27	4.64
4. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	41	42.3	19	19.6	37	38.1	97	16.67
5. ด้านเทคนิคการบริหารทรัพยากร มนุษย์	53	57.6	18	19.6	21	22.8	92	15.81
รวม	254	100	164	100	164	100	582	100

จากตาราง 5 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมพบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ในด้านแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านสำคัญของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด (ร้อยละ 35.74) รองลงมา คือ เนื้อหา ด้านเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 27.15) และเนื้อหาด้านการจัดการให้เป็นศูนย์กลางน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.64)

ตาราง 6

จำนวนและร้อยละของข่าวและบทความทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553		จำนวนรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เนื้อหาต้นปรัชญา								
การบริหารทรัพยากรมนุษย์								
1. การเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร	11	29.7	16	43.2	10	27.0	37	5.42
2. การช่วยพนักงานให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	18	39.1	14	30.4	14	30.4	46	6.73
3. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน	19	43.2	14	31.8	11	25.0	44	3.44
4. การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	38	38.4	29	29.3	32	32.3	99	14.49
5. การประเมินประะenom	3	23.1	3	23.1	7	53.8	13	1.90
6. การจัดระบบงานในองค์กรให้ชัดเจน	24	28.2	24	28.2	37	43.5	85	12.45
7. การพัฒนาบุคลากร	119	37.3	95	29.8	105	32.9	319	46.71
8. การสร้างความรู้ความยุติธรรมในองค์กร	8	20.0	22	55.0	10	25.0	40	5.86
รวม	240	100	217	100	226	100	683	100

จากตาราง 6 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ในด้านปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (ร้อยละ 46.70) รองลงมาคือ เนื้อหาด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ร้อยละ 14.49) และเนื้อหาด้านการจัดระบบงานในองค์กรให้ชัดเจนน้อยที่สุด (ร้อยละ 12.44)

ตาราง 7

จำนวนและร้อยละของข้อผิดพลาดทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพ

	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553		จำนวนรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์	1	10.0	5	50.0	4	40.0	10	19.61
2. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y	0	0	0	0	0	0	0	0
3. ทฤษฎีแรงจูงใจ	4	21.1	10	52.6	5	26.3	19	37.25
4. ทฤษฎีสองปัจจัย	2	33.3	1	16.7	3	50.0	6	11.76
5. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์	0	0	9	81.8	2	18.2	11	21.57
6. การบริหารตามทฤษฎีของ Ouchi	0	0	0	0	0	0	0	0
7. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย	0	0	1	50.0	1	50.0	2	3.92
8. ทฤษฎีการเสริมแรง	0	0	3	100.0	0	0	3	5.88
รวม	7	100	29	100	15	100	51	100

จากตาราง 7 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข้อผิดพลาดทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ในด้านทฤษฎีทางการปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพ มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านทฤษฎีแรงจูงใจมากที่สุด (ร้อยละ 37.25) รองลงมา คือ เนื้อหาด้านทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (ร้อยละ 21.56) และเนื้อหาด้านทฤษฎีสองปัจจัยน้อยที่สุด (ร้อยละ 11.76)

ตาราง 8

จำนวนและร้อยละของข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เนื้อหาข่าว								
การบริหารทรัพยากรมนุษย์								
1. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์	75	31.5	71	29.8	92	38.7	238	59.65
2. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	47	39.2	27	22.5	46	38.3	120	30.08
3. นโยบายด้านการจัดการค่าตอบแทน และผลประโยชน์	6	31.6	7	36.8	6	31.6	19	4.76
4. นโยบายด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	11	68.8	0	0	5	31.3	16	4.01
5. นโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1	25.0	1	25.0	2	50.0	4	1.00
6. นโยบายด้านการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2	100	0	0	0	0	2	0.50
รวม	142	100	106	100	151	100	399	100

จากตาราง 8 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ในด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 59.64) รองลงมา คือ เนื้อหาด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 30.07) และเนื้อหาข่าวด้านการจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สุด (ร้อยละ 4.76)

ตาราง 9

จำนวนและร้อยละของข่าวและบทความทางด้านบทบาทและหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เนื้อหาต่อด้านบทบาทและหน้าที่ของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่								
1. บทบาทในการกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์	41	35.7	37	32.2	37	32.2	115	29.49
2. บทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษา	50	27.3	70	38.3	63	34.4	183	46.92
3. บทบาทในการให้บริการ	6	26.1	8	34.8	9	39.1	23	5.90
4. บทบาทในการควบคุม	9	45.00	8	40.0	3	15.0	20	5.13
5. บทบาทในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	15	30.6	17	34.7	17	34.7	49	12.56
รวม	121	100	140	100	129	100	390	100

จากตาราง 9 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ในด้านบทบาทและหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษามากที่สุด (ร้อยละ 46.92) รองลงมาคือ เนื้อหาต่อด้านบทบาทในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ร้อยละ 12.56) และเนื้อหาต่อด้านบทบาทในการควบคุมน้อยที่สุด (ร้อยละ 5.12)

ตาราง 10

จำนวนและร้อยละของข่าวและบทความทางด้านการป้องกันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

	ปี พ.ศ.					
	2551		2552		2553	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เนื้อหาต้านปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่						
1. ปัจจัยภายนอกองค์กร						
1.1 ด้านเทคโนโลยี	6	28.6	9	42.9	6	28.6
1.2 ด้านเศรษฐกิจ (ภาวะเงินเฟ้อ)	8	66.7	2	16.7	2	16.7
1.3 ด้านแรงงาน	1	9.1	3	27.3	7	63.6
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร						
2.1 ด้านการเงิน (จ่ายค่าตอบแทน)	3	21.4	10	71.4	1	7.2
2.2 ด้านสวัสดิการ (นอกเหนือจาก ค่าจ้าง เช่น การลาหยุดงาน)	5	38.5	8	61.5	0	0
2.3 ด้านพฤติกรรม	7	77.8	2	22.2	0	0
3. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากร						
3.1 พฤติกรรมของบุคคลแต่ละบุคคล	22	75.9	4	13.8	3	10.3
3.2 พฤติกรรมระดับผู้นำกลุ่ม	49	48.5	28	27.7	24	23.8
รวม	101	100	66	100	43	100
					210	100

จากตาราง 10 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ในด้านปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรพฤติกรรมระดับผู้นำกลุ่มมากที่สุด (ร้อยละ 48.09) รองลงมา คือ เนื้อหาด้านปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรพฤติกรรมของบุคคลแต่ละบุคคล (ร้อยละ 13.80) และเนื้อหาด้านปัจจัยเกี่ยวองค์การพฤติกรรมน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.28)

ตาราง 11

จำนวนและร้อยละของข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

	ปี พ.ศ.									
	2551				2552				2553	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวนรวม	ร้อยละ
1. การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน										
1.1 วิเคราะห์เพื่อสร้างความต้องการเฉพาะงานแต่ละงาน	3	20.0	5	33.3	7	46.7	15	0.99		
1.2 คุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน	8	51.1	5	35.7	1	7.1	14	0.93		
1.3 กำหนดลักษณะวิธีการทำงาน	6	42.2	3	23.1	4	30.8	13	0.86		
1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร	2	50.0	0	0	2	50.0	4	0.26		
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์										
2.1 จัดงบประมาณของกรวางแผน	3	60.0	2	40.0	0	0	5	0.33		
2.2 ปัจจัยในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	8	72.7	2	12.2	1	9.1	11	0.73		
2.3 การพยากรณ์อัตรากำลังในองค์กร	7	43.8	7	43.8	2	12.5	16	1.06		
2.4 ข้อจำกัดในการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
3. การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์										
3.1 วิธีการสรรหาบุคคล	33	28.7	47	40.9	53	30.4	115	7.61		
3.2 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล	12	22.2	27	50.0	15	27.8	54	3.57		
3.3 การทดสอบ/การสอบสัมภาษณ์	6	27.3	5	22.7	11	50.0	22	1.46		
3.4 การบรรจุเข้าทำงาน	0	0	1	33.3	2	66.7	3	0.20		

ตาราง 11 (ต่อ)

เนื้อหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553		จำนวนรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการประเมิน								
4.1 การปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน	22	19.0	61	52.6	33	28.4	116	7.67
4.2 การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	58	33.0	71	40.3	46	26.7	176	11.64
4.3 การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงาน	34	26.4	48	37.2	47	36.4	129	8.53
4.4 การประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ	8	24.2	18	54.5	7	21.2	33	2.18
4.5 การให้ทุนไปดูงานหรือศึกษาในระดับสูง	13	43.3	6	20.0	11	36.7	30	1.98
5. การเปลี่ยนตำแหน่งงานและการบริหารออกจากงาน								
5.1 การเลื่อนตำแหน่ง/ การโยกย้าย	7	43.8	4	25.0	5	31.3	16	1.06
5.2 การปลด/ไล่ออกจากงาน	8	34.8	13	56.5	2	8.7	23	1.52
5.3 ลาออก/การเกษียณอายุ	5	13.5	16	43.2	16	43.2	37	2.45
6. การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์								
6.1 หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทน	21	25.0	32	38.1	31	36.9	84	5.56
6.2 การบริหารค่าจ้างเงินเดือน	22	29.3	28	37.3	25	33.3	75	4.96
6.3 การประเมินค่าจ้าง	8	24.2	15	45.5	10	30.3	33	2.18
6.4 โบนัส/สวัสดิการ	13	17.1	33	43.4	30	39.5	76	5.03
7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์								
7.1 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน	35	33.0	32	30.2	39	36.8	106	7.01

ตาราง II (ต่อ)

เนื้อหาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553		จำนวนรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7.2 สร้างขวัญและกำลังใจ	25	29.1	34	39.5	27	31.4	86	5.69
7.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร	22	26.2	28	33.3	34	40.5	84	5.56
7.4 กฎหมายคุ้มครองแรงงานใน การทำงาน	3	50.0	2	33.3	1	16.7	6	0.40
7.5 การร่วมเจรจาต่อรอง	1	33.3	2	66.7	0	0	3	0.20
8. สุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน								
8.1 การดูแลสุขภาพของคนในองค์กร	4	11.4	11	31.4	20	57.1	35	2.31
8.2 การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ	25	50.0	5	10.0	20	20.0	50	3.31
8.3 วิธีการป้องกันอันตรายที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	0	0	5	83.3	1	16.7	6	0.40
8.4 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	2	22.2	4	44.4	3	33.4	9	0.60
9. การวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์								
9.1 การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	0	0	0	0	0	0	0	0.00
9.2 การทบทวนวรรณกรรม	0	0	2	100	0	0	2	0.13
9.3 รายงานและอภิปรายผลงานวิจัย	7	70.0	1	10.0	2	20.0	10	0.66
9.4 แนวโน้มของการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2	13.4	5	33.3	8	53.3	15	0.99
รวม	433	100	360	100	447	100	1512	100

จากตาราง 11 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ในด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านการจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ร้อยละ 11.64) รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ร้อยละ 8.53) และไม่พบ เนื้อหาในด้านข้อจำกัดในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และ การกำหนดวัตถุประสงค์ระเบียบวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 12

จำนวนและร้อยละของการขาดหัวข่าว

	ปี พ.ศ.					
	2551		2552		2553	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การขาดหัวข่าว						
1. การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	78	38.20	48	23.50	78	38.20
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	130	43.00	60	19.90	112	37.10
3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์	39	43.30	20	22.20	31	34.40
4. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	46	37.10	26	21.00	52	41.90
5. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	10	62.50	0	0	6	37.50
6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์	4	36.40	3	27.30	4	36.40
7. บุคคล	71	34.80	87	42.60	46	22.50
8. องค์กร	145	36.70	101	25.60	149	37.70
รวม	523	100	345	100	478	100
					1346	100

จากตาราง 12 จะพบว่าในแต่ละปี หัวข้อข่าวนำเสนอเนื้อหาข่าวมากกว่า 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่าข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 มีการขาดหัวข่าวแบบองค์รวมมากที่สุด (ร้อยละ 29.34) รองลงมา คือ การขาดหัวข่าวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 22.43) และการขาดหัวข่าวของบุคคล การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด (ร้อยละ 15.15)

ตาราง 13

จำนวนและร้อยละของผู้เขียนบทความ

ผู้เขียนบทความ	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553		จำนวนรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้เขียนที่เป็นนักข่าว	187	42.3	145	32.8	110	24.9	442	33.03
2. ผู้เขียนที่เป็นนักบริหาร	158	37.2	131	30.8	136	32.0	425	31.76
3. ผู้เขียนที่เป็นนักวิชาการ	38	27.5	44	31.9	56	40.6	138	10.31
4. ไม่ระบุผู้เขียน	139	41.7	20	6.0	174	52.3	333	24.89
รวม	522	100	340	100	476	100	1338	100

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 มีการระบุผู้เขียนที่เป็นนักข่าวมากที่สุด (ร้อยละ 33.03) รองลงมา คือ ผู้เขียนที่เป็นนักบริหาร (ร้อยละ 31.76) และผู้เขียนที่เป็นนักวิชาการน้อยที่สุด (ร้อยละ 10.31)

ตาราง 14

จำนวนและร้อยละของวิธีการเขียน

วิธีการเขียน	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ข่าว	45	18.0	25	10.0	180	72.0	250	18.68
2. บทความ	407	37.4	374	34.4	305	28.0	1086	81.17
3. บทบรรณาธิการ	0	0	1	50.0	1	50.0	2	0.15
รวม	452	100	400	100	486	100	1338	100

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 มีการเขียนแบบบทความมากที่สุด (ร้อยละ 81.17) รองลงมา คือ ข่าว (ร้อยละ 18.68) และบทบรรณาธิการ น้อยที่สุด (ร้อยละ 0.15)

ตาราง 15

จำนวนและร้อยละของแหล่งอ้างอิง

	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ระบุแหล่งอ้างอิงที่เป็นสิ่งพิมพ์	10	28.6	8	22.9	17	48.6	35	2.62
2. ระบุแหล่งอ้างอิงที่ไม่เป็นสิ่งพิมพ์	351	38.3	276	30.1	289	31.6	916	68.46
3. ไม่ระบุแหล่งอ้างอิง	162	41.9	57	14.7	168	43.4	387	28.92
รวม	523	100	341	100	474	100	1338	100

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวดังและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 มีการระบุแหล่งอ้างอิงที่ไม่เป็นสิ่งพิมพ์ (บุคคล) มากที่สุด (ร้อยละ 68.46) รองลงมา คือ ไม่ระบุแหล่งอ้างอิง (ร้อยละ 28.92) และ ระบุแหล่งอ้างอิงที่เป็นสิ่งพิมพ์น้อยที่สุด (ร้อยละ 2.62)

ตาราง 16

จำนวนและร้อยละของภาพประกอบ

ภาพประกอบ	ปี พ.ศ.							
	2551		2552		2553			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ภาพข่าว	345	38.60	320	35.80	227	25.40	892	65.98
2. ภาพประกอบเนื้อหา	11	4.80	11	4.80	208	25.40	230	65.98
3. กราฟ ตาราง แผนภูมิ	14	51.90	6	22.20	7	25.90	27	2.00
4. ไม่มีภาพประกอบ	71	35.00	41	20.20	91	44.80	203	15.01
รวม	533	100	339	100	480	100	1352	100

จากตาราง 16 จะพบว่าในแต่ละ 1 หัวข้อข่าวมีภาพประกอบมากกว่า 1 ภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 มีภาพข่าวมากที่สุด (ร้อยละ 65.98) รองลงมา คือ ภาพประกอบเนื้อหา (ร้อยละ 17.01) และ กราฟ ตาราง แผนภูมिन้อยที่สุด (ร้อยละ 2.00) นอกจากนี้ยังพบว่า ข่าว และบทความที่ไม่มีภาพประกอบ (ร้อยละ 15.01)

ตอนที่ 2

ความสอดคล้องของเนื้อหาข่าวและบทความกับบทบาทในการบริหารของ
สมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสหรัฐอเมริกา จำแนกตามปี

ตาราง 17

จำนวนและร้อยละของความสอดคล้องของเนื้อหาบทบาทหน้าที่ของสมาคม
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรายชื่อหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ

เนื้อหา	ปี พ.ศ.		
	2551 (ร้อยละ)	2552 (ร้อยละ)	2553 (ร้อยละ)
1. สอดคล้อง	16.50	5.40	12.70
2. ไม่สอดคล้อง	83.50	94.60	87.30
รวม	100.00	100.00	100.00

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ในภาพรวมพบว่า ความสอดคล้องของเนื้อหาบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปีพ.ศ. 2551 มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 16.50) รองลงมา คือ ปีพ.ศ. 2553 (ร้อยละ 12.70) และ ปีพ.ศ. 2552 (ร้อยละ 5.40) น้อยที่สุด

ตาราง 18

จำนวนและร้อยละของความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคม
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรายชื่อหนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์

เนื้อหา	ปี พ.ศ.		
	2551 (ร้อยละ)	2552 (ร้อยละ)	2553 (ร้อยละ)
1. สอดคล้อง	6.10	4.30	3.40
2. ไม่สอดคล้อง	93.90	95.70	96.60
รวม	100.00	100.00	100.00

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ ในภาพรวม พบว่า ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปีพ.ศ. 2551 มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 6.10) รองลงมา คือ ปีพ.ศ. 2552 (ร้อยละ 4.30) และ ปีพ.ศ. 2553 (ร้อยละ 3.40) น้อยที่สุด

ตาราง 19

จำนวนและร้อยละของความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคม
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรายชื่อหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ

เนื้อหา	ปี พ.ศ.		
	2551 (ร้อยละ)	2552 (ร้อยละ)	2553 (ร้อยละ)
1. สอดคล้อง	5.20	10.30	3.60
2. ไม่สอดคล้อง	94.80	89.70	96.40
รวม	100.00	100.00	100.00

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ ในภาพรวมพบว่า ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปีพ.ศ. 2552 มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 10.30) รองลงมา คือ ปีพ.ศ. 2551 (ร้อยละ 5.20) และ ปีพ.ศ. 2553 น้อยที่สุด (ร้อยละ 3.60)

ตาราง 20

จำนวนและร้อยละของความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคม
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามรายชื่อนั่งสือพิมพ์ (กรุงเทพมหานคร)

บทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ปี พ.ศ.		
	2551 (ร้อยละ)	2552 (ร้อยละ)	2553 (ร้อยละ)
1. การวางแผนการสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์			
1.1 การวิเคราะห์งานเพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน	34.40	28.10	37.50
1.2 การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ บรรลุ เป้าหมาย	57.10	28.60	14.30
1.3 การพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนด	29.80	17.00	53.20
1.4 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการขององค์กร	30.20	44.20	25.60
1.5 การคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง	41.70	41.60	16.70
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
2.1 การปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน	32.70	54.60	12.70
2.2 การออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัด โปรแกรมการพัฒนา	29.90	28.90	41.20
2.3 การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	31.00	47.00	22.00
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน	21.40	46.40	32.20
2.5 การประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ	57.90	31.60	10.50
3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์			
3.1 การบริหารระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อ พนักงาน	39.30	37.70	23.00
3.2 การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม	50.00	12.50	37.50
4. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์			
4.1 การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสภาพ แรงงาน	41.70	28.30	30.00
4.2 การออกแนวปฏิบัติงานที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง องค์กรและสภาพแรงงาน	47.80	11.60	40.60
5. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย			
5.1 การบริหารด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัยของพนักงาน	30.80	7.70	61.50

ตาราง 20 (ต่อ)

บทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ปี พ.ศ.		
	2551 (ร้อยละ)	2552 (ร้อยละ)	2553 (ร้อยละ)
5.2 การแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน	41.60	28.00	30.50
6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์			
6.1 การจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์	50.00	0	50.00
6.2 การจัดระบบการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของพนักงาน	0	0	0

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ในภาพรวมพบว่า ความสอดคล้องของเนื้อหากับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในปี พ.ศ. 2551 พบว่า บทบาทด้านการประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 57.90) รองลงมา ด้านการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ร้อยละ 57.10) ความสอดคล้องใน ด้านการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม และการจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ น้อยที่สุด (ร้อยละ 50.00)

ในปี พ.ศ. 2552 พบว่า บทบาทด้านการปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 54.60) รองลงมา ด้านการจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 47.00) และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน น้อยที่สุด (ร้อยละ 46.40)

ในปี พ.ศ. 2553 พบว่า บทบาทด้านการบริหารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 61.50) รองลงมา ด้านการพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนด (ร้อยละ 53.20) และ ด้านการจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ น้อยที่สุด (ร้อยละ 50.00)

ตาราง 21

จำนวนและร้อยละของความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคม
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามรายชื่อนักหนังสือพิมพ์ (ผู้จัดการรายสัปดาห์)

บทบาทหน้าที่ของสมาคม	ปี พ.ศ.		
	2551 (ร้อยละ)	2552 (ร้อยละ)	2553 (ร้อยละ)
1. การวางแผนการสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์			
1.1 การวิเคราะห์งานเพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน	7.20	71.40	21.40
1.2 การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	22.30	33.30	44.40
1.3 การพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนด	18.20	27.30	54.50
1.4 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการขององค์กร	31.10	27.80	41.10
1.5 การคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง	0	100.00	0
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
2.1 การปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน	26.10	65.20	8.70
2.2 การออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัดโปรแกรมการพัฒนา	6.30	37.50	56.20
2.3 การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	14.60	56.10	29.30
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน	26.70	43.30	30.00
2.5 การประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ	40.00	30.00	30.00
3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์			
3.1 การบริหารระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อพนักงาน	10.70	78.60	10.70
3.2 การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม	55.60	0	44.40
4. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์			
4.1 การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสภาพแรงงาน	14.60	65.90	19.50
4.2 การออกแบบปฏิบัติงานที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสภาพแรงงาน	37.00	22.30	40.70
5. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย			
5.1 การบริหารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน	27.80	44.40	27.80
5.2 การแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน	50.00	50.00	0

ตาราง 21 (ต่อ)

บทบาทหน้าที่ของสมาคม	ปี พ.ศ.		
	2551 (ร้อยละ)	2552 (ร้อยละ)	2553 (ร้อยละ)
6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์			
6.1 การจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์	29.70	31.10	39.20
6.2 การจัดระบบการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของพนักงาน	0	0	0

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ ในภาพรวม พบว่า ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในปี พ.ศ. 2551 พบว่า บทบาทด้านการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 55.60) รองลงมา ด้านการแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (ร้อยละ 50.00) และ ด้านการประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ น้อยที่สุด (ร้อยละ 40.00)

ในปี พ.ศ. 2552 พบว่า บทบาทด้านการคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 100.00) รองลงมา ด้านการบริหารระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อพนักงาน (ร้อยละ 78.60) และ ด้านการวิเคราะห์งานเพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน น้อยที่สุด (ร้อยละ 71.40)

ในปี พ.ศ. 2553 พบว่า บทบาทด้านการออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัดโปรแกรมการพัฒนา มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 56.20) รองลงมา ด้านการพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนด (ร้อยละ 54.50) ความสอดคล้องด้านการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม น้อยที่สุด (ร้อยละ 44.40) น้อยที่สุด



ตาราง 22

จำนวนและร้อยละของความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคม
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามรายชื่อหนังสือพิมพ์ (ประชาชาติธุรกิจ)

บทบาทหน้าที่ของสมาคม	ปี พ.ศ.		
	2551 (ร้อยละ)	2552 (ร้อยละ)	2553 (ร้อยละ)
1. การวางแผนการสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์			
1.1 การวิเคราะห์งานเพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน	57.20	19.00	23.80
1.2 การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	47.00	11.80	41.20
1.3 การพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนด	61.50	0	38.50
1.4 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการขององค์กร	23.70	47.40	28.90
1.5 การคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง	18.20	54.50	27.30
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
2.1 การปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน	14.70	44.10	41.20
2.2 การออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัดโปรแกรมการพัฒนา	51.50	1.50	47.00
2.3 การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	35.80	29.90	34.30
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน	23.80	28.60	47.60
2.5 การประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ	55.60	11.10	33.30
3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์			
3.1 การบริหารระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อพนักงาน	5.70	42.90	51.40
3.2 การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม	0	66.70	33.30
4. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์			
4.1 การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสหภาพแรงงาน	33.30	24.20	42.50
4.2 การออกแนวปฏิบัติงานที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสหภาพแรงงาน	27.50	27.50	45.00
5. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย			
5.1 การบริหารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน	9.50	42.90	47.60
5.2 การแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน	75.00	25.00	0
6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์			
6.1 การจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์	42.90	0	57.10
6.2 การจัดระบบการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของพนักงาน	0	0	0

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ ในภาพรวมพบว่า ความสอดคล้องของเนื้อหา กับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในปี พ.ศ. 2551 พบว่า บทบาทด้านการแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พนักงาน มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 75.00) รองลงมา ด้านการพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนด (ร้อยละ 61.50) และ ด้านการวิเคราะห์งาน เพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน น้อยที่สุด (ร้อยละ 57.20)

ในปี พ.ศ. 2552 พบว่า บทบาทด้านการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 66.70) รองลงมา ด้านการบริหารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน (ร้อยละ 54.50) และ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการขององค์กร น้อยที่สุด (ร้อยละ 47.40)

ในปี พ.ศ. 2553 พบว่า บทบาทด้านการจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีความสอดคล้องมากที่สุด (ร้อยละ 57.10) รองลงมา ด้านการบริหารระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อพนักงาน (ร้อยละ 51.40) และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน น้อยที่สุด (ร้อยละ 47.60)