

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ข่าวและบทความด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ในด้านเนื้อหา การพาดหัวข่าว ผู้เขียน วิธีการเขียน แหล่งอ้างอิง ภาพประกอบ รวมทั้งศึกษาความสอดคล้องของบทบาทในการบริหารของสมาคมทรัพยากรมนุษย์ของสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาจากหนังสือพิมพ์ภาษาไทย จำนวน 3 ชื่อเรื่อง ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ ประชาชาติธุรกิจ รวมทั้งสิ้น 1,530 ฉบับ และมีข่าวและบทความที่นำมาศึกษาทั้งสิ้น 1,338 ข่าว โดยการบันทึกข้อมูลลงในแบบวิเคราะห์ข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ โดยหาค่าร้อยละ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ตามวัตถุประสงค์ และลำดับหัวข้อของแบบวิเคราะห์ข้อมูลหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ข่าวและบทความด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2553 จากหนังสือพิมพ์ภาษาไทย 3 ชื่อฉบับ มีจำนวนข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พบทั้งสิ้น 1,338 ข่าว โดยหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจมีข่าวและบทความที่พบมากที่สุด รองลงมา คือ หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ และ หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ มีข่าวและบทความที่พบน้อยที่สุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษาข่าวและบทความการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเนื้อหา การพา-  
ห่วยข่าว ผู้เขียน วิธีเขียน แหล่งอ้างอิง ภาพประกอบ

1.1 เนื้อหาด้านแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและ  
บทความด้านความสำคัญของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ เนื้อหาด้าน-  
เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร และเนื้อหาด้านการจัดการให้เป็นศูนย์กลางน้อยที่สุด

1.2 เนื้อหาด้านปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีเนื้อหาข่าวและ  
บทความด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ เนื้อหาด้านการเปิดโอกาสให้  
บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเนื้อหาด้านการจัดระบบงานใน  
องค์กรให้ชัดเจนน้อยที่สุด

1.3 เนื้อหาด้านทฤษฎีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและ  
บทความด้านทฤษฎีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา คือ เนื้อหาด้านทฤษฎีผู้นำเชิง  
สถานการณ์ และเนื้อหาด้านทฤษฎีสองปัจจัยน้อยที่สุด

1.4 เนื้อหาด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและ  
บทความด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ เนื้อหาด้านนโยบายการ-  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเนื้อหาด้านการจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์  
ที่สุด

1.5 เนื้อหาด้านบทบาทและหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ พบว่า  
มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษามากที่สุด รองลงมา  
คือ เนื้อหาด้านบทบาทในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเนื้อหาด้านบทบาทในการ-  
ควบคุมน้อยที่สุด

1.6 เนื้อหาด้านปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ พบว่า มีเนื้อหา  
ข่าวและบทความด้านปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรพฤติกรรมระดับผู้นำกลุ่มมากที่สุด  
รองลงมา คือ เนื้อหาด้านปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรพฤติกรรมของบุคคลแต่ละบุคคล  
และเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรพฤติกรรมน้อยที่สุด

1.7 เนื้อหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและบทความด้าน  
การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน) และไม่พบ เนื้อหาในด้านข้อจำกัดในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะเบียบวิจัยน้อยที่สุด

1.8 การพาดหัวข่าว พบว่า การพาดหัวข่าวแบบองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ การพาดหัวข่าวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพาดหัวข่าวของบุคคล การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

1.9 ผู้เขียนบทความ พบว่า การพาดหัวข่าวแบบองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ การพาดหัวข่าวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพาดหัวข่าวของบุคคล การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

1.10 วิธีการเขียน พบว่า มีการเขียนแบบบทความมากที่สุด รองลงมา คือ ข่าว และบทบรรณาธิการ น้อยที่สุด

1.11 แหล่งอ้างอิง พบว่า การระบุแหล่งอ้างอิงที่ไม่เป็นสิ่งพิมพ์ ซึ่งจะเป็น บุคคล มากที่สุด รองลงมา คือ ไม่ระบุแหล่งอ้างอิง และ ระบุแหล่งอ้างอิงที่เป็นสิ่งพิมพ์ น้อยที่สุด

1.12 ภาพประกอบ พบว่า มีภาพข่าวมากที่สุด รองลงมา คือ ภาพประกอบ เนื้อหา และ กราฟ ตาราง แผนภูมิ น้อยที่สุด

2. ศึกษาความสอดคล้องของบทบาทหน้าที่ของสมาคมทรัพยากรมนุษย์ของ สหรัฐอเมริกา สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ พบว่า ในปีพ.ศ. 2551 มีความสอดคล้อง มากที่สุด เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในปี พ.ศ. 2551 มีเนื้อหาด้านการประเมินพนักงานเพื่อ การพัฒนาอาชีพ มากที่สุด

2.2 ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของหนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ พบว่า ในปีพ.ศ. 2551 มีความ สอดคล้องมากที่สุด เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ สมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในปี พ.ศ. 2551 มีเนื้อหาด้านการบริหาร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มากที่สุด

2.3 ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ พบว่า ในปีพ.ศ. 2552 มีความสอดคล้องมากที่สุด เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในปี พ.ศ. 2552 มีเนื้อหาด้านบทบาทด้านการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มากที่สุด

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ข่าวและบทความด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี 2551-2553” โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากหนังสือพิมพ์ภาษาไทยทั้งหมด 1,530 ฉบับ จำนวนทั้งสิ้น 1,338 ข่าว สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข่าวและบทความด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ระหว่างปี 2551-2553 พบว่า

1.1 เนื้อหาด้านแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านสำคัญของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด เพราะว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรของตนเอง การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะเป็นสิ่งเล็กน้อย เช่น การรางวัลแก่พนักงานในแต่ละเดือน การยกย่องพนักงานที่ทำความดี การทักทายพนักงานเมื่อพบหน้ากัน พนักงานจะมีความรู้สึกยินดี มีผลส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความรักองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมนา ศิริบริวารเกียรติ (2542) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำเป็นส่วนใหญ่ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีจำนวนน้อยกว่า สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การ พบว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 เนื้อหาด้านปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด เพราะการพัฒนาบุคลากรคือการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพสามารถทำได้โดยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การส่งไปปฏิบัติงานต่างประเทศ การเข้าร่วมสัมมนาทั้งในและนอกประเทศเพื่อให้ความรู้เพิ่มขึ้น พร้อมทั้งจะนำเทคนิคใหม่ ๆ มาเสริมสร้างในองค์การของตนเพื่อที่จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัส ติรพัฒน์พันธุ์ (2549) ที่พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง บุคลากรที่อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และด้านทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3 เนื้อหาด้านทฤษฎีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านทฤษฎีแรงจูงใจมากที่สุด เพราะว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะกระทำการงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในการปฏิบัติงานนั้นบุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความคาดหวังจากองค์การว่าจะได้รับสวัสดิการ รางวัล โบนัสต่าง ๆ แต่ในขณะที่เดียวกันถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะเกิดเป็นความเครียด ซึ่งจะส่งต่อจิตใจทำให้ไม่สมาธิในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน จะเห็นได้ว่าในแต่ละองค์การฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของตนเอง เพื่อจะได้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความรักองค์การ และเพิ่มผลผลิตให้ดียิ่งขึ้นสำหรับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภรณ์ ปฐมกุลนิต (2546) พบว่า การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด

1.4 เนื้อหาด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด เพราะว่าเป็นแต่ละองค์การต้องกำหนดนโยบายเพื่อให้การปฏิบัติต่อพนักงานให้เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน มีความ-

เท่าเทียมกัน เช่น การให้โอกาสแก่เพศชายและเพศหญิงในการขึ้นบริหารงานในตำแหน่งต่าง ๆ นโยบายเปรียบเสมือน มาตรการการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน การกำหนดนโยบายที่ดีจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและมั่นคง นโยบายต้องมีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชิโนรส เบญจชวกุล (2549) พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับบทบาทของนักบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในองค์กร คือ ทัศนคติขององค์กร การนำโปรแกรมสำเร็จรูป Balanced Scorecard และ Competency มาใช้ในองค์กร โดยปัจจัยด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.5 เนื้อหาด้านปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรพฤติกรรมระดับผู้นำกลุ่มมากที่สุด เพราะว่าผู้นำกลุ่มนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา สั่งการ ประสานงานภายในองค์กร และนอกองค์กร ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นำพาทีมงานบรรลุถึงเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับการตัดสินใจของส่วนรวมไม่ผูกขาดแต่เพียงผู้เดียว มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกน้อง

1.6 เนื้อหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีเนื้อหาข่าวและบทความด้านการจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องทำงานร่วมกันและรับผิดชอบงานให้เสร็จสมบูรณ์ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกัน ในแต่ละทีมงานประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน รูปแบบของงานที่จะทำระยะเวลา ความยืดหยุ่น ความชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้นยังมีสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลให้ทำงานสำเร็จ เช่น การมีทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อที่จะนำข้อมูลและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้นำและโครงสร้าง ควรให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ ความไว้วางใจในทีมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นรางวัลสำหรับทีมงาน ทำให้มีความรักและผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และไม่พบ เนื้อหาในด้านข้อจำกัดในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และ

การกำหนดวัตถุประสงค์ระเบียบวิจัยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริย์รัตน์ พรหมสุวรรณ (2545) ที่พบว่า ความสามารถด้านการทำงานเป็นทีมซึ่งมีมากที่สุด

1.7 การพาดหัวข่าว พบว่า การพาดหัวข่าวแบบองค์การมากที่สุด ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า หนังสือพิมพ์ที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 3 ชื่อฉบับได้แก่ หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ และประชาชาติธุรกิจ มีส่วนในการนำเสนอพาดหัวข่าวที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับองค์การมากที่สุด เพราะว่า องค์การหมายถึง หน่วยงาน อาจจะเป็นภาครัฐ เอกชน องค์การระหว่างประเทศ กลุ่มคนที่มารวมกันภายใต้โครงสร้าง โดยมีเป้าหมายเดียวกันที่ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ การพาดหัวข่าวจะเป็นการดึงดูดความสนใจ ชวนให้ผู้อ่านติดตามถึงข้อมูลที่ต้องการ โดยจะเน้นเป็นตัวอักษรใหญ่ เพื่อให้สะดุดตา ในบางครั้งผู้อ่านไม่จำเป็นต้องอ่านรายละเอียดทั้งหมดเพียงแต่อ่านจากการพาดหัวข่าวก็จะสามารถที่จะเข้าใจถึงข้อมูลได้ อีกทั้งเป็นการประหยัดเวลาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ มูลจันทร์ (2536) พบว่า พาดหัวข่าวส่วนใหญ่ใช้ประโยคประธาน ประเด็นที่นำเสนอสอดคล้องกับบรรณานุกรม ประภัสสร ภัทธนาวิก (2539) พบว่า มีพาดหัวข่าวเป็นประโยคมากที่สุด พาดหัวข่าวส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาข่าวคือ ใช้ถ้อยคำที่ตรงกับถ้อยคำในเนื้อหาข่าว จริญญา กวางแก้ว (2549) พบว่า พาดหัวข่าวส่วนใหญ่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเมืองมากที่สุด และงานวิจัยของศิริกุลณบุล ยงยิ่งศักดิ์ถาวร (2550) พบว่า พาดหัวข่าวส่วนใหญ่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการอุดมศึกษาและนโยบายมากที่สุด และมีความสอดคล้องกับเนื้อหาข่าว

1.8 ผู้เขียน พบว่า ผู้เขียนประเภทนักข่าว มีมากที่สุด ที่สุด เพราะว่่านักข่าวทำหน้าที่ที่รวบรวมข่าวที่ได้จากการเขียนด้วยตัวเอง และบทสัมภาษณ์ ในการเขียนข่าวก็สามารถที่จะนำมาเขียนได้อย่างรวดเร็ว ส่วนผู้เขียนที่เป็นนักบริหารมีส่วนที่รองจากนักข่าวนั้น เพราะนักบริหารต้องทำหน้าที่บริหารงาน ย่อมจะต้องมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลพนักงาน กำหนดนโยบายต่าง ๆ จึงทำมีเวลาที่จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ศิริภิรมย์ (2544) จริญญา กวางแก้ว (2549) ศิริกุลณบุล ยงยิ่งศักดิ์ถาวร (2550) และงานวิจัยของ เอี่ยมพร ยศจนา (2551) พบว่า หนังสือพิมพ์รายวันให้สัดส่วนของผู้เขียนที่เป็นนักข่าวมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าข่าวเป็นเนื้อแท้ของหนังสือพิมพ์และสามารถ

นำเสนอผู้อ่านได้ทุกวัน จึงทำให้ผู้เขียนที่เป็นนักข่าวมีมากกว่าผู้เขียนอื่น ๆ เพราะนักข่าวคือฐานของหนังสือพิมพ์

1.9 วิธีการเขียน วิธีการเขียนส่วนใหญ่จะใช้วิธีการเขียนแบบบทความมากที่สุด เพราะว่าบทความเป็นวิธีการเขียนที่ผู้เขียนนำเสนอข้อเท็จจริงหรือข้อคิดเห็น จากการที่นักข่าวสัมภาษณ์บุคคล แล้วนำมาประมวลเป็นบทความ ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ จันทศรี (2550) พบว่า บทความส่วนใหญ่มีวิธีการเขียนแบบบรรยาย/พรรณนา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ศิริภรณ์ (2544) จริญญา กวางแก้ว (2549) ศิริกุลณุล ยั่งยืนศักดิ์ถาวร (2550) และงานวิจัยของ เอี่ยมพร ยศจนา (2551) พบว่า วิธีการเขียนส่วนใหญ่จะเป็นแบบข่าวมากที่สุด เพราะหนังสือพิมพ์รายวันให้สัดส่วนของการนำเสนอเนื้อหาที่เป็นข่าวมาก จึงทำให้วิธีการเขียนแบบข่าวมากขึ้นตามไปด้วย

1.10 แหล่งอ้างอิง ในการระบุแหล่งอ้างอิง จะใช้การระบุแหล่งอ้างอิงที่ไม่เป็นสิ่งพิมพ์ มากที่สุด เพราะว่า ข่าวส่วนใหญ่จะมาจากตัวบุคคลเอง เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ข่าวและบทความมีความน่าเชื่อถือ มีน้ำหนัก และนำไปอ้างอิงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา กวางแก้ว (2549) และงานวิจัยของ ศิริกุลณุล ยั่งยืนศักดิ์ถาวร (2550) ที่พบว่า แหล่งข่าวการเมือง ส่วนใหญ่มีกมาจากนักการเมืองโดยตรง และแหล่งข่าวการอุดมศึกษาก็ได้มาจากหน่วยงานโดยตรงเช่นกัน ซึ่งเรียกว่าเป็นแหล่งข่าวที่ได้มาโดยเปิดเผย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ จันทศรี (2550) พบว่า ไม่มีการอ้างอิง

1.11 ภาพประกอบ ส่วนใหญ่จะเป็น การระบุภาพข่าวมากที่สุด จากการวิเคราะห์ข่าวและบทความพบว่า จะมีภาพข่าวที่ประกอบในบทความ จะเป็นภาพของบุคคลที่นักข่าวไปสัมภาษณ์และนำข่าวและบทความมานำเสนอแก่ผู้อ่าน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้อ่านได้รู้จักถึงบุคคลเหล่านั้นจากภาพประกอบว่าเป็นใครมาจากไหน ตำแหน่งหน้าที่การงาน หนังสือพิมพ์จะต้องลงภาพประกอบเพื่อให้มีความชัดเจนซึ่งทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจในเนื้อหาข่าวและบทความมากยิ่งขึ้น แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศิริวรรณ ศิริภิรมย์ (2544) จรัญญา กวางแก้ว (2549) ศิริกุลณบุล ยงยิ่งศักดิ์ถาวร (2550) และ เอื้อมพร ขสจนา (2551) พบว่า ข่าวด้านลบที่นำเสนอมากเกินไปมีภาพประกอบ เพราะหนังสือพิมพ์ที่นำมาวิเคราะห์นั้น มีการนำเสนอข่าวหนัก เช่น ข่าวการเมือง ข่าวเศรษฐกิจ ที่เน้นการวิเคราะห์สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ไม่จำเป็นต้องมีภาพประกอบ

2. ความสอดคล้องของเนื้อหาข่าวและบทความกับบทบาทในการบริหารของสมาคมทรัพยากรมนุษย์ของสหรัฐอเมริกา โดยที่หนังสือพิมพ์ทั้ง 3 ชื่อฉบับ มีความสอดคล้องของเนื้อหาข่าวและบทความแต่ละปีดังนี้

### 2.1 หนังสือพิมพ์กรุงเทพมหานคร

2.1.1 ปี พ.ศ. 2551 พบว่า บทบาทด้านการประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพมากที่สุด เพราะว่า การประเมินพนักงานเป็นการวัดถึงผลงานในแต่ละปีว่า พนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ แต่ละหน่วยงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานจนครบถึงกำหนดที่จะทำการประเมินผลงานออกมาเพื่อจะนำไปปรับในเรื่องของเงินเดือนในแต่ละปี การประเมินจะสามารถที่จะบอกถึงความสามารถของพนักงานในการทำงานว่าปฏิบัติได้ดีเพียงใดในแต่ละรอบปี

2.1.2 ปี พ.ศ. 2552 พบว่า บทบาทด้านการปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน ฝ่ายบุคคลแต่ละองค์กร เมื่อรับพนักงานใหม่เข้ามาแล้ว ต้องแนะนำพนักงานที่เริ่มเข้ามาทำงานให้รู้จักองค์กร รู้จักหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้พนักงานได้ปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ลดความวิตกกังวล มีความรู้สึกที่ต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน มีความมั่นใจพร้อมที่จะเริ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังจะมีการฝึกอบรมพนักงาน จะเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ทางหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การฝึกอบรมสามารถที่จะทำภายในองค์กร เป็นการฝึกอบรมให้พนักงานอบรมพร้อม ๆ กันทีละจำนวนมาก เพื่อเป็นการประหยัดเวลาของพนักงาน หรือการส่งไปอบรมจากภายนอกองค์กร เพื่อที่จะนำความรู้ต่าง ๆ มาพัฒนาในงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.1.3 ปี พ.ศ. 2553 พบว่า บทบาทด้านการบริหารด้านความปลอดภัยและอนามัยของพนักงาน พนักงานทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญของอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ เพราะสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากทุกคนมี โอกาสที่จะประสบอุบัติเหตุตลอดเวลา ดังนั้นเราจึงต้องระมัดระวังอยู่เสมอ การป้องกัน ความปลอดภัยและอุบัติเหตุในระหว่างปฏิบัติงานของพนักงาน ถือเป็นงานด้านหนึ่งของการ อนุรักษ์รักษาพนักงานที่องค์กรต้องให้ความเอาใจใส่และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง การบริหารงานด้านความปลอดภัย จะช่วย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อันจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี สีหามาตย์ (2551)

## 2.2 หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์

2.2.1 ปี พ.ศ. 2551 พบว่า บทบาทด้านการบริหารค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ที่เป็นธรรม เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญในการอนุรักษ์คนให้อยู่ กับองค์กร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และ สวัสดิการมีความสำคัญระดับเดียวกับค่าจ้างด้วย ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนต้องมีความ สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและให้เหมาะสมกับความรู้ ความ- สามารถ โดยมุ่งที่จะให้พนักงานได้รับความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การที่พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีสามารถทำผลผลิตให้สูงขึ้น ตลอดจนไม่ คิดที่จะลาออกไปจากองค์กร ค่าตอบแทนที่องค์กร โดยทั่วไปจ่ายให้กับพนักงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนพื้นฐาน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ค่าตอบแทนแบบจูงใจ (เช่น โบนัส ค่านายหน้า การแบ่งปันผลกำไร)

2.2.2 ปี พ.ศ. 2552 พบว่า บทบาทด้านการคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่ง ที่ว่าง การคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่คัดเลือกผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ ดีเหมาะกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ถ้าองค์กรใดคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าไปทำงาน ทำให้องค์กรทำงานมีประสิทธิภาพ การคัดเลือกบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดหา ทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกมีกระบวนการตั้งแต่การเปิดรับสมัครงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย การจัดทำประวัติพนักงาน การทดลองงาน ตลอดจน

การบรรจุแต่งตั้งเข้ามาในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้

2.2.3 ปี พ.ศ. 2553 พบว่า บทบาทด้านการออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัดโปรแกรมการพัฒนา การออกแบบงานและวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงานภายในองค์กร การพยากรณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุตามข้อกำหนดที่วางไว้

### 2.3 หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ

2.3.1 ปี พ.ศ. 2551 พบว่า บทบาทด้านการแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงาน การแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงาน จะเป็นการเข้าไปช่วยเหลือ และปรับปรุงให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมาย คำนึงตัวชีวิตที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายและตัวชีวิตต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของแต่ละองค์กร แนวคิดของการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้นและต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ และเน้นการปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานด้วยการยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงจังและจริงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานถ้ามีการประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างมากในการบูรณาการเป้าหมายในการปฏิบัติงานของพนักงาน หน่วยงาน องค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก็คือเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ในการที่จะตอบสนองถึงความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในองค์กรในอนาคต

2.3.2 ปี พ.ศ. 2552 พบว่า บทบาทด้านการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม จะเห็นได้ว่าทั้งหนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ และหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ ในปี พ.ศ. 2551 มาจนกระทั่งใน ปี พ.ศ. 2552 มีข่าวและบทความในเรื่องการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ที่ได้นำเสนอกับผู้อ่าน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ สินค้าต่าง ๆ มีการปรับราคาขึ้นทำให้เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย

2.3.3 ปี พ.ศ. 2553 พบว่า บทบาทด้านการจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานทางด้านทรัพยากร

มนุษย์ได้เข้ามามีบทบาทในแต่ละองค์กรมากขึ้น เนื่องจากระบบสารสนเทศที่ถูกพัฒนาจากเดิมงานที่ต้องทำด้วยมือ เกิดความล่าช้า ความผิดพลาดอาจจะเกิดขึ้นได้บ่อย ฝ่ายที่รับผิดชอบในเรื่องนี้จึงต้องมีการนำเทคโนโลยีที่นำสมัยเข้ามาใช้ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการการวางแผน สรรหา คัดเลือก พัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทนช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ประหยัดและแก้ปัญหาในระยะยาว ได้ประโยชน์ที่สามารถที่จะสร้างรูปแบบต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น โดยสามารถสร้างข้อมูลเงินเดือน และเงินตอบแทนสำหรับพนักงานแต่ละคน การรายงานด้วยมือสำหรับข้อมูลดังกล่าวเป็นสิ่งที่น่าเบื่อและใช้เวลามาก และเสี่ยงต่อการผิดพลาด ระบบอัตโนมัติจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์มากขึ้นที่จะนำไปดำเนินการวิธี ลดเวลาการส่งข้อมูลและเพิ่มเวลาในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา สามารถผลิตรายงานมาตรฐานต่าง ๆ ได้โดยง่าย เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรเพิ่มเนื้อหาทางด้าน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความปลอดภัยจากการทำงาน
2. ควรมีการระบุแหล่งอ้างอิงที่ได้จากสิ่งพิมพ์ที่เป็นหนังสือ เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือ
3. ควรมีการศึกษาถึงงานวิจัยทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ศึกษาและนำแนวทางไปปรับปรุงในการบริหารงาน
4. ควรมีการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาของพนักงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน
5. ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามความต้องการของแต่ละองค์การ
6. ควรมีการเสนอแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
7. ควรมีการเสนอแนะแนวอาชีพต่าง ๆ ให้ผู้อ่านได้ทราบถึงขอบเขตการทำงาน

8. ควรมีการจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับงานและคน เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีความสุข

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาถึงความต้องการของผู้อ่านข่าวการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการเสนอข่าวและตอบสนองความต้องการของผู้อ่านที่แท้จริง
2. ควรศึกษาแนวโน้มของข่าวและบทความทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในหนังสือพิมพ์ภาษาไทย