

วัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายทอดและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์



นายชัยกฤษณ์ ศรีปักษา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวารสารสนเทศ ภาควิชาวารสารสนเทศ

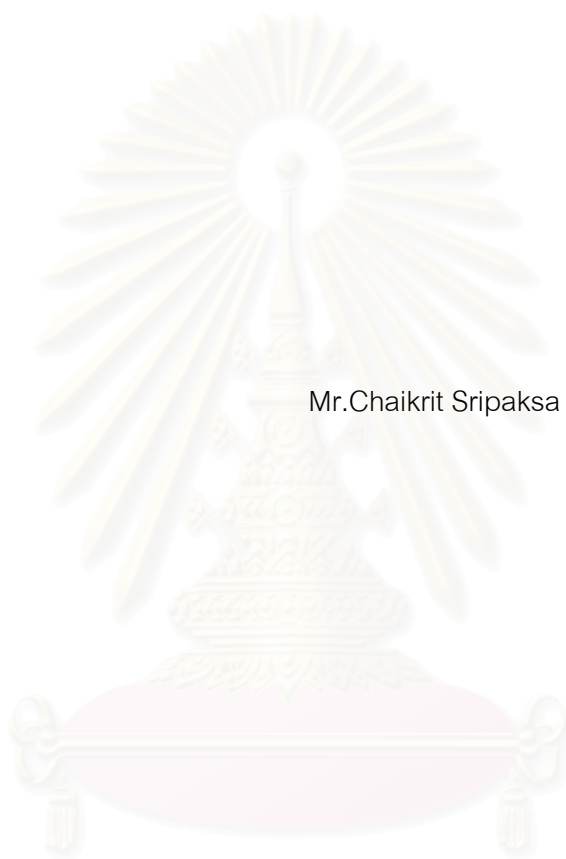
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2544

ISBN 974-031-441-4

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRANSMISSION AND REALIZATION OF PROFESSIONAL ETHICS  
IN NEWSPAPER ORGANIZATIONS



Mr.Chaikrit Sripaksa

สถาบันวิทยบริการ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts in Journalism

Department of Journalism

Faculty of Communication Arts

Chulalongkorn University

Academic Year 2001

ISBN 974-031-441-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์

วัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายทอดและความตระหนักใน  
จริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์การหนังสือพิมพ์

โดย

นายชัยกฤษณ์ ศรีปักษา

สาขาวิชา

วารสารสนเทศ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ สุกัญญา สุดบรรทัด

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะนิเทศศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ จุมพล รอดคำดี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พีระ จิระโสภณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์ สุกัญญา สุดบรรทัด)

..... กรรมการ

(ดร.ดวงกมลชาติประเสริฐ)

ชัยกฤษณ์ ศรีปักษา : วัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายทอดและความตระหนักในจริยธรรม  
แห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์ (ORGANIZATIONAL CULTURE AND  
TRANSMISSION AND REALIZATION OF PROFESSIONAL ETHICS IN  
NEWSPAPER ORGANIZATIONS) อ.ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ สุกัญญา สุตบรรทัด,  
141หน้า ISBN 974-031-441-4

ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกในองค์กรหนังสือพิมพ์มีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การในเชิง  
บริหารงานข่าวแบบสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และ  
วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว สมาชิกในองค์กรหนังสือพิมพ์ทุกแห่งมีความตระหนัก  
ในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในด้านการรับทราบ ความศรัทธาในระดับมาก แต่มีการ  
ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับปานกลาง มีการถ่ายทอดหลักจริยธรรม  
ในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เรื่องการเสนอข่าวด้วยความถูกต้องตามข้อเท็จจริงมากที่สุดผ่านรูปแบบ  
การถ่ายทอดโดยการศึกษาด้วยตนเอง การถ่ายทอดของกลุ่มโดยการปรึกษากันเพื่อร่วมงาน  
และการปรึกษาจากผู้บริหารและหรือหัวหน้า ส่งผลให้นักหนังสือพิมพ์มีการตัดสินใจเชิงจริย-  
ธรรมโดยยึดความคิดเห็นร่วมของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่เป็นหลักซึ่งอาจจะนำมาสู่ความผิด  
พลาดในการเสนอข่าว ตลอดจนหลักจริยธรรมหนังสือพิมพ์ เนื่องจากยึดหลักผลประโยชน์ของ  
กลุ่มตนเอง และองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่เป็นสำคัญ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ในด้านความยาวนานของ  
การก่อตั้งองค์การ และประเภทการเป็นเจ้าของกิจการมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ  
ขณะที่ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ในด้านขนาดขององค์การ และความยาวนานของการก่อตั้ง  
องค์การมีความสัมพันธ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ รูปแบบการถ่าย  
ทอดจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือ-  
พิมพ์ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์  
และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ภาควิชา.....วารสารสนเทศ..... ลายมือชื่อนิสิต.....  
สาขาวิชา.....วารสารสนเทศ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....  
ปีการศึกษา.....2544..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

## 4185232528 : MAJOR JOURNALISM

KEY WORD : ORGANIZATIONAL CULTURE / ETHICS / NEWSPAPER

CHAIKRIT SRIPAKSA : ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRANSMISSION AND REALIZATION OF PROFESSIONAL ETHICS IN NEWSPAPER ORGANIZATIONS.

THESISADVISOR : PROF.SUKANYA SUDBANTHAD, 141 pp. ISBN 974-031-441-4

This research which uses quantitative as major research methodology finds that the most prevalent style of perception of organizational culture by members of newspaper organizations is constructive style, followed by passive/defensive style and aggressive/defensive style respectively. Members of all the studied newspaper organizations show a realization in professional ethics at an acceptance level and show a high level of faith in the ethics. However, in terms of practice, they exhibit application of the ethics in their journalistic profession at a medium level. Meanwhile, the transmission of journalistic ethics in terms of accuracy in reporting is done through self-learning, group transmission via consultation with colleagues and consultation with news executives or chiefs of news sections. This has influenced the studied reporters to make ethical decision-making by relying mainly on the judgment and opinions of the group of which they are members. But this reliance on group interest and affiliation to organizations may lead to mistakes in news reporting as well as in ethical principles of journalism.

As far as the testing of hypotheses are concerned, there is a statistically significant relationship between the length of establishment of organization and the type of ownership while the size of the organization and the length of establishment have a statistically significant relationship with the realization of journalistic professional ethics. In addition, the style of transmission of professional ethics has a statistically significant relationship with perception of the ethics and organizational culture has a statistically significant relationship with realization of the ethics and the style of the transmission of the ethics.

Department.....of Journalism.....Student's signature.....

Field of study.....Journalism..... ..Advisor's signature.....

Academic year.....2001.....Co-advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้นั้น ด้วยคำแนะนำ และความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งของ ศาสตราจารย์ สุภิญญา สุดบรรทัด ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณา และความอนุเคราะห์ ในการรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. พีระ จิร โสภณ และ ดร. ดวงกมลชาติประเสริฐ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยฉบับนี้ ในฐานะประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และในฐานะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

กราบขอบพระคุณบรรดาคณาจารย์ในภาควิชาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ในระหว่างการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาวารสารสนเทศ และพี่ๆ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดทุกๆ ท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านเป็นอย่างดี

ตลอดจนต้องขอบคุณ ป้าวิ และป้ารี ซึ่งเป็นป้าของ น.ส.กึ่งปรางค์ สมจิตต์ (ปิ่น) และปิ่นเองซึ่งเป็นเพื่อนที่ได้ร่วมศึกษามาด้วยกันตั้งแต่ระดับปริญญาตรี และเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้วิจัยเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ที่ให้ความช่วยเหลือสำหรับทุกสิ่งทุกอย่างโดยเฉพาะในเรื่องการเรียน การทำวิทยานิพนธ์ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำการศึกษา และวิจัยได้สำเร็จ

นอกจากนี้ ต้องขอขอบคุณ พี่ยศต์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในเรื่องการทำวิจัย โดยเฉพาะในเรื่องการใช้สถิติที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิจัยฉบับนี้ ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ผู้สื่อบ่าวทุกคนที่ได้สละเวลาที่มีค่าในระหว่างการทำข่าวเพื่อตอบแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย ตลอดจนพี่ๆ เลขานุการกองบรรณาธิการของหนังสือพิมพ์ทั้ง 13 ฉบับ ที่คอยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และพี่ๆ เพื่อนๆ ร่วมรุ่นทุกคนที่ได้ร่วมเรียนกันมา

ขอขอบคุณ พี่วรวิทย์ ไพศาลสุขะกุล ผู้ช่วยหัวหน้ากองบรรณาธิการข่าวเศรษฐกิจ ที่ได้ให้ความสนับสนุน และโอกาสในการศึกษากับผู้วิจัย รวมถึงพี่เมว พี่ปู ตลอดจนพี่ และเพื่อนร่วมก๊วนในสายงานข่าวทุกๆ คนที่สนับสนุน และให้กำลังใจในการทำวิจัยด้วยดีมาตลอด

ตลอดจน เจ๊ียบ ออย บี เจ บิ๊ก เปิ้ล เฮ้าส์ ที่คอยไต่ถาม และให้ความช่วยเหลือมาตลอดตั้งแต่สมัยตอนเรียนปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน

และสุดท้าย คือ พ่อสมชัย และแม่हरรรษา ที่ให้การสนับสนุนในเรื่องการเรียนทุกๆ ด้าน และเป็นผู้ที่คอยเติมกำลังใจให้กับผู้วิจัย ตลอดจนเฮียศิริชัย สมชิต ร้อยตำรวจตรีวัชรพล และชนสิทธิ์ พี่และน้องทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือมาตลอด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
- ปัญหาคำวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
- ขอบเขตการวิจัย .....	5
- คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	6
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
- แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ .....	10
- แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร .....	21
- แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และการถ่ายทอดจริยธรรม .....	28
- แนวคิดเกี่ยวกับการสืบค้นวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมใน วิชาชีพหนังสือพิมพ์ .....	34
- กรอบแนวความคิด .....	37
- เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
- สมมติฐานการวิจัย .....	43
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
- ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	44
- ตัวแปรในการวิจัย .....	45
- เครื่องมือในการวิจัย .....	47
- การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย .....	52
- การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52

<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	
- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร.....	54
- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร.....	60
- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	66
- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	73
- การทดสอบสมมติฐาน.....	89
- สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	102
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
- ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร.....	106
- ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์.....	106
- การถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	107
- ความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	109
- สมมติฐาน.....	111
- อภิปรายผล.....	112
- ข้อเสนอแนะ.....	126
<b>รายการอ้างอิง.....</b>	<b>128</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>133</b>
- ภาคผนวก ก.....	134
<b>ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....</b>	<b>141</b>



## สารบัญญัตราสาร

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร .....	57
ตารางที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ .....	61
ตารางที่ 3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา .....	63
ตารางที่ 4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว .....	65
ตารางที่ 5 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์โดยรวม .....	66
ตารางที่ 6 ความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านการรับทราบ.....	68
ตารางที่ 7 ความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านความศรัทธา และการ ยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	70
ตารางที่ 8 ความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านการยอมปฏิบัติตาม ยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	72
ตารางที่ 9 ความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวม .....	73
ตารางที่ 10 รูปแบบการถ่ายทอดและเนื้อหาจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	78
ตารางที่ 11 รูปแบบการถ่ายทอดที่ทำให้ตระหนักผู้ในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	80
ตารางที่ 12 รูปแบบการถ่ายทอดที่ทำให้ศรัทธาในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ .....	82
ตารางที่ 13 รูปแบบการถ่ายทอดที่ทำให้นำจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปปฏิบัติ .....	84
ตารางที่ 14 รูปแบบการถ่ายทอดที่เหมาะสมใช้ถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ .....	86
ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประเภทองค์การหนังสือพิมพ์ กับวัฒนธรรมองค์การ .....	89
ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างขนาดองค์การหนังสือพิมพ์ กับวัฒนธรรมองค์การ .....	89
ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างรูปแบบการบริหาร กับวัฒนธรรมองค์การ .....	90
ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการก่อตั้ง องค์การหนังสือพิมพ์กับวัฒนธรรมองค์การ.....	91
ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประเภทองค์การหนังสือพิมพ์ กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ .....	92
ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยขนาดองค์การหนังสือพิมพ์ กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ .....	93

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรูปแบบการบริหาร กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	94
ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระยะเวลาการก่อตั้งองค์การ กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ .....	95
ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรม ในวิชาชีพหนังสือพิมพ์กับเนื้อหาจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ได้รับ .....	96
ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความตระหนักใน จริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์.....	99
ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับรูปแบบ การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ .....	100
ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 .....	102
ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 .....	102
ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 .....	103
ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 .....	104
ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 .....	105

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อหนังสือพิมพ์บางกอกกรีตอร์เดอ์ถูกตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2387 อาจกล่าวได้ว่าเป็นการก่อให้เกิดองค์การหนังสือพิมพ์ (Newspaper Organization) ขึ้นแห่งแรกในประเทศไทย ตามคำนิยามคำว่า องค์การ หรือ Organization ของ Karlene H. Roberts & David Marshall Hunt (1991) Richard L. Daft (1998) และสุพิน เกษาคุปต์ (2536) ที่ให้คำจำกัดความไว้ว่า องค์การ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่

1. มีจำนวนบุคคลหนึ่งตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป (men) ในที่นี้ที่มีหมอบรัดเลและผู้ช่วยช่วยกันดำเนินงาน (สุกัญญา ตีระวนิช, 2520)
2. มีการดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมต่างๆ โดยอาศัยทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ เครื่องจักร เทคโนโลยี (resources & Technology)
3. มีเป้าหมายร่วมของกลุ่มบุคคล (common goal) ซึ่งหมอบรัดเลเองก็ตั้งใจที่จะดำเนินกิจการหนังสือพิมพ์ในเชิงธุรกิจ
4. มีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์การ (interpersonal relationships) ที่มีการแบ่งแยกงานกันทำ และ
5. มีการติดต่อกันระหว่างภายในองค์การกับภายนอกองค์การ (Intra-inter-organization relationship) จากเหตุผลที่มีการบอกรับหนังสือพิมพ์ทั้งแบบสมาชิกและการขายตรง หรือการรับเรื่องร้องทุกข์ของประชาชน เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีปัจจัยเพิ่มเติมอีก 1 ประการ คือ เรื่องสถานที่ตั้ง เป็นองค์ประกอบประการหนึ่งในการก่อให้เกิดองค์การขึ้นมาได้ นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 5 ประการดังกล่าว เนื่องจากการมีสถานที่ตั้งที่แน่นอนทำให้บุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันมาอยู่รวมกันในการที่จะดำเนินงานตามหน้าที่ของตนเองที่ตามแต่ละส่วนงานที่จะต้องมีการประสานงานกันภายในองค์การ รวมทั้งเพื่อเป็นสถานที่ที่บุคคลภายนอกสามารถติดต่อกับบุคลากรในองค์การได้

รวมทั้งยังตรงกับการให้ความหมายคำว่า 'องค์การ' (Organization) ของ ชงชัย สันติวงษ์ (2541) หมายถึง หน่วยงานทางสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมกับการมีขอบเขตที่สามารถแยกชัดเจนเป็นเอกเทศได้ โดยในเวลาเดียวกันก็จะมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งที่จะให้บรรลุในเป้าหมายหรือจุดหมายของเป้าหมายร่วมกัน โดยองค์การจะต้องประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

1. มีการรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลและทรัพยากรต่างๆ ที่อยู่ด้วยกันกำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกันอยู่ พร้อมกับมีการรวมกันอยู่โดยแบ่งเป็นชั้นระดับและหน้าที่

2. มีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม (Social Entity) หมายถึง การเป็นหน่วยงานที่มีการรวบรวมเอาคนหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาทำกิจกรรมเกี่ยวข้องซึ่งกัน สมาชิกของกลุ่มองค์การก็จะพยายามขจัดความแตกต่าง ความไม่เข้าใจหรือปัญหาต่างๆ ให้น้อยลง

3. มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด (Identifiable Boundary) คือ การที่กลุ่มมารวมกัน และสร้างสัญลักษณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศ โดยองค์การจะแยกแยะบุคคลต่างๆ ในส่วนที่เป็นสมาชิก และส่วนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกออกจากกัน พร้อมทั้งภายในกลุ่มองค์การจะมีกฎเกณฑ์ ธรรมเนียม พิธีการปฏิบัติที่เป็นส่วนประกอบภายในของตนเองซึ่งต่างจากองค์การอื่นที่เห็นได้ด้วย

4. การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuing Bound) หมายถึง การที่องค์การจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อยๆ โดยมีสมาชิกเข้าและออกอยู่ตลอดเวลาได้ แต่องค์การจะยังคงมีสมาชิกอยู่เป็นประจำกับองค์การเสมอ โดยมีคนกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มหลักที่จะทำงานอยู่เป็นประจำกับองค์การ

5. การมีเป้าหมาย (Goals) องค์การทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้นต่างก็มีเป้าหมายที่สูงกว่าแต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จลำพังด้วยตนเอง เป้าหมายขององค์การจึงเป็นเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มคนที่มีระดับความยากและขอบเขตสำคัญและขนาดมากกว่าหรือใหญ่เป้าหมายของบุคคล

ดังนั้น จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น องค์การหนังสือพิมพ์ในประเทศไทยก็มีการก่อตั้งเพื่อดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องทั้งที่สามารถอยู่รอดได้และเติบโตหรือบางองค์การหนังสือพิมพ์ก็ต้องปิดตัวลงตามวงจรการดำเนินธุรกิจ ทั้งเพื่อทำหน้าที่ในการนำเสนอข่าวสารที่จะต้องเสนอข้อมูลถูกต้องความเป็นจริง มีหลักฐานน่าเชื่อถือ ไม่มีความลำเอียง และเป็นข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายมาแล้วตามงานวิชาชีพที่มีต่อการสร้างสรรค์ ผลักดัน และกำหนดทิศทาง การทำหน้าที่ตรวจสอบเศรษฐกิจ การเมือง และสถานภาพในสังคม ขณะเดียวกันคนทำงานเองจะต้องทำงานด้วยความตั้งใจ ด้วยวิจรรณญาณที่รอบคอบ ด้วยความสุจริต ยุติธรรมและสำนึกในความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาวิชาชีพสื่อมวลชนให้ก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับในความสำคัญมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากข่าวสารที่ถูกนำเสนอออกสู่สาธารณชนนั้นมีทั้งผลดี และผลเสียที่สามารถสร้างผลกระทบทั้งในเชิงกว้าง และในเชิงลึกอย่างมหาศาลที่ปรากฏจากการทำการสำรวจถึงเรื่องข่าวลือในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนของ ชนิษฐา บัวเทศ (2541) พบว่า ข่าวลือมักจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดการขึ้นลงของ

ดัชนีในการซื้อขายหลักทรัพย์ โดยแหล่งข่าวลือที่นักลงทุนได้รับมากที่สุดมาจากหนังสือพิมพ์ ขณะเดียวกันหนังสือพิมพ์เองก็เป็นสื่อที่ได้รับความเชื่อถือมากที่สุด และนักลงทุนให้ความสำคัญกับข่าวลือที่ปรากฏออกมา เนื่องจากในที่สุดข่าวลือนั้นก็จะกลายเป็นความจริงในเวลาต่อมา รวมทั้งนักลงทุนยังรับลงทุนหรือรับข่าวสารที่เกิดขึ้น เนื่องจากเกรงกลัวเสียโอกาสในการสร้างผลกำไรจากการลงทุน โดยไม่ได้พิจารณาถึงความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ตามหลักเกณฑ์ของการลงทุนที่จะต้องพิจารณาถึงความเสี่ยงกับผลตอบแทน

นอกจากบทบาทในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติแล้ว เรื่องจริยธรรมในวิชาชีพของผู้สื่อข่าวก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สื่อข่าวทุกคนจะต้องเอาใจใส่และเรียนรู้อยู่เสมอ เนื่องจากจริยธรรมในวิชาชีพของนักหนังสือพิมพ์นั้นไม่ได้ระบุว่าจะต้องปฏิบัติตาม แต่เป็นสิ่งที่ควรจะต้องปฏิบัติตาม

ดังตอนหนึ่งของพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่สมาชิกสมาคมนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย เนื่องในโอกาสเสด็จพระราชดำเนินไปทรงเปิดอาคารที่ทำการสมาคมฯ เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2514 ว่า

“งานสื่อมวลชนโดยเฉพาะงานหนังสือพิมพ์ เริ่มขึ้นในประเทศของเราช้านานแล้ว และมีประวัติการณ์อันน่าสนใจตื้นตัน นักหนังสือพิมพ์ทุกรุ่นทุกสมัย พยายามที่จะทำหน้าที่บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนยอมรับนับถือผลงานที่ประจักษ์แล้ว ควรจะเป็นกำลังใจ ให้แต่ละคนทำงานและทำตัวให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นให้ควรกับความยกย่องนับถือของมหาชน ทั้งควรกับหลักการและจรรยาอันสูงในอาชีพของนักหนังสือพิมพ์...และมีหน้าที่ที่จะทำตัวให้เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าต่อบ้านเมืองและส่วนรวม ได้แก่ การทำงานด้วยความตั้งใจจริง ประพฤติสุจริต และตั้งตนอยู่ด้วยคุณธรรม เพื่อให้ผลการปฏิบัตินั้นบังเกิดเป็นความสุขความเจริญและความสงบเรียบร้อยของชาติบ้านเมือง นักหนังสือพิมพ์เป็นผู้เสนอข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็นรวมทั้งเป็นปากเสียงแทนผู้อื่น ทุกเรื่องทุกสิ่งที่น่าลงพิมพ์ในหนังสือพิมพ์แพร่หลายไปได้โดยรวดเร็ว และกว้างขวางอย่างไม่มีขอบเขต จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จักต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจด้วยความพิจารณาที่รอบคอบ ด้วยความสุจริต ยุติธรรม และด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบเป็นพิเศษอยู่เป็นนิตย์”

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า การที่องค์กรหนังสือพิมพ์มีการก่อตั้งมามากมายและช้านานย่อมจะต้องมีวัฒนธรรม (culture) ที่ถูกสร้างขึ้นมา ทั้งในเรื่องการทำหน้าที่ในการเสนอข่าวสาร ความรู้ และความคิด ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติด้วยความสำนึกต่อความรับผิดชอบ เป็นต้น เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นมรดกของสังคม เป็นพฤติกรรมที่มนุษย์กำหนดมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

เป็นแนวทางให้มนุษย์ใช้ครองชีวิต เป็นแบบแผนการดำเนินชีวิต และเป็นแบบฉบับที่กำหนดพฤติกรรมของคนเราว่าต้องทำอะไร อะไรควรทำ ไม่ควรทำ อะไรเป็นสิ่งที่มีความหมายของชีวิต

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ รากฐานการเข้าใจองค์การ วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงค่านิยม แนวประพฤติปฏิบัติ สิ่งยึดถือ พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้นๆ เป็นบรรทัดที่ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกในองค์การเข้าด้วยกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองขึ้นมา บางองค์การวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ยึดมั่นทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ในขณะที่บางองค์การวัฒนธรรมกลับเป็นอุปสรรคและยับยั้งประสิทธิผลและการพัฒนาองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน เนื่องจากเป็นคุณค่าร่วม (Share Values) ที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนและเครื่องมือในการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งสมาชิกภายในองค์การรับรู้ มีคุณค่าร่วมไปในทางทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้สมาชิกในองค์การเข้ากันได้ดีกับวัฒนธรรมนำมาสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

เช่นเดียวกัน เรื่องจริยธรรมของหนังสือพิมพ์ยังเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การหนังสือพิมพ์ต่างๆ ยังคงต้องยึดถือและปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นทั้งบุคลากรที่เข้าไปทำงานในองค์การอยู่แล้ว หรือบุคลากรที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงาน เนื่องจากจริยธรรมของหนังสือพิมพ์เป็นสิ่งที่จะควบคุมและเป็นกรอบกำกับการทำงานของหนังสือพิมพ์ให้มีความถูกต้อง ถูกถ้วน เป็นกลาง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม รวมทั้งยังเป็นเกราะป้องกันนักหนังสือพิมพ์ไม่ให้พลาดพลั้งผิดพลาด เนื่องจากลักษณะธรรมชาติการทำงานของการเสนอข่าวที่อาจจะหมิ่นเหม่หรือกระทบต่อผู้อื่นได้อยู่เสมอ

จากแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่จะชักนำให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะในเรื่องจริยธรรมหนังสือพิมพ์นอกเหนือหลักการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายโดยรวมขององค์การ ที่จะมีการสืบทอดต่อไปยังสมาชิกรุ่นใหม่ๆ หรือบุคลากรเดิมที่อยู่ในองค์การไม่ให้ผิดเพี้ยนไปจากเดิม เพราะหากมีการผิดพลาดต่อการนำเสนอข่าวแล้ว ย่อมจะนำไปสู่ผลกระทบต่อบุคคล เศรษฐกิจ และประเทศชาติได้

ในทางกลับกัน หากวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งในเรื่องจริยธรรมที่มีการถ่ายทอดแล้วจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งแล้วก็จะนำไปสู่ความตระหนักถึงจริยธรรมในวิชาชีพอย่างแนบแน่นและมั่นคง และโอกาสที่จะผิดพลาดย่อมจะลดน้อยลงไปด้วย ซึ่งเป็นการดีทั้งต่อตัวองค์การเองและสมาชิกในองค์การ ที่จะนำไปสู่การเติบโตขององค์การหนังสือพิมพ์แต่ละแห่ง ตลอดจนการขยายฐานการดำเนินของอุตสาหกรรมหนังสือพิมพ์ การสร้างผลกำไรให้ทั้งเจ้าของกิจการ ผู้

ถือหุ้น และผู้ร่วมทุน ตลอดจนตัวพนักงานเอง และที่สำคัญที่สุดคือ ประชาชนที่เป็นผู้บริโภคสินค้าที่องค์กรได้ผลิตนำเสนอกับลูกค้าจะได้รับสินค้าคุณภาพอย่างดีที่สุด ซึ่งจะส่งเสริมการเติบโตทางด้านธุรกิจโดยเฉพาะการเพิ่มกำไรให้มากขึ้นเช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจอื่นๆ ที่ทำการค้าเพื่อหวังผลกำไร แต่อยู่ภายในขอบเขตศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของหนังสือพิมพ์ (Conrad C. Fink, 1988)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงเรื่องวัฒนธรรมขององค์กรหนังสือพิมพ์ต่อเรื่องจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่จะขัดเกลา ชี้นำ แนะนำแนวปฏิบัติตนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญภายในให้นักหนังสือพิมพ์ปฏิบัติตัวให้อยู่ในกรอบแนวทางได้เป็นอย่างดีช่องทางหนึ่ง นอกเหนือจากช่องทางการศึกษาด้วยตนเองของนักหนังสือพิมพ์เอง

### ปัญหานำวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์แต่ละแห่งมีลักษณะเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ขององค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะอย่างไร
3. สมาชิกองค์กรแต่ละแห่งตระหนักในเนื้อหาจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์เรื่องอะไรบ้าง
4. วัฒนธรรมองค์กรความสัมพันธ์กับการตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์

หรือไม่

5. วัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อแจกแจงรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ขององค์กรแต่ละแห่ง
3. เพื่อศึกษาความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของสมาชิกองค์กรแต่ละแห่ง
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์
5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์

## ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง 'วัฒนธรรมองค์กรกับการถ่ายทอดและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์' ศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์ พร้อมทั้งศึกษาถึงความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ และการถ่ายทอดจริยธรรมทางวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในองค์กรหนังสือพิมพ์ภาษาไทย ทั้งประเภทรายวัน ราย 3 วัน และรายสัปดาห์ ที่จำหน่ายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 ชื่อฉบับ ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ข่าวหุ้น ข่าวสด เดลินิวส์ ไทยโพสต์ ไทยรัฐ แนวหน้า ผู้จัดการรายวัน วัฏจักร มติชน สยามรัฐ ฐานเศรษฐกิจ ประชาชาติธุรกิจ และสยามธุรกิจ

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมการบริหารงานชาวที่เป็นแบบแผนที่สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งตามแนวคิดของ Cooke และคณะ แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง 1. เน้นมิติจิตมิตรภาพ การยอมรับไว้วางใจระหว่างคนในองค์กร 2. องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรบุคคล สนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงาน และ 3. พนักงานมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ และพยายามกำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ให้หมดไป สร้างงานใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง 1. พนักงานเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ระบบอาวุโส ฟังพาดูผู้บริหาร 2. ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ เกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น 3. เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จไม่ได้รับรางวัลอะไร และ 4. พนักงานปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน

1.3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) คือ 1. องค์กรที่มีค่านิยมในลักษณะผู้นำมุ่งเน้นผลงานของพนักงาน มีการใช้อำนาจ มักแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ วัดผลสำเร็จจากปริมาณของผลงานที่ปรากฏโดยการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ขาดการวางแผนล่วงหน้า ต้อง



แก้ไขปัญหาคณะหน้า จนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นเป็นประจำ 3. พนักงานเอาแพ้ชนะกัน ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น มุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ ยึดหลักการทำงานหนักและปกป้องตนเอง ปราศจากความยืดหยุ่นในการทำงาน และ 4. พนักงานดิ้นรนที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงกว่าเพื่อจะได้ปกครองคนอื่น

**2. จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์** หมายถึงแนวประพฤติปฏิบัติหรือมาตรฐานทางวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่นักหนังสือพิมพ์ใช้ยึดถือเป็นค่านิยม ค่าเชื่อ บรรทัดฐาน พฤติกรรม ของการดำเนินงานภายในองค์กรและตัวนักหนังสือพิมพ์เอง มี 5 ประการ ได้แก่

2.1 หลักการพูดความจริง (The Principle of Truth Telling) หมายถึง หลักการที่แสวงหาข่าวสารที่ถูกต้อง ยุติธรรม และปราศจากอคติ การตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลก่อนที่จะมีการนำเสนอ ซื่อสัตย์ต่อข้อเท็จจริง

2.2. หลักความยุติธรรม (The Principle of Justice) หมายถึง ชาวใดที่จะทำการเสนอออกไปแก่สาธารณชนจะต้องประกอบด้วย ความตรงประเด็น ความซื่อสัตย์ต่อผู้อ่าน และความตรงไปตรงมา ไม่ใช้ภาษาที่ยอกย้อนขึ้นนำ

2.3. หลักเสรีภาพ (The Principle of Freedom) หลักเสรีภาพ หมายถึง การที่หนังสือพิมพ์มีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นใดๆ โดยบริสุทธิ์ใจ

2.4. หลักมนุษยธรรม (Principle of Humane) หมายถึง หลักการที่หนังสือพิมพ์จะไม่สร้างความเจ็บปวดและความทุกข์ให้ผู้อื่น การเสนอข่าวใดๆ จะต้อง คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม

2.5. หลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ (Principle of Stewardship) หมายถึง หลักการของความรับผิดชอบในการจัดเสนอข่าว โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงสิทธิของสาธารณะ และคำนึงถึงจรรยาบรรณของตนเอง

**3. องค์กรหนังสือพิมพ์** หมายถึง องค์กรสื่อมวลชนประเภทหนังสือพิมพ์ไทยที่ทำหน้าที่เสนอข่าวสารข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็นออกเผยแพร่แก่สาธารณะ รายวัน ราย 3 วัน และรายสัปดาห์ ที่จำหน่ายในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 14 ชื่อฉบับ ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ข่าวหุ้น ข่าวสด เดลินิวส์ ไทยโพสต์ ไทยรัฐ แนวหน้า ผู้จัดการรายวัน มติชน วัฏจักร สยามรัฐฐานเศรษฐกิจ ประชาชาติธุรกิจ และสยามธุรกิจ อาจมีลักษณะเด่น 4 ประการดังนี้

**3.1 ขนาดขององค์กรหนังสือพิมพ์** หมายถึง การจำแนกขนาดขององค์กรหนังสือพิมพ์เป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวัดจากจำนวนบุคลากรในกองบรรณาธิการข่าวทุกสายงานเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานเต็มเวลา โดยองค์กรหนังสือพิมพ์ขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรในกองบรรณาธิการตั้งแต่ 1-50 คน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ข่าวหุ้น แนวหน้า ผู้จัดการรายวัน วัฏจักร และสยามธุรกิจ รวม 5 แห่ง องค์กรหนังสือพิมพ์ขนาดกลางมีจำนวน

บุคลากรในกองบรรณาธิการตั้งแต่ 51-199 คน ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ขาวสด เดลินิวส์ ไทยโพสต์ มติชน สยามรัฐ ฐานเศรษฐกิจ และประชาชาติธุรกิจ รวม 8 แห่ง และองค์การหนังสือพิมพ์ขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรในกองบรรณาธิการตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ ไทยรัฐ

3.2 ความยาวนานของการต่อตั้งองค์การหนังสือพิมพ์ หมายถึง ระยะเวลาขององค์การหนังสือพิมพ์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินธุรกิจตามระยะเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 3.2.1. องค์การที่เพิ่งก่อตั้ง ในช่วงแรกจะเป็นช่วงของการหล่อหลอมลักษณะเด่น ลักษณะเฉพาะ ขณะที่วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลและเป็นที่มาของเอกลักษณ์ขององค์การ พร้อมทั้งเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวคนในองค์การเข้าด้วยกัน รวมทั้งจะเน้นเกี่ยวกับระบบสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับภายในองค์การ แต่วัฒนธรรมอาจยังไม่ชัดเจนนักเป็นลักษณะผสมผสาน ในที่นี้กำหนดให้ระยะเวลาการก่อตั้งตั้งแต่ 1-10 ปี เป็นองค์การที่เพิ่งก่อตั้ง ได้แก่ ขาวหู้ญ วัฏจักร ไทยโพสต์ และสยามธุรกิจ รวม 4 แห่ง

3.2.2. องค์การที่ได้พัฒนามาแล้วช่วงหนึ่ง การพัฒนาระยะนี้ขององค์การมีข้อสังเกตที่เด่นชัดมากขึ้น ได้แก่ มีการขยายกิจการ ผลผลิต มีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง มีการขยายตัวทางสภาพภูมิศาสตร์ เช่น ขยายตึก ขยายพื้นที่ มีสัดส่วนกำไรเพิ่มมากขึ้น ขณะที่วัฒนธรรมจะมีแนวโน้มของการผสมผสานวัฒนธรรมซึ่งมีลักษณะของการแตกขยายออกเป็นวัฒนธรรมย่อยๆ อาจมีการเบี่ยงเบนวิกฤตของเอกลักษณ์ และมีโอกาสที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ในที่นี้กำหนดระยะเวลาการก่อตั้งองค์การตั้งแต่ 11-20 ปี ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ขาวสด และผู้จัดการ รวม 3 แห่ง

3.2.3 องค์การเจริญที่เต็มที่ จะทำให้องค์การมีความมั่นคงภายในมากขึ้น แต่ในบางครั้งมีสภาพความเฉื่อยชา ขาดแรงกระตุ้นในการเปลี่ยนแปลง ขณะหน้าที่ของวัฒนธรรมกลับกลายมาเป็นสิ่งที่ยับยั้งการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งวัฒนธรรมจะอยู่ในลักษณะรักษาสภาพเดิมของค่านิยมเก่าๆ ที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และใช้วัฒนธรรมในการปกป้องตนเอง ในที่นี้กำหนดให้การก่อตั้งองค์การตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ได้แก่ สยามรัฐ เดลินิวส์ แนวหน้า มติชน ฐานเศรษฐกิจ ประชาชาติธุรกิจ และไทยรัฐ รวม 7 แห่ง

3.3. ประเภทการเป็นเจ้าของและการดำเนินการขององค์การหนังสือพิมพ์ หมายถึง ลักษณะประเภทการเป็นเจ้าของและการดำเนินกิจการขององค์การหนังสือพิมพ์ที่แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 4.1. เจ้าของแบบครอบครัว ได้แก่ เดลินิวส์ และไทยรัฐ รวม 2 แห่ง 4.2. บริษัทจำกัด ได้แก่ ขาวหู้ญ ไทยโพสต์ แนวหน้า วัฏจักร ผู้จัดการรายวัน สยามธุรกิจ ฐานเศรษฐกิจ และสยามธุรกิจ รวม 8 แห่ง และ 4.3.บริษัทจำกัด (มหาชน) ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ขาวสด มติชน และประชาชาติธุรกิจ รวม 4 แห่ง

3.4. ประเภทของหนังสือพิมพ์ หมายถึงเนื้อหาในหนังสือพิมพ์ที่มีการนำเสนอสู่สาธารณชน แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.4.1. หนังสือพิมพ์ทั่วไป หมายถึง หนังสือพิมพ์ที่เสนอข่าวที่ไม่ได้เน้นหนักทางด้านข่าวเศรษฐกิจ แต่เป็นการเสนอข่าวครอบคลุมทุกเนื้อหา ได้แก่ ข่าวการเมือง ข่าวอาชญากรรม สังคม การศึกษา เทคโนโลยี ศิลปะและวัฒนธรรม กีฬา เป็นต้น ในการวิจัยนี้ คือ ข่าวสด เดลินิวส์ ไทยโพสต์ ไทยรัฐ แนวหน้า มติชน และสยามรัฐ รวม 7 ฉบับ

3.4.2. หนังสือพิมพ์ข่าวเศรษฐกิจ หมายถึง หนังสือพิมพ์ที่เน้นการเสนอข่าวทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ได้แก่ ข่าวตลาดเงิน ตลาดทุน อัตราแลกเปลี่ยน อุตสาหกรรมภาคการผลิต การลงทุน การตลาด เป็นต้น ในการวิจัยนี้ คือ กรุงเทพธุรกิจ ข่าวหุ้น ผู้จัดการรายวัน วัฏจักรฐานเศรษฐกิจ ประชาชาติธุรกิจ และสยามธุรกิจ รวม 7 ฉบับ

4. ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ หมายถึง 4.1. การรับทราบและความตระหนักเข้าใจความหมายหรือเนื้อหาของจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ (Realization/Understanding) ประกอบด้วย หลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ ของนักหนังสือพิมพ์ที่สังกัดอยู่ในองค์การแต่ละแห่ง

4.2. ความมีศรัทธาในจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ประกอบด้วย หลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ และนำหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ใช้ยึดเป็นหลักประจำใจ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

4.3 การยอมปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ การเข้าใจความหมายและเนื้อหา ตลอดจนมีความศรัทธาของจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์จะไม่มีประโยชน์ หากในเวลาปฏิบัติงานจริง นักหนังสือพิมพ์มิได้ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

5. การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ หมายถึง การทำให้หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ได้รับการยอมรับโดยสมาชิกขององค์การ และมีการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกในองค์การจากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง แบ่งรูปแบบการถ่ายทอดตามชนิดของการเรียนรู้ 4 ประเภท ได้แก่ 1. การเรียนรู้โดยตนเอง 2. การเรียนรู้และการถ่ายทอดส่วนบุคคล 3. การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม และ 4. การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดขององค์การ ประกอบด้วย พิธีกรรมและงานฉลองต่างๆ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การให้รางวัล และการลงโทษ แบบอย่างจากพนักงานดีเด่นและหัวหน้างาน เรื่องเล่าตำนาน เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร
2. เพื่อเป็นการศึกษาเรื่องความตระหนัก และการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การของหนังสือพิมพ์ที่จะถ่ายทอดไปยังคนบุคคลอื่นๆ ที่จะก้าวเข้ามาในวิชาชีพหนังสือพิมพ์
3. เพื่อองค์การวิชาชีพจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปยังบุคคลอื่นๆ ที่จะก้าวเข้ามาในวิชาชีพหนังสือพิมพ์



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง 'วัฒนธรรมองค์กรกับการถ่ายทอดและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์' ผู้วิจัยใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กร
3. แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ และการถ่ายทอดจริยธรรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร
5. งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

คำว่า จริยธรรม นั้นได้มีผู้รู้เป็นจำนวนมากให้ความหมายไว้มากมาย โดยส่วนใหญ่มักจะเน้นถึงความถูกต้องดีงาม รวมถึงการประพฤติปฏิบัติในสังคมที่ถือว่าถูกต้อง ดีงาม และหลีกเลี่ยงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ นอกจากนี้ยังหมายถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดี รวมทั้งยังหมายถึงเป็นความคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักความยุติธรรมเป็นหลัก ตลอดจนมีความหมายถึงการทำให้คนมีความประพฤติที่สูงขึ้น เกรงกลัวและละลายต่อความการทำบาป ตามแนวคิดเกี่ยวกับทางศาสนา เป็นต้น

Black, Steel, Barney (1995) ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า จริยธรรม (Ethics) หรือ ศีลธรรม (Morality) ไว้ว่า เป็นคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะ (Character) ของมนุษย์ในด้านความดี หรือคุณลักษณะของคนดีที่จะต้องประพฤติ เรื่องจริยธรรมนั้นถือว่าเป็นปรัชญาแขนงหนึ่งที่ว่าด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิดในเรื่องศีลธรรม โดยจะต้องคิดว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร และตัดสินใจในลักษณะใดถึงจะถูกต้องตามศีลธรรม ซึ่งเป็นการรวมเอาคำว่า "สิ่งที่ต้องทำ (Owes)" และ "ควรจะทำ (Ought)" มารวมกันไว้ โดยสิ่งไหนที่เราต้องทำ หรือสิ่งใดที่เราควรจะต้องรับผิดชอบต่อความเป็นมนุษย์ และอะไรเป็นสิ่งที่ควรจะทำที่จะก่อให้เกิดความสงบสุข หากสามารถนำแนวความคิดดังกล่าวไปประพฤติปฏิบัติ จึงถือได้ว่าประพฤติตามจริยธรรม หรือการตัดสินใจทางจริยธรรม (Doing Ethics)

ทั้ง 3 คน ยังอธิบายเพิ่มเติมอีกว่า การตัดสินใจทางจริยธรรม (Doing Ethics) นั้น ถือเป็นเรื่องของศิลปะ (Craft) และ ทักษะ (Skill) ที่สามารถเทียบได้กับการเขียนข่าว การถ่ายภาพ และบทบรรณาธิการที่ดีที่ต้องมีศิลปะและความชำนาญ โดยการตัดสินใจทางจริยธรรมจะต้อง

ผ่านการเรียนรู้และพัฒนา (Learned and Developed) เพื่อให้การตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นไปตามด้วยเหตุและผล หลักการ และการไม่ขัดแย้งซึ่งเกี่ยวกับหน้าที่ของหนังสือพิมพ์ที่จะต้องความจริงให้ได้ความจริงมากที่สุด ในขณะที่สร้างความเจ็บปวดให้กับแหล่งข่าวและเหยื่อข่าวน้อยที่สุด ซึ่งเรื่องการตัดสินใจทางจริยธรรมจะปฏิบัติหรือไม่นั้นเป็นเรื่องของความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งนักหนังสือพิมพ์ที่ดีจะต้องปฏิบัติ เนื่องจากการตัดสินใจทางจริยธรรม หมายถึงถึงสิ่งที่เมื่อประพฤติปฏิบัติแล้วก็จะนำไปสู่ผลประโยชน์ต่อสังคม

เช่นเดียวกับ Richard M. Steers & J. Stewart Black (1994) ที่ให้ความหมายเรื่องจริยธรรมและวัฒนธรรม ว่า จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแต่ละบุคคล เนื่องจากจริยธรรมนั้นเครื่องช่วยในการสร้างมาตรฐานทางพฤติกรรมในการที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และยังเป็นสิ่งที่ชักชวนพนักงานให้ประพฤติปฏิบัติตามอย่างหนักแน่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่เป็นประโยชน์ในอนาคต และจริยธรรมยังเป็นวัฒนธรรมที่สะสมรวบรวมมาจากคนในสังคมที่เป็นค่านิยมร่วมที่ถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นใหม่ในการสร้างมุมมองที่มีต่อจริยธรรม

Milton Friedman อ้างถึงใน Peter Madsen & Jay M. Shafritz (1990) ให้ความหมายคำว่า จริยธรรม หมายถึง ความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมและความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นที่มีต่อธุรกิจของตนเองจะนำไปสู่การเพิ่มผลกำไรให้กับองค์กร

Tom L. Beauchamp & Norman E. Bowie (1993) กล่าวว่า จริยธรรม คือกฎระเบียบของจรรยาบรรณในวิชาชีพที่สมาชิกในองค์กรรับเอามายึดถือ ซึ่งเรื่องจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรที่เป็นการรวบรวมมาตรฐานความรู้ต่างๆ โดยสมาชิกที่มีการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งจากประเพณี กฎระเบียบ เป็นต้น ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูก สิ่งใดเป็นสิ่งที่ผิด และจริยธรรมยังเป็นจุดสำคัญในการนำไปสู่การยกระดับความเป็นมาตรฐานของการเป็นมืออาชีพ (The role of Professional Standards) ที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อธุรกิจหรือเป็นสิ่งที่จะต้องเอาใจใส่

สำหรับแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณนั้น ดิน ปรัชพฤทธิ (2540) อธิบายว่าจรรยาบรรณของพนักงานมืออาชีพจะประสบความสำเร็จหรือพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. พนักงานเหล่านั้นมีความซึบซาบถึงเรื่องคุณค่าของจรรยาบรรณหรือไม่ (Realization/Understanding) มากหรือน้อยอย่างไร ซึ่งหมายถึงความเข้าใจความหมายและเนื้อหาของพฤติกรรมที่เสี่ยงหรือล่อแหลมต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณ ดังจะเห็นได้จากผล

งานของ H.Finer, F.A. Nigro and L.G. Nigro และของ G.E. Caiden เป็นต้น ในทฤษฎีของ Finer นั้น พฤติกรรมที่อาจเสี่ยง/ล่อแหลมต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณมีอยู่ 3 ประการ คือ การไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายระบุไว้ การปฏิบัติงานที่น้อยกว่าที่กฎหมายระบุไว้ และการปฏิบัติที่เกินกว่ากฎหมายระบุไว้

Nigro and Nigro ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมที่เสี่ยง/ล่อแหลมต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณมีอยู่ 9 ประการ ดังนี้ การกระทำที่ไม่สุจริต (dishonesty) การกระทำที่ปราศจากจรรยาบรรณ (unethical behavior) การกระทำต่อนอกเหนือกฎหมาย (overriding the law) การกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชา (unfair treatment of employees) การละเมิดทบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของประชาชน (violations of procedural due Process) การละเลยไม่ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของฝ่ายนิติบัญญัติ (failure to respect legislative intent) การปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพอย่างชัดเจน (gross inefficiency) การพยายามปกปิดการกระทำผิดของตนเอง (covering – up mistakes) และประการสุดท้ายคือ การไม่ยอมแสดงความคิริริเริ่ม (failure to show initiative)

2. ความซึบซาบคุณค่าหรือความสำคัญของจรรยาบรรณ (Internalization) หมายถึง พนักงานมีอาชีพไม่เพียงแต่จะต้องเข้าใจความหมายและเนื้อหาของจรรยาบรรณ แต่ต้องมีศรัทธาหรือมองเห็นคุณค่าและนำเอาคุณค่าของจรรยาบรรณเหล่านั้นมาเป็นหลักประจำใจ หรือคติเตือนใจเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และ 3. การยอมปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (Practice) การเข้าใจความหมายและเนื้อหา ตลอดจนความซึบซาบหรือความสำคัญของจรรยาบรรณจะไร้ประโยชน์อย่างสิ้นเชิง หากในเวลาปฏิบัติงานจริง พนักงานมิได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง

ดังนั้น ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ หมายถึง 1. การรับทราบเข้าใจความหมายหรือเนื้อหาของจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 2. ความมีศรัทธาในจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ประกอบด้วย หลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ และนำหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปยึดเป็นหลักประจำใจ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และ 3. การยอมปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ การเข้าใจความหมายและเนื้อหา ตลอดจนมีความศรัทธาของจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์จะไม่มีประโยชน์ หากในเวลาปฏิบัติงานจริง นักหนังสือพิมพ์มิได้ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ดิน ปรัชญาที่ยังรวมรวมแนวคิดต่างๆ แล้วนำมาประมวลเป็น ความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 4 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1. จรรยาบรรณมีความสำคัญต่อธุรกิจ เนื่องจากการตัดสินใจของฝ่ายจัดการ มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความอยู่ดีกินดีของประชาชน ทางฝ่ายจัดการจะต้องจำหน่ายจ่ายแจก และแบ่งปันทรัพยากรทางบริหารอย่างยุติธรรม นั่นก็คือ ต้องเฉลี่ย/เกลี่ยความสุข ความทุกข์ของผู้คน รวมทั้งฝ่ายบริหารเป็นผู้สร้างระเบียบกฎเกณฑ์ และวางนโยบายที่มีผลกระทบต่อผู้อื่น ตลอดจนการตัดสินใจของผู้บริหารจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นประเภทใด เช่น เสียสละ มีจรรยาบรรณหรือไม่ ซึ่งเป็นแนวคิดของ M.Mendenhall และคณะ (1995)

2. บริษัทจะมีผลกำไรในระยะยาวไม่ได้ หากการดำเนินงานของตนก่อให้เกิดความยุติธรรมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ฉะนั้นบริษัทจะต้องคืนกำไรให้กับสังคมด้วย ตามแนวคิดของ J.H. Van Buren III (1995)

3. จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความสำคัญมาก เพราะอาจจะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จหรือล้มละลายก็ได้ และจรรยาบรรณควรเริ่มที่พนักงานแต่ละคน จากบทความในเรื่อง “Ethics is Good Business” ของ M. Patterson (1995)

และ 4. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมาก เพราะชีวิตของคนขึ้นอยู่กับงาน การเลือกทำงานหรือเลือกประกอบอาชีพทางด้านใด และทำงานอย่างมีจรรยาบรรณหรือไม่ สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นเป็นคนอย่างไร ตามแนวคิดของ J.Kultgen (1988) ในบทความเรื่อง Ethics and Professionalism

สุกัญญา ตีระวนิช (2529) อธิบายความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึงปรัชญา หรือระบบที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรม ซึ่งเป็นหลักประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือในแขนงวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง วิชาความรู้ที่ว่าด้วยจริยธรรม เรียกว่า จริยศาสตร์ (Ethics) เป็นสาขาหนึ่งของปรัชญา เรียกว่า ปรัชญาศีลธรรม หรือ Moral Philosophy และเรื่องจริยธรรมนั้น เป็นเรื่องของความประพฤติส่วนบุคคล ซึ่งเกี่ยวเนื่องด้วยศีลธรรม และจริยธรรม ถือว่ามีความสำคัญต่อการสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนจึงต้องสร้างจรรยาบรรณ (Code of ethics) ของตนเพื่อเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับหน้าที่ต่อไป โดยหลักการประพฤตินี้ ถือว่าเป็นเรื่องของความสมัครใจ (voluntary) ซึ่งจรรยาบรรณจะให้หลักเกณฑ์ในการชี้แนะให้ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมได้ โดยหลักเกณฑ์เหล่านั้นไม่ใช่ข้อบังคับ แต่นำไปตัดสินใจสิ่งใดผิดหรือถูก ดีหรือเลว รับผิดชอบหรือไม่รับผิดชอบ



สำหรับนักหนังสือพิมพ์ที่ต้องการจะเป็นผู้มีจริยธรรมนั้นจะต้องประกอบด้วย 1. สติปัญญา (Wisdom) หมายถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ 2. ความอดกลั้น (Temperance) คือความสามารถในการผสมผสาน การใช้เหตุผลของตนเองกำจัดความโลภได้ และ 3. ความยุติธรรม (Justice) คือ ความคำนึงถึงความยุติธรรมอันบุคคลในสังคมพึงจะได้รับ เป็นสิ่งที่นักข่าวต้องคำนึงถึงก่อนการเขียนข่าว

นอกจากนี้สิ่งสำคัญสำหรับพื้นฐานของจริยธรรมสำหรับนักหนังสือพิมพ์ ควรจะประกอบด้วย 1. ความสำนึกว่าทุกข้อความที่เขาเขียนนั้นคือข้อมูลที่ผู้อ่านต้องนำไปตัดสินใจ ดังนั้นเขาจึงต้องเป็นผู้รู้จริง เป็นผู้มองเห็นว่าสิ่งที่เขียนลงไปนั้นอาจก่อให้เกิดปฏิกิริยาอย่างหนึ่งอย่างใดในสังคมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง จะต้องตระหนักว่าความเห็นของเขาเป็นเพียงความเห็นหนึ่ง ยังมีคนอื่นอีกมากมายที่จะมีความเห็นแตกต่างจากเขาและเขาต้องรับฟัง

2. ในการเสนอข้อเท็จจริงหรือความเห็นจะต้องรักษาความถูกต้อง ไม่บิดเบือนปิดบัง หรือขยักข้อเท็จจริงบางประการไว้ที่ทราบที่ผู้อ่านต้องการข้อมูลนั้นๆ ไปประกอบในการตัดสินใจได้ว่า การเสนอความเห็นของเขาถูกต้องหรือไม่ เขาจะต้องไม่เลือกเสนอข้อมูลที่สนับสนุนความคิดของเขาเท่านั้น เขาจะต้องไม่ใช่เล่ห์เหลี่ยมของนักโฆษณาชวนเชื่อหรือใช้เหตุผลอย่างมีเลศนัยหรือใช้อารมณ์

3. นักหนังสือพิมพ์ต้องแถลงแหล่งข้อมูลและที่มาของความเห็นของเขา เพื่อให้ผู้อ่านสามารถพิจารณาซึ่งน้ำหนักแหล่งข้อมูลซึ่งอาจเป็นต้นตอของความอคติของผู้เขียน นั่นคือ ผู้เขียนต้องยุติธรรมต่อผู้อ่าน นักหนังสือพิมพ์จะต้องไม่ทำตนเป็นผู้พิพากษาเสียเอง แต่เขาจะกลับกลายเป็นจำเลยที่ประชาชนคนอ่านพิพากษาเขา ต้องตอบตัวเองว่าเขาซ่อนแหล่งข่าวหรือซ่อนอคติส่วนตัวของเขาไว้ที่ไหนหรือเปล่า ซึ่งถ้าเปิดเผยออกมาแล้วจะทำให้คนเชื่อความเห็นของเขาน้อยลง

4. เขาจะต้องรับรู้และยอมรับความเห็นที่แตกต่างไปจากตน การเสนอความเห็นจะต้องแสดงให้เห็นถึงความอ่อนรับในความแตกต่างอันพึงจะมีนั้น แต่ข้อเขียนของเขาจะไม่ทำลายหลักการของเขาเอง เพื่อการประนีประนอมเขาจะต้องยอมรับข้อขัดแย้งมากกว่ายอมรับความจ้านน โดยไม่ได้ตอบในสิ่งที่เขาคิดว่าถูก

เอ็ดมันด์ แลมเบิร์ต (อ้างถึงใน ดวงพร อัครวิไล, 2539) ได้วางกรอบจริยธรรมที่เรียกว่าระบบ Eclectic ที่เป็นกฎจริยธรรมที่ชัดเจนให้สำหรับนักหนังสือพิมพ์สามารถนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นการผสมผสานแนวคิดปรัชญาจริยธรรมสำคัญๆ 2 แนวคิดเข้าด้วยกัน ระหว่างหลักการที่เน้นที่ผลกระทบ (Teleological) ซึ่งเป็นหลักการที่เน้น “ผลกระทบ” ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคม และหลักการที่เน้นหน้าที่ (Deontological) ซึ่งเป็นหลักการที่เน้นถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามด้วยความซื่อสัตย์มารวมกัน โดยแบ่งกรอบจริยธรรมออกเป็น 5 หลักเกณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่

1. หลักการพูดความจริง (The Principle of Truth Telling) เป็นหลักการที่นักหนังสือพิมพ์พยายามเต็มที่ทุกรูปแบบที่จะแสวงหาข่าวสารที่ถูกต้อง ยุติธรรม และปราศจากอคติ นักหนังสือพิมพ์จะต้องตรวจสอบแล้วตรวจสอบอีกเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลนั้นถูกต้องอย่างแท้จริง ต้องตรวจสอบอย่างพิถีพิถันเพราะความแท้-ไม่แท้ของข้อมูล และแหล่งข่าว ต้องซื่อสัตย์ต่อข้อเท็จจริง แม้จะมีความจำเป็นเรื่องเวลาที่ต้องออกข่าวให้ทันเวลาก็ไม่ใช่ข้ออ้างที่จะเสนอข่าวโดยไม่ได้ตรวจสอบก่อน

ในการทำหน้าที่ของนักข่าว นอกจากจะใช้วิธีต่างๆ เช่น ค้นคว้าเอกสาร สัมภาษณ์แบบเจาะลึกหรือด้วยการสังเกต มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และต้องเข้าใจในความจริงของสังคมหรือกระแสบริบทของสังคมเป็นอย่างดี ในการค้นหาความจริง นักข่าวจำเป็นต้องใช้วิธีการที่มีศีลธรรม แต่แลมเบิร์ต ยอมรับว่า บางครั้งวิธีการที่ไม่ถูกต้องด้วยศีลธรรมอาจจะต้องนำมาใช้ เพียงแต่ว่าวิธีดังกล่าวจะต้องได้รับการชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นอย่างเปิดเผยในเนื้อหาข่าวด้วย

2. หลักความยุติธรรม (The Principle of Justice) ในเรื่องนี้ความยุติธรรม มาตรฐานของหนังสือพิมพ์ วอชิงตัน โพสต์ กำหนดข่าวที่ยุติธรรมออกเป็น 4 ประการ คือ 1. ข่าวที่ยุติธรรม ต้องไม่ละเลยประเด็นสำคัญของเรื่อง ดังนั้นความยุติธรรม หมายถึง ความครบถ้วนของข่าว 2. ข่าวยุติธรรม จะต้องไม่เหยียดประเด็นรองมาแทนประเด็นหลัก ดังนั้น ความยุติธรรม หมายถึง ความตรงประเด็น 3. ข่าวยุติธรรม ต้องไม่สร้างความเข้าใจผิดและจะต้องไม่หลอกลวงผู้อ่าน ดังนั้นความยุติธรรม จึงหมายถึง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อ่าน และ 4. ข่าวที่ยุติธรรม จะต้องไม่กลบเกลื่อนอารมณ์หรืออคติของผู้เสนอ ความยุติธรรมหมายถึง ความตรงไปตรงมา ไม่ใช่ภาษาที่ออกย่อนชี้นำ

3. หลักเสรีภาพ (The Principle of Freedom) หลักเสรีภาพ แท้ที่จริงคือหลักที่เป็นหัวใจของความยุติธรรม การลิดรอนสิทธิเสรีภาพนำมาซึ่งความอยุติธรรม หนังสือพิมพ์จำเป็นที่จะต้องให้เสรีภาพกับการแสดงความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ

4. หลักมนุษยธรรม (Principle of Humane) หมายถึง หลักการที่หนังสือพิมพ์จะไม่สร้างความเจ็บปวดและความทุกข์ให้ผู้อื่น นักหนังสือพิมพ์ต้องตัดสินใจว่าจะเซนเซอร์ข่าวนั้นด้วยตนเองในระดับใด แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมตามผู้มีอำนาจโดยปราศจากการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน อันหมายถึงว่า จะทำให้ความเป็นตัวของตัวเองลดน้อยลงไปด้วย หนังสือพิมพ์จะต้องพิจารณาด้วยมโนสำนึกว่าจะปิดกั้นข่าวนั้นหรือไม่ หรือถ้าจะนำเสนออย่างไร โดยคำนึงถึงหลักมนุษยธรรม

5. หลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ (Principle of Stewardship) หมายถึง หลักการของความรับผิดชอบในการจัดการวิถีชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นด้วย หนังสือพิมพ์ คือผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเฝ้ากระแสน้ำแห่งการอภิปรายถกเถียงในสังคมให้โปร่งใสอยู่ในฐานะที่จะผดุงความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม เพราะหนังสือพิมพ์คือ นายท้ายเรือแห่งเสรีภาพ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงสิทธิของสาธารณะ และคำนึงถึงจรรยาบรรณของตนเอง

ทั้งนี้ แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางหลักในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

สุภา ศิริमानนท์ (2530) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์หรือข้อจำกัดที่สำคัญของจริยธรรมหนังสือพิมพ์ว่ามี 4 ประการ คือ 1. หลักว่าด้วย ความจริงที่แท้จริง (Objectivity) เป็นหลักที่เชื่อว่านักหนังสือพิมพ์ย่อมได้รับความคาดหวังจากผู้อ่านทั่วไปว่า คำบอกเล่าข่าวสารที่รายงาน จะหมดจดครบถ้วน ไม่ลำเอียง ไม่ว่าจะเป็แงใดของข่าว นั่นคือคาดหวังว่าจะไม่สอดแทรกทรรศนะส่วนตัวหรือความรักความชังส่วนตัวลงไปในการรายงานข่าวนั้นๆ

ลักษณะของความจริงที่แท้จริงมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ คือ ความไม่เป็นฝักเป็นฝ่าย (Impartiality) ความปราศจากข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือทางความสนใจ (Absence of Conflict of Interest) โอกาสของการปฏิเสธ (Opportunity of Denial) การละเว้นเสียจากความลำเอียงต่อผู้ใกล้ชิด (Avoidance of Cronyism) และ การละเว้นเสียจากความเคียดแค้นพยาบาท (Avoidance of Vengeance)

2. หลักว่าด้วย ความซื่อสัตย์ (Honesty) หลักการในข้อนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ในอดีตมีนักหนังสือพิมพ์บางคนเขียนข่าวในลักษณะ “เขียนขึ้นมาเอง” หรือ “นั่งเทียนเขียนข่าว” ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดจริยธรรมข้อนี้ขึ้นมา ซึ่งความสัตย์จริงมีด้วยกัน 2 ประการ คือ 1. การเสนอรายงานข่าวที่เป็นจริงไม่เสนอนิยาย และ 2. การรักษาข่าวจากที่ให้คำมั่นไปแล้ว

3. ความบังควรและไม่บังควรซึ่งมนุษย์พึงปฏิบัติ (Human Decency) หลักการนี้เป็น การป้องกันไม่ให้หนังสือพิมพ์ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการเสนอข่าว ความบังควรและไม่บังควรนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนต่างเชื้อชาติ ต่างศาสนา และเหตุการณ์ที่น่ารังเกียจ ซึ่งนักหนังสือพิมพ์ต้องยึดหลัก 3 ประการ คือ 1. ปราศจากความลำเอียงต่อคนต่างเชื้อชาติหรือคนต่างภาษา 2. ปราศจากความลำเอียงต่อศาสนา และ 3. การใช้ถ้อยคำที่ทำให้เกิดความชิงชังรังเกียจ

4. การคัดลอกเรื่องของคนอื่นแล้วที่กักเอาเป็นของตัวเอง (Plagiarism) หลักการในข้อนี้ถือว่าการที่นักหนังสือพิมพ์คนใดคนหนึ่งจะใช้ประโยชน์จากข้อเขียนหรือรายงานข่าวของนัก

หนังสือพิมพ์อีกคนหนึ่งว่าเป็นแหล่งเบาะแสของคำบอกเล่าข่าววาร์ที่เขากระทำขึ้นหรือสร้างสรรค์ขึ้น ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ว่าด้วยความผิดจริยธรรมการขโมยเรื่องของคนอื่นแล้วที่กักกักว่าเป็นของตนเอง และเมื่อประกอบเข้ากับคำบอกเล่าข่าววาร์ที่เพิ่มเติมใหม่แล้ว รายงานชิ้นนั้นเท่ากับเป็นของใหม่ แต่ถ้าการคัดลอกนั้น เป็นการคัดลอกจริงๆ ไม่ว่าจะเป็นการคัดลอกแต่เพียงบางส่วนหรือลอกแบบคำต่อคำแล้วใส่ชื่อตนเองลงไป เช่นนี้ถือว่าเป็นเรื่องที่ผิดจริยธรรม

ในประเทศไทยมีสมาคมทางวิชาชีพหลายแห่งต่างได้บัญญัติจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ไว้เพื่อส่งเสริมให้ผู้สื่อข่าวประกอบอาชีพให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและจรรยาบรรณเป็นหลัก ทั้งนี้สมาคมวิชาชีพที่มีการกำหนดกรอบจริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพได้แก่ สมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทย สมาคมนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย สมาคมผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจ และสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ เป็นต้น

ทั้งนี้สมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทย และสมาคมนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย ได้รวมตัวกันเข้า โดยจัดตั้งสมาคมทางวิชาชีพขึ้นใหม่โดยใช้ชื่อว่า “สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย” (สขนท.) หรือเรียกชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า Reports and Journalists Association of Thailand (RJAT) เพื่อลดความซับซ้อนในหน้าที่ที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยให้มีการยุบสมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทย และให้สมาคมนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทยรับรองสมาชิกของสมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทย และใช้ข้อกำหนดจริยธรรมของสมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทยเป็นหลัก

#### จริยธรรมของสมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย

1. ส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งเสรีภาพของการเสนอข่าวและความคิดเห็น
2. ให้ประชาชนได้ทราบข่าวเฉพาะที่เป็นจริง การเสนอข่าวสารใดๆ ออกพิมพ์โฆษณาเผยแพร่ ถ้าปรากฏว่าไม่ตรงต่อความเป็นจริงต้องรีบจัดการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว
3. ในการได้มาซึ่งข่าว ภาพ หรือข้อมูลอื่นใด มาเป็นของตน ต้องใช้วิธีการที่สุภาพและซื่อสัตย์เท่านั้น
4. เคารพในความไว้วางใจของผู้ให้ข่าว และรักษาไว้ซึ่งความลับของแหล่งข่าว
5. ปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยมุ่งหวังต่อสาธารณประโยชน์ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือห่มุ่คณะใดๆ โดยไม่ชอบธรรม
6. ไม่กระทำการอันเป็นการบั่นทอนเกียรติคุณของวิชาชีพ หรือความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ระเบียบสมาคมผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจ พ.ศ. 2539

หมวดที่ 2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและชี้แนะให้การประกอบวิชาชีพของผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก
2. เพื่อช่วยเหลือสมาชิกของสโมสรแก้ไขข้ออุปสรรค ข้อขัดข้องต่างๆ ในการประกอบอาชีพและให้ความช่วยเหลือสวัสดิการแก่สมาชิก
3. เพื่อเป็นสื่อกลางในการประสานความร่วมมือกับรัฐบาลและองค์กรโดยชอบด้วยกฎหมายของเอกชนสำหรับการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและหรือข่าวสารทางด้านเศรษฐกิจ
4. เพื่อเป็นศูนย์กลางที่จะประสานความร่วมมือกับรัฐบาลในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศและติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวของภาวะเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
5. ส่งเสริมความสามัคคีในมวลสมาชิกของสโมสรและการประนีประนอมข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิก

**ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ พ.ศ.2541**

คณะกรรมการสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติออกข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพประกาศ ณ วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2541 ไว้ดังต่อไปนี้

## หมวด 2 เรื่องจรรยาบรรณของหนังสือพิมพ์

ข้อ 4 หนังสือพิมพ์ต้องยึดถือข้อเท็จจริง ความถูกต้องแม่นยำและความครบถ้วน ข้อ 5 หนังสือพิมพ์ต้องนำเสนอข่าวเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือหมู่คณะ ข้อ 6 หนังสือพิมพ์ต้องแสดงความพยายาม ในการให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ข้อ 7 หนังสือพิมพ์ต้องไม่แต่งเติมเนื้อหาสาระของข่าว จนคลาดเคลื่อนหรือเกินจากความเป็นจริง ข้อ 8 หนังสือพิมพ์ ต้องละเว้นการเสนอข่าวเพราะความลำเอียง หรือมีอคติจนเป็นเหตุให้ข่าวนั้นคลาดเคลื่อนหรือเกินจากความเป็นจริง ข้อ 9 หนังสือพิมพ์ต้องไม่สอดแทรกความคิดเห็นลงในข่าว ข้อ 10 เมื่อคัดลอกข้อความใดจากหนังสือพิมพ์ สิ่งพิมพ์ หรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ ต้องบอกที่มาของข้อความนั้น

ข้อ 11 การเสนอข่าวที่มีการพาดพิง อันอาจเกิดความเสียหายแก่บุคคลหรือองค์กรใดๆ ต้องแสดงถึงความพยายามในการเปิดโอกาสให้ฝ่ายที่ถูกกล่าวหาแสดงข้อเท็จจริงด้วย ข้อ 12 ในกรณีที่มีการเสนอข่าวผิดพลาด ต้องพิมพ์แก้ไขข้อผิดพลาดดังกล่าวโดยไม่ชักช้า ข้อ 13 หนังสือพิมพ์ต้องไม่เสนอข่าวโดยเลื่อนลอยปราศจากแหล่งที่มาพึงระบุชื่อบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ หรือให้ข่าวอย่างเปิดเผย เว้นแต่จะมีเหตุอันควรปกปิดเพื่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของแหล่งข่าว และต้องเป็นประโยชน์ต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณชน

ข้อ 14 หนังสือพิมพ์ต้องปกปิดชื่อและฐานะของบุคคลที่ให้ข่าวไว้เป็นความลับ หากได้ให้คำมั่นแก่แหล่งข่าวนั้นไว้ หนังสือพิมพ์ต้องปกปิดนามปากกาหรือนามแฝงที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์ฉบับนั้นไว้เป็นความลับ ข้อ 15 ในการเสนอข่าวหรือภาพใดๆ หนังสือพิมพ์ต้องคำนึงมิให้ล่วงละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลที่ตกเป็นข่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องให้ความคุ้มครองอย่างเคร่งครัดต่อสิทธิมนุษยชนของเด็ก สตรีและ

ผู้ด้อยโอกาส ในการเสนอข่าวตามวรรคแรกต้องไม่เป็นการซ้ำเติมความทุกข์หรือโศกนาฏกรรมอันเกิดแก่เด็ก สตรีและผู้ด้อยโอกาสนั้นไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง

ข้อ 16 การพาดหัวข่าวและความนำของหนังสือพิมพ์ ต้องไม่เกินไปจากข้อเท็จจริงในข่าวและต้อง สะท้อนใจความสำคัญหรือเนื้อหาหลักของข่าว ข้อ 17 หนังสือพิมพ์จะต้องไม่เสนอภาพข่าวที่อุจาด ลามก อนาจาร หรือน่าหวาดเสียวโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของสาธารณชนอย่างถึถ้วน ข้อ 18 ในการแสดงความคิดเห็นหรือการวิพากษ์วิจารณ์ หนังสือพิมพ์ต้องให้ความเที่ยงธรรมแก่ฝ่ายที่ถูกพาดพิงเสมอ ข้อ 19 ข้อความที่เป็นประกาศโฆษณา ที่ปรากฏอยู่ในหนังสือพิมพ์ ต้องแสดงให้เห็นชัดว่าเป็นประกาศโฆษณา จะแอบแฝงเป็นการเสนอข่าวหรือความคิดเห็นไม่ได้

### หมวด 3 จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ข้อ 20 ผู้ประกอบวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ต้องไม่ประพฤติปฏิบัติการใดๆ อันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ ข้อ 21 ผู้ประกอบวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ต้องไม่วาดอ้างหรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่ เพื่อ เรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ไม่ชอบธรรม ข้อ 22 ผู้ประกอบวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ต้องละเว้นการรับ อามิสสินจ้างอันมีค่า หรือผลประโยชน์ใดๆ เพื่อให้กระทำหรือไม่กระทำใดอันจะขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องรอบด้าน

### หมวด 4 แนวปฏิบัติของหนังสือพิมพ์และผู้ประกอบวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ข้อ 23 ผู้ประกอบวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พึงละเว้นการรับอภิสิทธิ์ หรือตำแหน่ง เพื่อให้กระทำหรือไม่กระทำใดอันจะขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องรอบด้าน ข้อ 24 การเสนอข่าวของหนังสือพิมพ์ พึงตระหนักถึงความสำคัญของข่าวต่อสาธารณชนและไม่เสนอข่าวใน ทำนองชวนเชื่อในเรื่องที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ข้อ 25 การได้มาซึ่งข่าวสาร หนังสือพิมพ์พึงใช้วิธีที่ สุภาพและซื่อสัตย์ ข้อ 26 ในการแสดงความคิดเห็น หนังสือพิมพ์พึงกระทำโดยบริสุทธิ์ใจ และไม่มีพันธกรณี อื่นใด นอกจากมุ่งปฏิบัติหน้าที่เพื่อสาธารณชน โดยไม่ยอมให้อิทธิพลอื่นใดมาครอบงำความคิดเห็น ข้อ 27 พึงละเว้นการล่าวละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เว้นแต่กรณีเพื่อประโยชน์สาธารณะ ข้อ 28 หนังสือพิมพ์พึงใช้ความ ระมัดระวังอย่างรอบคอบให้ประกาศโฆษณาทั้งหลายอยู่ในขอบเขตของศีลธรรมและวัฒนธรรม หนังสือ พิมพ์พึงระมัดระวังที่จะไม่เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ประกาศโฆษณาที่น่าสงสัยว่าจะเป็นภัยแก่สังคมหรือสา รธารณชน ข้อ 29 หนังสือพิมพ์พึงหลีกเลี่ยงการเผยแพร่ประกาศโฆษณาที่มีเหตุให้น่าเชื่อว่าเจ้าของประกาศ โฆษณานั้น เจตนาจะทำให้ผู้อ่านหลงเชื่อในสิ่งซึ่งมลาย ข้อ 30 ภาษาที่ใช้ในหนังสือพิมพ์พึงหลีกเลี่ยงคำที่ไม่ สุภาพ หรือมีความหมายเหยียดหยาม

ติน ปรักพฤทธิ (2540) อ่างงานศึกษาของไวเลนสกี (Wilenski) และของริทเซอร์และไทรซ์ (Ritzer and Trice, 1969) ว่า งานที่จะจัดว่าเป็นวิชาชีพนิยมได้นั้นจะต้องมีลักษณะตามเกณฑ์ 18 ประการด้วยกัน ดัง นี้ 1. มีการประกอบอาชีพเต็มเวลา กล่าวคือ ต้องอุทิศให้กับอาชีพนั้นๆ อย่างเต็มที่นั้น 2. มีการจัดแผนงานการ ศึกษาโดยสมาคมวิชาชีพ หมายถึง มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา 3. สถานภาพของสมาคมวิชาชีพต้องมี กฎหมายรองรับ เพื่อให้มีผลผูกมัดทางกฎหมายซึ่งจะทำให้สาธารณชนยอมรับทั้งยังเป็นการปกป้องอาชีพ และป้องกันมิให้ผู้ประกอบอาชีพนั้นเอาไรต์เอาเปรียบลูกค้าหรือประชาชน 4. การมีจรรยาบรรณวิชาชีพหรือ มาตรฐานความประพฤติทางวิชาชีพ

5.มีองค์ความรู้ที่เป็นระบบหรือองค์ความรู้ที่เป็นทฤษฎีซึ่งได้มีการสั่งสมมาเป็นเวลานาน 6.การเป็นที่ยอมรับของสังคม วิชาชีพที่สมบูรณ์มีพื้นฐานอยู่บนความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ประชาชนและรัฐบาลมีศรัทธาและยอมรับ 7.การมีความรอบรู้ในวิชาชีพ ความรอบรู้ดังกล่าวรวมถึงความรู้แบบเบ็ดเสร็จ และความรู้เกี่ยวกับแนวโน้ม

8.การให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ ปริมาณ คุณภาพ สรรพคุณ และเงื่อนไข การจ่ายเงิน ควรเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ 9.การมีความเป็นอิสระในวิชาชีพ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีพื้นฐานที่อยู่บนข้อเท็จจริงและมาตรฐานวิชาชีพโดยปราศจากความรักและความเกลียด และไม่ตกอยู่ภายใต้อาณัติของผู้หนึ่งผู้ใดหรือของอคติทั้งปวง

10.การได้รับการศึกษาตามสาขาวิชาชีพที่ตนใช้ในการประกอบอาชีพ 11.การมีผู้คอยสนับสนุนในการประกอบอาชีพ ซึ่งอาจหมายถึง ครู อาจารย์ รุ่นพี่ หรือบุคคลที่เคารพนับถือ 12.มีการวางแผนล่วงหน้าที่จะประกอบอาชีพที่จะประกอบอาชีพในสาขาวิชาชีพที่ตนเรียนมาอย่างเต็มที่ 13.มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานตามที่ได้วางแผนไว้แล้ว 14.มีความกระตือรือร้นในวิชาชีพ ซึ่งอาจแสดงให้เห็นจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพและการอ่านเขียนบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

15.การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มืออาชีพจะต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบวินัย ขนบธรรมเนียม ศีลธรรมและวินัยที่บุคคลในแวดวงวิชาชีพถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงานควรยึดถือและปฏิบัติ 16.มีความจงรักภักดีและผูกพันในวิชาชีพ 17.การมองเห็นอนาคตในการประกอบอาชีพ ซึ่งรวมถึงการมีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ไว้ล่วงหน้า และ 18.การมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน

Bruce Garrison (1992) กล่าวถึงความเป็นมืออาชีพนักหนังสือพิมพ์ได้นั้นจะต้องมีลักษณะ 3 ส่วนสำคัญ คือ 1. มีทักษะความเชี่ยวชาญที่นักข่าวพึงมี แบ่งเป็นทักษะความเชี่ยวชาญของนักข่าวโดยทั่วไป และทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับนักข่าวในแต่ละสื่อ 2. มีอุดมการณ์ในเรื่องเสรีภาพและวิชาชีพนิยมเป็นเป้าหมาย (Professionalism as a Goal) และ 3. มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ คล้ายกับ David Keith Cohler (1994) กล่าวว่านักข่าวที่จะมีความเป็นมืออาชีพได้นั้นจะต้องยึดมั่นใน 3 ประการ คือ 1. การทำงานอย่างถูกต้องเที่ยงตรงแม่นยำ (To be accurate) 2. การทำงานด้วยความเป็นธรรม มีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบ (To be Fair) และ 3. การทำงานด้วยความรวดเร็วและนำหน้าอยู่เสมอ

ขณะที่ ดิน ปรัชพฤทธิ (2540) เอง ที่ให้คำจำกัดคำว่า “วิชาชีพนิยม” หรือ Professionalism ที่มาจากรากศัพท์ภาษาละติน ‘Profiteri’ (Pro + Fateri) หมายถึง องค์ความรู้

หรือความรอบรู้เกี่ยวกับอาชีพของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่ามีค่าและพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสภาพอาชีพของตน ซึ่งจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ การยึดถือเอาทฤษฎีที่เป็นระบบเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง การได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ การมีจรรยาบรรณ การมีวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่ม

### แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ

สำหรับแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การนักวิชาการจำนวนมากต่างให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการเข้าใจพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคลในองค์การ การประพฤติปฏิบัติต่อระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มนุษย์แสดงออกในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมองค์การนั้นๆ ตามแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของสมาชิกและถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นต่อๆ มา ดังนั้นจึงมีผู้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับความหมายของคำว่า 'วัฒนธรรมองค์การ' ไว้เป็นจำนวนมากทั้งในวิชามานุษยวิทยา (anthropology) และทางสังคมวิทยา (sociology) โดยเฉพาะแนวคิดของวิชามานุษยวิทยาที่เป็นแนวคิดที่นักทฤษฎีองค์การหยิบยืมมาเป็นพื้นฐานความคิดของวัฒนธรรมองค์การเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละมุมมองของนักทฤษฎีก็มีความแตกต่างกัน

J. Steven Ott (1989) มองว่า 'วัฒนธรรมองค์การ' หมายถึง สัญลักษณ์ สิ่งประดิษฐ์แบบแผนพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมร่วม ข้อสมมติฐานเบื้องต้น วัฒนธรรมย่อยและประเพณี ที่สมาชิกในองค์การรับรู้ รับทราบ เข้าใจ และใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างจนเป็นเอกลักษณ์ตลอดจนใช้เป็นแนวทางการควบคุมแบบแผนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันอันเป็นผลมาจากการตกลงร่วมกัน

Buchanan (1975) มองว่า จริยธรรมหรือจรรยาบรรณขององค์การ เช่น จริยธรรมในการให้บริการกับลูกค้า สอดคล้องกับการให้ความหมายของ Ouchi, Pascale และ Athos (1981) หมายถึง แนวนโยบายขององค์การที่เกี่ยวกับเรื่องระบบปรัชญาซึ่งรวมถึงเรื่องจริยธรรม

Etzioni (1975) มองว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระดับของข้อตกลงหรือข้อคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในขอบเขตของค่านิยม เป้าหมายขององค์การ ความหมาย นโยบาย ข้อกำหนดในการปฏิบัติ การรับรู้ ระหว่างสมาชิกในองค์การ ส่วน Wharton & Worthley (1983) อธิบายความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ แหล่งของบรรทัดฐาน กฎระเบียบ ทัศนคติของกลุ่ม ธรรมเนียมประเพณี และบทบาท ขณะที่ Lippitt, Langseth & Mossop (1985); Miles & Schmuck



(1971); Tagiuri & Litwin (1968) หมายถึง ธรรมเนียมประเพณีขององค์กรที่มีต่อการทำงาน และระดับความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร

Greenberg & Baron (1995) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผน ทักษะ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคาดหวังต่างๆ ซึ่งเป็นที่ยึดมั่นและรับรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ถือปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่อยู่ตลอดเวลา แต่ละองค์กรมีลักษณะของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป และสมาชิกภายในองค์กรจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และการเรียนรู้ต่อไป

Charles Conrad (1990) Moore & Snyder (1988) และ Trice & Beyer (1984) มองว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่บุคคลติดต่อกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่างๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์กร งานฉลองในโอกาสต่างๆ ของหน่วยงาน

Davis (1984) Gregory (1983) Sackman (1991) Sathe (1985) Smircich (1985; 1992) มองว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน (basic assumption) และหรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่งหรือคนส่วนใหญ่ภายในองค์กร คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ระบบความรู้ความคิดร่วมมีลักษณะเป็นนามธรรมที่อยู่ภายในจิตใจหรือความคิดของคน ไม่ใช่พฤติกรรมภายนอกที่สังเกตได้อย่างเป็นรูปธรรม

Draft (1991) Dyer (1985) Hunt (1991) Rousseau (1990) และ Tunstall (1983) กลับมอง วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐาน ของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร การนิยามวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะนี้เป็นการรวมหลายๆ ความหมายเข้าด้วยกัน เป็นการนิยามในลักษณะที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ (Elements) หลายองค์ประกอบรวมกันเข้า

Edgar H. Schein (1985) ให้คำนิยามคำว่า วัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่า เป็นรูปแบบหรือแบบแผนสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่ถูกสร้างขึ้น คิดค้น สั่งสม และพัฒนาขึ้น ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้โดยกลุ่มสมาชิกในองค์กร เพื่อการรองรับการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

การ รวมทั้งกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกอีกด้วย นอกจากนี้แบบแผนดังกล่าวจะต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับการทำงานหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การเพื่อให้สมาชิกสามารถถ่ายทอดไปให้กับสมาชิกรุ่นใหม่ขององค์การได้อย่างถูกต้องที่เป็นแนวทางในการสร้างให้เกิดความคิด การรับรู้ ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ทั้งนี้สมมติฐานดังกล่าวถือว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับและเป็นข้อตกลง เป็นสิ่งที่สามารถควบคุมและจัดการได้ ที่จะต้องมีการทบทวนและสืบทอดอย่างต่อเนื่องที่จะสร้างความตระหนักถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมในองค์การ

อิสระ สุวรรณพล (2540) และ สมชาย หิรัญกิตติ (2542) ให้ความหมายและมองวัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายคลึงกัน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ และการประเมินสิ่งต่างๆ ที่สมาชิกของกลุ่มมีประสบการณ์ร่วมกันและถ่ายทอดสิ่งเหล่านั้นจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สมาชิกเห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม ยอมรับ และปฏิบัติทำให้แตกต่างกับกลุ่มอื่น จนกลายเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการสร้างพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์การนั้นต่อมาก็หล่อหลอมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างไรก็ตามพนักงานอาจมีการประเมินลักษณะความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยบุคคลคนหนึ่งอาจรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในทางลบ แต่บางคนอาจรับรู้ในทางบวกก็ได้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ให้คำจำกัดความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

เห็นได้ว่า นักทฤษฎีองค์การมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งในองค์การ (Culture as a variable) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และเป็นตัวแปรหนึ่งในหลายๆ ตัวแปรที่องค์การมีอยู่ เช่น Etzioni, Conrad, Moore & Snyder และ Trice & Beyer ส่วนมุมมองอีกแนวทางหนึ่งมองว่า องค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรมหนึ่ง (Culture as a root metaphor) ที่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายใต้จิตใจของคนกลุ่มหนึ่ง และไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ แต่ตัวองค์การคือวัฒนธรรมหนึ่งที่ทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์การเป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม นักทฤษฎีประเภทนี้ ได้แก่ Davis, Gregory, Sackman, Sathe, Smircich, Draft, Dyer, Hunt, Rousseau และ Tunstall

แต่อย่างไรก็ตาม มีนักทฤษฎีองค์การอีกส่วนหนึ่งได้นำแนวคิดของทั้ง 2 ลักษณะมาผสมผสานกันจนเกิดเป็นแนวคิดที่มองวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางที่สาม ที่เห็นว่า วัฒนธรรม

องค์การเป็นทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การที่แสดงออกมา และเป็นทั้งค่านิยมความคิดภายในจิตใจคนด้วย ซึ่งเป็นมุมมองของ Schein และ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดในการมองวัฒนธรรมองค์การแบบที่สามมาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยให้การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การมีความเข้าใจ และครอบคลุมครบถ้วนมากขึ้น โดยมองว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่สามารถควบคุม และสามารถใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการได้ในระดับหนึ่ง โดยมีมุมมองว่า วัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ คือ ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน และหรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของนักหนังสือพิมพ์จำนวนหนึ่งหรือนักหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่ภายในองค์การหนังสือพิมพ์ที่มีความคิดเห็นร่วมกัน และนำเอาแนวความคิดรวมมาเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ พร้อมทั้งมีการส่งสอนถ่ายทอดไปยังสมาชิกทั้งรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป โดยศึกษาค่านิยม บรรทัดฐาน แนวประเพณีปฏิบัติ และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของกลุ่มบุคคลในองค์การในการบริหารงานข่าว

นอกจากนี้ ยังนำแนวความคิดของคึกและคณะ ที่พัฒนาแนวคิดในการวัดและแบ่งวัฒนธรรมองค์การ ที่เรียกว่า The Organizational Culture Inventory : OCI ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวดังกล่าวนี้มาดัดแปลง และใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการทำวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) 2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) และ 3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) ดังนี้

1.1. **ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles)** หมายถึง 1. เน้นมิติจริยธรรมภาพการยอมรับไว้วางใจระหว่างคนในองค์การ 2. องค์การให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรบุคคล สนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงาน และ 3. พนักงานมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ และพยายามกำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ให้หมดไป สร้างงานใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 **ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles)** หมายถึง 1. พนักงานเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ระบบอาวุโส ฟังพาดูผู้บริหาร 2. ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ เกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น 3. เน้นการลงโทษเมื่อ

ทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จไม่ได้รับรางวัลอะไร และ 4. พนักงานปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน

1.3. **ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles)** คือ 1. องค์การที่มีค่านิยมในลักษณะผู้นำมุ่งเน้นผลงานของพนักงาน มีการใช้อำนาจ มักแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ วัดผลสำเร็จจากปริมาณของผลงานที่ปรากฏโดยการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ขาดการวางแผนล่วงหน้า ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นเป็นประจำ 3. พนักงานเอาแพะชนะกัน ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น มุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ ยึดหลักการทำงานหนักและปกป้องตนเอง ปราศจากความยืดหยุ่นในการทำงาน และ 4. พนักงานดิ้นรนที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงกว่าเพื่อจะได้ปกครองคนอื่น

จากการศึกษาตามแนวคิดของค็อกและคณะ พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวก (Excellent Organization) ที่ให้ประสิทธิภาพกับองค์การสูงสุด โดยวัฒนธรรมองค์การทางบวกเน้นให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์การซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสำเร็จ สัจการแห่งตน บุคคล การกระตุ้นและมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ บุคลากรในวัฒนธรรมองค์การ การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากร และเป้าหมาย บุคลากรในองค์การยอมรับแนวความคิดหรือการปรับตัวสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดใหม่ และให้การตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงไปในทางดี ผู้บริหารในองค์การจะต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา พนักงานในองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้องค์การประสบผลสำเร็จ

ในทางตรงกันข้ามลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาที่มีการตั้งบรรทัดฐานการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคง-ผู้นำมุ่งงาน ต้องการมั่นคง-ผู้นำบุคคล ซึ่งมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่เน้นมุ่งการเห็นพ้อง ยึดระบบการพึ่งพา การหลีกเลี่ยง เจ้าระเบียบ มุ่งการแข่งขัน ต้องการแข่งขัน ต้องการอำนาจ และมุ่งเห็นตรงกันข้าม ในกรณีนี้พนักงานที่มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือทำงานได้สำเร็จจะได้รับรางวัลเล็กน้อย ตรงกันข้ามหากกระทำความผิดจะมีการลงโทษ คือ การเน้นการเสริมแรงทางลบ ทำให้สร้างผู้บริหารที่จำเป็นต้องยึดการทำงานที่มีระเบียบกลัวการกระทำผิด และมุ่งเน้นงานสูง

รวมถึงการคลุมเครือในบทบาท โครงสร้างการทำงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ไม่มีคุณภาพจะทำให้บุคลากรในองค์การที่มีรูปแบบวัฒนธรรมลักษณะนี้ จะเป็นการพึ่งพาผู้บริหารมากที่สุด การที่ไม่มีหน่วยสรรหา บำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ดี การไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การ ในการที่จะสนับสนุนความก้าวหน้า การช่วยเหลือ การส่งเสริมและไม่มีไม่ตรีสัมพันธ์กับทุกๆ ฝ่ายทำให้องค์การมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในทาง

ลบ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานสูง ความพึงพอใจในงานลดลงและมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกโอนย้ายของพนักงานในองค์กร

นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบวัฒนธรรมตั้งรับ-เฉื่อยชา และแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวจะมีลักษณะบุคลิกภาพขององค์กร คือ การหลีกเลี่ยงจากความผิด เน้นความคงที่ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานในรูปแบบเก่าๆ ที่เคยทำกันมาเน้นการตรวจสอบหน้าที่และระเบียบวินัย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์กรลดต่ำลง ตลอดจนการทำให้การริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาบุคลากรน้อยลง

กรีซ สืบสนธิ์ (2537) แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1. **สภาพแวดล้อมขององค์กร** องค์กรแต่ละแห่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับผลผลิต คู่แข่ง ลูกค้า ฯลฯ สภาพแวดล้อมจะเป็นกำหนดว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

2. **ค่านิยม** หมายถึง แนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์กร ค่านิยมเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร หากมีค่านิยมในความหมายที่เห็นเด่นชัดสำหรับบุคลากรแล้วก็จะชี้ถึงความสำเร็จ ค่านิยมจึงช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จในองค์กรเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

3. **วีรบุรุษ** คนที่จะเป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่นๆ เห็นและทำตาม องค์กรจึงต้องพยายามชักนำคนของตนให้เล่นบทวีรบุรุษ โดยเชื่อว่า คนอื่นพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเขา

4. **ขนบธรรมเนียมประเพณี** แต่ละองค์กรจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นบุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์กรยึดถือและปฏิบัติ เช่น การยกย่องบุคลากรดีเด่น เป็นต้น

5. **ข่ายวัฒนธรรม** หมายถึง ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์กร การควบคุมข่ายการสื่อสารให้ทรงพลังเป็นวิธีที่จะช่วยให้คนอื่นๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นตัวการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างพลังไปสู่ความสำเร็จ หรือวัฒนธรรมเป็นค่านัดชักนำพฤติกรรมอันทรงพลังที่ช่วยให้บุคคลทำงานดีขึ้นใน 2 ลักษณะ ดังนี้ 1. **วัฒนธรรมแข็งแกร่ง (strong culture)** คือ กฎ ระเบียบไม่เป็นทางการที่บอกบุคลากรว่าเขาควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรในเรื่องต่างๆ ความคาดหวังขององค์กรที่จะทำให้ลดระยะเวลาในการตัดสินใจในสถานการณ์ ส่วนวัฒนธรรมที่ไม่แข็งแกร่ง สมาชิกในองค์กรจะเสียเวลาในการพยายามค้นหาว่า เขาควรทำตัวอย่างไร หรือควรทำอะไร และ 2. **วัฒนธรรมแข็งแกร่ง** ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่ตนทำดีขึ้น และมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักมากขึ้น

ซึ่งเมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่อตัวองค์กรเองแล้วผลงานก็จะดีเพิ่มมากขึ้น และองค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะช่วยลดการลาออก หรือการเข้ามาร่วมงานอย่างฉาบฉวยของพนักงานใหม่ได้ เนื่องจากสมาชิกใหม่ส่วนใหญ่มักขาดความซาบซึ้ง ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรทำให้ยากที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม หากองค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งก็จะขจัดความไม่แน่ใจนี้ลงได้ รวมทั้งองค์การเป็นสถาบันสุดท้ายของสังคมที่สามารถมีบทบาทในการหล่อหลอมค่านิยม อันถูกต้องแก่คนรุ่นใหม่ในเรื่องการทำงาน

ทั้งนี้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งนั้น Sathe (1985) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จะกำหนดความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กรมี 3 ประการด้วยกัน คือ 1. ความหนาแน่นของวัฒนธรรม (thickness of culture) หรือจำนวนข้อสมมติพื้นฐานที่สมาชิกเห็นร่วมกัน 2. ระดับการเห็นร่วมกัน (extent of sharing) และ 3. ความชัดเจนในระดับความสำคัญของข้อสมมติฐาน (clarity of ordering) หรือสามารถศึกษาได้จากปริมาณสมาชิกที่เห็นร่วมกัน ระดับการเห็นร่วมกัน และความเคร่งครัดในการปฏิบัติตาม

สำหรับหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร ตามที่นักทฤษฎีองค์กรมองไว้มี ทั้งหมด 7 ประการ คือ 1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับว่า วิธีการคิด การทำงานใดที่ทำแล้วได้รับคำชมเชยหรือได้รางวัล หรือได้รับการลงโทษ บุคลากรจะค่อยๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิธีคิดวิธีปฏิบัติที่เป็นสิ่งปรารถนาสำหรับองค์กร 2. จัดระเบียบในองค์กร เมื่อพนักงานเรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับวิธีคิดวิธีทำงานจนกลายเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตาม 3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว วัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่างๆ ในหน่วยงานของตน 4. ลดความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติสิ่งที่เป็นความเชื่อจนเป็นนิสัย ดังนั้นสมาชิกขององค์กรสามารถทำกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติไม่ต้องตัดสินใจมากกว่าในแต่ละช่วงจะต้องทำอะไร อย่างไร

5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐานขององค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอด 6. ช่วยชี้แนะแนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัว การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้กับสมาชิกใหม่ก็เพื่อเป็นบุคคลเหล่านั้นเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในองค์กรที่เข้าเป็นสมาชิก และ 7. การสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก เป็นการช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานตระหนักถึงว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะว่ามีค่านิยม และการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันและเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากคนอื่น

เช่นเดียวกับ Greenberg & Baron มองว่า วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญต่อองค์การทุกแห่ง 3 ประการ คือ 1. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การทำให้สมาชิกได้รู้ถึงลักษณะเด่นๆ และค่านิยมหลักขององค์การ หากมีการกำหนดวัฒนธรรมที่ชัดเจนก็จะยิ่งทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางปฏิบัติขององค์การได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากยิ่งขึ้น และ 2. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกรู้สึกผูกพันต่อองค์การทำให้รับรู้ถึงจุดยืนและภาระหน้าที่ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติขององค์การทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และทราบว่าองค์การมีบทบาทอย่างไร และ 3. วัฒนธรรมช่วยสร้างมาตรฐานของพฤติกรรม (Standard of behavior) เป็นกรอบระเบียบปฏิบัติทำให้สมาชิกได้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติงานและทราบว่าสิ่งใดควรทำ ไม่ควรทำ

ส่วนคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามมุมมองของนักทฤษฎีองค์การ มี 6 ประการ ได้แก่ 1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน 2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม การยอมรับใดๆ ที่เกิดขึ้นต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม ผ่านการทดสอบ และพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยพนักงานจะเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการสังเกต 4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง โดยคนในองค์การจะคิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นๆ ซ้ำๆ จนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป ทำให้สิ่งที่คิดหรือกระทำนั้นเป็นไปโดยอัตโนมัติ จึงทำให้ไม่ค่อยตระหนักถึงการดำรงอยู่ของสิ่งนี้

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การพึงพาการใช้สัญลักษณ์ หมายถึง การใช้สัญลักษณ์สื่อความหมายในการสื่อสาร โดยเป็นเรื่องที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การไปยังสมาชิกใหม่ในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และให้พนักงานทำตามสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น เรื่องเล่า พิธีการ และ 6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการพัฒนาจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงมักติดไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก แต่วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

### แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ และการถ่ายทอดจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

แนวคิดเรื่องการเรียนรู้และการถ่ายทอดจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์นี้ ผู้วิจัยดัดแปลงแนวความคิดของเรื่องการถ่ายทอดวัฒนธรรมในองค์การของ กริช สืบสนธิ์ (2537) และแนวคิดของ Martin & Siehl (1983) อ้างถึงใน ott (1989) มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เมื่อพิจารณาในมุมมองของนักทฤษฎีองค์การแล้วนักทฤษฎีองค์การ

จัดให้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ที่ว่าจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นสิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้และการถ่ายทอดสืบต่อกันไป เพื่อให้กระจายไปทั่วองค์การ เกิดการเรียนรู้ยอมรับ และการถ่ายทอดจะค่อยๆ พัฒนาไปตามลำดับ โดยอาศัยการสื่อสารในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในองค์การของแต่ละคนบุคคลจะแตกต่างกันไป โดยสามารถแบ่งการเรียนรู้และการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์แบ่งออกเป็น 4 แนวทาง ดังนี้

1. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง
2. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล
3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม
4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยผ่านการถ่ายทอดขององค์การ

1. การเรียนรู้จริยธรรมองค์การโดยตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำ การลองผิดลองถูกโดยตัวบุคคลากรเอง ภายหลังจากที่องค์กรได้คัดเลือกบุคคลากรและบรรจุเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การรู้จักสังเกตการใช้ชีวิตของเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อ ค่านิยม ก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัวของคนในการตีความหรือให้ความหมายในสิ่งที่ตนได้ประสบ ซึ่งอาจเกิดการตีความผิดหรือให้ความหมายในสิ่งที่ตนได้ประสบ ซึ่งอาจเกิดการตีความผิด ซึ่งจะต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้

การเรียนรู้ในลักษณะนี้ ขึ้นอยู่กับพื้นฐานเดิมที่แต่ละบุคคลได้สั่งสอนมา ไม่ว่าจะเป็นพื้นฐานด้านการศึกษาบรม การเลี้ยงดูในครอบครัว สถาบัน กลุ่มเพื่อน ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของกลุ่ม สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการตีความหรือให้ความหมายในสิ่งที่มากระทบ หรือได้พบเห็นของแต่ละคน นำไปสู่ความแตกต่างกันด้านความคิด ความรู้ ความเข้าใจ

การที่องค์กรปล่อยให้บุคคลากรเรียนรู้จริยธรรมด้วยตนเองจึงมักไม่ทันเหตุการณ์และจะเป็นการเสียมากเกินไปที่จะสูญเสียบุคคลากรที่มีคุณภาพ และวิธีการเช่นนี้มักจะไม่ใช่กับองค์การที่มีการทำงานโดยปกติ เพราะองค์กรมักจะมีวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่จะปลูกฝังจริยธรรมแก่ผู้มาใหม่โดยไม่ปล่อยให้เรียนรู้เอง แต่ขณะเดียวกันในองค์การหลายๆ แห่งปลูกฝังจริยธรรมโดยอาศัยความเคยชิน เช่น การชี้แจงให้ทราบกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ อย่างที่เคยทำอยู่ทุกครั้ง ซึ่งรวมไปถึงการให้ความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมองค์การโดยไม่มีความรู้ความเข้าใจถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ส่วนการให้ความรู้เรื่องค่านิยม ความเชื่อขององค์การ อิทธิพลของค่านิยม ความเชื่อที่มีผลต่อวิธีการทำงาน พร้อมกับสิ่งที่พนักงานใหม่ควรปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การมักจะถูกกละเลย



2. การเรียนรู้จริยธรรมองค์กรผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล เป็นการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตัวบุคลากรเก่าที่ปฏิบัติงานในองค์กร ที่แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การถ่ายทอดอย่างเป็นทางการ หมายถึง การที่องค์กรได้นำเอาระบบพี่เลี้ยงมาใช้ โดยมอบหมายให้บุคลากรเก่าคอยดูแล อบรม ถ่ายทอดเรื่องหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการทำงานนอกเหนือจากที่บุคลากรใหม่จะได้รับทราบแล้วจากการปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน พนักงานเก่าจะค่อยๆ บอกเล่าเรื่องราวและวิธีการต่างๆ แก่พนักงานใหม่ตามความรู้ความเข้าใจของตนเอง

2.2 การถ่ายทอดอย่างไม่เป็นทางการ มีลักษณะคล้ายกับการปล่อยให้พนักงานใหม่เรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรด้วยตนเอง เพียงแต่จะมีคนเก่าที่สนใจพนักงานใหม่ผู้นั้น หรือพนักงานรู้สึกว่ามีพนักงานเก่าที่น่าจะพอเชื่อถือ สนิทสนมด้วย ก็จะมีการสนทนาพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการถึงเรื่องราวต่างๆ ในรายละเอียด

ทั้งนี้การถ่ายทอดทั้งอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ เมื่อผ่านการตีความของบุคคลผู้หนึ่งแล้วส่งต่อไปยังบุคคลอีกผู้หนึ่งย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดหรืออาจจะมีการเสริมแต่งทัศนคติส่วนตัวของผู้ถ่ายทอดลงไปด้วย ขึ้นอยู่กับบทบาททางวัฒนธรรมของผู้ที่ถ่ายทอดนั้นว่าจะเป็นอย่างใด ซึ่งหลายองค์กรนิยมการถ่ายทอดในลักษณะวิธีการนี้ เนื่องจากเกรงว่าการสื่อสารถ่ายทอดวัฒนธรรมโดยไม่มีการมอบหมายผู้ถ่ายทอดมีอิทธิพลเหนือพนักงานใหม่ ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดวัฒนธรรมย่อยที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมจะมีมากขึ้น

3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม เป็นการเรียนรู้จริยธรรมของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ภายใต้ต้องการ โดยหน่วยงานนั้นจะประกอบด้วยกลุ่มคน จึงเป็นที่หวังว่ากลุ่มคนนั้นจะถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ค่านิยม ความเชื่อขององค์กรโดยส่วนรวมไปยังพนักงานใหม่ ซึ่งความคาดหวังเช่นนี้อาจผิดพลาด เนื่องจากกลุ่มพยายามที่จะถ่ายทอดเฉพาะแต่วัฒนธรรมย่อยของกลุ่ม หรือเป็นการ “กลืน” บุคลากรให้เห็นดีเห็นงามกับความเชื่อ ค่านิยมเฉพาะกลุ่มไปด้วย รวมทั้งวิธีการปฏิบัติซึ่งองค์กรไม่ยอมรับเนื่องจากขัดกับความเชื่อ ค่านิยมส่วนรวม

กลุ่มย่อยจะมีอิทธิพลต่อตัวบุคคล เนื่องจากเป็นธรรมชาติแห่งความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการการยอมรับ ต้องการกลุ่มที่ตนสังกัด ต้องการเพื่อน ดังนั้นเมื่อก้าวเข้าสู่องค์กร การสร้างสายสัมพันธ์จะเกิดขึ้น หากองค์กรขาดการวางแผนและมีกลวิธีในการให้เรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรเป็นหลัก คนใหม่ก็จะเข้าสู่กลุ่มย่อยและยึดถือบรรทัดฐานของกลุ่มเป็นหลัก และกลายเป็นแรงเสริมให้วัฒนธรรมย่อยแข็งแกร่งยิ่งขึ้น

ทันทีที่วัฒนธรรมหลักหรือโดยองค์กรส่วนรวมอ่อนตัวลง วัฒนธรรมกลุ่มย่อยก็จะเข้มแข็งและแพร่กระจายไปทั่ว การลอกเลียนแบบจากกลุ่มอื่นๆ จะมีมากขึ้น หากวัฒนธรรมย่อยเป็นแรงเสริมวัฒนธรรมขององค์กรก็จะมีผลผลักดันให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่งยิ่งขึ้นเช่นกัน

และในทางกลับกันก็จะกลายเป็นมูลแห่งความเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมองค์กร การแบ่งกลุ่ม แบ่งพวก ทำให้การเดินทางไปสู่เป้าหมายขององค์กรทำได้ล่าช้าลง

4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยผ่านการถ่ายทอดขององค์กร  
ในองค์กรที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมในวิชาชีพ ตลอดจนวัฒนธรรม โดยต้องการจะหล่อหลอมคนใหม่กับคนเก่าเข้าด้วยกัน มุ่งที่จะให้คนใหม่ได้รู้ว่า จริยธรรมในวิชาชีพ ค่านิยมและความเชื่อขององค์กรนำมาซึ่งนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนกระบวนการ ในการตัดสินใจผู้บริหารก็จะพยายามให้แนวทางแก่แผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับพนักงาน ใหม่ให้ยึดมั่นนโยบายโดยเริ่มจากการประกาศรับสมัคร โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าว่าต้องการคน ประเภทใด มีลักษณะการทำงานอย่างไร ต้องยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพอย่างไร อะไรคือค่านิยมที่ยอมรับได้และไม่ยอมรับ มีความเชื่อในเรื่องใด มีขนบธรรมเนียมอย่างไรในการทำงาน

ทั้งนี้องค์กรจะค่อยๆ ถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพ และวัฒนธรรมขององค์กรโดยส่วนรวมไปยังบุคลากรใหม่ที่ละน้อยๆ ในการฝึกอบรมระยะแรก รวมทั้งจัดการอบรมทบทวนอย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะไม่มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารวัฒนธรรมในองค์กรโดยตรง แต่จะแฝงอยู่ในเรื่องต่างๆ ของการอบรมแต่ละครั้ง ซึ่งจะเป็นเหตุให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง สามารถที่จะสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบในค่านิยมที่จะช่วยผืนนี้ทุกๆ คน เข้าด้วยกัน และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงปรับตัวไปได้เมื่อเวลาผ่านไป ค่านิยม ความเชื่อต่างๆ อันเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรอาจได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงภายนอก ด้วยเหตุนี้บุคลากรขององค์กรควรมีโอกาสร่วมกันในการทบทวนจุดยืนของตนเอง ทบทวนเพื่อตระหนักถึงค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันว่ายังคงทันสมัย สมควรยึดถือต่อไปหรือไม่ การเรียนรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมระหว่างบุคลากรอย่างเป็นทางการผ่านเครือข่ายการสื่อสารตาม ลักษณะการจัดองค์กรและผ่านเครือข่ายการสื่อสารวัฒนธรรม จะมีผลต่อการรักษาวัฒนธรรม โดยการยอมรับและยึดถือ พอๆ กับการสร้างแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อที่ซึ่ง เบี่ยงเบนจากเดิม

กรีซ ยังเน้นถึงบทบาทความสำคัญของผู้บริหารในถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพ และวัฒนธรรมขององค์กร เนื่องจากเมื่อสมาชิกในองค์กรทำงานไประยะหนึ่งจะมีสิ่งตอบสนอง ความต้องการต่างระดับสูงขึ้นไป ต้องการตำแหน่ง ต้องการอำนาจ สร้างอิทธิพลของแต่ละคน ดังนั้นบทบาทสำคัญของผู้บริหารจะต้องพยายามถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพ ตลอดจนวัฒนธรรมที่ช่วยให้องค์กรแข็งแกร่งอยู่เสมอ แต่การถ่ายทอดนี้มิได้เป็นการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง

แปลงในองค์กร แต่เป็นความพยายามในการรักษาวัฒนธรรมองค์กรโดยมิให้วัฒนธรรมย่อยที่กลุ่มบุคคลสร้างขึ้นนั้นมีอิทธิพลเหนือบุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความเสื่อมอย่างไม่คาดคิด

ขณะที่กลุ่มบุคคลดังกล่าวก็ตกอยู่ในความประมาทและขาดความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร โดยไม่รู้ตัวว่าวัฒนธรรมย่อยใหม่ๆ ที่ตนสร้างขึ้นนำไปสู่ความแตกแยก และทำให้องค์กรชะลอหรือไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่ง ผู้บริหารรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของตนเองเป็นอย่างดีจะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยสวมบทบาทเป็นผู้นำในการถ่ายทอด ตอกย้ำ วัฒนธรรมเหล่านั้น บุคลากรจะเห็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง และปฏิบัติตาม

ทั้งนี้ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอ่อนแอ บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารมักจะขาดเป้าหมายไม่เป็นที่เชื่อถือของบุคลากร ขณะเดียวกับบุคลากรก็เกิดความเคยชินกับวัฒนธรรมที่อ่อนแอ เพราะคุ้นเคยกับความไม่มีระบบ ไม่มีระเบียบ โดยยึดถือว่านั่นคือ ความมีระบบ และหากจะดึงค่านิยมเก่ากลับมาใช้อีกก็จะได้รับการต่อต้าน เพราะสมาชิกองค์กรคุ้นเคยกับวัฒนธรรมที่อ่อนแอเสียแล้ว และก็จะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม ในองค์กรใดก็ตามถ้าหากวัฒนธรรมย่อยหรือวัฒนธรรมของกลุ่ม แยกตัวออกไปโดยเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรอ่อนแอ เมื่อกลุ่มสร้างวัฒนธรรมย่อยที่เข้มแข็งได้ และได้แรงสนับสนุนจากผู้บริหารวัฒนธรรมย่อยนั้นก็จะเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น และกลายเป็นวัฒนธรรมของส่วนรวมทั้งองค์กรในที่สุด ถ้าหากวัฒนธรรมย่อยนั้นมุ่งที่ผลประโยชน์ในไม่ช้าก็จะเกิดการขัดแย้งและเกิดวัฒนธรรมย่อยที่เข้มแข็งขึ้นมาใหม่อีก เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้จนกว่าค่านิยม ความเชื่อ หรือวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดีและเหมาะสมบางอย่างจะถูกนำกลับมาใช้โดยริเริ่มจากกลุ่มย่อย

แนวคิดในเรื่องการเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยผ่านการถ่ายทอดขององค์การ ยังสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่อง การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational Socialization : OS) แต่ขณะที่นักวิชาการบางท่านใช้คำว่า การขัดเกลาของการทำงาน (Occupational Socialization)

สำหรับความหมายของการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ ตามที่ Schein ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ในที่นี้หมายถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพ หนังสือพิมพ์ที่องค์การพยายามปลูกฝังให้พนักงานยอมรับจรรยาบรรณในวิชาชีพ และวัฒนธรรมขององค์การที่สมาชิกถูกสั่งสอนในเรื่องเนื้อหาและรูปแบบของวัฒนธรรมจากค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน และพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซึ่งทำให้พวกเขากลายเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งยังเป็นการทำให้พนักงานเก่าและใหม่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับองค์การอีกด้วย

Haire อ้างถึงใน Schein (1987) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดการสืบสานและดำรงอยู่ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่อจริยธรรมในวิชาชีพ และวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวกับสมาชิกในองค์การต่าง ๆ มี 5 ปัจจัย คือ 1. การรับสมาชิกใหม่เข้าในองค์การ 2. การลาออกของสมาชิกเก่าในองค์การ 3. การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง ภายในองค์การ 4. การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบในองค์การ และ 5. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

Schein (1987) และ Greet Hofstede (1997) อธิบายถึงความแตกต่างของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่เหมือนกันระหว่างสถานะ กลุ่ม ตำแหน่ง กระบวนการการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การก็จะแตกต่างกันไป เช่น เมื่ออยู่ในระหว่างการศึกษาการขัดเกลาทางสังคมก็จะเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา และก็จะเกิดขึ้นใหม่และเปลี่ยนแปลงไปเมื่อเข้าทำงาน และก็จะเกิดขึ้นอีกเมื่อเปลี่ยนแปลงการทำงานทั้งไปทำงานที่ใหม่หรือการเปลี่ยนฝ่ายงาน และกระบวนการขัดเกลาจากสถาบันศึกษาก็จะเกิดขึ้นใหม่ หากบุคคลกลับไปศึกษาต่อ ความแตกต่างกันระหว่างการขัดเกลาทางสังคมในระดับสถาบันศึกษาเป็นการสร้างให้บุคคลรับรู้ความเกี่ยวกับอาชีพ (Profession) ขณะที่การหล่อหลอมขององค์การเป็นการขัดเกลาให้เป็นสมาชิกขององค์การ

สำหรับพื้นฐานองค์ประกอบของการหล่อหลอมขององค์การ (Basic Elements of Organizational Socialization) ที่สมาชิกเรียนรู้จากค่านิยม ค่าเชื่อ บรรทัด และแบบแผนพฤติกรรมนั้นจะเกี่ยวกับ 5 ส่วนสำคัญ คือ 1. เป้าหมาย (goals) ขององค์การ 2. วิธีการ ความหมาย (means) ในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย 3. หน้าที่ความรับผิดชอบ (responsibilities) ของการเป็นสมาชิกภายใต้กฎระเบียบขององค์การ 4. แบบแผนพฤติกรรม (behavior) ที่เป็นสิ่งที่ต้องการในการทำงานภายใต้กฎระเบียบ และ 5. การดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และความสามัคคีขององค์การ

การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ เป็นทั้งกระบวนการที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ แต่กระบวนการที่ไม่เป็นทางการนั้นจะช่วยให้สมาชิกในองค์การสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับค่านิยมขององค์การได้ดีกว่าการฝึกอบรมและปฐมนิเทศที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างเป็นทางการ ดังนั้น การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ หมายถึง การทำให้หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ได้รับการยอมรับโดยสมาชิกขององค์การ และมีการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกในองค์การจากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง แบ่งรูปแบบการถ่ายทอดออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1. การเรียนรู้โดยตนเอง 2. การเรียนรู้และการถ่ายทอดส่วนบุคคล 3. การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม และ 4. การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดขององค์การ

ประกอบด้วย พิธีกรรมและงานฉลองต่างๆ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การให้รางวัลและการลงโทษ แบบอย่างจากพนักงานดีเด่นและหัวหน้างาน เรื่องเล่าตำนาน เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน

สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสืบค้นด้วยวิธีแบบสิ่งบ่งชี้หลายประเภทประกอบกัน (Generalist cultural research) เนื่องจากจะเป็นสิ่งที่ยืนยันผลการวิจัยให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากที่สุด เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยาก การสืบค้นสิ่งบ่งชี้เพียงประเภทเดียว (Specialist cultural research) นั้นจะต้องมั่นใจว่าได้เลือกสิ่งบ่งชี้ตัวที่สำคัญที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องค่อนข้างยากในทางสังคมศาสตร์ที่จะทราบว่าสิ่งบ่งชี้ตัวไหนสำคัญหรือสะท้อนถึงวัฒนธรรมในองค์กรได้ดีที่สุด

รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ J. Steven Ott (1989) และ Daft, Richard L.(1998) ที่เชื่อว่า เรื่องจริยธรรมหรือจรรยาบรรณที่ปรากฏในวัฒนธรรมองค์กรเป็นระดับที่ 2 ที่เป็นเรื่องของค่านิยมและความเชื่อ มักเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรไม่ค่อยตระหนักถึง นอกจากนี้ยังเห็นด้วยกับข้อสังเกตของ Schein ที่ว่าในบางองค์กรไม่มีวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย

สำหรับประเภทสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการสืบค้นนั้น นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะแบ่งรูปแบบและประเภทสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนี้ Schein (1985) เสนอให้สืบค้นวัฒนธรรมองค์กรจากสิ่งบ่งชี้ 4 ประเภท ได้แก่ 1. หนทางที่วัฒนธรรมองค์กรลงหลักปักฐาน (embed) ในหน่วยงาน เช่น เอกสารที่เป็นทางการของหน่วยงาน เรื่องเล่าตำนาน ความเชื่อดั้งเดิม และการสัมภาษณ์ 2. ค้นหาจากสิ่งที่สมาชิกหน่วยงานเรียนรู้ สิ่งที่สมาชิกหน่วยงานเรียนรู้ว่าควรจะทำหรือควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีนำไปสู่วัฒนธรรมในองค์กรได้เป็นอย่างดี 3. สัมภาษณ์ผู้ทำหน้าที่ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้แก่สมาชิกหน่วยงาน เนื่องจากจะได้ข้อมูลที่ได้จากบุคคลเหล่านี้สามารถบ่งชี้ไปถึงวัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดี และ 4. สืบค้นจากวิกฤตการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในหน่วยงาน ในแต่ละวิกฤตการณ์ให้สังเกตดูว่าหน่วยงานแก้ปัญหาอย่างไร เหตุใดจึงทำเช่นนั้น และผลลัพธ์เป็นอย่างไร

แต่อย่างไรก็ตาม Schein ตั้งข้อสังเกตว่า การสืบค้นวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก (highly elusive) แม้จะทำการสืบค้นเป็นเวลาหลายเดือนก็ตาม และในบางครั้งจำเป็นต้องลงความเห็นว่าเป็นวัฒนธรรมหรือไม่ เพราะสมาชิกองค์กรขาดประวัติศาสตร์ในการทำงานร่วมกัน

สำหรับการสืบค้นนี้ ผู้วิจัยนำปัจจัยภายในขององค์กรหนังสือพิมพ์ที่น่าจะมีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 4 ปัจจัยมาเป็นเครื่องชี้ (Indicator) และใช้ในการสืบค้นวัฒนธรรม

องค์-การ ได้แก่ 1. ระยะเวลาการก่อตั้งองค์การ 2. ขนาดขององค์การ 3. ประเภทการเป็นเจ้าของหรือการดำเนินกิจการของหนังสือพิมพ์ และ 4. ประเภทหนังสือพิมพ์

**ความยาวนานของการก่อตั้งองค์การหนังสือพิมพ์** Schein (1983) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การกับพัฒนาการขององค์การมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างมาก และองค์การใดๆ ก็ตามย่อมมีการพัฒนาไปตามลำดับ พัฒนาการขององค์การย่อมเกิดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าหรือความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งบทบาทของวัฒนธรรมที่มีในแต่ละช่วงของพัฒนาการขององค์การย่อมแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้พัฒนาการขององค์การจะมีความสัมพันธ์กับสาระและหน้าที่ของวัฒนธรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่

1. **องค์การที่เพิ่งก่อตั้ง** ในช่วงแรกจะเป็นช่วงของการหล่อหลอมลักษณะเด่น ลักษณะเฉพาะ ขณะที่วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลและเป็นที่มาของเอกลักษณ์ขององค์การ พร้อมทั้งเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวคนในองค์การเข้าด้วยกัน รวมทั้งจะเน้นเกี่ยวกับระบบสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับภายในองค์การ แต่วัฒนธรรมอาจยังไม่ชัดเจนนักเป็นลักษณะผสมผสาน

2. **องค์การที่ได้พัฒนามาแล้วช่วงหนึ่ง** การพัฒนาระยะนี้ขององค์การมีข้อสังเกตที่เด่นชัดมากขึ้น ได้แก่ มีการขยายกิจการ ผลผลิต มีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง มีการขยายตัวทางสภาพภูมิศาสตร์ เช่น ขยายตึก ขยายพื้นที่ มีสัดส่วนกำไรเพิ่มมากขึ้นและอาจมีการรวมตัวของหน่วยงาน ขณะที่วัฒนธรรมจะมีแนวโน้มของการผสมผสานวัฒนธรรมซึ่งมีลักษณะของการแตกขยายออกเป็นวัฒนธรรมย่อยๆ อาจมีการเบี่ยงเบนวิกฤตของเอกลักษณ์ และมีโอกาสที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

3 **องค์การเจริญที่เต็มที** จะทำให้องค์การมีความมั่นคงภายในมากขึ้น แต่ในบางครั้งมีสภาพความเฉื่อยชา ขาดแรงกระตุ้นในการเปลี่ยนแปลง ขณะหน้าที่ของวัฒนธรรมกลับกลายมาเป็นสิ่งที่ยับยั้งการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งวัฒนธรรมจะอยู่ในลักษณะรักษาสภาพเดิมของค่านิยมเก่าๆ ที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และใช้วัฒนธรรมในการปกป้องตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งระยะเวลาการก่อตั้งขององค์การหนังสือพิมพ์ออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1. องค์การเพิ่งก่อตั้ง ระยะเวลาตั้งแต่ 1- 10 ปี ประกอบด้วย ข่าวหุ้น วัฏจักร ไทยโพสต์ และ สยามธุรกิจ รวม 4 แห่ง 2. องค์การที่ได้พัฒนามาแล้วช่วงหนึ่ง ระยะเวลาตั้งแต่ 11-20 ปี ประกอบด้วย กรุงเทพธุรกิจ ข่าวสด และผู้จัดการ รวม 3 แห่ง และ 3. องค์การเจริญเต็มที่ ระยะเวลามากกว่า 21 ปี ประกอบด้วย สยามรัฐ เดลินิวส์ แนวหน้า มติชน ฐานเศรษฐกิจ ประชาชาติธุรกิจ และ ไทยรัฐ รวม 7 แห่ง

## ขนาดองค์กรกับวัฒนธรรมองค์การ

Stephem P. Robbins (1990) กล่าวว่า การที่วัฒนธรรมองค์การจะมีรูปแบบใดนั้น นักทฤษฎีองค์การยังเห็นว่าความแตกต่างของขนาดองค์กรและความซับซ้อนจะมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การด้วยเช่นกัน โดยองค์การขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีระดับของความชำนาญเฉพาะสูง องค์การที่ซับซ้อนมีแนวโน้มที่จะใช้พนักงานมืออาชีพและผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากในการหาวิธีการแก้ปัญหา โดยผู้วิจัยในทฤษฎีองค์การมากกว่า 80% กำหนดขนาดขององค์การโดยใช้จำนวนบุคลากรที่ทำงานเต็มเวลาในการแบ่งขนาดองค์กร ซึ่งจะเป็นการวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ได้จากตัวบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ทั้งนี้ Stephe P. Robbins แบ่งขนาดองค์กรโดยใช้บุคลากรเป็นตัวกำหนดและเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพและโครงสร้างองค์การพบว่า องค์การที่มีบุคลากรขนาดเล็กไม่เกิน 500 คน เป็นองค์การขนาดเล็ก ส่วนองค์การขนาดกลางมีบุคลากรตั้งแต่ 501- 1,999 คน และองค์การที่มีจำนวนบุคลากรตั้งแต่ 2,000 คนขึ้นไป ถือเป็นองค์การขนาดใหญ่

เช่นเดียวกับ W. Richard Scott (1992) ที่กล่าวว่า การศึกษาขนาดขององค์การส่วนใหญ่มักจะนิยมใช้จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาเป็นเครื่องชี้ขนาดขององค์การ ซึ่งจำนวนของบุคลากรในองค์การดังกล่าวนี้ยังเป็นการวัดถึงแนวโน้มความสามารถในการผลิตตลอดจนประสิทธิภาพขององค์การได้อีกอย่างหนึ่งด้วย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขนาดองค์กรหนังสือพิมพ์ตามจำนวนบุคลากรในกองบรรณาธิการข่าวเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานเต็มเวลาโดยกำหนดให้องค์การหนังสือพิมพ์ที่มีจำนวนบุคลากรในกองบรรณาธิการข่าวตั้งแต่ 1-50 คน เป็นองค์การขนาดเล็ก ได้แก่ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ข่าวหุ้น แนวหน้า ผู้จัดการรายวัน วัฏจักร และสยามธุรกิจ รวม 5 แห่ง ส่วนองค์การขนาดกลางมีจำนวนบุคลากรในกองบรรณาธิการตั้งแต่ 51-199 คน ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ข่าวสด เดลินิวส์ ไทยโพสต์ มติชน สยามรัฐ ฐานเศรษฐกิจ และประชาชาติธุรกิจ รวม 8 แห่ง และองค์การหนังสือพิมพ์ขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรในกองบรรณาธิการตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ ไทยรัฐ

## ประเภทการเป็นเจ้าของและการดำเนินงานองค์การหนังสือพิมพ์กับวัฒนธรรม

มุมมองของนักทฤษฎียังมองว่า ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการพัฒนาวัฒนธรรมจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะขององค์การ สำหรับการแบ่งลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์นั้น สามารถแบ่งออกเป็น

3 ลักษณะ คือ 1. ประเภทการเป็นเจ้าของแบบครอบครัว หมายถึง บริษัทที่มีการดำเนินงานโดยเจ้าของเพียงคนเดียวหรือบริหารงานโดยสมาชิกภายในครอบครัว ในการวิจัยนี้คือ เดลินิวส์ และ ไทยรัฐ รวม 2 แห่ง 2. ประเภทการเป็นเจ้าของแบบบริษัทจำกัด หมายถึง บริษัทที่มีการดำเนินงานโดยมีผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป ได้แก่ ข่าวหุ้น ไทยโพสต์ แนวหน้า วัฏจักร ผู้จัดการรายวัน สยามธุรกิจ ฐานเศรษฐกิจ และสยามธุรกิจ รวม 8 แห่ง และ 3. ประเภทการเป็นเจ้าของแบบบริษัทจำกัด (มหาชน) หมายถึง การที่บริษัทดังกล่าวจดทะเบียนหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ข่าวสด มติชน และประชาชาติธุรกิจ รวม 4 แห่ง

### ประเภทของหนังสือพิมพ์

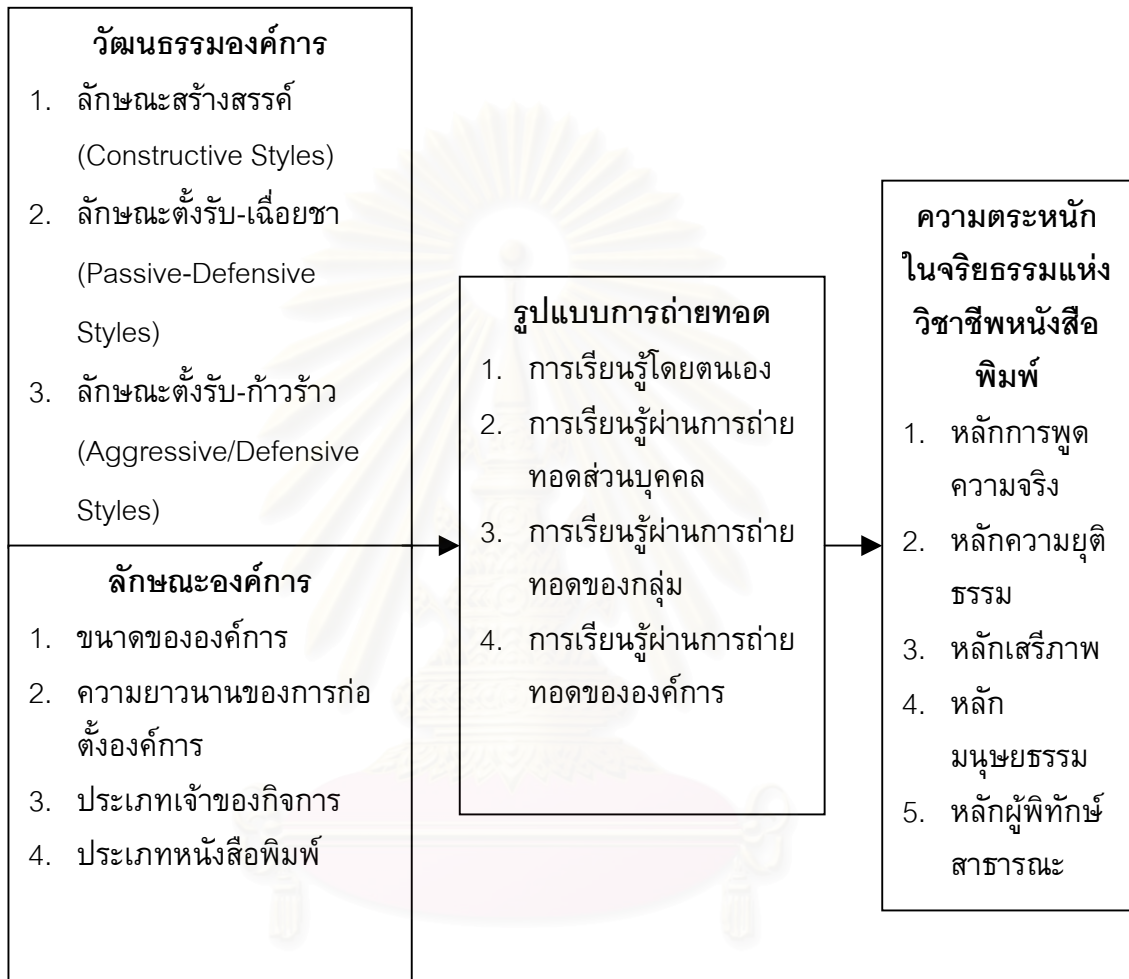
**ประเภทของหนังสือพิมพ์** หมายถึงเนื้อหาในหนังสือพิมพ์ที่มีการนำเสนอสู่สาธารณชน ที่สามารถแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. **หนังสือพิมพ์ทั่วไป** หมายถึง หนังสือพิมพ์ที่เสนอข่าวที่ไม่ได้เน้นหนักทางด้านข่าวเศรษฐกิจ แต่เป็นการเสนอข่าวครอบคลุมทุกเนื้อหา ได้แก่ ข่าวการเมือง อาชญากรรม สังคม การศึกษา เทคโนโลยี ศิลปะและวัฒนธรรม กีฬา เป็นต้น ในการวิจัยนี้ คือ ข่าวสด เดลินิวส์ ไทยโพสต์ ไทยรัฐ แนวหน้า มติชน และสยามรัฐ รวม 7 ฉบับ

2. **หนังสือพิมพ์ข่าวเศรษฐกิจ** หมายถึง หนังสือพิมพ์ที่เน้นการเสนอข่าวทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ได้แก่ ข่าวตลาดเงิน ตลาดทุน อัตราแลกเปลี่ยน อุตสาหกรรมภาคการผลิต การลงทุน การตลาด เป็นต้น ในการวิจัยนี้ คือ กรุงเทพธุรกิจ ข่าวหุ้น ผู้จัดการรายวัน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ ประชาชาติธุรกิจ สยามธุรกิจ รวม 7 ฉบับ



## กรอบแนวความคิด

### องค์การหนังสือพิมพ์



## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์การนั้นมีผู้วิจัยค่อนข้างมากโดยใช้การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในมุมมองแบบที่สามที่มองว่า วัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่มองเห็นได้ โดยการศึกษาจากสมาชิกในองค์การที่มีความคิด ความรู้ ค่านิยม แบบอย่าง บรรทัดฐานที่มีความเข้าร่วมกัน เช่น ผลการวิจัยของ สุมาลี มาโนชนกุล (2539) ที่ทำการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจสื่อสารของประเทศไทย จากผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจสื่อสารในประเทศไทย ตามโครงการวิจัย Global Leadership and Organizational Effectiveness Research Project : Globe จำนวน 200 คน พบว่า ลักษณะที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมสังคมไทยมากที่สุดคือ ลักษณะการใช้อำนาจ รองลงมาคือลักษณะความมีมนุษยธรรม ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นเพศชาย เน้นความสำเร็จ เน้นอนาคต และสุดท้ายคือลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ขณะที่ลักษณะที่ปรากฏเป็นวัฒนธรรมองค์การ คือ ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะความมีมนุษยธรรม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะเน้นอนาคต เน้นความสำเร็จ และลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ขณะที่การวัดลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพพบว่า ลักษณะที่พบมากที่สุด คือ ลักษณะเน้นอนาคต รองลงมาคือลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความมีมนุษยธรรม ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และลักษณะการใช้อำนาจเป็นลักษณะที่พบน้อยที่สุด

ธวัชชัย รุ่งโรจน์ชาติพิทย์ (2542) ก็ใช้แนวทางการวิจัยของ Globe ในการทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การของพรรคการเมืองไทย 6 พรรค คือ พรรคประชาธิปัตย์ ความหวังใหม่ชาติไทย ชาติพัฒนา กิจสังคม และเสรีธรรม จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับ 125 คน หรือเพียงร้อยละ 35 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 361 คน พบว่า พรรคการเมืองไทยทั้ง 6 พรรค มีวัฒนธรรมลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะปัจเจกบุคคล ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะเน้นอนาคต ขณะที่ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรมและเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยของพรรคการเมืองที่สูงกว่าปัจจัยอื่นๆ คือ ลักษณะเน้นอนาคต เนื่องจากทุกพรรคตระหนักถึงความจำเป็นในการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการเมืองสูงสุด ขณะที่ค่าเฉลี่ยลักษณะเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลมีปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การของพรรคการเมือง โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หากสมาชิกพรรคมีความเป็นปัจเจกบุคคลมากเท่าใดก็จะยิ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมากขึ้นเท่านั้น และความเป็นปัจเจกบุคคลดังกล่าวนี้อาจจะแสดงออกมาในรูปของการที่กลุ่มย่อยๆ ภายในยึดถือผลประโยชน์เพื่อกลุ่มของตนมากกว่าพรรค

ส่วนวัฒนธรรมองค์การในการทำงานของข้าราชการไทย ตามที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ทำการวิจัยพบว่า ข้าราชการไทยมีปัญหาทางจิตใจ 6 ประการในการทำงาน คือ 1. ขาดความสุขในการทำงาน เนื่องจากกลัวทำผิดพลาดและลงโทษ 2. มีทัศนคติไม่ดีต่อสภาพการทำงาน 3. มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ซึ่งหมายถึงการเห็นแก่ตัวและพวกพ้องมากกว่าจะเห็นแก่ประเทศชาติ 4. ขาดลักษณะมุ่งอนาคต เนื่องจากโดนบังคับและควบคุม 5. ขาดความเชื่ออำนาจในตน และ 6. ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานแบบเข้าขามเย็นขาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke ที่จัดอยู่ในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ทำให้ขาดการพัฒนาและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่จะจัดสิ่งไม่ดิ่งงามออกไป

วัฒนธรรมองค์การของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) เป็นองค์การที่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การโดยการริเริ่มของระดับผู้นำในองค์การ เมื่อประมาณปี 2542 โดยสำรวจความคิดเห็นพนักงานจำนวน 1,150 คน ทั้งจากผู้บริหารระดับกลาง และพนักงานระดับล่าง ตอบแบบสอบถามจำนวน 103 ข้อ พบว่า พนักงานร้อยละ 87 พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลง และพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าต้องเน้นการฝึกอบรมให้ตรงกับส่วนงาน และพนักงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Schein ที่เห็นว่า พนักงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ในกลุ่มบุคคลประเภทความคิดริเริ่ม

สุภัทรา เอื้องวงศ์ (2538) และ วรนุช เนตรพิศาลวณิช (2538) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล ก็ยังพบว่า มีวัฒนธรรมองค์การในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีการใช้วิธีการวิจัยแบบคุณภาพตามกรอบแนวความคิดของ Schein (1985) และการวิจัยในเชิงปริมาณตามแนวความคิดของ Cooke พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมของสถาบันมีความคล้ายคลึงกันในลักษณะเชิงวิชาชีพ คือ สมาชิกต้องมีความเสียสละ มีความรับผิดชอบ การกระทำเน้นความเรียบร้อยสมบูรณ์ ความสัมพันธ์ในองค์การยึดระบบอาวุโส สมาชิกมีลักษณะคล้ายคลึงตามกัน ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งของสถาบัน ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อนแอเกี่ยวกับความขัดแย้งของความสัมพันธ์ใน 2 รูปแบบ คือ ระบบอาวุโสยศ และอาวุโสรุ่น ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของ Cooke ที่ทำให้ทราบว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลอยู่ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะสร้างสรรค์

ประเสริฐ จรรย์านุกูล (2536) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การจากพฤติกรรมของกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ ในการบริหารงานหลักของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัย มีลักษณะเด่นของรูปแบบวัฒนธรรมราชการ และรูปแบบวัฒนธรรมครอบ

ครั้น อาจารย์มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ผูกพันกันด้วยความเชื่อถือ ศรัทธาปฏิบัติตามแนวประเพณี และตัดสินใจอยู่ในกรอบของกฎระเบียบของทางราชการ มีปณิธานของสถาบันคือการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติชัดเจนในรูปของการกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส ให้บริการทางวิชาการแก่สถาบันศึกษาในท้องถิ่น ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำในลักษณะของที่ปรึกษา และผู้ประสานความสอดคล้อง กุศโลบายหลัก คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลและองค์การเปลี่ยนแปลงเพื่อการขยายฐานทางวิชาการที่เน้นงานการผลิตบัณฑิต

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ประกอบด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ 200 คน และบริษัทเอกชน 2 แห่งๆ ละ 100 คน พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีวัฒนธรรมองค์กรตามที่เป็นจริงแตกต่างกับตามที่ต้องการในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กลุ่มนิยม ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในมิติอื่น พนักงานรับรู้ตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกับตามที่ต้องการ พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการรับรู้วัฒนธรรมตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติปัจเจกนิยม พนักงานเอกชนมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติการหลักเลียงความไม่แน่นอนและความเป็นชาย

ผลงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า องค์กรแต่ละแห่งจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรสอดแทรกอยู่อย่างเห็นได้ชัด โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ปรากฏนั้นมีทั้งที่สามารถมองเห็นได้คือพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปแบบความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้า และวัฒนธรรมองค์กรในแนวทางที่สองที่ไม่สามารถมองเห็นได้ โดยปรากฏอยู่ในลักษณะของความเชื่อ ข้อตกลงที่ไม่เป็นทางการของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ แล้วนำข้อตกลงร่วมที่เกิดขึ้น เช่น ค่านิยม ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐาน ภายหลังจากที่มีการสร้าง พัฒนาขึ้นมาจนเป็นที่ยอมรับกับคนส่วนใหญ่แล้วว่าเหมาะสมกับองค์กรของตนเอง และยึดถือมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากสมาชิกในองค์กรนั้นๆ เป็นตัวแปร และนำมาขยายความในรูปขององค์การรวม

ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรหนังสือพิมพ์นั้น พอจะสามารถอ้างอิงได้ เช่น ผลการวิจัยของ ยุวดี มณีกุล (2538) ที่ทำการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรสื่อสิ่งพิมพ์กับขีดความสามารถในการขยายธุรกิจข้ามสื่อขององค์กรเนชั่น พบว่าลักษณะสำคัญขององค์กรเนชั่น คือ การมีผู้นำเป็นต้นแบบ ได้แก่ ธนาชัย ธีรพจนวงศ์ และ สุทธิชัย หยุ่น ทำให้สามารถสร้างภาพลักษณ์ของนักสื่อสารมวลชนแบบอุดมคติได้เต็มที่ และใช้ภาพลักษณ์นี้เป็นชุดขายขององค์กรและสร้างเงื่อนไขในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเมื่อต้องร่วมมือกับองค์กรเพื่อการข้ามสื่อ ส่วนในเรื่องกระบวนการทำงานข่าวซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรเนชั่นมีการนำเสนอข่าวให้เบาลง เพื่อ

ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของสื่อวิทยุและสื่อโทรทัศน์ และพบว่าองค์การมีคุณลักษณะก้าวร้าว เช่นเดียวกับกลุ่มผู้นำรุ่นใหม่มีคุณลักษณะป้องกันในเรื่องความก้าวร้าว

เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ บุญมี ดนตรีเสนาะ (2540) ซึ่งให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การในเชิงการทำงานหรือการบริหารงานจะเน้นเรื่องการสร้างคามพึงพอใจให้กับสมาชิกที่สังกัดอยู่ โดยเฉพาะในเรื่องการสร้างคามพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานขององค์กรในเรื่องความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

หากมองถึงเรื่องจริยธรรมหรือจรรยาบรรณที่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การแล้ว ตามแนวคิดของ Buchanan, Ouchi, Pascale และ Athos พบว่า ผลการวิจัยในที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่มีเป็นจำนวนมากสามารถสะท้อนได้ว่า องค์กรหนังสือพิมพ์เองก็มีการนำเอาเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพรวมเข้าไว้ในวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ด้วยเช่น ปัทมณ สินานุเคราะห์ (2537) ทำการศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของนักข่าวเศรษฐกิจในทัศนะของนักข่าวเองและบรรณาธิการข่าวพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของบรรณาธิการและนักข่าวในด้านสำนึกในวิชาชีพ 3 อันดับแรก คือ การเสนอข่าวที่เป็นจริง ให้โอกาสผู้ที่ตกเป็นข่าวได้ชี้แจง และการรักษาความลับของแหล่งข่าว คุณลักษณะที่คาดหวังโดยรวม 3 อันดับแรก คือ ไม่รับสินบนในรูปแบบใดๆ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือหมู่คณะ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

อรธฤทธิ จันทร์บุษราคัม (2539) ทำการทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนในกลุ่มนักศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ระหว่างผู้ที่มีจริยธรรมสูงกับกลุ่มผู้ที่มีจริยธรรมในระดับต่ำ พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจทางจริยธรรมของทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการตัดสินใจในจริยธรรมต่ำจะมีปัจจัยที่ยึดถือจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนในลักษณะการทำตามผู้มีอำนาจ สาธารณชน และบรรทัดฐาน การไม่มีความรู้ความสนใจในจริยธรรมและแรงจูงใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าส่วนตัว ส่วนกลุ่มผู้ที่มีจริยธรรมสูงจะมีแรงจูงใจที่ประกอบด้วยเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานในวิชาชีพ ความเชื่อถือของประชาชน หลักกฎหมาย และความเชื่อทางศาสนา

ธิดารัตน์ น้อยสุวรรณ (2541) ทำการศึกษาความคิดเห็นเรื่องการรับผลประโยชน์ตอบแทนกับการรับตามธรรมเนียมไทยระหว่างนักหนังสือพิมพ์ระดับบริหารและนักหนังสือพิมพ์ระดับปฏิบัติพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่มีความเห็นในเรื่องการรับตามธรรมเนียมไทยเป็นการรับผลประโยชน์ตอบแทน และยังพบว่าพัฒนาการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับตามเกณฑ์ (conventional) ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก ที่มีการตัดสินใจกระทำขึ้นอยู่กับคนรอบข้างหรือผู้มีส่วนให้โทษหรือรางวัลแก่กลุ่มตัวอย่างโดยตรงเป็นหลัก

Steinberg & Austern (1990) ซึ่งถึงปัจจัยที่ทำให้ขาดจรรยาบรรณ ได้แก่ 1. เจตนาดีเกินไป (good intentions) ทนความล่าช้าไม่ได้เลยข้ามขั้นตอน 2. ไม่ทราบหรือไม่เข้าใจในกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติ 3. กระทำลงไปเพราะคิดว่าผู้บังคับบัญชาประสงค์จะให้ทำเช่นนั้น (Ego Powertrip) 4. ความโลภ 5. ตำแหน่งหน้าที่เอื้อให้ทำเช่นนั้น 6. มิตรภาพ 7. อุดมการณ์ หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ของตนเชื่อว่าสักวันหนึ่งประวัติศาสตร์จะจารึกว่าตนทำลงไปนั้นถูกต้อง หรืออุดมการณ์อยู่เหนือกฎหมาย 8. ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือครอบครัว 9. มีปัญหาและแรงกดดันทางด้านการเงิน 10. ความโกรธ 11. กระทำลงไปเพราะคิดว่าตนเองถูกเอาเปรียบหรือไม่เห็นคุณค่าจากผู้บังคับบัญชาจึงต้องการแก้แค้น 12. เล่นเกมเพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์ 13. กระทำลงไปเพราะที่ไหนๆ เขาก็ทำกัน (Going along) 14. กระทำเพราะอ้างว่าตนปฏิบัติตามคำสั่ง และ 15. กระทำลงไปเพียงเพื่อให้ตนอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้นานๆ

ศรีลักษณ์ ศิลปี (2538) และ จิตนา ดันสุวรรณนนท์ (2541) ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้นักหนังสือพิมพ์ขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรมในมุมมองของนักหนังสือพิมพ์เองที่มีผลออกคล้ายคลึงกัน ที่พบว่า นักหนังสือพิมพ์มีปัญหาในเรื่องการขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ มีส่วนทัศนคติต่อจรรยาบรรณวิชาชีพในทางบวก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง เนื่องจากเหตุผลทางธุรกิจที่ต้องแข่งขันกับหนังสือพิมพ์อื่น ปัจจัยที่เห็นว่ามีผลต่อการขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรมมากที่สุด คือ ความคลุมเครือของปัญหาทางจริยธรรม ปัจจัยที่เกิดจากธรรมชาติในการดำเนินงานของหนังสือพิมพ์ คือ ข้อจำกัดทางด้านเวลา และปัจจัยในการควบคุมและตรวจสอบตนเองในแวดวงวิชาชีพไม่มีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ อรณัฐ วานิชทวีวัฒน์ (2539) ที่ศึกษากระบวนการตรวจสอบตนเองระหว่างหนังสือพิมพ์รายวันเป็นช่วงระยะเวลา 3 ปี ในปี พ.ศ. 2537-2539 พบว่า การตรวจสอบตนเองระหว่างหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของความผิดพลาด และความไม่ถูกต้องในเนื้อหาที่หนังสือพิมพ์ฉบับที่ถูกตรวจสอบนำเสนอ และการตรวจสอบจะหยุดไปเฉยๆ หากหนังสือพิมพ์ที่ถูกตรวจสอบเปลี่ยนแปลงท่าทีหรือยุติการนำเสนอไปก่อน สำหรับเหตุผลที่จะเข้าหรือไม่เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบตนเองพบว่า หนังสือพิมพ์ที่เข้าตรวจสอบมองว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติถึงแม้ไม่ใช่นโยบายชัดเจนก็ตาม ส่วนหนังสือพิมพ์ที่ไม่เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบให้เหตุผลว่าไม่ใช่หน้าที่ที่จะตรวจสอบตนเองเป็นหน้าที่ของประชาชน รวมทั้งการไม่เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบเพราะอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจหนังสือพิมพ์ของตนเองได้

สุชาติ เพ็ชรแก้ว (2536) วิเคราะห์ลักษณะของอุตสาหกรรมข่าวในประเทศไทย พบว่าผู้ประกอบการมักมีการเลียนแบบซึ่งกันและกันทั้งในส่วนของการจัดการด้านบรรณาธิการ และ

ธุรกิจ เพื่อลดความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้ทิศทางการดำเนินงานของอุตสาหกรรมข่าวในภาพรวมมีความคล้ายคลึงกัน และเสี่ยงต่อความสูญเสียจากการสร้างสรรค์

สำหรับการเลียนแบบทางด้านบรรณาธิการมักให้ความสำคัญกับการเลียนแบบในด้านเนื้อหา โดยการที่สมาชิกอุตสาหกรรมต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหวของกลุ่มคู่แข่ง เพื่อนำมาปรับใช้กับหนังสือพิมพ์ของตนไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ขนาดใหญ่หรือเล็ก เพื่อเอาใจตลาด และพฤติกรรมกรรมการเลียนแบบของสมาชิกเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยตั้งใจและความเคยชินที่จะต้องปรับตัวไปตามพลวัตการเปลี่ยนแปลงภายนอกขององค์กร

ส่วนการเลียนแบบทางธุรกิจ คือ การแปรรูปเป็นบริษัทมหาชน และดำเนินธุรกิจสื่อสารมวลชนครบวงจร และการเลียนแบบสินค้ามักปรากฏในรูปแบบตายตัว เพราะการผลิตข่าวจะถูกควบคุมโดยผู้บริหาร กฎเกณฑ์ และรูปแบบของแต่ละองค์กร รวมถึงพฤติกรรมการตัดสินใจของอุตสาหกรรม รวมทั้งการกำหนดราคาสินค้าข่าวระหว่างผู้ประกอบการและกลุ่มโฆษณา มักไม่ได้พิจารณาถึงคุณค่าแท้จริงของเนื้อหา แต่เป็นการคำนึงถึงยอดจำหน่ายมากกว่า

Warren Brees (1958) ศึกษาการเรียนรู้การทำงานของผู้สื่อข่าวในองค์กรที่เรียกว่า Social Control in the news Room พบว่า นักข่าวเรียนรู้งานจากการเขียนข่าว การเขียนบทบรรณาธิการ การครอบคลุมเนื้อหาของข่าว โดยอาศัยวิธีการอ่าน และการสังเกตการณ์หนังสือพิมพ์ที่ตนเองทำงานอยู่ด้วย นอกจากนี้ยังได้อาศัยวิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานหรือการประชุมปรึกษากัน เป็นต้น

ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสะท้อนได้ว่า องค์กรหนังสือพิมพ์เองก็มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่เช่นกัน และวัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์ยังนำเรื่องจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานขององค์กรหนังสือพิมพ์แต่ละแห่ง ที่สมาชิกจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์กรนำมายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีการเรียนรู้หรือถ่ายทอดจากสมาชิกภายในองค์กรเองอีกด้วย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน
2. รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ได้รับแตกต่างกัน
3. ลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน
4. วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง 'วัฒนธรรมองค์กรกับการถ่ายทอดและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์' ใช้การวิจัยโดยวิธีเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรหนังสือพิมพ์แต่ละแห่ง พร้อมทั้งศึกษาถึงการรับรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์และการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

#### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ องค์กรหนังสือพิมพ์ ผู้บริหารองค์กรหนังสือพิมพ์ และนักหนังสือพิมพ์ที่ปฏิบัติงานที่ผลิตหนังสือพิมพ์รายวัน ราย 3 วัน และรายสัปดาห์ เป็นภาษาไทย มีสำนักงานตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 แห่ง ดังนี้

1. ประเภทของหนังสือพิมพ์ทั่วไป ได้แก่ หนังสือพิมพ์ข่าวสด เดลินิวส์ ไทยโพสต์ ไทยรัฐ แนวหน้า มติชน และสยามรัฐ รวมจำนวน 7 ฉบับ

2. หนังสือพิมพ์ข่าวเศรษฐกิจ ได้แก่ หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ข่าวหุ้น ผู้จัดการรายวัน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ ประชาชาติธุรกิจ และสยามธุรกิจ รวม 7 ฉบับ

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับผู้บริหาร องค์กร และกลุ่มระดับปฏิบัติการ จากกลุ่มประชากรทั้ง 14 แห่ง รวม 312 คน ดังนี้

1. กลุ่มระดับผู้บริหาร ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คัดเลือกเฉพาะผู้บริหารขององค์กรหนังสือพิมพ์แต่ละแห่งที่มีอำนาจในการควบคุม ตัดสินใจ ในระดับนโยบาย แต่ละองค์กรหนังสือพิมพ์ ฉบับละ 3 คน จากทั้งหมด 14 แห่ง รวม 42 คน

2. กลุ่มระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยนักหนังสือพิมพ์ที่ทำหน้าที่ในการจัดทำและผลิตข่าวในกองบรรณาธิการแต่ละองค์กรทุกคน เฉพาะผู้ที่เป็นบรรณาธิการ บรรณาธิการข่าว หัวหน้าข่าว รีไรท์เตอร์ ชับเอดิเตอร์ และผู้สื่อข่าว เท่านั้นที่ปฏิบัติงานในกองบรรณาธิการข่าวในเขตกรุงเทพมหานคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,060 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอัตราส่วน (Quota Sampling) ในกลุ่มระดับปฏิบัติการ โดยใช้อัตราส่วน 3:1 สำหรับองค์กรหนังสือพิมพ์ขนาดเล็ก อัตราส่วน 4:1 ในองค์กรหนังสือพิมพ์ขนาดกลาง และอัตราส่วน 5:1 ในส่วนขององค์กรหนังสือพิมพ์ขนาดใหญ่ ดังนี้

องค์กรหนังสือพิมพ์	พนักงานในกองบ.ก. (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ	71	18
หนังสือพิมพ์ข่าวหุ้น	17	6
หนังสือพิมพ์ข่าวสด	113	28
หนังสือพิมพ์เดลินิวส์	120	30
หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์	74	19
หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ	200	40
หนังสือพิมพ์แนวหน้า	50	17
หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายวัน	42	14
หนังสือพิมพ์มติชน	105	26
หนังสือพิมพ์วิญญูจักร	24	8
หนังสือพิมพ์สยามรัฐ	88	22
หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ	57	14
หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ	64	16
หนังสือพิมพ์สยามธุรกิจ	35	12
<b>รวม</b>	<b>1,060 คน</b>	<b>270 คน</b>

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นไปตามปัญหาคำถามวิจัย และสมมติฐาน ตั้งขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรไว้ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.** ลักษณะองค์กรหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

**ตัวแปรอิสระ** ลักษณะองค์กรหนังสือพิมพ์ ประกอบด้วย 1. ขนาดขององค์กรหนังสือ-พิมพ์ 2. ความยาวนานของการก่อตั้งองค์กร 3. ประเภทการเป็นเจ้าของกิจการ และ 4. ประเภทหนังสือพิมพ์

**ตัวแปรตาม** คือ วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cooke ที่แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ลักษณะสร้างสรรค์ 2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

**สมมติฐานข้อที่ 2.** ลักษณะองค์กรหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตระหนักจริยธรรมแห่งวิชาชีพที่แตกต่างกัน

**ตัวแปรอิสระ** ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ ประกอบด้วย 1. ขนาดขององค์การหนังสือพิมพ์ 2. ความยาวนานของการก่อตั้งองค์การ 3. ประเภทการเป็นเจ้าของกิจการ และ 4. ประเภทหนังสือพิมพ์

**ตัวแปรตาม** ความตระหนักในจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ได้แก่ 1. การรับทราบความหมายหรือเนื้อหาของจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ว่าด้วยหลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ ของนักหนังสือพิมพ์ที่สังกัดอยู่ในองค์การแต่ละแห่ง

2. ความมีศรัทธาในจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ว่าด้วยหลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ และนำหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปใช้ยึดเป็นหลักประจำใจ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3 การยอมรับปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ว่าด้วยหลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ

**สมมติฐานข้อที่ 3.** ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน

**ตัวแปรอิสระ** ความตระหนักในเนื้อหาแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ได้แก่ 1. การรับทราบเข้าใจความหมายหรือเนื้อหาของจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ว่าด้วยหลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ ของนักหนังสือพิมพ์ที่สังกัดอยู่ในองค์การแต่ละแห่ง

2. ความมีศรัทธาในจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ว่าด้วย หลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ และนำหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปใช้ยึดเป็นหลักประจำใจ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3 การยอมรับปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ว่าด้วยหลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ

**ตัวแปรตาม** รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์แบ่งตามชนิดการเรียนรู้ 4 ประเภท ได้แก่ 1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล 3. การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม และ 4. การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดขององค์การ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่นและหัวหน้างาน ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า/ตำนาน/วีรบุรุษ เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน

**สมมติฐานข้อที่ 4** วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตระหนักจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน

**ตัวแปรอิสระ** วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke ที่แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ลักษณะสร้างสรรค์ 2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

**ตัวแปรตาม** ความตระหนักเนื้อหาแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ได้แก่ 1. การรับทราบเข้าใจความหมายหรือเนื้อหาของจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ว่าด้วยหลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ ของนักหนังสือพิมพ์ที่สังกัดอยู่ในองค์กรแต่ละแห่ง

2. ความมีศรัทธาในจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ว่าด้วย หลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ และนำหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ใช้ยึดเป็นหลักประจำใจ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. การยอมปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ว่าด้วยหลักการพูดความจริง หลักความยุติธรรม หลักเสรีภาพ หลักมนุษยธรรม และหลักของผู้พิทักษ์สาธารณะ

**สมมติฐานข้อที่ 5** วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน

**ตัวแปรอิสระ** วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cooke ที่แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ลักษณะสร้างสรรค์ 2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

**ตัวแปรตาม** รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์แบ่งตามชนิดการเรียนรู้ 4 ประเภท ได้แก่ 1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล 3. การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม และ 4. การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย พิธีกรรมและงานฉลองต่างๆ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การให้รางวัลและการลงโทษ แบบอย่างพนักงานดีเด่นและหัวหน้างาน เรื่องเล่า ตำนาน เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามให้เลือกตอบ (Close-Ended Questions) และคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale Questions) จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่ง และสายงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับการสำรวจและการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กร เป็นคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Rensis Likert (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย เห็นด้วยน้อยที่สุด ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ดังนี้

**คำถามข้อที่ 1-5** เป็นคำถามเพื่อวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) ประกอบด้วย

-องค์การของท่านเน้นไมตรีจิตมิตรภาพ การยอมรับนับถือ และการไว้ว่างใจกันระหว่างบุคคลในองค์การ

-องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ

-พนักงานในองค์การของท่านมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่ามีงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา

-องค์การเห็นว่าเป้าหมายของการทำงานขึ้นอยู่กับคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ทำ

-องค์การของท่านมักร่วมมือกันลดอุปสรรคปัญหาต่างๆ และพยายามสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นแทน

**คำถามข้อที่ 6-10** เป็นคำถามเพื่อวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) ประกอบด้วย

-พนักงานในองค์การของท่านมักคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

-พนักงานในองค์การต้องยึดถือกฎระเบียบแบบแผน และระบบอาวุโส อย่างเคร่งครัด

-พนักงานในองค์การพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ และเกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่าๆ กัน

-องค์การของท่านเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัลอะไร

-พนักงานในองค์การมักปกป้องตนเอง เพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง

**คำถามข้อที่ 11-15** เป็นคำถามเพื่อวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles)

-องค์การของท่านมักแสดงการใช้อำนาจ และแสดงอาการตำหนิ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ

-องค์การของท่านต้องแก้ไขปัญหาคู่เฉพาะหน้าอยู่เป็นประจำ จนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นๆ

-พนักงานรู้สึกว่าการทำงานจะต้องมีการแพ้ชนะกัน ต้องทำงานหนักที่ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน

-องค์การของท่านวัดผลสำเร็จของงาน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกันเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเลื่อนขั้น

-พนักงานถูกรตรวจสอบการทำงานจากผู้ที่ตำแหน่งสูงกว่า และจะถูกตำหนิเมื่อทำงานผิดพลาด

### เกณฑ์การให้คะแนน

-เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นมากที่สุดหรือเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ

-เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นมากหรือปรากฏขึ้นบ่อยครั้ง

-เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง

-ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว

-ไม่เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่ไม่เคยเกิดขึ้นเลย

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์ใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตระหนักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ขององค์กรแต่ละแห่ง มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วน โดยวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Rensis Likert (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และไม่เลย ดังนี้

ส่วนที่ 1. คำถามเพื่อวัดการรับทราบที่มีต่อจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 5 ประการตามที่ได้นิยามไว้ จำนวน 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 1-6 ได้แก่

-ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องถูกต้องครบถ้วนทุกแง่มุมตามความเป็นจริงและปราศจากอคติ

-ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ตกเป็นข่าว และซื่อสัตย์ต่อผู้อ่าน

-ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่า ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่มีเสรีภาพ เป็นอิสระจากการควบคุมแทรกแซงของรัฐ

-ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่า ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่เป็นอิสระจากปัจจัยทางธุรกิจทั้งปัจจัยที่เกี่ยวกับธุรกิจขององค์การ หรือผลประโยชน์ของตนเอง

-ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตกเป็นข่าว

-ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่พิทักษ์ประโยชน์ของสาธารณะ และเป็นผู้หมุ่กมลไถ่แห่งความรู้อันสังคม

**ส่วนที่ 2.** คำถามเพื่อวัดความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นหลักประจำใจ จำนวน 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 7-12 ได้แก่

-ท่านมีความศรัทธาในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ว่าเป็นฐานันดร 4 ที่พิทักษ์ประโยชน์ของประชาชน

-ท่านคิดว่าหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่ปฏิบัติตามก็ได้ (ด้านลบ)

-หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของสภาหนังสือพิมพ์และขององค์การของท่านมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

-หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นเรื่องของอุดมการณ์ในอดีตไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน (ด้านลบ)

-หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทำให้ผลงานของท่านมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

-หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติตัว รวมทั้งการเสนอข่าว (ด้านลบ)

**ส่วนที่ 3.** คำถามเพื่อวัดการยอมปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์จำนวน 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 13-18 ได้แก่

-ท่านปฏิบัติและปรับตัวเข้ากับระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

-การทำให้หนังสือพิมพ์ยึดถือ และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นสิ่งที่ยาก (ด้านลบ)

-ท่านมักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

-เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ต้องเลือกระหว่างจริยธรรมกับผลประโยชน์ของหนังสือพิมพ์ ท่านจะให้ความสำคัญกับจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

-ท่านปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เพราะใครๆ เขาก็ทำกัน (ด้านลบ)

-การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของท่าน

**คะแนนของคำตอบ**

**ด้านบวก**

มากที่สุด 5 คะแนน

มาก 4 คะแนน

**ด้านลบ**

มากที่สุด 1 คะแนน

มาก 2 คะแนน

ปานกลาง	3 คะแนน	ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน	น้อย	4 คะแนน
ไม่เลย	1 คะแนน	ไม่เลย	5 คะแนน

**ตอนที่ 4** แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ขององค์กรแต่ละแห่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายลงในช่องว่างที่เว้นไว้

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ 2. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท 3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า และ 4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน

เนื้อหาจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประกอบด้วย หลักการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าว การเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม และการปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบเพื่อวัดทัศนคติเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ โดยวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Rensis Likert (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และไม่มีเลย จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

-การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ใด ทำให้ท่านตระหนักถึงจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

-การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ใด ทำให้ท่านศรัทธาจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

-การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ใด ทำให้ท่านสามารถนำจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปปฏิบัติได้

-การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์รูปแบบใด มีความเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ต่อไปได้

**เกณฑ์การให้คะแนน**



มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
ไม่มีเลย	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนของรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพ หนังสือพิมพ์ใช้ระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง ตลอดจนความสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อหาข้อบกพร่องของคำถาม ทั้งด้านภาษา ถ้อยคำ และข้อเท็จจริง แล้วนำมาแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ 1. การนำแบบสอบถามไปให้แก่นักหนังสือพิมพ์ในองค์การหนังสือพิมพ์ และจัดเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามในกรณีที่เกิดข้อสงสัยในระหว่างการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลัก และ 2. การนำแบบสอบถามไปให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เลขานุการกองบรรณาธิการ และผู้ประสานงานในแต่ละองค์การหนังสือพิมพ์ เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้ผู้สื่อข่าวในองค์การนั้นๆ กรอกแบบสอบถาม หลังจากนั้น 2 สัปดาห์จะไปเก็บรวบรวมหากยังไม่ครบจำนวนจะมาเก็บรวบรวมอีกครั้งใน 2 สัปดาห์ข้างหน้า

#### ข้อจำกัดในการวิจัย

การเก็บข้อมูลกับผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ในครั้งนี้มีข้อจำกัดในการจัดเก็บข้อมูลโดยไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างองค์การ

หนังสือพิมพ์จึงลดลงเหลือ 13 แห่งจากเดิม 14 แห่ง และมีประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 269 คน จากเดิม 312 คน รวมทั้งยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องไปประจำหน่วยงาน สำคัญต่าง ๆ ตลอดจนช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ผู้สื่อข่าวมักจะเข้าปฏิบัติงานทั้งในออฟฟิศ และหน่วยงานที่ประจำไม่เป็นเวลาที่แน่นอน จึงยากต่อการที่จะนำแบบสอบถามให้ผู้สื่อข่าวตอบ แบบสอบถามได้ทุกคนที่ระบุไว้ในกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ทั้งนี้ เมื่อเสร็จสิ้นการตอบแบบสอบถามจึงมีแบบสอบถามที่นำกลับมาวิจัยจำนวน 259 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.28 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 269 คน และเมื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับ กลับมาพบว่า ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา 249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.56 โดยแบบสอบถาม ที่ไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากการกรอกของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่จัด หน้า เจ้าหน้าที่ข้อมูล และไม่สมบูรณ์ เนื่องจากกรอกข้อมูลเพียงบางส่วน จำนวน 10 ฉบับ คิด เป็นร้อยละ 3.71 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามแล้วก็จะนำแบบสอบถามดังกล่าวมาลงรหัสให้ ข้อมูลอยู่ในรูปของค่าสัญลักษณ์ที่คอมพิวเตอร์จะนำไปคำนวณได้ แล้วจึงนำไปประมวลผลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer) ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจง ความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) เสนอผลในรูปตารางประกอบ การแปลความเชิงบรรยาย

**ตอนที่ 2** เป็นคำตอบเกี่ยวกับการสำรวจและการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การ เป็นคำ ถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยมากที่สุด โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับเท่ากับ 5,4,3,2,1 ใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบหาผลความเป็นจริง (Interval Consistency Reliability) ค่าอัลฟา เสนอผลในรูปตารางประกอบการแปลความเชิงบรรยาย

**ตอนที่ 3** เป็นคำตอบเกี่ยวกับการตระหนักจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ เป็นคำ ถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และไม่เลย โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับเท่ากับ 5,4,3,2,1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency

Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอผลในรูปตารางประกอบการแปลความเชิงบรรยาย

ตอนที่ 4 ทั้งส่วนที่ 1 และ ส่วนที่ 2 เป็นคำตอบเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แจกแจงพร้อมทั้งเสนอผลในรูปตารางประกอบการแปลความเชิงบรรยาย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายทอดและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์” สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรในเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยแสดงผลเป็นจำนวน และร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในเรื่อง เพศ อายุ การศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา รายได้ สังกัด ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง สายงาน ปรากฏผลดังนี้

##### 1.1 เพศ

การสำรวจกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดในองค์กรหนังสือพิมพ์ 13 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 และเพศหญิงจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2

##### 1.2 อายุ

การสำรวจอายุของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น กลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 กลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เป็นอันดับที่สอง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 กลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี เป็นอันดับที่สาม จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 กลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เป็นอันดับที่สี่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 กลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 กลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และกลุ่มผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

### 1.3 ระดับการศึกษา

การสำรวจพบกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และกลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

### 1.4 สาขาที่สำเร็จการศึกษา

การสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาจากสาขานิติศาสตร์ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือสาขาศิลปศาสตร์จำนวน 42 คน คิดเป็น 16.9 สาขารัฐศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 สาขาพาณิชยและบัญชี (บริหาร) จำนวน 17 คน คิดเป็น 6.8 สาขาเศรษฐศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 สาขามนุษยศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 สาขานิติศาสตร์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 สาขาอักษรศาสตร์จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และสาขาอื่นๆ จำนวน 10 คน ได้แก่ คุรุศาสตร์ (2) วิศวกรรม (2) ฟิสิกส์ วิทยาศาสตร์ ระดับปวส. (2) เกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และประวัติศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.0

### 1.5 รายได้

การสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้ในช่วงระหว่าง 10,001-15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รายได้ระหว่าง 8,000-10,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 รายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 รายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 รายได้ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

### 1.6 สังกัด

การสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 หนังสือพิมพ์ข่าวหุ้น จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 หนังสือพิมพ์ข่าวสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 หนังสือพิมพ์เดลินิวส์จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 หนังสือพิมพ์แนวหน้า 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 หนังสือพิมพ์ผู้จัดการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

หนังสือพิมพ์มติชนจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 หนังสือพิมพ์วิญญูจักรโลกวันนี้ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 หนังสือพิมพ์สยามรัฐ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และหนังสือพิมพ์สยามธุรกิจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

### 1.7 ระยะเวลาการทำงาน

การสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อายุการทำงานระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 อายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1

### 1.8 ตำแหน่ง

การสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งบรรณาธิการข่าวจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตำแหน่งซัพเอดิเตอร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตำแหน่งหัวหน้าข่าว จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตำแหน่งรีไรท์เตอร์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตำแหน่งผู้สื่อข่าวจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 และอื่นๆ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้สื่อข่าวอาวุโส (4) รองหัวหน้าข่าว (3) ผู้ช่วยหัวหน้าข่าว (1) และรองบรรณาธิการ (1) คิดเป็นร้อยละ 3.6

### 1.9 สายงาน

การสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในสายงานด้านเศรษฐกิจจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 การเมืองจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 อาชญากรรมจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 การศึกษา 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 บันเทิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ภูมิภาค จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 กีฬา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ต่างประเทศ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ไอที จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และอื่นๆ จำนวน 27 คน ได้แก่ ดูแลทั่วไป (6) ดูแลหน้า 1 (5) เฉพาะกิจ (4) สกู๊ป และบทความพิเศษ (3) กทม. (3) เกษตร (2) และสิ่งแวดล้อม (2) คิดเป็นร้อยละ 10.8

(ตั้งรายละเอียดในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1  
แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร	จำนวน (N=249)	ร้อยละ (%)
<b>เพศ</b>		
ชาย	124	49.8
หญิง	125	50.2
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	29	11.6
26-30 ปี	88	35.3
31-35 ปี	80	32.1
36-40 ปี	35	14.1
41-45 ปี	9	3.6
46-50 ปี	5	2.0
51 ปี ขึ้นไป	3	1.2
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	91.2
ปริญญาโท	18	7.2
<b>สาขาการศึกษา</b>		
นิเทศศาสตร์	132	53
เศรษฐศาสตร์	9	3.6
มนุษยศาสตร์	9	3.6
นิติศาสตร์	4	1.6
รัฐศาสตร์	24	9.6
พาณิชยศาสตร์ (บริหาร)	17	6.8
ศิลปศาสตร์	42	16.9
อักษรศาสตร์	2	0.8
อื่นๆ	10	4.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)  
แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะประชากร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร	จำนวน (N=249)	ร้อยละ (%)
<b>รายได้</b>		
8,000-10,000 บาท	63	25.3
10,001-15,000 บาท	100	40.2
15,001-20,000 บาท	40	16.1
20,001-25,000 บาท	23	9.2
25,001-30,000 บาท	5	2.0
มากกว่า 30,000 บาท	18	7.2
<b>สังกัด</b>		
กรุงเทพมหานคร	21	8.4
ข่าวหุ้น	6	2.4
ข่าวสด	28	11.2
เดลินิวส์	31	12.4
ไทยโพสต์	19	7.6
แนวหน้า	18	7.2
ผู้จัดการรายวัน	17	6.8
มติชน	29	11.6
วัฏจักร โลกวันนี้	9	3.6
สยามรัฐ	23	9.2
ฐานเศรษฐกิจ	17	6.8
ประชาชาติธุรกิจ	16	6.4
สยามธุรกิจ	15	6.0
<b>ระยะเวลา</b>		
น้อยกว่า 3 ปี	35	14.0
3-5 ปี	52	20.9
6-10 ปี	97	39.0
มากกว่า 10 ปี	65	26.1



ตารางที่ 1 (ต่อ)  
แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะประชากร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร	จำนวน (N=249)	ร้อยละ (%)
<b>ตำแหน่ง</b>		
บรรณาธิการข่าว	18	7.2
ซัพเอดิเตอร์	1	0.4
หัวหน้าข่าว	38	15.3
รีไรท์เตอร์	23	9.2
ผู้สื่อข่าว	160	64.3
อื่นๆ	9	3.6
<b>สายงาน</b>		
เศรษฐกิจ	97	39.0
การเมือง	37	15.0
อาชญากรรม	8	3.2
การศึกษา	19	7.6
บันเทิง	16	6.4
ภูมิภาค	10	4.0
กีฬา	9	3.6
ต่างประเทศ	11	4.4
ไอที	15	6.0
อื่นๆ	27	10.8

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ ใช้การวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ใน 3 รูปแบบ ได้แก่ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) และลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) จากคำถามจำนวน 15 ประเด็น และคะแนนแต่ละข้อจะแทนค่าโดย เห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วย = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 ไม่เห็นด้วย = 2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 รวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยต่อไป มีดังนี้

### 2.1 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในประเด็นเรื่อง องค์การของท่านเน้นไม่ตรีจิต มิตรภาพ การยอมรับนับถือ และการไว้วางใจกันระหว่างบุคคลในองค์การ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 44.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 24.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 23.7 เห็นด้วยมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในประเด็นเรื่อง องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 40.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 33.7 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 14.9 ไม่เห็นด้วย

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในประเด็นเรื่อง พนักงานในองค์การของท่านมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่ามีงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 45.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 30.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 13.7 เห็นด้วยมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในประเด็นเรื่อง องค์การของท่านเห็นว่าเป้าหมายของการทำงานขึ้นอยู่กับคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ทำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 39.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในประเด็นเรื่อง องค์การของท่านมักร่วมมือกันลดอุปสรรคปัญหาต่างๆ และพยายามสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่ร้อยละ 43.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 34.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 14.9 ไม่เห็นด้วย

ผลการวิจัยข้างต้น และจากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้สื่อข่าวส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรหนังสือพิมพ์ของตนเองสังกัดอยู่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ประเด็นเรื่ององค์การของท่านเน้นไม่ตรีจิตมิตรภาพ การยอมรับนับถือ และการไว้วางใจกันระหว่างบุคคลในองค์การในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.84) องค์กรของท่านมักร่วมมือกันลดอุปสรรคปัญหาต่างๆ และพยายามสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นแทน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.68) พนักงานในองค์การของท่านมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่ามีงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.47) องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.38) และเรื่ององค์การของท่านเห็นว่าเป้าหมายของการทำงานขึ้นอยู่กับคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ทำ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.29)

ตารางที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเด็น	ลักษณะวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (N=24)					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย		
องค์การของท่านเน้นไม่ตรีจิตมิตรภาพ การยอมรับนับถือ และการใช้วางใจกันระหว่างบุคคล	59 (23.7)	111 (44.6)	62 (24.9)	15 (6.0)	2 (0.8)	3.84	0.88
องค์การของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ	26 (10.4)	84 (33.7)	100 (40.2)	37 (14.9)	2 (0.8)	3.38	0.89
พนักงานในองค์การของท่านมีความกระตือรือร้น และรู้สึกทำงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา	34 (13.7)	76 (30.5)	114 (45.8)	22 (8.8)	3 (1.2)	3.47	0.88
องค์การของท่านเห็นวาทะเป้าหมายของการทำงานขึ้นอยู่กับคุณภาพมากกว่าปริมาณงานทำ	52 (20.9)	97 (39.0)	71 (28.5)	27 (10.8)	2 (0.8)	3.68	0.95
องค์การของท่านมักร่วมมือกันลดอุปสรรคปัญหาต่างๆ และพยายามสร้างสรรค์งานใหม่ๆ	15 (6.0)	86 (34.5)	107 (43.0)	37 (14.9)	4 (1.6)	3.29	0.85
<b>รวม</b>						3.53	0.62

## 2.2 วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาในประเด็นเรื่อง พนักงานในองค์การมักคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 44.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 27.3 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 15.7 ไม่เห็นด้วย

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาในประเด็นเรื่อง พนักงานในองค์การต้องยึดถือกฎระเบียบ แบบแผน และระบบอาวุโสอย่างเคร่งครัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 43.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วย

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาในประเด็นเรื่อง พนักงานในองค์การพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ และเกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่าๆ กัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 44.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 28.1 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 12.0 เห็นด้วยในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาในประเด็นเรื่อง องค์การของท่านมักเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัลอะไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 39.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 29.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 12.4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาในประเด็นเรื่อง พนักงานในองค์การมักปกป้องตนเอง เพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 39.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.3 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 22.5 ไม่เห็นด้วย

ผลการวิจัย และตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้สือข่าวส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การหนังสือพิมพ์ของตนเองสังกัดอยู่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาในประเด็นเรื่อง พนักงานในองค์การของท่านมักคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.35) พนักงานในองค์การต้องยึดถือกฎระเบียบแบบแผน และระบบอาวุโส อย่างเคร่งครัด ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.18) พนักงานในองค์การมักปกป้องตนเอง เพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.13) องค์การของท่านเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัลอะไร ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.62) และพนักงานในองค์การพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ และเกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่าๆ กัน ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.51) ตารางที่ 3 ลักษณะวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา

ประเด็น	ลักษณะวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (N=200)					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย		
พนักงานในองค์กรมักคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	30 (12.0)	68 (27.3)	111 (44.6)	39 (15.7)	1 (0.4)	3.35	0.90
พนักงานในองค์กรต้องยึดถือกฎระเบียบ แบบแผน และระบบอาวุโสอย่างเคร่งครัด	20 (8.0)	66 (26.5)	108 (43.4)	48 (19.3)	7 (2.8)	3.18	0.93
พนักงานในองค์กรพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ และเกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่าๆ กัน	9 (3.6)	30 (12.0)	70 (28.1)	110 (44.2)	30 (12.0)	2.51	0.98
องค์กรของท่านมักเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัลอะไรมากมาย	20 (8.0)	26 (10.4)	73 (29.3)	99 (39.8)	31 (12.4)	2.62	1.09
พนักงานในองค์กรมักปกป้องตนเอง เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง	19 (7.6)	68 (27.3)	97 (39.0)	56 (22.5)	9 (3.6)	3.13	0.97
<b>รวม</b>						<b>2.95</b>	<b>0.58</b>

### 2.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว

วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวในประเด็นเรื่อง องค์กรของท่านมักแสดงการใช้อำนาจ และแสดงอาการตำหนิ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 36.9 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 33.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 18.9 เห็นด้วยในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวในประเด็นเรื่อง องค์การของท่านต้องแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าอยู่เป็นประจำจนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ 48.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 22.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวในประเด็นเรื่อง พนักงานรู้สึกว่าการทำงานจะต้องมีการแพ้ชนะกัน ต้องทำงานหนักที่ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 42.6 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 25.7 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.3 เห็นด้วยในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวในประเด็นเรื่อง องค์การของวัดผลสำเร็จของงาน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกัน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเลื่อนขั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 41.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.3 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 25.3 เห็นด้วยในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวในประเด็นเรื่อง พนักงานถูกตรวจสอบการทำงาน จากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า และจะถูกตำหนิเมื่อทำงานผิดพลาด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 38.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.1 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 13.3 ไม่เห็นด้วย

ผลการวิจัย และตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผู้สือข่าวส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การหนังสือพิมพ์ของตนเองสังกัดอยู่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ในประเด็นเรื่อง พนักงานถูกตรวจสอบการทำงานจากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า และจะถูกตำหนิเมื่อทำงานผิดพลาด ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.37) ประเด็นเรื่อง องค์การของท่านวัดผลสำเร็จของงาน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกันเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเลื่อนขั้น ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.96) ประเด็นเรื่อง องค์การของท่านมักแสดงการใช้อำนาจ และแสดงอาการตำหนิ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.83) ประเด็นเรื่อง พนักงานรู้สึกว่าการทำงานจะต้องมีการแพ้ชนะกัน ต้องทำงานหนักที่ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.56) และประเด็นเรื่อง องค์การของท่านต้องแก้ไขปัญห เฉพาะหน้าอยู่เป็นประจำ จนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นๆ ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย =2.37)

ตารางที่ 4 ลักษณะวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว

ประเด็น	ลักษณะวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (N=200)					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
องค์การของท่านมักแสดงการใช้อำนาจ และแสดงอาการตำหนิ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ	14 (5.6)	47 (18.9)	83 (33.3)	92 (36.9)	13 (5.2)	2.83	0.98
องค์การของท่านต้องแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าอยู่เป็นประจำจนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นๆ	6 (2.4)	28 (11.2)	57 (22.9)	120 (48.2)	38 (15.3)	2.37	0.96
พนักงานรู้สึกว่าการทำงานจำเป็นต้องมีการแข่งขันกัน ต้องทำงานหนักที่ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน	10 (4.0)	38 (15.3)	64 (25.7)	106 (42.6)	31 (12.4)	2.56	1.02
องค์การของวัดผลสำเร็จของงาน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกัน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเลื่อนขั้น	7 (2.8)	63 (25.3)	102 (41.0)	68 (27.3)	9 (3.6)	2.96	0.89
พนักงานถูกตรวจสอบการทำงานจากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า และจะถูกตำหนิเมื่อทำงานผิดพลาด	24 (9.6)	90 (36.1)	95 (38.2)	33 (13.3)	7 (2.8)	3.37	0.93
<b>รวม</b>						<b>2.81</b>	<b>0.60</b>



### ลักษณะวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์โดยรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์โดยรวมทุกด้าน พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ในลักษณะแบบสร้างสรรค์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.53) รองลงมา วัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.95) และวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.81)

### ตารางที่ 5 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์โดยรวม

ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าอัลฟา
สร้างสรรค์	3.53	0.75
ตั้งรับ-เฉื่อยชา	2.95	0.55
ตั้งรับ-ก้าวร้าว	2.81	0.62

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับทราบในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นหลักประจำใจ และด้านการยอมปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ในลักษณะผกผัน กล่าวคือ แบบสอบถามจะมีข้อความเชิงบวก แทนค่าโดย มากที่สุด=5 มาก=4 ปานกลาง=3 น้อย=2 และไม่เลย=1 ส่วนข้อความเชิงลบ แทนค่าโดยมากที่สุด=1 มาก=2 ปานกลาง=3 น้อย=4 และไม่เลย=5

#### 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านการรับทราบของผู้สื่อข่าวมีรายละเอียด ดังนี้

การรับทราบในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประเด็นเรื่อง ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องถูกต้องครบถ้วนทุกแง่มุมตามความเป็นจริงและปราศจากอคติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 49.0 ตระหนักมากที่สุด ร้อยละ 43.0 ตระหนักในระดับมาก และร้อยละ 7.2 ตระหนักปานกลาง

การรับทราบในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประเด็นเรื่อง ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ตกเป็นข่าว และซื่อสัตย์ต่อผู้อ่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 55.0 ตระหนักอยู่มากที่สุด ร้อยละ 40.6 ตระหนักอยู่ในระดับมาก และร้อยละ 4.0 ตระหนักปานกลาง

ท่านรับทราบอยู่ตลอดเวลาว่า ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่มีเสรีภาพ เป็นอิสระจากการควบคุมแทรกแซงของรัฐ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 46.6 ตระหนักอยู่มากที่สุด ร้อยละ 36.9 ตระหนักอยู่ในระดับมาก และร้อยละ 14.9 ตระหนักปานกลาง

ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่า ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่เป็นอิสระจากปัจจัยทางธุรกิจ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กรหรือผลประโยชน์ของตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 39.0 ตระหนักอยู่มากที่สุด ร้อยละ 34.5 ตระหนักมาก และร้อยละ 22.1 ตระหนักปานกลาง

ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตกเป็นข่าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 45.8 ตระหนักอยู่มาก ร้อยละ 43.4 ตระหนักมาก และร้อยละ 10.0 ตระหนักปานกลาง

ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่พิทักษ์ประโยชน์ของสาธารณะ และเป็นผู้หมั่นกลไกแห่งความรู้ในสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 45.8 ตระหนักอยู่มากที่สุด ร้อยละ 40.6 ตระหนักมาก และร้อยละ 13.7 ตระหนักปานกลาง

ผลการวิจัย และตารางที่ 6 การศึกษาถึงเรื่องความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ในด้านการรับทราบในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในประเด็นเรื่อง ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหา และนำเสนอต้องถูกต้องครบถ้วนทุกแง่มุมตามความเป็นจริงและปราศจากอคติ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.40) ประเด็น ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ตกเป็นข่าว และซื่อสัตย์ต่อผู้อ่าน ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.50) ประเด็นเรื่อง ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่า ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่มีเสรีภาพ เป็นอิสระจากการควบคุมแทรกแซงของรัฐ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.29) ประเด็นเรื่อง ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่า ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่เป็นอิสระจากปัจจัยทางธุรกิจ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับธุรกิจของ

องค์การหรือผลประโยชน์ของท่านเอง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.06) ประเด็นเรื่อง ในการปฏิบัติ  
งานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าชาวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรี  
ความเป็นมนุษย์ของผู้ตกเป็นข่าว ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.32) และประเด็นเรื่อง ในการปฏิบัติ  
งานของท่าน ท่านตระหนักหรืออยู่ตลอดเวลาว่าชาวที่ท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่พิทักษ์ประโยชน์  
ของสาธารณะ และเป็นผู้หมั่นกลไกแห่งความรู้ในสังคม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.32)

ตารางที่ 6 ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านการรับทราบ



สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเด็น	การรับทราบจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย		
(N=249)							
ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าท่านแสวงหาและนำเสนอต้องถูกต้องครบถ้วนทุกแง่มุมตามความเป็นจริงและปราศจากอคติ	122 (49.0)	107 (43.0)	18 (7.2)	2 (0.8)	0 (0.0)	4.40	0.66
ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าท่านแสวงหาและนำเสนอต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ตกเป็นข่าว และซื่อสัตย์ผู้อ่าน	137 (55.0)	101 (40.6)	10 (4.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.50	0.60
ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่มีเสรีภาพ เป็นอิสระจากการควบคุมแทรกแซงของรัฐ	116 (46.6)	92 (36.9)	37 (14.9)	4 (1.6)	0 (0.0)	4.29	0.77
ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่เป็นอิสระจากปัจจัยทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กรหรือผลประโยชน์ของท่านเอง	97 (39.0)	86 (34.5)	55 (22.1)	7 (2.8)	4 (1.6)	4.06	0.93
ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าท่านแสวงหาและนำเสนอต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตกเป็นข่าว	108 (43.4)	114 (45.8)	25 (10.0)	2 (0.8)	0 (0.0)	4.32	0.68
ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าท่านคือนักหนังสือพิมพ์ที่พิทักษ์ประโยชน์ของสาธารณะ และเป็นคหบดีหมุนกลไกแห่งความรู้ในสังคม	114 (45.8)	101 (40.6)	34 (13.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.32	0.70
รวม						4.31	0.53

### 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านความศรัทธา และการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นหลักประจำใจ มีดังนี้

ความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประเด็นเรื่อง ท่านมีความศรัทธาในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ว่าเป็นฐานันดร 4 ที่พิทักษ์ประโยชน์ของประชาชน พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 43.4 มีความความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 33.7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และร้อยละ 18.5 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประเด็นเรื่อง ท่านคิดว่าหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่ปฏิบัติตามก็ได้ (ด้านลบ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 59.0 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยมากที่สุด ร้อยละ 25.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 10.4 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประเด็นเรื่อง หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของสภาหนังสือพิมพ์และขององค์การของท่านมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 42.6 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.9 มีความคิดเห็นในระดับมาก และร้อยละ 10.4 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประเด็นเรื่อง หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นเรื่องของอุดมการณ์ในอดีตไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน (ด้านลบ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 33.7 มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 30.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยมากที่สุด และร้อยละ 22.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย

ความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประเด็นเรื่อง หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทำให้ผลงานของท่านมีคุณภาพเพิ่มขึ้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 46.2 มีความคิดเห็นในระดับมาก ร้อยละ 33.7 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.3 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ประเด็นเรื่อง หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติตัว รวมทั้งการเสนอข่าว (ด้านลบ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 32.9 มีความเห็นด้วยน้อยมากที่สุด ร้อยละ 25.7 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย และระดับปานกลางเท่ากัน

ตารางที่ 7 ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านความศรัทธา และการยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ประเด็น (N=249)	ความตระหนักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ (ความศรัทธา)					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย		
ท่านมีความศรัทธาในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ว่าเป็นฐานันดร 4 พิทักษ์ประโยชน์ของประชาชน	84 (33.7)	108 (43.4)	46 (18.5)	7 (2.8)	4 (1.6)	4.05	0.88
* ท่านคิดว่าหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่ปฏิบัติตามก็ได้	4 (1.6)	9 (3.6)	26 (10.4)	63 (25.3)	147 (59.0)	4.37	0.92
หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของสภาหนังสือพิมพ์และขององค์การของท่านมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	26 (10.4)	87 (34.9)	106 (42.6)	22 (8.8)	8 (3.2)	3.41	0.91
* หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นเรื่องของอุดมการณ์ในอดีตไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน	9 (3.6)	24 (9.6)	84 (33.7)	56 (22.5)	76 (30.5)	3.67	1.12
หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทำให้ผลงานของท่านมีคุณภาพเพิ่มขึ้น	38 (15.3)	115 (46.2)	84 (33.7)	7 (2.8)	5 (2.0)	3.70	0.83
* หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติตัว รวมทั้งการเสนอข่าว	4 (1.6)	35 (14.1)	64 (25.7)	64 (25.7)	82 (32.9)	3.74	1.11
<b>รวม</b>						<b>3.82</b>	<b>0.57</b>

ผลการวิจัย และตารางที่ 7 การศึกษาถึงเรื่องความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านความศรัทธา และการยึดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นหลักประจำใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในประเด็นเรื่อง ท่านมีความศรัทธาในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ว่าเป็นฐานันดร 4 ที่พิทักษ์ประโยชน์ของประชาชน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.05) ท่านคิดว่าหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่ปฏิบัติตามก็ได้ (ด้านลบ) ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.37) หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของสภาหนังสือพิมพ์และขององค์การของท่านมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.41) หลักจริยธรรมในวิชา

ชีพหนังสือพิมพ์เป็นเรื่องของอุดมการณ์ในอดีตไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน (ด้านลบ) ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.67) หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทำให้ผลงานของท่านมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.70) และหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติตัว รวมทั้งการเสนอข่าว (ด้านลบ) ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.74)

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านการยอมรับปฏิบัติตามหลักจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ มีดังนี้

การยอมรับปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในประเด็นเรื่อง ท่านปฏิบัติและปรับตัวเข้ากับระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 47.4 เห็นด้วยในระดับมาก ร้อยละ 35.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 14.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด การทำให้นักหนังสือพิมพ์ยึดถือ และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นสิ่งที่ยาก (ด้านลบ) ส่วนใหญ่ร้อยละ 38.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 18.1 เห็นด้วยในระดับมาก และน้อยเท่ากัน

ท่านมักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 24.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 19.3 เห็นด้วยในระดับน้อย และเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ต้องเลือกระหว่างจริยธรรมกับผลประโยชน์ของหนังสือพิมพ์ ท่านจะให้ความสำคัญกับจริยธรรม ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.8 เห็นด้วยในระดับมาก ร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 22.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ประเด็นเรื่อง ท่านปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เพราะว่าใครๆ เขาก็ทำกัน (ด้านลบ) ส่วนใหญ่ร้อยละ 34.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ร้อยละ 28.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 21.3 เห็นด้วยในระดับมาก และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของท่าน ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.7 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.3 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 15.3 ไม่เห็นด้วย

ผลการวิจัย และตารางที่ 8 การศึกษาถึงเรื่องความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านการยอมรับปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ประเด็นเรื่อง ท่านปฏิบัติและปรับตัวเข้ากับระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ในระดับมาก (3.87) การทำให้นักหนังสือพิมพ์ยึดถือ และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นสิ่งที่ยาก (ด้านลบ) ในระดับมาก (3.38) ท่านมักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ในระดับปานกลาง (3.04) เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ต้องเลือกระหว่าง จริยธรรมกับผลประโยชน์ของหนังสือพิมพ์ ท่านจะให้ความสำคัญกับจริยธรรมใน

วิชาชีพหนังสือพิมพ์ ในระดับมาก (3.88) ท่านปฏิบัติตามหลัก จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ เพราะว่าใครๆ เขาก็ทำกัน (ด้านลบ) ในระดับมาก (3.73) และ การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมใน วิชาชีพหนังสือพิมพ์นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของท่าน ในระดับปานกลาง (3.10)

ตารางที่ 8 ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านการยอมรับปฏิบัติตามหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ประเด็น (N=249)	ความตระหนักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ (การปฏิบัติ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย		
ท่านปฏิบัติและปรับตัวเข้ากับระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	35 (14.1)	118 (47.4)	88 (35.3)	5 (2.0)	3 (1.2)	3.71	0.78
* การทำให้นักหนังสือพิมพ์ยึดถือ และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ เป็นสิ่งที่ยาก	8 (3.2)	45 (18.1)	96 (38.6)	45 (18.1)	55 (22.1)	3.38	1.11
ท่านมักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	13 (5.2)	61 (24.5)	113 (45.4)	48 (19.3)	14 (5.6)	3.04	0.93
เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ต้องเลือกระหว่างจริยธรรมกับผลประโยชน์ของหนังสือพิมพ์ ท่านจะให้ความสำคัญกับจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	56 (22.5)	114 (45.8)	71 (28.5)	8 (3.2)	0 (0.0)	3.88	0.79
* ท่านปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เพราะว่าใครๆ เขาก็ทำกัน	7 (2.8)	30 (12.0)	72 (28.9)	53 (21.3)	87 (34.9)	3.73	1.14
การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของท่าน	29 (11.6)	68 (27.3)	89 (35.7)	25 (10.0)	38 (15.3)	3.10	1.20
<b>รวม</b>						<b>3.47</b>	<b>0.48</b>



## ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวมทุกด้าน พบว่า ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์อยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.10) โดยด้านการรับทราบในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.31) รองลงมา มีความศรัทธา และการยึดหลักจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.82) และยอมปฏิบัติตามหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.47)

### ตารางที่ 9 ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวม

ความตระหนักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ค่าเฉลี่ย	ค่าอัลฟา
การรับทราบ	0.83
ความศรัทธา	0.63
การปฏิบัติ	0.33
รวม	0.79

## ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

**ตอนที่ 4.1** การศึกษาเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ได้แก่ หลักการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าว หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม และหลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ ผ่านรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

และรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ 2. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท 3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า และ 4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการ และงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน

**ตอนที่ 4.2** การศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านความ

ศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นหลักประจำใจ ด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ และด้านการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ผ่านรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. การเรียนรู้ จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ 2. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท 3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า และ 4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน แทนค่าโดย มากที่สุด=5 มาก=4 ปานกลาง=3 น้อย=2 และไม่เลย=1

**ตอนที่ 4.1** การศึกษาเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ได้แก่ หลักการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าว หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม และหลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะ ผ่านรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

และรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. การเรียนรู้ จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ 2. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท 3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า และ 4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน ดังนี้

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ และเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่มีการถ่ายทอดนั้น พบว่า การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเองจากเอกสารประกอบด้วยเรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 44.6 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 4.4 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 16.5 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 5.6 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะ

ร้อยละ 9.2 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 18.9 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 0.8

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเองจากการสังเกตจากบุคคลในองค์กรประกอบด้วยเรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 41.4 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 9.2 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 14.5 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 3.2 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 14.5 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 15.7 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 1.6

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเองจากการศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 36.5 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 4.8 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 12.4 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 4.8 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 14.9 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 25.7 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 0.8

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคลจากการปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 26.5 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 7.2 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 14.1 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 4.8 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 10.9 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 14.9 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 21.7

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่มจากการปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 30.5 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 7.2 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 13.3 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 4.8 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 18.1 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 19.7 และไม่มีการพูดคุยกันถึงเรื่องหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 6.4

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่มจากการ  
 ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร บรรณาธิการหรือหัวหน้า ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าว  
 ตามข้อเท็จจริงร้อยละ 32.9 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 1.6 หลักการเสรีภาพ  
 ในการเสนอข่าวร้อยละ 11.2 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 2.8 หลักการ  
 เสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 14.1 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือ  
 พิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 34.9 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 2.4

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจากการ  
 ปฐมนิเทศ ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 27.7 หลักการเสนอ  
 ข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 1.6 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 4.8 หลักการเสนอ  
 ข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 2.0 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของ  
 สาธารณะร้อยละ 6.8 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 19.3 และไม่  
 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 37.8

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจากการ  
 ฝึกอบรม ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 28.5 หลักการเสนอ  
 ข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 3.6 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 5.2 หลักการเสนอ  
 ข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 2.4 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของ  
 สาธารณะร้อยละ 13.3 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 22.9 และไม่  
 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 24.1

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจากพิธิ  
 การ และงานฉลองต่าง ๆ ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 13.3  
 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 5.2 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 3.2  
 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 6.8 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผล  
 ประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 6.4 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ  
 4.4 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 60.6

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจาก  
 แบบอย่างพนักงานดีเด่น ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 20.9  
 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 2.8 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 6.8

หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 1.6 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 24.5 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 16.5 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 26.9

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจากการศึกษาจากการประเมินผลการให้รางวัล ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง ร้อยละ 20.9 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 2.4 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าว ร้อยละ 3.6 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 0.8 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 32.1 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 12.4 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 27.7

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจากบทกำหนดการลงโทษ ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 43.4 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 0.8 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 1.6 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 1.2 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 5.2 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 14.1 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 33.7

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจากการศึกษาจากเรื่องเล่า ตำนานหรือวีรบุรุษในองค์การ ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 10.0 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 5.2 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 36.5 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 1.2 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 9.2 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 17.3 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 20.5

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจากเพลงประจำหน่วยงาน ประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 0.0 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 1.2 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 3.2 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 0.4 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 2.0 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 2.8 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 90.4

การถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์การจากการประกวดหรือแข่งขันประกอบด้วย เรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงร้อยละ 15.3 หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรมร้อยละ 2.0 หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวร้อยละ 16.9 หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมร้อยละ 0.4 หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะร้อยละ 20.9 พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ ร้อยละ 12.4 และไม่พบหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 32.1

ตั้งรายละเอียดในตารางที่ 10



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 รูปแบบการถ่ายทอด และเนื้อหาจริยธรรมที่ได้รับในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์	เนื้อหาจริยธรรมที่ได้รับในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ (N=249)						
	การเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง	การเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม	เสรีภาพในการเสนอข่าว	การเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม	การปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ	พบเนื้อหาจริยธรรมทั้งหมด	ไม่พบเนื้อหาหลักจริยธรรม
ศึกษาจากเอกสาร	111 (44.6)	11 (4.4)	41 (16.5)	14 (5.6)	23 (9.2)	47 (18.9)	2 (0.8)
สังเกตบุคคลในองค์กร	103 (41.4)	23 (9.2)	36 (14.5)	8 (3.2)	36 (14.5)	39 (15.7)	4 (1.6)
ศึกษาจากงานข่าวในกองบก.	91 (36.5)	12 (4.8)	31 (12.4)	12 (4.8)	37 (14.9)	64 (25.7)	2 (0.8)
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท	66 (26.5)	18 (7.2)	35 (14.1)	12 (4.8)	27 (10.8)	37 (14.9)	54 (21.7)
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	76 (30.5)	18 (7.2)	33 (13.3)	12 (4.8)	45 (18.1)	49 (19.7)	16 (6.4)
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า	82 (32.9)	4 (1.6)	28 (11.2)	7 (2.8)	35 (14.1)	87 (34.9)	6 (2.4)
การประชุมพิเศษ	69 (27.7)	4 (1.6)	12 (4.8)	5 (2.0)	17 (6.8)	48 (19.3)	94 (37.8)
การฝึกอบรม	71 (28.5)	9 (3.6)	13 (5.2)	6 (2.4)	33 (13.3)	57 (22.9)	60 (24.1)
พิธีการ และงานฉลอง	23 (9.2)	9 (3.6)	30 (12.0)	2 (0.8)	25 (10.0)	11 (4.4)	149 (59.8)
แบบอย่างพนักงานดีเด่น	52 (20.9)	7 (2.8)	17 (6.8)	4 (1.6)	61 (24.5)	41 (16.5)	67 (26.9)
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล	52 (20.9)	6 (2.4)	9 (3.6)	2 (0.8)	80 (32.1)	31 (12.4)	69 (27.7)
บทกำหนดลงโทษ	108 (43.4)	2 (0.8)	4 (1.6)	3 (1.2)	13 (5.2)	35 (14.1)	84 (33.7)
เรื่องเล่า ตำนาน	25 (10.0)	13 (5.2)	91 (36.5)	3 (1.2)	23 (9.2)	43 (17.3)	51 (20.5)
เพลง	0 (0.0)	3 (1.2)	8 (3.2)	1 (0.4)	5 (2.0)	7 (2.8)	225 (90.4)
การประกวด	38 (15.3)	5 (2.0)	42 (16.9)	1 (0.4)	52 (20.9)	31 (12.4)	80 (32.1)

ตอนที่ 4.2 การศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักถึงจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นหลักประจำใจ ด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ และด้านการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ผ่านรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ 2. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท 3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า และ 4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน แทนค่าโดย มากที่สุด=5 มาก=4 ปานกลาง=3 น้อย=2 และไม่เลย=1 ดังนี้

4.2.1 รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ทำให้ตระหนักถึงจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นว่า รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์จากการศึกษาจากเอกสารทำให้ตระหนักถึงจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับปานกลางร้อยละ 33.7 ระดับมากร้อยละ 29.7 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 18.5 การสังเกตจากบุคคลในองค์กร ทำให้ตระหนักถึงระดับมากร้อยละ 39.8 ปานกลางร้อยละ 38.6 และมากที่สุด ร้อยละ 12.9

การศึกษางานข่าวในกองบรรณาธิการ ระดับมากร้อยละ 62.7 ปานกลางร้อยละ 24.9 และมากที่สุดร้อยละ 8.8 การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท ระดับมากร้อยละ 37.8 ปานกลางร้อยละ 34.5 และน้อยร้อยละ 16.1 การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ระดับมากร้อยละ 51.4 ปานกลางร้อยละ 32.9 และมากที่สุดร้อยละ 9.2 การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร บรรณาธิการหรือหัวหน้าข่าว ระดับมากร้อยละ 49.0 ปานกลางร้อยละ 34.1 และมากที่สุด 9.2

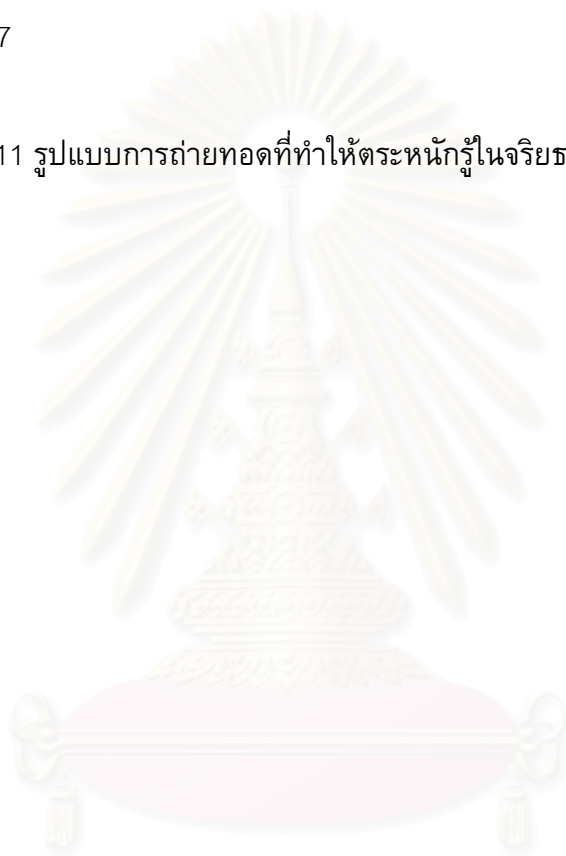
การปฐมนิเทศ ระดับปานกลางร้อยละ 39.8 ระดับน้อยร้อยละ 32.9 และมากร้อยละ 12.0 การอบรม ระดับปานกลางร้อยละ 40.2 ระดับน้อยร้อยละ 26.5 และระดับมากร้อยละ 20.1 พิธีการและงานฉลองต่างๆ ระดับน้อยร้อยละ 48.2 ปานกลาง 30.9 และไม่เลยระดับร้อยละ 14.9



แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระดับน้อยร้อยละ 36.1 ปานกลางร้อยละ 31.3 และมากร้อยละ 18.1  
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล ระดับปานกลางร้อยละ 37.3 และระดับน้อยร้อยละ 33.3

บทกำหนดลงโทษ ระดับปานกลางร้อยละ 33.3 ระดับน้อยร้อยละ 30.1 และระดับมาก  
20.9 เรื่องเล่าตำนานหรือวีรบุรุษในองค์กร ระดับน้อยร้อยละ 28.1 ปานกลาง 25.7 และระดับ  
มากร้อยละ 25.3 เพลงประจำหน่วยงาน ไม่เลยร้อยละ 47.4 ระดับน้อยร้อยละ 35.7 และปาน  
กลางร้อยละ 11.6 การประกวดหรือแข่งขัน ระดับน้อยร้อยละ 36.1 ปานกลางร้อยละ 30.1 และ  
ไม่เลยร้อยละ 25.7

ตารางที่ 11 รูปแบบการถ่ายทอดที่ทำให้ตระหนักรู้ในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปแบบการถ่ายทอด	ความตระหนักรู้ในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ (N=24)					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย		
ศึกษาจากเอกสาร	46 (18.5)	74 (29.7)	84 (33.7)	42 (16.9)	3 (1.2)	3.47	1.02
สังเกตจากบุคคลในองค์การ	32 (12.9)	99 (39.8)	96 (38.6)	21 (8.4)	1 (0.4)	3.56	0.84
ศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ	22 (8.8)	156 (62.7)	62 (24.9)	8 (3.2)	1 (0.4)	3.76	0.67
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท	25 (10.0)	94 (37.8)	86 (34.5)	40 (16.1)	4 (1.6)	3.39	0.93
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	23 (9.2)	128 (51.4)	82 (32.9)	13 (5.2)	3 (1.2)	3.62	0.77
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า	23 (9.2)	122 (49.0)	85 (34.1)	13 (5.2)	6 (2.4)	3.57	0.83
การประชุมพิเศษ	11 (4.4)	30 (12.0)	99 (39.8)	82 (32.9)	27 (10.8)	2.66	0.97
การอบรม	10 (4.0)	50 (20.1)	100 (40.2)	66 (26.5)	23 (9.2)	2.83	0.99
พิธีการ และงานฉลอง	1 (0.4)	14 (5.6)	77 (30.9)	120 (48.2)	37 (14.9)	2.29	0.80
แบบอย่างพนักงานดีเด่น	9 (3.6)	45 (18.1)	78 (31.3)	90 (36.1)	27 (10.8)	2.67	1.01
ระบบการประเมินผลการทำงานให้รางวัล	3 (1.2)	40 (16.1)	93 (37.3)	83 (33.3)	30 (12.0)	2.61	0.94
บทกำหนดการลงโทษ	10 (4.0)	52 (20.9)	83 (33.3)	75 (30.1)	29 (11.6)	2.76	1.04
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ	20 (8.0)	63 (25.3)	64 (25.7)	70 (28.1)	32 (12.9)	2.88	1.17
เพลงประจำหน่วยงาน	1 (0.4)	12 (4.8)	29 (11.6)	89 (35.7)	118 (47.4)	1.75	0.87
การประกวดหรือแข่งขัน	3 (1.2)	17 (6.8)	75 (30.1)	90 (36.1)	64 (25.7)	2.22	0.95
รวม						2.93	0.46

ผลการวิจัย และตารางที่ 11 การศึกษาถึงรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมที่ทำให้ตระหนักรู้ถึงจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นว่าการศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการทำให้ตระหนักรู้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.76) ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.62) ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารหรือหัวหน้าในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.57) สังเกตจากบุคคลในองค์การ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.56) การศึกษาจากเอกสารระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.47) การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิทในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.39) เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.88) การอบรมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.83) บทกำหนดลงโทษในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.76) แบบอย่าง

พนักงานดีเด่นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.67) การปฐมนิเทศในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.66) ระบบการประเมินผลการให้รางวัลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.61) พิธีการและงานฉลองในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.29) การประกวดหรือแข่งขันในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.22) และ เพลงประจำหน่วยงานในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=1.75)

4.2.2 รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ทำให้ศรัทธาในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นว่า รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์จากการศึกษาจากเอกสารทำให้ศรัทธาในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.5 ระดับมาก 30.9 และระดับน้อย 17.7 การสังเกตจากบุคคลในองค์กร ทำให้ตระหนักรู้ในระดับมากร้อยละ 40.6 ปานกลางร้อยละ 36.1 และมากที่สุด 14.9

การศึกษางานข่าวในกองบรรณาธิการ ระดับมากร้อยละ 54.6 ปานกลางร้อยละ 28.5 และมากที่สุดร้อยละ 11.6 การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท ระดับมากร้อยละ 39.0 ปานกลางร้อยละ 36.9 และน้อยร้อยละ 15.3 การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ระดับมากร้อยละ 45.0 ปานกลางร้อยละ 39.4 และน้อยร้อยละ 7.2 การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร บรรณาธิการหรือหัวหน้าข่าว ระดับมากร้อยละ 41.8 ปานกลางร้อยละ 34.1 และมากที่สุด 13.3

การปฐมนิเทศ ระดับปานกลางร้อยละ 38.6 ระดับน้อยร้อยละ 32.5 และมากร้อยละ 14.1 การอบรม ระดับปานกลางร้อยละ 37.3 ระดับน้อยร้อยละ 32.1 และระดับมากร้อยละ 15.3 พิธีการและงานฉลองต่างๆ ระดับน้อยร้อยละ 49.0 ปานกลาง 29.3 และไม่เลยร้อยละ 16.5 แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระดับปานกลางร้อยละ 34.9 น้อยร้อยละ 29.7 และมากร้อยละ 17.3 ระบบการประเมินผลการให้รางวัล ระดับปานกลางร้อยละ 39.4 ระดับน้อยร้อยละ 33.3 และไม่เลยร้อยละ 12.9

บทกำหนดลงโทษ ระดับปานกลางร้อยละ 32.9 ระดับน้อยร้อยละ 32.5 และระดับมาก 18.1 เรื่องเล่าตำนานหรือวีรบุรุษในองค์กร ระดับปานกลางร้อยละ 28.9 น้อยร้อยละ 27.7 และระดับมากร้อยละ 21.7 เพลงประจำหน่วยงาน ไม่เลยร้อยละ 43.8 ระดับน้อยร้อยละ 34.9 และปานกลางร้อยละ 17.7 การประกวดหรือแข่งขัน ระดับน้อยร้อยละ 38.6 ปานกลางร้อยละ 27.3 และไม่เลยร้อยละ 26.1 ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 รูปแบบการถ่ายทอดที่ทำให้ศรัทธาในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

รูปแบบการถ่ายทอด	ความศรัทธาในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ (N=249)					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย		
ศึกษาจากเอกสาร	36 (14.5)	77 (30.9)	86 (34.5)	44 (17.7)	6 (2.4)	3.37	1.01

สังเกตจากบุคคลในองค์กร	37 (14.9)	101 (40.6)	90 (36.1)	19 (7.6)	2 (0.8)	3.61	.86
ศึกษาจากงานข่าวในกองบก.	29 (11.6)	136 (54.6)	71 (28.5)	12 (4.8)	1 (0.4)	3.72	.75
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท	17 (6.8)	97 (39.0)	92 (36.9)	38 (17.3)	5 (2.0)	3.33	.89
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	17 (6.8)	112 (45.0)	98 (39.4)	18 (7.2)	4 (1.6)	3.48	.79
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า	33 (13.3)	104 (41.8)	85 (34.1)	24 (9.6)	3 (1.2)	3.56	.88
การประชุมพิเศษ	12 (4.8)	35 (14.1)	96 (3.6)	81 (32.5)	25 (10.0)	2.71	.99
การอบรม	12 (4.8)	38 (15.3)	93 (37.3)	80 (32.1)	26 (10.4)	2.72	1.00
พิธีการ และงานฉลอง	0 (0.0)	13 (5.2)	73 (29.3)	122 (49.0)	41 (16.5)	2.23	.78
แบบอย่างพนักงานดีเด่น	11 (4.4)	43 (17.3)	87 (34.9)	74 (29.7)	34 (13.7)	2.69	1.05
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล	8 (3.2)	28 (11.2)	98 (39.4)	83 (33.3)	32 (12.9)	2.59	.96
บทกำหนดการลงโทษ	7 (2.8)	45 (18.1)	82 (32.9)	81 (32.5)	34 (13.7)	2.64	1.02
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ	18 (7.2)	54 (21.7)	72 (28.9)	69 (27.7)	36 (14.5)	2.80	1.15
เพลงประจำหน่วยงาน	0 (0.0)	9 (3.6)	44 (17.7)	87 (34.9)	109 (43.8)	1.81	.85
การประกวดหรือแข่งขัน	3 (1.2)	17 (6.8)	68 (27.3)	96 (38.6)	65 (26.1)	2.18	.94
รวม						2.89	0.49

ผลการวิจัย และตารางที่ 12 การศึกษาถึงรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมที่ทำให้ศรัทธาใน จริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นว่า การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการทำให้ศรัทธาในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.72) สังเกตจากบุคคลในองค์กร การในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.61) ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารหรือหัวหน้าในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.56) ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.48) การศึกษาจากเอกสารระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.37) การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิทในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.33)

เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.80) การอบรมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.72) การประชุมพิเศษในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.71) แบบอย่างพนักงานดีเด่นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.69) บทกำหนดลงโทษในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.64)

ระบบการประเมินผลการให้รางวัลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.59) พิธีการและงานฉลองในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.23) การประกวดหรือแข่งขันในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.18) และเพลงประจำหน่วยงานในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=1.81)

4.2.3 รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ทำให้สามารถนำจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปปฏิบัติได้ พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นว่า รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์จากการศึกษาจากเอกสารทำให้นำจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ปฏิบัติได้ในระดับปานกลางร้อยละ 34.5 ระดับมาก 33.3 และระดับมากที่สุด 16.1 การสังเกตจากบุคคลในองค์กร ทำให้ปฏิบัติได้ในระดับมากร้อยละ 50.6 ปานกลางร้อยละ 31.3 และมากที่สุด 12.4

การศึกษางานข่าวในกองบรรณาธิการ ระดับมากร้อยละ 53.4 ปานกลางร้อยละ 29.3 และมากที่สุดร้อยละ 13.7 การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท ระดับมากร้อยละ 40.6 ปานกลางร้อยละ 34.9 และน้อยร้อยละ 13.3 การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ระดับมากร้อยละ 49.8 ปานกลางร้อยละ 31.7 และมากที่สุดร้อยละ 10.0 การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร บรรณาธิการหรือหัวหน้าข่าว ระดับมากร้อยละ 49.4 ปานกลางร้อยละ 27.3 และมากที่สุด 14.1

การปฐมนิเทศ ระดับปานกลางร้อยละ 40.6 ระดับน้อยร้อยละ 28.9 และมากร้อยละ 17.3 การอบรม ระดับปานกลางร้อยละ 41.0 ระดับมากร้อยละ 22.5 และระดับน้อยร้อยละ 22.1 พิธีการและงานฉลองต่างๆ ระดับน้อยร้อยละ 48.2 ปานกลาง 30.1 และไม่เลยร้อยละ 16.9 แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระดับน้อยร้อยละ 34.1 ปานกลางร้อยละ 30.9 และมากร้อยละ 16.1 ระบบการประเมินผลการให้รางวัล ระดับปานกลางร้อยละ 37.3 ระดับน้อยร้อยละ 34.9 และมากร้อยละ 12.9

บทกำหนดลงโทษ ระดับน้อยร้อยละ 32.5 ระดับปานกลางร้อยละ 28.5 และระดับมาก 19.7 เรื่องเล่าตำนานหรือวีรบุรุษในองค์กร ระดับน้อยร้อยละ 29.7 ปานกลางร้อยละ 28.9 และระดับมากร้อยละ 21.7 เพลงประจำหน่วยงาน ไม่เลยร้อยละ 44.2 ระดับน้อยร้อยละ 40.2 และปานกลางร้อยละ 12.4 การประกวดหรือแข่งขัน ระดับน้อยร้อยละ 37.8 ปานกลางร้อยละ 26.9 และไม่เลยร้อยละ 26.5

ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 รูปแบบการถ่ายทอดที่ทำให้่นำจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปปฏิบัติ

รูปแบบการถ่ายทอด	การนำจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย		
ศึกษาจากเอกสาร	40 (16.1)	83 (33.3)	86 (34.5)	37 (14.9)	3 (1.2)	3.48	.97
สังเกตจากบุคคลในองค์กร	31 (12.4)	126 (50.6)	78 (31.3)	13 (5.2)	1 (0.4)	3.69	.77
ศึกษาจากงานข่าวในกองบก.	34 (13.7)	133 (53.4)	73 (29.3)	8 (3.2)	1 (0.4)	3.77	.74
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท	23 (9.2)	101 (40.6)	87 (34.9)	33 (13.3)	5 (2.0)	3.42	.90
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	25 (10.0)	124 (49.8)	79 (31.7)	19 (7.6)	2 (0.8)	3.61	.80
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า	35 (14.1)	123 (49.4)	68 (27.3)	15 (6.0)	8 (3.2)	3.65	.91
การประชุมพิเศษ	12 (4.8)	43 (17.3)	101 (40.6)	72 (28.9)	21 (8.4)	2.81	.98
การอบรม	13 (5.2)	56 (22.5)	102 (41.0)	55 (22.1)	23 (9.2)	2.92	1.01
พิธีการ และงานฉลอง	2 (0.8)	10 (4.0)	75 (30.1)	120 (48.2)	42 (16.9)	2.24	.81
แบบอย่างพนักงานดีเด่น	13 (5.2)	40 (16.1)	77 (30.9)	85 (34.1)	34 (13.7)	2.65	1.07
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล	8 (3.2)	32 (12.9)	93 (37.3)	87 (34.9)	29 (11.6)	2.61	.96
บทกำหนดการลงโทษ	9 (3.6)	49 (19.7)	71 (28.5)	81 (32.5)	39 (15.7)	2.63	1.08
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ	10 (4.0)	54 (21.7)	72 (28.9)	74 (29.7)	39 (15.7)	2.69	1.10
เพลงประจำหน่วยงาน	1 (0.4)	7 (2.8)	31 (12.4)	100 (40.2)	110 (44.2)	1.75	.81
การประกวดหรือแข่งขัน	1 (0.4)	21 (8.4)	67 (26.9)	94 (37.8)	66 (26.5)	2.18	.94
รวม						2.94	0.50

ผลการวิจัย และตารางที่ 14 การศึกษาถึงรูปแบบการถ่ายทอดที่่นำจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปปฏิบัติได้ พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นว่าการศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการนำไปปฏิบัติได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.77) สังเกตจากบุคคลในองค์กรการ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.69) ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารหรือหัวหน้าในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.65)

ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.61) การศึกษาจากเอกสารระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.48) การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อสนิทในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.42)

การอบรมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.92) การปฐมนิเทศในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.81) เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.69) แบบอย่างพนักงานดีเด่นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.65) บทกำหนดลงโทษในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.63) ระบบการประเมินผลการให้รางวัลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.61) พิธีการและงานฉลองในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.24) การประกวดหรือแข่งขันในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.18) และเพลงประจำหน่วยงานในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=1.75)

4.2.4 รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่คิดว่าเหมาะสมสำหรับเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นว่า รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์จากการศึกษาจากเอกสารเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ปฏิบัติได้ ในระดับมากร้อยละ 36.9 ระดับปานกลาง 31.7 และระดับมากที่สุด 20.9 การสังเกตจากบุคคลในองค์กร ระดับมากร้อยละ 52.2 ปานกลางร้อยละ 25.3 และมากที่สุด 18.9

การศึกษางานข่าวในกองบรรณาธิการ ระดับมากร้อยละ 55.8 มากที่สุดร้อยละ 24.5 และปานกลางร้อยละ 17.3 การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท ระดับมากร้อยละ 38.2 ปานกลางร้อยละ 30.9 และมากที่สุดร้อยละ 17.7 การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ระดับมากร้อยละ 46.6 มากที่สุดและปานกลางเท่ากันร้อยละ 22.9 การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร บรรณาธิการ หรือหัวหน้าข่าว ระดับมากร้อยละ 41.4 มากที่สุดร้อยละ 30.9 และปานกลาง 20.9

การปฐมนิเทศ ระดับปานกลางร้อยละ 32.1 ระดับมากร้อยละ 29.3 และมากที่สุดร้อยละ 17.7 การอบรม ระดับปานกลางร้อยละ 33.1 ระดับมากร้อยละ 31.9 และมากที่สุดร้อยละ 19.3 พิธีการและงานฉลองต่างๆ ระดับปานกลางร้อยละ 39.8 น้อยร้อยละ 30.5 และมากร้อยละ 14.1 แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระดับปานกลางร้อยละ 40.6 มากร้อยละ 26.9 และน้อยร้อยละ 19.3 ระบบการประเมินผลการให้รางวัล ระดับปานกลางร้อยละ 36.9 ระดับมากร้อยละ 32.5 และน้อยร้อยละ 18.1

บทกำหนดลงโทษ ระดับมากร้อยละ 31.3 ระดับปานกลางร้อยละ 28.9 และระดับน้อยร้อยละ 24.1 เรื่องเล่าตำนานหรือวีรบุรุษในองค์กร ระดับปานกลางร้อยละ 30.1 น้อยร้อยละ 27.3 และมากร้อยละ 24.5 เพลงประจำหน่วยงาน น้อยร้อยละ 37.3 ไม่เหมาะสมเลยร้อยละ 30.9 และปานกลางร้อยละ 24.1 การประกวดหรือแข่งขัน ระดับปานกลางร้อยละ 33.3 น้อยร้อยละ 28.5 และไม่เลยร้อยละ 18.5

ตั้งรายละเอียดในตารางที่ 14



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 14 รูปแบบการถ่ายทอดที่เหมาะสมใช้ถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

รูปแบบการถ่ายทอด	เครื่องมือในการถ่ายทอดจริยธรรมหนังสือพิมพ์					ค่าเฉลี่ย	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย		
ศึกษาจากเอกสาร	52 (20.9)	92 (36.9)	79 (31.7)	22 (8.8)	4 (1.6)	3.67	.96
สังเกตจากบุคคลในองค์กร	47 (18.9)	130 (52.2)	36 (25.3)	8 (3.2)	1 (0.4)	3.86	.77
ศึกษาจากงานข่าวในกองบก.	61 (24.5)	139 (55.8)	43 (17.3)	5 (2.0)	1 (0.4)	4.02	.73
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท	44 (17.7)	95 (38.2)	77 (30.9)	31 (12.4)	2 (0.8)	3.59	.95
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	57 (22.9)	116 (46.6)	57 (22.9)	19 (7.6)	0 (0.0)	3.85	.86
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า	77 (30.9)	103 (41.4)	52 (20.9)	14 (5.6)	3 (1.2)	3.95	.92
การประชุมในเทศ	44 (17.7)	73 (29.3)	80 (32.1)	43 (17.3)	9 (3.6)	3.40	1.08
การอบรม	48 (19.3)	79 (31.9)	83 (33.3)	28 (11.2)	11 (4.4)	3.50	1.06
พิธีการ และงานฉลอง	8 (3.2)	35 (14.1)	99 (39.8)	76 (30.5)	31 (12.4)	2.65	.98
แบบอย่างพนักงานดีเด่น	19 (7.6)	67 (26.9)	101 (40.6)	48 (19.3)	14 (5.6)	3.12	.99
ระบบการประเมินผลการทำงานให้รางวัล	18 (7.2)	81 (32.5)	92 (36.9)	45 (18.1)	13 (5.2)	3.18	.99
บทกำหนดการลงโทษ	23 (9.2)	78 (31.3)	72 (28.9)	60 (24.1)	16 (6.4)	3.13	1.08
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ	20 (8.0)	61 (24.5)	75 (30.1)	68 (27.3)	52 (10.0)	2.93	1.11
เพลงประจำหน่วยงาน	5 (2.0)	14 (5.6)	60 (24.1)	93 (37.3)	77 (30.9)	2.10	.97
การประกวดหรือแข่งขัน	11 (4.4)	38 (15.3)	83 (33.3)	71 (28.5)	46 (18.5)	2.59	1.09
รวม						3.30	0.57

ผลการวิจัย และตารางที่ 14 การศึกษาถึงรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมที่เหมาะสมใช้ถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พบว่า ผู้สื่อข่าวมีความเห็นว่า การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการเหมาะสมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.02) ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารหรือหัวหน้าในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.95) สังเกตจากบุคคลในองค์กร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.86)

ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.85) การศึกษาจากเอกสารระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.67) การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิทในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.59)

การอบรมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.50) การประชุมพิเศษในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.40) ระบบการประเมินผลการให้รางวัลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.18) บทกำหนดลงโทษในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.13) แบบอย่างพนักงานดีเด่นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.12) เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.93) พิธีการและงานฉลองในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.65) การประกวดหรือแข่งขันในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.59) และเพลงประจำหน่วยงานในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.10)

### การถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวมทุกด้าน พบว่า รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ทำให้ตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดย การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.39) การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.59) และ 4. การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขันอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.81)

สำหรับรูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ทำให้เกิดความศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พบว่า การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.33) การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.52) และ 4. การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร

ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขันอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.48)

รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ทำให้ผู้สื่อข่าวสามารถนำไปปฏิบัติได้ พบว่า การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.42) การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.63) และ 4. การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขันอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย=2.50)

ขณะที่รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณที่เหมาะสมใช้เป็นเครื่องมือการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พบว่า การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85) การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.59) การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.90) และ 4. การเรียนรู้จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขันอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.95)

รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.01) ประกอบด้วย รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.93) รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ทำให้เกิดความศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพ

หนังสือพิมพ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.89) รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพ หนังสือพิมพ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.94) และรูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณในวิชาชีพที่เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.30)

## ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

**การทดสอบสมมติฐานที่ 1** ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ขนาดขององค์การหนังสือพิมพ์ ความยาวนานของการก่อตั้งองค์การ ประเภทการเป็นเจ้าของกิจการ และประเภทหนังสือพิมพ์ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมแตกต่างกัน แสดงผลการทดสอบ ตามตารางที่ 15-18 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) ประเภทองค์การหนังสือพิมพ์ ระหว่างหนังสือพิมพ์ประเภททั่วไป และหนังสือพิมพ์ข่าวเศรษฐกิจ กับวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์

วัฒนธรรม	ประเภทหนังสือพิมพ์				t
	ทั่วไป (N=101)		เศรษฐกิจ (N=148)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
สร้างสรรค์	3.40	0.61	3.61	0.62	-0.26
ตั้งรับ-เฉื่อยชา	2.95	0.61	2.95	0.56	0.40
ตั้งรับ-ก้าวร้าว	2.80	0.58	2.82	0.61	-0.29

\*P<.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในประเภทหนังสือพิมพ์ทั่วไปกับหนังสือพิมพ์เศรษฐกิจ มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ ระหว่างขนาดเล็ก และขนาดกลาง กับวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์

วัฒนธรรม	ขนาดขององค์กรหนังสือพิมพ์				t
	ขนาดเล็ก (N=65)		ขนาดกลาง (N=184)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
สร้างสรรค์	3.47	0.59	3.55	0.63	-0.81
ตั้งรับ-เฉื่อยชา	3.01	0.65	2.93	0.55	0.84
ตั้งรับ-ก้าวร้าว	2.78	0.57	2.82	0.61	-0.51

\* P<.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ลักษณะองค์กรหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในขนาดขององค์กรหนังสือพิมพ์ที่มีขนาดเล็ก และขนาดกลางมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (One-way Anova) ลักษณะองค์กรหนังสือพิมพ์ ในเรื่องารรูปแบบการบริหารองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์

วัฒนธรรม	รูปแบบการบริหาร						F
	แบบครอบครัว (N=31)		บริษัท จำกัด (N=124)		บริษัท จำกัด (มหาชน) (N=94)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
สร้างสรรค์	3.43	0.61	3.52	0.60	3.57	0.66	0.57
ตั้งรับ-เฉื่อยชา	3.24x	0.49	2.93x	0.62	2.89x	0.52	4.58*
ตั้งรับ-ก้าวร้าว	3.2x	0.56	2.75x	0.57	2.77x	0.61	7.5*

\*P<.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ลักษณะองค์กรหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในเรื่องรูปแบบการบริหารองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยการบริหารแบบครอบครัวมีความลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่าการบริหารแบบบริษัทจำกัด และบริษัท จำกัด และบริษัท จำกัด (มหาชน) และยังมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าบริษัท จำกัด และบริษัท จำกัด (มหาชน)

ขณะที่ลักษณะองค์กรหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในเรื่องรูปแบบการบริหารองค์กรไม่แตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (One-way Anova) ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ ในเรื่องระยะเวลาการก่อตั้งองค์การหนังสือพิมพ์กับวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์

วัฒนธรรม	ระยะเวลาการก่อตั้งองค์กร						F
	1-10 ปี (N=49)		11-20 ปี (N=66)		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป (N=134)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
สร้างสรรค์	3.45	0.58	3.55	0.67	3.54	0.62	0.43
ตั้งรับ-เฉื่อยชา	2.80	0.67	2.97	0.61	3.00	0.51	2.15
ตั้งรับ-ก้าวร้าว	2.61x	0.59	2.82	0.61	2.89x	0.58	3.92*

\*P<.05

จากตารางที่ 18 พบว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในเรื่องของระยะเวลาการก่อตั้งองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยองค์กรที่มีการก่อตั้งตั้งแต่ 1-10 ปี มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวน้อยกว่าองค์การหนังสือพิมพ์ที่ก่อตั้งมาแล้วมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ขณะที่ระยะเวลาการก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา อย่างมีนัยสำคัญ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ขนาดขององค์การความยาวนานของการก่อตั้ง ประเภทการเป็นเจ้าของกิจการ และประเภทหนังสือพิมพ์ มีความสัมพันธ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน แสดงผลการทดสอบตามตารางที่ 19-22 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) ประเภทองค์การหนังสือพิมพ์ ระหว่างหนังสือพิมพ์ประเภททั่วไป และหนังสือพิมพ์ข่าวเศรษฐกิจ กับความตระหนักใน จริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์	ประเภทหนังสือพิมพ์				t
	ทั่วไป (N=101)		เศรษฐกิจ (N=148)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
การรับทราบ	4.27	0.54	4.34	0.52	-0.96
ความศรัทธา	3.81	0.59	3.82	0.56	-0.21
การปฏิบัติ	3.51	0.50	3.40	0.44	-1.80
โดยรวม	3.83	0.41	3.89	0.42	0.48

\*P<.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในประเภทหนังสือพิมพ์ที่มีลักษณะทั่วไปกับหนังสือพิมพ์เศรษฐกิจ มีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ ระหว่างขนาดเล็ก และขนาดกลาง กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์	ขนาดองค์การ				t
	ขนาดเล็ก (N=65)		ขนาดกลาง (N=184)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
การรับทราบ	4.21	0.54	4.35	0.53	-1.75
ความศรัทธา	3.62	0.58	3.89	0.55	-3.32*
การปฏิบัติ	3.36	0.43	3.51	0.49	-2.1*
โดยรวม	3.73	0.40	3.91	0.42	-3.06*

\*P<.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในเรื่องขนาดขององค์การหนังสือพิมพ์ทั้งขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยองค์การหนังสือพิมพ์ขนาดกลางมีความศรัทธา ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ และการรับทราบจริยธรรมโดยรวมมากกว่าขนาดองค์การหนังสือพิมพ์ขนาดเล็ก

ขณะที่ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในเรื่องขนาดขององค์การหนังสือพิมพ์ทั้งขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านการรับทราบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ



ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (One-way Anova) ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ ในเรื่องรูปแบบการบริหารองค์กร กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์	รูปแบบการบริหารองค์กร						F
	แบบครอบครัว (N=31)		บริษัท จำกัด (N=124)		บริษัท จำกัด (มหาชน) (N=94)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
การรับทราบ	4.4	0.45	4.29	0.54	4.31	0.54	0.56
ความศรัทธา	3.98	0.46	3.78	0.61	3.81	0.55	1.57
การปฏิบัติ	3.54	0.51	3.45	0.47	3.47	0.47	0.42
โดยรวม	3.98	0.37	3.84	0.43	3.86	0.41	1.28

\*P<.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในเรื่องของรูปแบบการบริหารองค์กรมีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (One-way Anova) ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ ในเรื่องระยะเวลาการก่อตั้งองค์การหนังสือพิมพ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์	ระยะเวลาการก่อตั้ง						F
	1-10 ปี (N=49)		11-20 ปี (N=66)		20 ปีขึ้นไป (N=134)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
การรับทราบ	4.26	0.56	4.19x	0.62	4.39x	0.46	3.19*
ความศรัทธา	3.76	0.64	3.66x	0.59	3.91x	0.52	4.69*
การปฏิบัติ	3.38	0.45	3.38x	0.51	3.54x	0.46	3.68*
โดยรวม	3.80	0.46	3.75x	0.45	3.95x	0.37	6.11*

\* $P < .05$  x หมายถึงกลุ่มที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 22 พบว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในเรื่องระยะเวลาการก่อตั้งองค์การหนังสือพิมพ์มีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยองค์การหนังสือพิมพ์ที่มีการก่อตั้งมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีการรับทราบหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์มากกว่าองค์การหนังสือพิมพ์ที่มีการก่อตั้งมา 11-20 ปี

เช่นเดียวกันองค์การหนังสือพิมพ์ที่มีการก่อตั้งมามากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความศรัทธาการปฏิบัติตาม และความตระหนักในจริยธรรมโดยรวมมากกว่าองค์การหนังสือพิมพ์ที่ก่อตั้งมา 11-20 ปี

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ได้รับแตกต่างกัน แสดงผลการทดสอบ ตามตารางที่ 23 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (One-way Anova) รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์กับเนื้อหาจริยธรรมคแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ได้รับ

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรม	เนื้อหาทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ได้รับ (N=249)														F
	ด้านการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง		ด้านการเสนอข่าวบนหลักยุติธรรม		ด้านเสรีภาพในการเสนอข่าว		ด้านการเสนอข่าวบนหลัก		ด้านการปกป้องผลประโยชน์		พบหลักจริยธรรมทั้งหมด		ไม่พบหลักจริยธรรมใดๆเลย		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ศึกษาจากเอกสาร	111 (3.84)	0.45	11 (3.87)	0.43	41 (3.97)	0.31	14 (3.86)	0.49	23 (3.71)	0.47	47 (3.90)	0.35	2 (3.97)	0.35	1.05
สังเกตจากบุคคล	103 (3.80)	0.41	23 (3.99)	0.48	36 (3.92)	0.38	8 (3.94)	0.38	36 (3.75)	0.44	39 (4.01)	0.36	4 (3.93)	0.50	2.13
ศึกษาจากงานข่าว	91 (3.81)	0.43	12 (3.99)	0.42	31 (3.97)	0.43	12 (3.93)	0.49	37 (3.86)	0.40	64 (3.87)	0.39	2 (3.55)	0.55	1.00
ปรึกษากับเพื่อนสนิท	66 (3.85)	0.43	18 (3.71)	0.44	35 (3.91)	0.42	12 (3.96)	0.41	27 (3.86)	0.53	37 (3.90)	0.37	54 (3.87)	0.38	0.58
ปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	76 (3.90)	0.42	18 (3.96)	0.40	33 (3.88)	0.46	12 (3.71)	0.38	45 (3.87)	0.41	49 (3.80)	0.43	16 (3.87)	0.35	0.67
ปรึกษากับผู้บริหาร/ หัวหน้า	82 (3.95)x	0.41	4 (3.58)	0.13	28 (3.81)x	0.39	7 (3.92)x	0.54	35 (3.91)x	0.41	87 (3.83)x	0.42	6 (3.35)x	0.26	2.65*

ตารางที่ 23 (ต่อ) ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (One-way Anova) รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์กับเนื้อหาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ได้รับ

รูปแบบการถ่ายทอดจรรยาบรรณ	เนื้อหาทางจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ได้รับ (N=249) ต่อ														F
	ด้านการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง		ด้านการเสนอข่าวบนหลักยุติธรรม		ด้านเสรีภาพในการเสนอข่าว		ด้านการเสนอข่าวบนหลักมนุษยธรรม		ด้านการปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ		พบหลักจรรยาบรรณทั้งหมด		ไม่พบหลักจรรยาบรรณใดๆ เลย		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
การปฐมนิเทศ	69 (3.83)	0.43	4 (3.72)	0.31	12 (3.92)	0.44	5 (4.22)	0.41	17 (3.88)	0.43	48 (3.83)	0.38	94 (3.89)	0.43	0.86
การฝึกอบรม	71 (3.89)	0.42	9 (3.91)	0.36	13 (3.91)	0.46	6 (3.82)	0.30	33 (3.80)	0.43	57 (3.82)	0.40	60 (3.90)	0.44	0.42
พิธีการงานฉลอง	23 (3.91)	0.45	9 (3.83)	0.37	30 (3.98)	0.38	2 (4.77)x	7.80	25 (3.84)	0.40	11 (3.72)	0.48	149 (3.84)	0.41	2.33*
แบบอย่างพนักงานดีเด่น	52 (3.87)	0.37	7 (3.37)	0.41	17 (3.99)	0.42	4 (3.61)	0.24	61 (3.94)x	0.4	41 (3.91)	0.48	67 (3.77)x	0.42	1.62*
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล	52 (3.97)x	0.45	6 (3.93)	0.42	9 (4.04)	0.35	2 (3.97)	0.43	80 (3.84)	0.39	31 (3.82)	0.45	69 (3.81)x	0.41	1.09
บทกำหนดลงโทษ	108 (3.88)	0.39	2 (4.19)	0.11	4 (3.84)	0.37	3 (4.00)	0.43	13 (3.77)	0.41	35 (3.88)	0.44	84 (3.84)	0.45	0.41
เรื่องเล่า ตำนาน	25 (3.86)	0.45	13 (3.81)	0.58	91 (3.92)x	0.39	3 (3.87)	0.39	23 (3.69)x	0.41	43 (3.86)	0.43	51 (3.86)	0.41	0.93
เพลง	-	-	3 (3.75)	0.44	8 (3.93)	0.16	1 (3.72)	-	5 (3.75)	0.51	7 (3.92)	0.42	225 (3.87)	0.43	0.18
การประกวดหรือแข่งขัน	38 (3.94)	0.43	5 (3.57)	0.48	42 (3.87)	0.48	1 (3.77)	-	52 (3.84)	0.36	31 (3.91)	0.46	80 (3.85)	0.39	0.69

\*  $P < 0.5$  x หมายถึงกลุ่มที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบพบว่า รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพ หนังสือพิมพ์จากการศึกษาด้วยตนเอง ทั้งจากการศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคล และ การศึกษาจากงานข่าวมีการเนื้อหาทางจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ได้รับทั้งในเรื่องหลัก การเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง การเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม หลักเสรีภาพในการเสนอข่าว หลักการเสนอข่าวบนหลักมนุษยธรรม การปกป้องผลประโยชน์สาธารณะไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ส่วนรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์จากการปรึกษากับเพื่อนสนิท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ทั้งจาก การปรึกษากับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษากับบรรณาธิการและหรือหัวหน้าข่าวไม่แตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 แต่อย่างไรก็ตาม รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพ หนังสือพิมพ์จากการปรึกษากับบรรณาธิการและหรือหัวหน้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ระหว่างกลุ่มที่มีการปรึกษากับบรรณาธิการและหรือหัวหน้าที่ไม่พบ ว่ามีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์กับกลุ่มที่มีปรึกษาแล้วพบว่ามี การถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้ง 5 ประการ และมีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชา ชีพหนังสือพิมพ์เรื่องการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงมากที่สุด

สำหรับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยองค์การที่แตกต่างผ่าน รูปแบบการถ่ายทอดจากพิธีการ และงานฉลอง รูปแบบการถ่ายทอดจากแบบอย่างพนักงานดี เต็ม รูปแบบการถ่ายทอดจากระบบการประเมินการให้รางวัล และรูปแบบการถ่ายทอดจากเรื่อง เล่า ตำนานหรือวีรบุรุษ มีการรับรู้ต่อจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ขณะที่รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านช่อง ทางการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม บทกำหนดการลงโทษ เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวด หรือแข่งขันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน แสดงผลการทดสอบ ตามตารางที่ 24 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ Correlations แบบ Bivariate วัฒนธรรมองค์การกับการรับรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความตระหนักในจริยธรรม					
การรับรู้จริยธรรม แบบสร้างสรรค์ ตั้งรับ-เฉื่อยชา ตั้งรับ-ก้าวร้าว					
ความตระหนัก					
ในจริยธรรม	ค่าสหสัมพันธ์	1.00	.333**	-.144*	-.198*
	Sig		0.00	0.023	0.002
	จำนวน (N)	249	249	249	249
แบบสร้างสรรค์	ค่าสหสัมพันธ์	.333**	1.00	-.252**	-.258**
	Sig	0.00		0.00	0.00
	จำนวน (N)	249	249	249	249
ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ค่าสหสัมพันธ์	-.144*	-.252**	1.00	.549**
	Sig	0.023	0.00		0.00
	จำนวน (N)	249	249	249	249
ตั้งรับ-ก้าวร้าว	ค่าสหสัมพันธ์	-.198**	-.258**	.549**	1.00
	Sig	0.002	0.00	0.00	
	จำนวน (N)	249	249	249	249

\*\* ค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ .01

\* ค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกันมีความสัมพันธ์แตกต่างกับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และที่ระดับ .01 ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะมีค่าผกผันกับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์จะปรับเปลี่ยนร้อยละ 33 ขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาจะทำให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

หนังสือพิมพ์ลดงร้อยละ 14 และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวจะทำให้ความตระหนัก  
ในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ลดงร้อยละ 19



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน แสดงผลการทดสอบ ตาม ตารางที่ 25 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ Correlations แบบ Bivariate วัฒนธรรมองค์การกับการกับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์	ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ		
	สร้างสรรค์ (Sig.)	ตั้งรับ-เฉื่อยชา (Sig.)	ตั้งรับ-ก้าวร้าว (Sig.)
ศึกษาจากเอกสาร	.112 (.076)	.027 (.668)	-.069 (.280)
สังเกตบุคคลในองค์การ	.145* (.022)	-.027 (.669)	-.137* (.031)
ศึกษาจากงานข่าวในกองบก.	.033 (.603)	.016 (.797)	-.106 (.095)
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท	.037 (.558)	.083 (.190)	.006 (.925)
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	-.053 (.409)	.062 (.332)	.004 (.950)
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า	.019 (.768)	.104 (.102)	-.005 (.938)
การปฐมนิเทศ	.066 (.302)	.129* (.042)	.062 (.331)
การฝึกอบรม	-.038 (.551)	.057 (.369)	.060 (.343)
พิธีการ และงานฉลอง	-.055 (.384)	.031 (.623)	.003 (.963)
แบบอย่างพนักงานดีเด่น	-.012 (.847)	.014 (.830)	-.023 (.723)
ระบบประเมินผลการให้รางวัล	-.078 (.218)	.018 (.772)	.058 (.362)
บทกำหนดลงโทษ	.068 (.285)	-.027 (.674)	-.054 (.398)
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ	.035 (.581)	.007 (.912)	-.116 (.067)
เพลงประจำหน่วยงาน	.074 (.246)	-0.83 (.191)	-.079 (.212)
การประกวดหรือแข่งขัน	-.020 (.752)	.054 (.398)	-0.87 (.171)

\*\* ค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ .01

\* ค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะทำให้รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์



พิมพ์โดยการศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 12 การสังเกตจากบุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 14 การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ขณะที่การถ่ายทอดส่วนบุคคลโดยการปรึกษาจากเพื่อนสนิทเพิ่มขึ้นร้อยละ 3

การถ่ายทอดจริยธรรมของกลุ่มโดยการปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานลดลงร้อยละ 5 แต่การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารหรือหัวหน้าเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ส่วนการถ่ายทอดขององค์กรโดยการปฐมนิเทศเพิ่มร้อยละ 6 การฝึกอบรมลดลงร้อยละ 3 พิธีการหรืองานฉลองลดลงร้อยละ 5 แบบอย่างพนักงานดีเด่นลดลงร้อยละ 1 ระบบการประเมินผลการให้รางวัลลดลงร้อยละ 7 ขณะที่บทกำหนดลงโทษเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 เรื่องเล่าตำนานเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 เพลงประจำหน่วยงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 7 การประกวดหรือแข่งขันลดลงร้อยละ 2

ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาจะทำให้รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยการศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 การสังเกตจากบุคคลในองค์กรลดลงร้อยละ 2 การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ขณะที่การถ่ายทอดส่วนบุคคลโดยการปรึกษาจากเพื่อนสนิทเพิ่มขึ้นร้อยละ 8

การถ่ายทอดจริยธรรมของกลุ่มโดยการปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารหรือหัวหน้าเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ส่วนการถ่ายทอดขององค์กรโดยการปฐมนิเทศเพิ่มร้อยละ 12 การฝึกอบรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 พิธีการหรืองานฉลองลดลงร้อยละ 3 แบบอย่างพนักงานดีเด่นเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ระบบการประเมินผลการให้รางวัลเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ขณะที่บทกำหนดลงโทษลดลงร้อยละ 2 เรื่องเล่าตำนานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.7 เพลงประจำหน่วยงานลดลงร้อยละ 8 การประกวดหรือแข่งขันเพิ่มขึ้นร้อยละ 5

ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวนำจะทำให้รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยการศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารจะลดลงร้อยละ 6 การสังเกตจากบุคคลในองค์กรลดลงร้อยละ 13 การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการลดลงร้อยละ 10 ขณะที่การถ่ายทอดส่วนบุคคลโดยการปรึกษาจากเพื่อนสนิทเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.6

การถ่ายทอดจริยธรรมของกลุ่มโดยการปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.4 การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารหรือหัวหน้าลดลงร้อยละ 0.5 ส่วนการถ่ายทอดขององค์กรโดยการปฐมนิเทศเพิ่มร้อยละ 6 การฝึกอบรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 พิธีการหรืองานฉลองเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.3 แบบอย่างพนักงานดีเด่นลดลงร้อยละ 2 ระบบการประเมินผลการให้รางวัลเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ขณะที่บทกำหนดลงโทษลดลงร้อยละ 5 เรื่องเล่าตำนาน วีรบุรุษลดลงร้อยละ 116 เพลงประจำหน่วยงานลดลงร้อยละ 7 และการประกวดหรือแข่งขันลดลงร้อยละ 8

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตัวแปรลักษณะองค์การ	ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ		
	สร้างสรรค์	ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ตั้งรับ-ก้าวร้าว
รูปแบบการเป็นเจ้าของ		แบบครอบครัวมีการรับมากกว่าการบริหารแบบบริษัท จำกัด และบริษัท จำกัด (มหาชน)	แบบครอบครัวมีการรับมากกว่าการบริหารแบบบริษัท จำกัด และบริษัท จำกัด (มหาชน)
ระยะเวลาที่ก่อตั้ง			องค์การหนังสือพิมพ์ที่ก่อตั้งมากกว่า 20 ปี มีการรับรู้มากกว่ากลุ่มที่ก่อตั้ง 1-10 ปี และ 11-20 ปี

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สรุปได้ว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในรูปแบบการเป็นเจ้าของ และระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์การที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน แต่ลักษณะองค์การด้านประเภทหนังสือพิมพ์ และขนาดขององค์การที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันในเรื่องประเภทหนังสือพิมพ์ และรูปแบบการเป็นเจ้าของ มีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ขนาดขององค์การหนังสือพิมพ์ และระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์การที่แตกต่างกันมีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน

ลักษณะองค์การ	ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์		
	การรับทราบ	ศรัทธา	การปฏิบัติ
ขนาดขององค์การ		องค์การขนาดกลางศรัทธามากกว่าองค์การขนาดเล็ก	องค์การขนาดกลางปฏิบัติมากกว่าองค์การขนาดเล็ก
ระยะเวลาที่ก่อตั้ง	องค์การที่ก่อตั้งนานกว่า 20 ปี ตระหนักรู้มากกว่าองค์การที่ก่อตั้งมา 1-10 ปี และ 11-20 ปี	องค์การที่ก่อตั้งนานกว่า 2 ปี ศรัทธารู้อย่างยิ่งกว่าองค์การที่ก่อตั้งมา 1-10 ปี และ 11-20 ปี	องค์การที่ก่อตั้งนานกว่า 20 ปี ปฏิบัติมากกว่าองค์การที่ก่อตั้งมา 1-10 ปี และ 11-20 ปี

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์
การถ่ายทอดจากกลุ่ม	
การปรึกษากับผู้บริหารและหัวหน้า	พบการถ่ายทอดหลักการเสนอข่าวมากที่สุดแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่พบหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์
การถ่ายทอดจากองค์การ	
พิธีการ และงานฉลอง	พบการถ่ายทอดหลักการเสนอข่าวที่ดีอยู่บนหลักมนุษยธรรมแตกต่างกับการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง
แบบอย่างพนักงานดีเด่น	พบการถ่ายทอดหลักการปกป้องผลประโยชน์สาธารณะแตกต่างกับกรณีที่พบหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

จากตารางที่ 28 สรุปได้ว่า รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการถ่ายทอดจริยธรรมส่วนบุคคลมีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่แตกต่างกัน

การถ่ายทอดจริยธรรมของกลุ่มที่ต่างกันมีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพแตกต่างกันโดยการปรึกษากับผู้บริหารและหัวหน้าพบหลักการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่พบหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

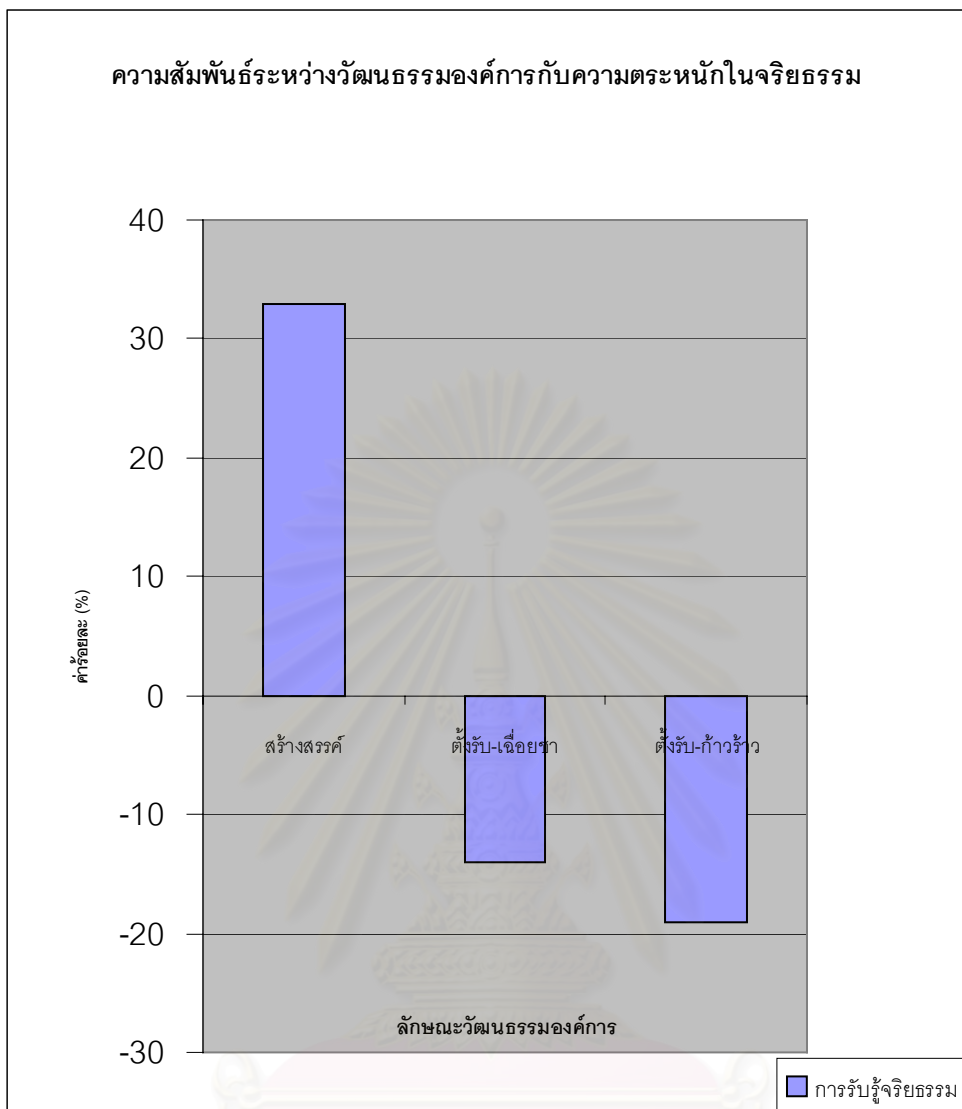
การถ่ายทอดจริยธรรมขององค์การที่แตกต่างกันมีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพ หนังสือพิมพ์แตกต่างกัน โดยพิธีการ และงานฉลองพบหลักการเสนอข่าวที่ตั้งอยู่บนหลัก มนุษยธรรมแตกต่างกับการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง ส่วนแบบอย่างพนักงานดีเด่นพบการถ่าย ทอดหลักการปกป้องผลประโยชน์สาธารณะแตกต่างจากกับกรณีที่ไม่พบหลักจริยธรรมในวิชา ชีพหนังสือพิมพ์

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

ผลการทดสอบพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความตระหนัก ในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะ มีผลทำให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 33 วัฒนธรรมองค์ การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาจะให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ลดลงร้อยละ 14 และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพ หนังสือพิมพ์ลดลงร้อยละ 19

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



#### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

สรุปได้ว่า การทดสอบวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะทำให้การศึกษานักศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 11 แต่วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวจะลดลงร้อยละ 6 ขณะที่การสังเกตบุคคลในองค์การจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 14 หากองค์กรหนังสือพิมพ์มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ แต่วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวจะลดลงร้อยละ 13

การถ่ายทอดขององค์การโดยการปฐมนิเทศพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 12 ขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และตั้งรับ-ก้าวร้าวเพิ่มขึ้นร้อยละ

ละ 6 รูปแบบระบบการประเมินผลการให้รางวัลพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะลดลงร้อยละ 7 แต่จะเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 หากองค์การหนังสือพิมพ์มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	วัฒนธรรมองค์การ
การศึกษาด้วยตนเอง	
การศึกษาจากเอกสาร	วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เพิ่มร้อยละ 11 แต่จะลดลงร้อยละ 6 ในวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว
สังเกตจากบุคคลในองค์การ	วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เพิ่มร้อยละ 14 แต่จะลดลงร้อยละ 13 ในวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว
การถ่ายทอดขององค์การ	
การประชุมพิเศษ	วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาเพิ่มขึ้นร้อยละ 12 ขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และตั้งรับ-ก้าวร้าวเพิ่มขึ้นร้อยละ 6
ระบบประเมินผลการให้รางวัล	วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และตั้งรับ-ก้าวร้าวเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 และร้อยละ 8 แต่วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ลดลงร้อยละ 7

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายทอดและความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของลักษณะทางประชากร

จากผลการวิจัยสรุปปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา รายได้ สังกัด ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง สายงาน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้สื่อข่าวเพศหญิงใกล้เคียงกับเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี อายุระหว่าง 36-40 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 41-45 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ในสาขาวิทยาศาสตร์ มากที่สุด รองลงมาคือสาขาศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ พาณิชยและบัญชี (บริหาร) เศรษฐศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และนิติศาสตร์ เป็นต้น มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท รองลงมา 8,000-10,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท ขึ้นไป ส่วนใหญ่จะอยู่สังกัดหนังสือพิมพ์ประเภท ปริมาณ และประเภทคุณภาพ มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และอายุการทำงาน 3-5 ปี ปฏิบัติงานในสายงานเศรษฐกิจมากที่สุด การเมือง อาชญากรรม การศึกษา บันเทิง กีฬา และไอที

##### ตอนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ผลการวิจัยสามารถสรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนี้

#### 2.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรหนังสือพิมพ์ของตนเองสังกัดอยู่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ในประเด็น องค์กรการเน้นไม่ตรีจิตมิตรภาพ การยอมรับนับถือ และการไว้วางใจกันระหว่างบุคคลในองค์กร องค์กรมุ่งเน้นการทำงานที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ทำ พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่ามีงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ และองค์กรมักร่วมมือกันลดอุปสรรคปัญหาต่างๆ และพยายามสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นแทน

## 2.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา

ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรหนังสือพิมพ์ของตนเองที่สังกัดอยู่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชามากที่สุดในประเด็นพนักงานในองค์กรมักคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงานในองค์กรต้องยึดถือกฎระเบียบแบบแผน และระบบอาวุโส อย่างเคร่งครัด พนักงานในองค์กรมักปกป้องตนเอง เพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง องค์กรเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัล และพนักงานในองค์กรพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ และเกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่าๆ กัน

## 2.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว

ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรหนังสือพิมพ์ของตนเองสังกัดอยู่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวมากที่สุดในประเด็น พนักงานถูกตรวจสอบการทำงานจากผู้มีตำแหน่งสูงกว่า และจะถูกตำหนิเมื่อทำงานผิด องค์กรวัดผลสำเร็จของงานจนกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกันเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเลื่อนขั้น บุคคลในองค์กรเองมักแสดงการใช้อำนาจ และแสดงอาการตำหนิ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ พนักงานรู้สึกว่าการทำงานจะต้องมีการแพ้ชนะกัน และต้องทำงานหนักที่ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน และองค์กรต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เป็นประจำจนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นๆ

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแล้ว พบว่า องค์กรหนังสือพิมพ์มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในระดับมาก รองลงมา วัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในระดับปานกลาง

## ตอนที่ 3 สรุปผลการศึกษารูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ตอนที่ 3.1 การศึกษารูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร



การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ 2. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท 3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า และ 4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษในองค์กร เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้วยตนเองผ่านการศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร และการศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ พบว่า มีการถ่ายทอด จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในเรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงมากที่สุด
2. การถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคลจากการปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท พบเรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงมากที่สุด รองลงมา คือ หลักการเสรีภาพในการเสนอข่าว หลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะ หลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม หลักการเสนอข่าวที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม
3. การถ่ายทอดของกลุ่มจากการปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร บรรณาธิการหรือหัวหน้า พบเรื่องหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงมากที่สุด
4. การถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กรจากการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และบทกำหนดการลงโทษ พบหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงมากที่สุด ส่วนการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์จากการประเมินผลการให้รางวัล พบหลักการเสนอข่าวที่ปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะ ส่วนเรื่องเล่า ตำนานหรือวีรบุรุษในองค์กร พบหลักการเสรีภาพในการเสนอข่าวมากที่สุด ขณะที่การถ่ายทอดจาก พิธีการ และงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขันไม่พบหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

**ตอนที่ 3.2** สรุปผลการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ผ่านรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. การเรียนรู้ จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเอง แบ่งเป็น การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตจากบุคคลในองค์กร การศึกษาจากงานข่าวในกองบรรณาธิการ 2. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล คือ การปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท 3. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม ได้แก่ การปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า และ 4. การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือ

พิมพ์ผ่านการถ่ายทอดขององค์กร ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม พิธีการและงานฉลองต่างๆ แบบอย่างพนักงานดีเด่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดการลงโทษ เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ เพลงประจำหน่วยงาน และการประกวดหรือแข่งขัน ดังนี้

1. การถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการถ่ายทอด จริยธรรมของกลุ่มทำให้ตระหนักรู้มากที่สุด ขณะที่การถ่ายทอดส่วนบุคคล และการถ่ายทอดขององค์กรสามารถทำให้เกิดความตระหนักรู้ได้ระดับปานกลาง
2. การถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการถ่ายทอดของกลุ่มทำให้เกิดความศรัทธามากที่สุด ขณะที่การถ่ายทอดส่วนบุคคลทำให้เกิดความศรัทธาในระดับปานกลาง และการถ่ายทอดขององค์กรทำให้เกิดความศรัทธาในระดับน้อย
3. การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการถ่ายทอดของกลุ่มสามารถนำไปปฏิบัติได้มากที่สุด ขณะที่การถ่ายทอดส่วนบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และการถ่ายทอดขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติงานได้น้อย
4. การถ่ายทอดจริยธรรมโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การถ่ายทอดส่วนบุคคล และการถ่ายทอดของกลุ่มเหมาะสมที่จะเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพในระดับมาก ขณะที่การถ่ายทอดขององค์กรเหมาะสมที่จะเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดจริยธรรมได้ปานกลาง โดยการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับการถ่ายทอดจริยธรรมมากที่สุดขององค์กร

สรุปได้ว่า รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ผู้สื่อข่าวให้ความสำคัญจะขึ้นอยู่กับการศึกษาด้วยตนเอง และผ่านการถ่ายทอดของกลุ่มเป็นหลัก ทั้งในเรื่องของการสร้างความตระหนักรู้ ความศรัทธา การปฏิบัติ และเครื่องมือในการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ รองลงมาคือ การเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล ขณะที่การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านทางองค์กรค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยในตอนที่ 3.1 ที่พบว่า นักหนังสือพิมพ์มีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ผ่านช่องทางการเรียนรู้โดยตนเอง การถ่ายทอดของกลุ่ม การถ่ายทอดส่วนบุคคล และการถ่ายทอดขององค์กรในระดับน้อย

#### ตอนที่ 4 ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ผลการวิจัยสามารถสรุปความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านการรับทราบจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ และด้านการปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ดังนี้

#### 4.1 ความตระหนักจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านการรับรู้

ส่วนใหญ่มีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านการรับทราบมากที่สุดในเรื่อง ข่าวที่แสวงหาและนำเสนอต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ตกเป็นข่าว และซื่อสัตย์ต่อผู้อ่าน เรื่องข่าวที่แสวงหา และนำเสนอต้องถูกต้องครบถ้วนทุกแง่มุมตามความเป็นจริง และปราศจากอคติ ในการหาและนำเสนอข่าวต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตกเป็นข่าว การพิทักษ์ประโยชน์ของสาธารณะ และเป็นผู้หมั่นกลไกแห่งความรู้ในสังคม และประเด็นเรื่องการเมือง เสรีภาพ เป็นอิสระจากการควบคุมแทรกแซงของรัฐ พร้อมเป็นอิสระจากปัจจัยทางธุรกิจทั้งที่เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กรหรือผลประโยชน์ส่วนตัว สรุปได้ว่า ผู้สื่อข่าวมีการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับมาก

#### 4.2 ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านความศรัทธา และการยึดหลักจริยธรรม

ส่วนใหญ่มีความศรัทธาและการยึดหลักจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์มากที่สุดในเรื่อง หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่ปฏิบัติตามก็ได้ เนื่องจากเป็นด้านลบโดยผู้สื่อข่าวไม่เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว การมีความศรัทธาในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ว่าเป็นฐานันดร 4 ที่พิทักษ์ประโยชน์ของประชาชน และผู้สื่อข่าวมีความไม่เห็นด้วยว่าหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติตัว รวมทั้งการเสนอข่าว ขณะที่หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทำให้ผลงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งมองว่าสามารถใช้หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของสภาหนังสือพิมพ์และขององค์กรในสังกัดไปปฏิบัติได้ และไม่เห็นด้วยว่า หลัก จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นเรื่องของอุดมการณ์ในอดีตที่ไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในทุกประเด็นแล้ว ผู้สื่อข่าวมีการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านความศรัทธา และการยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับมาก

#### 4.3 ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

ส่วนใหญ่ยอมปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์มากที่สุดเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ต้องเลือกระหว่างจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์กับผลประโยชน์ของหนังสือพิมพ์ โดยมองว่าตนเองสามารถปฏิบัติ และปรับตัวเข้ากับระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับ การที่จะปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นความยินดีพร้อมใจที่จะปฏิบัติไม่ได้เกิดจากการบังคับแต่อย่างใด และไม่ใช่ว่าเรื่องยากที่นักหนังสือพิมพ์ยึดถือ และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตัวเองได้ และนักหนังสือพิมพ์มักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์อยู่เป็นบางครั้งบางคราว เมื่อพิจารณาทุกประเด็นแล้ว ผู้สื่อข่าวมีการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในการยอมปฏิบัติตามหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ผู้สื่อข่าวมีการรับทราบจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.31) รองลงมา มีความศรัทธา และการยึดหลัก จริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) และมีการยอมปฏิบัติตามหลักจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับปานกลาง

## ตอนที่ 5 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความยาวนานของการก่อตั้งองค์การ และประเภทการเป็นเจ้าของกิจการมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน ดังนี้

ระยะเวลาการก่อตั้งองค์การหนังสือพิมพ์มาแล้วมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าองค์การที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ 1-10 ปี

การบริหารองค์การแบบครอบครัวมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าบริษัท จำกัด และบริษัท จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

**สมมติฐานข้อที่ 2** รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน สรุปผลการทดสอบได้ ดังนี้

การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของกลุ่มจากการปรึกษากับบรรณาธิการ และหรือหัวหน้ามีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงแตกต่างกับการกลุ่มที่ไม่พบหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยองค์การจากพิธีการ และงานฉลองพบเรื่องการเสนอข่าวด้วยหลักมนุษยธรรมแตกต่างกับการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง

การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยองค์การจากพนักงานดีเด่น พบเรื่องการปกป้องผลประโยชน์แตกต่างกันกรณีที่ไม่พบหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

**สมมติฐานที่ 3** ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่ต่างกัน ได้แก่ ขนาดขององค์การ ความยาวนานของการก่อตั้งที่ต่างกันมีการรับรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน ดังนี้

องค์การหนังสือพิมพ์ขนาดกลางมีความศรัทธา และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ มากกว่าองค์การหนังสือพิมพ์ขนาดเล็ก

องค์การหนังสือพิมพ์ที่ก่อตั้งมากกว่า 20 ปี มีความตระหนักรู้ ความศรัทธา และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์มากกว่าองค์การหนังสือพิมพ์ที่มีการก่อตั้งมา 11-20 ปี

**สมมติฐานที่ 4** วัฒนธรรมองค์การที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์แตกต่างกัน ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะมีค่าผูกผันกับความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ โดยความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์จะปรับเปลี่ยนขึ้นร้อยละ 33 ขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาจะทำให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ลดลงร้อยละ 14 และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวจะทำให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ลดลงร้อยละ 19

**สมมติฐานที่ 5** วัฒนธรรมองค์การที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่ต่างกัน ดังนี้

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเองจากการศึกษาจากเอกสารจะมีค่าผูกผันกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์โดยจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 11 แต่จะลดลงร้อยละ 6 หากเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ขณะที่การสังเกตจากบุคคลในองค์การจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 14 ในวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และจะลดลงร้อยละ 13 หากเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว

ส่วนการถ่ายทอดขององค์การโดยการปฐมนิเทศจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 12 ในวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา แต่วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะเพิ่มขึ้นร้อยละ ขณะที่ระบบการประเมินผลการให้รางวัลจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 8 ในวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 แต่วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะลดลงร้อยละ 7

## อภิปรายผล

### สมมติฐานที่ 1

โดยภาพรวมแล้ว องค์กรหนังสือพิมพ์ทุกแห่งจะมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การในเชิงการบริหารงานข่าวในลักษณะสร้างสรรค์มากที่สุด โดยนักหนังสือพิมพ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์แบบสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ลักษณะองค์การหนังสือพิมพ์ที่มีการก่อตั้งมานานกว่า 20 ปี จะมีวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าองค์กรหนังสือพิมพ์ที่มีอายุการก่อมา 1-10 ปี และประเภทการเป็นเจ้าของกิจการที่มีการบริหารงานแบบครอบครัวจะมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าองค์กรหนังสือพิมพ์ที่มีการบริหารงานแบบบริษัท จำกัด และบริษัท จำกัด (มหาชน)

จุดเด่นของวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์แบบสร้างสรรค์เกิดจากการที่นักหนังสือพิมพ์ในแต่ละองค์การมีความคิดเห็นร่วมกันคือมีการไว้วางใจ มีการยอมรับนับถือ ซึ่งทำให้ลดการขัดแย้งในเรื่องการทำงานระหว่างแต่ละฝ่ายลงทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น และสมาชิกในองค์การหนังสือพิมพ์เห็นร่วมกันว่าการทำงานโดยเน้นในเรื่องคุณภาพของงานมากกว่าจะเน้นเรื่องปริมาณของงานที่เปิดโอกาสให้นักหนังสือพิมพ์ทำงานได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้นักหนังสือพิมพ์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke และ Schein ที่เห็นว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

รวมถึงการวิจัยของบุญมี ดนตรีเสนาะ (อ้างแล้ว) ที่ศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ที่เห็นว่างานนั้นเหมาะสมกับตนเอง ตลอดจนผลการศึกษาวัฒนธรรมของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพฯ ตามแนวคิดของ Cooke ของ วรนุช เนตรพิศาลวนิช (อ้างแล้ว) ที่พบว่าวัฒนธรรมของฝ่ายการพยาบาลอยู่ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะสร้างสรรค์ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรหนังสือพิมพ์ที่ก่อตั้งมานานกว่า 20 ปี และนักหนังสือพิมพ์ที่ทำงานมานานในองค์กรนั้นๆ มีความเห็นแตกต่างกันในวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว นั้นเกิดจากการที่พนักงานในองค์กรยึดถือกฎระเบียบ แบบแผน โดยเฉพาะในเรื่องของระบบอาวุโส และตำแหน่งงานอย่างเคร่งครัด ที่ผู้น้อยหรือผู้มาใหม่ต้องเคารพยำเกรงแก่พนักงานเดิม ตลอดจนการบังคับบัญชาตามระบบงานที่ถูกจัดขึ้น รวมทั้งพนักงานเดิมที่ปฏิบัติมานานอาจจะ

พยายามปกป้องตนเอง เพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้พบได้ทั่วไปที่เกิดจากมีการวัดการประสบความสำเร็จของงานเป็นหลักจนกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกันเอง เพื่อให้ได้ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ตลอดจนเน้นความคงที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติงานโดยยึดรูปแบบเก่าๆ ที่เคยทำ เน้นการตรวจสอบหน้าที่ และระเบียบวินัย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์กรลดต่ำลง ตลอดจนการทำให้การริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาบุคลากรน้อยลง

สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์กร และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทย ของ สุมาลี มาโนชนกุล (อ้างแล้ว) พบว่าลักษณะที่เป็นอยู่มากที่สุดของสังคมไทย คือ เรื่องการใช้อำนาจ และเรื่องการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เช่นเดียวกับการวิจัยที่ใช้ทฤษฎีเดียวกันในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของพรรคการเมืองไทย 6 พรรค ได้แก่ พรรคประชาธิปไตย ความหวังใหม่ชาติไทย ชาติพัฒนากิจสังคม และ เสรีธรรม ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรพรรคการเมืองเน้นหลักในเรื่องลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการใช้อำนาจ และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ซึ่งเป็นไปตามวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าว และวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา

และเมื่อนำแนวคิดในด้านวัฒนธรรมองค์กรของ กริช สืบสนธิ์ (อ้างแล้ว) ที่มีมุมมองต่อเรื่องความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กร จะพบว่า วัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์มีลักษณะวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าว สอดแทรกอยู่เป็นเครื่องบ่งชี้สำคัญว่า องค์กรหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมแฝงหรือมีวัฒนธรรมกลุ่มย่อยอยู่ซึ่งนำไปสู่การทำให้วัฒนธรรมองค์กรไม่แข็งแกร่งได้

สำหรับวัฒนธรรมแฝงหรือวัฒนธรรมกลุ่มย่อยที่เกิดจากความคิดเห็นร่วมของสมาชิกในองค์กรกลุ่มหนึ่ง คือ กลุ่มผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานาน และลักษณะองค์กรที่มีการก่อตั้งมากกว่า 20 ปี พบว่าเป็นลักษณะพฤติกรรม และค่านิยมถึงการแสดงออกแบบอนุรักษ์นิยม มีค่านิยมของระบบอาวุโส ทั้งการยึดถือถึงเรื่องระบบอาวุโสตำแหน่ง และระบบอาวุโสรุ่น เป็นจุดเด่นมากที่สุด สอดคล้องกับลักษณะค่านิยมของคนไทยที่ผู้น้อยจะต้องเคารพผู้อาวุโส เกรงใจผู้ใหญ่ หรือผู้อาวุโส และมีการอบรมสั่งสอนให้เคารพรุ่นพี่ตามระบบอาวุโสอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ กลุ่มผู้อาวุโสยังมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่พยายามหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่จะเป็นผลกระทบต่อตำแหน่ง ชีดประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานที่มีการควบคุม และทำตามกฎระเบียบที่วางไว้ โดยจะขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ เพราะเชื่อว่ากฎระเบียบที่มีมานานเป็นสิ่งที่เชื่อถือได้สูง และมีการบังคับให้บุคคลอื่นๆ พยายามเห็นพ้องหรือคล้อยตามความคิดเห็นของตนเอง ที่จะต้องมีการควบคุมคนอื่นโดยใช้อำนาจหน้าที่ และบทบาทของตนเองที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ตลอดจนประสบการณ์ที่มีอยู่ เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนอยู่เหนือผู้อื่น

โดยสรุปแล้ว องค์กรหนังสือพิมพ์ไทยเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำพฤติกรรมให้บุคคลทำงานดีขึ้นตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ลดระยะเวลาในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่ง

ที่ตนทำดีขึ้น และมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักมากขึ้น ทั้งยังช่วยลดการลาออกหรือการเข้ามาร่วมงานอย่างฉาบฉวยของพนักงานได้ เนื่องจากสมาชิกใหม่เมื่อก้าวเข้าสู่การทำงานแล้วพบว่า ส่วนใหญ่มีทัศนคติความซาบซึ้ง ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ยากที่จะปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ และที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะสามารถสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิกที่จะทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรหนังสือพิมพ์ กับบุคคลภายนอกให้เห็นได้อย่างชัดเจน

## สมมติฐานที่ 2

ผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการถ่ายทอดของกลุ่มมีอิทธิพลต่อหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ โดยเฉพาะการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง แต่อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์โดยตนเองนั้น ถือว่าเป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำ การลองผิดลองถูก อาจก่อให้เกิดการตีความผิดหรือต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ และการที่ผู้สื่อข่าวยึดหลักการเรียนรู้ด้วยตนเองค่อนข้างมากทำให้เกิดการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่ครอบคลุมจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้งหมด เนื่องจากมีการเน้นหนักในเรื่องการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในเรื่องของการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงมากที่สุด ขณะที่หลักจริยธรรมในวิชาชีพด้านอื่นๆ ได้แก่ การเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม หลักการเสนอข่าวบนหลักมนุษยธรรมถูกมองข้ามไป

ดังนั้น การตีความในเรื่องของการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงนั้นยังไม่ครอบคลุมหลักการทั้งหมดโดยอาจจะมีการตีความเฉพาะในแง่ของการเสนอข่าวตามคำพูดของแหล่งข่าวต่างๆ เป็นหลัก โดยไม่ได้มีการตรวจสอบว่าแหล่งข่าวที่มีการให้ข่าวนั้นเสนอข้อมูลตามข้อเท็จจริงมากน้อยเพียงใด และอาจจะเป็นเพียงการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงเพียงด้านในด้านหนึ่ง นอกจากนี้ยังอาจจะเป็นการตีความเฉพาะในสิ่งที่ตัวเองมีความรู้ ความเข้าใจเท่านั้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ Warren Bress (อ้างแล้ว) ที่กล่าวว่า การศึกษาการเรียนรู้การทำงานของผู้สื่อข่าวในองค์กรที่เรียกว่า Social control in the news room พบว่า นักข่าวเรียนรู้งานจากการเขียนข่าว การเขียนบทบรรณาธิการ การครอบคลุมเนื้อหาข่าว โดยอาศัยวิธีการอ่าน และการสังเกตการณ์หนังสือพิมพ์ที่ตนเองทำงานอยู่ นอกจากนี้ยังได้อาศัยวิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานหรือการประชุมปรึกษากัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า การถ่ายทอดของกลุ่มทั้งในเรื่องการปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารหรือหัวหน้าอีกด้วย ที่มีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่เน้นในหลักการการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงเป็นหลัก



และการถ่ายทอดจริยธรรมของกลุ่มนี้ยังมีอิทธิพลที่มีต่อหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ค่อนข้างมากอีกด้วย โดยเฉพาะเรื่องการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงที่หนังสือพิมพ์ให้ความสำคัญมากที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานของผู้สื่อข่าวเอง และถูกสะสมมาอย่างต่อเนื่องของการที่จะทำหน้าที่ในการเป็นผู้สื่อข่าว และเมื่อบุคคลก้าวเข้าไปอยู่ในหน่วยงานที่สังกัด กลุ่มคนที่อยู่ในหน่วยงานนั้นก็จะมีการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ค่านิยม ความเชื่อขององค์กรโดยส่วนรวมไปยังพนักงานใหม่ เนื่องจากเป็นเรื่องธรรมชาติแห่งความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการการยอมรับ ต้องการกลุ่มที่ตนสังกัด จึงเท่ากับว่าเป็น “การกลืน” หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ด้านอื่นๆ ไปในขณะเดียวกันโดยไม่รู้ตัว เนื่องจากเห็นว่าหลักการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของกลุ่ม

การที่หนังสือพิมพ์ต่างยึดถือหลักเกณฑ์ข้อกำหนดของกลุ่มที่ตนเองสังกัดอยู่ยัง ยังนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่มีการเสนอข่าวของหนังสือพิมพ์ที่เหมือนกันในแต่ละวัน เนื่องจากมีการแบ่งปันข่าวหรือลอกข่าวเกิดขึ้นในกลุ่มที่ตนเองสังกัดอยู่อีก สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการเสนอข่าวสารพัดพลาด และการยอมรับของหนังสือพิมพ์ ของอภิชาติ ศักดิเศรษฐ์ (อั้งแล้ว) ที่พบว่า ผู้สื่อข่าวมีการลอกข่าวกัน ซึ่งการลอกข่าวนั้นนำมาสู่การเสนอข่าวที่ผิดพลาด

และการลอกข่าวที่เกิดขึ้นนี้ ยังสามารถอธิบายได้ถึงปรากฏการณ์ที่หนังสือพิมพ์มักจะเสนอข่าวตามกระแสตามผลการวิจัยเรื่องลักษณะของอุตสาหกรรมข่าวในประเทศไทย ของ สุชาติ เพ็ชรแก้ว (อั้งแล้ว) ที่พบว่า ผู้ประกอบการมีการเลียนแบบธุรกิจซึ่งกันและกันทั้งในส่วนของการจัดการด้านบรรณาธิการ และธุรกิจ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้ทิศทางการดำเนินงานของอุตสาหกรรมข่าวในภาพรวมมีความคล้ายคลึงกัน ส่วนการเลียนแบบทางด้านบรรณาธิการมักให้ความสำคัญกับการเลียนแบบในด้านเนื้อหา โดยการที่สมาชิกอุตสาหกรรมต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหวของคู่แข่ง เพื่อนำมาปรับใช้กับหนังสือพิมพ์ของตนเองไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ขนาดใหญ่หรือเล็กก็ตาม เพื่อเอาใจตลาดหรือผู้อ่าน และพฤติกรรมการเลียนแบบของสมาชิกยังเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งที่เกิดจากความตั้งใจ และความเคยชิน

การวิจัยยังพบอีกว่า ถึงแม้รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เกี่ยวกับเรื่องหลักจริยธรรมในเรื่องการเสนอข่าวตามหลักข้อเท็จจริง เป็นหลักการสำคัญที่มีการถ่ายทอดและเรียนรู้กัน แต่ปรากฏว่า ในด้านการปฏิบัติยังคงมีความผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยมีสาเหตุที่ทำให้มีการเสนอข่าวผิดพลาดไม่ถูกต้องครบถ้วน ตามผลการวิจัยของ อภิชาติ ศักดิเศรษฐ์ (อั้งแล้ว) ที่พบว่า สาเหตุที่มีการเสนอข่าวผิดพลาดเกิดทั้ง ทั้งที่เกิดจากปัจจัยภายในกองบรรณาธิการหรือนักข่าวเอง ได้แก่ การไม่ตรวจสอบที่มาของแหล่งข่าว การไม่ทำข่าวด้วยตนเอง การทำตัวเป็นแหล่งข่าวเอง การแข่งขันกับเพื่อนผู้สื่อข่าวด้วยกันเอง ซึ่งการละเมิด

หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ และมักจะอ้างถึงเรื่องเวลาที่มีอยู่จำกัด เป็นเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้หนังสือพิมพ์สามารถทำผิดจริยธรรมในวิชาชีพได้

### สมมติฐานที่ 3

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรหนังสือพิมพ์มีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่แตกต่างกัน โดยมีการรับทราบ ความศรัทธาในระดับมาก แต่มีการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวงการหนังสือพิมพ์เป็นจำนวนมาก เช่น ศรีลักษณ์ ศิลป์ (อ้างแล้ว) วิโรจน์ ศรีหิรัญ (อ้างแล้ว) และกิ่งปรานค์ สมจิตต์ (อ้างแล้ว) ที่พบว่า วงการหนังสือพิมพ์มีปัญหาในด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ โดยการทดสอบกลุ่มสมาชิกในองค์กรหนังสือพิมพ์ทุกแห่งจะอ้างว่าเมื่อเกิดปัญหาที่จะต้องตัดสินใจที่มีความหมิ่นเหม่ต่อจริยธรรมแล้ว นักหนังสือพิมพ์ และช่างภาพจะให้ความสำคัญกับการเลือกปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์มากกว่า แต่เมื่อมีการทดสอบแล้วพบว่า นักหนังสือพิมพ์ และช่างภาพมักจะเลือกการตัดสินใจที่ยึดประโยชน์ของตนเอง องค์กรที่สังกัดเป็นหลักมากกว่า หรือกล่าวว่า นักหนังสือพิมพ์มีจิตสำนึกเทียมในด้านจริยธรรมหนังสือพิมพ์มากกว่าที่จะเป็นจิตสำนึกแท้ที่เกิดจากการจิตใจภายในของตนเอง

นอกจากนี้ การที่นักหนังสือพิมพ์มีการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักจริยธรรมที่ค่อนข้างน้อยยังเป็นสาเหตุที่ทำให้นักหนังสือพิมพ์ละเลยการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมได้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทมีการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี เนื่องจากมีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์มากกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิโรจน์ ศรีหิรัญ ที่พบว่า ช่างภาพที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทจะมีการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพมากกว่าช่างภาพที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี โดยจะเลือกปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่คำนึงถึงผู้ตกเป็นข่าวหรือเหยื่อข่าว โดยยึดหลักปรัชญาที่เน้นผลกระทบต่อผู้อื่นเป็นหลัก ขณะที่ช่างภาพที่จบการศึกษาในระดับรองลงมาจะเลือกปฏิบัติทางหน้าที่ที่คำนึงถึงผู้อ่านหรือประชาชนมากกว่า

การที่นักหนังสือพิมพ์มองข้ามความสำคัญในการที่จะปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่สามารถเป็นช่องทางในการที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ตลอดจนมีความเห็นว่า การที่จะปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ขึ้นอยู่กับตัวของนักหนังสือพิมพ์มากกว่าที่จะมีการไปบังคับให้ปฏิบัติจึงไม่มีการชักชวนให้บุคคลในวิชาชีพหนังสือพิมพ์หันมาปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์จึงส่งผลให้มีการ

ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมค่อนข้างต่ำ ถึงแม้ว่าการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์จะไม่ใช่อุปสรรคในการปฏิบัติตัวก็ตาม

ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ทางด้านนิเทศศาสตร์ เนื่องจากสังเกตได้ว่า กลุ่มสมาชิกในองค์กรหนังสือพิมพ์ที่จบการศึกษาจากสาขานิเทศศาสตร์มีความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาจากสาขานิเทศศาสตร์หรือมีความสำคัญต่อหลักจริยธรรมมากกว่า ทั้งนี้อาจจะเกิดจากการที่ผู้จบการศึกษามาโดยตรงละเลยหรือไม่มีประสบการณ์ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมมากเพียงพอทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ได้

ดังนั้น การที่นักหนังสือพิมพ์มีการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในระดับกลางค่อนข้างต่ำไปทางด้านน้อย เป็นเพราะเกิดความหย่อนยานในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ซึ่งขัดแย้งกับความตระหนัก และความศรัทธาต่อหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างชัดเจน โดยสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Finer (อ้างแล้ว) ที่มองว่า นักหนังสือพิมพ์มีพฤติกรรมที่เสี่ยงและหรือล่อแหลมต่อการกระทำผิดจริยธรรมจรรยาบรรณโดยยึดหลักการปฏิบัติตามกฎหมายที่ระบุไว้ สะท้อนได้ว่า ผู้สื่อข่าวเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เพียงเพื่อปกป้องตนเองให้พ้นจากหลักกฎหมายที่มีการบังคับกรอบไว้ เนื่องจากเกิดการเกรงกลัวบทลงโทษตามข้อกำหนด ส่วนใดที่ไม่มีกรอบของข้อกำหนดชัดเจนไว้ โดยอ้างหลักวารสารศาสตร์ที่จะต้องนำเสนอข่าวสารแก่ประชาชนก็จะมองข้าม และไม่ปฏิบัติตาม

#### สมมติฐานที่ 4

ผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์มีอิทธิพลต่อความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างยิ่ง เนื่องจากการที่องค์กรหนังสือพิมพ์มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถสร้างสรรค์งานต่างๆ ได้ จะทำให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์เพิ่มขึ้น เนื่องจากสมาชิกในองค์กรจะเน้นการทำงานในเชิงคุณภาพมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของปริมาณงานที่ทำ โดยจะให้ความสำคัญและความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างดี พร้อมทั้งพยายามสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่างานต่างๆ ตลอดจนการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมเป็นเรื่องที่ท้าทาย และจะต้องดำเนินการตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพให้ได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่เพิ่มมากขึ้นในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

หากองค์กรหนังสือพิมพ์มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว แล้วจะทำให้ความตระหนักในจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือ

พิมพ์ลดลง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 2 ประเภทนั้น สมาชิกที่สังกัดในองค์กรหนังสือพิมพ์ไม่ว่าจะเป็นแห่งใดก็ตามก็จะประสบกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีความขัดแย้งเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลา ขณะที่นักหนังสือพิมพ์เองก็พยายามปกป้องตนเอง เพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง เพื่อให้อยู่รอด โดยพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ และเกี่ยงความรับผิดชอบระหว่างนักหนังสือพิมพ์กันเองให้เท่าๆ กันจนทำขาดความสนใจ และการให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ลดลง

#### สมมติฐานที่ 5

ผลการวิจัยอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของหนังสือพิมพ์มีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยกับการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ เพราะไม่ว่าจะเป็นนักหนังสือพิมพ์จะลงความเห็นว่างค์การของตนเองมีลักษณะแบบสร้างสรรค์ แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว การถ่ายทอดจริยธรรมก็ไม่แตกต่างกัน โดยการถ่ายทอดจริยธรรมหนังสือพิมพ์นั้น ยังยึดหลักการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงมากที่สุดที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการถ่ายทอดของกลุ่มเป็นสำคัญ และยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และตั้งรับ-ก้าวร้าว มีการใช้รูปแบบการถ่ายทอดขององค์กร เช่น ระบบการประเมินผลการให้รางวัล บทกำหนดลงโทษ การประกวดหรือการแข่งขันต่างๆ เป็นช่องทางในการปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือปกป้องตนเองให้พ้นจากความผิด เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง ตลอดจนใช้แสดงถึงอำนาจหน้าที่ที่ตนเองที่มีอยู่ทำให้เกิดความขัดแย้งและเกิดปัญหาในการทำงานอยู่เป็นประจำอันเนื่องมาจากขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมถึงปัญหาการไม่ยอมรับนับถือไว้วางใจกันของสมาชิกในองค์กรเอง

แต่มองข้ามความสำคัญในการถ่ายทอดขององค์กร และองค์กรหนังสือพิมพ์เองก็มองข้ามความสำคัญ และปล่อยปละละเลยในการที่จะใช้ช่องทางต่างๆ ขององค์กรเองเป็นช่องทางในการสอดแทรกหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ให้กับผู้สื่อข่าว ส่งผลให้ผู้สื่อข่าวยึดติดกับความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติที่มีต่อหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์จากการศึกษาด้วยตนเอง และการถ่ายทอดผ่านทางกลุ่มเป็นหลัก ทั้งๆ ที่การถ่ายทอดขององค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการทำงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะเป็นการหล่อหลอมบุคลากรใหม่ และเก่าเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ภายใต้ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนกระบวนการในการตัดสินใจที่ผู้บริหารองค์กรต้องการ

นอกจากนี้ การถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ยังสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่อง การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational Socialization : OS) หรือ การหล่อหลอม ขัดเกลาการทำงาน (Occupational Socialization) ตามแนวคิดของ Schein และ Greet Hofstede (อ้างแล้ว) ที่มองว่า กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมโดยองค์การนี้จะถ่ายทอดทั้งในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นนักหนังสือพิมพ์ รวมทั้งยังช่วยให้สมาชิกเรียนรู้ถึง เรื่องเป้าหมายขององค์การ วิธีการ ความหมายในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของการเป็นสมาชิกภายใต้กฎระเบียบขององค์การ แบบแผนพฤติกรรมที่ ต้องการในการทำงานภายใต้กฎระเบียบ และการดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ และความสามัคคีของ องค์การ ตลอดจนหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์อีกด้วย

วิชาชีพหนังสือพิมพ์ในประเทศไทยนั้น เริ่มขึ้นมาช้านาน สิ่งหนึ่งที่ดำรงอยู่ควบคู่มาพร้อมกับวิชาชีพหนังสือพิมพ์ก็คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณหนังสือพิมพ์ อันเปรียบเสมือนหางเสือเรือควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สื่อข่าวให้เที่ยงตรงไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง ประกอบการด้วยความสุจริต ยุติธรรม ภายใต้สำนึกในความรับผิดชอบต่อผลงานที่กระทำที่ เพราะสิ่งที่พิมพ์ลงไปในนั้นข้อความต่างๆ สามารถแพร่หลายกว้างขวางอย่างไม่มีขอบเขตที่ก่อให้เกิดประโยชน์ และผลกระทบอย่างมากมายมหาศาล

ดังนั้น วิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่มีมาช้านานจึงต้องมีการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ จากรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นหนึ่งอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถอธิบายถึงเนื้อหาการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ได้ว่า นักหนังสือพิมพ์มีแนวประพฤติปฏิบัติหรือมาตรฐานทางวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่นักหนังสือพิมพ์ใช้ยึดถือเป็นค่านิยม ค่าเชื่อ บรรทัดฐาน พฤติกรรมของการดำเนินงานภายในองค์การและตัวนักหนังสือพิมพ์เอง และการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในลักษณะการถ่ายทอดของกลุ่มที่ได้จากการปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาพูดคุยกับหัวหน้าเป็นหลัก โดยผู้สื่อข่าวจะรับเอาแนวคิด ความเชื่อ ซึ่งในบางครั้งแนวคิดดังกล่าวอาจจะไม่ใช่เรื่องจริงหรืออาจจะไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องทั้งหมดที่ยึดถือแต่ก็รับไปเป็นแนวทางการปฏิบัติในกลุ่มของตนเอง

พร้อมทั้งนำเอาความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ ที่ได้จากการเรียนด้วยของตนเองเข้ามาผสมผสาน เพื่อใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจทางจริยธรรม และนำผลลัพธ์ที่ได้นั้นมาถ่ายทอดให้กับคนในกลุ่มของตนเองรับรู้รับทราบต่อไป เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานของกลุ่ม สายงานและขยายเพิ่มขึ้นในระดับองค์กร เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจในเชิงจริยธรรมแล้ว ก็จะนำเอาบรรทัดฐานของกลุ่มนั้นมาใช้ตัดสินใจ

สำหรับการถ่ายทอดขององค์การนั้นพบว่า นักหนังสือพิมพ์เองจะมองข้ามความสำคัญกับการถ่ายทอดในช่องทางนี้ โดยเฉพาะการประชุมพิเศษ และการฝึกอบรม ซึ่งเป็นช่องทางในการที่จะนิเทศงานให้กับผู้สื่อข่าวรับทราบถึงเรื่องหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พร้อมๆ กับแนวทางในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้นักหนังสือพิมพ์หันมายึดถือบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ของกลุ่มที่เกี่ยวกับหลักจริยธรรมเป็นหลัก เพื่อให้ตนเองสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกใน

กลุ่มได้ ที่จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ความเห็นร่วมของสมาชิกในกลุ่มที่ผ่านกระบวนการตัดสินใจร่วมแล้วว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับสมาชิก และเมื่อมีสมาชิกใหม่เข้าในกลุ่มเพิ่มเติมแล้ว สมาชิกเก่าในกลุ่มก็จะถ่ายทอดแนวทางต่างๆ ให้กับสมาชิกใหม่รับรู้ และปฏิบัติตามต่อไป

ส่วนแนวทางอื่นๆ ที่นักหนังสือพิมพ์ยึดถือเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติจริยธรรมก็จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเองเป็นหลัก เช่น การเรียนรู้หลักจริยธรรมผ่านการประเมินผลการให้รางวัล และบทกำหนดลงโทษที่แต่ละองค์กรกำหนดขึ้น ในการที่จะแจ้งให้ผู้อ่านทราบว่าจำเป็นต้องปฏิบัติตัวอย่างไร เพื่อให้ได้รางวัลเป็นการตอบแทน และหากปฏิบัติตัวผิดจากกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรแล้วจะต้องได้รับโทษที่ละเมิดไม่ปฏิบัติตาม

ข้อหวัหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่มีการถ่ายทอดระหว่างสมาชิกในกลุ่มทั้งที่เป็นกลุ่มใหญ่ภายในองค์กร และกลุ่มระหว่างเพื่อนร่วมสายงานพบว่า เน้นหนักในหลักการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริงมากที่สุด ขณะที่หลักเสรีภาพในการเสนอข่าวที่เป็นพื้นฐานของวิชาชีพหนังสือพิมพ์ การปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณะที่เป็นแนวทางในการเสนอข่าวของหนังสือพิมพ์พบมากเป็นอันดับรองลงมา ส่วนหลักการเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม และหลักการเสนอข่าวด้วยบนความพื้นฐานมนุษยธรรมที่เป็นผลกระทบจากการเสนอข่าวมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากนักหนังสือพิมพ์ให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพใน 3 ประเด็นแรกค่อนข้างมาก และทำให้นักหนังสือพิมพ์ถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวสูงตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในด้านหนังสือพิมพ์ที่ปรากฏออกมาเป็นจำนวนมาก เช่น ผลการวิจัยถึงปัจจัยในการเสนอข่าวผิดพลาด และการยอมรับของหนังสือพิมพ์ โดย อภิชาติ ศักดิ์เศรษฐ์ (อ้างแล้ว) การวิจัยเรื่องจิตสำนึกทางวารสารศาสตร์ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของช่างภาพ การศึกษาถึงปัจจัย และแนวทางที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกภาพข่าวอาชญากรรมที่มีเนื้อหาความรุนแรงของ กิ่งปรารงค์ สมจิตต์ (อ้างแล้ว) และปัญหาด้านจริยธรรมที่เกิดจากการนำเสนอข่าวอาชญากรรม ของ ศรีลักษณ์ ศิลปี (อ้างแล้ว) พบว่า วงการหนังสือพิมพ์ยังคงมีปัญหาในด้านจริยธรรมค่อนข้างมาก เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ทั้งที่เกิดจากปัจจัยส่วนตัวของนักหนังสือพิมพ์เอง ปัจจัยหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่จะต้องแข่งขันกันเอง เพื่อเสนอข่าวให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อ่านให้ได้

รวมทั้งยังสามารถอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้หนังสือพิมพ์ยังไม่สามารถปฏิบัติตามหลักจริยธรรมได้ ทั้งๆ ที่นักหนังสือพิมพ์ทุกคนต่างตระหนัก ทัศนคติต่อหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์แต่ปฏิบัติตามไม่ได้ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดเนื่องจากการที่นักหนังสือพิมพ์ยึดความคิดร่วมของกลุ่มที่ตนเองสังกัด และปฏิบัติตามแนวคิดดังกล่าวโดยไม่ได้พิจารณาให้ถ่องแท้ถึงปัญหา

ทางด้าน จริยธรรมที่เกิดขึ้น เนื่องจากมีการรับเอาแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นจริงทั้งหมดมาเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจเกิดความผิดพลาดหรือไม่ครอบคลุมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด ตลอดจนละเอียดที่จะปฏิบัติตามหลักจริยธรรมหากความคิดของกลุ่มเห็นพ้องกันว่าไม่จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามในกรณีที่เห็นว่าเป็นไม่สำคัญนอกเหนือจากหลักการเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง

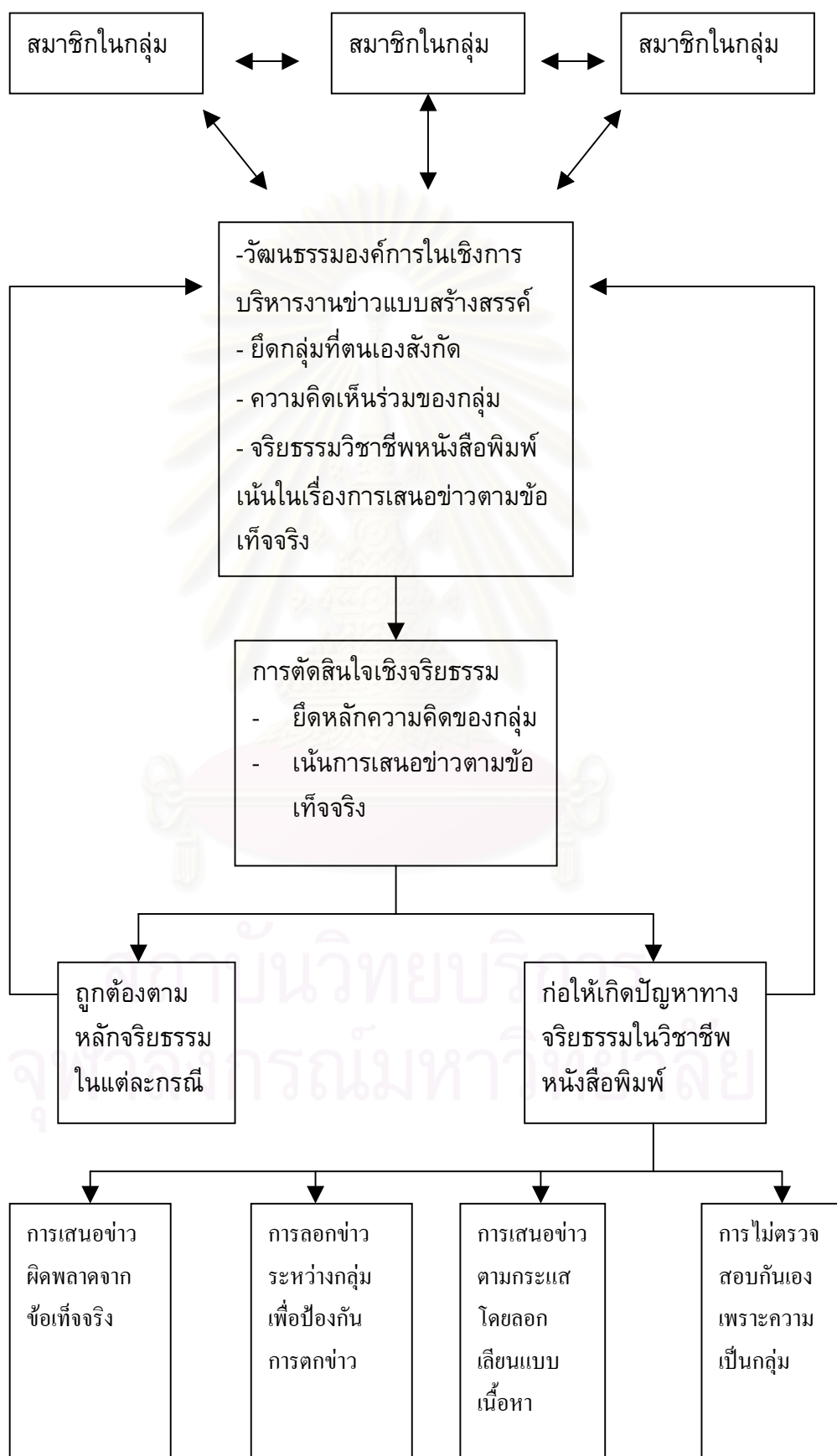
การที่นักหนังสือพิมพ์ยึดกลุ่มของตนเองเป็นหลักยังส่งผลให้เกิดปัญหาในเชิงจริยธรรมตามมามากด้วย เช่น การลอกข่าวหรือแบ่งปันข่าวในระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมสายงาน เพื่อป้องกันการ “ตกข่าว” ส่งผลให้ข่าวของหนังสือพิมพ์ในแต่ละวันในแต่ละฉบับที่เป็นประเภทเดียวกันเหมือนกันหรือมีความคล้ายคลึงกันตลอด นอกจากนี้ปัญหาเรื่องการลอกข่าวยังส่งผลให้เกิดปัญหาการเสนอข่าวผิดพลาดของหนังสือพิมพ์ตามมามากด้วยตามผลจากการวิจัย เนื่องจากส่วนหนึ่งผู้สื่อข่าวไม่ได้มีการตรวจสอบข้อมูลที่ต้องก่อนที่จะส่งลงตีพิมพ์

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณช วาณิชทวีวัฒน์ (อ้างแล้ว) ที่พบว่า นักหนังสือพิมพ์ด้วยกันเองไม่มีการตรวจสอบกันเอง เนื่องจากส่วนหนึ่งมาจากความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพด้วยกัน ตลอดจนเกรงกลัวว่าหากมีการตรวจสอบกันเองแล้วอาจจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจหนังสือพิมพ์ของตนเองได้ โดยปล่อยให้เป็นที่ของประชาชนเป็นผู้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหนังสือพิมพ์เท่านั้น

และผลจากการที่หนังสือพิมพ์หวังผลในเชิงธุรกิจเป็นหลักยังทำให้มีการเสนอข่าวตามกระแสความสนใจของผู้อ่านที่เกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันหนังสือพิมพ์เองก็สร้างกระแสข่าวให้กับผู้อ่านสนใจติดตามอ่านหนังสือพิมพ์ของตนเอง เพื่อผลประโยชน์ที่จะตามมาทั้งในด้านของยอดขาย และยอดโฆษณาเป็นสำคัญ ทำให้หนังสือพิมพ์เองต่างลอกเลียนแบบทั้งโครงสร้างการจัดการด้านบรรณาธิการ และเชิงธุรกิจ ส่งผลให้ทิศทางการดำเนินงานของหนังสือพิมพ์มีความคล้ายคลึงกัน และเสี่ยงต่อความสูญเสียจากการสร้างสรรค์

ทั้งนี้ การเลียนแบบทางด้านบรรณาธิการมักให้ความสำคัญกับการเลียนแบบในด้านเนื้อหาเป็นสำคัญ ที่ทำให้องค์การหนังสือพิมพ์แต่ละองค์การคอยติดตามความเคลื่อนไหวของคู่แข่ง เพื่อนำมาปรับใช้กับหนังสือพิมพ์ของตนไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ขนาดใหญ่ หรือเล็กก็ตาม เพื่อเอาใจตลาดหรือผู้อ่าน และพฤติกรรมกรรมการเลียนแบบของสมาชิกเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยตั้งใจและความเคยชินที่จะต้องปรับตัวไปตามการเปลี่ยนแปลงภายนอกขององค์การ เช่น การนำเสนอภาพเปลือยบนหน้า 1 ของหนังสือพิมพ์ประเภททั่วไปในฉบับวันอาทิตย์ โดยให้คำตอบว่าเป็นการนำเสนอเพื่อสนองความต้องการของผู้อ่านเป็นสำคัญ รวมถึงกรณีการเสนอข่าวกีฬาที่มีการให้ราคาต่อรองเพื่อการพนันอย่างเปิดเผยในหน้าข่าวกีฬาทุกฉบับ โดยมีนัยสำคัญเพื่อสนองความต้องการของผู้อ่านที่ต้องการจะหาข้อมูลประกอบการเล่นการพนัน

สรุปภาพรวมของการวิจัย : แสดงวัฒนธรรมองค์การที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมและปัญหาที่เกิดขึ้น





ขณะเดียวกันกับที่องค์กรหนังสือพิมพ์มีการก่อตั้งมานานก็จะทำให้เกิดวัฒนธรรมเฉพาะขององค์การหนังสือพิมพ์เช่นกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์ที่เกิดขึ้นนี้เป็นการรับรู้ถึงพฤติกรรม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แนวทาง ตลอดจนกฎระเบียบขององค์กรหนังสือพิมพ์ที่สมาชิกในองค์กรนั้นๆ ยอมรับ และปฏิบัติร่วมกัน โดยมีการถ่ายทอดไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง องค์กรหนังสือพิมพ์ก็มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ด้วยเช่นกัน

เนื่องจากการทำงานพบว่า ผู้สื่อข่าวที่เป็นสมาชิกในองค์กรหนังสือพิมพ์ให้ความสำคัญกับการยอมรับ นับถือที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นอย่างดี มีการร่วมมือกันประสานงานในการทำงานกันเป็นทีม เพื่อลดอุปสรรค และข้อจำกัดร่วมกัน ซึ่งเป็นบรรยากาศการทำงานแบบเปิด ขณะที่องค์กรเองให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร เนื่องจากพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมุ่งเน้นการทำงานในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ที่มองว่าพฤติกรรมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นเป็นวัฒนธรรมองค์กรทางบวกที่ให้ประสิทธิผลกับองค์กรสูงสุด

นอกจากนี้ องค์กรหนังสือพิมพ์ยังมีวัฒนธรรมองค์กรย่อยแทรกอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน โดยการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน และจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อหน้าที่หรือตำแหน่งงาน โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องทำตามกฎระเบียบตามที่วางไว้อย่างเคร่งครัดไม่สามารถขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ พร้อมกับค่านิยมของระบบอาวุโสที่ผู้น้อยจะต้องเชื่อฟังผู้อาวุโส

วัฒนธรรมกลุ่มย่อยดังกล่าว จะพบเฉพาะกลุ่มพนักงานหนังสือพิมพ์ที่มีอายุการทำงานในองค์กรมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปซึ่งมองว่า การยึดระบบอาวุโสจะช่วยให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคการทำงานได้ เนื่องจากเชื่อว่าแนวคิดดังกล่าวของตนเองนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว หรือมีแนวคิดในเชิงอนุรักษ์นิยม เจาะระเบียบที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากเกรงกลัวว่าจะมีผลกระทบต่อการทำงานของตนเอง และพยายามรักษาอำนาจหน้าที่ และบทบาทของตนเองที่ดำรงตำแหน่งอยู่ เพื่อรักษาความรู้สึกรักมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในทำงาน โดยเชื่อว่าการทำงานหนัก และยึดมั่นในระบบการทำงานมากจะนำไปสู่ความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้จากเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า

นอกจากนี้ ยังพบว่ารูปแบบการบริหารการเป็นเจ้าของกิจการองค์กรหนังสือพิมพ์แบบครอบครัว และองค์กรหนังสือพิมพ์ที่มีการก่อตั้งมากกว่า 20 ปี ยังมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมากที่ทำให้วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวเกิดขึ้นอีกด้วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรหนังสือพิมพ์มีการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารหรือเจ้าของเป็นสำคัญ ฟังพาดูผู้บริหาร ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารเป็นหลัก และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุดที่จะมีผลกระทบต่อหน้าที่ของตนเอง เพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน

เมื่อพิจารณาจากระยะเวลาการก่อตั้งองค์กรหรือระยะเวลาพัฒนาการขององค์กรแล้วจะยังสามารถอธิบายได้ว่า องค์กรหนังสือพิมพ์ที่ก่อตั้งมากกว่า 20 ปีขึ้นไปหรือเป็นระยะองค์กรที่มีการเจริญเต็มที่นั้น

วัฒนธรรมองค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงไปจากที่วัฒนธรรมองค์กรเคยเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวคนในองค์กรเข้าด้วยกันจนเป็นที่มาของเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรแต่ละแห่ง โดยวัฒนธรรมองค์กรมีการปรับเปลี่ยนจากลักษณะแบบสร้างสรรค์ก็จะกลายมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวที่ทำให้วัฒนธรรมกลับกลายมาเป็นสิ่งยับยั้งการพัฒนาขององค์กร โดยวัฒนธรรมถูกรักษาให้อยู่ในสภาพเดิมที่ผูกติดกับค่านิยมเก่าๆ ที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจของนักหนังสือพิมพ์รุ่นอาวุโส และใช้การปกป้องตนเอง

### แผนภาพลักษณะวัฒนธรรมองค์กรหนังสือพิมพ์



### ข้อเสนอแนะ

#### สำหรับผู้สื่อข่าวหรือนักหนังสือพิมพ์

1. ควรศึกษาหาความรู้ในเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ และความรู้ทางด้านการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการยกระดับตนเองให้ก้าวขึ้นสู่การเป็นนักหนังสือพิมพ์มืออาชีพ โดยไม่ใช่แค่ทำหน้าที่ในการรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันเท่านั้น
2. ต้องมีการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างต่อเนื่อง และถูกต้องครบถ้วนถึงหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทั้งจากข้อกำหนดขององค์กรเอง ตลอดจนข้อบังคับของสมาคมทางวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ขยายวงกว้างออกไป

3. ต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างเคร่งครัด เนื่องจากเมื่อได้มีการปฏิบัติอยู่เป็นกิจวัตรจะทำให้การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทำได้ง่ายมากขึ้น เนื่องจากเป็น “พันธกิจ” ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจาก “ภารกิจ” ที่จะต้องกระทำ

4. จะต้องมีการสอดส่องดูแล และดำเนินการกับผู้สื่อข่าวที่มีละเมิดต่อหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในทางที่ผิดให้ลดลงหรือให้เกิดน้อยที่สุด

#### สำหรับองค์กรหนังสือพิมพ์

1. ต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกับผู้สื่อข่าว เนื่องจากองค์กรมีส่วนสำคัญในการที่จะผลักดันให้ผู้สื่อข่าวปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

2. ต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างต่อเนื่อง

3. ต้องมีการกำหนดแนวทาง หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของตนเองให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมให้กับสมาชิกในองค์กร นอกเหนือจากการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ

#### สำหรับสมาคมวิชาชีพ

1. จะต้องมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการให้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

2. จะต้องมีการตรวจสอบ สอบสวน และลงโทษอย่างจริงจังทั้งต่อตัวผู้สื่อข่าวทั้งในส่วนบุคคลหรือส่วนภูมิภาค และองค์กรหนังสือพิมพ์ ในกรณีที่มีการไม่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์อย่างจริงจัง พร้อมทั้งการเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับทราบ เพื่อก่อให้เกิดการตระหนักรู้ ระมัดระวัง และเป็นบทเรียนให้กับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

3. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ให้มีความชัดเจนง่ายต่อการที่จะนำไป เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดต่อหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

4. การเผยแพร่หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ที่เป็นแนวทางการวางตัว การปฏิบัติงานให้แก่สาธารณะชนรับรู้ รับทราบ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะติดตาม ตรวจสอบการทำงานของหนังสือพิมพ์เองอีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่กันเอง

#### สำหรับสถาบันการศึกษา

1. ต้องจัดให้มีการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ เน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เหตุผล และการนำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้น นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่เน้นเรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพควบคู่กันไปด้วย
2. การให้คำชี้แนะทั้งในด้านทฤษฎี และแนวทางการปฏิบัติต่อวิชาชีพหนังสือพิมพ์ หากไม่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับสมาคมวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในเรื่องการวางแผนการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพหนังสือพิมพ์ให้สูงขึ้น

#### สำหรับผู้อ่านที่เป็นสาธารณะ

1. ต้องให้ความสำคัญ และใส่ใจในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ขององค์การหนังสือพิมพ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะเป็นการตรวจสอบการทำงานของหนังสือพิมพ์
2. การกำหนดบทลงโทษทางสังคมกับองค์การหนังสือพิมพ์ที่มีการละเมิดต่อหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเพิ่มเติมถึงวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ของไทย และต่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การหนังสือพิมพ์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมถึงเรื่องหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของผู้สื่อข่าวไทยและต่างประเทศว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่
2. การศึกษาเปรียบเทียบถึงวัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ถึงจริยธรรมในวิชาชีพ ระหว่างวิชาชีพสื่อสารมวลชนในด้านอื่น เช่น วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุกระจายเสียง ตลอดจนสื่อออนไลน์
3. การศึกษาถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ที่ผู้เรียนรู้ได้รับการถ่ายทอดหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ในเชิงการทดสอบ เพื่อวัดระดับความเข้าใจในเนื้อหาที่มีการถ่ายทอดจากสมาชิกในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กริช สืบสนธิ์. วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 1, 2537.
- ขนิษฐา บัวเทศ. ข่าวลือในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ ภาควิชาวารสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- จณัญญา สุภานิช. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- จินตนา ต้นสุวรรณนนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ในมุมมองของนักหนังสือพิมพ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ ภาควิชาวารสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2538.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ. การประชุมทางวิชาการเรื่อง การกำหนดปัญหาการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย : ด้านพฤติกรรม จริยธรรม และด้านอื่นๆ ครั้งที่ 2 วิธีการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย หัวข้อเรื่อง “การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมต่าหลักวิชาการ”. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับคณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย, 2538.
- เดช สุวรรณท์. การสื่อสารระหว่างนักข่าวกับผู้บริหารข่าวและความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษากองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ ภาควิชาวารสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ธงชัย สันติวงษ์ รศ.. ทฤษฎีองค์กรและการออกแบบ (Organization & Design) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2541. หน้า 1-3
- ธวัชชัย รุ่งโรจน์ชนาทิพย์. วัฒนธรรมองค์กรของพรรคการเมืองไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ภาควิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

- ธิดารัตน์ น้อยสุวรรณ. การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องการรับผลประโยชน์  
ตอบแทนกับการรับตามธรรมเนียมไทยของนักหนังสือพิมพ์ระดับบริหารและนัก  
หนังสือพิมพ์ระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- ประมะ สตะเวทิน. การสื่อสารมวลชน กระบวนการและทฤษฎี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
พิมพ์ครั้งที่ 1, 2539.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้  
สึกผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม ภาค  
วิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ประเสริฐ จรรย์านุกูล. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัย  
ครูนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุ  
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ปัทมน สีนานุกเคราะห์. คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของนักข่าว  
เศรษฐกิจในทัศนะของนักข่าวและบรรณาธิการข่าว. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ภาควิชาการหนังสือพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537. หน้า 56, 62-  
63, 68-69 และ 131.
- พรพิมพ์ พรประภา. วิชาชีพนิยมของผู้ประกอบอาชีพหนังสือพิมพ์ (Professionalism of  
The Press). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2536.
- ยุวดี มณีกุล. วัฒนธรรมองค์การสื่อสิ่งพิมพ์กับขีดความสามารถในการขยายธุรกิจข้าม  
สื่อของบริษัทเนชั่น พับลิชชิงกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ภาควิชาการหนังสือพิมพ์ สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2538.
- วรรณุช เนตรพิศาลวนิช. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ  
บาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ  
พยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ศรีลักษณ์ ศิลป์. ปัญหาทางด้านจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ในการนำเสนอข่าวอาชญา  
กรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ ภาควิชาการ  
หนังสือพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

- ศันสนีย์ ชุมนุมมณี. คุณลักษณะของนักข่าวและบทบาทในการพัฒนาสังคม เปรียบเทียบความคิดเห็นของบรรณาธิการกับอาจารย์ผู้สอนวิชาการหนังสือพิมพ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) ฉบับสมบูรณ์. บริษัทธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ครั้งที่ 1, 2542.
- สุกัญญา ตีระวนิช. ประวัติการหนังสือพิมพ์ในประเทศไทย ภายใต้ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช พ.ศ. 2325-2475. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2520
- เอกสารการสอน ชุดวิชา กฎหมายและจริยธรรมสื่อมวลชน. สาขานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิมพ์ครั้งที่ 4, 2529.
- หนังสือพิมพ์ : จากยุโรปสู่เอเชีย. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ สาขาวารสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุกัญญา สุตบรรทัด. หนังสือพิมพ์ ความศิวิไลซ์กับชนชาวสยามในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ สาขาวารสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. สำนักพิมพ์โพธิ์เพช กรุงเทพมหานคร: ครั้งแรก กันยายน, 2540.
- สุพัตรา สุภาพ. สังคมและวัฒนธรรม. บทที่ 3 การขัดเกลาทางสังคม โดยคณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิมพ์ที่สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สุพิน เกชาคุปต์. พฤติกรรมองค์การ ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- สุภัทรา เอื้องวงศ์. วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุภา ศิริमानนท์. จริยธรรมของหนังสือพิมพ์. สำนักพิมพ์อักษรสาส์น กรุงเทพมหานคร: 2530.
- สุมาลี มาโนชนกุล. การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในธุรกิจสื่อสารของประเทศไทย ตามแนวคิดศึกษาของโครงการวิจัย Globe (Global Leadership and Organizational

Effectiveness Research Project). วิทยาลัยพณิชยการมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

อรนุช วานิชทวีวัฒน์. กระบวนการตรวจสอบกันเองระหว่างหนังสือพิมพ์รายวันในช่วงปี พ.ศ. 2537 ถึง พ.ศ. 2539. วิทยาลัยพณิชยการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ ภาควิชาวารสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

อรรณวลุณี จันทร์บุษาคัม. ความตรงเชิงโครงสร้างและความสามารถในการทำนายของแบบทดสอบวัดระดับแรงจูงใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชน. วิทยาลัยพณิชยการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

อังคณา รุ่งพรนุรักษ์. การศึกษาเปรียบเทียบการเข้าสู่อาชีพนักข่าวขององค์กรราชการและองค์กรเอกชน. วิทยาลัยพณิชยการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

อิสระ สุวรรณพล. โครงการ Global Competence Project หมวดวิชาบริหาร เรื่อง "Corporate Culture". เอกสารประกอบการบรรยาย วันที่ 3-6 พฤศจิกายน 2540.

#### เอกสาร

ติน ปรัชญพฤทธิ์. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน : Work Ethics. เอกสารประกอบคำบรรยาย วันที่ 6-9 ตุลาคม 2540 และ วันที่ 20-22 ตุลาคม 2540 โครงการ Global Competence Project, 2540.

ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานโครงการรับรองกิจการ. จดหมายข่าว โครงการรับรองกิจการ ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน 2542.

#### ภาษาอังกฤษ

Charles Conrad. Strategic Organizational Communication : An Intergrated Perspective Second Edition. Holt, Rinehart and Winston, 1990.

Conrad C. FinK. Strategic Newspaper Management. Random House, 1988.

Daft, Richard L. Organization Theory and Design. South-Western College Publishing is an ITP Company, 1998.

Forst, Peter J. Organizational Culture. California: Sage Publications, 1985.

Garrison Bruce. Professional News Reporting. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated 1992.



- Hofstede Geert . Culture and Organization Software of the Mind. The McGraw-Hill Companies, 1997.
- J. Steven Ott. The Organizational Culture Perspective. California: Brooks/Cole Publishing, 1989.
- Karlene H. Roberts and David Marshall Hunt. Organizational Behavior. PWS – Kent Publishing Company, 1991.
- Peter Madsen & Jay M. Shafritz. Essentials of Business Ethics. Meridian Book, 1990.
- Richard M. Steers & J. Stewart Black. Organization Behavior Fifth Edition. Harper Collins College Publishers, 1994.
- Schein Edgar H. Organizational Psychology. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1980.
- Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- The Art of managing human resources. Sloan Management Review, Published by Oxford University Press, 1987.
- Stephlem P. Robbins. Organization Theory : Structure, Design, and Applications Third Edition. New Jersey: Prentice Hall Englewood Cliffs, 1990.
- Tom L. Beauchamp & Norman E. Bowie. Ethical Theory and Business Fourth Edition. , New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1993.
- W. Richard Scott. Organizations : Rational, Natural and Open Systems Third Edition. Prentice-Hall International, 1992.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ก.

## แบบสอบถาม

**คำชี้แจง** แบบสอบถาม เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้ และการถ่ายทอดจริยธรรมแห่งวิชาชีพในองค์กรหนังสือพิมพ์” เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในทางนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน กรุณาตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบทุกข้อของท่านมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งคำตอบของท่านทุกข้อถือเป็นความลับในการทำวิจัย และคำตอบของท่านไม่มีผลใดๆ ต่อหน้าที่และตำแหน่งงานในองค์กรของท่านทั้งสิ้น

**ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 9 ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง**

( ) ที่เว้นไว้ หรือกรอกข้อความลงในส่วนที่เว้นว่างไว้

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 26-30 ปี ( ) 31-35 ปี  
( ) 36-40 ปี ( ) 41-45 ปี ( ) 46-50 ปี  
( ) 50 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก  
( ) อื่นๆ โปรดระบุ .....
4. สาขาที่จบการศึกษา .....
5. รายได้ (เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ) ของท่านต่อเดือน  
( ) 8,000-10,000 บาท ( ) 10,001-15,000 บาท  
( ) 15,001-20,000 บาท ( ) 20,001-25,000 บาท  
( ) 25,001-30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป
6. หนังสือพิมพ์ที่ท่านสังกัด.....
7. ระยะเวลาที่ท่านทำปฏิบัติงานในวิชาชีพหนังสือพิมพ์  
( ) น้อยกว่า 3 ปี ( ) 3-5 ปี  
( ) 5-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
8. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน  
( ) บรรณาธิการข่าว ( ) ชับเอดิเตอร์  
( ) หัวหน้าข่าว ( ) รีไรท์เตอร์  
( ) ผู้สื่อข่าว ( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....
9. สายงานข่าวที่รับผิดชอบ.....

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มีทั้งสิ้น 15 ข้อ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงในองค์กรของท่านมากที่สุด

ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม / เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ของในองค์กรของท่าน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. องค์กรของท่านเน้นไม่ตรีจิตมิตรภาพการยอมรับนับถือ และการไว้ใจกันระหว่างบุคคลในองค์กร					
2. พนักงานในองค์กรของท่านมักคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร					
3. องค์กรของท่านต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เป็นประจำ จนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นๆ					
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ					
5. พนักงานในองค์กรต้องยึดถือกฎระเบียบแบบแผน และระบบอาวุโส อย่างเคร่งครัด					
6. พนักงานรู้สึกว่าการทำงานจะต้องมีการแพ้ชนะกัน ต้องทำงานหนักที่ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน					
7. พนักงานในองค์กรของท่านมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่ามีงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา					
8. พนักงานในองค์กรพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ และเกี่ยงความรับผิดชอบให้เท่าๆ กัน					
9. องค์กรของท่านเน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัล					
10. องค์กรของท่านเห็นว่าเป้าหมายของการทำงานขึ้นอยู่กับคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ทำ					
11. องค์กรของท่านมักแสดงการใช้อำนาจ และแสดงอาการตำหนิ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ					
12. องค์กรของท่านวัดผลสำเร็จของงาน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกันเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเลื่อนชั้น					
13. องค์กรของท่านมักร่วมมือกันลดอุปสรรคปัญหาต่างๆ และพยายามสร้างสรรคงานใหม่ๆ ขึ้นแทน					
14. พนักงานในองค์กรมักปกป้องตนเองเพื่อความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง					
15. พนักงานถูกตรวจสอบการทำงานจากผู้ที่มิตำแหน่งกว่า และจะถูกตำหนิเมื่อทำงานผิดพลาด					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ มีทั้งหมด 18 ข้อ

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ( ) หรือกรอกข้อความลงในส่วนที่เว้นว่างไว้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย
1. ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องถูกต้อง ครบถ้วน ทุกแง่มุมตามความเป็นจริงและปราศจากอคติ					
2. ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ตกเป็นข่าวและซื่อสัตย์ต่อผู้อ่าน					
3. ท่าน ตระหนักรู้ อยู่ ตลอด เวลา ว่า ท่าน คือ นักหนังสือพิมพ์ที่มีเสรีภาพ เป็นอิสระจากการควบคุมแทรกแซงของรัฐ					
หนังสือ-พิมพ์ที่เป็นอิสระจากปัจจัยทางธุรกิจได้แก่ปัจจัย ที่ เกี่ยว กับ ธุรกิจ ของ องค์ การ หรือ ผลประโยชน์ของท่านเอง					
5. ท่านตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าข่าวที่ท่านแสวงหาและนำเสนอต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ตกเป็นข่าว					
6. ท่าน ตระหนักรู้ อยู่ ตลอด เวลา ว่า ท่าน คือ นักหนังสือพิมพ์ที่พิทักษ์ประโยชน์ของสาธารณะ และเป็นผู้หมั่นกลไกแห่งความรู้ในสังคม					
7. ท่านมีความศรัทธาในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ว่าเป็นฐานันดร 4 ที่พิทักษ์ประโยชน์ของประชาชน					
8. ท่านคิดว่าหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไม่ปฏิบัติตามได้					
9. หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ของสภาหนังสือพิมพ์และขององค์การมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี					
10. หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นเรื่องของอุดมการณ์ในอดีตไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน					

ตอนที่ 3 (ต่อ) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ มีทั้งหมด 18 ข้อ  
กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ( ) หรือกรอกข้อความลงในส่วนที่เว้นว่างไว้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย
11. หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์ทำให้ผลงานของท่านมีคุณภาพเพิ่มขึ้น					
12. หลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติตัว รวมทั้งการเสนอข่าว					
13. ท่าน ปฏิบัติ และ ปรับ ตัว เข้า กับ ระเบียบ ข้อ บังคับ กฎ เกณฑ์ ของ หลักจริยธรรม ใน วิชาชีพ หนังสือพิมพ์					
14. การทำให้นักหนังสือพิมพ์ยึดถือ และปฏิบัติ ตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์เป็นสิ่งที่ ยาก					
15. ท่าน มัก ศึกษา หา ความ รู้ เพิ่ม เติม เกี่ยว กับ หลักจริย-ธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์					
16. เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ต้องเลือกระหว่างจริยธรรมกับผลประโยชน์ของหนังสือพิมพ์ ท่านจะให้ความสำคัญกับจริยธรรมของวิชาชีพ					

ตอนที่ 4 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดเนื้อหาจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์  
 กรุณาขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ( ) ที่ท่านพบหลักจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์จากรูปแบบการถ่ายทอด  
 เนื้อหาจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

รูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	เนื้อหาจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์							
	หลัก การเสนอข่าวตามข้อเท็จจริง	การเสนอข่าวด้วยความยุติธรรม	หลัก เสรีภาพของการเสนอข่าว	การเสนอข่าวที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคม	การปกป้อง	พบเนื้อหา	ไม่พบเนื้อหา	
ศึกษาจากเอกสาร								
สังเกต บุคคล ใน องค์การ								
ศึกษางานข่าว ในกองบก.								
พูดคุยกับเพื่อนสนิท								
ปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน								
ปรึกษา พูดคุย กับ ผู้บริหารหรือหัวหน้า								
การปฐมนิเทศ								
การฝึกอบรม								
พิธีการ และงานฉลอง								
แบบอย่างพนักงานดีเด่น								
ระบบการประเมินผล การให้รางวัล								
บทกำหนดการลงโทษ								
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ								
เพลงประจำหน่วยงาน								
การประกวดหรือแข่งขัน								

ตอนที่ 4 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดทัศนคติเกี่ยวกับรูปแบบการถ่ายทอดจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ( ) ที่เว้นไว้

1. การถ่ายทอดจริยธรรมรูปแบบใด ให้ความสำคัญตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

รูปแบบการถ่ายทอด จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
ศึกษาจากเอกสาร					
สังเกตจากบุคคลในองค์กร					
ศึกษาจากงานข่าวในกอง บก.					
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท					
ปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า					
การปฐมนิเทศ					
การฝึกอบรม					
พิธีการ และงานฉลอง					
แบบอย่างพนักงานดีเด่น					
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล					
บทกำหนดการลงโทษ					
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ					
เพลงประจำหน่วยงาน					
การประกวดหรือแข่งขัน					



2. การถ่ายทอดจริยธรรมรูปแบบใด ทำให้ท่านศรัทธาในจริยธรรมวิชาชีพหนังสือพิมพ์

รูปแบบการถ่ายทอด จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
ศึกษาจากเอกสาร					
สังเกตจากบุคคลในองค์กร					
ศึกษาจากงานข่าวในกอง บก.					
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท					
ปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า					
การปฐมนิเทศ					
การฝึกอบรม					
พิธีการ และงานฉลอง					
แบบอย่างพนักงานดีเด่น					
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล					
บทกำหนดการลงโทษ					
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ					
เพลงประจำหน่วยงาน					
การประกวดหรือแข่งขัน					

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 3. การถ่ายทอดจรรยาบรรณรูปแบบใด ทำให้ท่านสามารถนำจรรยาบรรณวิชาชีพหนังสือพิมพ์ไปปฏิบัติได้

รูปแบบการถ่ายทอด จรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
ศึกษาจากเอกสาร					
สังเกตจากบุคคลในองค์กร					
ศึกษาจากงานข่าวในกอง บก.					
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท					
ปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า					
การประชุมในเทศ					
การฝึกอบรม					
พิธีการ และงานฉลอง					
แบบอย่างพนักงานดีเด่น					
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล					
บทกำหนดการลงโทษ					
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ					
เพลงประจำหน่วยงาน					
การประกวดหรือแข่งขัน					

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 4. การถ่ายทอดรูปแบบใด เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดจรรยาบรรณในวิชาชีพหนังสือพิมพ์

รูปแบบการถ่ายทอด จริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
ศึกษาจากเอกสาร					
สังเกตจากบุคคลในองค์กร					
ศึกษาจากงานข่าวในกอง บก.					
ปรึกษาพูดคุยกับเพื่อนสนิท					
ปรึกษาพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
ปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหาร/หัวหน้า					
การปฐมนิเทศ					
การฝึกอบรม					
พิธีการ และงานฉลอง					
แบบอย่างพนักงานดีเด่น					
ระบบการประเมินผลการให้รางวัล					
บทกำหนดการลงโทษ					
เรื่องเล่า ตำนาน วีรบุรุษ					
เพลงประจำหน่วยงาน					

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายชัยกฤษณ์ ศรีปักษา เกิดเมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2516 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการโฆษณา จาก คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ในปี 2537 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2541



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย