

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบการเข้าสู่อาชีพนักข่าวขององค์กรราชการและองค์กรเอกชน" ครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะได้ทำการศึกษาวิเคราะห์โดยนำเอาทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ทฤษฎีด้านงานอาชีพ ซึ่งเป็นทฤษฎีแม่บททางด้านสังคมศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีทางการสื่อสารมวลชน

ทฤษฎีอาชีพของกินสเบอร์ก

Ginzberg and Associated Theory

ในจำนวนผู้บุกเบิกทฤษฎีทางอาชีพนั้น มีกลุ่มนักวิชาการกลุ่มหนึ่งซึ่งประกอบด้วยนักเศรษฐศาสตร์ จิตแพทย์ นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยา ได้ร่วมกันค้นคว้าเรื่องการประกอบอาชีพของบุคคล ในราวปี ค.ศ. 1951 โดยผลของการค้นคว้านี้มีอิทธิพลต่อการศึกษาเรื่องจิตวิทยาการประกอบอาชีพในเวลาต่อมา

การศึกษาวิจัยของกลุ่มกินสเบอร์ก ได้สรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานไว้ว่า การเลือกอาชีพของบุคคลมักจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ประการคือ

1. องค์ประกอบด้านความเป็นจริง (Reality Factor) หมายถึง การตอบสนองที่บุคคลมีต่อความกดดันจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพ
2. กระบวนการทางการศึกษา (Educational Process) หมายถึง ระดับการศึกษาสูงต่ำของบุคคลแต่ละคน จะเป็นตัวกำหนดหรือจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของเขาไปโดยปริยาย
3. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Emotional Factors) หมายถึง ลักษณะทางบุคลิกภาพ สัญชาตญาณ ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร ก็มีผลต่อการเลือกอาชีพเช่นกัน

4. ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Values) ค่านิยมส่วนบุคคล มีอิทธิพลทำให้บุคคลชอบอาชีพต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน เช่น ผู้ที่มีค่านิยมชอบเสี่ยง อาจเลือกประกอบอาชีพธุรกิจ เป็นต้น

กินสเบอร์กกล่าวไว้ว่า บุคคลทุกคนมีความแตกต่างกันในการก้าวเข้าสู่ขั้นต่างๆ กัน ดังนั้นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อพัฒนาการเข้าสู่อาชีพของบุคคลนั้นยังขึ้นอยู่กับสถานภาพทางสังคมและการศึกษายังมีอิทธิพลด้วย เช่น บุคคลที่มาจากครอบครัวฐานะยากจนอาจต้องเข้าสู่ขั้นการทำงาน และรู้จักโลกของงานอาชีพได้เร็วกว่าเด็กที่มีฐานะร่ำรวย

กินสเบอร์กเชื่อว่ากระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น จะเกิดควบคู่ไป กับชีวิตทางการทำงานของบุคคล และถ้าการเลือกอาชีพในช่วงต้นของชีวิต ไม่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ ส่วนจะไปสู่อาชีพใหม่ได้มากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายด้าน เช่น ทางด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัวโอกาสก้าวหน้าหรือความกดดันอื่น ๆ จากสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ ปัจจุบันบุคคลยังมีทางเลือกใหม่ ๆ ให้กับชีวิตได้หลายประการ เช่น โอกาสเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม ทำให้เขาสามารถก้าวไปสู่อาชีพใหม่ที่ไม่ใช่ตัวเลือกเดิมได้ เนื่องจากมีความรู้ความชำนาญที่สูงขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น กินสเบอร์กก็ยิ่งเชื่ออีกด้วยว่าในชีวิตการทำงานนั้น บุคคลต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่เสมอตามพัฒนาการของชีวิต หากความต้องการเปลี่ยนไป สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป อาจมีผลต่อการปรับตัวของบุคคลให้ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุดด้วย

ทฤษฎีความพึงพอใจในอาชีพของฮอปพอค (Hopock's Composite Theory)

จากประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ ฮอปพอค ได้สรุปหลักการที่สำคัญในการวางแผนและเลือกอาชีพดังนี้คือ

1. อาชีพที่บุคคลเลือกเป็นไปเพื่อสนองความต้องการของบุคคล
2. อาชีพที่บุคคลเลือก เป็นอาชีพที่บุคคลเชื่อว่าจะสนองความต้องการ

ที่สำคัญส่วนใหญ่ของบุคคลได้ดีที่สุด

3. บุคคลอาจรับรู้ความต้องการของตนอย่างชัดเจนหรือเพียงแต่รู้สึกอย่างลางเลือนว่า มีบางสิ่งดึงดูดความสนใจ ไม่ว่าในกรณีใด ความต้องการดังกล่าวอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก

4. พัฒนาการด้านอาชีพเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลตระหนักเป็นครั้งแรกว่า อาชีพสามารถช่วยให้บุคคลสนองความต้องการของตนได้

5. พัฒนาการด้านอาชีพจะดำเนินคืบหน้าไปและอาชีพที่เลือกจะดีขึ้น ในขณะที่บุคคลสามารถคาดคะเนอาชีพที่จะเลือกว่าจะสนองความต้องการของตนได้ดีเพียงใดความสามารถในการคาดคะเนขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพและความสามารถของบุคคลที่จะคิดได้อย่างกระจ่าง

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลตระหนักถึงความต้องการของตน และช่วยให้บุคคลคาดคะเนได้ว่า อาชีพที่จะเลือกจะสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด

7. ข้อเสนอแนะทางอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลได้ค้นพบอาชีพที่อาจจะสนองความต้องการของตนและช่วยให้บุคคลคาดคะเนได้ว่า อาชีพใดจะสนองความต้องการของตนได้ดีกว่า

8. ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับงานที่บุคคลทำนั้นสนองความต้องการที่เราคาดหวังให้สนองได้มากน้อยเพียงใด ระดับของความพึงพอใจ กำหนดโดยอัตราส่วนของความต้องการที่ได้รับการตอบสนองและความต้องการที่คาดหวังจะให้ได้รับการตอบสนอง

9. ความพึงพอใจเป็นผลจากงานซึ่งสนองความต้องการของบุคคลในปัจจุบันหรืองานซึ่งมีท่าทีว่าจะสนองความต้องการของบุคคลได้ในอนาคต

10. อาชีพที่เลือกจะเปลี่ยนได้เสมอ ถ้าบุคคลเชื่อว่าการเปลี่ยนนั้นจะสนองความต้องการของตนได้ดีกว่า

11. ความพึงพอใจในการทำงานในชีวิตขึ้นอยู่กับสิ่งที่

- ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยมของเขามีโอกาสได้แสดงออกมามากน้อยเพียงใดในงานที่ทำ

- ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับภาพพจน์

ของตัวเองที่ต้งขึ้นมามากน้อยเพียงใด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้เขาเป็นบุคคลในลักษณะที่วาดภาพเอาไว้เพียงใดหรือไม่

มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่พบความพึงพอใจในงานทั้งในด้านลักษณะงาน สภาพการทำงานและรายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพและกลุ่มที่มีรายได้สูง ซึ่งมีโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง ยืดหยุ่นและก้าวหน้าได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายของตน อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ที่ทำงานในระดับสูงจำนวนหนึ่งที่ยังไม่พึงพอใจในงาน และมีผู้ที่ทำงานที่มีโอกาสเป็นตัวของตัวเองและมีความก้าวหน้าน้อยส่วนใหญที่ไม่พึงพอใจในงานอาจพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในงานได้ 2 ประเด็น คือ แหล่งและผลของความไม่พึงพอใจ และ ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่ม

แหล่งของความไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจเกิดจากการที่บุคคลมีการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ยังมีงานในลักษณะเดิมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้บรรยากาศของการทำงานลดความเป็นมนุษย์ลง

บุคคลที่กิจกรรมและบรรยากาศของการทำงานทำให้รู้สึกว่าคุณไม่มีความสำคัญหรืองานเต็มไปด้วยความตึงเครียด ไม่ได้สนองความต้องการพื้นฐานของตน

ดังนั้นแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจในงานได้แก่

1. ความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากงานที่มีลักษณะซ้ำซากและน่าเบื่อ ไม่ได้รับการยกย่องยอมรับ และสภาพการทำงานที่ไม่ดี (Jenkins, 1971; Sales & House, 1971)
2. ความเครียดในอาชีพ รวมถึงงานหนักเกินไป มีความรับผิดชอบสูง มีความขัดแย้งหรือความคลุมเครือในบทบาท
3. การเปลี่ยนแปลงงานที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่องในอัตราที่สูงมาก (Caplan, 1971)
4. ความไม่สอดคล้องระหว่างสถานะของงานและชีวิตด้านอื่น ๆ เช่น มี

ระดับการศึกษาสูง แต่ได้ทำงานที่มีสถานะต่ำ (Kasl and Cobb, 1970)

5. สิ่งแวดล้อมของงาน ขาดความมั่นคง สม่่าเสมอ ปลอดภัย และ
ความเกือหนน

นอกจากนี้เราคงจะปฏิเสธไม่ได้ถึงความสำคัญของค่านิยมในอาชีพของ
บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งย่อมจะมีความแตกต่างกันไป และที่เห็นได้ชัดที่สุด คือ ไม่
ประกอบด้วยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเป็นมูลเหตุเท่านั้น ดังนั้นการเลือกอาชีพจึงเป็น
กระบวนการซึ่งมีการพัฒนา และมีองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย

แนวความคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางอาชีพ (Professional Socialization)¹

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งการเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์นั้น มิใช่ว่าจะเป็น
กันตั้งแต่กำเนิดหรือโดยกำเนิด ดังนั้นมนุษย์จึงจำเป็นต้องผ่าน "การถ่ายทอดทาง
สังคม" (Socialization) เพื่อสามารถดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและ
ในที่สุดเพื่อเป็นบุคคลของสังคมซึ่ง Marvin E. Olsen ได้ให้ความหมายของ
"การถ่ายทอดทางสังคม" ว่า (The Dushkin, 1974)

เป็นกระบวนการรวม (The Process) กระบวนการหนึ่งซึ่งเป็นแหล่งที่
ปัจเจกบุคคลได้อาศัยพัฒนาบุคลิกภาพของตนและเป็นแหล่งที่เขาอาศัยเรียนหรือ
ฝึกฝนการเป็นสมาชิกของสังคม (Social Actor)

กระบวนการนี้รวมไปถึงกระบวนการเรียนรู้ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความ
เชื่อ เทคโนโลยี และอาชีพ เป็นต้น

¹ สุนีย์ ปิยวรวงศ์. การเข้าสู่อาชีพของบุคลากรในการผลิตละคร
โทรทัศน์ กรณีศึกษา : ละครโทรทัศน์ เรื่องขม้นกับปุ่น. วิทยานิพนธ์ คณะ
นิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากความหมายข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมเป็นการเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งได้หมายความไปถึงการเรียนหรือการถ่ายทอดทางอาชีพ (Professional Socialization) ด้วยเช่นกัน เพื่อเตรียม ให้บุคคลนั้นเป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีพต่อไป

ขั้นตอนการถ่ายทอดทางอาชีพ

ขั้นตอนของการถ่ายทอดหรือการเรียนรู้ทางอาชีพนี้มี 3 ขั้นตอนคือ
 ขั้นที่ 1 ขั้นของการได้รับการศึกษา (Education or Imparting of Occupational knowledge and Skill)

เป็นขั้นที่ให้ความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาโดยเน้นไปถึงสาขาวิชาที่เรียน ดังนั้น หลักสูตรการเรียนการสอนถือเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้เรียนซึ่งผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และทักษะจากการเรียนในขั้นนี้ เพื่อไปประกอบอาชีพภายหลัง นอกจากนี้ การเรียนรู้ทางอาชีพจากสถานการศึกษา ยังรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ด้วย เพื่อใช้ในการทำงานตามหน้าที่ สรุปแล้วขั้นนี้นับเป็นขั้นการเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพจุดแรก

ขั้นที่ 2 ขั้นของการพัฒนาการปรับตัวให้เข้ากับอาชีพ
 (Development Occupational Orientation)

ภายหลังเมื่อจบการศึกษาแล้ว บุคคลนั้นก็จะต้องเริ่มประกอบอาชีพหรือให้เข้ากับบทบาทของอาชีพนั้นๆ โดยการนำเอาวิชาความรู้ที่เรียนมาไปปรับเข้ากับการทำงาน หากสามารถทำได้ การปรับตัวเข้าสู่อาชีพก็จะเป็นไปอย่างราบเรียบ หากเป็นไปในทางตรงกันข้าม บุคคลนั้นจะเกิดการพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับอาชีพนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม การปรับตัวนี้จะเป็นลักษณะของการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา จนกระทั่งหาแนวทางหรือหลักที่มั่นคงได้

สาเหตุที่บุคคลยอมรับที่จะปรับตัวเข้ากับอาชีพนั้น เป็นเพราะบุคคลมีการยอมรับลักษณะการทำงานในอาชีพนั้น ๆ ได้ และลักษณะงานนั้นก็เข้ากับความรู้

ที่ได้รับบริการเรียนรู้มาก่อน หรือในทางตรงกันข้าม หากหลักสูตรที่เรียนมาไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแต่ชอบลักษณะงานที่ทำ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น

ขั้นที่ 3 ขั้นของการเกี่ยวข้องในบทบาทของอาชีพ (Relatedness to the Professional Role)

ภายหลังจากที่มีการพัฒนาตนเองจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับอาชีพได้แล้วก็เท่ากับว่าบุคคลนั้นได้ก้าวเข้าสู่การเกี่ยวข้องในอาชีพนั้นแล้วซึ่งลักษณะของการเกี่ยวข้องทางอาชีพนั้น มีสาเหตุอยู่ 3 ประการคือ

3.1 Status Identification การถ่ายทอดทางสถานภาพ หมายถึง การคาดหวังว่า เมื่อเข้าไปทำงานในอาชีพนั้นแล้วก็จะได้รับสถานภาพของอาชีพนั้นตามไปด้วย เป็นต้นว่าได้รับการยกย่อง ชื่อเสียง ความภูมิใจการยอมรับจากสังคมฯ

3.2 Occupational Commitment เป็นความผูกพันทางอาชีพ ซึ่งเป็นแรงผลักดันมาจากการแสดงบทบาทของอาชีพตามที่ตนเองคาดหวังหรือตามที่บุคคลอื่นคาดหวัง เช่นความรักในอาชีพนั้นๆ

3.3 Occupational Attraction หมายถึง สิ่งจูงใจในอาชีพ เช่น การได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของอาชีพนั้น เข้าไปมีประสบการณ์ที่น้อยคนจะได้รับ เป็นต้น สิ่งจูงใจเหล่านี้เป็นการให้คุณค่าทางความรู้สึกซึ่งอาจเป็นสาเหตุในการเลือกประกอบอาชีพและสิ่งจูงใจนี้อาจเกิดขึ้นในขณะที่กำลังศึกษาก็ได้ เช่น จากการฝึกงานในสถานที่ทำงานจริง ๆ เป็นต้น

วิธีการถ่ายทอดทางอาชีพ

การถ่ายทอดนี้สามารถกระทำได้ 2 วิธีคือ

1. การถ่ายทอดโดยตรงเป็นการถ่ายทอดในรูปแบบที่ต้องการให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง การถ่ายทอดลักษณะนี้จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างชัดเจน เพราะเป็นการบอกว่าจะไรควรหรือไม่ควรทำ ทำอย่างไร อะไรผิด-ถูก วิธีการถ่ายทอดเช่นนี้จะพบในสถานศึกษาต่าง ๆ

2. การถ่ายทอดทางอ้อมหรือไม่เจตนา เป็นกรณีที่ผู้รับการถ่ายทอดได้รับการถ่ายทอดโดยไม่รู้ตัว เช่น จากการเลียนแบบบุคคลอื่น จากประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ตัวแทนของการถ่ายทอดทางอาชีพ

(Agencies of Professional Socialization)

ในการถ่ายทอดทางอาชีพ ได้ให้ความสำคัญกับตัวแทนในการถ่ายทอดไว้ 3 ตัวแทนคือ

1. สถาบันการศึกษา ได้รับการยกย่องว่าเป็นศูนย์กลางของการถ่ายทอดและฝึกอบรม ตลอดจนวางพื้นฐานด้านอาชีพให้กับบุคคล ซึ่งผู้รับการถ่ายทอดก็จะได้รับความรู้และทักษะสำหรับเตรียมตัวเพื่อไปประกอบอาชีพ ดังนั้น จึงนับได้ว่าเป็นที่ให้ประสบการณ์ร่วมไปถึงการเรียนรู้ถึงบทบาทของอาชีพนั้น สำหรับลักษณะการถ่ายทอดเป็นลักษณะของการถ่ายทอดโดยตรงและการเรียนรู้จากตัวอย่าง ฉะนั้นสถาบันศึกษาก็จะมีบทบาทดังนี้

1.1 เป็นเสมือนที่ให้ความรู้และทักษะ เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การประกอบอาชีพ

1.2 เป็นที่บอกว่าการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่หนัก ซึ่งจะต้องนำความรู้ที่เรียนไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์

1.3 เป็นที่บอกขอบเขตการทำงานในอาชีพนั้นเป็นต้นว่ามีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบแค่ไหนมีหน้าที่ในการทำอะไรบ้าง มีกฎระเบียบอะไรบ้าง

1.4 เป็นที่บอกบทบาทของอาชีพตามที่สังคมกำหนดไว้

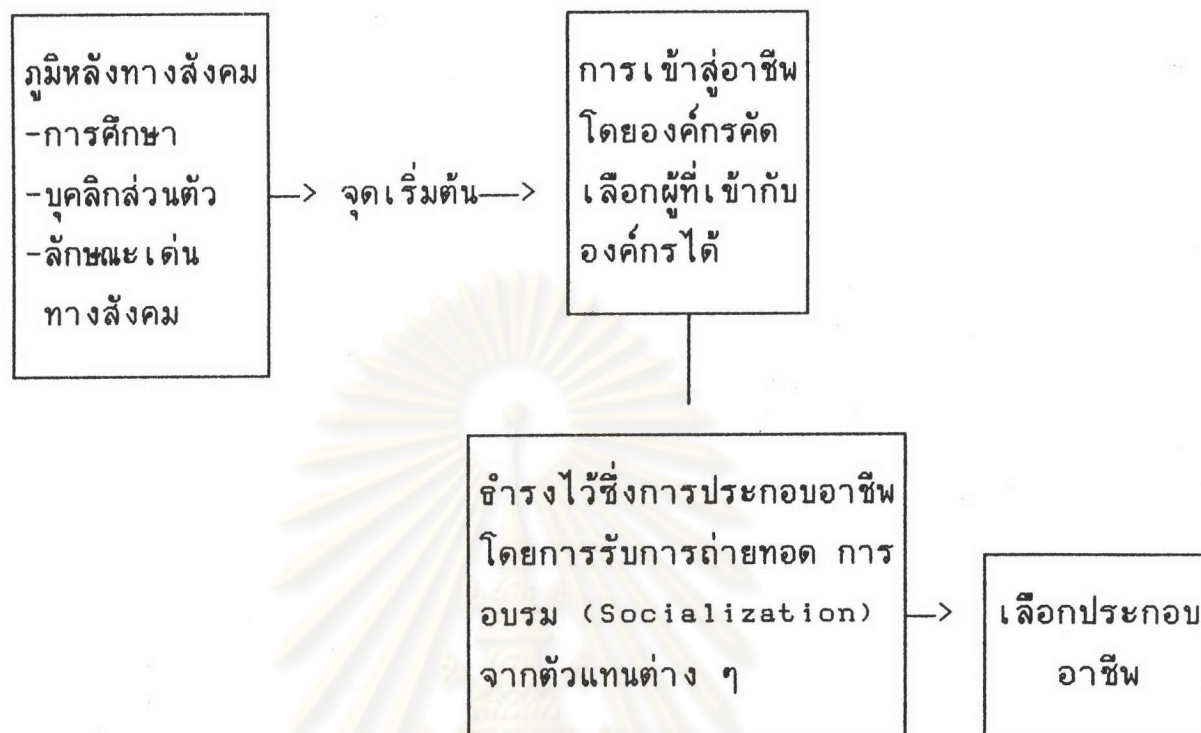
แต่อย่างไรก็ตาม สถาบันศึกษาก็ไม่ใช่จะสามารถทำให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้อย่างสมบูรณ์ ยังจำเป็นต้องอาศัยตัวแทนในการถ่ายทอดอื่น ๆ อีก

2. กลุ่มเพื่อน ในที่นี้หมายถึงกลุ่มเพื่อนเรียน มีสถานภาพเหมือนกันซึ่งมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ทางอาชีพกลุ่มหนึ่ง เช่น ช่วยเหลือในการเรียนรู้เป็นผู้

กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นให้เข้าสู่อาชีพ (เช่น บอกสิ่งจูงใจต่าง ๆ เป็นต้น

3. **กลุ่มอาชีพ** การที่กลุ่มอาชีพกลายมาเป็นตัวแทนของการถ่ายทอดทางอาชีพนั้น เป็นเพราะว่า เมื่อบุคคลผ่านพ้นการศึกษาจากสถาบันการศึกษาแล้ว ก็จะเริ่มประกอบอาชีพ บุคคลก็จะพบเพื่อนร่วมงานตามอาชีพของงานและในแต่ละอาชีพก็จะมีคุณค่าระเบียบวิธีการปฏิบัติแตกต่างกันออกไป ซึ่งบุคคลจะต้องเรียนรู้และยอมรับระเบียบวิธีการนั้น ๆ ไว้ หากต้องการอยู่ในกลุ่มนั้น ดังนั้น เพื่อนในกลุ่มอาชีพจึงเข้ามาเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดอาชีพตรงนี้ และการเป็นสมาชิกในกลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่งเป็นเวลานานอาจทำให้บุคคลนั้นมีอุปนิสัยใจคอ ทัศนคติตามกลุ่มอาชีพได้ เช่น กลุ่มพ่อค้า มีลักษณะความคิดในแง่เศรษฐกิจ กลุ่มข้าราชการเฉื่อยชาไม่ตรงต่อเวลา เป็นต้น หรือมีความต้องการของชีวิตแตกต่างไปจากที่เคยได้รับการฝึกอบรมในระยะต้นของชีวิต เช่น ผู้หญิงจะไม่มีความคิดที่จะมาประกอบอาชีพที่สังคมรังเกียจแต่เมื่อเข้าสู่อาชีพนั้นมาแล้วกลุ่มอาชีพก็จะเป็นผู้ชักจูงและถ่ายทอดความคิดทัศนคติโลกทัศน์ให้แก่ผู้นั้น จนกระทั่งกลายเป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพนั้นโดยสมบูรณ์ หรือเป็นกลุ่มที่ฝึกอบรมการทำงานแทนสถาบันการศึกษา ดังที่กล่าวแล้วว่าสถาบันการศึกษาไม่ใช่ตัวแทนในการถ่ายทอดทางอาชีพที่สมบูรณ์ ซึ่งกลุ่มอาชีพก็จะเข้ามามีบทบาทแทนหรือในกรณีที่บุคคลนั้นไม่เคยได้รับการศึกษาด้านนั้นมาก่อน กลุ่มอาชีพก็จะเป็นตัวแทนของสถาบัน ในกรณีที่ได้รับการศึกษาก็จะเป็นผู้เพิ่มทักษะการทำงานจนเกิดความชำนาญหรือไม่ได้รับการศึกษาโดยตรง ก็จะทำหน้าที่ฝึกอบรมให้โดยการบอกกล่าวโดยตรง เรียนจากการทำงานโดยตรง เป็นแม่บทในการทำงานในลักษณะของการเลียนแบบ เป็นต้น

ดังนั้นการศึกษาถึงการเข้าสู่อาชีพนี้ของหนังสือพิมพ์สยามรัฐและกรมประชาสัมพันธ์ตามแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว จะมีลักษณะการเข้าสู่อาชีพดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารมวลชน

สถาบันและองค์การสื่อสารมวลชน

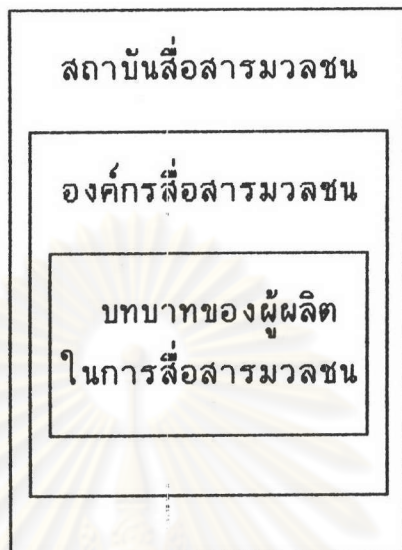
สังคมยุคสารสนเทศในปัจจุบันนี้คงไม่มีใครกล้าที่จะปฏิเสธความสำคัญ ของสื่อสารมวลชนซึ่งได้เข้ามามีส่วนช่วยเกื้อกูลในฐานะที่เป็นสะพานเชื่อมข่าวสาร, ความรู้, ความบันเทิง และการแสดงออกของสังคมระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สื่อสารมวลชนกับประชาชนทั่วไปในฐานะผู้รับสาร ดังนั้นการดำเนินกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ขององค์กรสื่อมวลชนจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในสถาบันทางสังคมอันมีลักษณะ การปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมซึ่งจะกลายมาเป็นแรงกดดันต่อภาระหน้าที่ โดยมีจริยธรรมให้สื่อมวลชนต้องรับผิดชอบต่อสังคมที่ตนดำรงอาศัยอยู่ด้วย เราจึง มักพบเห็นอยู่เสมอว่า สื่อมวลชนแต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์, วิทยุ กระจายเสียง, วิทยุและโทรทัศน์ นิตยสาร และภาพยนตร์ จึงมักจะมิมิติของตัวเอง ทั้งในแง่ของเวลาและสถานที่พร้อม ๆ กับยังถูกจำกัดโดยการยอมรับของประชาชน

ดังนั้น ความสัมพันธ์ในวัฒนธรรมการผลิตสื่อมวลชนนั้น จึงสามารถ แสดงออกมาให้เห็นได้ด้วยแผนภูมิดังต่อไปนี้คือ²

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² Denis Mequail, Mass Communication Theory, 2nd ed. (London : Sage Publication, 1987), p.139

สังคม



แผนภูมิ : ความสัมพันธ์ของสถาบันสื่อมวลชน, องค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้ผลิตสาร

จากแผนภูมิข้างต้นจะเห็นว่า บุคคลที่อยู่ในฐานะผู้ผลิตในการสื่อสารมวลชน ย่อมจะต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้นโยบายขององค์กรสื่อสารมวลชนที่ตนสังกัดในขณะเดียวกัน องค์กรสื่อสารมวลชนนี้ก็ยังถูกควบคุมให้ปฏิบัติงาน หรือผลิตผลงานของตนออกมาอยู่ในกรอบของสถาบันสื่อสารมวลชนที่มีสมาชิกทั้งหมดในสังคมทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมอีกต่อหนึ่ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สังคมวิทยาผู้ทำการสื่อสารมวลชน (Sociology of the Mass Communication)³

นักสังคมวิทยาได้กล่าวถึง ผู้ทำการสื่อสารในการสื่อสารมวลชนไว้ว่า เนื้อหาสาระของการสื่อสารมวลชนถูกสร้างขึ้นมาโดยความพยายามร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย และผลงานที่สำเร็จออกมานั้นก็เป็นไปในรูปของผลผลิตจำนวนมาก ถือเป็นผลผลิตรวม (Mass-produced) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการจะพิจารณาว่า ผู้ทำการสื่อสารมวลชนเป็นใคร มิใช่เรื่องที่จะตัดสินลงไปได้ง่าย ๆ อย่างไรก็ตาม นักสังคมวิทยาพยายามให้หลักเกณฑ์ในการศึกษาวิเคราะห์ไว้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. พิจารณาลักษณะการประกอบอาชีพการสื่อสารมวลชน (Occupations in Communications)

ซึ่งตามความคิดของ เจเรมี ทันสตอลล์ (Jeremy Tunstall) บอกว่า ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ทำการสื่อสารมวลชนนั้น ได้แก่ บรรดานักหนังสือพิมพ์, นักข่าวหรือเจ้าหน้าที่ประจำกองบรรณาธิการข่าวเท่านั้น โดยไม่นับรวมถึงผู้ปฏิบัติงานในแผนกอื่น อาทิเช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน เป็นต้น

นอกจากนี้นักสังคมวิทยายังมองลักษณะการประกอบอาชีพที่กว้างออกไปอีก คือ การพิจารณาถึงความสามารถในการประกอบอาชีพด้วย ทั้งนี้เพราะว่า ความสามารถและโอกาสของคนเราในการเลือกประกอบอาชีพ อาจจะเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ มากมาย มิใช่เพียงจากลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคลเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาถึงส่วนประกอบอื่นด้วย เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม, ภูมิหลังของผู้ผลิต กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การที่คนเราเลือกประกอบอาชีพใดนั้นเนื่องด้วยสาเหตุใหญ่ 2 ประการคือ ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) และเข้าหาลอมหรือแม่แบบ

³ ขวัญเรือน กิติวัฒน์. เอกสารประกอบการสอนวิชา สัมมนาการสื่อสารมวลชน. คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราเนา)



ของการประกอบอาชีพ (Career Pattern) ซึ่งจะพิจารณาในรายละเอียดได้จากข้อมูลต่อไปนี้

- 1.1 ภูมิหลังของระดับชั้นทางสังคม (Social-class backgrounds)
- 1.2 ลักษณะเชื้อชาติ (Racial identities)
- 1.3 ความสำเร็จทางการศึกษา (Educational achievements)
- 1.4 ลักษณะเด่นทางสังคมอื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญ (Other significant social features)

ความรู้ที่ได้จากรายละเอียดของข้อมูลเหล่านี้ ทำให้สามารถสรุปข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบอาชีพต่าง ๆ ได้ กล่าวคือ บางอาชีพเป็นอาชีพที่ดำเนินรูปแบบการประกอบอาชีพในลักษณะของการสืบมรดกตกทอดกันมา อาทิ อาชีพเกษตรกร ช่างฝีมือ ช่างแกะสลัก ฯลฯ หรือบางอาชีพมีข้อจำกัดทางด้านเชื้อชาติ โดยระบุให้เป็นอาชีพสงวนให้กับคนในชาติตนเองเท่านั้น เช่น อาชีพช่างตัดผม อาชีพสามล้อสงวนให้คนไทยเท่านั้น นอกจากนี้ บางอาชีพก็ถูกกำหนดด้วยลักษณะความแตกต่างทางเพศ เช่น ทหาร ตำรวจ เป็นต้น

ข้อเท็จจริงที่ควรแก่การสนใจอีกประเด็นหนึ่งคือ บุคลิกลักษณะส่วนตัวและลักษณะทางสังคมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีส่วนสำคัญยิ่งต่อการแสดงออกถึงบทบาทและหน้าที่ในการประกอบอาชีพนั้น เช่น ในกรณีการประกอบอาชีพผู้ทำการสื่อสารมวลชน บุคลิกทางด้านภูมิหลังทางสังคมอาจจะมีความกระทบไปถึงขอบเขตและคุณภาพของการปฏิบัติหน้าที่ และการกำหนดเนื้อหาสาระ ยกตัวอย่างเช่น การครอบคลุมเนื้อหาข่าวจะแตกต่างกันออกไป เคาะโครงเรื่องละครที่นำมาเสนอมักจะมีแนวแตกต่างกัน การสร้างหรือออกแบบสารเพื่อการโฆษณาที่มีแนวคิดหรือรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน

2. พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การของผู้ทำการสื่อสาร

เมื่อผู้ทำการสื่อสารมวลชนเข้ามาอยู่ในแวดวงขององค์การที่ซับซ้อน การตัดสินใจในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งไม่สามารถจะทำได้ด้วยตัวเองตามลำพัง

ทั้งนี้อาจจะมีองค์ประกอบอื่น ๆ ในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจก่อนที่จะจะนำเสนองานออกไปสู่สังคม ดังนั้น ปัญหาที่มักจะเกิดขึ้นกับผู้ทำการสื่อสารมวลชนอยู่เป็นประจำ ก็คือ ความขัดแย้งของบทบาททางสังคม (Role Conflict) เพราะผู้ทำการสื่อสารมวลชนมีบทบาทหลายบทบาทในขณะเดียวกัน (Role Set) และในแต่ละชุดของบทบาทยังประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย การปฏิบัติงานจึงต้องคำนึงถึง ค่านิยม ความปรารถนา การคาดหวัง การวินิจฉัยพิจารณาของแต่ละฝ่ายมาเป็นตัวกำหนด หรือยึดถือเป็นกลุ่มแห่งการอ้างอิง (Reference Group)

หากผู้ทำการสื่อสารมวลชนสามารถทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างกลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้มากเท่าไร การปฏิบัติบทบาทตามหน้าที่ก็จะยิ่งสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นเท่านั้น

3. พิจารณาลักษณะการดำเนินงานสื่อสารมวลชน

นักสังคมวิทยาพยายามทำการวิจัย และพบว่า มีบางอย่างเกิดขึ้นกับการทำงานของผู้ทำการสื่อสารมวลชน และผลผลิตที่เกิดจากการทำงานนั้นมักได้รับแรงผลักดันหรืออิทธิพลอยู่เบื้องหลัง นอกจากนี้การทำงานของผู้ทำการสื่อสารยังเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยได้รับการถ่ายทอดมาจากหน่วยงานที่ทำอยู่ (a process of socialization on the job)

กล่าวโดยสรุปแล้วจะพบว่า งานที่ผู้ทำการสื่อสารมวลชนตัดสินใจปฏิบัติลงไปนั้นต้องเกิดจากความพอใจในงาน และนโยบายของหน่วยงานเป็นพื้นฐาน