

การจัดการองค์ความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นทักษะแห่งอนาคต
ของสื่อมวลชนในการป้องกันความรุนแรงทางสังคมในสื่อยุคดิจิทัล
Knowledge Management, and Lifelong Learning for Future Skills of Mass
Media in Prevention of Social Violence in the Digital Era Media

¹สุประวีณ์ ศิรินกุลวัฒนา และ ²กฤติยา รุจิโชค

¹Suprawee Sirinukulwatana and ²Kritiya Rujichok

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand

E-mail: ¹Suprawee@webmail.npru.ac.th, ²kkritiya2014@gmail.com

Received July 8, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted October 25, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล 2) เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล และ 3) เพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 390 คน และกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ จำนวน 17 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธีการอุปมานแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยถ้อยคำพรรณนาและแผนภาพวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของสื่อมวลชนคือปัจจัยด้านการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร ผลประกอบการขององค์กร และการใช้นโยบายและกฎระเบียบ

2. รูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนจะเริ่มด้วยการกำหนดองค์ความรู้ การเรียนรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้มาใช้และประเมินผลจากการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชน องค์การสื่อควรจัดให้มีการวิจัยและพัฒนา การสร้างความตระหนัก การใช้เทคโนโลยี การเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง การเสริมแรงจากการให้รางวัล การสร้างระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง การหาแนวทางร่วมกันในการป้องกันทั้งหน่วยงานรัฐ องค์การสื่อ และภาคประชาชน เพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์แก่องค์กรสื่อและผู้ปฏิบัติงานสื่อได้มีแนวทางในการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับองค์กรในการลดปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การจัดการองค์ความรู้; องค์ความรู้; การเรียนรู้ตลอดชีวิต; ทุนมนุษย์

Abstract

This article aimed to (1) study the context and factors that influence media knowledge management in preventing social violence in the digital era media; (2) create a knowledge management model and a lifelong learning process for future skills of mass media in preventing social violence in the digital era media; and (3) develop future skills and a lifelong learning process of mass media in preventing social violence in the digital era media. The sample included executives, journalists, media organizations, and scholars. They were selected by purposive sampling. The instruments for collecting data were a questionnaire and an in-depth interview. Analysis of data by descriptive statistics such as frequency, percentage, and standard deviation; in addition, content analysis by inductive process, extended text, and visual display. The research results were found as follows:

1. The factors that affect the knowledge management of the media depend on the knowledge management of the organization, managing the organization's performance, and implementing policies and regulations.

2. The model of knowledge management and lifelong learning for future skills in mass media begins with knowledge identification, learning, knowledge codification and refinement, knowledge access, knowledge sharing, knowledge utilization, and monitoring.

3. For improving future skills and a lifelong learning process, there was a research and development department in the organization, raising awareness, technology encouragement, self-knowledge enhancement, reward-based, creation of the network and agencies to protect it. The media organization should provide knowledge management to lead to a lifelong learning process.

Keywords: Knowledge Management; Knowledge; Lifelong Learning; Human Capital

บทนำ

ปัญหาความรุนแรงในสังคมไทยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่ทำร้ายตนเอง ทำร้ายผู้อื่นหรือเลียนแบบพฤติกรรมจนก่อให้เกิดความรุนแรง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีให้เห็นผ่านสื่อต่างๆ มากมาย เช่น ละคร รายการทีวี การนำเสนอข่าวสาร เป็นต้น โดยเฉพาะความรุนแรงที่เกิดจากการนำเสนอข่าวสารมีให้เห็นในทุกช่องทางทั้งผ่านทางทีวีและออนไลน์ ในการสื่อสารข่าวต่างๆผ่านทางทีวีจะมีหน่วยงานรัฐเป็นผู้กำกับดูแล หากแต่การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์อาจจะมีมาตรการในการควบคุมอย่างไม่ทั่วถึง ดังจะเห็นได้จากข่าวการจี้ชิงปล้น ข่าวฆ่าตัวตายหรือข่าวอาชญากรรมที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นข่าวที่มีความรุนแรงเกิดขึ้นและถูกนำเสนอเข้าไปเข้ามา โดยเฉพาะผลที่เกิดขึ้นกับเด็ก กรมกิจการเด็กและเยาวชนระบุว่า ในปี 2562 เด็กที่เข้ารับบริการเนื่องจากความรุนแรงในครอบครัว อยู่ที่ร้อยละ 16.39 การถูกทารุณกรรม อยู่ที่ร้อยละ 14 และเสี่ยงต่อการกระทำความผิด อยู่ที่ร้อยละ 8.38 ทางด้านความรุนแรงที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นสูง

ในด้านของสื่อ เด็กและเยาวชนไทยสามารถเข้าถึงสื่อออนไลน์ได้อย่างสะดวกสบาย ซึ่งยูนิเซฟกล่าวว่า การเล่นเกมออนไลน์และการเสพติดโลกอินเทอร์เน็ตของเด็กและเยาวชนไทยส่งผลให้มีพฤติกรรมต่อต้านสังคมอีกด้วย จากปัญหาดังกล่าวสังคมไทยจึงเริ่มให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนไทยเป็นไปอย่างปกติสุข จึงได้หาแนวทางแก้ไขและการป้องกันโดยร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ชุมชน สถาบันการศึกษาและสถาบันครอบครัว เพื่อแก้ไขปัญหาและป้องกันความรุนแรงในสังคมไทย โดยสร้างกลไกบูรณาการการทำงานร่วมกันด้วยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างความสามัคคีในชุมชน การสร้างองค์ความรู้และการประสานงานในสังคม ทั้งนี้ สาเหตุที่เด็กมีการกระทำความผิด เนื่องจากการมีประสบการณ์ถูกกระทำความรุนแรงและการเลียนแบบพฤติกรรมผ่านสื่อที่เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางชุมชน และปัจจัยทางสังคม ซึ่งปัจจัยทางสังคมนี้เองที่เกี่ยวข้องกับสื่อสารมวลชนที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการกระทำความรุนแรงของเด็ก โดยพฤติกรรมเลียนแบบจากสื่อที่ปรากฏ องค์การอนามัยโลก จึงมีความพยายามในการลดความรุนแรงของสื่อ เพื่อลดการลอกเลียนแบบและการรับรู้ข่าวสารที่อาจส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน ในขณะที่สื่อมวลชนมีการทำงานในลักษณะขององค์กรหรือหน่วยงานเพื่อนำเสนอเนื้อหาสาระบางประการออกสู่สาธารณชน โดยที่สื่อมวลชนก็มีความเป็นองค์กรที่ต้องมีการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหลายองค์กรก็ยังคงมีช่องว่างในการจัดการทรัพยากรในด้านทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีและกระบวนการความรู้เช่นเดียวกับองค์กรสื่อ ทำให้การดำเนินงานไม่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานได้ในทิศทางเดียวกัน การจัดการองค์ความรู้จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้กระบวนการจัดการความรู้และการบริหารงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการจัดการองค์ความรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบทั้งคน เทคโนโลยีและกระบวนการความรู้ ที่ต้องทำงานประสานกันเพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร ขณะที่การจัดการองค์ความรู้ของ

สื่อมวลชนจะทำให้สื่อมวลชนสามารถแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจและการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น ลดข้อผิดพลาดที่เกิดการปฏิบัติงาน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สื่อมวลชนสามารถสื่อสารมวลชนโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและลดเนื้อหาที่เป็นภัยต่อความรุนแรงในเด็กได้มากที่สุด ซึ่งการจัดการองค์ความรู้จะเป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ และทุนมนุษย์นี้เองที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในกระแสยุคโลกาภิวัตน์ได้ (วิภาวดี สีตน์ไชย และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2564)

ในงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประกอบอาชีพสื่อมวลชนเพื่อให้มีศักยภาพในการป้องกันปัญหาความรุนแรงที่อยู่ในการนำเสนอเนื้อหาข่าวที่มีการรายงานต่อสาธารณะ โดยที่สื่อมวลชนก็ต้องทำงานตามหลักการทำงานของสื่อมวลชนในการนำเสนอข่าวผ่านแนวคิดคุณค่าข่าว ทำให้ในบางครั้งการนำเสนอข่าวตามหลักการอาจก่อให้เกิดภาพหรือเนื้อหาที่ส่งผลต่อความรุนแรงในสังคมได้อีกทั้งยังพยายามมุ่งหารูปแบบการจัดการองค์ความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นทักษะแห่งอนาคตของสื่อมวลชนในการป้องกันความรุนแรงทางสังคมในสื่อยุคดิจิทัล เพื่อจะทำให้สื่อมวลชนสามารถแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจและการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น ลดข้อผิดพลาดที่เกิดการปฏิบัติงาน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและลดเนื้อหาที่เป็นภัยต่อความรุนแรงสำหรับเด็กได้มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล
2. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล
3. เพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยชิ้นนี้ มีเป้าหมายเพื่อหาแนวทางในการสร้างการจัดการองค์ความรู้ และกระบวนการเรียนอย่างต่อเนื่องของสื่อมวลชนในปัจจุบันและผู้ที่จะประกอบอาชีพสื่อมวลชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดทักษะแห่งอนาคตในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้ที่อยู่ในอาชีพนี้ที่เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงสื่อมวลชนมีแนวทางในการพัฒนาดตนเองอย่างยั่งยืน จึงทำให้มีทฤษฎีหรือแนวคิดที่ใช้ ได้แก่ การจัดการองค์ความรู้ แนวคิดคุณค่าข่าว แนวคิดความรุนแรง และทฤษฎีทุนมนุษย์ ดังนี้

องค์ความรู้จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรหรือสินทรัพย์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง องค์ความรู้มีทั้งความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน และความรู้แบบชัดแจ้ง ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วยผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร

(Rahman et al., 2017) การบริหารจัดการงาน บุคลากร กระบวนการศึกษาพัฒนา การบริหารที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากร (วิรินทร์ทิรา นาทองบ่อจรัส, 2558) นอกจากนี้ยังมีแรงขับในตนเอง (OECD, 2021; NGUYEN et al., 2020) การมีส่วนร่วม เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Rahman et al., 2017)

การจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างมากมายทั้งในตัวบุคคลและความรู้เชิงประจักษ์จะนำไปสู่การมีระบบระเบียบและวิธีการในการนำเสนอเนื้อหาสาระของสื่อที่ป้องกันและปกป้องสิทธิประโยชน์ของเด็กและเยาวชน สื่อมวลชนมักอยู่ในสังกัดขององค์กรสื่อต่างๆ จึงทำให้องค์กรสื่อจำเป็นต้องมีบทบาทในการจัดการองค์ความรู้และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตนำไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (พยัคฆ์ วุฒิรงค์, 2557) จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นว่าการจัดการองค์ความรู้จะมีอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ความรู้ คน องค์กรที่ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้และเทคโนโลยี (Desouza & Paquette, 2011) เพื่อให้องค์กรสามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเชี่ยวชาญจะต้องมีกระบวนการเรียนรู้ในการสร้าง ค้นหา การถ่ายทอดความรู้ และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรตามการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจในสังคม นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กร ผู้นำ การเอื้ออำนาจและการสนับสนุนขององค์กร การมีส่วนร่วม กระบวนการทำงาน ทั้งนี้องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนได้จะต้องมีนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งนิเวศการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีความตั้งใจหรือแรงขับของบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง แรงขับในตนเอง การเข้าถึงแหล่งความรู้ (García-Holgado & García-Peñalvo, 2017) จึงทำให้เห็นว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานในการพัฒนาของทั้งตนเองและองค์กรอีกด้วย โดยปัจจัยทั้งหมดนี้จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในองค์กรได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

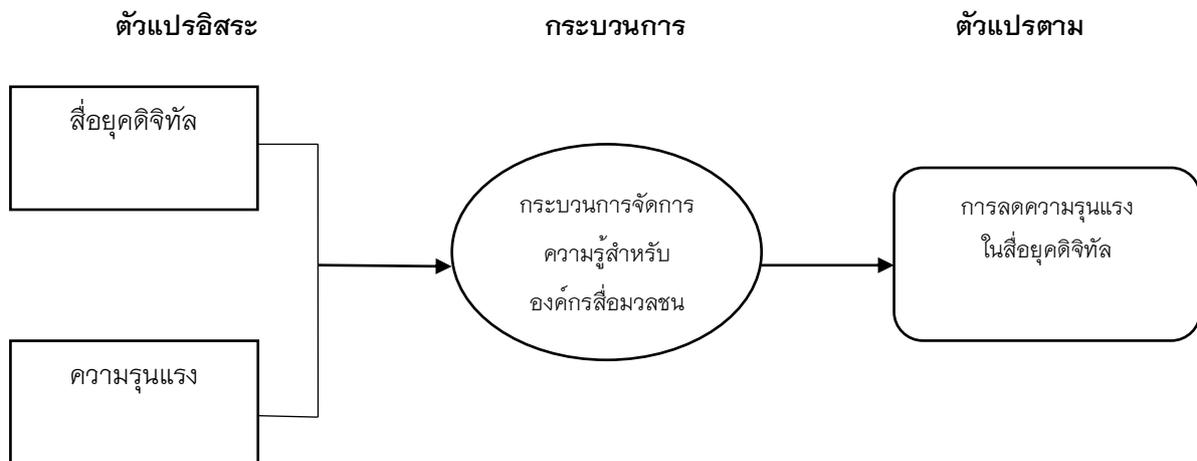
ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการดำเนินงานขององค์กรและมีปัจจัยหลากหลายที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร และมีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน รวมถึงกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะค้นหาแนวทางในการจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรสื่อในการลดปัญหาความรุนแรงที่เกิดจากการปฏิบัติงานสื่อ โดยที่องค์กรสื่อควรให้ความสำคัญผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนเพราะสื่อเป็นผู้นำเสนอเนื้อหาข่าวสารและสาระต่อสาธารณชนโดยกว้าง ดังนั้น สื่อจึงต้องมุ่งเน้นการนำเสนอเนื้อหาสาระที่ให้ความคุ้มครองกับเด็กและเยาวชนโดยเฉพาะเนื้อหาที่สื่อไปในทิศทางที่เกิดความรุนแรงควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าข่าว

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการจัดการองค์ความรู้ของสื่อมวลชน เพื่อสร้างทักษะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสม และ นโยบายการจัดการองค์ความรู้ของสื่อมวลชน เพื่อสร้างทักษะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลให้องค์กรสื่อ สื่อมวลชน เยาวชนและสังคม มีทักษะแห่งอนาคต เพื่อเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ของสื่อมวลชนและเพื่อสร้าง

สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางด้านทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม (Farooq, 2019) ทุนทางอารมณ์ (Gratton and Ghoshal, 2003 อ้างถึงใน พสุธิตา ตันตราจิณ และคณะ, 2559) และทุนเชิงโครงสร้าง (Bharati et al., 2015) ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมนั้น งานวิจัยชิ้นนี้จะใช้แนวคิดการจัดการองค์ความรู้ แนวคิดคุณค่าข้าว แนวคิดความรุนแรง และทฤษฎีทุนมนุษย์ เพื่อนำมาค้นหาสภาพบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัลและแนวคิดการจัดการองค์ความรู้ในเรื่องกระบวนการจัดการความรู้เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนนำไปสู่พัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ประกอบด้วย การจัดการองค์ความรู้ และกระบวนการจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผสมผสานวิธี ประชากร คือ สมาคมกำกับดูแลสื่อ จำนวน 6 องค์กร องค์กรสื่อ จำนวน 30 องค์กรและสื่อมวลชนที่ทำหน้าที่ในการนำเสนอเนื้อหาข่าวสารสู่สาธารณชน จำนวน 3,688 คน (สมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์และสมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์, 2564) โดยมีรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสะดวกจากสมาคมกำกับดูแลสื่อ องค์กรสื่อ และสื่อมวลชนที่ทำหน้าที่ในการนำเสนอเนื้อหาข่าวสารสู่สาธารณชน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสมาคมกำกับดูแลสื่อ/องค์กรสื่อสารมวลชนและสื่อมวลชน จำนวน 390 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม ใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสื่อมวลชนโดยสร้างตามปัจจัยที่ได้จากการทบทวนแนวคิดด้านการจัดการองค์ความรู้ แนวคิดคุณค่าข่าว แนวคิดความรุนแรง และทฤษฎีทุนมนุษย์ และมีการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) กับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จะวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจากสมาคมกำกับดูแลสื่อ และองค์กรสื่อ 3 ประเภท ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล สื่อสิ่งพิมพ์ในระบบดิจิทัล และแพลตฟอร์มสื่อดิจิทัล จากนั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อเลือกองค์กรสื่อผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีจับสลาก โดยจะจับฉลากองค์กรสื่อ 3 กลุ่ม ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล สื่อสิ่งพิมพ์ในระบบดิจิทัล และแพลตฟอร์มสื่อดิจิทัล กลุ่มละ 1 ตัวอย่าง จำนวน 9 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ ใช้สร้างรูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยแนวทางการจัดการองค์ความรู้ การสร้างคุณค่าข่าว ความรุนแรง และทุนมนุษย์ 2) การจัดทำเวทีระดมความคิดเห็น โดยประเด็นการสนทนาจะเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล รวบรวมข้อมูลโดยนักวิจัย ระหว่างเดือน มีนาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

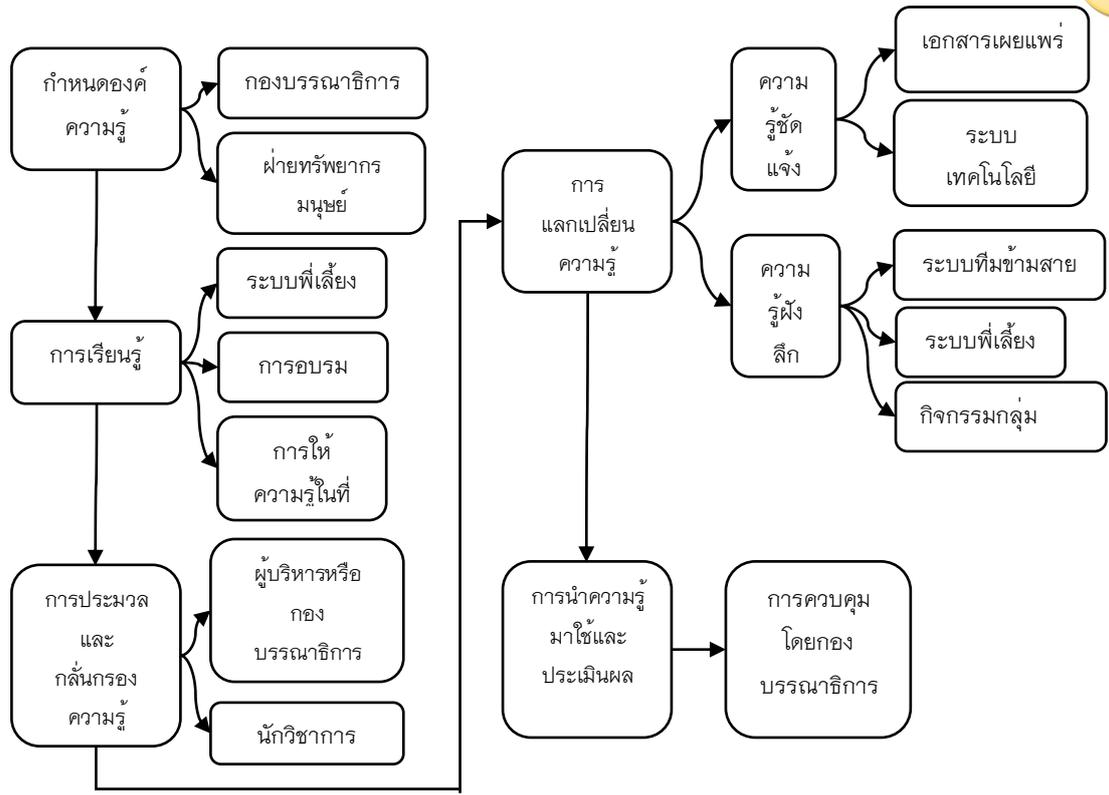
2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และจัดทำเวทีระดมความคิดเห็นมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ด้วยวิธีการอุปมานแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยถ้อยคำพรรณนาและแผนภาพวิเคราะห์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 เพศชาย 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 ส่วนใหญ่มีอายุ 23 – 27 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.25 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 – 5 ปี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50

ส่วนการศึกษาในด้านการจัดการองค์ความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นทักษะแห่งอนาคตของสื่อมวลชนในการป้องกันความรุนแรงทางสังคมในสื่อยุคดิจิทัล พบว่าปัจจัยด้านการจัดการองค์ความรู้ภายใน การจัดการองค์ความรู้ภายนอก การบริหารองค์กร คุณค่าข่าว สื่อดิจิทัล ผลประกอบการขององค์กร ความเสี่ยงด้านเพศ นโยบายองค์กร ความเสี่ยงด้านการค้า ปัจจัยด้านบุคคล และทุนมนุษย์ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นทักษะแห่งอนาคตของสื่อมวลชนในการป้องกันความรุนแรงทางสังคมในสื่อยุคดิจิทัล โดยปัจจัยส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นทักษะแห่งอนาคตของสื่อมวลชนในการป้องกันความรุนแรงทางสังคมในสื่อยุคดิจิทัล มีทั้งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกและเชิงลบ โดยปัจจัยในเชิงบวกที่ทำให้ความรุนแรงลดลงได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอก มาตรการของสื่อแพลตฟอร์มต่างๆ และทุนมนุษย์ที่มีสะสมในตัวผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยในเชิงลบที่อาจทำให้เกิดความรุนแรงผ่านสื่อได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่อุปสรรคทางด้านสถานที่และเวลา ผลประกอบการและยอดผู้เข้าชม และปัจจัยด้านคุณค่าข่าวที่พยายามทำให้เกิดความรวดเร็วและทันเหตุการณ์ การทำให้ข่าวมีความน่าสนใจในแง่ลบ และนำเสนอข่าวที่เป็นกระแสของสังคม

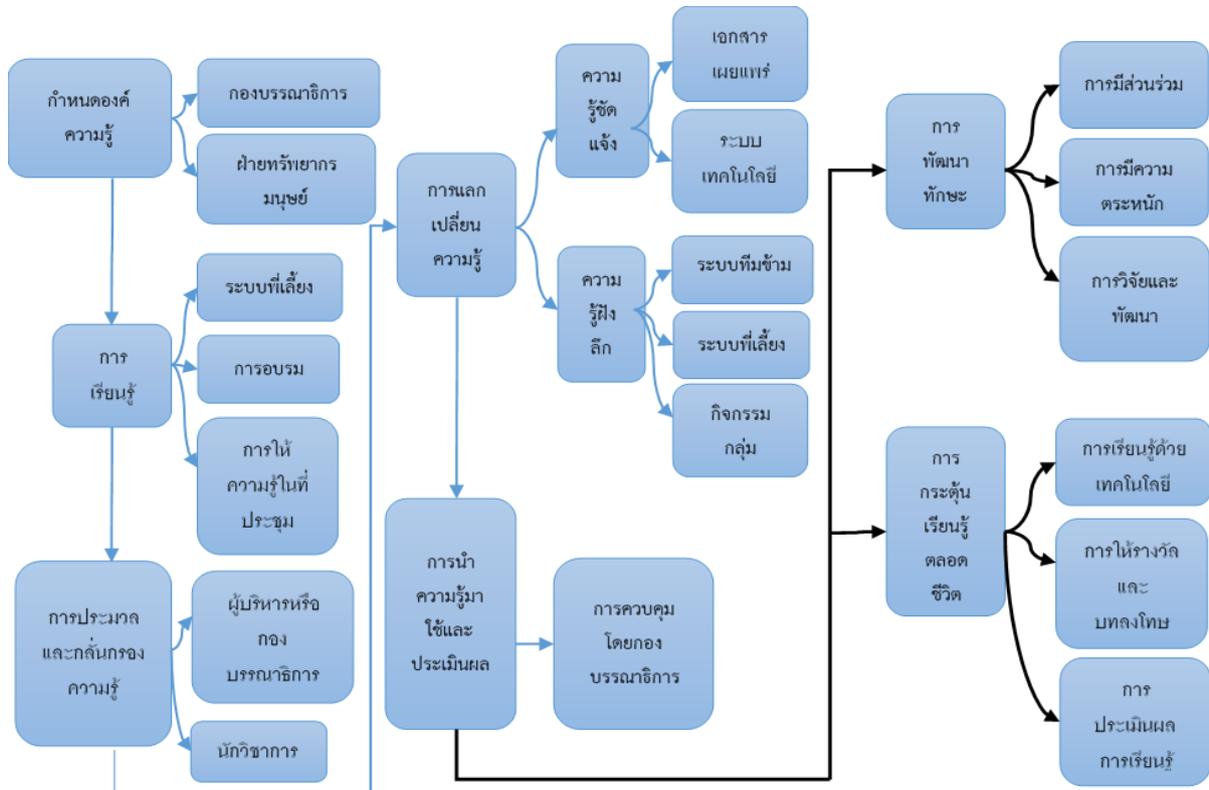
วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า การสร้างรูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชน สามารถสรุปผลได้ว่า รูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนจะเริ่มด้วยการกำหนดองค์ความรู้เพื่อเป็นการกำหนดองค์ความรู้และเน้นย้ำนโยบายทางด้านป้องกันความรุนแรงผ่านสื่อ จากนั้นจะสร้างและแสวงหาความรู้ แสวงหาบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างเนื้อหาข่าวที่ปราศจากความรุนแรง และทำการจัดหาองค์ความรู้จากองค์กรสื่อหรือสถาบันการศึกษา ด้วยการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยผู้บริหารร่วมกันมีบทบาทในการกลั่นกรององค์ความรู้ร่วมกับนักวิชาการ เพื่อให้เกิดการเข้าถึงความรู้จะมีการจัดการประชุมภายในแผนกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 กรณี คือ กรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง อาจจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่รายบุคคลด้วยการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายใน และกรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก จัดทำเป็นระบบที่ม้ามข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่ม ระบบพี่เลี้ยง จากนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ การนำความรู้มาใช้และประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ดังรูปแบบต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบการจัดการองค์ความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชน

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล สามารถสรุปผลได้ว่า องค์กรสื่อควรจะมีแผนกในการวิจัยและพัฒนาเพื่อหาวิธีการทำงานเชิงสร้างสรรค์และแนวทางการทำงานที่ดีขึ้น และสร้างความตระหนักรู้ด้านผลเสียของความรุนแรงให้แก่ระดับบริหารและระดับปฏิบัติงาน ด้วยการนำเทคโนโลยีให้เข้ามาเสริมด้วยการใช้ระบบให้ความรู้แบบออนไลน์ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการเสริมแรงจากการให้รางวัลจากภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ยังควรสร้างสายการดูแลรุ่นพี่รุ่นน้อง เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ อีกทั้งยังควรให้มีการระดมความคิดเห็นด้วยการมีส่วนร่วมที่จะเสนอข่าวที่มีรสนิยมอันดีและชวนติดตาม องค์กรอิสระที่มีหน้าที่ควบคุมสื่อควรมีบทบาทที่ชัดเจน และควรมีการจัดทำคู่มือและระดมความคิดเห็นร่วมกันกับสื่อเอกชนเพื่อให้การทำงานของสื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงควรทำให้มาตรการลงโทษที่องค์กรต้องเสียผลประโยชน์ให้สูงกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับ และควรสร้างความตระหนักถึงผลเสียที่จะเกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเองด้วยที่อาจจะได้รับผลกระทบการนำเสนอข่าวที่มีความรุนแรงมากๆจนอาจสะสม ความเครียดและแรงกดดันที่เกิดจากภาพและเสียงที่น่าเสนอ เมื่อมีกระบวนการในการจัดการองค์ความรู้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชน ซึ่งองค์กรสื่อทั้งภายในและภายนอกควรมีบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยการกำหนดนโยบาย

การจัดการองค์ความรู้ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และทำให้การเรียนรู้ของบุคลากรมีความสะดวก ด้วยการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ การเสริมแรงและกระตุ้นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 3 แสดงการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านการศึกษาสภาพบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของสื่อมวลชน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านองค์ความรู้ภายในและองค์ความรู้ภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกตามแนวคิดการจัดการองค์ความรู้ (ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2550) ที่กล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Farooq (2019) เพื่อการป้องกันความรุนแรง นอกจากนี้ยังมีจรรยาบรรณหรือประสบการณ์ที่เคยมีมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Channar et al. (2015) ซึ่งองค์ความรู้ภายในจะมีการนำออกมาโดยการจัดประชุมและจะมีการถ่ายทอดความรู้ที่ผ่านมาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chigozie et al. (2018)

ด้านองค์กรจะมีการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร และมีการบริหารจัดการด้านการผลิตเนื้อหาข่าวเพื่อป้องกันความรุนแรงผ่านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rezdei et al. (2021) ที่กล่าวถึงองค์การต้องพิจารณาถึงระบบการจัดการทุนมนุษย์ ระบบการจัดการความสามารถ/ความสามารถพิเศษ แพลตฟอร์มประสบการณ์การเรียนรู้ และระบบการจัดการเรียนรู้

ด้านทุนมนุษย์ที่จะประกอบไปด้วยทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์และทุนเชิงโครงสร้าง พบว่า ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทุนมนุษย์ที่มีสะสมในตัวผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพของการทำงานตามทฤษฎีทุนมนุษย์ของ Becker (1962) ที่มองว่าจะต้องมีกิจกรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ให้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Gratton and Ghoshal (2003 อ้างถึงใน พลสุธิตา ดันตราจิณ และคณะ, 2559) ที่กล่าวถึงทุนมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการป้องกันปัญหาความรุนแรง

การแข่งขันในเชิงธุรกิจที่ค่อนข้างสูงประกอบกับยังไม่มีบทโทษหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จึงทำให้ยังคงมีปัญหาความรุนแรงที่ออกมาผ่านสื่อตามช่องทางต่างๆอยู่บ้าง ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของสื่อมวลชนจะประกอบไปด้วยการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร การบริหารจัดการองค์การด้านผลประกอบการขององค์กรสื่อเอกชน การนำเสนอข่าวขององค์กรสื่อเน้นความสนใจของประชาชน และยังมีมุ่งเน้นผลประโยชน์ทางธุรกิจเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Albarran et al. (2018) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์กรสื่อที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ และด้านการใช้นโยบายในการป้องกันความรุนแรง และกฎระเบียบข้อปฏิบัติของช่องทาง การนำเสนอบนโลกออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มต่างๆ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า รูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล พบว่า รูปแบบการจัดการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนจะมีขั้นตอนของการกำหนดองค์ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้มาใช้และประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการจัดการองค์ความรู้ (ประพนธ์ ผาสุขยี่ต, 2550) และแนวคิดกระบวนการจัดการความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ ร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (OECD, 2021) ที่กล่าวถึงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์ขององค์กร และนิเวศการเรียนรู้ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ García-Holgado and García-Peñalvo (2017) เกี่ยวกับการเข้าถึงแหล่งความรู้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัลนั้น พบว่า ควรจะมีแผนกในการวิจัยและพัฒนาเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างความตระหนักรู้ด้านผลเสีย ด้วยการให้เทคโนโลยีให้เข้ามาเสริมและกระตุ้น

ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการเสริมแรงจากการให้รางวัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา และงานวิจัยของ NGUYEN et al. (2020) ที่กล่าวถึงแรงขับในตนเองเพื่อทำให้เกิดอุปสงค์และอุปทานในการพัฒนาของทั้งตนเองและองค์กร

เมื่อมีกระบวนการจัดการองค์ความรู้ ตามแนวคิดของ King (2009) ในด้านแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชน ซึ่งองค์กรสื่อทั้งภายในและภายนอกควรมีบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พยัต วุฒิรงค์ (2557) ที่กล่าวถึงองค์การสื่อจำเป็นต้องมีบทบาทในการจัดการองค์ความรู้และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการกำหนดนโยบายการจัดการองค์ความรู้ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และทำให้การเรียนรู้ของบุคลากรมีความสะดวกด้วยการนำเอาวิทยาการจากการวิจัยและพัฒนามาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความรู้ และองค์ความรู้นั้นควรใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บในฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนให้เกิดความต้องการเรียนรู้และความสะดวกต่อการเข้าถึง และผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียกนำมาใช้ประโยชน์ได้ในทันทีทุกที่ทุกเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Desouza and Paquette (2011) ที่กล่าวถึง การจัดการองค์ความรู้ที่จะต้องประกอบด้วยองค์ความรู้ คน องค์การที่ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้และเทคโนโลยี นอกจากนี้ การเสริมแรงและกระตุ้นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการเรียนรู้ และควรจัดให้มีการสร้างกลุ่มการเรียนรู้/ เครือข่าย/ สายงานการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker ที่กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ (ณัฐยา สิ้นตระกูลผล, 2554)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ดังแผนภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงกระบวนการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชน

จากภาพที่ 4 จะเห็นถึงกระบวนการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัล จะเริ่มจากการจัดการองค์ความรู้จะประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดความรู้ การวิจัยและแสวงหาความรู้ การกลั่นกรองความรู้ การจัดเก็บและการเข้าถึงองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนที่ควรมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยการกำหนดทุนมนุษย์ภายในองค์กรที่มีความรู้และสามารถป้องกันความรุนแรงได้ เน้นย้ำนโยบายการป้องกันความรุนแรงภายในองค์กรสื่อ และกำหนดบทบาทหน้าที่ในคำอธิบายงานให้ชัดเจนเกี่ยวกับการป้องกันความรุนแรง โดยขั้นตอนนี้จะต้องกระทำอย่างมีส่วนร่วม จากนั้น การสร้างและแสวงหาองค์ความรู้ จะต้องมีจัดหาทุนทางปัญญา, สังคม, อารมณ์และทุนเชิงโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งอาจจะต้องมีการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และจัดทำเป็นคู่มือและแนวปฏิบัติ เพื่อใช้ในการฝึกอบรมและสร้างฐานข้อมูล, ฐานความรู้ หรือฐานคู่มือ

ให้แก่คู่มือและแนวปฏิบัตินั้น ๆ ทั้งนี้ ผู้บริหาร นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นเพื่อถ่วงน้ำหนักความรู้ และเมื่อได้องค์ความรู้ที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร จะต้องมีการจัดหาเทคโนโลยีในการจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้และคู่มือให้อยู่ในระบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงฐานความรู้แบบออนไลน์ และอาจจะต้องมีการจัดเก็บสถิติการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างระบบการให้รางวัลและบทลงโทษ ซึ่งอาจต้องทำกระบวนการของแต่ละองค์กร เนื่องจากแต่ละองค์กรมีระเบียบวิธีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันไปตามขนาดขององค์กร ซึ่งเมื่อมีการเผยแพร่ข้อมูลจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้องค์ความรู้จากทุนมนุษย์ที่เหมาะสม โดยสามารถใช้วิธีการสร้างสายงานและสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบออนไลน์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องกระตุ้น/เสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี การให้รางวัลและบทลงโทษ การประเมินผลการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการออกแบบวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในท้ายที่สุด

สรุป

การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสื่อมวลชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสังคมในยุคดิจิทัลนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องเสียสละเวลาและตระหนักถึงประโยชน์จากการแสวงหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในตนเอง ทั้งนี้ องค์กรอาจจะต้องมีความมีส่วนร่วมและจัดหาทรัพยากรในการทำวิจัยและพัฒนาเพื่อหาแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือแนวทางที่สามารถลดปัญหาความรุนแรง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่จะนำไปเผยแพร่ได้ แม้ว่าอุปสรรคหลักของการพัฒนาในครั้งนี้จะเป็นด้านรายได้ขององค์กร ก็ควรจะต้องมีการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรเพื่อลดความรุนแรงที่จะออกผ่านสื่อ โดยจะต้องให้ผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดร่วมกันดำเนินการวางแผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร การแลกเปลี่ยนความรู้ที่จะทำการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้องค์ความรู้จากทุนมนุษย์ที่เหมาะสม สร้างสายงาน และสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบออนไลน์ และการทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตควรมีการกระตุ้น/เสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี การให้รางวัลและบทลงโทษ และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดวิธีนำไปใช้ที่ยั่งยืนตามความต้องการของของปฏิบัติงานในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์** ควรจัดให้มีหน่วยงานหรือแผนกวิจัยและพัฒนาภายในองค์กรสื่อเพื่อนวัตกรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นหาวิธีปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสร้างสรรค์และประโยชน์ต่อสังคม และในขณะเดียวกันสามารถสร้างแหล่งรายได้ที่ยั่งยืน และ

หน่วยงานรัฐบาลควรเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติในการป้องกันปัญหาความรุนแรง ควรมีบทบาทในการบดทลงโทษและมีการบังคับใช้อย่างเข้มงวด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบการประเมินต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการนำเสนอสื่อที่มีความรุนแรงน้อยกว่าผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจึงทำให้เลือกที่จะรับบดทลงโทษจากการนำเสนอสื่อที่มีความรุนแรงเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทางการค้า และมาทำการแก้ไขภายหลังเพื่อลดผลกระทบต่อสังคม ดังนั้น ควรมีการประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจของผลเสียจากการมีความรุนแรงผ่านสื่อและผลประโยชน์จากการมีคู่มือแนวปฏิบัติในการป้องกันปัญหาความรุนแรงขององค์กรสื่อมวลชน เพื่อกำหนดบดทลงโทษที่เหมาะสมและหาแนวทางการปฏิบัติงานในการลดปัญหาความรุนแรงร่วมกันสำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ประพนธ์ ผาสุขีต. (2550). *การจัดการความรุนแรงแบบขับเคลื่อน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไยโหม.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรมทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลสุติดา ตันตราจิดน, พิไลพรรณ นวนนุช, ไกรภพ กฤตสวนนท์, และ สุภค ศิริปราการเจริญ. (2559). *ทุนมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 30(พิเศษ), 115–123.
- วิภาวดี สัตินไชย และ กัมปนาท วงษ์วัฒน์พงษ์. (2564). *พุทธวิธีในการจัดการทุนมนุษย์ในพุทธศาสนา*. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(1), 211–220.
- วีรินทร์ทิดา นาทองบ่อจรัส. (2558). *การบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน*. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities*, 5(3), 139–146.
- Albarran, A. B., Mierzejewska, B., & Jung, J. (Eds.). (2018). *Handbook of media management and economics*. New York: Routledge.
- Becker, G. (1962) Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9–49. <http://dx.doi.org/10.1086/258724>
- Bharati, P., Zhang, W., & Chaudhury, A. (2015). Better knowledge with social media? Exploring the roles of social capital and organizational knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 456–475.
- Channar, Z. A., Talreja, S., & Bai, M. (2015). Impact of human capital variables on the effectiveness of the organizations. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 228–240.

- Chigozie, M. P., AGA, C. C., & Onyia, E. (2018). Effect of human capital development in organizational performance in manufacturing industries in South–East Nigeria. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 7(3), 60–78. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v7-i3/4378>
- Desouza, K. C., & Paquette, S. (2011). *Knowledge management: An introduction*. New York: Neal. ecosystems. In Learning and Collaboration Technologies. Novel Learning Ecosystems: 4th International Conference, LCT 2017, Held as Part of HCI International 2017, Vancouver, BC, Canada, July 9–14, 2017, Proceedings, Part I 4 (pp. 100–109). Springer International Publishing.
- Farooq, R. (2019). Developing a conceptual framework of knowledge management. *International Journal of Innovation Science*, 11(1), 139–160.
- García–Holgado, A., & García–Peñalvo, F. J. (2017). A metamodel proposal for developing learning its effect on organizational performance: Mediating the role of human capital. *Advances in Human–Computer Interaction*, 5, 1–16. <https://doi.org/10.1155/2021/8857572>
- King, W. R. (2009) Knowledge management and organizational learning. In *Knowledge management and organizational learning*, Springer, Boston, 3–13. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0011-1_1
- Nguyen, L., Luu, P., & Ho, H. (2020). Factors influencing life–long learning: An empirical study of young people in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 909–918.
- OECD. (2021). *OECD skills Outlook 2021: Learning for life*. Retrieved from https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2021_0ae365b4-en#page1.
- Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, S., Tuwanno, P. D. M., Srichan, P. W., & Udomdhammajaree, P. (2022). Educational Quality Assurance and School Management Standards According to International. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 6(1), 1–16. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ajrc/article/view/244349>
- Rahman, S., Islam, M. Z., & Abdullah, A. D. A. (2017). Understanding factors affecting knowledge management and sharing: A proposed framework for Bangladesh’s business organizations. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 8(3), 275–298. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-02-2017-0004>