

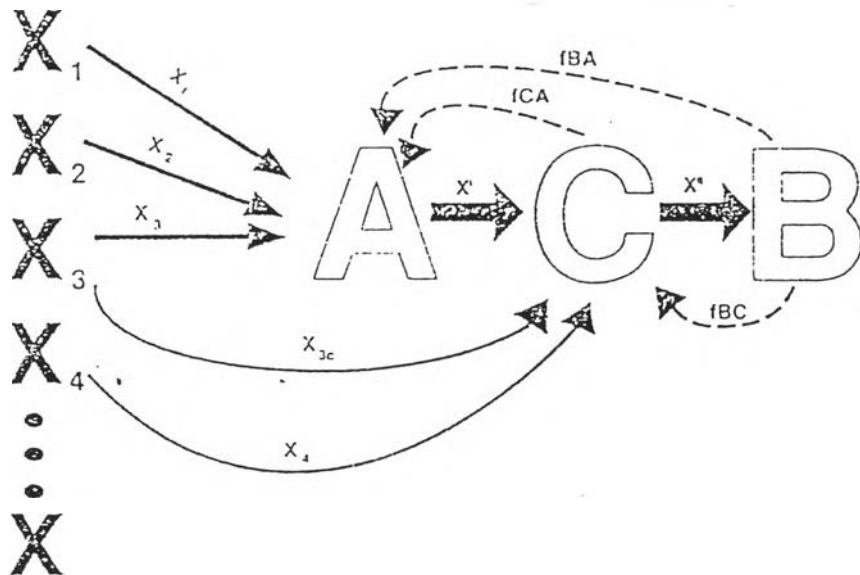
## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการระหว่างนักข่าวและแหล่งข่าวกับผลที่มีต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย(อ.ส.ม.ท.) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาใช้ ดังต่อไปนี้

แบบจำลองการสื่อสารของ Westley & Maclean

Westley & Maclean (1957) ได้สร้างแบบจำลองของการสื่อสารเอาไว้ ดังนี้



จากรูปแบบการสื่อสารข้างต้น Westley & Maclean ได้อธิบายให้เห็นถึง 3 บทบาทหลักของผู้สื่อสาร (communicator) ในระบบสื่อสารมวลชนเอาไว้ ดังนี้คือ

1. บทบาทในฐานะเป็นผู้สนับสนุน (The Advocacy Role) ในแบบจำลอง แทนด้วย A

บทบาทนี้มีจุดประสงค์ชัดเจนในการชี้นำผู้บริหาร ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ในบทบาทนี้ในระบบสื่อสารมวลชน ได้แก่ พรรคการเมือง หน่วยงานประชาสัมพันธ์ในบริษัท เป็นต้น

2. บทบาทในฐานะเป็นช่องทางการสื่อสาร (The Channel Role) ในแบบจำลอง แทนด้วย C

บทบาทนี้ เป็นสื่อกลางระหว่างผู้ที่ต้องการส่งสารและสาธารณชน ได้แก่ นักหนังสือพิมพ์ นักข่าว ฯลฯ

3. บทบาทในฐานะผู้บริหาร (The Behavioral Role) ในแบบจำลองแทนด้วย B

ผู้บริหารข่าวสารในสังคม ได้แก่ ผู้อ่าน ผู้ฟัง ผู้ชม

ในรูปแบบการสื่อสารของ Westley & Maclean นี้ องค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ สถานการณ์ หรือ ปรัชญาการณใดปรัชญาการณหนึ่งของผู้ส่งสารยกขึ้นมาเป็นประเด็นในการสื่อสาร (ซึ่งในแบบจำลอง แทนด้วย X) นอกจากนี้ยังมีเรื่อง ปฏิกริยาตอบสนอง (feedback) ซึ่งเกิดได้หลายกรณี ทั้งจากผู้รับสารไปถึงผู้ต้องการส่งสารโดยตรง ( $B \rightarrow A$ ) จากผู้รับสารไปถึงสื่อกลาง ( $B \rightarrow C$ ) หรือแม้แต่ จากสื่อกลางไปถึงผู้ต้องการส่งสาร ( $C \rightarrow A$ )

ผู้วิจัยนำเอารูปแบบการสื่อสารของ Westley & Maclean มาใช้เพื่อเทียบเคียงกับการทำหน้าที่ของนักข่าวกับแหล่งข่าวว่า ในทางปฏิบัติจริงๆแล้ว ในฐานะที่ต่างก็เป็นผู้สื่อสารในระบบสื่อสารมวลชน นักข่าวและแหล่งข่าวเล่นบทบาทอะไรบ้าง จำกัดอยู่เพียงบทบาทเดียวหรือคาบเกี่ยวกันอย่างไร ซึ่งหากยึดตามรูปแบบการสื่อสารนี้แล้ว บทบาทที่เด่นชัดของนักข่าวน่าจะเป็น C ซึ่งคอยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางหรือช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ขณะที่บทบาทของแหล่งข่าวน่าจะเป็น A ซึ่งเป็นผู้คอยให้ข้อมูล (X) แก่ C เพื่อ C จะได้ถ่ายทอดหรือเผยแพร่สู่สาธารณชนต่อไป ขณะเดียวกัน มีบางกรณีบางโอกาสที่นักข่าวไม่ได้จำกัดบทบาทอยู่เฉพาะ C เท่านั้น หากแต่ทำหน้าที่ในบทบาท A เสียเองด้วย

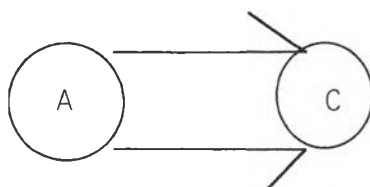
## แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนักข่าวกับแหล่งข่าว

หลังจาก Westley & Maclean ได้ศึกษาโครงสร้างของระบบการสื่อสารมวลชน โดยแสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้สื่อสารในระบบการสื่อสารตามแบบจำลองที่เสนอไว้ข้างต้นแล้ว ระยะเวลาต่อมา กิเบอร์ และจอห์นสัน (Gieber W. and Johnson: 1961) ได้ทำการวิจัยเชิงประจักษ์ (empirical research) ศึกษาบทบาทของแหล่งข่าวประจำกับนักข่าว เพื่ออธิบายถึงรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของความสัมพันธ์มีอยู่ 3 รูปแบบ ทั้งนี้ สัญลักษณ์ A และ C ที่ใช้ในแบบจำลอง (model) ของ Gieber and Johnson อธิบายความสัมพันธ์ของสองฝ่าย เป็นสัญลักษณ์ที่ยึดถือตามแบบจำลองการสื่อสารมวลชนของ Westley and MacLean ที่แสดงว่า A คือ ผู้ส่งสาร, C คือ นักสื่อสารมวลชน

ในกรณีของแบบจำลองของ Gieber and Johnson นี้

A	หมายถึง	แหล่งข่าวประจำ
C	หมายถึง	นักข่าว

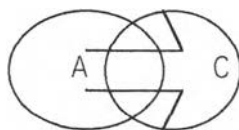
แบบจำลองแบบที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ที่ห่างเหิน : บทบาทที่แยกกันระหว่างแหล่งข่าวประจำกับนักข่าว



ตามแบบจำลองที่ 1 นี้ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งข่าวกับนักข่าวในลักษณะที่ต่างคนต่างอยู่ในระบบสังคมของตัวเอง ที่ต่างกันและไม่เกี่ยวข้องกัน การสื่อสารระหว่างกันอยู่ภายใต้กรอบแห่งการอ้างอิงของแต่ละฝ่าย (frames of reference) ทั้งคู่แตกต่างกันโดยหน้าที่ บทบาทที่ได้รับมอบหมาย การรับรู้ รวมถึงความแตกต่างทางสังคม ค่านิยม และอื่นๆซึ่งแยกทั้ง 2 ฝ่ายออกจากกัน และการให้ข่าวสารเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการ เช่น การแถลงข่าวหรือการแจกเอกสารข่าวที่เป็นทางการ

แบบจำลองนี้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของระบบสื่อสารมวลชนเสรีที่ผู้ให้ข่าวกับผู้รายงานข่าวเป็นอิสระแก่กัน แบบจำลองนี้ใช้ได้กับสถานการณ์การมีความสัมพันธ์ที่ห่างไกลและไม่บ่อยนักระหว่างแหล่งข่าวประจำกับนักข่าว

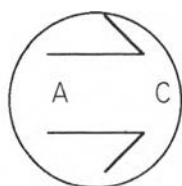
แบบจำลองแบบที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดขึ้น : บทบาทที่เข้ากันได้บางส่วนระหว่างแหล่งข่าวประจำกับนักข่าว



ความสัมพันธ์ตามแบบจำลองที่ 2 แสดงให้เห็นว่าแหล่งข่าวประจำกับนักข่าวมีกรอบแห่งการอ้างอิงที่ซ้อนกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทั้งแหล่งข่าวกับนักข่าว แม้จะอยู่คนละองค์กรกันก็ตาม แต่ทั้งคู่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในระดับหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันในการบรรลุหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และมีค่านิยมร่วมกันบางส่วนในบทบาทและการกระทำทางการสื่อสาร

ในลักษณะของความสัมพันธ์แบบนี้ ทั้งสองฝ่ายคือ นักข่าว และ แหล่งข่าว ร่วมมือซึ่งกันและกัน และรับรู้หน้าที่ของกันและกัน ทั้งสองฝ่ายมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกัน แหล่งข่าวต้องการเผยแพร่เรื่องราวหรือข้อมูลผ่านทางสื่อ ส่วนนักข่าวที่มีสื่อก็ต้องการข้อมูลหรือข่าวไปนำเสนอหรือตีพิมพ์ (กรณีหนังสือพิมพ์) การถ่ายทอดข่าวสารมักจะไม่เป็นทางการนัก(โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับแบบจำลองแรก) แบบจำลองนี้แสดงเป็นนัยว่านักข่าวอาจสูญเสียความเป็นอิสระในฐานะตัวแทนที่ยุติธรรมในการตอบสนองความต้องการที่จะรู้ (need to know) ของประชาชนไปบ้าง เพราะเป็นฝ่ายรับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ของทางการ

แบบจำลองแบบที่ 3 แสดงถึงความสัมพันธ์ที่แน่นอน : บทบาทที่เข้ากันได้สนิทระหว่างแหล่งข่าวประจำกับนักข่าว



ความสัมพันธ์ตามแบบจำลองแบบที่ 3 อธิบายได้ว่ากรอบแห่งการอ้างอิงของฝ่ายหนึ่งถูกดูดซับหรือถูกรับเข้าไว้โดยอีกฝ่ายหนึ่ง ไม่มีความแตกต่างในการแสดงบทบาท และค่านิยมของทั้งสองฝ่าย ทั้งคู่ต่างไม่เป็นอิสระต่อกัน นักข่าวอาจจะเป็นเครื่องมือของแหล่งข่าว หรือในทางกลับกันแหล่งข่าวอาจจะรับใช้นักข่าว การดูดซับกันระหว่างนักข่าวกับแหล่งข่าวเกิดขึ้นได้เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป้าหมายของสื่ออิงเข้ากับเป้าหมายของสังคม การสื่อสารระหว่างกันมักจะเป็นในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

แบบจำลองทั้ง 3 แสดงให้เห็นได้ในระดับหนึ่งว่า ความสัมพันธ์ของแหล่งข่าวกับนักข่าว ในบางส่วนที่กลมกลืนกันนั้น เป็นบทบาทที่สามารถตอบสนองผลประโยชน์ร่วมกันได้ของทั้งสองฝ่าย

การนำแบบจำลองการสื่อสารของ Gieber and Johnson มาใช้กับการศึกษานี้ ก็เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาว่านักข่าวอ.ส.ม.ท.กับแหล่งข่าว มีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะใดบ้าง เช่นในลักษณะที่มีความร่วมมือใกล้ชิดกันตามแบบจำลองที่ 2 หรือแนบแน่นตามแบบจำลองที่ 3 หรือจะเป็นอิสระต่อกันตามแบบจำลองที่ 1

ขณะเดียวกัน หากมองสัมพันธ์ภาพระหว่างนักข่าวและแหล่งข่าวในแง่ มุมที่ว่านักข่าวได้ประโยชน์อะไรจากแหล่งข่าวบ้างนั้น เท่าที่มีการตั้งข้อสังเกตกันได้ ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นประโยชน์ในด้านการ “เข้าถึง” ข้อมูลที่มีคุณค่าของความเป็นข่าว

ดร.ณิ หิรัญรักษ์ (2538) จำแนกคุณสมบัติที่ดีที่นักข่าวพึงมีและพึงกระทำไว้ 3 ข้อหลัก ซึ่งข้อสำคัญข้อหนึ่งคือ “การรู้แหล่งข่าว” (Sources) ซึ่งเป็นสิ่งที่นักข่าวจะต้องคำนึงถึงมากที่สุดเพราะจะเป็นแหล่งที่จะได้ข่าว ได้ข้อเท็จจริงมารายงานข่าว การติดต่อกับแหล่งข่าวโดยตรง จะทำให้นักข่าวเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งข่าวกับตัวนักข่าวเอง โดยที่นักข่าวจะได้รับความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความช่วยเหลือในการหาข้อมูล

พิศิษฐ์ ขวาลาธวัช และคณะ(2540) ระบุไว้ในทำนองเดียวกันถึงหลักในการทำงานของนักข่าว ซึ่งมีหลายประการ ในจำนวนนั้นรวมถึงการรู้แหล่งข่าว (Knowing news sources) และการสร้างความสนิทสนม(Building Contacts) ทั้งนี้ การรู้จักแหล่งข่าวที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ตลอดจนความสนิทสนมมักคุ้นกัน จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้สื่อข่าวเป็นอย่างดี ผู้สื่อข่าวจะได้มีเบาะแสของข่าวที่ถูกปิดบังอำพรางโดยมีเจตนา การที่จะให้แหล่งข่าวเปิดเผยข้อเท็จจริงหรือแง่มุมของข่าวต่างจากผู้สื่อข่าวคนอื่น ความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเรื่องที่จำเป็น ขณะเดียวกันการมีมิตร และการสร้างความสนิทสนมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข่าว จะช่วยให้การหาข่าวรวดเร็วและไม่ค่อยจะมีอุปสรรค การแข่งขันด้วยเวลาทำให้ผู้สื่อข่าวจำเป็นต้องให้ความสนิทสนมกับบุคคลหลากหลายทางวิชาชีพให้มาก เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้นำทางการเมือง นักการเมือง ผู้บริหารบริษัท นายธนาคาร อัยการ ผู้พิพากษา เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล และบุคคลตามสถานที่ที่มักจะมีเรื่องราวเกิดขึ้นเป็นข่าวอยู่บ่อยๆ

ขณะเดียวกัน ออาน วุฑฒิกกรมรักษา (2536) มองเห็นช่องทางการใช้ประโยชน์จากแหล่งข่าวไปในอีกทางว่า ผู้สื่อข่าวต้องรู้จักการใช้แหล่งข่าวเพื่อตรวจสอบและยืนยันข้อมูลข่าวสารจากอีกแหล่งข่าวหนึ่ง กล่าวคือ เมื่อผู้สื่อข่าวได้รับการบอกเล่าข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข่าวหนึ่ง หากไม่แน่ใจในความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารนั้น ผู้สื่อข่าวจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับมาจากแหล่งข่าวอื่นๆ ที่ผู้สื่อข่าวมีอยู่

เทห์ จงคดีกิจ (1987) เคยเขียนเรื่อง “การสร้างแหล่งข่าว” ในหนังสือ “เทคนิคการรายงานข่าวจากประสบการณ์ของผู้สื่อข่าวชั้นนำในเอเชีย (1987 : 261 - 271) ว่า “บางครั้งความสัมพันธ์ระหว่างนักข่าวกับแหล่งข่าวจะต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันเป็นเวลานาน แหล่งข่าวอาจจะต้องการข่าวบางอย่างจากนักข่าวที่ตนเองหาเองไม่ได้ ไม่มีกฎเกณฑ์ใดๆ ในเรื่องนี้ แม้ว่านักหนังสือพิมพ์โดยทั่วไปพยายามรักษาความสมดุลย์ระหว่างสิ่งที่ได้จากแหล่งข่าวและสิ่งให้แก่แหล่งข่าว อันตรรกก็คือว่าวันหนึ่งนักข่าวอาจจะพบว่าตนเองกลายเป็นสายลับให้กับแหล่งข่าวไป ในบางครั้งแหล่งข่าวอาจจะขอให้นักข่าวทำหน้าที่ลักษณะคล้ายกับที่ปรึกษา อันนี้อาจจะเกิดขึ้นในกรณีที่แหล่งข่าวเพิ่งย้ายเข้ามาทำงานในขณะที่นักข่าวนั้นทำข่าวที่นั่นมาแล้วหลายปี ... แหล่งข่าวคือบุคคลที่อยู่ในฐานะที่จะบอกเราว่าอะไรเกิดขึ้นหรือบอกให้เราเข้าใจในเหตุการณ์เหล่านั้น เราต้องหาแหล่งข่าวและพัฒนาขึ้นมา บ่อยครั้งที่เราจะต้องเช็คแหล่งข่าวของเรา บางครั้งเราอาจต้องปกป้องเขาด้วยเช่นกัน... ศิลปะการสร้างแหล่งข่าวและการรักษาแหล่งข่าวนั้นซับซ้อนทีเดียว ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ในแง่ของมนุษยสัมพันธ์ เราต้องพยายามพัฒนาทั้งความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ในทางวิชาชีพกับแหล่งข่าวให้ดีที่สุด”

#### แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ

ด้วยเหตุที่นักข่าวจะต้องเกี่ยวข้องกับแหล่งข่าวอยู่ตลอดเวลา โอกาสที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันไปในทางใดทางหนึ่ง ทั้งในลักษณะที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ลักษณะแบบแลกเปลี่ยน หรือลักษณะทั้งความขัดแย้งและความร่วมมือกัน ล้วนแต่เป็นไปได้ทั้งนั้น ซึ่งสมมุติฐานที่ตั้งไว้เป็นโจทย์ของการศึกษาวิจัยนี้มุ่งไปที่ความสัมพันธ์ที่ลึกลงไปในลักษณะของความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ (informal relationship) เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า นอกจากแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างนักข่าวและแหล่งข่าวที่เป็นไปตามแบบจำลองทั้งสามแบบของ Gieber & Johnson ดังกล่าวข้างต้นแล้ว การนำเอาแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการในระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยมาอธิบายความสัมพันธ์ในแวดวงนักข่าวก็น่าจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถค้นหาคำตอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนักข่าวกับแหล่งข่าวได้ในอีกแง่มุมหนึ่ง

J. Fred Springer และ Richard W. Gable เขียนไว้ใน “ The Impact of Informal Relations on Organizational Rewards : Comparing Bureaucracies in Southeast Asia : Comparative Politics, January 1980) โดยอ้างถึงคำกล่าวของ Chester Barnard (1938) ที่เคยกล่าวไว้เมื่อหลายสิบปีก่อนว่า “ไม่ว่าที่ไหนๆก็มักจะมีองค์กรที่ก่อตัวขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ (informal organizations) ที่สัมพันธ์แนบเนื่องกับองค์กรที่เป็นทางการ(formal organizations)ทั้งนั้น” ซึ่ง“องค์กรไม่เป็นทางการ”ทั้งหลาย มักจะถูกมองว่าเป็นกลไกในการปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ในระดับปัจเจกบุคคล ในลักษณะที่ขัดทานระบบราชการที่เป็นทางการ (formal bureaucracy) อยู่ในที่ ในราวปี ค.ศ. 1950 เมื่อบรรดานักวิชาการทั้งหลายเริ่มบุกเบิกการศึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารในประเทศกำลังพัฒนา การวิเคราะห์ของใครต่อใครก็มักจะพบลักษณะพลวัตของกลุ่มที่รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ (informal group) ภายในองค์กรต่างๆ นั้นจนเห็นเป็นเรื่องปกติวิสัย

เช่นเดียวกับ Fred W. Riggs (อ้างถึงใน J. Fred Springer and Richard W. Gable: 1980) ซึ่งเคยให้ข้อสังเกตไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 ว่า ปัญหาต่างๆมากมายในระบบราชการของประเทศที่กำลังพัฒนานั้น เป็นผลสืบเนื่องจากปรากฏการณ์ที่ความเป็นจริงในสังคม (social reality) ผิดแผกไปจากลักษณะที่คาดหวัง(expectations) ขององค์กรที่เป็นทางการ ซึ่งการศึกษาถึงความพิสดาร (anomalies)ของปรากฏการณ์ดังกล่าว ได้ทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล (personal relations) ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (officials) กับเนื้อหาของเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน โดยอาจจะพบว่า สิ่งที่ต้องพูดคุยเจรจากันนั้นไม่อาจจะบันทึกลงบนกระดาษได้ เพราะมันเกี่ยวข้องกับ “การเมืองในที่ทำงาน” (Office politics) เกี่ยวโยงกับความจงรักภักดี หรือความไม่จงรักภักดี ต่อพวกพ้อง(cliques)ในองค์กร และที่สำคัญคือ มันเกี่ยวพันกับการจัดสรรแบ่งปันผลประโยชน์เบื้อบายรายทางต่างๆด้วย ทั้งนี้ Riggs แนะนำ การจะทำความเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ (complete understanding) ถึงองค์กรการบริหาร (Administrative organizations) ในสังคมที่กำลังพัฒนานั้น จะต้องสำรวจหรือค้นหาคำตอบเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการหรือแบบธรรมชาติ ( natural or informal interaction) ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า องค์กรไม่เป็นทางการ ( informal organization)

J. Fred Springer and Richard W. Gable ได้อาศัยทัศนะจากนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์รุ่นก่อนๆ อธิบายให้เห็นถึงภาพขององค์กรอย่างไม่เป็นทางการ ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการทำงานแบบราชการ (bureaucracy) ว่า ระบบเครือข่ายส่วนตัวอย่างไม่เป็นทางการ ( informal personal network) ถือเป็นฐานกำลังสำคัญที่หนุนนำให้ใครต่อใครสามารถขึ้นสู่อำนาจได้

Robert R. Kaufman เขียนเรื่อง “The Patron-Client Concept and Macro-Politics: Prospects and Problem” ใน *Comparative Studies in Society and History* 16(3) June 1974 โดยได้สรุปคำจำกัดความของ “ความสัมพันธ์แบบระบบอุปถัมภ์” (patron-client relationship) จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลายที่ศึกษาเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะในระบบการเมืองของประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แอฟริกา และละตินอเมริกา ไว้ว่า ความสัมพันธ์แบบระบบอุปถัมภ์เป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนระหว่างคู่สัมพันธ์ (dyadic exchange) ประเภทหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะพิเศษ คือ เป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการตอบแทนซึ่งกันและกัน (reciprocity) นั่นคือ เป็นรูปแบบที่กำหนดขึ้นเองของการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะเฉพาะตัวและเป็นเอกเทศ ซึ่งกฎหมายหรือบรรทัดฐานของสังคมควบคุมดูแลได้ก็เป็นไปอย่างหลวมๆ เท่านั้น

อดิน รพีพัฒน์ (2518) ชี้ว่าระบบอุปถัมภ์ฝังตัวอยู่ในโครงสร้างทางชนชั้นของสังคมไทยมาช้านาน ซึ่งโดยโครงสร้างทางสังคมแล้ว ระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเรียกว่าเป็นโครงสร้างแบบเป็นทางการ (formal structure) ระบบอุปถัมภ์ซึ่งอยู่ในโครงสร้างแบบเป็นทางการสำหรับระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบอื่นซึ่งอาจจะเติบโตอยู่รอบๆ หรืออยู่ภายในองค์กรที่เป็นระเบียบ แต่มิได้ผนวกเข้าเป็นส่วนเดียวกันกับระบบใหญ่จะเรียกว่า “แบบไม่เป็นทางการ” (informal structure) ตัวอย่างหนึ่งของระบบอุปถัมภ์แบบไม่เป็นทางการ คือระบบอุปถัมภ์ภายในระดับชั้นของพวกราชการ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากลักษณะการปกครองแบบข้าราชการและระบบการแข่งขันเพื่อให้มีความก้าวหน้าในชีวิตข้าราชการของขุนนางไทย ในระบบราชการไทยนั้น นอกจากจะถือเอาเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นใหญ่แล้ว การปฏิบัติงานของหน่วยงานก็เต็มไปด้วยการถือพวกพ้อง การมอบหมายตำแหน่งหรือหน้าที่ใดๆ ต้องพิจารณาถึงชีวิตส่วนตัว การเกี่ยวดองและสายพันธุ์ญาติโยม

จากงานเขียนเรื่อง “The Thai Social Order as Entourage and Circle” (การจัดระเบียบสังคมไทยในรูปบริวารและแวดวง) ของ Lucien M. Hanks (1975) นักวิชาการผู้นี้เชื่อว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่สานเข้าด้วยกันโดยระบบอุปถัมภ์ ทุกคนในสังคมไทยต่างเป็นผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ กล่าวได้ว่า ถ้าไม่นับความสัมพันธ์อันที่สามีภรรยาแล้ว การติดต่อสัมพันธ์อื่นๆ ระหว่างคนในสังคมไทย ล้วนแล้วแต่อยู่ในลักษณะของระบบอุปถัมภ์ทั้งสิ้น พ่อแม่เป็นผู้อุปถัมภ์ของลูก พี่ที่เป็นผู้อุปถัมภ์ของน้อง นายทหารเป็นผู้อุปถัมภ์ของพลทหาร ความสัมพันธ์ในรูปแบบนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสังคมไทยไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ กลุ่มความสัมพันธ์ดังกล่าวมีลักษณะที่เรียกว่า กลุ่มบริวาร (entourage) และแวดวง (circle) ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และเอื้อประโยชน์ต่อกัน



Jeremy H. Kemp (1982) ได้ศึกษาถึงตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ในการศึกษาสังคมไทย พบว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการประนีประนอมต่อรองกันระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ และเป็นสังคมที่ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ นอกจากนี้ สังคมไทยมีการยึดถือระบบอาวุโสอย่างชัดเจน ไม่มีคู่ความสัมพันธ์ใดที่มีความสัมพันธ์อย่างเท่าเทียมกัน สังคมไทยมีการจัดระเบียบของบุคคลตามฐานะสูงต่ำ ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจที่ว่า ลักษณะความสัมพันธ์ตามฐานะตำแหน่งเป็นลักษณะเดียวกับการจัดระเบียบทางสังคมแบบอุปถัมภ์ ซึ่งในแง่ทฤษฎีเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่เป็นทางการ ต้องแยกออกจากความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ โดยระบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่เป็นทางการที่ฝังตัวอยู่ในองค์การหรือสังคมที่มีการระเบียบเป็นแบบที่เป็นทางการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบราชการ

Hans-Dieter Bechstedt (1992) มองว่า ระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิม ยังคงปรากฏให้เห็นได้ในชนบทไทย หรือในระบบราชการ อย่างน้อยรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์นั้นยังคงอยู่ในความคิดของคนไทย การรับรู้ถึงการคงอยู่ของระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์จะปรากฏให้เห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ยังคงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่แพร่หลายภายในระบบราชการทหารและพลเรือน รวมถึงนักการเมืองด้วย

David Wilson ("Politics in Thailand" (1962) ศึกษาพบว่า ระบบพวกพ้อง (cliques) ถือกำเนิดมาจาก ความสัมพันธ์ทางสังคมในระดับพื้นฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในวิถีคิดแบบไทยๆ ไม่ว่าจะ เป็น สายใยผูกพันทางครอบครัว สายสัมพันธ์ในระบบราชการ หรือสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับศิษย์ ความสัมพันธ์เหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงเนื้อหาของความเป็นตะวันออกของสังคมไทย ที่คนไทยมักจะมองคนโดยพื้นฐานทางครอบครัว หรือจุดกำเนิดทางสังคม มากกว่าจะวัดด้วยความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

James C. Scott (1977) วิเคราะห์ให้เห็นถึงลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์ (patron) กับ ผู้รับอุปถัมภ์ (Client) ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นกลไกของความสัมพันธ์ในลักษณะที่บุคคลหนึ่งมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (ผู้อุปถัมภ์) ที่จะใช้อิทธิพลหรือทรัพยากรของตนในการช่วยปกป้องคุ้มครองหรือให้ผลประโยชน์หรือทั้งสองอย่างแก่บุคคลที่มีสถานภาพต่ำกว่า (ผู้รับอุปถัมภ์) ผู้ซึ่งจะต้องตอบแทนโดยการให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนการให้บริการผู้อุปถัมภ์

Scott อธิบายว่า ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์นั้น จะมีความผันแปร (Variation in Patron-Client Ties) ตามปัจจัยต่างๆมากมาย ซึ่งรวมถึง (1) ฐานทรัพยากรของผู้อุปถัมภ์ (The Resource Base of Patronage) และ (2) ฐานทรัพยากรของผู้รับอุปถัมภ์ (The Resource Base of Clientage) ซึ่งแยกอธิบายได้ดังนี้

### (1) ฐานทรัพยากรของผู้อุปถัมภ์

ทรัพยากรพื้นฐานหรือลักษณะของสินทรัพย์ของผู้อุปถัมภ์อาจแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

#### 1.1 ความรู้และความเชี่ยวชาญของตน

จัดเป็นทรัพยากรที่หายากที่สามารถส่งเสริมสถานภาพ สุขภาพ หรือความอยู่ดีกินดีของอีกฝ่ายหนึ่งได้ ทรัพยากรนี้มีความคงทนถาวรมากกว่าทรัพยากรที่เป็นวัตถุ แม้ว่า “ระยะเวลา” ของการเป็นผู้เชี่ยวชาญจะมีข้อจำกัด แต่อาจใช้ได้ต่อไปโดยไม่ลดถอย

#### 1.2 ทรัพย์สมบัติที่ผู้อุปถัมภ์เป็นเจ้าของโดยตรง

ทรัพยากรประเภทนี้สามารถสูญสลายได้ง่ายกว่าทรัพยากรประเภท “ความรู้และความเชี่ยวชาญ” เช่น เจ้าของที่ดินจะมีที่ดิน นักธุรกิจจะมีงานจ้าง และเจ้าของร้านก็มีเงินสดอยู่ในจำนวนที่ค่อนข้างชัดเจน แต่ละคนมักจะระมัดระวังว่าการลงทุนในทรัพยากรเหล่านี้จะต้องให้ได้ผลตอบแทนมากที่สุด

#### 1.3 ทรัพย์สมบัติที่ผู้อุปถัมภ์ไม่ได้เป็นเจ้าของโดยตรง

ทรัพยากรประเภทนี้ผู้อุปถัมภ์ได้มาเพราะอาศัยผู้อื่นหรือได้มาโดยตำแหน่ง เรียกอีกอย่างว่า สินทรัพย์ทางอ้อมตามตำแหน่ง (Indirect Office Based Property) ในที่นี้หมายถึง ผู้อุปถัมภ์ที่สร้างผู้รับอุปถัมภ์ของตนโดยการใช้จ่ายทรัพย์สินที่มีผู้มอบความไว้วางใจให้ เช่น การใช้อำนาจในเรื่องการจ้างงาน การเลื่อนขั้น การช่วยเหลือ การให้สวัสดิการ ในอนุญาต หรือสินทรัพย์ที่หายากอื่นๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างเครือข่ายของบริวารส่วนตัว ทรัพย์สินที่ได้มาตามตำแหน่งมักเป็นสิ่งที่มีความมั่นคงน้อยที่สุด เพราะว่าสิ่งพอจะใช้ประโยชน์ได้นั้นขึ้นอยู่กับความต่อเนื่องในการคงอยู่ในตำแหน่ง

## (2) ฐานทรัพยากรของผู้รับอุปถัมภ์

ในฐานะเป็นคู่สัมพันธ์ที่จะต้องตอบแทนกัน ผู้รับอุปถัมภ์จะต้องช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้อุปถัมภ์เมื่อผู้อุปถัมภ์ต้องการเช่นกัน ซึ่งการตอบแทนของผู้รับอุปถัมภ์ที่มีต่อผู้อุปถัมภ์นั้น อาจอยู่ในรูปของ

- 2.1 การให้บริการด้านแรงงานและการสนับสนุนทางเศรษฐกิจ
- 2.2 การทำหน้าที่ทางทหารหรือการต่อสู้ เช่น กรณีที่สมาชิกของกลุ่มโจรรับใช้หัวหน้า
- 2.3 การบริการทางการเมือง เช่น การสนับสนุนคะแนนเสียงหรือเป็นตัวแทนของนักการเมือง

J. Fred Springer และ Richard W. Gable (1980) ตั้งข้อสังเกตว่า ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องมีต่อผู้บังคับบัญชาหรือ “เจ้านาย” ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความเป็นไปภายในองค์การทำงานในสังคมไทยนั้น สามารถนำมาซึ่งผลตอบแทนแก่พนักงานภายในองค์การที่เห็นเด่นชัดใน 3 ลักษณะ คือ

## 1) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Promotion)

เครื่องบ่งชี้หนึ่งของความสำเร็จในอาชีพ (One indicator of success in a career) คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยผ่านการสนับสนุนส่งเสริม (advancement through promotion) ถ้าการเอาตัวเข้าสังกัด “องค์กรไม่เป็นทางการ” กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแล้วหมายถึงโอกาสที่แต่ละคนจะได้รับผลตอบแทนที่เป็นเนื้อเป็นหนังมากกว่า (greater rewards) แล้ว ฟังคาดหวังได้เลยว่า ผลตอบแทนที่ว่านั้น ย่อมรวมถึงโอกาสของการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งในสังคมไทยนั้น ผลการศึกษายืนยันว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางราชการของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น สัมพันธ์แนบเนื่องกับสัมพันธ์ภาพทางสังคม (social ties) กับผู้บังคับบัญชาอย่างเด่นชัด

## 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งผลตอบแทน (rewards) ที่ว่านั้น อาจจะไม่ได้รับเพราะความสามารถหรือความสำเร็จที่โดดเด่นในภารกิจที่รับผิดชอบแต่อย่างเดียว แต่ส่วนหนึ่งได้รับจากความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งบางครั้งขวัญและกำลังใจ (morale) ในการทำงานนั้น ไม่ได้เกิดจากแรงเสริมอันเนื่องจากมีใครมองเห็นผลงานหรือความสำเร็จของเราเท่านั้น

แต่ขวัญกำลังใจ ที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้น บางทีมีอยู่ได้เพราะอาศัยความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการหล่อเลี้ยงไว้ อย่างที่ James C. Scott (1972) ระบุว่า แม้ว่าจะไม่มีอะไรตอบแทนทั้งในลักษณะการส่งเสริมด้านวิชาชีพ หรือรางวัลที่เป็นของจับต้องได้ก็ตาม แต่การได้รับรางวัลอย่างอื่นอันเป็นผลจากความสัมพันธ์ทางสังคมจากคนที่อยู่ในสถานภาพที่สูงกว่า อาจจะสร้างความพึงพอใจต่อการทำงาน (แก่ผู้ปฏิบัติงาน - ผู้วิจัย) ได้อย่างใหญ่หลวง”

### 3) ความเป็นอิสระต่อกฎเกณฑ์หรือมีเอกสิทธิ์ในตามแบบของตัวเอง

( personal autonomy / administrative discretion)

ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการที่แฝงตัวอยู่ในองค์กรที่เป็นทางการอย่างระบบราชการนั้น ให้รางวัลอย่างหนึ่งแก่ผู้ปฏิบัติงานคือ ความเป็นอิสระต่อกฎเกณฑ์ หรือความมีเอกสิทธิ์ในการทำงาน ไม่ต้องใส่ใจในกฎระเบียบข้อบังคับ หรือขึ้นตรงต่อเจ้านายในสายการบังคับบัญชามากนัก มีความรู้สึกว่าตนเองสามารถจะยืดหยุ่นกับภาวะกฎระเบียบ ( feeling of flexibility) ได้โดยไม่ต้องเกร็งอยู่ตลอดเวลา ( ทั้งนี้ เพราะความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการนั้น สามารถเป็นเกราะคุ้มกันความปลอดภัยได้อย่างดี ไม่มีใครกล้ายุ่ง เข้าลักษณะลอยตัว ไม่ต้องกลัวหัวหน้าหรือไม่สนใจกฎระเบียบตามสายงานการบังคับบัญชา- ผู้วิจัย )

### แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรายงานข่าวของนักข่าว

ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรายงานข่าวของนักข่าวมาเพื่อประกอบการทำความเข้าใจในการปฏิบัติการกิจในแต่ละวันของนักข่าว ซึ่งภาพรวมเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติการกิจ การแบ่งสรรหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสายข่าว ซึ่งจะเกี่ยวโยงไปถึงการที่นักข่าวเข้าไปมีความสัมพันธ์กับแหล่งข่าวในสายของตัวเองอย่างไรบ้าง

ดรุณี หิรัญรักษ์(2528) แบ่งกระบวนการสื่อข่าวเป็นสองระดับ คือ

1. ระดับการแสวงหาและการรวบรวมเหตุการณ์ข้อเท็จจริงจากแหล่งข่าว เพื่อเสนอให้บรรณาธิการพิจารณาตีพิมพ์ (หรือนำเสนอผ่านสื่อ - ผู้วิจัย)
2. ระดับการทำหน้าที่เสนอข่าวไปสู่มวลชน เป็นหน้าที่ขององค์กรทางสื่อมวลชนซึ่งต้องทำหน้าที่ในการบอกกล่าว และให้ข้อเท็จจริงของข่าวสารไปสู่สาธารณชน

บุญเลิศ คชายุทธเดช (การรายงานข่าวชั้นสูง,2540) บรรณาธิการ หนังสือพิมพ์ มติชน อธิบายการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของนักข่าวในกองบรรณาธิการข่าวทั่วไปว่า มีการจัดสรรงานและความรับผิดชอบแยกย่อยแตกต่างกันเพื่อให้การเสาะแสวงหาข่าวครอบคลุมอย่างทั่วถึง ไม่ตกหล่น และมีความรอบรู้เชี่ยวชาญในสายข่าวนั้นๆ ซึ่งจำแนกตามประเภทของข่าวดังนี้

สายข่าวการเมือง ผู้สื่อข่าวประจำที่ทำเนียบรัฐบาล รัฐสภา (พรรคการเมือง) กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ

สายข่าวเศรษฐกิจ ผู้สื่อข่าวประจำที่กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงคมนาคม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานประมง ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย และเนื่องจากข่าวเศรษฐกิจปัจจุบันแตกแขนงไปมาก จึงมีผู้สื่อข่าวแยกย่อยรับผิดชอบ เช่น การตลาด คอมพิวเตอร์ สื่อสารโทรคมนาคม ก่อสร้าง-ที่ดิน การท่องเที่ยว ฯลฯ

สายข่าวตำรวจ-อาชญากรรม ผู้สื่อข่าวประจำที่กรมตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองปราบปราม ผู้สื่อข่าวตระเวนตามสถานีตำรวจนครบาลและทำข่าวเวลาเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้น เช่น เกิดอุบัติเหตุไฟไหม้ รถชน ช่างกันตาย ฯลฯ บางทีก็รวมเอาสายกระบวนการยุติธรรมเข้าไปอยู่ในสายตำรวจ-อาชญากรรม มีผู้สื่อข่าวประจำที่กระทรวงยุติธรรม สำนักงานอัยการสูงสุด ศาล

สายข่าวการศึกษา ผู้สื่อข่าวประจำที่กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย

สายข่าวต่างประเทศ ผู้สื่อข่าวประจำกระทรวงการต่างประเทศ

สายข่าวบันเทิง ผู้สื่อข่าวจะคอยติดตามความเคลื่อนไหววงการบันเทิง ประกอบด้วย นักร้อง นักแสดง ศิลปินสาขาต่างๆ

สายกทม. ผู้สื่อข่าวประจำที่ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ดูแลรับผิดชอบข่าวสำนักงานเขตต่างๆ

สายข่าวสาธารณสุข-สิ่งแวดล้อม ผู้สื่อข่าวประจำกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

สายข่าวกีฬา ผู้สื่อข่าวประจำการกีฬาแห่งประเทศไทยและติดตามความเคลื่อนไหวของสมาคมกีฬาต่างๆ

สายข่าวสตรีและเยาวชน ผู้สื่อข่าวไม่มีสถานที่ประจำ แต่จะคอยติดตามดูหมายข่าวประจำวันที่เกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหวในแวดวงสตรีและเยาวชน

สายข่าวภูธรหรือข่าวภูมิภาค ผู้สื่อข่าวประจำอยู่ในต่างจังหวัดทั่วประเทศ

สำหรับลักษณะการทำงานของนักข่าวนั้น Peter Medina & Allan Shepherd ระบุไว้ในหนังสือเรื่อง “Careers in Journalism” (1996) ว่า นักข่าวไม่ได้ทำงานแบบเป็นเวลาแน่นอน เริ่ม 9 โมงเช้า เลิก 5 โมงเย็น นักข่าวมักจะทำงานไม่เป็นเวลาแน่นอน บางทีต้องตื่นแต่เช้า และกลับดึก ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณอะไรเกิดขึ้น เช่น ไฟไหม้ อุบัติเหตุ เกิดอาชญากรรม หรือเหตุการณ์ที่ควรค่าแก่การเป็นที่ข่าวที่ไหน เมื่อไร นักข่าวก็ต้องออกไปทำหน้าที่เพื่อรายงานเรื่องราวให้สาธารณชนได้ทราบ คุณสมบัติประการแรกของผู้ที่จะทำงานเป็นนักข่าวได้ดี ก็คือ ต้องเป็นคนช่างสังเกต (observant) เป็นคนที่สนใจโลก เป็นคนที่ยึดหลักความถูกต้องแม่นยำ ความอดทน และการรู้จักกาลเทศะ ผ่อนหนักผ่อนเบา ผู้สื่อข่าวจะต้องเข้าใจสาธารณชน (Public) และรู้ว่าเขากำลังคิดอะไร และแม้แต่การจะต้องรู้ล่วงหน้าก่อนเลยว่าผู้คนเขาจะคิดอย่างไรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้สื่อข่าวจะต้องมีสิ่งที่เรียกว่า “จมูกข่าว” (a nose for news) นั่นคือ ความสามารถที่จะได้กลิ่นหรือมองเห็นอะไรก็เป็นข่าวใหญ่ได้ ไม่ว่าจะเรื่องนั้นจะเป็นเรื่องเล็กเพียงใดในสายตาคนทั่วไปก็ตาม

มาลี บุญศิริพันธ์ (2537) อธิบายกระบวนการรายงานข่าวไว้ในลักษณะของ “การเดินทาง” ของข่าวว่าเมื่อนักข่าวซึ่งเป็นบุคคลแรกที่สัมผัสกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกเป็นประจำจะเป็นด่านแรกในการรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงทั้งหมด นำมาเขียนเป็นข่าวส่งให้กับหัวหน้าข่าวหรือบรรณาธิการข่าวตามสายงาน บรรณาธิการข่าวแต่ละคนเป็นด่านต่อไปที่จะทำการคัดเลือกข่าวที่ถูกส่งเข้ามา โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบของข่าวตามหลักการประเมินคุณค่าข่าว นโยบายการเสนอข่าวและอื่นๆ เมื่อได้ข่าวที่มีคุณค่าน่าสนใจแล้ว จะส่งให้หัวหน้ากองบรรณาธิการหรือบรรณาธิการบริหารซึ่งเป็นด่านต่อไปเพื่อพิจารณาตัดสินคัดเลือกอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปตีพิมพ์หรือเผยแพร่ทางสื่อต่อไป ซึ่งแนวการทำงานของกองบรรณาธิการตามเส้นทางเดินของข่าว บุคลากรแต่ละคนเปรียบเสมือนนายด่าน (Gate Keeper) กลั่นกรองสิ่งที่ผู้อ่าน (ผู้รับสาร - ผู้วิจัย) ควรจะได้รับทราบ

แนวคิดหลักทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยใช้ประกอบการวิเคราะห์ว่า โดยลักษณะการทำงานของนักข่าวในแต่ละสายนั้น นักข่าว อ.ส.ม.ท. มีวิธีการทำงานที่จะต้องเกี่ยวข้องในระดับภายในองค์กรที่สังกัดคือ อ.ส.ม.ท.อย่างไร นักข่าว อ.ส.ม.ท. สร้างสายสัมพันธ์กับแหล่งข่าวของตัวเองซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องในระดับนอกองค์กรอย่างไรบ้าง ลักษณะความสัมพันธ์กับแหล่งข่าวของนักข่าวแต่ละสายนั้น เทียบเคียงได้กับแบบจำลองของความสัมพันธ์ที่มีผู้ศึกษาเอาไว้แบบใดบ้าง และความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการระหว่างนักข่าว อ.ส.ม.ท. กับแหล่งข่าวนั้น ยังผลอะไรต่อองค์กรสื่อมวลชนคือ อ.ส.ม.ท.บ้าง

ดังที่ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสันนิษฐานไว้ในตอนต้นว่า ในการทำงานด้านข่าวนั้น นักข่าว อ.ส.ม.ท. ย่อมจะต้องสร้างความสัมพันธ์ในระดับใดระดับหนึ่งกับแหล่งข่าวเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน โดยเฉพาะการหาข่าว ความสัมพันธ์ที่นักข่าวมีต่อแหล่งข่าว นั้น เป็นไปได้ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งความสัมพันธ์ประการหลังนั้นอาจจัดอยู่ในรูปแบบของความสัมพันธแบบอุปถัมภ์อันเป็นระบบความสัมพันธ์ที่ถูกนำมาใช้อธิบายสังคมไทยในอีกทางหนึ่ง และผลที่นักข่าว อ.ส.ม.ท. ได้รับจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการกับแหล่งข่าว นั้น ย่อมหมายถึงความรวมถึงผลที่มีต่อองค์กรในสังกัดคือ อ.ส.ม.ท. ด้วยในระดับหนึ่ง