

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บรรดาเหล่าสมาชิกของมูลนิธิมวชนทัฬหาค 1 แท้ที่จริงแล้ว บุคคลเหล่านี้ คือผู้ที่มีอุดมการณ์ความรักชาติ รักสังคม โดยเสียสละเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมของกองทัพภาคที่ 1 ซึ่งมีทั้งที่เป็นข้าราชการ ผู้บริหารในบริษัทเอกชน และประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยทุกท่านต้องผ่านการอบรมในหลักสูตร การพัฒนาประชาธิปไตยเพื่อความมั่นคงของชาติ ซึ่งจัดการอบรมโดยกองทัพภาคที่ 1 มีระยะเวลาการอบรม ประมาณ 1 สัปดาห์ ดำเนินการฝึกมาจนถึงปัจจุบันเป็นรุ่นที่ 51 เมื่อผ่านการอบรมเรียบร้อยแล้ว จึงจะถือว่า เป็นสมาชิกของมูลนิธิมวชนทัฬหาค 1 ได้เต็มรูปแบบ จากนั้นในแต่ละรุ่นก็จะมีการเลือกคณะกรรมการในรุ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ติดต่อประสานกับกองทัพภาคที่ 1 และมูลนิธิฯ โดยกิจกรรมในแต่ละปีที่ผ่านมาจะเป็น การเยี่ยมเยียนทหารที่ปฏิบัติงานตามพื้นที่ชายแดน การช่วยเหลือและสนับสนุนงานสาธารณะประโยชน์ รวมถึงงานการกุศลอื่นๆ ของกองทัพภาคที่ 1 ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า มูลนิธิมวชนฯ ได้ทำประโยชน์ให้กับกองทัพภาคที่ 1 และสังคมส่วนรวมมากมาย ซึ่งถ้าหากมีสมาชิกของมูลนิธิมวชนฯ ส่วนหนึ่งได้มีโอกาสช่วยเหลือ กิจกรรมด้านความมั่นคงของกองทัพภาคที่ 1 และหน่วยงานความมั่นคงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องของงานด้านการข่าวก็จะเป็นประโยชน์แก่สังคมโดยรวม และประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง

การศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างมวชนสนับสนุนงานด้านการข่าว กองทัพภาคที่ 1 ในขั้นตอนการรวบรวมข่าวสารในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อตอบสนองแนวความคิดดังที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยผลของการวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มาทำการจัดระเบียบ โดยการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลและจัดหมวดหมู่ตามประเภท เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีสำหรับอธิบายและทำความเข้าใจในการสร้างกระบวนการคัดเลือกมวชน การสร้างกระบวนการพัฒนา และการสร้างกระบวนการธำรงรักษา ตามกรอบแนวทางในวิธีดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. การสร้างกระบวนการคัดเลือกสมาชิกมูลนิธิมวชนทัฬหาค 1 ก่อนพัฒนาเป็นผู้ให้ข่าวสาร
2. การสร้างกระบวนการพัฒนาสมาชิกมูลนิธิมวชนทัฬหาค 1 เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร
3. การสร้างกระบวนการธำรงรักษาสถานภาพเพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสารอย่างต่อเนื่อง

การสร้างกระบวนการคัดเลือกสมาชิกมูลนิธิมวชนทัพยาก 1 ก่อนพัฒนาเป็นผู้ให้ ข่าวสาร

การคัดเลือกหากเป็นองค์การต่างๆแล้วถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ เพื่อดำเนินการพิจารณา
คัดเลือกผู้สมัครจำนวนมาก ให้เหลือตามจำนวนที่องค์การต้องการ ฉะนั้นการคัดเลือกจำเป็นต้อง
จะต้องมีเกณฑ์หรือรายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่
คุณสมบัติตรงกับงานที่องค์การเปิดรับและเช่นกันการที่กองทัพยากที่ 1 จะคัดเลือกสมาชิกมูลนิธิ
มวชนฯ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข่าวสารสนับสนุนงานด้านการข่าวของกองทัพยากที่ 1 นั้นคง
ต้องมีรายละเอียดหรือหลักการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการข่าว เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ที่แตกต่าง
ไปจากการพิจารณาขององค์การอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้มี 5 ขั้นตอน หลัก ๆ คือ

การหมายตัว เป็นศัพท์ที่เกี่ยวกับงานด้านการข่าว ซึ่งหมายถึงการดำเนินการวิธีต่าง ๆ
เพื่อเสาะหาตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ การหมายตัวเป็นขั้นตอนแรกของการคัดเลือก
สมาชิกมวชน โดยผู้หมายตัวต้องปฏิบัติติดต่อกันไปตลอดโดยไม่มีการหยุด และจะต้องเสาะหา
หรือหมายตัวบุคคลไว้เกินกว่าความต้องการจริงเสมอ กล่าวคือจะไม่หมายตัวเฉพาะที่เราต้องการ
เพราะบุคคลที่เราไม่ได้หมายตัวอาจมีคุณค่าต่อการปฏิบัติของหน่วยเหนือหรือหน่วยอื่น สำหรับ
ข้อพิจารณาในการเลือกเพื่อหมายตัวบุคคลนั้นจะพิจารณาจากคุณสมบัติทั่วไปของบุคคลนั้น ๆ ที่
กล่าวมาคือการหมายตัวตามหลักการของงานการข่าว ซึ่งจะใช้หมายตัวเพื่อคัดเลือกบุคคลมาทำ
หน้าที่แหล่งข่าว โดยมีความสำคัญและรายละเอียดปลีกย่อยค่อนข้างมาก แต่สำหรับการหมายตัว
มวชนหรือสมาชิกมูลนิธิมวชนฯ เพื่อทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้ข่าวสารนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักเกือบทุก
ท่านให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ถ้าเป็นหมายตัวจากพลเรือนอื่น ๆ ทั่ว ๆ ไปต้องให้ความสำคัญ
อย่างมาก แต่ถ้าเป็นสมาชิกมูลนิธิมวชนฯ ให้น้ำหนักกับการหมายตัวมากจนเกินไป ที่เป็นเช่นนี้
เพราะต้องทำความเข้าใจก่อนว่า การหมายตัวมีความจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับการเตรียม
คัดเลือกแหล่งข่าวลับหรือสายลับ ซึ่งมีภาระหน้าที่ และงานการรวบรวมข่าวสารที่ต้องการ
รายละเอียดมากกว่า แต่สำหรับการหมายตัวที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเป็นส่วนหนึ่งของการ
คัดเลือกผู้ให้ข่าวสารนั้น ควรดำเนินการในกรณีที่หน่วยงานความมั่นคงที่ต้องการข่าวสารนั้นๆ ยัง
ไม่มีมวชนมาก่อน แต่ในกรณีของกองทัพยากที่ 1 ซึ่งมีฐานมวชนเป็นระบบอยู่แล้วค่อนข้าง
สมบูรณ์ ประกอบกับมวชนมีความคุ้นเคยและมีการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของกองทัพยาก
ที่ 1 มาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในขั้นตอนนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักจึงมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การ
หมายตัวเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น แต่สำหรับการจะหมายตัวเพื่อเลือกสมาชิกมูลนิธิมวชนฯ มา
ทำหน้าที่ผู้ให้ข่าวสาร ซึ่งเป็นมวชนของกองทัพยากที่ 1 จึงไม่ควรให้น้ำหนักและกังวลมาก

จนเกินไป แต่ควรเน้นในเรื่องของความสมัครใจ ของสมาชิกมูลนิธิมวชนฯ ที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่า ซึ่งในประเด็นนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับนโยบายกล่าวว่า

ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจคำว่า แหล่งข่าวกับผู้ให้ข่าวสารก่อน การทำงานด้านการข่าวทางทหารนั้น แต่เดิมมักจะมุ่งเน้นการจัดตั้งแหล่งข่าว ซึ่งอาจจะใช้แรงจูงใจด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน การแลกเปลี่ยน เป็นต้น โดยแหล่งข่าวอาจจะไม่จำเป็นต้องสมัครใจ แต่ในบริบท ปัจจุบันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ไม่จำกัดเฉพาะภัยด้านทหารเท่านั้น อาจจะเป็นประเด็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ขอบเขตกว้างขวางมาก ดังนั้นคงต้องพิจารณากันว่า การที่จะมีผู้ให้ข่าวสารได้ น่าจะมาจากความสมัครใจ หรือเป็นอาสาสมัครซึ่งแน่นอนผู้ที่สมัครเข้ามา ต้องมีจิตสำนึกด้านการรักบ้านเกิดเมืองนอน อยากจะมีส่วนร่วมป้องกันภัยคุกคาม ด้านความมั่นคงร่วมกัน ดังนั้นความสมัครใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดก่อน จากนั้นจึงมาดูในเรื่องคุณสมบัติส่วนบุคคล, จำนวนผู้ให้ข่าวสารที่ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือไม่, สามารถเข้าถึงภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ได้หรือไม่ เราจึงจะได้ข่าวสารที่ถูกต้อง ครบคลุม และทันเวลา

ข้อเท็จจริงอีกประการที่ควรทราบเกี่ยวกับประเภทของมวชนคือ มวชนถ้าแบ่งตามเกณฑ์การปฏิบัติแล้วมี 2 ประเภทใหญ่ คือ มวชนสนับสนุน และมวชนปฏิบัติการ เนื่องจากทั้ง 2 ประเภท มีฐานะทางสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการจะหมายตัว มวชนซึ่งเป็นสมาชิกของมูลนิธิมวชน ฯ ย่อมต้องใช้กลวิธีที่แตกต่างกันไป และจากเหตุผลที่กล่าวมา ในชั้นหมายตัวสมาชิกของมูลนิธิมวชน ฯ นี้ จึงไม่ควรให้ควรสำคัญในขั้นนี้มาก เนื่องจากอาจหมายตัวได้มวชนที่ไม่มีความพร้อม หรือไม่มีศักยภาพเข้ามาทำงาน ที่สำคัญหากในขั้นนี้ หากผู้ถูกหมายตัว รู้ตัวก่อน ซึ่งอาจจะกระทำโดยไม่มีความชำนาญหรือประการใด ๆ ก็แล้วแต่ ย่อมหมายถึงความลับถูกเปิดเผย และหากผู้หมายตัวซึ่งในที่นี้คือเจ้าหน้าที่ทหารไม่สามารถตอบคำถาม หรือชี้แจงให้ผู้ถูกหมายตัวเข้าใจเหตุผลได้ จะทำให้สูญเสียโอกาสในการได้ผู้ให้ข่าวสารและอาจสูญเสียความสัมพันธ์กับสมาชิกมูลนิธิมวชนฯ คนนั้นได้

สำหรับเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อใช้ในการหมายตัว ผู้วิจัยสรุปว่าควรพิจารณาในเรื่องคุณสมบัติและบุคลิกภาพของผู้ถูกหมายตัวเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา กล่าวคือต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ เป็นผู้มีคุณสมบัติดี สามารถเข้าถึงเป้าหมายหรือแหล่งข่าวที่ต้องการรวบรวมได้ เป็นผู้มีอุดมการณ์ และต้องสมัครใจ เหล่านี้คือข้อพิจารณาที่สำคัญ สำหรับคุณสมบัติทั่ว ๆ ไปคือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ และมีความรู้พอสมควรตามลำดับ ในขณะที่บุคลิกภาพไม่ควรเป็นคนที่บุคลิกภาพที่โดดเด่นเกินไป เพราะอาจเป็นที่ผิสังเกตนทำให้เปิดเผยความลับ ในขณะที่รวบรวมข่าวสารได้ กับต้องไม่เป็นผู้ที่มีอัตราสูง และที่สำคัญต้องไม่เป็นผู้มีนิสัยจริงจังกับ

ภารกิจจนเกินไป เช่น การกระหายอยากได้ข่าวสารจนออกหน้าออกตา ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อตัวผู้ให้ข่าวสารและองค์กรในอนาคตได้ ประเด็นสำคัญในการหมายตัว ต้องไม่ลืมประเด็นในเรื่องความหลากหลายของผู้ถูกหมายตัวด้วย ไม่ใช่หมายตัวในสาขาอาชีพเดียวกัน ความสามารถ หรือคุณสมบัติคล้ายๆกันเข้ามาจำนวนมากๆ จะทำให้ขาดความหลากหลายของผู้ให้ข่าวสารในอนาคต

การค้นหาข้อมูลขั้นต้น เมื่อดำเนินการในขั้นตอนการหมายตัวเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นต่อไปที่ต้องกระทำทันทีคือการค้นหาข้อมูลขั้นต้นของผู้ที่หมายตัวไว้ ซึ่งต้องสืบแสวงหาข้อมูลหรือข่าวสารขั้นต้น เกี่ยวกับบุคคลที่หมายตัวให้มากที่สุด เพื่อจะได้ประเมินคุณค่าของบุคคล รวมถึงมูลเหตุจูงใจ ความเชื่อถือ ตลอดจนปฏิกิริยาของสมาชิกมูลนิธิมวลชนฯคนนั้น ๆ ต่อไป ซึ่งข้อมูลขั้นต้นที่ควรทราบ คือข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัวในเรื่อง การศึกษา อาชีพ ครอบครัว ประวัติอาชญากรรม สถานะทางสังคม รวมถึงลักษณะนิสัย และข้อมูลที่สำคัญอีกประการคือ แรงจูงใจ/ มูลเหตุจูงใจ ซึ่งถือเป็นข้อมูลสำคัญที่ควรทราบเพราะ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในกับชักชวนหรือทาบทามได้เป็นอย่างดี โดยมูลเหตุจูงใจนั้นควรจะทราบให้ได้ว่า เป็นมูลเหตุจูงใจประเภทไหน เกี่ยวกับอะไร เช่น ฐานะทางครอบครัวยากจน และบุตรกำลังศึกษา จึงมีความต้องการรายได้ ลักษณะเช่นนี้ถือเป็นมูลเหตุจูงใจทางด้านวัตถุ หรืออย่างเช่นเป็นคนมีอุดมการณ์รักชาติ ต้องการเสียสละช่วยเหลือสังคม ลักษณะ นี้เป็นมูลเหตุจูงใจทางอุดมคติเป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากทราบรายละเอียดจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการชักชวน/ทาบทามต่อไป

การชักชวน/ ทาบทามบุคคลที่หมายตัว เมื่อได้ข้อมูลขั้นต้นที่เพียงพอ ซึ่งหมายถึงรู้ประวัติโดยสังเขป ทราบพฤติกรรม ลักษณะนิสัย และแรงจูงใจแล้ว จึงเริ่มเข้าสู่ขั้นการชักชวน/ทาบทาม ในการดำเนินการในขั้นตอนนี้ควรให้ความสำคัญ และต้องให้เกียรติกับผู้ถูกหมายตัว และควรใช้ความสัมพันธ์กับผู้หมายตัวไว้วางใจ และเชื่อใจ การพัฒนาความสัมพันธ์อาจจะต้องใช้เวลา หรือกระทำควบคู่ไปกับขั้นตอนการหาข้อมูลขั้นต้นเลย แต่ต้องกระทำอย่างแนบเนียน มิฉะนั้นจะกลายเป็นว่าเข้ามาตีสนิทเพื่อหวังผลประโยชน์หรือมาหลอกลวงงาน ถ้าผู้ชักชวนยังไม่มีประสบการณ์ ควรปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ในการชักชวน สำหรับประเด็นการชักชวนควรใช้แรงจูงใจ/ มูลเหตุจูงใจซึ่งได้ข้อมูลมาแล้วในขั้นการเก็บข้อมูลขั้นต้น เป็นพื้นฐานในการชักชวน/ ทาบทาม ทั้งนี้เนื่องจากมูลเหตุจูงใจของแต่ละคนไม่เหมือนกัน เช่น บางรายอาจต้องการเพียงแต่เงินค่าตอบแทน บางรายอาจต้องการให้เราช่วยแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัวหรือปัญหาครอบครัวของเขา ในขณะที่บางรายอาจเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข่าวสารจากอุดมการณ์ ซึ่งในส่วนนี้อาจพบไม่มากนัก แต่ถ้าพบและเลือกไว้จะเป็นผู้ให้ข่าวสารที่ดี ทั้งนี้การใช้มูลเหตุจูงใจ ควรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ด้วยตลอดเวลา จนผู้ถูกหมายตัว มีความไว้วางใจเชื่อใจแล้วจึงเริ่มชักชวน จะสามารถชักชวนให้ผู้ถูกหมายตัวตัดสินใจเข้าเป็นผู้ให้ข่าวสารโดยง่าย

การสัมภาษณ์ผู้ถูกชักชวน โดยปกติแล้วการสัมภาษณ์เป็นกระบวนการหนึ่งที่ถูกออกแบบขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลของบุคคล ที่ผ่านการตอบคำถามโดยทางวาจา และเป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้ในการคัดเลือกผู้สมัคร เข้าเป็นพนักงานขององค์กร สำหรับกรณีของการคัดเลือกผู้ให้ข่าวสาร การสัมภาษณ์เป็นขั้นตอนหนึ่งที่กำหนดให้มี เพื่อต้องการทราบข้อมูลหรือข้อเท็จจริงจากผู้ถูกชักชวนหรือผู้ที่หมายตัวไว้ ประกอบการสังเกตพฤติกรรม ลักษณะสีหน้าท่าทางกริยาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อพิสูจน์กับข้อเท็จจริงที่มีอยู่แล้ว ประการสำคัญก็คือต้องการดูความจริงใจหรือความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นผู้ให้ข่าวสาร ในประเด็นนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับนโยบายได้กล่าวว่า

การสัมภาษณ์ควรใช้คำถามในลักษณะเป็นการหว่านล้อมทางอ้อมขณะเดียวกัน ผู้สัมภาษณ์ควรศึกษาข้อมูลขั้นต้นที่ได้มาจากประวัติหรือที่หน่วยข่าวของเราหามาได้ก่อนนี้ เพราะการพูดคุยตามประวัติหรือข้อมูลที่เราจดจำไว้ ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกตรวจสอบประวัติหรือข้อเท็จจริง แต่เราสามารถทราบได้ว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่เป็นจริงหรือไม่ หากเรื่องที่พูดคุยตรงกับประวัติ ก็พอจะอนุมานได้ว่าผู้ถูกสัมภาษณ์มีความจริงใจและซื่อสัตย์ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้ให้ข่าวสาร

แต่สำหรับรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อหาผู้ให้ข่าวสารนั้น จะใช้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลแบบไม่เป็นทางการจะได้ผลมากกว่า ยิ่งเป็นสถานที่ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความคุ้นเคย จะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกปลอดภัย เป็นกันเอง ส่งผลให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่มีความละเอียดค่อนข้างมาก และตรงประเด็น ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับแผน/งาน กล่าวว่า

การสัมภาษณ์ต้องไม่เป็นทางการ หมายความว่า ไม่จำเป็นต้องเชิญบุคคลที่เราเชิญชวนมาเป็นผู้ให้ข่าวสาร มายังสำนักงานของเรา เนื่องจากอาจทำให้เค้ารู้สึกหวิววกดเกร็ง หรือรู้สึกดื่น ๆ หวาดระแวง เนื่องจากสำนักงานเราเป็นหน่วยทหาร ผลตรงนี้จะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจ ดังนั้นการสัมภาษณ์ควรเป็นสถานที่ ๆ ผู้ถูกเชิญชวน มีความคุ้นเคย เพื่อทำให้รู้สึกปลอดภัย สบายใจ หรือเป็นกันเอง กล้าที่จะพูดหรือตอบคำถาม ยิ่งถ้าเรามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาก่อนหน้านี้แล้ว การพูดคุยจะมีความเป็นกันเองมากขึ้น

สำหรับข้อมูลที่ควรได้เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ควรเกี่ยวข้องกับเรื่องเหล่านี้คือ

1. ข้อมูลประวัติส่วนตัว ความรู้ ความสามารถพิเศษ ซึ่งอาจให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าให้ฟังโดยสังเขป
2. ความกังวลใจ ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มี ในเรื่องอะไรบ้าง

3. เหตุผลในการเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข่าวสาร เพื่อสนับสนุนงานการข่าว ของกองทัพบกที่ 1
4. สิ่งซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องการได้รับจากกองทัพบกที่ 1
5. การสอบถามแนวความคิด ซึ่งอาจใช้การยกตัวอย่างเหตุการณ์ประกอบ

ทั้งนี้ในระหว่างการสัมภาษณ์ ควรมีการสังเกตลักษณะท่าที, ใหว่หรือปิดกั้น, น้ำเสียง, การตัดสินใจ และความร่วมมือของผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันข้อมูลกับประวัติ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับข้อมูลจากการรวบรวมไว้แล้วในขั้นต้น เพื่อเป็นข้อพิจารณาประกอบการตัดสินใจ เลือกผู้ถูกชักชวนเข้ามาทำงาน กับเพิ่มเติมข้อมูลในการพิจารณาแบ่งมอบภารกิจในการรวบรวมข่าวสาร ในโอกาสต่อไป

การตรวจสอบภูมิหลัง และการตรวจสอบประวัติ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากใน ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานการข่าว โดยเฉพาะมาทำหน้าที่ผู้รวบรวมข่าวให้กับฝ่ายเรา ซึ่งผิดกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร เพราะการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร จะดูเฉพาะ ข้อมูลภูมิหลังของงานจากบริษัทเดิมที่อ้างถึงในใบสมัคร เพราะข้อมูลเหล่านี้ มีความหมายและเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะในบางครั้งก็เกิดความผิดพลาดได้จากการคัดเลือก ตอนแรก ข้อมูลตรวจสอบภูมิหลังจะช่วยยืนยันความแน่ใจ ในการตัดสินใจของคณะกรรมการได้ดี ขึ้น แต่สำหรับการตรวจสอบภูมิหลัง และการตรวจสอบประวัติ ของผู้ที่จะเป็นผู้ให้ข่าวสาร ต้อง กระทำอย่างละเอียด กล่าวคือ ควรดำเนินการตรวจสอบทันที ภายหลังการสัมภาษณ์ โดยเฉพาะกับ กลุ่มเพื่อนสนิท และ ญาติ ๆ ในพื้นที่หรือภูมิลำเนา ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับนโยบาย กล่าวว่า

ควรตรวจสอบภูมิหลังควรจากประวัติที่ให้ไว้ก่อนหน้านี้ โดยการพูดคุยทางอ้อมกับ กลุ่มเพื่อน ๆ หรือญาติ ๆ จะทราบข้อเท็จ และรายละเอียดเพิ่มเติม รวมทั้งสอบถามจาก บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อยืนยันประวัติ และตรวจสอบ คุณสมบัติบางประการ เช่น มีคนชอบ คนไม่ชอบ คนอิงฉา เป็นต้น ในขณะที่ข้อมูลที่เป็นทางการ เช่น ประวัติ อาชญากรรม, ประวัติการเงิน การศึกษา, สถานที่ทำงาน, ภูมิลำเนาฯ ควรมีหนังสือขอ ความอนุเคราะห์จากหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, สำนักข่าวกรองแห่งชาติ, ศูนย์รักษาความปลอดภัยแห่งชาติหรือธนาคารฯ

สำหรับการตรวจสอบอย่างเป็นทางการ สมควรตรวจสอบจากสถานที่ทำงานเพื่อดู ประวัติการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะนิสัยใจคอ ในส่วนการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ควรทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลประวัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักข่าวกรอง แห่งชาติ และสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด หรือธนาคารที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ให้รวมถึง การตรวจสอบสถานะที่อยู่ปัจจุบัน ดูการเปลี่ยน ชื่อ-นามสกุล ต่าง ๆ จากสำนักงานเขตพื้นที่ หรือ

อำเภอ ที่มีภูมิลำเนา และในบางครั้ง ถ้าจำเป็นอาจต้องการตรวจสอบสถานะการเงิน ที่ต้องตรวจสอบโดยละเอียดนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพื่อป้องกันมิให้บุคคลที่มีพฤติกรรมไม่ดี แอบอ้างเข้ามาหาข่าวจากกองทัพนาคที่ 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องความมั่นคง ทั้งนี้การตรวจสอบควรกระทำเป็นระยะ ๆ เช่น กระทำทุก 1 ปี เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดในกระบวนการคัดเลือก ซึ่งเริ่มตั้งแต่การหมายตัว การหาข้อมูล ขั้นตอน การชักชวน/ ทาบทาม การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบภูมิหลังหรือตรวจสอบประวัตินั้น ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการกระบวนการคัดเลือก อยู่ที่ขั้นการชักชวน/ ทาบทาม ซึ่งต้องใช้ทักษะความรู้และผู้มีประสบการณ์ เพราะผู้ที่ถูกหมายตัวไว้จะมีคำถามข้อสงสัย ความกังวล ความหวาดระแวงมากมาย ด้วยเหตุนี้หากสามารถชักชวนมาขึ้นสัมภาษณ์ได้อีกว่า ประสบความสำเร็จไปกว่าเดิมแล้ว ในทางตรงกันข้ามหากผู้ชักชวน/ ทาบทามไม่มีความรู้ ความสามารถ หรือ ประสบการณ์ที่ดีพอแล้ว เราอาจจะเสียผู้ที่หมายตัวไว้ ซึ่งอาจเป็นผู้ที่มีศักยภาพหรือสามารถเข้าถึงเป้าหมายตามที่เรากำลังต้องการได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในขั้นนี้ให้มากเป็นพิเศษ อีกขั้นที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันก็คือ ขั้นการหมายตัว ซึ่งถ้าเป็นการหมายตัวเพื่อคัดเลือกบุคลากรเพื่อทำงานแหล่งข่าวแล้ว ในขั้นนี้จะสำคัญมาก แต่ในกรณีของการคัดเลือกผู้ทำหน้าที่เป็น ผู้ให้ข่าวสาร ถึงแม้จะให้ความสำคัญรองลงมาจากขั้นการชักชวน/ ทาบทาม แต่ หากการหมายตัว กระทำโดยไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน หรือไม่สอดคล้องกับแผนรวบรวมข่าวสารของหน่วยที่กำหนดไว้ จะเกิดผลที่ตามมาคือได้ผู้ที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนาที่ไม่มีความหลากหลาย และไม่มีศักยภาพในการเข้าถึงเป้าหมาย สุดท้ายก็จะไม่บรรลุความต้องการข่าวสารของผู้บังคับบัญชาในที่สุด สำหรับข้อห่วงใยในกระบวนการคัดเลือกก็คือ ควรดำเนินการตามขั้นตอนการคัดเลือกที่ได้กล่าวมา ไม่ควรข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง แต่สามารถดำเนินการได้ เช่น ในระหว่างการหมายตัว สามารถหาข้อมูลขั้นต้นพร้อมกันได้เลย แต่ไม่ควรข้ามขั้นเช่น หมายตัวได้ แล้วก็ชักชวน/ ทาบทามเลย เพราะจะทำให้ขาดข้อมูลประวัติส่วนตัว ลักษณะนิสัยๆ ที่สำคัญคือไม่มีข้อมูลเรื่องแรงจูงใจ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการชักชวน/ ทาบทาม

การสร้างกระบวนการพัฒนาสมาชิกมูลนิธิมณฑลชนทัพนาค 1 เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร

การสร้างกระบวนการพัฒนาสมาชิกมูลนิธิมณฑลชนทัพนาค 1 เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสารในขั้นตอนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ต่อจากการสร้างกระบวนการคัดเลือกสมาชิกมูลนิธิมณฑลชนทัพนาค 1 ก่อนพัฒนาเป็นผู้ให้ข่าวสาร ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน กล่าวคือเมื่อดำเนินการคัดเลือกสมาชิกมูลนิธิมณฑลชนฯ ตามกระบวนการได้จำนวนหนึ่งตามที่ต้องการแล้ว ขั้นตอนที่จากนี้ไป

ผู้ผ่านการคัดเลือกทุกท่านจะสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร ตามกระบวนการทัศนของงานด้านการข่าวกองทัพอากาศที่ 1 โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ โดยสรุปคือการพัฒนาเป็นเรื่องการทำให้คุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร ที่กล่าวมาคือการพัฒนาในภาพรวม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องเริ่มตั้งแต่บุคลากรเริ่มบรรจุเข้ามา ซึ่งในประเด็นของการพัฒนาเป็นผู้ให้ข่าวสารนั้น จะเริ่มจากการคัดเลือกมวลชนเข้ามา ดังนั้นมวลชนทุกท่านที่เข้ารับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร ควรมีขั้นตอนการพัฒนาหลักๆ เพียง 4 ขั้นตอนเพียงพอแล้ว คือ การปฐมนิเทศ การอบรม การฝึกปฏิบัติภาคสนาม (ในสถานที่จริง) และการประเมินผลการฝึก ฯลฯ แต่ระยะเวลาการจัดการพัฒนาโดยรวมควรอยู่ระหว่าง 1-2 สัปดาห์จะมีความเหมาะสม และอ่อนตัวมาก รวมถึงจะสอดคล้องกับอาชีพการงานของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกโดยรวม สำหรับการอบรมควรจัดในห้องเรียน และควรจัดเป็นกลุ่มย่อย ๆ กลุ่มละ 4-6 เพื่อให้สมาชิกภายในกลุ่มได้ช่วยเหลือ รวมถึงเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ในแต่ละกลุ่มควรมีครูฝึกเป็นพี่เลี้ยง เพื่อควบคุมแนะนำการปฏิบัติได้อย่างใกล้ชิด และมีประสิทธิภาพ ส่วนการฝึกปฏิบัติในพื้นที่จริง ควรกระทำในช่วงท้ายภายหลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว โดยมีระยะเวลาประมาณ 2-3 วันจะเหมาะสมกว่า และควรสรุปประเมินผลการพัฒนาโดยรวมภายหลังจากจบการฝึกภาคสนามแล้ว 2-3 สัปดาห์ ทั้งนี้เมื่อจบการฝึกแล้วควรมีการพบปะพัฒนาสัมพันธ์กันเป็นห้วง ๆ โดยในแต่ละเรื่องมีการปฏิบัติดังนี้

การปฐมนิเทศ ความหมายโดยรวมสำหรับองค์กรหมายถึง การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ ให้ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้นการปฐมนิเทศจึงเป็นเสมือนเครื่องมือประการแรกที่จะปรับท่าทีทัศนคติของพนักงานที่เข้ามาใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์กร ให้เข้าใจถึงนโยบายงานและการบังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานจะเข้ามาทำงานในองค์กรบุคคลเหล่านี้ อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้คนใหม่เริ่มต้นได้ดี สิ่งที่ควรชี้แจงในการปฐมนิเทศก็คือ ลักษณะของงาน แนะนำให้รู้จักกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่ควรติดต่อ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงาน แนะนำชื่อบุคคลชั้นผู้บริหารตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อจะได้ติดต่อได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะหัวหน้างานซึ่งถือเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง

แต่ในกรณีของการปฐมนิเทศผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสารนั้น มีรายละเอียด ที่ควรให้ความสำคัญในการจัดปฐมนิเทศคือ ในวันดังกล่าวควรจัดการต้อนรับให้มีบรรยากาศแบบ เป็นกันเอง โดยเชิญผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงาน มากล่าวต้อนรับและร่วมแสดงความชื่น ชมยินดี ต่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือก สำหรับการชี้แจงควรเป็นหน้าที่ของผู้ที่รับผิดชอบในโครงการสร้าง มวลชนเพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร โดยควรชี้แจงเฉพาะ ความสำคัญของผู้ให้ข่าวสาร วัตถุประสงค์ของ การพัฒนามวลชนเพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในระหว่างการอบรมโดยทั่วไป จากนั้นเมื่อจบการชี้แจงควรมีการแบ่งกลุ่มการอบรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ กลุ่มละ 4-6 ท่านเตรียมไว้ เหตุผลที่ต้องจัดในวันนี้เพราะว่า เมื่อมีการพัฒนาสัมพันธภาพ ได้ทำความรู้จักซึ่งกันและกันตั้งแต่วัน แรก จากนั้นในช่วงสุดท้ายของการปฐมนิเทศควรแบ่งเวลาให้มีการพัฒนาสัมพันธภาพร่วมกัน เพื่อทำ ความรู้จักซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันเอง และผู้รับการอบรมกับครูฝึก โดยควร สร้างบรรยากาศให้มีความเป็นกันเองตลอดการปฐมนิเทศ

การอบรม เป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อจากการปฐมนิเทศ เป็นการให้การศึกษาระยะ สั้น เพื่อให้ผู้ผ่านการคัดเลือกที่เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้หรือมีประสบการณ์ ในงานด้านการข่าวที่ เกี่ยวข้อง และมีทักษะต่อการรวบรวมข่าวสาร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การเป็นผู้ให้ข่าวสารที่ ต้องการ ควรมีระยะเวลาการทั้งสิ้นไม่เกิน 2 สัปดาห์ โดยเนื้อหาความรู้ที่กำหนดให้มีการแนะนำให้ ผู้เข้ารับการอบรมรับทราบ คือ ความรู้ในเรื่องระบบงานการข่าว ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญ และความ ต้องการข่าวกรอง งานในวงรอบข่าวกรอง โดยเฉพาะการวางแผนการรวบรวมข่าวสาร และการ รวบรวมข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย โดยเน้นในเรื่องการรักษาความปลอดภัย ส่วนบุคคล การรักษาความปลอดภัยแก่หน่วยงาน และการรักษาความปลอดภัยในระหว่างการ รวบรวมข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและการรายงาน ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ ชนิดต่าง ๆ ในการรวบรวมข่าวสาร เช่น การสังเกตการณ์ วิธีสังเกตและระบบการสังเกต การวัด ขนาด การจดบันทึก การท่องจำ และการบรรยายลักษณะบุคคล สำหรับวิธีการฝึกอบรมในขั้นแรก ควรจะใช้วิธีการบรรยายรวมในห้องเรียน เพื่อปูพื้นฐานความรู้ระบบงานด้านการข่าวซึ่งเป็นเรื่อง ใหม่ ๆ สำหรับผู้เข้ารับการอบรมทุกท่าน แต่สำหรับเนื้อหาวิชาความรู้เรื่องอื่น ๆ ไม่ควรใช้การ บรรยายเป็นเรื่อง ๆ เช่น ระบบการรักษาความปลอดภัย การติดต่อสื่อสาร และการใช้เครื่องมือใน การรวบรวมข่าวสาร เพราะเป็นเรื่องของการปฏิบัติมากกว่า ดังนั้นใน 3 เรื่องนี้ จึงควรบูรณาการ เป็นเรื่องเดียวกันและให้ความรู้โดยการยกตัวอย่างจากการปฏิบัติจริงที่ผ่านมา จะสามารถถ่ายทอด ความรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจได้โดยง่าย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักระดับนโยบายกล่าวในเรื่องนี้ว่า

การอบรมทางตรงทำได้ยาก หากบูรณาการวิชาหรือเรื่องที่สำคัญและต้องนำไปใช้ เช่นการรักษาความปลอดภัย การใช้เครื่องมือในการรวบรวมข่าว เป็นต้น โดยผูก

กิจกรรมหรือเรื่องราวให้สนุกสนาน มีการแข่งขัน จับต้องได้ อาจกำหนดตัวละครให้ครบ อาทิ หากสามารถแข็งแรงแสบไปสู่การจับกุมได้ ทีมนั้นจะเป็นผู้ชนะเป็นต้น การอบรมในระดับนี้ ต้องบูรณาการ การอบรมเป็นรายวิชาไม่สามารถทำได้ เพราะผู้ที่เข้ารับการอบรมจะรู้สึกว่าได้ถูกหลอกลวงใช้งาน ที่สำคัญควรสร้างบรรยากาศให้ยอมรับรู้ด้วยความเต็มใจ สนุกใจมากกว่า ซึ่งอาจเล่าสถานการณ์ความมั่นคงในปัจจุบัน เพื่อเป็นการโน้มน้าว และสร้างจิตสำนึกในการรักประเทศชาติบ้านเมือง โดยอาจเล่าเหตุการณ์จริง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ฟัง จะเป็นการกระตุ้นความกระหายใคร่รู้ และการระแวดระวังตัวเอง เป็นอย่างดี

ในระหว่างการถ่ายทอดเรื่องราวที่มาจากกรณีปฏิบัติจริง ควรจะแบ่งกลุ่มผู้รับการอบรม และใช้วิธีการประชุมอภิปรายเพื่อแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และเมื่อการบรรยายและอภิปรายจบทุกเรื่อง ควรฝึกผู้รับการอบรมด้วยการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากนั้นจึงนำผลการฝึกอบรมของแต่ละกลุ่มมาศึกษาร่วมกันในเชิงเปรียบเทียบเพื่อคัดเลือกวิธี หรือหนทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ซึ่งก็คือการหาวิธีรวบรวมและรายงานข่าวสารนั่นเอง

ในประเด็นของเนื้อหาวิชาที่จัดให้มีการอบรม ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มองว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาเป็นผู้ให้ข่าวสาร และสอดคล้องกับระยะเวลาที่เสนอให้จัดการอบรมคือ 1-2 สัปดาห์ แต่ถ้าสามารถบริหารเวลาและมีเวลาเหลือ ควรสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ และวิธีรวบรวมข่าวสารอย่างไรให้ปลอดภัยกับตัวเอง ในขณะที่เครื่องมือในการรวบรวมข่าวสาร ซึ่งบรรจุไว้สำหรับแนะนำผู้เข้ารับการอบรม คือการสังเกตการณ์ การสังเกต วิธีสังเกต และระบบการสังเกต การวัดขนาด การจดบันทึก การท่องจำ และการบรรยายลักษณะบุคคล จากการพิจารณาของผู้ให้ข้อมูล เห็นว่าควรเพิ่มในเรื่องการสำรวจสถานที่ การกระระยะ การวัดขนาด และการเข้าถึงแหล่งข่าวสารและเป้าหมายด้วยความปลอดภัย ซึ่งจำเป็นมากในการรวบรวมข่าวสาร

เครื่องมือในการรวบรวมข่าวสาร ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องพิจารณาให้เหมาะสม กับการเป็นผู้ให้ข่าวสาร เนื่องจากว่าเครื่องมือในการรวบรวมข่าวสาร ในความเป็นจริงมีอยู่มากมายหลายวิธี ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามภารกิจ ความต้องการข่าวสาร การนำไปใช้ และผู้รวบรวมข่าวสาร ในกรณีของผู้ให้ข่าวสารถือจัดอยู่ในประเภทผู้รวบรวมข่าวสาร ซึ่งถือเป็นพลเรือนที่สมัครใจเข้ามารับการอบรม มีความรู้ในงานด้านการข่าวในระดับหนึ่ง จึงมีความต้องการข่าวสาร ในแง่ของความหลากหลาย และความรวดเร็ว ดังนั้นเนื้อหาวิชาในเรื่องของเครื่องมือในการรวบรวมข่าวสารที่เตรียมไว้ให้ผู้รับการอบรมในเรื่อง การสังเกตการณ์ การบรรยายรูปร่างลักษณะ บุคคล และวัตถุ และการลงถาม นั้น หากพิจารณาตามเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว จึงมีความเพียงพอ ประกอบกับเนื้อหา

ทั้ง 3 เรื่องที่กล่าวมานั้น เป็นเพียงประเด็นหลัก ๆ เท่านั้น เนื่องจากในความเป็นจริง มีรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละหัวข้ออีกมากมายหลายเรื่อง แต่ในรายละเอียดปลีกย่อยที่แนะนำให้ผู้รับเข้าการอบรมนั้น ควรเพิ่มและให้ความสำคัญในเรื่องการเข้าถึงเป้าหมายหรือแหล่งข่าวด้วยความปลอดภัย ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ที่ควรแนะนำให้ผู้เข้ารับการอบรมจำเป็นต้องรู้ อีกประการที่ควรเป็นรายละเอียดเพิ่มเติมจากเนื้อหาหลักทั้ง 3 ประเด็น แต่เห็นว่ามีผลสำคัญซึ่งควรแนะนำให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบและนำไปใช้ นั่นก็คือ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการรวบรวมข่าวสารด้วย ไม่ว่าจะเป็นกล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกภาพ หรือเครื่องบันทึกเสียงต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันนี้สามารถพกพาหรือซ่อนพรางไปกับเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายได้อย่างง่ายดาย หรือบางชนิดรวมอยู่ในเครื่องเดียวกัน เช่น โทรศัพท์มือถือรุ่นใหม่ ๆ ในยุคปัจจุบัน ที่มีทั้งกล้องบันทึกภาพ และบันทึกเป็นเหตุการณ์สั้น ๆ รวมถึงบันทึกเสียง ในเครื่องเดียว สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยสนับสนุนให้ผู้รวบรวมข่าวสาร สามารถรวบรวมข่าวสารได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

การฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง เป็นขั้นตอนหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เป็นการจัดการอบรมในภาพรวม เนื่องจากต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรม ทดลองฝึกปฏิบัติจริงด้วยตนเอง โดยนำวิชาความรู้ต่าง ๆ ที่แนะนำให้ในระหว่างการอบรม นำไปปฏิบัติ ซึ่งลำดับของวิธีการแบบนี้ คงต้องพิจารณาในหลายประเด็นถึงความเหมาะสม โดยสรุปคือว่า การฝึกปฏิบัติในสถานที่จริงเป็นสิ่งที่ดี และมีความจำเป็น แต่ผู้จัดการฝึกไม่ควร ไปจริงจังในเรื่องนี้จนเกินไป หรือตั้งความหวังไว้สูงมากในการที่จะได้รับข่าวสารจากการฝึก โดยต้องไม่ลืมว่า ผู้เข้ารับการอบรมซึ่งกำลังจะเป็นผู้เข้ารับการฝึก เป็นพลเรือนที่สมัครใจ และเข้ารับการฝึกอบรมมาเพียง 1-2 สัปดาห์เท่านั้น อาจจะไม่มีความชำนาญในการรวบรวมข่าวสารมากนัก ที่สำคัญอย่างยิ่งพื้นที่ ๆ ใช้ในการฝึกปฏิบัติการจริง ต้องไม่ใช่พื้นที่ ๆ ผู้เข้ารับการฝึกมีภูมิสำเนาอยู่จริงในปัจจุบัน เนื่องจากอาจจะเกิดอันตรายกับผู้เข้ารับการฝึก ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข่าวสารให้กับเราในอนาคต โดยในเรื่องนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับนโยบายได้ให้ความเห็นว่า

สามารถทำได้ แต่อย่างจริงจังในการรวบรวมข่าวสารในช่วงนี้มากนัก เพราะการทำให้ไม่แน่นอน หรือเป็นมืออาชีพ อาจเกิดอันตรายอย่างใหญ่หลวงต่อผู้ให้ข่าวสาร และต้องระลึกเสมอว่า ผู้ผ่านการอบรมต้องเต็มใจที่จะทำ ต้องไม่ลาคั่น และไม่ควรกำหนดให้เป็นหัวข้อข่าวสารสำคัญในการรวบรวมข่าวสาร ควรกำหนดในลักษณะความต้องการข่าวกรองอื่น ๆ และต้องพิจารณาไปถึงความเดือดร้อน ความไม่ปลอดภัยของ ตัวเขาเอง, ครอบครัว, สังคมของเขา เป็นหลักด้วย เว้นผู้ผ่านการอบรมที่เป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์สูง ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาอีกเรื่องคือ การฝึกในพื้นที่จริงโดยกำหนดให้ใช้พื้นที่ ๆ ตนเองมีภูมิสำเนาอยู่ น่าจะไม่เหมาะสม เพราะจะเป็นการเปิดเผยตัวผู้ให้ข่าวสาร ดังนั้น

ควรจะใช้พื้นที่อื่นจะเหมาะสมกว่า

อีกประเด็นที่ต้องพิจารณาก็คือข่าวสารที่ต้องการได้รับจากผู้รับการฝึก ไม่ควรกำหนดหัวข้อข่าวสารให้ยากจนเกินไป ควรกำหนดให้รวบรวมข่าวสารง่าย ๆ ก่อนในช่วงการฝึก เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และความมั่นใจ ให้ผู้เข้ารับการอบรมในช่วงแรก ๆ แต่ข่าวสารที่มอบให้ทดลองรวบรวม ต้องเป็นหัวข้อเดียวกันทั้งหมด เพราะจะได้เก็บเป็นข้อมูลประกอบในชั้นประเมินผล และต้องการเช็คความน่าเชื่อถือของข่าวสารไปในโอกาสเดียวกันด้วย เหตุผลอีกประการที่ไม่ควรกำหนดหัวข้อข่าวสารให้ยากเกินไปในช่วงแรก ก็เพราะข่าวสารที่มีความสำคัญ อาจต้องใช้ประสบการณ์ หรือเทคนิควิธีต่าง ๆ ในการรวบรวม ซึ่งระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริงอาจไม่เพียงพอ และอย่างยิ่งสถานที่ที่ผู้เข้ารับการฝึกไม่มีความคุ้นเคยด้วยแล้ว จะทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จในการรวบรวมข่าวสารได้น้อยมาก ขณะเดียวกันการรวบรวมข่าวสารที่มีความยากมาก มักจะต้องใช้ความพยายามมาก ซึ่งประเด็นนี้ต้องคำนึงถึงความเต็มใจ สมารถใจ และความปลอดภัยของผู้รับการฝึกด้วย มิเช่นนั้นผู้จัดการฝึกอาจจะเสียโอกาส ในการที่จะให้ผู้ให้ข่าวสารที่ดีในอนาคต ความเห็นในเรื่องนี้อีกประเด็นที่มีมุมมองแตกต่างจากความเห็นอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในส่วนของการจัดการมูลนิธิมวลชนมีความเห็นว่า

การฝึกปฏิบัติในพื้นที่จริง มีความจำเป็นก็จริง แต่ในห้วงแรกผู้ที่ผ่านการอบรมมา ยังไม่มีประสบการณ์อาจทำไม่ได้ ควรแนะนำให้รู้จัก ใช้ชีวิตประจำวันให้เหมาะสม เหมือนเดิม โดยไม่เปิดเผยตัวให้ใครรู้หรือผิวดังเกตอย่างเกร็งหรือเครียดและต้องกลมกลืนตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นในที่ทำงานหรือที่บ้านให้ได้ จะเป็นสิ่งที่จำเป็นมากกว่าในระยะแรกเมื่อผ่านช่วงนี้ไปแล้ว และมีความมั่นใจจึงเริ่มทดลองรวบรวมข่าว จากความเห็นดังกล่าวนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นมุมมองที่ดี สรุปได้ว่าผู้ที่ผ่านการอบรมใหม่ ๆ อาจจะมี ความเครียดหรือเกร็ง จากการที่จะต้องไปรวบรวมข่าวสาร ซึ่งเป็นการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง และมีการกำหนดหัวข้อข่าวสารสำคัญที่จะต้องรวบรวมให้ด้วยแล้ว จะทำให้เกิดความกังวลมากกว่า ดังนั้นในเรื่องนี้ควรจะแก้ไข โดยเป็นหน้าที่ของผู้จัดการอบรม ที่จะต้องให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวเสียแต่เนิ่น ๆ ในระหว่างที่ยังมีการอบรมอยู่ เพื่อทำความเข้าใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับการทำหน้าที่ผู้ให้ข่าวสาร และควรแนะนำทางออก หรือการปฏิบัติที่ถูกต้องให้ทราบ ที่สำคัญอย่าได้เปิดเผยตัว หรือปฏิบัติตนจนเป็นที่ผิวดังเกต เมื่อผู้รับการฝึกผ่านช่วงเวลานี้ไปได้แล้ว จึงเริ่มมอบภารกิจในการรวบรวมข่าวสาร ดังนั้นการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง ควรจัดเวลาให้เหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องนี้ด้วย ดังนั้นจึงหมายความว่า ในการจัดการอบรมในห้องเรียน เวลาที่เหมาะสมคือ 1-2 สัปดาห์ และเวลาที่เหมาะสมในการฝึกปฏิบัติจริงคือ 1 สัปดาห์แต่ควรกำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติจริงใน 3-4 วันสุดท้ายของสัปดาห์นี้ โดยช่วงแรกของสัปดาห์กำหนดให้

เป็นเวลา อิสระเพื่อผ่อนคลาย และต้องการให้ผู้ผ่านการอบรมมาใหม่ ๆ มีการปรับสภาพต่าง ๆ ให้คุ้นเคย และเตรียมตัวก่อนการฝึก

การทบทวนผลหลังการปฏิบัติ (AAR) การปฏิบัติในขั้นนี้เกิดขึ้นหลังจากจบการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง กล่าวคือในขั้นสุดท้ายของการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง ผู้เข้ารับการฝึกต้องทดลองรวบรวมข่าวสารอย่างง่าย ๆ ตามที่ผู้รับผิดชอบการฝึกกำหนด และเมื่อจบการฝึกปฏิบัติแล้ว ผู้รับการฝึกทุกคนต้องกลับมาพบกันที่ห้องเรียนอีกครั้ง เพื่อสรุปผลการรวบรวมข่าวสารที่ตนเองไปปฏิบัติ หรือถ่ายทอดเรื่องราวการปฏิบัติจริงให้กับผู้เข้ารับการฝึกในกลุ่มฟัง ซึ่งสมาชิกในกลุ่มทุกคนจะได้รับรู้การปฏิบัติของแต่ละคน พร้อมกับเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้แลกเปลี่ยน วิเคราะห์ ด้วยเหตุด้วยผลว่าการปฏิบัติของแต่ละคนมีข้อดี-ข้อเสีย ถูกต้องตามหลักการหรือไม่ อย่างไร มีการวางแผนการรวบรวมข่าวสารก่อนหรือไม่ การปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ถ้าไม่เป็นไปตามแผนเพราะเหตุใด ซึ่งในท้ายที่สุดสมาชิกในกลุ่มจะช่วยกันระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการรวบรวมข่าวสารในเรื่องนั้น ๆ ออกมา จากนั้นจึงเป็นการหาข้อสรุปพร้อมด้วยการกำหนดให้ทุกกลุ่มส่งตัวแทนขึ้นมานำเสนอ แนวทางปฏิบัติในการรวบรวมข่าวสารของแต่ละกลุ่ม สุดท้ายผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมจึงสรุปวิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียของแต่ละกลุ่มต่อไป

การประเมินผล ผู้เข้ารับการอบรมเป็นขั้นตอนสุดท้าย ของการพัฒนาผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร เหตุผลที่จัดให้มีการประเมินผล ก็เพื่อต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้รับการอบรมทุกคน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข่าวสารที่ผ่านการอบรม เพื่อมอบหมายภารกิจ การรวบรวมข่าวสารในอนาคต เหตุผลอีกข้อคือต้องการวัดผลการฝึกอบรมว่า เนื้อหาวิชาที่จัดไว้ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำมาปฏิบัติได้ในระดับไหน ต้องปรับปรุงเพิ่มเติมในเรื่องอะไรหรือไม่ สำหรับการประเมินนั้นประเด็นอยู่ที่ว่า เราจะออกแบบการประเมินอย่างไร และจะประเมินในเรื่องอะไรบ้าง ซึ่งเรื่องนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับฝ่ายแผน/งานให้ความเห็นว่า

ควรประเมินผลโดย กำหนดให้รวบรวม และรายงานข่าวสารเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่อยู่ใกล้ตัวที่สุดในชุมชน ซึ่งเมื่อผู้ให้ข่าวสาร รายงานกลับมา ตรวจสอบดูว่าใช้เวลาในการรวบรวมข่าวสารนานเท่าไร ข่าวสารมีความสมบูรณ์ครบถ้วนหรือไม่ ถ้าไม่สมบูรณ์ให้ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม โดยออกเป็นหัวข้อข่าวสารสำคัญ ให้ตรวจสอบอีกนอกจากนี้ อาจประเมินในเชิงปริมาณ เช่น จำนวนฉบับ/สัปดาห์/เดือน/ปี และกำหนดเป็นคะแนนวัดผล หากประเมินในเชิงคุณภาพ ควรจะดูว่า ข่าวสารที่ได้สามารถนำไปสู่การตรวจสอบขยายผลเพิ่มเติม โดยหน่วยข่าวหลัก หรือนำไปสู่การ

จับกุมดำเนินคดีผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่สำคัญไม่ควรรีบประเมินภายหลังจบการฝึกอบรมโดยทันที ควรเว้นระยะสัก 2-4 สัปดาห์จึงทำการประเมิน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินผล คือกำหนดหัวข้อข่าวสารขึ้นมา จากนั้นส่งให้ ผู้ให้ข่าวสารรวบรวมข่าวสารตามที่กำหนดให้ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา คือ ดูการรายงานผลกลับมา ว่าใช้เวลาไปเท่าไรในการรวบรวมข่าว ตรงจุดนี้ดูความรวดเร็วในการรวบรวมข่าว เพราะในสังคมปัจจุบันหากเราได้รับข่าวสารเร็วกว่าคู่ต่อสู้ก็ถือว่ามีชัยไปกว่าครึ่งแล้ว ดังนั้นความเร็วจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ อีกประการที่ต้องนำมาพิจารณาคือ ข่าวสารที่รายงานกลับมา มีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามองค์ประกอบของข่าวสารหรือไม่ สามารถตอบคำถามอย่างง่าย ๆ ได้หรือไม่ ว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร จากนั้นเมื่อดูความเร็ว และความสมบูรณ์ของข่าวแล้ว ให้ดู ในเชิงปริมาณ กล่าวคือจำนวนข่าวที่รายงานกลับมา ภายใน...ฉบับ/วัน/สัปดาห์ ในขณะที่ในเชิงคุณภาพให้ดูจากข่าวสารที่ได้รับ สามารถนำไปขยายผลโดยหน่วยข่าวหลักแล้วเกิดประโยชน์ในภาพรวม เช่น นำมาซึ่งการจับกุมผู้กระทำความผิด ที่กล่าวมาคือแนวความคิดในแง่ของการประเมินผล แต่ยังมีคำถามที่ต้องคิดต่อว่า แล้วจะเริ่มประเมินเมื่อไหร่ดี หมายความว่า จบการอบรมไปแล้ว ใช้เวลานานเท่าไรจึงประเมิน หรือประเมินในทันที ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับคณะกรรมการมูลนิธิมวลชนให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า

การประเมินผล ควรกระทำหลังจบการฝึกอบรมไปแล้วประมาณ 1 เดือน โดยดูจากการตอบสนองของผู้ให้ข่าวสารเป็นห่วง ๆ หลังจากที่เรามอบภารกิจให้แล้วว่า มีการรายงานข่าวสารอะไรกลับมาหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อดูความสนใจ และความกระตือรือร้น อีกประการที่ต้องระวังคือ ช่วงนี้ผู้ให้ข่าวสารบางคน อาจจะไปเปิดเผยตัวเองว่าเป็นผู้ให้ข่าวสารไปแล้วในทางที่ดี ควรมีการประเมินทางลัดด้วย นั่นคือการส่งครูฝึกที่เค้าไม่รู้จักหรือไม่คุ้นหน้าเข้าไปสังเกตการณ์และหาข่าวทางลัดด้วยว่า หลังจบการฝึกไปเค้าแล้วเป็นอย่างไร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินผลควรทิ้งระยะห่างประมาณ 1 เดือนหลังจากจบการฝึกไปแล้ว เพื่อให้ผู้ให้ข่าวสารได้ปรับตัว และฝึกฝนทบทวน แต่หมายความว่าในช่วงนี้หน่วยที่รับผิดชอบการฝึกอบรม ต้องส่งหัวข้อข่าวสารให้แก่ผู้ให้ข่าวสารเริ่มรวบรวมข่าวเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องด้วย เพื่อเปิดโอกาสให้ ผู้ให้ข่าวสารได้ฝึกฝนตนเอง และเพิ่มพูนประสบการณ์ ในการรวบรวมข่าว จากนั้นเมื่อได้ระยะเวลา ประมาณ 1 เดือน จึงเริ่มขึ้นการประเมินผลตามที่กล่าวมาแล้ว ในส่วนของการประเมินทางลัดตามที่ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความเห็นนั้น มองว่าสามารถกระทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องกระทำทุกคน ให้พิจารณาเลือกเฉพาะในรายที่เกิดข้อสงสัยหรือผิดปกติ ซึ่งอาจจะกลายเป็นว่าเมื่อออกไปเป็นผู้ให้ข่าวสารแล้ว กลับไปถูกแหล่งข่าวฝ่ายตรงข้ามหลอกใช้เป็นเครื่องมือ

มากกว่า ลักษณะเช่นนี้จึงควรส่งครูฝึกเข้าไปสังเกตการณ์ เพื่อพิสูจน์ข่าวสารฝ่ายเรา โดยสรุปการประเมินผลในลักษณะนี้ คล้ายกับวิธีประเมินแบบอนุกรมเวลา ซึ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งก่อนจึงวัดผลการปฏิบัติ

ที่กล่าวมาทั้งหมดในขั้นการสร้างกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่การปฐมนิเทศ จนถึงการประเมินผล คือขั้นการพัฒนาผู้ผ่านการคัดเลือก เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร ซึ่งในกระบวนการนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ามา จะต้องเรียนรู้ในเรื่องอะไรบ้าง จึงจะมีคุณสมบัติ การเป็นผู้ให้ข่าวสารที่สมบูรณ์แบบ ตามกระบวนการทศน์ของงานการข่าว กองทัพอากาศที่ 1 ซึ่งสรุปได้ว่า ห้วงเวลาในกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสม คือ ไม่ควรเกิน 3 สัปดาห์ ทั้งนี้แบ่งเป็นห้วงการอบรมประมาณ 2 สัปดาห์ และฝึกปฏิบัติในสถานที่จริงประมาณ 1 สัปดาห์ จากนั้นเมื่อจบการฝึกไปแล้วประมาณ 1 เดือน จึงเริ่มประเมินผล สำหรับขั้นที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ ขั้นการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งผู้รับผิดชอบจัดการฝึกในขั้นนี้ จะต้องพิจารณาเลือกพื้นที่การฝึกที่มีความพร้อม สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และต้องมีความปลอดภัยซึ่งต้องไม่ใช่พื้นที่ ๆ ผู้เข้ารับการฝึกหรือผู้ที่จะเป็นผู้ให้ข่าวสารในอนาคต มีภูมิลำเนาอยู่ ที่ต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นพิเศษเพราะว่าเรื่องในลักษณะนี้เป็นเรื่องใหม่ในชีวิตของผู้รับการฝึก ซึ่งเมื่อต้องมาฝึกปฏิบัติรวบรวมข่าวสารเพียงลำพังอาจจะเกิดความเครียด ความกังวลจนเลิกจากการเป็นผู้ให้ข่าวสารในที่สุด ดังนั้นช่วงนี้ผู้จัดการฝึกจึงควรให้ความสำคัญ และต้องติดตามการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด เพื่อคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติ และเป็นที่พึ่งให้ผู้รับการฝึกมีความมั่นใจ ที่สำคัญข่าวสารที่กำหนดให้รวบรวมในขั้นตอนนี้ ต้องไม่ควรเป็นเรื่องยุ่งยากจนเกินไป สำหรับข้อเน้นย้ำในกระบวนการนี้คือ ในระหว่างการอบรม ควรสอดแทรกอุดมการณ์ความรักชาติ การเสียสละ และความซื่อสัตย์ โดยตลอด ที่ต้องทำเช่นนี้เพราะต้องการชี้แนะให้ผู้ให้ข่าวสาร เกิดความรู้สึก และมีอารมณ์คล้อยตามจนตระหนักถึงความสำคัญตามสิ่งที่แนะนำไป ข้อเน้นย้ำอีกประการคือ การประเมินผลควรเก็บข้อมูลให้ละเอียด โดยประเมินทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จากข่าวสารที่รายงานกลับเข้ามา และเพิ่มเติมด้วยการประเมินจากครูฝึก ซึ่งผู้ที่จะรับผิดชอบในเรื่องนี้ควรจัดเข้าประเมินผลการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยกระทำแบบไม่เป็นทางการ ไม่ให้ผู้ให้ข่าวสารทราบ เพื่อต้องการทดสอบการปฏิบัติ การรวบรวมข่าวสารและความน่าเชื่อถือ หลังจากการฝึกไปแล้ว สำหรับประเด็นคุณสมบัติของผู้ให้ข่าวสารที่ผ่านกระบวนการพัฒนาแล้ว ควรมีคุณสมบัติเฉพาะดังนี้

คุณสมบัติทั่วไป คือ

1. มีความรู้เกี่ยวกับงานด้านการข่าว มีวินัย ใฝ่หาพรบติ
2. มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือในการรวบรวมข่าวสาร และการรักษาความปลอดภัยในระหว่างรวบรวมข่าวสาร

3. สามารถรายงานข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะ คือ

1. มีอุดมการณ์ความรักชาติ มีความเสียสละ และความซื่อสัตย์
2. สามารถเข้าถึงเป้าหมาย และรักษาความลับได้
3. มีแรงจูงใจในการเป็นผู้ให้ข่าวสาร และถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย

การสร้างกระบวนการธำรงรักษาสถานภาพ สมาชิกมูลนิธิมวชนทัพนาค 1 เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสารอย่างต่อเนื่อง

การสร้างกระบวนการธำรงรักษาสถานภาพ สมาชิกมูลนิธิมวชนทัพนาค 1 เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร อย่างต่อเนื่อง ในขั้นตอนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ต่อการสร้างกระบวนการพัฒนา สมาชิกมูลนิธิมวชนทัพนาค 1 เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน กล่าวคือเมื่อผ่านกระบวนการพัฒนา เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสารตามกระบวนการขั้นตอนของงานด้านการข่าว ของกองทัพนาคที่ 1 แล้ว ขั้นตอนที่ต่อไปให้ผู้ให้ข่าวสารทุกท่าน จะปฏิบัติตามปกติเหมือนเมื่อ ยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสาร แต่ภาระหน้าที่ที่พึงอีกประการคือการ รวบรวมข่าวสารที่เป็นประโยชน์แจ้งให้กับกองทัพนาคที่ 1 ซึ่งในระยะแรก ๆ คงจะไม่มีปัญหา อะไรเกิดขึ้น แต่เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ เข้า ด้วยภาระหน้าที่การทำงาน และความจำเป็นส่วนตัวใน บางเรื่อง อาจทำให้ความรู้สึกในการเป็นผู้ให้ข่าวสารลดน้อยถอยลงไป จนลี้มเลือนหายไปตาม กาลเวลาในที่สุด ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยมองว่า หากต้องพัฒนาผู้ให้ข่าวสารเพิ่มขึ้นอีก ก็ต้องมาเริ่มต้น คัดเลือกกันใหม่หมด ทำให้การรวบรวมข่าวสารขาดห่วงและสิ้นเปลืองงบประมาณเปล่า ๆ ดังนั้น การที่เราสามารถธำรงรักษาสถานภาพผู้ที่ผ่านการพัฒนาเป็นผู้ให้ข่าวสาร ให้ดำรงรักษาสถานภาพ การเป็นผู้ให้ข่าวสารได้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นหนทางที่ดี ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

การธำรงรักษาสถานภาพผู้ให้ข่าวสาร

ตามที่ได้พบทวนวรรณกรรมมาแล้วในบทที่ 2 จะเห็นได้ว่า การธำรงรักษา มีความสำคัญ ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะทำให้ไม่สูญเสียคนดีที่มีความรู้ความสามารถไป ทั้งนี้เพราะใน ปัจจุบัน ทุกองค์กรหรือหน่วยงานให้ความสำคัญกับคนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นถ้าองค์กรจัดกิจกรรมใน การธำรงรักษาเป็นอย่างดี คนในองค์กรนั้น ๆ ก็ย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกาย และจิต ส่งผลให้คนอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้นานโดยไม่แสวงหาองค์กรใหม่

ในแง่ของผู้ให้ข่าวสาร ซึ่งเป็นบุคคลพลเรือน ที่เสียสละความสุขส่วนตัวเข้ามาเพื่อ ต้องการช่วยเหลือสังคมส่วนรวม โดยผ่านการคัดเลือกเข้ามาสู่กระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสารนั้น บุคคลเหล่านี้ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งของ

กองทัพภาคที่ 1 จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่กองทัพภาคที่ 1 จะต้องพิทักษ์ปกป้อง รักษาคุ้มครองบุคคล เหล่านี้ไว้ ให้อยู่กับกองทัพภาคที่ 1 ตลอดไป ซึ่งในเรื่องนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจน กองทัพภาคที่ 1 ควรมีนโยบายในเรื่องการธำรงรักษาผู้ให้ข่าวสารหรือมวลชน ของกองทัพภาคที่ 1 อย่างชัดเจน และ ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ทั้งนี้ต้องแจ้งเป็นนโยบายและลายลักษณ์อักษร ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ฝ่ายได้รับทราบอย่างชัดเจน กรอรับกับต้องแจ้งให้มวลชน และผู้ให้ข่าวสารทราบอย่างชัดเจนว่า กองทัพภาคที่ 1 ให้ความสำคัญกับผู้ให้ข่าวสาร และจะธำรงรักษาความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ตลอดไป โดยอาจจะมีการแจ้งตั้งแต่ในวันปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นวันแรกที่มีการพบปะกันของผู้ผ่านการ คัดเลือก กับผู้บังคับบัญชาของกองทัพภาคที่ 1 ซึ่งการชี้แจงในลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ที่กำลังจะเป็น ผู้ให้ข่าวสารในอนาคตนั้น เกิดความมั่นใจ ประทับใจ พร้อมจะทุ่มเทกำลังใจให้การเข้ารับการ อบรมอย่างเต็มที่ และเมื่อจบการอบรมเป็นผู้ให้ข่าวสารอย่างเต็มตัวแล้ว การธำรงรักษาสถานภาพ จะสามารถกระทำได้ง่ายดายและต่อเนื่อง เมื่อกล่าวถึงนโยบายที่ชัดเจนแล้ว กิจกรรมที่จะต้อง ปฏิบัติต่อผู้ให้ข่าวสารก็ต้องมีความชัดเจนด้วยเช่นกัน ซึ่งจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่ ผ่านมาในบทที่ 2 และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกท่านที่ผ่านมา สามารถสรุปเป็นประเด็น สำคัญๆ ได้ว่า กิจกรรมที่ควรปฏิบัติต่อผู้ให้ข่าวสาร เพื่อช่วยสนับสนุนให้สามารถรักษาสถานภาพ ผู้ให้ข่าวสารได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญ จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด มี จำนวน 5 ประเด็นดังนี้

การรักษาความปลอดภัย เป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่อง นี้เป็นอันดับแรก เนื่องจากมองว่าผู้ให้ข่าวสารเป็นพลเรือน การที่เสียสละมาทำงานสนับสนุน หน่วยงานความมั่นคง โดยเฉพาะงานด้านการข่าว อาจจะไม่ปลอดภัยกับตนเอง และ ครอบครัว ซึ่งแนวความคิดนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักในส่วนของการมูลนิธิมวลชนฯ ให้ ความเห็นที่น่าสนใจ ความว่า

ความปลอดภัยเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพราะผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เป็นพลเรือน จึงมีความกังวล และส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว ดังนั้นจึงหวงความปลอดภัยมากกว่า เรื่องอื่น สำหรับเรื่องที่ให้ความสำคัญ รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง, การยกย่องให้เกียรติ, การจ่ายค่าตอบแทน และการให้กำลังใจ

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับสมาชิกมูลนิธิมวลชนฯ ให้ความเห็นว่า

ความปลอดภัยสำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นงานใหม่ เกรงว่าเมื่อให้ข่าวสาร ไปแล้ว ผู้ที่เคียดแค้นเพราะข่าวของเรา จะมาทำร้ายได้ จึงอยากให้กองทัพภาคที่ 1 ให้ความสำคัญตรงนี้ให้มาก ตามมาด้วยเรื่องการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง, การจ่ายค่าตอบแทน การยกย่องให้เกียรติ, และการให้กำลังใจ เป็นความสำคัญสุดท้าย

จากทั้ง 2 แนวความคิดสามารถสะท้อนออกมาได้ว่า การที่จะทำให้ผู้ให้ข่าวสาร เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อรวบรวมข่าวสารที่สำคัญ รายงานให้กับกองทัพอากาศที่ 1 ได้อย่างต่อเนื่องได้นั้น กองทัพอากาศที่ 1 จะต้องสร้างหลักประกันให้กับผู้ให้ข่าวสารให้ได้ว่า เมื่อทำหน้าที่รวบรวมและรายงานข่าวสารสนับสนุนให้กองทัพอากาศที่ 1 แล้ว ตัวผู้ให้ข่าวสาร และครอบครัวจะต้องได้รับความคุ้มครองและมีความปลอดภัย ที่เป็นเช่นนี้เพราะสภาพความรู้สึของผู้คนทั่ว ๆ ไป มักคิดว่า จุดจบของแหล่งข่าวหรือสายลับ คือการถูกฆาตกรรม ซึ่งในประเด็นนี้ในข้อเท็จจริงแล้ว ทั้งวิธีการรวบรวมข่าว การปฏิบัติ และภารกิจของแหล่งข่าวหรือสายลับ มีความแตกต่างกันกับ วิธีการรวบรวมข่าวสาร การปฏิบัติ และภารกิจของผู้ให้ข่าวสารค่อนข้างมาก ดังนั้นในส่วนนี้กองทัพจะต้องชี้แจงทำความเข้าใจเสียแต่เนิ่น ๆ อาจจะกระทำในขั้นการอบรมได้ เพราะในขั้นการอบรมวิชาที่สอนให้กับผู้ให้ข่าวสาร มีวิชาที่เกี่ยวข้องกับในเรื่องนี้ด้วยคือ การเข้าถึงแหล่งเป้าหมายด้วยความปลอดภัย และวิธีการรวบรวมข่าวสารด้วยความปลอดภัย ซึ่งหากชี้แจงและทำความเข้าใจในช่วงนี้เป็นอย่างดีแล้ว อาการกังวล รวมถึงทัศนคติในแง่ลบ และความเครียดเรื่องความปลอดภัยก็จะไม่ส่งผลกระทบมากนัก ที่สำคัญการชี้แจงต้องไม่แสดงให้เห็นว่า กองทัพอากาศที่ 1 จะปฏิเสธความรับผิดชอบ เพียงแต่ต้องการให้เห็นภาพรวมของระดับการทำงานด้านการข่าวเท่านั้น ขณะเดียวกันในมาตรการด้านอื่น ๆ กองทัพอากาศที่ 1 จะต้องหาวิธีการเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับผู้ให้ข่าวสารอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานของผู้ให้ข่าวสารสามารถสนับสนุนกองทัพอากาศที่ 1 ได้อย่างเต็มที่ตลอดไป

การจ่ายค่าตอบแทน โดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย ฯ ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานแต่ในกรณีของผู้ให้ข่าวสาร การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การให้รางวัลแก่ผู้ให้ข่าวสาร เพื่อตอบแทนการรายงานข่าวสารในแต่ละครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อ ดึงดูดความสนใจให้ผู้ให้ข่าวสารคนอื่น ๆ ให้ปฏิบัติตามผู้ที่ได้ค่าตอบแทน เพื่อจูงใจแก่ผู้ให้ข่าวสารให้ทุ่มเทความสามารถในการรวบรวมข่าวสาร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสุดท้ายคือเพื่อสร้างความพึงพอใจ ให้แก่ผู้ให้ข่าวสาร ให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี สำหรับเหตุผลที่ต้องการมีการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับ ฝ่ายแผน/ งาน ให้ความเห็นว่

การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเพราะว่าเงินสามารถจับต้องได้สามารถนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งอื่น ๆ ที่เค้าต้องการ ได้อย่างง่ายดายที่สำคัญสามารถสร้างแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี ในขณะที่เรื่องอื่น ๆ มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ ต้องไม่ลืมว่าการทำงานด้านการข่าว ต้องใช้เงินเป็นหลัก ถ้ามีเงินมาก โอกาสได้ข่าวที่ดี ๆ ก็มีมาก เมื่อมีข่าวดี ๆ อย่างต่อเนื่อง จะทำงานอะไรก็ประสบความสำเร็จ

ดังนั้นจึงสรุปว่า การจ่ายค่าตอบแทน เป็นเหตุผลประการที่ 2 ที่ส่งผลให้เกิดการชำระ ราคาสถานภาพ การเป็นผู้ให้ข่าวสารได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจะพบว่า ผู้ให้ ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ เลือกการจ่ายค่าตอบแทนเป็นวิธีที่ 2 ในการรักษาสถานภาพผู้ให้ข่าวสาร รอง จากการรักษาความปลอดภัย ดังนั้นเมื่อเราเลือกที่จะจ่ายค่าตอบแทน ปัญหาอยู่ตรงว่า เกณฑ์ในการ จ่ายจะพิจารณาอย่างไร จะจ่ายมากจ่ายน้อย ใช้อะไรเป็นเกณฑ์ ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีโอกาสสัมผัส และคลุกคลีกับแหล่งข่าวหรือ ผู้ให้ข่าวสาร ให้ ความเห็นว่า

การจ่ายค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะผู้ให้ข่าวสารหรือแหล่งข่าว ในระดับ ต่ำ มีความต้องการเงิน ยิ่งเมื่อเค้ารู้ว่า ฝ่ายเรามีเงินถึงจ่ายแบบไม่อั้นเค้าจะยิ่งทุ่มเท ทำงานเพื่อแลกกับเงิน ดังนั้นเราก็ต้องมีเกณฑ์การจ่ายคือ เราจะจ่ายต่อเมื่อข่าวสารที่ รายงานมาก็คือ ข่าวสารที่เรากำหนดไปให้รวบรวม โดยเราจะต้องกำหนดไปก่อนว่า จะ จ่ายเท่าไรสำหรับข่าวนี้และเราต้องการข่าวเมื่อไร ซึ่งในขั้นนี้เค้าจะต่อรอง โดย อาจจะขอเพิ่มเงินหรือขยายเวลา เมื่อเค้ารายงานข่าวกลับมาเราต้องตรวจสอบว่า ข่าวนั้น มีความน่าเชื่อถือหรือมีความเป็นจริงขนาดไหน ถ้าตรงตามที่ตกลงกัน และมีความ น่าเชื่อถือ ก็จ่ายตามที่ตกลง แต่ถ้าขาดความสำคัญ เราก็อาจจะลดจำนวนรางวัลลงได้ และให้ไปหาข่าวต่อทั้งนี้เราอาจพิสูจน์ข่าวก่อนก็ได้ ว่าจริงแท้ขนาดไหน เมื่อพิสูจน์แล้ว จึงค่อยต่อ

การจ่ายค่าตอบแทนอาจกระทำได้ 2 วิธี คือ จ่ายเป็นครั้งคราว ซึ่งหมายถึงจ่ายเป็นครั้ง ๆ เมื่อมีการรายงานข่าวสาร โดยมีการตกลงจำนวนรางวัลไว้ล่วงหน้า อีกประเภทคือ เหมากจ่าย หมายถึงจ่ายเป็นห้วง ๆ หรือจ่ายเป็นรายเดือน ซึ่งก็ควรจะมีการตกลงจำนวนเอาไว้ก่อนเช่นกัน สำหรับเกณฑ์ในการจ่ายให้พิจารณาจาก ความสำคัญของข่าวสารที่รายงานเข้ามา ความน่าเชื่อถือ ของข่าวสาร และความรวดเร็ว ซึ่งหมายถึง เวลาที่ใช้ในการรวบรวมข่าวสารควรรวใช้น้อยที่สุด

ที่กล่าวมาคือการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งมีวิธีและเกณฑ์การจ่ายตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ข้อ ควรตระหนักก็คือ ผู้ให้ข่าวสารบางท่าน มีฐานะมีอุดมการณ์ ดังนั้นค่าตอบแทน อาจไม่ใช่แรงจูงใจ ที่ทำให้ผู้ให้ข่าวสาร ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ แต่สิ่งที่ผู้ให้ข่าวสารกลุ่มนี้ ต้องการ มากที่สุด อาจไม่ใช่ความปลอดภัย และค่าตอบแทน แต่อาจจะเป็น ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันอย่าง ต่อเนื่อง หรือการยกย่องให้เกียรติ มากกว่า

การสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เป็นแนวความคิดที่ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญ เป็นลำดับที่ 3 เพื่อส่งผลให้ผู้ให้ข่าวสาร สามารถรักษาสถานภาพ การเป็นผู้ให้ข่าวสาร ได้อย่าง ต่อเนื่องที่เป็นเช่นนี้เพราะ การที่ผู้ให้ข่าวสาร มีโอกาสพบปะ พูดคุย ซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกัน

ก็มีโอกาสได้พบผู้บังคับบัญชาของกองทัพอากาศที่ 1 และครูฝึก จะทำให้ผู้ให้ข่าวสารเกิดความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานของแต่ละคน มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิด ทักษะคิด วิธีการรวบรวมข่าวสารซึ่งกันและกัน และการที่ผู้บังคับบัญชามาปรากฏให้เห็นและร่วมกิจกรรมนั้น แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และให้เกียรติ ส่งผลให้ผู้ให้ข่าวสาร เกิดความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ในจังหวะนี้ทางกองทัพอากาศที่ 1 ควรถือโอกาสต่อยอดคุณธรรม โดยใช้จิตวิทยากลุ่ม เพื่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

สิ่งที่กองทัพอากาศที่ 1 ควรจะทำคือ ควรจัดกิจกรรมให้ผู้ให้ข่าวสารทุกคนในแต่ละรุ่น และครูฝึกมาเจอกัน ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมทางสังคม หรือกิจกรรมทางวิชาการ เช่นการประชุมต่าง ๆ หรืออาจจะเป็นการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ หรือการสังสรรค์ร่วมกัน โดยอาจกำหนดเป็นห้วง ๆ หรือในห้วงเทศกาลสำคัญต่าง ๆ

การยกย่องให้เกียรติ เป็นแนวความคิดที่ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญ เป็นลำดับที่ 4 เพื่อส่งผลให้ผู้ให้ข่าวสาร สามารถรักษาสถานภาพ การเป็นผู้ให้ข่าวสารได้อย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ให้ข่าวสารส่วนใหญ่ ถือเป็นมวลชนในระดับสนับสนุน กล่าวคือ เป็นผู้มวลชนที่มีฐานะ มีการศึกษา มีหน้าตาทางสังคม การที่ผู้ให้ข่าวสารกลุ่มนี้ ต้องการช่วยเหลืองานสังคม หรืองานส่วนรวม ก็เพื่อต้องการได้รับการยกย่อง สรรเสริญ ดังนั้น สิ่งที่กองทัพอากาศควรจะทำก็คือ ต้องให้เกียรติแก่บุคคลเหล่านี้ โดยเฉพาะผู้ให้ข่าวสารที่อยู่ในกลุ่มนี้ โดยอาจจะทำได้ 2 แนวทางคือ แนวทางแรก กระทำแบบเป็นทางการ กล่าวคือ การประกาศยกย่องให้เกียรติ หรือการมอบเหรียญรางวัลแสดงความสามารถ ในการรวบรวมข่าวสาร โดยอาจกำหนดเป็นระดับความสามารถต่างๆ ซึ่งควรจัดเป็นพิธีมอบให้ ในระหว่างที่มีการประชุม หรือในงานพบปะสังสรรค์ต่าง ๆ ในโอกาสที่มีการพัฒนาสัมพันธ์ตามระยะเวลา อนึ่ง การกระทำลักษณะนี้ถือว่าเป็นการกระทำที่กองทัพอากาศให้เกียรติแก่ผู้ให้ข่าวสารแต่ละท่าน ตัวผู้ให้ข่าวสารจะเกิดความภาคภูมิใจ และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ อีกแนวทางคือกระทำแบบไม่เป็นทางการ คือเป็นการแสดงออกด้วยการปฏิบัติ หรือด้วยวาจา กริยาอาการต่าง ๆ ต่อผู้ให้ข่าวสาร ในทุกครั้งที่พบปะผู้ให้ข่าวสาร เช่น การกล่าวทักทายกันเมื่อพบกัน เจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศที่รับผิดชอบต่องานดังกล่าวนี้ ควรแสดงออกด้วยวาจา และกริยาที่สุภาพ ให้เกียรติ หรือช่วยเหลือเท่าที่เรจะสามารถกระทำได้ ด้วยความรู้สึกเต็มใจ

การให้กำลังใจ เป็นแนวความคิดที่ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญ เป็นลำดับสุดท้าย เพื่อส่งผลให้ผู้ให้ข่าวสาร สามารถรักษาสถานภาพ การเป็นผู้ให้ข่าวสารได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมองว่า เป็นลักษณะเหมือนนามธรรม และอาจมีผลต่อแรงจูงใจได้ไม่นาน กล่าวคือ การให้กำลังใจ อาจจะส่งผลให้ผู้ให้ข่าวสาร มีความรู้สึกที่ดีเป็นห้วง ๆ หรือในช่วงเวลาที่อยู่ร่วมกัน แต่เมื่อแยกย้ายออกไปปฏิบัติงานหรือ รวบรวมข่าวสาร อาจเจอปัญหาหนัก ๆ ทำให้ท้อแท้ ห่อเหี่ยวได้ง่าย

วิธีปฏิบัตินั้น กองทัพอากาศที่ 1 อาจจะต้องมีข้อมูลเพียงพอในเรื่องนี้ หรือคำสั่งการติดต่อสื่อสาร ทราบความเคลื่อนไหวกันตลอด เช่นเมื่อรู้ว่า ผู้ให้ข่าวสารคนใดเริ่มมีทัศนคติ ที่ไม่ดี หรือมี แนวความคิดไปในทางลบ ซึ่งอาจจะเกิดจากความเครียดที่มาจากการพยายามรวบรวมข่าวสารหรือ เจอกับปัญหาต่าง ๆ ช่วงเวลาดังกล่าวนี้นับเป็นช่วงที่สำคัญ เพราะผู้ให้ข่าวสารต้องการกำลังใจ ต้องการปรึกษากับผู้ที่เป็นที่พึ่ง และไว้ใจได้ หากกองทัพอากาศที่ 1 สามารถส่งเจ้าหน้าที่ที่มี ประสบการณ์ เข้าไปพบปะ เยี่ยมเยียนพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้กำลังใจ จะทำให้ สถานการณ์ความเครียด หรือทัศนคติต่าง ๆ ของผู้ให้ข่าวสารดีขึ้น สามารถมีขวัญกำลังใจที่จะ ปฏิบัติงานต่อได้อีก การกระทำในลักษณะนี้ ควรกระทำเป็นราย ๆ โดยต้องเลือกจังหวะเวลาที่ เหมาะสม เพราะหากเข้าไป กองทัพอากาศที่ 1 อาจจะทำให้เสียผู้ให้ข่าวสาร หรือผู้ให้ข่าวสารอาจตัดสินใจ ยกเลิก ภารกิจ และลาออกจากการเป็นผู้ให้ข่าวสารได้ อีกวิธีที่กองทัพอากาศที่ 1 สามารถกระทำได้ แบบรวมการพร้อม ๆ กันหลาย ๆ คนเลย คือหาช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมจัดกิจกรรมพบปะ สังสรรค์ เพื่อให้ผู้ให้ข่าวสารได้มีโอกาสพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ในลักษณะเช่นนี้ ผู้ให้ข่าวสารด้วยกันจะเป็นผู้ให้กำลังใจกันเอง ขณะเดียวกันอาจเกิดเป็นแรงบันดาลใจ ส่งให้ผู้ให้ ข่าวสารปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม เพราะเมื่อมาพูดคุยกันแล้ว ผู้ให้ข่าวสารท่านอื่นอาจจะมีปัญหา หรือ สาเหตุความเครียดมากกว่าเรา แต่แล้วยังยืนหยัดฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ลักษณะนี้จะทำให้เกิดแรง บันดาลใจมากกว่า ซึ่งวิธีนี้เมื่อเลิกจากงาน ไปแล้ว ผู้ให้ข่าวสารอาจจะโทรศัพท์พูดคุย เล่าปัญหาและ แก้ปัญหาตนเองได้ แต่กองทัพอากาศที่ 1 ต้องไม่ลืมว่า กำลังใจที่ได้จากกองทัพอากาศที่ 1 นั้นสำคัญมาก ดังนั้นเมื่อกองทัพอากาศที่ 1 ทราบข่าว จึงควรรีบ เข้าไปพบปะ เยี่ยมเยียนทันทีที่มีโอกาสทำได้และ กองทัพอากาศที่ 1 ควรจะจัดกิจกรรมลักษณะนี้เป็นห้วง ๆ ด้วย เช่น ทุก 2 เดือน เป็นต้น แต่ควรจะต้อง ให้ผู้ให้ข่าวสารทราบล่วงหน้า

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากทั้ง 5 ประเด็นหลัก ซึ่งถือเป็นเสมือนมาตรการ เสริมเพื่อช่วยสำหรับการธำรงรักษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในระดับหน่วยศึกษา ให้ความเห็น ว่า ควรปลูกฝังเจ้าหน้าที่ทหารที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ ให้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ให้ข่าวสารต้อง ไม่คิดว่า ผู้ให้ข่าวสารเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการรวบรวมข่าวสาร เมื่อคิดได้ดังนี้ ก็ ควรจะปฏิบัติต่อผู้ให้ข่าวสารเสมือนเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกัน ประสานกัน แสร์ ข้อมูลซึ่งกันและกัน เมื่อมีเรื่องสำคัญ ๆ ก็ควรรวบรวมแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม ในลักษณะบูรณาการด้านการข่าว

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ สามารถสรุปเป็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเรื่องแรกคือ ควรมีการ บูรณาการงานด้านการข่าว ร่วมกันระหว่างผู้รับผิดชอบกิจกรรมข่าวภาคประชาชน และผู้ให้ ข่าวสาร โดยควรจัดการประชุมในลักษณะแสร์ข้อมูลข่าวและวิเคราะห์ข่าวร่วมกัน เพื่อให้ได้

ข้อสรุปของงานด้านการข่าวเป็นเรื่อง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดคือ กระบวนการธำรงรักษา สถานภาพ สมาชิกมูลนิธิมณฑลชนทัฬหาค 1 เพื่อเป็นผู้ให้ข่าวสารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในกระบวนการนี้ ความสำคัญอยู่ที่ กองทัฬหาคที่ 1 ต้องมีนโยบาย ในเรื่องการธำรงรักษานี้อย่างชัดเจน โดยมีการ กำหนดที่มณฑลทหาร ผู้รับผิดชอบในเรื่องการธำรงรักษานี้ให้ชัด ในขณะที่ผู้ให้ข่าวสารควรจัดให้มี คณะกรรมการภายในแต่ละรุ่น เพื่อให้มีการรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น และให้มีตัวแทนติดต่อ ประสานงานซึ่งกันและกันในแต่ละพื้นที่ รวมถึงประสานงานกับผู้รับผิดชอบในส่วนของกองทัฬหาคที่ 1 เพื่อกำกับดูแลในเรื่องความปลอดภัยของผู้ให้ข่าวสารเป็นส่วนรวม ในกรณีกองทัฬหาคที่ 1 ควรจัดให้มี กิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ร่วมกันกับผู้ให้ข่าวสารต่อจากกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น เป็นการพบปะประสานงาน การจัดงานสังสรรค์ตามหัวระยะเวลา รวมถึงการจัดให้ผู้ให้ข่าวสาร แต่ละพื้นที่แชร์ข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน เพราะเมื่อมีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว การสนับสนุนเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกันของผู้ให้ข่าวสารด้วยกัน หรือกองทัฬหาคที่ 1 กับผู้ให้ ข่าวสารก็จะเกิด ดังนั้นหน่วยที่ได้รับประโยชน์จากผู้ให้ข่าวสาร ต้องมีมาตรการในการธำรงรักษา อย่างจริงจัง สำหรับข้อเสนอแนะในการสนับสนุนให้การธำรงรักษาเป็นไปตามแนวทางที่กล่าวมา คือ กองทัฬหาคที่ 1 ควรจัดให้มีสำนักงานย่อย ๆ ขึ้นมาที่หนึ่ง เพื่อเป็นสถานที่พบปะแลกเปลี่ยน ข้อมูล จัดกิจกรรมของกลุ่มหรือคณะกรรมการของผู้ให้ข่าวสารเพื่อ ประสานงาน หรือประชุม ร่วมกัน โดยสถานที่ดังกล่าวไม่จำเป็นต้องอยู่ในพื้นที่ของหน่วยทหาร