

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายภายในที่เกี่ยวข้องขององค์กรสตรี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ประกอบกับการศึกษาจากเอกสารต่างๆ (Documentary Research) โดยจะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรสตรี เรียงตามลำดับ ดังนี้

- (1) มูลนิธิผู้หญิง
- (2) มูลนิธิเพื่อนหญิง
- (3) สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์ พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ

ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายภายในที่เกี่ยวข้องขององค์กรสตรี โดยนำเสนอผลการวิจัยที่มุ่งตอบปัญหานำวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

- (1) องค์กรสตรีมีแนวทางการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างไร
- (2) องค์กรสตรีมีแนวทางการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนอย่างไร
- (3) องค์กรสตรีประสบปัญหาใดบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายภายในที่เกี่ยวข้อง และแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีใด
- (4) การจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายภายในที่เกี่ยวข้องมีบทบาทอย่างไรต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรี

โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในส่วนที่ 2 เรียงตามลำดับ ดังนี้

- (1) กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องขององค์กรสตรี
- (2) การวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี
- (3) การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี
- (4) การประเมินผลในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี

- (5) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี
- (6) วิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี
- (7) บทบาทของการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรี
- (8) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี
- (9) กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี
- (10) การวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี
- (11) การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี
- (12) การประเมินผลในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี
- (13) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี
- (14) วิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี
- (15) บทบาทของการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรี
- (16) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายภายในที่เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการความสัมพันธ์ขององค์กรสตรี โดยแบ่งออกเป็น

- (1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี
- (2) กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรสตรี

1. มูลนิธิผู้หญิง (Foundation For Women : FFW)

❖ ความเป็นมาของมูลนิธิผู้หญิง

มูลนิธิผู้หญิงเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งดำเนินการพัฒนาสตรี ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงและเด็กที่ประสบปัญหา ตลอดจนรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงปัญหาที่ผู้หญิงเผชิญอยู่ในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว และความรุนแรงทางเพศในรูปแบบต่างๆ มูลนิธิผู้หญิงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้หญิงได้รับสิทธิเสมอภาค เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และรณรงค์เผยแพร่เพื่อสร้างค่านิยมใหม่ของหญิงชายในสังคม

เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ.2527 โครงการเล็กๆ สำหรับผู้หญิงได้ถือกำเนิดขึ้นโดยมีชื่อว่า "ศูนย์ข่าวผู้หญิง" ซึ่งให้ข้อมูลแก่ผู้หญิงที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อป้องกันมิให้ผู้หญิงต้องถูกล่อลวงสู่การค้าประเวณี

นอกจากนี้ ยังผลิตสื่อการศึกษาสำหรับผู้หญิงในสาขาอาชีพต่างๆ ในปี พ.ศ.2528 ได้จัดทำโครงการบ้านพักผู้หญิงเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงที่ประสบปัญหาถูกสามีทุบตี รณรงค์เผยแพร่ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

ต่อมาได้จัดทำโครงการค้าห้ำ เพื่อรณรงค์ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการหยุดยั้ง การนำเด็กเข้าสู่กระบวนการค้าประเวณี โดยเริ่มจากการใช้หนังสือค้าห้ำ เผยแพร่ผ่านครูในโรงเรียนเพื่อเป็นสื่อการศึกษาแก่เด็ก นักเรียน มูลนิธิผู้หญิงได้ขออนุญาตจดทะเบียนเป็นมูลนิธิตามเลขทะเบียนลำดับที่ 3329 เมื่อปลายปี พ.ศ.2530

บุคลากรของมูลนิธิผู้หญิงได้กล่าวถึงความเป็นมาและการดำเนินงานในภาพรวมของมูลนิธิดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

"มูลนิธิผู้หญิงเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก ซึ่งเราก็กเริ่มงานตรงนี้มีมาตั้งแต่ปีพ.ศ.2527 แต่มาจดทะเบียนเป็นมูลนิธิก็อีก 2-3 ปีให้หลัง งานที่เราทำก็จะมีตั้งแต่ให้ความช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และกฎหมายแก่ผู้หญิงและเด็กที่เป็นผู้ถูกผลกระทบ ถูกล่อลวง เป็นผู้เสียหายจากการถูกค้าทั้งในไทยและต่างประเทศ เราก็กดำเนินการประสานหน่วยงานรัฐและเอ็นจีโอในประเทศต้นทางและปลายทางในการให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้เสียหายเดินทาง

กลับภูมิลำเนาได้อย่างปลอดภัย ช่วยประสานความร่วมมือกับสหภาพความในการเรียกร้องค่าชดเชยให้แก่ผู้หญิงและเด็กที่ถูกค้า รวมทั้งรณรงค์และส่งเสริมให้ชุมชนตระหนักในปัญหาการค้าหญิงและเด็ก กระตุ้นให้คนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลไกในการป้องกัน ให้ความช่วยเหลือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ ตลอดจนผลักดันนโยบายและแผนระดับชาติเพื่อให้ความคุ้มครองสิทธิของหญิงและเด็ก” (พิมพ์ธรรม แจ่มเพื่อ, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“การทำงานของมูลนิธิจะมีทั้งในส่วนของงานที่เป็นงานเฉพาะหน้า คือ ให้ความช่วยเหลือดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบ และทำในส่วนของงานที่เป็นงานรณรงค์ เผยแพร่แนวคิด จัดสัมมนา เข้าร่วมการประชุมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่เราสนใจ โดยที่ฝ่ายงานต่างๆ ในมูลนิธิจะทำงานประสานและต่อเนื่องกัน อย่างฝ่ายบริการ เขาก็จะมีหน้าที่ให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือทั้งที่มูลนิธิเลย หรืออาจจะขอคำปรึกษาทางโทรศัพท์เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ เรื่องที่เขาเดือดร้อนมา เช่น เรื่องความรุนแรงในครอบครัว ความรุนแรงทางเพศ การค้ามนุษย์ ข้อมูลต่างๆ นั้นฝ่ายข้อมูลก็จะเก็บรวบรวมมานำเสนอเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ตระหนักถึงว่าตอนนี้สถานการณ์ของผู้หญิงมีปัญหาของความรุนแรงอย่างไรบ้าง ทำออกมาในรูปของสถิติต่างๆ เพื่อให้สาธารณชน สังคมให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กทั้งหมดทั้งปวงนี่ก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติหรือนโยบายของรัฐที่จะให้มีการเคลื่อนไหวทางด้านกฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่จะนำไปสู่การช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กต่อไป” (อุษา เลิศศรีสันต์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้หญิงที่ทุกข์ยากและด้อยโอกาสในสังคม
2. เพื่อจัดการให้การศึกษา และผลิตสื่อที่เหมาะสมแก่ผู้หญิงในสาขาอาชีพต่างๆ
3. เพื่อสนับสนุนสิทธิ ของผู้หญิงตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากล ขององค์การสหประชาชาติ
4. เพื่อวิจัยและเผยแพร่ข้อมูล ที่เกี่ยวกับผู้หญิงและดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อการพัฒนา

ผู้หญิง

5. เพื่อร่วมมือกับองค์การสาธารณะประโยชน์อื่นๆ
6. ส่งเสริมสิทธิของผู้บริโภค สื่อสารมวลชน และใช้สื่อสารมวลชนเพื่อสาธารณะประโยชน์

❖ โครงสร้างการทำงานของมูลนิธิผู้หญิงในปัจจุบัน

การทำงานของมูลนิธิผู้หญิงอาจไม่ต่างจากองค์การการทำงานทั่วไป ซึ่งมีโครงสร้างผู้บริหาร มีคณะกรรมการ และพนักงานขององค์กร และมีจำนวนบุคลากรไม่มากนักประมาณ 20 คน รวมทั้งอาสาสมัครที่มาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ หรือผู้ที่เคยทำงานในมูลนิธิผู้หญิงที่อาสาช่วยเหลือกิจกรรมการทำงานต่างๆ ของมูลนิธิ

“โครงสร้างมูลนิธิก็จะมีส่วนที่เป็นกรรมการของมูลนิธิ มีกรรมการ 7-8 ท่าน เลขานุการ มูลนิธิ และในส่วนของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีเจ้าหน้าที่โครงการต่างๆ ผู้ประสานงานโครงการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการมูลนิธิ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานก็จะมีประมาณเกือบ 20 คน ไม่รวมอาสาสมัคร” (อุษา เลิศศรี สันทัต, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551) อธิบายเกี่ยวกับสำนักงานของมูลนิธิ ผู้หญิงว่า “มูลนิธิผู้หญิงจะมีสำนักงานอยู่ที่ในกรุงเทพมหานคร อย่างส่วนกลางก็ทำงานที่นี่ จริยสุนิทวงศ์ มีศูนย์ข่าว ญ แถวๆ โรงพยาบาลศิริราช และที่ศูนย์ประสานงานที่พังงา คือ ศูนย์ประสานงานโครงการสานชีวิตหญิงและเด็กอันดามัน (Weaving New Lives with Andaman Women and Children) ที่อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา เป็นศูนย์ประสานงานให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาเฉพาะราย และจัดกิจกรรมฟื้นฟูเยียวยาทางด้านจิตใจแก่ผู้หญิงและเด็กที่ได้รับผลกระทบจากสึนามิ เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่หลังเหตุการณ์สึนามิ และยังให้การช่วยเหลือผู้หญิงที่ถูกสามีทำร้ายทุบตีด้วย นอกจากนี้ ก็จะช่วยเหลือเกี่ยวกับเด็กวัยรุ่นที่ขาดความรู้เรื่องเพศ การเข้าใจตนเองของวัยรุ่น เพื่อให้จะให้เยาวชนเหล่านี้ตระหนักถึงเรื่องการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง และมีความรู้ในเรื่องของเพศสัมพันธ์” และได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร ดังนี้ “โครงสร้างงานบริหารก็จะมีผู้อำนวยการ ผู้จัดการ และก็มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก็จะแบ่งออกเป็นหน่วยงานไป งานช่วยเหลือ งานบริการสังคม งานข้อมูล ฝ่ายสำนักงาน ฝ่ายชุมชน โดยที่เราก็จะมีกรรมการมูลนิธิคอยดูแล ให้คำแนะนำอีกทีหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีอาสาสมัครที่มาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มาจากชุมชน รวมทั้งเจ้าหน้าที่เก่าที่เคยทำงานให้กับมูลนิธิผู้หญิงมาก่อน” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

มูลนิธิผู้หญิงมีการแบ่งหน้าที่การทำงานตามความสามารถของพนักงานในองค์กรตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานนั้นสัมฤทธิ์ผล อย่างไรก็ตาม มูลนิธิผู้หญิงเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร จึงไม่ได้มีการเน้นบริหารการจัดการโดยเน้นประสิทธิผลสูงสุดเพียงอย่างเดียว กระบวนการทำงานของมูลนิธิผู้หญิงเน้นการมีส่วนร่วมและตัดสินใจและการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถเรียนรู้ต่อความเข้าใจต่อปัญหา ไปจนถึงทักษะความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ทั้งด้านความเข้าใจต่อปัญหาไปจนถึงทักษะและความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน โดยที่มูลนิธิผู้หญิงแบ่งการทำงานออกเป็น 4 งาน ดังนี้

งานบริการสังคม

ดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงที่ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว และความรุนแรงทางเพศ ถูกข่มขืน ลวนลาม ถูกล่อลวง บริการให้คำแนะนำปรึกษาด้านกฎหมาย และสังคมสงเคราะห์ ช่วยจัดหาที่พักพิงชั่วคราวการรักษาพยาบาล ประสานงานเพื่อขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ ให้ข้อมูลด้านต่างๆ สำหรับผู้หญิงที่ต้องการเดินทางไปต่างประเทศ และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับผู้หญิง นอกจากนี้

ยังมีโครงการช่วยเหลือเด็กและหญิงต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ที่ถูกเอาเปรียบและถูกกระทำความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

งานข้อมูล รณรงค์และเผยแพร่

มูลนิธิผู้หญิงได้ประสานความร่วมมือกับสื่อมวลชนด้านต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายส่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อผู้หญิง มีการผลิตสื่อต่างๆ เช่น จัดทำจดหมายข่าว ศูนย์ข่าวผู้หญิง เพื่อเผยแพร่แก่สมาชิกและผู้สนใจ นอกจากนี้ยังรวบรวมข้อมูลต่างๆ ได้แก่ ความรุนแรงต่อผู้หญิง การค้าหญิง สิทธิมนุษยชนของผู้หญิง เพื่อนำมาผลักดันให้เกิดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้หญิง โดยดำเนินงานในด้านการศึกษาวิจัย ติดตามการบังคับใช้พระราชบัญญัติปรามการค้าประเวณี และพระราชบัญญัติการค้าหญิงและเด็ก ผลักดันให้มีกฎหมายสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและเด็ก ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง ตลอดจนติดตามผลของนโยบายสาธารณะต่างๆ ต่อผู้หญิง

งานชุมชน

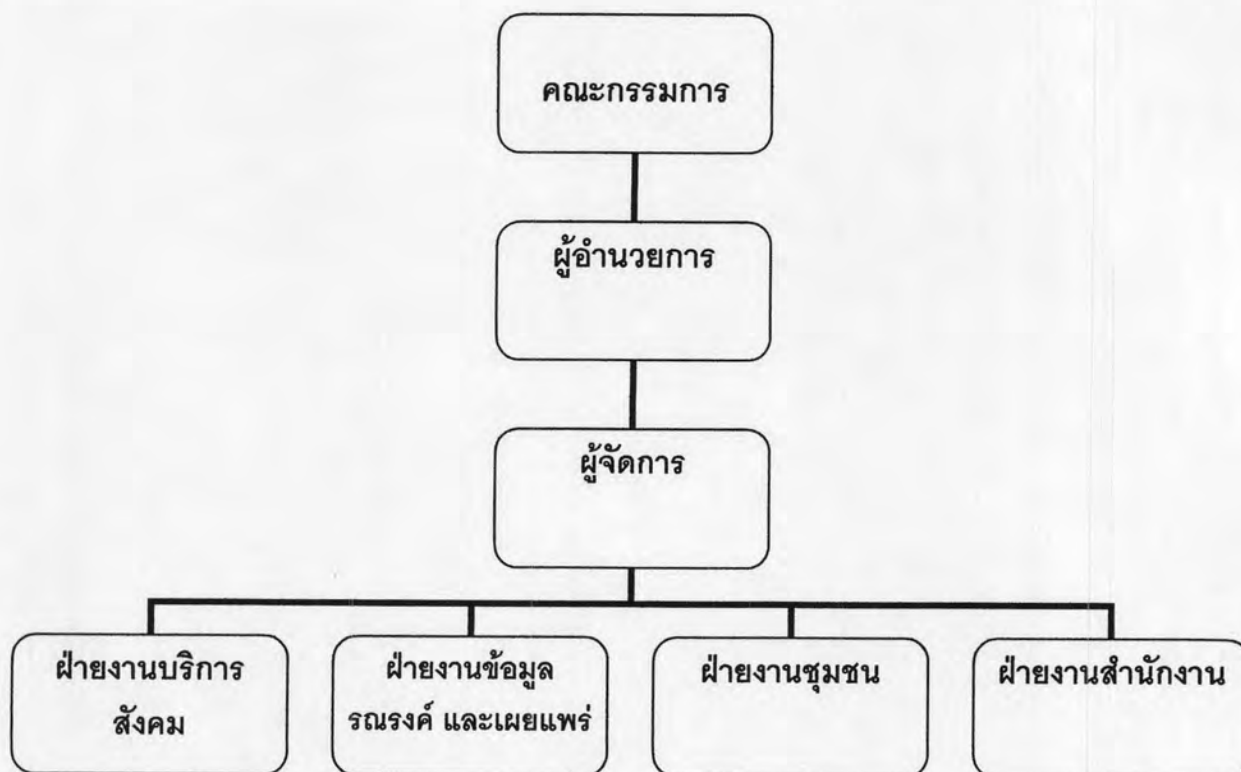
อบรมอาสาสมัครเพื่อคุ้มครองช่วยเหลือผู้หญิง และเด็กในชุมชนทั้งชาวไทย และเยาวชนชาวเขาที่ประสบปัญหาความรุนแรงทางเพศ ความรุนแรงในครอบครัว โดยการประสานงานและขอความสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อร่วมกันรณรงค์เผยแพร่สร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงและเด็ก นอกจากนี้ ยังจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาความรุนแรงทางเพศ แก่กลุ่มผู้หญิงและเยาวชนตามความต้องการในแต่ละท้องถิ่น

งานสำนักงาน

ดำเนินงานเพื่อการบริหารมูลนิธิผู้หญิง โดยการบริหารการจัดการในการจัดหาทุนและจัดการทุน รวมไปถึงการจัดระบบของสำนักงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานการทำงานขององค์กร

นอกจากฝ่ายงานข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว ยังมีในส่วนของอาสาสมัครที่ทำงานในแต่ละพื้นที่ของโครงการที่มูลนิธิผู้หญิงเข้าไปดำเนินการ เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานในพื้นที่ของโครงการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาพที่ 4.1 แสดงโครงสร้างองค์กร (Organization's Chart) ของมูลนิธิผู้หญิง



ที่มา : พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551) และอุษา เลิศศรีสันต (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

อุษา เลิศศรีสันต (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551) อธิบายเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรว่า “งานในส่วนของงานประชาสัมพันธ์ เราจะได้ไม่ได้เรียกว่าฝ่ายประชาสัมพันธ์ แต่จะเป็นฝ่ายที่ทำงานเรื่องรณรงค์และเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ของมูลนิธิ ตรงนี้ก็จะรวมทั้งผู้จัดการของมูลนิธิร่วมอยู่ด้วย เวลาจะประชาสัมพันธ์หรือเวลาที่หน่วยงานข้างนอกต้องการทราบข้อมูลหรือเรื่องราวต่างๆ ของมูลนิธิ ผู้อำนวยการและผู้จัดการก็จะเป็นคนให้ข้อมูล ให้สัมภาษณ์กับสื่อมวลชน แต่ว่าในส่วนของผู้บริหารที่ทำเรื่องรณรงค์เผยแพร่ ก็จะเน้นไปที่สังคมวงกว้าง เน้นที่ผู้หญิงประสบปัญหา หรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่มูลนิธิเราทำงานอยู่”

2. มูลนิธิเพื่อนหญิง (Friends for Women Foundation)

❖ ความเป็นมาของมูลนิธิเพื่อนหญิง

มูลนิธิเพื่อนหญิงเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายปีพ.ศ.2523 ภายใต้ชื่อ "กลุ่มเพื่อนหญิง" ได้รับการจดทะเบียนโดยกรุงเทพมหานคร เป็น "มูลนิธิเพื่อนหญิง" และมีฐานะเป็นนิติบุคคลจากกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ.2534 มีบทบาทพิทักษ์สิทธิและให้ความช่วยเหลือสตรีที่ตกอยู่ในภาวะวิกฤติ อาทิ จากภัยคุกคามทางเพศ ตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ สามีทอดทิ้งทำร้ายทุบตี ถูกล่อลวงและบังคับค้าประเวณี ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และถูกเลือกปฏิบัติในเรื่องของอาชีพ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ มูลนิธิเพื่อนหญิงได้นำข้อมูลเผยแพร่ต่อสาธารณชนและต่อภาครัฐเพื่อผลักดันให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นจริงในการคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิ รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีโดยรวม

จะเด็จ ชาวนิโวล (สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551) กล่าวเพิ่มเติมว่า "มูลนิธิเพื่อนหญิง ตอนแรกตั้งเป็นกลุ่มเพื่อนหญิง เมื่อปีพ.ศ.2523 ช่วงแรกที่เริ่มดำเนินงานก็จะจับประเด็นเรื่องความรุนแรง การค้าผู้หญิง ซึ่งประเด็นที่แตกออกมาก็คือจะมีพวกปัญหาข่มขืน ผู้หญิงโดนทำร้าย ปัญหาแรงงานหญิง ช่วงหลังก็จะเน้นประเด็นปัญหาความรุนแรงในครอบครัวมากขึ้น ประกอบกับตอนนั้นมีการเคลื่อนไหวในเชิงอนุสัญญาระหว่างประเทศมากขึ้น เราก็รณรงค์เรื่อยมา เท่ากับว่าประเด็นที่มูลนิธิเพื่อนหญิงทำอยู่ตอนนี้มี 3 เรื่อง คือ 1.ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก ทั้งความรุนแรงในครอบครัว ภัยทางเพศ การข่มขืนต่างๆ 2.แรงงานหญิง การว่าจ้างไม่เป็นธรรม สวัสดิการ 3.การค้ามนุษย์ จนกระทั่งปีพ.ศ.2534 จากกลุ่มเพื่อนหญิงก็ตั้งเป็นมูลนิธิ เพราะเราต้องการความมั่นคง การเป็นนิติบุคคลทำให้องค์กรเรามีความน่าเชื่อถือมากขึ้นด้วย

เป้าหมายของมูลนิธิต้องการให้เกิดความเท่าเทียมกัน ตั้งแต่ระดับปัจเจก คือ ผู้หญิงทุกคนมีสิทธิที่จะเลือกว่าเขาต้องการทำอะไร มีโอกาสที่จะเลือกและต้องการให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย รวมทั้งผลักดันรณรงค์ไปถึงระดับนโยบายรัฐที่จะต้องมีความหมาย หรือทำอะไรก็ได้ที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติกับผู้หญิง"

นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์ (สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551) อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของมูลนิธิเพื่อนหญิงว่า "วัตถุประสงค์ของมูลนิธิผู้หญิง คือ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายบนพื้นฐานหลักการสิทธิมนุษยชน โดยมองว่าผู้ชายได้รับโอกาสแบบไหน ผู้หญิงก็ควรมีโอกาสแบบนั้นด้วย การส่งเสริมความเสมอภาคในที่นี้ไม่ได้หมายความว่า ผู้ชายมีพฤติกรรมแบบไหน ดีไม่ดียังไง ผู้หญิงต้องทำแบบนั้นบ้าง เพียงแค่ต้องการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีสิทธิที่จะเลือก มีโอกาสที่จะเลือกบ้าง สังเกตว่าแต่ก่อนมันจะมีเงื่อนไขทางสังคมหลายๆ อย่าง เช่น มีบางคณะในมหาวิทยาลัยที่ผู้หญิงเข้าเรียนไม่ได้ หรืออาจจะเข้าได้แต่ต้องทำคะแนนให้สูงกว่าผู้ชาย หรือในบางอาชีพที่ผู้หญิงเข้าไปมีบทบาทน้อย เช่น อาชีพทหาร ตำรวจ ในขณะที่เดียวกันบางอาชีพที่เป็นงานที่ต้องละเอียด จุกจิก กลับเป็นงานของผู้หญิงซะเยอะ เช่น งานธุรการ

เลขานุการ บัญชี หรืออย่างในหน่วยงานราชการต่างๆ เราจะเห็นว่า ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะมีผู้หญิงอยู่เยอะ แต่พอดูในระดับที่สูงขึ้นไป จำนวน สัดส่วน ของผู้หญิงที่ทำงานเป็นคนใหญ่คนโตนั้นมันน้อยมาก มันอาจจะมึ บ้าง แต่ว่ามีน้อย หรืออย่างในเชิงศาสนา นักบวชก็จะมีแต่พระผู้ชาย เพิ่งมีภิกษุณีเมื่อไม่นานมานี้เอง ตรงนี้ เป็นสิ่งที่เราพยายามจะทำ พยายามจะบอกผู้หญิงถึงความเสมอภาคในด้านโอกาส ในฐานะที่ผู้หญิงก็เป็น มนุษย์เหมือนกัน ควรมีโอกาสเปิดให้ผู้หญิงเหมือนๆผู้ชาย แต่ผู้หญิงจะเลือกไปทางไหนก็แล้วแต่ เป็นเรื่อง ที่ต้องส่งเสริมกันต่อไป”

❖ บทบาทและภารกิจของมูลนิธิเพื่อนหญิง

มูลนิธิเพื่อนหญิงมีบทบาทและภารกิจในการส่งเสริมแนวคิดและความเข้าใจในมิติบทบาท หญิงชายบนพื้นฐานที่ว่า หญิงชายย่อมมีความเสมอภาคมาแต่กำเนิด สังคมจึงควรใช้มาตรฐานเดียวกันใน การคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตหญิงชายตามหลักกฎหมายและสิทธิมนุษยชน โดยมูลนิธิ เพื่อนหญิงใช้ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้หญิงเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และสิทธิของสตรี นำไปสู่ความเข้มแข็งและมีอำนาจต่อรองเชิงโครงสร้างในระดับปัจเจกและเครือข่าย

❖ โครงสร้างองค์กรของมูลนิธิเพื่อนหญิง

มูลนิธิเพื่อนหญิงเป็นองค์กรสาธารณกุศลขนาดเล็ก ซึ่งมีโครงสร้างผู้บริหาร มีคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ขององค์กร ซึ่งมีจำนวนบุคลากรประมาณ 20 คน ทำงานร่วมกับเครือข่ายและอาสาสมัครใน พื้นที่ชุมชนต่างๆ

“มูลนิธิเพื่อนหญิงเป็นองค์กรสาธารณกุศล องค์กรเล็กๆ ไม่ได้มีบุคลากรอะไรมากมาย เรามี กรรมการซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่ประจำ แต่มาจากทางราชการบ้าง ผู้เชี่ยวชาญบ้าง เป็นที่ปรึกษาให้กับมูลนิธิ โครงสร้างบริหารก็จะมีผู้อำนวยการ ผู้จัดการ แล้วก็มีฝ่ายงานต่างๆ ซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่รวมๆ กันประมาณ 18-19 คน” (จะเด็จ เชาวน์วิไล, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์ (สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “เพื่อนหญิง เป็นรูปแบบขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านผู้หญิง ขนาดขององค์กรไม่ได้ถือว่ามีความใหญ่ เพราะว่ามี คนทำงานอยู่แค่เกือบๆ 20 คนเท่านั้น และก็มีอาสาสมัครที่ทำงานในพื้นที่ ในชุมชนต่างๆ ซึ่งก็มีทั้งคนงาน ทั้ง ชาวบ้าน และคนในชุมชนเอง

ในเรื่องโครงสร้างของมูลนิธิเพื่อนหญิง ก็จะเหมือนกับลักษณะของมูลนิธิอื่นๆ ทั่วไป คือ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีกรรมการ มีประธานเป็นผู้ดูแล เป็นที่ปรึกษาที่ดีมีศักดิ์ มีเหรียญ เลขาธิการ คณะกรรมการก็จะเป็นที่ปรึกษาให้กับเราเวลาที่มีเรื่องเฉพาะ หรือปัญหาที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญ

ในแง่ของการปฏิบัติงาน ก็จะมีผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย โดยแบ่งเป็นฝ่ายแรงงาน ฝ่ายศูนย์พิทักษ์สิทธิสตรี ฝ่ายข้อมูลและเผยแพร่ โครงการระดมทุน และฝ่ายสำนักงาน

โดยในแง่ของการทำงานจริงๆ หัวหน้าเขาจะรวมตัวกันเป็นทีมบริหาร ในการพิจารณาเรื่องต่างๆ หรือวางแผนงาน เราก็จะมีเวทีของการประชุมหัวหน้าฝ่ายที่เรียกว่าทีมบริหาร ซึ่งทีมบริหารก็จะเป็นตัวเชื่อมต่อกับกรรมการอีกที ในขณะที่เดียวกัน ก็มีเวทีประชุมของเจ้าหน้าที่ด้วยกัน มีเจ้าหน้าที่กับหัวหน้าฝ่ายในการประชุมงานติดต่อความคืบหน้าของการดำเนินงานต่างๆ”

ภาพที่ 4.2 แสดงโครงสร้างองค์กร (Organization's Chart) ของมูลนิธิเพื่อนหญิง



ที่มา : จะเด็จ เซาขวานิวไล (สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551) และนิตยา พิริยะพงษ์พันธ์ (สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

❖ กิจกรรมของมูลนิธิเพื่อนหญิง

1. ศูนย์ช่วยเหลือและพิทักษ์สิทธิสตรี ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและสังคมสงเคราะห์เฉพาะรายแก่ผู้หญิงที่ตกอยู่ในสภาวะวิกฤติความรุนแรงในครอบครัว ถูกคุกคามทางเพศ ถูกบังคับ ล่อลวงให้ค้าประเวณี ตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ ถูกเลิกจ้างงานโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกเลือกปฏิบัติ จากภาวะความเป็นหญิง โดยทนายความและนักสังคมสงเคราะห์ มีกระบวนการฟื้นฟูจิตใจและเป็นกำลังใจ ให้ต่อสู้เพื่อหลุดพ้นจากความทุกข์ ความกดดัน จากสภาวะที่ต้องการทางเลือก ให้มีความเป็นอิสระและสามารถพึ่งตนเองได้

นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์ (สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “เนื่องจากเพื่อนหญิงทำงานเกี่ยวข้องกับประเด็นผู้หญิง กลุ่มเป้าหมายหลักคือ กลุ่มผู้หญิงที่มีปัญหา ได้รับผลกระทบในเรื่องต่างๆ นอกจากการกำหนดด้วยแล้ว ยังเป็นการกำหนดประเด็นปัญหาที่มีผลกระทบเกี่ยวข้องกับผู้หญิง มีหลายเรื่อง ตั้งแต่เรื่องเอดส์ การค้ามนุษย์ รวมทั้งเรื่องที่ได้ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ในส่วนของเพื่อนหญิงนั้น เราจะเน้นปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง ความรุนแรงทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว เราจะเข้าไปส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงานหญิง ที่ต้องจับเรื่องนี้ เพราะเป็นประเด็นแรกที่จับมาตั้งแต่ต้น ตั้งแต่ตอนก่อตั้งเป็นกลุ่มเพื่อนหญิง ตอนนั้นมีการมองว่า ผู้หญิงจะได้รับผลกระทบ ประสบปัญหาหลายอย่าง มีปัญหาทั้งเรื่องค่าแรง ถูกเอารัดเอาเปรียบ ค่านิยมทัศนคติมันซ้อนทับกัน ผู้หญิงได้ค่าแรงน้อยกว่าผู้ชาย เพราะถูกมองว่าอ่อนแอ บางที่ตั้งท้องปั๊กก็ไล่ออก หว่าทำงานไม่คุ้มค่า โดยไม่มองว่าเป็นเรื่องของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ แรงงานหญิงบางคนถูกเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าผู้ชายคุกคามทางเพศ หรือผู้หญิงบางคนต้องทำงานกลับบ้านค่ำๆ มีดๆ เดินทางไปไหนมาไหนก็ไม่สะดวก หรือผู้หญิงทำงานนอกบ้านหนักอยู่แล้ว ทำงานหนักพอๆ กับผู้ชาย แต่พอกลับมาถึงบ้าน ผู้หญิงยังต้องรับผิดชอบงานบ้านงานครัว เลี้ยงดูลูก บางทีสามีไม่รับผิดชอบครอบครัว ผู้หญิงรับผิดชอบทุกอย่าง แล้วยังอาจโดนทำร้ายทุบตี อันนี้เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เราให้ความช่วยเหลือ และถ้าเป็นเด็กเล็กๆ เราก็จะปรึกษาและประสานงานกับองค์กรด้านเด็ก เพราะเด็กที่ถูกละเมิดก็ต้องอาศัยทักษะความชำนาญเฉพาะทาง โดยกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในวิกฤติที่ต้องการความช่วยเหลือ เราก็จะช่วยแบบเฉพาะหน้าไป และก็มีบริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ ขอคำปรึกษาได้จากทนายความ นักสังคมสงเคราะห์ โดยทนายความเครือข่ายจากสำนักงานทนายต่างๆ อาทิศยหนึ่งมา 3 วัน คือ วันจันทร์ พุธ และศุกร์ ถ้าขอคำปรึกษาในแง่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับกฎหมายต่างๆ ก็สามารถโทรมาได้ทุกวัน เราจะมีนักสังคมสงเคราะห์ และสมาชิกชมรมหญิงช่วยเหลือหญิง Women's Club ในกรณีที่มีปัญหาที่เรียดต้องการดำเนินคดี ก็จะเชิญมาที่มูลนิธิเพื่อพูดคุยอย่างละเอียด ส่วนมากก็จะเจอประเด็นความรุนแรงในครอบครัว สามีมาทำร้ายทุบตี กรณีที่มีความขัดแย้งมากๆ ต้องการหย่า ก็จะเชิญฝ่ายชายเข้าไปด้วย โดยให้ฝ่ายหญิงเป็นคนตัดสินใจ”

2. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่าย

- เครือข่ายแกนนำแรงงานหญิง ในกลุ่มแรงงานหญิงย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ ไทยเกรียง บางพลี พระประแดง รวมทั้งในภูมิภาคเหนือที่จังหวัดลำพูน มูลนิธิเพื่อนหญิงให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการประกันสังคม กฎหมายแรงงาน สิทธิมนุษยชนของสตรี สุขภาพ จากการทำงาน และการแลกเปลี่ยนดูงาน การรวมกลุ่มออมทรัพย์ การส่งเสริมอาชีพเพื่อการพึ่งตนเอง

- เครือข่ายชมรมหญิงช่วยเหลือหญิง เป็นเครือข่ายผู้หญิงที่ผ่านพ้นวิกฤติความรุนแรงในครอบครัวมาแล้วจากการแนะนำให้คำปรึกษาของมูลนิธิเพื่อนหญิง ได้รวมตัวกันเป็นอาสาสมัครทำกิจกรรม group support และให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้หญิงที่ตกอยู่ในภาวะวิกฤติทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้มีกำลังใจรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตอย่างมีสติและรู้เท่าทัน

- เครือข่ายผู้หญิงชาวบ้าน เป็นกิจกรรมภายใต้โครงการชุมชนปลอดภัยความรุนแรง และโครงการลดเหล้า ลดความรุนแรงในครอบครัว มูลนิธิเพื่อนหญิงสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กในชุมชน โดยการฝึกอบรมทักษะการให้คำปรึกษา การสร้างความเข้าใจให้คนในชุมชนช่วยกันสอดส่องดูแล ป้องกันมิให้เกิดปัญหาความรุนแรงต่อเด็กและผู้หญิงในชุมชน รณรงค์ให้คนในชุมชนมีทัศนคติใหม่ว่า "สามีไม่มีสิทธิทำร้ายทุบตีภรรยา" "ปัญหาของครอบครัวไม่ใช่เรื่องส่วนตัว แต่เป็นเรื่องของชุมชน" รวมทั้งการประสานงานระหว่างศูนย์ช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กในโรงพยาบาลของรัฐ เครือข่ายผู้หญิงชาวบ้าน ที่มูลนิธิฯ ให้การสนับสนุนในภาคใต้พื้นที่จังหวัดชุมพร สงขลา ภาคอีสานพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญ และภาคเหนือพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

- เครือข่ายผู้หญิงกับสุขภาพ สร้างเวทีทางเลือกสุขภาพของผู้หญิงภายใต้แนวคิด "ตัวของเรา ร่างกายของเรา" เพื่อให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการพิทักษ์สิทธิและเคารพในเนื้อตัวร่างกายของตนเอง รวมทั้งการสร้างความเข้าใจใหม่ให้กับสังคมเพื่อการเคารพในเนื้อตัวร่างกายของผู้หญิง โดยการจัดทำกิจกรรมรณรงค์และการเสริมความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์ (สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเครือข่ายในชุมชนว่า "เราก็จะมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นชุมชนทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด ในกรุงเทพจะมี 6 ชุมชน เช่น ชุมชนสวนอ้อยที่อยู่คลองเตย ชุมชนวัดรวกบางบำหรุที่อยู่บางพลัด เราลงไปหาคนทำงานและใส่ความเข้าใจในเรื่องความรุนแรงต่อผู้หญิงและทักษะต่างๆ ให้คนที่เป็นแกนนำในชุมชนได้เรียนรู้และเป็นคนเฝ้าระวังปัญหาต่างๆ เราพยายามเสริมสร้างความเข้มแข็งในกลไกในชุมชนให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อว่าเขาเฝ้าระวังและเวลามีปัญหาเขาจะได้จัดการได้ทันท่วงที ถูกต้องและถูกช่องทาง ไม่ไปซ้ำเติมผู้หญิง ชุมชนต่างจังหวัดก็จะมีอำนาจเจริญ เชียงใหม่ ลำพูน ชุมพร สุรินทร์ เราไม่สามารถลงไปดูแลได้ทั่วทั้งจังหวัด จะแค่เฉพาะบางชุมชนเท่านั้น แต่เราก็จะมีอาสาสมัครในพื้นที่ ซึ่งลักษณะการทำงานของเขาจะไม่เหมือนของเราซะทีเดียว อย่างพื้นที่ที่ลำพูน ซึ่งเป็นคนงานชาย อาชีพหลักคือแรงงาน แต่เขาก็ทำงานให้เราด้วย หรืออย่างเครือข่ายที่

สมุทรปราการ อ.พระประแดง ชุมชนคนไทยเกเรียน เป็นกลุ่มคนที่ถูกเลิกจ้าง สามารถทำงานได้เต็มเวลา หรืออย่างนี้อ่านาจเจริญก็มีทั้งชาวบ้านและกำนัน ซึ่งเค้าแบ่งเวลาตัวเอง ยึดหยุ่นในการทำงาน การประสานงานก็จะใช้การพูดคุยกัน ซึ่งพอเรามีการสรุปรงานเราก็จะให้อาสาสมัครทุกส่วนของเรามาสรุปรงานร่วมกัน ง่ายต่อการตามงาน อาสาสมัครก็เห็นภาพรวมของการทำงานของเพื่อนหญิง เราเองก็ได้เห็นงานของเขาด้วย อย่างเราอยู่ฝ่ายข้อมูล เราก็ไม่ได้รู้สึกซึ่งถึงงานของเครือข่ายทุกอย่าง”

3. การร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ

- เครือข่ายพนักงานสอบสวนหญิง - ชาย โดยร่วมกันปรับปรุงกลไกการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของตำรวจในส่วนของพนักงานสอบสวน ให้มีความเข้าใจและเคารพในหลักสิทธิมนุษยชนของผู้หญิงและเด็ก ไม่มองเรื่องครอบครัวเป็นเรื่องส่วนตัว และให้ความช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กที่ประสบปัญหาความรุนแรงด้านจิตใจและร่างกายด้วยท่าทีที่เข้าใจ ปราศจากความอคติทางเพศและการเลือกปฏิบัติ

- เครือข่ายศูนย์ช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กโรงพยาบาลของรัฐ 20 โรงพยาบาล เป็นโครงการนำร่องเพื่อขยายผลทั่วประเทศของภาครัฐ โดยมูลนิธิเพื่อนหญิงได้รับความร่วมมือจากโรงพยาบาลหลัก เช่น โรงพยาบาลชุมพร ขอนแก่น อานาจเจริญ เป็นต้น ในการจัดฝึกอบรมบุคลากร เกี่ยวกับแนวคิดบทบาทหญิงชาย เทคนิคการให้คำปรึกษาแก่ผู้หญิงและเด็กที่ประสบปัญหาวิกฤติในชีวิต จัดกิจกรรม group support เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิตและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการจัดเวทีแลกเปลี่ยนดูงานระหว่างเครือข่ายภาครัฐและชุมชน

4. งานข้อมูล วิชาการ และเผยแพร่

- ศูนย์ข้อมูล รวบรวม จัดเก็บ จัดทำ และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ผู้หญิงที่มูลนิธิเพื่อนหญิงดำเนินกิจกรรม จัดทำเป็นองค์ความรู้ รณรงค์เผยแพร่สู่สาธารณชนทั้งในประเทศและต่างประเทศในรูปแบบต่าง ๆ

- ผลิตสื่อและสิ่งพิมพ์ต่างๆ อาทิ หนังสือพิมพ์หญิงชายก้าวไกล จดหมายข่าวภาษาอังกฤษ คู่มือต่าง ๆ เช่น คู่มือเพื่อนหญิง เขียนบทความเผยแพร่ในหนังสือพิมพ์และวารสารต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำเว็บไซต์ของมูลนิธิฯ

5. การจัดกิจกรรมรณรงค์ระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการของภาครัฐ ทุกๆ ปี ในวันสำคัญที่เกี่ยวกับสตรี เช่น วันสตรีสากล วันแรงงานแห่งชาติ วันสุขภาพและความปลอดภัยแห่งชาติ วันสุขภาพผู้หญิงสากล วันยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก มูลนิธิเพื่อนหญิงจะจัดสัมมนา ประชุมวิชาการ และจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและรณรงค์ในระดับชุมชนและระดับประเทศ โดยร่วมมือกับเครือข่ายผู้หญิง เครือข่ายแรงงาน และนักวิชาการ ให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการให้ความคุ้มครองแก่สตรีและเด็กในระดับนโยบายและภาคปฏิบัติ เช่น พระราชบัญญัติประกันสังคม กฎหมายสิทธิการลาคลอด 90 วัน โครงการพนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจ ศูนย์ช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กประจำโรงพยาบาลรัฐ

สถาบันคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และ พระราชบัญญัติขจัดความรุนแรงในครอบครัว เป็นต้น

6. การระดมทุนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมมูลนิธิเพื่อนหญิง ผลิตภัณฑ์และสื่อรณรงค์ที่มีสัญลักษณ์สื่อความหมายมิติหญิง-ชาย เช่น เสื้อยืด กระเป๋า หมวก ฯลฯ เพื่อใช้เป็นสื่อในการรณรงค์ตามงานสัมมนาทั้งในประเทศและเวทีสากล

3. สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ

❖ ประวัติความเป็นมา

สมาคมฯ เป็นองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) สาธารณกุศล ที่ดำเนินงานช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กที่ประสบปัญหาเดือดร้อน โดยในปีพ.ศ.2517 ได้ก่อตั้งกลุ่มส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ ขึ้น นำโดยแม่ชีคุณหญิงกนิษฐา วิเชียรเจริญ ในปีพ.ศ.2523 เริ่มดำเนินโครงการบ้านพักฉุกเฉิน และจดทะเบียนสมาคมฯ ในปีพ.ศ.2525 โดยมีพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลีฯ เสด็จเปิดบ้านพักฉุกเฉิน 1 ที่ถนนสุขุทัย และบ้านพักฉุกเฉิน 2 ที่ดอนเมือง ปีพ.ศ.2531 สมาคมฯ ได้รับพระกรุณาให้อยู่ในพระอุปถัมภ์ของพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ สมาคมฯ เริ่มโครงการจัดตั้งวิทยาลัยแม่ชี ที่อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมาในปีพ.ศ.2539 และเปิดบ้านเพื่อนใจวัยทีน และศูนย์กนิษฐนารีในปีพ.ศ.2546

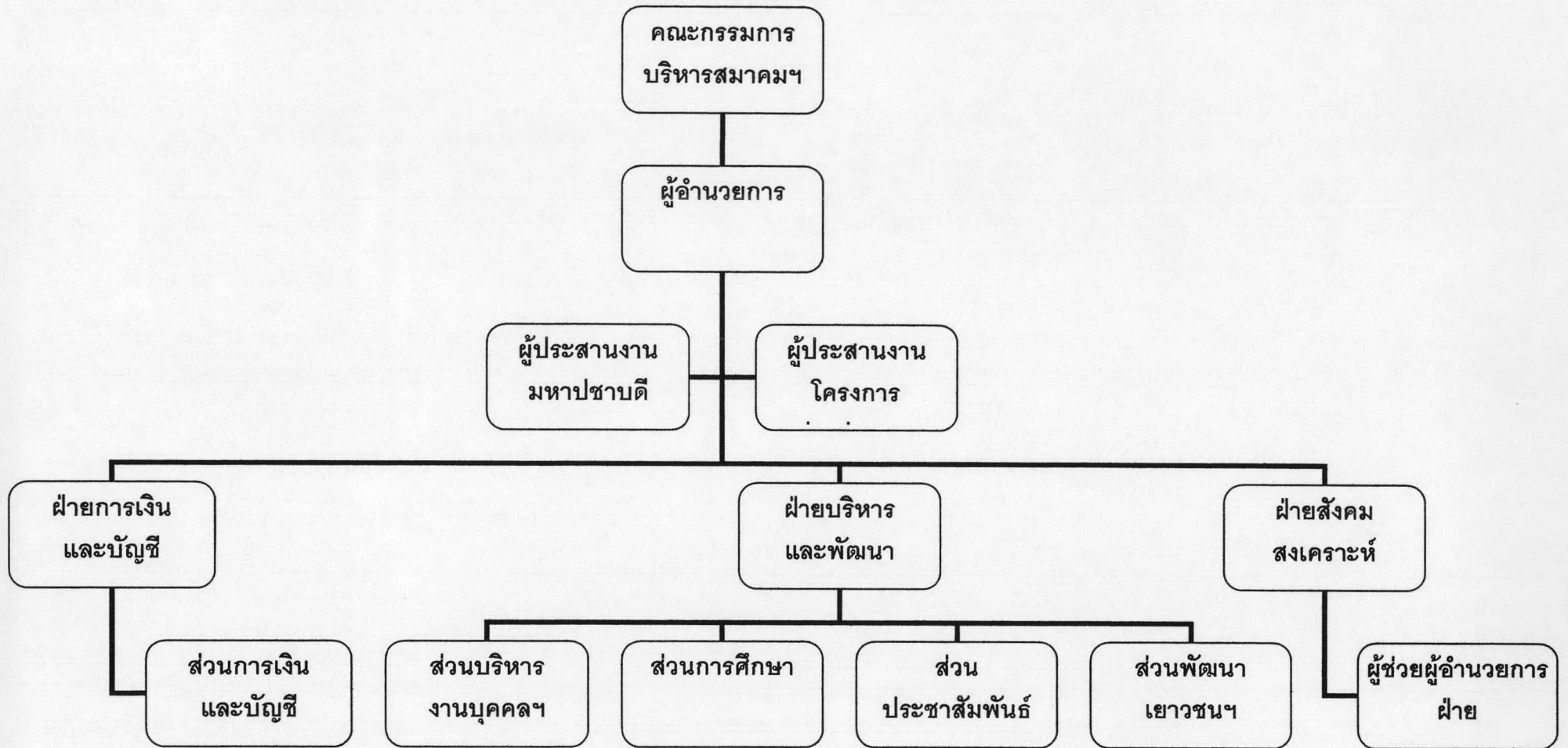
❖ วัตถุประสงค์

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสตรีและการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านต่างๆ
2. ส่งเสริม ช่วยเหลือให้สตรีได้รับความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม
3. ส่งเสริมความรู้ความสามารถของสตรีในการประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
4. สนับสนุนสตรีทั่วไป สงเคราะห์สตรี เด็ก และเยาวชนที่ด้อยโอกาสให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
5. ให้ความร่วมมือประสานกับหน่วยงานรัฐบาลและองค์กรเอกชนที่มีวัตถุประสงค์การดำเนินงานคล้ายกันทั้งในและต่างประเทศ

❖ โครงสร้างองค์กรของสมาคมฯ

คุณเมทินี พงษ์เวช (สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551) ได้อธิบายถึงโครงสร้างองค์กรของสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ ดังนี้ “สมาคมฯ มีส่วนงานหลายด้าน ที่ทำงานต่อเนื่องกัน เพื่อตอบวัตถุประสงค์หลักขององค์กร คือ ศึกษา ส่งเสริม ช่วยเหลือให้สตรีได้รับความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม ให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีคณะกรรมการบริหารสมาคมเป็นผู้ดูแลและกำกับการนโยบาย ประกอบไปด้วยนายกสมาคมฯ อุปนายก เลขานุการ เหรัญญิก นายทะเบียน และกรรมการฝ่ายต่างๆ รวมแล้วคณะกรรมการเรามีอยู่ 20 คน ดำรงตำแหน่ง 3 ปี ภายใต้การดูแลของกรรมการ คือ มีโครงสร้างองค์กรปกติ แบ่งแยกเป็นส่วนๆ ไป ซึ่งเราก็ปรับมาเรื่อยๆ มีฝ่ายการเงิน ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายสังคมสงเคราะห์หรือบ้านพักฉุกเฉิน อีกส่วนคือ เป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรที่จดทะเบียนต่างหาก คือ วิเทรน เราเป็นองค์กรสาธารณกุศลไม่สามารถหาเงินได้ เราจึงต้องจดทะเบียนเป็นองค์กรธุรกิจ และก็จะมีส่วนงานบริหารของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา จำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายจะมากจะน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะงานของฝ่ายนั้นๆ รวมๆ แล้วผู้ปฏิบัติงานในสมาคมฯ ทั้งหมดมีประมาณ 100 คน”

ภาพที่ 4.3 แสดงโครงสร้างองค์กร (Organization's Chart) ของสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ



ที่มา : สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ (2548). 25 ปีบ้านพักฉุกเฉิน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอ็ดดิสันเพลส, หน้า 133.

❖ งานและบริการของสมาคมฯ

1. งานด้านสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้หญิงและเด็กที่ประสบปัญหาเดือดร้อนเฉพาะหน้า โดยก่อตั้ง "บ้านพักฉุกเฉิน" ในปีพ.ศ.2523 เพื่อเป็นที่พักพิงชั่วคราวทั้งทางกายและใจให้แก่ผู้หญิง และเด็กที่เดือดร้อนซึ่งประสบปัญหาครอบครัว ท้องแม่ไม่พร้อม ถูกข่มขืน ติดเชื้อ HIV/AIDS สามีทิ้งหรือทำร้ายร่างกายและจิตใจ ฯลฯ โดยให้ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย อาหาร ดูแลสุขภาพอนามัย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ทักษะชีวิตและกำลังใจ ใช้หลักการสังคมสงเคราะห์ และกระบวนการจัดกลุ่มบำบัดทางจิต เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้ปกติสุข ทั้งนี้ ในแต่ละวันมีผู้หญิงและเด็กที่เดือดร้อนพักอาศัยประมาณ 150-200 คนต่อวัน โดยมีนักสังคมสงเคราะห์และนักจิตวิทยาเป็นผู้ให้คำปรึกษาตลอด 24 ชั่วโมง

2. งานด้านการศึกษาและฝึกอาชีพ โดยก่อตั้ง "ศูนย์การศึกษาและฝึกอาชีพสตรี" เมื่อ พ.ศ.2532 เพื่อเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งฝึกอาชีพอิสระ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมทักษะทางวิชาชีพให้แก่สมาชิกบ้านพักฉุกเฉินและผู้สนใจทั่วไป เป็นอีกส่วนหนึ่งของการให้บริการของสมาคมฯ มุ่งให้การศึกษาและเสริมสร้างทักษะสำหรับการประกอบอาชีพ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เดือดร้อนที่มาขอรับความช่วยเหลือจากบ้านพักฉุกเฉิน ผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประชาชนผู้สนใจทั่วไป

3. งานด้านพัฒนาเยาวชน มีกลุ่มเป้าหมาย คือ เยาวชนอายุตั้งแต่ 12-18 ปี ทั้งในโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน โดยก่อตั้ง "ศูนย์พัฒนาเยาวชน" เมื่อ พ.ศ.2537 เพื่อเป็นหน่วยงานที่จัดกิจกรรมให้เยาวชนได้พัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำที่ดี มีทัศนคติที่ถูกต้อง เหมาะสม เคารพในความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันทั้งหญิงและชาย ปลูกจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม เพื่อให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณค่า และมีความสุข

นอกจากนี้ สมาคมฯ ได้ เปิด "บ้านเพื่อนใจวัยทีน" ศูนย์การเรียนรู้เรื่องเพศศึกษาและอนามัยเจริญพันธุ์ เพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวอย่างเหมาะสม โดยผ่านกิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่คัดสรรกลั่นกรองแล้วว่าสอดคล้องกับความสนใจของวัยรุ่น มีการนำเสนอข้อมูลเพื่อการเรียนรู้เรื่องเพศศึกษาและอนามัยเจริญพันธุ์ ผ่าน website ใน Internet, Animation VCDs และสิ่งพิมพ์ต่างๆ มีการจัดกลุ่มเสวนาในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและฝึกทักษะในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างวัยรุ่น

4. งานเชิงวิชาการ สมาคมฯ ได้ก่อตั้ง "สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา" เมื่อพ.ศ.2533 เป็นหน่วยงานวิชาการ ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและพรรณนาศรีในระดับนโยบายเพื่อส่งเสริมสถานภาพของสตรี อันจะนำไปสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคม ส่งเสริมการพัฒนา

ประชาธิปไตยโดยการขยายฐานการมีส่วนร่วมของสตรีในด้านการเมือง สนับสนุนและส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกับชายในกระบวนการตัดสินใจในทุกระดับ สร้างภาพลักษณ์ในเชิงบวกสำหรับสตรี อันจะส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาของสตรีได้อย่างเหมาะสมขึ้น และลดความเหลื่อมล้ำระหว่างหญิงและชายที่ปรากฏในกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ

5. วีเทรน อินเตอร์เนชั่นแนล เฮ้าส์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปีพ.ศ.2523 เพื่อหาเงินมาสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของสมาคมฯ ประกอบด้วย ห้องพักเตียงคู่ 27 ห้อง ห้องน้ำในตัว ทิว ตู๋เย็น พร้อมระเบียบส่วนตัวและสาธารณูปโภคครบครัน ห้องพักรวม 11 ห้อง ห้องประชุมสัมมนาสำหรับคน จำนวน 25-250 คน ห้องอาหาร คอฟฟี่ช็อป ห้องเสริมสวย และสโมสรสุขภาพ มีทั้งสระว่ายน้ำเด็กและสระว่ายน้ำผู้ใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีบริการสนามกีฬาในร่มไว้เป็นที่ออกกำลังกายยามว่าง โดยรายได้เพื่อช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กที่อาศัยอยู่ในบ้านพักฉุกเฉิน

6. โครงการวิทยาลัยแม่ซี ในปีพ.ศ.2537 มูลนิธิสถาบันแม่ซีไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ร่วมกับสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ โดยแม่ซีคุณหญิงกนิษฐา วิเชียรเจริญ ประธานโครงการ ร่วมกันเสนอโครงการนำร่องมหาปชาบดี เถรววิทยาลัย เข้าสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยเปิดการเรียนการสอนครั้งแรก ณ มหาปชาบดี เถรววิทยาลัย อ.ปัทมาธิ จ.นครราชสีมา ตั้งแต่ เดือนเมษายน พ.ศ.2545 เป็นต้นมา เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545 มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้มหาปชาบดีเถรววิทยาลัยในพระสังฆราชูปถัมภ์ เป็นส่วนงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแม่ซีและสตรีทั่วไปที่เข้าศึกษาได้รับรองวิทยฐานะให้มีศักดิ์และสิทธิเหมือนกับมหาวิทยาลัยของรัฐทั่วไป โดยวิทยาลัยแม่ซีหรือมหาปชาบดีเถรววิทยาลัยจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสถานศึกษาและวิจัยในระดับอุดมศึกษา ให้การฝึกอบรมแก่แม่ซีไทย สตรีทั่วไป และผู้สนใจในพระพุทธศาสนา และให้การศึกษาอบรมวิชาการด้านพุทธศาสนา ศึกษาศาสตร์ และสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายภายในที่เกี่ยวข้องขององค์กรสตรี

❖ กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องขององค์กรสตรี

เนื่องจากองค์กรสตรีเป็นองค์กรสาธารณกุศลที่ทำงานบริการสังคม ให้ความช่วยเหลือผู้หญิงที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และประสบปัญหาหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งรณรงค์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นปัญหาผู้หญิง และประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบ กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องขององค์กรสตรีจึงแบ่งย่อยออกเป็นหลายกลุ่มดังต่อไปนี้

(1) กลุ่มผู้ที่ประสบปัญหา เน้นผู้หญิงเป็นหลัก โดยประเด็นปัญหาที่ได้รับผลกระทบนั้น ได้แก่ ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ความรุนแรงทางเพศ การค้ามนุษย์ การละเมิดสิทธิ และถูกเอารัดเอาเปรียบในทุกรูปแบบ

“การกำหนดกลุ่มเป้าหมายก็จะพิจารณาว่า ใครที่เราทำงานด้วย ใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการดำเนินงานของเราทั้งหมด และเราทำงานเพื่อใครบ้าง มูลนิธิจะเน้นผู้หญิงและเด็กที่ประสบปัญหาเรื่องความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ถูกละเมิดสิทธิ เลือกปฏิบัติ และผู้หญิงที่ถูกขูดรีดจากโครงการ จากความช่วยเหลือต่างๆ ที่ควรจะได้จากภาครัฐ รวมถึงกลุ่มชายขอบที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือรับสวัสดิภาพจากภาครัฐ รวมถึงผู้หญิงและเด็กต่างชาติที่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเมืองไทย รวมถึงคนที่ตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์ นั่นคือกลุ่มเป้าหมายหลักๆ ที่เราทำงานด้วยโดยตรง” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“กลุ่มเป้าหมายของมูลนิธิก็จะมีผู้หญิงและเด็กที่ประสบปัญหาจากการค้ามนุษย์ ความรุนแรงต่างๆ การถูกเอารัดเอาเปรียบ ก็จะมีทั้งคนไทยหรือชาวต่างชาติในประเทศแถบเพื่อนบ้าน ลาว พม่า เป็นต้น” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“อย่างที่ทราบกันดีว่าเพื่อนหญิงเป็นองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องหลักๆ ของเราจึงเป็นคนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาต่างๆ ซึ่งกลุ่มผู้ที่ถูกกระทำก็ยังแบ่งย่อยออกไปอีกตามประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ถูกคุกคามทางเพศ หรือถูกล่อลวงเพื่อการค้ามนุษย์” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“กลุ่มเป้าหมายของเราในการให้ความช่วยเหลือเขา ช่วยแก้ปัญหาให้เขา ซึ่งหลักๆ ก็จะเป็นผู้หญิงที่ประสบปัญหา ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม เดือดร้อนทางกายและใจ เป็นกลุ่มที่เราให้บริการเขา” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) กลุ่มสาธารณชน ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา เป็นกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกกลุ่มหนึ่งขององค์กรสตรี ซึ่งองค์กรสตรีต้องการเผยแพร่และรณรงค์แนวคิด สร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรสตรี

“ประชาชน สังคม นักเรียน นักศึกษาก็เป็นอีกกลุ่มที่เราต้องเผยแพร่แนวคิด ประชาสัมพันธ์ กระจายข่าวสารให้เขาได้ทราบสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน ปัญหาต่างๆ ที่มันเกิดขึ้น เพื่อเขาจะได้เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถให้ความช่วยเหลือเราได้ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นส่วนของการบริจาค หรือเป็นอาสาสมัครของมูลนิธิ ร่วมทำงานกับเรา” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“กลุ่มเป้าหมายในวงกว้าง คือ สาธารณชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา เราก็จะสร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน ทั้งในรูปของสื่อต่างๆ ที่เผยแพร่ออกไป เว็บไซต์ การฝึกอบรม อย่างเจ้าหน้าที่ของเพื่อนหญิงได้รับการติดต่อจากมหาวิทยาลัยให้ไปเป็นอาจารย์พิเศษบรรยายให้ความรู้ หรือได้รับการติดต่อจากโรงเรียนต่างๆ ให้ไปอบรมแนะนำนักเรียน นักศึกษา” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“ประชาชนทั่วไป สถาบันการศึกษา นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ก็จัดเป็นอีกกลุ่มหนึ่งเหมือนกันที่เราต้องเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจแก่เขาด้วย” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(3) กลุ่มสหวิชาชีพและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาผู้หญิง เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องอีกกลุ่มหนึ่งที่สามารถเป็นกลไกในการดำเนินงานขององค์กรสตรี เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบ

“กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของมูลนิธิ ต้องเกี่ยวพันกับหน่วยงานทางภาครัฐ กลุ่มอาชีพต่างๆ ทั้งตำรวจ โรงพยาบาล ทนายความ ทั้งหมดนี้เป็นอีกกลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่เราต้องประสานงานเพื่อให้เราดำเนินการต่างๆ ได้อย่างราบรื่น” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“อีกกลุ่มหนึ่งที่เกี่ยวข้องก็คือ หน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้หญิง ที่เราเรียกว่า สหวิชาชีพ ซึ่งมีทั้งตำรวจ หมอ อัยการ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ ครู ที่เราคิดว่าเขามีผลเกี่ยวข้องกับการทำงานตรงนี้ เราอาจจะฝึกอบรม สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผู้หญิง ประเด็นปัญหาต่างๆ แนวทางในการที่จะช่วยเหลือแก้ไข เราจะเข้าไปเสริมสร้างกลไกความเข้มแข็ง โดยสหวิชาชีพที่เป็นหลักตอนนี้คือ กระทรวงสาธารณสุข นักสังคมสงเคราะห์ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพราะว่ากระทรวงเป็นเครือข่ายลึกลับกับเราเยอะ อย่างนโยบายของรัฐที่กำหนดให้ทุกโรงพยาบาลมีศูนย์ช่วยเหลือผู้หญิงในภาวะวิกฤต (OSCC) หรือศูนย์พึ่งได้ เป็นนโยบายออกมาเมื่อปี พ.ศ.2542 ซึ่งโรงพยาบาลแรกๆ ที่ติดต่อเข้ามาคือ โรงพยาบาลขอนแก่น และโรงพยาบาลชุมพรอุดมศักดิ์ นักสังคมสงเคราะห์ของเขาติดต่อมา ว่ามีนโยบายของรัฐออกมาอย่างนี้ และทางเขาก็อยากช่วยเหลือ เพราะฉะนั้นเขาก็อยากจะเรียนรู้ว่าปัญหาของผู้หญิงเป็นยังไงบ้าง ก็ฟอร์มทีมกันไป ไปฝึกอบรมบุคลากรของเขา ฝึกอบรมให้เข้าใจ อย่างมีปัญหาผู้หญิงถูกทุบตี ผู้หญิงถูกล่วงละเมิดทางเพศ มันมีรากเหง้าของปัญหามาอย่างไร พอเรารู้ว่าเขาถูกกระทำมา เรามีวิธีการพูดคุยกับเขาอย่างไร การพูดคุยบางอย่างไม่ควรตั้งคำถามว่า ทำไม มันเหมือนเป็นการโยนความผิดให้เขา เช่น ผนึกทุบตีอยู่ทุกวัน ทำไมไม่เลิกกับเขา กรณีถูกข่มขืนมา ก็ไปถามว่า ทำไมไปกับเขาละ พอไปตั้งคำถามว่า ทำไม มันกลายเป็นว่าความผิดมันอยู่ที่ผู้หญิงหมด เมื่อผู้หญิงเจอคำถามแบบนี้มันกลายเป็นว่าผู้หญิงถูกกดดันมากขึ้น ผู้หญิงไม่อยากจะดำเนินเรื่องต่อ ไม่อยากเอาเรื่อง ปิดเรื่องไว้ปล่อยให้เจ็บหายไปเอง อันนี้เป็นกลุ่มเป้าหมายอีกกลุ่มหนึ่งนะคะ คือ กลุ่มเป้าหมายที่สามารถเป็นกลไกในการทำงานได้ในการป้องกันช่วยเหลือผู้หญิง” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“ผู้ที่เกี่ยวข้องของสมาคมมีอยู่หลายกลุ่มนะคะ เพราะงานของสมาคมฯ คือ งานช่วยเหลือ งานช่วยสังคม ที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ภาครัฐบ้าง เอกชนบ้าง นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ จะเป็นลักษณะของเครือข่ายที่เราทำงานประสานงานกัน ทำงานสนับสนุนส่งเสริมกัน คอยให้ความช่วยเหลือมูลนิธิในการบริการสังคม หน่วยงานภาครัฐและเอกชน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญจากสาขาวิชาชีพต่างๆ ซึ่งทุกกลุ่มเราต้องให้ความสำคัญหมดเพราะมีผลต่อการดำเนินงานของเรา” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(4) **กลุ่มสื่อมวลชน** มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรสตรี โดยมีบทบาทในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรม และแนวคิดต่างๆ ขององค์กรสตรี

“สื่อมวลชนเป็นอีกกลุ่มที่การทำงานของเราเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย กลุ่มนี้จะมีผลในแง่ของการสร้างการรับรู้แก่คนในวงกว้าง หรือแม้กระทั่งแหล่งทุนก็ตาม เหมือนเป็นกระบอกเสียงช่วยเผยแพร่แนวคิด กิจกรรม ผลงานของเราสู่สังคมวงกว้าง ซึ่งสื่อมวลชนเขาก็จะให้ความช่วยเหลือเราได้ใน

แง่ของการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ทำให้เราเป็นที่รู้จัก” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“กลุ่มสื่อมวลชนนี้ก็ใช่ เป็นกลุ่มที่ช่วยประชาสัมพันธ์เผยแพร่โครงการ แนวคิดต่างๆ ของมูลนิธิ” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

(5) กลุ่มองค์กรสนับสนุนทุน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรี โดยให้การสนับสนุนทุนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

“แหล่งทุนเป็นผู้เกี่ยวข้องอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีผลมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของเราเหมือนกัน” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“กลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ก็มีอย่างกลุ่มหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานของเพื่อนหญิง ซึ่งเรามองเลยไปถึงองค์กรอื่นๆ ที่อาจจะให้การสนับสนุนเราในโอกาสต่อไปด้วย” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“อีกกลุ่มหนึ่งที่เรียกว่ามีผลต่อการดำเนินงานของเราโดยตรง คือ แหล่งทุน ถ้าไม่มีเขาเราอยู่ไม่ได้เลย ก็จะมีทั้งแหล่งทุนที่เราทำงานต่อเนื่องมานาน และแหล่งทุนใหม่ๆ ที่เพิ่งเข้ามาเป็นพาร์ทเนอร์ให้เรา” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(6) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นกลุ่มเป้าหมายภายในที่เกี่ยวข้องขององค์กรสตรี อันเป็นสื่อบุคคลที่สำคัญในการเผยแพร่แนวคิดขององค์กร และมีบทบาทต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

“เจ้าหน้าที่มูลนิธิจัดเป็นผู้เกี่ยวข้องภายในองค์กร ซึ่งมูลนิธิเองก็ให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากลุ่มอื่นๆ เพราะคนของเราต้องเป็นตัวกลางในการไปถ่ายทอดความรู้ ความคิดต่างๆ ให้กับบุคคลภายนอก” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานก็จัดเป็นกลุ่มที่สำคัญ เพราะเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นเหมือนตัวแทนของมูลนิธิ” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“กลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรงเลย เรียกว่าเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงาน ก็คือ เจ้าหน้าที่พนักงานทุกคนในองค์กร ทั้งระดับล่างและระดับสูง เป็นผู้เกี่ยวข้องภายใน” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ การวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกบุคลากรขององค์กรสตรี พบว่า ทั้ง 3 องค์กรไม่มีการวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างเป็นทางการหรือลายลักษณ์อักษร เนื่องจากปัจจัยดังต่อไปนี้

(1) ปัจจัยทางด้านงบประมาณ กล่าวคือ งบประมาณในการดำเนินงานขององค์กรสตรีไม่มีความแน่นอน ทำให้ไม่สามารถวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานได้

(2) ขนาดและโครงสร้างขององค์กรที่ไม่ซับซ้อน มีจำนวนบุคลากรไม่มาก ทำให้การทำงานโดยทั่วไปมีความใกล้ชิดกัน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

อย่างไรก็ตาม องค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เน้นการสื่อสารสองทาง อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติที่ดีกับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ องค์กรสตรีทั้ง 3 แห่งได้ใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ เท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ องค์กรสตรีได้มีการวางแผนงานขององค์กรในภาพรวม หรือแผนการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมการเลือกใช้สื่อ และกิจกรรมที่ช่วยในการจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยแผนการดำเนินงานในแต่ละปีของมูลนิธิผู้หญิงและมูลนิธิเพื่อนหญิงจะครอบคลุมการเลือกใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ ในการจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กร สำหรับสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีนั้น มีการวางแผนการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากข้อมูลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา จากนั้นจึงกำหนดสื่อและกิจกรรมรวมทั้งกำหนดงบประมาณที่จะใช้ในการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรด้วย

“ถ้าวางแผนแบบเป็นลายลักษณ์อักษรคงไม่มี เราจะไปเน้นที่การวางแผนงานของมูลนิธิในภาพรวมมากกว่า คือ มูลนิธิก็มีการวางแผนการทำงาน ประชุมร่วมกันในทุกๆปี แต่มูลนิธิก็ให้

ความสำคัญกับตรงนี้ คือ เราก็จะมีกิจกรรม การอบรมต่างๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน เน้นที่ให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเข้าใจ ถ้าทุกคนเข้าใจงาน เข้าใจแนวคิดของมูลนิธิ เราก็จะทำงานอย่างมีความสุข คือ ถ้าทางมูลนิธิเห็นว่า มีประเด็นอะไรที่เราควรจะเพิ่มให้กับเจ้าหน้าที่ เราก็จะมีการจัดการอบรม หรือหาสื่อต่างๆ มาพัฒนาศักยภาพ ในเชิงของการสร้างความสัมพันธ์ คือ การทำงานตรงนี้ เราไม่ได้เป็นองค์กรที่ใหญ่มาก หรือมีบุคลากรเป็นร้อยๆ คน การทำงานมันก็มีขีดจำกัดกันอยู่แล้ว ต้องประสานงานกันตลอด การสร้าง รักษาความสัมพันธ์ของที่นี่ น่าจะหมายถึง การที่เราสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่มากกว่า อย่างเวลาที่มีประเด็นปัญหาอะไร มีสถานการณ์อะไรที่เกิดขึ้น ข้อมูลต่างๆ มันก็ถึงกัน ทุกคนก็มีสิทธิ์ที่จะรับรู้เท่าๆ กัน” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ในแง่ของการวางแผนการจัดการความสัมพันธ์ มันอาจจะไม่ได้วางแผนเพื่อการนี้โดยตรง แต่จะเป็นการวางแผนโดยรวมที่ครอบคลุมการดำเนินงานของมูลนิธิมากกว่า ซึ่งมันก็จะรวมไปถึงการที่เราจะสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเจ้าหน้าที่กันเอง และพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ไปด้วย กรณีที่เราจะเขียนขอทุนจากองค์กรผู้สนับสนุนอย่างปัจจุบันคือ สสส. มันจะเป็นโครงการที่เราเรียกว่าเป็นเฟส (Phase) แต่ละเฟสอาจจะหนึ่งปีครึ่ง สองปี สามปี ก็แล้วแต่จะตกลงกัน อย่างตอนนี้เพื่อนหญิงกำลังจะจบโครงการพัฒนาการเครือข่ายเล็กหลายติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก กำลังจะจบเดือน กุมภาพันธ์นี้ ในช่วงปลายปีจนถึงตอนนี้เราก็มีการคุยสรุปงาน ซึ่งการทำงานของเพื่อนหญิง มีสรุปงานทุกๆ 6 เดือน และทุก 1 ปีซึ่งเป็นการสรุปงานใหญ่ สรุปงานและก็วางแผนงานต่อไป แต่อย่างที่บอกที่เรา มีเวทีประชุมของเจ้าหน้าที่ เป็นเวทีย่อยๆ ในการติดตามงาน พอเราสรุปเสร็จว่าหนึ่งปีที่ผ่านมามีปัญหาอะไรบ้าง ก็จะมีการวางแผนต่อไปว่าแผนต่อไปเป็นยังไง ซึ่งแผนย่อยแต่ละปีก็จะต้องไปล้อกับแผนใหญ่ที่เราเขียนขอแหล่งทุน อย่างตอนนี้อยู่ในช่วงของการเขียนแผนงานใหญ่ ระยะเวลา 2 ปี ส่งให้กับทางสสส. พอเราสรุปว่าที่ผ่านมาเป็นยังไง มีความก้าวหน้าอย่างไร เราจะมีการต่อยอดและแก้ไขข้อบกพร่อง พอเราเขียนเป็นแผนมาเสร็จเรียบร้อย ก็จะมีคณะกรรมการที่มานั่งทบทวนแผน พิจารณาอีกทีหนึ่ง แล้วส่งให้สสส. เป็นคนพิจารณาอีกครั้ง ซึ่งแผนงานที่ว่านี้จะมีตัวเนื้อหาของงานที่เราจะทำการรวมทั้งงบประมาณที่จะใช้ ซึ่งเราพยายามให้ครอบคลุมทั้งหมดทั้งในเรื่องของการเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ การจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงานเอง และงานรณรงค์ต่างๆ เพราะว่ามูลนิธิไม่ได้เป็นองค์กรแสวงกำไร เวลาจะเขียนแผนงานที่เรา ก็พยายามให้มันครอบคลุมทั้งหมด ซึ่งมันก็ขึ้นอยู่กับแหล่งเงินทุนด้วย เพราะเขาอาจจะไม่ได้รองรับตรงนี้ อาจให้เราได้ไม่มากเท่าที่เราต้องการ ก็ต้องปรับกันไป ปรับเอาทุนจากที่อื่นเข้ามาเสริมบ้าง ” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“ถ้าต้องระบุว่าเราวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์หรือไม่นั้น ต้องบอกว่าไม่มีการวางแผนในส่วนนี้ จะมีแต่การวางแผนงานประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ของแผนเราก็จะมีเรื่องของการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานด้วย วิธีการวางแผนงานประชาสัมพันธ์

ภายในก็จะพิจารณาจากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ดูรายงานประจำปี แล้วเราก็มาดังวัดดูประสงค์ ว่า ต้องการให้คนในองค์กรรู้อะไร หลักๆ แล้วก็เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสมาคมฯ รายงานความ เคลื่อนไหว ผลงานของสมาคมฯ และเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วย จากนั้น เราก็มักกำหนดสื่อและ กิจกรรมที่จะใช้ งบประมาณต่างๆ ซึ่งงบประมาณจะไม่ค่อยนิ่ง เปลี่ยนตลอดขึ้นอยู่กับการณ์สนับสนุนทุน ในปีนั้นๆ ด้วย ถ้าช่วงไหนมีคนสนับสนุนเยอะ ได้ทุนเยอะ ก็จะปรับเปลี่ยนแผนงานไปตามนั้น (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

สำหรับแนวทางการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน องค์กรสตรีเห็น ความสำคัญของการสื่อสารภายในองค์กร การใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสร้างเสริมความเข้าใจที่ดีในบทบาทและภารกิจขององค์กร ดังนั้น สื่อและกิจกรรมต่างๆ จึงเป็น เครื่องมือที่สำคัญในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจะกล่าวถึงในประเด็นต่อไป

❖ การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี

การสื่อสารภายในองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตาม บทบาทหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์กรร่วมกัน และช่วยในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานก็ตาม ซึ่งจากการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี มีดังต่อไปนี้

(1) การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communications) เป็นกลวิธีการสื่อสาร ของระดับบริหารในการแจ้งข่าวสารขององค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ ซึ่งมีการสื่อสารผ่านรูปแบบ ต่างๆ ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ เช่น เอกสารเวียน จดหมายข่าว โดยข้อมูลส่วนใหญ่จะ เกี่ยวข้องกับการทำงานและกฎระเบียบต่างๆ สำหรับรูปแบบการสื่อสารลักษณะนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รับทราบข้อมูลต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และเป็นการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรด้วย

(2) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communications) เป็นการสื่อสารที่ สามารถกระทำได้สองทาง (Two-way communication) เปิดโอกาสให้ระดับผู้บริหารได้รับทราบความ คิดเห็นและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน โดยในองค์กรสตรีจะใช้รูปแบบการสื่อสารลักษณะนี้ทั้งแบบ ทางการ คือ การประชุมร่วมกับผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ และช่องทางอย่างไม่เป็นทางการ คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลแบบตัวต่อตัว ทั้งแบบ เสนอหน้า หรือการใช้โทรศัพท์

(3) การสื่อสารในระดับเดียวกัน (Horizontal Communications) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ในฝ่ายเดียวกัน หรือต่างฝ่ายก็ได้ โดยส่วนใหญ่องค์กรสตรีใช้รูปแบบการสื่อสารลักษณะนี้แบบไม่เป็นทางการ

สำหรับสื่อที่องค์กรสตรีจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน มีอยู่หลากหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ (Print Publications), สื่ออิเล็กทรอนิกส์, สื่อบุคคล (Personal Media) หรือสื่อกิจกรรม (Event Media) โดยวัตถุประสงค์หลักในการใช้สื่อต่างๆ เหล่านี้คือ เพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

ประเภทของสื่อที่ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปและจำแนกประเภทของสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการนำสื่อไปใช้ประโยชน์ในโอกาสต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) สื่อที่ใช้ในกระบวนการทำงานโดยทั่วไป ซึ่งมีทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อบุคคล ได้แก่

- หนังสือคู่มือสำหรับผู้เริ่มทำงาน (Hand Books) ช่วยให้ผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กรได้รับทราบ เข้าใจแนวคิดขององค์กร และมีความพร้อมในการทำงาน นอกจากคู่มือที่เป็นสิ่งพิมพ์แล้ว องค์กรสตรียังใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างวีดิทัศน์ (Internal Video or VCD) และใช้โปรแกรม Powerpoint ในการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร (Powerpoint Presentation) ให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับทราบอีกด้วย

- หนังสือเวียน (Circular Letters) เป็นสื่อที่องค์กรสตรีใช้มากที่สุดในกระบวนการทำงาน

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) องค์กรสตรีได้ใช้สื่อประเภทนี้มากขึ้น เนื่องจากมีความสะดวกและรวดเร็วในการส่งต่อข้อมูลในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน และเป็นการสื่อสารสองทาง

- อินทราเน็ต (Intranet) เป็นสื่อที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

- รายงานประจำปี (Annual Report) เป็นการสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละปีว่า มีความก้าวหน้า เปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง รวมทั้งสรุปสถานะทางการเงินขององค์กรด้วย
- การพูดคุยเจรจากัน ปรึกษา ประสานงานกัน และการพูดคุยผ่านทางโทรศัพท์ เป็นกลวิธีพื้นฐานในการสื่อสารขององค์กรสตรี
- การประชุม (Conference) ขององค์กรสตรีมีการจัดการประชุมหลายครั้งในแต่ละปี ซึ่งมีทั้งการประชุมในฝ่ายงานเดียวกัน ประชุมทั้งองค์กร และประชุมสรุปงานในแต่ละปี เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

โดยบุคลากรขององค์กรสตรีได้กล่าวถึงสื่อที่ใช้ในกระบวนการทำงานดังต่อไปนี้

“สื่อที่ใช้ในการทำงาน มีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่เจ้าหน้าที่เข้ามาทำงานใหม่ๆ เราก็จะใช้สื่อหลายอย่างที่จะแนะนำให้เขารู้จักกับมูลนิธิ รู้จักแนวคิด ภารกิจต่างๆ ที่เราต้องทำ หลักในการทำงานต่างๆ เพื่อให้เขาเข้าใจองค์กร ก็จะมีทั้งการใช้วีดิทัศน์ คู่มือต่างๆ 프리เซนเทชัน Powerpoint ส่วนในกระบวนการทำงานก็จะมีตั้งแต่การสื่อสารแบบ face to face คุยกันตัวต่อตัว โทรศัพท์ การประชุม การสื่อสารทาง e-mail บ้าง อย่างที่มูลนิธิผู้หญิง คือ เราก็จะมีการส่งเจ้าหน้าที่ไปเข้าร่วมประชุมในงานในประเด็นต่างๆ ซึ่งเราส่งตัวแทนไป เจ้าหน้าที่ที่เป็นตัวแทนก็จะสรุปงานส่งไปทาง e-mail ให้เพื่อนๆ มีเอกสารเวียนต่างๆ” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“มีทั้งการพูดคุยกันตัวต่อตัว ที่ใช้บ่อยก็จะเป็นการโทรศัพท์ การใช้ e-mail เพราะเจ้าหน้าที่ของเราต้องออกไปทำงานนอกสถานที่บ่อย และมีการประชุม ซึ่งการประชุมในฝ่ายงานจะมีทุกอาทิตย์ ส่วนการประชุมใหญ่ๆ ก็จะมีทุกๆ 6 เดือน ทุก 1 ปี ประชุมสรุปงาน วางแผนงานต่างๆ” (อุษา เลิศศรีสันทัด, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“ผู้อำนวยการ ผู้จัดการของเราก็ไม่ได้เข้าถึงยากจนเกินไป การทำงานโดยทั่วไปจึงสามารถพูดคุยกันได้เต็มที่ ซึ่งการประสานงานภายใน การสื่อสารกันก็จะใช้การพบปะกัน คุยกัน ซึ่งๆหน้า เป็นหลัก มีการใช้โทรศัพท์บ้าง เนื่องจากงานของเรามันต้องมีการลงพื้นที่บ้าง เจ้าหน้าที่อาจจะไม่ได้เข้ามาที่ออฟฟิศ ใช้อีเมลบ้าง เอกสารเวียนต่างๆ ที่จำเป็น” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“สื่อที่เราใช้สร้างความสัมพันธ์ ใช้สื่อสารกันภายในหน่วยงาน ใช้มากที่สุดจะเป็นพวก เอกสารเวียน ทั้งในฝ่ายงานเดียวกัน และข้ามฝ่ายงานเลย การโทรศัพท์ การส่งอีเมล อินทราเน็ต การประชุม วารสาร และบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือแม้แต่การสื่อสารกันตรงๆ แบบพูดคุยกัน สื่อสารระหว่างบุคคลก็ยิ่งจำเป็นต้องมี จำเป็นที่สุดเลยในการสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจที่ดีต่อกัน แต่สมาคมฯ ก็มีหลายส่วนงาน มีคนทำงานเยอะ เราจึงจำเป็นต้องเลือกใช้สื่อที่หลากหลาย ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกคน ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ซึ่งก็โชคดีที่ปัจจุบันวิทยาการเทคโนโลยีต่างๆ มีมาให้เราเลือกใช้ได้เลย ถ้ามองในเรื่องความสะดวก เจ้าหน้าที่ของเราเขาก็จะใช้การโทรศัพท์ ซึ่งติดต่อสื่อสารได้รวดเร็ว อยากบอกอะไรใครก็ยกหูโทรปุ๊บปั๊บ ได้เรื่องได้ราวเลย แต่อย่างส่งอีเมลก็รวดเร็วดีแต่บางทีไม่ได้เช็คเมลก็กลายเป็นว่าผิดพลาดตกหล่นข่าวสารกันไป การประชุมก็จะดีในแง่ที่เรามีประเด็นเรื่องอะไร ก็มาบอกให้รับรู้กันทั่วหน้าพร้อมๆ กัน ซึ่งการประชุมของสมาคมฯ มีหลายแบบ มีทั้งประชุมเจ้าหน้าที่ภายในฝ่ายเอง แล้วแต่กรณีเร่งด่วน เดือนหนึ่งไม่ต่ำกว่า 4 ครั้ง มีการประชุมสรุปงานสิ้นปี ปีละ 2 ครั้ง เท่ากับว่าครึ่งปีเราสรุปงาน ประชุมสรุปผลงานในแต่ละฝ่ายเราจะเรียกพนักงานทั้งหมดมาสรุปว่าแต่ละฝ่ายได้ทำอะไรไปบ้าง ทำให้คนอื่นฯ ฝ่ายงานอื่นๆ ได้รับรู้ว่าอีกฝ่ายทำงานอะไรไปบ้าง นอกจากนี้ ก็จะมีการประชุมใหญ่สามัญ ปีละหนึ่งครั้ง มีสมาชิกสมาคมฯ ภายนอกเข้าร่วมงานด้วย” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“เราใช้สื่อหลายอย่างค่ะ อีเมล อินทราเน็ต แต่ถ้ามองในส่วนของผู้บริหารที่จะได้พบปะพูดคุยกับเจ้าหน้าที่โดยตรง ก็จะใช้การประชุมกัน มีการประชุมหัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย ให้รับทราบข่าวสารต่างๆ เพื่อนำไปประชุมต่อถึงลูกน้อง แต่ถ้าเป็นการประชุมรวมทั้งหมดองค์กรจะมีประมาณ 2 ครั้งต่อปี ประชุมครึ่งปีครั้ง ปลายปีครั้ง หรืออาจจะมีการประชุมเพิ่มเติมในกรณีที่มีเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้น แต่จริงๆ แล้วในการประชุมเกือบจะทั้งหมดนั้น มันอาจจะมากกว่านั้น เวลาที่มีงานใหญ่ที่ต้องมีการจัดกิจกรรม ก็มีการเรียกคนเกือบจะทั้งหมดมา” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) สื่อที่เน้นการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมหรือการสื่อสารสองทาง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับระดับผู้บริหาร สร้างความรู้สึกที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานว่า องค์กรเอาใจใส่กับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน บรรยากาศในการทำงานก็จะดี และเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร สื่อที่เน้นการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมหรือการสื่อสารสองทาง ได้แก่ การพูดคุยกันทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การประชุม และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยเจรจา กัน ปรีक्षा ประสานงานกัน รวมไปถึงจนถึงการพูดคุยผ่านทางโทรศัพท์ด้วย ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ที่มูลนิธิเพื่อนหญิง ผู้ปฏิบัติงานค่อนข้างจะมีความใกล้ชิดกัน เนื่องจากบุคลากรของเราไม่ได้เยอะ ถึงแม้ทำงานคนละฝ่าย แต่ด้วยสถานที่ในการทำงานของเรา คือ เราก็พบเจอกันตลอด ซึ่ง

ในฝ่ายเดียวกัน ก็ต้องทำงานร่วมกันอยู่แล้ว พบหน้า สื่อสารกันตรงๆ แบบเห็นหน้า และที่นี้ก็เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่อยู่แล้ว เพราะลักษณะการทำงาน คือ ถึงแม้เราจะ เป็นหัวหน้าฝ่ายก็ไม่ได้หมายความว่าเราจะเป็นเสียงใหญ่อยู่ตลอด เราต้องถามความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ด้วย ต่างจากระบบราชการ ระบบธุรกิจ เราใช้ลักษณะของการพูดคุยกันให้ทุกคนร่วมกัน ตัดสินใจ พอตกลงอะไรได้แล้วในแต่ละฝ่าย หัวหน้าฝ่ายก็จะเป็นคนที่เหมือนกับเชื่อมต่อกับผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หรือทีมบริหารอีกที แต่ที่นี้ผู้อำนวยการ ผู้จัดการของเราที่ไม่ได้เข้าถึงยากจนเกินไป การทำงานโดยทั่วไปจึงสามารถพูดคุยกันได้เต็มที่” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

เราก็จะมีการประชุมทุกๆ 2 เดือน ในเรื่องการทำงานร่วมกัน การประชุมเพื่อจะรายงาน ผลการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูดคุยกัน รับรู้ความคืบหน้าต่างๆ ด้วยกัน มันก็จะมีตั้งแต่เรื่องว่า การทำงานมีปัญหาอะไรบ้าง เขาอาจจะพูดว่าการทำงานของเขา เขารู้สึกยังไง คิดยังไง ซึ่งก็จะมีการสรุปรายงานกันทุกๆ 6 เดือน และทุกหนึ่งปีด้วย” (จะเด็จ เชาวน์วิไล, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

(3) สื่อที่ใช้เผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร ได้แก่ วารสาร (Journal) จดหมายข่าว (Newsletter) และบอร์ดประชาสัมพันธ์ (Bulletin Board)

- จดหมายข่าว (Newsletter) องค์กรสตรีได้จัดทำจดหมายข่าวส่งไปยัง กลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกขององค์กร สำหรับกลุ่มเป้าหมายภายในองค์กรหรือผู้ปฏิบัติงาน นั้น องค์กรสตรีได้ใช้จดหมายข่าวในการเผยแพร่ข่าวสารและข้อมูลต่างๆ โดยมูลนิธิผู้หญิงได้จัดทำ จดหมายข่าว “ศูนย์ข่าว ญ” ซึ่งจัดทำมาปีนี้เป็นที่ 22 แล้ว สำหรับสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ ได้จัดทำจดหมายข่าวชื่อว่า “จดหมายข่าว สส.สส.” จัดทำขึ้นเป็นรายเดือน ให้เผยแพร่เรื่องราวการจัด กิจกรรมต่างๆ ของสมาคมฯ แยกที่มาเยี่ยมชม และโครงการรณรงค์ของเดือนนั้นๆ

- วารสาร (Journal) สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ ได้จัดพิมพ์วารสารชื่อว่า “รหัสฉุกเฉิน” วารสารราย 6 เดือน พิมพ์ 4 สีทั้งฉบับ เพื่อใช้เผยแพร่ความเคลื่อนไหว กิจกรรม ข่าวสารต่างๆ ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับทราบ โดยรูปแบบของวารสารจะช่วย ดึงดูดความสนใจของผู้รับสารได้ดี เนื้อหาภายในจะประกอบไปด้วยสื่อบทความเกี่ยวกับผู้บริหาร สมาคมฯ, การดำเนินงานของสมาคมฯ, บทสัมภาษณ์พิเศษ (Executive Interview) บุคคลที่มีชื่อเสียง มีความสามารถ, บทความเกี่ยวกับธรรมะ และภาพกิจกรรมของทางสมาคมฯ เป็นต้น

- บอร์ดประชาสัมพันธ์ (Bulletin Board) เป็นสื่อที่นิยมใช้มากในองค์กรสตรี เนื่องจากต้นทุนในการจัดทำราคาไม่สูงมาก จัดทำได้สะดวกรวดเร็ว โดยข้อมูลบนบอร์ดประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน ข่าวสาร และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อ เป็นต้น

“บอร์ดประชาสัมพันธ์ก็มี ใช้บอกข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ อย่างข่าวการศึกษาต่อ เอกสารการประชุม การสัมมนาต่างๆ บ้าง จุดหมายข่าวนี้ก็ใช่ คือ การทำจุดหมายข่าวมันต้องร่วมกันทำทุกฝ่ายงานอยู่แล้ว ก็จะเหมือนเป็นการอัปเดตข้อมูลของแต่ละฝ่ายงานด้วย อย่างที่บอกว่างที่เราไปเข้าร่วมงานประชุมระดับประเทศ แต่เราไปแค่คนเดียว เราก็อาจจะเอาประเด็นที่เราไปประชุมมา มาสรุปเขียนเป็นบทความในจดหมายข่าว เจ้าหน้าที่ทุกคนก็จะได้ทราบ ได้มีความรู้ในส่วนนั้นด้วย” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ส่วนพวกบอร์ดประชาสัมพันธ์ วารสารก็จะใช้ในเชิงอัปเดตข่าวสารสมาคมฯ กิจกรรมผลงานต่างๆ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่เขาก็จะพอใจที่จะรับข่าวสารทางนี้ด้วย ด้วยรูปแบบที่น่าสนใจ ดึงดูด” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี

นอกจากนี้ สื่ออีกประเภทหนึ่งที่องค์กรสตรีใช้ในการจัดการความสัมพันธ์ คือ สื่อกิจกรรม (Event Media) โดยสามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ประเภทได้ดังนี้

(1) กิจกรรมเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ (Orientation) การศึกษาจากกรณีศึกษา (Case Study) การสัมมนา (Seminar) การดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรม (Training) ซึ่งมีทั้งการอบรมพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อบรมการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่ถูกผลกระทบ อบรมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นผู้หญิง อบรมพัฒนาทักษะการเขียน และการอบรมทางด้านศาสนา เป็นต้น

“กิจกรรมส่วนใหญ่จะเป็นพวกการฝึกอบรม สัมมนา กิจกรรมเชิงให้ความรู้ พัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่มากกว่า ก็จะมีตั้งแต่อบรมแนวคิด ประเด็นต่างๆ ที่งานของเราเกี่ยวข้อง การคำมนุษย์ สิทธิมนุษยชน ข้อกฎหมายต่างๆ อบรมการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่ถูกผลกระทบ บางทีก็จะมีกันไปดูงานต่างจังหวัดบ้าง ไปอบรมนอกสถานที่ ไปทำกิจกรรมด้วยกันที่ต่างจังหวัด 3-4 วันบ้าง” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“เมื่อรับคนเข้ามาทำงานใหม่ ก็จะต้องมีการปฐมนิเทศ ให้ข้อมูลถึงหลักการในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่เพิ่งเรียนจบใหม่ๆ ก็จะมีทักษะ มีองค์ความรู้จากสถาบันการศึกษาที่ตนเองจบมา แต่ในส่วนขององค์กร เขาก็จะต้องมาเรียนรู้หลักการการทำงาน ซึ่งเราจะเน้นหลักการสิทธิมนุษยชน องค์กรของเราไม่ได้ช่วยในเชิงสังคมสงเคราะห์เพียงอย่างเดียว แต่ว่าจะมีการเชื่อมโยงการทำงานในระดับบุคคล ระดับชุมชน ไปถึงระดับสังคมวงกว้าง ไปจนถึงระดับการผลักดันนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเจ้าหน้าที่ก็จะต้องเข้าใจถึงภารกิจขององค์กร เพราะว่าเราไม่ได้เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืออย่างเดียว เราก็จะจัดให้มีการอบรมก่อนเข้าทำงาน โดยที่มีการฝึกกับวิดีโอเพื่อดูการสื่อสารของเขาว่า เป็นอย่างไร พูดชัดถ้อยชัดคำหรือไม่ มีการให้เตรียมตัวโดยการอ่านคู่มือ และให้เขาติดตามไปฟังคำบรรยายในการอบรมขององค์กรอื่นๆ เพื่อให้เขามีความรู้ในประเด็นที่มีความสำคัญเกี่ยวกับงานของเรา เจ้าหน้าที่เข้ามาต้องมารู้จักองค์กร รู้จักว่าสิ่งพิมพ์ขององค์กรมีอะไรบ้างที่เราใช้ในการทำงานกับกลุ่มเป้าหมาย ต้องมาเรียนรู้ว่าเราเคยผลิตสื่อ ผลิตคู่มือต่างๆ อย่างไรบ้าง ต้องให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้สื่อต่างๆ เหล่านั้นได้ เช่น เราเคยผลิตสื่อวิดีโอ เคยใช้กรณีศึกษารูปแบบใดบ้าง วิธีการทำงานก็จะมีคู่มือกันก่อนทุกครั้งว่าติดต่อกับที่ไหนอย่างไร มีการบอกแผนงานและมีการฝึกอบรม (Training) ในเรื่องสิทธิมนุษยชน กฎหมาย วิธีการให้คำปรึกษาเบื้องต้น และเอาตัวอย่างกรณีศึกษาต่างๆ มาให้เขาศึกษาเรียนรู้กันไป

ส่วนกิจกรรมอื่นๆ ก็จะมีเวลาที่เราประชุมสรุปงานในทุกๆ 6 เดือน ไปต่างจังหวัดกัน เป็นการประชุมเจ้าหน้าที่ สรุปงานและวางแผนงานช่วงต่อไป จะมีการสอดแทรกอบรมประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น เราทำเรื่องการค้ามนุษย์ ก็จะไปหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้ทำกันอย่างไร ใช้สื่อรูปแบบไหนบ้าง ซึ่งเราก็จะกันช่วงเวลาเอาไว้อบรม ไปใช้ชีวิตร่วมกัน 4-5 วัน แผนวงการแบ่งปันให้การอบรม หรือเมื่อทำงานไปแล้วตรงนี้เจ้าหน้าที่ยังขาดอยู่ ก็อาจเชิญบุคลากรมาให้ความรู้เพิ่มเติม ก็เป็นทั้งการทำงานและให้เจ้าหน้าที่พบปะสังสรรค์กันไปด้วย ใกล้ชิดกันมากขึ้น” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“ที่เพื่อนหญิงนี้ อย่างที่รู้ เราเป็นองค์กรที่ช่วยเหลือสังคม ช่วยเหลือคนที่มีปัญหา เจ้าหน้าที่ของเรามีงานที่ต้องรับผิดชอบเยอะ มีงานเข้ามาตลอด เวลาไม่มากพอที่จะจัดกิจกรรมเชิงบันเทิงต่างๆ ได้ กิจกรรมที่เราจะจัดให้กับเจ้าหน้าที่ได้ จะเน้นกิจกรรมที่เสริมศักยภาพ เสริมศักยภาพด้านแนวคิด การฝึกอบรม จัดประเด็นพูดคุย อย่างกรณีที่เคยจัดไปแล้วมีเรื่องหญิงรักหญิง จัดในเรื่องที่เจ้าหน้าที่ภายในมีความสนใจ มีการเอาหนังหรือวิดีโอที่น่าสนใจที่เป็นประเด็นต่องานของเรามาดูร่วมกันและมีการพูดคุยเกี่ยวกับเนื้อหา มีการเชิญอาจารย์ นักวิชาการต่างๆ มาพูดคุยให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในประเด็นที่สำคัญ ๆ อย่างเช่น เฟมินิสต์ (Feminism) คืออะไร เฟมินิสต์มีกี่แนว เสริมแนวคิดให้กับเจ้าหน้าที่

ในขณะที่เดียวกันเราก็เน้นให้ความสำคัญกับตัวตนภายในของเจ้าหน้าที่ด้วย อย่างเช่นมีการอบรมทางด้านศาสนา การใช้ศาสนาในเรื่องของสันติวิธี การใช้ศาสนาในการเท่าทันตัวเอง เชิญนักกิจกรรมที่ทำงานทางด้านสันติวิธีเกี่ยวกับเรื่องตัวตนข้างในของคน เชิญพระ ให้เขามาพูดเรื่องว่าเราจะเข้าใจตัวเองได้ยังไง เข้าใจคนอื่นได้ยังไง เพราะงานของเรามันเป็นงานช่วยเหลือคน ในชีวิตประจำวันเราจะคลี่คลายความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละวันได้อย่างไร ก็มีการไปอบรมเรื่องนพลักษณ์หรือไดอะแกรม (Diagram) อบรมกับพระที่จังหวัดชุมพร วัดทุ่งไผ่ เป็นศาสตร์ของตะวันตกที่แบ่งลักษณะของคน 9 แบบ ในแต่ละแบบก็แบ่งย่อยออกไปอีกว่า คนแบบไหนมีลักษณะเฉพาะยังไง ถ้าเราอยู่ในลักษณะไหน ก็จะทำให้เราเห็นว่าเรามีข้อดีอะไรบ้าง มีข้อที่ควรปรับปรุงตรงไหนบ้าง ก็จะเป็นกิจกรรมประมาณนี้” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“กิจกรรมที่นี้จะจะเป็นกิจกรรมเชิงพัฒนาศักยภาพ เช่น การอบรมแนวคิดบ้าง แนวคิดเกี่ยวกับประเด็นผู้หญิง แนวคิดตามหลักศาสนาบ้าง อบรมเพิ่มทักษะบ้าง ทักษะต่างๆ ที่เขายังขาดอยู่ เราก็จะมีกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพและทำให้เจ้าหน้าที่ได้พบปะสังสรรค์กัน มีการอบรมทักษะการเขียน อบรมการให้คำปรึกษาแบบเข้มข้น อบรมการใช้ศาสนามาเป็นเครื่องมือในการทำงาน บางทีอาจมีประเด็นเรื่อง Gender เรื่อง Feminism ที่เพิ่มให้กับคนที่เข้ามาทำงานใหม่ๆ” (จะเด็จ ชาวอนิโธ, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“กิจกรรมที่ใช้จะมีหลายลักษณะ ถ้าลักษณะที่เด่นชัด คือ การอบรมเจ้าหน้าที่ ซึ่งก็มีอบรมร่วมกันทั้งองค์กรปีละหนึ่งครั้ง แต่ถ้าในแต่ละส่วนงานจะมีมากกว่าหนึ่งครั้ง โดยเฉพาะฝ่ายสังคมสงเคราะห์จะมีการจัดอบรมบ่อย อบรมปรับหลักสูตร อบรมการดูแล case ต่างๆ ดูแลอย่างไร อบรมหลายหลักสูตร ในส่วนงานประชาสัมพันธ์ เราก็จะมีการหาบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากรอบรม อบรมเรื่อง 5 ส บ้าง อบรมต่างๆ มากมาย มีการพาไปอบรมต่างจังหวัดด้วย พาเจ้าหน้าที่ทั้งหมดไป และจัดวิทยากรมาให้ ให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนงานได้รู้ความในใจของแต่ละบุคคลว่า เรามีความคิดเห็นยังไงกับอีกแผนกหนึ่ง คิดยังไงกับแผนกตัวเอง พอใจไหม ให้ทุกคนได้มีเวลาทบทวนว่า งานเราไม่ประสบความสำเร็จเพราะอะไร งานเขาไม่ประสบความสำเร็จอะไร อย่างเราเป็นเจ้าหน้าที่พาเยี่ยมชม เวลาเราพาแขกชม จุดที่เราเยี่ยมชมเขาขาดเหลืออะไรบ้าง มามองปัญหาร่วมกัน มาตกลงร่วมกัน เพื่อให้การร่วมงานกันเป็นไปอย่างราบรื่น ว่าเราต้องการให้เขาเพิ่มอะไร ปรับอะไรบ้าง” (อมรา อร่ามศรี, สภาคสมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“ส่วนการอบรมก็เป็นอะไรที่สำคัญ เป็นสิ่งแรกที่เราต้องการเลย คือ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ การอบรมต่างๆ ซึ่งเวลาที่องค์กรอื่นๆ เขาจัดขึ้น งานสัมมนาอะไรต่างๆ อันไหนที่เราคิดว่าเหมาะสมกับเรา เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เราก็จะส่งคนไป หากทางส่งคนไป เพราะคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเปิดโลกทัศน์ คือ เราอาจจะไม่ได้ตอบแทนในรูปของเงินเดือน แต่เราให้

เขาในเรื่องของโอกาส โอกาสที่เขาจะได้พัฒนาความคิด ความรู้ พัฒนาตัวเอง เป็นประโยชน์กับเขาเอง ไม่มีใครเอาไปจากเขาได้ อยู่ติดกับเขาไปตลอด เรามีการส่งเจ้าหน้าที่ไปที่ประเทศสิงคโปร์เยอะมาก ซึ่งที่นั่นมีองค์กรที่มีกระทรวงที่ดูแลในส่วนของคุณภาพในครอบครัวที่ดีมาก ซึ่งค่าใช้จ่ายไม่แพงมาก จนเกินไป เราพอจะหาทางหาเงินส่งเจ้าหน้าที่ไปได้ บางทีมีแขกมาเยี่ยม ถามว่าเราอยากได้อะไร อยากได้มาก ๆ เลย คือ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ ลำพังถ้าเราเงินบริจาคนั้นไม่มีทาง นอกจากเป็นเงินตัวเองหรือเงินที่ขอมาเพื่อมาทำตราบนี้ มาสนับสนุนเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ หรือบางทีเราก็คงพยายามหาโอกาสต่างๆ เช่น การประชุมระดับนานาชาติ ระหว่างประเทศ อย่างบางทีเราได้รับเชิญให้ไปร่วมประชุมก็จะพยายามพ่วงเจ้าหน้าที่ไป ออกค่าใช้จ่ายเพิ่มเอง หรือขอความช่วยเหลือจากองค์กรอื่นๆ” (เมทินี พงษ์เวช, สยามคม ส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) กิจกรรมนันทนาการและกิจกรรมพิเศษ เช่น การจัดวันพิเศษ (Special Days) การจัดงานวันครบรอบปี (Anniversaries) กิจกรรมสังสรรค์ภายในหน่วยงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งกิจกรรมพิเศษ (Events) ที่องค์กรสตรีจัดขึ้นเพื่อการรณรงค์ไปยังกลุ่มเป้าหมายภายนอกก็ตาม เป็นกิจกรรมอีกประเภทหนึ่งที่ผู้บริหารขององค์กรสตรีมองว่า ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความบันเทิงและความสนุกสนานทางอ้อมจากกิจกรรมเหล่านี้ด้วย

“ถ้าพูดถึงจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่กันเอง จะไม่มีแบบที่เป็นทางการ คือ ถ้าอย่างเราต้องการพักผ่อน สนุกสนาน สังสรรค์กันเอง เราก็จะไปของเรากันเอง เพราะเราเข้าใจว่าทำงานตรึงนี้ ถ้าเอาเวลางานมาทำกิจกรรมอะไรแบบนี้มันไม่ได้อยู่แล้ว งานเราเยอะ เราก็อาจจะอาศัยว่าบางทีเราจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับกลุ่มเป้าหมาย มีอีเวนท์ (Events) ต่างๆ เราก็เชิญเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมด้วย ซึ่งในงานมันก็จะได้ทั้งความบันเทิงด้วยรูปแบบของงานนะคะ ได้ความรู้ด้วย มีการเชิญวิทยากรมา เชิญผู้ที่เคลื่อนไหวงานด้านผู้หญิงมาให้ความรู้” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“สำหรับกิจกรรมเชิงนันทนาการเราก็จะมีตอนประชุมสรุปงาน 6 เดือน บางทีน้องๆ เขาก็ไปกันเอง ไปผ่อนคลาย สนุกสนานกัน ร้องคาราโอเกะ เราก็ไปคอยสังเกตการณ์ ซึ่งจะเป็นกิจกรรมแบบไม่เป็นทางการที่ทำให้เราผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วม ไปนั่งฟังว่าเขาคิดยังไง รู้จักตัวตนเขามากขึ้น” (จะเด็จ เขาวนวิไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“กิจกรรมที่ทำทุกปี เราเรียกว่า งาน Big Cleaning Day ผู้อำนวยการอยากให้เราทำมันเหมือนเป็นการสะอาดงานทั้งหมด บางทีเรามองว่ากลุ่มงานกลุ่มนี้ควรทำงานร่วมกัน เอกสารบางอย่างไม่ควรทำคนเดียว ควรทำงานต่อเนื่องกัน อย่างบางทีมีคนมาติดต่อเยี่ยมชม คนหนึ่งเตรียมเอกสาร อีกคนทำหน้าที่ถือเอกสาร ต้องมีกำหนดการว่าเราจะพามาเยี่ยมชมที่ไหนบ้าง เราจะเตรียมอะไรไว้

ให้บ้าง ต้องคุยกันว่าคนไหนรับผิดชอบงานตรงไหนยัง ไร เป็นเหมือนการให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน เป็นทีม เป็นหนึ่งเดียว เคลียร์งาน เคลียร์เอกสาร ปัญหาต่างๆ ก็เป็นอีกกิจกรรมที่เหนื่อยแต่ได้อะไรเยอะมาก

กิจกรรมอีกประเภทหนึ่งที่ทางสมาคมฯ จัดบ่อยมาก คือ การทำบุญร่วมกันตามวันสำคัญต่างๆ วันสำคัญทางศาสนา เราจะจัดทุกครั้ง มีนิมนต์พระมา ตักบาตรร่วมกัน เราจะให้เจ้าหน้าที่ทุกคนร่วมงาน อย่างวันสงกรานต์เราก็จะให้เจ้าหน้าที่ไปร่วมรดน้ำผู้ใหญ่ที่บ้านพักฉุกเฉิน หรืออย่างงานครบรอบการถึงแก่อนิจกรรมของแม่ชีคุณหญิงกนิษฐา วิเชียรเจริญ ผู้ก่อตั้งสมาคม เราก็มีการทำบุญร่วมกัน ได้บุญด้วย และทำให้เจ้าหน้าที่เขาระลึกถึงผู้ที่ก่อตั้งสมาคมฯ ขึ้นมา วันปีใหม่เราก็มีงานปีใหม่ทั้งทำบุญ งานสังสรรค์ในหมู่เจ้าหน้าที่ มีจัดงานครบรอบสมาคมฯ ด้วย อย่างเมื่อต้นปีที่จัดไปงานครบรอบสมาคมฯ 25 ปี” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“การจัดอบรมจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ต่างๆ เราพยายามที่จะทำ แต่สมาคมฯ เป็นองค์กรสาธารณกุศล เราไม่มีเงินสนับสนุนอะไรมากมาย เพราะเราให้ผู้หญิงร้อยกว่าคนพักฟรี ค่าอาหารการกินในแต่ละปี แต่ละวัน มีเยอะ ซึ่งเงินจากภาครัฐจริงๆ เราได้แค่ 5 เปอร์เซ็นต์ เท่ากับว่าทุก 100 บาท เราต้องหาเอง 95 เปอร์เซ็นต์ การสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ของเราไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะจ้างบุคลากรในราคาแพงได้ เพราะว่ามีเงื่อนไขในแง่ของงบประมาณด้วย เพราะเราต้องช่วยเหลือคนที่เดือดร้อน ซึ่งเราให้บริการครบวงจร มีคนให้คำปรึกษา ดูแลด้านร่างกายและจิตใจ การฝึกอาชีพ การศึกษา ค่ารักษาพยาบาลต่างๆ ดังนั้น การที่เราจะจัดการความสัมพันธ์ สร้างความรักความสัมพันธ์แบบบริษัท แบบองค์กรธุรกิจที่สามารถทำได้ทุกเดือน ทุกอย่างต้องใช้เงิน ซึ่งเงินเราส่วนใหญ่จะไปลงที่ผู้หญิงที่เราให้ความช่วยเหลือ การที่เราจะจัดอะไรให้พนักงานสักอย่าง เราต้องหาเงินต่างหากมา เพราะเงินที่คนบริจาคมาอย่าอมต้องไปลงที่ส่วนนั้น เราต้องหาในรูปแบบที่คนไม่เดือดร้อนมาทะนุบำรุงขวัญและกำลังใจ แต่มันไม่สามารถทำได้อย่างที่ใจเราอยากจะทำ เราต้องหาวิธี หากิจกรรมที่มันไม่เสียเงิน เช่น Big Cleaning Day มีกิจกรรมร่วมกัน ทำให้คนมีสัมพันธ์ภาพใกล้ชิดกันในรูปแบบต่างๆ ปีหนึ่งอาจจะไปต่างจังหวัดได้หนหนึ่ง หรือโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ของเราก็อาจเป็นอีกทางหนึ่งที่ทำให้มองได้ ถึงแม้จะเป็นงานที่เราจัดเพื่อองค์กรฯ ช่วยเหลือสังคมก็ตาม แต่รูปแบบของงานทำให้คนมีกิจกรรมร่วมกัน เป็นการดึงคนที่สมาคมฯ มาทำงานร่วมกัน เช่น จัดงานใหญ่เลย ในแต่ละปีที่เราต้องจัด คนจากภาคส่วนต่างๆ ก็จะมาช่วยกัน ในส่วนตัวแล้ว มองว่าเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้คนทำงานร่วมกัน มีกิจกรรมร่วมกัน มีความคุ้นเคยสนิทสนมกันมากขึ้น” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

ตารางที่ 4.1 แสดงการใช้สื่อและกิจกรรมในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานภายในขององค์กรสตรี

สื่อ	วัตถุประสงค์	มูลนิธิผู้หญิง	มูลนิธิเพื่อนหญิง	สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ
หนังสือคู่มือสำหรับผู้เริ่มทำงาน (Hand Books)	เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน	√	√	√
วีดิทัศน์ (Internal Video or VCD)		√	√	√
Powerpoint Presentation		√	√	√
หนังสือเวียน (Circular Letters)		√	√	√
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)		√	√	√
อินทราเน็ต (Intranet)				√
รายงานประจำปี (Annual Report)		√	√	√
การสื่อสารระหว่างบุคคล	1. เพื่อใช้ใน	√	√	√
การพูดคุยผ่านทางโทรศัพท์	กระบวนการทำงาน	√	√	√
การประชุม (Conference)	2. เพื่อการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมหรือการสื่อสารสองทาง	√	√	√
วารสาร (Journal)	เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร			√
จดหมายข่าว (Newsletter)		√		√
บอร์ดประชาสัมพันธ์ (Bulletin Board)		√	√	√
สื่อกิจกรรม (Event Media)				
การปฐมนิเทศ (Orientation)	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	√	√	√
การศึกษาจากกรณีศึกษา (Case Study)		√	√	
การสัมมนา (Seminar)		√	√	√
การดูงานนอกสถานที่		√	√	√
การฝึกอบรม (Training)		√	√	√
การจัดวันพิเศษ (Special Days)	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความบันเทิง			√
การจัดงานวันครบรอบปี (Anniversaries)				√
กิจกรรมสังสรรค์ภายในหน่วยงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ		√	√	√

❖ การประเมินผลในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี

เนื่องจากองค์กรสตรีไม่มีการวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีที่เป็นรูปธรรมชัดเจน การประเมินผลขององค์กรสตรีจึงมีเพียงการประเมินผลงานในภาพรวมขององค์กร อย่างไรก็ตาม ในการจัดกิจกรรมอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จะมีการประเมินทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรด้วย โดยใช้การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ (Informal observation) การใช้แบบประเมินในลักษณะคำถามแบบปิด (Closed-end questions) และแบบเปิด (Open-end questions) รวมทั้งการให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินตัวเอง และให้เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเป็นผู้ประเมินร่วมด้วย

“อย่างที่บอกไปว่าทางมูลนิธิเองจะมีแค่การวางแผนงานของมูลนิธิโดยรวม ในส่วนที่จะจัดการความสัมพันธ์เราก็ไม่ได้เน้นเป็นแผน หรือกำหนดขั้นตอนกลยุทธ์อะไรเป็นพิเศษ การประเมินผลก็เหมือนกัน ก็จะเป็นการประเมินผลในภาพรวมของการทำงานในแต่ละโครงการ ประเมินงานปลายปี ในแต่ละปีมากกว่า ว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และก็ให้เจ้าหน้าที่ประเมินตัวเอง มีคะแนนให้ในแต่ละวัน แล้วให้ฝ่ายบริหารพิจารณาอีกที่ว่ามันสอดคล้องกันหรือเปล่า มีให้เพื่อนร่วมงานประเมินกันเอง เพราะองค์กรเราไม่ได้ใหญ่มาก จะมีแค่การประเมินผลแบบไม่เป็นทางการ เช่น สมมติเราจัดการอบรมขึ้นมา หลังจากฝึกอบรมแล้ว เราก็จะคุยกัน ประเมินกันเองมากกว่า ว่ารู้สึกอย่างไร ได้อะไรบ้างจากการอบรม เป็นลักษณะของการพูดคุยกันมากกว่า วิทยากรอธิบายเป็นอย่างไร อยากให้มีอบรมประเด็นนี้เพิ่มเติมหรือไม่ หรือว่าเพียงพอแล้ว ซึ่งคนทำงานของเราไม่ได้เยอะ ก็พูดคุยรับฟังกัน ดูทำที่ว่าแต่ละคนพอใจไม่พอใจอย่างไร แล้วก็เอาไปคิดพิจารณาในการจัดอบรมครั้งต่อไป” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“เวลาเราจัดงานจัดกิจกรรมต่างๆ การอบรม เราก็จะคุยกันว่ามันประสบความสำเร็จไหม คือ ใช้การสังเกตเอาว่าคนของเรามีสีหน้าอย่างไร ใช้การพูดคุย สอบถามกัน ซึ่งเราก็มีทั้งแบบเป็นลายลักษณ์อักษรบ้าง คุยกันบ้าง ประเมินกันเองบ้าง มีการทำเป็นแบบประเมิน คำถามต่างๆ ให้เขาแสดงความคิดเห็น” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์ฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี มีอยู่หลากหลายประเด็น ดังนี้

(1) ปัญหาด้านงบประมาณ กล่าวคือ งบประมาณเกือบทั้งหมดขององค์กรสตรีนำไปใช้เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหา รวมไปถึงจนถึงการรณรงค์ต่างๆ ทำให้ไม่มีงบประมาณมากพอที่จะนำไปใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน

“ปัญหาในส่วนของงบประมาณก็ด้วย คือ เราอาจจะไม่มีมากพอที่จะมาซัพพอร์ต (support) สื่อกิจกรรมที่จะช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ มันมีส่วนอื่นที่เราจำเป็นต้องเอาเงินไปช่วย เอางบไปลง” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“ปัญหาหนึ่งคือเรื่องงบประมาณ อย่างที่บอก คือ เงินสนับสนุนส่วนใหญ่ที่ได้รับมาจะไปลงที่การจัดกิจกรรมรณรงค์หรือการช่วยเหลือเชิงสังคมสงเคราะห์ ซึ่งต้องใช้เงินเยอะ กิจกรรมเพื่อเจ้าหน้าที่เองก็อาจจะมีน้อย เพราะบางกิจกรรมต้องใช้เงินเยอะ อย่างส่งเขาไปต่างประเทศ ทั่วๆ ที่เขาได้ไปจะเป็นประโยชน์มาก แต่เราก็ไม่สามารถส่งไปได้เยอะเท่าที่เราต้องการ” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) ความผิดพลาดทางการสื่อสารและปัญหาการสื่อสารระหว่างบุคคล

“มีปัญหาในเรื่องสื่อที่ใช้บ้างเหมือนกัน อย่างการส่ง e-mail บางทีอาจจะผิดพลาดทางเทคนิค ไม่ได้รับข้อมูลบ้าง หรือส่งไปแล้วไม่ได้เช็คเมล ข้อมูลขาดหายตกลงไปบ้าง ก็เป็นปัญหาที่เราต้องแก้ไขกันไป” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“บางทีการสื่อสารบางอย่างก็อาจจะตกลงไป สื่อสารคลาดเคลื่อนไม่ได้พูดคุยกันเท่าที่ควร เพราะต่างคนก็มีงานของตัวเอง มัวแต่ทำงาน ก็ลืมบอกต่อข้อมูลกัน” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“ปัญหาอยู่ที่การสื่อสารแบบตัวบุคคล คือ เขาไม่พร้อมที่จะพูด เจ้าหน้าที่บางคนอาจมีปัญหาเรื่องบุคลิกภาพเป็นปัญหาต่อการสื่อสารซึ่งหน้า สื่อสารไม่เก่ง ไม่กล้าพูดก็มี มันก็เป็นปัญหา คือเราอยากให้เราทำงานแบบสบายใจ พูดคุยกันได้ แต่เขาก็อาจจะรู้สึกเกรงๆ เราเอง ไม่กล้าแสดงความเห็นตรงๆ” (จะเด็จ ชาวทวีไล, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

(3) ปัญหาการสื่อสารและจัดกิจกรรมร่วมกับสำนักงานย่อยขององค์กรสตรีที่ประสบปัญหานี้ คือ มุลนิธิผู้หญิง ซึ่งมีสำนักงานอยู่ 3 แห่ง โดยสำนักงานหนึ่งคือ ศูนย์ประสานงานที่จังหวัดพังงา ทำให้นักลากรไม่สามารถพบปะ และจัดประชุมหรือกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันได้บ่อยครั้งนัก

“มีปัญหาบ้าง เป็นเรื่องของความไกล อย่างเรามีศูนย์ประสานงานอยู่ที่พังงา การจะมาประชุมร่วมกันบ่อยๆ ก็เป็นไปได้ยาก ตรงส่วนอื่นๆ ไม่มีปัญหา ต้องดูต่อไปเรื่อยๆ ว่า ระหว่างสองศูนย์ ระหว่างสองส่วนงาน จะมีการประสานงาน ประสานข้อมูลอย่างไรบ้าง” (อุษา เลิศศรีสันตต์, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

(4) ปัญหาอันเกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่มาก ทำให้เกิดข้อจำกัดในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน

“ปัญหาอีกอย่างที่มองว่าแก้ยาก คงเป็นเรื่องเวลา งานของมูลนิธิเป็นงานที่ต้องเคลื่อนไหวตลอดเวลา จำนวนเจ้าหน้าที่ของเราก็มีไม่เยอะ แต่ละคนมีงานที่ต้องรับผิดชอบเยอะ เวลาที่เป็นอย่างหนึ่งที่ทำให้เราไม่สามารถที่จะจัดกิจกรรมอะไรร่วมกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ได้บ่อยนัก ถึงเราจะมีการประชุมในฝ่าย หรือประชุมทั้งมูลนิธิ บางทีก็ไม่สามารถเข้าประชุมได้ครบทุกคน เนื่องจากงานของเรา ต้องทำงานร่วมกับองค์กรอื่นๆ มีไปประชุมที่อื่นบ้าง จะทำอะไรร่วมกัน พร้อมหน้ากันเลยก็เดี๋ยวก็คงยาก” (พิมพ์ธรรม เชื้อเพื่อ, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“มีปัญหาเรื่องเวลา เพราะงานเราเยอะ ซึ่งเป็นงานที่เราต้องให้ความสนใจ ทำเล่นๆ ไม่ได้ ต่างคนต่างงานเยอะ” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“ปัญหามีแน่ในแง่ของเวลา เพราะเราทำงาน 24 ชั่วโมง บางทีเจ้าหน้าที่กลุ่มหนึ่งทำงานเป็นกะบ้าง อีกรุ่นออกไปทำงานข้างนอก เรื่องเวลาเป็นเรื่องสำคัญมาก เราไม่สามารถจะจัดกิจกรรมอะไรที่ทำได้ จะจัดอะไรทั้งสมาคมนั้นไม่ได้ บางที่ต้องแบ่งครึ่ง ไม่สามารถเรียกคนมาอบรมพร้อมกันได้มากเท่าที่ต้องการ แต่ละฝ่ายงานเยอะ มีงานเข้ามาตลอด อย่างเมื่อเร็วๆ นี้เพิ่งครบรอบ 25 ปีไป เดียวต่อไปจะมีงานสตรีสากล เราต้องเตรียมสถานที่ เตรียมงาน เตรียมเอกสาร ทำให้เวลาน้อย เวลาไม่พอ” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ **วิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร**
สตรี

(1) **ปัญหาด้านงบประมาณ มีวิธีการแก้ไขดังต่อไปนี้**

- หาแหล่งทุนใหม่ๆ มาสนับสนุนเพิ่มเติม หรือหาผู้บริจาครายย่อย เพื่อนำทุนที่ได้ไปใช้เป็นงบประมาณในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
- ใช้การตลาด การประชาสัมพันธ์ และสื่อมวลชน เป็นเครื่องมือช่วยในการระดมทุน หาช่องทางหรือกิจกรรมใหม่ๆ ในการระดมทุน

“ถ้าเป็นในเรื่องของงบ คงพูดยาก แก่ยาก เพราะเงินสนับสนุนที่เราได้มาเกือบจะทั้งหมดก็จะไปลงที่งาน ลงที่การรณรงค์ การเผยแพร่แนวคิด การช่วยเหลือคนที่มีปัญหามากกว่า อาจจะช่วยแก้ไขได้โดยการหาแหล่งทุนใหม่ หรือหาผู้บริจาครายย่อย” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“การแก้ไขอาจจะเป็นเรื่องของการหาเงินสนับสนุนเพิ่มขึ้น ซึ่งตอนนี้เรามีบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางด้านการตลาด เขาก็จะมีไอเดียที่จะหาช่องทางใหม่ๆ ในการหาเงินสนับสนุน บวกกับการประชาสัมพันธ์ต่างๆ การใช้สื่อมวลชน ก็น่าจะช่วยให้มีแหล่งทุนใหม่ๆ เขาสนใจและติดต่อเราเข้ามา” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) **ปัญหาการสื่อสารระหว่างบุคคล มีวิธีการแก้ไขดังต่อไปนี้**

- ใช้การพูดคุย การประสานงานกัน การย้ำเตือน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลที่ตรงกัน
- ใช้กิจกรรมกลุ่มในการแก้ปัญหา ให้ทุกคนได้มีกิจกรรมร่วมกัน

“การแก้ไขก็อาจจะใช้การพูดคุยประสานงานกันเอง ย้ำเตือนกันอีกทีหนึ่ง หรืออาจจะใช้ช่องทางอื่นๆ เป็นหลักแทน” (พิมพ์ธรรม เจือเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ถ้าพูดถึงปัญหาของการสื่อสาร วิธีแก้ของเราก็แก้กันไปแบบธรรมชาติ คือ ใช้การย่ำเดือน ไทโรตาม ใช้โทรศัพท์เป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้งานต่อเนื่องและสำเร็จได้ด้วยดี” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“เราต้องใช้เวลา ใช้กิจกรรมกลุ่มในการแก้ปัญหา หรือเมื่อเกิดความขัดแย้ง เราก็อาจจะเอากิจกรรมที่ใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือ ซึ่งมันไม่ใช่กิจกรรมเชิงบรรยาย แต่ทำให้เราได้ทำกิจกรรมตลอด แล้วสรุปว่า เราต้องลดตัวตนอย่างไร โดยไม่ได้เจาะจงว่าใครผิดใครถูก ทุกอย่างมันก็จะคลี่คลายไปได้” (जेเด็จ เซาวนวิไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

(3) ปัญหาการสื่อสารและจัดกิจกรรมร่วมกับสำนักงานย่อยขององค์กร แก้ไขโดย การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางใหม่ๆ ในการสื่อสารระหว่างกัน

“อาจแก้ไขโดยการใช้ช่องทางการสื่อสาร หรือรูปแบบการสื่อสารที่มันสามารถเอาชนะระยะทางได้ อย่างการใช้อินเทอร์เน็ต ซึ่งตอนนี้ที่ใช้อยู่ก็เป็นแค่การส่ง e-mail กันธรรมดา อนาคตเราอาจจะหาสื่อ หาช่องทางใหม่ๆ ที่รองรับการทำงานของเราได้มากขึ้น” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

(4) ปัญหาอันเกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่มาก ทำให้เกิดข้อจำกัดในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก เนื่องจากรูปแบบขององค์กรเป็นองค์กรสาธารณกุศลที่มีภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบมาก

“ปัญหาเรื่องเวลาก็แก้ยาก เราทำอะไรแทบไม่ได้ เพราะงานทุกอย่างที่เข้ามาคือสิ่งที่เราต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

อย่างไรก็ตาม พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ (มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551) ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเรื่องนี้ โดยการใช้ช่องทางการสื่อสาร สื่อต่างๆ ให้ครบวงจรมากขึ้น เพื่อชดเชยเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรม การประชุมต่างๆ ขององค์กร

❖ บทบาทของการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรี

บุคลากรจากองค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง ได้แสดงความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันว่า การจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีมีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรีเป็นอย่างมาก บทบาทของการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรี มีดังนี้

(1) บทบาทในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรทั้งการใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ ทำให้บุคลากรทุกระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายงานเดียวกันหรือต่างฝ่ายงาน มีความใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

“บทบาทที่สำคัญอย่างแรกเลย คือ เรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกันเอง ไม่ว่าจะเป็นทีมบริหาร หรือลูกน้องก็ตามแต่ การจัดการความสัมพันธ์ช่วยทำให้เรามีความคิดที่ดีต่อกัน ใกล้ชิด สนับสนุนกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้ก็จะส่งผลถึงงานของเรา ประสานงานอะไรร่วมกันก็ง่ายขึ้น งานก็ดำเนินราบรื่นดี” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“มีบทบาทมาก มันจำเป็น เพราะถ้าไม่มีการจัดการความสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็ส่งผลถึงงานที่เราทำด้วย วัฒนธรรมองค์กรของเราไม่ได้เป็นแบบ top-down แต่เป็นระบบแบบพี่น้อง เหมือนองค์กรพัฒนาเอกชนโดยทั่วไป ที่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ ถ้าไม่มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ งานก็จะไม่ราบรื่น มีปัญหา” (จะเด็จ เชาวน์วิไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) บทบาทในการสื่อสารและเผยแพร่แนวคิดขององค์กร สำหรับองค์กรไม่แสวงกำไรอย่างองค์กรสตรีนั้น ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรนับเป็นสื่อบุคคลที่สำคัญในการถ่ายทอดและเผยแพร่แนวคิดขององค์กรไปยังสาธารณชน การจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในภารกิจการดำเนินงานขององค์กรสตรี มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและของผู้ร่วมงานคนอื่นๆ เมื่อมีความเข้าใจในงานขององค์กรมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถถ่ายทอดและเผยแพร่แนวคิดขององค์กรไปยังสาธารณชนได้ดียิ่งขึ้น

“มีความสำคัญนะ มีบทบาทต่อการทำงานของเราในภาพรวม คือ ถ้าภายในมูลนิธิมีการประสานงานกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน การทำงานก็จะราบรื่น มีความต่อเนื่องมากขึ้น เหมือนกับ

ทำให้เรารู้ความเคลื่อนไหวของงานของแต่ละคน เข้าใจงานในภาพรวมมากขึ้น ไม่ใช่แค่เฉพาะในส่วนที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบ ทำให้เข้าใจประเด็นงานของคนอื่นๆ ด้วย ทั้งหมดก็จะส่งผลต่อตัวมูลนิธิด้วย เพราะเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นสื่อที่จะเผยแพร่แนวคิดและประชาสัมพันธ์ไปยังคนอื่นๆ ถ้าเรามีทิศทางตรงกัน เราก็จะสื่อออกไปได้ดีมากขึ้น” (พิมพ์ธรรม เชื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“มีบทบาทมากเลยนะ การจัดการความสัมพันธ์ในหน่วยงานเนี่ย อย่างการสื่อสารกัน การจัดกิจกรรม การอบรมอะไรเลย ตรงที่คนทำงานไม่รู้สึกว่าตัวเองตาบอด มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการถ่ายทอดแนวคิดต่างๆ เขาก็จะไม่เข้าใจ ทำงานไปด้วยความขัดแย้ง ความสงสัย แต่ถ้าเราเข้าใจมากขึ้นก็จะทำให้เขาทำงานด้วยความมั่นใจ มีความสุข ไม่ขัดแย้งในตัวเอง ส่งผลดีถึงงานที่เราทำออกไปด้วย พอเขาเข้าใจ มีความมั่นใจในสิ่งที่เขาทำ รู้สึกดีกับงานของตัวเอง กับองค์กรของตนเอง เขาก็จะผูกพันกับองค์กร ก็จะส่งผลต่อการทำงานในภาพรวมของเราด้วย อย่างบางทีออกไปพูดให้คนอื่นฟัง ไม่ใช่ว่าเขาจะฟังเราทั้งหมด บางทีโดนกระหน่ำกระแสน ถ้าเราไม่มั่นใจในข้อมูล ไม่มั่นใจในจุดยืนของเรา ขององค์กรเรา การได้ตอบของเรามันจะทำให้ไม่ชัดเจน” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

(3) บทบาทในการประสานงานภายในองค์กร การจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรทั้งการใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานภายในองค์กรอีกด้วย กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้ง หรือมีปัญหาใดๆ ต่อกัน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ด้วยดี ราบรื่น และรวดเร็ว

“เรียกได้ว่ามีบทบาทมาก ในการทำงานของสมาคมฯ คือ ถ้าเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมงานกันได้ดีด้วยดี การประสานงานกันต่างๆ ก็จะง่ายขึ้น มีผลต่องานของเราด้วย โดยเฉพาะงานเยี่ยมชม คือ เรามีแขกเข้ามาเยี่ยมชมการทำงานอยู่เสมอ ถ้าเราร่วมงานกันได้ดีด้วยดี สามารถประสานงานกันได้ดี จะทำให้ผู้ที่มาเยี่ยมชมรู้สึกประทับใจพร้อมกับได้ความรู้ ได้สาระจากการเยี่ยมชมนั้นด้วย เขาก็อาจจะอยากให้ความช่วยเหลือ บริจาค สนับสนุนงานของเรา และบอกต่อๆ กันไป เป็นหน้าเป็นตาให้กับองค์กร องค์กรก็จะเป็นที่รู้จักมากขึ้น” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“ต้องมีบทบาทแน่นอน เพราะงานมันประสานกันหมด เกี่ยวพันกันไปหมด ถ้าสัมพันธ์ภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ดี โดยทฤษฎีมันก็ต้องดี เพราะงานที่เราทำมันไม่ได้ง่าย มีข้อจำกัดเยอะงานต่อเนื่องกันเยอะมาก อย่างมีคนมาเยี่ยมชม ฝ่ายประชาสัมพันธ์ต้องเป็นคนรับ และบางทีตัวเองก็เข้าไปคุยด้วย ถ้าพาเยี่ยมชม ส่วนประชาสัมพันธ์ก็ต้องทำ บางทีพาชมบ้านพักฉุกเฉิน ทางบ้านพักก็ต้องรับช่วงต่อเพราะบางทีอาจมีคำถามที่สงสัย ลงรายละเอียด ถ้าแต่ละส่วนงานเขามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การทำงานร่วมกันก็ง่ายขึ้น คนมาเยี่ยมชมเขาก็ประทับใจ เพราะเจ้าหน้าที่เป็นสื่อที่สำคัญมากในการถ่ายทอดทุกอย่างที่เกี่ยวกับองค์กร ถ้าเราร่วมงานกันด้วยดี ทำงานต่อเนื่องกัน งานก็จะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“เป็นเรื่องสำคัญ คือ ทุกอย่างต้องอยู่ในความพอดี ถ้าเราสนใจแต่เรื่องงานอย่างเดียว มันก็ไม่ได้ เท่ากับว่าต่างคนต่างทำ แต่ถ้าเราให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาความสัมพันธ์ในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานด้วย น่าจะช่วยให้การทำงานมันประสบความสำเร็จได้มากกว่า ได้เร็วขึ้นด้วย เพราะเวลาจะประสานงานกัน จะพูดคุยกันในประเด็นไหนๆ มันก็สะดวกใจ เราจะได้คุยกันถึงปัญหาในการทำงาน ว่าขาดตกบกพร่องตรงไหน ทำอย่างไรงานถึงจะเดินไปได้ดีกว่านี้ เพราะช่วงที่ทำงานเราอาจจะประสานกัน แต่ในเรื่องเนื้อหา แต่ไม่ได้คุยกันในจุดที่ไม่ได้รับรู้ปัญหาอุปสรรคมากนัก ไม่มีเวลามากนัก ซึ่งการประชุมงานตามงานต่อเนื่องทุกอาทิตย์ ทุกเดือน หรือการพูดคุยกันเป็นโอกาสดีที่ทำให้เรามองย้อนกลับ ไปว่าในการประสานงาน การดำเนินงานตามโครงการกับชุมชนมีปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง จะได้มีการ แก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ มีปัญหาอะไรใหม่ การส่งต่อผู้เดือดร้อนไป รับบริการที่อื่น มีปัญหาอะไรใหม่ ยิ่งมีการประชุมบ่อยมากขึ้นมากแค่ไหนก็จะมีกรหยาบยกปัญหาที่ เกิดขึ้นในงานมาพูดคุยกันได้มากขึ้นเท่านั้น ทุกคนก็กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ไม่ใช่คิดว่าเราเป็น ลูกน้อง เราแนะนำอะไรไม่ได้ ทุกคนสามารถพูดในสิ่งที่คิดได้ เพราะที่มูลนิธิก็เหมือนอยู่กับแบบพี่น้อง” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร สตรี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรทางการประชาสัมพันธ์ของมูลนิธิผู้หญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง และสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีได้ ดังนี้

(1) ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารรูปแบบใหม่ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการ ความสัมพันธ์ เช่น อินทราเน็ต (Intranet) การประชุมออนไลน์ เป็นต้น ทำให้การสื่อสารในองค์กรสะดวก รวดเร็ว ง่ายต่อการประสานงานด้วย

“ถ้าไม่คำนึงเรื่องงบประมาณ ก็อยากให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสื่อสารภายใน อย่าง พวกอินทราเน็ต (Intranet) แต่ก็ไม่รู้ว่าจะจะต้องทำอย่างไรบ้าง และเหมาะสมกับองค์กรเล็กๆ อย่างเรา หรือเปล่า แต่คงจะดีในแง่ที่ถ้าเรามีข้อมูลอะไรสำคัญๆ เราก็เชื่อมต่อข้อมูลทางอินทราเน็ตได้ อาจจะ

ดีกว่าการส่งผ่านทาง e-mail อย่างที่อื่นๆ กันอยู่ หรืออาจจะมีการประชุมออนไลน์ ที่สามารถประชุมได้ทั้งที่อยู่ต่างสำนักงานกัน จะได้ว่าตอนนี้เราคุยประเด็นอะไรกัน ก็จะช่วยประหยัดเวลาในการเดินทาง แล้วเราก็สามารถประชุมแบบครบทุกคนได้บ่อยขึ้นด้วย” (พิมพ์ธรรม เอื้อเฟื้อ, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) ควรเพิ่มกิจกรรมทั้งในเชิงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การอบรม ดูงาน ต่างประเทศ และกิจกรรมนันทนาการต่างๆ

“ส่วนพวกกิจกรรมต่างๆ ก็อยากให้มีการดูงานต่างจังหวัด ต่างประเทศเพิ่มขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับตัวเจ้าหน้าที่ด้วย เหมือนเป็นการเปิดโลกทัศน์ ให้เขาเข้าไปเรียนรู้วิธีการทำงานของหน่วยงานต่างชาติบ้าง เพราะในต่างประเทศหลายๆ แห่ง บางที่เขาก้าวหน้าไปกว่าเราเยอะในประเด็นเรื่องผู้หญิง ทั้งหมดนี้ก็จะประโยชน์กับเจ้าหน้าที่และมูลนิธิด้วย พวกกิจกรรมนันทนาการโดยส่วนตัวแล้ว คิดว่าก็ควรจะมีปีละครั้งถึงสองครั้ง แต่ไม่ต้องเน้นว่าบันเทิงอะไรมากมาย แค่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ใช้เวลาอยู่ด้วยกันนอกเหนือจากเรื่องงานบ้างก็ดี” (พิมพ์ธรรม เอื้อเฟื้อ, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“องค์กรสาธารณกุศลอย่างเรา สิ่งที่จะเป็นประโยชน์มากเลย คือ การอบรมต่างๆ ช่วยเราในเรื่องของการทำงานได้เยอะ เจ้าหน้าที่เองเขาก็พอใจด้วย ไม่ใช่จ้างเขามาทำงานอย่างเดียว เราต้องให้อะไรเขาไป ซึ่งความรู้ แนวคิดต่างๆ ที่เราอบรมให้ ทักษะต่างๆ จะเป็นอะไรที่ถาวรกว่า ดีต่อตัวเขาเองด้วย อย่างเช่น การดูงานต่างประเทศก็ดี” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

(3) ควรมีการวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร สตรีอย่างเป็นขั้นตอน เป็นลายลักษณ์อักษร

“เรื่องงบประมาณก็สำคัญนะ จะมีผลมากเลยในการที่เราจะทำอะไรสักอย่างในองค์กร ถ้าเรามีงบประมาณพอ ปีต่อๆ ไปที่เพื่อนหญิงอาจจะได้มีการวางแผนการจัดการความสัมพันธ์บ้าง ถ้าเราวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน ก็น่าจะช่วยในเรื่องความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

(4) ในกรณีที่มีปัญหาเรื่องงบประมาณ ให้พยายามหาช่องทางหรือกิจกรรมรูปแบบใหม่ๆ ที่ใช้งบประมาณไม่มาก แต่ได้ประโยชน์ในการจัดการความสัมพันธ์ เช่น การทำบุญร่วมกัน หรือใช้

กิจกรรมพิเศษที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นในเพื่อการรณรงค์มาเป็นกิจกรรมนันทนาการของผู้ปฏิบัติงานทางอ้อม

“คิดว่าถ้าองค์กรสาธารณกุศลอย่างเราจะจัดการความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นเรื่องที่ทำได้ ถึงแม้ไม่มีงบประมาณมากพอ ก็ต้องพยายามหากิจกรรมอะไรก็ได้ที่ทำให้ทุกคนทำอะไรร่วมกัน อย่างที่สมาคมฯ จัดบ่อยมาก คือ การทำบุญในวันสำคัญๆ ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก แต่ได้ความสุข ได้ประโยชน์ด้วย หรือบางทีถ้าเรามองว่างานที่เราทำอยู่เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุข อย่างเราจัดกิจกรรมรณรงค์ วันสตรีสากล ด้วยรูปแบบของงานไม่ได้เครียดตลอดเวลา เราก็มีกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เจ้าหน้าที่สมาคมฯ ก็จะได้ความสนุกสนานไปด้วยทั้งๆ ที่ทำงานอยู่ก็ตาม” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(5) องค์กรทุกประเภทควรให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เนื่องจากบุคลากรนับเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร

“ยิ่งถ้าเป็นองค์กรเอกชนที่มีรายได้ มีกำไร ยิ่งควรทำอะไรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจกับคนในองค์กรด้วย เพราะคนที่ทำงานเขาเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เราต้องใส่ใจเขาด้วย” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนหลักของมูลนิธิผู้หญิง ได้แก่

(1) แตร์เดซอม (Terre des Hommes) จากเนเธอร์แลนด์ ให้การสนับสนุนทุนแก่มูลนิธิผู้หญิงมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง โดยประเด็นที่องค์กรแตร์เดซอมให้ความสนใจ คือ การค้ามนุษย์

(2) อเนสเวต (Avesvad) จากประเทศสวีเดน เป็นองค์กรสำหรับช่วยเหลือผู้ประสบภัยสึนามิ ให้การสนับสนุนทุนแก่มูลนิธิผู้หญิงมาเป็นเวลา 3-4 ปีแล้ว

นอกจากนี้ ยังมีองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานในประเทศและต่างประเทศที่ให้การสนับสนุนทุนแก่มูลนิธิผู้หญิง ได้แก่ ยูนิเฟม (Unifem), อ็อกเฟม (Oxfem), กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กองทุนคุ้มครองเด็ก เป็นต้น

“แหล่งทุนหลักของเราเป็นองค์กรจากต่างชาติ มีแตรเดซอม (Terre des Hommes) กับอเนสเวด (Avesvad) แบบที่ให้มาเป็นงานๆ ไปก็มี ยูนิเฟม (Unifem) กับ อ็อกเฟรม (Oxfem) มีองค์การสหประชาชาติ ส่วนในประเทศไทยจะมีแบบไม่ประจำ อย่างกระทรวงพัฒนาสังคม ถ้าเราต้องการเราก็ขอทุนเขาไป ซึ่งทุนก็จะได้เป็นส่วนๆ ไป อย่างยูนิเฟมให้รณรงค์สร้างความเข้าใจในเรื่องอนุสัญญา ขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ในส่วนของกระทรวงการพัฒนาสังคมก็จะให้เงินสนับสนุนเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ในชุมชน การผลิตสื่อซีดี วีซีดี แต่ไม่ให้ค่าเช่าสำนักงาน เราเองบจกจากการบริจาคจากคนทั่วๆ ไปมาพัฒนาสวัสดิภาพเจ้าหน้าที่ มาบำรุงสำนักงานบ้าง” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ส่วนใหญ่เป็นองค์กรให้ทุนจากต่างประเทศ ถ้าเป็นภาครัฐในประเทศไทยจะให้ค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่จะให้แค่เฉพาะงานกิจกรรม แต่ในส่วนของคนทำงานเขาไม่ได้ให้ เคยได้รับการสนับสนุนด้านกิจกรรมจากสำนักป้องกันแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก เขาก็มีกองทุนสำหรับการทำงานในเรื่องการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ เราก็เคยของบประมาณจากกองทุนคุ้มครองเด็กเพื่อเปิดศูนย์ร่วมกับชุมชนในการที่จะดูแลเยาวชนและชนเผ่าที่จังหวัดลำปาง เป็นโครงการเล็กๆ ซึ่งตอนนี้โอนให้ชุมชนดำเนินการไปแล้ว ในส่วนของมูลนิธิเพื่อที่จะให้องค์กรอยู่ได้ เราจำเป็นต้องขอทุนจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ขาดช่วงอยู่เพราะเราไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์ในส่วนนี้มากนัก ไม่มีเวลาพอที่จะคิดเรื่องประชาสัมพันธ์กับสาธารณชนวงกว้างเพื่อให้มาสนับสนุนทุนในการทำงานของมูลนิธิผู้หญิง บางทีแค่คุยเฉพาะเรื่องเนื้องาน การวางแผนงานต่อไปก็ไม่มีเวลาจำกัดแล้ว จุดนี้เลยยังมีช่องว่างอยู่ องค์กรที่เป็นผู้สนับสนุนหลักๆ คือ แตรเดซอม (Terre des Hommes) จากเนเธอร์แลนด์ กับอเนสเวด (Avesvad) จากประเทศสเปน อเนสเวดจะเป็นองค์กรสำหรับช่วยเหลือผู้ประสบสึนามิ ทำงานร่วมกันมาประมาณ 3-4 ปี ส่วนแตรเดซอม องค์กรนี้ช่วยเหลือมูลนิธิผู้หญิงมานานตั้งแต่ก่อตั้งแรกๆ ช่วยเหลือด้านการค้ามนุษย์” (อุษา เลิศศรีสันต์, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนหลักของมูลนิธิเพื่อนหญิง ได้แก่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งให้การสนับสนุนทุนแก่มูลนิธิเพื่อนหญิงต่อเนื่องเป็นเวลา 4 ปีแล้ว โดยประเด็นที่สสส. ให้ความสนใจ คือ ปัญหาการใช้ความรุนแรงต่อสตรีและเด็กอันเป็นผลจากการดื่มแอลกอฮอล์ โดยได้สนับสนุนทุนแก่มูลนิธิเพื่อนหญิงในการจัดทำโครงการหลายโครงการที่เกี่ยวข้องกับแอลกอฮอล์

“แต่ก่อนเคยได้รับทุนจากต่างประเทศ จากองค์กรโนวิบ (NOVIB) ประเทศเนเธอร์แลนด์ และก้องค์กรต่างประเทศอื่นๆ แต่ตอนนี้้องค์กรหลักที่สนับสนุนเงินคือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นอกนั้นก็จะเป็นโครงการที่เรารับมาจากของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง สถาบันกิจการครอบครัว ซึ่งเราได้รับทุนมาไม่มาก สำหรับสสส. นั้นเป็นแหล่งทุน

หลักให้กับเรามาตั้งแต่ปีพ.ศ.2547 เราทำงานกับแหล่งทุนแบบเป็นพาร์ทเนอร์ (Partner) เราจะพูดคุยกับแหล่งทุนแบบตรงๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนหลักของสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์ฯ ได้แก่

- (1) กรุงเทพมหานคร ให้การสนับสนุนทุนแก่สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ มาเป็นเวลา 2-3 ปี
- (2) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นอกจากนี้ ยังมีองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานในประเทศและต่างประเทศที่ให้การสนับสนุนทุนแก่สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์ฯ ได้แก่ มูลนิธิเด็กโลก จากประเทศสวีเดน, กองโรคเอดส์, ปอเด็กดี, บริษัท GE, The Body Shop, Watsons, กองทุนคุ้มครองเด็ก, นิตยสารสำหรับผู้หญิง เช่น Cosmopolitan, แพรว เป็นต้น

“ผู้สนับสนุนทุนมีเยอะ มีหลายองค์กร มีมูลนิธิเด็กโลกของประเทศสวีเดน กระทรวงพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร กองโรคเอดส์ แต่ถ้าเป็นองค์กรที่ให้ประจำให้ต่อเนื่องก็จะมีกรุงเทพมหานครซึ่งให้ทุนมาแล้ว 2-3 ปี บุคคลธรรมดาาก็จะเป็นผู้สนับสนุนเราเยอะเหมือนกันด้วย” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“เยอะมากค่ะ ก็เป็นคนทั่วไป คนรู้จัก คนที่เคยได้รับผลประโยชน์จากองค์กรมาก่อน คนที่สนใจงานผู้หญิง สนใจที่จะช่วยเหลือผู้หญิงที่ประสบปัญหา คนที่ให้บริจาคทุกเดือน ในแง่ปัจเจกบุคคลตรงนี้จะมาทุกรูปแบบ มาให้ทั้งในรูปของเงิน สิ่งของ อย่างปอเด็กดี เขาก็จะให้ข้าวสาร ซึ่งเราต้องเลี้ยงคนประมาณ 120 คน เดือนหนึ่งก็ 7 กระสอบ หรืออย่างองค์กรที่สนใจงานผู้หญิง อย่างเช่นบริษัท GE ซึ่งบริษัท GE ก็จะมีกลุ่มของเขา มี network ของผู้หญิง ชื่อว่า WOMEN's Network at GE

ส่วนมากจะเป็นองค์กรต่างประเทศที่สนใจงานพวกนี้ เขาจะหาเงินมาให้เราในรูปแบบต่างๆ อย่าง The Body Shop เองก็เน้นเรื่องความรุนแรงต่อผู้หญิงมากๆ เขาก็เป็นพันธมิตรกับเรา Watsons ก็เป็นบริษัทที่คืนกำไรสู่สังคม เขาก็ให้เราไปติดตั้งกล่องบริจาค จัดกิจกรรมหารายได้มาให้ตลอด เป็นพันธมิตรที่ดีกับทางสมาคมฯ หรืออย่างหนังสือนิตยสารสำหรับผู้หญิง Cosmopolitan ก็จะทำางานช่วยรณรงค์ขายนกหวีดให้เราได้มาเป็นล้านบาท หรือนิตยสารแพรว ครอบรอบ 25 ปี เขาก็อยากหาเงินให้ห้ามูลนิธิ เราก็เป็นหนึ่งในนั้นที่เขาช่วยเหลือ ทั้งปีก็จะมีอะไรแบบนี้เรื่อยๆ องค์กร

ต่างประเทศก็มี ดังนั้น การดูแลภายนอกก็ยังเป็นส่วนที่สำคัญอยู่ อีกอันหนึ่งที่สำคัญคือ มูลนิธิเด็กโลก ของพระราชินีสวีเดน ดูแลเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เด็กที่ถูกล่วงละเมิดซึ่งท่านมีมูลนิธิที่ดูแลอยู่หลายประเทศ เขาก็เลือกเราเป็น Partner

องค์กรที่ถือเป็นองค์กรทุนหลักๆ ของเราก็จะเป็นองค์กรภาครัฐ คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเขาคิดมูลค่าต่อหัวต่อวันซึ่งให้ประมาณ 5% ภาครัฐอื่นๆ ก็มี กรุงเทพมหานคร กองทุนคุ้มครองเด็ก ที่เราขอเป็นครั้งคราว มีเงื่อนไขเยอะ ต้องมีการรายงานต่างๆ งานเราเอง เราก็ต้องทำ เสร็จแล้วต้องมาทำตามขั้นตอน เงื่อนไขต่างๆ ซึ่งแต่ละที่ไม่เหมือนกันเลย รายงานก็ "ไม่เหมือนกัน" (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

ตารางที่ 4.2 แสดงรายชื่อองค์กรผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

องค์กรสตรี	องค์กรผู้สนับสนุนประจำ	องค์กรผู้สนับสนุนทั่วไป
1. มูลนิธิผู้หญิง	- แตร์เดซอม (Terre des Hommes) - อเนสเวด (Avesvad)	- ยูนิเฟม (Unifem) - อ็อกเฟม (Oxfem) - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กองทุนคุ้มครองเด็ก
2. มูลนิธิเพื่อนหญิง	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ	- กรุงเทพมหานคร - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	- มูลนิธิเด็กโลก - กองโรคเอดส์ - ปอเด็กตั้ง - บริษัท GE - The Body Shop - Watsons - กองทุนคุ้มครองเด็ก - นิตยสารCosmopolitanแพรว

❖ การวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุน
ทุนขององค์กรสตรี

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกบุคลากรขององค์กรสตรี พบว่า องค์กรสตรีทั้ง 3 แห่งไม่มี
การวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนอย่างเป็นทางการ
หรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีสาเหตุดังต่อไปนี้

(1) การใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ ในการสื่อสารและจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่ม
สถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ทางผู้สนับสนุนทุนกำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับความ
สะดวกของผู้ประสานงานของกลุ่มทุน จึงไม่สามารถวางแผนล่วงหน้าได้

(2) บุคลากรขององค์กรสตรีมีความเชื่อมั่นว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดในการจัดการ
ความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุน คือ ผลงานขององค์กรที่จะช่วยสร้างความ
น่าเชื่อถือให้กับองค์กร และทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนต่อไป

“ไม่มีแผนในการจัดการความสัมพันธ์ ไม่มีแผนในการรักษาความสัมพันธ์ เนื่องจากเรา
เชื่อว่าที่องค์กรเขาสนับสนุนทุนให้เราทุกวันนี้ เป็นเพราะเราทำงานด้วยกันมานาน ผลงานที่เราทำ
ทั้งหมดที่ผ่านมาเป็นการสร้างเครดิต สร้างความเชื่อมั่นให้เขา” (พิมพ์ธรรม เอื้อเฟื้อ, มูลนิธิผู้หญิง,
สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ถ้าเป็นในแง่ของการวางแผนจัดการความสัมพันธ์กับแหล่งทุน เราคงไม่ได้มีการ
วางแผนอะไร เพราะสิ่งที่แหล่งทุนต้องการคือ ผลงานมากกว่า เขาต้องการเห็นงานของเรามากกว่า และ
อีกอย่างหนึ่งคือ เราทำได้แค่คอยอำนวยความสะดวกเวลาที่เขาต้องการมาเยี่ยมชมการทำงานของเรา
มาประเมิน มาตกลงคุยกันเรื่องงานต่างๆ มากกว่า หรือเตรียมเอกสารที่จำเป็นต้องใช้ การรายงานผล
การดำเนินงาน อะไรทำนองนี้มากกว่า” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24
มกราคม 2551)

“เราจะมีแต่แผนระดมทุน ซึ่งก็จะแบ่งตามกลุ่มเป้าหมายไป คือ บัณฑิตบุคคล องค์กร
ภาครัฐและเอกชนต่างๆ แต่ถ้าในเชิงของการจัดการความสัมพันธ์เราจะไม่ได้มีการวางแผนอะไร เพราะ
การติดต่อสื่อสาร การจัดกิจกรรมต่างๆ ในการสร้างความสัมพันธ์เราจะเป็นคนกำหนดไม่ได้ ขึ้นอยู่กับ
เงื่อนไข การทำงานขององค์กรที่สนับสนุนเรา ว่าเขาต้องการอะไรจากเราบ้าง จะเข้ามาเยี่ยมชมเรา
เมื่อไหร่ อยากรให้เราทำอะไรบ้าง เราถึงจะปรับกิจกรรม หรือเลือกใช้สื่อตามความเหมาะสม” (อมรา
อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนขององค์กรสตรี

กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุน นับว่าเป็นกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรีและองค์กรไม่แสวงผลกำไรทุกประเภท อมรา อร่ามศรี (สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551) กล่าวถึงความสำคัญของกลุ่มผู้สนับสนุนว่า “แหล่งทุนถือเป็นอีกกลุ่มที่เป็นหัวใจสำคัญในการทำงานขององค์กร เพราะถ้าไม่มีงบสนับสนุน เราก็ดำเนินงานไม่ได้ ให้ความช่วยเหลือ ให้บริการสังคมไม่ได้ ถ้าเราสามารถสื่อสารกับเขา ร่วมงานกัน ทำให้เขาเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร พอใจในผลงานเราได้ เขาก็ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เหมือนกับเราควรที่จะสื่อสารตลอดเวลา ทางตรงทางอ้อม ให้เขารู้สึกเคลื่อนไหวเรา”

สำหรับสื่อที่องค์กรสตรีจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน มีอยู่หลากหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ (Print Publications), สื่ออิเล็กทรอนิกส์, สื่อบุคคล, สื่อมวลชน หรือสื่อกิจกรรม (Event Media) โดยวัตถุประสงค์หลักในการใช้สื่อต่างๆ เหล่านี้ คือ เพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มสถาบันผู้สนับสนุน

ประเภทของสื่อที่ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันผู้สนับสนุน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปและจำแนกประเภทของสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันผู้สนับสนุน โดยพิจารณาจากการนำสื่อไปใช้ประโยชน์ในโอกาสต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) สื่อที่ใช้ในกระบวนการทำงานโดยทั่วไป ซึ่งมีทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อบุคคล ได้แก่

- เอกสารนำเสนอข้อมูลที่จำเป็น เช่น ข้อเสนอโครงการ (Proposal) รายงานข้อมูลทางการเงิน รายงานผลการดำเนินงาน เป็นต้น มีทั้งการนำเสนอในรูปแบบของรายงาน การใช้วีดิทัศน์ วีดิโอ หรือวีซีดี และการใช้โปรแกรม Microsoft Powerpoint ในการเสนอผลการดำเนินงาน (Powerpoint Presentation)

“เราก็จะรายงานอัพเดทว่าเราได้ทำกิจกรรมอะไรไปแล้วบ้าง เขาต้องการข้อมูลจากเรา ซึ่งอาจเขียนไม่ต้องยาวมากสรุปให้รู้ว่า 3 เดือนที่ผ่านมาเราทำอะไรไปบ้าง รายงานกิจกรรมต่างๆ รายงานด้านการเงิน ซึ่งต้องใช้เวลาเหมือนกัน เพราะเราต้องแปลข้อมูลต่างๆ เป็นภาษาอังกฤษ บางครั้งเราก็ส่งเป็นแผ่นวีดิโอไปให้เขา” (อุษา เลิศศรีสันต์, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“ส่วนใหญ่เราก็จะมีการเขียน Proposal ไปขอทุน หรือหน่วยงานนั้นๆ อาจติดต่อขอสนับสนุนเราเอง ซึ่งแต่ละที่ก็จะมีเงื่อนไขต่างกัน เราก็จะมีการรายงานเป็นระยะๆ ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้เขา เช่น รายงานประจำปี ก็จะมีการพูดคุยกันทั้งทางโทรศัพท์ การประชุมร่วมกันบ้าง” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“อาจจะมีการเสนอผลการดำเนินงาน การรายงานต่างๆ ด้วย Powerpoint เพราะเอกสารที่สำคัญอย่างอื่นก็จะเป็นพวกแบบฟอร์มที่เขาเตรียมมาให้เรากรอกข้อมูลมากกว่า” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

- บุคลากรขององค์กรทั้งระดับผู้บริหารและปฏิบัติงาน ที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความเป็นมา ภารกิจ และการดำเนินงานขององค์กรให้กลุ่มผู้สนับสนุนเกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นับได้ว่าเป็นสื่อบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรสตรีกับกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุน

“เวลาที่เกิดประเด็นปัญหาต่างๆ (Hot Issue) ขึ้นมา สื่อก็จะโทรเข้ามาถามความคิดเห็น มาขอสัมภาษณ์ มีทั้งการเอากรณีศึกษามาทำเป็นสื่อบุคคลก็มี โดยคนที่จะให้ข่าวกับสื่อเป็นประจำ คือ ผู้อำนวยการและผู้จัดการ” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“การติดต่อกับกลุ่มทุนส่วนใหญ่ จะใช้สื่อบุคคล คือ ตัวดิฉันซึ่งเป็นผู้อำนวยการ หรือท่านนายกสมาคมฯ ดร.สุธีรา วิจิตรานนท์ และก็เจ้าหน้าที่ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หรือแม้กระทั่งฝ่ายประชาสัมพันธ์เอง เราก็จะติดต่อสื่อสารกับกลุ่มทุนด้วยการพบปะพูดคุย แนะนำให้เขาเข้าใจและเห็นภาพรวมการดำเนินงานของทางสมาคมฯ อย่างเวลามีแขกมาเยี่ยมชมหน่วยงาน แหล่งทุนเขามาชมสถานที่ ชมการทำงานของเรานะ เจ้าหน้าที่จำเป็นมาก ทำอย่างไรที่จะทำให้แขกเขาได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ มีความเข้าใจในภารกิจหน้าที่ขององค์กร และทำอย่างไร สื่อสารอย่างไรให้เขาอยากที่จะสนับสนุนทุน หรือสนับสนุนการทำงานของเรานะ ทุกอย่างมันต้องชัดเจน ตั้งแต่วิธีการสื่อสาร การประสานงานกันในแต่ละฝ่ายงาน ความแม่นยำในข้อมูล รู้ลึก รู้จริง เพราะอย่างกลุ่มทุนเขามาถึงที่ คือเขามีใจอยากสนับสนุนเราอยู่แล้ว เขาย่อมต้องอยากรู้ที่มาที่ไป ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ความช่วยเหลือ ถ้าเราสามารถสื่อสารออกไปได้ดี ให้ข้อมูลเชิงลึกกับเขาได้ เขาก็คงอยากที่จะเป็นผู้สนับสนุนให้เราเหมือนกัน อันนี้เป็นเรื่องสำคัญ สื่อบุคคลตรงนี้เราไม่ได้ใช้แค่ในส่วนของการเยี่ยมชมเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงเวลาที่ท่านนายกสมาคมฯ หรือตัวดิฉันได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานประชุม งานเสวนา สัมมนาของภาครัฐบ้าง เอกชนบ้าง งานระดับชาติ ระดับนานาชาติบ้าง เราได้รับเชิญให้ไปร่วมแสดงความคิดเห็นหรือถ่ายทอดเรื่องราวของสมาคมฯ ให้คนที่เขาสนใจได้รับทราบ เวลาเราไปไหนก็

เหมือนกับเอาหน่วยงานเราไปด้วย ยิ่งสิ่งที่เราสื่อออกไปมีองค์กรมีหน่วยงานรัฐบ้าง เอกชนบ้าง ต่างประเทศบ้าง เขาเห็นเรา เข้าใจเรา เขาก็อยากให้ความช่วยเหลือ หรือให้ความสนใจสมาคมฯ มากขึ้น” (เมทีนี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

- การพูดจากันทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การประชุมร่วมกัน ทำให้มีโอกาสพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยเจรจากัน ปรีกษาประสานงานกัน รวมไปถึงการพูดคุยผ่านทางโทรศัพท์ด้วย

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

“ช่องทางแรกเลยที่เราใช้แน่นอนอยู่แล้วต้องเป็น e-mail จะใช้บ่อยที่สุดในการติดต่อสื่อสารกัน มีโทรศัพท์บ้าง จดหมายบ้าง ซึ่งแหล่งทุนต่างชาติเขาก็จะให้อิสระเราพอสมควร ไม่มานั่งตรวจสอบในแต่ละเดือนว่างานเราไปถึงไหนแล้ว หรือมากะเกณฑ์ว่าต้องเท่านี้เท่านั้น” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

- สื่อกิจกรรม ได้แก่ การเปิดให้เยี่ยมชมหน่วยงาน (Company Visit) คือ การที่องค์กรเปิดหน่วยงานให้บุคคลภายนอกเข้าเยี่ยมชมกิจการ เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไป นักเรียน นักศึกษา เข้าเยี่ยมชม รวมทั้งกลุ่มองค์กรผู้สนับสนุนด้วย ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้น และเป็นการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดี อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการหาผู้สนับสนุนใหม่ๆ ด้วย

“กลุ่มทุนจะเข้ามาเยี่ยมชมที่มูลนิธิมาดูการทำงานของเราเฉลี่ยปีละ 1-2 ครั้ง เพราะว่ากับแหล่งทุนต่างชาติเราจะมีกิจกรรมหรือติดต่อกันน้อยกว่าแหล่งทุนในประเทศ” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“จริงๆ ถ้าพูดถึงว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องทำให้แหล่งทุน คงไม่ได้มีอะไรพิเศษ เพราะว่าต่างคนต่างไม่มีเวลาด้วย ต่างคนต่างมีงานหลักที่ต้องรับผิดชอบกัน จะมีบ้างก็อาจจะเป็นการเยี่ยมชมดูงานของเรา ซึ่งไม่ได้มีบ่อยนัก นานๆ ที คือ ทางเราไม่มีปัญหาอยู่แล้ว ยินดีด้วยซ้ำไป แต่ทางผู้ประสานงานโครงการของสสส. อาจจะไม่ค่อยมีเวลา แต่ก็มีการเยี่ยมชมทางอ้อมนะคะ คือ ทีมประเมินงานของเขา เขาไม่ได้มานั่งฟังเราพูดหรือว่าฟังเรารายงานตอนประชุมอย่างเดียว เขาจะลงพื้นที่เองเลย ซึ่งบางครั้งเขาก็ไม่ได้บอกเราล่วงหน้า เราก็มองไม่ได้คอยตาม แต่จะคอยอำนวยความสะดวกให้ บอกแกนนำในพื้นที่ ผู้ประสานงานในพื้นที่ ในชุมชน ว่าจะมีทีมประเมินไป ซึ่งอาจารย์ที่อยู่ในทีมประเมินก็จะพูดคุยกับ

ชาวบ้าน ดูบรรยากาศการจัดกิจกรรม กลายเป็นตัวถ่ายทอดให้กับสสส. ไป เราก็มักไม่มีกิจกรรมอะไรเป็นพิเศษ” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“กิจกรรมเยี่ยมชมสมาคมฯ จะมีมาตลอด ไม่ใช่แค่เฉพาะแหล่งทุนประจำเท่านั้นที่เข้ามา แต่บุคคลธรรมดาทั่วไป สถาบันการศึกษา ก็จะติดต่อขอเข้ามาเยี่ยมชมเราอยู่เสมอ หรือแม้กระทั่งองค์กรเอกชนที่มาเยี่ยมชมการทำงานที่จะเป็นแหล่งทุนในอนาคตของเราด้วย” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

- สื่ออื่นๆ ได้แก่ การลงชื่อหรือโลโก้ขององค์กรผู้สนับสนุนบนสื่อรณรงค์ต่างๆ เช่น หนังสือ เว็บไซต์ จดหมายข่าว โปสเตอร์ หรือป้ายต่างๆ ในงานอีเวนท์ที่องค์กรสตรีจัดขึ้น เป็นการให้เกียรติและแสดงความเคารพต่อเงื่อนไขที่กลุ่มองค์กรสนับสนุนเป็นผู้กำหนด

“เวลาเราผลิตสื่อรณรงค์ต่างๆ หนังสือ โบปปลิว แผ่นพับ โปสเตอร์ เว็บไซต์ จดหมายข่าว เราก็จะลงชื่อของผู้สนับสนุนเราด้วย เหมือนกับเป็นการขอบคุณเขา ให้เกียรติเขา แต่ส่วนใหญ่เขาก็จะกำหนดมาอยู่แล้วว่าเราต้องใส่ชื่อเขาด้วย หรืออย่างมีกิจกรรมอีเวนท์ต่างๆ ทางสมาคมฯ ก็จะมีป้ายที่ใส่ชื่อผู้สนับสนุนด้วย น่าจะช่วยในการสร้างความรู้สึก ความสัมพันธ์ที่ดี เหมือนกับที่เราเคารพในเงื่อนไขต่างๆ ทำตามระเบียบทุกอย่าง” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) สื่อที่เน้นการสื่อสารสองทาง เปิดโอกาสให้กลุ่มองค์กรผู้สนับสนุนและองค์กรสตรีได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ลดช่องว่างและความขัดแย้งต่างๆ และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ได้แก่ การพูดจากันทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การประชุม และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุย เจรจากัน ปรึกษา ประสานงานกัน รวมไปถึงจนถึงการพูดคุยผ่านทางโทรศัพท์ด้วย

“สสส. จะมีกรรมการกำกับทิศที่จะดูแลทิศทางการดำเนินงานของเรา ในการประเมินผล โดยมีการประชุมเป็นระยะๆ 2-3 เดือนต่อ 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการกำกับทิศ จะเป็นการที่สสส. กับเพื่อนหญิงทำงานร่วมกัน คิดร่วมกันว่าในโครงการที่ทำอยู่มีใครบ้างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มาช่วยกันมองแนวทางการทำงาน ช่วยประเมิน ในขณะเดียวกัน เวลาเรามีงานสรุปใหญ่ๆ เราจะเชิญ สสส. มาด้วย เวลางานสิ้นสุดแต่ละโครงการหรือดำเนินงานไปครั้งหนึ่ง เราก็จะประเมิน โดยให้ชาวบ้านมา ให้เครือข่ายมา และให้สสส. ร่วมรับฟังด้วย ในขณะเดียวกัน ตลอดโครงการที่เราดำเนินงาน สสส. ก็จะมีอาจารย์ เป็นทีมประเมินของเขา มาติดตามลงพื้นที่ว่าเราทำงานเป็นอย่างไร และเราก็จะมีทีมประเมินจากภายนอกซึ่งเพื่อนหญิงหามาเอง กลายเป็นสองทีมที่มาประเมินการทำงานของเรา ช่องทางการ

สื่อสารก็อย่างที่บอก คือ อาศัยการประชุม พูดคุยกัน อาจจะมีการเสนอผลการดำเนินงาน การรายงาน ต่างๆ ด้วย Powerpoint เพราะเอกสารที่สำคัญอย่างอื่นก็จะเป็นพวกแบบฟอร์มที่เขาเตรียมมาให้เรา กรอกข้อมูลมากกว่า” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“การติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ของแหล่งทุนส่วนใหญ่จะใช้การโทรศัพท์พูดคุยกัน และ ก็มีการส่งอีเมลเป็นส่วนใหญ่ คณะกรรมการของแหล่งทุนมาติดตามประเมินผลงานเองบ้าง มีการประชุม ร่วมกัน บางทีก็คุยกันนอกเหนือจากเรื่องงาน แต่คุยกันในมิติของคน คุยกันในแง่ของความคิดเห็นทั่วไป เพื่อจูนกันให้เข้าใจว่าแต่ละฝ่าย วัตถุประสงค์คืออะไร มีจุดยืนอย่างไร การประชุมกันก็จะมี 3 เดือนต่อ ครั้งหรือ 6 เดือนสรุปงานเจอกันที” (จะเด็จ ชาววินวิไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

(3) สื่อที่ใช้เผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร ได้แก่ รายงานประจำปี (Annual Report) วารสาร (Journal) จดหมายข่าว (Newsletter) เว็บไซต์ (Website) สื่อมวลชน (Mass Media) และ Ambassador

- รายงานประจำปี (Annual Report) เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานในแต่ละปี องค์กรสตรีจะทำรายงานประจำปีเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกด้วย โดยเฉพาะ กลุ่มองค์กรผู้สนับสนุนทุน เพื่อให้เห็นว่า องค์กรดำเนินงานเป็นอย่างไรบ้าง มีความก้าวหน้าอย่างไรบ้าง

- จดหมายข่าว (Newsletter) มูลนิธิผู้หญิงจัดทำจดหมายข่าวศูนย์ข่าวผู้หญิง เป็นภาคภาษาอังกฤษ ใช้ชื่อว่า “VOICES OF THAI WOMEN” ในการสื่อสารกับแหล่งทุนต่างชาติ ใน ส่วนของมูลนิธิเพื่อนหญิง ได้จัดทำจดหมายข่าวในลักษณะ Fact Sheet ชื่อว่า “หญิงชายก้าวไกล: หนังสือพิมพ์เพื่อเพื่อนหญิง-ชาย” จัดพิมพ์ทุกๆ 6 เดือน สำหรับสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ มีการจัดทำจดหมายข่าว “สส. สส.” โดยจัดทำเป็นรายเดือน เพื่อเผยแพร่ความเคลื่อนไหวต่างๆ ของทาง สมาคมฯ

“นอกจากนี้ก็จะมีหนังสือเล่มที่คล้ายจดหมายข่าวศูนย์ข่าวผู้หญิง แต่เป็นภาค ภาษาอังกฤษ ใช้ชื่อว่า “VOICES OF THAI WOMEN” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“ทางเราก็อาจจะมีการส่งหนังสือพิมพ์หญิงชายก้าวไกลของเราไปให้เขาด้วย อย่าง หญิงชายก้าวไกลนี้เราจัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและความเสมอภาค

ของหญิงชาย ซึ่งแต่ก่อนออกทุกราย 3 เดือนบ้าง 2 เดือนบ้าง แต่ภายหลังมาปรับเป็นออกเป็นวาระ ให้สอดคล้องกับการรณรงค์และกิจกรรมของมูลนิธิ ก็จะผันไปตามแผนงานและงบประมาณด้วย เนื่องจากตัวนี้จะใช้งบเยอะ ใช้เวลาในการผลิต ใช้ทรัพยากรมากก็เลยปรับมาเป็นลักษณะของ fact sheet ซึ่งหน้าตา ก็จะคล้ายๆ หนังสือพิมพ์แท็บลอยด์ (Tabloid) ซึ่ง fact sheet ที่ว่านี้ก็จะช่วยให้ทางแหล่งทุนเขารับรู้ความเคลื่อนไหวของเรา ว่าเรากำลังรณรงค์อะไรอยู่ มีกิจกรรมอะไรไปบ้าง นอกเหนือจากการรายงานโดยทั่วไป แต่ก่อนตอนที่เรารับเงินทุนจากต่างประเทศเป็นหลัก เราก็ทำจดหมายข่าวภาษาอังกฤษด้วย ออกเป็นรายปี” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

- วารสาร (Journal) สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ ได้จัดพิมพ์วารสารชื่อว่า “รหัสลูกเงิน” วารสารราย 6 เดือน เพื่อใช้เผยแพร่ความเคลื่อนไหว กิจกรรม ข่าวสารต่างๆ ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับทราบ

“ทุกเดือนเราพยายามจัดทำจดหมายข่าว สส.สส. เพื่อให้เห็นความเคลื่อนไหวของเรา โดยส่งให้แหล่งทุนทุกเดือน ส่วนในทุกๆ ปีก็มีวารสารรหัสลูกเงิน ก็จะส่งไป ทำทุกปี ระหว่างปีเราก็ทำเอกสารนู่นเอกสารนี่ตามเรื่อง เพราะถือว่าเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนรู้จักเรา” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

- เว็บไซต์ (Website) โดยมูลนิธิผู้หญิงได้จัดทำ www.womenthai.org ซึ่งมีการจัดทำทั้งสองภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สำหรับเว็บไซต์ของมูลนิธิเพื่อนหญิง คือ www.friendsofwomen.net และเว็บไซต์ของสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ คือ www.apsw-thailand.org ซึ่งมีการอัปเดตข้อมูลอยู่เสมอ

“เว็บไซต์เป็นอีกสื่อหนึ่ง เพราะเว็บไซต์ของมูลนิธิผู้หญิงนั้นเราจัดทำทั้ง 2 ภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ก็จะเสนอทั้งในส่วนของความเป็นมาของมูลนิธิผู้หญิง การดำเนินงาน โครงการที่น่าสนใจ และข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของเครือข่ายผู้หญิง” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“อีกช่องทางหนึ่ง คือ เว็บไซต์ (Website) ของมูลนิธิ ที่มีข้อมูลหลายๆ อย่างของเพื่อนหญิง ตั้งแต่ความเป็นมา บทบาท กิจกรรม อะไรต่างๆ บทความเผยแพร่ ข่าวสารของเครือข่ายความเคลื่อนไหวต่างๆ แต่เนื่องจากเราทำกันเอง เว็บไซต์จึงยังไม่ค่อยสมบูรณ์นัก รูปแบบอาจจะธรรมดาไม่ดึงดูดเท่าไร และข้อมูลก็ไม่ค่อยได้อัปเดตบ่อย แต่ก็ถือว่าเป็นอีกทางหนึ่งที่ช่วยรายงานความ

เคลื่อนไหวให้เขาได้รับทราบตลอด” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

- การให้ Ambassador เป็นตัวกลางในการประชาสัมพันธ์องค์กร โดยการนำ ผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคมมาทำหน้าที่นี้ เพื่อสร้างการรับรู้ในสังคมวงกว้าง ซึ่งหมายรวมไปถึง กลุ่มผู้สนับสนุน ทุนด้วย และสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรได้

“ทางสมาคมฯ มีการใช้ ambassador อย่างในปีที่แล้วเราได้รับเกียรติจากคุณลอรา ศศิธร วัฒนากุล พิธีกรชื่อดัง ที่เข้ามาทำหน้าที่ช่วยเหลือการประชาสัมพันธ์ของบ้านพักฉุกเฉินของ สมาคมฯ ช่วยรณรงค์ให้เราด้วย ดีในแง่ที่คุณลอราเขาทำงานในแวดวงสื่อมวลชน ช่วยประชาสัมพันธ์ให้ เราได้เยอะ ทำให้เราเป็นที่รู้จักมากขึ้น อันนี้ก็จะได้ผลดีโดยเฉพาะกับแหล่งทุนใหม่ๆ ที่เข้ามา” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

- สื่อมวลชน เป็นช่องทางที่สำคัญในการเผยแพร่ข่าวสารความเคลื่อนไหวของ องค์กรให้กลุ่มเป้าหมายภายนอกรับรู้ รวมทั้งกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนด้วย โดยองค์กรสตรีจะไม่เน้น การเสียค่าใช้จ่ายเพื่อซื้อพื้นที่โฆษณาแต่อย่างใด แต่จะเชิญนักข่าวมาทำข่าวเวลาที่มีการจัดกิจกรรม รณรงค์ต่างๆ หรือเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือส่งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยัง สื่อมวลชนต่างๆ ทั้งวิทยุและโทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ และส่งบทความเกี่ยวกับประเด็นผู้หญิงไปลงใน นิตยสารสำหรับผู้หญิงอีกด้วย

“อีกมุมหนึ่งที่มองว่ามันเป็นไปได้ คือ การที่สื่อมวลชนนำเสนอข่าวคราวความ เคลื่อนไหว นำเสนอผลงานของเพื่อนหญิง ทำให้แหล่งทุนเขาทราบความเคลื่อนไหวของเรา เห็น ผลงานของเราด้วย เวลาที่สื่อนำเสนอว่าเราทำกิจกรรมอะไร มีงานรณรงค์ งานสัมมนา อะไรบ้าง ก็น่าจะ ทำให้แหล่งทุนพอใจงานของเราด้วย” (จะเด็จ เชาวน์วิไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“สื่อมวลชนก็มีบทบาทตรงนี้เหมือนกันนะ อย่างเวลาเรามีการจัดการประชุม กรณีสึกษา (Case Conference) การเข้าร่วมประชุมต่างๆ มีข่าวของเราออกไป มันก็ทำให้แหล่งทุนเขา เห็นว่าเรากำลังทำงานอยู่ งานมันมีความก้าวหน้ายังไงบ้าง หรือในเชิงของการเป็นที่รู้จักมากขึ้น องค์กร หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนต่างๆ ที่เขาอยากจะสนับสนุนงานตรงนี้ เขาก็จะได้เข้ามาเป็นแหล่งทุนของ เราในอนาคต ซึ่งเพื่อนหญิงเองก็คือ อาจจะไม่ได้มีงบประมาณอะไรมากที่จะทำสื่อหลายๆ อย่าง เราก็มี สื่อของเราในวงจำกัด และเราก็ไม่ใช่พวกที่ลงทุนในการสร้างสื่อให้หรูหรา เราอาจไม่ได้มีทักษะมากนัก เราก็ต้องอาศัยทักษะของสื่อและความกว้างไกลของสื่อเข้ามาช่วย เวลาเรามีการจัดสัมมนา เสวนา

กิจกรรม (Events) ต่างๆ เราก็มีการเชิญสื่อมวลชนมาทำข่าว มาร่วมงานเวลาข่าวถูกนำเสนอออกไป มันอาจจะไม่ได้เนื้อหาที่ลึกซึ้งมากนัก ได้ประเด็นเบสิก สื่ออาจจะไม่ได้อยู่ทำข่าวในช่วงที่มีการพูดถึงเนื้อหา การถกประเด็นเชิงลึก แต่ก็มีการเผยแพร่ออกไป เว้นแต่บางสื่อที่เน้นคุณภาพ ที่เขาอยู่จนจบงาน แล้วทำ เป็นสื่อบอกมา และอาจจะมีบ้างที่เวลาเกิดประเด็นปัญหาต่างๆ (Hot Issue) ขึ้นมา สื่อก็จะโทรเข้ามา ถามความคิดเห็น มาขอสัมภาษณ์ มีทั้งการเอากรณีศึกษาไปทำเป็นสื่อบอกก็มี โดยคนที่จะให้ข่าวกับ สื่อเป็นประจำ คือ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ มากกว่า ก็จะมีทั้งหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ ที่จะเชิญไป ออกรายการบ้าง หรือสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และเราก็มีการเชิญสื่อมวลชนมาทำข่าวเวลาจัดกิจกรรม ต่างๆ กิจกรรมหลักๆ ที่เพื่อนหญิงจะจัดอยู่ทุกปี คือ จัดเฉพาะวันสำคัญใหญ่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง อย่าง วันสตรีสากล 8 มีนาคม วันสุขภาพความปลอดภัย 10 พฤษภาคม วันแรงงาน 1 พฤษภาคม วันที่เน้นมากคือ วันยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง 25 พฤศจิกายน เป็นแบบสากล แต่ของไทยเราให้เดือน พฤศจิกายนทั้งเดือนเป็นเดือนรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก จัดที่หัวลำโพง จัดทุกปี จัดใหญ่ ที่ส่วนกลาง และในชุมชนก็มีการจัดด้วย” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“สื่อมวลชนเป็นสื่อที่ดีและได้ผลในการเผยแพร่ข่าวต่างๆ ของสมาคมฯ ออกไป ทำให้ สมาคมฯ เราเป็นที่รู้จัก และกลุ่มทุนเขาก็ได้เห็น ได้รับรู้ ผลงานความเคลื่อนไหวของเราตลอด ซึ่งก็มีทั้ง เราติดต่อสื่อมวลชนเอง อย่างส่งข่าวประชาสัมพันธ์ไปให้เขา เชิญสื่อมาทำข่าวเกี่ยวกับงานของสมาคมฯ บ้าง และก็มีทั้งที่สื่อมวลชนเป็นคนติดต่อขอสัมภาษณ์เรา ทางฝ่ายประชาสัมพันธ์เขาก็จะเป็นคน ประสานงานติดต่อให้ โดยเฉพาะเวลาที่มีประเด็นเกี่ยวกับผู้หญิงที่กำลังอยู่ในกระแส เขาก็จะติดต่อ สัมภาษณ์ถามความคิดเห็นเรา ก็มีทั้งสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ก็ว่ากันไป ยิ่งช่วงนี้ใกล้วันสตรีสากล สื่อมวลชนก็จะทำข่าวเราเยอะมาก ให้ความสนใจประเด็นผู้หญิง ซึ่งตอนนี้พูดถึงกันมากเลยเรื่อง จริยธรรมทางเพศ สื่อมวลชนก็จะติดต่อมาเยอะ สื่อมวลชนก็เลยเป็นเหมือนสื่อที่เราไม่ได้ควบคุมค่ะ คือ เป็นสื่อทางอ้อมที่ช่วยในการเผยแพร่ข่าวสารไปยังกลุ่มทุน ก็ขึ้นอยู่กับว่าประเด็นที่สื่อต้องการนำเสนอ ณ เวลานั้น คืออะไร ทางสมาคมฯ ยังได้เขียนบทความส่งไปยังนิตยสารสำหรับผู้หญิงด้วย ซึ่งมีอยู่หลาย เล่มเหมือนกัน เช่น คู่สร้างคู่สม” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

ตารางที่ 4.3 แสดงการใช้สื่อและกิจกรรมในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มองค์กรผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

สื่อ	วัตถุประสงค์	มูลนิธิ ผู้หญิง	มูลนิธิ เพื่อนหญิง	สมาคม ส่งเสริม สถานภาพสตรี
เอกสารนำเสนอข้อมูลที่สำคัญ	เพื่อใช้ในกระบวนการ การทำงาน	√	√	√
วีดิทัศน์		√	√	√
Powerpoint Presentation		√	√	√
บุคลากรขององค์กรทั้งระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน		√	√	√
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)		√	√	√
สื่อกิจกรรม ได้แก่ การเปิดให้เยี่ยมชม หน่วยงาน (Company Visit)		√	√	√
สื่ออื่นๆ ได้แก่ การลงชื่อหรือโลโก้ของ องค์กรผู้สนับสนุนบนสื่อรณรงค์ต่างๆ		√	√	√
การสื่อสารระหว่างบุคคล	1. เพื่อใช้ใน	√	√	√
การพูดคุยผ่านทางโทรศัพท์	กระบวนการทำงาน	√	√	√
การประชุม (Conference)	2. เพื่อการสื่อสารสอง ทาง	√	√	√
วารสาร (Journal)	เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร และความเคลื่อนไหว ต่างๆ ขององค์กร			√
จดหมายข่าว (Newsletter)		√	√	√
รายงานประจำปี (Annual Report)		√	√	√
เว็บไซต์ (Website)		√	√	√
สื่อมวลชน (Mass Media)		√	√	√
Ambassador				√

❖ การประเมินผลในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

เนื่องจากองค์กรสตรีไม่มีการวางแผนเป็นลายลักษณ์อักษรในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุน การประเมินผลขององค์กรสตรีจะเน้นไปที่การประเมินผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร และการประเมินโครงการต่างๆ ทั้งนี้ บุคลากรจากองค์กรสตรีมีความคิดเห็นว่า ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ที่จะช่วยจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนได้

“เราไม่มีทั้งแผน ทั้งการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความสัมพันธ์กับแหล่งทุน เพราะตอนนี้เราอาจจะยังไม่ได้เน้นตรงนี้ หรือทำอะไรที่เป็นรูปเป็นร่างชัดเจน เรายังต้องทำในส่วนที่เราทำได้อยู่ คือ เน้นไปที่เนื้อหาของเรา ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายของเรา ก่อน ถ้าเราทำงานออกมาได้ดี ก็จะเป็นเหมือนการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มทุนไปโดยปริยาย การประเมินผลของเราเลยเป็นการประเมินผลในเชิงการทำงานแต่ละโครงการ แต่ละปีมากกว่า” (พิมพ์ธรรม เจื้อเพื่อ, มุลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ไม่มีการประเมินผลในส่วนนี้ จะมีแต่การประเมินผลงานในภาพรวมมากกว่า เพราะอย่างที่บอก คือเราไม่ได้วางแผนอะไร ไม่ได้วัดผล” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“การประเมินผล คือ อย่างที่ทราบ ว่า เราไม่ได้วางแผนการจัดการความสัมพันธ์เพราะเราต้องให้กลุ่มทุนเขาเป็นคนกำหนด ว่าเขาอยากเข้ามาเยี่ยมชมสมาคมฯ ไหม อยากให้เราส่งรายงานหรือเอกสารอะไรเพิ่มเติมหรือเปล่า เพราะฉะนั้นการประเมินผลของเราส่วนใหญ่ก็จะเป็นการประเมินผลงานในภาพรวมของทั้งองค์กร ไม่ใช่แค่เฉพาะกับกลุ่มทุน คือ ประเมินรวมทั้งหมดเลย ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะทำการประเมินผลเชิงปริมาณมากกว่า เพราะเป็นอะไรที่วัดเป็นจำนวน เป็นตัวเลขชัดเจน อย่างเช่น มีแขกเยี่ยมชมกี่คน จัดงานอะไรขึ้นมาบ้าง ผลิตสี้อออกไปมีอะไรบ้าง จำนวนเท่าไหร่ หรือใช้การสังเกตการณ์ในการประเมินผลด้วย” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์ฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงาน
ผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงาน
ผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี มีอยู่หลากหลายประเด็น ดังนี้

(1) กรณีที่องค์กรสตรีมีกลุ่มผู้สนับสนุนทุนหลักเป็นองค์กรต่างประเทศ จะประสบ
ปัญหาความยุ่งยากในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาและต้องแปลเอกสารข้อมูลต่างๆ เป็น
ภาษาอังกฤษ

“แหล่งทุนหลักของมูลนิธิเป็นองค์กรต่างชาติ ซึ่งเขาก็จะมีระเบียบของประเทศเขาเอง
อย่างเช่น ให้ส่งสำเนาที่เป็นใบเสร็จเอกสารการเงินไปให้ที่ประเทศเค้าด้วย อย่างประเทศสเปน ซึ่ง
บางครั้งตรงนี้ก็ต้องใช้ระยะเวลาในการจัดการ แปลเอกสารทั้งหมดเป็นภาษาอังกฤษ เจ้าหน้าที่จะต้อง
ดูแลในส่วนของการบริหารโครงการ การติดตามประเมินผล ไปจนถึงเอกสารต่างๆ เราต้องใช้เวลาเยอะ
มาก ปัญหาเรื่องช่องทางการสื่อสาร หรือการประสานงานกัน การจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ก็จะมีบ้าง
จะไม่เหมือนกับแหล่งทุนในประเทศ ทุกอย่างจะสามารถดำเนินการได้เร็วกว่า มีกิจกรรมร่วมกัน
มากกว่า” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) ไม่สามารถวางแผนการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนอย่าง
เป็นลายลักษณ์อักษรได้ เนื่องจากต้องปรับวิธีการไปตามเงื่อนไขและความต้องการของกลุ่มผู้สนับสนุน
ทุน

“จะเห็นได้ว่า ณ ตอนนี้ เราไม่ได้วางแผนการจัดการความสัมพันธ์ใช้ใหม่คะ เพราะ
เงื่อนไขต่างๆ ของกลุ่มทุนแต่ละแห่งด้วย ซึ่งเป็นปัญหาเหมือนกัน คือ เราไม่สามารถรู้ล่วงหน้าได้เลยว่า
กลุ่มทุนเขาจะมาเยี่ยมชมสมาคมฯ เราเมื่อไหร่ จะต้องการให้เราผลิตสื่ออะไรให้เพิ่มเติมไหม” (เมทินี
พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(3) ปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างองค์กรสตรีกับกลุ่มสถาบันผู้สนับสนุนทุน กล่าวคือ
กลุ่มผู้สนับสนุนทุนมีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรสตรี แต่อาจจะไม่เข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงานตาม
แบบฉบับขององค์กรสาธารณกุศล

“ถ้าในส่วนของการจัดการความสัมพันธ์คงไม่มีปัญหาอะไร คงจะเป็นปัญหาในเชิงการ
ทำงานร่วมกันมากกว่า เพราะบางทีแหล่งทุนยังใหม่ในประสบการณ์การทำงานภาคประชาชน ต้องใช้

เวลาในการจูน ทำให้เขาเข้าใจจุดยืน วิธีคิด และวิธีการทำงานของเรา แรกๆ เขาไม่เข้าใจว่าทำไมเราต้องทำงานแบบนี้ แต่ตอนหลังเราก็เรียนรู้ไปด้วยกันกับ สสส." (จะเด็จ ชาวณวีไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ วิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

(1) ปัญหาการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนที่เป็นองค์กรต่างประเทศ แก้ไขโดยการหาช่องทางสื่อสาร สื่อ และเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ๆ เช่น การใช้เว็บไซต์ แต่จำเป็นต้องมีการอัปเดตข้อมูลให้ทันเหตุการณ์อยู่ตลอด รวมทั้งพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

"วิธีการแก้ไขในตอนนี้ ก็อาจจะยังไม่เห็นภาพชัดเจนนัก คือ ต้องพยายามหาทางกันไป หาสื่อรูปแบบใหม่ๆ อย่างเรามีเว็บไซต์แต่บางที่ไม่ค่อยอัปเดต เราก็อาจจะพยายามอัปเดตตรงนี้มากขึ้น หรือพัฒนาบุคลากรของเราให้เขามีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ จะได้มีหลายแรงช่วยกันทำให้เว็บไซต์ของเรา มันทันเหตุการณ์ ทันสมัย และมีข้อมูลที่น่าสนใจมากขึ้น" (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) ปัญหาในการวางแผนการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้สนับสนุน ทุน อันเป็นผลสืบเนื่องจากเงื่อนไขและความต้องการของกลุ่มผู้สนับสนุน ทุน มีวิธีการแก้ไขดังต่อไปนี้

- การใช้สื่อต่างๆ ที่สามารถประชาสัมพันธ์และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในวงกว้างได้ เช่น การใช้เว็บไซต์ ที่สามารถเผยแพร่ข้อมูลเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย รวมทั้งกลุ่มผู้สนับสนุน ทุนด้วย

- ใช้การวางแผนจัดการความสัมพันธ์ระยะสั้นแทน เช่น ระยะเวลา 3 เดือน เป็นต้น

(3) ปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างองค์กรสตรีกับกลุ่มสถาบันผู้สนับสนุน ทุน แก้ไขโดย เน้นการทำงานร่วมกันมากขึ้น ติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น หรืออาจใช้การประชุมเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย

“ต้องให้ผู้ประสานงานของกลุ่มทุน ตัวแทนของเขาลงมาเรียนรู้การทำงานกับพวกเรา ไม่ใช่แค่อยู่ในออฟฟิศ เหมือนมาทำงานร่วมกัน ทำให้การทำงานมันคืบหน้า เกิดความเข้าใจกัน ร่วมงานกันได้ดีมากขึ้น ประชุมร่วมกันแลกเปลี่ยนทัศนคติ หาจุดร่วมในการทำงาน” (จะเด็จ เชาวน์วิไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

อย่างไรก็ตาม บุคลากรขององค์กรสตรีมีความคิดเห็นตรงกันว่า ปัญหาในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันผู้สนับสนุนทุนสามารถคลี่คลายลงได้ ถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรสตรีเป็นที่พึงพอใจในสายตาของกลุ่มทุน

“คิดว่าปัญหาต่างๆ ทางแหล่งทุนเขาเข้าใจเรา เขาคงไม่ได้คาดหวังว่าจะต้องสร้างความสัมพันธ์อะไรมากมายเท่าไร เขาคงดูจากผลงานเราเป็นหลัก” (อุษา เลิศศรีสันทัต, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“คิดว่าไม่มีปัญหาอะไรนะ เพราะสิ่งที่แหล่งทุนต้องการจากเรา คือ เรื่องงานมากกว่า ถ้าเขาพอใจในผลงานของเรา เขาก็ไม่ได้ต้องการให้เราทำอะไรให้เขามากมาย แค่เป็นไปตามขั้นตอนต่างๆ ผลงานก็จะเป็นตัวบอกเอง” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

❖ บทบาทของการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรี

บุคลากรจากองค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง ได้แสดงความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันว่า การจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนมีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กรสตรีเป็นอย่างมาก ดังนี้

(1) บทบาทในการสร้างความน่าเชื่อถือและความรู้สึกที่ดี ทำให้กลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนยินดีให้การสนับสนุนองค์กรสตรีในระยะยาว กล่าวคือ เมื่อกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนได้รับทราบข่าวสาร ความเคลื่อนไหว และการดำเนินงานขององค์กรสตรีผ่านสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดีกับองค์กรสตรี อันจะนำมาซึ่งการสนับสนุนทุนให้แก่องค์กรสตรีในระยะยาว หรืออาจเพิ่มทุนมากขึ้น

“มีบทบาทต่อการดำเนินงานของเรา เพราะถ้าเกิดแหล่งทุนไม่สนับสนุนงานของเราต่อ การที่เราจะทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็เป็นเรื่องยาก แหล่งทุนถือว่ามีความสำคัญมาก ถ้าเราจัดการความสัมพันธ์แล้วทำให้ได้รับการสนับสนุนต่อไป ก็ถือว่าเป็นเรื่องดี” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิ ผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ถ้าเมื่อเราสามารถที่จะจัดการความสัมพันธ์ มีการอัปเดตกิจกรรม มีการประเมินผล อย่างต่อเนื่อง แหล่งทุนเขาก็ยินดีสนับสนุนงานของมูลนิธิในระยะยาวได้ ถึงแม้ต้องใช้เวลาเยอะ ก็ควรที่จะให้ความสำคัญในด้านนี้ ในการที่จะสื่อสารกับเค้าเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง บางทีถ้าแค่ส่งรายงานปี ละหนักก็ไม่พอ เพราะแหล่งทุนต้องการที่จะรู้ว่าเราทำงานไปแล้วเป็นยังไงบ้าง มีผู้หญิงกี่คนที่ได้รับ ประโยชน์จากโครงการของเรา ถ้าเป็นแหล่งทุนต่างประเทศเขาจะค่อนข้างมองในเชิงของการรณรงค์ด้วย ไม่ใช่แค่ในแง่ที่จะช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กเพียงอย่างเดียว ถ้าเรามีการจัดการความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง แหล่งทุนเขาก็ยินดี เต็มใจที่จะสนับสนุนงานของเราต่อไป อาจเห็นผลงานเรามากขึ้น เพิ่มทุน มากขึ้น ก็ส่งผลดีต่อการดำเนินงานของเราด้วย เราก็สามารถจัดกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคมมากขึ้น รวมทั้งสามารถนำทุนบางส่วนมาเพิ่มพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ด้วย” (อุษา เลิศศรี สันทัด, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

“จำเป็นเหมือนกันนะ คือ เขาเป็นแหล่งทุนก็จริง แต่ไม่ใช่เขาให้เงินเราอย่างเดียวนะ มันเหมือนการทำงานร่วมกัน เหมือนคนในองค์กรเดียวกันทำงานด้วยกัน คล้ายๆ แบบนั้น ถ้าเราทำงาน และเข้ากันได้ดี การทำงานก็ราบรื่น คนทำงานก็มีความสุข ได้ทั้งความสุขในการทำงาน และได้เรื่องงาน ด้วย งานเราก็ก้าวหน้า สำเร็จไปได้ด้วยดี พอใจกันทั้งสองฝ่าย คนให้เงินก็พอใจงานเรา เขาก็สนับสนุน เราต่อ เราก็พอใจผลงานตัวเอง ได้เผยแพร่แนวคิด ได้ช่วยคนที่มีปัญหา และยังได้เงินสนับสนุนในการ ทำงานต่ออีก” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“เงินสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญมากเลยคะ ถ้าเราสามารถที่จะดำเนินการจัดการ ความสัมพันธ์ต่างๆ กับกลุ่มทุน ผลที่ตามมาคือ เขาก็จะให้การสนับสนุนต่อเนื่อง เราก็จะได้งบประมาณ มาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป ได้ทำตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้” (อมรา อร่ามศรี, สมาคม ส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของสมาคมฯ เราต้องพึ่งพากลุ่มทุนคะ ถ้าเรามีการ วางแผนจัดการความสัมพันธ์ ทำให้เขาพอใจทั้งในแง่ผลงานด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีด้วย การสนับสนุนก็ จะมาอย่างต่อเนื่อง เราได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อถือมากขึ้น งบประมาณต่อไป ก็อาจจะเพิ่มขึ้น รวมทั้ง กลุ่มทุนอื่นๆ เขาก็อาจจะอยากมาสนับสนุนเราเพิ่มขึ้นด้วย” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพ สตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) บทบาทในการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน กล่าวคือ นอกจากการสนับสนุนองค์กรสตรีในเรื่องของตัวเงินแล้ว กลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนจำเป็นต้องประสานงานกับบุคลากรขององค์กรสตรี ปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน สื่อและกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนจะช่วยให้กลุ่มแหล่งทุนเกิดความเข้าใจในแนวคิดและการทำงานขององค์กรสตรีมากขึ้น ช่องว่างและความขัดแย้งต่างๆ จะหมดไป และสามารถประสานงานกันด้วยดียิ่งขึ้น

“มีบทบาทนะ องค์กรเราเป็นมูลนิธิ มันหารายได้ หากทำอะไรไม่ได้อยู่แล้ว แหล่งทุนเป็นอะไรที่สำคัญมากๆ ในการดำเนินงานของเรา ถ้ามันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พอใจทั้งสองฝ่าย เข้าใจกัน การทำงานมันก็เป็นไปด้วยดี ไม่ติดขัดอะไร ถ้าเขาไม่ลงมาทำงานร่วมกับเรา เขาก็จะไม่เข้าใจภาคี มีช่องว่างกันก็จะเกิดปัญหา ส่งผลต่องานในภาพรวมด้วย” (จะเด็จ ชาวอนิโวล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรทางการประชาสัมพันธ์ของมูลนิธิผู้หญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง และสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนได้ ดังนี้

(1) ควรมีการวางแผนการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดกลยุทธ์ ขั้นตอนต่างๆ สื่อ กิจกรรม และการประเมินผลอย่างชัดเจน โดยอาจทำเป็นแผนงานย่อยภายใต้แผนงานใหญ่ขององค์กร หรือทำเป็นแผนงานใหญ่ที่ใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มขององค์กร

“ในแผนงานใหญ่ของเราอาจจะใส่เรื่องการจัดการความสัมพันธ์ไปด้วย กำหนดกิจกรรม กำหนดกลยุทธ์อะไรชัดเจน มีการวัดผล เพราะเราก็อยากรู้เหมือนกันว่า ถ้าเรานั่นตรงนี้มากขึ้น เราอาจจะได้รับการสนับสนุนเพิ่มขึ้น ถ้าเราสามารถหาช่องทางใหม่ๆ ที่จะติดต่อกับเขา หรือมีกิจกรรมร่วมกันเพิ่มขึ้น ก็คงจะดี” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ถ้าพูดถึงว่าควรจะมีการวางแผนบ้างหรือเปล่า ก็คิดว่าน่าจะมี เพราะทุกอย่างจะเป็นขั้นตอนมากขึ้น คือ เรามองไปถึงแหล่งทุนใหม่ๆ ด้วย ต่อไปเราอาจจะมีการวางแผน มีการวัดผลอะไรที่เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

“โดยส่วนตัวแล้ว คิดว่าอยากให้ทางสมาคมฯ อนุมัติให้มีการวางแผนในเชิงจัดการความสัมพันธ์ กำหนดงบ กำหนดกิจกรรมแน่นอนตายตัว คือ ไม่ใช่แค่ความสัมพันธ์กับกลุ่มทุนนะคะ แต่ทำเป็นแผนที่ครอบคลุม Stakeholder ทั้งหมดเลย ทุกกลุ่มเลย” (อมรา อร่ามศรี, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารรูปแบบใหม่ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการความสัมพันธ์ เช่น เว็บแคม (Webcam) การประชุมออนไลน์ เป็นต้น ทำให้การสื่อสารกับแหล่งทุนต่างประเทศสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

“อาจจะมีการเพิ่มเติม หาสื่อใหม่ๆ ติดต่อกับเขา อย่างเว็บแคม เพื่อให้การติดต่อพูดคุยกันทำได้ง่ายขึ้น เห็นหน้าเห็นตากัน ประชุมออนไลน์ได้” (อุษา เลิศศรีสันต์, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2551)

(3) การจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุน ควรเน้นการสื่อสารสองทางระหว่างองค์กรสตรีและแหล่งทุน

“สิ่งที่สำคัญ คือ การสื่อสารสองทางมากกว่า ระหว่างมูลนิธิกับแหล่งทุน จะช่วยให้เขาเข้าใจเรามากขึ้น และค่อยๆ เรียนรู้กันไป แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มันก็จะส่งผลดีกับงานด้วย” (จะเด็จ เชาวน์วิไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

(4) สื่อบุคคลเป็นสื่อที่มีความสำคัญมากในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุน

“สื่อที่น่าจะใช้ได้ผลในการจัดการอะไรตรงนี้คือ ตัวบุคคล สื่อบุคคล ก็คือ เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิ พวกเราเองที่จะเป็นคนสื่อสาร สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันได้ดีที่สุด ส่วนช่องทางอื่นๆ ที่น่าสนใจ คือ สื่อมวลชน อย่างเวลาเรามีงาน มีกิจกรรมอะไรต่างๆ การอบรม สัมมนา หรือเข้าร่วมประชุมงานใหญ่ๆ พอมีข่าวเราเผยแพร่ออกไป ก็ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรเราได้ด้วย ว่าเรามีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอด แต่ก็ เป็นอะไรที่เราควบคุมไม่ได้ ขึ้นอยู่กับกระแสความสนใจของสังคมในขณะนั้นด้วย ว่าตอนนี้มีข่าวเรื่องอะไรบ้าง ประเด็นเหล่านี้ ความรุนแรง เรื่องเกี่ยวกับผู้หญิง อย่างอีกไม่

นานนี้ก็เป็นวันสตรีสากล สื่อมวลชนก็จะทำข่าวเกี่ยวกับประเด็นผู้หญิงเยอะ มาติดต่อขอสัมภาษณ์ทางเราบ้าง ซึ่งก็เหมือนกับเป็นการช่วยประชาสัมพันธ์งานของเราไปด้วย” (จะเด็จ เชาวน์วิไล, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

(5) อาจนำศาสตร์ต่างๆ ทั้งการตลาดและการประชาสัมพันธ์มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุน

“การจัดการความสัมพันธ์ตรงนี้ มันก็เกี่ยวข้องกับการระดมทุนด้วยนะ เราก็อยากลองวางแผนเป็นลายลักษณ์อักษรไปเลย และอยากให้นำศาสตร์ต่างๆ มาผสมผสานกัน ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ในการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มทุน คือ ดึงเอาเรื่อง Marketing มาประยุกต์ใช้กับศาสตร์การประชาสัมพันธ์ ผลที่ได้ออกมาน่าจะดี” (เมทินี พงษ์เวช, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(6) ศักยภาพในการทำงาน และผลการดำเนินงานขององค์กรสตรีเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุน

“ไม่ค่อยมีไฉ่เดียวกับแหล่งทุน เพราะโดยส่วนตัวคิดว่าการทำงานของเราจำเป็นที่สุด แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น เราเป็นองค์กรไม่แสวงกำไร งบประมาณก็เป็นเรื่องสำคัญ คิดว่าการจัดการความสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกๆ องค์กร องค์กรทุกประเภท แต่เอ็นจีโอยังเราอาจจะทำได้ไม่ดีเท่าองค์กรธุรกิจ ภาคเอกชนต่างๆ ที่เขามีงบประมาณพอที่จะทำอะไรแบบนี้” (พิมพ์ธรรม เอื้อเพื่อ, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2551)

“ถ้ามองในเชิงของสื่อและกิจกรรม คิดว่าแบบที่ใช้อยู่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบันก็โอเคแล้ว คือไม่ต้องสรรหาช่องทางใหม่ๆ อะไรมากมาย น่าจะเน้นที่การทำงานของเรามากกว่า ที่จะช่วยให้แหล่งทุนเขาเลือกที่จะสนับสนุนเราต่อ เน้นศักยภาพการทำงานของเรามากกว่า” (นิตยา พิริยะพงษ์พันธ์, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2551)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายในที่เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการความสัมพันธ์ขององค์กรสตรี โดยแบ่งออกเป็น

- (1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี
- (2) กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กร

1. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรี

ผลการวิจัยในส่วนนี้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีจำนวนทั้งหมด 8 ท่าน

❖ ความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานจากองค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานจากองค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง มีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสาร และสื่อที่องค์กรสตรีใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ภายใน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเห็นว่า สื่อต่างๆ ที่องค์กรใช้ในการจัดการความสัมพันธ์ภายในนั้น มีความเหมาะสมดี นอกจากนี้ สื่อที่ใช้ยังมีรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่จะเลือกรับสื่อประเภทใด ขึ้นอยู่กับความชอบและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ที่มูลนิธิผู้หญิงมีการสื่อสารหลายรูปแบบค่ะ ทั้งสื่อสารกันซึ่งหน้า โทรศัพท์ ใช้อีเมล มีหนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ การประชุมต่างๆ คือ เรามีสื่อครบทุกอย่างเท่าที่เราจำเป็นต้องใช้ องค์กรเราเป็นสาธารณกุศล ขนาดเล็ก ไม่ใช่ธุรกิจใหญ่โตหรือเป็นบริษัทที่มีบุคลากรเป็นร้อย ด้วยข้อจำกัดเรื่องขนาดขององค์กรมันเป็นผลดีเวลาเราประสานงานกัน ติดต่อกัน ข้อมูลทุกอย่างเข้าถึงทุกคน อยู่แล้ว ถ้าถามในส่วนตัวแล้วจะชอบเวลาเราประชุมกัน เพราะทุกคนมาคุยกันทั้งมูลนิธิ แบบประชุมรวมกันหมดเลย ทั้งสามส่วนงาน แต่ด้วยข้อจำกัดหลายๆ อย่าง การประชุมรวมทั้งมูลนิธิ จะจัดไม่ค่อยบ่อยเท่าไร” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“สื่อที่ใช้คิดว่าเหมาะสมดีแล้ว ในความเห็นนะค่ะ ชอบการสื่อสารคุยกันตรงๆ พูดคุยกันไปเลย เพราะบรรยากาศในการทำงานไม่ใช่ว่า ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่แยกกัน หรือต้องคุยผ่านหัวหน้าอีกที ไม่จำเป็นเลย เราสามารถคุยกับผู้อำนวยความสะดวกได้เลย แสดงความเห็นได้ทุกอย่าง อยู่กันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย การพูดคุยกันทำให้เราใกล้ชิดกันมากขึ้น ไม่ได้คุยแค่เรื่องงานอย่างเดียว แต่ได้รู้จักนิสัย ตัวตนของคนด้วย” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“คิดว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบันก็ดีแล้ว คือ เราอาจจะไม่ได้ใช้สื่อหรือหรรษาอะไรมากมาย เพราะลักษณะการทำงานขององค์กร ลักษณะพื้นฐานของมูลนิธิมันก็ไม่เอื้อเท่าไร คือ สื่อที่เราใช้ รูปแบบส่วนใหญ่ก็จะเป็นการสื่อสารกันระหว่างบุคคล คือ ใช้พูดคุยกันเอาเลย มันก็ดีในแง่ที่มันเต็มที่ ใช้การแสดงความคิดเห็น การพูดคุยกัน มันก็ใกล้ชิดกันอยู่แล้ว มีการโทรศัพท์คุยกันบ้าง หรืออย่างเพื่อน ๆ เจ้าหน้าที่เอง เขาก็จะคุยกันผ่าน MSN ได้งานด้วย ผ่อนคลายด้วย คือมองว่า ไม่จำเป็นต้องใช้สื่ออะไรมากมาย เพราะส่วนใหญ่แล้ว สำนักงานของเพื่อนหญิงเองก็ไม่ได้มีขนาดใหญ่มาก ทำงานอะไรกันก็ประสานงานง่าย พบเจอพูดคุยกันอยู่แล้ว” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“สื่อต่างๆ ที่เพื่อนหญิงใช้ก็มีหลายอย่าง แต่ถ้าถามในส่วนตัวแล้วก็คงชอบการสื่อสารแบบพูดคุยกันเห็นหน้ากันมากกว่า คือ อย่างเวลาหัวหน้าเขาสั่งงานมา มีข้อมูลอะไรมา ก็จะมีเอกสารมาบ้าง แต่ก็ใช้การพูดคุยกันเป็นส่วนใหญ่ คือ ทำงานกันเหมือนเป็นพี่น้อง การพูดคุยกันก็ทำให้ใกล้ชิดกันด้วย คือ การประชุม ซึ่งแต่ละฝ่ายงานก็จะประชุมกันเองก่อน ตรงนี้ก็เต็มที่ดีในการที่เราจะตกลงงานกัน แสดงความคิดเห็น หัวหน้าเขาก็ไม่ใช่ว่าจะต้องทำแบบนี้เท่านั้น คือ เขาจะให้ช่วยกันคิด อย่างเวลาทำงานมีปัญหา ก็สามารถพูดคุยเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกันได้ด้วย” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“สื่อของสมาคมฯ มีหลายช่องทางมาก ถ้าในการทำงานทั่วไปก็จะใช้พวกเอกสารเวียน การโทรศัพท์ ส่งอีเมล อินทราเน็ต แต่ถ้าเป็นสื่อที่น่าสนใจหน่อย ที่ตัวดิฉันชอบ ก็จะเป็นพวกวารสารกับบอร์ดประกาศ เพราะว่ารูปแบบจะน่าสนใจ มีอะไรให้เราดูเยอะ ภาพกิจกรรมของสมาคมฯ ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ซึ่งสื่อทุกอย่างสมาคมฯ ก็เลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมดี” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“พอใจในสื่อของสมาคมฯ ค่ะ มีหลายรูปแบบดี และก็เป็นที่ประโยชน์ในการทำงานด้วย และตัวเองก็รู้สึกดีด้วย” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“คิดว่าไม่น่าที่จะต้องมีการปรับปรุงอะไร คือ องค์กรมีสื่อหลายอย่าง ที่นี้ก็อยู่ที่ว่าเราเลือกจะรับสื่อแบบไหน คือ ใครชอบแบบไหนก็รับแบบนั้น ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานแต่ละคน” (ผู้ปฏิบัติงาน 3, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“รู้สึกว่าการที่องค์กรก็พยายามหาสื่อหลายๆ อย่างมาใช้ในการทำงานร่วมกัน น่าจะมีผลในการสานความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้วย เหมือนเราอาจจะทำงานแบ่งกันเป็นหลายฝ่ายใช่ไหม แต่ก็ยัง

สามารถประสานงานกันได้ รับรู้ความเคลื่อนไหวของแต่ละฝ่ายได้ด้วยสื่อต่างๆ” (ผู้ปฏิบัติงาน 4, สัมภาษณ์ ส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

สำหรับสื่อกิจกรรม (Event Media) ที่องค์กรสตรีใช้เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ภายใน นั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความรู้สึกที่ดีและพึงพอใจในสื่อกิจกรรมที่องค์กรสตรีใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ภายใน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าเป็นจำนวนครั้งในการจัดสื่อกิจกรรมขององค์กรสตรีนั้นเพียงพอต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กร สำหรับกิจกรรมเชิงนั้นหนาการณ์นั้น ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดต่างๆ ขององค์กร เป็นอย่างดี ที่ไม่สามารถจัดกิจกรรมประเภทนี้ได้บ่อยครั้ง ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“กิจกรรมที่มูลนิธิจัดให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมพวกการฝึกอบรมต่างๆ จะเป็นกิจกรรมลักษณะนี้ ผู้บริหารคงเห็นว่า เป็นสิ่งที่มีประโยชน์กับตัวเรา กับองค์กรด้วย เขาก็จะจัดการอบรมแนวคิดต่างๆ ที่เราใช้ในการทำงาน อบรมการให้คำปรึกษา เอาพวกกรณีศึกษา Case Study ต่างๆ มาพูดคุยแสดงความคิดเห็นกัน ส่วนตัวก็มองว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ดี แต่ถ้าเป็นกิจกรรมสังสรรค์ นานๆ ที่ถึงจะมี เพราะงานเยอะ ซึ่งเราก็เข้าใจ คือ เราเข้ามาทำงานตรงนี้ เราเตรียมตัวเตรียมใจไว้แล้วว่างานที่เราจะเจอต้องหนัก เราก็เข้าใจองค์กรด้วย ไม่ใช่ว่าจะต้องมีกิจกรรมสังสรรค์บ่อยๆ ถึงจะสนิทสนม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มันไม่จำเป็นเสมอไป แค่ว่าเวลาเราทานข้าวด้วยกัน พูดคุยกัน หรืออบรมร่วมกัน ก็ช่วยเรื่องความสัมพันธ์ได้” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“กิจกรรมภายในจะเน้นพวกการฝึกอบรม เขาก็จะจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องต่างๆ ที่เราเอาไปใช้ในการทำงาน มีพนักงานใหม่ๆ เข้ามาก็จะมีการปฐมนิเทศ ให้หัวหน้าส่วนงานนั้นๆ เป็นคนแนะนำ แนะนำทุกอย่าง สื่อรณรงค์ วิธีการทำงานต่างๆ ช่วยให้คนที่เข้ามาทำงานใหม่ๆ มีความเข้าใจงานมูลนิธิมากขึ้น แต่ถ้าเป็นพวกกิจกรรมบันเทิง สนุกสนาน จะไม่ค่อยมี ปีหนึ่งมีไม่กี่ครั้ง ก็จะมีไปต่างจังหวัด ใช้ชีวิตร่วมกัน พักผ่อนไปด้วย แต่บางทีเขาก็จะใส่พวกการอบรมเข้าไปด้วย คิดว่าจำนวนของการจัดกิจกรรมก็เพียงพอแหละ เพราะจริงๆ แล้วเวลางานเราค่อนข้างไม่แน่นอน คือ ทำงานนอกเวลากันตลอด ถ้ามีกิจกรรมภายในเยอะเกินไป งานขององค์กรก็ไม่เดิน คิดว่าตอนนี้มันก็ balance กันดี” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“ถ้าถามใจเราก็คงอยากให้มันมีกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ที่เป็นการผ่อนคลายบ่อยๆ แต่ด้วยงานที่เราทำตรงนี้มันอาจจะไม่มีเวลาที่จะจัดกิจกรรมแบบนี้ได้ เขาก็ต้องเน้นกิจกรรมอบรมการดูงานต่างๆ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเราก็เห็นว่ามันก็เป็นประโยชน์กับงานดี” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“รู้สึกพอใจกับกิจกรรมที่ทางมูลนิธิจัด อย่างพวกการอบรม ไปดูงานต่างจังหวัด อบรมเกี่ยวกับศาสนา พัฒนาทักษะต่างๆ เพราะมันช่วยเราในการทำงานได้เยอะ คือ กิจกรรมพวกนี้อาจจะไม่ได้มีสม่ำเสมอ เดือนหนึ่งต้องมีกี่ครั้ง แต่ก็มีการจัดมาเรื่อยๆ เราก็ได้ความรู้เอาไปประยุกต์ใช้กับงานของเรา เอาไปช่วยเหลือสังคม ถ้าเป็นพวกกิจกรรมนันทนาการบันเทิงต่างๆ คือ เราก็เข้าใจว่ามันมีปัจจัยหลายอย่าง ไหนจะเรื่องงบ ไหนจะเรื่องเวลา มูลนิธิเขาก็ต้องเลือกกิจกรรมที่มันสำคัญก่อน แต่บางทีก็มีเหมือนกันนะ อย่างเราก็อาจจะไม่ต้องรอให้มูลนิธิจัดให้ เราอาจไปสนุกสนานผ่อนคลายกันเอง ทานข้าวด้วยกันบ้าง ร้องคาราโอเกะกันบ้าง ไปต่างจังหวัด ทำบุญด้วยกัน หรืออย่างเวลามูลนิธิมีการจัดงานอีเวนต์ต่างๆ มันก็เหมือนเป็นกิจกรรมของพวกเราทางอ้อมเหมือนกัน ด้วยรูปแบบของงานที่มันกึ่งๆ ให้สาระ กึ่งบันเทิงหน่อยๆ” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“สมาคมฯ จัดกิจกรรมดีๆ เยอะ ที่ชอบที่สุดจะเป็นพวกการทำบุญในวันสำคัญๆ เหมือนทุกคนในสมาคมฯ มาทำบุญร่วมกัน” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“กิจกรรมที่สมาคมฯ จัดงานภายในเอง ภายนอกก็ด้วย มีเยอะ เรียกว่ามีการจัดงานอยู่ตลอด มีกิจกรรมตลอด ถ้าถามว่าชอบไหม พอใจไหม ก็ชอบนะคะ อย่างงานครบรอบ 25 ปีสมาคมฯ ที่ผ่านมานี้เป็นงานใหญ่มาก ทุกคนมาทำงานร่วมกันทั้งสมาคมฯ เลย งานพวกวันสำคัญๆ สมาคมฯ ให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน ได้ทำบุญ ตักบาตร ก็เป็นกิจกรรมที่ดี” (ผู้ปฏิบัติงาน 4, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ ความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อความสัมพันธ์ภายในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานจากองค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานจากองค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ มีความพึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจในสัมพันธภาพภายในองค์กร และมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กร ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ชอบบรรยากาศการทำงานในมูลนิธิ พอใจทุกอย่างเลย อาจเป็นเพราะตัวเองมีใจรักในการทำงานเพื่อสังคมอยู่แล้ว เราเข้ามาทำงานที่นี่เราไม่รู้สึกรอคอยเลย เราได้ทำงานช่วยเหลือ รณรงค์

ทำหลายอย่างที่มีมันเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนรวม การทำงานในองค์กร คือ จะอยู่กันเหมือนเพื่อน เหมือนพี่น้อง ถึงแม้เราจะไม่ใช่ระดับหัวหน้าแต่เราสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คือ เขาฟังเราจะฟัง ความคิดของเรา ส่วนเพื่อนร่วมงานก็มีความสัมพันธ์ที่ดีกัน ซึ่งมันก็เป็นผลจากขนาดขององค์กรด้วยนะ คือ เราทำงานกันประมาณ 20 คนเท่านั้นเอง ถึงแม้จะทำงานคนละส่วนแต่ก็ต้องกลับมาประสานงานกันอยู่ดี เจอกัน ประชุมงานด้วยกัน ทุกคนก็มีความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจกัน ไม่เคยขัดแย้งอะไร” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“ทุกคนในมูลนิธิมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีปัญหาอะไร ในส่วนของการทำงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ ทำงานแบบนี้ ก็ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานอะไร เพราะรู้สึกว่างานตอนนี้ลงตัวดีแล้ว หน่วยงานก็ดี” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“รู้สึกดีที่ได้ทำงานที่สมาคมฯ งานของที่นี่เป็นเรื่องของการให้ความช่วยเหลือทำให้เรา รู้สึกดีกับองค์กรของตัวเองด้วย รู้สึกว่าเราได้ทำประโยชน์ให้คนทั่วไป ให้สังคม เรื่องของความสัมพันธ์ในหน่วยงานคิดว่าโอเคนะ คือ สมาคมฯ จะมีเหมือนกับกิจกรรมหลายอย่างๆ ที่แต่ละฝ่ายงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นถึงอีกส่วนงานหนึ่ง ซึ่งเราพูดกันตรงๆ ด้วยเหตุและผล ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ทำให้สิ่งที่ขัดแย้งต่างๆ ก็คลี่คลายลง และงานของสมาคมฯ มันต้องเชื่อมโยงกัน ประสานงานกันบ่อย ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์เรียกได้ว่าไม่ค่อยมีเลย” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“การทำงานที่สมาคมฯ มีความสุขดี ถึงแม้ที่นี่จะแบ่งฝ่ายงานออกเป็นหลายฝ่าย แต่ก็ไม่มีปัญหาอะไรกัน การทำงานของเรามันต้องต่อเนื่องกันทุกฝ่าย ก็ารู้จักคนในฝ่ายอื่นๆ ด้วย แล้วที่สมาคมฯ เขาจะมีกิจกรรมภายในบ่อย เวลาอบรมหรือมีงานต่างๆ ก็จะได้พูดคุยกันนอกจากเรื่องงานด้วย ก็เป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน” (ผู้ปฏิบัติงาน 4, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

❖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรสตรีทั้ง 3 แห่ง ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรสตรีมีต่อการจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรสตรีได้ ดังนี้

(1) ควรมีการวางแผนในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรหรืออย่างเป็นขั้นตอน เป็นลายลักษณ์อักษร

“อยากให้มูลนิธิมีการวางแผนเกี่ยวกับเรื่องนี้ค่ะ คือ ถ้าจะให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ ก็ควรที่จะมีการวางแผนชัดเจน กำหนดกลยุทธ์ ขั้นตอน เพราะในการทำงานทุกอย่าง ควรมีการวางแผน จะทำให้งานออกมามีและเป็นไปอย่างที่เราร้องการ” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(2) ควรคำนึงถึงประสิทธิภาพของสื่อและกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร มากกว่าปริมาณ

“อยากแนะนำเกี่ยวกับการใช้สื่อหรือกิจกรรม คือ ไม่ได้อยากให้เพิ่มช่องทางหรือเพิ่มกิจกรรมอะไร แต่อาจจะเน้นไปที่ประสิทธิภาพของสิ่งที่มูลนิธิใช้ คือ สมมติถ้าเราจัดประชุม จะทำอย่างไรที่ให้การประชมนั้นทุกคนสามารถเข้าร่วมได้พร้อมกัน เพราะถ้ามาคนเดียวพร้อมหน้าพร้อมตา มาหาหรือกันคุณภาพของการประชมนั้นๆ ก็จะมีมากขึ้น เราก็ไม่ต้องจัดบ่อย ไม่ต้องคุยเรื่องเดิมซ้ำอีก ไม่ต้องบอกต่อกัน อาจจะช่วยให้เราไม่ต้องหาสื่ออื่นๆ มาเพิ่มเติมอะไรอีก คือ เน้นไปที่คุณภาพของการใช้สื่อ การจัดกิจกรรมที่สามารถเข้าถึงทุกคนได้จริงๆ” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, มูลนิธิผู้หญิง, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(3) ควรเพิ่มสื่อกิจกรรมในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น

“ถ้าไม่ติดเรื่องงบประมาณ เรื่องเงินต่างๆ ก็อยากให้มีการเพิ่มกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงานมากขึ้น เพิ่มกิจกรรมที่ไม่ใช่พวกการอบรม คือ กิจกรรมอะไรก็ได้ที่ผ่อนคลาย ให้ทุกคนทำกิจกรรมร่วมกัน อย่างไม่ทำสมาธิต่างจังหวัดที่น่าสนใจ หรืออย่างที่มีมูลนิธิเคยจัด ที่เกี่ยวกับการใช้ศาสนา คิดว่าเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจดี” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, มูลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

(4) การสื่อสารสองทางเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน อาจทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น จัดให้มีกล่องเสนอความคิดเห็น (Suggestion Box) เป็นต้น

“คิดว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อาจจะเป็นการสื่อสารสองทางมากกว่า คือ ถ้าเขาให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เชื่อว่าทุกคนที่

ทำงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในองค์กร ต่อให้มีสื่อและกิจกรรมอย่างอื่นน้อยก็ตาม” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, มุลนิธิเพื่อนหญิง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2551)

“อยากให้กิจกรรมรับฟังความคิดเห็น คือ อาจจะมีแบบฟอร์มให้เราแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เกี่ยวกับสมาคมฯ ความต้องการ ความคิดเห็นของเรา คือ เขาอาจจะไม่ทำตามที่เราเรียกร้องทุกอย่างก็ได้ แต่เป็นเหมือนกับช่องทางให้เราได้บอกความต้องการ บอกความรู้สึกของตัวเอง ทำเป็นกล่องแสดงความคิดเห็น ไม่ต้องใส่ชื่อเรา เราจะได้แสดงความคิดเห็นเต็มที่” (ผู้ปฏิบัติงาน 4, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(5) ควรปรับสื่อและกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้มีรูปแบบที่น่าสนใจมากขึ้น

“น่าจะมีการปรับการใช้สื่อต่างๆ ให้น่าสนใจมากขึ้น รูปแบบต่างๆ เพราะถ้าสมาคมฯ ทำสื่อออกมาได้น่าสนใจ ก็ทำให้เจ้าหน้าที่เหมือนอยากติดตามสื่อเหล่านั้นๆ อยากรับสื่อเหล่านั้นทำให้ดึงดูดความสนใจของเรา” (ผู้ปฏิบัติงาน 1, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

“อยากให้มีการปรับรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากที่มีอยู่ น่าจะเรียกความสนใจจากพนักงานได้ดี มีกิจกรรมแปลกใหม่บ้าง” (ผู้ปฏิบัติงาน 3, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

(6) การให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมอีกอย่างที่องค์กรควรใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

“อยากให้มีการให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ทำงานได้ดีในแต่ละปี อาจจะครึ่งปีครั้งหนึ่งก็ได้ เป็นกำลังใจให้กับคนทำงานด้วย รางวัลไม่ต้องเป็นเงินทองของมีค่าอะไร เป็นใบประกาศก็โอเคแล้ว” (ผู้ปฏิบัติงาน 2, สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2551)

2. กลุ่มสถาบันหรือหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กร

ผลการวิจัยในส่วนนี้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ประสานงานจากกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี จำนวนทั้งหมด 2 ท่าน ดังต่อไปนี้

- (1) ผู้ประสานงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นกลุ่มสนับสนุนทุนของมูลนิธิเพื่อนหญิง
- (2) ผู้ประสานงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งเป็นกลุ่มสนับสนุนทุนของสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ

❖ ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

1. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่จุดประกาย กระตุ้น สนับสนุน ประสานความร่วมมือเพื่อให้คนไทยริเริ่มกิจกรรมหรือโครงการสร้างเสริมสุขภาพโดยไม่จำกัดกรอบวิธีการ และยินดีเปิดรับแนวทางปฏิบัติการใหม่ๆ ที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำไปสู่การขยายค่านิยมและการสร้างพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและกว้างขวาง

วิสัยทัศน์

คณะกรรมการกองทุนฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ สสส. ไว้ว่า “คนไทยมีสุขภาพะอย่างยั่งยืน” และพันธกิจของ สสส. คือ “สนับสนุนและพัฒนากระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ อันนำไปสู่สุขภาพะของประชาชนและสังคมไทย” โดย มุ่งหวังให้ สสส. เป็นหน่วยงานขนาดเล็กที่ปฏิบัติงานใหญ่ให้เกิดผลยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวไทยให้ดีขึ้น ด้วยการปฏิบัติงานท่ามกลางเครือข่ายโยงใยของกลไกหลายชั้นหลายส่วนที่ล้วนอยู่นอกองค์กร สสส. ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ประกอบกันขึ้นเป็น “ระบบสุขภาพไทย” กลไกเหล่านี้มีความหมายกว้างกว่าเพียงโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข หรือส่วนราชการกระทรวงต่างๆ แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงหน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรสาธารณประโยชน์ และหน่วยงานเอกชนอีกด้วย

“พันธกิจของ สสส. คือ “ส่งเสริม” “พัฒนา” และ “สนับสนุน” โดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มสุขภาพะให้กับประชาชน ลดการบริโภคสุราและยาสูบ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพของชุมชนและองค์กรต่างๆ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ และรณรงค์สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน สสส. เองก็จะเปิดโอกาสให้หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลใดๆ เข้ามาขอทุน ซึ่งโครงการที่เสนอมาย่อมจะต้องเข้าข่ายการสนับสนุนของ สสส. แล้วเราก็จะ

พิจารณาเป็นรายๆ ไป ทุนที่ให้ก็จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาโครงการ ลักษณะของกิจกรรม เราก็จะมี คณะกรรมการที่เขาจะพิจารณาอีกที” (ผู้ประสานงาน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2551)

2. กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ภายใต้กรอบระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 โดยให้ส่วนราชการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง บทบาทภารกิจของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

กรมประชาสงเคราะห์ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนชราภาพและตาย โดยดำเนินการจัดสวัสดิการสังคม ให้การสงเคราะห์ พื้นฟู คุ้มครองป้องกัน และพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพ คนไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ขอดานสตรี ครอบครัว ผู้ประสบภัย และผู้ประสบปัญหาสังคมอื่น การสงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา สมาชิกนิคมสร้างตนเองตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานสังคม สงเคราะห์ ของภาคเอกชนและภาคประชาชน จึงได้มีการปรับองค์กรครั้งใหญ่ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ไปสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ.2545

หน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ “การพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน” ซึ่งเป็นการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายคือ ประชาชนทั้งประเทศ และได้จัดตั้งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการขึ้น เพื่อรับผิดชอบภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทยเฉพาะในส่วนงาน ส่งเสริมอาชีพและรายได้ โดยมีภารกิจ ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2545 คือ ให้บริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในรูปแบบของสถานสงเคราะห์ และการประสานงาน ส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาทางสังคมสามารถดำรงชีวิต และพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีส่วนราชการในสังกัดคือ กองกลาง สำนักบริการสวัสดิการสังคมสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าหญิงและเด็ก และสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุน วิชาการ 1 – 12

❖ การสนับสนุนทุน

1. การสนับสนุนทุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพได้ให้การสนับสนุนทุนแก่มูลนิธิเพื่อนหญิงต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลา 3-4 ปี ซึ่งโครงการต่างๆ ของมูลนิธิเพื่อนหญิงที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพนั้นมีอยู่หลายโครงการ โดยโครงการส่วนใหญ่เป็นการรณรงค์เกี่ยวกับการเลิกเหล้าและยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง อาทิ โครงการ Less Drinking : Less Violence เลิกเหล้า: ยุติความรุนแรงต่อหญิงและเด็ก, โครงการผู้ชายเลิกเหล้า จุดเริ่มต้นครอบครัวเป็นสุข ชุมชนเข้มแข็ง, โครงการพัฒนาเครือข่ายเลิกเหล้า : ยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก เป็นต้น

“โดยปกติแล้วทางสสส. จะเปิดให้หน่วยงานต่างๆ องค์กรเอ็นจีโอ หน่วยงานท้องถิ่น ทำเรื่องเข้ามาขอทุนอยู่ตลอด คือ ถ้าโครงการนั้นๆ อยู่ในขอบเขตการทำงานของเรา หลังจากที่เขาเสนอโครงการมา คณะกรรมการของสสส. ก็จะพิจารณาและก็จะแจ้งผลให้ผู้ที่เสนอโครงการทราบภายหลัง โดยทั่วไปแล้วจะประมาณ 60 วัน ปัจจุบันก็มีทั้งเสนอโครงการมาทางเว็บไซต์บ้าง ทางไปรษณีย์ก็มี หรือจะดาวน์โหลดแบบฟอร์มอะไรก็ได้จากเว็บไซต์ของเรา www.thaihealth.or.th ซึ่งโครงการที่สสส. สนับสนุนก็จะมีทั้งระยะสั้น ระยะยาว ปีหนึ่งบ้าง ต่อเนื่องหลายปีบ้าง ขึ้นอยู่กับโครงการ แต่ว่าเราก็จะอนุมัติเงินเป็นรายปี จบปีหนึ่งที่เขาจะต้องเขียนเข้ามาขอทุนอีก เอกสารเวลาขอทุนก็จะมีแบบฟอร์มขอทุนของเราเอง แล้วก็ขึ้นอยู่กับผู้ขอทุนด้วยว่าจะแนบเอกสารอะไรมาบ้าง ส่วนใหญ่ก็จะแนบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้นๆ ประวัติหน่วยงานก็จะส่งมาด้วย ประวัติผลงานต่างๆ ทีมงาน

สำหรับการสนับสนุนทุนให้กับมูลนิธิเพื่อนหญิงนั้น นับได้ว่าเพื่อนหญิงเป็นภาคีที่ร่วมงาน ทำโครงการร่วมกันมาหลายงาน เช่น โครงการ Less Drinking : Less Violence เลิกเหล้า: ยุติความรุนแรงต่อหญิงและเด็ก, โครงการผู้ชายเลิกเหล้า จุดเริ่มต้นครอบครัวเป็นสุข ชุมชนเข้มแข็ง, โครงการพัฒนาเครือข่ายเลิกเหล้า : ยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก ซึ่งโครงการที่เราสนับสนุนทุนให้มูลนิธิเพื่อนหญิงส่วนใหญ่จะเป็นพวกประเด็นแอลกอฮอล์ เลิกเหล้า ความรุนแรงต่อผู้หญิง ก็สนับสนุนมูลนิธิเพื่อนหญิงมาประมาณ 3-4 ปีได้ จำนวนเงินที่สนับสนุนจะไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับแต่ละโครงการว่ากินระยะเวลานานแค่ไหน ต้องมีกิจกรรมอะไรบ้าง” (ผู้ประสานงาน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2551)

2. การสนับสนุนทุนของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้ให้การสนับสนุนทุนแก่สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ฯ ต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาานาน ตั้งแต่ก่อตั้งขึ้นมาในช่วงแรกๆ โดยทุนที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมอบให้แก่สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ฯ นั้น คิดเป็น 5 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณทั้งหมดในการดำเนินงานในช่วงหนึ่งปีของสมาคม ฯ

“สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ เป็นองค์กรหนึ่งในหลายๆ หน่วยงานที่เราให้การสนับสนุน เพราะองค์กรของเราจะทำงานบริการสังคม ให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายหลายๆ กลุ่ม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเด็ก สตรี คนชรา คนทุพพลภาพ เหล่านี้ ซึ่งการสนับสนุนสมาคมฯ ก็จะมีทั้งสนับสนุนในแง่ของการประสานงานช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ช่วยเป็นกลไกในการทำงานให้เขา และก็สนับสนุนในด้านงบประมาณการดำเนินงานของสมาคมฯ ด้วย ซึ่งบที่เราให้อาจจะไม่เยอะมาก เพราะกรมมีหน่วยงานในความรับผิดชอบเยอะ แต่ก็จะให้ทุกปี ให้ต่อเนื่องมาเรื่อยๆ เพราะทางสมาคมฯ ก็เหมือนเป็นองค์กรเครือข่ายของเรา ทำงานอย่างมีวัตถุประสงค์ตรงกัน ให้บริการสังคมเหมือนกัน เพียงแต่ของเขาอาจจะแยกย่อยประเด็นลงไปจับที่ปัญหาที่เกิดกับสตรีมากกว่า ซึ่งทางสมาคมฯ เขาก็ทำงานตรงนี้ได้ดี มีผลงานเป็นที่น่าพอใจ น่าเชื่อถือมาตลอด” (ผู้ประสานงาน, กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2551)

❖ ความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ขององค์กรสตรี

จากการสัมภาษณ์ผู้ประสานงานขององค์กรผู้สนับสนุนทุนทั้ง 2 แห่ง พบว่า ทั้ง 2 ท่านมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสาร และสื่อที่องค์กรสตรีใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ภายใน กล่าวคือ ผู้ประสานงานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการสื่อสาร สื่อ และกิจกรรมที่องค์กรสตรีใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับแหล่งทุนนั้นมีความเหมาะสมดี ทั้งนี้ สื่อที่สำคัญที่สุดที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มผู้สนับสนุนทุนนั้น คือ เอกสารรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ

นอกจากนี้ ผู้ประสานงานได้แสดงความคิดเห็นว่า องค์กรสตรีทั้ง 2 แห่ง ได้แก่ มูลนิธิเพื่อนหญิงและสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ ให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคลากรของกลุ่มผู้สนับสนุนทุนเป็นอย่างดี และให้ความเคารพต่อเงื่อนไขต่างๆ ของกลุ่มผู้สนับสนุนทุน อาทิ การแสดงชื่อและสัญลักษณ์ของกลุ่มสถาบันผู้สนับสนุนทุนในบริเวณที่มีการจัดกิจกรรม บริเวณสำนักงาน รวมไปถึงจนถึงวัสดุและสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในการรณรงค์เผยแพร่ เป็นต้น

“ถ้ามองจากมุมมองของเราคิดว่า ทางมูลนิธิไม่จำเป็นต้องใช้สื่ออะไรมากมายเลย สิ่งที่ต้องใช้น่าจะเป็นเรื่องของเอกสารรายงานต่างๆ คือ เราก็จะมีการตกลงกันว่า จะต้องส่งรายงานการดำเนินงานตอนไหน เอกสารก็จะเป็นพวกรายงานสรุปผล รายงานการเงิน รายงานความก้าวหน้าต่างๆ เอกสารพวกนี้ก็จะสำคัญที่สุดยิ่งกว่าสื่อไหนๆ เลย สื่ออื่นๆ ที่เขาใช้เป็นเหมือนสื่อเพิ่มเติม คือ มีมาให้เรารู้สึกเคลื่อนไหวของเขามากขึ้น อีกอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือ การประชุม ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีการหารือร่วมกัน 2-3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง นอกนั้นเราก็จะประสานงานกันทางโทรศัพท์บ้าง อีเมลบ้างตามสะดวก คิดว่าทางองค์กรเขาก็ทำได้ดี ประสานงานกับเราดี ตัวเจ้าหน้าที่เขาเองก็เป็นสื่อที่ดีด้วย

สื่อมวลชนก็เป็นอีกสื่อหนึ่งที่ดีนะ ได้ผลในความรู้สึกของเรา เพราะถ้ามีข่าวเผยแพร่ ออกไปในวงกว้าง ก็ติดต่อหน่วยงานเราและหน่วยงานของเขาด้วย ติดต่อโครงการด้วย

สำหรับการเยี่ยมชมหน่วยงาน จริงๆ แล้วทางเขาก็พร้อมที่จะให้เราไป แต่งานของเราก็เยอะ เลยอาจจะไม่ได้มีการเยี่ยมชมหน่วยงานบ่อยนัก เราก็จะอาศัยเวลาที่ทีมประเมินผลของสสส. ลงไปดูการทำงานของเขา ซึ่งเขาก็จะติดต่อประสานงานกับคนในพื้นที่ให้ แก่นำต่างๆ ก็ถือว่าโอเคนะคะในความรู้สึก อีกอย่างหนึ่งที่เราถือว่าเป็นเงื่อนไขเลย คือ ทุกโครงการที่เราเป็นผู้สนับสนุน เราจะต้องให้เขาระบุเป็นลายลักษณ์อักษร ว่าได้รับการสนับสนุนการดำเนินโครงการจากเรา พร้อมแสดงตราสัญลักษณ์ของสสส. ในบริเวณที่มีการจัดกิจกรรม บริเวณสำนักงาน รวมไปถึงจนถึงวัสดุและเอกสารเผยแพร่ของโครงการทั้งหมด ซึ่งเขาก็ให้ความร่วมมือดี เพราะตรงนี้มันเป็นการเผยแพร่ผลงานของเราด้วยค่ะ ว่าเราทำงานร่วมกับเขา เป็นเครือข่ายให้กันและกัน” (ผู้ประสานงาน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2551)

“คิดว่าสื่อต่างๆ กิจกรรมต่างๆ ของสมาคมฯ ก็ดีนะ เราอาจจะไม่ได้ตามสื่อทุกอย่าง เนื่องจากเราทำงานร่วมกับหลายองค์กร แต่ถ้ามีการส่งพวกรายงานต่างๆ สรุปการดำเนินงานแค่นี้ก็ถือว่าใช้ได้แล้ว เพราะที่กรมพัฒนาสังคมฯ จะทำงานร่วมกับสมาคมฯ บ่อย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วในการติดต่อกับเราก็จะเป็นระดับบริหารของเขาเลยที่ติดต่อกันมา และมีบุคลากรของเขาประสานงานให้อีกที มีประชุมร่วมกัน ซึ่งค่อนข้างจำเป็น ต้องหารือกัน หรืออย่างทางสมาคมฯ มีกิจกรรมอะไรก็จะเชิญบุคลากรของเราเข้าร่วมในงานด้วย หรือเชิญเราเข้าชมการทำงานของเขา ซึ่งก็ทั้งหมดถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เราทำงานร่วมกันมานาน พอใจในการทำงานร่วมกัน” (ผู้ประสานงาน, กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2551)

❖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือสถาบันผู้สนับสนุนทุนขององค์กรสตรี

จากการสัมภาษณ์ผู้ประสานงานของกลุ่มองค์กรผู้สนับสนุนทุน ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ผู้ประสานงานของกลุ่มหน่วยงานผู้สนับสนุนทุนมีต่อการจัดการความสัมพันธ์ขององค์กรสตรีได้ ดังนี้

(1) ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานควบคู่ไปกับการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มองค์กรผู้สนับสนุนทุน เพราะผลงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเหล่านั้นสนับสนุนทุนให้กับองค์กรของเราต่อไป

“คิดว่าผลงานเป็นเรื่องสำคัญในการที่เราจะพิจารณาให้การสนับสนุนต่อ อันนี้พูดถึงกรณีรวมๆ ความน่าเชื่อถือต่างๆ ส่วนเรื่องของความสัมพันธ์ คือ ถ้ามีการจัดการที่ดี เพราะช่วยได้ในเรื่องของการทำงานร่วมกัน การประสานงานกัน พอทุกอย่างติดต่อกัน ทำงานกันราบรื่น รวดเร็ว ผลงานก็ต้องออกมาดี ดังนั้น ควรจะจัดการความสัมพันธ์ไปด้วย ทำงานไปด้วย ควบคู่กันไป ก็จะทำให้หน่วยงานเราพอใจ” (ผู้ประสานงาน, กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2551)

“ถ้าพูดกันตรงๆ แล้ว ผลงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก สำคัญที่สุดเลย การที่สสส. จะสนับสนุนโครงการต่อไปหรือไม่ มันเป็นเรื่องของรายละเอียดโครงการนั้นๆ ว่ามีความน่าสนใจหรือเปล่า ประกอบกับเราพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาว่าเป็นที่น่าพอใจไหม ตรงนี้สำคัญมากกว่า ส่วนเรื่องสื่อเรื่องกิจกรรม เราพอเข้าใจว่าเอ็นจีโอเขาไม่ได้เป็นระบบธุรกิจ เขาจะลงทุนกับตรงนี้มากไม่ได้ และทำงานกันหนักมาก เราเลยไม่ได้คาดหวังเรื่องสื่อมากมาย แต่ถ้าเขาจะให้ความสำคัญกับตรงนี้ควบคู่ไปด้วย มันก็ดี เราจะได้รู้ความเคลื่อนไหว เห็นผลงานเขาตลอด” (ผู้ประสานงาน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2551)

(2) ควรให้ความเคารพในเงื่อนไขต่างๆ ที่องค์กรผู้สนับสนุนทุนกำหนดไว้

“ความเคารพในเงื่อนไขต่างๆ ของเรา อย่างที่บอกว่าเราขอให้เขาระบุชื่อเราว่าเป็นผู้สนับสนุน เขาได้ทำตามหรือเปล่า เขียวเราเข้าร่วมกิจกรรมของเขาหรือเปล่า ความซื่อสัตย์ในการรายงานเกี่ยวกับการเงิน ถ้าทำตรงนี้ได้ เรื่องอื่นๆ ก็เป็นรอง” (ผู้ประสานงาน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2551)

(3) ควรสร้างสรรค์สื่อรูปแบบใหม่ๆ เช่น จัดทำรายงานผลการดำเนินงานในรูปแบบของวิดีโอ วีซีดี เป็นต้น

“จริงๆ แล้ว มีสื่อมีกิจกรรมเยอะๆ ก็ถือว่าเป็นเรื่องดี แต่อาจจะให้ความสำคัญกับสื่อที่เราใช้จริงๆ มากกว่า อย่างรายงานต่างๆ จริงๆ แล้วทำแบบเบสิกก็ได้ ส่งเป็นเล่มมา แต่ถ้าสร้างสรรค์ให้มันน่าสนใจมากขึ้นก็ดี อาจจะทำเป็นวิดีโอมีภาพประกอบ ภาพเคลื่อนไหว วีซีดีต่างๆ ก็น่าสนใจดี แต่จริงๆ แล้วส่งมาแบบธรรมดาก็ได้” (ผู้ประสานงาน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2551)