



ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เพื่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรไม่แสวงหากำไร

กรณีศึกษา: สโมสรโรตารี (ประเทศไทย)

The Study of Relation Between or Ganization Culture and Public Service Motivation for the Development of Joint Participation of all the Members Without Benefit Study Case of the Rotary (Thailand)

ฉัตรชนก โตวัฒนกุล*

Chatchanok Towattanakul

ธีริน วาณิชเสนี**

Teerin Vanichseni

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านเอกภาพ ด้านการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ 2) แรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นการเสียสละตนเอง 3) การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตัดสินใจการปฏิบัติในผลประโยชน์ในการประเมิณผล 4) วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มีความสัมพันธ์และที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในทุกด้าน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ วัฒนธรรมองค์กร/ การมีส่วนร่วม

* นักศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

** อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย



Abstract

This research study is aimed to study : 1) the organizational culture the public service motivation the participation of Rotary Club (Thailand) 2) the relationship between the organizational culture the public service motivation and the participation of members of Rotary Club (Thailand) The finding reveal that 1) The organizational culture are in the high to highest level sorted in descending order of mean as : Involvement culture Consistency culture Adaptability culture and Mission culture 2) The public service motivation at most level sorted in descending order of mean as : Attraction to public policymaking Commitment to the public interest Compassion and Self-sacrifice 3) The participation at the high to most level sorted in descending order of mean as : Decision making Implementation Benefits and Evaluation 4) The organizational culture the public service motivation have a relation and will effect with participation in every aspect.

Keywords : Motivation/ Organization Culture/ Participation

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรไม่แสวงหากำไร (Nonprofit Organization หรือ NPO) โดยมีวัตถุประสงค์มอบบริการสาธารณะให้กับประชาชนช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในขณะภาครัฐมีขีดดำเนินการค่อนข้างจำกัด อาจให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอย่างไม่เพียงพอ อาทิ ปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการขาดการศึกษา ปัญหาโสเภณี ปัญหาผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น ทั้งนี้บทบาทและหน้าที่ขององค์กรไม่แสวงหากำไร มีลักษณะการดำเนินงานเน้นประโยชน์ของส่วนรวม องค์กรไม่แสวงหากำไรเกิดจากผู้มีจิตอาสา หรืออาสาสมัคร เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งขึ้น อาจจะตั้งชื่อเป็นองค์กรการกุศล มูลนิธิ สโมสร สมาคม เป็นต้น โดยมีหลักการการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งมีคณะกรรมการเป็นผู้กำหนดนโยบายและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่ต้องไม่

แสวงหากำไรและไม่แบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ ป้องกันปัญหาให้การช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์ให้กับสังคมส่วนรวม สมาชิกขององค์กรให้ความร่วมมือกันด้วยจิตอาสา รายได้หลักและการบริหารงานขององค์กรไม่แสวงหากำไรส่วนใหญ่ ได้มาจากการบริจาคทรัพย์สิน เงินทอง แรงกายและแรงใจ รายได้อีกส่วนหนึ่งมาจากการบริหารทางการเงินจากเงินบริจาคของสมาชิกภายในองค์กร และนำรายได้ที่ได้มาจากการบริจาค มาบริหารให้ได้จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น และสมาชิกร่วมมือกันจัดการรายได้ให้กับองค์กร เพื่อนำรายได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน บำเพ็ญประโยชน์ให้งานบรรลुวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ประเทศไทยมีองค์กรไม่แสวงหากำไรมีมากมาย เช่น มูลนิธิเด็ก มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สโมสรโลออนส์ สโมสรโรตารี สภากาชาดไทย เป็นต้น องค์กร



การกุศลเอกชน จัดตั้งขึ้นมา มีจุดประสงค์ เป้าหมายที่แตกต่างกัน บ้างตรงกับความต้องการของสังคมเป็นส่วนใหญ่ บ้างตรงกับความต้องการของสังคมเป็นส่วนน้อย ปะปนกันไป เช่น สโมสรรอตราธิ บริการเพื่อมนุษยชาติ สนับสนุนมาตรฐานจริยธรรมในทุกวิชาชีพ และช่วยส่งเสริมไมตรีจิตและสันติภาพในโลก เป้าหมายคือบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม และกำจัดโศกโศกโศกจากโลกนี้ไป (สโมสรรอตราธิ, 2558) สโมสรรอตราธิ มุ่งไปที่การพัฒนาชุมชน ให้บริการเยาวชนทั่วทุกมุมโลก มุ่งช่วยเหลือผู้ที่บกพร่องการมองเห็น (สโมสรรอตราธิ, 2558) เหล่านี้มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือบำเพ็ญประโยชน์ แต่เป้าหมายต่างกัน จึงทำให้มีผู้มีจิตอาสา แบ่งแยกกัน และมาให้ความร่วมมือกันน้อยลง เพราะต่างคนต่างมีเป้าหมายของตนเองที่แตกต่างกันไป สโมสรรอตราธิ (ประเทศไทย) เริ่มก่อตั้งในประเทศไทย เมื่อปี 2473 (สโมสรรอตราธิ, 2558) เป็นระยะเวลา 85 ปีเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร มีบทบาทสำคัญและมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสาธารณชนทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นองค์กรของนักธุรกิจผู้นำด้านวิชาชีพจากทั่วโลกซึ่งให้บริการเพื่อมนุษยชาติ สนับสนุนมาตรฐานจริยธรรมในทุกวิชาชีพ และช่วยส่งเสริมไมตรีจิตและสันติภาพในโลก เป็นองค์กรบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อชุมชนและสังคมทั่วโลกดีขึ้นปัจจุบันสโมสรรอตราธิในประเทศไทยมีจำนวน 318 สโมสรรอตราธิ ในอดีตที่ผ่านมา มีจำนวนสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยมีจำนวนสมาชิกทั้งหญิงและชายในปัจจุบันรวมทั้งสิ้น 7,950 คน (สโมสรรอตราธิ, 2558) แต่

ปัจจุบันอัตราการเพิ่มจำนวนสมาชิกของสโมสรรอตราธิในแต่ละภาค มีจำนวนน้อยมาก ภาค 3330 มีอัตราการเพิ่มจำนวนสมาชิก เฉลี่ย 5 ปี ร้อยละ 2.93 ภาค 3340 มีอัตราการเพิ่มจำนวนสมาชิก เฉลี่ย 5 ปี ร้อยละ 3.34 ภาค 3350 มีอัตราการเพิ่มจำนวนสมาชิก เฉลี่ย 5 ปี ร้อยละ 1.21 ภาค 3360 มีอัตราการเพิ่มจำนวนสมาชิก เฉลี่ย 5 ปี ร้อยละ 2.03 เหตุการณ์ที่มีการเพิ่มสมาชิกที่มีอัตราการลดน้อยลง จะเป็นต้นเหตุให้ สโมสรรอตราธิอ่อนแอ คือใช้หลักการวางโครงการบำเพ็ญประโยชน์ได้ยาก และการที่สมาชิกมีส่วนร่วมน้อยในการหาสมาชิกเพิ่มเพื่อทำกิจกรรม สาเหตุที่ผู้ศึกษา นำมาเกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมเพราะหากสมาชิก ร่วมกันทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อย่างจริงจัง สมาชิกต้องร่วมกันหาสมาชิกใหม่ เพื่อหาผู้มาช่วยงานช่วยกันทำกิจกรรม เพราะงานบำเพ็ญประโยชน์ ไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ ต้องร่วมกันช่วยกัน ทั้งบริจาคกำลังทรัพย์ กำลังกาย กำลังใจ และกำลังความรู้ เพราะแต่ละโครงการ ต้องการปัจจัยด้านกำลังทรัพย์ และแรงงาน เพื่อมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรม ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรรอตราธิ (ประเทศไทย) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจบริการสาธารณะ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรรอตราธิ (ประเทศไทย) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่นๆต่อไปได้



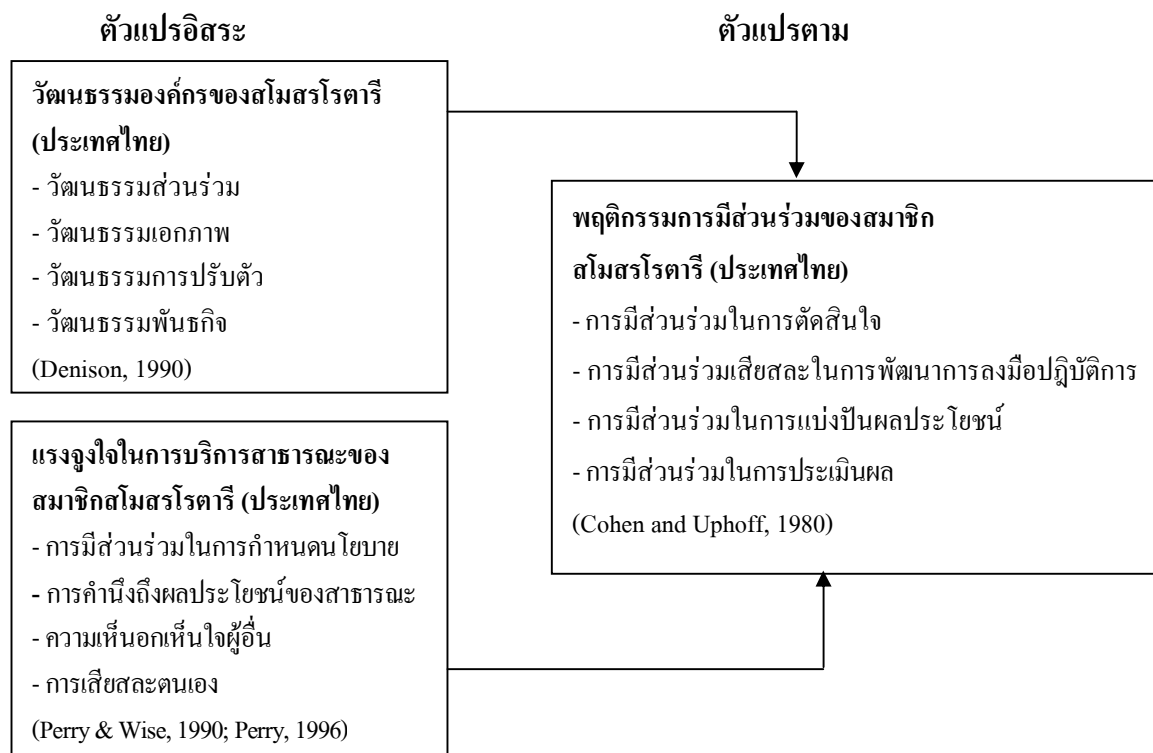
วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย)

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี
2. แรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษา ได้ทบทวนแนวคิด และทฤษฎีทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี

(ประเทศไทย) วัฒนธรรมองค์กร ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Denison (1990) ซึ่งมีนักวิจัยท่านอื่นนำแนวคิดนี้ไปใช้ในงานวิจัยต่อมา เช่น พงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคณะ (2555), ยุทธการ ก้านจักร และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2554) แรงจูงใจใน



การบริการสาธารณะ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Perry & Wise (1990) และ Perry (1996) มีนักวิจัยท่านอื่น นำแนวคิดนี้ ไปใช้ในงานวิจัย เช่น นัทที ขจรกิตติยา (2554), ธนากร มุลพงศ และ วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์ (2552), รุจิ อมฤตย์, ปฐม มณีโรจน์, ภาคภูมิ ถุกะเมธ และ รัชนิภา ภิญโญภาณุวัฒน์ (2557) ในส่วนของการมีส่วนร่วม ผู้ศึกษาใช้ แนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980) ซึ่งมีนักวิจัยท่านอื่น นำแนวคิดนี้ ไปใช้วิจัยต่อมา เช่น ธนวัฒน์ คำภิลาพันธ์ (2550) และ อาภรณ์ ปะลาวัน (2553)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ โดยใช้ทั้งเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์ ผู้บริหารของสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) เพื่อวิเคราะห์ ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่นๆ สร้างเป็นคำถามเชิงปริมาณ

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) มีอายุ 40 ปีขึ้นไประยะเวลาการเป็นสมาชิก 2 ปีขึ้นไป แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ทั้ง 4 ภาค 10 คน ใช้ข้อมูลที่ได้ ไปพิจารณาสร้างคำถามเชิงวิจัยเชิงปริมาณ โดยสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 7,950 คน (สโมสรโรตารี, 2558) ผู้ศึกษา ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากร และได้กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการ

ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวน 400 คนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 เครื่องมือ ดังนี้

1) การใช้เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ผู้ศึกษาจะดำเนินการสัมภาษณ์ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะอยู่ในประเด็นวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เพื่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรไม่แสวงหากำไร

2) การใช้เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจใช้แบบสอบถามผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและดัดแปลงจากแบบสอบถามเชิงคุณภาพ ที่ได้สัมภาษณ์ จากผู้บริหารสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะทางประชากร

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสโมสรโรตารี

ส่วนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของสโมสรโรตารี

ส่วนที่ 4 คำถามการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี เป็นคำถามปลายเปิด



ส่วนที่ 2-4 วัดระดับความคิดเห็นของคำถามด้วยมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับจากระดับ 5-1 (มากที่สุด-น้อยที่สุด) เป็นคำถามปลายปิด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ นำแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างและพัฒนาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน และอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย 1 ท่าน รวมเป็น 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อคำถามสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์หรือไม่ โดยการนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง IOC (Item Objective Concordance) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 1

2. การวิจัยเชิงปริมาณ การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ปัจจัย เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือวัดสามารถวัดคุณลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ ได้ตรงตามแนวคิดทฤษฎี (Anastasi, 1982) โดยที่ข้อคำถามที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะมีค่าสูง ซึ่งการวิเคราะห์ค่าองค์ประกอบในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธี Principal Component โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1970)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามเชิงปริมาณ ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.955

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาสรุปรายละเอียดตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เพื่อนำคำตอบจากการวิจัยเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เป็นการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ระบบ ชุดโปรแกรมสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แล้วนำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะทางประชากรทำการวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ

2.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วม ของสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) จะทำการวิเคราะห์โดยการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



การทดสอบสมมติฐาน

ใช้การวิเคราะห์ด้วยเทคนิคสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์สรุปคำตอบของคณะผู้บริหารศูนย์โรตารี (ประเทศไทย) จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสโมสรโรตารี เพื่อนำไปตั้งคำถามในการวิจัยเชิงปริมาณ

วัฒนธรรมองค์กร: ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม สมาชิกทำกิจกรรมและร่วมกันทำงานเป็นทีม เน้นการประชุม สัมมนา เพื่อได้ข้อตกลงกิจกรรมในลำดับต่อมา คำถามเชิงปริมาณ เน้นเรื่องการประชุมการสัมมนา และกิจกรรมของสโมสรฯ เพื่อทราบถึง ความคิดเห็นและความต้องการการมีส่วนร่วมของสมาชิกว่าเป็นเช่นไรอยู่ในระดับใด อย่างไร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ เน้นการประชุม การสร้างมิตรสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน คำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ เน้นการให้สมาชิกกำหนดแผนงาน และโครงการของสโมสรฯ ตามวัตถุประสงค์ของปีนั้น ด้วยการตัดสินใจของสมาชิกเองว่า เมื่อสมาชิกวางแผนโครงการ กำหนดแผนงานทั้งปี (Club Plan) สมาชิกจะให้ความมีส่วนร่วม ร่วมมือกันในการทำกิจกรรมและการบำเพ็ญประโยชน์ ในระดับใด อย่างไร ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว เน้นการประชุมและสัมมนาเป็นสำคัญ คำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ สโมสรได้มีการจัดประชุม ชดเชยเวลาในสถานที่ ที่สมาชิกสะดวกและสามารถเข้า

ประชุมได้ และ การประชุม Club Assembly ให้สมาชิกได้มีโอกาส แสดงออกความคิดเห็น ในเรื่องต่างๆ ของสโมสรฯ สมาชิกจะให้ความสนใจ และการมีส่วนร่วม ร่วมมือใน การเข้าประชุม ในระดับใด อย่างไร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจเน้นวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสโมสรฯ คำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ สมาชิกปฏิบัติตาม Club Plan ของปี สมาชิกจะให้ความมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ โครงการต่างๆ และปฏิบัติตาม Club Plan อยู่ในระดับใด อย่างไร

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ: ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ เน้นสมาชิกสโมสรฯ มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดโครงการ เพื่อการนำความชำนาญ ของสมาชิกเอง มาใช้คำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ จะเป็นการบำเพ็ญประโยชน์ และการง่ายต่อการดำเนินงานของสมาชิก ในระดับใด อย่างไรด้านคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ เน้นด้านการบริการสาธารณะความรู้สึก ภูมิใจ และ มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นคำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ สมาชิกพร้อมที่จะช่วยเหลือชุมชน เพื่อได้ผลประโยชน์สาธารณะสูงสุด สมาชิกจะให้การมีส่วนร่วมในการบริการชุมชน ในระดับใด อย่างไรด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เน้นคำชี้แนะจากประสบการณ์ของสมาชิกสโมสรฯ คำถามงานวิจัยเชิงปริมาณสมาชิกให้คำแนะนำ เพื่อช่วยเหลือกันด้านการวางแผนทาง ในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุง ให้ชุมชน สมาชิกจะให้การมีส่วนร่วมในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในระดับใด ด้านการเสียสละตนเองเน้น การเสียสละตนเอง เพื่อหวังผลประโยชน์ร่วมคำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ การ



เสียสละ และการบำเพ็ญประโยชน์ของสมาชิกสโมสรฯ สมาชิกจะให้การมีส่วนร่วมในการเสียสละตนเอง ในระดับใด อย่างไร

การมีส่วนร่วม: ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเน้นการวางแผนโครงการและกิจกรรม คำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ วางแผนงาน ของสโมสรฯ ร่วมกันในระดับใด อย่างไร ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เน้น การบริจาค การร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ คำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ การสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในด้านต่าง และการบริจาค การจัดหาทุน สมาชิกมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติ ในระดับใด อย่างไรด้านการมีส่วนร่วม

ในผลประโยชน์ เน้นภูมิใจของสมาชิกเอง การได้รับความรู้เพิ่มขึ้นคำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ ความภูมิใจที่ได้ทำความดี การได้รับความรู้จากการเข้าร่วมประชุม การทำกิจกรรมต่างๆสมาชิกมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ในระดับใดอย่างไรด้านการประเมินผล เน้นควรมีการประเมินผล อย่างยุติธรรมตามความจริง “เป็นความจริง อิงเที่ยงธรรม นำไมตรี ดีทุกฝ่าย” เพื่อเป็นข้อมูลในโครงการอนาคตคำถามงานวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการประเมินผลของงานทุกครั้ง เพื่อเป็นข้อมูลในโครงการต่อไป สมาชิกมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล ในระดับใดอย่างไร

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร

n = 400

ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	4.51	0.43	มากที่สุด
วัฒนธรรมเอกภาพ	4.47	0.48	มากที่สุด
วัฒนธรรมการปรับตัว	4.46	0.45	มากที่สุด
วัฒนธรรมพันธกิจ	4.46	0.42	มากที่สุด
รวม	4.48	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.45 ระดับมากที่สุด



2. การศึกษาแรงงูใจในการบริการสาธารณะของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงงูใจในการบริการสาธารณะ

n = 400

แรงงูใจในการบริการสาธารณะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ	4.28	0.51	มากที่สุด
การคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ	4.41	0.58	มากที่สุด
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.36	0.56	มากที่สุด
การเสียสละตนเอง	4.55	0.54	มากที่สุด
รวม	4.40	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงงูใจในการบริการสาธารณะของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.55 ระดับมากที่สุด

3. การศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย)

n = 400

การมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.08	0.52	มาก
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	4.30	0.56	มากที่สุด
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.70	0.47	มากที่สุด
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.81	0.56	มาก
รวม	4.22	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.53 ระดับมากที่สุด



4. วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี(ประเทศไทย) ในทุกรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย)

n = 400

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย)				
	การตัดสินใจ	การปฏิบัติ	ผลประโยชน์	การประเมินผล	โดยรวม
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	.339*	.363*	.321*	.176*	.412*
วัฒนธรรมเอกภาพ	.356*	.380*	.305*	.199*	.427*
วัฒนธรรมการปรับตัว	.254*	.322*	.287*	.175*	.357*
วัฒนธรรมพันธกิจ	.362*	.375*	.318*	.161*	.417*
วัฒนธรรมโดยรวม	.438*	.481*	.411*	.238*	.539*
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ	.326*	.352*	.260*	.246*	.410*
คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ	.441*	.520*	.459*	.154*	.538*
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	.488*	.526*	.463*	.129*	.548*
การเสียสละตนเอง	.450*	.539*	.499*	.218*	.584*
แรงจูงใจสาธารณะโดยรวม	.546*	.621*	.540*	.235*	.665*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) ในทุกรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของ สโมสรโรตารี (ประเทศไทย) พบว่ามีการประชุม มอบอำนาจ ให้สมาชิกของสโมสรฯ มีโอกาส ตัดสินใจ ในงานที่สมาชิกรับผิดชอบ ผู้นำของ สโมสรฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ ของสมาชิกทุกท่านและส่งเสริมความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน สโมสรโรตารี จัดกิจกรรมเพื่อให้ สมาชิกมีส่วนร่วมกิจกรรม อาทิ โรตารีวันเคย์ การ ประชุมประจำสัปดาห์ เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิด และสร้างมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Denison (1990) ว่า ผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมี ระดับของการยอมรับสูง องค์กรประกอบหลักของ วัฒนธรรมเอกภาพคือค่านิยมแกนกลางการตกลง ร่วมและความร่วมมือและการประสานบูรณาการ

2. การศึกษาแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศ ไทย) สมาชิกได้ "บริการผู้อื่น เหนือตนเอง" สมาชิกมีส่วนร่วมในการสร้างเสถียรของตนเองเพื่อ ความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมได้ บริจาค และจัดหาทุนจากภาครัฐ และภาคเอกชน การเสถียรตนเองเพื่อการมีส่วนร่วม ให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ตาม กำหนดโครงการและ แผนงานในปีบริหานั้น (Club Plan) แก้ปัญหาใช้ ชุมชน และมีมิตรสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อน สมาชิก โดยสมาชิกท่านไหนมีความชำนาญด้าน ใด จะนำมาเสนอสโมสรฯ และเสถียรตนเอง สมาชิกจะร่วมกันปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนากร มูลพงษ์ และวิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์ (2552) พบว่า

การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเป็น ตัวแปรแทรก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะกับพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

3. การศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิก สโมสรโรตารี (ประเทศไทย) พบว่า การมีส่วน ร่วมในผลประโยชน์ ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจ ในการเป็นโรแทเรียน เป็นที่ชื่นชมในสังคม ได้รับความรู้ และมีความสุขจากการเป็น โรแทเรียน และเป็นการบริการสังคมนั่นคือการเสียสละของ สมาชิกสโมสรฯ ซึ่งขึ้นอยู่กับความมีจิตอาสาของ สมาชิก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวัฒน์ คำภิธานนท์ (2550) วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนใน การพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลเมืองคูคต จังหวัด ปทุมธานีพบว่า ด้านการรับผลประโยชน์ อยู่ใน ระดับมาก

4. วัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการ บริการสาธารณะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการ มีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี(ประเทศ ไทย)ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

วัฒนธรรมองค์กร สโมสรโรตารี จะจัด ประชุมสโมสรสมาชิกมีส่วนร่วมในการวาง นโยบาย กำหนดโครงการของสโมสรฯ ร่วมกัน โดยมีการกำหนดค่านิยม และแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้ เพื่อสมาชิกทุกคน เข้าใจใน แผนงานและนำไปปฏิบัติ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมาจากการมีจิตอาสาและการมีมิตรภาพ ที่ดีต่อกันของโรแทเรียน เริ่มต้นด้วยการออกสำรวจชุมชน



เพื่อหาความต้องการ อย่างแท้จริงของชุมชน จากที่ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์จากผู้นำของสโมสรโรตารี ในด้านการสำรวจชุมชน ของแต่ละสโมสร บางสโมสรฯ ได้ทำการสำรวจชุมชนจริง บางสโมสรฯ ไม่ได้ลงสำรวจชุมชนจริง แต่จะกำหนดกิจกรรมจากความชำนาญ หรือสิ่งที่สโมสรฯ มีอยู่แล้ว ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน ดังนั้น สโมสรฯ ให้การประชุมสโมสรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อร่วมกันกำหนด วางแผน นโยบาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Denison (1990) ว่า ผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกัน และมีระดับของการยอมรับสูง องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมเอกภาพคือค่านิยมแกนกลางการตกลงร่วมและความร่วมมือและการประสานบูรณาการ

แรงจูงใจในการบริการ สมาชิกทุกคนจะพึ่งพาช่วยเหลือกันและกัน ภายใน และภายนอกองค์กร โรแทเรียน จะชี้แนะแนวทางในการทำงาน และบอกกล่าวประสบการณ์ ของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางแก่ สมาชิกของสโมสรฯท่านอื่นๆ เพื่อทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีความยินดีร่วมมือ แก้ไขปัญหา ให้ชุมชนผลประโยชน์ของสาธารณะ สโมสรโรตารี จะมีคำขวัญว่า "บริการผู้อื่น เหนือตนเอง" (โรตารี อินเตอร์เนชั่นแนล, 2556) สมาชิกจะมีการเสียสละตนเอง เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม สมาชิกส่วนใหญ่ทราบและเข้าใจในความหมายของคำขวัญนี้ แต่สมาชิกจะปฏิบัติหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการมีจิตอาสาของสมาชิก และเกิดจากแรงจูงใจของผู้นำสโมสรฯ อาทิเช่น จากการเชิญชวนของผู้นำสโมสรฯ เป็นต้น และ

โรแทเรียนส่วนใหญ่ มีการเสียสละมากน้อย เป็นไปตามยุค ตามสมัยของนายกสโมสรฯ ปีนั้นๆ เมื่อเวลาผ่านไป มีการเปลี่ยนนายกสโมสรคนใหม่ นายกสโมสรคนเดิม เปลี่ยนไปเป็นอดีตนายกสโมสร (นายกผ่านพ้น) อดีตนายกส่วนใหญ่ จะให้ความร่วมมือกับสโมสรฯน้อยลง แต่ถ้า อดีตนายกสโมสรฯ ได้รับแรงจูงใจ จากผู้นำหรือเพื่อนสมาชิก ด้วยกันเอง จะทำให้อดีตนายกสโมสรฯ เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความผูกพันกับองค์กร ซึ่งมาจากมิตรภาพสัมพันธ์ ความผูกพัน ของสมาชิกด้วยกันเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Perry and Wise (1990) ได้กล่าวว่า ที่มาของกระแสการรับใช้/บริการแก่ประชาชนมีข้อเท็จจริงว่าแรงจูงใจสาธารณะเป็นส่วนย่อยของแรงจูงใจภายในหรืออาจกำหนดประเภทของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ว่าเป็นแรงจูงใจภายในที่มีสังคมเป็นศูนย์กลางซึ่งเป็นลักษณะพิเศษจากแรงจูงใจอื่นๆ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นความรู้สึกห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้อื่น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนากร มูลพงศ์ และ วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์ (2552) พบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น และพฤติกรรมสุภาพอ่อนน้อมของนักศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฬารักษ์โสตะ และคณะ (2548) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ โดยการมีส่วนร่วมนั้น อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร และสอดคล้องกับผลกา



ศึกษาของ รุจิ อมฤตย์, ปฐม มณีโรจน์, ภาคภูมิ ถุกะเมธ และ รัชนิกุล ภิญโญภานูวัฒน์ (2557) พบว่ากลุ่มข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอิทธิพลทำให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะกับพฤติกรรมจิตอาสา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงด้วย ในขณะที่ กลุ่มข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะมีอิทธิพลทำให้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะกับพฤติกรรมจิตอาสา มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำด้วย และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลตามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวัฒน์ คำภีลานนท์ (2550) พบว่าด้านการรับผลประโยชน์ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการตัดสินใจ ด้านการประเมินผล และด้านการปฏิบัติการ

การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

วัฒนธรรมองค์กรสโมสรโรตารี มีการกำหนดค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้สมาชิกทุกท่านเข้าใจและนำไปปฏิบัติ มีการประชุมมอบอำนาจ ให้สมาชิกมีโอกาสตัดสินใจ ในงานที่สมาชิกรับผิดชอบสมาชิกของสโมสรฯ ร่วมแรง ร่วมใจกัน ในการปฏิบัติตามแผนงานบริหารสโมสรประจำปี (Club Plan) สมาชิกของสโมสรโรตารี สามัคคีร่วมมือกันในการบำเพ็ญประโยชน์ และมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำของสโมสรฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพของสมาชิกทุกท่านและส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สโมสรโรตารี จัดกิจกรรมเพื่อ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมกิจกรรม อาทิ ไทยโรตารีเคย์

เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุทธการ ก้านจักร และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2554) พบว่า วัฒนธรรมเอกภาพมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาองค์กรเน้น ให้พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงาน แบบแผนการปฏิบัติงาน ความเชื่อ ค่านิยมและสัญลักษณ์ ที่องค์กรได้กำหนดขึ้นร่วมกัน

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามกำหนดโครงการและแผนงานในปีบริหารนั้น (Club Plan) แก้ปัญหาให้ชุมชน และมีมิตรสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนสมาชิก โดยสมาชิกท่านไหนมีความชำนาญด้านใด จะนำมาเสนอสโมสรฯ และเสียสละตนเอง สมาชิกจะร่วมกันปฏิบัติการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือบริการชุมชน ด้วยความยินดี และมีความสุขเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของสาธารณะ โดยสมาชิกจะร่วมแรง ร่วมใจกัน ปฏิบัติเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาสำหรับชุมชน จากที่ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้นำของสโมสรฯ การเสียสละของโรแทเรียนบางคน ไม่ใช่การเสียสละ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ อย่างแท้จริง บ้างมาร่วมด้วยเพื่อการประชาสัมพันธ์กิจการ ธุรกิจส่วนตัวของโรแทเรียนเอง หรือ บางคนมาร่วมกิจกรรมเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง อาทิเช่น รายได้ และชื่อเสียง เป็นต้น แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นนำไปสู่ การแสดงออกเล่าประสบการณ์ ของตนเองให้สมาชิกอื่นๆทราบ จากที่ผู้ศึกษาได้



ทำงานร่วมกับสโมสรฯ โรแทเรียนบางคนไม่มีความจริงใจ ที่จะสอนงาน หรือบอกเล่าประสบการณ์ของตนเอง ที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ปฏิบัติมาก่อนนี้ ทำให้สมาชิกที่มารับหน้าที่ใหม่ๆ หรือ รับโครงการใหม่ ปฏิบัติงานได้ยาก ดังนั้น แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สอดคล้องกับแนวคิดของ Perry & Hondeghem (2008) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แต่ละบุคคล มีการตอบสนองต่อแรงจูงใจ ขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นในองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อารักษ์ ปะลาวัน (2553) พบว่า ด้านการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน และด้านการตัดสินใจ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนากร มูลพงศ์ และ วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์ (2552) พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเป็น ตัวแปรแทรก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะกับพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
วัฒนธรรมองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสโมสรฯ สมาชิกร่วมแรง ร่วมใจกัน ในการปฏิบัติตามแผนงานบริหารสโมสรประจำปี (Club Plan) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเพื่อ บริการชุมชน โดยสมาชิก สามัคคีร่วมมือกันในการบำเพ็ญประโยชน์ และมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการบำเพ็ญประโยชน์ ให้กับส่วนร่วม และ

ครอบครัวของสมาชิก จะเข้ามาสนับสนุน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสโมสรฯ

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะโรแทเรียนมีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และเป็นการบริการสังคม นั่นคือการเสียสละของสมาชิก ซึ่งขึ้นอยู่กับความมีจิตอาสาของสมาชิก และโรแทเรียน ได้ช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุน โรแทเรียน ด้วยกันเอง เพื่อแก้ไขปัญหาของโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยมาจากการชี้แนะจากสมาชิกผู้มีประสบการณ์ และจากที่โรแทเรียนช่วยเหลือ บริการ สนับสนุน ชุมชน เช่นกัน สมาชิกสโมสรฯ จะมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสุข ที่ตนเองได้ช่วยเหลือผู้อื่น ได้ชี้แนะ ให้คำแนะนำต่อผู้อื่น และสมาชิกเอง เป็นที่ชื่นชมของสังคม โดยที่สมาชิกมิได้หวังผลแต่อย่างใด แต่สิ่งที่สมาชิกทราบ และได้มาอย่างแน่นอน คือ ความสุข และมิตรภาพที่ดี อาทิเช่น โครงการ Rotary One Day คือ มอบความสุขสู่ชุมชน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะ 4 มิติ ของ Perry and Wise (1990) และ Perry (1996) เป็นแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะกับพฤติกรรม ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคล ช่วยเหลือผู้อื่น และพฤติกรรมสุภาพอ่อนน้อม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนากร มูลพงศ์ และ วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์ (2552) พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น และพฤติกรรมสุภาพอ่อนน้อมของนักศึกษา การวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเป็นตัวแปรแทรก



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะกับพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวัฒน์ คำภีลานนท์ (2550) ศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี

การมีส่วนร่วมของสมาชิกสโมสรโรตารี (ประเทศไทย) ด้านการประเมินผล

วัฒนธรรมองค์กรในการประชุม Club Assembly ของสโมสรโรตารีแต่ละครั้งจะนำปัญหาและสิ่งดีๆ ที่พบเจอของสมาชิก มาปรึกษา และมีการประเมินผลงาน ของโครงการต่างๆ ที่จะจัดโครงการผ่านมาแล้ว หรือกำลังจะจัดโครงการในอนาคต มาประชุม พูดคุยกันอย่างเปิดเผย

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สมาชิกจะร่วมกันทำงานและปฏิบัติงานจริง ตามหน้าที่ความชำนาญ ที่สมาชิกได้รับมอบหมายมา เนื่องจาก สมาชิกสโมสรฯ มีส่วนร่วม ในการวางแผนโครงการ การบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อชุมชนและสังคมของโรตารี ช่วยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนต่างๆ ดีขึ้น และเป็นพัฒนาการที่มีความยั่งยืน โดยสโมสรโรตารี พยายามตอบสนองความต้องการที่มีอยู่จริงในท้องถิ่น และดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ในรูปแบบโครงการที่มีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลได้ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อเป็นแนวทางของโครงการในอนาคต หรือ บอกต่อผู้อื่น เพื่อปฏิบัติ หรือข้อควรระวังและป้องกัน ปัญหาในอนาคต สมาชิกจะต้องให้การเสียสละเวลาความรู้และประสบการณ์ ที่มาวิเคราะห์ ประเมินผลในกิจกรรมและโครงการ

ต่างๆ เพราะสโมสรฯ มิได้บังคับและกำหนดว่า สมาชิกจะต้องมีการประเมินผล แต่อย่างไร เกิดจากจิตอาสา และประสบการณ์ของสมาชิกเอง จึงเป็นการเสียสละตนเองของสมาชิก การมีส่วนร่วมในการประเมินผล จากแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แม้จะเห็นอกเห็นใจกัน หรือด้วยความเกรงใจกัน อย่างไรแล้ว จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม เป็นความจริง และถูกต้อง โครงการจะดี ไม่ดี อย่างไม่ต้องประเมินผลออกมาตามความจริง สโมสรโรตารี มีคิดว่า “เป็นความจริง อิงเที่ยงธรรม นำไม่ตรี ดีทุกฝ่าย” ดังนั้น แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ต่อการมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผล นั้นสัมพันธ์กันดีแล้ว แต่ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ที่แท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชรี นฤทุม (2551) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้ชุมชนเกิดความรักและรับผิดชอบต่อท้องถิ่นของตน ทำให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันรวบรวมปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ร่วมกันวิเคราะห์และตัดสินใจหาทางเลือกแก้ไขปัญหา สร้างทีมงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมกันประเมินผลการพัฒนา และร่วมกันรับผลการพัฒนาภายใต้หลักประชาธิปไตยและการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างภาคภูมิใจ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวัฒน์ คำภีลานนท์ (2550) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี



ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้ศึกษา
สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้นำของสโมสรโรตารี (ประเทศ
ไทย) พบว่า ปัจจุบันการมีส่วนร่วมของสมาชิก
น้อยลง สังเกตอย่างเห็นได้ชัด จากอัตราการเพิ่ม
จำนวนสมาชิกในแต่ละปี การมีจำนวนผู้เข้าร่วม
ประชุมสโมสรฯ น้อยลงและสมาชิกที่เข้าร่วม
กิจกรรมจะเป็นสมาชิกชื่อเดิมๆ หรือ เนื่องจาก
ปัจจุบันเศรษฐกิจถดถอย และการมีเวลาที่จำกัด
ของสมาชิกสโมสรฯ จากผลการวิจัย วัฒนธรรม
องค์กร และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มี
ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
สโมสรโรตารี (ประเทศไทย) ในทุกด้าน โดยมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษากล่าว
เสนอแนะว่า สโมสรฯ ควรมีการส่งเสริม

สนับสนุน สร้างแนวคิดใหม่ๆ สรรหาสมาชิกที่มี
อายุน้อย และพักอาศัย อยู่ในเขตพื้นที่ ที่
รับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับ ตัวแปรอิสระ
ข้างต้น ให้มากขึ้น จะส่งผลให้เกิด การมีส่วนร่วม
ของสมาชิกเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาตัวแปรอื่น ที่มีผลต่อ
ความสัมพันธ์ต่อองค์กรเพื่อให้มีการเข้ามาสมัคร
สมาชิกเพิ่มขึ้น
2. ศึกษาเพิ่มเติมโดยการศึกษาตัวแปรอื่น
อาทิเช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสาร เป็นต้น ที่มี
อิทธิพลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิก
ขององค์กร เป็นสมาชิก ขององค์กร อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จุฬารัตน์ โสตะและคณะ. (2548). การพัฒนาศักยภาพในการสร้างเสริมสุขภาพแบบพึ่งตนเองของ
ชุมชนแออัด (มิตรภาพ) จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: ภาควิชาสุขศึกษาและสาธารณสุข-ศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัชรี นฤทุม. (2551). การพัฒนาการเกษตรแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนากร มูลพงศ์ และวิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์. (2552). การศึกษาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ
ของนักศึกษาไทย: กรณีศึกษานักศึกษาคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. รายงานวิจัย
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2558. จาก
http://www.pol.ubu.ac.th/news_file/attachment-1309274442.pdf.
- ธนวัฒน์ คำภีลานนท์. (2550). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลเมือง
คูคต จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.



นัทที ขจรกิตติยา. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย: การทบทวนวรรณกรรม. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 23. สาขาวิชาการจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคณะ. (2555). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล: การวิเคราะห์เส้นทาง”. วารสารร่วมพฤษ์ มหาวิทยาลัยเกริก. 30(1): 90-116.

โรตารี อินเตอร์เนชั่นแนล. (2556). โรตารี ก เอ๋ย ก ไก่. [ออนไลน์]. 29 มกราคม 2558. เข้าถึงได้จาก http://www.rotarythailand.org/download/file/ABC_for_web.pdf.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.

ภาค 3350 โรตารีสากล. (2558). โรตารีสากล. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2558. จาก www.rotary3350.org.

ยุทธการ ก้านจักร และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2554). “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย”. วารสารศรีนครินทร์วิโรจน์วิจัยและพัฒนา 3 (6): 74-88.

รุจิ อมฤตย์ปทุม มณีโรจน์ ภาคภูมิ ถุกะเมธ และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). “การศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์การภาครัฐของไทย : ศึกษากรณีข้าราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล”. วารสารการจัดการสมัยใหม่ 12(2): 37-56.

สโมสรไลออนส์. (2558). เราคือไลออนส์. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2558. จาก <http://www.be-a-lion.lionsclubs310.org/what-lion-do.html>

ศูนย์โรตารีในประเทศไทย. (2558). ตัวเลขโรตารี. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2558. จาก <http://www.rotarythailand.org/>

อาภรณ์ ปะลาวัน. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของสตรีในเขตพื้นที่ตำบลเกตรี อำเภอเมือง จังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



-
- Anastasi, Anne. (1982). **Psychological Testing**. U.S.A.: Macmillan Publishing Company.
- Cohen, John M and Norman T Uphoff. (1980). **“Participation’s Place in Rural Develop : Seeking clarity Through Specificity”**. World Development.
- Cronbach. (1970). **Essentials of Psychological Testing**, 3 rd.ed. New York: Harper. and Row. Feldman.
- Denison, D. (1990). **Corporate culture and organizational effectiveness**. New York: John Wiley& Sons.
- Perry, J. L. (1996). “Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity”. **Journal of Public Administration Research and Theory** 6 (1).
- Perry, J. L., &Hondeghem, A. (2008). **Directions for future theory and research**. In J. L. Perry &A.Hondeghem(Eds.), **Motivation in public management: The call for public services**. New York: Oxford University Press.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). **The motivational basic of public service**. *Public AdministrationReview*, 50.