

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ สโมสรโรตารีในประเทศไทย

The Study of Organisation's Working Environment Factor That Relate With The Success to Thai Rotary Club Management

รตนาพร เลาหุจิราลัย¹

เกียรติชัย วีระญาณนนท์²

วรรณสินธ์ สัตยานุวัตร³

บทคัดย่อ

จากการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย และเพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยจากผู้บริหารสมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทย ทั้ง 4 ภาค จำนวน 257 สโมสร จาก 334 สโมสร คิดเป็นร้อยละ 76.90 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และนำมาวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารสมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทยที่ทำการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่นำมาบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านระบบการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านสมาชิก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความสำเร็จในการบริหารจัดการ สโมสรโรตารีในประเทศไทย

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ email: Nena.indy@hotmail.com

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Abstract

According to the research, it has purposes to study about the successful management of Thai Rotary Club and organisation's environment factor which relates to a successful of Thai Rotary Club management. The data collected from executives of Thai Rotary around 4 regions including 257 clubs from 334 clubs which can consider as 76.90%. The questionnaire is used as a research's tool, then analyse with statistical methods which are descriptive statistics and inferential statistics.

The result of this study represents that most of Thai Rotary's executives have opinions about working environment within the organisation that use to manage Thai Rotary Club in many aspects as follow; the overall picture is consider as a medium range at mean 3.39 as all aspects are in medium level. To arrange those in order, first is value or organisation's culture, next is management format, organisation's strategy, skills, abilities, staff, organisation's structure and operation system which are all at mean 3.71. There are also some aspects that can consider as a medium level which are financial, internal process, education and development, also members.

The prove of hypothesis shown that organisation's environment factor which are organisation's strategy, organisation's structure, operation system, staffs, skills, education level, abilities, management format and contemporary value or organisation's culture are all relate to a positive aspect for successful of Thai Rotary Club management at a significant .05.

Keywords: Organisation's environment factor, The successful management, Thai Rotary Club

บทนำ

องค์กรเกิดจากการที่มนุษย์รวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการแบบใดแบบหนึ่ง เช่น การรวมตัวกันของคนในสมัยก่อนเพื่อการล่าสัตว์มาเป็นอาหาร การสร้างที่อยู่อาศัย การรวมตัวในลักษณะนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม โดยนำเอาการรวมกลุ่มเป็นเครื่องมือในการกำหนดความสัมพันธ์จนกลายมาเป็นรูปแบบขององค์กรในปัจจุบันที่เป็นการรวมตัวกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์มากกว่าการที่รวมตัวกันโดยสัญชาตญาณของมนุษย์เอง ทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาวัดัน

และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (งานพัฒนาศูนย์ข้อมูล SMEs Knowledge Center, 2556 : 23)

ในปัจจุบันการพัฒนาองค์การของไทยได้รับเอาแนวคิดการบริหารจากต่างประเทศมาใช้อย่างกว้างขวางเพื่อที่จะดำรงสถานภาพทางการแข่งขัน หรือเพื่อความอยู่รอดในกระแสการแข่งขันอันเชี่ยวกรากในระบบทุนนิยม (Capitalist) ดังนั้นสถานภาพที่องค์การต้องการคือ การสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เครื่องมือทางด้านการบริหารประการหนึ่งที่จะสามารถมีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จอันยั่งยืน คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งได้รับการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยภาครัฐได้กำหนดให้มีการตราไว้ในกฎหมายคือ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” จากภาวะปัจจัยต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความปรารถนาที่จะสร้างและพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานได้ตามความปรารถนาอีกทั้งเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ควรจะมีลักษณะสำคัญดังนี้ ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยความเข้าใจและความมุ่งมั่นในการทำระบบย่อยทั้ง 5 ระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อันได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) องค์กร (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และเทคโนโลยี (Technology)

สโมสรโรตารีเป็นองค์กรบำเพ็ญประโยชน์ที่เก่าแก่ที่สุดของโลก มีบทบาทสำคัญในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ผู้ที่ยากไร้ ก่อตั้งโดย นายพอล พี. แฮร์ริส ชาวอเมริกัน อาชีพทนายความ และเพื่อนที่มีอาชีพต่าง ๆ กันอีกสามคน เมื่อปี พ.ศ. 2448 ณ เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันองค์กรโรตารีได้ขยายตัวไปทั่วโลกใน 200 ประเทศและภูมิภาค มีสโมสรมากกว่า 35,000 สโมสร และมีสมาชิกมากกว่า 1.4 ล้านคน โรตารีได้เข้ามาเผยแพร่ในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2479 โดยพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ปัจจุบันมีสโมสรโรตารีทั่วประเทศไทยประมาณ 334 สโมสร มีสมาชิกรวมทั้งสิ้น 8,547 คน (ศูนย์โรตารีในประเทศไทย, <http://www.rotarythailand.org/download/Others.html>, 2559) สภาพการบริหารจัดการสโมสรโรตารี มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและใช้เป็นหลักปฏิบัติเหมือนกันทั่วโลก กล่าวคือ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมอุดมการณ์แห่งการบำเพ็ญประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมที่มีคุณค่าเป็นหลัก มีอยู่ 4 ข้อ คือ

1. สร้างความคุ้นเคยระหว่างสมาชิกเพื่อการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน
2. ส่งเสริมมาตรฐานจรรยาบรรณในธุรกิจและวิชาชีพ
3. ให้การบำเพ็ญประโยชน์ในชีวิตส่วนตัว ธุรกิจ และชุมชนของแต่ละบุคคล
4. เพิ่มพูนความเข้าใจ ไม่ตรีจิต และสันติสุขระหว่างชาติ

วัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อที่กล่าวข้างต้นนั้น แต่ละข้อมีกิจกรรมหรืออุดมการณ์ที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่มีความเดือดร้อนต่าง ๆ ในชุมชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น “โครงการตัดหัวใจเด็ก” เป็นโครงการในชุมชนเกี่ยวกับเด็กที่มีปัญหาหัวใจพิการมาตั้งแต่กำเนิด ริเริ่มก่อตั้งโดยสโมสรโรตารีบางเขนร่วมกับสโมสรโรตารีทั้งในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน เด็กที่เป็นโรคนี้ จะเสียชีวิตในไม่ช้าหากไม่ได้รับการผ่าตัด แพทย์ทางด้านนี้ยังมีไม่เพียงพอ เครื่องมือผ่าตัดและอุปกรณ์ยังมีน้อย เด็กที่ป่วยต้องรอการผ่าตัดเป็นเวลานาน ๆ ส่วนใหญ่จะต้องรอเป็นปี โครงการนี้ช่วยชีวิตเด็กที่ป่วยเป็นโรคดังกล่าวแต่ยากจนไม่ได้เป็นจำนวนมาก “โครงการทุนการศึกษา” ของมูลนิธิโรตารี ช่วยเด็กที่เรียนจบระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ได้มีโอกาสสอบแข่งขันเพื่อไปเรียนต่อในต่างประเทศ “โครงการโพลิโอพลัส” เป็นโครงการที่ช่วยขจัดโรคโพลิโอที่เกิดขึ้นแก่เด็กคนใดแล้วจะพิการไปตลอดชีวิต เป็นโครงการร่วมกับ UNICEF ในประเทศไทย สโมสรโรตารีได้ร่วมกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข รมรณรงค์เข้าพื้นที่ ในชุมชนต่าง ๆ หยอดวัคซีนป้องกันให้กับเด็กวัยที่กำหนดไว้ทุกปีจนกว่าโรคนี้จะหมดไปจากโลก “โครงการนักธุรกิจแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ” ช่วยนักธุรกิจให้ได้มีโอกาสไปทัศนศึกษาวิชาชีพของตนในประเทศอื่น เป็นการไปดูงานเพื่อนำมาพัฒนาธุรกิจของตน “โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อสันติภาพโรตารีและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” (ศูนย์โรตารีในประเทศไทย, <http://www.rotarythailand.org/download/Others.html>, 2559) จัดอบรมบุคลากรเพื่อศึกษาและจัดความขัดแย้งของสังคมในระดับสากล เช่น ปัญหาความขัดแย้งระหว่างประเทศที่อาจนำมาซึ่งการทำลายล้างกัน “โครงการพัฒนากานินดินแดง-ในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว” เป็นโครงการพัฒนาชุมชน ของสโมสรโรตารีในประเทศไทยที่ช่วยกันพัฒนาบ้านกานินดินแดง หรือบ้านเขาขันบันได ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนิคมสร้างตนเองตำบลห้วยยาง อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โครงการนี้ได้เริ่มขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2518 และเสร็จสิ้นในปี พ.ศ. 2534 จากนั้นโรตารีในประเทศไทยได้มอบโครงการดังกล่าวให้แก่ กรมประชาสัมพันธ์เป็นผู้ดูแลต่อไป

สโมสรโรตารี แม้มีการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์การเป็นหน่วยงานที่สามารถช่วยเหลือสาธารณชนต่าง ๆ ได้เพิ่มมากยิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในการบริหารจัดการภายในองค์กรก็มีปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการภายในสโมสรโรตารี ตั้งแต่ ผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำที่มีศักยภาพในการพัฒนาองค์การ ขาดวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงข้อมูลในมิติต่าง ๆ การวางแผนงานที่ ขาดการศึกษาความเป็นไปได้ แผนงานที่ขาดการศึกษาผลกระทบในทุกมิติ แผนงานที่ขาดการศึกษาปัญหาสภาพเหตุการณ์จริงก่อนกำหนดแผนงาน ทำให้ในหลาย ๆ โครงการไม่สำเร็จตามเป้าหมายในเชิงคุณภาพแต่มีสำเร็จเพียงแค่เป้าหมายในเชิงปริมาณ การสื่อสารแผนงานหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ สู่สมาชิกและประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจขาดประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มสมาชิกและบุคคลเหล่านี้ ทำให้หลาย ๆ โครงการที่เป็นโครงการดีมีประโยชน์อย่างยิ่งกลับไม่ได้รับความสนใจจากสมาชิกหรือผู้สนใจทั่วไปอย่างที่ควรจะเป็น ทำให้จำนวนสมาชิกของสโมสรไม่ได้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเหมือนสโมสรหรือหน่วยงานบำเพ็ญประโยชน์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติการในลักษณะเดียวกัน ปัญหาในการ ถ่ายโอนความรู้ของสโมสร ได้แก่ การแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือการเมืองในสโมสร ซึ่งการเมืองในสโมสรจะทำให้ใจของสมาชิกในสโมสรมีอคติ มีอคติต่อความรู้ของผู้อื่น มีอคติต่อความเห็นของผู้อื่น ปัญหาระบบสายการบังคับบัญชา บางครั้งผู้ได้บังคับบัญชาบางคนอาจจะมีความรู้ ความสามารถในการเรื่องบางเรื่องเป็นพิเศษ แต่เมื่อนำเสนอความคิดเห็นแก่ผู้ที่เป็น

หัวหน้ากลับได้รับการปฏิเสธที่จะยอมรับทั้ง ๆ ที่ยังไม่ได้ใช้ดุลยพินิจพิจารณาด้วยใจที่เป็นธรรมในความเห็นที่ได้รับ และปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นหัวใจการบริหารจัดการในสโมสรที่สมาชิกไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสโมสรมากเท่าที่ควรทำให้ผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการไม่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการบริหารจัดการในองค์การเป็นประเด็นสำคัญของความสำเร็จขององค์การที่ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า เป็นองค์การที่มีศักยภาพเพื่อประโยชน์แก่สาธารณชนต่อไปอย่างยั่งยืน จากสภาพที่กล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้แนวทางการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นพื้นฐานการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน
2. ต้องรู้ความรู้อยู่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นองค์กรการกุศลไม่มุ่งหวังผลกำไรต่อไปในอนาคต

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับ ความสำเร็จ

ในการบริหารจัดการ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย รวมถึงแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ อันได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย โดยมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านสมาชิก ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้การพัฒนา

ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษา

สโมสรโรตารีในประเทศไทย ทั้ง 4 ภาค ประกอบด้วยภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออก/ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้เวลาในการดำเนินการเริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน 2560 – พฤษภาคม 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทย ทั้ง 4 ภาค จำนวน 334 สโมสร ศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทย ภาค 3330 ครอบคลุมพื้นที่ภาคใต้และภาคตะวันตก

กลุ่มที่ 2 สมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทย ภาค 3340 ครอบคลุมพื้นที่ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประเทศลาว

กลุ่มที่ 3 สมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทย ภาค 3350 ครอบคลุมพื้นที่ภาคกลาง และประเทศกัมพูชา

กลุ่มที่ 4 สมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทย ภาค 3360 ครอบคลุมพื้นที่ภาคเหนือ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และศึกษาข้อมูลภาคสนาม โดยศึกษาตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ จากน้อยที่สุดไปมากที่สุด แล้วนำไปทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่า I.O.C. = .87 และทำการ Try Out กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงจำนวน 30 ชุด ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (σ - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ (พุฒิพงศ์ เอี่ยมสินธร, 2559 : 72) จึงนำไป

ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไปได้

4. ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การ และ 2) ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้บริหารสมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทย ทั้ง 4 ภาค จำนวน 334 สโมสร ได้กลับคืนมา จำนวน 257 สโมสร คิดเป็นร้อยละ 76.90

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาตรวจสอบความถูกต้องและบันทึกข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ไปประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย พบว่า

1. ผู้บริหารสมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทยที่ทำการศึกษาล้วนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่นำมาบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.38 ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.36 ด้านโครงสร้างองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.35 และด้านระบบการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.31 ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทยที่ทำการศึกษาล้วนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการเงิน ค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาด้านกระบวนการภายใน ค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ค่าเฉลี่ย 3.64 และด้านสมาชิก ค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย พบว่า

การศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างองค์ประกอบปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านกลยุทธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน ($R = .434$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน ($R = .420$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านระบบการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน ($R = .409$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน ($R = .456$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน ($R = .277$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านรูปแบบการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน ($R = .313$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน ($R = .256$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1. การบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารสโมสรโรตารีที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่นำมาบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยในภาพรวมและด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณรงค์ จิมวิเศษ (2554 : 87) “จากมือบนสู่มือล่าง” การดำเนินงานขององค์การสาขาสาธารณประโยชน์อิสลาม : กรณีศึกษามูลนิธิศรัทธาชนเพื่อการศึกษาและเด็กกำพร้า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์การประกอบด้วยกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่นำมาปฏิบัติในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศนา รัตยา (2551 : 102) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการภายในองค์กรอันประกอบด้วยกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร ที่นำมาปฏิบัติในองค์กรทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การประกอบด้วยกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสร

โรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพย์รัตน์ คชพงษ์ (2551 : 127) ศึกษากรณีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการภายในองค์กรมีผลต่อการรับรู้ของผู้ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มงคลรัตน์ ปิยะนันท์ (2551 : 97) ศึกษาเรื่องสถานภาพและบทบาทองค์การสาธารณประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่า การบริหารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับบทบาทองค์การสาธารณประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพจิตร รัตนานนท์ (2550 : 114) ศึกษาเรื่องบทบาทองค์การกุศลพอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม มูลนิธิพลตรี จำลอง ศรีเมือง เวชกรรมเฉพาะทางไตเทียม พบว่า กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพลต่อบทบาทองค์การกุศลพอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสโมสรโรตารีที่ทำการศึกษามีส่วนใหญ่มองเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่นำมาบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่าทุกด้านเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านกลยุทธ์ขององค์กรมีด้านทักษะความรู้ ความสามารถ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านระบบการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการพัฒนาผู้บริหารสโมสรโรตารีในภาคต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วยด้านกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้ง ถึงการนำองค์ประกอบด้านต่าง ๆ มาใช้ให้สโมสรที่ตนเองบริหารจัดการอยู่ประสบความสำเร็จ โดยอาจให้มีการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการที่นำปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรต่าง ๆ ทั้ง 7 องค์ประกอบมาใช้ให้ประสบความสำเร็จควรทำอย่างไรบ้างหรือจัดทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานที่นำปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรต่าง ๆ ทั้ง 7 องค์ประกอบมาใช้แล้วประสบความสำเร็จถึงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการที่นำมาใช้ตลอดจนแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรจนประสบความสำเร็จนั้นทำอย่างไร

2. จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสมาชิกสโมสรโรตารีในประเทศไทยที่ทำการศึกษามีส่วนใหญ่มองเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่าทุกด้านเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการเงิน

รองลงมาด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านสมาชิก ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการพัฒนาผู้บริหารสโมสรโรตารีในภาคต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทย ควรคำนึงถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรเป็นสำคัญโดยกำหนดตัวดัชนีชี้วัดความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านสมาชิก เป็นรูปธรรมที่สมาชิกสามารถวัดผลการปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบมีกำหนดเกณฑ์การวัดที่สอดคล้องกับสภาพของสโมสรในแต่ละพื้นที่

3. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วยด้านกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังนั้นผู้บริหารสโมสรโรตารีควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการสโมสรโดยกำหนดกรอบการบริหารจัดการทั้ง 7 องค์ประกอบ โดยพิจารณาใช้กลยุทธ์ขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กรกำหนดโครงสร้างองค์กรในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ขององค์กร จัดการระบบการปฏิบัติงานให้ประสานร่วมมือ ร่วมใจกันในแต่ละฝ่ายงานจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมที่เน้นการเลือกคนให้เหมาะสมกับภาระงานและกำหนดกำลังพลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรม พัฒนาและส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในสโมสรให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งองค์ความรู้ใหม่ ๆ และประสบการณ์ในการลงมือปฏิบัติจริง กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรมที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพและสร้างค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกมีส่วนร่วม ร่วมใจ ต่อสู้ อดทนเพื่อผลสำเร็จของภาระงานตามเป้าหมายของกิจกรรมที่กำหนดมากกว่าผลประโยชน์แห่งตนและพวกพ้อง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรหลักเพียงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งอาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสโมสร เช่น ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง ก็เป็นประเด็นที่น่านำไปทำการศึกษาต่อไป
2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยเท่านั้นในการศึกษาครั้งต่อไปหากมีการเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในต่างประเทศก็จะทำให้ได้ผลการศึกษาที่ละเอียดและครอบคลุมยิ่งขึ้น หรือศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรที่เป็นองค์กรการกุศลต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยก็จะทำให้ได้มุมมองการบริหารจัดการสโมสรที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการสโมสรโรตารีในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- งานพัฒนาศูนย์ข้อมูล SMEs Knowledge Center. (2556). องค์การในยุคศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2560, จาก สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.): <http://www.ecberkku.com/news2/978-sme-aec.html>
- ณรงค์ ฉิมวิเศษ. (2554). “จากมือบนสู่มือล่าง” การดำเนินงานขององค์การสาธาณประโยชน์อิสลาม : กรณีศึกษามูลนิธิศรัทธาชนเพื่อการศึกษาและเด็กกำพร้า. วารสารเกษมบัณฑิต, 13(1), 109-127.
- ทัศนารัตยา. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษามูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. นครศรีธรรมราช.
- ทิพย์รัตน์ คชพงษ์. (2551). ศึกษากรณีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิด้านสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- ไพจิตร รัตนานนท์. (2550). บทบาทขององค์กรการกุศลฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม มูลนิธิพลตรี จำลอง ศรีเมือง เวชกรรมเฉพาะทางไตเทียม. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- พุดพิงศ์ เอี่ยมสินธร. (2559). เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- มงคลรัตน์ ปิยะนันท์. (2551). สถานภาพและบทบาทขององค์การสาธารณประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน. (วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- ศูนย์โรตารีในประเทศไทย. (2559). การดำเนินงานของสโมสรโรตารีในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2559, จาก ศูนย์โรตารีในประเทศไทย: <http://www.rotarythailand.org/download/Others.html>

