

บทคัดย่อ

168521

ชื่อภาคานิพนธ์ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับกองร้อยทหารพรานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารพรานที่ 41

ชื่อผู้เขียน : พันโทภูษิต ทองงาม

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2548

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับกองร้อยทหารพราน 2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บังคับกองร้อยทหารพราน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้กลุ่มตัวอย่าง นายทหารชั้นประทวนและอาสาสมัครทหารพราน สังกัดกรมทหารพรานที่ 41 จังหวัดยะลา จำนวน 220 คน ศึกษา ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมิถุนายน 2548 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับกองร้อยทหารพราน มีความเห็นด้วยในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับกองร้อยทหารพรานโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

168521

การจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขกเว้นเชิงรุก และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ เห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านการจัดการแบบเฉื่อยชภายใต้เงื่อนไขขกเว้นเชิงรับ

4. ระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาผู้ตาม การคำนึงถึงผู้อื่น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยการให้รางวัล และภาวะผู้นำการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขกเว้นเชิงรุกของผู้บังคับกองร้อยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำการจัดการแบบเฉื่อยชภายใต้เงื่อนไขขกเว้นเชิงรับของผู้บังคับกองร้อยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีของผู้บังคับกองร้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงมาอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกล ทุรกันดารตลอดเวลาเมื่อมองคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันถือว่าน้อยมาก ไม่เพียงพอสำหรับการดูแลและเลี้ยงดูครอบครัว ซึ่งสภาวะค่าครองชีพได้ขยับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆ สมควรที่กองทัพบกและกระทรวงกลาโหม จะได้มีการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันต่อไป

2. อัตราการจัด และยุท โธปกรณ์ (อจย.) ของกรมทหารพราน สมควรที่กองทัพบกและกระทรวงกลาโหม ควรจะพิจารณาปรับอัตราและเพิ่มตำแหน่ง ที่มีความสำคัญและมีความรับผิดชอบสูงของนายทหารชั้นประทวน จากอัตราจ่าสิบเอก เป็นอัตราจ่าสิบเอก(พิเศษ) และจากอัตราสิบเอกเป็นอัตราจ่าสิบเอก เพื่อขวัญกำลังใจ และ โอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนยศ ตำแหน่งเพิ่มช่วงกว้างมากขึ้น

3. การปฏิบัติภารกิจของกรมทหารพราน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บังคับกองร้อยทหารพราน เพราะเป็นผู้ปฏิบัติหลักของหน่วย สามารถที่จะทำให้ภารกิจสำเร็จหรือล้มเหลว ฉะนั้นผู้บังคับกองร้อยทหารพรานจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในหลายๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งจะต้องได้รับการปลูกฝัง ฝึกฝน และศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ส่วนราชการ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นำความสงบสุขมาสู่พี่น้องประชาชนทุกหมู่เหล่า ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ABSTRACT

168521

Title of Research Paper : Change Leadership of Ranger Company Commanders and Job Satisfaction of the Subordinates : A Case Study of the Forty-first Ranger Department

Author : Lt.Clo.Posit Thongngam

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

The three objects of the study were (1) to find out leading Change of the ranger company commanders; (2) to measure the job satisfaction of the subordinates; and (3) to indicate the relationship between change leadership of the ranger company commanders and the subordinates job satisfaction.

This survey research included 220 non-commissioned army officers and volunteer rangers under the forty – first Ranger Department. A questionnaire was used to collect the data during February-June, 2005. SPSS for Windows was utilized to process the data. Mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation were used to analyze the data.

The findings were briefly stated as follows :

1. Change leadership of the ranger company commanders. The dimension that was agreed with at a high level was leading change. The two dimensions that were agreed with at a moderate level were exchange leadership and laissez-faire leadership.

2. Overall, the level of the ranger company commanders was high. All the dimensions which were also found to be "high" were exerting power idealistically, consideration of the individuals, building inspiration, and intellectual stimulus.

3. Operation leadership or exchange leadership of the ranger company commanders was moderate. The two dimensions which were strongly agreed upon were enthusiastic management under proactive exempt conditions and giving a reward when appropriate. One dimension which was agreed upon at moderate level was idle management under reactive exempt conditions.

4. Overall, the level of laissez-faire leadership was moderate.

5. When the relationship between variables was considered, the following were found. Exerting power idealistically, building inspiration, intellectual stimulus, thing king of others, exchange leadership, exchange leadership by giving a reward, and enthusiastic management under proactive exempt conditions had a moderately positive relationship with the soldiers' satisfaction with their work. Idle management under reactive exempt conditions was positively related with their work satisfaction at a low level. On the other hand, laissez-faire leadership had no relationship with their work satisfaction.

Recommendations

1. Volunteer rangers who worked for national security continuously in remote areas were paid very little, which was not enough to raise their families. As the cost of living was increasing, the Royal Army should consider increasing their pay and other welfare to cope with the current economic situation and the cost of living.

2. The Royal army should increase the personnel in the Royal Department and promote the current personnel in some important positions to boost the soldiers' work morale.

3. The ranger company commanders played an important role in the military operation, so they must possess different types of leadership. They should undergo training to build self-confidence.