

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



E42138



**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIORS OF ROYAL THAI RANGERS
IN THE FOURTH ARMY AREA**

CHOMPUNUCH SRIPEONG

**A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(BUSINESS ADMINISTRATION)**

2011

600256271

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIORS OF ROYAL THAI RANGERS
IN THE FOURTH ARMY AREA



CHOMPUNUCH SRIPHONG

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(BUSINESS ADMINISTRATION)

2011

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
ของทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ชมพูนุท ศรีพงษ์

คุณฉันทิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

Dissertation Title Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors
 of Royal Thai Rangers in the Fourth Army Area

Student’s Name Mrs. Chompunuch SripHong

Field of Study Business Administration

Advisory Committee

.....Chairperson
(Prof. Dr. Mohamed Pirani)

.....Member
(Prof. Dr. Maurice Yolles)

.....Member
(Assoc. Prof. Dr. Piboon Puriveth)

Ramkhamhaeng University approved this dissertation in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Business Administration.

.....Dean of Graduate School
(Asst. Prof. Phimol Phupipidh)

.....Director of the Institute of
(Assoc. Prof. Dr. Piboon Puriveth) International Studies

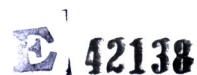
Examination Committee

.....Chairperson
(Prof. Dr. Joseph Aiyeku)

.....Member
(Prof. Raymundo Escarra)

.....Member
(Prof. Dr. Wilford Hjort)

ABSTRACT

 E 42138

Dissertation Title Organizational Commitment and Organizational
Citizenship Behaviors of Royal Thai Rangers
in the Fourth Army Area

Student's Name Mrs. Chompunuch SripHong

Degree Sought Doctor of Philosophy

Field of Study Business Administration (English Program)

Academic Year 2011

Advisory Committee

1. Prof. Dr. Mohamed Pirani Chairperson
2. Prof. Dr. Maurice Yooles
3. Assoc. Prof. Dr. Piboon Puriveth

Organizational commitment and organizational citizenship behaviors are two fundamental factors essential to organizational success in the commercial, industrial, educational and military sectors. Therefore, study and publication in respect to these two factors have been copious and correspondingly widely disseminated. However, there has been at best a paucity of study devoted to military organizations in the Asian region, especially in the Kingdom of Thailand (Thailand) in respect to these two salient factors.

Of special significance is the case of Thailand since it has been forced to deal with an insurgency problem in the southern border provinces for more

than seven years. The Royal Thai Army Ranger Regiment has been deployed in this area so as to deal with the problem of insurgency. It is therefore essential that high-ranking commanding officers of the Ranger Regiment can be confident that Rangers under their command display organizational commitment and exhibit organizational citizenship behaviors so that mission success vis-à-vis the insurgency can be achieved.

With this background in view, the researcher is concerned to investigate (1) the organizational commitment of Rangers who differ in demographical characteristics. Additionally considered are (2) the relationships between organizational commitment and organizational citizenship behaviors on the part of the Rangers under study. Moreover, the researcher inquires into (3) the organizational citizenship behaviors of Rangers who differ in demographical characteristics. Finally, the researcher attempts to predict (4) the levels at which organizational citizenship behaviors are evinced by the Rangers under study on the basis on an ancillary study of the organizational commitment they evince.

The sample population consisted of 399 Rangers of the Seventh Ranger Regiment deployed in the Fourth Army Area. The instrument of research was a questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data obtained in terms of percentage, mean and standard deviation. *t* test, One-way analysis of variance--ANOVA, correlation coefficient, and regression analysis were additional techniques utilized by the researcher. The processing

of data was done on the basis of applications of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) computer program.

Findings are as follows:

1. The researcher found that differences in the demographical characteristics of marital status, educational level, and combat experience were correlated with the organizational commitment of the Rangers under study.

2. The researcher additionally determined that organizational commitment was positively correlated with organizational citizenship behaviors in an overall picture and in each aspect, *viz.*, the aspects of altruism, conscientiousness, and civic virtue.

3. The researcher also found that differences in the demographical characteristic of educational level solely corresponded to concomitant differences in the organizational citizenship behaviors of the Rangers under investigation.

4. The researcher was able to ascertain that organizational commitment was predictive of organizational citizenship behaviors on the part of these Rangers.

Therefore, developing and enhancing the levels of organizational commitments of these Rangers is important to the mission of maintaining peace in the southern border area of Thailand. If Rangers evince organizational commitment, then their behaviors are in harmony with the goals of the organization to which they belong. If so, they will be *ipso facto* committed to the goals and values of the organization of which they are integral members. Subsequently, they will be imbued with the desire to carry out organizational tasks and to exhibit high levels of good organizational behaviors.

บทคัดย่อ

E_42138

ชื่อเรื่องคุณิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
องค์การของทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ชื่อผู้เขียน นางชมพูนุท ศรีพงษ์

ชื่อปริญญา ปรัชญาคุณิพนธ์

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (ภาคภาษาอังกฤษ)

ปีการศึกษา 2554

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์

- | | |
|--|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร. โมฮัมเมด ปิรานี | ประธานกรรมการ |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร. มอริส โยเรส | |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพบุลย์ ฐริเวทย์ | |

ความผูกพันและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งในภาคการค้า อุตสาหกรรม การศึกษา รวมถึงทางการทหาร ดังนั้นการศึกษาและเผยแพร่ปัจจัยทั้งสองดังกล่าวจึงเป็นไปอย่างกว้างขวางแต่อย่างไรก็ตามมีการศึกษาน้อยมากในองค์การทางการทหารแถบภูมิภาคเอเชียโดยเฉพาะในประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันประสบกับปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต่อเนื่องยาวนานกว่า 7 ปี กรมทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เป็นอีกองค์การหนึ่งซึ่งปฏิบัติภารกิจเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนั้นจึงมีความสำคัญยิ่งหากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกรมทหารพรานมั่นใจได้ว่า ทหารพรานภายใต้การบังคับบัญชามีความผูกพันและแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติภารกิจข้างต้น ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความผูกพันต่อองค์การของทหารพรานที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ

องค์การ (3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของทหารพรานที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน (4) ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ทหารพราน จากทั้ง 7 กรมทหารพราน กองทัพบกที่ 4 จำนวน 399 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t test One-way analysis of variance--ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอย ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความแตกต่างทางลักษณะประชากร ด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสู้รบ ทำให้ทหารพรานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน (ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ)

3. ระดับการศึกษา เป็นลักษณะทางประชากรลักษณะเดียวที่ทำให้ทหารพรานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่างกัน

4. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังนั้นการพัฒนาและยกระดับความผูกพันต่อองค์การของทหารพราน จึงมีความสำคัญต่อภารกิจการรักษาความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนใต้ของประเทศไทย เพราะเมื่อทหารพรานมีความผูกพันต่อองค์การจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ บรรลุหน้าที่จะปฏิบัติงานกับองค์การ และแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ACKNOWLEDGEMENT

The dissertation could not have been completed without the support of many people who are gratefully acknowledged herein.

First of all, I would like to express my sincere gratitude and appreciation to my committee chair and advisor, Prof. Dr. Mohamed Pirani, for his time, valuable suggestions, encouragement, and helpful comments concerning the content of this dissertation. Appreciation is also extended to Prof. Dr. Maurice Yolles and Assoc. Prof. Dr. Paiboon Purivate for serving on the dissertation committee and for providing valuable assistance and recommendations in the preparation of this dissertation. Additionally, special thanks are extended to Miss Cecilia M. Valdez who assisted me with the English language and encouraged me throughout my doctoral studies as well. Her warmth and kindness have meant a lot to me.

I also wish to extend my special appreciation to Col. Somchart Plemjit, commanding officer of the Southernmost Provinces Ranger Forces, Col. Suchart Sowanna, deputy force commander of the Southernmost Provinces Ranger Forces and thank you to the Ranger Regimental Commanding Officers from regiment numbers 41-47 and I extend my thank you also to the rangers who participated in this study. In addition, special thanks are extended to my brother and my colleagues.

I would like to express my appreciation to my parents, Olarn Sakarin and Yuwadee Sakarin, for instilling in me the importance of education.

They have always believed in me and without their love and support none of my achievements would have been possible. I am eternally grateful. And finally, I would like to thank my lovely family, Lt. Col. Theera SripHong, my life partner and two wonderful daughters, Noppanut and Thunsiri. All of them are the source of my strength and my courage. This is the one important key success of this dissertation.

Chompunuch SripHong

TABLE OF CONTENTS

	Page
ABSTRACT (ENGLISH).....	(iv)
ABSTRACT (THAI)	(vii)
ACKNOWLEDGEMENT	(ix)
LIST OF TABLES	(xiii)
LIST OF FIGURES	(xvi)
Chapter	
1 INTRODUCTION	1
Background of the Study.....	1
Statement of the Problem	4
Research Objectives	5
Rationale	6
Research Questions	7
Rangers Organization.....	10
Significance of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior.....	14
Definitions of Key Terms.....	16
Assumptions and Limitations	18
Organization of the Study	19
Summary	20
2 REVIEW OF LITERATURE	22
Organizational Commitment (OC)	22

Chapter	Page
Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	49
Summary.....	79
3 RESEARCH METHODOLOGY.....	80
Research Design.....	80
Research Instruments	82
Summary.....	100
4 DATA ANALYSIS AND FINDINGS.....	101
Part I: Descriptive Analysis of Respondents	103
Part II: Research Finding and Hypothesis Testing	112
Summary.....	138
5 DISCUSSION, IMPLICATIONS, AND RECOMMENDATIONS.....	143
Discussion of the Findings	144
Recommendation to Management of the Ranger Regiments in the Fourth Royal Thai Army Area.....	150
Limitation of Research.....	154
Recommendations for Future Research.....	155
Summary and Conclusion	157
Appendix	
A Questionnaire (English Version)	159
B Questionnaire (Thai Version)	172
REFERENCES.....	186
VITAE.....	214

LIST OF TABLES

Table	Page
1 Reliability Level of Instruments-during Pilot Study	86
2 KMO and Bartlett's Test for Organizational Commitment	87
3 Total Variance Explaining Organizational Commitment	88
4 Factor Loadings for Organizational Commitment.....	89
5 KMO and Bartlett's Test for Organizational Citizenship Behavior	92
6 Total Variance Explaining Organizational Citizenship Behavior	93
7 Factor Loadings for Organizational Citizenship Behavior	94
8 Frequency Counts and Percentages for Demographic Variables ($n = 399$)	103
9 Descriptive Statistics for the Organizational Commitment Scale ($n = 399$).....	105
10 Descriptive Statistics for the Organizational Citizenship Behavior Scale ($n = 399$).....	108
11 ANOVA: Differences in Organizational Commitment Based on Age	112
12 Scheffe Post Hoc Test: Mean Differences in Organizational Commitment Based on Age	113
13 <i>T</i> Test for the Differences in Organizational Commitment Between Two Groups of Marital Status	115

Table	Page
14 ANOVA: Differences in Organizational Commitment Based on Educational Level.....	116
15 Scheffe Post Hoc Test: Mean Differences in Organizational Commitment Based on Educational Level.....	117
16 <i>T</i> Test for the Differences in Organizational Commitment Between Two Types of Rangers	119
17 ANOVA: Differences in Organizational Commitment Based on Organizational Tenure.....	120
18 Scheffe Post Hoc Test: Mean Differences in Organizational Commitment Based on Organizational Tenure	121
19 <i>T</i> Test for the Differences Between Two Groups of Experience in Fighting.....	123
20 Correlation Between Organizational Commitment (OC) and Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	124
21 ANOVA: Differences in Organizational Citizenship Behavior Based on Age	126
22 Scheffe Post Hoc Test: Mean Differences in Organizational Citizenship Behavior Based on Age.....	127
23 <i>T</i> Test for the Differences in Organizational Citizenship Behavior Between Two Groups of Marital Status.....	129
24 ANOVA: Differences in Organizational Citizenship Behavior Based on Educational Level	130

Table	Page
25 Scheffe Post Hoc Test: Mean Differences in Organizational Citizenship Behavior Based on Educational Level	131
26 <i>T</i> Test for the Differences in Organizational Citizenship Behavior Between Two Groups of Type of Ranger	133
27 ANOVA: Differences in Organizational Citizenship Behavior Based on Organizational Tenure	134
28 Scheffe Post Hoc Test: Mean Differences in Organizational Citizenship Behavior Based on Organizational Tenure.....	135
29 <i>T</i> Test for the Differences Between Two Groups of Experience in Fighting.....	137
30 Regression Analysis.....	138
31 Hypothesis Test Summary	139

LIST OF FIGURES

Figures	Page
1 The organizational chart of the southern ranger regiment	11
2 The organizational chart of the southernmost ranger task force.....	13
3 The theoretical framework.	78
4 Differences in organizational commitment based on age.....	114
5 Differences in organizational commitment based on educational level	118
6 Differences in organizational commitment based on organizational tenure	122
7 Differences in organizational citizenship behavior based on age	128
8 Differences in organizational citizenship behavior based on educational level	132
9 Differences in organizational citizenship behavior based on organizational tenure.....	136