

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการปรับระเบียบเศรษฐกิจที่นำไปสู่การกำหนดคกติกการการค้าการลงทุน การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีรวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบ กลไกและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างรวดเร็วและเท่าทันเพื่อเป็นรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2547)

องค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของการรวมตัวกันทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แตกต่างกันแต่สิ่งที่ต้องการเหมือนกันคือคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (Luthans, 1995) การจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ต้องอาศัยบุคคลในองค์การนั้นเพราะบุคคลเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ หากองค์การไม่สามารถระดมความร่วมมือโน้มน้าวให้สมาชิกแต่ละคนทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานได้ องค์การนั้นอาจจะประสบความล้มเหลว (จิรุตน์ ศรีรัตนบัลล์ และคณะ, 2543) ทางเลือกหนึ่งขององค์การในการพัฒนาบุคลากรคือการสร้างความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Echols, 2005) เช่น การมีความพร้อมที่จะทำงานด้วยความตั้งใจ การตรงต่อเวลา การทุ่มเทความพยายามในงานและให้ความร่วมมือต่อองค์การอย่างเต็มที่ (Porter and Steers, 1991) การมีทัศนคติหนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ เต็มใจเสียสละความสุขบางส่วนของตน อุทิศตนเพื่องานอย่างเต็มความสามารถ การร่วมกันทำงานในทุกระดับขององค์การเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การให้ได้รับความสำเร็จ (เสนาะ ดิยาวี, 2536) ดังนั้นบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะจงรักภักดีและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์การตลอดไป อย่างไรก็ตาม หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการขาดแรงจูงใจที่จะมาทำงานก่อให้เกิดปัญหาการขาดงาน การมาทำงานไม่ตรงต่อเวลา ไม่มีความ

พยายามในการทำงาน มีทัศนคติไม่ดีต่องาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความแตกแยกกับเพื่อนร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งและเป็นผลให้องค์การล้มเหลวในที่สุด (Angle and Perry, 1983)

ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นภาควิชาหนึ่งใน 22 ภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งอยู่ชั้นที่ 5 อาคารบุญสมมาร์ติน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัย การรักษาโรคและการป้องกันโรคทางอายุรศาสตร์ ซึ่งเป็นโรคหรือความผิดปกติของระบบต่างๆในร่างกายทั้งหมดด้วยการใช้ยา รักษาโรค ประกอบด้วย 12 หน่วยวิชาตามลักษณะของสาขาวิชา คือ หน่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด หน่วยโรคติดเชื้อและเวชศาสตร์เขตร้อน หน่วยประสาทวิทยา หน่วยโรคผิวหนัง หน่วยระบบทางเดินอาหาร หน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้ หน่วยระบบเอ็นโดคริน หน่วยโรคไต หน่วยโลหิตวิทยา หน่วยโรคข้อและรูมาติสซั่ม หน่วยมะเร็งวิทยา และหน่วยอายุรศาสตร์ทั่วไป โดยมีธุรการภาควิชาฯเป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการภารกิจของภาควิชาเกี่ยวกับด้านการบริหาร งานวิชาการ งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ แก่สังคม งานบริการทางการแพทย์ รวมถึงงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาอายุรศาสตร์มีหน้าที่หลัก 3 ประการ ดังนี้ หนึ่งคือด้านการเรียนการสอน มีการเปิดการเรียนสอนให้แก่บัณฑิตแพทย์ แพทย์ฝึกหัด (Intern) และแพทย์ประจำบ้าน (Resident) ทั้งในระดับปริญญาบัณฑิตหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตและระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงทางวิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิกสาขาอายุรศาสตร์และหลักสูตรวุฒิปริญญาสาขาอายุรศาสตร์เฉพาะทาง มีพนักงานทั้งหมด 104 คน โดยแบ่งเป็น ข้าราชการสาย ก. (อาจารย์แพทย์ผู้สอน) จำนวน 45 คน ไม่มีข้าราชการสาย ข. ข้าราชการสาย ค. จำนวน 31 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (งบเงินรายได้ฯ) จำนวน 10 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (งบแผ่นดิน) จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 7 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน (ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552) สองคือด้านงานวิจัยซึ่งมีการจัดทำและตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยให้กับอาจารย์และผู้สนใจอื่นๆ โดยมุ่งเน้นหัวข้อวิจัยโรคที่เป็นปัญหาพบบ่อยหรือเป็นปัญหาสาธารณสุขของคนไทยในภูมิภาคหรือของประเทศ การวิจัยแบบสหสาขา (Multidisciplinary) และบูรณาการ (Integrated) การวิจัยในแง่ปฏิบัติการ การรักษาและการป้องกัน พร้อมทั้งส่งเสริมการร่วมมือการทำวิจัยระหว่างหน่วยวิชา ภาควิชาและสถาบันอื่นๆ จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี พ.ศ.2552 ภาควิชาอายุรศาสตร์เป็นภาควิชาที่มีจำนวนโครงการวิจัยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ของคณะแพทยศาสตร์และได้รับทุนวิจัยมากที่สุด อีกทั้งมีผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นอันดับ 1 ของคณะแพทย ศาสตร์ สามคือด้านการให้บริการทางการแพทย์เพื่อให้บริการการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไปทั้งผู้ป่วยใน

และผู้ป่วยนอก จากสถิติความเคลื่อนไหวผู้ป่วยรับไว้รักษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ เชียงใหม่ จำแนกตามแผนก 3 ปีซ้อนหลัง (พ.ศ.2550-2552) พบว่า มีจำนวนผู้ป่วยรับไว้รักษาในภาควิชาอายุรศาสตร์มากที่สุด จำนวน 14,910 คน จำนวน 14,190 คน และจำนวน 12,647 คน ตามลำดับ (หน่วยข้อมูลเวชระเบียน งานเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ เชียงใหม่, 2552)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงผลที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยรวมและเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กรอีกทั้งยังไม่เคยมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ผลจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารมีทิศทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากขึ้น ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความจงรักภักดีและพร้อมทุ่มเทความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มผลการทำงานและเพิ่มศักยภาพการทำงานของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่

1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มากกว่าความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมมอบคำสัตย์สัญญาให้กับองค์กรที่จะตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจและในมุมมองที่สนใจด้านบวก

พนักงาน หมายถึง บุคลากรของภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ก. (อาจารย์แพทย์ผู้สอน) ข้าราชการสาย ค. พนักงานมหาวิทยาลัย (งบเงินรายได้ฯ) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบแผ่นดิน) ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หมายถึง ภาควิชาเกี่ยวกับการวินิจฉัย การรักษาโรคและการป้องกันโรคทางอายุรศาสตร์ ซึ่งเป็นโรคหรือความผิดปกติของระบบต่างๆในร่างกายทั้งหมดด้วยการใช้ยารักษาโรค ประกอบด้วยธุรการ ภาควิชาอายุรศาสตร์ที่เป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการภารกิจของภาควิชาฯ และ 12 หน่วยวิชาตามลักษณะของสาขาวิชา คือ หน่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด หน่วยโรคติดเชื้อและเวชศาสตร์เขตร้อน หน่วยประสาทวิทยา หน่วยโรคผิวหนัง หน่วยระบบทางเดินอาหาร หน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้ หน่วยระบบเอ็นโดคริน หน่วยโรคไต หน่วยโลหิตวิทยา หน่วยโรคข้อและรูมาติสซั่ม หน่วยมะเร็งวิทยาและหน่วยอายุรศาสตร์ทั่วไป