

สตรีรัตน์ แจ้งประจักษ์ (2549). ปัญหา และแนวทางการแก้ไขการลาออกของพนักงาน
โรงพยาบาลเปาโลสยาม. ภาคนิพนธ์ บช.ม. (สาขาการจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. คณะกรรมการควบคุม :
ดร.ธีระ พงศ์อนันต์

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงภายใน
ตัวบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลกระทบต่อ การลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเปาโล
สยามและเพื่อหาข้อเสนอแนะต่อคณะผู้บริหารของโรงพยาบาลเปาโลสยาม เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ
พนักงานประจำของโรงพยาบาลเปาโลสยามทั้งหมดจำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านอายุ ปัจจัยเชิงภายในในตัวบุคคลด้านด้านขวัญกำลังใจและปัจจัยด้านการบริหารงาน ด้าน
ลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร
ด้านการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร
ด้านความผูกพัน ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อเสนอแนะ โรงพยาบาล ควรเน้นความสำคัญใน
เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกเพื่อสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรได้

The Objectives of this independent study were : to study demographic factors, tacit personal motivation factors and administration factors that contributed to the resignation of Paolo Siam hospital personnel and to formulate suggestions for the Paolo Siam hospital Administration Team. Tools used For this research were Closed - Ended Questionnaires which has a Reliability score 0.98 of Two hundredfifty personnel of Paolo Siam Hospital were the samples used for the study. Statistical methods used in the study include percentage, mean, standard deviation and Pearson's coefficient correlation.

The results of the study showed that the factors which contributed to the resignation of the personnel in Paolo Siam Hospital were mainly centered on personal and administrative factors. Demographically the AGE of the personnel also played a big role. The personal factors included less personal motivation in terms of willingness and spirit towards for job, the personal characteristics of the employee which also relates to the job performance. The aspect of personnel development and growth of the employee and the interpersonal relationship between supervisor and peers also contributed to the resignation problems. Administrative factors also played a significant role in terms of the resignation rate of the personnel. It includes administrative participation, Salary and wage, administrative support, the organization environment, evaluation and promotion, competition, affiliation and regulation within the organization. Most important of the hospital should Keep the human resources who have ability and knowledge with organization.