



**แนวทางการเตรียมความพร้อมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน  
จังหวัดภูเก็ต กรณีศึกษาเข้าสู่ Phuket Expo (Wellness tourism)  
Model of preparation for human resource development in a Hospital  
in Phuket Case Study for Phuket Expo (Wellness tourism)**

**ชุตินา จินดาพรหม<sup>1</sup>, ยุทธชัย ฮาริบิน<sup>2</sup>, สงขลา หังสวนัส<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup> คณะวิทยาการจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต,

E-mail: s6310136239@pkru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบของการปรับตัวในบริบท Phuket Expo 2028 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร สภาพแวดล้อม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 2) ศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการปรับตัวในบริบท Phuket Expo 2028 สมรรถนะในการทำงานสำหรับบุคลากร การปรับตัว และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 173 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 1) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการ 2) การปรับตัว ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม 3) สมรรถนะในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ จากการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต กรณีศึกษาเข้าสู่ Phuket Expo 2028 (wellness tourism) ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อม, การปรับตัว, สมรรถนะ, การพัฒนาศักยภาพ



## Abstract

The objectives of this research were to 1) study the adaptation model in the context of Phuket Expo 2028, necessary competencies for personnel, environment, and personnel potential development in Siriroj Phuket Hospital 2) study various factors. That affects the development of adaptive potential in the context of Phuket Expo 2028, work competency for personnel, adaptation and personnel potential development in Siriroj Phuket Hospital. 3) suggest ways to develop personnel potential in Siriroj Phuket Hospital The sample used in the research Personnel of Siriroj Phuket Hospital. The sample used in the research Personnel of Siriroj Phuket Hospital. The sample group used in the research was 173 personnel of a hospital in Phuket province. Data were collected using a questionnaire with a reliability of 0.95. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The research found that personnel of Siriroj Phuket Hospital 1) have a working environment that affects potential development, including career advancement opportunities, working conditions, and welfare 2) Adjustment including physical, mental, and social, 3) competency including knowledge, Skill, and ability from a study using a quantitative research model (Quantitative Research) by using a questionnaire as a tool for collecting personnel data of Siriroj Phuket Hospital and analyzing the data with a statistical package. The data obtained from the research can be used to determine guidelines for personnel development in Siriroj Phuket Hospital, a case study to enter the Phuket Expo 2028 (wellness tourism) that will occur in the future.

**Keywords:** environment, adaptation, competency, potential development

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

Phuket Expo 2028 ถือเป็นโปรเจกต์ใหญ่ด้านการนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจหลังเกิดโควิด-19 ด้วยการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่รัฐบาลและภาคเอกชนหมายมั่นปั้นมืออย่างมาก สำหรับการเสนอตัวเป็นเจ้าภาพจัดงาน Specialized Expo 2028 ภายใต้ชื่องาน Expo 2028 – Phuket, Thailand เพื่อผลักดันบทบาทของประเทศไทยและจังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ หรือ



Medical hub) และเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพระดับโลก วีระศักดิ์ มองว่าการท่องเที่ยวหลังโควิดจะเปลี่ยนไปจากรูปแบบการเดินทางเพื่อพักผ่อน อาจจะแฝงไปด้วยเรื่องของการกินดีอยู่ดี ส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีหรือที่เรียกกันว่า wellness ซึ่งในภาพรวมของประเทศไทยหวังจะใช้งาน Specialized Expo 2028 จุดพลุเพื่อให้เห็นถึงศักยภาพของประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางความรู้ สร้างภาพลักษณ์การเป็น World Class Destination ในการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โดยเฉพาะจังหวัดภูเก็ตหลังโรคโควิด-19 ระบาด ทำให้การท่องเที่ยวต้องหยุดชะงัก “Pain Point ของภูเก็ต ก็คือเศรษฐกิจที่พึ่งพาการท่องเที่ยวเป็นหลักอย่างที่ว่า (ณรงค์ วุ่นซิว ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต) กล่าวว่าเศรษฐกิจศาลพระภูมิคือมีเสาการท่องเที่ยวเสาเดียว เมื่อเจอโควิดทำให้ทรุดหนักกว่าจังหวัดอื่น ๆ ที่ยังมีภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมอื่นรองรับอยู่ จึงต้องมีเสาอื่นเพิ่มขึ้น เช่น สุขภาพ ไม้สัก กีฬา การศึกษา เป็นต้น (วีระศักดิ์ หล่อทองคำ, 2565)

การเสนอตัวเป็นเจ้าภาพจัดงานในครั้งนี้ เพื่อให้เห็นถึงศักยภาพความพร้อมทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัดในการรองรับการจัดงานครั้งนี้ การพิจารณาประเด็นสำคัญคือแนวทางการพัฒนาพื้นที่ภายหลังการจัดงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ BIE ให้ความสำคัญ หากประเทศไทยได้รับเลือกให้เป็นเจ้าภาพจะก่อให้เกิดการสร้างรายได้ไม่แค่เพียงภายในเมืองที่จัดงานเท่านั้น หากยังสร้างรายได้ไปยังกลุ่มจังหวัดอันดามันและประเทศไทยโดยภาพรวม ซึ่งคาดว่าจะเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) 39,357 ล้านบาท เกิดการจ้างงานมากกว่า 110,000 ตำแหน่ง รัฐมีรายได้จากการจัดเก็บภาษี 9,512 ล้านบาท ซึ่งภาพรวมถือว่าคุ้มค่าเพราะได้ผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) สูงถึง 9 เท่า ที่สำคัญคือเป็นการสร้างภาพลักษณ์และเน้นย้ำชื่อเสียงของประเทศไทยและจังหวัดภูเก็ต ในฐานะจุดหมายปลายทางการเดินทางระดับโลก (World-Class Destination) และส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่มีศักยภาพ และยิ่งไปกว่านั้น หากประเทศไทยได้รับการคัดเลือกจะถือเป็นการจัดงานเอ็กซ์โประดับโลกเป็นครั้งแรกของอาเซียน (จิรุตต์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2565)

ปัจจุบันการเสนอตัวจัดงาน EXPO 2028 - Phuket, Thailand ของประเทศไทย ที่จะเกิดขึ้นภายใต้แนวคิด “Future of Life: Living in Harmony, Sharing Prosperity” ถือเป็นโปรเจกต์ใหญ่ที่ภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่างมีความคาดหวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเป็นนโยบายที่สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในมุมของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และยังเป็นโอกาสในการผลักดันประเทศไทยและจังหวัดภูเก็ตขึ้นเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical hub) เพื่อการยกระดับไปสู่การเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพระดับโลกในอนาคต “ดังนั้นภูเก็ตจึงต้องเตรียมความพร้อมในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะเรื่องของถนนเป็นสิ่งที่เราพูดถึงอยู่เสมอ รวมถึงเรื่องของอุโมงค์ และรถไฟฟ้ารางเบา ไปจนถึงเรื่องของประปา เป็นประเด็นที่เราคิดว่าเป็น Pain Point ของจังหวัดภูเก็ตที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข และถ้าทุกอย่างเพียงพอ



การจราจรคล่องตัว ผู้คนเดินทางสะดวกสบาย จังหวัดภูเก็ตก็สามารถทำเงินเข้าประเทศได้แบบมหาศาล และสิ่งเหล่านี้ คือการลงทุนของประเทศไทย” (ธนศักดิ์ พึ่งเดช, 2565)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้เห็นถึงความสำคัญของการผลักดันจังหวัดภูเก็ตให้เป็นเจ้าภาพจัดงาน Phuket expo 2028 มีบทบาทเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ และมีจุดหมายคือการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพระดับโลก ที่สามารถยกระดับการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ตให้ดียิ่งขึ้น และมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดที่ถือว่ามีความสำคัญในการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการปรับตัวในบริบทภูเก็ต Phuket Expo 2028 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร สภาพแวดล้อม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการปรับตัวในบริบทภูเก็ต Phuket Expo 2028 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร สภาพแวดล้อม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

### แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมของการทำงานในปัจจุบัน เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานในองค์กร และสวัสดิการต่างๆของบุคลากร รวมถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่พร้อมต่อการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน Moos and Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มา ตั้งแต่ ปีค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมี ส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิติดังนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน 2) มิติ



ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System) ) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของหน่วยงานงานชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อม (Moos and Moos, 1986)

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัว**

การปรับตัวเป็นหนึ่งใน การเตรียมความพร้อมเข้าสู่การทำงาน การพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ทั้งนี้บุคลากรต้องมีการปรับตัวทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม การจำแนกการปรับตัว (สมนึก สกุลหงส์โสภณ, 2540) แบ่งออกได้ดังนี้ 1. การปรับตัวทางร่างกาย การปรับตัวทางด้านร่างกายเป็นการปรับตัวต่อสิ่งเร้า โดยการเปลี่ยนแปลงทำงานส่วนประกอบและโครงสร้าง เพื่อรักษาคุณภาพของชีวิต 2. การปรับตัวทางจิตใจ การปรับตัวทางจิตใจ หมายถึง การปรับเปลี่ยนทางบุคลิกภาพ และพฤติกรรมใน กระบวนการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น การปรับในทัศนคติ ความเชื่อ เป้าหมายความประพฤติหรืออุปนิสัย เพื่อช่วยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ดีขึ้น 3. การปรับตัวทางสังคม เป็นการปรับตัวทางพฤติกรรมที่อยู่พื้นฐานกระบวนการทางบุคลิกและทางกาย เพื่อรักษาคุณภาพระหว่างความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ผลักดันให้บุคคลต้องปรับตัว (สมนึก สกุลหงส์โสภณ, 2540)

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน**

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงาน ในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัย โดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง "Testing for Competence rather than Intelligence" ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิด เรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่า เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) (David McClelland, 1970)

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ**

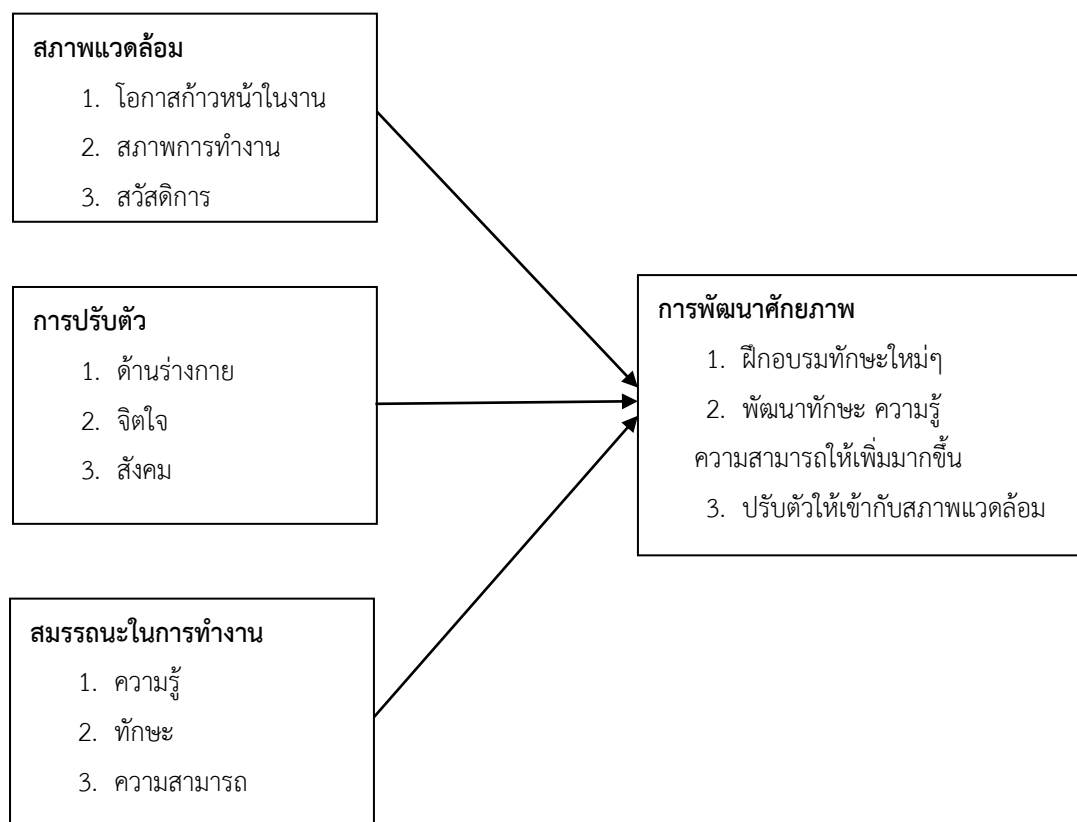
ฉัตรณรงค์ศักดิ์ จินตกานต์ (2560) ได้ศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21 มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ศึกษากระบวนการการออกแบบการพัฒนา และแนวคิดพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญ กับกระบวนการพัฒนาเริ่มตั้งแต่  
การประเมินเพื่อหาความ ต้องการพัฒนา การนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบเป็นแผนปฏิบัติการ  
การดำเนินโครงการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนาและองค์กร และการ  
ประเมินผลโครงการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ จินตกานต์, 2560)

สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต้องประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อม การปรับตัว  
และสมรรถนะในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ โดยการฝึกอบรม  
ทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรปรับตัวเข้ากับ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานได้

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** คือ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีจำนวนทั้งสิ้น 450 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตโดยใช้สูตร Krejcie & Morgan (1970) โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ .05 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 173 คน โดยการ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) การเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัว ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการท างาน ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 5 มีลักษณะการตอบแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932) โดยกำหนดระดับการปฏิบัติมี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดค่าคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยมาก

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือวิจัย โดยพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับข้อคำถามที่ต้องการใช้เป็นตัวบ่งชี้ จากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence-IOC)

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกต้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกต้อง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ใช่อันเป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกต้อง

จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ กับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IC) และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 – 1.00 ขึ้นไป

**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามให้กับบุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 173 ชุด



**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าทางสถิติต่าง ๆ

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อม

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อม

| สภาพแวดล้อม       | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      | อันดับ |
|-------------------|-------------|-------------|------------|--------|
| โอกาสความก้าวหน้า | 4.48        | 0.54        | มาก        | 1      |
| สภาพการทำงาน      | 4.62        | 0.50        | มาก        | 2      |
| สวัสดิการ         | 4.62        | 0.51        | มาก        | 3      |
| <b>ค่าเฉลี่ย</b>  | <b>4.58</b> | <b>0.51</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 1 พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.48 (SD=0.54) รองลงมา ได้แก่ สภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย คือ 4.62 (SD=0.50) และสุดท้าย คือ สวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.62 (SD=0.51) ตามลำดับ

### 2. ผลการวิจัยด้านการปรับตัว

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการปรับตัว

| การปรับตัว       | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      | อันดับ |
|------------------|-------------|-------------|------------|--------|
| ด้านร่างกาย      | 4.21        | 0.75        | มาก        | 1      |
| ด้านจิตใจ        | 4.15        | 0.87        | มาก        | 2      |
| ด้านสังคม        | 2.33        | 1.38        | มาก        | 3      |
| <b>ค่าเฉลี่ย</b> | <b>3.56</b> | <b>1.00</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.21 (SD=0.75) รองลงมา ได้แก่ ด้านสังคมค่าเฉลี่ย คือ 4.15 (SD=0.87) และสุดท้าย คือ ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ย 2.33 (SD= 1.38) ตามลำดับ



### 3. ผลการวิจัยด้านสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสมรรถนะในการทำงาน

| สมรรถนะในการทำงาน | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      | อันดับ |
|-------------------|-------------|-------------|------------|--------|
| ความสามารถ        | 4.54        | 0.58        | มาก        | 1      |
| ทักษะ             | 4.53        | 0.58        | มาก        | 2      |
| ความรู้           | 4.08        | 0.71        | มาก        | 3      |
| <b>ค่าเฉลี่ย</b>  | <b>4.38</b> | <b>0.62</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.54 (SD=0.58) รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะ ค่าเฉลี่ย คือ 4.53 (SD=0.58) และสุดท้าย คือ ด้านความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.08 (SD=0.71) ตามลำดับ

### 4. ผลการวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพ

| การพัฒนาศักยภาพ                                     | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      | อันดับ |
|-----------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|--------|
| ฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ                                  | 4.31        | 0.57        | มาก        | 1      |
| ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม                        | 4.27        | 0.62        | มาก        | 2      |
| พัฒนาทักษะ ความรู้ และ<br>ความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น | 4.00        | 0.86        | มาก        | 3      |
| <b>ค่าเฉลี่ย</b>                                    | <b>4.19</b> | <b>0.69</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31 (SD=0.57) รองลงมา ได้แก่ ด้านปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย คือ 4.27 (SD=0.62) และสุดท้าย คือ ด้านพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.00 (SD=0.86) ตามลำดับ



**ตารางที่ 5** ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary) การพัฒนา  
ศักยภาพ

| Model | R   | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-----|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .78 | .61      | .60               | .36                        |

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .607 ซึ่งหมายความว่า ซึ่งมีความหมายว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน (1. สภาพแวดล้อม 2. การปรับตัว 3. สมรรถนะในการทำงาน) สามารถอธิบายปัจจัยด้านการพัฒนา  
ศักยภาพ ได้ร้อยละ 60.7 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 39.3 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA) การพัฒนาศักยภาพ

| Model        | Sum of Squares | df         | Mean Squares | F       | Sig. |
|--------------|----------------|------------|--------------|---------|------|
| Regression   | 37.50          | 9          | 4.17         | 38.39** | .000 |
| Residual     | 17.69          | 163        | .11          |         |      |
| <b>Total</b> | <b>55.18</b>   | <b>172</b> |              |         |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่าระดับ  
นัยสำคัญที่ .05 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การ  
ปรับตัว และสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ที่ส่งผลต่อการ  
พัฒนาศักยภาพ อย่างมีนัยสำคัญ



**ตารางที่ 7** ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของสภาพแวดล้อม การปรับตัว และสมรรถนะในการทำงาน  
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)        | .40                         | .30        |                           | 1.34   | .18  |
| สภาพแวดล้อม       | .02                         | .09        | .02                       | .28    | .78  |
| การปรับตัว        | .20                         | .04        | .2                        | 4.96** | .00  |
| สมรรถนะในการทำงาน | .68                         | .08        | .65                       | 8.89** | .00  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม การปรับตัว และสมรรถนะในการทำงานของพนักงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต พบว่า การปรับตัว และสมรรถนะในการทำงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

$$\hat{Y} = .40 + .68 (\text{สมรรถนะในการทำงาน}) + .20 (\text{การปรับตัว})$$

**ตารางที่ 8** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ผลการทดสอบสมมติฐาน                                                                       | ยอมรับ | ปฏิเสธ |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| <b>สมมติฐานที่ 1</b> สภาพแวดล้อม การปรับตัว สมรรถนะในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ |        |        |
| สภาพแวดล้อม                                                                              |        | ✓      |
| - สภาพการทำงาน                                                                           |        | ✓      |
| - สวัสดิการ                                                                              |        | ✓      |
| - โอกาสก้าวหน้าในงาน                                                                     |        | ✓      |
| การปรับตัว                                                                               | ✓      |        |
| - การปรับตัวด้านร่างกาย                                                                  | ✓      |        |
| - การปรับตัวด้านจิตใจ                                                                    |        | ✓      |
| - การปรับตัวด้านสังคม                                                                    |        | ✓      |



## ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| ผลการทดสอบสมมติฐาน | ยอมรับ | ปฏิเสธ |
|--------------------|--------|--------|
| สมรรถนะในการทำงาน  | ✓      |        |
| - ความรู้          | ✓      |        |
| - ทักษะ            | ✓      |        |
| - ความสามารถ       |        | ✓      |

## สรุปผลการวิจัย

การเตรียมความพร้อม สภาพแวดล้อม การปรับตัว และสมรรถนะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของการปรับตัวในบริบท Phuket Expo 2028 และความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคลากร การปรับตัวทางร่างกายและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเป็นปัจจัยสำคัญอีกด้วยในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเตรียมความพร้อมเพื่อรับรองงาน Phuket Expo 2028

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการเตรียมความพร้อมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต กรณีศึกษาเข้าสู่ Phuket Expo (Wellness tourism) คณะผู้วิจัยขออภิปราย ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของการปรับตัวในบริบทภูเก็ต Phuket Expo 2028 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร สภาพแวดล้อม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวในการทำงานที่ควรเตรียมความพร้อม ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลในการปรับตัว มากที่สุดคือ ด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านจิตใจ ตามลำดับ สมรรถนะในการทำงานที่ควรเตรียมความพร้อม ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลในการเตรียมความพร้อม มากที่สุดคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ ตามลำดับ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ควรเตรียมความพร้อม ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลในการเตรียมความพร้อม มากที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ การพัฒนาศักยภาพที่ควรเตรียมความพร้อม ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลในการเตรียม



ความพร้อม มากที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม การปรับตัว และสมรรถนะในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการปรับตัวในบริบท Phuket Expo 2028

ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อม การปรับตัว และสมรรถนะในการทำงานของพนักงานของ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีผลการปรับตัว และสมรรถนะในการทำงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการปรับตัวในบริบท Phuket Expo 2028

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัยพบว่า 1. การปรับตัวทางด้านร่างกาย เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกันกับการมีสุขภาพที่ดีและมีความมั่นคงอย่างสมบูรณ์ในการทำงานและการใช้ชีวิต 2. สมรรถนะด้านทักษะ เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนการทำงาน และแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ 3. สมรรถนะด้านความรู้ เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ Phuket Expo 2028

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การปรับตัวทางด้านร่างกาย สนับสนุนให้บุคลากรรักษาสุขภาพที่ดี โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพเบื้องต้นในที่ทำงาน และสร้างแนวทางในการส่งเสริมการรับประทานอาหารที่เหมาะสมและสมดุล ในการปรับปรุงสภาพร่างกาย
2. สมรรถนะด้านทักษะ สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของแต่ละบุคลากร โดยการจัดโครงการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนการศึกษาต่อ และสร้างโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน
3. สมรรถนะด้านความรู้ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร โดยสร้างพื้นที่สำหรับการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาทักษะทางอาชีพของบุคลากร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการหาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงให้องค์กรมีความพร้อมในการรับมือกับอุปสรรคและ

## เอกสารอ้างอิง

- ~ 303 ~



- รุ่งนภา คนเล. (2555). **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ช่วยให้องค์การรอดพ้นจากปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจได้ อย่างไร.** ค้นเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/blog/rung11/282107>
- ลัดดาวัลย์ สำราญ, สุรัชย์ เอ็มอักษร, ศศินันท์ ศาสตร์สาระ, และโสธยา สุภาพล. **การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ.** ค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2565, จาก [https://www.thonburi-u.ac.th/journal/Document/12-29/Journal12\\_29\\_11.pdf](https://www.thonburi-u.ac.th/journal/Document/12-29/Journal12_29_11.pdf)
- ศิริรัตน์ ศิริพันธ์. (2552). **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทวอร์นันท อินโฟเทค จำกัด.** ค้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2565, จาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed\\_Psy/Sirirat\\_Si.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Psy/Sirirat_Si.pdf)
- สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ. (2565). **ทีเล็บจับมือ ภูเก็ต ด้อนรับกรรมการ BIE ชิงเจ้าภาพจัดงานเอ็กซ์โป 2028พร้อมดันไทยขึ้นแท่นจุดหมายปลายทางสุขภาพครบวงจร.** ค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.busessevents-thailand.com/th/press-media/news-press-release/detail/1479-tceb-and-phuket-welcome-enquiry-mission-members-from-world-expos-governing-body-to-assess-phukets-candidacy-for-expo-2028>
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร. **สมรรถนะ (Competency).** ค้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565 จาก [https://www.np.go.th/index/add\\_file/gPzHycYMon42007.pdf](https://www.np.go.th/index/add_file/gPzHycYMon42007.pdf)
- Hfocus.org เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2565). **เช็คความพร้อม Expo2028 โอกาสยกระดับภูเก็ตสู่เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพระดับโลก.** ค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://www.hfocus.org/content/2022/05/25200>
- HRnote.asia. (2565). **เสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ให้บุคลากร ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ.** ค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2565 จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190624-Competency>