



## ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร Job Satisfaction of Spa Therapists in Bangkok

นฤมล พุยมูลตรี\*

Narumon Puimootree

ศิริจิต สุนันตะ\*\*

Sirijit Sunanta

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา จำแนกตาม ประเภทสปา รายได้ คุณวุฒิทางวิชาชีพและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานสปา 2 ประเภท คือ สปาทั่วไป และสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท จำนวน 209 คน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.84$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.25$ ) และด้านรายได้และสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.74$ ) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานสปา ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานสปาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานสปา ด้านรายได้และสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานสปาที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานสปา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานสปาที่ทำงานในประเภทสปาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยและความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานสปา กรุงเทพมหานคร

### Abstract

The purposes of the research were to: 1) study the level of job satisfaction of spa therapists and 2) compare the job satisfaction of spa therapists classified by types of spa, income, spa

\* นักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยศิลปากร (พัฒนธรรมศึกษา) สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนธรรมและการพัฒนา) สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล



professional qualification, and working experience. The samples, consisted of 209 spa therapists from day spas and hotel and resort spas.

The research results showed that overall job satisfaction of spa therapists was at moderate level ( $\bar{X} = 3.34$ ). After considering by sorting average satisfactions descendingly, it was found that the highest satisfaction was working condition ( $\bar{X} = 3.84$ ), followed by job description ( $\bar{X} = 3.38$ ), opportunity to be promoted ( $\bar{X} = 3.38$ ), safety and security ( $\bar{X} = 3.37$ ), relationship between superiors and colleagues ( $\bar{X} = 3.25$ ), and finally income and welfare ( $\bar{X} = 2.74$ ).

The analysis by comparing job satisfaction with personal factors showed that the spa therapists who had different incomes per month had different job satisfaction in working condition at statistical significance of 0.05, while the spa therapists who had different working experience had different job satisfaction with income and welfare ( $p < .05$ ). The spa therapists who had different professional qualification had different job satisfaction in the relationship between superior and colleagues and the opportunity to be promoted ( $p < .05$ ). The spa therapists who work in different types of spa had significantly different job satisfaction in income and welfare, working conditions, and safety and security at the statistical level of .05.

Keyword: Job Satisfaction Spa Therapist Bangkok Metropolitan

## บทนำ

ธุรกิจสปาของประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางบริการสปาแห่งเอเชีย (Spa Capital of Asia) ในปี 2551 ผลจากนโยบายดังกล่าว ทำให้มีสถานประกอบการเกี่ยวกับธุรกิจสปาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากกระทรวงสาธารณสุขจำนวนถึง 1,823 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2551) การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของธุรกิจ สปาส่งผลให้เกิดการแข่งขันในกลุ่มธุรกิจสปาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของกลุ่มพนักงาน ที่ให้บริการในสปา อาชีพพนักงานสปาถือว่าเป็นหนึ่งในอาชีพบริการที่ต้องให้บริการลูกค้าที่มาใช้บริการในสปา การทำงานต้องอาศัยทั้งแรงกายและแรงใจเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด แต่สำหรับพนักงานสปา การให้บริการที่ดีที่สุด

กับลูกค้าอาจหมายถึง การทำงานภายใต้ความกดดัน ความเมื่อยล้าของร่างกาย ความกังวลในการทำงาน และนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ (สุธีลักษณ์ ลาดปลาชะ, 2551: 1) ทั้งนี้พนักงานสปาที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ลูกค้าที่มาใช้บริการเกิดความประทับใจ ในบริการและกลับมาใช้บริการที่สถานประกอบการสปาอย่างต่อเนื่อง สถานประกอบการสปา จึงควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลพนักงานสปาไม่ใช่มุ่งเน้นเฉพาะการใช้แรงงาน ของพนักงานสปาเพียงอย่างเดียว (ธัญญา ศรศิลป์, 2549: 38-39) หากพนักงานสปา มีความรัก และความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการสปาจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพนักงานสปา ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่สถานประกอบการสปาส่วนใหญ่ต้องเผชิญ ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้พนักงานสปา มีผลการทำงานดีและมีลูกค้าประจำเลือกใช้บริการอยู่เสมอ



ทำให้เกิดรายได้จากชั่วโมงการทำงานและทิปจากลูกค้า (พรปวีณ์ ศิริรักษ์, 2551: 5) ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานสปาขาดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานสปาก็จะไม่มีประสิทธิภาพหรืออ่อนในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย ต่องานและส่งผลต่อการพิจารณาผลงานของพนักงานสปาจากผู้ประกอบการสปา (ศุภกิตต์ ศีลอุดม, 2551: 3) รวมถึงส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน จึงนับได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้พนักงานสปาสสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาก็เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของทั้งสถานประกอบการสปา ตัวพนักงานสปาและธุรกิจสปาโดยรวม

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจะพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปามีความสำคัญต่อธุรกิจสปาและพนักงานสปา หากพนักงานสปาขาดความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้ธุรกิจสปาไร้ซึ่งเสถียรภาพและไม่สามารถดำเนินธุรกิจอยู่ต่อไปได้ สุดท้ายก็ล้มเลิกกิจการไปในที่สุด รวมถึงทำให้อาชีพพนักงานสปาไม่มีการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคง ในสายอาชีพได้ต่อไปได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและมีความประสงค์ที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการควบคุมดูแลพนักงานสปานำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อลดปัญหาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาด้านต่างๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสความ

ก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยและความมั่นคง

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา จำแนกตามประเภทสปารายได้ คุณวุฒิทางวิชาชีพและประสบการณ์การทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

พนักงานสปามีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยและความมั่นคงแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทสปา รายได้ คุณวุฒิทางวิชาชีพและประสบการณ์การทำงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 6 ด้าน ลักษณะของพนักงานสปามาตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. ๒๕๕๑) (กระทรวงสาธารณสุข, 2552) และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา โดยประยุกต์ให้เข้ากับงานวิจัยคือ การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกรอบในการวิจัย ดังนี้



## ตัวแปรต้น

## ปัจจัยส่วนบุคคล

ประเภทสปา

รายได้

คุณวุฒิทางวิชาชีพสปา

ประสบการณ์การทำงาน



## ตัวแปรตาม

## ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา

## ในแต่ละด้าน

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านสภาพการทำงาน
6. ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาพนักงานสปาที่ทำงานในสปาเพื่อสุขภาพ 2 ประเภท คือ สปาทั่วไป (Day Spa) และสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท (Hotel & Resort Spa) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ได้รับเลือกเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมธุรกิจสุขภาพที่รัฐกำหนด และเป็นพื้นที่ ที่มีจำนวนสปาเพื่อสุขภาพที่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุดในประเทศ โดยมีสปาเพื่อสุขภาพที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงสาธารณสุขประจำปี พ.ศ.2553 จำนวน 66 แห่ง ในพื้นที่ 25 เขตของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2553) โดยผู้วิจัยได้เจาะจงเลือกเพียงเขตที่มีจำนวนสปาเพื่อสุขภาพ หนาแน่นสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้

อันดับที่ 1 เขตวัฒนา มีจำนวนสปาเพื่อ

สุขภาพ 9 แห่ง แบ่งเป็น สปาทั่วไป (Day Spa) จำนวน 7 แห่ง สปาโรงแรมหรือรีสอร์ท (Hotel & Resort Spa) จำนวน 2 แห่ง

อันดับที่ 2 เขตคลองเตย มีจำนวนสปาเพื่อ

สุขภาพ 7 แห่ง แบ่งเป็น สปาทั่วไป (Day Spa) จำนวน 5 แห่ง สปาโรงแรมหรือรีสอร์ท (Hotel & Resort Spa) จำนวน 2 แห่ง

อันดับที่ 3 เขตบางรัก มีจำนวนสปาเพื่อสุขภาพ 6 แห่ง แบ่งเป็น สปาทั่วไป (Day Spa) จำนวน 2 แห่ง สปาโรงแรมหรือรีสอร์ท (Hotel & Resort Spa) จำนวน 4 แห่ง

จากทั้งหมด 3 เขตข้างต้น จำนวนสปาทั่วไป มีจำนวน 14 แห่ง ส่วนสปาโรงแรมหรือ รีสอร์ท มีจำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 22 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยศึกษาสปาทั้ง 2 ประเภทที่มีอยู่ทุกแห่ง ในเขตดังกล่าว

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) เป็นพนักงานสปาที่ได้รับคุณวุฒิทางวิชาชีพสปาไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร จากสถาบันสถานศึกษาที่กระทรวงสาธารณสุขรับรอง ทั้งนี้เพื่อให้



เป็นไปตามข้อกำหนดของกระทรวงสาธารณสุขในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2) เป็นพนักงานสปาที่มีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการสปา ไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อสะท้อนภาพรวมการทำงานของพนักงานสปาในสถานการณ์ต่างๆ ได้แก่ การผ่านประสบการณ์ช่วงการทดลองงาน 3 เดือนก่อนบรรจุเป็นพนักงานสปาประจำ และการทำงานร่วมกับพนักงานสปาทุกระดับผ่านช่วงเวลาต่างๆ จากการสำรวจพื้นที่การวิจัยก่อนเก็บข้อมูลในสถานประกอบการสปาทั้ง 22 แห่ง จาก 3 เขตที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา พบว่ามีจำนวนพนักงานสปาทั้งสิ้น 209 คน ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยเป็นพนักงานสปาที่ทำงานในสปาทั่วไป 130 คน และพนักงานสปาที่ทำงานในสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท 79 คน

### ข้อจำกัดของการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกศึกษาพนักงานสปาในกรุงเทพมหานครเพียง 3 เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตคลองเตยและเขตบางรัก จึงมีข้อจำกัดในการสรุปอ้างอิงความเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรพนักงานสปาในกรุงเทพมหานครได้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย โดยนำเอาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคำถามจำนวน 3 ท่าน ได้แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาทั้ง 6 ด้าน จำนวน 69 ข้อ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน จำนวน 12 ข้อ ด้านรายได้และสวัสดิการ จำนวน 10 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 11 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 ข้อ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ และด้านความปลอดภัยและความมั่นคง จำนวน 10 ข้อ และใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าความคิดเห็นของเบสท์ (Best, 1981: 185) ดังต่อไปนี้

| ช่วงของค่าคะแนนเฉลี่ย | การแปลความหมาย    |
|-----------------------|-------------------|
| 4.51-5.00             | พึงพอใจมากที่สุด  |
| 3.51-4.50             | พึงพอใจมาก        |
| 2.51-3.50             | พึงพอใจปานกลาง    |
| 1.51-2.50             | พึงพอใจน้อย       |
| 1.00-1.50             | พึงพอใจน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 สอบถามข้อเสนอแนะและปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร 6 ด้าน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบแบบสอบถามก่อน (Try-out) กับพนักงานสปาที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดแต่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลไปหาความค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้อธิบายความสำคัญในการวิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบทุกขั้นตอน โดยอธิบายให้พนักงานสปาทราบว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ การตอบแบบสอบถามในการวิจัยไม่ได้รับชื่อของพนักงานสปาและสถานประกอบการสปา ผู้ประกอบการสปาและพนักงานสปาจึงมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไม่สามารถโยงหาผู้ตอบแบบสอบถามได้ และผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากหัวหน้างาน/เจ้าของกิจการสปาและพนักงานสปาในการเข้าไปเก็บข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างเดือนธันวาคม 2553 - เดือนมกราคม 2554 ได้ข้อมูลครบร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามโดยสถิติในการวิจัย คือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Analysis) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาทั้งรายด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนตามเกณฑ์ของเบส ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา ในกรุงเทพมหานคร 6 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทสปา รายได้ คุณวุฒิทางวิชาชีพและประสบการณ์การทำงาน และใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

**ผลการวิจัย** จากการวิเคราะห์ ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พนักงานสปาเกือบทั้งหมด เป็นเพศหญิงจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91 อายุระหว่าง 26 - 31 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.15 การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.54 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,000 - 12,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 42.58 พนักงานสปาที่มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 พนักงานสปาทำงานในสปาประเภท สปาทั่วไป (Day Spa) จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20

2. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน พบว่า พนักงานสปามีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยพบว่าพนักงานสปาที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และด้านรายได้ และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา จำแนกตามประเภทสปารายได้ คุณวุฒิทางวิชาชีพและประสบการณ์การทำงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา 6 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล                  | ลักษณะงาน | รายได้และสวัสดิการ | สภาพการทำงาน    | ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน | โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | ความปลอดภัยและความมั่นคง |
|----------------------------------|-----------|--------------------|-----------------|--------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
|                                  | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย          | ค่าเฉลี่ย       | ค่าเฉลี่ย                                  | ค่าเฉลี่ย                   | ค่าเฉลี่ย                |
| <b>ประเภทสปา</b>                 |           |                    |                 |                                            |                             |                          |
| สปาทั่วไป สปาในโรงแรมหรือรีสอร์ท | 3.38      | 2.69               | 3.73            | 3.21                                       | 3.34                        | 3.26                     |
|                                  | 3.38      | 2.84               | 4.01            | 3.31                                       | 3.45                        | 3.55                     |
| <b>p-value</b>                   | 0.905     | <b>0.047*</b>      | <b>0.000***</b> | 0.124                                      | 0.076                       | <b>0.000***</b>          |
| <b>รายได้ต่อเดือน</b>            |           |                    |                 |                                            |                             |                          |
| 7,000 - 12,000                   | 3.41      | 2.73               | 3.90            | 3.22                                       | 3.31                        | 3.30                     |
| 12,001 - 15,000                  | 3.32      | 2.72               | 3.89            | 3.22                                       | 3.40                        | 3.39                     |
| มากกว่า 15,000                   | 3.43      | 2.81               | 3.65            | 3.33                                       | 3.48                        | 3.47                     |
| <b>p-value</b>                   | 0.241     | 0.659              | <b>0.028*</b>   | 0.428                                      | 0.143                       | 0.156                    |
| <b>คุณวุฒิวิชาชีพ</b>            |           |                    |                 |                                            |                             |                          |
| 1 - 2 หลักสูตร                   | 3.37      | 2.71               | 3.82            | 3.20                                       | 3.33                        | 3.35                     |
| 3 - 4 หลักสูตร                   | 3.44      | 2.94               | 3.96            | 3.46                                       | 3.62                        | 3.54                     |
| > 4 หลักสูตร                     | 3.45      | 2.76               | 3.84            | 3.35                                       | 3.70                        | 3.23                     |
| <b>p-value</b>                   | 0.547     | 0.109              | 0.437           | <b>0.043*</b>                              | <b>0.002**</b>              | 0.104                    |
| <b>ประสบการณ์การทำงาน</b>        |           |                    |                 |                                            |                             |                          |
| 1 - 2 ปี                         | 3.50      | 2.84               | 3.86            | 3.32                                       | 3.37                        | 3.40                     |
| 3 - 4 ปี                         | 3.33      | 2.59               | 3.73            | 3.16                                       | 3.34                        | 3.28                     |
| มากกว่า 4 ปี                     | 3.38      | 2.82               | 3.91            | 3.28                                       | 3.42                        | 3.43                     |
| <b>p-value</b>                   | 0.101     | <b>0.012*</b>      | 0.103           | 0.218                                      | 0.610                       | 0.146                    |

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001



จากตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปา 6 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทสปารายได้ คุณวุฒิทางวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

1. พนักงานสปาที่ทำงานในประเภทสปาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยและความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานสปาที่ทำงานในประเภทสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยและความมั่นคง มากกว่า พนักงานสปาที่ทำงานในประเภทสปาทั่วไป

2. พนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า พนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือน 7,000 - 12,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่า พนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

3. พนักงานสปาที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า พนักงานสปาที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพ 3 - 4 หลักสูตร มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่า พนักงาน

สปาที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพ 1 - 2 หลักสูตร นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

4. พนักงานสปาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พนักงานสปาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 4 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ มากกว่า พนักงานสปาที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 - 4 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

### อภิปรายผลการวิจัย

1. พนักงานสปาที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 เมื่อเปรียบเทียบจากทั้งหมด 6 ด้าน ทั้งนี้พนักงานสปาที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานสูงสุด เนื่องจากสถานประกอบการสปา ทั้ง 2 ประเภทที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับมาตรฐานสปาเพื่อสุขภาพจากกระทรวงสาธารณสุข จึงมีสภาพการทำงานที่ได้มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานของสถานที่ มาตรฐานการให้บริการและอุปกรณ์การให้บริการลูกค้าที่ผ่านการตรวจสอบโดยกระทรวงสาธารณสุข ทำให้พนักงานสปาได้รับความสะดวกในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านรายได้และสวัสดิการ พนักงานสปาที่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้น้อยที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน เนื่องจากปัญหาด้านรายได้และสวัสดิการของพนักงานสปาที่ได้รับต่อเดือนไม่คงที่ พนักงานสปาต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานของสถานประกอบการสปา เช่น มาตรฐานระยะเวลาการทำงาน รายได้



ที่ยุติธรรม และต้องการให้ผู้ประกอบการสปามีประกันสังคมแก่พนักงานสปาทุกคน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวพบว่า รายได้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตทำให้มนุษย์ดิ้นรนและใช้ชีวิตยากลำบาก พนักงานสปาบางคนไม่มีเงินเดือนประจำ รายได้มาจากชั่วโมงการทำงาน การมีรายได้ต่อเดือนมากขึ้นกับชั่วโมงการทำงานที่มากตามไปด้วย การมีรายได้ต่อเดือนที่ไม่แน่นอนนี้ ทำให้พนักงานสปาเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ เพราะไม่สามารถวางแผนการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตแต่ละเดือนได้ และพบว่าพนักงานสปาต้องแบกรับภาระค่าชุดเครื่องแบบทำงานที่ผู้ประกอบการสปาคหักจากเงินเดือน รวมถึงไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าการตรวจสุขภาพ ประจำปีและโบนัสประจำปี

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปากับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทสปา รายได้ คุณวุฒิทางวิชาชีพและประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ประเภทสปา พนักงานสปาที่ทำงานในประเภทสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยและความมั่นคงมากกว่า พนักงานสปาที่ทำงานในประเภทสปาทั่วไป

ด้านรายได้และสวัสดิการของพนักงานสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท เกิดจากการได้รับค่าบริการพิเศษ (Service Charge) ที่ทางสปาโรงแรมหรือรีสอร์ทคิดเพิ่มจากราคาปกตินอกเหนือจากค่าชั่วโมงการทำงานที่ได้รับในทุกๆ เดือน โดยที่พนักงานสปา

ทั่วไปส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าบริการพิเศษ (Service Charge) นี้ แต่ได้รับเพียงค่าชั่วโมงการทำงาน

ด้านสภาพการทำงานและด้านความปลอดภัยและความมั่นคงของพนักงานสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท หากพิจารณาพื้นที่ของสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท มีสภาพแวดล้อมสวยงาม ส่วนหนึ่งตั้งอยู่ในโรงแรมระดับ 5 ดาว จึงมีการตกแต่งสถานที่หรูหรา สะดวกสบายและมีรูปแบบการให้บริการที่ครบวงจรมากกว่าสปาทั่วไป รวมถึงด้านความปลอดภัยและความมั่นคง สปาโรงแรมหรือรีสอร์ทส่วนใหญ่พบว่ามีสถานที่และขนาดของสถานประกอบการใหญ่ มีการบริการสปาที่ครบวงจร มีอุปกรณ์การทำงานที่ครบครัน รวมถึงมีการป้องกันระบบรักษาความปลอดภัยของอาคารสูงกว่าสปาทั่วไป ด้านความมั่นคงในอาชีพพนักงานสปาโรงแรมหรือรีสอร์ท พบว่าผู้ประกอบการ สปามีสัญญาการจ้างงานระหว่างพนักงานสปากับผู้ประกอบการสปา ทำให้พนักงานสปาทราบค่าจ้าง และระยะเวลาในการประกอบอาชีพได้แน่นอน ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานสปากเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความมั่นคงในอาชีพของตน

2.2 รายได้ของพนักงานสปา พนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือน 7,000 – 12,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มากกว่าพนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท เนื่องจากสภาพการทำงานของพนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือน 7,000 – 12,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสปารายใหม่ เพิ่งเข้ามาทำงานในสถานประกอบการสปา สภาพการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ พื้นที่การทำงานและการตกแต่งภายในสถานประกอบการสปา มีการตกแต่งสถานที่ที่สวยงาม ไม่มีลักษณะที่ทำให้เสื่อมเสียศีลธรรมหรือขัดต่อวัฒนธรรมและประเพณีอันดี จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพ



การทำงาน มากกว่าพนักงานสปาที่มีรายได้ต่อเดือนช่วงอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานสปาที่มีอายุงานมากในสถานประกอบการสปา จึงมีความคุ้นเคยกับสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานสปารายใหม่

2.3 คุณวุฒิทางวิชาชีพของพนักงานสปา พนักงานสปาที่มีที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพ 3 - 4 หลักสูตร และมากกว่า 4 หลักสูตร มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าพนักงานสปาที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพ 1-2 หลักสูตร เนื่องจากคุณวุฒิทางวิชาชีพของพนักงานสปา สามารถบ่งบอกถึงทักษะการนวดรูปแบบต่างๆ ที่พนักงานสปาสามารถปฏิบัติงานได้ จึงเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการสปาที่ต้องการพนักงานสปาที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพที่หลายหลักสูตร เนื่องจากผู้ประกอบการสปาไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาชีพสปาแก่พนักงานสปา ทั้งนี้คุณวุฒิทางวิชาชีพยังถือเป็นหลักฐานสำคัญที่สามารถใช้สมัครงานและต่อยอดในการศึกษา/อบรมวิชาชีพสปาขั้นสูงต่อไปได้ ส่งผลให้พนักงานสปา มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสปา พนักงานสปาที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 4 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ มากกว่า พนักงาน สปาที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 3-4 ปี เนื่องจากรายได้ต่อเดือนของพนักงานสปาที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาก ส่วนใหญ่มีเงินเดือนประจำสูง ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มีลูกค้าประจำมาใช้บริการอยู่เสมอ จึงมีชั่วโมงการทำงานมาก ส่งผลให้มีรายได้ต่อเดือนจากชั่วโมงการทำงานและทิปจากลูกค้าประจำที่มาใช้บริการ

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการของพนักงานสปาที่มีค่าน้อยที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการดูแลและคุ้มครองพนักงานสปามากขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดมาตรฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพนักงานสปา และเข้มงวดกวดขันกับสถานประกอบการเรื่องสิทธิแรงงานของพนักงานสปา รัฐควรผลักดันให้มีการสร้างเครือข่ายระหว่างพนักงานสปากับผู้ประกอบการสปา และภาครัฐมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจสปา เพื่อหาแนวทางแก้ไขและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน รวมถึงให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาพนักงานสปาด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสปา จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการชาวไทยและชาวต่างชาติหันมาใช้บริการสปามากขึ้น จากปัญหาด้านรายได้และสวัสดิการที่พนักงานสปาได้รับไม่มีความแน่นอน และมาตรฐานค่าแรงที่ชัดเจน ผู้ประกอบการสปาควรเปิดโอกาสให้พนักงานสปามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างงานและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น มีมาตรฐานค่าแรงให้แก่พนักงานสปา จัดให้มีเงินโบนัสประจำปี และให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจ่ายค่าแรงที่ถูกต้องและเป็นธรรม ส่งเสริมการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานที่สูงขึ้นแก่พนักงานสปาที่มีความรู้และความสามารถในการทำงานให้มีความความก้าวหน้าและมั่นคงในสายอาชีพ

2. พนักงานสปาที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพที่หลากหลายหลักสูตร มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานสปาที่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพ 1 - 2 หลักสูตร พนักงานสปาควรพัฒนาทักษะในการทำงานของตนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการรวมกลุ่มวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครอง



สิทธิแรงงาน เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองในเรื่องการจ้างงานและสภาพการทำงาน ให้ความร่วมมือในการพัฒนาการทำงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ต่อผู้ประกอบการสปาและภาครัฐ เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆให้สูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative method) เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวม และข้อมูลเชิงลึกสามารถอธิบายข้อมูลได้ครอบคลุมและชัดเจนมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในสปาประเภทอื่นๆ เช่น

สปาเพื่อการรักษาพยาบาล (Medical Spa) ซึ่งเป็นสถานประกอบการสปาที่มีการบำบัดรักษาควบคู่กับศาสตร์ทางการแพทย์และใช้เครื่องมือแพทย์ในการให้บริการ ควบคุมดูแลโดยบุคลากรทางการแพทย์ มักอยู่ในสถานรักษาพยาบาล โรงพยาบาลและคลินิก เป็นต้น

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ยังคงมีอีกหลายพื้นที่ที่น่าสนใจทำการศึกษา เช่น เมืองพัทยา ภูเก็ต และกระบี่ เป็นต้น เพราะเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีสถานประกอบการสปาและพนักงานสปาทั้ง 2 ประเภทอยู่เป็นจำนวนมาก และควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในด้านอื่นๆ เช่น ด้านนโยบายการบริหาร ด้านปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2551). รายงานสถานประกอบการสปาเพื่อสุขภาพ นวดเพื่อสุขภาพ นวดเพื่อเสริมสวย ปี 2551. สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: แผนงานสถิติ. นนทบุรี.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2551). ประกาศกระทรวงสาธารณสุขพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509. ประกาศลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2541. สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: แผนงานสถิติ. นนทบุรี.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2552). รายละเอียดเพิ่มเติมเรื่องการรับรองหลักสูตรสถาบัน สถานศึกษาที่ผลิตผู้ให้บริการ. กรุงเทพมหานคร: กองการประกอบโรคศิลปะ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). รายงานสถานประกอบการธุรกิจสปาเพื่อสุขภาพรายเก่า-รายใหม่ ปี 2553. สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: แผนงานสถิติ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). สถิติของสปาเพื่อสุขภาพที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. 2553. สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: แผนงานสถิติ. นนทบุรี.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). รายงานคณะกรรมการตรวจและประเมินผลมาตรฐานสถานประกอบการกลาง. สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: แผนงานสถิติ. นนทบุรี.