

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางใช้ ประกอบการ พิจารณาในการปรับกลยุทธ์การจัดการด้านบุคลากร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และ แรงจูงใจในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจาก พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 80 คน สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล รวมทั้งข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำงานเป็นพนักงานผู้ ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ สาขาลานนา อายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญา ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ กับครอบครัว ทำงานเป็นพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัด เชียงใหม่มาเป็นระยะเวลา 4 – 6 ปี ได้รับเงินเดือนสุทธิ 15,001 – 20,000 บาท ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพระดับ 3 สาเหตุที่ทำงานกับ โอเอซิส สปา จังหวัด เชียงใหม่ คือ ความมั่นคงของบริษัท ก่อนหน้านี้เคยทำงานที่อื่นมาก่อนมาทำงานกับ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัด

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/ สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับ

องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการจัดการและ การบริหาร ค่าจ้าง และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

### 2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมาคือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ บริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

### 2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

### 2.3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัท ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ท่านทำ เท่าเทียมกัน และ โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

#### 2.4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง และ บริษัทได้มอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

#### 2.5 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่มที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

#### 2.6 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ บริษัทจัดให้มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

#### 2.7 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมาคือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน และ ความสามารถและนำผลการนับถือของผู้บังคับบัญชาของท่าน ตามลำดับ

## 2.8 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

## 2.9 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น และ การปฐมนิเทศหรืออบรมพนักงานใหม่ของบริษัท ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ตามลำดับ

## ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่

### 3.1 ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ/งานที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านไม่มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายในงานที่ก้าวหน้า หรือท้าทายความสามารถของท่าน รองลงมาคือ บริษัทไม่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และ ท่านคิดว่าท่านไม่ได้เป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

### 3.2 ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือนของท่าน รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

### 3.3 ปัญหาเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านขาดโอกาสในการที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความความสามารถของท่าน รองลงมาคือ ในตำแหน่งงานของท่าน ท่านไม่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ท่านไม่ได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

### 3.4 ปัญหาเกี่ยวกับการยอมรับ

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านไม่ได้รับการยอมรับ หรือความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ บริษัทขาดการมอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ และ บริษัทขาดความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง ตามลำดับ

### 3.5 ปัญหาเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สวัสดิการให้กู้ยืมเงินที่บริษัทจัดให้ไม่เหมาะสม รองลงมาคือ สวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลาที่ทางบริษัทจัดให้ไม่เหมาะสม และ สวัสดิการด้านห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติที่บริษัทจัดให้ไม่เหมาะสม ตามลำดับ

### 3.6 ปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ช่วงระยะเวลาและระยะเวลาการพักระหว่างการทำงานไม่มีความเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทขาดการป้องกันภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน หรือไม่มีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ใให้กับพนักงาน และ ห้องน้ำพนักงานภายในบริษัทมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือไม่ถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

### 3.7 ปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานไม่รับฟังความคิดเห็นของท่านในการทำงาน รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านไม่สามารถให้คำแนะนำได้ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และ หัวหน้างานขาดความชัดเจนในการมอบหมายงานในแต่ละครั้ง ตามลำดับ

### 3.8 ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานขาดความร่วมมือกันในการทำงาน รองลงมาคือ การติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี และ ท่านไม่มีความสุขในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ตามลำดับ

### 3.9 ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ และการบริหาร

ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับความคืบหน้าของบริษัท ไม่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ นโยบายการปรับขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลาไม่เหมาะสม และ เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสามารถในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เหมาะสม ตามลำดับ

## ส่วนที่ 4 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม สาขา อายุ ภูมิภาค และระยะเวลาการทำงาน

### 4.1 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม สาขา

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่อยู่สาขาเชียงใหม่ เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่อยู่สาขาเชียงใหม่ เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการจัดการและ การบริหาร ค่าจ้าง และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่อยู่สาขาลานนา เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่อยู่สาขาลานนา เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการจัดการและ การบริหาร ค่าจ้าง และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

#### 4.1.1 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมา คือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ ความเหมาะสมของระยะเวลาที่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนามีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมา คือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ บริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

#### 4.1.2 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนามีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

#### 4.1.3 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชิงใหม่มีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.73) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัท ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน และโอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนามีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัท ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน และโอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

#### 4.1.4 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชิงใหม่มีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทที่มีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง และ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื้อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนามีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทได้มอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ และ บริษัทมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง ตามลำดับ



#### 4.1.5 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการ/การให้กู้ยืมเงินที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนามีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่มที่บริษัทจัดให้ตามลำดับ

#### 4.1.6 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ บริษัทจัดให้มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนามีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ บริษัทมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้พนักงานหมุนเวียนไปทำงานที่สาขาต่างๆ ตามลำดับ

#### 4.1.7 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและ

ชัดเจน รองลงมาคือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน และ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนา มีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมาคือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน และ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของท่าน ตามลำดับ

#### 4.1.8 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชิงใหม่ มีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนา มีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

#### 4.1.9 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ และการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชิงใหม่ มีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย (Open Door Policy) เป็นต้น และ การปฐมนิเทศหรืออบรมพนักงานใหม่ของบริษัท ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาลานนามีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น และ การปฐมนิเทศหรืออบรมพนักงานใหม่ของบริษัท ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ตามลำดับ

#### 4.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา ที่มีอายุ 18 - 30 ปี เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน การยอมรับ และ เพื่อนร่วมงานตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของ โอเอซิส สปา ที่มีอายุ 18 - 30 ปี เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการจัดการและการบริหาร ค่าจ้าง และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของ โอเอซิส สปา ที่มีอายุ 31 - 40 ปี เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน เพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของ โอเอซิส สปา ที่มีอายุ 31 - 40 ปี เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการจัดการและการบริหาร ค่าจ้าง และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของ โอเอซิส สปา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของ โอเอซิส สปา ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมรับ นโยบายการจัดการและการบริหาร ค่าจ้าง และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

#### 4.2.1 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมา คือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ ความรู้สึกของท่านในการได้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมา คือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ บริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมา คือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ บริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

#### 4.2.2 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ

เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ และ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก ตามลำดับ

#### 4.2.3 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

##### ตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน และโอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.79) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน และโอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.63) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน และโอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

#### 4.2.4 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทที่มีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง และ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่น และให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทที่มีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง และ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทที่มีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง และ บริษัทได้มอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

#### 4.2.5 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่มที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการด้านห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงานที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลาที่ทางบริษัทจัดให้ตามลำดับ

#### 4.2.6 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ บริษัทจัดให้มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ บริษัทมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้พนักงานหมุนเวียนไปทำงานที่สาขาต่างๆ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทจัดให้มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องปฏิบัติงาน หรือห้องทำทรีทเมนต์ ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ และ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน ตามลำดับ

#### 4.2.7 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และ ความสามารถและนำเอาความเห็นของผู้อื่นมาพิจารณาของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม และ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของท่านตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมาคือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน และ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของท่านตามลำดับ

#### 4.2.8 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ



#### 4.2.9 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ และการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อนโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ โดยภาพรวมแล้ว ท่านรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของบริษัท และ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อนโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น และเกณฑ์ที่ใช้เป็นตัววัดความสามารถในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของบริษัท มีความเหมาะสมตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อนโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น และการปฐมนิเทศหรืออบรมพนักงานใหม่ของบริษัท ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ตามลำดับ

#### 4.3 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามภูมิภาค

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปาน

กลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการจัดการและ การบริหาร ค่าจ้าง และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่อยู่ภาคอื่นๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งานผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่อยู่ภาคอื่นๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการจัดการและ การบริหาร ค่าจ้าง และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

#### 4.3.1 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมาคือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และบริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมาคือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และบริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

#### 4.3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาบริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ ตามลำดับ

#### 4.3.3 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเท่าเทียมกัน และ โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเท่าเทียมกัน และ โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

#### 4.3.4 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง และ บริษัทได้มอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่

บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ และ บริษัทมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง ตามลำดับ

#### 4.3.5 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่มที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่มที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

#### 4.3.6 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ บริษัทมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้พนักงานหมุนเวียนไปทำงานที่สาขาต่างๆ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ บริษัทจัดให้มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

#### 4.3.7 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมาคือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน และ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน รองลงมาคือ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของท่าน และ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ตามลำดับ

#### 4.3.8 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

#### 4.3.9 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ และการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคเหนือมีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ

Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น และ การปฐมนิเทศหรืออบรมพนักงานใหม่ของบริษัท ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ ภาคอื่นๆมีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ การปฐมนิเทศหรืออบรมพนักงานใหม่ของบริษัท ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน และ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น ตามลำดับ

#### 4.4 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์กรประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน การยอมรับ และเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ สำหรับองค์กรประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการจัดการและการบริหาร ค่าจ้าง และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

องค์กรประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับองค์กรประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการจัดการและการบริหาร ค่าจ้าง และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

องค์กรประกอบที่ทำให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน เพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน การยอมรับ และนโยบายการจัดการและการบริหาร ตามลำดับ สำหรับองค์กรประกอบที่ทำให้พนักงานผู้

ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป เกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน ค่าจ้าง และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

#### 4.4.1 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมาคือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ บริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น และ บริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น รองลงมาคือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และ ความเหมาะสมของระยะเวลาทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

#### 4.4.2 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ และ เงินเดือน/

ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่  
ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มี  
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับ  
แรกได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อ  
เปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่า  
ล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ และ เงินเดือน/  
ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มี  
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับ  
แรกได้แก่ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อ  
เปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่า  
ล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้ และ เงินเดือน/  
ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ ตามลำดับ

#### 4.4.3 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อน ตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจ  
ต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.83)  
โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบ  
ใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง  
รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาส  
ก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน และ โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม  
ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะ  
ได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.65) โดยปัจจัยย่อยที่มี  
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การ ได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการ  
อบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้  
ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่า  
เทียมกัน และ โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ



ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.79) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน และ โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

#### 4.4.4 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจต่อการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง และ บริษัทได้มอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างจริงจัง และ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บริษัทได้มอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ และ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ ตามลำดับ

#### 4.4.5 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่

บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสอบภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่มที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/การตรวจสอบภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่มที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการ/การตรวจสอบภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ รองลงมาคือ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ และ สวัสดิการ/การให้กู้ยืมเงินที่บริษัทจัดให้ ตามลำดับ

#### 4.4.6 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ บริษัทจัดให้ มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้ มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และ บริษัทจัดให้ มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ รองลงมาคือ บริษัทจัดให้ มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ สำหรับพนักงาน และ

บริษัทมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้พนักงานหมุนเวียนไปทำงานที่สาขาต่างๆ ตามลำดับ

#### 4.4.7 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และ ความสามารถและนำเอาการพนันถือของผู้บังคับบัญชาของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการ ดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม และ ความสามารถและนำเอาการพนันถือของผู้บังคับบัญชาของท่าน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการ ดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน ตามลำดับ

#### 4.4.8 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและ ประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาคือ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน ตามลำดับ

#### 4.4.9 ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ และการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความพึงพอใจ ต่อ นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับ บริษัท รองลงมาคือ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น และ เกณฑ์ที่ใช้เป็นตัววัดความสามารถในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของบริษัท มีความเหมาะสม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปีมีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทที่ท่านรับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) เป็นต้น และ การปฐมนิเทศหรืออบรมพนักงานใหม่ของบริษัท ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ

โดยภาพรวมแล้ว ท่านรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของบริษัท และ การปฐมนิเทศหรืออบรมพนักงานใหม่ของบริษัท ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ อภิปรายผลตามแนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (กันตยา เพิ่มผล, 2551) อันประกอบด้วย งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน สภาพการทำงาน หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนโยบายการจัดการและการบริหารสามารถอภิปรายผลการศึกษากับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงาน** จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจสูงสุดคือ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิภโนดร (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนวดในสปา เขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมของสปา และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติมา พนมศักดิ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพหมอนวดแผนไทย ในจังหวัดชลบุรี พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านหน้าที่การงาน

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน** จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทริทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิภโนดร (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนวดในสปา เขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความชำนาญ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติมา พนมศักดิ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพหมอนวดแผนไทย ในจังหวัดชลบุรี ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง** จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ความรู้สึกต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่เคยรู้จัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิภโนดร (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา พนมศักดิ์ (2549) ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การประกอบอาชีพขนาดแผนไทยที่ทำให้มีรายได้ดีกว่าเดิม

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง** จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิภโนดร (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การมีอนาคตไกลและโอกาสก้าวหน้าในงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา พนมศักดิ์ (2549) ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาประสบการณ์ของตนเองตลอดเวลา

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ** จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การที่บริษัทให้ความสำคัญของเชิดชูแก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิภโนดร (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การที่บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา พนมศักดิ์ (2549) ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิภโนทร (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูสิมา พนมศักดิ์ (2549) ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การได้รับการดูแลรักษาพยาบาลยามเจ็บป่วยในระหว่างการปฏิบัติงานที่สถานบริการอย่างเหมาะสม

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิภโนทร (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ มีระบบการถ่ายเทอากาศดี และ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูสิมา พนมศักดิ์ (2549) ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์/วัสดุ เช่น การจัดวางตำแหน่ง เก้าอี้/เตียงนอน ลูกประคบ/แป้งฯในการให้บริการลูกค้าเสมอ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาที่ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิภโนทร (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน และ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูสิมา พนมศักดิ์ (2549) ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีที่มีความเหมาะสมและชัดเจน

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิกโนคร (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ สังคมและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูสิมา พนมศักดิ์ (2549) ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา รังษิกโนคร (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ บริษัทมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะของพนักงานให้ได้ตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูสิมา พนมศักดิ์ (2549) ที่พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรกคือ มีนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนของบริษัทที่ชัดเจน

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังนี้

#### 5.3.1 ข้อค้นพบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มากที่สุด และให้ความสำคัญต่อ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด โดยสามารถสรุป 10 ลำดับความพึงพอใจและปัญหาขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ เป็นดังตารางที่ 5.1 – 5.7 ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้



ตารางที่ 5.1 แสดงสรุป 10 ลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	รายละเอียดของปัจจัยย่อย	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้	ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	4.65	มากที่สุด
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม	หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	4.65	มากที่สุด
3	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น	งาน	4.61	มากที่สุด
4	เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน	หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	4.59	มากที่สุด
5	ความสามารถและนำผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาของท่าน	หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	4.49	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	4.35	มาก

ตารางที่ 5.1 แสดงสรุป 10 ลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

ลำดับที่	รายละเอียดของปัจจัยย่อย	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
7	ความรู้สึกรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	งาน	4.31	มาก
8	สวัสดิการ/การตรวจสอบภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้	ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	4.31	มาก
9	การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน	เพื่อนร่วมงาน	4.30	มาก
10	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม	การยอมรับ	4.24	มาก

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม และลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น ตามลำดับ

ตารางที่ 5.2 แสดงสรุป 10 ลำดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	รายละเอียดของปัจจัยย่อย	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1	โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	2.40	น้อย
2	ความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บริษัทจัดให้	สภาพการทำงาน	2.56	ปานกลาง
3	การเข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ	นโยบายการจัดการและการบริหาร	2.68	ปานกลาง
4	การที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	2.69	ปานกลาง
5	ท่านได้รับทราบนโยบายและความคืบหน้าของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น	นโยบายการจัดการและการบริหาร	2.75	ปานกลาง
6	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	2.88	ปานกลาง

ตารางที่ 5.2 แสดงสรุป 10 ลำดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

ลำดับที่	รายละเอียดของปัจจัยย่อย	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
7	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	ค่าจ้าง	2.93	ปานกลาง
8	ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่บริษัทจัดให้	สภาพการทำงาน	3.03	ปานกลาง
9	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทให้	ค่าจ้าง	3.04	ปานกลาง
10	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ	ค่าจ้าง	3.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 5.2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บริษัทจัดให้ และการเข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพตามลำดับ

ตารางที่ 5.3 แสดงสรุป 10 ลำดับร้อยละของปัญหาสูงสุด ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	รายละเอียดของปัญหา	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ร้อยละ
1	ท่านขาดโอกาสในการที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความความสามารถของท่าน	โอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	25.0
2	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือนของท่าน	ค่าจ้าง	18.8
3	ท่านไม่ได้รับการยอมรับ หรือความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	การยอมรับ	15.0
4	การแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับความคืบหน้าของบริษัท ไม่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	นโยบายการจัดการ และการบริหาร	15.0
5	ท่านไม่มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายในงานที่ก้าวหน้า หรือท้าทายความสามารถของท่าน	งานที่ทำ/งานที่ได้รับมอบหมาย	11.3
6	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้อุณหภูมิความสามารถของท่าน	ค่าจ้าง	11.3
7	ในตำแหน่งงานของท่าน ท่านไม่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	โอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	11.3

ตารางที่ 5.3 แสดงสรุป 10 ลำดับร้อยละของปัญหา มากของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

ลำดับที่	รายละเอียดของปัญหา	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ร้อยละ
8	ช่วงระยะเวลาและระยะเวลาการพัก ระหว่างการทำงานไม่มีความ เหมาะสม	สภาพการทำงาน	11.3
9	บริษัทไม่มีการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุง วิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อ การทำงาน	งานที่ทำงานที่ได้รับมอบหมาย	10.0
10	บริษัทขาดการป้องกันภัยด้าน ทรัพย์สินของพนักงาน หรือไม่มีการ จัดตู้เก็บของ (Locker) ให้กับ พนักงาน	สภาพการทำงาน	10.0

จากตารางที่ 5.3 พบว่า ปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านขาดโอกาสในการที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความความสามารถของท่าน เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือนของท่าน ท่านไม่ได้รับการยอมรับ หรือความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับความคืบหน้าของบริษัท ไม่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เท่ากัน

ตารางที่ 5.4 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสาขา

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	สาขา	
	เชียงใหม่	ลานนา
งาน	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.67: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.58: มากที่สุด)
ค่าจ้าง	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.37: ปานกลาง)	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.38: ปานกลาง)
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.04: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.19: ปานกลาง)
การยอมรับ	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.22: มาก)	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.25: มาก)

ตารางที่ 5.4 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอสซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสาขา (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	สาขา	
	เชียงใหม่	ลานนา
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (4.56: มากที่สุด)	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (4.7: มากที่สุด)
สภาพการทำงาน	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.15: มาก)	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.26: มาก)
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค (4.74: มากที่สุด)	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม (4.62: มากที่สุด)
เพื่อนร่วมงาน	การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน (4.44: มาก)	การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน (4.23: มาก)
นโยบายการจัดการและการบริหาร	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท (4.22: มาก)	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท (4.21: มาก)

จากตารางที่ 5.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ และลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น



ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ และลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้สึกรักของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ และลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ และลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ และลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ และลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ในขณะที่ พนักงานผู้ให้บริการใน สปาเพื่อสุขภาพที่อยู่สาขาลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ และลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สาขาเชียงใหม่ และลานนา มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและ การบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท

ตารางที่ 5.5 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอสซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปี ขึ้นไป
งาน	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนัดไทย การนัดเท้า การทำทริทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.71: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนัดไทย การนัดเท้า การทำทริทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.6: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนัดไทย การนัดเท้า การทำทริทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.57: มากที่สุด)
ค่าจ้าง	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.47: ปานกลาง)	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.5: มาก)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ท่านทำ (3.29: ปานกลาง)
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	การได้เรียนรู้วิธีการนัดแบบใหม่ๆ หรือ เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (2.94: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการนัดแบบใหม่ๆ หรือ เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.29: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการนัดแบบใหม่ๆ หรือ เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3: ปานกลาง)

ตารางที่ 5.5 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอสซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปี ขึ้นไป
การยอมรับ	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.24: มาก)	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.26: มาก)	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.19: มาก)
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ (4.53: มากที่สุด)	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (4.74: มากที่สุด)	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (4.71: มากที่สุด)
สภาพการทำงาน	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.35: มาก)	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.26: มาก)	บริษัทจัดให้มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องปฏิบัติงาน หรือห้องทำทรีทเมนต์ ได้อย่างเหมาะสม (4.1: มาก)
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม (4.71: มากที่สุด)	เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน (4.74: มากที่สุด)	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม (4.67: มากที่สุด)

ตารางที่ 5.5 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปี ขึ้นไป
เพื่อนร่วมงาน	การให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการ ทำงานของเพื่อน ร่วมงานของท่าน (4.29: มาก)	การให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการ ทำงานของเพื่อน ร่วมงานของท่าน (4.38: มาก)	การให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการ ทำงานของเพื่อน ร่วมงานของท่าน (4.14: มาก)
นโยบายการจัดการและ การบริหาร	ความมั่นคงและความ มั่นใจในการทำงานกับ บริษัท (4.06: มาก)	ความมั่นคงและความ มั่นใจในการทำงานกับ บริษัท (4.24: มาก)	ความมั่นคงและความ มั่นใจในการทำงานกับ บริษัท (4.29: มาก)

จากตารางที่ 5.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้ลึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก ในขณะที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ บริษัทได้ให้ความสำคัญยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ ในขณะที่พนักงานผู้ให้บริการในสปลาเพื่อสุขภาพที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ ในขณะที่พนักงานผู้ให้บริการในสปลาเพื่อสุขภาพที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ บริษัทจัดให้มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องปฏิบัติงาน หรือห้องทำทรีทเมนต์ ได้อย่างเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ในขณะที่ พนักงานผู้ให้บริการในสปลาเพื่อสุขภาพที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการ ดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและ การบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท

ตารางที่ 5.6 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามภูมิลำเนา

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ภูมิลำเนา	
	ภาคเหนือ	ภาคอื่นๆ
งาน	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.73: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.39: มาก)
ค่าจ้าง	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.35: ปานกลาง)	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.43: ปานกลาง)
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.17: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.07: ปานกลาง)
การยอมรับ	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชูแก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.21: มาก)	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชูแก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.29: มาก)

ตารางที่ 5.6 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอสซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามภูมิลำเนา (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ภูมิลำเนา	
	ภาคเหนือ	ภาคอื่นๆ
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (4.67: มากที่สุด)	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (4.61: มากที่สุด)
สภาพการทำงาน	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.23: มาก)	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.21: มาก)
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม (4.79: มากที่สุด)	เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน (4.64: มากที่สุด)
เพื่อนร่วมงาน	การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน (4.27: มาก)	การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน (4.36: มาก)
นโยบายการจัดการและการบริหาร	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท (4.17: มาก)	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท (4.29: มาก)

จากตารางที่ 5.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ และภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ และภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ และภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ และภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชูแก่นักงานที่ท่านคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ และภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ และภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ในขณะที่ พนักงานผู้ให้บริการใน สปป. เพื่อสุขภาพที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน



ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ และภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ และภาคอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและ การบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

ตารางที่ 5.7 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอสซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน		
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	ระยะเวลา 4 – 6 ปี	ระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป
งาน	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.8: มากที่สุด)	ความรู้สึของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย (4.49: มาก)	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น (4.62: มากที่สุด)
ค่าจ้าง	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.53: มาก)	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.11: ปานกลาง)	ความรู้สึของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก (3.77: มาก)
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.00: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.00: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.15: ปานกลาง)

ตารางที่ 5.7 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอสซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน		
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	ระยะเวลา 4 – 6 ปี	ระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป
การยอมรับ	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.23: มาก)	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.24: มาก)	บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม (4.23: มาก)
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (4.63: มากที่สุด)	สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ (4.7: มากที่สุด)	สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้ (4.62: มากที่สุด)
สภาพการทำงาน	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.33: มาก)	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.14: มาก)	ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้ (4.23: มาก)
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม (4.63: มากที่สุด)	เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน (4.76: มากที่สุด)	เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน (4.76: มากที่สุด)

ตารางที่ 5.7 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโอเอสซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน		
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	ระยะเวลา 4 – 6 ปี	ระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป
เพื่อนร่วมงาน	การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน (4.10: มาก)	การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน (4.43: มาก)	การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน (4.38: มาก)
นโยบายการจัดการและการบริหาร	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท (4.07: มาก)	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท (4.19: มาก)	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท (4.62: มากที่สุด)

จากตารางที่ 5.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน เช่น การนวดไทย การนวดเท้า การทำทริทเมนต์แบบต่างๆ เป็นต้น ในขณะที่ พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ระยะเวลา 4 – 6 ปี และระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้สึกของท่านต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ท่านเคยรู้จัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ระยะเวลา 4 – 6 ปี และระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/

เลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้เรียนรู้วิธีการนวดแบบใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ระยะเวลา 4 – 6 ปี และระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ บริษัทได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และ ระยะเวลา 4 – 6 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการ/ประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ ในขณะที่พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการ/การตรวจสุขภาพประจำปี ที่บริษัทจัดให้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ระยะเวลา 4 – 6 ปี และระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ในขณะที่ พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี และระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ เกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีมีความเหมาะสมและชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ระยะเวลา 4 – 6 ปี และระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่าน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ระยะเวลา 4 – 6 ปี และระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและ การบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับกลยุทธ์ การจัดการด้านบุคลากร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของ โอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ และนโยบายของโอเอซิส สปา จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน** ทางโอเอซิส สปาควรมีการมอบหมายงานที่ แปรคใหม่และท้าทายความสามารถของพนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ พนักงานได้ลองทำสิ่งใหม่ และได้เรียนรู้งานนอกเหนือจากเดิม เช่น ให้พนักงานคิดค้นหรือพัฒนา ทำนวดใหม่ๆ หรือทางโอเอซิส สปาอาจมีการแข่งขันทำนวดใหม่ ประจำปี เป็นต้น เพื่อสร้าง ความท้าทายให้กับพนักงานด้วย และ ทางโอเอซิส สปา ควรเน้นลักษณะของงาน ได้แก่ การนวด ไทย การนวดเท้า และการทำทรีทเมนต์แบบต่างๆ โดยกำหนดคำสั่งและข้อปฏิบัติที่มีความชัดเจน กำหนดเป้าหมายงานอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติให้บรรลุและวัดผลได้ เช่น การกำหนด ระยะเวลา (Session) ของการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีการสอบถามเพื่อประเมินผล หรือวัด ดัชนีความพึงพอใจของลูกค้า (Customers Satisfaction Index: CSI) จากลูกค้า ผู้รับบริการทุกครั้ง เพื่อให้พนักงานนำข้อเสนอแนะนั้นมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของการให้บริการของตนเองต่อไป นอกจากนี้ ทางโอเอซิส สปาควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกในการเป็นผู้ที่ได้รับความ ไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ความไว้วางใจเสริมสร้างบรรยากาศและความตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน และให้อิสระและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ มาได้ระยะหนึ่งแล้ว โดยมอบหมายงานตามความสามารถ ซึ่งหัวหน้างานจะต้องคอยสังเกตและ เรียนรู้ว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคน หัวหน้างานควรบริหารจุดแข็ง โดยนำ จุดแข็งของพนักงานแต่ละรายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยอาจมีการให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ร่วมพัฒนา ผลิตภัณฑ์หรือ Package SPA ใหม่อีกด้วย

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง** จากการศึกษพบว่า ความรู้สึกของ พนักงานที่มีต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่บริษัทจ่ายให้ เมื่อเปรียบเทียบกับ บริษัทอื่นๆ ที่พนักงานเคยรู้จัก ถือเป็นองค์ประกอบที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ในขณะที่ ความ พึงพอใจของเงินเดือน/ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว กลับ

ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมามีทางบริษัทจะให้ค่าจ้างในระดับที่สูงแล้ว แต่ด้วยผลจากภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ค่าครองชีพสูง พนักงานบางส่วนจึงยังรู้สึกค่าจ้างที่ได้ยังไม่เพียงพอต่อการแบกรับภาระของตนเองและครอบครัว ทั้งนี้ เพื่อประคับประคองงบประมาณด้านค่าจ้างของบริษัทและรักษาไว้ซึ่งความพึงพอใจของพนักงาน นอกจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลแล้ว ทางบริษัทอาจพิจารณาการเพิ่มสวัสดิการในด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้มาในรูปของตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับสมาชิกในครอบครัว เพื่อช่วยเหลือและผูกเศรษฐกิจในครัวเรือนให้กับพนักงาน หรือกองทุนกู้ยืมจากทางบริษัท และให้มีการผ่อนคลายทางบริษัททุกเดือน เป็นต้น และบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ พัฒนาคุณภาพการให้บริการ และการทำทริทเมนต์ แบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ได้เงินเดือน/ค่าตอบแทน ที่สูงขึ้นด้วย และยังส่งผลดีต่อบริษัทในระยะยาวต่อไปอีกด้วย

นอกจากนั้น ทางบริษัทควรใช้การบริหารค่าจ้างอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดขึ้นค่าจ้างประจำปี (Merit Increase) การปรับค่าจ้างเนื่องจากการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Adjustment) การปรับค่าจ้างเพื่อความเหมาะสม (Special Adjustment) การขึ้นค่าจ้างเนื่องจากการปรับค่าจ้างเริ่มต้น (Compression Increase) และ การวางแผนบริหารค่าจ้างรายบุคคล (Salary Planning) เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเสริมความยืดหยุ่นให้กับระบบบริหารค่าจ้าง และให้พนักงานเกิดความรู้สึกระทะเยอทยานในการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในระยะยาว รวมไปถึงการบริหารเงินค่าทิปจากลูกค้า (Tip Management) อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ให้แก่พนักงานด้วย อย่างไรก็ตามทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทควรมีการประเมินเงินเดือน/ค่าตอบแทน ของบริษัทเมื่อเทียบกับสปาอื่นๆ ในระดับเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับฐานเงินเดือนของพนักงานทั้งระบบอีกด้วย

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งทางอาชีพ สปาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องของโอกาสที่พนักงานจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ เช่น หากพบว่าสาขาที่อยู่เดิมของพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพ ตำแหน่งอาจจะเต็มหรือมีพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพในตำแหน่งสูงมากอยู่แล้ว ควรมีการหมุนเวียนพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพไปพัฒนาในสาขาอื่นๆ ด้วย และควรมีการกำหนด Career path หรือ สายความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ชัดเจนโดยระบุได้ว่าพนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) ไปเป็นตำแหน่งงานใดได้บ้างภายในบริษัท โดยใช้หลักเกณฑ์สำหรับพิจารณา อาทิเช่น อายุพนักงาน อายุการงาน ผลการปฏิบัติงาน ดัชนีความพึงพอใจของลูกค้า

(Customers Satisfaction Index: CSI) เป็นต้น อย่างไรก็ตามทางโอเอซิส สปา ควรสร้างค่านิยมในองค์กร ให้พนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพพัฒนาตนเองให้เป็น Trainer ให้ได้ซึ่งจะส่งผลดีแก่พนักงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ และยังส่งผลดีต่อบริษัทในระยะยาวต่อไปอีกด้วย

นอกจากนี้ทางบริษัทควรนำ “การจัดการบริหารคนเก่ง” หรือ Talent Management มาใช้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ทางบริษัทต้องมีการสังเกต ศึกษา พิจารณาพนักงานทุกคน ซึ่งนอกเหนือจากการประเมินความสามารถเชิงปฏิบัติการในฐานะผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาคุณสมบัติด้านอื่นๆ อันนำไปสู่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นได้ เช่น ความสามารถแก้ปัญหา ความรวดเร็วในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และ วิสัยทัศน์ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ควรได้รับการประเมินตามทวิสัย (Objective Evaluation) ปราศจากอคติ และนำมาใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของพนักงาน โดยพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพทุกคน ภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน ซึ่งการจัดการ Talent Management ที่ดีนั้นนอกจากจะเป็นการรักษาประสิทธิภาพขององค์กรแล้ว ยังลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ และนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ** เนื่องจากทริทเมนต์บางโปรแกรม เช่น Oasis Four Hand Massage เป็นการนวดสี่มือ ด้วยน้ำมันร้อนต้นตำรับ โอเอซิสสปา ซึ่งจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของพนักงานเป็นอย่างสูง ดังนั้นทางโอเอซิส สปาจึงควรส่งเสริมกิจกรรม Team Building ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีกิจกรรมดังกล่าวอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานของพนักงานในองค์กร และทาง โอเอซิส สปาจึงควรให้ความยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบแก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม เช่น การจัดให้มีการมอบรางวัลพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพดีเด่นประจำเดือนและประจำปี ซึ่งโดยปกติแล้วทางโอเอซิส สปามีเพียงการแจกรางวัลประจำปีอยู่แล้ว แต่อาจพิจารณาเพิ่มรางวัลพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพดีเด่นประจำเดือน โดยจัดให้มีการติดป้ายประกาศเกียรติคุณ Therapist of the month หรือจัดพิธีการมอบรางวัลอย่างเป็นทางการ โดยรางวัลที่ให้นั้นจะต้องมีความยุติธรรม ทางโอเอซิส สปาต้องคำนึงว่าความยุติธรรมเป็นเรื่องของความรู้สึกซึ่งจะต้องทำให้พนักงานทุกคนรับรู้ว่าเป็นที่ยุติธรรมและมีการประเมินอย่างมีมาตรฐาน ไม่ได้เลือกปฏิบัติ มิฉะนั้นอาจจะเกิดข้อครหาหรืออุกฉกรรจ์ใหญ่โตไปจนเกิดการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย กลายเป็นความขัดแย้งระหว่างคนในองค์กรได้ในที่สุด ทั้งนี้ รางวัลที่มอบให้ควรมอบเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และให้พนักงานได้ทราบว่า การปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ดีนั้น ไม่ได้มีผลแค่ในระดับของ



ค่าจ้างเท่านั้น แต่ความไว้วางใจในตัวพนักงาน ความเชื่อมั่นและการให้เกียรติพนักงานของบริษัทก็ถือเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาตนเองของพนักงานด้วย

นอกจากนั้น เพื่อแสดงจุดยืนให้เห็นว่าบริษัทมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการทำงานของพนักงานอย่างจริงจัง ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม เช่น การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริการลูกค้าในสปาในต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญด้านสுகนธบำบัด หรือ อโรมาเธอราพี (Aromatherapy) หรือแม้กระทั่งผู้เชี่ยวชาญด้านการอบรมที่พัฒนาด้านขวัญ กำลังใจ และแรงบันดาลใจ (Motivational Speaker) มาให้การอบรมพนักงานเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการซักถามเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบกับวิทยากร ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและพัฒนาให้เป็นระบบไคเซ็น (Kaizen) ที่เน้นการคิดปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ทางโอเอซิส สปาควรมีการทบทวนเรื่องสวัสดิการในด้านที่ยังขาดไปหรือยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน และพิจารณาปรับปรุงตามความเหมาะสม เช่น สวัสดิการด้านวันหยุดของพนักงาน เป็นต้น เนื่องจากพนักงานจำนวนมากต้องทำงานล่วงเวลา ไม่ได้มีช่วงเวลาหยุดเทศกาลตามปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง High Season ทางโอเอซิส สปาจึงควรจัดทำตารางวันหยุดการทำงานให้มีความเหมาะสม ยืดหยุ่น มีการกำหนดกะของงานให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าแต่ในขณะเดียวกันควรเพิ่มความยืดหยุ่นในการสลับวันหยุดระหว่างพนักงานให้มากขึ้น การวางแผนตารางลาพักร้อนของพนักงานอย่างเป็นระบบ เป็นต้น สำหรับสวัสดิการผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนในด้านอื่นๆ นั้น ทางบริษัทควรรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานนี้ไว้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการถูกซื้อตัว หรือแย่งตัวพนักงานผู้มีฝีมือจากบริษัทอื่นๆ โดยเน้นไปที่สวัสดิการที่มีผลต่อความมั่นคงในชีวิตของพนักงานอย่างแท้จริง เช่น ด้านการรักษาพยาบาล การแบ่งจ่ายประกันสังคมให้พนักงาน การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ให้แก่พนักงาน เป็นต้น

นอกจากนั้น ทางบริษัทอาจพิจารณาการมอบผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานในรูปแบบของการพัฒนาคุณภาพของสวัสดิการด้านอาหารและเครื่องดื่ม การจัดให้มีห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน หรือแม้กระทั่งการจัดห้องสันทนาการ ซึ่งถือเป็นการเพิ่มความสะดวกและลดสถานะตึงเครียดให้แก่พนักงาน เป็นต้น

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ทางโอเอสเอสสปาควรปรับปรุง เรื่องความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยวัสดุ อุปกรณ์บางอย่างยังขาดความพร้อมหรือไม่อยู่อย่างเป็นระเบียบเมื่อต้องการใช้งาน ซึ่งทางโอเอสเอสสปาควรมีการปรับปรุงโดยนำหลัก 5 ส. มาประยุกต์ใช้ และให้พนักงานร่วมใจปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยเน้นความพร้อม ความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมและวัสดุ อุปกรณ์ ลดความสูญเปล่าที่ก่อให้เกิดต้นทุนที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ ควรจัดทำคู่มือรายละเอียดของแต่ละทริทเมนต์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่นมีรูปถ่ายเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ในแต่ละทริทเมนต์ เป็นต้น พนักงานจะทำงานได้รวดเร็ว ราบรื่นขึ้น ส่งผลให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น พนักงานควรได้รับการอบรมด้านระเบียบวินัยให้ตระหนักถึงผลเสียของความไม่เป็นระเบียบในสถานที่ทำงาน พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ คู่มือความปลอดภัย และคู่มือดูแลรักษาอุปกรณ์ในสปาด้วย เช่น ห้องสตรีม อ่างอาบน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นการยืดอายุของอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เมื่อใช้อย่างระมัดระวัง มีการดูแลรักษาที่ดี และการจัดเก็บอย่างถูกวิธี ในที่ที่เหมาะสม

นอกจากนั้น ทางบริษัทควรจัดสถานที่พักผ่อนให้กับพนักงานระหว่างรอลูกค้า ที่สามารถผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการนวดลูกค้าได้ ควรสร้างบรรยากาศให้พนักงานสามารถผ่อนคลายได้บ้าง ควรมีพื้นที่ส่วนตัวให้พนักงานสามารถพูดคุย ทำกิจกรรมส่วนตัวได้โดยไม่รบกวนลูกค้า มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องปฏิบัติงาน หรือห้องทำทริทเมนต์อย่างเหมาะสม จัดให้มีห้องน้ำสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ทั้งนี้เนื่องจากการเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และการที่พนักงานมีความพึงพอใจย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน จึงเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยลดการขาดงาน และการลางานได้ในระยะยาว

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา ควรให้ความใกล้ชิดกับตัวพนักงานผู้ให้บริการในสปาเพื่อสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่ที่จะเป็นการใส่ใจถามทุกข์สุข หรือการเป็นที่ปรึกษาแม้แต่เรื่องส่วนตัวของพนักงานในบางกรณี แต่ต้องระวังไม่ให้มีผลเสียต่องานโดยรวม และ ควรมีการจัดสรรเวลาให้พนักงานแต่ละคนได้เข้าปรึกษาหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน โดยจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยประจำสัปดาห์ด้วย และให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสหรือเข้าหาพนักงานเพื่อถามไถ่ความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องปฏิบัติด้วยความจริงใจ และมีอหยาตย์ไมตรี ไม่ทำให้พนักงานเกิดความขำ

เกรงมากเกินไปจนกลายเป็นความเกรงกลัว ในขณะที่เดียวกันต้องคงไว้ซึ่งความเด็ดขาดในการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ต้องทำอย่างชัดเจนและเหมาะสม ปราศจากซึ่งความคลุมเครือ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเรียนรู้ศิลปะในการจูงใจพนักงาน นั่นคือการที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองนั้นถือเป็นเจ้าของกิจการด้วย

อย่างไรก็ตาม ทางบริษัท ควรรักษาสไตล์การบริหารของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันของโอเอซิส สปา เนื่องจากคำเน้นการมาในทิศทางที่ถูกต้องแล้วดังนั้นควรเน้นย้ำแนวทางการปฏิบัติให้มีความต่อเนื่องและถ่ายทอดวิถีทางดังกล่าวให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน** ทางโอเอซิส สปา ควรสนับสนุนส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเยี่ยมชมครอบครัว การประชุมสัมมนา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การพบปะสังสรรค์ หรือการจัดให้มีงานรื่นเริงต่างๆ ตามโอกาส เป็นต้น และควรจัดกิจกรรมดังกล่าวอย่างน้อย 1 ครั้งต่อไตรมาส เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสผ่อนคลาย อีกทั้งเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ความร่วมมือร่วมใจก็จะเกิดขึ้นส่งผลให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพ ในกรณีที่มีพนักงานใหม่ ผู้บังคับบัญชาก็ควรทำงานแนะนำพนักงานใหม่ให้กับพนักงานเก่าอย่างเป็นทางการ ให้เกิดการฝากเนื้อฝากตัวและการยอมรับไม่ควรให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก และควรสร้างบรรยากาศที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานต่อไปในระยะยาว นอกจากนี้ทางโอเอซิส สปา ควรเน้นย้ำว่า องค์การจะบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม คือการใช้ความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล นำไปสู่จุดหมายที่ท้าทาย นั่นคือ การมีเป้าหมายเดียวกันคือการสร้างความประทับใจให้ลูกค้ามากที่สุด ทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการ และการบริหาร** ทางโอเอซิส สปาจึงควรสร้างเสริมรากฐานของความมั่นคงของบริษัทให้ยั่งยืนสืบไป และแสดงเจตจำนงในการดำเนินนโยบายของบริษัทที่มีอยู่ให้แก่พนักงาน ได้ทราบอย่างถ้วนหน้า ผ่านการแสดงวิสัยทัศน์และพันธกิจของทางบริษัท ในการประชุมประจำปี เช่น การดำรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศของการเป็นสถานประกอบการสปาที่ได้มาตรฐานอันดับหนึ่งของจังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ โดยการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและผู้รับบริการ สำหรับนโยบายในการดำเนินงานของ

บริษัทที่พนักงานได้รับทราบและปฏิบัติตามในปัจจุบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Sweet Mind Culture และการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) นั้น ก็ควรสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง โดยการเปิดให้มีเวทีในการแสดงความคิดเห็น แม้บางเรื่องอาจเป็นสิ่งที่องค์กรรับทราบอยู่แล้ว แต่เวทีนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานกล้าคิด กล้าทำ และเกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกันต่อไปในอนาคต มีการให้พนักงานได้เข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

อย่างไรก็ตาม การสื่อสารนโยบายและข่าวสารของบริษัทนั้นทางไอเอชเอส สป่า จะพิจารณาการสื่อสารในรูปแบบใหม่เพิ่มเติม คือ การส่งข้อความสั้น หรือ SMS (Short Message Service) ผ่านมือถือให้แก่พนักงานทุกคน ในกรณีที่บริษัทมีข่าวสารใหม่ หรือต้องการให้พนักงานระมัดระวังในการปฏิบัติงานบางโปรแกรมเพิ่มเติม เพื่อความรวดเร็วในการสื่อสารอีกทั้งยังช่วยให้พนักงานที่ไม่ได้มาปฏิบัติหรือมีการลาพักร้อน ได้ทราบข่าวสารของบริษัทเช่นเดียวกันกับพนักงานคนอื่นๆ ด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved