

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
Journal of Dhamma for Life

วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน

ของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านอโศก

Guidelines for Promoting Quality of Life and Happiness at Work for Employees of Health Massage Shops in the Asoke Area

หนึ่งฤทัย ดอกไม้ทอง^{1*} และ กรณ์ กังสดารพร²Nuengruethai Dokmaithong¹ & Korn Kangsadanporn²

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *1. หนึ่งฤทัย ดอกไม้ทอง^{1*}

Nuengruethai Dokmaithong

วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม

มหาวิทยาลัยรังสิต

College of Leadership and Social

Innovation, Rangsit University,

Thailand.

Email: rthapa714@gmail.com2. ผศ.ดร.กรณ์ กังสดารพร²

Assoc. Prof. Dr. Korn Kangsadanporn

วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม

มหาวิทยาลัยรังสิต

College of Leadership and Social

Innovation, Rangsit University,

Thailand.

Email: korn.kang@gmail.com

คำสำคัญ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิต; ความสุขในการทำงาน;

พนักงาน

Keywords:

Promoting Quality of Life; Happiness at Work; Employees

Article history:

Received: 07/07/2024

Revised: 13/08/2024

Accepted: 23/09/2024

Available online: 31/12/2024

How to Cite:

Dokmaithong N. & Kangsadanporn K. (2024). Guidelines for Promoting Quality of Life and Happiness at Work for Employees of Health Massage Shops in the Asoke Area. *Journal of Dhamma for Life*, 30(4), 628-642.

ABSTRACT

This research is a qualitative study, utilizing in-depth interviews with 13 key informants, including shop owners and employees. The objectives are 1) to study the quality of life of employees in health massage parlors in the Asoke area, 2) to study the happiness at work of employees in health massage parlors in the Asoke area, and 3) to propose ways to promote the quality of life and happiness at work for employees in health massage parlors in the Asoke area.

Research findings: 1) Regarding quality of life, it was found that employees have a good quality of life due to a clean and safe workplace, supportive colleagues and supervisors, high fairness from supervisors, a family-like culture of living together, and solidarity in monitoring and ensuring a crime-free community. 2) Regarding happiness, it was found that massage employees are happy at work, take pride in their work, have high independence, and maintain good physical and mental health. They receive support from colleagues, have supervisors who listen to them, are satisfied with their income, and can take leave. 3) Ways to promote quality of life and happiness at work include: 1) shops should provide comfortable and adequate accommodation benefits for employees, 2) provide health insurance benefits under social security for employees, 3) establish clear rules for living together among employees, and 4) organize training on advanced massage skills and English language for employees.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นเจ้าของร้านและพนักงานรวม 13 คน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านอโศก 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านอโศก 3) เสนอแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านอโศก ผลการวิจัย 1) ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเกิดจากสถานที่ทำงานสะอาดและปลอดภัย เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ามีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หัวหน้างานมีความเป็นธรรมสูง มีวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว มีความสามัคคีและช่วยกันสอดส่องดูแลสังคมให้ปลอดภัย 2) ด้านความสุข พบว่าพนักงานนวดมีความสุขในการทำงาน มีความภูมิใจในงานที่ทำ มีความอิสระสูง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีหัวหน้างานที่รับฟังพนักงาน มีความพึงพอใจด้านรายได้และสามารถเลี้ยงดูได้ 3) แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ร้านควรมีสวัสดิการห้องพักให้พนักงานที่สะดวกสบายและเพียงพอกับจำนวนพนักงาน 2) มีสวัสดิการสุขภาพด้านประกันสังคมให้พนักงาน 3) มีกฎเกณฑ์ในการอยู่อาศัยร่วมกันระหว่างพนักงานที่ชัดเจน 4) มีการจัดอบรมเกี่ยวกับทักษะการนวดขั้นสูงและด้านภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน

คำสำคัญ: ส่งเสริมคุณภาพชีวิต, ความสุขในการทำงาน, พนักงาน

บทนำ

การนวดไทยนับเป็นภูมิปัญญาอันล้ำค่าของคนไทยที่มีประวัติและเรื่องราวที่สืบทอดกันมาช้านานดังจะเห็นได้ว่าการนวดมีบทบาทสำคัญในการรักษาโรคตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเชื่อว่า การนวดมีจุดเริ่มต้นมาจากการช่วยเหลือกันเองภายในครอบครัว เช่น สามีนวดให้ภรรยา ภรรยา นวดให้สามีลูกหลานนวดให้พ่อแม่หรือปู่ตายาย มีการใช้วิธีต่างๆ เช่น ศอก เข่า และเท้า นวดให้กันหรือนวดด้วยตัวเอง มีการพัฒนาการใช้อุปกรณ์ในการนวด เพื่อช่วยให้ได้น้ำหนักมากขึ้น เช่น นมสาวไม้กดท้องจากการนวดช่วยเหลือตนเองภายในครอบครัวจนเกิดความชำนาญและมั่นใจ จึงได้มีการนวดช่วยเหลือบรรเทาความเจ็บป่วยของเพื่อนบ้านและได้รับความนิยมเชื่อถือจาก ผู้มารับบริการจนเกิดเป็นวิชาชีพของหมอนวดดังที่พบเห็นในปัจจุบัน

ในปัจจุบันสำหรับธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพที่ยังได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการบริการที่หลากหลายมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปิดธุรกิจร้านนวดเพื่อสุขภาพ รวมไปถึงการทำงานเป็นพนักงานให้บริการนวดเพื่อสุขภาพ อาชีพผู้ให้บริการนวดเพื่อสุขภาพนั้นจะต้องได้รับการรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการนวดเพื่อสุขภาพกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ให้สามารถประกอบอาชีพบริการนวดเพื่อสุขภาพได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ผู้ประกอบการร้านนวดเพื่อสุขภาพต้องรับผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการเท่านั้นเข้าทำงาน เพื่อคุ้มครองประชาชนให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ขจัดปัญหา นวดไทยไร้มาตรฐาน ส่วนใบรับรองที่ขอขึ้นทะเบียนจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพนั้นสามารถ

ใช้ได้ตลอดชีพ ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ได้รับวุฒิปัตรีหรือประกาศนียบัตรหรือประกาศนียบัตรด้านการบริการเพื่อสุขภาพ ที่ได้รับการรับรองจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นผู้ที่ไม่วิกลจริต ไม่ถูกพิพากษาถึงที่สุดในความผิดเกี่ยวกับเพศ/ทรัพย์/ยาเรื้อรัง หรือติดยาเสพติด ในกรณีที่ทราบภายหลังว่ามีคุณสมบัติไม่ครบหรือมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าว จะถูกลบชื่อออกจากทะเบียนของ กรม สบส. ทันที

จากการสำรวจของศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยในปี พ.ศ. 2557 พบว่าหนึ่งในธุรกิจที่สำคัญในย่านนอศกคือร้านนวดเพื่อสุขภาพ และสปา ที่มีการแข่งขันรุนแรงเพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดอย่างต่อเนื่องทั้งธุรกิจ Day Spa และร้านนวดเพื่อสุขภาพเองซึ่งภายในซอยต่าง ๆ ในย่านนอศกจะมีร้านนวดเพื่อสุขภาพเรียงกันหลายร้านรวมกันมากกว่า 10-20 ร้านในบางซอย จากการสำรวจข้อมูลของธุรกิจสปาและนวดเพื่อสุขภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดเล็ก และร้อยละ 48.65 มีจำนวนพนักงานนวดที่ทำงานประจำประมาณ 1-5 คน ร้อยละ 27.03 มีจำนวนพนักงานนวดที่ทำงานประจำประมาณ 6-10 คน ร้อยละ 13.51 มีจำนวนพนักงานนวดที่ทำงานประจำประมาณ ร้อยละ 21-50 คน และ ร้อยละ 10.81 มีจำนวนพนักงานนวดที่ทำงานประจำประมาณ 11-20 คน

สำหรับค่าตอบแทนของพนักงานนวดอาจเป็นรายเดือนบวกกับค่าตอบแทนจากการนวดในแต่ละครั้ง และบางแห่งจะเป็นพนักงานนวดแบบไม่มีเงินเดือนประจำแต่จะได้เฉพาะค่าตอบแทนที่เป็นส่วนแบ่งจากการนวดในแต่ละครั้ง ประมาณร้อยละ 30-50 ของราคาค่าบริการ เช่น ค่าบริการนวดชั่วโมงละ 300 บาท พนักงานจะได้ค่าตอบแทนเป็นจำนวน 100-150 บาท นอกจากนี้ร้านนวดแผนไทยบางแห่งในช่วงวันหยุดที่มีลูกค้าจำนวนมากอาจจะจะมีพนักงานนวดบางส่วนที่เป็น Freelance ที่จะมารับนวดให้ในช่วงวันหยุด อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงงานของธุรกิจบริการประเภทร้านนวดแผนไทยจะมีอัตราการเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากซึ่งดูได้จากการขอขึ้นทะเบียนใบอนุญาตผู้ให้บริการนวดเพื่อสุขภาพ แต่ปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือเรื่องการขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีฝีมือและความชำนาญในการนวด ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยมาก มีการซื้อตัวพนักงานนวดจากร้านหนึ่งไปอีกร้านหนึ่ง และการไปทำงานในต่างประเทศของพนักงานนวดชาวไทย ทำให้บางแห่งต้องใช้แรงงานชาวต่างชาติมาฝึกเป็นพนักงานนวด (ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ, รายงานการประชุมกลุ่มย่อย, 2557) หนึ่งในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในช่วงวิกฤติโควิด 19 คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกอุตสาหกรรมสปาและนวดแผนไทยจำนวนมาก โดยกว่าครึ่งได้เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ แทน และบางส่วนได้ย้ายกลับไปภูมิลำเนาเดิมและทำการเกษตร

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของพนักงานนวดแผนไทยได้ เมื่อพนักงานเกิดความปลอดภัยในการทำงานมีผู้บริหารที่มีความเป็นธรรมรวมทั้งค่าจ้างที่เป็นธรรมเมื่อพนักงานนวดแผนไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่อเนื่อง เช่น ความพยายาม ความเสียสละ มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน ตรงต่อเวลาในการทำงานไม่ขาดงานยินดีที่จะทุ่มเทเพื่อทำงานให้กับองค์กรโดยไม่ย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พนักงาน คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กรและเทคนิคพิชิตใจของพนักงาน ก็คือ การเอาใจใส่ดูแลกับพนักงานเหล่านั้นให้พวกเขามีความสุขความภาคภูมิใจ

กับการที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กร หากมีพนักงานที่มีคุณภาพแต่รักษาไว้ไม่ได้การดำเนินธุรกิจในระยะยาวย่อมต้องประสบปัญหาอย่างแน่นอน

ความคาดหวังของพนักงานนวดแผนไทยนอกจากต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้นแล้วยังมีความต้องการด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสังคม มีที่พักฟรี อาหารฟรี และความปลอดภัยในการทำงานซึ่งการทำงานนวดแผนไทยในร้านนวดเพื่อสุขภาพนั้นยังขาดสวัสดิการพื้นฐานที่ควรจะได้ เนื่องจากว่าธุรกิจร้านนวดเพื่อสุขภาพส่วนใหญ่ยังเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ซึ่งเป็นธุรกิจที่ไม่จำเป็นต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลจึงทำให้พนักงานนวดแผนไทยไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการในส่วนของบริษัทประกันสังคม จากสาเหตุที่กล่าวมานี้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานนวดแผนไทยไม่มีข้อผูกมัดใด ๆ ที่มีต่อร้านนวดเพื่อสุขภาพและจำนวนธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในและต่างประเทศและมีการแข่งขันสูงทั้งในเรื่องอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ดึงดูดพนักงานนวดแผนไทยในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานและมีการซื้อตัวกันเกิดขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจในธุรกิจนวดเพื่อสุขภาพและสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพ ในย่านอโศกและจะได้ทราบแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านนวดและความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวด ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำไปอ้างอิงการวางนโยบาย เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงานนวดและเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน และเป็นการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคตและเพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

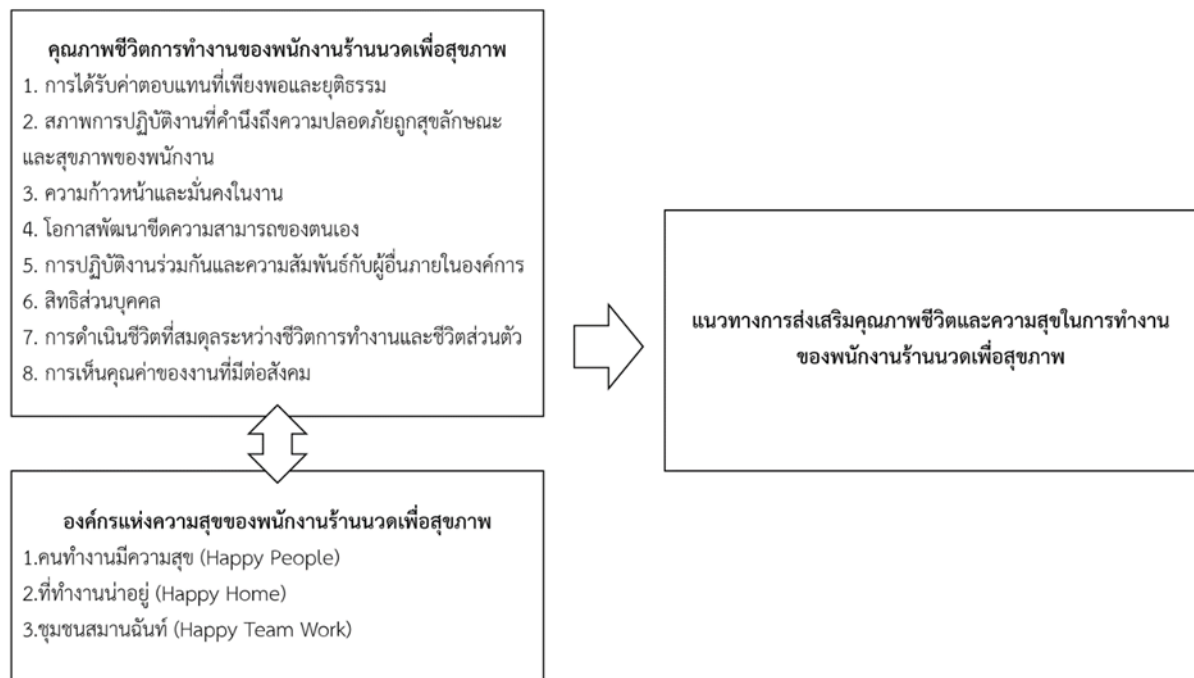
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานจากการย้ายงาน จนก่อให้เกิดการเรียนรู้กับประสบการณ์ที่เคยผ่านมาและก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และเหมาะสม มีความสุขทางกายได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพและฐานะของตน เกิดความสุขทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับความรัก ความอบอุ่น การยอมรับจากสังคม และความมั่นคงทางจิตใจ นอกจากนี้ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตจากนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ บุญเจือ วงษ์เกษม (2532) นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533) และ Huse and Coming (1985 อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม, 2555) และ Walton (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550) พบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน (3) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (4) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (5) การปฏิบัติงานร่วมกันและ

ความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร (6) สิทธิส่วนบุคคล (7) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) การเห็นคุณค่าของงานที่มีต่อสังคม

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เข้าไปศึกษาแนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปนิยามและให้ความหมายว่า หมายถึง สถานที่ทำงานที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน อารมณ์ความรู้สึกทางบวก รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน ความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินใจความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้นเกี่ยวกับตัวของเขาเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเขา และจากการสังเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ จาก Warr (2007), Diener (2005), Manion (2003), Gavin and Mason (2004), Fisher (1993) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำให้เกิดองค์กร แห่งความสุขคือ (1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) (2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) (3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสปาและร้านนวดเพื่อสุขภาพ จากประกาศกระทรวงสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2546 รวมถึงศึกษาจากการวิเคราะห์ประเภทของสปาของ The International Spa Association (ISPA- พ.ศ. 2538) จากสำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ (เอกสารความรู้ ผู้ดำเนินการสปาเพื่อสุขภาพ, สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2563) โดยผู้วิจัยได้นำเอาผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยดังรูปที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านอโศก
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านอโศก
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านอโศก

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านอโศก โดยภาพรวมของการกำหนดระเบียบวิธีวิจัยหรือกระบวนการวิธีการวิจัย (Methodology) ที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบและขอบเขตของระเบียบวิธีวิจัยหรือกระบวนการวิจัยดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินการศึกษา โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายไว้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการร้านนวดเพื่อสุขภาพ ได้แก่ เจ้าของร้านหรือผู้จัดการร้านที่มีการเปิดร้านนวดเพื่อสุขภาพที่อยู่ในย่านอโศกมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี ซึ่งมีขนาดของร้านนวดใกล้เคียงกัน จำนวนพนักงานที่ใกล้เคียงกัน ราคาการให้บริการที่ใกล้เคียงกัน การจ่ายค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกัน เป็นร้านที่อยู่ในรัศมีที่ไม่เกิน 1 กิโลเมตร และเป็นสถานประกอบการที่พร้อมให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 3 ร้านหรือ 3 คน ในกลุ่มที่ 2 ได้แก่พนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพที่อยู่ในย่านอโศกที่มีการย้ายงานบ่อยมากกว่า 2 ร้านขึ้นไปและมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี และเป็นกลุ่มเป้าหมายที่พร้อมให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยใช้คำถามเหมือนกันทุกคนและการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น (Unobtrusive Research) โดยลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) จากผู้ให้การสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้ประกอบการจำนวน 3 คน และพนักงานนวดจำนวน 10 คน การสัมภาษณ์มีลักษณะคล้ายกับการใช้แบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นคำถามปลายเปิดคำถามต่าง ๆ ได้ถูกกำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าแล้วเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (Standardized Questionnaire) มีลำดับ

ขั้นตอนเหมือนกัน (2) ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับองค์การในการบริหารจัดการให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคเพื่อเป็นประโยชน์และชี้ให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษามีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้ (1) ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล (2) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล (3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะไม่ใช้ข้อมูลตัวเลข แต่จะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มี “รายละเอียด” และ “ลึก” และมีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร

4. การสรุปผลการวิเคราะห์ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Document Research) มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุและผลซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณนาไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงานเพื่อชี้ให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพในย่านนอไศก

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพ มีผลตามองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พบว่าพนักงานนวดเพื่อสุขภาพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความพึงพอใจกับงานที่ตนทำ เพราะเป็นงานที่อิสระกว่างานอื่นที่เคยทำมาก่อน การจ่ายค่าตอบแทนของร้านนวดเพื่อสุขภาพมีโครงสร้างที่หลากหลาย หากพนักงานนวดขยันก็สามารถทำรายได้เพิ่มมากขึ้นอีก และถ้างานดีและบริการดีก็จะได้เงิน

พิเศษจากลูกค้าหรือที่เรียกว่าทิป พนักงานมีความพึงพอใจต่อเงินค่าตอบแทนที่ได้หรือที่เรียกว่าค่าชั่วโมงซึ่งถ้าทำมากก็ได้มากทำน้อยก็ได้น้อย

2. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

พบว่าพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพชีวิตการทำงานทำงานดี ที่ทำงานมีความปลอดภัย สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความพึงพอใจในที่ทำงานดี มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอและสะอาด มีแม่บ้านช่วยทำความสะอาดอุปกรณ์การใช้งาน ความรู้สึกไม่สะดวกใจที่จะพักที่ร้านแต่ก็ไม่ได้มีผลกระทบมากนัก เพราะว่าการนอนพักที่ร้านนวดก็ยังดีกว่าหาห้องพักเองที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและค่าเดินทางมากขึ้น

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

พบว่าพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพมีชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ดี พนักงานมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งงานพนักงานนวดที่เป็นอยู่อย่างมาก ถึงแม้โครงสร้างตำแหน่งของอาชีพนวดเพื่อสุขภาพจะมีน้อย โดยตำแหน่งสูงสุดจะอยู่ที่ผู้จัดการร้านหรือเจ้าของกิจการเอง แต่ด้วยความเคยชินที่ทำงานนวดมาก่อนและพนักงานนวดส่วนมากมีความเคยชินกับงานที่ต้องรับคำสั่ง จึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่ชินที่จะต้องคิดนอกกรอบหรือต้องมาเป็นหัวหน้าเพราะรู้สึกตัวเองไม่มีความมั่นใจที่จะทำได้ และการเปิดกิจการร้านนวดเองก็มีความเสี่ยงสูงและต้นทุนในการลงทุนก็สูงมากพนักงานนวดส่วนมากจึงมีความเห็นว่างานที่ตนทำในตอนนี้เป็นที่พึงพอใจที่สุดแล้ว

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

พบว่าพนักงานร้านนวดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถจะขึ้นอยู่กับตัวของพนักงานคนนั้นมีความชอบที่จะเรียนรู้มากน้อยเพียงใด เพราะโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองไม่ได้มีแค่จากที่ทำงานที่ตนทำอยู่เท่านั้น พนักงานสามารถที่จะเข้าคอร์สเรียนนวดเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ตัวพนักงานเองได้ นอกจากการเรียนรู้จากภายนอกที่ทำงานแล้วพนักงานยังสามารถเรียนกับพนักงานคนเก่า ๆ ที่ทำงานมานานและมีประสบการณ์มากกว่าว่าจะนวดยังไงให้สามารถแก้เส้นให้ลูกค้าได้ เพราะอาชีพนวดในร้านนวดเพื่อสุขภาพขนาดเล็กจะไม่มีการสอนนวดแบบตายตัวเหมือนอย่าง เดย์สปาหรือสปาโรงแรมที่ต้องนวดแบบมีมาตรฐานที่พนักงานทุกคนต้องทำตาม แต่เป็นการนวดที่ใครมีความรู้ความสามารถอะไรก็นำออกมาใช้ให้ได้มากที่สุดเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า หัวหน้าเองก็ให้อิสระในการทำงานโดยไม่เข้าไปก้าวก่าย ขอแค่พนักงานทำงานให้ดีที่สุดทำให้ลูกค้าพึงพอใจและไม่ทำให้ลูกค้าต่อว่าหรือร้องเรียน

5. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม

พบว่าพนักงานร้านนวดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมถึงได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พนักงานสามารถแสดงออกทางความคิดเห็นได้โดยไม่มีปัญหา แต่ก็มีเป็นส่วนน้อยที่มีปัญหาในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นคือ ในบางร้านจะมีพนักงานที่เกาะกันเป็นกลุ่มก้อนจับกันเป็นพรรคเป็นพวก มีปัญหากับระบบการทำงานแบบญาติที่ถือว่าตนเป็นญาติเจ้าของร้านก็เกิดการเบ่งอำนาจ

6. สิทธิส่วนบุคคล

พบว่าพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีการรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน แต่จะมีเป็นส่วนน้อยที่บางร้านจะไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพราะว่ามีการจ้างผู้จัดการร้านและเจ้าของร้านก็ไม่ได้เข้ามาบริหารเอง จึงทำให้บางครั้งเกิดการบริหารงานแบบสองมาตรฐานเกิดขึ้นกับร้านนวดนั้นได้

7. การทำงานที่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

พบว่าพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพส่วนมากมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แสดงให้เห็นว่าพนักงานพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของร้านนวด การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต พนักงานมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนมีอิสระมากกว่าอาชีพอื่น ๆ สามารถลางานได้ง่ายหากในวันหยุดขยันทำงานก็สามารถมาทำงานได้อีกด้วย และมีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่คิดว่าระยะเวลาการทำงานต่อวันยาวไปแต่ก็ไม่มีปัญหามาก

8. การเห็นคุณค่าของงานที่มีต่อสังคม

พบว่าพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพส่วนมากมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานที่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี เจ้าของร้านนวดสนับสนุนร้านและพนักงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอย่างดีจากเรื่องเล็ก ๆ น้อยในการรักษาความสะอาดเขตบริเวณที่ร้านรับผิดชอบ มีการแยกขยะโดยเฉพาะขยะรีไซเคิลที่สามารถนำไปขายได้เก็บแยกไว้ในภาชนะที่จะมีคนเก็บขยะรายย่อยมาเก็บ เพื่อที่จะได้สนับสนุนคนอื่นให้มีรายได้เพิ่ม นอกจากเรื่องทีกล่ามาแล้วยังมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่นสถานีตำรวจเมื่อเกิดเหตุในเขตพื้นที่ ๆ ช่วยกันเป็นหูเป็นตาให้กับสังคมและรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเจอสิ่งที่น่าสงสัย รมรงค์ต่อต้านยาเสพติดภายในร้านไม่ให้พนักงานยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดและออกกฎแรงสำหรับพนักงานที่ฝ่าฝืนให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและการตรวจสอบกล้องวงจรปิดเมื่อเกิดเหตุด่วนเหตุร้ายเป็นต้น นอกจากนี้ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานนวด พบว่า

1) การทำงานที่มีความสุข

พบว่าพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพมีความพึงพอใจในการทำงานดี เนื่องจากว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ทำอาชีพนวดเพื่อสุขภาพมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำและมีความภาคภูมิใจสูงต่องานที่ทำ ทั้งการช่วยเหลือลูกค้าที่เมื่อยล้าให้หายเหนื่อยหรือบรรเทาได้รับคำชื่นชมจากลูกค้า ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจของพนักงานเป็นอย่างมาก และเมื่อลูกค้าเกิดความพึงพอใจจะมีการให้เงินพิเศษแก่พนักงานหรือที่เรียกว่าทิป จึงทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับสูง และงานนวดก็มีความอิสระสูงในหลาย ๆ ด้านอาชีพนวดไม่ได้มีกฎเกณฑ์ที่ยุกยักวุ่นวายเหมือนกับการทำงานที่เป็นระบบอย่างเช่นงานออฟฟิศหรืองานโรงงาน อาชีพนวดเพื่อสุขภาพหากได้เข้ามาทำในวงการสายนี้แล้วก็จะไม่ค่อยเปลี่ยนสายงานไปทำงานสายอื่น ซึ่งไม่เหมือนกับงานสายอื่น ๆ ที่มักพบว่าการเปลี่ยนสายงานมาเป็นอาชีพนวดเพื่อสุขภาพในด้านสุขภาพร่างกายพนักงานนวดมีสุขภาพที่แข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อย มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน แต่ก็มีบางส่วนที่ตอบว่ามีความเครียดจากการทำงานเวลาที่ต้องเจอกับลูกค้าจู้จี้จุกจิก เพราะกลัวว่าลูกค้าจะร้องเรียนกับทางร้านว่านวดได้ไม่ดี นอกจากความเครียดที่เกิดขึ้นจากลูกค้าแล้ว การที่อยู่ในสังคมการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา ไม่เป็นมิตร มีการแบ่งแยกกันในสังคมจับกลุ่มรวมกันเป็นพรรคเป็นพวกไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันคอยแต่จะจับจ้องความผิดของคนอื่นก็สามารถทำให้พนักงานไม่มีความสุขในที่ทำงานเกิดขึ้นในด้านสุขภาพร่างกายอาจมีอาการเจ็บป่วยตามกล้ามเนื้อเนื่องจากทำงานที่ต้องใช้กำลังจึงทำให้เกิดการปวดตามมือ กล้ามเนื้อ คอ บ่าไหล่ แต่ก็ไม่มีปัญหามากนักเพราะเมื่อมีเวลาว่างพนักงานก็จะสลับกันนวดหรือไปนวดตามร้านนวดในวันหยุด

นอกจากด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจแล้วในด้านการเงินและความสุขด้านครอบครัวก็มีส่วนสำคัญเช่นกันพบว่าอาชีพพนักงานนวดเพื่อสุขภาพมีรายได้ที่มีความไม่แน่นอนสูง ซึ่งรายได้ที่ได้นั้นต้องแลกมากับความขยันทำงานไม่ขาดงานบ่อย ไม่ลาบ่อย เพราะถ้าหากขาดงานบ่อยก็เท่ากับรายได้ที่ขาดหายไป รายได้ของพนักงานนวดเพื่อสุขภาพไม่เหมือนกับพนักงานที่มีเงินเดือนประจำ กล่าวคือพนักงานประจำถ้าหากมีการลางานเกิดขึ้นพนักงานก็ยังคงได้เงินเดือนเหมือนเดิมแต่พนักงานนวดหากขาดไปจะไม่มีรายได้ ความอิสระของงานที่พนักงานนวดสามารถหยุดงาน ลางานได้ง่าย จึงทำให้รายได้ขึ้นอยู่กับเวลาการทำงานของพนักงานที่ทำมากก็ย่อมได้มาก โดยเฉพาะเมื่อพนักงานนวดจำเป็นต้องลางานบ่อยและลายาวเพื่อกลับบ้านไปพบครอบครัวที่ต่างจังหวัดและไม่มีการวางแผนการเงินที่ดีก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาสภาพคล่องทางการเงินขึ้นมาได้ หรือหากว่าการเงินมีปัญหาหรือรายได้ได้น้อยก็จะทำให้เกิดปัญหาครอบครัวตามมาด้วย ซึ่งจากปัจจัยนี้จึงทำให้พนักงานไม่เกิดความสุขในการทำงานอย่างเต็มที่

2) ที่ทำงานน้อย

พบว่าพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพมีความพึงพอใจกับที่ทำงานดี การมีเจ้านายหรือเจ้าของร้านที่ดีมีความเข้าใจความต้องการของพนักงาน รับฟังปัญหาของพนักงานและพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาในเรื่องที่สามารถทำได้

เจ้านายที่มีความเป็นธรรมสูง พนักงานนวดสามารถสื่อสารแบบตรงไปตรงมาได้ ที่ทำงานที่ไม่มีกฎเกณฑ์มาก จนเกินไปการที่สามารถลงนวดได้ง่าย มีที่พักให้ นอกจากนี้เจ้านายที่สามารถสร้างที่ทำงานที่มี วัฒนธรรมในการ อยู่ร่วมกันแบบครอบครัวขึ้นมาได้จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานนวดได้เป็นอย่างมากและสามารถ สร้างความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความผูกพันในที่ทำงานจนทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะย้ายงาน ลดน้อยลง

นอกจากในเรื่องของเจ้านายแล้ว ในส่วนของเรื่องเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นส่วนพนักงานนวดได้ให้ความสำคัญ มากเช่นกันคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันและช่วยเหลือกันในเรื่องที่สามารถ ทำได้ มองข้ามเรื่องเล็กน้อย และกล้าที่จะกล่าวตักเตือนซึ่งกันและกันโดยใช้หลักเหตุผลโดยที่ไม่มีอารมณ์ความ รุนแรง ทั้งหมดจะสามารถทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความผาสุก ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกันตลอดจน สามารถปรึกษาเรื่องงานกันได้

3. ชุมชนสมานฉันท์

พบว่าพนักงานร้านนวดเพื่อสุขภาพมีความสุขในด้านชุมชนสมานฉันท์ดี ในภาพรวมพนักงานนวดมี ความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร เพราะการถูกยอมรับจากคนในองค์กร จึงทำให้เกิดการรัก ในองค์กรเกิดขึ้น การช่วยเหลือและเข้าใจซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข เจ้าของร้านควรส่งเสริมความสุขของร้านนวดและสังคมในการทำงาน ด้วยการเสริมสร้าง วัฒนธรรมของร้านให้อยู่และดูแลกันแบบครอบครัวให้เกิดขึ้นในองค์กร การจัดการประชุมพนักงานทุกเดือน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ทำร่วมกันของพนักงานนวด สามารถทำให้พนักงานเกิดความสามัคคีในองค์กรและมี ความผูกพันในองค์กร และเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานการมีส่วนร่วมในการทำงานในทุก ๆ เรื่อง ทั้งใน สังคมในการทำงานและต่อการร่วมมือทางสังคมที่อยู่อาศัย ไม่มีความเห็นแก่ตัวช่วยกันดูแลสังคมและความ สะอาดไม่สร้างความเดือดร้อนต่อสังคมที่อยู่อาศัย ช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มาขอความช่วยเหลือแบบเต็มที่ ช่วยกันเป็นหูเป็นตาเป็นตาให้กับสังคมเพื่อป้องกันเหตุร้ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นสามารถทำให้พนักงานนวดเห็นค่า ในตัวเองและองค์กรที่ตนทำงาน

ในขณะที่ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ค้นพบ แนวทางโดยนำเสนอออกเป็นสองด้าน ดังนี้

1. แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สามารถอธิบายได้ว่าถ้าองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านรายได้ที่เป็นธรรม และเท่าเทียมกับร้านนวดเพื่อสุขภาพที่อยู่ในเขตเดียวกัน ก็จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรักองค์กรและทำให้อัตราการโยกย้ายงานน้อยลง มีบางร้านนวดบางแห่งที่เจ้าของร้านนวดจ่ายค่าตอบแทนที่น้อยกว่าร้านอื่นและ กฎเกณฑ์ในการหักเงินที่มากเกินไปไม่มีมาตรฐานในการหักเงิน เช่น การหักเงินเมื่อเกิดขาดงาน การหักเงินเมื่อ

เข้าทำงานสาย การทำงานล่วงเวลาหลังที่ร้านปิดแต่ไม่ได้เงินค่าล่วงเวลาเพิ่ม สาเหตุเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรที่ทำงานน้อยลง นอกจากนี้ในด้านของการมีส่วนร่วมเชิงสังคมก็มีส่วนที่สำคัญมากในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรทั้งในส่วนของผู้ร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่ล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่กันแบบครอบครัว และการมีเจ้านายที่ดีมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพูดคุยกันแบบเปิดเผยและใช้เหตุผล มีการสื่อสารแบบตรงไปตรงมาหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งในที่ทำงาน เจ้านายที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคี ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ใหม่หรือมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม พนักงานได้รับข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานเสริมสร้างให้พนักงานทุกคนมีระดับความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรที่ทำงาน

2. แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเป็นกันเอง อยู่ด้วยกันฉันพี่น้อง สามารถพูดคุยกันแบบเปิดเผยโดยไม่ใช้อารมณ์และความรุนแรงร่วมด้วย การที่เจ้านายรับฟังพนักงานช่วยแก้ไขปัญหามีความเป็นกลางและเป็นธรรมมีการบริหารที่เสริมสร้างให้องค์กรสามารถกลมเกลียวมีความสามัคคีมองข้ามเรื่องเล็กน้อยบ้าง การทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นสามารถสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนด้วย

โดยแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานร้านนวด ได้แก่ (1) ร้านควรมีสวัสดิการห้องพักให้พนักงานที่ สะดวกสบายและเพียงพอกับจำนวนพนักงาน (2) ร้านควรมีสวัสดิการสุขภาพด้านประกันสังคมให้พนักงาน (3) มีกฎเกณฑ์ในการอาศัยร่วมกันระหว่างพนักงานที่ชัดเจน และ (4) มีการจัดอบรมเกี่ยวกับทักษะการนวดขั้นสูงและด้านภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน

อภิปรายผล

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกับร้านนวดเพื่อสุขภาพที่อยู่ในเขตเดียวกัน ก็จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรักองค์กรและทำให้อัตราการโยกย้ายงานน้อยลง มีบางร้านนวดบางแห่งที่เจ้าของร้านนวดจ่ายค่าตอบแทนที่น้อยกว่าร้านอื่นและกฎเกณฑ์ในการหักเงินที่มากเกินไปไม่มีมาตรฐานในการหักเงิน เช่น การหักเงินเมื่อเกิดขาดงาน การหักเงินเมื่อเข้าทำงานสาย การทำงานล่วงเวลาหลังที่ร้านปิดแต่ไม่ได้เงินค่าล่วงเวลาเพิ่ม สาเหตุเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรที่ทำงานน้อยลง

นอกจากนี้ในด้านของการมีส่วนร่วมเชิงสังคมก็มีส่วนที่สำคัญมากในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรทั้งในส่วนของผู้ร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่ล่วงล้ำสิทธิส่วน

บุคคลซึ่งกันและกัน การไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่กันแบบครอบครัว และการมีเจ้านายที่ดีมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพูดคุยกันแบบเปิดเผยและใช้เหตุผล มีการสื่อสารแบบตรงไปตรงมาหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งในที่ทำงาน เจ้านายที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคี ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ใหม่หรือมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม พนักงานได้รับข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานเสริมสร้างให้พนักงานทุกคนมีระดับความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญญาวดี เพ็งตะโก (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทปูนในเขตประกอบการเสรีนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานตามลำดับ

ในขณะที่แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเป็นกันเอง อยู่ด้วยกันฉันพี่น้อง สามารถพูดคุยกันแบบเปิดเผยโดยไม่ใช้อารมณ์และความรุนแรงร่วมด้วยการที่เจ้านายรับฟังพนักงานช่วยแก้ไขปัญหามีความเป็นกลางและเป็นธรรมมีการบริหารที่เสริมสร้างให้องค์กรสามารถกลมเกลียวมีความสามัคคีมองข้ามเรื่องเล็กน้อยบ้าง การทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นสามารถสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพัตรา เทพเฉลิม (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิญญาณดี ด้านจิตใจดี ด้านสุขภาพดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการงานดี และด้านผ่อนคลายดี รวมถึงผลการศึกษาของ สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก และพบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อกิจการร้านนวดเพื่อสุขภาพ

1. ร้านนวดเพื่อสุขภาพ ควรจัดให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทำการสำรวจการจ่ายผลตอบแทนจากร้านนวดเพื่อสุขภาพร้านอื่น ๆ ทุก 6 เดือน เพื่อที่จะได้ไม่เกิดการย้ายงานของพนักงานไปทำงานร้านที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่า โดยให้มีการเพิ่มเงินตอบแทนสำหรับพนักงานที่ขยันทำงานทำงาน

ในระยะเวลาที่ยาวนานกว่าคนอื่น มีโบนัสประจำปีให้พนักงานดีเด่นขยันขนาดที่มีลูกค้าประจำเยอะ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในการดำรงชีพที่ดียิ่งขึ้น

2. ให้มีการส่งเสริมพนักงานให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ โดยการเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมการนวดหรือทักษะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ตัวพนักงานนวดเอง หรือให้โอกาสแก่พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและเพื่อเป็นการพัฒนาสรณะในการปฏิบัติหน้าที่

3. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าทำงาน มีสภาพที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน โดยการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่น สะอาด มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ มีแสงสว่างที่เพียงพอเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การทำงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลึกทั้งการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียด และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานและออกแบบแผนการดำเนินงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษา เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของร้านนวดเพื่อสุขภาพ

3. ควรทำการศึกษาความสุขในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างพนักงานนวดเพื่อสุขภาพ ในเขตอโศกและเขตอื่น จะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันในเรื่องใด

เอกสารอ้างอิง

ัญญาวดี เพ็งตะโก. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น*. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นพรัตน์ รุ่งอุทัย. (2533) *มิติใหม่แผนพัฒนาบุคคล. จุฬาลงกรณ์วารสาร*. ปีที่ 2-3, ฉบับที่ 8-9 (กรกฎาคม-ธันวาคม).

บุญเจือ วงศ์เกษม. (2532). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพิ่มผลผลิต*.

ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำกัด ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด [มหาชน]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

- ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2557). รายงานการประชุมกลุ่มย่อย. สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2566. แหล่งที่มา <https://prachatai.com/journal/2013/01/44693>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552. *Happy Workplace คนทำงาน ความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566. แหล่งที่มา <http://www.happy8workplace.com>
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Diener, E. Lyubomirsky, L. & King, L. (2005). The benefit of frequent positive affect: Dose happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
- Fisher, D. et al. (1993). *Human resource management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Gavin, J.H and Mason, R.O. 2004. The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*. 33 (September): 379-392.
- Manion, J. (2003). "Joy at work: creating a positive work place," *Journal of Nursing National Heart Foundation of Australia*. (2011).
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.