

ขวัญกำลังใจและความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์
ในจังหวัดชลบุรี

Morale and Burnout of Instructors in Fitness Centers in Chonburi Province

ณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

สมโภชน์ อเนกสุข

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับขวัญกำลังใจและความเหนื่อย เปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจและความเหนื่อย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประชากรคือ ครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ 21 แห่ง ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 84 คน ประกอบด้วยครูฝึกเพศชาย 57 คนและหญิง 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิจารณาความแตกต่างได้จากขนาดของผล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แกมมา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก
2. ความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับน้อย
3. การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกพบว่า ด้านเพศ ประสิทธิภาพ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกพบว่าด้านเพศ ประสิทธิภาพ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ มีความเหนื่อย ไม่แตกต่างกัน
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์กันระดับมากอยู่ในทางปฏิภาค

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ/ ความเหนื่อย/ ครูฝึก/ ฟิตเนสเซนเตอร์

Abstract

The purpose of this research were to study level of work morale and burnout and their relation with personal factors as well as to study the relation between work morale and burnout of instructors in fitness centers in Chonburi. The population were 84 instructors consisted of 57 male and 27 female working in 21 fitness centers. The tool used in the study was 5 levels rating-scale questionnaires and statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, effect size and gamma coefficient.

The major findings were as follows:

1. The work morale of the instructors was found to be at high level.
2. The work burnout of the instructors was found to be at low level.
3. Personal factors of the instructors such as gender, experience, income and type of fitness centers were found to have no influence on the work morale.
4. Personal factors of the instructors such as gender, experience, income and type of fitness centers were found to have no influence on the work burnout.
5. The work morale and burnout of the instructors in fitness centers was found to be of high level of reciprocal.

Keywords: Morale/ Burnout/ Fitness Instructor/ Fitness Center

บทนำ

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับการสร้างเสริมสุขภาพและพลามัยของประชาชน และเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชน หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ ส่งผลให้เกิดธุรกิจการออกกำลังกายในรูปแบบฟิตเนสเซนเตอร์อย่างเป็นจำนวนมาก (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2544) เมื่อมีฟิตเนสเซนเตอร์มากขึ้น สิ่งที่ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือภาวะการแข่งขันเพื่อครองใจผู้บริโภค โดยปัจจัยพื้นฐานสำคัญด้านทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานขององค์กรทั่วไป คือ 4Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานที่ดีสามารถช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ ของฟิตเนสเซนเตอร์เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในการบริหารด้านบุคลากร การมีบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมการ

ดำเนินงานให้กับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจการให้บริการ (บริษัทแคลิฟอร์เนียรีวิวเอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด มหาชน, 2552, หน้า 30)

การดำเนินงานในฟิตเนสเซนเตอร์ บุคลากรระดับปฏิบัติงานที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่า บุคลากรระดับผู้บริหาร คือ ครูฝึก(Fitness Instructor) (ธีรวัฒน์ แสงรักษา, 2541, หน้า 5) นับเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนเป็นครูผู้สอนนักเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการใช้วิชาความรู้และถ่ายทอดเทคนิคการออกกำลังกาย ตลอดจนศาสตร์เฉพาะวิชา ในการสร้างให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ ฟังพอใจ และนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับถ่ายทอดมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อการมีสุขภาพที่ดี ภาระหน้าที่ของครูฝึกมีหลายประการ ครูฝึกจำเป็นต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากนับตั้งแต่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ เพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารองค์กรจากบทบาทภาระหน้าที่ของครูฝึกในด้านต่าง ๆ นั้น จะเห็นได้ว่าเป็นอาชีพที่ให้บริการโดยทั่วไป เช่นเดียวกับกลุ่มวิชาชีพอื่น อาทิ ครู พยาบาล แพทย์ ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์หรือผู้ให้บริการแนะแนว เป็นต้น ซึ่งบุคคลผู้ประกอบอาชีพนี้ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการจำนวนมากและหลากหลาย ในด้านการควบคุมดูแลและช่วยเหลือ เพื่อสนองความต้องการของคนเหล่านั้น การทำงานอย่างต่อเนื่อง จำเจ และต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดันอันไม่พึงประสงค์ หากเกิดภาวะเช่นนี้ ติดต่อกันเป็นเวลานานจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดให้บรรเทาลงได้ ในที่สุดครูฝึกก็จะเกิดความเครียดและความท้อถอย (Maslach, 1977, p. 16) ไม่เพียงพอใจในการทำงาน ความมั่งหวังในชีวิตต่ำ มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย หหมดพลังที่จะทำงานต่อไป การทำงานจึงเป็นไปอย่างเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ใน การทำงาน เป็นเหตุให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่พัฒนาเท่าที่ควรจะเป็น แมสแลคและแจคสัน (Maslach & Jackson, 1978, pp. 133 -153) ได้ทำการศึกษาบรรดาบุคคลที่ประกอบอาชีพทางด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน รวมทั้ง บุคคลในวงการการศึกษา โดยทำการวิเคราะห์ว่า บุคคลเหล่านั้น นึกความรู้สึกอย่างไรต่อตนเองและกับบุคคลที่มาใช้บริการหรือรับความช่วยเหลือ รวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติ จากผลการศึกษาค้นคว้าทดลองได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น ๆ อยู่โดยสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์ มีแนวโน้มที่ต้องประสบกับความท้อถอย สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้กระทำต่อมาโดยบุคคลอื่น ๆ อีก ได้แสดงให้เห็นว่าโดยทั่วไปแล้ว ความท้อถอยจะเกิดขึ้นกับผู้ที่ประกอบอาชีพครู เจ้าหน้าที่ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานในสถาบันบำบัดโรค ทนายความ ผู้ให้คำปรึกษาหรือนักแนะแนว ผู้บริหารองค์กร ผู้มีอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพและอาชีพดูแลเด็ก นอกจากนี้ เชอร์นิส(Cherniss, 1980 a, pp. 6 - 7) ยังได้กล่าวว่บรรดาผู้มีอาชีพในการให้บริการนี้ ฝักฝักประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ให้บริการด้านสุขภาพ

นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ขวัญกำลังใจซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญในบรรดา ทรัพยากรการบริหารทั้งหมด(คีลี อนันต์นพคุณ 2542, หน้า 63) การบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ มีหลักเกณฑ์การบริหารค่อนข้างพัฒนาไปทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งได้มีการมุ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานมากขึ้น นักวิชาการชั้นนำได้พบแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพว่า การบริหารงาน อย่างเดียวไม่สามารถจะประสบผลสำเร็จได้ ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน(บัญชา อิงสกุล, 2543, หน้า 14-15) ขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยงานซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามสร้าง แก่ผู้ร่วมงานทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างแท้จริง จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญกำลังใจพอสรุปได้ว่าขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในองค์กร ดังนั้นการบริหารงานฟิตเนสเซนเตอร์ ที่ดีจึงต้องส่งเสริมให้สมาชิกในฟิตเนสเซนเตอร์โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูฝึกมีขวัญกำลังใจที่ดี

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจและความท้อถอยนี้ มีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงาน การที่ต้องการให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ก็ต้องอ้าง รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ หากองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่ดีมีคุณภาพไปย่อมส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่นี้ น ศึกษาในกลุ่มอาชีพที่ให้บริการ เช่น ครู ทหาร ตำรวจและพยาบาล ซึ่งยังไม่พบว่ามีการวิจัยใดที่กล่าวถึง ในอาชีพของครูฝึกในฟิตเนสเซนเตอร์ อีกทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลในฟิตเนสเซนเตอร์ก็เป็นศาสตร์ แขนงหนึ่งของการบริหารและการจัดการการออกกำลังกายและการกีฬา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นสารสนเทศประกอบการพิจารณาในเรื่องของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอันจะเป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ ของบุคลากรเพื่อส่งผลให้ธุรกิจการออกกำลังกายในรูปแบบฟิตเนสเซนเตอร์เจริญเติบโตยิ่งขึ้น และยังเป็น แหล่งข้อมูลพื้นฐานของครูฝึกเพื่อช่วยในการแก้ไขและพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด ชลบุรี

3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

4. เพื่อเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูฝึกที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ครูฝึกที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์แตกต่างกันมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ 1 แห่ง ในจังหวัดชลบุรี เดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 84 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ ตุลาคม - 31 ตุลาคม พ.ศ. 2553

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ให้เหมาะสมกับบริบทของอาชีพครูฝึก โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกกับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของธีรยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความทอดถอยการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนที่ปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของธิดารัตน์ สมศรีคาน (2551)

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น มาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) หรือสัมประสิทธิ์ ความเที่ยงตรง(Reliability Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับครูฝึกในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ซึ่งมีบริบทการทำงานเหมือนกับครูฝึกในจังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามเรื่องขวัญกำลังใจและความทอดถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 68 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 จนถึง 0.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงฝ่ายบุคคล/ผู้จัดการฟิตเนสเซนเตอร์ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่ประชากรจำนวน 84 ฉบับ และรอรับแบบสอบถามคืนทันที เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงความถี่ หาการยลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกจำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงาน รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ โดยพิจารณาความแตกต่างได้จากขนาดของผล (Effect Size)

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีที่วัยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์โดยพิจารณาความแตกต่างได้จากขนาดของผล) โดยมีสูตรการคำนวณตามแนวทางของฮาวเวลล์ (Howell, 1999, p. 284 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 163) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\gamma = \frac{\mu_0 - \mu_1}{\sigma}$$

โดยที่ γ (Gamma) คือขนาดของผลที่เป็นค่าสัมบูรณ์ (Absolute value)

$\mu_0 - \mu_1$ คือความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

σ คือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร โดย $\sigma = \frac{\sigma_0 + \sigma_1}{2}$

นำมาแปลผลการวิเคราะห์หาค่าขนาดของผล โดยใช้เกณฑ์ทั่วไปของโคเฮน (Cohen, 1988 cited in Howell, 1999, p. 285 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 163) เพื่อพิจารณาขนาดของผลดังนี้

ขนาดของผล	γ
น้อย	0.20
ปานกลาง	0.50
มาก	0.80

การกำหนดขนาดของผลสำหรับค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม มาตรฐานที่ใช้ทั่วไปมักกำหนดค่าขนาดของผลตั้งแต่ 0.50 (หรือครึ่งหนึ่งของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ขึ้นไป ถือว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน (Creswell, 2005, p. 194 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 163)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แกมมา (γ) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$G = \frac{N_s - N_d}{N_s + N_d}$$

โดยที่ N_s หมายถึง จำนวนคู่ของคะแนนที่มีการจัดลำดับเหมือนกันบนคู่ของตัวแปร

N_d หมายถึง จำนวนคู่ของคะแนนที่มีการจัดลำดับที่แตกต่างกันบนคู่ของตัวแปร

และนำมาแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าความสัมพันธ์
แกมมาดังนี้ (Healey, 2005, pp. 338-339)

- | | |
|-------------|---|
| 0.00 – 0.30 | หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน น้อย(Weak) |
| 0.31 – 0.60 | หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง(Moderate) |
| สูงกว่า0.60 | หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน มาก(Strong) |

ผลการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15, \sigma = 0.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด
ชลบุรีอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.76, \sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย
3. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($\gamma = 0.15$)
4. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($\gamma = 0.20$)
5. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนพบว่า ไม่แตกต่างกัน ($\gamma = 0.38$)
6. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($\gamma = 0.34$)
7. การเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด
ชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($\gamma = 0.08$)
8. การเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด
ชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($\gamma = 0.12$)
9. การเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด
ชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกัน ($\gamma = 0.28$)
10. การเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน
จังหวัด
ชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($\gamma = 0.34$)
11. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของ

ครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กันซึ่งปฏิภาคในระดับมาก

(G = - 0.90)

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึกเป็นรายด้าน จะพบว่า ทั้งด้าน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูฝึกเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรับผิดชอบต่องานของตน มีความสุขความพอใจในการทำงาน มีความมั่นใจในหน้าที่การงานของตน และยังรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของตนเอง ขวัญกำลังใจในภาพรวมจึงอยู่ในระดับมากเพราะขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อบุคคลและองค์กร กล่าวคือ ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความ สุขความพอใจ ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบต่อบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร คือ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายใต้กรอบแห่งความรัก ความสามัคคี ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและนอกจากนี้ ยังมีผลสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพและ ประสิทธิภาพของงานด้วย ขวัญกำลังใจในการทำงานนั้น เปรียบไปแล้วก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของคนเรา ที่อาจเป็นได้ทั้ง อ่อนแอและแข็งแรง เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างเป็นสุขคนเราก็ต้องหมั่นออกกำลังกายและ ตรวจสุขภาพอยู่เสมอในทำนองเดียวกันถ้าต้องการให้องค์กรดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อยมี ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ฝ่ายบริหาร ผู้จัดการหรือหัวหน้างานของ ฟิตเนสเซนเตอร์ต้อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอๆ ด้วย สอดคล้องกับ เทียบ ทานกระโทก (2535) ที่ได้สรุปว่า ขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยงาน ซึ่งผู้ บริหาร จะต้องพยายามสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง และอาจเป็นเพราะปัจจัยต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิศราภรณ์ ศรีพลัง (2548, หน้า 95) ที่ทำการศึกษาเรื่อง สภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้น ปี่ นูฐาน สังกัดสำนักงานเขต ปี่ นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในภาพรวมของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด ชลบุรีอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความท้อถอยในการปฏิบัติงานครูฝึกเป็นรายด้าน จะพบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีระดับความท้อถอยอยู่ในระดับน้อย องค์ประกอบที่ 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทาง

อารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน เป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน เมื่อองค์ประกอบที่ 3 ด้าน อยู่ในระดับน้อย ความท้อถอยในภาพรวมจึงอยู่ในระดับน้อย ถ้าครูฝึกมีความท้อถอยในระดับมากแล้วนั้น ย่อมส่งผลเสียให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ผลเสียทั้งหลายทำให้ครูฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ลดลง หรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการลดน้อยลง ดังนั้นเมื่อครูฝึกเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เป็นการส่งเสริมระบบการทำงานที่ดี ทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้รับบริการ และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นฝ่ายบริหาร ผู้จัดการหรือหัวหน้างานของฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีจึงต้องมีการเสริมสร้างองค์ประกอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อลดการเกิดความท้อถอย เช่น มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกอยู่ในระดับน้อย

3. การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกพบว่า ด้านเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีแต่ละแห่งที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล มีครูฝึกตั้งแต่ 1 จนถึง 8 คน ซึ่งนับได้ว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก ทำให้ง่ายต่อการบริหารงาน มีโครงสร้างการบังคับบัญชาไม่มาก อีกทั้งครูฝึกแต่ละคนมีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้ความสัมพันธ์ในการทำงานค่อนข้างดี เกิดความสามัคคีในสมาชิกขององค์กร มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างเท่าเทียมกัน ครูฝึกได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้า ได้รับค่าตอบแทนเมื่อทำดี มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับ

4. การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกพบว่า ด้านเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ มีความท้อถอย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติในฟิตเนสเซนเตอร์ ไม่ได้แบ่งว่าเป็นงานของเพศหญิงหรือเพศชาย ครูฝึกทุกคนมีความเท่าเทียมกัน สภาพของงานหรือบรรยากาศในการทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน ฟิตเนสเซนเตอร์มีการจัดอบรม ส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา สร้างบรรยากาศให้หน้าทำงาน ทำให้ครูฝึกเกิดความขยัน มีสมาธิและความตั้งใจในการทำงาน ครูฝึกสามารถทำให้ตัวเองมีรายได้มากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ จากการฝึกสอนแบบส่วนบุคคล หรือสอนการออกกำลังกายแบบกลุ่ม และฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีนี้เป็นฟิตเนสเซนเตอร์ที่มีขนาดเล็ก ทำให้การบริหารงานไม่ยุ่งยากซับซ้อน

5. ผลการวิจัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์กันมากแต่เป็นในทางปฏิภาค ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากผลการวิจัยที่ออกมาในครั้งนี้ พบว่า

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก เหตุผลจากการที่ครูฝึกเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของซูบิน ฉัตรดอน (2532) ที่สรุปว่า ขวัญกำลังใจเป็นหลักในการทำงานเพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ขององค์กรซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 2) ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ 4) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 5) ความรู้สึกพอใจในการทำงาน 6) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเมื่อพิจารณาสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยตามแนวคิดของพรอเดนเบอร์เกอร์ (1975, p. 75) เช่น เป็นผลมาจากความพยายามที่จะบรรลุในสิ่งที่เป็นความคาดหวังด้วยการทุ่มเทตนเองในการปฏิบัติงาน แต่ผลของการทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือเกิดจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะที่หนัก มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก หรือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต่ำและไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เป็นต้น กอปรที่ครูฝึกเกิดความรู้สึกต่างๆ ที่ทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ลดสาเหตุของการเกิดความท้อถอยในการวิจัยในครั้งนี้ โดยเห็นได้จากผลการวิจัยระดับความท้อถอยการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีพบว่า อยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ในปัจจุบันยังไม่มีองค์การวิชาชีพที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อฟิตเนสเซนเตอร์ในภาคเอกชน ดังนั้น การทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับฟิตเนสเซนเตอร์ในภาคเอกชนนั้น ต้องทำให้แน่ใจว่า ข้อมูลบางอย่าง ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยต้องเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้หรือข้อมูลปฐมภูมิ เช่น จำนวนของครูฝึกของฟิตเนสเซนเตอร์ ควรได้ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลหรือผู้จัดการฟิตเนสเซนเตอร์โดยตรง เพราะข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
2. ควรทำการศึกษาวิจัยกับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ในฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เพราะนอกจากครูฝึกแล้วในฟิตเนสเซนเตอร์ยังมีบุคลากรกลุ่มอื่นอีก เช่น พนักงานต้อนรับ พนักงานขาย เป็นต้น
3. ในภาพรวมของการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ จะพบว่า ไม่แตกต่างในทุกปัจจัยที่ทำการเปรียบเทียบ แต่เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน จะพบว่า การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ แตกต่างกัน

และโดยรวมมีค่าขนาดของผลใกล้เคียงกับการแตกต่าง ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มหรือทำการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

4. ควรทำการศึกษาวิจัยกับฟิตเนสเซนเตอร์ที่มีรูปแบบการบริหารงานที่ต่างกับฟิตเนสเซนเตอร์ในงานวิจัยในครั้งนี้เช่น ฟิตเนสเซนเตอร์ที่มีการให้บริการเฉพาะห้องออกกำลังกายหรือมีการแบ่งพนักงานเป็นตำแหน่งผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลและครูสอนการออกกำลังกายแยกกลุ่มออกจากกัน เป็นต้น เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมธุรกิจฟิตเนสเซนเตอร์อย่างสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2544). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ:

กองนโยบายและแผนการกีฬาแห่งประเทศไทย.

ขงขวัญ ปาละกุล. (2550). *การรับรู้ความเสี่ยงและขวัญในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจราจรกองบังคับการตำรวจนครบาล 1*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เทียบ ทานกระโทก. (2535). *ขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของ มณฑลทหารบกที่ 23*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา: กรณีศึกษาครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ธิดารัตน์ สมศรีควาน. (2551). *ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรยุทธ สิงห์ศิลป์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.

ธีรวัฒน์ แสงรักษา. (2541). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกายในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา,

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิศราภรณ์ ศรีพลัง. (2548). การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เขต2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บริษัทแคลิฟอร์เนียรีไววเอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด มหาชน (2552). รายงานประจำปี พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: บริษัทแคลิฟอร์เนียรีไววเอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด มหาชน

บัญชา อึ้งสกุล. (2543, เมษายน). นักบริหารทันสมัย หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวกวารสารวิชาการ. 3(4): 14-15.

บัวพา ศรีมาศ. (2546). ความท้าทายของครูเทศบาล สังกัดตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาใน ภาคกลาง. งานนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วาสนา บุตรโพธิ์. (2549). ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจในกลยุทธ์ด้านส่วนประสมทาง การตลาดบริการ ของผู้รับบริการในสถานบริการร่างกายจังหวัดชลบุรี วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศจี อนันต์นพคุณ (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราช ชนนี้สงขลา.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2551). คอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัย: การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล. ชลบุรี: เอกสารประกอบการสอน, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

_____. (2550). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. ชลบุรี: กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุบิน ฉัตรดอน. (2532). ขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อัมพวันบุญสะอาด. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความผิดพลาดในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Cherniss, G. (1980 a). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.

Freudenberger, R. H. (1974). Staff burnout syndrome. *Journal of Social Science*, 30(1), 159 - 165.

_____. (1975, May-July). The staff burnout syndrome in alternative institutions.

Psychotherapy: Theory Research and Practice, 3(2), 15.

Healey, J.F. (2005). *Statistics: A Tool for Social Research*. (8th ed.). Australia: Wadsworth Cengage Learning.

Masunsub, C. M., (2004). *Potential for growth of health and fitness industry in Thailand*.

Doctor Dissertation, Sport Management, School of Sport and Leisure Management, Sheffield Hallam University.

Maslach, C. (1977). *Burnout: A Social Psychology Analysis*. San Francisco: American Psychology Association Convention.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1978, July - September). Lawyer burnout. *Barrister*, 30(2), 52 - 54.

_____. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.