


ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก

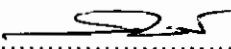
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2554
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

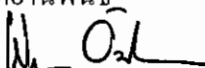
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

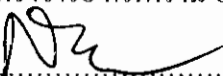

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

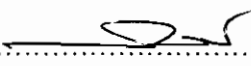

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ)

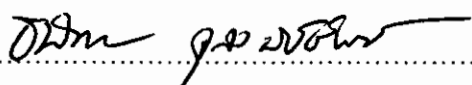

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินทรม)


.....กรรมการ
(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)


.....กรรมการ
(ดร.ชนิดา จุลวนิชย์พงษ์)

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2554

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนและส่งเสริมวิทยานิพนธ์
ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำภาคต้น ปีการศึกษา 2553

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินพรม และ ดร.ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ดร.ฉัตรกมล สิงห์น้อย อาจารย์วรรณภา วิจิตรจรรยา และคุณเดชา อ้อลาว ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ผู้จัดการฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เพื่อนร่วมวิชาชีพครูฝึกทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งเพื่อน ๆ รุ่นน้อง รุ่นพี่ เพื่อนร่วมงานในฟิตเนสโดม บางแสน รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ช่วยอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อบุญธรรม คุณแม่อรศรี น้องเบญจมาศ นิ่มมาก และคุณธิดารัตน์ สมศรีคาน ที่ให้กำลังใจ ความเข้าใจ รวมทั้งสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา และคุณวรรณ วังษ์จินดา ผู้มีพระคุณด้านทุนการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก

51912548: สาขาวิชา: วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา;

วท.ม. (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ/ ความเหนื่อย/ ครูฝึก/ ฟิตเนสเซนเตอร์

นรungskฤทธี นิ่มมาก: ขวัญกำลังใจและความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำ

ฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี (MORALE AND BURNOUT OF INSTRUCTORS IN

FITNESS CENTERS IN CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ศักดิ์ชาย

พิทักษ์วงศ์, อ.ด., สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ, Ph.D., สม โภชน์ อเนกสุข, กศ.ด. 140 หน้า. ปี พ.ศ. 2554.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับและเปรียบเทียบปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจและความเหนื่อย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ประชากรคือ ครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ 21 แห่ง ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 84 คน ประกอบด้วยครูฝึกเพศชาย 57 คน และหญิง 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม โดยพิจารณาความแตกต่างได้จากขนาดของผล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แกมมา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก

2. ความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับน้อย

3. การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกพบว่าด้านเพศ ประสิทธิภาพ รายได้และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกพบว่าด้านเพศ ประสิทธิภาพ รายได้และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์มีความเหนื่อย ไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีพบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับมากอยู่ในทางลบ

51912548: MAJOR: EXERCISE AND SPORT SCIENCE;
M.Sc. (EXERCISE AND SPORT SCIENCE)

KEYWORDS: MORALE/ BURNOUT/ FITNESS INSTRUCTOR/ FITNESS CENTER
NARONGRID NIMMARK: MORALE AND BURNOUT OF INSTRUCTORS IN
FITNESS CENTERS IN CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE:
SAKCHAI PITAKWONG, Ph.D., SANTIPONG PLUNGSUWAN, Ph.D., SOMPOCH
ANEGASUKHA, Ed.D. 140 P. 2011.

The purpose of this research were to study level of work morale and burnout and their relationship between personal factors, work morale and burnout of instructors in fitness centers in Chonburi. The population consisted of 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 negative relation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดองค์กร.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับฟิตเนสเซนเตอร์.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับครุฝึก.....	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	25
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเหนื่อย.....	42
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากร.....	73
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจ และความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก.....	75
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูฝึก.....	76
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความท้อถอย ในการปฏิบัติงานของครูฝึก.....	81
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอย ในการปฏิบัติงานของครูฝึก.....	86
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก.....	110
ภาคผนวก ข.....	112
ภาคผนวก ค.....	121
ภาคผนวก ง.....	124
ภาคผนวก จ.....	133
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	140

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ชื่อและที่ตั้งของฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี.....	20
2	ประเด็นด้านสภาพขวัญกำลังใจที่มีผู้ทำการศึกษาวิจัยมาแล้ว.....	41
3	ประเด็นด้านสภาพความท้อถอยที่มีผู้ทำการศึกษาวิจัยมาแล้ว.....	51
4	จำนวนครูฝึกของฟิตเนสเซนเตอร์แต่ละแห่งในจังหวัดชลบุรี.....	65
5	จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนและประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์.....	73
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี.....	75
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี.....	76
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	77
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์.....	78
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน.....	79
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์.....	80
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	82
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์.....	83

สารบัญชิตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน.....	84
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์.....	85
16	ความสัมพันธ์เกมระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีรายด้านและโดยรวม.....	86
17	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเรื่องขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี..	122
18	ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเรื่องขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี.....	123
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	125
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ.....	126
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ.....	127
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน.....	128
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ.....	129
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์.....	130
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล.....	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความถี่ถ้อยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน.....	132

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการออกกำลังกายในปัจจุบันอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่จำกัด อันได้แก่ สถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอต่อความต้องการและไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมการออกกำลังกาย รูปแบบการออกกำลังกายที่ไม่หลากหลาย ที่สำคัญผู้ออกกำลังกายขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่ถูกต้องเกี่ยวกับการออกกำลังกาย ส่งผลให้เกิดอาการบาดเจ็บจากการออกกำลังกายได้ (ธานี ตรีกรุดทอง, 2546) จากเหตุผลดังกล่าว รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับการสร้างเสริมสุขภาพและพละพลานามัยของประชาชน และเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชน หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ ส่งผลให้เกิดธุรกิจการออกกำลังกายในรูปแบบฟิตเนสเซนเตอร์ อย่างเป็นจำนวนมาก (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2544) ซึ่งจะเห็นได้จากในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี เมื่อ พ.ศ. 2545 มีฟิตเนสเซนเตอร์ที่เปิดบริการในเชิงพาณิชย์เพียงแห่งเดียวซึ่งได้แก่ โรงแรมเดอะไทด์ รีสอร์ท แต่ในปัจจุบันมีฟิตเนสเซนเตอร์ที่เปิดบริการในเชิงพาณิชย์เกิดขึ้นถึง 10 แห่ง เมื่อมีฟิตเนสเซนเตอร์มากขึ้น สิ่งตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือภาวะการแข่งขันเพื่อครองใจผู้บริโภค โดยปัจจัยพื้นฐานสำคัญด้านทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานขององค์กรทั่วไป คือ 4Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่ดีสามารถช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของฟิตเนสเซนเตอร์เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในการบริหารด้านบุคลากร การมีบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานให้กับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจการให้บริการ (บริษัท แคลิฟอร์เนียร์ ว้าวเอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด มหาชน, 2552, หน้า 30) และผลจากการเกิดธุรกิจการออกกำลังกายในรูปแบบฟิตเนสเซนเตอร์อย่างเป็นจำนวนมาก ทำให้ความต้องการด้านบุคลากรก็มากขึ้นเช่นกัน

การดำเนินงานในฟิตเนสเซนเตอร์ บุคลากรระดับปฏิบัติงานที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าบุคลากรระดับผู้บริหาร คือ ครูฝึก (Fitness Instructor) (ธีรวัฒน์ แสงรักษา, 2541, หน้า 5) นับเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างยิ่งเปรียบเสมือนเป็นครูผู้สอนนักเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการใช้วิชาความรู้และถ่ายทอดเทคนิคการออกกำลังกาย ตลอดจนศาสตร์เฉพาะวิชา ในการสร้างให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ ฟังพอใจ และนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับถ่ายทอดมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อการมีสุขภาพที่ดี ดังนั้น บุคคลที่จะมาเป็นครูฝึกต้องเป็นผู้ที่มีความอดทน อดกลั้น มีคุณธรรม จริยธรรม จึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยสมบูรณ์ (พจน์ สะเพียรชัย, 2528,

หน้า 192) ภาระหน้าที่ของครูฝึกจึงมีหลายประการ ครูฝึกจำเป็นต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากนับตั้งแต่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ เพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารองค์กร จากบทบาทภาระหน้าที่ของครูฝึกในด้านต่าง ๆ นั้น จะเห็นได้ว่าเป็นอาชีพที่ให้บริการโดยทั่วไป เช่นเดียวกับกลุ่มวิชาชีพอื่น อาทิ ครู พยาบาล แพทย์ ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์หรือผู้ให้บริการแนะแนว เป็นต้น ซึ่งบุคคลผู้ประกอบอาชีพนี้ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการจำนวนมากในด้านการควบคุมดูแลและช่วยเหลือเพื่อสนองความต้องการของคนเหล่านั้น การทำงานอย่างต่อเนื่อง จำเจ และต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่พึงประสงค์ หากเกิดภาวะเช่นนี้ติดต่อกันเป็นเวลานานจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือขจัดให้บรรเทาลงได้ ในที่สุดครูฝึกก็จะเกิดความเครียดและความท้อถอย (Maslach, 1977, p. 16) ไม่พึงพอใจในการทำงาน ความมุงหวังในชีวิตต่ำ มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย หมดพลังที่จะทำงานต่อไป การทำงานจึงเป็นไปอย่างเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นเหตุให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่พัฒนาเท่าที่ควรจะเป็น แมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1978, pp. 133 - 153) ได้ทำการศึกษามหาชนที่ประกอบอาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน รวมทั้งบุคคลในวงการการศึกษา โดยทำการวิเคราะห์ว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อตนเองและกับบุคคลที่มารับบริการหรือรับความช่วยเหลือ รวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติจากการศึกษาค้นคว้าทดลองได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น ๆ อยู่โดยสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์ มีแนวโน้มที่ต้องประสบกับความท้อถอย จากงานวิจัยที่ได้กระทำต่อมาโดยบุคคลอื่น ๆ อีก ได้แสดงให้เห็นว่าโดยทั่วไปแล้ว ความท้อถอยจะเกิดขึ้นกับผู้ประกอบอาชีพครู เจ้าหน้าที่ ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานในสถาบันบำบัดโรค ทนายความ ผู้ให้คำปรึกษาหรือนักแนะแนว ผู้บริหารองค์กร ผู้มีอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพ และอาชีพดูแลเด็ก

จะเห็นได้ว่าผู้มีอาชีพที่กล่าวมาแล้วแต่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ต้องใช้แรงกายและอารมณ์ในการปฏิบัติงาน บรรดาอาชีพที่กล่าวมานี้ ครูฝึกเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องประสบกับความท้อถอย โดยจากการสัมภาษณ์ผู้จัดการของฟิตเนสเซนเตอร์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดชลบุรี (2551, 18 ธันวาคม) พบว่า จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงครูฝึก ได้ลาออกเป็นจำนวนมาก และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์นายสุทธิเดช สุริยา ครูฝึกที่ได้มีการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (ฟิตเนสเซนเตอร์) ถึง 6 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2551 ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าว พบว่า มีส่วนสัมพันธ์กับปัญหาและความท้อถอยในการประกอบอาชีพด้วย (Kirk & Walter, 1981, p. 147) นอกจากนี้ เซอร์นิส (Chermis, 1980 a, pp. 6 - 7) ยังได้กล่าวว่าบรรดาผู้มีอาชีพในการให้บริการนั้น เห็นได้ชัดว่า จะต้องประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ให้บริการด้านสุขภาพ

นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ขวัญกำลังใจ ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหมด (สจ๊วต อนันต์นพคุณ, 2542, หน้า 63) การบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ มีหลักเกณฑ์การบริหารค่อนข้างพัฒนาไปทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งได้มีการมุ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานมากขึ้น นักวิชาการชั้นนำได้พบแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพว่า การบริหารงานอย่างเดียวไม่สามารถจะประสบผลสำเร็จได้ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (บัญชา อึ้งสกุล, 2543, หน้า 14-15) ขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญกำลังใจพอสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในองค์กร ดังนั้นการบริหารงานพิคนเนสเซนเตอร์ ที่ดีจึงต้องส่งเสริมให้สมาชิกในพิคนเนสเซนเตอร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูฝึกมีขวัญกำลังใจที่ดี

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจและความที่อดอยนั้นมีมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การที่ต้องการให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ หากองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่ดีมีคุณภาพไปย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจและความที่อดอยในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่นั้นศึกษาในกลุ่มอาชีพที่ให้บริการ เช่น ครู ทหาร ตำรวจและพยาบาล ซึ่งยังไม่พบว่ามีการวิจัยใดที่กล่าวถึงในอาชีพของครูฝึกในพิคนเนสเซนเตอร์ ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นคนที่ประกอบอาชีพครูฝึกและมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลในพิคนเนสเซนเตอร์ก็เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของการบริหารและการจัดการ การออกกำลังกายและการกีฬา จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวขวัญกำลังใจและความที่อดอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำพิคนเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นสารสนเทศประกอบการพิจารณาในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลอันจะเป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเพื่อส่งผลให้ธุรกิจการออกกำลังกายในรูปแบบพิคนเนสเซนเตอร์เจริญเติบโตยิ่งขึ้น และยังเป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานของครูฝึกเพื่อช่วยในการแก้ไขและพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์
4. เพื่อเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

คำถามการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด
2. ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด
3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ แตกต่างกันหรือไม่
4. ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ แตกต่างกันหรือไม่
5. ขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

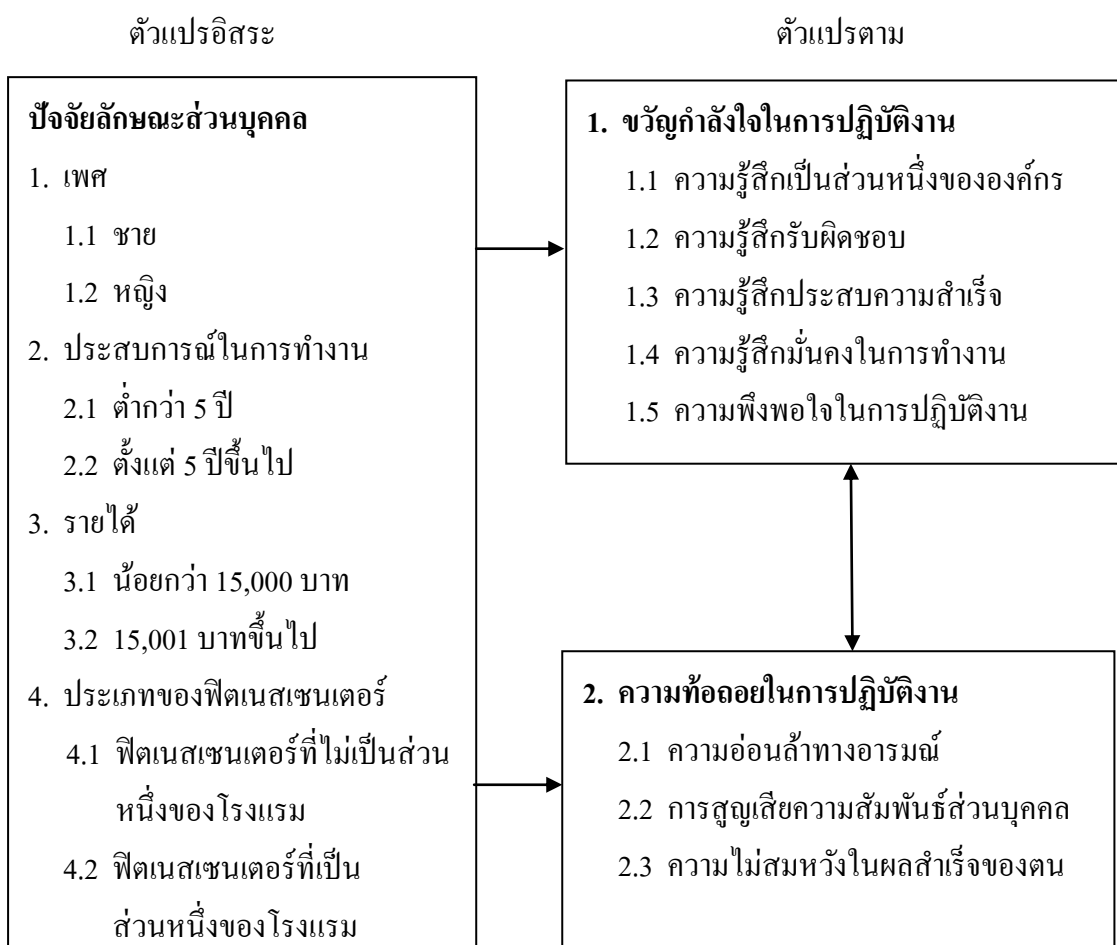
1. ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นสารสนเทศให้แก่ผู้บริหารพัฒนาสเซนเซอร์ในจังหวัดชลบุรีนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นสารสนเทศให้แก่ผู้บริหารพัฒนาสเซนเซอร์ในจังหวัดชลบุรีนำไปเป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาความท้อถอยในการปฏิบัติงาน
3. ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นสารสนเทศให้แก่ครูฝึกได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานเพื่อช่วยในการแก้ไขและพัฒนาตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูฝึกประจำพัฒนาสเซนเซอร์ในจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 1.1. ครูฝึกที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 1.2. ครูฝึกที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 1.3. ครูฝึกที่มีรายได้แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 1.4. ครูฝึกที่ทำงานในพัฒนาสเซนเซอร์ที่มีประเภทแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูฝึกประจำพัฒนาสเซนเซอร์ในจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 2.1. ครูฝึกที่มีเพศแตกต่างกันมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 2.2. ครูฝึกที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 2.3. ครูฝึกที่มีรายได้แตกต่างกันมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 2.4. ครูฝึกที่ทำงานในพัฒนาสเซนเซอร์ที่มีประเภทแตกต่างกันมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำพัฒนาสเซนเซอร์ในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริสเบิร์กมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยศึกษาขวัญกำลังใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของ ชิริยูทท ลิงห์ศิลป์ (2550) ในส่วนของความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความท้อถอยตามแนวคิดของแมสแลคและแจคสันมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยศึกษาความท้อถอยในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของ ธิดารัตน์ สมศรีกาน (2551)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาขวัญกำลังใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ได้ศึกษาความท้อถอยในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ 21 แห่ง ในจังหวัดชลบุรี เดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 84 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งจำแนกเป็น

3.1 เพศ

3.1.1 เพศชาย

3.1.2 เพศหญิง

3.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.2.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.3 รายได้

3.3.1 น้อยกว่า 15,000 บาท

3.3.2 15,001 บาท ขึ้นไป

3.4 ประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

3.4.1 ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม

3.4.2 ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ข้อจำกัดของการวิจัย

อาชีพครูฝึกในประเทศไทยนั้น ยังไม่มีองค์กรวิชาชีพหรือหน่วยงานใดที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบโดยตรง ต่างกับวิชาชีพอื่นที่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เช่น ครูพยาบาล เป็นต้น เนื่องจาก фитнесเซ็นเตอร์เป็นการดำเนินการเชิงธุรกิจ ข้อมูลต่างๆ ของ фитнесเซ็นเตอร์แต่ละแห่ง เช่น จำนวนผู้มาใช้บริการ อัตราการการเข้าออกของบุคลากร รายได้ของ фитнесเซ็นเตอร์ รายได้ของครูฝึก เป็นต้น จึงเป็นความลับทางธุรกิจ ดังนั้นในการศึกษาเบื้องต้นของผู้วิจัย ด้วยการสัมภาษณ์และการสำรวจข้อมูลจากครูฝึกในเขตจังหวัดชลบุรีและกรุงเทพมหานคร จึงข้อมูลเชิงประจักษ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำ фитнесเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของครูฝึกที่ได้รับการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานประจำ фитнесเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพะในการทำงานซึ่งช่วยให้ครูฝึกรักษาหรือคงไว้ซึ่งความตั้งใจ และแรงศรัทธาที่อุทิศเวลา และร่างกายในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ

1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูฝึกประจำ фитнесเซ็นเตอร์ ที่แสดงออกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความรักความภูมิใจ เป็นที่รัก ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง การเอาใจใส่ของครูฝึกประจำ фитнесเซ็นเตอร์ที่จะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเต็มความสามารถ ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ อดทน สุจริต เขาใจงาน อย่างชัดเจนแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยงานเสร็จทันเวลาและมุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง ความภูมิใจของครูฝึกประจำ фитнесเซ็นเตอร์ ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจ งานเสร็จตามเวลา ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้มาใช้บริการ โดยงานที่ทำนั้นบังเกิดผลดีมีความก้าวหน้าต่อองค์กร อันส่งผลสำเร็จต่อชีวิต

1.4 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ครูฝึกประจำ фитнесเซ็นเตอร์ มีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ มีเงินเดือนเหมาะสมกับงาน มีสวัสดิการเหมาะสม

มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.5 ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของครูฝึกประจำฟิตเนส เซนเตอร์ ที่แสดงว่ามีความสุข มีความพอใจ มีอิสระเสรีภาพ มีความชื่นชมยินดีในสภาพแวดล้อม ต่างๆ ขององค์กรและต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ

2. ความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี หมายถึง ความรู้สึกของครูฝึกที่ได้รับการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด ชลบุรีที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความเครียดทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความกดดันจาก สภาพแวดล้อมและปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน (Maslach & Jackson, 1981, pp. 99 - 113) ดังนี้

2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อนทางอารมณ์และจิตใจ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเครียดและความคับข้องใจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

2.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หมายถึง ความมีเจตคติไม่ดีต่อบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นตั้งแต่ความเฉยเมย ไม่ใส่ใจต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีความระแวงต่อบุคคล ที่เกี่ยวข้องและการมองผู้อื่นในแง่ร้าย

2.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ

3. ฟิตเนสเซนเตอร์ (Fitness Center/ Fitness Club) คือ สถานที่ที่ให้บริการด้านการ ออกกำลังกายในจังหวัดชลบุรี ที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน ซึ่งอาจอยู่ในโรงแรม หรืออาคาร พาณิชยกรรม โดยมีห้องออกกำลังกาย (Studio) พร้อมอุปกรณ์การออกกำลังกาย โดยไม่รวมถึง โรงเรียนสอนโยคะ โรงเรียนสอนศิลปะป้องกันตัว โรงเรียนสอนกิจกรรมเข้าจังหวะ และต้องมี ครูฝึกอยู่ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ เพื่อให้บริการผู้มาใช้บริการ

4. ครูฝึก (Fitness Instructor) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์โดยว่าจ้าง ให้เป็นผู้แนะนำและให้คำปรึกษาด้านการออกกำลังกาย สอนการออกกำลังกายแบบกลุ่ม (Group Exercise) รวมถึงเป็นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล (Personal Trainer)

4.1 ประสบการณ์ หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ครูฝึก ได้รับการว่าจ้างจากฟิตเนส เซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีให้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกเป็น 2 ระดับประสบการณ์ ดังนี้

4.1.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นครูฝึก ต่ำกว่า 5 ปี

4.1.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูฝึก ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

4.2 รายได้ หมายถึง ค่าจ้างตอบแทนรวมทั้งหมดที่ครูฝึกได้รับจากการทำงานแต่ละเดือน

4.2.1 รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท หมายถึง ค่าจ้างตอบแทนรวมทั้งหมดที่ครูฝึกได้รับจากการทำงานแต่ละเดือน เท่ากับหรือน้อยกว่า 15,000 บาท

4.2.2 รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป หมายถึง ค่าจ้างตอบแทนรวมทั้งหมดที่ครูฝึกได้รับจากการทำงานแต่ละเดือน ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป

4.3 ประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ แบ่งตามลักษณะของสถานที่ตั้ง โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.3.1 ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม

4.3.2 ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนส เซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรีครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับฟิตเนสเซนเตอร์
3. แนวคิดเกี่ยวกับครูฝึก
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความท้อถอย
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดองค์กร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

การบริหารจัดการองค์กรนั้นมีคำเหมือนกันอยู่ 2 คำซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน

คือ การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management)

การบริหาร (Administration) หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเทคนิควิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินลงทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระบบการจัดการ (Management) ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการ (Management) หมายถึง การจัดกิจกรรมและปฏิบัติการกิจต่าง ๆ โดยดำเนินตามนโยบายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การจัดการ มักจะใช้ในการบริหารธุรกิจเอกชนมากกว่าการบริหารราชการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้ให้ความหมายในเรื่องของการบริหารไว้ว่า การบริหารมีความหมายได้ในลักษณะที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิชาการบริหารและการบริหารการงานในกรณีที่พิจารณาว่า การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษา หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน

โดยลักษณะเช่นนี้ย่อมจะเห็นได้ว่าการบริหารมีลักษณะเป็นศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์แล้ว การบริหารมีลักษณะเป็นศิลปะ และได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารคือการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำทรัพยากรมาประกอบการตามกระบวนการการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

สมยศ นาวิการ (2522) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารคือ กระบวนการวางแผน การจัดการ การสั่งการและการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกองค์กร และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนด

บุญรงค์ นิลวงส์ (2525) ได้กล่าวว่า การบริหารงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการบริหารงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยในการบริหารงานผลจะออกมาดีได้ ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อหน่วยงานนั้น

2. เงิน (Money) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงาน ที่หน่วยงานจำเป็นต้องมีงบประมาณ หากมีปัญหาหรือขาดแคลนงบประมาณ การบริหารหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมายได้

3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) อุปกรณ์เป็นสิ่งจำเป็นหากหน่วยงานใดขาดวัสดุ อุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้ว ก็ย่อมเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร

4. การจัดการ (Management) การบริหารงานจำเป็นต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดการที่ดี แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุม การตรวจสอบรายงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอน มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติที่ดีและเด่นชัด

สมเดช สีแสง (2542) ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารมี 4 ประเภทที่เรียกว่า 4 M ได้แก่

1. คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ
2. เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
3. วัสดุ (Material) หมายถึงอุปกรณ์เครื่องใช้เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ด้วย
4. การจัดการ (Management) หมายถึงความรู้เกี่ยวกับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัย

ธงชัย สันติวงษ์ (2531) ได้สรุปไว้ย่อ ๆ ถึงกระบวนการบริหารที่เรียกว่า POSDCORB ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การจัดทำโครงการทำงานก่อนการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบ ไม่สับสน ตรงตามเป้าหมาย ด้วยวิธีการทำงานที่แน่นอน ในเวลาอันแน่นอน และมีการประเมินผลทุกระยะตามแผน เพื่อปรับปรุงแก้ไขโดยทันที
 2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การจัดหน่วยงานให้มีระเบียบ มีแผนผัง ตำแหน่งงาน และหน้าที่การประจำบุคคลแน่นอน มีสายการบังคับบัญชาและการติดต่องานที่ชัดเจน ตลอดจนขอบเขตของอำนาจงานต่าง ๆ
 3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) นับตั้งแต่การแสวงหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง อบรม พัฒนา บำรุงขวัญ พิจารณาความดีความชอบ ลงโทษ โอน ย้าย จนถึงกระทั่งการให้พ้นจากงาน
 4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) หรือการควบคุมนิเทศ ดูแลงาน โดยการตัดสินใจต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
 5. การประสานงาน (Coordination) หรือการติดต่อสัมพันธ์ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ โดยทั่วกันทุกหน่วยงานและทุกคน เพื่อมิให้มีการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ตลอดจนการสร้างไมตรีสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
 6. การเสนอรายงาน (Reporting) คือ การรายงานสั่งเข่งงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติเป็นระยะ พร้อมด้วยข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงงาน เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจสั่งการได้ถูกต้อง ทันทีที่ตลอดจนบันทึกเก็บหลักฐานการปฏิบัติงานทุกระยะ
 7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) คือ การจัดรายรับรายจ่าย กำหนดยอดเงินที่ต้องจ่ายเป็นระยะหรือเป็นหนึ่งโครงการตามลักษณะงาน และจัดทำงบประมาณการเงินล่วงหน้าต่าง ๆ
- พะยอม วงศ์สาครี (2538) การจัดการหรือที่บางคนเรียกว่าการบริหารนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายในลักษณะต่าง ๆ พอแยกออกได้ 3 ประเด็นดังนี้
- ประเด็นที่หนึ่ง กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นศิลปะการใช้บุคคลอื่นทำงานให้องค์กร ความหมายนี้เมื่อพิจารณาแล้วเป็นการมองว่า สมาชิกในองค์กรเป็นสื่อกลางที่นำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เปรียบสมาชิกในองค์กรเป็นเช่นวัสดุสิ่งของ ที่จะต้องปฏิบัติตามกิจกรรมตามที่ได้กำหนด แต่ความเป็นจริงสมาชิกในองค์กรเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการ มีความมุ่งหวังในความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ฉะนั้นความหมายของคำว่า การจัดการในประเด็นที่หนึ่งควรมีการปรับปรุงใหม่ว่า การจัดการเป็นศิลปะการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์กร โดยตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังและจัด โอกาสให้เขาเหล่านั้น

มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน จากความหมายนี้คงจะพอเห็นว่า เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้สมาชิกพร้อมแรงร่วมใจกัน ช่วยเหลือกิจกรรมในองค์กรเป็นอย่างดี

ประเด็นที่สอง การจัดการเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรและแปรเปลี่ยนจุดมุ่งหมายนั้นสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งความหมายนี้ผู้จัดการจะทำให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบมีการประสานงานและความร่วมมือร่วมใจจากทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายจะมีชื่อต่าง ๆ กัน ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความหมายคล้ายกัน สิ่งที่ต้องพิจารณาถึงความสำคัญของความหมายนี้ก็คือ การที่กล่าวว่าจัดการเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง ก็เพราะประกอบด้วยการดำเนินการเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และกระบวนการในขั้นตอนต่าง ๆ ไม่ได้เริ่มต้นและสิ้นสุดในแต่ละขั้นตอนของตัวเอง แต่เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ขั้นตอนบางตอนอาจจะไปแทรกขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง นอกจากนั้นเมื่อการดำเนินการไปถึงขั้นตอนสุดท้ายที่เรียกว่า การควบคุม ก็จำเป็นต้องนำประสพการณ์เดิมและข้อสังเกตต่าง ๆ ที่ค้นพบเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนต่อ

ประเด็นที่สาม การจัดการคือ การมององค์กรเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารหรือจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร องค์กรเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายขององค์กรและประสานงานให้สมาชิกในองค์กร ดำเนินการไปในทิศทางที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน คำว่ากลุ่มของผู้จัดการบ่งบอกว่า มีผู้จัดการหลายคนรวมกัน ทั้งนี้ก็เพราะองค์กรต่าง ๆ จะมีระดับการบริหารหลายระดับ อาทิเช่น การจัดการระดับสูง การจัดการระดับกลางและการจัดการระดับต้น ซึ่งในแต่ละระดับที่กล่าวมา ก็จะมีบุคคลสวมบทบาทเป็นผู้จัดการ จึงทำให้เป็นคณะผู้จัดการหรือคณะผู้บริหารที่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรนั่นเอง

จากความหมายของการจัดการทั้งสามประเด็นที่กล่าวมา จะพบว่าทุกความหมายเป็นความหมายที่ทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการจัดการทั้งสิ้น เพียงแต่มองแตกต่างกันออกไป คนละด้าน บางคนมองว่าเป็นศิลป์ บางคนมองว่าเป็นกระบวนการและบางคนมองเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จัดการ การนำความหมายดังกล่าวมาบูรณาการ จะเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น ดังนั้นการจัดการคือ กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับฟิตเนสเซนเตอร์

ประวัติของฟิตเนสเซนเตอร์

Masunsub (2004, p. 1) ได้สรุปการเกิดขึ้นของฟิตเนสเซนเตอร์ตามแนวความคิดของ วอลลิส (Walliss's, 1990 cited in Masunsub, 2004, p. 2) กล่าวว่าอุตสาหกรรมสถานบริหารร่างกาย หรือฟิตเนสได้กลายเป็นกระแสนิยมและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพศชายและหญิงที่เข้าร่วม กิจกรรมการออกกำลังกายซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1982 โดยการออกกำลังกายดังกล่าวเป็นที่ แพร่หลายได้เป็นผลมาจาก เจน ฟอนต้า เป็นผู้เผยแพร่การออกกำลังกายแบบแอโรบิกประกอบ เสียงดนตรีออกจำหน่ายทางวีดีโอเทป ซึ่งกลายเป็นที่นิยมในเวลาต่อมา ไม่เพียงแต่ทำให้สุขภาพ ของผู้ออกกำลังกายดีขึ้น แต่ยังทำให้เกิดความสนุกสนาน ส่งผลให้กีฬาในลักษณะดังกล่าว กลายเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ และสามารถขยายขนาดองค์กรและความเติบโตทางธุรกิจจนก่อให้เกิด รายได้มหาศาลในศตวรรษนั้น และกลายเป็นอุตสาหกรรมกีฬาตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ผู้บริโภคเกิดความเชื่อถือ เกิดการดู การรับชมกีฬามากขึ้น ทำให้เกิดค่านิยมการบริโภคกีฬาที่สูงขึ้น เช่น การซื้อ อุปกรณ์กีฬา หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การบริโภคและใช้จ่ายเงิน ไปด้วยกับการเข้าร่วมกิจกรรมทางการ กีฬา เป็นต้น

ปัจจุบันผู้คนมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพมากขึ้น ส่งผล ให้รัฐเข้ามามีบทบาทในการเป็นส่วนร่วมอย่างเห็นได้ชัดจาก FIA (Fitness Industry Association) (Health Club Management, n.d. cited in Masunsub, 2004, p. 2) อุตสาหกรรมฟิตเนสเซนเตอร์ได้ เติบโตขึ้นอย่างแพร่หลายทั้งในสหรัฐอเมริกาและยุโรป แสดงจากจำนวนของฟิตเนสเซนเตอร์ ที่ยังคงเพิ่มตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว (Leisure Management, 2003 cited in Masunsub, 2004, p. 2) และสามารถเติบโตได้สูงขึ้นอีก ทำให้การตลาดของอุตสาหกรรมฟิตเนสในเอเชียยังคงเป็นไปได้ ในการเติบโตต่อไป

ในสภาวะปัจจุบันนี้อุตสาหกรรมฟิตเนสในเมืองไทยยังแสดงให้เห็นถึงสัญญาณการ เติบโตของฟิตเนสเซนเตอร์ว่าจะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ดังที่ฟิตเนสเฟิร์ส เฮลท์คลับ (Fitness First Health Club) ซึ่งเป็นฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดใหญ่มีสาขาอยู่มากในประเทศอังกฤษ เช่นเดียวกับ แคลิฟอเนียฟิตเนสเซนเตอร์ (California Fitness Center) ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ถือกำเนิดมาจาก ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมาขยายสาขาที่กรุงเทพฯ ประเทศไทย นั้นเป็นการบ่งบอกถึงแนวโน้ม ของฟิตเนสเซนเตอร์ในเมืองไทยเริ่มเปิดกว้างมากขึ้นและกำลังเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรม (Masunsub, 2004, p. 1)

ความเป็นมาของฟิตเนสเซนเตอร์ในประเทศไทย

ทิพภากร รังคสิริ (2527, หน้า 1) สรุปไว้ว่า ฟิตเนสเซนเตอร์แห่งแรกในประเทศไทย คือ “ฟิตเนสเซนเตอร์ โจแอนดรู” (Joanne Drew) เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2511 เปิดดำเนินการที่ชั้น 2 ตึกนายเลิศ ถนนสุขุมวิท โดยเป็นสาขาหนึ่งของฟิตเนสเซนเตอร์นานาชาติในกลุ่มโจแอนดรู (The International Joanne Drew Group) ซึ่งเป็นฟิตเนสเซนเตอร์ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วโลก โดยเฉพาะในเอเชียฟิตเนสเซนเตอร์นานาชาติในกลุ่มโจแอนดรู มีสาขา 17 แห่งในประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ฮองกง ศรีลังกา มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และไทย นอกจากนี้ฟิตเนสเซนเตอร์นานาชาติในกลุ่มโจแอนดรู ทั้งหมดยังเป็นสมาชิกของ International Physical Fitness Association ทำให้ผู้รับบริการสามารถเข้ารับบริการในฟิตเนสเซนเตอร์โจแอนดรูในขณะเดียวกันหากลูกค้าหรือสมาชิกฟิตเนสเซนเตอร์โจแอนดรู เดินทางไปต่างประเทศก็สามารถเข้ารับบริการในฟิตเนสเซนเตอร์อื่น ๆ ที่เป็นสมาชิกของ International Physical Fitness Association ได้เช่นกัน

ฟิตเนสเซนเตอร์แห่งที่สองที่เปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2519 คือ “ฟิตเนสเซนเตอร์เวิลด์คลับ” (World Club) ในรูปแบบของ บริษัทเวิลด์ ฟิกเกอร์ เซนเตอร์แอนด์เฮลท์คลับ (World Figure Center and Health Club) ซึ่งนับเป็นสาขาหนึ่งในจำนวนหลายแห่งทั่วโลก นับเป็นฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นที่รู้จัก และได้รับความนิยมสูงสุดของผู้บริโภคตลอดมา จนต้องมีการขยายกิจการเพิ่มให้เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ฟิตเนสเซนเตอร์แห่งที่สามคือ “ฟิตเนสเซนเตอร์ สยามเฮลท์คลับ” (Siam Health Club) นอกจากได้เข้ามาสร้างสรรคความต้องการและทำให้ผู้บริโภคเห็นความสำคัญของการรักษาสุขภาพด้วยการบริหารร่างกายแล้ว ยังได้ขยายตลาดอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้เกิดฟิตเนสเซนเตอร์ต่าง ๆ ตามมา ได้แก่ “ฟิตเนสเซนเตอร์สปอร์ตเอกซ์” (Sport-x) ซึ่งเปิดบริการเมื่อปี พ.ศ. 2526 ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก

นับตั้งแต่กิจการฟิตเนสเซนเตอร์ได้เริ่มขึ้นในประเทศไทยในยุคนั้น ช่วงปี พ.ศ. 2527 เป็นปีที่มีฟิตเนสเซนเตอร์เกิดขึ้นใหม่มากที่สุด กล่าวคือเป็นช่วงที่ตลาดฟิตเนสเซนเตอร์ได้รับความนิยมเติบโตขึ้นมา ทั้งนี้เนื่องจาก เจน ฟอนด์้า นำเอาการบริหารร่างกายมาประกอบกับเสียงดนตรี ซึ่งเรียกรูปแบบการออกกำลังกายดังกล่าวนี้ว่า แอโรบิก ดานซ์ (Aerobic Dance) ซึ่งเป็นการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและได้รูปร่างที่สวยงาม สมส่วน เจน ฟอนด์้า ได้เปิดสโมสรสุขภาพผลิตภัณฑ์และวิดีโอเทปเกี่ยวข้องกับการบริหารร่างกายดังกล่าวออกจำหน่าย จนแพร่หลายมาสู่ประเทศไทย ในที่สุดผู้ประกอบการในฟิตเนสเซนเตอร์ต่าง ๆ ได้นำเอาการออกกำลังกายแบบแอโรบิก ดานซ์ ฟิกสอนเป็นบริการหลักที่สำคัญตัวหนึ่ง ผู้บริโภคจำนวนมากจึงสนใจเข้าใช้ฟิตเนสเซนเตอร์เพื่อต้องการออกกำลังกายแบบแอโรบิก ดานซ์

ประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

ทอไคล์คเซ็น (Torkilassen, 2001 cited in Masunsub, 2004, p. 6) กล่าวว่าประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์แบ่งเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดใหญ่ (Large Clubs)

ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดใหญ่นี้ต้องมีพื้นที่มากกว่า 2,320 ตารางเมตร ประกอบด้วยฟิตเนสเซนเตอร์ สระว่ายน้ำ ห้องเดินแอโรบิก ห้องเสริมความงาม ห้องทรีทเมนท์ และบาร์อาหาร บางฟิตเนสเซนเตอร์มีสนามสควอช สนามเทนนิสกลางแจ้งและในร่ม เป็นต้น

2. ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็ก (Smaller/ Standalone Clubs)

ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็กจะมีธุรกิจหลักเป็นฟิตเนสเซนเตอร์ และห้องเดินแอโรบิก แต่มีขนาดเล็ก

3. ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม สนามกีฬา (Private Clubs)

ฟิตเนสเซนเตอร์ชนิดนี้มักเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม รีสอร์ท หรือเป็นส่วนหนึ่งของสนามกีฬา อพาร์ทเมนท์ หอพัก มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล ตลอดจนฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นสาขา ร่วม หรือสาขาย่อย เป็นต้น

ฟิตเนสเซนเตอร์ในภาคตะวันออก

ฟิตเนสเซนเตอร์ในภาคตะวันออก ได้กำเนิดขึ้นเพราะแนวโน้มการเติบโตของฟิตเนสเซนเตอร์ ได้ขยายวงกว้างออกสู่ภูมิภาคพร้อม ๆ กับการเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรม โรงแรม ตามชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

จังหวัดชลบุรีถือเป็นจังหวัดที่มีอัตราการเกิดของฟิตเนสเซนเตอร์ค่อนข้างสูง จากรายงานการวิจัยของ วาสนา บุตรโพธิ์ (2549, หน้า 15) พบว่าจังหวัดชลบุรีมีฟิตเนสเซนเตอร์แห่งแรกเมื่อปลายปี พ.ศ. 2535 เป็นฟิตเนสเซนเตอร์ภายในโรงแรมชั้นนำ ซึ่งดำเนินการ 2 ลักษณะคือ

1. ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม สนามกีฬา (Private Clubs) เช่น โรงแรมแอมบาสเดอร์ซีดีจอมเทียน โรงแรมคูสติร์รีสอร์ท โรงแรมรอยัลคลิฟพัตยา โรงแรมฮาร์ดร็อคพัตยา และโรงแรมเดอะไทด์รีสอร์ท เป็นต้น

2. ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็ก (Smaller/ Standalone Clubs) เช่น โคลัมเบียเฮลท์แอนด์ฟิตเนส บอดีฟิต โกลด์ยิม พี.อาร์.เอส.แมนชั่น โทนี่เทนนิสคลับแอนด์ฟิตเนส และโทนี่ยิมส์ เป็นต้น

ความแตกต่างของฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม และฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็กในจังหวัดชลบุรี

จากรายงานการวิจัยของ วาสนา บุตรโพธิ์ (2549, หน้า 15-17) พบว่าความแตกต่างของฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม และฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็กในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดจำนวนผู้รับบริการ

ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมส่วนใหญ่ มักจะจงใจให้บริการเฉพาะผู้รับบริการที่เป็นแขกของโรงแรมก่อน จึงเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการภายนอกมาสมัคร โดยกำหนดขนาดจำนวนผู้รับบริการจากขนาดพื้นที่ของฟิตเนสเซนเตอร์ จำนวนอุปกรณ์ และจำนวนครูฝึก ต่อจำนวนผู้รับบริการ

2. การรับสมัครผู้รับบริการ

การรับสมัครผู้รับบริการของฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม และฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็กในจังหวัดชลบุรี มีข้อแตกต่างดังนี้

2.1 ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมมีวัตถุประสงค์เพื่อสนอง

ความต้องการแก่ผู้รับบริการที่มาพักในโรงแรมเป็นสำคัญ กล่าวคือมากกว่าครึ่งจะเป็นผู้รับบริการของทางโรงแรม หากผู้รับบริการภายนอกประสงค์จะเข้าใช้บริการ จะต้องจ่ายค่าสมาชิกตามอัตราของแต่ละโรงแรมกำหนดไว้ และอาจถูกจำกัดจำนวนผู้รับบริการไม่ให้มีมากจนเกินไป หรือถูกจำกัดสิทธิบางอย่างในการรับบริการ

2.2 ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็กนั้น มีการรับสมัครผู้รับบริการในลักษณะที่แตกต่างไป คือ จะเปิดให้ผู้รับบริการภายนอกมาสมัคร โดยมีอัตราค่าสมาชิกเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี และแบ่งประเภทผู้รับบริการเป็นแบบบุคคล แบบคู่ แบบกลุ่มและแบบครอบครัว เป็นต้น

3. การออกกำลังกายประเภทอื่น ๆ ที่มีให้บริการ

ฟิตเนสเซนเตอร์ภายในโรงแรมที่มีอัตราค่าสมาชิกที่ต้องชำระรายวัน รายเดือน รายปีนั้น จะรวมถึงการบริการการออกกำลังกายประเภทอื่น ๆ ในบริเวณโรงแรมด้วย (โดยอาจมีการเพิ่มค่าใช้จ่ายบ้างเล็กน้อยสำหรับเล่นกีฬา หรือออกกำลังกายบางประเภทในแต่ละครั้งที่เข้าไปรับบริการ) ในขณะที่การเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกายเหล่านั้นมิได้มีให้บริการในฟิตเนสเซนเตอร์ทั่วไป ได้แก่ สระว่ายน้ำ อ่างจากุชชี สนามเทนนิส สนามสควอช จักรยานเสือภูเขา ลานวิ่ง เป็นต้น ซึ่งการพิจารณาค่าสมาชิกเป็นแบบรายครั้ง ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมทุกแห่งจะมีการคิดค่าใช้จ่ายบริการรวมกับการจองห้องพัก ทำให้ผู้ที่เข้ามาพักในโรงแรมเหล่านั้นไม่ต้องเสียค่าบริการเพิ่มขึ้นอีก เว้นแต่หากมีกิจกรรมพิเศษดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาของวาสนา บุตรโพธิ์ ที่พบว่าในจังหวัดชลบุรี มีฟิตเนสเซนเตอร์ที่เปิดให้บริการ 2 ประเภท มาอ้างอิง คือ

1. ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม สนามกีฬา (Private Clubs)
2. ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็ก (Smaller/ Standalone Clubs)

ซึ่งคณะอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แนะนำให้เปลี่ยนจากคำว่าฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็ก เป็น ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม เพื่อความชัดเจนตามสถานที่ตั้งของฟิตเนสเซนเตอร์ ดังนั้นแบ่งประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม
2. ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม

ชื่อและที่ตั้งของฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ชื่อและที่ตั้งของฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ชื่อ	ที่ตั้ง
1. โรงแรมเมริออร์ท รีสอร์ท แอนด์ สปา	218/2-4 หมู่ 10 ถ.เลียบชายหาด พัทยาใต้ ต.หนองปรือ อ.ชลบุรี 20260
2. โรงแรมมณเฑียร พัทยา	ถ.พัทยาสายสอง พัทยากลาง จ. ชลบุรี 20260
3. โรงแรมเดอะชาयน์	555/65 หมู่ 5 ถ.นาเกลือ 12 ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20150
4. โคลัมเบียเฮลท์แอนด์ฟิตเนส	19 ซ.17 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130
5. โทนี่เทนนิสคลับแอนด์ฟิตเนส	313/5 ถ.พัทยาสายสาม พัทยากลาง จ.ชลบุรี 20260
6. แฟร์เท็ก สปอร์ตคลับ แอนด์ โฮเต็ล	179/185-212 หมู่ 5 ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20150
7. บอดีฟิต	103/71-72 ม.2 ถ.พระยาสุรเสนา ต.เสม็ด อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000
8. โรงแรมเอ-วัน เดอะ รอยัล ครุส	499 ถนนพัทยาเหนือ พัทยา จ.ชลบุรี 20150
9. ฟิตเนสโดม	3/2 ถ.บางแสนสาย 4 ใต้ ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130
10. โรงแรมดุสิตธานี พัทยา	240/2 ถ.ชายหาดพัทยา เมืองพัทยา จ.ชลบุรี 20150
11. โรงแรมเดอะไทด์รีสอร์ท	44/1 ถ.บางแสนสาย 1 ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130
12. โรงแรมรอยัล คลิฟ บีช รีสอร์ท	353 ถ. พระตำหนัก อ. บางละมุง จ.ชลบุรี 20150
13. โรงแรมชาร์คร็อค พัทยา	429 ม.9 ถ.เลียบชายหาดพัทยา อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20260
14. โรงแรมเดอะ ซิตี้ ศรีราชา	6/126 ถนนสุขุมวิท อ. ศรีราชา จ.ชลบุรี 20110
15. โรงแรมเคปราชา ศรีราชา	35/1 ถ.เฉลิมจอมพล ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20110
16. โรงแรมชลจันทร์ พัทยา รีสอร์ท	19 หมู่ 1, ต.นาเกลือ, อ.บางละมุง จ.ชลบุรี 20150
17. โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ มิวราจ บีช รีสอร์ท	277-8 ซอย 18 ถนนพัทยา-นาเกลือ พัทยาเหนือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี
18. เดอะคลับ ชลบุรี	ถ.พระยาสุรเสนา ต.เสม็ด อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000
19. ทศนาการ์เด็นท์ คลับ	53 หมู่ 6 ต บ้านปึก ตำบลบ้านปึก อำเภอเมืองชลบุรี ชลบุรี 20130
20. บางแสนมหานคร คลับเฮ้าส์	278/9 ถ. ลงหาดบางแสน ต. แสนสุข อ. เมือง ชลบุรี 20130
21. สิมิลันฟิตเนส	193/19 ถ. ลงหาดบางแสน ต. แสนสุข อ. เมือง ชลบุรี 20130

หมายเหตุ: สำรวจ ณ เดือน เมษายน พ.ศ. 2553

แนวคิดเกี่ยวกับครุฝึก

ในการเลือกเป็นสมาชิกของฟิตเนสเซนเตอร์นั้น เหมือนกับการลงทุน ดังนั้น ก่อนการตัดสินใจเป็นสมาชิกต้องมีการสำรวจและเปรียบเทียบโปรแกรม สถานที่ ราคา และตั้งคำถามแก่ตัวเองว่า “อะไรคือสิ่งที่คุณต้องการ (What're you need?)” ซึ่งคำตอบที่ได้จะเป็นแนวทางในการเลือกโปรแกรมและสถานที่ในการออกกำลังกาย แต่ที่สำคัญในการเลือกเป็นสมาชิกฟิตเนสเซนเตอร์นั้น คือ คุณสมบัติของครุฝึก

คุณสมบัติของครุฝึกโดยดูได้จาก

1. ประวัติการศึกษา (Educational Background)

ควรมีความรู้ในการจัดโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยผ่านการฝึกจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย แต่ในฟิตเนสเซนเตอร์บางแห่งก็เลือกจากความสามารถทางกีฬาหรือความสามารถในการขายสมาชิก

2. ประกาศนียบัตร (Certification)

โดยปกติแล้วไม่มีข้อบังคับว่าครุฝึกต้องได้รับใบอนุญาตหรือประกาศนียบัตร อย่างไรก็ตามมีองค์กรหลายองค์กรที่จัดอบรมหรือทดสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งประกาศนียบัตรทางด้านครุฝึก โดยเฉพาะ ซึ่งองค์กรที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไป คือ วิทยาลัยเวชศาสตร์การกีฬาแห่งอเมริกา (America College of Sport Medicine; ACSM) ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดอบรมเกี่ยวกับพลศึกษา สรีรวิทยา และเวชศาสตร์ ซึ่งมีการพัฒนาเนื้อหาวิชาให้ตรงกับความต้องการการออกกำลังกายที่เพิ่มขึ้น และครุฝึกที่ไม่ผ่านการฝึกเลย ที่สำคัญครุฝึกทุกคนควรมีประกาศนียบัตรทางการช่วยหายใจ (Cardiopulmonary Resuscitation; CPR)

3. ประสบการณ์ของครุฝึก (Experience and Expertise)

ครุฝึกควรมีประสบการณ์ในการทำงาน เพราะผู้ใช้บริการแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน (Parkhouse, 1976, pp. 22 - 27)

หรือจากรายละเอียดของคุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของครุฝึกของบริษัท คลากแฮทซ์ (Clark Hatch, 1969)

1. มีทักษะในการทดสอบและประเมินผลสมรรถภาพทางกาย
2. รับรู้การใช้ทักษะทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสรีรวิทยาการออกกำลังกาย
3. สามารถเขียนและบรรยายเกี่ยวกับ การฝึกสมรรถภาพทั้งทางด้านแอโรบิก

และความแข็งแรง

4. มีความเป็นผู้ในด้านการออกกำลังกาย สามารถสอนและนำไปปฏิบัติเองได้ในหลายกิจกรรมกีฬา เช่น การวิ่ง ว่ายน้ำ เป็นต้น

5. มีความสามารถทางธุรกิจ

ข้อกำหนดเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนตัว

1. ต้องมีรูปร่างท่าทางที่แข็งแรง ลำสัน มีสัดส่วนดี เรียบร้อย
2. ไม่ดื่มสุรา หรือเกี่ยวข้องกับยาเสพติดชนิดต่าง ๆ
3. มีสติปัญญาฉับไว มีหลักการ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มองโลกในแง่ดี
4. มีความสนใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับกีฬาชนิดต่าง ๆ
5. มีบุคลิกภาพ กล้าแสดงออก เป็นมิตร ยิ้มง่าย
6. มีประสบการณ์หรือผ่านการฝึกเรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์

นับเป็นการยากที่จะหาครูฝึกที่สมบูรณ์แบบพร้อมทุกอย่างทั้งทางวิชาชีพและบุคลิกลักษณะ แต่อย่างไรก็ตามถ้ามีคุณสมบัติสักสองในสามส่วนที่สำคัญต่ออาชีพก็ถือว่าเพียงพอที่จะสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะในการทำงานด้านนี้นั้นเป็นการทำงานอยู่กับมนุษย์ ซึ่งมีหลักการเกี่ยวกับมนุษย์อยู่ 6 ข้อที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจนี้คือ

1. การตัดสินใจทุกอย่างเกิดขึ้นโดยมนุษย์
2. ในระยะยาว ต้นทุนที่สำคัญที่สุดและเป็นต้นทุนที่ต่อเนื่องในการผลิตของธุรกิจคือ มนุษย์
3. ทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดในธุรกิจนี้คือ มนุษย์
4. ด้วยการวัดที่ทำจากสถานที่จริง ครูฝึกใช้เวลาถึง 95% ของทุกวัน อยู่กับมนุษย์
5. การวางแผนทั้งหมดขึ้นอยู่กับและเกี่ยวข้องกับความสามารถและความต้องการของ มนุษย์
6. ดังนั้นจงจำไว้ว่า จงมีเวลาเสมอสำหรับมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะจนหรือรวย

ดังนั้นครูฝึกมักจะมีหลายบทบาทและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เช่น การเป็นพนักงานต้อนรับ ส่วนหน้า การเป็นพนักงานขาย ผู้ช่วยปฐมพยาบาล ครูสอนเต้นแอโรบิก ช่างซ่อม หรือแม้แต่พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น ซึ่งบทบาทหน้าที่บางอย่างจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้จำเพาะ เช่น ที่ปรึกษา นักโภชนาการ นักกายภาพบำบัด หรือนักจิตวิทยา ดังนั้นครูฝึกที่ดีควรมีองค์ประกอบต่าง ๆ 7 ประการ คือ

1. เป็นนักพลศึกษา คือมีภูมิหลังที่ดีในด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย ภายวิภาคศาสตร์ วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว เป็นต้น และมีประกาศนียบัตรและความรู้เฉพาะทางสายอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาก่อนเรื่องอื่น

2. การให้คำปรึกษาและการแนะแนว คือ ความสามารถในการวิเคราะห์บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล รู้วิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนต่าง ๆ รู้จักการเสนอความช่วยเหลือทั้งในรูปแบบการจูงใจและการแนะแนว เป็นผู้ฟังที่ดี

3. การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ มีความสามารถในการพุดจูงใจคน รู้จักการติดต่อประสานงานกับสื่อมวลชนต่าง ๆ เรียนรู้เกี่ยวกับการตลาดและรู้จักเลือกใช้สื่อให้ตรงกับความต้องการ และส่งเสริมให้เกิดการตลาดที่กว้างขวาง มีกำลังซื้อสูง

4. การบริหาร คือ รู้จักการจัดเก็บเอกสาร การจัดการในสำนักงาน การจัดการบุคลากร และมีความรู้เบื้องต้นทางคอมพิวเตอร์

5. การจัดการการเงิน เช่น รู้จักการทำบัญชีเบื้องต้น

6. งานช่าง คือ ต้องรู้จักตรวจสอบและแจ้งให้ทราบว่าเครื่องมือหรืออุปกรณ์ชำรุดสามารถใช้งานได้อย่างปกติหรือไม่ ต้องรู้จักการซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้

7. การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ครูฝึกต้องมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการมีสุขภาพที่ดี เป็นแรงบันดาลใจในคนอื่น ๆ

โดยทั่วไปแล้วครูฝึกที่เริ่มทำงานใหม่หรือบางคนมักจะทำหน้าที่คล้ายทหารยาม คือ การเฝ้ามือไขว้หลัง เดินไปเดินมา หรือหยุดอยู่ที่ใดที่หนึ่งในห้องออกกำลังกาย จะทำงานก็ต่อเมื่อผู้ใช้บริการเรียกเท่านั้น หากมีความคุ้นเคยกับสมาชิกหรือพนักงานมากขึ้น ก็ควรจะปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มมากขึ้น ก็จะทำให้บรรยากาศการทำงานของฟิตเนสเซนเตอร์นั้นอบอุ่น น่ารื่นรมย์ อีกทั้งควรจะต้องเป็นที่ปรึกษาที่ดี สนทนาแนะนำเกี่ยวกับการออกกำลังกาย บางครั้ง ครูฝึกจะต้องทำงานเกี่ยวกับเอกสาร หรือ เมื่อไม่มีสมาชิกใช้บริการก็จะต้องทำความสะอาด หรือดูแลเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ

ตัวอย่างมาตรฐานคุณภาพการบริการของครูฝึก

- แต่งกายสุภาพ สะอาด เป็นระเบียบ
- กระตือรือร้นในการบริการสมาชิก
- จำชื่อสมาชิกได้แม่นยำ
- หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส
- ช่วยเตรียมอุปกรณ์ให้สมาชิก
- จัดโปรแกรมให้สมาชิก
- กล่าวทักทายสมาชิก
- ออกกำลังกายเป็นเพื่อนสมาชิก

- พุดคุยกับสมาชิกทุกคน
- มีความเต็มใจในการให้บริการแก่สมาชิก

ครูฝึกที่มีความรู้ดี มีประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ได้เป็นอย่างดี พยายามใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุดในการฝึกฝนเพื่อพัฒนาตน พยายามสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ซึ่งคุณสมบัติของครูฝึกซึ่งคล้ายกับลักษณะของครูพลศึกษา ดังที่ วรรณศักดิ์ เพียรชอบ (2527, หน้า 47 - 52) กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีว่า

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ดีทั้งในด้านวิชาการศึกษาทั่วไป วิชาครู และวิชาพลศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจหลักการและปรัชญาการศึกษาที่ถูกต้อง สามารถเข้าใจลักษณะความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของผู้เรียนแต่ละคน สามารถจัดกิจกรรมประสบการณ์ วิธีการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาผู้เรียน ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน

2. เป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพพลศึกษาอย่างแท้จริง โดยปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 เป็นผู้ที่อยากรู้ อยากเห็น ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ในวิชาพลศึกษา
- 2.2 มีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อวิชาชีพพลศึกษาเสมอ
- 2.3 อุทิศตนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลการเรียนวิชาพลศึกษาของผู้เรียนด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 2.4 ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพพลศึกษา
- 2.5 มีความเอาใจใส่ในสถาบันวิชาชีพด้วยการเป็นสมาชิกของสถาบันวิชาชีพ
- 2.6 ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพพลศึกษา

3. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง ห่วงใยหน้าที่การงาน และผลที่ได้จะเกิดแก่ผู้เรียนเสมอ

4. เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้น สามารถปรับปรุง

วิธีการสอน วัสดุ และสื่อการสอนอื่น ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

5. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีสุขภาพสมบูรณ์ รวมทั้งการแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่สะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ มีการออกกำลังกายเป็นประจำ

6. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนในเรื่องความสามัคคี ความร่วมมือ การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี การรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเคารพสิทธิผู้อื่น การรู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย เป็นผู้เล่น และผู้ชมกีฬาที่ดี

7. เป็นผู้มีใจรักเด็ก มีอารมณ์สนุกสนานร่าเริง สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนและกาลเวลา

บุชเชอร์ (Bucher, 1972, p. 158) กล่าวว่า บุคคลทั่วไปมักเข้าใจว่า ครูพลศึกษานั้นต้องเป็นคนมีภูมิหลังเป็นนักกีฬามาก่อนก็เพียงพอแล้ว ซึ่งเป็นการเข้าใจที่ผิด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคนที่จะเป็นครูพลศึกษาได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ อีกมาก เช่น มีความเฉลียวฉลาด รู้เทคนิคการสอน มีบุคลิกภาพดี มีศีลธรรมสูง ซื่อสัตย์ ไม่พิการทางด้านร่างกาย มีการเคลื่อนไหวที่ถูกต้อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยินดีช่วยเหลือผู้อื่น ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้อง และร่วมกิจกรรมกับคนอื่น ๆ ได้นอกจากนั้นครูพลศึกษาจะต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ สามารถเข้ากับนักเรียนได้ดี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

ความหมายของความขวัญกำลังใจ

จากการศึกษา พบว่า มีการใช้คำว่า Morale ในภาษาไทยหลายคำเช่น ขวัญ ขวัญกำลังใจ ขวัญและกำลังใจ มีความหมายโดยรวม คือ สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึก และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ไม่มีความตายตัวแต่มีอยู่ในชีวิตประจำวันของคนมาตั้งแต่เกิด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

ให้ความหมายของคำว่าขวัญคือ สิ่งที่ไม่มีความตายตัว นิยามกันว่าเมื่ออยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

ภิญโญ สาร (2516) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง น้ำใจที่อยากจะทำงานให้ได้โดยสมัครใจและมีความสุขกับงาน

ซารี มณีสรี (2521) ได้รวบรวมทัศนะเกี่ยวกับความหมายของขวัญไว้ดังนี้

1. ขวัญคือ ความสามารถของกลุ่มที่จะผลักดันให้สมาชิกแต่ละคนทำงานด้วยกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
2. ขวัญของบุคคล คือ การได้รับการยกย่องชมเชย และมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง
3. ขวัญของกลุ่มคือ ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4. ขวัญคือ สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจในการทำงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2523) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจไว้ว่า หมายถึง ขวัญโดยทั่วไปที่ใช้เกี่ยวกับการแสดงอาการทางจิตใจของคนต่อสิ่งที่ได้พบเห็นรอบ ๆ ตัว โดยรวมถึงครอบครัวเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้านและท้องถิ่นซึ่งตนเองอาศัยอยู่ ขวัญของบุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกัน ทั้งนี้เพราะความเชื่อของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน

เสนาะ ตีเขาว์ (2526) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การกล่าวว่าบุคคลใดมีขวัญดีหรือไม่นั้นเป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ หลายปัจจัย อุทัย หิรัญโต (2531) ให้ความหมายของขวัญคือ สภาพของจิตใจและอารมณ์ ขวัญมีผลต่อเจตคติ และความตั้งใจที่มีต่อการปฏิบัติงานและอื่น ๆ

ฉัตรชัย อรณนันท (2524) กล่าวว่า ขวัญหรือน้ำใจ หมายถึง ปฏิบัติงานที่คนมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด และมักจะมองกันเป็นหมู่คณะซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้งนี้อยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร

พนัส หันนาคินทร์ (2524) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง ปฏิบัติงานทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้เป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือกลุ่มก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนร่วมที่พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ให้ความหมายว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร

จิต นาสิก (2528) สรุปความหมายของขวัญ หมายถึง ภาวะแห่งจิตใจที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างใดอย่างหนึ่งในแง่ที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญดี แต่ถ้าภาวะจิตใจที่แสดงออกในทางตรงกันข้ามคือ หมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ เป็นต้น ก็จะเป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญไม่ดี ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่มีรูปร่าง แต่จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในแต่ละคนแต่ละกลุ่ม

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2529) ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติต่อ วัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ ต่อสมาชิกด้วยกัน ความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่ม และความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี

सानิต สมมิตร (2529) ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ เป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของงาน

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530) สรุปขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นสภาพของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งเป็นส่วนภายในร่างกาย มีลักษณะเป็นนามธรรม ขวัญจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความเสียสละทั้งร่างกาย เวลา และสติปัญญาเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประสพ รัตนคุณ (2533) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญคือสภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่ง กระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามนัยความหมายของขวัญแบ่งออกพิจารณาได้ 2 ประการคือ ขวัญของบุคคลแต่ละคน (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้งสองพวกนี้พัวพันแยกกันไม่ออก หากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ที่นั่นขวัญของแต่ละบุคคลก็สูงด้วย แต่ถ้าที่ไหนขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของแต่ละคนก็ต่ำด้วย

กำธร เศรษฐ์สกุล (2535) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ เจตคติและอารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน รวมทั้ง ความสนใจต่อภารกิจหรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังกระทำอยู่หรือได้รับมอบหมาย ขวัญเป็นสภาพ อารมณ์ความรู้สึกนึกคิด กำลังใจของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่ม

เทียบ ทานกระโทก (2535) ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญกำลังใจคือ สภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของ พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น หรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ขวัญมีลักษณะ เป็นนามธรรมแต่แสดงออกในรูปพฤติกรรมบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

จากคำจำกัดความต่าง ๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจของผู้ที่เป็นครูฝึคนั้น หมายถึง สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึก และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน แต่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาแสดงออกให้เห็นได้ในรูปของ พฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของขวัญกำลังใจไว้ดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโต (2515) กล่าวว่า ขวัญเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารงานมี ประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลอย่างแท้จริง การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จึงเป็น สิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร ประโยชน์ของการปฏิบัติงานทั้งส่วนตัวและหมู่คณะมีขวัญดี ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะของตน ให้เกิดผลเต็มเม็ดเต็มหน่วย

2. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

อุทัย ธรรมเดโช (2527) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญกำลังใจที่มีต่อการบริหารงานดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะใช้ศักยภาพของคนให้เกิดผลเต็มที่
2. เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบข้อบังคับขององค์กร เกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของตนในหน่วยงาน

3. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

4. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร

หุสดี สัตยมานะ (2521) เห็นว่าขวัญมีความสำคัญหลายประการ แยกออกได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ อดทน ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์กร
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

ภิญโญ สาธร (2526) กล่าวว่า ขวัญเป็นน้ำใจที่อยากจะทำงานให้ได้ดี โดยความสมัครใจ และมีความสุขกับงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ ผู้บริหารที่ดีก็เหมือนกับแม่ทัพที่ดีถึงเวลาจะออกรบ ขวัญของทหารจะเป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคนานาประการ เพื่อให้ทหารมีกำลังและขวัญที่ดีเสียก่อนจึงจะออกรบได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจไว้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะชำระไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิก ทั้งนี้ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้ภาระหน้าที่การงานของหมู่คณะหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชิต นาสัก (2528) สรุปว่า การปฏิบัติงานของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดีมีความสำคัญเท่า ๆ กับการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยบุคคลผู้มีความชำนาญและมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานดีอย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องการคุณภาพมากกว่าปริมาณด้วยแล้ว ขวัญของบุคคลผู้ปฏิบัติงานยังมีความสำคัญมากที่สุด

ศิริ ทิวะพันธุ์ (2528) สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญกำลังใจไว้ว่า ความสำเร็จภารกิจของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งแกนชีวิตและหน่วยงานในระดับสูง แกนชีวิตคือ

1. ขวัญและกำลังใจ
2. วินัย
3. สามัคคีธรรม
4. ประสิทธิภาพกำลังพล

สุบิน นัทรคอน (2532) สรุปว่า ขวัญกำลังใจเป็นหลักในการทำงานเพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. ความรู้สึกพอใจในการทำงาน
6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

เทียบ ทานกระโทก (2535) สรุปว่า ขวัญเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้อง พยายามสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง

บุญถนอม แสงหิรัญ (2544) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมสร้างความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดีและความสามัคคีธรรม ซึ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้กับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงาน ยินดีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมันศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจที่ดีต่อกัน

สรุป ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อบุคคลและองค์กร กล่าวคือ ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความ สุข ความพอใจ ความกล้าหาญ ความมุ่งหวัง ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบของบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร คือ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายใต้กรอบแห่งความรัก ความสามัคคี ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและนอกจากนี้ยังมีผลสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิผลของงานด้วย

ขวัญกำลังใจในการทำงานนั้นเปรียบไปแล้วก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของคนเราที่อาจเป็นไปได้ ทั้งอ่อนแอ และแข็งแรงเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างเป็นสุข คนเราก็ต้องหมั่นออกกำลังกายและ ตรวจสอบสุขภาพอยู่เสมอในทำนองเดียวกัน ถ้าต้องการให้องค์กรดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อยมี ประสิทธิภาพและก่อเกิดประสิทธิผล ฝ่ายบริหารจัดการจะต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ๆ ด้วย

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจไว้มาก ขอยกมาพอ ดังเขป ดังนี้

เกศินี หงสนันท์ (2518) สรุปเกี่ยวกับปัจจัยของขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงในการดำเนินการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความเชื่อมั่นของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
2. ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ
3. ความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกด้วยกัน
4. ความมีประสิทธิภาพของกลุ่มในองค์กรไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็น
5. สุขภาพจิต อารมณ์ หรือร่างกายของสมาชิกแต่ละคน

และได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความเพียงพอของรายได้
2. ความยุติธรรมของหน่วยงาน
3. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือของผู้ร่วมงาน

เสนาะ ตีเขาว์ (2526) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน สามารถจำแนก ได้ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านตัวผู้ปฏิบัติงาน (Employee Factors) เช่น ความสามารถที่จะเข้าใจองค์กร
2. ปัจจัยด้านการบริหาร (Managerial Factors) หมายถึง การตัดสินใจและอุปนิสัยที่ผู้บริหารแสดงออกในการปฏิบัติงาน หรือแสดงออกต่อผู้ปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยผลักดันภายนอก (Extra Company Forces and Factors) เช่น กลุ่มแรงงาน สมาคมและความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและบุคคลอื่น ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญหรือที่จะเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้าง
4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ

เสถียร เหลืองอร่าม (2523) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจะดีขึ้นถ้าเขามีความรู้สึกต่อไปนี้

1. ได้ทำงานที่เหมาะสมกับเขา
2. มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
3. มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
4. ได้ทำงานในสภาพและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
5. รู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า
6. มีความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นพวกเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ

ในหน่วยงานนั้น

7. ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้า
8. ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำดี
9. ได้มีส่วนร่วมถึงนโยบาย แผนงาน การเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนไหวต่าง ๆ

ของหน่วยงานของเขา

10. ผู้บังคับบัญชาของเขารักษาระเบียบวินัยในหน่วยงานเป็นอย่างดี
11. ได้มีโอกาสระบายความเดือดร้อนและความกังวลหรือความก্লุ้มใจต่อผู้บังคับบัญชา

เพราะ ความรู้สึกที่จัดเก็บไว้นานย่อมมีผลร้าย

12. ได้มีโอกาสเสนอแนะเพื่อแก้ไขสภาพการณ์หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น
13. ได้มีโอกาสแสดงข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
14. ได้เห็นผู้บังคับบัญชาสนใจติดตามงานที่ได้รับมอบหมายให้แก้ไข

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2519) ได้ให้แนวทางในการพิจารณาเกี่ยวกับอาการต่าง ๆ

ที่สื่อแสดงให้เห็นคนมีขวัญดี ได้แก่ส่วนประกอบดังนี้

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสรื่นเริง
2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่นและถูกต้องเชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของเขา
4. สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ
5. สมาชิกในหน่วยงานจะทำการวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นต่าง ๆ

ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

6. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉิน
7. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความ

ความขี้มเข้ม แจ่มใส

8. สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติดังอยู่ตามเดิมแม้จะมีสิ่งต่าง ๆ ผิดพลาด ไปเกิดขึ้น

การวัดและประเมินระดับขวัญกำลังใจ

ขวัญเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นด้วยตา สัมผัสไม่ได้ แต่เป็นความรู้สึกที่ซ่อนเร้น อยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล การที่จะวัดด้วยเครื่องมือธรรมดาจึงไม่สามารถทำได้ อาจทำได้เพียงเพื่อรู้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมอย่างไร ไม่อาจวัดปริมาณเป็นหน่วยด้วยเครื่องชั่งตวงใด ๆ ทั้งสิ้น เพราะขวัญเป็นนามธรรม ไม่มีขนาดรูปร่าง (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

การวัดขวัญและกำลังใจนั้น ได้มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป ส่วนมากจะขึ้นกับเรื่องนั้น ๆ ที่จะศึกษาและขึ้นอยู่กับกลุ่มคนและสภาพแวดล้อมที่จะวัดเป็นสำคัญ

สุสติ สัตยมานะ (2521) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจจึงเป็นพลังในการทำงานเพื่อไปสู่จุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. ความรู้สึกพอใจในการทำงาน
6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) เสนอเครื่องมือและการตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรอาจทำได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์กรลดลงโดยรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดให้

เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน การขาดงานหรือลางานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ความได้รับการสนใจและนำสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์กรย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลางานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับการสนใจและนำสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร

3. การลาออกจากงานหรือการขอโยกย้าย แม้ว่าองค์กรจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างไว้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งสถานการณ์แวดล้อมการทำงานไว้ดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนงานลาออกหรือโยกย้ายมาก ๆ ก็พอจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนงานในองค์กรก็ดี หากมีบ่อย ๆ เสมอก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความบกพร่องในงานนี้แล้ว

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนต่อครั้ง หรือ 6 เดือนต่อครั้ง เป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสถานภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม วิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงภาพขวัญอีกวิธีหนึ่ง คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจจะได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม

อุทัย ธรรมเดโช (2527) เสนอว่าการที่จะทราบว่าคนไหนในหน่วยงานขวัญดีหรือไม่ดีนั้นจะต้องอาศัยมาตรการตรวจสอบดังต่อไปนี้

1. ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน คนที่มีขวัญดีจะมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่ลาบ่อย คนที่มีขวัญไม่ดีก็คือ มีความหมดหวังท้อแท้ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ

2. ความสม่ำเสมอของผลงาน ผลงานดีและสม่ำเสมอหรือดีขึ้น แสดงว่ามีขวัญดี แต่ถ้าระดับผลงานต่ำลงหรือเคยมีผลงานดีแต่ต่อมาผลงานต่ำลง ก็แสดงว่าขวัญไม่ดี

3. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ถ้ามีคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษบ่อย ๆ แสดงว่าขวัญภายในองค์กรนั้น ๆ ไม่ดี

4. อัตราการเข้าออกจากงาน มีการย้ายโอนหรือเข้าออกจากงานบ่อย ๆ แสดงว่า
หน่วยงานมีขวัญไม่ดี

ธงไชย ดีทองกลาง (2530) กล่าวว่า ขวัญเป็นเรื่องนามธรรมในจิตใจของแต่ละบุคคล
ไม่สามารถจะสัมผัสจับต้องหรือมองเห็นได้ แต่เราสามารถสังเกตระดับขวัญของบุคคลได้ มีขวัญดี
หรือไม่ดีเพียงใดจากการแสดงออกของบุคคล ไม่ว่าจะโดยเฉพาะตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ตามดังเช่น
ถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี พฤติกรรมที่แสดงออกก็คือ การมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน
มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากและผลิตผลของงานออกมาดีและสม่ำเสมอ ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใด
ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญต่ำหรือขวัญเสีย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าว
มาแล้ว มีแต่ความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานผลิตผลที่ออกมาก็มีคุณภาพไม่ดีและมีปริมาณลดลง

สรุปได้ว่า แม้ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน แต่เราสามารถที่จะวัดได้โดยการสังเกต
พฤติกรรมและการให้บุคคลแสดงเจตคติ ความรู้สึกและความพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลส่งผล
ต่อสภาพขวัญกำลังใจ

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร

ฉัตรชัย อรณนันทน์ (2524) ได้กล่าวถึงวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

1. จัดให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในอาชีพ โดยการประชุมชี้แจงให้แก่ทุกคนเข้าใจใน
จุดมุ่งหมายของงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน พึงกล่าวยกย่องสรรเสริญ
ในความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หาทางช่วยเหลือทางเศรษฐกิจเท่าที่จะช่วยได้
ตลอดจนจัดสภาพของการทำงาน เช่น บรรยากาศการทำงานที่พึงให้เหมาะสม

2. ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการทำงาน
มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์

อุทัย ธรรมเดโช (2527) ได้เสนอวิธีสร้างขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

1. สร้างเจตคติต่อการทำงาน โดยการ

1.1 จัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ดีหรือสร้างบรรยากาศที่ดี

1.2 มอบหมายงานให้เหมาะสม

1.3 ให้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับผลงานที่ทำไปจะหลีกเลี่ยงการให้ผลตอบแทนตามใจ

ผู้บังคับบัญชาแต่จะให้ตามผลงาน

1.4 ให้ทุกคนทำงานเต็มความสามารถมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ จึงหลีกเลี่ยง

ประเภทคนทำงานแทบตาย แต่เมื่อจะได้รับการผลกลับเป็นคนอื่นที่ไม่ทำมาแทนที่

2. สร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ดีโดย

2.1 ให้ทุกคนยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

2.2 มีความรักสามัคคีกลมเกลียวกัน

3. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้กระทำด้วยความจริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ

4. จัดบริการให้คำปรึกษาหารือ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสปรับปรุงตนเอง

5. เปิดโอกาสให้มีการระบายความคับข้องใจในการทำงานได้บ้างเพราะในหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะต้องมีปัญหาเสมอ

6. ให้มีการสำรวจความคิดเห็นเพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น

7. ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นทั้งเพื่อนและผู้ร่วมงานที่ดี

8. สนใจสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสนใจจะทำให้จิตใจของผู้บังคับบัญชาเป็นจิตใจที่สมบูรณ์แจ่มใสทำได้โดย

8.1 ให้ความสนิทสนมพอสมควร

8.2 ทักทายปราศรัย

8.3 ใต้ถามทุกข์สุขในโอกาสอันควร

8.4 ให้ความช่วยเหลือด้านส่วนตัวและครอบครัวตามโอกาสอันควร

สมคิด บางโม (2525) ได้กล่าวถึงวิธีสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างสัมพันธอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา การทักทายพูดคุยในโอกาสต่าง ๆ ด้วย ความเห็นอกเห็นใจ เป็นที่พึงได้เมื่อเขามีปัญหา หาโอกาสช่วยเหลือเมื่อโอกาสอำนวย มิพุดติกรรมให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

2. พยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดี สถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับตำแหน่ง เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ควรจัดให้พร้อม

3. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่นั้น มิได้เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกเมื่อใดก็ได้ ซึ่งข้อนี้จะพบปัญหาอยู่เสมอเพราะผู้บริหารชอบทำตามใจตนเอง

4. บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าและทะเยอทะยาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาต่อการอบรมดูงาน

5. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้นในองค์กร ให้รู้จักรักและหวงแหนหน่วยงาน เกิดความภูมิใจในหน่วยงานและมีการยกย่องชมเชยผลงานที่เขาประสบความสำเร็จและหน่วยงานควรมีสัญลักษณ์

6. รายได้ที่เหมาะสมกับงานเพื่อไม่ให้เดือนร้อน เหมาะสมกับฐานะและอัตราการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์แก่ผู้อื่น ๆ นอกจากเงินเดือนและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ควรจัดให้รวดเร็วและทันใจกับความต้องการ

7. ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม คือ ยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ไม่เห็นแก่พรรคแก่พวก มีความตั้งใจจริงต่อการทำงาน มีความปรารถนาดีต่อทุกคนและทุ่มเทการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

กิตติ วัฒนากุล (2528) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญในการทำงาน ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อนโยบายวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดความซาบซึ้งและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

2. กำหนดมาตรฐานสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

3. กำหนดเงินเดือน และค่าจ้างที่เป็นธรรม คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้

ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน

4. งานที่ควรมีความถนัดและใจรัก ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้ตนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมากคนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ

5. ความเป็นสมาชิกของกลุ่ม กลุ่มสังคมย่อมเกิดขึ้นในแต่ละองค์กร

6. การให้บำเหน็จรางวัล การให้บำเหน็จรางวัลตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นการสร้างขวัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติด้วยความเข้มแข็ง

7. การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรผู้ปฏิบัติงาน การที่จะทำให้เกิดขวัญดีนี้ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาต้องไม่คอยจับผิด บังคับหรือลงโทษควรหาวิธีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจ ดังนี้

7.1 พยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง เมื่องานสำเร็จจะได้เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่างานนั้นเป็นของตนเอง

7.2 ต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาหรือปรึกษาหารือ เมื่อเกิดปัญหาการทำงานขึ้น และได้แสดงความคิดเห็นในทางช่วยแก้ปัญหา

7.3 อย่างมุ่งแต่ผลผลิตเท่านั้น ควรให้ความสนใจ ให้ความอบอุ่นใจ และให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องนึกเสมอว่าผู้บังคับบัญชาคือคนไม่ใช่เครื่องจักรที่ จะต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

7.4 ควรปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพียงแต่ให้คำปรึกษาหารือเพื่อปัญหา และไม่ควรแย่งงานมาทำเสียเอง

7.5 ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานที่ขาดความมั่นใจ โทเล จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความวุ่นวาย และเกิดความไม่มั่นคงในองค์กรขึ้น

7.6 จะต้องเป็นผู้ประสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรได้อย่างดี

7.7 ควรมีการจัดสวัสดิการที่ดี

7.8 ควรจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในทางปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีเครื่องทุ่นแรงในการปฏิบัติ งาน การดูแลสุขภาพอนามัย การจัดหาเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

สรุป จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้าง และบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ควรจะเริ่มจากการปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงานให้ทุกคนรู้สึว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่งเสริมให้ทุกคนรักสามัคคีกัน ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ร่วมกันพัฒนางานของตนเองและส่วนรวม ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีและยึดมั่นในหลักคุณธรรมตลอดจนให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค นอกจากนี้การทำงานอย่างมีแผนก็จะช่วยให้เสริมสร้างและการบำรุงรักษาขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในที่นี้ขอเสนอ 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) ของ Herzberg ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎี มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1960 อ้างถึงใน ขงขวัญ ปาละกุล, 2550, หน้า 28-30) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่กระบวนการณ์นี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มืออยู่เดิม พบว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะไม่เป็นสิ่งที่สนใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง เท่านั้นที่เป็นสิ่งที่สนใจของพฤติกรรมมนุษย์

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุด ไปถึงสูงสุด รวม 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศธาตุ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัย เพื่อการพักผ่อน และรวมถึงความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้าง และผลตอบแทนเพื่อบุคลากรหรือลูกจ้างจะได้จ่ายเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจะเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีพของแต่ละคนต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และอุบัติเหตุ เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงาน หรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ถ้าทราบใดที่ไม่ได้รับความต้องการเบื้องต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างจะมีน้อย ดังจะเห็นได้จากผู้ที่ประกอบอาชีพทุจริตผิดกฎหมาย โจรผู้ร้าย โสเภณี คนเหล่านี้ไม่กลัวกฎหมาย ทั้งนี้ก็เพื่อปากท้องและความอยู่รอดของตนและคนในครอบครัว ดังนั้น ในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างได้รับความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ได้เงินเดือน

ค่าจ้างเพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นตามสถานภาพแล้ว สิ่งที่ต้องการต่อไป คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้น สิ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคนจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและจัดทำให้ตามควรแก่สถานภาพ ถ้าคนงานทำงานด้วยความรู้สึกหัววัน ไหวถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่ตลอดเวลาแล้ว งานที่เข้าไปก็ขาดซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นย่อมหมายความว่าไม่เป็นผลดีแก่องค์กรแน่นอน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชย เมื่อมีโอกาสอันควร

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายการมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) โดยธรรมชาติแล้วเมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบตามความต้องการทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่ไม่ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคมและไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่องานตอนนี้มนุษย์อยากจะรู้ว่าตนมีศักยภาพสักแค่ไหนแล้ว ก็จะพยายามพัฒนาศักยภาพไปสู่จุดสูงสุดถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียนเพราะเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะสนใจรักที่จะเรียนเรียนให้ดีจนสุดความสามารถที่ตนมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไรแต่ทำงานเพื่องานทำเพราะสนใจรักที่จะทำ ทำเพราะต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของตนให้ถึงจุดสูงสุด

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัลด์เบิร์ก (Two-Factor Theory of Motivation) มีรายละเอียดดังนี้

เฮอรัลด์เบิร์ก, มัชเนอร์และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Synderman, 1959 อ้างถึงใน ขงขวัญ ปาละกุล, 2550, หน้า 30) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ดำเนินการ โดยการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นในการดำเนินการสัมภาษณ์ ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Method) เพื่อถามถึงเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นสภาพการทำงานที่ผู้ทำงานได้ประสบมาในช่วงต่าง ๆ โดยเฉพาะช่วงที่มีสภาพขวัญสูงและขวัญต่ำ จากการวิเคราะห์ได้แบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ช่วยธำรงรักษาคคนให้ทำงานอยู่ในองคการนั้นต่อไป ปัจจัยเหล่านี้มิใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น ที่จะให้คนไม่พอใจงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่อยู่ในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- 1.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
- 1.2 การเฝ้าเทคนิคนิเทศ (Supervision-Technical)
- 1.3 เงินเดือน (Salary)
- 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น (Interpersonal Relation)
- 1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน Working Condition)
- 1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth)
- 1.7 สถานะของอาชีพ (Status)
- 1.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
- 1.9 ความมั่นคงในงาน (Security)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้ในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานดีขึ้น หรือทำให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- 2.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 2.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ
- 2.3 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

2.4 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

2.5 ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

2.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

จากที่นักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน และการมีขวัญที่ดีนั้นจะต้องมีปัจจัยที่ส่งเสริม หรือองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างขวัญ ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยกับแนวคิดของ ชีระยุทธ สิงห์ศิลป์ ที่ว่าหากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการได้ครบทุกด้านอย่างที่เขาดต้องการ บุคคลก็จะมีสภาพขวัญที่ดี ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องปัจจัยของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอส์เบิร์ก ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการนำเครื่องมือของชีระยุทธ สิงห์ศิลป์ มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูลในการวิจัย

ตารางที่ 2 ประเด็นด้านสภาพขวัญกำลังใจที่มีผู้ทำการศึกษาวิจัยมาแล้ว

ประเด็นด้านสภาพขวัญกำลังใจ ที่ทำการศึกษา	ชื่อผู้วิจัย		
	ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545)	อัมพวัน บุญสะอาด (2550)	ชีระยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	/	/	/
ความรู้สึกรับผิดชอบ	/	/	/
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	/	/	/
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	/	/	/
ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	/	/	/
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	/	-	-

จากตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบประเด็นด้านขวัญกำลังใจที่ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยมาแล้ว โดยศึกษาว่าอาชีพครูฝึกควรที่จะศึกษาในประเด็นใดบ้าง และสามารถสรุปประเด็นด้านสภาพขวัญกำลังใจที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ

3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อย

ความหมายของความเหนื่อย

จากการศึกษา พบว่า มีการใช้คำว่า Burnout ในภาษาไทยหลายคำเช่น ความเหนื่อย ความท้อแท้ ความเบื่อหน่าย ความเหนื่อยหน่ายมีความหมายโดยรวม คือ กลุ่มอาการที่ทำให้เกิดอาการหมดกำลังใจ อ่อนเพลียทั้งกายและจิตใจ และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นลบ

ความเหนื่อย (Burnout) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยว่า มีความพยายามลดน้อยถอยลง หมดความพึงพอใจ ความอ่อนเปลี้ยเพลียแรง และหมดกำลังใจ

ฟลอยเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger, 1974, p. 159) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยว่า การหมดไปหรือการลดลงซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีลักษณะของความเหนื่อยหน่าย อ่อนล้าและคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความคาดหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลว ซึ่งเป็นสิ่งที่มักเกิดขึ้นกับหนุ่มสาวที่มีความรับผิดชอบอยู่ในตัว ในการคิดที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นความดีให้กับขึ้นกับโลก ด้วยการเข้ามามีอาชีพในด้านการให้บริการและช่วยเหลือแก่สาธารณชนด้านต่าง ๆ เช่น อาชีพแพทย์ พยาบาล ครูหรือนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

แมสแลค (Maslach, 1977, p. 13) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความด้อยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลที่เข้ามาให้บริการ รวมทั้งความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนที่มีให้กับบุคคลเหล่านี้

คาน (Kahn, 1978, p. 61) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการมีทัศนคติที่ไม่ดีและไม่เหมาะสมต่อบุคคลที่จะทำงานให้ความช่วยเหลือและบริการรวมทั้งกับตนเอง และมีอาการไม่สบายทั้งทางร่างกายและอารมณ์เกิดขึ้นร่วมด้วยเสมอ

เชอร์นิส (Cherniss, 1980 a, p. 14) ได้ให้ความหมายว่า เป็นอาการ หรือความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเจตคติ และพฤติกรรมในอาชีพ ๆ ไปในทางลบ เสื่อมถอยในเรื่องของความเชื่อถือว่าว่างใจในอุดมการณ์ พยายามหลีกเลี่ยงงานที่ทำ เป็นลักษณะของการตอบสนองความเครียดจากการปฏิบัติงาน

เอเดลวิช (Edelwich, 1980, p. 14) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการสูญเสียที่มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ของอุดมคติ พลังงาน จุดมุ่งหมาย และความใส่ใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวิชาชีพ

การให้บริการ และความช่วยเหลือแก่สาธารณชนอันเป็นผลมาจากสภาพการทำงาน

เวนิกา และสปรัดเลย์ (Vaniga & Spradley, 1981, pp. 6 - 7) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความท้อถอยในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการผ่อนคลาย ซึ่งจะส่งผลให้เร็วแรงหรือพลังงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง

ไพน์ และอารอนสัน (Pines & Aronson, 1981, p. 15) ได้ให้ความหมายว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความกดดันทางอารมณ์อันเนื่องมาจากความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอย่างเคร่งเครียดมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ซึ่งปรากฏให้เห็นได้จากการกลุ่มอาการที่แสดงถึงความอ่อนเปลี้ยทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกหมดหวัง ไร้อำนาจช่วยเหลือผู้อื่น หมดความสนใจและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ไนเฮาส์ (Niehouse, 1981, pp. 25 - 28) ได้ให้ความหมายว่าเป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ที่มิอาจช่วยเหลือบริการผู้อื่น เช่น งานสอน พยาบาล และงานสังคม ความท้อถอยเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อถอยจะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มีความอดทน จุนเจียวง่าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้าย และรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความนับถือ

เคิร์ก และวอลเตอร์ (Kirk & Walter, 1981, p. 147) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการหมดสิ้นเร็วแรงทั้งทางกาย และอารมณ์ รวมทั้งการเกิดขึ้นของเจตคติที่ไม่ดีอันเป็นมาจากสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน

ฟลอยเดนเบอร์เกอร์ และริเชลสัน (Freudenberger & Richelson, 1983, p. 13) ได้กล่าวไว้ว่า ความท้อถอยนั้นจะใช้เป็นคำอธิบายได้ดีที่สุดของการหมดไปหรือลดลงซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย อ่อนล้า และความคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลว ซึ่งมักเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับคนหนุ่มสาวที่มีความรับผิดชอบอยู่ในตัว ในการที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นความดีให้เกิดขึ้นกับโลกด้วยการเข้ามามีอาชีพในการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนด้านต่าง ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู หรือนักสังคมสงเคราะห์

มัลดารี (Muldary, 1983, p. 9) ได้ให้คำอธิบายว่า ความท้อถอยและความเครียดมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อถอยเป็นผลที่เกิดเนื่องมาจากความเครียดจากงานอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพอาจจะเกิดความเครียดในการทำงานโดยไม่มี ความท้อถอยก็ได้ แต่ผู้ที่มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานจะมีความเครียดในการทำงานทุกราย

เดสเลอร์ (Dessler, 1988, p. 682) ได้อธิบายว่า ความท้อถอยเป็นการหมดสิ้นไปของแรงกายและจิตใจ ด้วยสาเหตุของความพยายามมากเกินไปในการที่จะให้ได้ในบางสิ่ง ซึ่งไม่มี

โอกาสที่จะเป็นจริงได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงาน จึงเกิดความเครียดขึ้นในการค้นหาสิ่งที่ไม่บรรลุเป้าหมาย และไม่ยอมให้กิจกรรมอื่นเข้ามาผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ทอดอยมักจะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

จากคำจำกัดความต่าง ๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความทอดอยสำหรับผู้ที่เป็นครูฝึคนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นผลมาจากความเครียดทางจิตใจ ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและไม่ได้รับการแก้ไขผ่อนคลายเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ซึ่งจะแสดงออกด้วยลักษณะอาการต่าง ๆ 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นลักษณะอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความเหนื่อยอ่อนสิ้นเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคับข้องใจ และความเครียด ประการที่สองคือการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น มีความเฉยเมย ไม่ใส่ใจต่อพฤติกรรมผู้ใช้บริการ มักระแวงต่อบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจะมองบุคคลอื่น ๆ ในแง่ร้าย และประการที่สามคือ ความรู้สึกไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่อาจทำให้ผู้ใช้บริการประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความทอดอยและการวัดความทอดอย

แนวความคิดในเรื่องความทอดอยเริ่มปรากฏขึ้นในช่วงปี 1974 ฟรอนเดนเบอร์เกอร์ ได้ศึกษาพบว่ากลุ่มผู้นำที่ทำงานคลินิกส่วนตัว บางคนมีความรู้สึกอ่อนล้า และเหนื่อยอ่อนเป็นไข้ไม่รู้จักหาย ได้รับความทุกข์ทรมานจากการปวดศีรษะบ่อย ๆ เป็นโรคกระเพาะอาหาร นอนไม่หลับ นอกจากผู้ที่ทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่หนักเกินไป คร่ำเคร่งกับงานเป็นเวลานาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความกดดันขึ้น และมีอาการทางร่างกายและจิตใจ ดังกล่าว ซึ่งฟรอนเดนเบอร์เกอร์ ได้กำหนดคำว่า ความทอดอย (Burnout) ขึ้นมา เพื่อใช้เรียกอาการดังกล่าว และใช้อธิบายความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกายและมักจะมีลักษณะคล้ายกับความเครียดไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความทอดอยจะเป็นผลมาจากความเครียดที่ไม่ได้รับการผ่อนคลายหรือได้รับความช่วยเหลือจากการทำงาน ได้มีผู้เชี่ยวชาญหลายคนกล่าวว่า ความทอดอยจะเป็นผลในขั้นสุดท้ายของความพยายามหลาย ๆ ครั้งที่จะเผชิญกับสภาพความเครียดแต่ไม่ประสบความสำเร็จ

แมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1981, pp. 99 - 113) มีแนวคิดเกี่ยวกับความทอดอยว่า เมื่อบุคคลได้เข้าปฏิบัติงานไปได้ในระยะเวลาหนึ่งแล้วจะได้รับความกดดันและความเครียดจากงานที่ทำ ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้น ๆ ได้ ในที่สุดจะเกิดความทอดอย และแมสแลคชี้ให้เห็นว่า ความทอดอยมีลักษณะอาการที่แสดงออกใน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

แมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1981) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดความท้อถอยขึ้นมาเมื่อปี 1979 เรียกว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) เป็นแบบวัดการรับรู้ถึงความท้อถอยของผู้ประกอบอาชีพที่ให้บริการแก่ผู้อื่น แมสแลค และแจคสัน ใช้เครื่องมือที่มีคำถามจำนวน 22 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วย คำถามทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบวัดความท้อถอยนี้เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยให้ผู้ตอบบอกถึงความบ่อยครั้งของการเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ การแปลความหมายจากคะแนนที่ได้จะมีเกณฑ์ช่วงคะแนนที่บอกถึงระดับสูง ปานกลาง ต่ำ ของความท้อถอยในแต่ละด้าน ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ในความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง แต่ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่ามีระดับความท้อถอยสูง หากคะแนนเฉลี่ยที่ได้ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ แต่ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองสูง แสดงว่ามีระดับความท้อถอยต่ำ

อย่างไรก็ตามแมสแลค และแจคสัน ได้กล่าวถึงความท้อถอยนี้ว่าเป็นความรู้สึกคิดว่าตนเองประสบกับอาการลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 3 ด้าน และความท้อถอยนั้นไม่ใช่เป็นผลขั้นสุดท้ายของลักษณะความท้อถอยใน 3 ด้าน ความท้อถอยในแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเป็นลำดับสืบเนื่องกันต่อไป บางคนอาจจะประสบกับความท้อถอยทั้ง 3 ด้านพร้อมกัน บางคนอาจประสบกับความท้อถอยลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากกว่าลักษณะอื่น และความท้อถอยในแต่ละด้านจะมีความรุนแรงของอาการที่แตกต่างกันออกไป ความท้อถอยจึงค่อนข้างเป็นสถานะของความรู้สึกที่มีต่อลักษณะอาการทั้ง 3 ด้านมากกว่าเป็นแบบความท้อถอยเด็ดขาดแน่นอน หรือเป็นแบบไม่มีความท้อถอยเลย

ลักษณะที่แสดงออกถึงความท้อถอย

นักวิชาการตลอดจนนักจิตวิทยาหลายท่านได้ศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมหรืออาการที่แสดงออกถึงความท้อถอยไว้ดังนี้

เซอร์นิส (Chemiss, 1980 a, pp. 6 - 7) ได้เขียนถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อถอยว่า ความท้อถอยนั้นจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในสภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งคือ การสูญเสียซึ่งความสนใจและห้วงใจที่จะมีให้กับผู้มารับบริการ และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติต่อคนเหล่านั้นด้วยลักษณะเย็นชา เฉยเมย ลักษณะการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จะประกอบ

ด้วยการเพิ่มมากขึ้นของการหมดกำลังใจและความพยายามในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเชื่อมั่นต่อความสามารถที่จะควบคุมการทำงานของตน มักจะมองอะไรในแง่ร้าย มีความโมโหจนเฉียวเกิดขึ้นบ่อย ๆ กับผู้รับบริการ หรือเพื่อนร่วมงาน หมกมุ่นอยู่กับความสะดวกสบาย และผลประโยชน์ของตน ในเรื่องเกี่ยวกับงานมีแนวโน้มที่จะชักทอดความล้มเหลวของตนให้กับผู้รับบริการ หรือขอความช่วยเหลือ ชอบที่จะตำหนิต่อระบบและพยายามต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสูญเสียความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในสภาพการทำงานแต่ละวันจะมีสิ่งบ่งชี้หลายประการที่แสดงให้เห็นถึงความท้อถอย ตัวอย่างเช่น ใครสักคนอาจจะมีอาการต่อต้านเล็กน้อย ๆ อยู่ภายในตนเองต่อการที่จะออกไปทำงานในแต่ละวัน การทำงานไปมองเวลาไปก็เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างหนึ่ง รวมทั้งการผลัดหรือเลื่อนนัดผู้มาใช้บริการหรือความช่วยเหลือ นอกจากการเปลี่ยนแปลงในด้านลบ ทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานแล้วยังมีอาการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น ความเหนื่อยล้า ปวดศีรษะ มีไข้ มีอาการทางระบบย่อยอาหารนอนไม่หลับ ใช้น้ำยามากเกินความจำเป็น เป้าหมายในชีวิตลดลง มีปัญหาทั้งทางด้านครอบครัวและชีวิตแต่งงาน เหล่านี้ แต่ในบางรายที่เป็นกรณีพิเศษจริง ๆ อาจจะไม่มีอาการเหล่านี้ก็ได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อมีอาการหรือความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับบุคคลใดในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง สภาพการทำงานน่าจะเป็นสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะก่อให้เกิดความท้อถอย ความท้อถอยนี้ไม่ใช่ลักษณะของความเครียด หรือความอ่อนล้าธรรมดา ใครบางคนอาจจะประสบกับความท้อถอยแต่ก็ยังทนทำงานอยู่ต่อไป ความท้อถอยนี้คือการปรับตัวต่อสภาพการทำงานที่หนักและก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้นไป ด้วยความคิดที่ว่าสภาพที่เป็นอยู่นั้นไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้

มัลดารี (Muldary, 1983, p. 5) กล่าวว่า อาการของผู้ที่ท้อถอยจะเกิดขึ้นทั้งทางพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งบางอย่างจะแสดงออกมาหรือบางอย่างก็ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของผู้นั้นจนกระทั่งมีการแสดงออกมาทางคำพูดและการกระทำ จึงสังเกตได้ว่า บุคคลนั้นมีอาการของความท้อถอย ซึ่งจะแสดงอาการดังนี้

ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออก คือ มีความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้รับบริการลดน้อยลง ไป หรือปฏิบัติด้วยความเย็นชา เฉยเมย ขาดกำลังใจ และความพยายามที่จะทำงาน โกรธง่าย หงุดหงิด ซึมเศร้า วิตกกังวล สูญเสีย ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสมาธิในการทำงาน

ลักษณะทางด้านร่างกายที่แสดงออก คือ จะมีความเมื่อยล้า หมดแรงและพลัง เป็นไข้หรือปวดศีรษะบ่อย ๆ มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ

ลักษณะที่แสดงออกทางด้านทัศนคติ ได้แก่ การมองผู้อื่นในแง่ร้าย ระวังตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จและคิดว่าไม่มีสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อตนเอง

จากลักษณะที่แสดงออกถึงความเหนื่อยดังกล่าว จะก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม และทัศนคติผสมผสานกันไป (Lavandero, 1981, p. 13) สำหรับครูที่เกิดความเหนื่อยนั้นจะแสดง ลักษณะอาการต่าง ๆ เหมือนกับผู้ที่เกิดความเหนื่อยทั่วไป แต่จะเห็นได้ชัดในด้านการปฏิบัติงานประจำวัน ดังนี้ ครูที่เกิดความเหนื่อยจะมีลักษณะอาการต่าง ๆ ปรากฏขึ้นมา ได้แก่ โกรธง่าย มีความกังวล หงุดหงิด อาการซึมเศร้า เบื่อหน่าย มีความรู้สึกผิด รวมไปถึงการใช้สุราและยาเสพติด ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อไปยังครอบครัวและชีวิตแต่งงาน ส่วนในด้านการปฏิบัติงานนั้น ครูที่เกิดความเหนื่อยจะวางแผนเตรียมการสอนน้อยลง มีความเข้าใจในตัวนักเรียนลดลง ความคาดหวังและความพยายามที่จะทำงานต่ำ ขาดความอดทนต่อปัญหา และเกิดความคับข้องใจ ในห้องเรียน มีความรู้สึกอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ และทางด้านร่างกายบ่อยครั้ง โดยทั่วไป จะรู้สึกผูกพันและอุทิศเวลาให้กับการทำงานน้อยลง

แมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1978, p. 53) ได้ชี้ให้เห็นว่าความเหนื่อยนั้น จะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นความเหนื่อยในระดับเริ่มต้น บุคคลจะรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนในตอนเช้า แล้วคิดว่าจะต้องไปปฏิบัติงาน ตามมาด้วยความรู้สึก เหนื่อยกาย สิ้นเรี่ยวแรง มีอาการนอนไม่หลับ คับข้องใจ เครียด ปวดศีรษะ เป็นหวัดบ่อย บุคคลที่มีความเหนื่อยจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสมาคมกับผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่น้อยลง มักมาปฏิบัติงานสาย มีความเฉื่อยชาในการทำงาน ขาดงานบ่อย มีการโยกย้ายงาน หรือลาออกจากงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้มานาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) บุคคลที่จะเกิดความเหนื่อย จะมีพฤติกรรมที่มีผลมาจากเจตคติในทางลบต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้มาติดต่องาน เฉยเมย ขาดความเห็นอกเห็นใจ และขาดความนับถือต่อผู้อื่น โดยเฉพาะผู้มาขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมองบุคคลในแง่ร้าย ในด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกิดความเหนื่อยจะแสดงออกด้วยการหลีกเลี่ยงที่จะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น พยายามปลีกตัวออกจากสังคม บุคคลที่ประสบกับความเหนื่อยจะรู้สึกได้รับความกดดันมาก เมื่อต้องติดต่อพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่ชอบพูดคุยถึงเงื่อนไขของการทำงานไม่ดี ดังนั้นจึงพยายามปลีกตัว ออกจากผู้อื่น เพราะไม่ต้องการได้รับความกดดันเพิ่มขึ้น แต่ชอบใช้เวลาส่วนมากอยู่ตามลำพัง และเห็นว่าเพื่อนร่วมงานไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้ได้รับความพึงพอใจ และความสุขสำหรับตนเอง

นอกจากนี้ผู้ที่เกิดความท้อถอยจะอดทนกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ความขัดแย้ง ทั้งทางด้านครอบครัวและสังคม จะทำให้ความท้อถอยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัฏจักรของความท้อถอย จากสภาพการทำงานจะเข้าไปสู่การดำเนินชีวิตของครอบครัว ขณะเดียวกันก็จะย้อนกลับเข้าสู่ สภาพการทำงานจึงทำให้เกิดความพยายามที่จะปลีกตัวออกจากสังคมมากยิ่งขึ้น

3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Personal Accomplishment) โดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่จะประสบกับความท้อถอย จะแสดงออกถึงความหมดสิ้นพลังงานที่จะปฏิบัติงานต่อไป ทำให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง จะกระทำสิ่งใดต่อไปด้วยความเชื่อใจ ดูเหมือนว่าจะต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลนั้นพยายามหลีกเลี่ยง ความวิตกกังวลและความเครียดด้วยการพยายามกระทำงานต่าง ๆ อย่างมากเกินความจำเป็น เป็นลักษณะของผู้ที่มีอาการติดงาน (Workaholic) หรือทำแแต่่งาน บุคคลที่เกิดความท้อถอย จะรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่คาดหวัง ทำให้ประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกตนเอง ไร้ความสามารถ ขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และไม่สามารถจะทำให้ผู้มารับบริการ หรือความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

องค์ประกอบของความท้อถอยในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านการ ทำให้ผลผลิตของงานต่ำนั้น เป็นความสำคัญสำหรับผู้เป็นครูอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลที่ว่า ครูนั้น ไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อเงินอย่างเดียว แต่ทำด้วยความรู้สึกที่ว่า ตนเองนั้นสามารถจะให้ความช่วยเหลือต่อนักเรียนได้ ดังนั้น ถ้าหากว่าครูกำลังคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถจะทำ ในสิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน หรือต่องานที่ปฏิบัติได้ ก็จะประเมินค่าตนเองไปในทางลบ ซึ่งผลเสียหายนี้อาจเกิดขึ้นกับนักเรียนด้วย

อาชีพที่มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อถอย

กิจการงานที่ประกอบเพื่อเลี้ยงชีพมีมากมายหลายประเภทด้วยกัน มนุษย์ทุกคนมีความคิดที่จะเลือกกิจการงานที่ตนถนัด ประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตให้อยู่ได้ในสังคม แต่มนุษย์ทุกคนไม่สามารถเลือกประกอบอาชีพที่ตนถนัดและพอใจได้เสมอไป หลายคนจึงต้องประกอบอาชีพที่ตนไม่พึงพอใจหรือต้องใช้ร่างกายและอารมณ์อย่างมากมายในการปฏิบัติงาน มีอาชีพบางประเภทที่ผู้ประกอบอาชีพเป็นผู้ให้บริการ และให้การช่วยเหลือสาธารณชน เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ตำรวจ และอาชีพอื่น ๆ รวมทั้ง ผู้ที่อยู่ในวงการ การศึกษา เช่น ครู หรือ ครูฝึกซึ่งเป็นผู้ที่มีอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพ เป็นต้น มีผู้ศึกษาวิจัย หลายท่านได้กล่าวถึงอาชีพที่มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อถอยดังนี้

แมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1978, pp. 133 - 153) ได้ทำการศึกษาบรรดาบุคคลที่ประกอบอาชีพทางด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน รวมทั้งบุคคลในวงการการศึกษา โดยทำการวิเคราะห์ว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อตนเองและกับบุคคลที่มารับบริการหรือความช่วยเหลือ รวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติจากการศึกษาค้นคว้าทดลอง ได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น ๆ อยู่โดยสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์ มีแนวโน้มที่ต้องประสบกับความท้อถอยจากงานวิจัยที่ได้กระทำต่อมาโดยบุคคลอื่น ๆ อีก ได้แสดงให้เห็นว่าโดยทั่วไปแล้ว ความท้อถอยจะเกิดขึ้นกับผู้ที่ประกอบอาชีพครู เจ้าหน้าที่ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานในสถาบันบำบัดโรค หนายความ ผู้ให้คำปรึกษาหรือนักแนะแนว ผู้บริหารองค์กร ผู้มีอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพ และอาชีพดูแลเด็ก

จะเห็นได้ว่าผู้มีอาชีพที่กล่าวมาล้วนแต่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ต้องใช้แรงกายและอารมณ์ในการปฏิบัติงาน บรรดาอาชีพที่กล่าวมานี้ ครูฝึก เป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องประสบกับความท้อถอย โดยดูจากรายงานการบริหารงานบุคคลของพิศเนสเซนเตอร์แห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ปริมาณพนักงานระดับปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงครูฝึก ได้ลาออกเป็นจำนวนมาก ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าว พบว่า มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อถอยในการประกอบอาชีพด้วย (Kirk & Walter, 1981, p. 147) นอกจากนี้ เชอร์นิส (Cherniss, 1980 a, pp. 6 - 7) ยังได้กล่าวว่าบรรดาผู้มีอาชีพในการให้บริการนั้น เห็นได้ชัดว่า จะต้องประสบกับความท้อถอย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ให้บริการด้านสุขภาพ

สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย

จากการศึกษางานเขียนและงานวิจัยเกี่ยวกับความท้อถอยได้ชี้ให้เห็นสาเหตุต่าง ๆ ของความท้อถอยไว้ ดังนี้

ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger, 1975, p. 75) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในครู ดังนี้

1. สาเหตุของความท้อถอยนั้นเป็นผลมาจากความพยายามที่จะบรรลุในสิ่งที่เป็ความคาดหวังด้วยการทุ่มเทตนเองในการปฏิบัติงาน แต่ผลของการทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ
2. สาเหตุของความท้อถอยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นภาระที่หนัก ได้แก่
 - 2.1 เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนไม่เพียงพอ เช่น ขาดสื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับบทเรียนแต่ละวิชา

2.2 การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบไม่มีประสิทธิภาพ
ขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน และระบบการพิจารณาความคิดความชอบที่ไม่เป็นธรรม

2.3 ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และระบบการพิจารณาความคิด
ความชอบที่ไม่เป็นธรรม

3. สาเหตุของความท้อถอยอันเนื่องมาจากประสบความยากลำบากในการที่จะหาวิธี
การเรียนการสอนที่เหมาะสมใช้กับนักเรียนที่มีความต้องการในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

4. ครูที่มีความท้อถอยนั้นมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ซึ่งนอกจากการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนแล้วยังต้องรับผิดชอบงานธุรการ งานความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่น ๆ
ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะทำงานและผู้บริหารของตน

5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต่ำและไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและ
ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว

6. สาเหตุของความท้อถอยอันเนื่องมาจากลักษณะบางอย่างที่เกิดกับตัวครู เช่น ไม่ได้รับ
การฝึกฝนอย่างเพียงพอในด้านการสอน จึงทำให้ตนเองไม่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้มี
ประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ

อีเดลวิช (Edelwish, 1980, p. 14) ได้กล่าวว่าความท้อถอยเป็นผลมาจากสภาพการณ์
ต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้แก่

1. การได้รับการฝึกฝนไม่เพียงพอ
2. งานรับผิดชอบมีมากแต่ได้ผลตอบแทนน้อย
3. ผู้มารับความช่วยเหลือหรือบริการแสดงความก้าวร้าว
4. งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ
5. สภาพของระบบราชการหรือการเมืองในองค์กร
6. ช่องว่างระหว่างแรงบันดาลใจและผลสำเร็จที่ได้รับ

แมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1981, p. 100) กล่าวว่า ความท้อถอยเป็น
ผลมาจากความเครียดที่บรรดาผู้มีวิชาชีพทางด้านบริการและช่วยเหลือแก่สาธารณชน
จะต้องเผชิญ เนื่องจากต้องประสบกับปัญหาของผู้มารับบริการอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด
ความท้อถอยนั้นเป็นผลมาจากความเครียดที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพสังคมที่เป็นผลมาจากแรงดันจากพลังทางการเมือง และสังคม โดยเฉพาะ
ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของโรงเรียนที่มีต่อประชาชน จะเป็นตัวก่อให้เกิดความเครียดอย่างสำคัญต่อครู
2. ความเครียดจากองค์กรเป็นผลมาจากความล้มเหลวของโรงเรียนที่จะดำเนินงาน
เพื่อตอบสนองความต้องการของครูและนักเรียน

3. ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านบทบาทซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาด้านระเบียบวินัยในห้องเรียน ครูประสบความยากลำบากในการที่จะหาวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมมาใช้กับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ การไม่มีเวลาเพียงพอที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพ มีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่า ความท้อถอยนั้นส่งผลเสียให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ผลเสียทั้งหลายทำให้ครูฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ลดลง หรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการลดน้อยลง ดังนั้นเมื่อครูฝึกเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เป็นการส่งเสริมระบบการทำงานที่ดี ทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้รับบริการ และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานในอาชีพ เช่น ความเบื่อหน่าย รวมทั้งความคิดที่จะไปให้พ้นต่ออาชีพ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก โดยการนำเครื่องมือของธิดารัตน์ สมศรีคาน (2550) มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูลในการวิจัย

ตารางที่ 3 ประเด็นด้านสภาพความท้อถอยที่มีผู้ทำการศึกษาวิจัยมาแล้ว

ประเด็นด้านสภาพความท้อถอย ที่ทำการศึกษา	ชื่อผู้วิจัย		
	ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533)	บัวพา ศรีมาศ (2546)	ธิดารัตน์ สมศรีคาน (2550)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	/	/	/
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	/	/	/
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	/	/	/

จากตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบประเด็นด้านความท้อถอยที่ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยมาแล้ว โดยศึกษาว่าอาชีพครูฝึกควรที่จะศึกษาในประเด็นใดบ้าง และสามารถสรุปประเด็นด้านสภาพความท้อถอยที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

จากการศึกษาค้นพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ควรนำมาศึกษา ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

1. เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงนั้นอาจส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป จากผลการวิจัยของ คมสันต์ วัฒนบารมี (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร โอภาไพบุลย์ (2542) ได้ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษา พบว่าครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ครูเพศชายมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูเพศหญิง แต่ครูเพศหญิงมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูเพศชาย ทม เกตุวงศา (2542) ได้ศึกษาความท้อถอย สาเหตุและวิธีลดความรุนแรงของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูเพศชายมีระดับความท้อถอยโดยรวมและตามองค์ประกอบของความท้อถอยมากกว่าครูเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2. ประสบการณ์ ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อเริ่มทำงานใหม่ก็มักเป็นผู้ทำงานอย่างขยันขันแข็ง แต่เมื่อสภาพการทำงานนั้น ไม่เอื้อให้เกิดผลงานตามความต้องการเพราะเกิดติดขัด หรือไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่ง ดวงเดือน พันธมนาวิน (2538, หน้า 37) กล่าวว่า iver ผู้ที่ทนทำงานอยู่ในสภาพแร้นแค้นตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไปจะลดความพยายาม และความขยันในการทำงานลง อันอาจกระทบถึงประสิทธิผลขององค์กร โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) ซึ่งกล่าวว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เนื่องจากมีความแตกต่างของโอกาสในการเรียนรู้ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า

ครูประถมที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา) มีความท้อถอยในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30 - 40 ปี) และครูประถมที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง (5 - 13 ปี) มีความท้อถอยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปี ขึ้นไป) และอัมพวัน บุญสอาด (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล คือระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 10-20 ปี

จากงานวิจัยดังกล่าว เห็นได้ว่าประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งนี้

3. รายได้ เนื่องจากในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ย่อมมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจส่วนตนเป็นอย่างมาก ความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ทำให้บุคคลต้องดิ้นรนหารายได้เพิ่มขึ้นให้เพียงพอกับราคาสินค้าที่แพงขึ้น

งานวิจัยของ ธงชัย กิมิพันธ์ (2543) ที่ศึกษาความท้อถอยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า สาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร คือสภาวะทางเศรษฐกิจของครอบครัว จากงานวิจัยดังกล่าว เห็นได้ว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งนี้

4. ประเภทฟิตเนสเซนเตอร์ การแบ่งประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ตามทัศนะของทอ ไคส์คเซ็น (Torkilassen, 2001 cite in Masunsub, 2004, p. 6) จำแนกฟิตเนสเซนเตอร์เป็น 3 ประเภท ดังนี้

4.1 ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดใหญ่ (Large Clubs)

ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดใหญ่นี้ต้องมีพื้นที่มากกว่า 2,320 ตารางเมตร ประกอบด้วย ฟิตเนสเซนเตอร์ สระว่ายน้ำ ห้องเดินแอโรบิก ห้องเสริมความงาม ห้องทรีทเมนท์ และบาร์อาหาร บางฟิตเนสเซนเตอร์มีสนามสควอช สนามเทนนิสกลางแจ้งและในร่ม เป็นต้น

4.2 ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็ก (Smaller/ Standalone Clubs)

ฟิตเนสเซนเตอร์ขนาดเล็กจะมีธุรกิจหลักเป็นฟิตเนสเซนเตอร์ และห้องเดินแอโรบิก แต่มีขนาดเล็ก

4.3 ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของ โรงแรม สนามกีฬา (Private Clubs)

ฟิตเนสเซนเตอร์ชนิดนี้มักเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม รีสอร์ท หรือเป็นส่วนหนึ่งของสนามกีฬา อพาร์ทเมนต์ หอพัก มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล ตลอดจนฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นสาขาร่วม หรือสาขาย่อย เป็นต้น

ขนาดขององค์กรมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น กิจกรรมในองค์กรจะมีความซับซ้อนอาจทำให้ประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ ที่จัดไว้อาจลดต่ำลง ตลอดจนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรก็จะทำงานหนักและเกิดความเครียด เมื่อความเครียดเหล่านั้นไม่ได้รับการผ่อนคลาย ก็จะเกิดความท้อถอยตามมา ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย (ธงชัย สันติวงศ์, 2531, หน้า 194) สอดคล้องกับคำกล่าวของ ภิญโญ สาทร (2526, หน้า 339) ที่ว่า การบริหารองค์กรที่มีความซับซ้อนยุ่งยากเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การบริหารงานค่อนข้างซับซ้อนเพราะสมาชิกในองค์กร มีจำนวนมาก การปฏิบัติงานก็เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและความท้อถอย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวพา ศรีมาศ (2546) ได้ศึกษาความท้อถอยของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีความท้อถอยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความท้อถอยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ยกเว้นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยดังกล่าว เห็นได้ว่าประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่นั้นศึกษาในกลุ่มอาชีพครู ทหาร ตำรวจและพยาบาล ซึ่งยังไม่พบว่ามียานวิจัยใดที่กล่าวถึงในอาชีพของครูฝึกในฟิตเนสเซนเตอร์ และงานวิจัยอื่นๆ ที่ทำการวิจัยกับครูฝึกยังมีค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าวิชาชีพครูฝึกยังไม่มีสมาคมวิชาชีพหรือหน่วยงานของภาครัฐมาดูแลรับผิดชอบ และฟิตเนสเซนเตอร์ส่วนใหญ่เป็นของภาคเอกชน ซึ่งทำให้การได้มาของข้อมูล

บางอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ที่ประกอบอาชีพครูฝึก และนำข้อมูลที่มีการทำวิจัยในกลุ่มอาชีพครู มาเป็นแหล่งข้อมูลสนับสนุน เพราะว่ามีลักษณะของอาชีพบริการเหมือนกัน

งานวิจัยในประเทศ

อัมพวัน บุญสะอาด (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 215 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, One-Way ANOVA และ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล คือระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 10-20 ปี การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน ด้านผลจากเหตุการณ์ที่เพิ่งผ่านมา (Recency Error) มีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.211$) กับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คมสันต์ วัฒนบารมี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยมีปัจจัยที่ทำการศึกษาดังนี้ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงานและสวัสดิการในหน่วยงาน โดยพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่แสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจ กับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา: กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

2. คุณภาพในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .478

ธีรยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย จำแนกตามเพศทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกัน

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิ การศึกษาพบว่า ไม่แตกต่าง

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย จำแนกตามเพศทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกัน

5. คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่าง

6. คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง

นิสรารณ ศรีพลัง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสภาพขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า ครูผู้สอนระดับ 3-4 และระดับ 5-6 มีสภาพขวัญกำลังใจแตกต่างจากครูผู้สอนระดับ 7-8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนระดับ 3-4 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยของสภาพขวัญกำลังใจสูงกว่าระดับ 7-8 ทั้งนี้เนื่องจากระดับ 7-8 มีภาระงานสูงกว่าระดับอื่น ๆ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความถี่ของการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลาง มีความถี่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนในระดับปานกลาง ส่วนความถี่ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ครูประถมศึกษาที่เป็น โสดมีความถี่ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่า ครูประถมที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ครูประถมที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา) มีความถี่

ในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30 - 40 ปี) และครูประถมที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง (5 - 13 ปี) มีความท้อถอยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป)

สุเทพ ทรัพย์อาภรณ์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความท้อถอยของครูประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูเพศชาย เพศหญิง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในระดับต่ำ ส่วนด้านความรู้สึกต่อผลสำเร็จอยู่ในระดับสูง

บังอร มนตรี (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ครูในจังหวัดร้อยเอ็ดมีความท้อถอยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดต่างกันมีความท้อถอยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูสังกัดกรมศิลปากรมีความท้อถอยสูงกว่าสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา

ณัฐพร โอภาไพบูลย์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ ครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษาเพศชายและหญิงมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยที่ครูเพศชายมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าเพศหญิง แต่ครูเพศหญิงมีความท้อถอยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูเพศชาย ครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

ทม เกตุวงศา (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความท้อถอย สาเหตุและวิธีลดความรุนแรงของความท้อถอยของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความท้อถอยโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ ครูเพศชายและเพศหญิงมีความท้อถอยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูเพศชายมีความท้อถอยสูงกว่าครูเพศหญิง สาเหตุของความท้อถอยได้แก่ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ มีหนี้สินมาก วัสดุอุปกรณ์

ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่คาดหวังไว้และเพื่อนร่วมงานแบ่งพรรคแบ่งพวก ส่วนสาเหตุวิธีการลดความท้อถอยของครูคือ ผ่อนคลายโดยใช้กิจกรรมนันทนาการและทำงานอดิเรก พุดคุยปรึกษากับผู้ใกล้ชิด พยายามอดทนให้สถานการณ์ต่าง ๆ ดีขึ้นและออกกำลังกายที่ชอบ

ธงชัย กิมพันธ์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความท้อถอยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มีความท้อถอยในด้านความด้อยสัมพันธ์สภาพกับบุคคล อยู่ในระดับต่ำ และมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีเพศต่างกัน มีความด้อยสัมพันธ์สภาพกับบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่างกันมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์สภาพกับบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูปฏิบัติการสอนที่มีวุฒิการศึกษาและสถานภาพสมรสต่างกันมีความท้อถอยไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ สาเหตุอันดับสูงสุดของความท้อถอยในการปฏิบัติงาน คือ สภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว

อภิเชษฐ จันทร์ดี (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานครูอาสาสมัครสังกัดศูนย์การเรียนนอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูอาสาสมัครการเรียนนอกโรงเรียนมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ ครูอาสาสมัครชายกับครูอาสาสมัครหญิงมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูอาสาสมัครที่มีประสบการณ์น้อยกับครูอาสาสมัครที่มีประสบการณ์มาก ความท้อถอยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และครูอาสาสมัครมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เกิดจาก ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เกิดจากความไม่รับผิดชอบของเพื่อนครู และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเกิดจากความไม่เพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

อรทัย โยชินสิริทอง (2545, บทคัดย่อ) ได้วิจัย การศึกษาความท้อถอยในการปฏิบัติงานของอาจารย์พิเศษกับประสิทธิผลของวิทยาลัยการอาชีพ เขตการศึกษา 12 พบว่า

1. อาจารย์พิเศษวิทยาลัยการอาชีพ เขตการศึกษา 12 มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับสูง

2. ประสิทธิภาพของวิทยาลัยการอาชีพ เขตการศึกษา 12 ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
 3. อาจารย์พิเศษที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทวิชาที่สอน และประเภทอาจารย์พิเศษแตกต่างกันมีความท้อถอยไม่แตกต่างกัน และมีทักษะต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยการอาชีพ เขตการศึกษา 12 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาจารย์พิเศษที่สอนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ และวิชาชีพอุตสาหกรรมมีทักษะต่อประสิทธิผลวิทยาลัยการอาชีพ เขตการศึกษา 12 แตกต่างกัน

4. ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของอาจารย์พิเศษด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลวิทยาลัยการอาชีพ เขตการศึกษา 12 ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลวิทยาลัยการอาชีพ เขตการศึกษา 12

บัวพา ศรีมาศ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษา พบว่า ความท้อถอยของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบความท้อถอยของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดตำบลท่าใหม่ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาด โรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดกลางมีความท้อถอยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความท้อถอยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ยกเว้นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

วิไลวรรณ แซ่ซื่อ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษา ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีกับประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป มีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วุฒินันท์ อุปลสิทธิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร พบว่าความท้อถอยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไม่สมหวังใน

ผลสำเร็จของคนที่อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความที่อดอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความที่อดอยสูงกว่าครูเพศหญิง ครูเพศชายมีความที่อดอยด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความที่อดอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนไม่แตกต่างกัน

ธิดารัตน์ สมศรีคาน (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความที่อดอยและสาเหตุของความที่อดอยในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ครู โรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความที่อดอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนอยู่ในระดับสูง
2. ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความที่อดอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูเพศชายมีความที่อดอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าเพศหญิง ส่วนครูเพศหญิงมีความที่อดอยในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความที่อดอยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ครูที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความที่อดอยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความที่อดอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความที่อดอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความที่อดอยในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

3. สาเหตุสำคัญของความท้อถอยในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความหลากหลายของภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน คือ มีความรู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

เบอร์เจทท์ (Bergeth, 1971 อ้างถึงในสมาน ถิพรหมมา, 2546, หน้า 36) ได้ทำการวิจัยขวัญของครูในโรงเรียนในระดับอำเภอ นอร์ท ดาโกตา (North Dakota) จำนวน 545 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์การสอนนานปีจะมีขวัญการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอนมีวัสดุอุปกรณ์และมีความพึงพอใจที่ชุมชนได้ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูง เช่นเดียวกัน

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการสอนอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

เวอร์ท (Werst, 1988 อ้างถึงใน ขงขวัญ ปาลากุล, 2550, หน้า 43) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน และปริมาณการสอน ครูชายมีขวัญสูงกว่าครูหญิงในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการต่าง ๆ ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปีมีขวัญสูงกว่าครูมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปี ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การบริการต่าง ๆ และแรงกดดันจากชุมชน ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 46 ปีในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ปริมาณการสอน สถานภาพของครู สิ่งอำนวยความสะดวกและแรงกดดันจากชุมชน

แมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1981, pp. 99 - 113) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดความท้อถอย ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ พบว่า สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน นอกจากนี้ยังได้ใช้ร่วมกับแบบวัดคุณลักษณะของงาน ปรากฏว่าความท้อถอยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน การขาดงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นในครอบครัว

รอตเทียร์, เคลลี และทอมแฮบ (Rottier, Kelley, & Tomhave, 1983) ได้ศึกษาและรายงานผลการศึกษาความเหนื่อยของครูในโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทของมลรัฐมิชิแกนไว้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจุบันนี้นักเรียนมีความเคารพนับถือครูน้อยกว่าสมัยก่อน
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและวิชาชีพต่ำกว่าระดับที่คาดหวังไว้
3. ครูต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ อีกหลายอย่างทำให้การสอนด้อยประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารโรงเรียนไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
5. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจในอาชีพครูน้อยกว่าครูในระดับประถมศึกษา
6. ครูในช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีความเหนื่อยสูงกว่าครูในช่วงอายุอื่น
7. ครูชายมีความเหนื่อยสูงกว่าครูหญิง

ชวาบ และไอวานิกิ (Schwab & Iwanicki, 1986) ได้ทำการศึกษาวิจัยความเหนื่อยที่เกิดขึ้นกับครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ณ กรุงนิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเหนื่อยมีสาเหตุมาจากสิ่งต่อไปนี้
 - 1.1 การไม่สัมฤทธิ์ผลตามความคาดหวัง
 - 1.2 การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงาน
 - 1.3 มีความขัดแย้งทางบทบาท
 - 1.4 ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 สังกศไม่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน
 - 1.6 การพิจารณาผลงานไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน
2. ผลที่เกิดจากความเหนื่อย
 - 2.1 ความคิดที่จะลาออกจากงาน
 - 2.2 การหยุดหรือขาดงานบ่อยครั้ง
 - 2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง
 - 2.4 คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลด้อยลง

ดีโวราห์ (Devorah, 1986) สรุปการศึกษาความเหนื่อยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่รู้สึกพอใจที่นักเรียนพบบ่อย ๆ และรู้สึกว่าคุณใช้เวลาอยู่กับนักเรียนน้อยไป
2. ครูประมาณร้อยละ 45 กล่าวว่า ตนมีความขัดแย้งกับนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย
3. ครูประมาณร้อยละ 18 กล่าวว่า ความพยายามให้ความเป็นเองกับนักเรียนทำให้มีเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนครูด้วยกัน

4. ครูทุกคนพอใจในอาชีพของครูและภูมิใจในตนเองมาก
5. ครูในโรงเรียนทางศาสนา มีความท้อถอยอยู่ในระดับสูงกว่าครูในโรงเรียนนอกวัด
6. ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูน้อยปี มีความท้อถอยในการเป็นครูมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก

ฮุสตัน (Huston, 1989) ศึกษาความท้อถอยของครู โรงเรียนมัธยมขนาดเล็กทางภาคตะวันตกของนิวยอร์ก ผลการศึกษาค้นพบว่า

1. ครูที่นับถือศาสนาภายในโปแตสแตนท์ที่มีอายุน้อยกว่า มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า
2. ครูชายมีความเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลมากกว่าครูหญิง
3. ครูที่มีวินัยในตนเองมีความท้อถอยในระดับต่ำทั้ง 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ 21 แห่ง ในจังหวัดชลบุรี เดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 84 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม – 31 ตุลาคม พ.ศ. 2553 โดยมีรายละเอียดจำนวนครูฝึกของฟิตเนสเซนเตอร์แต่ละแห่งในจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนครูฝึกของฟิตเนสเซนเตอร์แต่ละแห่งในจังหวัดชลบุรี

ชื่อฟิตเนสเซนเตอร์	จำนวนประชากร		
	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
1. โรงแรมแมริออท รีสอร์ท แอนด์ สปา	4	3	7
2. โรงแรมมณเฑียร พัทยา	3	1	4
3. โรงแรมเดอะชายน้	4	2	6
4. โคลัมเบียเฮลท์แอนด์ฟิตเนส	2	1	3
5. โทนี่เทนนิสคลับแอนด์ฟิตเนส	1	1	2
6. แฟร์เท็ก สपोर्टคลับ แอนด์ โฮเต็ล	2	-	2
7. บอดีฟิต	4	1	5
8. โรงแรมเอ-วัน เดอะ รอยัล ครุส	3	1	4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ชื่อฟิตเนสเซนเตอร์	จำนวนประชากร		
	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
9. ฟิตเนส โคม	3	2	5
10. โรงแรมคูสิตธานี พัทยา	4	4	8
11. โรงแรมเดอะไทด์รีสอร์ท	3	1	4
12. โรงแรมรอยัล คลิฟ บีช รีสอร์ท	3	2	5
13. โรงแรมฮาร์ดร็อค พัทยา	1	-	1
14. โรงแรมเดอะ ซิตี้ ศรีราชา	3	1	4
15. โรงแรมเคปราชา ศรีราชา	2	-	2
16. โรงแรมชลจันทร์ พัทยา รีสอร์ท	1	1	2
17. โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ มิราจ บีช รีสอร์ท	5	2	7
18. เดอะคลับ ชลบุรี	1	1	2
19. ทักษานการ์เด็นท์ คลับ	3	1	4
20. บางแสนมหานคร คลับเฮ้าส์	2	-	2
21. สิมิลันฟิตเนส	3	2	5
รวม	57	27	84

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของ ชีรยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550) มี 5 ระดับ ไตแก มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) เกี่ยวกับความถี่ของการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนซึ่งปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของ ชิดารัตน์ สมศรีทาน (2551) มี 5 ระดับ ไตแก มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญกำลังใจและความถี่ในการปฏิบัติงาน ในประเด็นด้านขวัญกำลังใจ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของชีรยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550) มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของอาชีพครูฝึก และในประเด็นด้านความถี่ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของชิดารัตน์ สมศรีทาน (2551) มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของอาชีพครูฝึก จากนั้นจึงได้สร้างแบบสอบถามร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและนำมาแก้ไขปรับปรุง แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับครูฝึก ที่ไม่ใช่

ประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) หรือความตรง โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นขึ้นมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยอาศัยความคิดเห็นเฉพาะหน้า (Face Validity) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่ามีเนื้อหาเหมาะสม ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) หรือ IOC ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ R คือ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากข้อคำถามแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- เห็นด้วย ให้ 1 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย ให้ -1 คะแนน
- ไม่มีความเห็นหรือไม่แน่ใจ ให้ 0 คะแนน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ถ้าที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 243 อ้างถึงใน สม โภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 141) โดยที่ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือพลศึกษา
2. มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ทางด้านการบริหารและการจัดการหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารงานฟิตเนสเซนเตอร์อย่างน้อย 5 ปี

ซึ่งรายนามผู้เชี่ยวชาญได้แสดงอยู่ในภาคผนวก ก

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) หรือสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรง (Reliability Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับ

ครูฝึกในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน ซึ่งมีบริบทการทำงานเหมือนกับครูฝึกในจังหวัดชลบุรี จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของผลการวัดเมื่อมีการใช้เครื่องมือนี้ทำการวัด โดยมีแนวคิดที่ว่า ถ้าเครื่องมือฉบับนี้ไปทำการวัดกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดิม หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกันก็ครั้งก็ตาม คะแนนที่ได้มาจะมีค่าเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{Alpha} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

โดยที่ n คือ จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าของความเชื่อมั่นจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง +1 ถ้าค่าของความเชื่อมั่นเป็นค่าลบ จะถือว่าไม่มีความเชื่อมั่นในการวัด เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะแตกต่างกันตามสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ แต่โดยทั่วไป (Rule of Thumb) ยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ถึง .80 ว่ามีความเชื่อมั่นสูง (Ellis, 1994, p. 91 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 143) ในการวิจัยครั้งนี้ จะยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ผลการทดสอบมีดังนี้

แบบสอบถามเรื่องขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 68 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 จนถึง 0.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงฝ่ายบุคคล/ผู้จัดการฟิตเนสเซนเตอร์

1.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองแจกแบบสอบถามแก่ประชากรจำนวน 84 ฉบับ และรอรับแบบสอบถามคืนทันที

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วกำหนดให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.2 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ไขว้วิธีแจกแจงความถี่ หาการยลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำมาแปลความหมายค่าเฉลี่ย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538, หน้า 8-11 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2550, หน้า 168)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สอนการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ โดยพิจารณาความแตกต่างได้จากขนาดของผล (Effect Size) 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 $\sigma = \frac{\sigma_0 + \sigma_1}{2}$

นำมาแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ทั่วไปของโคเฮน (Cohen, 1988 cited in Howell, 1999, p. 285 อ้างถึงใน สม โภชน์ 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 สม โภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 163)

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สวนการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ โดยพิจารณาความแตกต่างได้จากขนาดของผล (Effect Size)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แกมมา (Gamma) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

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

โดยที่ N_s หมายถึง จำนวนคู่ของคะแนนที่มีการจัดลำดับเหมือนกันบนคู่ของตัวแปร

N_d หมายถึง จำนวนคู่ของคะแนนที่มีการจัดลำดับที่แตกต่างกันบนคู่ของตัวแปร

และนำมาแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าความสัมพันธ์แกมมาดังนี้ (Healey, 2005, pp. 338-339)

0.00 – 0.30	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน น้อย (Weak)
0.31 – 0.60	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง (Moderate)
สูงกว่า 0.60	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน มาก (Strong)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ได้นำเสนอเป็นตารางประกอบด้วยความเรียงจำนวน 11 ตาราง ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยมีข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูลด้วยสัญลักษณ์ต่อไปนี้

N แทน ประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

γ แทน ขนาดของผลที่เป็นค่าสัมบูรณ์ (Absolute Value)

G แทน ค่าสัมประสิทธิ์แกมมา

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนและประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ประชากร	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	57	67.86
หญิง	27	32.14
2. อายุ		
20 – 24 ปี	28	33.33
25 – 29 ปี	39	46.43
30 – 34 ปี	16	19.05
35 – 39 ปี	1	1.19
40 – 44 ปี	0	0
45 ปีขึ้นไป	0	0
3. การศึกษา		
ระดับการศึกษา		
ม.6/ ปวช.	2	2.38
อนุปริญญา/ ปวส.	2	2.38
ปริญญาตรี	79	94.05
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.19
สาขาวิชา		
วิทยาศาสตร์การกีฬา	58	69.05
พลศึกษา	22	26.19
อื่น ๆ	4	4.76
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์		
ต่ำกว่า 5 ปี	38	45.24
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	46	54.76

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ประชากร	
	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	54	64.29
ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป	30	35.71
6. ประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์		
ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม	26	30.95
ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม	58	69.05

จากตารางที่ 5 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี 21 แห่ง จำนวน 84 คน เป็นเพศชายร้อยละ 67.86 เพศหญิงร้อยละ 32.14 มีอายุระหว่าง 20 – 24 ปี ร้อยละ 33.33 อายุระหว่าง 25 – 29 ปี ร้อยละ 46.43 อายุระหว่าง 30 – 34 ปี ร้อยละ 19.05 อายุระหว่าง 35 – 39 ปี ร้อยละ 1.19 มีระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. ร้อยละ 2.38 อนุปริญญา/ ปวส. ร้อยละ 2.38 ปริญญาตรี ร้อยละ 94.05 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.19 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ร้อยละ 69.05 พลศึกษา ร้อยละ 26.19 อื่น ๆ ร้อยละ 4.76 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 45.24 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 54.76 มีรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 64.29 ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 35.71 ประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม ร้อยละ 30.95 และฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม ร้อยละ 69.05

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

การศึกษาระดับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของ ครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี รายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.21	0.91	มาก
2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.46	0.70	มาก
3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.80	0.90	มาก
4. ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	4.00	0.99	มาก
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.81	มาก
รวม	4.15	0.90	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าประชากรที่ศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านความรู้สึกรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.46$) และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุด ($\mu = 3.80$)

2. ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี รายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.84	0.82	น้อย
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.62	0.80	น้อย
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	1.83	0.92	น้อย
รวม	1.76	0.85	น้อย

จากตารางที่ 7 พบว่าประชากรที่ศึกษามีความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.76$, $\sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย โดยที่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด ($\mu = 1.84$) และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุด ($\mu = 3.80$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ รายได้และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ โดยพิจารณาความแตกต่างได้จากขนาดของผล (Effect Size) มีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจ	เพศชาย (N = 57)			เพศหญิง (N = 27)			γ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.28	0.90	มาก	4.06	0.92	มาก	0.24
2. ด้านความรู้สึก รับผิดชอบ	4.50	0.67	มากที่สุด	4.38	0.74	มาก	0.17
3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.82	0.91	มาก	3.76	0.86	มาก	0.07
4. ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.99	1.03	มาก	4.00	0.92	มาก	0.01
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.35	0.79	มาก	4.13	0.82	มาก	0.27
รวม	4.19	0.91	มาก	4.06	0.88	มาก	0.15

จากตารางที่ 8 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ค่าเฉลี่ยรวมของเพศชายอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.91$) และค่าเฉลี่ยรวมของเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบของเพศชาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.67$)

นำค่าขนาดของผลที่คำนวณได้ ($\gamma = 0.15$) มาแปลผลพบว่า ขนาดของผลอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์

ขวัญกำลังใจ	ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)			ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (N = 46)			γ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
	1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.10	0.95	มาก	4.30	0.87	
2. ด้านความรู้สึก รับผิดชอบ	4.42	0.74	มาก	4.50	0.66	มากที่สุด	0.11
3. ด้านความรู้สึกประสบ ผลสำเร็จ	3.60	0.88	มาก	3.96	0.88	มาก	0.41
4. ด้านความรู้สึกมั่นคงใน การทำงาน	3.94	1.09	มาก	4.04	0.90	มาก	0.10
5. ด้านความพึงพอใจใน งานที่ปฏิบัติ	4.19	0.85	มาก	4.36	0.77	มาก	0.21
รวม	4.05	0.91	มาก	4.23	0.85	มาก	0.20

จากตารางที่ 9 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ ค่าเฉลี่ยรวมของ
ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.91$) และค่าเฉลี่ยรวมของประสบการณ์
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่
อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบของประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.66$)

นำค่าขนาดของผลที่คำนวณได้ ($\gamma = 0.20$) มาแปลผลพบว่า ขนาดของผลอยู่ในระดับ
น้อย ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด

ชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\gamma = 0.41$)

3. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน

ขวัญกำลังใจ	รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (N = 54)			รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป (N = 30)			γ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
	1. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.09	0.95	มาก	4.42	0.78	
2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.40	0.72	มาก	4.57	0.64	มากที่สุด	0.25
3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.63	0.90	มาก	4.10	0.82	มาก	0.55
4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.87	1.05	มาก	4.22	0.83	มาก	0.37
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.82	มาก	4.50	0.73	มากที่สุด	0.44
รวม	4.03	0.94	มาก	4.36	0.78	มาก	0.38

จากตารางที่ 10 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน ค่าเฉลี่ยรวมของรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.94$) และค่าเฉลี่ยรวมของรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น

ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.78$)

นำค่าขนาดของผลที่คำนวณได้ ($\gamma = 0.38$) มาแปลผลพบว่า ขนาดของผลอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านความรู้สึกระสับผลสำเร็จ ($\gamma = 0.55$) พบว่าแตกต่าง

4. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

ขวัญกำลังใจ	ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม (N = 26)			ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม (N = 58)			γ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
	1. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ส่วนหนึ่งขององค์กร	3.94	1.02	มาก	4.33	0.83	
2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.29	0.81	มาก	4.54	0.63	มากที่สุด	0.35
3. ด้านความรู้สึกระสับผลสำเร็จ	3.60	0.94	มาก	3.89	0.86	มาก	0.32
4. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน	3.71	1.02	มาก	4.13	0.95	มาก	0.43
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.14	0.91	มาก	4.34	0.75	มาก	0.24
รวม	3.93	0.98	มาก	4.24	0.84	มาก	0.34

จากตารางที่ 11 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ ค่าเฉลี่ยรวมของฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 0.98$) และค่าเฉลี่ยรวมของฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24, \sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ของฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54, \sigma = 0.63$)

นำค่าขนาดของผลที่คำนวณได้ ($\gamma = 0.34$) มาแปลผลพบว่า ขนาดของผลอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบสำเร็จและด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ($\gamma = 0.32, 0.24$ ตามลำดับ) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\gamma = 0.42, 0.35, 0.43$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความถี่ในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความถี่ในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ รายได้และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความถี่ของการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบความถี่ในการ
ปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ความถี่	เพศชาย (N = 57)			เพศหญิง (N = 27)			γ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
1. ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์	1.81	0.85	น้อย	1.90	0.76	น้อย	0.11
2. ด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.59	0.80	น้อย	1.67	0.79	น้อย	0.10
3. ด้านความไม่สมหวังใน ผลสำเร็จของตน	1.82	0.96	น้อย	1.85	0.82	น้อย	0.03
รวม	1.73	0.88	น้อย	1.80	0.80	น้อย	0.08

จากตารางที่ 12 พบว่าความถี่ในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์
ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ค่าเฉลี่ยรวมของเพศชายอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.73, \sigma = 0.88$)
และค่าเฉลี่ยรวมของเพศหญิงอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.80, \sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

นำค่าขนาดของผลที่คำนวณได้ ($\gamma = 0.08$) มาแปลผลพบว่า ขนาดของผลอยู่ในระดับ
น้อย ผลการเปรียบเทียบความถี่ในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด
ชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า
ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์

ความท้อถอย	ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี (N = 38)			ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (N = 46)			γ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.84	0.82	น้อย	1.84	0.83	
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.62	0.80	น้อย	1.61	0.80	น้อย	0.01
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	1.98	0.96	น้อย	1.70	0.86	น้อย	0.31
รวม	1.81	0.87	น้อย	1.71	0.83	น้อย	0.12

จากตารางที่ 13 พบว่าความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ ค่าเฉลี่ยรวมของประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.81$, $\sigma = 0.87$) และค่าเฉลี่ยรวมของประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.71$, $\sigma = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

นำค่าขนาดของผลที่คำนวณได้ ($\gamma = 0.12$) มาแปลผลพบว่า ขนาดของผลอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

3. การเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน

ความท้อถอย	รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (N = 54)			รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป (N = 30)			γ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.89	0.83	น้อย	1.71	0.80	
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.69	0.81	น้อย	1.48	0.76	น้อยที่สุด	0.27
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	1.94	0.96	น้อย	1.62	0.79	น้อย	0.37
รวม	1.84	0.87	น้อย	1.61	0.79	น้อย	0.28

จากตารางที่ 14 พบว่าความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน ค่าเฉลี่ยรวมของรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.84$, $\sigma = 0.87$) และค่าเฉลี่ยรวมของรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.61$, $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.48$, $\sigma = 0.76$)

นำค่าขนาดของผลที่คำนวณได้ ($\gamma = 0.28$) มาแปลผลพบว่า ขนาดของผลอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับปานกลาง ($\gamma = 0.37$)

4. การเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและการเปรียบเทียบความท้อถอยในการ
ปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของ
ฟิตเนสเซนเตอร์

ความท้อถอย	ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็น ส่วนหนึ่งของโรงแรม (N = 26)			ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วน หนึ่งของโรงแรม (N = 58)			γ
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	
	1. ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์	2.03	0.89	น้อย	1.76	0.78	
2. ด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.78	0.95	น้อย	1.54	0.71	น้อย	0.29
3. ด้านความไม่สมหวังใน ผลสำเร็จของตน	2.10	1.04	น้อย	1.70	0.83	น้อย	0.43
รวม	1.96	0.97	น้อย	1.66	0.78	น้อย	0.34

จากตารางที่ 15 พบว่าความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์
ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ ค่าเฉลี่ยรวมของฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็น
ส่วนหนึ่งของโรงแรมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.96$, $\sigma = 0.97$) และค่าเฉลี่ยรวมของฟิตเนสเซนเตอร์
ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.66$, $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

นำค่าขนาดของผลที่คำนวณได้ ($\gamma = 0.34$) มาแปลผลพบว่า ขนาดของผลอยู่ในระดับ
น้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด
ชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผล
การเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านความไม่สมหวัง
ในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับปานกลาง ($\gamma = 0.43$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แกมมา (Gamma) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์แกมมาระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีรายด้านและโดยรวม

ขวัญกำลังใจ ความท้อถอย	ขวัญกำลังใจ					
	M1	M2	M3	M4	M5	M
B1	- 0.72	- 0.65	- 0.72	- 0.65	- 0.77	- 0.75
ระดับความสัมพันธ์	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ความสัมพันธ์ในทาง	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ
B2	- 0.80	- 0.74	- 0.78	- 0.60	- 0.79	- 0.89
ระดับความสัมพันธ์	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ความสัมพันธ์ในทาง	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ
B3	- 0.81	- 0.79	- 0.83	- 0.70	- 0.74	- 0.90
ระดับความสัมพันธ์	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ความสัมพันธ์ในทาง	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ
B	- 0.77	- 0.84	- 0.83	- 0.66	- 0.78	- 0.90
ระดับความสัมพันธ์	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ความสัมพันธ์ในทาง	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ	ลบ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในตารางที่ 16 มีดังนี้

M แทนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกโดยรวม

M1 แทนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

M2 แทนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

M3 แทนด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

M4 แทนด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

- M5 แทนด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ
 B แทนความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกโดยรวม
 B1 แทนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
 B2 แทนด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
 B3 แทนด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

จากตารางที่ 16 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกโดยรวม (M) กับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกโดยรวม (B) มีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางลบ ($G = -0.90$) และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกโดยรวม (M) กับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกรายด้าน มีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางลบ ทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ($G = -0.90$) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ($G = -0.89$) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($G = -0.75$) ตามลำดับ ส่วนความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกโดยรวม (B) กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางลบ ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($G = -0.84$) ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ($G = -0.83$) ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ($G = -0.78$) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($G = -0.77$) ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ($G = -0.66$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกเป็นรายด้านต่อด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แกมมา รวม 15 คู่ มีค่าตั้งแต่ -0.60 ถึง -0.83 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แกมมามากที่สุดคือ ขวัญกำลังใจในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จกับความท้อถอยในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ($G = -0.83$) รองลงมาคือ ขวัญกำลังใจในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรกับความท้อถอยในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ($G = -0.81$) ส่วนคู่ที่ค่าสัมประสิทธิ์แกมมาน้อยที่สุดคือ ขวัญกำลังใจในด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับความท้อถอยในด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ($G = -0.60$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์
4. เพื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูฝึกที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูฝึกที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูฝึกที่มีรายได้แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูฝึกที่ทำงานในฟิตเนสเซนเตอร์ที่มีประเภทแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ครูฝึกที่มีเพศแตกต่างกันมีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ครูฝึกที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ครูฝึกที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. ครูฝึกที่ทำงานในฟิตเนสเซนเตอร์ที่มีประเภทแตกต่างกันมีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

9. ขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นกระบวนการการดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ 21 แห่ง ในจังหวัดชลบุรี เดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 84 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของ ชีรยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550) มี 5 ระดับ มีจำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) เกี่ยวกับความท้อถอยการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนซึ่งปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของ ชิดาร์ตน์ สมศรีคาน (2551) มี 5 ระดับ มีจำนวน 31 ข้อ

รวมแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 68 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 จนถึง 0.77

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลฟิตเนสเซนเตอร์ทั้ง 21 แห่ง ด้วยตนเอง โดยที่นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลส่งยังผู้มีอำนาจตัดสินใจ จากนั้นแจกแบบสอบถามแก่ประชากร และรอรับแบบสอบถามคืนทันที ซึ่งบางวันที่ทำการเก็บข้อมูลอาจเป็นวันหยุดของประชากรบางคน ผู้วิจัยใช้การฝากแบบสอบถามไว้กับเพื่อนร่วมงานของประชากรท่านนั้น แล้วกำหนดวันมารับแบบสอบถามคืน รวมแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้ครบสมบูรณ์ จำนวน 84 ฉบับ ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ ตั้งแต่ 1 – 31 ตุลาคม พ.ศ. 2553

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช่วิธีแจกแจงความถี่ และหาการอยละ ส่วนข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจ และการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงาน รายได้ และประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ โดยพิจารณาความแตกต่างได้จากขนาดของผล (Effect Size) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แกมมา (Γ)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.76$, $\sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย
3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศพบว่า ทั้งเพศชาย ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.91$) และเพศหญิง ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.88$) อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก จำแนกตามเพศ ($\gamma = 0.15$) พบว่า ไม่แตกต่างกัน
4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ทั้งประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.91$) และประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.85$) อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ ($\gamma = 0.20$) พบว่า ไม่แตกต่างกัน
5. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนพบว่า ทั้งรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.94$) และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.78$) อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน ($\gamma = 0.38$) พบว่า ไม่แตกต่างกัน

6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.98$) และฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.84$) อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ ($\gamma = 0.34$) พบว่า ไม่แตกต่างกัน

7. ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศพบว่า ทั้งเพศชาย ($\mu = 1.73$, $\sigma = 0.88$) และเพศหญิง ($\mu = 1.80$, $\sigma = 0.80$) อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามเพศ ($\gamma = 0.08$) พบว่า ไม่แตกต่างกัน

8. ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ทั้งประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 1.81$, $\sigma = 0.87$) และประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ($\mu = 1.71$, $\sigma = 0.83$) อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ ($\gamma = 0.12$) พบว่า ไม่แตกต่างกัน

9. ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนพบว่า ทั้งรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ($\mu = 1.84$, $\sigma = 0.87$) และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 1.61$, $\sigma = 0.79$) อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน ($\gamma = 0.28$) พบว่า ไม่แตกต่างกัน

10. ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม ($\mu = 1.96$, $\sigma = 0.97$) และฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม ($\mu = 1.66$, $\sigma = 0.78$) อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์ ($\gamma = 0.34$) พบว่า ไม่แตกต่างกัน

11. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับมาก ในทางลบ ($G = -0.90$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึกเป็นรายด้าน จะพบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อบุคคลและองค์กร กล่าวคือ ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสุข ความพอใจ ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบของบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร คือ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายใต้กรอบแห่งความรัก ความสามัคคี ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ต่อองค์กรและนอกจากนี้ยังมีผลสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิผลของงานด้วย ขวัญกำลังใจในการทำงานนั้นเปรียบไปแล้วก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของคนเราที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนแอและแข็งแรง เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างเป็นสุข คนเราก็ต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอในทำนองเดียวกัน ถ้าต้องการให้องค์กรดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ฝ่ายบริหาร ผู้จัดการหรือหัวหน้างานของ ฟิตเนสเซนเตอร์ ต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ๆ ด้วย สอดคล้องกับ เทียบ ทานกระโทก (2535) ที่ได้สรุปว่า ขวัญเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง และอาจเป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิสรารักษ์ ศรีพลัง (2548, หน้า 95) ที่ทำการศึกษาเรื่อง สภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในภาพรวมของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับน้อย ถ้าครูฝึกมีความท้อถอยในระดับมากแล้วนั้น เมื่อพิจารณาความท้อถอยในการปฏิบัติงานครูฝึกเป็นรายด้าน จะพบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีระดับความท้อถอยอยู่ในระดับน้อย องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน เป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน เมื่อองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับน้อย ความท้อถอยในภาพรวมจึงอยู่ใน

ระดับน้อย ถ้าครูฝึกมีความท้อถอยในระดับมากแล้วนั้น ย่อมส่งผลเสียให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ผลเสียทั้งหลายทำให้ครูฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ลดลง หรือขาด ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการลดน้อยลง ดังนั้นเมื่อครูฝึกเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เป็นการส่งเสริมระบบการทำงานที่ดี ทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้รับบริการ และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นฝ่ายบริหาร ผู้จัดการหรือหัวหน้างานของฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีจึงต้องมีการเสริมสร้างองค์ประกอบที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อลดการเกิดความท้อถอย เช่น มีการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ระดับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกอยู่ในระดับน้อย

3. ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศพบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก จำแนกตามเพศพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1 อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ผู้จัดการของฟิตเนสเซนเตอร์มีการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ได้บังคับบัญชาทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างเท่าเทียมกัน เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูฝึกทั้งเพศหญิงและเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา: กรณีศึกษา ครูผุสอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูผุสอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสถียร เหลืองอร่าม (2523) ที่ให้เหตุผลว่า ขวัญกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาจะดีขึ้นถ้าเขามีความรู้สึกต่อไปนี้ ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้า ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำดี ได้มีส่วนร่วมถึงนโยบาย แผนงาน การเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของหน่วยงานของเขาผู้บังคับบัญชาของเขารักษาระเบียบวินัยในหน่วยงาน เป็นอย่างดี ได้มีโอกาสระบายความเคืองแค้นและความกังวลหรือความกตัญญูใจต่อผู้บังคับบัญชา เพราะความรู้สึกที่จัดเก็บไว้นานย่อมมีผลร้าย และได้เห็นผู้บังคับบัญชาสนใจติดตามงานที่ได้รับมอบหมายให้แก่เขา

4. ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ทั้งประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะฟิตเนสเซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรีแต่ละแห่งที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล มีครูฝึกตั้งแต่ 1 จนถึง 8 คน ซึ่งนับได้ว่าเป็น องค์กรที่มีขนาดเล็ก มีโครงสร้างการบังคับบัญชาไม่มาก อีกทั้งครูฝึกแต่ละคนมีตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยที่ประสบการณ์ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ ความสัมพันธ์ในการทำงานค่อนข้างดี เกิดความสามัคคีในสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529) ที่กล่าวว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติของคน ในหน่วยงานที่มีทีมงาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติต่อวัตถุประสงค์และ ความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ ต่อสมาชิกด้วยกันความเชื่อมั่น ที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่ม และความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบอร์เจทท์ (Bergeth, 1971 อ้างถึงใน สมาน ลิพรหมมา, 2546, หน้า 36) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูใน โรงเรียนในระดับอำเภอเนอร์ธ ดาโกทา (North Dakota) จำนวน 545 คน ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวิศดอุปกรณ์และมีความพึงพอใจที่ชุมชนได้ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญ ในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิศักดิ์ ถึกไทย (2545, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษา: กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำแนก ตามประสบการณ์พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนพบว่า ทั้งรายได้ไม่น้อยกว่า 15,000 บาทและรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อัตราเงินเดือนของครูฝึกในจังหวัดชลบุรีที่ยังไม่รวมรายได้อื่น ๆ เฉลี่ย จะอยู่ที่ 8,000-10,000 บาท ถ้าครูฝึกต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือนก็สามารถ ทำได้หลายทาง เช่น การสอนการออกกำลังกายแบบสอนบุคคล (Personal Training) การสอน การออกกำลังกายแบบกลุ่ม (Group Exercise) เป็นต้น รายได้ก็จะได้เพิ่มขึ้นตามจำนวนลูกค้าของ แต่ละคนหรือสอนการออกกำลังกายแบบกลุ่มมากก็จะได้เงินจากการสอนมากขึ้นตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจหรือความต้องการของครูฝึกแต่ละคน ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของ แต่ละบุคคล และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมี

เพื่อให้ครูฝึกมีขวัญกำลังใจในระดับมาก มีปัจจัยสำคัญ เช่น ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ คนส่วนมากจะมีความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานที่เขาชอบ เขาจะทำงานนั้นเป็นอย่างดีและมีความรู้สึกร่างานนั้นเปิดโอกาสให้แก่เขาได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ความพึงพอใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและสถานที่ที่ปฏิบัติและความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจและบำเหน็จรางวัล

6. ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมและฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามทัศนะของ ทอ โคลด์เซ็น (Torkilassen, 2001 cite in Masunsub, 2004, p. 6) ทั้งฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมและฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมในจังหวัดชลบุรีนั้นเป็นฟิตเนสเซนเตอร์ที่มีขนาดเล็ก ซึ่งอาจทำให้ง่ายต่อการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญถนอม แสงหิรัญ (2544) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมสร้างความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดีและความสามัคคีธรรม ซึ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้กับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงาน ยินดีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจที่ดีต่อกัน

7. ผลการวิจัยความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศพบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามเพศพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติในฟิตเนสเซนเตอร์ไม่ได้แบ่งว่าเป็นงานของเพศหญิงหรือเพศชาย ครูฝึกทุกคนมีความเท่าเทียมกัน บริษัทแฮทช์ (Clark Hatch, 1969) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูฝึก เช่น มีทักษะทางสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เขียนหรือบรรยายเกี่ยวกับสมรรถภาพทางกายได้ มีความสามารถทางธุรกิจ มีสุขภาพแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นต้น จะเห็นได้ว่าไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องเพศเลย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ทรัพย์อาภรณ์ (2539, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความท้อถอยของครูประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลในระดับต่ำ

8. ผลการวิจัยความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ทั้งประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติ งานของครูฝึก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพของงาน หรือบรรยากาศในการทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน ฟิตเนสเซนเตอร์มีการจัดอบรม ส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา สร้างบรรยากาศให้ทำงาน ทำให้ครูฝึกเกิดความขยัน มีสมาธิและความ ตั้งใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, หน้า 37) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้ที่ทนทำงานอยู่ในสภาพเรื้อรังแค้นตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไปจะลดความพยายาม และความขยันในการ ทำงานลง อันอาจกระทบถึงประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) ซึ่งกล่าวว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เนื่องจากมีความแตกต่างของโอกาสในการเรียนรู้ และสอดคล้อง กับงานวิจัยของธิดารัตน์ สมศรีคาน (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความท้อถอยและ สาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

9. ผลการวิจัยความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนพบว่า ทั้งรายได้ไม่น้อยกว่า 15,000 บาท และรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการ ปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูฝึกสามารถทำให้ตัวเองมีรายได้มากกว่า เงินเดือนที่ได้รับ กล่าวคือถ้าต้องการรายได้มากขึ้น ก็ต้องทำงานมากขึ้น เช่น หาสมาชิกเพื่อฝึก แบบส่วนบุคคล หรือสอนการออกกำลังกายแบบกลุ่มมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของ ครูฝึกแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฟรูดเนอร์เกอร์ (Freudenberger, 1975, p. 75) ที่กล่าวว่า ถ้าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต่ำและไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและ ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ธิดารัตน์ สมศรีคาน (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป

10. ผลการวิจัยความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมและฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามทฤษฎีของทอไคล์คเซ็น (Torkilassen, 2001 cite in Masunsub, 2004, p. 6) ฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีนั้นเป็นฟิตเนสเซนเตอร์ที่มีขนาดเล็ก ทำให้การบริหารงานไม่ยุ่งยากซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดของชงชัย สันติวงศ์ (2531, หน้า 194) ที่กล่าวว่าขนาดขององค์กรมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น กิจกรรมในองค์กรจะมีความซับซ้อนอาจทำให้ประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ ที่จัดไว้อาจลดต่ำลง ตลอดจนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรก็จะทำงานหนักและเกิดความเครียด เมื่อความเครียดเหล่านั้นไม่ได้ รับการผ่อนคลาย ก็จะเกิดความท้อถอยตามมา และสอดคล้องกับคำกล่าวของ ภิญโญ สาร (2526, หน้า 339) ที่ว่า การบริหารองค์กรที่มีความซับซ้อน ยุ่งยากเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การบริหารงานค่อนข้างซับซ้อนเพราะสมาชิกในองค์กรมีจำนวนมาก การปฏิบัติงานก็เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและความท้อถอย

11. ผลการวิจัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีพบว่า มีความสัมพันธ์กันมากและมีความสัมพันธ์กันทางลบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 9 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากผลการวิจัยที่ออกมาในครั้งนี้ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เหตุผลจากการที่ครูฝึกเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของสุบิน ฉัตรคอน (2532) ที่สรุปว่า ขวัญกำลังใจเป็นหลักในการทำงานเพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 2) ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่
- 3) ความรู้สึกประสบ

ผลสำเร็จ 4) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 5) ความรู้สึกพอใจในการทำงาน 6) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยตามแนวคิดของฟรอยด์เบอร์เกอร์ (Freudenberger, 1975, p. 75) เช่น เป็นผลมาจากความพยายามที่จะบรรลุในสิ่งที่เป็นความคาดหวัง ด้วยการทุ่มเทตนเองในการปฏิบัติงาน แต่ผลของการทำงานนั้น ไม่ประสบความสำเร็จ หรือเกิดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นภาระที่หนัก มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก หรือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต่ำและไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เป็นต้น การที่ครูฝึกเกิดความรู้ต่างๆ ที่ทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ลดสาเหตุของการเกิดความท้อถอยในการวิจัยในครั้งนี้ โดยเห็นได้จากผลการวิจัยระดับความท้อถอยการปฏิบัติงานของครูฝึก ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี พบว่า อยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารหรือผู้จัดการฟิตเนสเซนเตอร์ควรรักษาและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูฝึกให้มากยิ่งขึ้น โดยต้องสร้างให้ครูฝึกรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญคนหนึ่งของฟิตเนสเซนเตอร์ มีความรักและความภาคภูมิใจในฟิตเนสเซนเตอร์ทำงานอยู่ มีความตั้งใจในการทำงาน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูฝึกเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ครูฝึกได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อครูฝึกทำงานสำเร็จ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตามกฎหมาย ทำให้ครูฝึกรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของครูฝึกพิจารณาเพิ่มเงินเดือนตามความเหมาะสม เมื่อครูฝึกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากก็จะส่งผลให้ฟิตเนสเซนเตอร์บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารหรือผู้จัดการฟิตเนสเซนเตอร์ควรลดปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความท้อถอยหรือไม่ให้เกิดขึ้นเลยได้ยิ่งดี สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับครูฝึกทุกคน สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นหมู่คณะ ทำให้ครูฝึกรู้สึกมีความสุขในการทำงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูฝึกให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติ สร้างทัศนคติหรือสร้างจิตบริการต่องานที่ปฏิบัติ มีการฝึกอบรมและแนะนำการปฏิบัติตัวและการบริการต่อผู้มาใช้บริการ เปิดรับฟังปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำจากครูฝึก เพื่อลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน เมื่อครูฝึกไม่เกิด

ความท้อถอยหรือเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานในระดับที่น้อยมาก คุณภาพในการปฏิบัติงานก็จะมีมากขึ้น ฟีตเนสเซนเตอร์ก็จะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

3. ครูฝึกประจำฟีตเนสเซนเตอร์ควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ตนเอง และลดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเสริมสร้างขวัญกำลังใจและลดความท้อถอยในการปฏิบัติงานของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ หลากรูปแบบ โดยนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในปัจจุบันยังไม่มียุทธศาสตร์วิชาชีพที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อฟีตเนสเซนเตอร์ในภาคเอกชน ดังนั้นการทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับฟีตเนสเซนเตอร์ในภาคเอกชนนั้น ต้องทำให้แน่ใจว่าข้อมูลบางอย่าง ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย ต้องเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้หรือข้อมูลปฐมภูมิ เช่น จำนวนของครูฝึกของฟีตเนสเซนเตอร์ ควรได้ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลหรือผู้จัดการฟีตเนสเซนเตอร์โดยตรง ผู้วิจัยเสนอว่าไม่ควรนำข้อมูลจากแหล่งอื่นมาทำการอ้างอิง เพราะข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. ควรทำการศึกษาวิจัยกับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ในฟีตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เพราะนอกจากครูฝึกแล้วในฟีตเนสเซนเตอร์ยังมีบุคลากรกลุ่มอื่นอีก เช่น พนักงานต้อนรับ พนักงานขาย เป็นต้น

3. ในภาพรวมของการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟีตเนสเซนเตอร์ จะพบว่า ไม่แตกต่างในทุกปัจจัยที่ทำการเปรียบเทียบ แต่เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน จะพบว่า การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก จำแนกตามรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน และโดยรวมมีค่าขนาดของผลใกล้เคียงกับการแตกต่าง ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มหรือทำการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

4. ควรทำการศึกษาวิจัยกับฟีตเนสเซนเตอร์ที่มีรูปแบบการบริหารงานที่ต่างกับฟีตเนสเซนเตอร์ในงานวิจัยในครั้งนี้ เช่น ฟีตเนสเซนเตอร์ที่มีการให้บริการเฉพาะห้องออกกำลังกาย หรือมีการแบ่งพนักงานเป็นตำแหน่งผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลและครูสอนการออกกำลังกายแบบกลุ่มออกจากกัน เป็นต้น เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมธุรกิจฟีตเนสเซนเตอร์อย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

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

กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนการกีฬาแห่งประเทศไทย.

กิตติ วัฒนากุล. (2528). *ขวัญในการทำงาน. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 8-15. (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.

เกศณี หงสนันท์. (2518). *การบริหารงานบุคคลในราชการไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

กำจร เศรษฐ์สกุล. (2535). *ขวัญของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 7*.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

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

คมสันต์ วัฒนบารมี. (2546). *ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิต นาสัก. (2528). *ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย*. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชารี มณีศรี. (2521). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรทองการพิมพ์.

ฉัตรชัย อรณันท์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. พิษณุโลก: แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐพร โอภาไพบุลย์. (2542). *ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เดชา อ่อนาว. (2551, 18 ธันวาคม). ผู้จัดการพิเศษโดมบางแสน จังหวัดชลบุรี. สัมภาษณ์.
- ทิพภากร รัตสิริ. (2527). การตลาดสถานบริหารร่างกายในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทม เกตุวงศา. (2542). ความท้อถอย สาเหตุและวิธีลดความรุนแรงของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทวีศักดิ์ ถีกไทย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา: กรณีศึกษาคู่มือสอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เทียบ ทานกระโทก. (2535). ขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดี ภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย กิมพันธ์. (2543). ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2533). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงไชย ดีทองกลาง. (2530). การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานี ตะกรุดทอง. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการจัดกิจกรรมการตลาดของศูนย์ออกกำลังกาย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทางการกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชิดารัตน์ สมศรีคาน. (2551). *ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธีรยุทธ สิงห์ศิลป์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- ธีรวัฒน์ แสงรักษา. (2541). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังภายในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). *ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.*
- นิศราภรณ์ ศรีปลั่ง. (2548). *การศึกษาศภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.*
- บริษัทแคลิฟอร์เนียร์ว่าเอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด มหาชน. (2552). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: บริษัทแคลิฟอร์เนียร์ว่าเอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด มหาชน.*
- บั้งอร มนต์รี. (2541). *ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- บัญชา อังสกุล. (2543, เมษายน). *นักบริหารทันสมัย: หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก, วารสารวิชาการ, 3(4), 14-15.*
- บุญถนอม แสงหิรัญ. (2544). *การศึกษาวัยผู้กำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- บัวพา ศรีมาศ. (2546). *ความท้อถอยของครูเทศบาล สังกัดตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญรงค์ นิลวงศ์. (2525). *หลักการบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ: ป. สัมพันธ์พานิช.*

- ประสพ รัตนคุณ. (2533). *ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุสติ สัตยมานะ. (2521). *การบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2528). *ทิศทางการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6*.
 ใน *เอกสารรายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ:
 ครูสภาลาดพร้าว.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครู*
ประถมศึกษาในภาคกลาง. งานนิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภิญโญ สาธร. (2516). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542*. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. (2530). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา*
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2527). *หลักและวิธีการสอนพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วาสนา บุตรโพธิ์. (2549). *ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจในกลยุทธ์ด้านส่วนประสม*
ทางการตลาดบริการ ของผู้รับบริการในสถานบริหารร่างกายจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ แซ่ซ้อ. (2549). *ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วุฒินันท์ อุปสิทธิ์. (2550). *สภาพความที่ถ้อยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.*
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2519). *ลัทธิเฉพาะผู้ที่กำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร.*
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). *กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีสงขลา.*
- ศิริ ทิวะพันธุ์. (2528). *แนวคิดในการบริหารงานในหน่วยงานทหาร. กรุงเทพฯ: สำนักการเงินและ
ทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- สมคิด บางโม. (2525, พฤศจิกายน). *ขวัญ: มิตรครู. วารสารวิชาการ, 21(11), 23-24.*
- สมยศ นาวิการ. (2522). *หลักการทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.*
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2550). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. ชลบุรี: กองบริการการศึกษา สำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- _____. (2551). *คอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัย: การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล. ชลบุรี:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมเดช สีแสง. (2542). *คู่มือการปฏิบัติราชการและการเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา. ม.ป.ท.*
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.*
- สมาน ลีพรหมมา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร
ในโรงเรียนกีฬา สังกัดกรมพลศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- सानิต สมมิตร. (2529). *การศึกษายาทบาทหน้าที่และขวัญกำลังใจของนักการภารโรง สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุทธิเดช สุริยา. (2551, 17 มกราคม). *ครูฝึก จังหวัดชลบุรี. สัมภาษณ์.*
- สุบิน ฉัตรดอน. (2532). *ขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- สุเทพ ทรัพย์อาภรณ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความที่อ้อยของครูประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2523). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เสนาะ ดิยาวี. (2526). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อรทัย โยธินสิริทอง. (2545). *ความที่อ้อยในการปฏิบัติงานของอาจารย์พิเศษกับประสิทธิผลวิทยาลัยการอาชีพ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อภิเชษฐ จันทร์ดี. (2544). *ความที่อ้อยและสาเหตุของความที่อ้อยในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อุทัย ธรรมเดโช. (2527). *การบริหารการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: วัชรินทร์การพิมพ์.*
- อุทัย หิรัญโต. (2515). *ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- _____. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- อัมพวัน บุญสุอาด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- Bucher, C. A. (1972). *Foundation of Physical Education. (6th ed.). Saint Louis: The C.V. Mosby.*
- Clark Hatch, (1969). *Instructor Manual. n.p.*
- Cherniss, G. (1980 a). *Professional Burnout in Human Service Organizations. New York: Praeger.*
- _____. (1980 b). *Staff Burnout: Job Stress in Human Services. New York: Stage Publication.*
- Dessler, G. (1988). *Personal Management (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.*
- Devorah, K. F. (1986). Burnout in alienation, a context specific study of occupational fatigue among secondary school teachers. *Journal of Research and Development of Education, 19(3), 24 - 34.*

- Edelwich, J. (1980). *A Burnout: Stage of Disillusionment in the Helping Professions*.
New York: Human Science Press.
- 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.
- Freudenberger, R. H., & Richelson, G. (1983). *Burnout; The High Cost of Achievement*.
New York: Anchor Press.
- Healey, J.F. (2005). *Statistics: A Tool for Social Research*. (8th ed.). Australia: Wadsworth
Cengage Learning.
- Huston, J. (1989, July - September). Teacher burnout and effectiveness: A case study.
Education, 110(3), 70 - 78.
- Kahn, R. L. (1978). Job burnout: Prevention and remedies. *Public Welfare*, 102(5), 201
- Kirk, W., & Water, G. (1981). *Teacher support group serve to minimize teacher burnout*.
Principles for Organizing Education, 102(2), 147 - 150.
- Lavandero, R. (1981). Nurse burnout: what can we learn. *Journal of Nursing Administration*,
30(3), 60 - 67.
- 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.
- Muldary, T. W. (1983). *Burnout and Health Professionals: Manifestion and Management*.
Los Angeles, CA: Acapistrano Publication.
- Niehuse, O. L. (1981, September - October). Burnout: A real threat to human resources
manager, *Personnel*, 58(1), 25 - 32.

- Parkhouse, B. L. (1976, May). Professional preparation in athletic and sport management. *Journal of Physical Education and Recreation, 49*(5), 22-27.
- Pines, A., & Aronson, E. (1981). *Burnout from Tedium to Personal Growth*. New York: Free Press.
- Rottier, J., Kelley, W., & Tomhave, W. K. (1983, July - September). Teacher burnout - small and rural school style. *Education, 104*(1), 72 - 79.
- Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1986, May). Educators burnout: Sources and consequences. *Educational Administration Quarterly, 47*(5), 14 - 29.
- Vaniga, R. L., & Spradley, J. P. (1981). *The Work Stress Connection: How to Cope with Job Burnout*. Boston: Little Brown.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. ดร.นัทรกมล สิงห์น้อย อาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. อาจารย์วรรณภา วิจิตรจรรยา อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
3. คุณเดชา อ้อฉาว ผู้จัดการฟิตเนส โคม บางแสน จังหวัดชลบุรี และผู้จัดการสโมสรฟิตเนส จังหวัดชลบุรี

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน
ของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทางวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาจะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้รับจะถือเป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของครูฝึก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรี

ขอขอบพระคุณครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรีทุกท่านในการกรอกข้อมูลและให้คำแนะนำ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก

นิติตกลุ่มการบริหารและการจัดการการออกกำลังกายและการกีฬา

สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

ผู้วิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน
ของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี”**

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของครูฝึก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 – 24 ปี

() 25 – 29 ปี

() 30 – 34 ปี

() 35 – 39 ปี

() 40 – 45 ปี

() 46 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

ระดับการศึกษา

() ม.6/ ปวช.

() อนุปริญญา/ ปวส.

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

สาขาวิชา

() วิทยาศาสตร์การกีฬา

() พลศึกษา

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์

() ต่ำกว่า 5 ปี

() ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

5. รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน

() น้อยกว่า 15,000 บาท

() ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป

6. ประเภทของฟิตเนสเซนเตอร์

() ฟิตเนสเซนเตอร์ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม

() ฟิตเนสเซนเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกในด้านต่อไปนี้ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีสภาพขวัญกำลังใจตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

- 5 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก	ระดับขวัญกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
1.1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญคนหนึ่งในฟิตเนสเซนเตอร์					
1.2	ข้าพเจ้ามีความรักและความภูมิใจในฟิตเนสเซนเตอร์ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่					
1.3	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของฟิตเนสเซนเตอร์					
1.4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานในฟิตเนสเซนเตอร์ให้ความสัมพันธ์สมัครใจกับข้าพเจ้าด้วยความจริงใจ					
1.5	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
1.6	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นตัวแทนของฟิตเนสเซนเตอร์ให้ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น					
1.7	ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงฟิตเนสเซนเตอร์ในแง่ที่ดี					
1.8	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารของฟิตเนสเซนเตอร์					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก	ระดับขวัญกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ						
2.1	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2.2	ข้าพเจ้ามีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบ					
2.3	ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
2.4	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ โดยไม่เกิดผลเสียต่องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ					
2.5	ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดการเสมอ					
2.6	ข้าพเจ้ายินดีที่จะเสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังความคิด เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.7	ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดอยู่เสมอ					
3. ด้านความรู้สึกระส่ำผลสำเร็จ						
3.1	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จเป็นประจำ					
3.2	ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
3.3	ความคิดเห็นของข้าพเจ้ามักจะได้รับยอมรับจากที่ประชุมเสมอ					
3.4	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3.5	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้มาใช้บริการ					
3.6	พัฒนาตนเองมีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกได้รับทราบเกี่ยวกับความสำเร็จในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
3.7	ผู้บริหารของพัฒนาตนเองให้การยกย่องชมเชยเมื่อข้าพเจ้าทำงานสำเร็จเสมอ					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก	ระดับขวัญกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
4. ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน						
4.1	พัฒนสเซนเตอร์ของข้าพเจ้ามีการจัดสวัสดิการให้ตามกฎหมาย แรงงาน					
4.2	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4.3	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน					
4.4	ข้าพเจ้ามั่นใจในความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
4.5	ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ข้าพเจ้า รับผิดชอบ					
4.6	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
4.7	ผู้บริหารพัฒนสเซนเตอร์ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็น อย่างดี เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4.8	ผู้บริหารพัฒนสเซนเตอร์ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
5. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ						
5.1	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงาน					
5.2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน					
5.3	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
5.4	ข้าพเจ้ามีอิสระในการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ามีหน้าที่รับผิดชอบ					
5.5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานเป็นครูฝึกเหมาะสมกับบุคลิกภาพของ ข้าพเจ้า					
5.6	สภาพแวดล้อมในพัฒนสเซนเตอร์ของข้าพเจ้าเอื้ออำนวยต่อ การทำงาน					
5.7	พัฒนสเซนเตอร์ของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์การออกกำลังกายและ เครื่องอำนวยความสะดวกอย่างครบครัน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 ผู้วิจัยจะศึกษาความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกในด้านต่อไปนี้ คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีสภาพความท้อถอยตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

- 5 หมายถึง มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความท้อถอยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก	ระดับความท้อถอย				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์						
1.1	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยที่ปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์ทำให้จิตใจห่อเหี่ยว					
1.2	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลียหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงาน					
1.3	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ห่อเหี่ยวก่อนออกจากบ้านเพื่อไปปฏิบัติงานประจำ					
1.4	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ ในฟิตเนสเซนเตอร์					
1.5	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องปฏิบัติ					
1.6	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคับข้องใจ					
1.7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานมากเกินไปกว่างานที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบ					
1.8	ข้าพเจ้าเกิดความเครียดที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า					
1.9	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายกับภารกิจประจำวัน					
1.10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์					

ข้อ	ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก	ระดับความท้อถอย				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล						
2.1	ข้าพเจ้าจะตำหนิเพื่อนร่วมงาน หากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือขาดความรับผิดชอบ					
2.2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการงานของฟิตเนสเซนเตอร์ทำให้ข้าพเจ้าจิตใจแข็งกระด้างมากขึ้น					
2.3	ข้าพเจ้าไม่สนใจปัญหาที่เกิดกับสมาชิกบางคนที่มาใช้บริการ					
2.4	ข้าพเจ้ามักถูกสมาชิกที่มาใช้บริการตำหนิว่าเป็นความผิดของข้าพเจ้า เมื่อเขามีปัญหา					
2.5	ข้าพเจ้ามักไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้างานในการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายในรูปแบบต่าง ๆ					
2.6	ข้าพเจ้ามักถูกรบกวนจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ					
2.7	ข้าพเจ้ามักถูกจับผิดจากเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์					
2.8	ข้าพเจ้ามุ่งปฏิบัติงานตามระเบียบของฟิตเนสเซนเตอร์ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
2.9	ข้าพเจ้าคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม					
2.10	ข้าพเจ้ามักคิดเสมอว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานของข้าพเจ้าขาดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน					
2.11	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานโดยไม่มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึก	ระดับความท้อถอย				
		5	4	3	2	1
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน						
3.1	ข้าพเจ้ารู้สึกถึงความไม่เชื่อถือที่มีต่อข้าพเจ้าของสมาชิกบางคนที่มาใช้บริการ					
3.2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่สามารถแก้ปัญหาของสมาชิกที่มาใช้บริการบางคนได้สำเร็จ					
3.3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านการบริการของสมาชิกที่มาใช้บริการได้					
3.4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฟิตเนสเซนเตอร์					
3.5	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่ได้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับสมาชิกที่มาใช้บริการ					
3.6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลงานที่ได้ปฏิบัติประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย					
3.7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์					
3.8	ข้าพเจ้าไม่สามารถสนองนโยบายของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน					
3.9	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3.10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					

ภาคผนวก ค

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 17 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเรื่องขวัญกำลังใจและ
ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ข้อ	ค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ข้อ	ค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา
1	0.67	24	1.00	47	1.00
2	0.67	25	0.67	48	0.67
3	1.00	26	1.00	49	0.67
4	1.00	27	1.00	50	0.67
5	0.67	28	1.00	51	0.67
6	1.00	29	1.00	52	1.00
7	0.67	30	1.00	53	1.00
8	1.00	31	1.00	54	0.67
9	0.67	32	1.00	55	0.67
10	0.67	33	1.00	56	1.00
11	1.00	34	1.00	57	1.00
12	0.67	35	0.67	58	1.00
13	1.00	36	1.00	59	1.00
14	1.00	37	0.67	60	1.00
15	0.67	38	0.67	61	1.00
16	0.67	39	0.67	62	0.67
17	0.67	40	0.67	63	0.67
18	0.67	41	1.00	64	0.67
19	1.00	42	1.00	65	0.67
20	0.67	43	1.00	66	1.00
21	0.67	44	0.67	67	1.00
22	1.00	45	0.67	68	0.67
23	1.00	46	1.00		

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
เรื่องขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์
ในจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.30	24	0.71	47	0.63
2	0.24	25	0.48	48	0.27
3	0.51	26	0.75	49	0.20
4	0.62	27	0.54	50	0.22
5	0.53	28	0.65	51	0.32
6	0.47	29	0.49	52	0.64
7	0.61	30	0.62	53	0.45
8	0.60	31	0.60	54	0.56
9	0.55	32	0.67	55	0.49
10	0.55	33	0.46	56	0.46
11	0.52	34	0.53	57	0.31
12	0.60	35	0.36	58	0.59
13	0.49	36	0.66	59	0.58
14	0.25	37	0.69	60	0.39
15	0.62	38	0.76	61	0.45
16	0.46	39	0.61	62	0.64
17	0.65	40	0.59	63	0.25
18	0.67	41	0.25	64	0.63
19	0.54	42	0.49	65	0.27
20	0.48	43	0.39	66	0.77
21	0.55	44	0.45	67	0.61
22	0.46	45	0.64	68	0.67
23	0.60	46	0.25		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ภาคผนวก ง

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายชื่อและรายด้าน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อ	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	μ	σ	ระดับ
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญคนหนึ่งในฟิตเนสเซนเตอร์	4.32	0.87	มาก
2	ข้าพเจ้ามีความรักและความภูมิใจในฟิตเนสเซนเตอร์ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่	4.40	0.70	มาก
3	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของฟิตเนสเซนเตอร์	4.33	0.77	มาก
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานในฟิตเนสเซนเตอร์ให้ ความสนิทสนมรักใคร่ข้าพเจ้าด้วยความจริงใจ	4.42	0.75	มาก
5	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	3.87	0.95	มาก
6	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นตัวแทนของฟิตเนส เซนเตอร์ให้ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.67	1.13	มาก
7	ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงฟิตเนสเซนเตอร์ใน แง่ที่ดี	4.69	0.56	มากที่สุด
8	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารของฟิตเนสเซนเตอร์	3.96	0.99	มาก
รวม		4.21	0.91	มาก

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับ
1	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.67	0.55	มากที่สุด
2	ข้าพเจ้ามีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อการปฏิบัติงาน ที่ต้องรับผิดชอบ	4.48	0.75	มาก
3	ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไข งานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.50	0.65	มากที่สุด
4	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ โดยไม่เกิดผลเสียต่องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	4.14	0.82	มาก
5	ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทัน ตามกำหนดการเสมอ	4.23	0.72	มาก
6	ข้าพเจ้ายินดีที่จะเสียสละกำลังกาย กำลังใจและ กำลังความคิด เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.58	0.62	มากที่สุด
7	ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด อยู่เสมอ	4.63	0.58	มากที่สุด
รวม		4.46	0.70	มาก

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

ข้อ	ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	μ	σ	ระดับ
1	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จเป็นประจำ	4.18	0.64	มาก
2	ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.79	มาก
3	ความคิดเห็นของข้าพเจ้ามักจะได้รับการยอมรับจากที่ประชุมเสมอ	3.57	0.88	มาก
4	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.74	มาก
5	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้มาใช้บริการ	3.79	0.79	มาก
6	ฟิตเนสเซนเตอร์มีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกได้รับทราบเกี่ยวกับความสำเร็จในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	3.31	1.02	ปานกลาง
7	ผู้บริหารของฟิตเนสเซนเตอร์ให้การยกย่องชมเชยเมื่อข้าพเจ้าทำงานสำเร็จเสมอ	3.70	1.03	มาก
รวม		3.80	0.90	มาก

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำพัฒนสถานเตอร้ในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ข้อ	ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
1	พัฒนสถานเตอร้ของข้าพเจ้ามีการจัดสวัสดิการให้ ตามกฎหมายแรงงาน	4.27	0.84	มาก
2	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.90	1.03	มาก
3	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.82	1.13	มาก
4	ข้าพเจ้ามั่นใจในความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.13	0.89	มาก
5	ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับงาน ที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	3.87	0.95	มาก
6	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนอย่าง เหมาะสม	3.74	1.00	มาก
7	ผู้บริหารพัฒนสถานเตอร้ให้ความช่วยเหลือและ คำแนะนำเป็นอย่างดี เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาใน การปฏิบัติงาน	4.12	0.99	มาก
8	ผู้บริหารพัฒนสถานเตอร้ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.11	1.01	มาก
	รวม	4.00	0.99	มาก

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ
1	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงาน	4.23	0.83	มาก
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน	4.29	0.72	มาก
3	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน	4.19	0.74	มาก
4	ข้าพเจ้ามีอิสระในการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ามีหน้าที่รับผิดชอบ	4.33	0.84	มาก
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานเป็นครูฝึกเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	4.33	0.87	มาก
6	สภาพแวดล้อมในฟิตเนสเซนเตอร์ของข้าพเจ้าเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	4.35	0.77	มาก
7	ฟิตเนสเซนเตอร์ของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์การออกกำลังกายและเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างครบครัน	4.25	0.89	มาก
รวม		4.28	0.81	มาก

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความถี่ถ้อยในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ข้อ	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	μ	σ	ระดับ
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ปฏิบัติอยู่ในฟิตเนสเซนเตอร์ ทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	1.94	0.78	น้อย
2	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลียหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงาน	2.11	0.93	น้อย
3	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ห่อเหี่ยวก่อนออกจากบ้าน เพื่อไปปฏิบัติงานประจำ	1.87	0.85	น้อย
4	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานกับ บุคคลอื่น ๆ ในฟิตเนสเซนเตอร์	1.81	0.72	น้อย
5	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องปฏิบัติ	1.87	0.82	น้อย
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้า เกิดความคับข้องใจ	1.71	0.74	น้อย
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานมากเกินไปกว่างานที่ ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบ	1.93	0.93	น้อย
8	ข้าพเจ้าเกิดความเครียดที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ ของข้าพเจ้า	1.73	0.73	น้อย
9	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายกับภารกิจประจำวัน	1.86	0.89	น้อย
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานใน ฟิตเนสเซนเตอร์	1.58	0.73	น้อย
รวม		1.84	0.82	น้อย

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความถี่ถ้อยในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ข้อ	ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	μ	σ	ระดับ
1	ข้าพเจ้าจะตำหนิเพื่อนร่วมงาน หากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือขาดความรับผิดชอบ	1.90	0.89	น้อย
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการงานของฟิตเนสเซนเตอร์ทำให้ข้าพเจ้าจิตใจแข็งกระด้างมากขึ้น	1.58	0.73	น้อย
3	ข้าพเจ้าไม่สนใจปัญหาที่เกิดกับสมาชิกบางคนที่มาใช้บริการ	1.74	1.00	น้อย
4	ข้าพเจ้ามักถูกสมาชิกที่มาใช้บริการตำหนิว่าเป็นความผิดของข้าพเจ้า เมื่อเขามีปัญหา	1.68	0.89	น้อย
5	ข้าพเจ้ามักไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้างานในการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายในรูปแบบต่าง ๆ	1.70	0.85	น้อย
6	ข้าพเจ้ามักถูกรบกวนจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	1.57	0.68	น้อย
7	ข้าพเจ้ามักถูกจับผิดจากเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์	1.65	0.84	น้อย
8	ข้าพเจ้ามุ่งปฏิบัติงานตามระเบียบของฟิตเนสเซนเตอร์ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง	1.73	0.75	น้อย
9	ข้าพเจ้าคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม	1.35	0.59	น้อยที่สุด
10	ข้าพเจ้ามักคิดเสมอว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานของข้าพเจ้าขาดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	1.46	0.70	น้อยที่สุด
11	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานโดยไม่มีประสิทธิภาพ	1.40	0.66	น้อยที่สุด
รวม		1.62	0.80	น้อย

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความถี่ถ้อยในการปฏิบัติงานของครูฝึก
ประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ข้อ	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	μ	σ	ระดับ
1	ข้าพเจ้ารู้สึกถึงความไม่เชื่อถือที่มีต่อข้าพเจ้าของสมาชิกบางคนที่มาใช้บริการ	1.85	0.91	น้อย
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่สามารถแก้ปัญหาของสมาชิกที่มาใช้บริการบางคนได้สำเร็จ	2.00	0.93	น้อย
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานของข้าพเจ้าไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านการบริการของสมาชิกที่มาใช้บริการได้	1.88	0.77	น้อย
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฟิตเนสเซนเตอร์	1.64	0.90	น้อย
5	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่ได้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับสมาชิกที่มาใช้บริการ	1.58	0.87	น้อย
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลงานที่ได้ปฏิบัติประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย	1.82	0.82	น้อย
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงานในฟิตเนสเซนเตอร์	2.19	1.20	น้อย
8	ข้าพเจ้าไม่สามารถสนองนโยบายของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน	1.94	0.94	น้อย
9	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1.71	0.82	น้อย
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	1.65	0.80	น้อย
รวม		1.83	0.92	น้อย

ภาคผนวก จ

1. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
3. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6616 / ว231

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน อาจารย์วรรณภา วิจิตรจรรยา

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เอนก สุตรมงคล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอนก สุตรมงคล)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก 08-1351-2943

สำนักงานเลขานุการ : 0-3810-2060 / 0-3839-0045

โทรสาร : 0-3839-0045

(สำเนา)

ที่ ศธ 6616 / ว231

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

29 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน คุณเดชา อ้อฉาว

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เอนก สุตรมงคล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอนก สุตรมงคล)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก 08-1351-2943

สำนักงานเลขานุการ : 0-3810-2060 / 0-3839-0045

โทรสาร : 0-3839-0045

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 2060

ที่ ศธ 6616 / 353

วันที่ 29 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ฉัตรกมล สิงห์น้อย

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขออนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เอนก สุตรมงคล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอนก สุตรมงคล)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก 08-1351-2943

สำนักงานเลขานุการ : 0-3810-2060 / 0-3839-0045

โทรสาร : 0-3839-0045

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๑๖ / ๔๓๓

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ฟิตเนสเฟิร์ส

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์

(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานเลขานุการ โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๕-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๕-๐๐๔๕

ผู้วิจัย: ๐๘๑-๓๕๑๒๕๔๓

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๑๖ / ๔๗๒

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์

(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานเลขานุการ โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๕-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๕-๐๐๔๕

ผู้วิจัย: ๐๘๑-๓๕๑๒๕๔๓

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๑๖ / ๔๗๓

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฟิตเนสเซนเตอร์

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์

(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานเลขานุการ โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๕-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๕-๐๐๔๕

ผู้วิจัย: ๐๘๑-๓๕๑๒๕๔๓