

การปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่



ปริญญาณิพนธ์
ของ
นรรักษ์ ไทยประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

กรกฎาคม 2559

การปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

กรกฎาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

กรกฎาคม 2559

นรารักษ์ ไทยประเสริฐ. (2559). *การปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่*.

ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์:

ศาสตราจารย์ ดร. สาลี สุภาภรณ์.

การวิจัยนี้ต้องการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อปรับตัวทำงานในตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ฝึกสอนฟิตเนสชายและหญิงที่เพิ่งเริ่มทำงานในฟิตเนสของโรงแรม จำนวน 14 คน เป็นชาย 8 คน และหญิง 6 คน อายุระหว่าง 22-24 ปี กลุ่มตัวอย่างทำงานตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสของโรงแรม 4-5 ดาว ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 2 ปี และมีชั่วโมงสอนกิจกรรมการออกกำลังกายในฟิตเนส 2-3 รอบต่อสัปดาห์ ทุกคนสมัครใจและลงลายมือในหนังสือแสดงความยินยอมเพื่อเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคการบรรยายเหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์และการเขียนแผนที่ความคิด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบความคงที่ของข้อมูล และตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยวิธีการสามเส้า ผลการวิจัยสรุปได้เป็น 3 ประเด็น คือประเด็นแรก ปัญหาการปรับตัวเพื่อการทำงาน ได้แก่ ใช้ภาษาได้ไม่ดี ความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ ขาดมนุษยสัมพันธ์ กัดดัน/เครียด ขาดประสบการณ์ และมีตารางทำงานที่ไม่แน่นอน ประเด็นที่ 2 แนวทางการแก้ปัญหา คือ เรียนภาษาเพิ่มเติม ฝึกสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเรียนรู้งานให้รวดเร็ว ส่วนประเด็นที่ 3 คุณลักษณะที่ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย พัฒนาความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง มีใบประกาศรับรอง และมีใจรักงานบริการ สรุปได้ว่าผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพผู้ฝึกสอนฟิตเนสควรมีความสามารถเฉพาะทางในการสอนกิจกรรม และควรมีการฝึกอบรมเฉพาะทางเกี่ยวกับคอร์สการออกกำลังกาย เพื่อเตรียมตัวเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

WORKING ADAPTATIONS OF NOVICE FITNESS INSTRUCTORS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Program in Sport and Exercise Science
at Srinakharinwirot University

July 2016

Nararuk Thaiprasert. (2016). *Working Adaptations of Novice Fitness Instructors*.

Master's thesis, M.Sc. (Sports and Exercise Science). Bangkok: Graduate School.
Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Prof. Dr.Salee Supaporn.

The purpose of this study was to explore problems and ways to solve problems in working adaptations of novice fitness Instructors. Participants were 14 novice fitness instructors, 8 males and 6 females, age 22-24 years old. Participants worked at fitness center of 4-5 star-hotels in Bangkok and around Bangkok areas. They had less than 2 years of working experience and conducted 2-3 sessions of physical activity classes per week. They signed consent forms and volunteered to participate in this study. Data were collected using critical incidence technique, interview, and concept mapping. Data were analyzed through a constant comparison and triangulated across methods. Finding indicated 3 themes. First, problems related to working adaptation in the workplace included lack of language skills, inadequate knowledge, lack of relationship with others, stress and depress, lack of working experience and inconsistency of working schedule. Second, ways to overcome the problems involved with learning languages, training how to develop relationship with others and learning how to do the work rapidly. Third, characteristics that helped promote success in working were improvement of knowledge, having high responsibility, having certifications and loving service jobs. In summary, an individual who wants to be a fitness instructor should have certain skills in order to conduct specific physical activity classes. In addition, they should take some exercise related courses so that they can prepare themselves to fit their positions.

ปริญญาโท
เรื่อง
การปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่
ของ
นรารักษ์ไทยประเสริฐ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร. สาลี สุภาภรณ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มยุรี ศุภวิบูลย์)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. สาลี สุภาภรณ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อุษากร พันธุ์วานิช)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก
บุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

บุคคลท่านแรกที่ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ คือ ศาสตราจารย์ ดร. สาลี สุภาภรณ์
อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทที่ให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จนทำให้ปริญญาโท
ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในภาควิชาศาสตร์การกีฬาที่คอยดูแลเอาใจใส่
ห่วงใย คอยให้คำปรึกษาด้วยดีเสมอมา ดุจดังว่าลูกศิษย์คนนี้เป็นเหมือนลูกของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่ได้กรุณาให้ข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำ
ปริญญาโทในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

คุณความดีของปริญญาโทเล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชาและบูชาคุณูปการ
คุณพ่อคุณแม่ ไทยประเสริฐ และคุณแม่จรรยา ไทยประเสริฐ ที่ให้กำเนิดชีวิต เลี้ยงดูอบรม สั่งสอน ให้
เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม และให้โอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจด้วยดี
เสมอมา จนทำให้ปริญญาโทเล่มนี้สำเร็จด้วยดี

นรารักษ์ ไทยประเสริฐ

สารบัญ

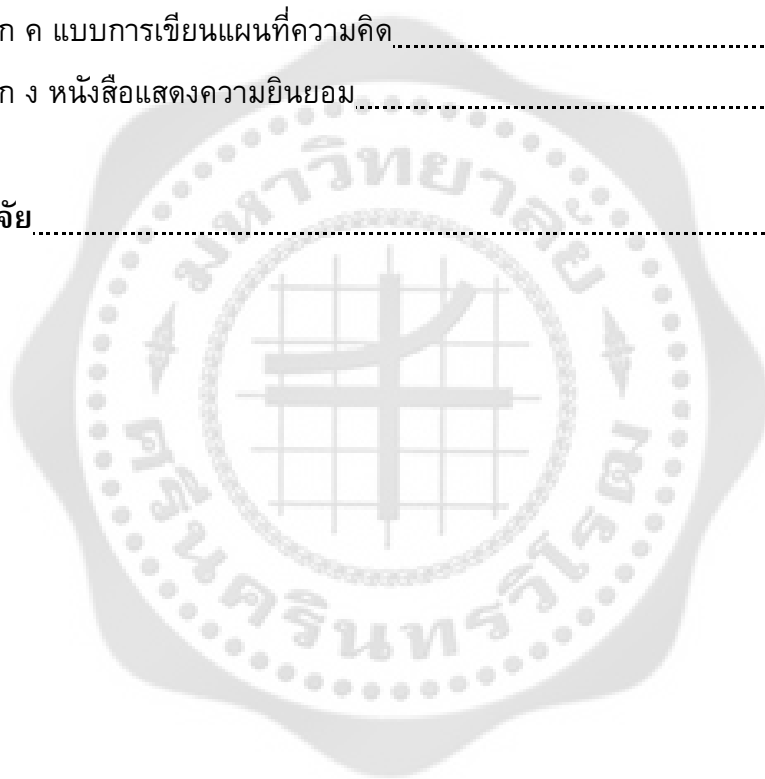
บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
คำถามในการวิจัย/สมมติฐาน.....	3
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการปรับตัว.....	5
การปรับตัวในการทำงาน.....	7
คุณลักษณะสำคัญของผู้ฝึกสอนฟิตเนส.....	9
บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนฟิตเนส.....	10
ภาพลักษณะการทำงานอย่างมืออาชีพของผู้สอนฟิตเนส.....	11
ความแตกต่างระหว่างผู้ฝึกสอนฟิตเนสเอกชนกับ.....	
ผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรม.....	12
ประเภทการบริการประจำศูนย์ออกกำลังกาย.....	13
ความรู้เรื่องฟิตเนสของโรงแรม.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
งานวิจัยต่างประเทศ.....	18
งานวิจัยในประเทศ.....	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	25
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล	26
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	27
ผลการวิจัย	28
ปัญหาการปรับตัวเพื่อทำงาน	29
แนวทางการแก้ปัญหา	31
คุณลักษณะที่ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ	32
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	35
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	35
คำถามในการวิจัย/สมมติฐาน	35
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	35
สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	36
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	38
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	38
บรรณานุกรม	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	45
ภาคผนวก ก แบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ.....	46
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์.....	49
ภาคผนวก ค แบบการเขียนแผนที่ความคิด.....	51
ภาคผนวก ง หนังสือแสดงความยินยอม.....	53
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	55



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	27
2 สรุปผลการวิจัย.....	28





บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันคนในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร สนใจการออกกำลังกายในฟิตเนสของ โรงแรมกันมากขึ้น เพราะได้รับความสะดวกสบายในหลายๆ เรื่อง ได้แก่ การจอดรถฟรี 4-6 ชั่วโมง การมีล็อกเกอร์ (Locker) สำหรับเปลี่ยนเสื้อผ้าและอาบน้ำหลังจากการออกกำลังกาย นอกจากนี้ ยังมีผู้ฝึกสอนฟิตเนสคอยดูแลและให้คำแนะนำด้านการออกกำลังกายหรือตอบข้อสงสัยต่างๆ เกี่ยวกับสุขภาพอีกด้วย

สำหรับการเป็นสมาชิกฟิตเนสนั้นมีทั้งรายเดือน รายปี ราย 3 ปี และตลอดชีพ ซึ่งราคาค่าสมาชิกจะมีความแตกต่างกันไปในโรงแรมแต่ละแห่ง กล่าวได้ว่ามีตั้งแต่ราคาปานกลาง ไปจนถึงค่อนข้างแพงซึ่งสมาชิกอาจจะจ่ายเงินเองทั้งหมดหรือบริษัทจ่ายให้ส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและทำเลที่ตั้งของฟิตเนสแต่ละแห่งก็แตกต่างกัน ดังนั้น การที่บุคคลจะเลือกเป็นสมาชิกฟิตเนสใด จึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายๆ อย่าง ได้แก่ ราคาค่าสมาชิก ทำเลที่ตั้ง การเดินทาง สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือและอุปกรณ์การออกกำลังกาย การให้บริการที่ดี ตลอดจนความรู้ ความสามารถของผู้ฝึกสอนฟิตเนส

การที่มีผู้สนใจออกกำลังกายในฟิตเนสมากขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจด้านฟิตเนสเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการบุคลากรอาชีพผู้ฝึกสอนฟิตเนสจึงเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนี้ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษาหรือสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังผ่านการฝึกงานในฟิตเนสมาแล้วอย่างน้อย 3 เดือนในภาคเรียนสุดท้าย ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา ทำให้ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงานของฟิตเนสในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามเมื่อถูกจ้างงานในตำแหน่งนี้ ผู้ฝึกสอนก็จะเป็นพนักงานใหม่หรือบุคลากรมือใหม่ ซึ่งมีเรื่องต้องเรียนรู้และปรับตัวค่อนข้างมาก

ประสบการณ์ในการทำงานมีความสำคัญ เพราะการเริ่มต้นงานเป็นผู้ฝึกสอนฟิตเนสมีมือใหม่ย่อมมีเรื่องที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจ ปรับตัวให้เข้ากับผู้คนรอบข้างและศึกษาวัฒนธรรมของการทำงานตลอดจนอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ให้มีความสุข ผู้ฝึกสอนที่ปรับตัวได้ดี เรียนรู้งานได้เร็ว จะมีปัญหาในการทำงานน้อย ในขณะที่อีกหลายคนอาจเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความท้าทายของงาน ความกดดัน ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานรายวันก็ว่าได้ ทั้งนี้เพราะปัญหาในการทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานของบุคคล

และปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ เป็นต้น (มนพิสุทธิ์ บุญโต. 2555; อ้างอิงจาก สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์. 2524)

การปรับตัวเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามใช้แรงขับและแรงจูงใจเพื่อช่วยในการตอบสนองความต้องการของร่างกาย จิตใจและสังคม เพื่อปรับพฤติกรรมและความรู้สึกให้เหมาะที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆ (วรรณ นิมวุ่น. 2549; อ้างอิงจาก Gilmer. 1971) ซึ่งผู้ที่เริ่มงานใหม่เป็นบุคคลที่ย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ต้องรู้จักการปรับตัว เพื่อที่จะช่วยรักษาสมดุลภาพแห่งชีวิตไว้ให้ได้ การที่บุคคลย้ายสถานที่ทำงานใหม่ จำเป็นต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจ ให้เบาบางลง หากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบุคลากรในที่ทำงาน บุคคลนั้นก็เกิดความรู้สึก เครียดและวิตกกังวล ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและคุณภาพการทำงานก็จะด้อยลง การปรับตัวเพื่อการทำงานในตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

การวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาถึงแนวทางในการปรับตัวของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ ทำให้ไม่มีข้อมูลเพียงพอเพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานตำแหน่งนี้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ และการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจสำหรับผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพผู้ฝึกสอนฟิตเนสว่าตนเองมีคุณสมบัติเหมาะสมกับอาชีพนี้มากน้อยเพียงใด และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านสุขภาพที่สามารถทำงานในตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนส ในการที่จะปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปรับตัวเพื่อทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่

คำถามในการวิจัย/สมมติฐาน

1. อะไรบ้างที่เป็นปัญหาในการทำงานและการปรับตัวของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่
2. ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างไรบ้าง
3. คุณลักษณะสำคัญอะไรบ้างที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ ทำงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในระยะแรกคือ ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่จำนวน 30 คน สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือพลศึกษาและเพิ่งเริ่มทำงานในฟิตเนสของโรงแรม 4-5 ดาว ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี (นับจากการเริ่มทำงานครั้งแรกหลังจากสำเร็จการศึกษา) มีชั่วโมงสอนกิจกรรมการออกกำลังกายในฟิตเนสของตนเองอย่างน้อย 2-3 รอบต่อสัปดาห์ โดยกลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1 ทำการตอบแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ จากนั้นคัดเลือกผู้ที่สมัครใจจะเป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 2 ไว้ 14 คน (เป็นชาย 8 คน และหญิง 6 คน) เพื่อทำการสัมภาษณ์และเขียนแผนที่ความคิด กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 22-24 ปี ทุกคนมีคุณสมบัติตามเกณฑ์และสมัครใจเข้าร่วมในการวิจัยโดยรับทราบเงื่อนไขในการวิจัย และเซ็นหนังสือแสดงความยินยอมเพื่อเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (เลขที่ SWUEC/E-240/2558)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปรับตัวโดยใช้ความรู้ ความสามารถให้เข้ากับตำแหน่งของงาน ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานตลอดจนสภาพแวดล้อมในฟิตเนสของโรงแรม เพื่อให้สามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และได้รับการจ้างงานในตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสของโรงแรมระดับ 4-5 ดาว มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 2 ปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่



จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่

30 คน ตอบแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ

14 คน ตอบแบบสัมภาษณ์และเขียนแผนที่ความคิด



การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบอุปนัยด้วยการเปรียบเทียบ

ความคงที่ของข้อมูล

ตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล

วิธีการสามเส้า



สรุปผลการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ตามลำดับ คือ (1) ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการปรับตัว (2) การปรับตัวในการทำงาน (3) คุณลักษณะสำคัญของผู้ฝึกสอนฟิตเนส (4) บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนฟิตเนส (5) ภาพลักษณะการทำงานอย่างมืออาชีพของผู้สอนฟิตเนส (6) ความแตกต่างระหว่างผู้ฝึกสอนฟิตเนสเอกชนกับผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรม (7) ประเภทการบริการประจำศูนย์ออกกำลังกาย (8) ความรู้เรื่องฟิตเนสของโรงแรม และ (9) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการปรับตัว

1.1 ความหมายของคำว่าปรับตัว

นักจิตวิทยาได้ให้แนวคิดและความหมายของการปรับตัวไว้หลายแง่มุมด้วยกัน เช่น ซิกมันด์ ฟรอยด์ นักจิตวิเคราะห์มีความเห็นว่าคนที่ปรับตัวได้ไม่ดีมีสาเหตุมาจากเรื่องของอีโก้ (Ego) คือ การยึดถือในตัวตน ส่วนนักจิตวิทยาแนวพฤติกรรมนิยม ได้แก่ สกินเนอร์ ธอร์นไดค์ ฮัล และ มิลเลอร์ มีความเห็นว่า บุคคลจะปรับตัวได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้โดยมีสภาพแวดล้อมและการเสริมแรงเป็นตัวกำหนด กล่าวคือ บุคคลจะเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดทำแล้วได้ผลดี ก็มีแนวโน้มจะกระทำการพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก ส่วนพฤติกรรมที่ทำแล้วส่งผลเสีย บุคคลก็จะเลิกทำไปในที่สุด ทำให้เกิดการปรับตัวของแต่ละบุคคล (ธรานันท์ ไกรกังวาร. 2549) ด้วยเหตุนี้ คำว่า การปรับตัว จึงมีความหมายแตกต่างกันไป ดังเช่น ลาซารัส (ธัญมาส วรงค์สิงหรา. 2549; อ้างอิงจาก Lazarus. 1969) อธิบายว่า การปรับตัว (Adaptation) ในมุมมองของชีววิทยา คือ การที่สิ่งมีชีวิตพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยภัยอันตราย ส่วนการปรับตัว (Adjustment) ตามความคิดเห็นของนักจิตวิทยาเป็นการทำความเข้าใจกับพฤติกรรม เป็นผลของการที่บุคคลพยายามที่จะปรับตัวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ปรับทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ ให้มีความเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ จนกระทั่งสามารถปรับตัวได้ และอยู่ได้ในสังคมนั้น บุคคลที่สามารถปรับตัวได้ก็จะมีสุขภาพจิตที่ดี การทำงานก็จะสำเร็จไปได้ด้วยดี และยังมีกำลังใจที่ต่อสู้กับอุปสรรคที่พบเจอในสถานการณ์ต่างๆ อีกด้วย

กิลเมอร์ (วรรณ นิมวุ่น. 2549; อ้างอิงจาก Gilmer. 1971) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นการรับรู้เรื่องของตนเองและสภาพแวดล้อม เช่น การรับรู้ของบุคคลและแต่ละคนก็จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีการปรับตัวให้เข้ากับปัญหาหรือปรับสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ให้เข้ากับความต้องการของตนเอง

ลักขณา สิริวัฒน์ (2549) ให้ความหมายว่า การปรับตัว คือ สิ่งที่บุคคลสร้างขึ้นหรือขัดเกลาพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับแบบแผนทางสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงจนบรรลุจุดมุ่งหมาย และมีการใช้ชีวิตอย่างปกติทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ไม่เกิดผลเสียต่อตนเองและบุคคลอื่น

วารภรณ์ ตระกูลสฤษฎี (2549) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเจอสภาพปัญหา ความอึดอัด ความเครียด ฯลฯ จนบุคคลสามารถอยู่ในสภาพนั้นๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ซูชีพ อ่อนโคกสูง (2549) ที่อธิบายว่า การปรับตัว คือ การแก้ปัญหาเพื่อให้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข การปรับตัวได้จึงหมายถึงการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งคนที่ปรับตัวได้ก็จะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2549) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามใช้แรงขับ และแรงใจเพื่อช่วยสนองต่อความต้องการทางร่างกาย จิตใจและสังคม นำไปสู่เป้าหมาย ด้วยการปรับพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อให้ตนเองมีความสุขและยอมรับกับความทุกข์ ด้วยการใช้กลไกการป้องกันตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับความคับข้องใจ

จากคำจำกัดความของการปรับตัวข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามใช้แรงขับ และแรงใจ ปรับตนเอง เมื่อเจอปัญหาจนเกิดความอึดอัด หรือความเครียดแล้วค่อยๆ ปรับตนเองให้สามารถอยู่ในสภาวะแวดล้อมนั้นได้ เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

1.2 ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี

เฮอร์ลอค (ทรานันท์ ไกรกังวาร. 2549 และดัชนี่ จรัสโชติพิณิต. 2536; อ้างอิงจาก Hurlock. 1978) กล่าวว่า การปรับตัวที่ดี คือ การแสดงออกที่เหมาะสมตามความคาดหวังของกลุ่ม จนทำให้มีการยอมรับจากกลุ่ม ทำให้สามารถเข้ากับบุคคลต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานก็ตาม นอกจากนี้บุคคลยังมีทัศนคติที่ดีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และยังมีความพึงพอใจในบทบาทของตนเองทั้งการเป็นผู้นำและผู้ตามด้วย

ลาซารัส (ธัญมาส วงศ์สิงหรา. 2549; อ้างอิงจาก Lazarus. 1969) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่แสดงว่าบุคคลปรับตัวได้ดีไว้ว่า จะต้องมีความคิดเชิงวิเคราะห์ มีการใช้ทักษะทางสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และมีความพึงพอใจในสภาพทางบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับ อุบลวรรณ บุญธง (ทรานันท์ ไกรกังวาร. 2548; อ้างอิงจาก อุบลวรรณ บุญธง. 2546) ที่กล่าวว่า การปรับตัวได้ดีนั้น แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับบุคลิกของบุคคล และความกล้าที่จะเผชิญปัญหา ทั้งนี้เพราะการปรับตัวนั้นเป็นกิจกรรมที่มนุษย์จะรักษาสภาพแห่งความสมดุลของชีวิตไว้ได้

กันยา สุวรรณแสง (2542) กล่าวว่า การที่บุคคลจะปรับตัวได้ดีนั้น ต้องอาศัยหลักสมดุลทางอารมณ์เป็นอย่างมาก ซึ่งได้แก่ หลักแห่งความจริงคือจะต้องเข้าใจก่อนว่าสิ่งที่ทำลงไปแล้วมีเหตุผลที่เป็นไปได้จริงๆ จึงตัดสินใจกระทำ หลักแห่งการมีใจกล้าพอ คือ กล้าที่จะเผชิญปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่หวั่นไหว กล้าที่จะเสี่ยงกับเรื่องที่เกิดขึ้น การยอมรับตนเอง รู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง จะได้ประมาณการได้ว่าควรดำเนินการอย่างไรจึงจะดี

สรุปได้ว่า การปรับตัวได้ดี คือ การแสดงตัวที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม เข้ากับบุคคลอื่นๆ ได้ มีทักษะทางสังคม กล้าที่จะเผชิญปัญหา โดยอาศัยหลักแห่งความเป็นจริง มีเหตุผล มีการตัดสินใจบนความถูกต้องเพื่อรักษาความสมดุลของการดำเนินชีวิต

สำหรับผู้ที่ปรับตัวได้ไม่ดีจะแสดงพฤติกรรมหลายๆ อย่างที่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น กระปรืดบอดๆ ดิ่งผม กระดิกขา หมกมุ่นอยู่กับเรื่องเศร้า ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ขาดเหตุผลในการแก้ไขปัญหา แสดงอาการก้าวร้าวกับผู้อื่น เพราะคิดว่าตนเองมีความคิดที่เหนือกว่าบุคคลอื่นๆ อาการเหล่านี้มีสาเหตุมาจากจิตใจที่ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ และเกิดจากการวิตกกังวล

2. การปรับตัวในการทำงาน

อุบลรัตน์ เฟิงสถิต (ทรานันท์ ไกรกังวาร. 2549; อ้างอิงจาก อุบลรัตน์ เฟิงสถิต. 2524) กล่าวถึง การปรับตัวในการประกอบอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยการปรับตัวในด้านการทำงานของตนเอง การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และนายจ้าง รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่เริ่มทำงานใหม่การปรับตัวมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะต้องอาศัยคำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงานต่างๆ ประกอบกับการฝึกหัดทำงานในขอบข่ายหน้าที่ของตน ซึ่งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไป บางคนปรับตัวได้ช้าแต่บางคนก็ปรับตัวเร็ว ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจในผลงาน และบุคคลอื่นก็พอใจในผลงานของตนด้วย ดังนั้นการปรับตัวในการทำงาน จึงเป็นความสามารถที่บุคคลเผชิญปัญหา หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กล้าหาญ ฤ นาน (2556) ที่พบว่าบัณฑิตที่มีความสุภาพ เรียบร้อย มีจิตใจอ่อนโยน บุคลิกภาพดี และสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน เพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานได้ดี

การปรับตัวในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานทุกอาชีพโดยเฉพาะผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ ซึ่งจะต้องเรียนรู้วิธีการทำงาน ปรับเปลี่ยนชีวิตประจำวันให้เข้ากับตารางการทำงาน ตามหน้าที่ซึ่งตนเองต้องรับผิดชอบ รู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร และเรียนรู้ระบบงานให้รวดเร็ว เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ซึ่งมีความแตกต่างที่ต้องทำความเข้าใจ และปรับตัวค่อนข้างมาก แต่หากมีการเตรียมความพร้อมมาบ้างแล้ว ก็จะเข้าใจถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับข้อผิดพลาดหรือปัญหาในการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง จึงต้องมีแนวทางในการแก้ไขให้ทันกับสถานการณ์ หากปรับตัวในการทำงานได้ในหลายๆ เรื่องอย่างรวดเร็ว งานก็จะมีข้อผิดพลาดน้อยหรือแทบจะไม่มีเรื่องที่ทำให้กังวลใจ สร้างความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มาใช้บริการ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อองค์กร สภาพร่างกาย และจิตใจจะมีความสุข ก่อให้เกิดสมดุลงานในการทำงาน (นิภาพร อารีย์, 2548 และนิรมล สุวรรณโคตร, 2553)

สรุปได้ว่าการปรับตัวในการทำงานของผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ ต้องมีการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตรงตามความต้องการของนายจ้าง หรือกลุ่มลูกค้า ความต้องการบุคลากรที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี ก็จะเป็นที่ต้องการในการถูกจ้างงานต่อไป

แนวทางในการปรับตัวที่จะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ที่เริ่มงานใหม่ในงานวิจัยนี้ประกอบได้ด้วย การพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง มีใจรักงานบริการ และมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อธิบายได้ดังนี้

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ หมายถึง ผู้ที่เริ่มงานใหม่ควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาความสามารถของตนทั้งทางด้านทฤษฎี และทางด้านการปฏิบัติ เช่น การศึกษาเรื่องการออกกำลังกายที่สามารถพัฒนาร่างกายตามวัตถุประสงค์ของลูกค้า พัฒนาการสร้าง

โปรแกรมฝึกสอนให้ทันกับเหตุการณ์เพื่อตอบสนองความต้องการ และเข้าอบรมตามหน่วยงาน เพื่อให้มีใบประกาศรับรองเป็นการยืนยันว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญ

มีความรับผิดชอบสูง หมายถึง การทำงานจะต้องมีหน้าที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เริ่มงานใหม่ควรปฏิบัติตามขั้นตอน รับผิดชอบงานของตนเพื่อไม่ให้เป็นการกั๊กกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ละเลยหน้าที่ของตนเอง งานที่ทำก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การทำงานของตนก็จะเป็นที่หน้าชื่นชมของพนักงานในแผนก และเป็นสิ่งดีสำหรับองค์กรที่มีพนักงานที่มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การทำงานสูง บ่งบอกว่าองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมให้บริการแก่ผู้ที่มาใช้บริการ

มีใจรักงานบริการ หมายถึง สำหรับผู้ที่จบใหม่มีโอกาสเริ่มงานด้านบริการ ควรจะมีใจรักงานบริการ เพราะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่ควรจะมี เพื่อนำไปสู่การทำงานที่ประสบความสำเร็จ จึงต้องสร้างแรงบันดาลใจ และเข้าใจการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีเสียก่อน เพราะงานด้านบริการ เป็นงานที่ต้องใส่ใจ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และต้องอาศัยการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมาก หากมีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ก็จะเข้าใจปัญหาและหาวิธีแก้ไขอย่างประนีประนอมให้เข้าใจกันทั้งสองฝ่าย เรื่องมีใจรักงานบริการจึงต้องมีในพนักงานทุกๆ คน เพื่อการทำงานที่ราบรื่น เป็นที่ประทับใจของลูกค้าที่มาใช้บริการ

มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การเริ่มต้นทำงานใหม่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายแผนก กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกค้า เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานจึงต้องเป็นผู้ที่ฝึกสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น เรื่องการติดต่อสื่อสารกับแผนกอื่นๆ นอกเหนือจากคนในแผนกเอง เช่น แผนกช่างซ่อม และลูกค้า เป็นต้น จึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ระดมความคิดเพื่อแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยดี ผู้ที่เข้าทำงานใหม่จึงต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เอาใจเขามาใส่ใจเรา และเรื่องของการติดต่อสื่อสารที่สามารถสื่อสารได้อย่างเข้าใจ บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะมีความสุข และเข้ากับบุคคลในองค์กรได้

3. คุณลักษณะสำคัญของผู้ฝึกสอนฟิตเนส

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสส่วนใหญ่จะทำหน้าที่สอนหรือนำการออกกำลังกาย คุณลักษณะที่สำคัญต่างๆ ไป ได้แก่ การมีความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความยุติธรรม รักความก้าวหน้า มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์มั่นคง แจ่มใส รู้จักวิธีการสื่อสารที่ดี รู้จักการสร้างสามัคคีภายในทีม บุคลิกของผู้นำการออกกำลังกายจึงเป็นสิ่งสำคัญ ฉะนั้นผู้นำการออกกำลังกายจึงควรพัฒนาบุคลิกลักษณะของตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ที่มาใช้บริการในฟิตเนสหรือสถานออกกำลังกายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนักกีฬาหรือผู้ที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพก็ตาม (สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. 2541) ซึ่งสอดคล้องกับ (กฤษฎา สุราไพ. 2555) ที่สรุปว่า ครูฝึกส่วนบุคคลต้องได้รับการรับรองหรือ

ใบประกอบวิชาชีพ เพราะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องการให้คำแนะนำด้านการออกกำลังกาย มีความรู้พื้นฐานอย่างเพียงพอในการประเมินสุขภาพด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนก็ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการดูแลสุขภาพ มีความกระตือรือร้นในการประกอบวิชาชีพ รวมถึงต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ในหลายๆ ด้าน สามารถตอบข้อสงสัยแก่ผู้ที่มาใช้บริการได้

ไอ เอฟ พี เอ (International Fitness Professionals Association, IFPA) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำการออกกำลังกายว่า ควรมีความรู้ในศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ได้แก่ (1) ความรู้พื้นฐานสรีรวิทยาและการทำงานของกล้ามเนื้อ (2) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการออกกำลังกาย (3) การทดสอบเกี่ยวกับการออกกำลังกาย (4) การวิเคราะห์ส่วนประกอบของร่างกาย (5) การพัฒนาและการสร้างโปรแกรมการออกกำลังกาย (6) โภชนาการ (7) จิตวิทยา แรงจูงใจ หลักจริยธรรมเพื่อความสำเร็จ (8) ธุรกิจของฟิตเนส กฎหมาย การเงิน และ (9) ใฝ่รู้ คือศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เชิงวิชาการอยู่เสมอ

4. บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนฟิตเนส

เจริญ กระบวนรัตน์ (2545) ได้กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนไว้ว่า การเป็นครูผู้สอนที่ดี ควรมีการฝึกฝนตนเองให้มีทักษะเฉพาะในเรื่องที่สอนอย่างชัดเจน สามารถอธิบายข้อมูลที่น่าสนใจได้อย่างถูกต้องตามหลักทฤษฎีที่ได้ศึกษามา มีการพัฒนาในทุกๆ ด้านตลอดเวลา สามารถสอนได้ทุกสถานการณ์ ประยุกต์วิธีต่างๆ ได้อย่างมีประโยชน์และเป็นผลดีแก่สมรรถภาพ มีจิตวิทยาในการสอน เข้าถึงอารมณ์ของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละคนมีสภาพจิตใจไม่เหมือนกัน ถ้าเข้าใจตัวนักกีฬา ก็จะเกิดการสร้างความเป็นกันเอง นอกจากนี้ต้องเข้าใจทฤษฎีในการฝึก และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยด้วย อนึ่ง การเป็นนักพูดที่ดีก็มีความสำคัญ คือ ควรพูดอย่างสร้างสรรค์ มากกว่าการพูดสร้างแรงกดดันให้เกิดความรู้สึกรำคาญ หดหู่ใจ

เบอร์โกว และ เฮกคิเนน (Burkow; & Heikkinen. 2009) ได้กล่าวว่าผู้ฝึกสอนที่ดีต้องมีความเข้าใจเรื่องของการฝึกปฏิบัติ จนเกิดความชำนาญ เช่น เรื่องสมรรถภาพทางกาย การกำหนดโปรแกรมการฝึก เป็นต้น ก่อนที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่น เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการฝึกปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการประยุกต์วิธีการใหม่ๆ ให้มีความเหมาะสมกับผู้ที่มาใช้บริการ

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสของโรงแรมมีหน้าที่ในการควบคุม ดูแล สอนกิจกรรม ให้บริการและให้ความรู้ด้านการออกกำลังกายเพื่อให้ผู้ที่มาใช้บริการเกิดความสะดวก ออกกำลังกายได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด งานฟิตเนสจึงเป็นงานบริการซึ่งผู้ฝึกสอนนอกจากต้องทำหน้าที่หลายอย่างดังกล่าวแล้วยังต้องให้บริการให้เกิดความพึงพอใจต่อลูกค้าและแขกของโรงแรม เพื่อให้

เกิดความประทับใจและกลับมาใช้บริการหรือเป็นสมาชิกของฟิตเนสต่อไป ผู้ฝึกสอนฟิตเนสบางคน อาจต้องทำหน้าที่สอนกิจกรรมเป็นกลุ่มและสอนเป็นรายบุคคล (Personal Trainer) ซึ่งการสอน รายบุคคลควรมีการประเมินสุขภาพหรือสมรรถภาพของสมาชิกก่อนและหลังการฝึก เพื่อประเมิน ความก้าวหน้าในการฝึก ผู้ฝึกสอนจึงควรเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อให้มีใบประกาศรับรองด้านการออก กกำลังกายจากสถาบันต่างๆ เพื่อให้มีองค์ความรู้ที่ถูกต้อง เป็นระบบ เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือใน การประกอบวิชาชีพ (กฤษฎา สุรไพ. 2555) นอกจากความรู้ ความสามารถในการทำงานเฉพาะ ตำแหน่งแล้ว ผู้ฝึกสอนฟิตเนสของโรงแรมยังจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและ ภาษาต่างประเทศอื่นๆ ด้วย เพราะโรงแรมรองรับแขกต่างชาติจากนานาประเทศ ความรู้เรื่องภาษา จึงสำคัญมาก ผู้ที่ทำงานตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสจึงต้องพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารให้ เป็นที่เข้าใจแก่ลูกค้า ปัญหาในการทำงานก็จะมีน้อยกว่าผู้ที่ขาดทักษะทางภาษา

กล่าวได้ว่าผู้ฝึกสอนฟิตเนสมีหน้าที่หลายอย่าง ผู้ฝึกสอนใหม่จึงต้องเรียนรู้ ปรับตัว ปรับ วิธีการทำงาน ให้ได้มาตรฐานตามความคาดหวังของนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใช้บริการ ผู้ ที่มีพื้นความรู้ที่ดีด้านการออกกำลังกายก็จะช่วยลดความกังวลลงได้มาก โอกาสที่จะปรับตัวและ ทำงานได้ประสบความสำเร็จย่อมมีมากกว่าผู้ที่ขาดความรู้พื้นฐานที่ดี

5. ภาพลักษณ์การทำงานอย่างมืออาชีพของผู้ฝึกสอนฟิตเนส

ภาพลักษณ์ของการทำงานระดับมืออาชีพของผู้ฝึกสอนฟิตเนสนั้นมีองค์ประกอบหลาย อย่างมาก นอกจากความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งแล้วบุคลิกภาพ รูปร่างที่สมส่วน สมบูรณ์ แข็งแรง กระฉับกระเฉง และสุขภาพที่ดีก็เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การทำงานอย่างมืออาชีพต้องอาศัยองค์ความรู้ในหลายๆ ด้าน ที่สำคัญได้แก่ ความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่ง คือ ต้องเป็นผู้นำการออกกำลังกายได้ สอนกิจกรรมการออกกำลังกาย ได้ จัดโปรแกรมการออกกำลังกายให้สมาชิกได้ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารด้วย ภาษาต่างประเทศได้ เช่น ภาษาอังกฤษ ทดสอบและประเมินความก้าวหน้าในการออกกำลังกายได้ รวมถึงให้ความรู้เรื่องการรับประทานอาหาร การพักผ่อน และการขจัดความเครียดได้

การมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้น ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทั้งความรู้เรื่องสุขภาพและความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตนเองถนัด เช่น การสอนคลาสเต้นก็ควรมีทักษะการสอน การเต้นที่ถูกต้องและปลอดภัย คำนึงถึงผู้ที่มา ออกกำลังกายว่าแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน ปรับระดับความยากในการเต้นให้สอดคล้อง กับความสามารถของผู้เรียน เป็นต้น

ผู้ฝึกสอนต้องเป็นผู้นำการออกกำลังกายได้หลากหลายชนิดเช่น ผู้นำการเดินแอโรบิก โยคะ เวทเทรนนิ่ง เป็นต้น และต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ด้านการออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเป็นแรงจูงใจในการออกกำลังกายให้กับผู้อื่นได้

6. ความแตกต่างระหว่างผู้ฝึกสอนฟิตเนสเอกชนกับผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรม

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสเอกชนและผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรมจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบ โปรแกรมการฝึกแบบเฉพาะเจาะจง และเปลี่ยนแปลงรูปแบบการฝึกตามความเหมาะสม มีการอธิบาย สาธิต และนำเสนอรูปแบบการออกกำลังกายที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง การทำงานในหน้าที่ของผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรม จะมีความหลากหลายกว่าผู้ฝึกสอนฟิตเนสเอกชนคือ ต้องดูแลสระว่ายน้ำ ห้องสปา ห้องซาวน่า สนามเทนนิส เป็นต้น ทำให้ผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรม ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น นอกจากหน้าที่การทำงานในฐานะผู้ฝึกสอนฟิตเนสแล้ว คาซาวานา และบรูคส์ (ณัฐริมา เต็มชัยอนันต์. 2551; อ้างอิงจาก Kasavana. Brooks. 1991) กล่าวว่าความรู้ในเรื่องภาษาต่างประเทศ ก็เป็นส่วนสำคัญเพราะการทำงานในโรงแรม ต้องสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เนื่องจากลูกค้าที่มาใช้บริการส่วนใหญ่เป็นชาวต่างประเทศ ความแตกต่างเรื่องเงินเดือนนั้นผู้ฝึกสอนในโรงแรม จะมีเงินเดือนประจำ และเงินที่ได้จากเซอร์วิสชาร์จ (Service Charge) ส่วนผู้ฝึกสอนฟิตเนสเอกชนจะไม่มีเซอร์วิสชาร์จ แต่จะต้องทำยอดขาย เช่น ขายโปรแกรมการออกกำลังกายส่วนบุคคลและเป็นกลุ่มให้มาก ยิ่งขายได้ยอดสูง เงินที่ได้รับก็จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งฟิตเนสของโรงแรมจะไม่เน้นการทำยอดขายแต่เน้นการให้บริการที่ประทับใจ เมื่อบริการถูกใจผู้ที่มาใช้บริการ แน่นนอนเขาต้องกลับมาใช้บริการที่โรงแรมอีก ซึ่งก็จะทำให้ค่าเซอร์วิสชาร์จ ต่อเดือนเพิ่มมากขึ้น ในส่วนสวัสดิการด้านอาหาร เครื่องแต่งกาย ผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรมจะมีเสื้อผ้า และอาหารจากทางโรงแรมฟรี ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรม ไม่ต้องกังวลเรื่องของเสื้อผ้าและอาหาร แตกต่างจากผู้ฝึกสอนฟิตเนสเอกชนที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นค่าอาหาร เครื่องแต่งกาย ทำให้มีค่าใช้จ่ายมากกว่าผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรม

7. ประเภทการบริการประจำศูนย์ออกกำลังกาย

ลักษณะงานธุรกิจ (ฐานันท์ ศตะธรรมย์. 2552; อ้างอิงจาก ปรีชา กลิ่นรัตน์. 2536) หรือกิจกรรมการบริหารร่างกายประกอบไปด้วยกิจกรรมหลากหลายรูปแบบซึ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ดังต่อไปนี้

1. แอโรบิกแดนซ์ (Aerobic Dance) การออกกำลังกายแบบแอโรบิก (Aerobic) เป็นกิจกรรมการเต้นประกอบเพลงรูปแบบต่างๆ เช่น แอโรบิกแดนซ์ สเตปแอโรบิก ฯลฯ เป็นการออกกำลังกายที่ต่อเนื่องเกินกว่า 20 นาที ช่วยพัฒนาระบบความอดทนของหัวใจและหลอดเลือดได้ดี สมาชิกจำนวนมากชอบและเข้าร่วมกิจกรรมการเต้นแอโรบิกเป็นประจำ

2. ห้องยิมซึ่งมีอุปกรณ์การออกกำลังกายไว้ให้บริการหลายอย่าง ได้แก่ จักรยานกรรเชียงบก ชุดบริหารกายด้วยน้ำหนัก (Resistance Weight Exercise) และชุดวิ่งบนสายพาน เป็นต้น

3. ห้องทดสอบสมรรถภาพและสุขภาพ เช่น เครื่องวัดชีพจรและวัดความดันโลหิต เครื่องวัดสัดส่วนร่างกาย เครื่องทดสอบไขมัน เครื่องทดสอบพลังกล้ามเนื้อและความแข็งแรง เป็นต้น

4. ห้องอบไอน้ำและห้องนวดตัว ห้องนวดแผนโบราณหรือแผนไทย (Thai Traditional Massage)

5. ห้องกีฬาในร่ม เช่น สควอช เทเบิลเทนนิส

6. ห้องคลินิกสุขภาพและการออกกำลังกายเพื่อให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำด้านสุขภาพและการออกกำลังกาย ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้ ได้แก่ นักพลศึกษา นักวิทยาศาสตร์การกีฬานักกายภาพบำบัดและนักการแพทย์ โดยมีการตรวจสอบร่างกายและประเมินผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์เป็นรายบุคคล

7. สระว่ายน้ำ เน้นการว่ายน้ำเพื่อสุขภาพ ถ้าเป็นสระในร่มจะเป็นสระน้ำอุ่น มีรูปทรงสี่เหลี่ยมผืนผ้า วงรี หรือวงกลม อาจจะมีระบบน้ำวนในตัวเพื่อการนวดตัว และเพื่อการบริหารในน้ำแบบมีแรงน้ำวนต้าน

8. ห้องออกกำลังกาย หรือสตูดิโอ เป็นห้องที่ใช้สอนกิจกรรมการออกกำลังกายต่างๆ เช่น เต้นแอโรบิก ราซิกง ฟึคโยคะ พิลาทิส ฟิตบอล เป็นต้น

9. กิจกรรมกีฬาต้านอื่นๆ เช่น กีฬาเทนนิสและแบดมินตัน นอกจากนี้ยังมีการแบ่งประเภทของการบริการประจำศูนย์ออกกำลังกายออกไปอีกดังนี้ (สุกัญญา พาณิชเจริญนาม และ สืบสาย บุญวีรบุตร. 2540)

9.1 การบริหารร่างกายเดี่ยว หรือการออกกำลังกายที่ไม่ต้องการใช้ออกซิเจนเป็นส่วนประกอบในการสร้างพลังงาน (Anaerobic Exercise) ซึ่งดีในแง่ทำให้กล้ามเนื้อแข็งแรงเฉพาะส่วน การออกกำลังกายในลักษณะนี้จะมีครุฝึกคอยควบคุม ดูแล แนะนำการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับรูปร่างและสัดส่วนของผู้บริโภค ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

9.1.1 เครื่องยกน้ำหนักประเภทเสริมกล้ามเนื้อ คืออุปกรณ์การบริหารร่างกายเพื่อสร้างสมรรถภาพทางกาย (Conditioning Exercise) เพื่อสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ เช่น Seated Knee Flexion Machine ช่วยเสริมสร้างกล้ามเนื้อต้นขาด้านหลังและน่อง (Seated Fly Machine) ช่วยเสริมสร้างกล้ามเนื้อหน้าอก เป็นต้น

9.1.2. เครื่องเสริมสร้างระบบการไหลเวียนและหายใจ คืออุปกรณ์การบริหารร่างกายเพื่อเสริมสร้างระบบการไหลเวียนภายในร่างกาย (Circulatory Activities) โดยการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ออกกำลังกาย ช่วยกระตุ้นระบบการหายใจ และระบบการไหลเวียนโลหิตของร่างกายให้ทำงานได้ดีขึ้น เช่น เครื่องสเตป (Stepper) เครื่องเดินสายพาน (Treadmill) เครื่องกรรเชียงเรือ (Rowing) และ จักรยาน (Bicycle) ที่ช่วยเสริมสร้างระบบการเต้นหัวใจและการหายใจ ทำให้สุขภาพแข็งแรง

9.2 การบริหารร่างกายเป็นหมู่ประกอบด้วยดนตรี หรือ การเต้นแอโรบิก (Aerobic Dance) การบริการส่วนนี้เป็นที่นิยมของผู้บริโภคอย่างมาก เนื่องจากการออกกำลังกายที่สนุกสนาน และสวยงาม การเต้นแบบแอโรบิก เป็นการเต้นที่มีการผูกโยงกับการเต้นรำได้อย่างกลมกลืน เป็นการออกกำลังกายที่ต้องทำต่อเนื่องไม่หนักหน่วง แต่จะเน้นเรื่องระยะเวลาโดยจะต้องมีการออกกำลังกายนานเกินกว่า 20 นาทีขึ้นไป เพื่อให้ร่างกายดึงเอาไขมันมาใช้เผาผลาญพลังงาน เป็นการเพิ่มสมรรถภาพของระบบหายใจและไหลเวียนของโลหิต ซึ่งช่วยให้ร่างกายสามารถสร้างกล้ามเนื้อและเคลื่อนไหวได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว มีประสิทธิภาพ ผลที่ได้คือการลดไขมันซึ่งวิธีการออกกำลังกายแบบแอโรบิกมีหลายแบบ ได้แก่ การเดินเร็ว วิ่ง วายน้ำ กรรเชียงบก การเต้นลีลาศแบบต่อเนื่อง เต้นแอโรบิกประกอบดนตรีบนบก และแอโรบิกในน้ำ (Aqua Aerobic) ซึ่งเหมาะสำหรับทุกเพศทุกวัย และเอื้อต่อผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่สามารถออกกำลังกายด้วยวิธีอื่นได้ เช่น ผู้ที่มีปัญหาเรื่องข้อต่อต่างๆ ผู้ที่มีน้ำหนักเกิน หญิงมีครรภ์หรือผู้ป่วยหลังผ่าตัด เป็นต้น

9.3 ซาวน่า (Sauna) เป็นคำมาจากภาษาฟินนิชของชาวฟินแลนด์ เป็นการอบร่างกายด้วยควันอยู่ในห้องที่สร้างด้วยไม้ขนาดประมาณ 12x18 ฟุต ปกติอุณหภูมิประมาณ 200-210 องศาฟาเรนไฮต์ (อุณหภูมิพอสมควรเป็น 180-190 องศาฟาเรนไฮต์) ความร้อนนี้เกิด

จากเตาซึ่งเผาถ่านหินจนร้อน และเพื่อให้ในห้องมีอุณหภูมิสูงขึ้น อาจจะใช้ไอน้ำรดบนหินเพื่อให้ระบายความร้อนออกมา บ้างครั้งอาจมีการผสมการบูร หรือ พิมเสน เพื่อเพิ่มกลิ่นหอมและความสดชื่นภายในห้อง ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความสดชื่น ขจัดความปวดเมื่อย ช่วยให้หัวใจและระบบไหลเวียนโลหิตสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดีขึ้น สร้างความกระปรี้กระเปร่า และช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ

9.4 ห้องอบไอน้ำ (Steam) เป็นการอบเปียกโดยการใช้ไอน้ำที่มีอุณหภูมิสูงพอเหมาะพอนเข้าไปภายในห้อง จะช่วยให้รูขุมขนมีการเปิดขยายเพื่อช่วยไล่สิ่งสกปรกต่างๆ ออกจากร่างกาย ทำให้กล้ามเนื้อผ่อนคลาย และขจัดสิ่งสกปรกออกจากร่างกายได้ง่าย อาจจะใช้สมุนไพรร่วมด้วยเพื่อประโยชน์เรื่องการอบผิว เป็นการบริการด้านความงามรูปแบบหนึ่ง

9.5 อ่างน้ำวน (Whirlpool) มีลักษณะเป็นอ่างอาบน้ำ เนื้อที่ประมาณ 18 ตารางฟุต มีช่องน้ำพุ่งประมาณ 6 ช่อง สามารถให้บริการได้ครั้งละ 1-3 คน น้ำภายในอ่างสามารถปรับอุณหภูมิเป็นน้ำธรรมดา น้ำอุ่น และน้ำร้อน ได้ตามต้องการ นอกจากนี้ น้ำที่พุ่งขึ้นจะช่วยนวดตัวได้ ซึ่งจะทำให้กล้ามเนื้อผ่อนคลาย กระตุ้นเซลล์ผิวหนังให้สดชื่น

9.6 การนวดตัว (Massage) เป็นการบริการอีกอย่างหนึ่งของศูนย์ออกกำลังกายทั่วไป ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อเนื้อเยื่ออ่อนของร่างกายอย่างมีแบบแผน เพื่อให้หายจากความปวดเมื่อย ช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย ซึ่งประโยชน์ของการนวดตัว จะช่วยให้เกิดการเผาผลาญอาหารในกล้ามเนื้อ ร่างกายได้รับการผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดทางสมองและจิตใจ

8. ความรู้เรื่องฟิตเนสของโรงแรม

ฟิตเนสหรือศูนย์ออกกำลังกายภายในโรงแรม เปิดให้บริการทุกวันตั้งแต่เวลา 05.30–23.00 น. อัตราค่าสมาชิกจำแนกเป็นบุคคลทั่วไป กลุ่ม 2-4 คน กลุ่ม 5 ขึ้นไป การจ่ายค่าสมาชิกจะจ่ายเป็นรายปี ราย 2-5 ปี หรือตลอดชีพก็ได้ ซึ่งฟิตเนสแต่ละแห่งก็กำหนดราคาไว้แตกต่างกันไป

ฟิตเนสของโรงแรมระดับ 4-5 ดาวโดยทั่วไปมีการบริการห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ห้องอาบน้ำ ห้องสปา โดยประกอบด้วยห้องอบตัวแบบเปียกและแบบแห้ง มีบริการนวดตัวหลากหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้ที่มาใช้บริการ มีสระว่ายน้ำ อ่างน้ำวนทั้งร้อนและเย็น มีศูนย์บริการความงามและมุมเครื่องดื่ม หรืออาหารว่างเพื่อสุขภาพ

สำหรับบุคลากรประจำฟิตเนสได้แก่ ผู้ฝึกสอนฟิตเนส (Fitness Instructor) พนักงานบริการทั่วไป (General Facilitators) พนักงานต้อนรับ (Reception) และ พนักงานบริการนวด (Spa Massager) ซึ่งการปฏิบัติงานบุคลากรทุกๆ ฝ่ายต้องมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน

เช่น ผู้ฝึกสอนต้องได้รับการสอนงานและมีประสบการณ์ทางด้านการให้บริการในศูนย์ออกกำลังกาย รวมถึงการดูแลในเรื่องของความสะอาด ความพร้อมและความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2554)

พนักงานบริการทั่วไปเป็นผู้ที่ดูแลในเรื่องของความสะอาดเรียบร้อยภายในฟิตเนสหรือ ศูนย์ออกกำลังกาย มีการจัดวางสิ่งของต่างๆ ที่ต้องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เช่น การจัดวาง ผ้าเช็ดมือ ผ้าเช็ดหน้า ผ้าเช็ดเท้าตามชั้นวางให้พร้อม การตรวจสอบปริมาณยาสระผม ครีมหาผิว ครีมใส่ผม แป้งทาตัว ให้อยู่ในสภาพที่เพียงพอและใช้งานได้ รวมไปถึงความสะอาดของพื้นภายใน ศูนย์ออกกำลังกายตามจุดต่างๆ ด้วย

พนักงานต้อนรับทุกคนสามารถช่วยเหลือสมาชิก และแขกโรงแรมที่ต้องการทราบข้อมูล เกี่ยวกับโรงแรมและรายละเอียดต่างๆ เช่น การเป็นสมาชิกประจำศูนย์ออกกำลังกาย การให้บริการ เกี่ยวกับการนวด การรับแลกบัตรสมาชิก หรือบัตรโรงแรม เพื่อป้องกันการแอบอ้างเข้ามาใช้บริการ เป็นต้น

พนักงานนวดต้องมีทักษะของการนวดที่หลากหลาย รวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับผลดีผลเสีย ของการนวดต่างๆ ทำให้สมาชิกและแขกโรงแรมที่เข้ามาใช้บริการรับรู้ถึงความรู้สึกสบาย ผ่อนคลาย จากที่ได้รับการนวด และประทับใจในการให้บริการ

ฟิตเนสได้จัดกิจกรรมเพื่อให้บริการสำหรับสมาชิกและแขกที่เข้ามาพักในโรงแรม โดยมีการสอนกิจกรรมการออกกำลังกายที่หลากหลาย ได้แก่ การออกกำลังกายด้วยน้ำหนัก (Weight Training) การเต้นแอโรบิกแบบต่างๆ การเต้นลาติน ดานซ์ (Latin Dance) และแจ๊ส ดานซ์ (Jazz Dance) ฝึกโยคะ พิลาทิส ไท้จี้ มวยไทย การออกกำลังกายกับลูกบอล (Fit Ball) การออกกำลังกาย ประกอบเสียงเพลง เช่น บอดี โทนนิง (Body Toning) และนิวบอดี (New Body) คือ กิจกรรมการออกกำลังกายที่ช่วยทำให้กล้ามเนื้อกระชับได้สัดส่วน

ฟิตเนสยังมีการออกกำลังกายที่เน้นเฉพาะส่วน ซึ่งได้แก่ หน้าท้อง สะโพกและขา เช่น หน้าท้องแบน (Flat Tummy) หน้าท้อง สะโพกและต้นขา (Abs/Hip/Thigh) และ บริหารหน้าท้อง ด้วยลูกบอล (Abs on Ball) เป็นต้น กิจกรรมดังกล่าวเหมาะสำหรับผู้ที่ไม่มีเวลาออกกำลังกายน้อย นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมการออกกำลังกายในน้ำสำหรับคนทั่วไปและสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มที่ต้องการออกกำลังกายแต่มีข้อจำกัด เช่น มีน้ำหนักตัวมาก มีการบาดเจ็บของร่างกาย เป็นต้น การออกกำลังกายในน้ำ การลอยตัวในน้ำเป็นการเพิ่มความหนักของงาน ผู้ฝึกสอนฟิตเนสสามารถ ปรับรูปแบบการออกกำลังกายในน้ำให้มีความหลากหลายเพื่อให้บริการแก่บุคคลทั่วไปที่ต้องการ ออกกำลังกายในน้ำและเพื่อเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Therapeutic Exercise) ให้กับกลุ่มบุคคลที่มี

ปัญหาสุขภาพหรือมีข้อจำกัดของร่างกาย (สัทัญญา พานิชเจริญ และ สืบสาย บุญวีรบุตร. 2540; American College of Sport Medicine. 2010)

ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า (Locker Room)

ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผู้หญิงและผู้ชาย โดยแบ่งพื้นที่ดังนี้

- ห้องพักผ่อนเพื่อการผ่อนคลาย (Relaxation Room) หรือห้องพักผ่อนซึ่งจัดให้มีโทรทัศน์ ให้สมาชิกและแขกโรงแรมได้นั่งพักผ่อน
- ห้องสุขา (Rest Room) เป็นห้องที่มีการจัดชุดอุปกรณ์ โกนหนวด ครีม สบู่ และน้ำยาบ้วนปาก รวมไปถึงอ่างล้างหน้า
- ห้องสำหรับผ่อนคลาย (Spa Room) ประกอบไปด้วย
 1. ห้องอบไอน้ำหรือห้องเปียก (Steam Room)
 2. ห้องอบแบบแห้ง (Sauna Room)
 3. อ่างน้ำวน (Whirlpool) มี 2 แบบ
 - 3.1 อ่างน้ำวนแบบร้อน (Hot)
 - 3.2 อ่างน้ำวนแบบเย็น (Cold)
- ตู้เก็บสัมภาระ (Locker Box)
- ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าหรือห้องแต่งตัว (Changing Room)
- ห้องอาบน้ำ (Shower Room)

อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย

1. อุปกรณ์สำหรับเพิ่มระบบไหลเวียนโลหิต (Cardiovascular Machine) มีไว้สำหรับอบอุ่นร่างกาย และบริหารร่างกายให้มีความแข็งแรงอดทนของกล้ามเนื้อหัวใจ หรือเพื่อเผาผลาญไขมัน และการคลายอุ่น (Cool down) ซึ่งประกอบไปด้วยอุปกรณ์ต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ลู่วิ่งสำหรับวิ่ง (Treadmill)
 - 1.2 จักรยาน (Bicycle)
 - 1.3 เครื่องเหยียบขึ้นลง
 - 1.4 เครื่องสเตป (ก้าวไปข้างหน้าและหลังพร้อมมือโยก)
 - 1.5 เครื่องแกว่งขาพร้อมมือโยก
2. ส่วนของอุปกรณ์สำหรับบริหารร่างกายเพื่อความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ โดยเป็นเครื่องออกกำลังกายด้วยน้ำหนักที่มีลักษณะจำกัดการเคลื่อนไหว ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 อุปกรณ์สำหรับบริหารกล้ามเนื้อขา
- 2.2 อุปกรณ์สำหรับบริหารกล้ามเนื้ออก
- 2.3 อุปกรณ์สำหรับบริหารกล้ามเนื้อหลังส่วนบนและล่าง
- 2.4 อุปกรณ์สำหรับบริหารกล้ามเนื้อหัวไหล่
- 2.5 อุปกรณ์สำหรับบริหารกล้ามเนื้อแขน
- 2.6 อุปกรณ์สำหรับบริหารกล้ามเนื้อหน้าท้อง

3. อุปกรณ์สำหรับบริหารร่างกายเพื่อเพิ่มความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ซึ่งได้แก่ ดัมเบลล์ (Dumbbell) และ บาร์เบลล์ (Barbell)

4. ห้องกิจกรรม (Activity Room) ซึ่งเป็นห้องที่ใช้สำหรับประกอบกิจกรรมต่างๆ เช่น การเต้นแอโรบิก การสอนโยคะ การสอนมวยไทย เป็นต้น ขนาดห้องสามารถจุคนได้ประมาณ 15 คน มีระบบควบคุมอุณหภูมิ แสง และอุปกรณ์พวกรุ่นเครื่องเสียงต่างๆ

แผนกดูแลเด็ก

ศูนย์ออกกำลังกายของโรงแรมในบางแห่งจะมีแผนกดูแลเด็ก ให้แก่ผู้ที่มาใช้บริการและแขกโรงแรม ทางโรงแรมจะมีการจัดหาพนักงานมาดูแลเด็ก และการบริการนี้เฉพาะสำหรับลูกค้าของโรงแรมเท่านั้น (สมชาย หอมยก. 2551)

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาสเซ่ (Haase. 2005) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของผู้ฝึกสอน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในด้านกีฬา ผลการวิจัยพบว่า นอกจากทักษะทางด้านการสอนกีฬาที่ผู้ฝึกสอนต้องทำได้ดีแล้ว ทักษะด้านการสื่อสารก็สำคัญมากเช่นกันเพราะใช้ในการให้ความรู้และให้คำแนะนำ เพื่อให้ให้นักกีฬามีศักยภาพอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนยังต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพราะทักษะดังกล่าวมีความสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

กูลด์ และแลคคะ (เกรินท์ ธิยาพันธ์. 2555 ; อ้างอิงจาก Gould. 2005; et al.) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และสถานะภาพทางสังคมที่ผู้ฝึกสอนกีฬาในระดับมัธยมควรมี และศึกษาความเข้าใจของผู้ฝึกสอนต่อบทบาทของตนเองที่สามารถพัฒนาทักษะของนักกีฬา โดยสำรวจจากผู้ฝึกสอนในระดับมัธยม จำนวน 154 คน จาก 7 ชนิดกีฬา ผลสรุปว่า เรื่องที่ผู้สอนให้ความสำคัญที่สุด คือ เรื่องจิตวิทยาการพัฒนาทางสังคม ทักษะการสอนพลศึกษา และการพัฒนาร่างกาย ส่วนปัญหาที่เกิดกับผู้ฝึกสอนที่ทำงานระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คือ ไม่ประสบ

ความสำเร็จในการสร้างความรับผิดชอบ การขาดแรงจูงใจ ขาดจริยธรรมในการทำงาน ขาดความสามารถในการสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับนักศึกษา

อีเบอร์เนอร์ (Eberner. 2007) ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่ทำงานในโบสถ์ศาสนาคริสต์ นิกายคาทอลิก โดยมีผู้ให้ข้อมูลเป็นพนักงาน จำนวน 7 คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และการใช้แบบทดสอบ และแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะของความเป็นผู้นำในพนักงานเป็นผลจากการได้รับการยกย่องชมเชยในการให้บริการและการให้อำนาจในการสั่งงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและได้แสดงบทบาทในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าลักษณะความเป็นสมาชิกที่ดีเริ่มต้นจากการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในครั้งแรก

ริตา (Rita. 2007) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถกับความสำเร็จในอาชีพของผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกัน เชื้อสายแอฟริกัน ด้วยวิธีการศึกษาจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพที่เป็นคนอเมริกัน เชื้อสายแอฟริกัน จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และแบบทดสอบ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ในความสามารถมีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ การยอมรับเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นในการทำงาน การมีทักษะในการแก้ปัญหา ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ ทำให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ภายในองค์กร รวมทั้งการได้รับสวัสดิการที่ดีจากองค์กร จะทำให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะของความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

เดียนา และคณะ (Deana; et al. 2008) ทำการศึกษาถึงสภาพของผู้ฝึกสอนในปัจจุบันทางตอนกลางของภาคตะวันตกเฉียงใต้ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มกับผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของท้องถิ่นจำนวน 11 คน ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่ลูกค้าเลือกผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเนื่องจาก (1) คุณภาพของผู้ฝึกสอน เช่น รูปร่าง เพศ (2) การรักษาลูกค้า (เช่น ทักษะการจูงใจการเอาใจใส่ และทักษะทางสังคม) (3) ความน่าเชื่อถือเนื่องจากเคยผ่านการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (เช่น มีใบประกาศรับรอง) และ (4) คุณลักษณะที่กล่าวถึงในเชิงลบ คือ การทำผิดศีลธรรม ไม่มีความเป็นมืออาชีพ (เช่น การแสดงความคิดเห็นทางเพศ การใช้อำนาจ) ผลกระทบของพฤติกรรมเชิงลบ ทำให้เสียลูกค้า และอาจทำให้เกิดการฟ้องร้องตามมา

เฮนนิ่ง และเวดเนอร์ (Henning; & Weidner. 2008) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรในสมาคมกีฬาที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน เป็นหัวหน้าผู้ฝึกสอน 47 คน ผู้ฝึกสอน 45 คน ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน 26 คน ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม 7 ข้อหลักๆ เกี่ยวกับระดับความเครียด ประสิทธิภาพการทำงาน และแบบสอบถามความสอดคล้องกันในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ฝึกสอนต้องรับผิดชอบงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกันส่งผลให้ประสิทธิภาพงานต่ำลง และเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สรุปได้ว่าผู้ฝึกสอนต้องมีการวางแผนงานที่ดีเพื่อให้ความพร้อมในการทำงานที่นอกเหนือจากงานหลักที่ตนเองต้องรับผิดชอบ เพราะถ้ามีความพร้อมมาก ปัญหาการทำงานจะลดลง ความเครียดก็น้อยลงด้วย

ฟรอสต์ (Frost. 2009) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่สนับสนุนให้โค้ชกีฬาประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีการสำรวจโค้ชระดับมัธยมศึกษา 15 ประเภทกีฬา กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสำรวจ 17 คุณลักษณะของโค้ช โดยให้คะแนนความคิดเห็นจากระดับ 1 (สำคัญน้อย) ถึง 5 (สำคัญมาก) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการฝึกซ้อม การสื่อสารกับนักกีฬา การกระตุ้นนักกีฬา การพัฒนาทักษะกีฬาและองค์ความรู้ทางการกีฬาเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทำให้โค้ชประสบความสำเร็จ ดังนั้นโค้ชที่ยังใหม่และประสบการณ์น้อยจึงควรพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังกล่าวให้มากขึ้น

เมลตัน และคณะ (Melton; et al. 2011) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะและบทบาทสำคัญในแต่ละวันของผู้ดูแลการฝึกออกกำลังกายส่วนตัวของลูกค้าสตรี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเลือกผู้ฝึกสอนการออกกำลังกายที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มลูกค้าเพศหญิงที่จ้างผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล (Personal Trainer) ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลหลักในการเลือกผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล คือ เลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ (1) ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้านในการสอนออกกำลังกาย (2) ต้องสามารถออกแบบโปรแกรมการออกกำลังกายได้ (3) มีทักษะทางสังคมที่ดี (4) มีความซื่อสัตย์กับลูกค้าและหน่วยงาน และ (5) ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ

แคมพอส ซีเมอส และฟรานโก (Campos; Simoes; & Franco. 2016) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเปรียบเทียบตัวชี้วัดคุณภาพของครูผู้ฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ให้บริการด้านการออกกำลังกาย (ผู้จัดการทั่วไป อาจารย์ และผู้ที่มาเข้าร่วมอื่นๆ มีอายุในช่วง (<21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี และ > 40 ปี) ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และทำการทดสอบแบบไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพผู้ฝึกสอนที่อยู่ในระดับมืออาชีพ ได้แก่ (1) ต้องเป็นผู้ที่มี

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (2) ต้องมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน และ (3) ต้องรับผิดชอบ เอาใจใส่การทำงาน ดังนั้น องค์กรควรฝึกอบรมพนักงาน (ผู้ฝึกสอนการออกกำลังกาย) ให้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ และกำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวด้วย

งานวิจัยในประเทศ

ณัฐวุฒิ เกิดกรุง (2551) ได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนการออกกำลังกายของโรงแรมปทุมวันปริ๊นเซส กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกของศูนย์ออกกำลังกายโรงแรมปทุมวันปริ๊นเซส 320 คน และเป็นผู้ที่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนการออกกำลังกายใน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการสอนการออกกำลังกายประเภทต่างๆ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศต่อระดับความคิดเห็นพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนการออกกำลังกายทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามอาชีพต่อระดับความคิดเห็นพบว่าผู้ที่มาออกกำลังกายส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัท มีความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนการออกกำลังกายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการออกกำลังกายต่อระดับความคิดเห็น พบว่าผู้ที่มาออกกำลังกายส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการออกกำลังกายเพื่อต้องการให้มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์

สมยศ แยมเฟื่อน (2551) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 250 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแปรทางเดียว และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ พบว่า ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

เพ็ญศรี ศรีสังฆธรรม และเสาวรัตน์ ม่านสะอาด (2552) ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชาเภสัชศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน

162 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานประกอบด้วยความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษระดับค่อนข้างดี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ การมีส่วนร่วมทางสังคม การวางตัวที่เหมาะสม และมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ ส่วนทางวิชาการด้านความรู้ จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสม สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมพบว่าต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีความมานะ ขยันอดทน ต่อสู้กับงาน รวมถึงด้านบุคลิกภาพต้องเป็นผู้ที่สุภาพเรียบร้อย มีสัมมาคารวะ และรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ

ฐานิษฐ์ ศตะมย์ (2552) ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำการออกกำลังกายตามการรับรู้ของผู้จัดการสถานประกอบการด้านการออกกำลังกายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าผู้จัดการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะผู้นำการออกกำลังกาย คือ ความสามารถในการจัดการด้านความปลอดภัยในการออกกำลังกาย มีความสามารถในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี มีความสามารถในการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมาย มีความสามารถด้านการออกกำลังกายเพื่อควบคุมน้ำหนัก ตลอดจนมีความสามารถในการปฏิบัติการพินคินซีพและการปฐมพยาบาล

วรรณดี เกตแก้ว (2552) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมีข้อคำถาม 70 ข้อ คำตอบเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ คุณลักษณะที่ผู้นำสตรีกลุ่มสูงซึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการมีสูงกว่ากลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา การมีบุคลิกที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกศรัทธา และมีการเข้าร่วมศึกษาหาความรู้หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่จัดโดยสถาบันต่างๆ ทั้งหมดนี้เป็นผลตัวบ่งชี้ถึงคุณลักษณะที่ผู้นำสตรีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

เกรียงศักดิ์ ชะนะภัย (2554) ทำการศึกษาความต้องการบุคลากรด้านการออกกำลังกายและกีฬาของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2550 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีชั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา มีความเชื่อมั่น .96 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารกีฬามีความต้องการบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ในการทำงาน

มีความสามารถเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำด้านการกีฬาได้

วรรษยา เชื้อกล้วย (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจของผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 356 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ คือ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำคือ ต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน เป็นผู้นำแบบรอบคอบ ประนีประนอม อารมณ์ดีมีความมั่นคงทางจิตใจ มีความคิดคำนึงถึงผู้อื่นก่อนเป็นหลัก และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร

สไบทิพย์ มงคลนิมิตร (2554) ได้ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการโรงแรม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่าง เป็นหัวหน้าพนักงานและบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการและผู้ใช้บริการ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการคัดเลือกบุคลากรต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในด้านวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี สามารถเข้ากับวัฒนธรรมในองค์กรได้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านบริการจะเน้นการให้ความรู้ การมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการเข้ารับการฝึกอบรม การสอนงาน ทำให้มีความสามารถที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านบริการ ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความพร้อม เข้ากับกฎระเบียบขององค์กรได้

เกษศิริรินทร์ กิตติพงษ์ภากรณ์ และจุฑา ดิงศภักย์ (2555) ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและสมาชิกฟิตเนสเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกายในฟิตเนส กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 45 คน และสมาชิกจำนวน 540 คน จากฟิตเนสเชิงพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร 45 แห่ง โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการสรุปแบบความเรียง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกายอยู่ในระดับดีมากที่สุดในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร การสร้างโปรแกรมการออกกำลังกายให้มีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ และด้านคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกายในทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งได้แก่ การมีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา มีความรู้ด้านวิชาการ และมีความสามารถในการเผยแพร่ความรู้

กฤษฎา สุร่าไพ สาลี สุภาภรณ์ และอุษากร พันธุ์วานิช (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานอาชีพผู้ฝึกสอนฟิตเนส กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ฝึกสอนฟิตเนส 40 คน และผู้บริหารงานฟิตเนส 20 คน รวม 60 คน กลุ่มตัวอย่างทำงานในฟิตเนสของโรงแรม ระดับ 4-5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกคนสมัครใจ และเซ็นหนังสือแสดงความยินยอม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์ การกระตุ้นความจำด้วย ภาพถ่ายและการเขียนแผนที่ความคิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบความคงที่ของข้อมูลและ ตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยวิธีการสามเส้า สรุปผลการวิจัยได้ 2 ประเด็น คือ ประเด็น แรก ปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนฟิตเนสทำงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ (1) มีความรู้ดี สามารถสอน กิจกรรมต่างๆ ได้ (2) รักงานฟิตเนส (3) ผู้บริหารสนับสนุน ทำงานเป็นทีมและเรียนรู้อยู่เสมอ (4) มีสวัสดิการดี (5) มีโอกาสก้าวหน้าสูง และ (6) มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ และประเด็น ที่สอง ปัจจัยที่เป็นปัญหาในการทำงานอาชีพครูฝึกสอนในฟิตเนส ได้แก่ (1) ขาดความเป็นมืออาชีพ (ขาดทักษะด้านภาษา การสื่อสารและการให้บริการลูกค้า) (2) ขาดจริยธรรมในวิชาชีพ (3) ขาด ความพร้อม (4) ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าทุกคน (5) ผู้ฝึกสอนมีไม่พอช่วงที่มี ผู้ใช้บริการมาก และ (6) อุปกรณ์และเครื่องมือออกกำลังกายชำรุด/ไม่เพียงพอ สรุปได้ว่า ผู้ที่ ต้องการงานให้ประสบความสำเร็จในตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสของโรงแรม ต้องมีความรู้ เกี่ยวกับ ศาสตร์ด้านการออกกำลังกาย สามารถสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ต้องเป็นผู้ที่มีใจรัก งานบริการรวมทั้งมีจริยธรรมในวิชาชีพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในบทนี้จะได้กล่าวถึงหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในระยะแรกคือ ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่จำนวน 30 คน สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือพลศึกษา และเพิ่งเริ่มทำงานในฟิตเนสของโรงแรม 4-5 ดาว ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี (นับจากการเริ่มทำงานครั้งแรกหลังจากสำเร็จการศึกษา) มีชั่วโมงสอนกิจกรรมการออกกำลังกายในฟิตเนสของตนเองอย่างน้อย 2-3 รอบต่อสัปดาห์ โดยกลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1 ทำการตอบแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ จากนั้นคัดเลือกผู้ที่สมัครใจจะเป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 2 ไว้ 14 คน (เป็นชาย 8 คน และหญิง 6 คน) เพื่อทำการสัมภาษณ์และเขียนแผนที่ความคิด กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 22-24 ปี ทุกคนมีคุณสมบัติตามเกณฑ์และสมัครใจเข้าร่วมในการวิจัยโดยรับทราบเงื่อนไขในการวิจัย และเซ็นหนังสือแสดงความยินยอมเพื่อเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (เลขที่ SWUEC/E-240/2558)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการ (1) บรรยายเหตุการณ์สำคัญ (ใช้แบบบรรยาย เหตุการณ์ 2 แบบ คือ วันที่มีปัญหาในการทำงานมาก และวันที่มีปัญหาในการทำงานน้อยซึ่งผู้ตอบใช้วิธีเขียนหรือพูดเพื่อบันทึกเทปเสียง ดูภาคผนวก ก) (2) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (ใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามปลายเปิด ดูภาคผนวก ข) และ (3) การเขียนแผนที่ความคิด (เป็นแผนที่เกี่ยวกับปัญหาหลักและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหา ดูภาคผนวก ค) นำข้อมูลที่ได้จากการบรรยายเหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์ และการเขียนแผนที่ความคิดมาวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยด้วยการเปรียบเทียบความคงที่ของข้อมูล (Constant Comparison) และตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยวิธีการสามเส้า (Triangulation) คือ ตรวจสอบความสอดคล้องกันของข้อมูลที่ได้จากวิธีการรวบรวมข้อมูล 3 แบบ

(การบรรยายเหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์ และการเขียนแผนที่ความคิด) เพื่อสรุปเป็นผลการวิจัย (สาลี สุภาภรณ์. 2550) สำหรับแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ แบบสัมภาษณ์และแผนที่ความคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นได้นำไปทำการศึกษาหาร่องกับกลุ่มบุคคลที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการเปรียบเทียบความคงที่ของข้อมูล (Constant Comparison) ซึ่งได้มาจาก การตอบแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์ และการเขียนแผนที่ความคิด เพื่อที่จะหาหัวเรื่องและหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ การเปรียบเทียบความคงที่ของข้อมูลมี 4 ขั้นตอน คือ การอ่านข้อมูลเพื่อหาหัวข้อ การจัดกลุ่มหัวเรื่อง การนำข้อมูลมาจัดเข้าหัวข้อที่เหมาะสม และการอธิบายหัวข้อ ทำการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลโดยใช้วิธีการสามเส้า (Triangulation) ของแหล่งข้อมูลที่ได้มาจากการบรรยาย เหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์ และการเขียนแผนที่ความคิด เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ตรงกันของข้อมูลที่ได้มา (สาลี สุภาภรณ์. 2550)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบความคงที่ของข้อมูลจากการบรรยายเหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์ และการเขียนแผนที่ความคิด ทำให้ทราบผลการวิจัยซึ่งสรุปได้เป็น 2 ตาราง คือ ตาราง 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และตาราง 2 สรุปผลการวิจัย ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

ผลการวิจัย

ตาราง 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อ สมมุติ	เพศ	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	ประสบการณ์		รอบสอน	สอน กิจกรรม	ระดับ ดาว	รายได้	
				ปี	เดือน				ประจำ	เสริม
FI 1	ชาย	24	FI	1	1	3	1, 2, 4	5	22,000	20,000
FI 2	ชาย	24	FI	1	-	2	2, 6	5	18,000	4,000
FI 3	หญิง	24	FI	2	-	2	1, 2	5	23,000	6,000
FI 4	ชาย	24	FI	1	5	2	1, 3	5	16,000	2,000
FI 5	ชาย	24	FI	2	-	2	2, 3	4	18,000	2,000
FI 6	หญิง	24	FI	1	-	2	1, 3	5	24,000	-
FI 7	ชาย	24	FI	1	-	2	1, 3	5	24,000	-
FI 8	ชาย	22	FI	-	8	2	2, 3	5	16,000	2,000
FI 9	ชาย	22	FI	-	1	2	1, 6	5	23,000	2,400
FI 10	หญิง	23	FI	1	1	2	1, 5	5	23,000	-
FI 11	หญิง	23	FI	-	4	2	4, 5	5	17,000	-
FI 12	หญิง	24	FI	1	9	2	1, 3	5	16,000	-
FI 13	หญิง	24	FI	2	-	2	1, 5	4	17,000	-
FI 14	ชาย	22	FI	-	4	2	3, 7	4	20,000	-

หมายเหตุ : FI = Fitness Instructor (ผู้ฝึกสอนฟิตเนส)

กิจกรรมที่สอน : 1 = แอโรบิก 2 = มวยไทย 3 = การฝึกด้วยน้ำหนัก 4 = การฝึกกล้ามเนื้อหน้าท้อง
5 = โยคะ 6 = วายน้ำ 7 = กิจกรรมทางน้ำ

ตาราง 1 แสดงคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน ซึ่งตอบแบบบรรยาย เหตุการณ์สำคัญ ให้สัมภาษณ์และเขียนแผนที่ความคิด เป็นชาย 8 คน และหญิง 6 คน ทุกคนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา อายุระหว่าง 22-24 ปี ทำงานตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสของโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล และมีชั่วโมงสอนกิจกรรมการออกกำลังกายในฟิตเนส 2-3 รอบต่อสัปดาห์ มีรายได้ประจำ 16,000 – 24,000 บาท และมีรายได้เสริมนอกเหนือจากการทำงานประจำ 7 คน (2,000-20,000 บาท)

ตาราง 2 สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการปรับตัวเพื่อการทำงาน	2. แนวทางในการแก้ปัญหา	3. คุณลักษณะที่ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ
1.1 ใช้ภาษาได้ไม่ดี 1.2 ความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ 1.3 ขาดมนุษยสัมพันธ์ 1.4 กตัญญู/เครียด 1.5 ขาดประสบการณ์ 1.6 มีตารางทำงานที่ไม่แน่นอน	2.1 เรียนภาษาเพิ่มเติม 2.2 ฝึกสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2.3 เรียนรู้งานให้รวดเร็ว	3.1 พัฒนาความรู้ ความสามารถ 3.2 มีความรับผิดชอบสูง 3.3 มีใบประกาศรับรอง 3.4 มีใจรักงานบริการ

ตาราง 2 สรุปผลการวิจัยได้เป็น 3 หัวเรื่อง คือ ปัญหาการปรับตัวเพื่อการทำงาน แนวทางในการแก้ปัญหา และคุณลักษณะที่ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ละหัวเรื่องจำแนกเป็นหัวข้อและหัวข้อย่อย ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดของแต่ละหัวเรื่องตามลำดับ

1. ปัญหาการปรับตัวเพื่อการทำงาน

1.1 ใช้ภาษาได้ไม่ดี

ภาษาเป็นเรื่องที่จำเป็นมากในการทำงานเป็นผู้ฝึกสอนฟิตเนสในโรงแรมโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ดังเช่น FI 11 กล่าวว่า “เรื่องภาษา คือ เราจะตอบเขาอย่างไร มันนึกคำไม่ออก นึกคำศัพท์ไม่ออกจะพูดอย่างไรดี เราก็ใช้ภาษาไป ภาษาเมื่อสื่อสาร เราจะบอก แต่มันนึกคำไม่ออก และก็เจอภาษาอื่น ๆ คือภาษาอาหรับแบบงง ๆ เลย คือแบบเขาพูดสำเนียงอาหรับ เราก็พยายามจับคำ ว่าเขาพูดอะไร แบบงง ๆ เราก็เดาเอาเอง ว่าเขาต้องการอะไร และเขาก็ทำหน้าที่หงุดหงิดใส่เรา เพราะว่าเราฟังไม่ออก เขาก็เลยเดินไปถามคนอื่น” สอดคล้องกับ FI 5 ได้บรรยายเหตุการณ์ของตนว่าใช้ภาษาจีนได้ไม่ดีดังนี้ “ภาษาจีนที่เป็นปัญหามากคือ ถ้าเราสื่อสารกับลูกค้าไม่รู้เรื่องก็จะดูแลกันลำบาก เช่น กยู่ห้องยิม (Gym) เราเจอลูกค้าคนจีนเขาจะมาใช้ห้องยิมแต่เขาไม่เข้าใจกฎ อ่านภาษาอังกฤษไม่ออก เขาไม่เข้าใจภาษาอังกฤษเลย เราจะแก้ปัญหาอย่างไร มันก็ยาก เขาจะพูดแต่ภาษาจีนกับเรา ภาษาอื่น ๆ เขาก็ไม่พูด” FI 2 กล่าวถึงปัญหาในการใช้ภาษาในทำนองเดียวกันว่า “ก็จะเป็นการฟังที่เป็นปัญหาอยู่ตอนนี้ เช่น มีคนต่างชาติเข้ามาพูดอะไรก็ไม่รู้ ฟังไม่รู้เรื่องไม่เข้าใจจริงๆ ไม่รู้จะทำอะไร แยกก็ไม่พอใจ แยกก็ไม่เข้าใจ”

1.2 ความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ

ผู้ฝึกสอนที่ขาดความรู้ความสามารถทำให้ความน่าเชื่อถือในการทำงานลดน้อยลง ผู้ฝึกสอนจึงต้องหมั่นเรียนรู้อยู่เสมอ ดังที่ FI 1 กล่าวว่า “เอาง่ายๆ ว่าทุกคนในที่ทำงานจบปริญญาตรี แต่เรื่องความรู้ความสามารถเรายังใช้ไม่ได้เต็มที่ คือเราจบมาใหม่เราจะเอาความรู้มาจากส่วนไหนบ้าง คือเราจับต้นชนปลายไม่ถูก” FI 6 กล่าวเพิ่มเติมว่า “มีปัญหาในเรื่องของความรู้ บางที่มันจะมีความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แล้วมีแขกโรงแรมมาถามเราแบบนี้ เราก็ตอบแขกได้ถ้าเรามีความรู้ แต่ถ้าเราไม่ได้ทำ เราไม่เคยไปสอนแขกเลยเราก็จะตอบได้ไม่ดี”

1.3 ขาดมนุษยสัมพันธ์

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ชีวิตในวัยเรียนพบแต่เพื่อนๆ ในวัยเดียวกันซึ่งสร้างความคุ้นเคยกันได้ง่าย แต่การทำงานต้องพบกับผู้คนที่มีความแตกต่างกันทั้งเรื่องคุณวุฒิ หน้าที่การงาน และวัย ผู้ฝึกสอนจึงต้องฝึกสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ให้มากขึ้น ดังเช่น FI 3 อธิบายว่า “เพื่อนร่วมงานก็มีปัญหากัน คือทำงานแบบไม่ช่วยเหลือกันเขาไม่ยอมช่วยเหลือเรา คือแบบว่าไม่ค่อยรับผิดชอบงานแล้วก็ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงานทั้งกับแขกและกับเพื่อน... การขอนั้น ขอนี่ ขอเปลี่ยนตารางทำงานบ่อยและก็ขอสลับวันหยุดกับเรา เราก็ต้องทำงาน 5, 6, 7 วัน เพื่อจะได้ให้เขาไปทำธุระทำนองนี้” FI 14 กล่าวเสริมว่า “ตัวเราเองเป็นคนที่ไม่

ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับแผนกอื่นๆ จนโดนผู้จัดการโรงแรมเรียกขึ้นไปตักเตือนว่าคุณทำงานโรงแรมคุณต้องมีคอนเนกชั่น (Connection) กับทุกคน คุณไม่ได้ทำงานคนเดียว ซึ่งก็จริงอย่างที่ผู้จัดการโรงแรมเขาบอก” FI 13 สรุปว่าการขาดมนุษยสัมพันธ์จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานมากขึ้น “บางที่เราต่างคนต่างความคิด บางอย่างยอมกันได้ บางอย่างยอมกันไม่ได้ อะไรแบบนี้ ถ้าอันไหนยอมได้ก็จะเฉยๆ หนึ่งๆ ไป ถ้าอันไหนยอมไม่ได้ก็จะคุยกับหัวหน้าว่ามันเป็นแบบนี้ นะ เพราะถ้าคุยกันตรงๆ บางทีก็จะทะเลาะกันเอง”

1.4 กตสัน/เครียด

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวันที่แตกต่างกัน คือใน ส่วนฟิตเนสก็ต้องคอยดูแลบริการลูกค้า ความต้องการของลูกค้าก็ไม่เหมือนกัน บางคนต้องการให้ดูแลอยู่ช่วยตลอดจนจบการออกกำลังกาย ในความเป็นจริงแล้วผู้ฝึกสอนฟิตเนสไม่สามารถทำได้ เพราะต้องดูแลลูกค้าที่มาใช้บริการคนอื่นๆ ด้วย การที่ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่เผชิญกับปัญหาหลายอย่างทำให้เครียด กตสัน ตัวอย่าง FI 8 กล่าวว่า “แขกบ่นเรื่องแอร์ไม่เย็นเพราะว่าบางที่แอร์ก็เย็นบ้าง ไม่เย็นบ้าง ขึ้นอยู่กับอุณหภูมิภายนอกและที่ระบบแอร์ด้วย เราก็ทำอะไรไม่ได้ เราแจ้งช่างไป เขาก็ไม่คอยดูแลให้ แล้วเราก็โดนแขกบ่น เราก็ต้องรับฟังไป เราก็บอกว่าแจ้งช่างแล้ว หรือแขกบ่นเรื่องเครื่องออกกำลังกายไม่พอ เป็นต้น” สอดคล้องกับ FI 13 ที่อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

ลูกค้าที่เป็นเมมเบอร์มาคอมเพลน (Complain) คือมาติ พูดเสียงดังมาก พูดคำหยาบคาย เขามาติ 4-5 เรื่อง มีเรื่องทำความสะอาด เรื่องแบบไม่สนใจเขา คือ เขามาโวยวาย เรื่องใหญ่โตมาก ถึงขั้นที่ผู้จัดการของโรงแรมต้องคุยด้วย บอกเราดีๆ ก็ได้ พูดเสียใหญ่โต เราเลยรู้สึกแย่มาก ไม่อยากเจอลูกค้าคนนี้อีกเลย

1.5 ขาดประสบการณ์

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสที่จบมาใหม่ ส่วนใหญ่มีการฝึกงาน 3 เดือนก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา จึงพอมีความรู้ในการทำงานระดับหนึ่งแต่เมื่อได้ทำงานจริงในสถานที่และสิ่งแวดล้อมใหม่ก็ต้องเรียนรู้งาน การขาดประสบการณ์ในการทำงานทำให้แก้ปัญหาต่างๆ ได้ไม่ดี ดังเช่น FI 2 กล่าวว่า “อย่างลูกค้าเดินมาถามเรื่องการออกกำลังกายบางอย่างเราไม่รู้จัก หรือถามเรื่องเกี่ยวกับโภชนาการที่ยากๆ เราก็จะตอบไม่ได้ ก็ทำให้ลูกค้าแบบไม่เชื่อถือเราเพราะเราประสบการณ์น้อยทำงานได้ไม่นานและการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ก็ยังไม่ถูกต้องร้อยเปอร์เซ็นต์ เราก็ต้องพัฒนาความรู้ สั่งสมประสบการณ์ไปเรื่อยๆ”

1.6 มีตารางทำงานที่ไม่แน่นอน

การทำงานของฟิตเนสโรงแรมจะต้องเข้าทำงานให้ตรงรอบเวลางานของตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะมีปัญหาการปรับตัวเรื่องรอบเวลาเข้างาน เพราะในแต่ละวันการทำงานจะมีรอบเวลาแตกต่างกัน ต้องเข้างานรอบเช้าและรอบบ่าย ผู้ฝึกสอนฟิตเนสจึงต้องบริหารเรื่องของเวลาของตนเองให้ดี โดยเฉพาะ พนักงานใหม่ที่จะต้องปรับตัวในช่วงเข้างานแรกๆ ค่อนข้างมาก FI 9 กล่าวว่า “เรื่องของเวลาการเข้างานครับ ตอนนี้ผมเพิ่งเข้ามาทำงาน รอบตารางเวลางานผมคือ เข้างาน 11 โมง เลิก 3 ทุ่ม แล้วอีกวัน ต้องเข้าตี 5 เป็นแบบนี้ 6 วันติดต่อกัน ผมมีความรู้สึกที่ว่าตารางงานที่เขาจัดให้ไม่ค่อยดีเลย เวลาผมมาทำงานก็จะง่วงมากๆ แบบง่วงจริงๆ ครับ และร่างกายก็ล้ามาก เหมือนการพักผ่อนมันไม่เพียงพอ เวลามาทำงานก็จะไม่เต็มที่ครับ” FI 10 กล่าวเสริมว่า “เราต้องเข้างานตี 5 ติดต่อกัน 3 วัน มีอาการไม่อยากตื่น แบบว่าพูดในใจนะ ว่าเข้าแล้วหรือ ต้องไปเข้างานอีกแล้ว ยังนอนไม่เต็มที่เลย เวลาตอนช่วงเช้าก็จะง่วง เดินดูห้องยิม ยังง่วงเลย แต่ก็ต้องกระตุ้นตัวเองไม่ให้ง่วง”

2. แนวทางในการแก้ปัญหา

2.1 เรียนภาษาเพิ่มเติม

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสที่ทำงานในโรงแรมต้องสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ เพราะลูกค้าที่มาใช้บริการในโรงแรมมีหลากหลายเชื้อชาติ ทั้งการพูด การฟัง การเขียน ถือว่าเราจำเป็นต้องรู้ เราต้องพัฒนาเรื่องภาษา ดังที่ FI 1 อธิบายว่า “เรื่องภาษานะครับ ภาษาเรารู้แค่นี้เราก็มาถามเพื่อนๆ ข้างนอกหรือพี่ที่เก่งภาษาอังกฤษที่อยู่ในโรงแรม พี่ผมพูดประมาณนี้เป็นคำที่สุภาพพูดอย่างไร มีการศึกษาเพิ่มขึ้น หาดูในกูเกิล (Google) ตอนนั้นก็ดีขึ้นมาบ้าง เรียนรู้ไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุดทำให้เรามีการวางแผนเพื่อพัฒนาตัวเองให้มากขึ้น” FI 6 กล่าวเสริมว่า “ต้องไปเรียนภาษาเพิ่มเติม ทั้ง ฟัง พูด อ่าน และเขียนเพราะบางที่ได้ทำงานเอกสาร ทำรายงานส่ง โรงแรมก็มีให้เรียนภาษา เราก็ต้องไปเรียน หาเวลาว่างไปเรียน หรือเรียนออนไลน์อะไรแบบนี้ เราต้องเรียนเพิ่มเติม”

2.2 ฝึกสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมีการทำงานร่วมกัน ทั้งการติดต่อสื่อสาร การดูแลลูกค้าที่มาใช้บริการ การที่เรายังไม่คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มาใช้บริการในฟิตเนส เราก็ต้องฝึกสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ดังที่ FI 11 กล่าวว่า “ในฟิตเนสพอว่างๆ เราก็ไปทักทาย สวัสดีแผนกอื่นๆ ไปถามเขา เช่น ถ้าแขกมาขอยืมกุญแจต้องทำอย่างไรบ้าง เราก็ถือโอกาสถามชื่อพี่เขา เสนอ

ตัวว่ามีอะไรให้ช่วยเรื่องงานไหม” นอกจากนั้น บุคคลอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกับเราก็จะคอยช่วยสอนเราด้วย ซึ่ง FI 3 กล่าวว่า “เราก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน เข้ากับหัวหน้างาน พี่ที่เป็นหัวหน้าก็จะคอยแนะนำวิธีการที่จะเข้ากับลูกค้าและคนในแผนกอื่นๆ ให้ได้” FI 8 อธิบายเสริมว่า “เราฝึกทำงานร่วมกับคนอื่นก็พยายามเข้าใจคนอื่น มีปัญหาอะไรก็เข้าหากันคนละครึ่งทางก็ได้ พยายามช่วยเหลือคนอื่น เราอาจจะคิดว่ามันไม่ใช่หน้าที่เรา แต่งานมันไม่ได้หนักหนา สักวันหนึ่งเขาก็ช่วยเราเองและต้องฝึกปรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นๆ ด้วย”

2.3 เรียนรู้งานให้รวดเร็ว

ผู้ฝึกสอนพิเศษที่สำเร็จการศึกษาแล้วเริ่มทำงานยังขาดทั้งประสบการณ์ และความชำนาญในงานที่ต้องรับผิดชอบ จำเป็นต้องศึกษาและเรียนรู้งานต่างๆ ยิ่งเรียนรู้ได้เร็วเท่าไรก็จะยิ่งมีผลดีมากเท่านั้น ตัวอย่าง FI 4 กล่าวว่า “เราต้องมีความกระตือรือร้นในงาน คือ เราต้องไปเทคแคร์ (Take Care) แยก ไม่ใช่ให้แขกมาขอความช่วยเหลือ หรือถ้าเราเห็นแขกแบบว่า เก๋ๆ กังๆ เราเดินเข้าไปเทคแคร์เขาเลย ถามเขา มีอะไรให้ช่วยไหม แบบนี้ แล้วเขาก็จะยอมรับเรามากขึ้น” สอดคล้องกับ FI 3 ที่กล่าวว่า “การทำงานต้องเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน ต้องแก้ปัญหา และต้องเรียนรู้”

3. คุณลักษณะที่ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ

3.1 พัฒนาความรู้ ความสามารถ

ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและการออกกำลังกายเป็นวิทยากรที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้ฝึกสอนพิเศษจำเป็นต้องอ่าน สืบค้น หาข้อมูลใหม่ๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถทำการบริการด้านการออกกำลังกายได้ดี อะไรที่ลูกค้าถามแล้วตอบไม่ได้ต้องรีบไปค้นคว้าหาข้อมูล การพัฒนาความรู้ความสามารถจึงจำเป็นมากในการประกอบอาชีพ ตัวอย่างเช่น FI 5 กล่าวว่า “ถ้าเราไม่คิดจะอัปเดต (Update) ตัวเอง แบบที่เราเรียนมา 4 ปี เราใช้แต่ความรู้เดิมๆ มันก็ไม่ได้ เพราะมันยุคใหม่แล้วต้องมีอะไรอัปเดตตลอด โยคะก็มีแบบใหม่ โยคะร้อน โยคะโพลีหลายอย่าง มันก็ต้องมีความรู้ใหม่ตลอดเวลา” FI 8 กล่าวเสริมว่า “หมั่นหาความรู้ตลอดเวลา ต้องเรียนรู้ เพิ่มเติมทุกๆ เรื่องเลย ไม่ใช่แค่การออกกำลังกายอย่างเดียว ต้องมีความรู้ทุกๆ เรื่อง” FI 2 กล่าวสรุปไว้ทำนองเดียวกันดังนี้

เรื่องคลาสสอน ตอนนี้ที่โรงแรมมีแค่คลาสเดียว คือ มวยไทย ตอนนี้พยายามเรื่องการสอนโยคะอยู่ อยากเปิดคลาสเพิ่มให้เป็นคลาสโยคะ และก็สามารถนำความรู้โยคะไปต่อยอด และอีกเรื่องที่เหมาะสมคือ เรื่องของโภชนาการ เพราะตอนนี้คำถามเกี่ยวกับโภชนาการเข้ามาค่อนข้างเยอะ เราก็ต้องศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้มาก

3.2 มีความรับผิดชอบสูง

ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำมีความจำเป็นไม่ว่าจะทำงานตำแหน่งใดก็ตาม หากผู้ฝึกสอนฟิตเนสสามารถทำงานได้ดี มีข้อผิดพลาดน้อย งานก็จะราบรื่น ตรงกันข้าม ถ้าทำงานไม่รอบคอบ ขาดความรับผิดชอบ จะมีผลทำให้ไม่ได้รับความไว้วางใจ หรือไม่ถูกจ้างต่อ ดังเช่น FI 12 กล่าวว่า “เราไม่ได้ทำงานคนเดียว เราต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ อย่างเรื่องทำความสะอาด เราอยู่คนเดียว ก็ต้องเคลียร์พื้นที่ให้คนที่มาอยู่เวรต่อไปด้วย ไม่ใช่ทิ้งเครื่องออกกำลังกาย ไม่ทำความสะอาด เราอยู่คนเดียวต้องดูแลให้เรียบร้อย คือเราต้องทำหน้าที่ของเราไม่ให้เดือดร้อนคนอื่น งานก็จะได้ไหลลื่นไปได้ เราต้องทำหน้าที่ของเราให้เต็มที่ ถ้าเราไม่ทำหน้าที่ของเรา งานมันก็จะไม่ไปไหน มันก็ต้องทำงานร่วมกัน ก็คือเอาใจเขามาใส่ใจเรา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของเรา ถ้าเราไม่ทำหน้าที่ของเรางานมันก็มีปัญหา”

3.3 มีใบประกาศรับรอง

ผู้ฝึกสอนฟิตเนสที่เข้าอบรมในสถาบันต่าง ๆ ได้รับใบประกาศรับรองว่าผ่านการฝึกอบรมและสามารถสอนกิจกรรมการออกกำลังกายต่าง ๆ ได้ก็จะเป็นที่ต้องการของลูกค้าหรือแขกที่มาใช้บริการฟิตเนสมากขึ้น ในเรื่องนี้ FI 7 บรรยายว่า “เรื่องใบประกาศรับรองก็เป็นเครื่องยืนยันอีกอย่างหนึ่งว่าเราได้ผ่านการผ่านอบรมมาแล้ว มีความรู้ความสามารถ เพราะเราผ่านการอบรมมา ไม่ใช่รู้แบบงูๆ ปลาๆ ไปสอนเขาแบบผ่านๆ ไป มันก็ไม่ได้ บางทีเขาก็ถามว่าทำไมคุณถึงสอนได้ ก็บอกว่าเราไปเทรน (Train) มาแล้ว เราก็ยืนยันไปให้เขาดู เป็นการยืนยันว่าเรามีใบรับรองมาแล้ว ตอนนี้อยู่ทางโรงแรมก็มีการส่งเราไปเทรนเรื่องอื่นๆ ด้วย เราก็มีใบประกาศการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแล้ว” FI 8 กล่าวเสริมอีกว่า “ใบเซอร์ติฟิเคท (Certificate) จะมีหลายแบบแต่หลักๆ เราต้องมีใบเพอร์ซันนอลเทรนเนอร์ (Personal Trainer) จะทำให้เราดูน่าเชื่อถือ ว่าเราผ่านการอบรมมาแล้ว รวมถึงทักษะเฉพาะตัว เช่น มวยไทย แอโรบิก มันก็จะทำให้เราเป็นที่น่าสนใจ และก็ทำให้เราไปหางานเสริมข้างนอกเวลาทำได้ด้วย”

3.4 มีใจรักงานบริการ

ตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสเป็นงานบริการเพื่อให้ลูกค้าที่มาใช้บริการด้านการออกกำลังกายเกิดความพึงพอใจทั้งในเรื่องสถานที่ ตัวผู้ฝึกสอน ตลอดจนรูปแบบการออกกำลังกายที่น่าเสนอ ผู้ที่ทำงานตำแหน่งนี้จึงต้องมีใจรักงาน รู้จักอดทน อดกลั้น เพื่อให้ทำงานได้ราบรื่น ตัวอย่างเช่น FI 4 อธิบายดังนี้ “การที่เราจะเข้าไปพูดคุยกับแขกเราก็ต้องดูหลายๆ อย่าง แขกคนไหนชอบอะไร ชอบคุยเรื่องอะไร หน้าตาเขาในขณะนั้นเป็นอย่างไร เขาอยากจะทำอะไรใหม่ๆ เราก็ต้องดู ต้องสังเกตหลายๆ อย่าง เขาต้องการคนที่เข้าไปคุยด้วยไหม หรือว่าเขาต้องการที่จะออก

กำลังกาย” FI 2 เห็นด้วย อธิบายเสริมว่า “คือการทำงานจากใจจริงๆ แล้วเราก็ได้ใจกลับมา แล้วก็การที่เราเป็นคนมีอัธยาศัยดี สามารถพูดคุยรู้เรื่อง สามารถพูดคุยได้หลายๆ เรื่อง ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานมันผ่อนคลาย ทั้งตัวลูกค้าและตัวเราเองจะผ่อนคลาย จะทำงานง่าย” กล่าวได้ว่า ผู้ฝึกสอนพิเศษที่มีใจรักในงานบริการ จะสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าได้ง่าย ดังเช่น FI 3 กล่าวไว้ว่า

เราก็แนะนำ ให้คำปรึกษากับสมาชิกโดยที่เขาไม่มีการร้องขอ เขาก็ขอบคุณ นี่คือข้อแรกเลยของการทำงานบริการ มันเป็นการสร้างความประทับใจ เหมือนเราไปข้างนอกก็เหมือนกัน เวลาเราเดินหลงทาง เรายังไม่ได้บอกใครเลยว่าเราหลงทาง หหาอะไรอยู่ แล้วก็มีคนเดินมาบอกเรา มาช่วยเหลือเราทันที มันก็เป็นการสร้างความประทับใจ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปรับตัวเพื่อทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่

คำถามในการวิจัย/สมมติฐาน

1. อะไรบ้างที่เป็นปัญหาในการทำงานและการปรับตัวของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่
2. ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างไรบ้าง
3. คุณลักษณะสำคัญอะไรบ้างที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ ทำงานในตำแหน่งได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในระยะแรกคือ ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่จำนวน 30 คน สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือพลศึกษาและเพิ่งเริ่มทำงานในฟิตเนสของโรงแรม 4-5 ดาว ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี (นับจากการเริ่มทำงานครั้งแรกหลังจากสำเร็จการศึกษา) มีชั่วโมงสอนกิจกรรมการออกกำลังกายในฟิตเนสของตนเองอย่างน้อย 2-3 รอบต่อสัปดาห์ โดยกลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1 ทำการตอบแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ จากนั้นคัดเลือกผู้ที่สมัครใจจะเป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 2 ไว้ 14 คน (เป็นชาย 8 คน และหญิง 6 คน) เพื่อทำการสัมภาษณ์และเขียนแผนที่ความคิด กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 22-24 ปี ทุกคนมีคุณสมบัติตามเกณฑ์และสมัครใจเข้าร่วมในการวิจัยโดยรับทราบเงื่อนไขในการวิจัย และเซ็นหนังสือแสดงความยินยอมเพื่อเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (เลขที่ SWUEC/E-240/2558)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธี (1) การบรรยายเหตุการณ์สำคัญ (ใช้แบบบรรยายเหตุการณ์ 2 แบบ คือ วันที่มีปัญหาในการทำงานมากและวันที่มีปัญหาในการทำงานน้อยซึ่งผู้ตอบใช้วิธีเขียนหรือพูดเพื่อบันทึกเทปเสียง ดูภาคผนวก ก) (2) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (ใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามปลายเปิด ดูภาคผนวก ข) และ (3) การเขียนแผนที่ความคิด

(เป็นแผนที่เกี่ยวกับปัญหาหลักและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหา คุณภาพคน ก) นำข้อมูลที่ได้จากการบรรยายเหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์ และการเขียนแผนที่ความคิด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยด้วยการเปรียบเทียบความคงที่ของข้อมูล (Constant Comparison) และตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยวิธีการสามเส้า (Triangulation) คือ ตรวจสอบความสอดคล้องกันของข้อมูลที่ได้จากวิธีการรวบรวมข้อมูล 3 แบบ (การบรรยายเหตุการณ์สำคัญ การสัมภาษณ์ การเขียนแผนที่ความคิด) เพื่อสรุปเป็นผลการวิจัย (สาลี สุภาภรณ์. 2550) สำหรับแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ แบบสัมภาษณ์และแผนที่ความคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นได้นำไปทำการศึกษานำร่องกับกลุ่มบุคคลที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้เป็น 3 ประเด็น คือประเด็นแรก ปัญหาการปรับตัวเพื่อการทำงาน (1.1 ใช้ภาษาได้ไม่ดี 1.2 ความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ 1.3 ขาดมนุษยสัมพันธ์ 1.4 กัดดัน/ เครียด 1.5 ขาดประสบการณ์ และ 1.6 มีตารางทำงานที่ไม่แน่นอน) ประเด็นที่ 2 แนวทางในการแก้ปัญหา (2.1 เรียนภาษาเพิ่มเติม 2.2 ฝึกสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ 2.3 เรียนรู้งานให้รวดเร็ว) และประเด็นที่ 3 คุณลักษณะที่ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ (3.1 พัฒนาความรู้ ความสามารถ 3.2 มีความรับผิดชอบสูง 3.3 มีใบประกาศรับรอง และ 3.4 มีใจรักงานบริการ) ดังจะได้อภิปรายผลแต่ละประเด็นตามลำดับ

1. ปัญหาการปรับตัวเพื่อการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ฝึกสอนฟิตเนสใหม่มีปัญหาในการทำงานโดยเฉพาะในด้าน การใช้ภาษาได้ไม่ดี ความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ ขาดมนุษยสัมพันธ์ มีความกัดดัน/ เครียด และขาดประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่าคนที่ผู้ฝึกสอนฟิตเนสทำงานไม่ประสบความสำเร็จเพราะมีปัญหาในด้านการขาดทักษะทางภาษา ด้านการสื่อสาร การให้บริการลูกค้าและการพัฒนาตนเอง (กฤษดา สุรไพ, สาลี สุภาภรณ์ และอุษากร พันธุ์วานิช. 2558; ณีรัฐภูมิ เกิดกรุง. 2551) บุคคลจึงต้องใช้ความพยายามเพื่อที่จะปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับวราภรณ์ ตระกูลสุษดิ์ (2549) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลพบกับสภาพปัญหาที่ทำให้เกิดความอึดอัด เครียด จะต้องใช้ความพยายามในการปรับตนเอง จนกระทั่งสามารถอยู่ในสภาพนั้นได้

2. แนวทางในการแก้ปัญหา

กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อปรับตัวให้สามารถทำงานในตำแหน่ง ผู้ฝึกสอนฟิตเนสได้ดี โดยการเรียนภาษาเพิ่มเติม ฝึกสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เรียนรู้งานให้รวดเร็ว สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่า ผู้ฝึกสอนฟิตเนสต้องใช้ภาษาได้ดี และมีการเรียนรู้อยู่ เสมอ เพื่อให้มีความรู้ครอบคลุมงานในหน้าที่ของตน (ณัฐวุฒิ เกิดกรุง. 2551) นอกจากนี้ ยังต้อง รู้จักใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร รู้จักสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีการประสานความคิดเพื่อให้ สามารถให้บริการได้ดี สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการทุกเพศทุกวัย (Deana, et al. 2010) อนึ่ง ผู้ที่เริ่มทำงานใหม่จำเป็นต้องอาศัยคำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงานต่างๆ ประกอบกับการ ฝึกหัดทำงานในขอบข่ายหน้าที่ของตนให้ประสบความสำเร็จ รู้สึกพึงพอใจในผลงาน และบุคคลอื่นก็ พึงพอใจในผลงานของตนด้วย (ชรานันท์ ไกรกังวาร. 2548; อ้างอิงจาก อุบลรัตน์ เฟิงสถิต. 2524)

3. คุณลักษณะที่ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ทำงาน ประสิทธิภาพสำเร็จคือ พัฒนาคความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง มีใบประกาศรับรอง และมีใจรักงานบริการ สอดคล้องกับการวิจัยของ ฐานิสร์ ศศธรรมย์ (2552) ซึ่งกล่าวว่า ผู้ฝึกสอนหรือผู้นำ การออกกำลังกายต้องเป็นผู้ที่ศึกษามาโดยตรงเกี่ยวกับการออกกำลังกาย มีความรู้ สามารถจัด โปรแกรมการออกกำลังกายที่ได้ผลและปลอดภัยต่อผู้ที่มาใช้บริการ และมีใบประกาศนียบัตร (Certification) รับรองจากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เช่น วิทยาลัยเวชศาสตร์การกีฬาแห่ง อเมริกา (America College of Sport Medicine : ACSM) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา สุรไพ, สาลี สุภาภรณ์ และอุษากร พันธุ์วานิช (2558) ที่พบว่า งานผู้ฝึกสอนฟิตเนสของ โรงแรมเป็นงานให้บริการแก่ลูกค้า ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนี้จึงต้องเป็นผู้ที่มีใจรักหรือชอบงานบริการ จึงจะมีความสุขและประสบความสำเร็จกับงานที่ทำ ซึ่งตรงกับที่เจริญ กระบวนรัตน์ (2545) กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนที่ทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพว่า ต้องเป็นครูผู้สอนที่ดี มีการฝึกฝน ตนเองให้มีทักษะเฉพาะในเรื่องที่สอนอย่างชัดเจน สามารถอธิบายข้อมูลที่สมาชิกสงสัยได้อย่าง ถูกต้องตามหลักทฤษฎีที่ได้ศึกษา มีการพัฒนาในทุกๆ ด้านตลอดเวลา สามารถสอนได้ทุก สถานการณ์ ประยุกต์วิธีต่างๆ ได้อย่างมีประโยชน์และเป็นผลดีแก่สมรรถภาพ มีจิตวิทยาในการ สอน เข้าถึงอารมณ์ของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละคนมีสภาพจิตใจที่ไม่เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ฝึกสอนฟิตเนส นอกเหนือจากโรงแรม เช่น ฟิตเนสเอกชน ฟิตเนสในหน่วยงานราชการ และในสโมสรกีฬา
2. ควรศึกษาการเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพผู้ฝึกสอนฟิตเนสของนักศึกษา สาขาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ทำให้ทราบว่าผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่มีปัญหาในการทำงานด้านความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ ด้านทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสาร ดังนั้น สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสาขาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ จึงควรเพิ่มการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้บัณฑิตมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). “แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ.2555-2559”.
กรุงเทพฯ.
- กวิน บุญประโคน. (2554). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินฟุตบอลในการแข่งขัน
ฟุตบอลฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ในทัศนะของผู้ควบทีมและนักกีฬา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม
(พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษดา สุรำไพ. (2555). มาตรฐานกับความสำคัญของครูฝึกส่วนบุคคล. วารสารคณะพลศึกษา.
15(1), 18-24
-(2558). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานอาชีพผู้ฝึกสอนฟิตเนส.
ปรินญาณิพนธ์ ปร.ด. (วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษดา สุรำไพ สาลี สุภาภรณ์; และอุษากร พันธุ์วานิช. (2558). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ
ในการทำงานอาชีพผู้ฝึกสอนฟิตเนส. วารสารคณะพลศึกษา. 18(1): 144-154.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะ บุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการ
ปรับตัวในการทำงานสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิตใหม่. วารสารการจัดการ
ธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2(1): 56-76.
- กันยา สุวรรณแสง. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. (4): กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- เกษศิริพันธ์ กิตติพงษ์ภากรณ์; และจุฑา ดิงศภักดิ์. (2555). ความคิดเห็นของผู้บริหารและสมาชิก
ฟิตเนสเซ็นเตอร์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกายในฟิตเนส
เซ็นเตอร์. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ. 13(1): 49-62.
- เกรียงศักดิ์ ชะนะภัย. (2554). ความต้องการด้านบุคลากรด้านการออกกำลังกายและกีฬาของ
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2550. ปรินญาณิพนธ์ กศ.บ.
(พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญ กระบวนรัตน์. (2545). หลักการและเทคนิคฝึกกรีฑา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2549). จิตวิทยศัพท์. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ฐานิศร์ ศศะรมย์. (2552). *คุณลักษณะของผู้นำการออกกำลังกายตามการรับรู้ของผู้จัดการสถานประกอบการการออกกำลังกายในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ วทม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐริมา เต็มชัยอนันต์. (2551). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของนักการโรงแรมของนักศึกษาแผนวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐวุฒิ เกิดกรุง. (2551). *คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนการออกกำลังกายโรงแรมปทุมวันปริ้นเซส*. สารนิพนธ์ วทม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธราพันธ์ ไกรกังวาร. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญมาศ วรงค์สิงห์. (2549). *การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). *การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิภาพร อารีย์. (2548). *การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาศิบดี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี ศรีสังข์ธรรม และ เสาวรัตน์ ม่านสะอาด. (2552) *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชาเภสัชศาสตร์ : มุมมองของอาจารย์ประจำแหล่งฝึก*. สงขลา: มหาลัยสงขลานครินทร์.
- มนพิสุทธิ์ บุญโต. (2555). *คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ลักขณา สรีวัฒน์. (2549). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน* กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรรษยา เชื้อกล้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความสัมพันธ์ต่อองค์การของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี เกตแก้ว. (2552). *การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณานันท์ นุ่มน. (2549). *การปรับตัวในการใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนเทพลีลา เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา. (2549). *สุขวิทยาจิต*. เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สไบทิพย์ มงคลนิมิตร์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของโรงแรมแมนดารินโอเรียนเต็ล กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สาลี สุภาภรณ์. (2550). *วิจัยเชิงคุณภาพทางพลศึกษาและกีฬา*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุกัญญา พานิชเจริญนาม และสีบสาย บุญวีรบุตร. (2540). *แอโรบิกแดนซ์-ทันสมัย Aerobic Dance-Update คู่มือสำหรับครูฝึก*. กรุงเทพฯ. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2541). ผู้ฝึกสอน. *บัณฑิตศึกษา*. (2): 82-87.
- สมชาย หอมยก. (2551). *การศึกษาคุณภาพของการบริการต่อสมาชิกศูนย์ออกกำลังกายโรงแรม เจดับบลิวแมริออท กรุงเทพฯ*. สารนิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- American College of Sports Medicine. (2010). *ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription*. 8th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Burkow Lori – Heikkinen. (2009). The Role of Personal Trainers for Stroke Rehabilitation. *Neurological Research*. 3(18): 841-847.
- Campos, F., Simoes, v; & Franco, S. (2016). *Characterization and Comparison of The Quality Indicators of The Group Exercise Fitness Instructor, Considering The Intervient, Gender and Age*. (Abstract). Retrieved June 28, 2015, from <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/useeabd/article/view/5000175435>
- Deana, I. M., Jeffrey, A. K; & Karen, M. M. (2008) *The Current State of Personal Training: an Industry Perspective of Personal Trainers in a Small Southeast Community*. (Abstract). Retrieved May 29, 2015, from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4021014>
- Eberner, R. H. (2007). *The servant parish : A Case Study of Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior in High-performing Catholic parishes*. DAI-A. 68(30). Retrieved April 1, 2015 , from <http://proquest.umi.com>
- Frost, J. L. (2009). Characteristics Contributing to the Success of a Sports Coach. *The Sports Journal*. 12(1). Retrieved April 1, 2015, from <http://thesortjournal.org/article/characteristics-contributing-success-sport-coach>
- Gould, D; et al. (2005). *Future Directions in Coaching Life Skills: Understanding High School Coaches' View and Need*. (Abstract). Retrieved November 11, 2014, from <http://www.coach.cu>
- Harris, B. S. (2005). *Coach and Athlete Burnout: The Role of Coaches' Decision Making Style*. (Abstract). Retrieved June 27, 2014, from <http://www.emeraidinsight.com>
- Henning, J. W; & Weidner, T. G. (2008) Role Strain in Collegiate Athletic Training Approved Clinical Instructors. *Journal Athletic Trainer*. 43(3): 275-283
- Melton, D; et al. (2011). *Women's Perspective of Personal Trainer: A Qualitative Study*. (Abstract). Retrieved June 27, 2015, from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26005398?report=abstract&format=text>

Rita, A. (2007). *The Relationship between Mentoring African American Professional and Their Perception of Career Success: A Case Study*. DAD-A. 68(01): Retrieved May 30, 2015, from <http://gradworks.umi.com/32/49/3249901.html> - A.







ภาคผนวก ก
แบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ



ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่

1. ช่วยเล่าประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่ม จนถึงปัจจุบันโดยย่อ
2. เพราะเหตุใดจึงเลือกทำงานในตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนส บอกมา 2-3 ข้อ
3. ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน และแต่ละสัปดาห์มีอะไรบ้าง
4. บอกกิจกรรมที่ชอบในการทำงานมา 2-3 อย่าง เพราะเหตุใดจึงชอบกิจกรรมเหล่านั้น
5. งานลักษณะใดบ้างที่ไม่ชอบทำหรือไม่มีความถนัด
6. ปัญหาในการทำงานที่ทำให้เรากังวลอันดับ 1-3 ได้แก่อะไรบ้าง
7. ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขอย่างไรบ้างในที่ทำงานเพื่อให้คุณพอใจในการทำงานมากขึ้น บอกมา 2-3 ข้อ พร้อมให้เหตุผลประกอบ
8. คุณสมบัติสำคัญอะไรบ้างที่จะช่วยให้เราทำงานในตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนสได้ดี
9. มีปัญหาด้านการปรับตัวให้เข้ากับคนและตำแหน่งงานนี้อย่างไรบ้าง ตอบมา 2-3 ข้อ
10. ผู้บริหาร/เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานในฟิตเนสให้ประสบความสำเร็จของคุณอย่างไร
11. คุณวางแผนหรือมีแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้นอย่างไรบ้าง
12. ให้เลือกข้อความที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงานตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนส (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - 12.1 ความรู้ ความสามารถ
 - 12.2 ประสบการณ์
 - 12.3 ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ
 - 12.4 บุคลิกภาพ
 - 12.5 มนุษยสัมพันธ์
 - 12.6 ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม
 - 12.7 อื่นๆ (ระบุ).....



ภาคผนวก ค
แบบการเขียนแผนที่ความคิด



ภาคผนวก
หนังสือแสดงความยินยอม

หนังสือแสดงความยินยอม

ข้าพเจ้า นางสาวนารักษ์ ไทยประเสริฐ นิสิตปริญญาโท ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสนใจจะทำการวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้ฝึกสอนฟิตเนสมือใหม่ โดยในการวิจัยนี้ข้าพเจ้าจะขอให้ท่านเขียนหรือพูดเพื่อตอบแบบบรรยาย เหตุการณ์สำคัญ ให้สัมภาษณ์ และการเขียนแผนที่ความคิด ใช้เวลาประมาณ 30-50 นาที ในการสัมภาษณ์ จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 (ตอบแบบบรรยายเหตุการณ์สำคัญ) และครั้งที่ 2 (ทำการสัมภาษณ์ และการเขียนแผนที่ความคิด) โดยจะทำการบันทึกเทปเสียงการสัมภาษณ์ซึ่งข้าพเจ้าจะเป็นผู้ถอดเทปด้วยตนเอง

ชื่อ-นามสกุลของท่าน ตำแหน่งงานและที่ตั้งของสถานที่ทำงาน เช่น ฟิตเนสและชื่อเฉพาะอื่นๆ จะไม่มีการเปิดเผยแต่จะใช้ชื่อสมมุติแทน ข้าพเจ้าจะไม่นำข้อมูลส่วนตัวของท่านไปสนทนากับเพื่อนสมาชิกหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งของท่าน ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ไม่มีค่าตอบแทนใดๆ และไม่ว่าท่านจะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้หรือไม่ก็ตาม จะไม่มีความเสี่ยงและผลกระทบใดๆ ต่อการทำงานในตำแหน่งของท่าน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้สามารถขอข้อมูลของตนเองได้ นอกจากนี้ ยังสามารถถอนตัวจากการเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ทุกเมื่อหากท่านไม่ประสงค์จะเป็นกลุ่มตัวอย่างอีกต่อไป ถึงแม้ว่าวิจัยจะยังไม่เสร็จก็ตาม ในการวิจัยนี้จะไม่มีการเผยแพร่ภาพถ่ายหรือคลิปใดๆ ที่เกี่ยวกับตัวท่านหรือสถานที่ทำงานของท่าน

หากท่านประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่องนี้กับข้าพเจ้า กรุณาลงลายมือชื่อเพื่อแสดงความยินยอมในที่ว่างที่เว้นไว้ให้ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ที่สนใจที่จะทำงานในตำแหน่งผู้ฝึกสอนฟิตเนส ข้าพเจ้าจะนำผลการวิจัยไปนำเสนอในงานประชุมวิชาการและนำไปเผยแพร่ในวารสารหรือบทความทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในประเทศและต่างประเทศ หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อข้าพเจ้าได้ที่โทรศัพท์หมายเลขหรือส่งอิเล็กทรอนิกส์เมลล์ (E-Mail) มาที่ nararuk_2534@hotmail.com ข้าพเจ้าขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้

.....ลงชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
ชื่อตัวบรรจง.....เบอร์โทรศัพท์.....
วันที่.....ลงชื่อผู้วิจัย.....



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวนรารักษ์ ไทยประเสริฐ
วันเดือนปีเกิด	7 เมษายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดสิงห์บุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	24/1 หมู่ 2 ตำบลหัวป่า อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี 16120
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พนักงาน (Service Attendant)
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	เดอะ สุโขทัย เรสซิเดนซ์เซส สวนพลู ซอย 8 ถนนสาทร 3 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	มัธยมปลาย โรงเรียนสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
พ.ศ. 2556	ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2559	ปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกาย จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ