

2019

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของยิตเนส ในเขต
กรุงเทพมหานคร**

ศศิพิมพ์ วรรณพิตร
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>

Recommended Citation

วรรณพิตร, ศศิพิมพ์, "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของยิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร" (2019).
Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD). 9469.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/9469>

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขต
กรุงเทพมหานคร



น.ส.ศศิพิมล พรชลิตกิตติพร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่า
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

JOB PERFORMANCE ACHIEVEMENT MOTIVATION OF PERSONAL TRAINER AT FITNESS
CENTER IN BANGKOK



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Sports Science

Common Course

FACULTY OF SPORTS SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล
ของฟิตเนส ในเขต

กรุงเทพมหานคร

โดย

น.ส.ศศิพิมล พรชลิตกิตติพร

สาขาวิชา

วิทยาศาสตร์การกีฬา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธา พงษ์พิบูลย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย)

..... กรรมการ
(ดร.ทศพร ยิ้มรัมย์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.จุฑา ดิงศรัทีย)

ศศิพิมล พรชิตกิตติพร : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของ
 ฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร . (JOB PERFORMANCE
 ACHIEVEMENT MOTIVATION OF PERSONAL TRAINER AT FITNESS CENTER IN
 BANGKOK) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ.เทพประสิทธิ์ กุศลวัชวิชัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้
 ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรง เท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสใน เขต
 กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็น
 ลำดับแรกคือ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง รองลงมาคือ ด้านความขยัน
 ชื่นแข็ง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ด้าน
 ความชอบการแข่งขัน และด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ส่วน
 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ (ชาย-หญิง) ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
 ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการ ระบบงาน และด้าน
 ความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ฝึกสอนที่จบกับไม่จบ
 หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา มีด้านความ
 ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ฝึกสอนที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล มี
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันชื่นแข็ง และด้านความต้องการ
 ทราบผลการตัดสินใจของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความกล้าเสี่ยง
 ด้านความขยันชื่นแข็ง ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของ
 ตนเอง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขัน

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6078416039 : MAJOR SPORTS SCIENCE

KEYWORD: Job Performance / Achievement Motivation / Personal Trainer

Sasipimon Pornchalitkittiporn : JOB PERFORMANCE ACHIEVEMENT
MOTIVATION OF PERSONAL TRAINER AT FITNESS CENTER IN BANGKOK .

Advisor: Assoc. Prof. TEPPRASIT GULTHAWATVICHAI

The purpose of this research was to compare job performance achievement motivation of 400 personal trainers in fitness center in Bangkok. This study was questionnaire based, which had a validity of 0.96 and reliability of 0.94.

The results of the study found that the job performance achievement motivation is high in all aspects. The first aspect was to know the outcome of their decisions, followed by the diligence of forecasting, risk taking, working management, competition, and lastly the self responsibility.

The experiment result showed the gender had an influence on forecasting, working management, and the favor of competition with a statistically significant at level of .05. The personal trainers who graduated with a degree related to health science field or physical education wanted to know the outcome of their decisions and the favor of competition which were statistically significant from the personal trainers who graduated from other fields at the level of .05. The certified personal trainers with uncertified personal trainer has job performance motivation in risk taking, diligence, and need to know the results one's own decision making statistically significant at level of .05. Lastly, the working experience had also influence job performance achievement motivation in risk taking, diligence,

Field of Study: Sports Science

Student's Signature

Academic Year: 2019

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยความกรุณาและได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาชี้แนวทางให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้คำปรึกษาจนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.จุฑา ดิงศรัทีย กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยในการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด, อาจารย์ ดร. ทศพร ยิ้มลัมัย, อาจารย์ ดร.จุฑา ดิงศรัทีย, อาจารย์ ดร. วรณิ เจริญรุ่งเรือง และ คุณ เชิญขวัญ อร่ามกุล ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณาจารย์ บุคลากร และผู้ประกอบการ ทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย

และผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่คอยเป็นกำลังใจผลักดันให้การวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านที่กล่าวมาและมิได้กล่าวมาในที่นี้ จึงขอขอบพระคุณมาในที่นี้ด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ศศิพิมล พรชลิตกิตติพร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ	ฌ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมุติฐานงานวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	11
ทฤษฎีแรงจูงใจ	16
ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัสมฤทธิ์.....	18
มาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล	35
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานออกกำลังกาย (Fitness Center).....	37

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
งานวิจัยในประเทศ.....	39
งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
กรอบแนวคิดในการวิจัย	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม.....	53
ผลการวิเคราะห์.....	53
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	62
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	64
ข้อเสนอแนะ	66
ภาคผนวก.....	69
บรรณานุกรม	99
ประวัติผู้เขียน	105

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามนักทฤษฎีทั้ง 7 ด้าน ดังนี้	33
ตารางที่ 2	แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตารางที่ 3	แสดงสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล.....	55
ตารางที่ 4	แสดงสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล.....	56
ตารางที่ 5	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศ (ชาย-หญิง) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	58
ตารางที่ 6	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างจบกับไม่จบหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	59
ตารางที่ 7	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างมีกับไม่มีใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	59
ตารางที่ 8	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน ต่างๆ	60

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 สมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (1961).....	13
ภาพที่ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	14
ภาพที่ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบของ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล	15



สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 แสดงระบบลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970).....	24
แผนภูมิที่ 2 แสดงตัวแปรที่สำคัญ 3 ประการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง	26
แผนภูมิที่ 3 แสดงโมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler (1967).....	28
แผนภูมิที่ 4 แสดงโมเดลของทฤษฎีการระบุสาเหตุของ Weiner (1980).....	29



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการออกกำลังกายเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในเรื่องของการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพมากขึ้น จึงมีการเติบโตของสถานออกกำลังกายหรือฟิตเนสเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นหนึ่งในธุรกิจที่ขยายตัวสูงเป็น หนึ่งในธุรกิจที่มีแนวโน้มในการเติบโตอย่างมากในประเทศไทย มีมูลค่ารวมประมาณ 6,000-9,000 ล้านบาท มีผู้ประกอบการสนใจเข้าธุรกิจนี้อย่างต่อเนื่อง (ข่าวธุรกิจการตลาด, 2561) มีผู้ลงทุนใน ธุรกิจนี้มากขึ้นทั้งไทย และต่างประเทศ โดยเหตุผลที่ทำให้ธุรกิจออกกำลังกายมีโอกาสมาก เนื่องจากสัดส่วนของประชากรไทยที่ใช้บริการฟิตเนสมีเพียงร้อยละ 0.6 ของประชากรเมื่อเทียบกับ ตัวเลขค่าเฉลี่ยของชาติในทวีปเอเชีย ประเทศสิงคโปร์ที่มีร้อยละ 8 และออสเตรเลียร้อยละ 13 ใน ปัจจุบันคนไทยเองหันมาดูแลสุขภาพมากขึ้น แต่มีอีกหลายพื้นที่ที่ยังไม่มีสถานออกกำลังกาย แสดงให้ เห็นถึงการเติบโตของฟิตเนสที่กำลังเพิ่มมากขึ้น (Positioning, 2016) โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครที่มีการดำเนินงานของสถานที่ออกกำลังกายอยู่ 217 แห่ง จากทั้งหมด 50 เขต (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2561) และยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรูปแบบ การดำเนินชีวิตที่เร่งรีบ ฟิตเนสจึงเป็นทางเลือกที่จะช่วยตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ เพราะมี จำนวนมาก มีความหลากหลาย มีทั้งขนาดเล็กและใหญ่ รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่จะ ช่วยลดความตึงเครียดได้นอกจากอุปกรณ์การออกกำลังกาย เช่น สระว่ายน้ำ คลาสออกกำลังกาย เป็นต้น

การออกกำลังกายช่วยส่งเสริมสุขภาพให้มีความสุขที่ดีขึ้นในด้านต่างๆ ทั้งระบบกล้ามเนื้อ และหัวใจ ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่โดยเฉพาะในเขตตัวเมืองให้ความสำคัญในการออกกำลังกายมากขึ้น เพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ศุภวุฒิ สายเชื้อ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประโยชน์ต่อหัวใจที่ได้ จากการออกกำลังกาย ที่ตีพิมพ์ใน Journal of the American College of Cardiology ในปี ค.ศ. 2014 ซึ่งได้ประเมินสุขภาพหัวใจของชาย-หญิง 102 คน โดยมีช่วงศึกษาติดตามอย่างน้อย 20 ปี ต่อราย สรุปได้ ว่าการออกกำลังกายที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย และระบบการทำงานของ กล้ามเนื้อหัวใจ จะต้องมีการออกกำลังกายที่จริงจังสม่ำเสมอ 4-5 วันต่อสัปดาห์ แต่ประชาชน

ส่วนใหญ่ผู้ที่ทำงานในเมืองมีวิถีชีวิตที่เร่งรีบ ออกกำลังกายน้อย และเมื่อป่วยจะส่งผลต่อสุขภาพจิตทำให้คุณภาพชีวิตแย่ลง ดังนั้นการออกกำลังกายที่ถูกต้อง และเหมาะสมจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ประชาชนได้มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้เกิดอาชีพผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลประจำในฟิตเนสที่สามารถช่วยแนะนำการออกกำลังกายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ปลอดภัย และกระตุ้นให้ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ตามหลักวิทยาศาสตร์ และจรรยาบรรณการสอน ที่จะช่วยพัฒนา ฟันฟู หรือแม้กระทั่งดูแลสุขภาพให้ดีขึ้น ห่างไกลจากอาการเจ็บป่วยต่างๆ ได้ ดังนั้นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในปัจจัยการดำเนินงานของฟิตเนส การบริหารจัดการเพื่อให้ได้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในฟิตเนสนั้นก็ส่งผลต่อความเจริญเติบโต และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ฟิตเนสได้ คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลนั้นมีความสำคัญมากในการให้บริการสมาชิก ดังคำกล่าวของกองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (Exercise for health, 2010) ที่ว่าการให้บริการในสถานออกกำลังกายจำเป็นต้องมีผู้ให้บริการที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถหลายๆ ด้าน อาทิ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การตรวจเช็คประวัติสุขภาพ การให้คำแนะนำการออกกำลังกายที่ถูกต้อง และปลอดภัย การทดสอบร่างกาย รวมถึงการออกแบบโปรแกรมการออกกำลังกาย

เนื่องจากผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเป็นบุคลากรที่สำคัญในการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับบุคคลทั่วไป และเป็นบุคลากรสำคัญในการดำเนินงานของฟิตเนสในการสร้างรายได้ให้กับฟิตเนสอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลจึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จในหน่วยงานฟิตเนส หากมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะทำฟิตเนสนั้นเจริญก้าวหน้าในการศึกษางานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำการต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองกำหนดไว้ โดยทำการศึกษาจากผู้ควบคุมงานในโครงการก่อสร้างที่มีที่ตั้งโครงการอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้วิจัยไว้ว่า ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมี 7 ด้าน คือ ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk - Taking) ด้านขยันขันแข็ง (Energetic) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) และด้านความชอบการแข่งขัน (Competition) โดยผลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในด้านความกล้าเสี่ยง ความขยันขันแข็ง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง การมีความ

คาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความชอบการแข่งขัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการมีทักษะในการจัดระบบงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังพบว่าไปประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันอีกด้วย (ศศธร บริสุทธีรัตนฤตม, 2557) สอดคล้องกับ วัชรระ คำเพ็ง (2537) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักมวยไทยอาชีพ โดยตัวอย่างประชากรเป็นนักมวยไทยอาชีพ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูงในอดีต กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำในอดีต กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูงในปัจจุบัน และกลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำในปัจจุบัน จากการวิจัยพบว่า กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำ จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความกล้าเสี่ยง มีความขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดการระบบงาน และมีความชอบการแข่งขัน นอกจากนี้ อารมณ จินดาพันธ์ (2557) ได้ศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการสถานศึกษาเอกชน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 253 คน โดยผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานระหว่างน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการสร้างโอกาสของความสำเร็จ ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทน ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ต่อกัน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่ามีเพียงด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ต่อกันที่มีความแตกต่างกัน และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากจะจบการศึกษาหรือผ่านการอบรมเกี่ยวกับหลักการบริหารมาแล้วทั้งสิ้น ผิดกับผู้บริหารมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จึงมีผลทำให้ผู้บริหารแต่ละท่านจะเข้าใจกระบวนการบริหารงานที่ดี เพราะหากผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรในโรงเรียนย่อมส่งผลให้ภารกิจต่างๆ จะบรรลุตามเป้าหมายได้ และสถานศึกษาจะพัฒนาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาข้างต้นจะพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา และใบประกอบวิชาชีพเฉพาะทางมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทน แต่มุ่งหวังการประสบความสำเร็จซึ่งจะเกิดจากประสบการณ์ที่สะสมมา ระดับการศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และใบประกอบวิชาชีพที่เฉพาะเจาะจงที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานของตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสนใจในความแตกต่างของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านเพศ เนื่องจากผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลในปัจจุบันที่ทำงานในฟิตเนสมีทั้งเพศชาย และเพศหญิง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นได้ทั้งเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล เพิ่มความพยายาม เพิ่มความอดทน สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลให้ดีขึ้น แต่ปัจจุบันผู้ที่จะมาเป็นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลมีทั้งผู้ที่จบวุฒิการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต พลศึกษา วิทยาศาสตร์สุขภาพโดยตรง และผู้ที่ผ่านการสอบเพื่อรับใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลจากสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

จากที่กล่าวมาในเบื้องต้น และได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยของ ศศธร บริสุทธิ์นฤดม (2557) วัชร คำเพ็ง (2537) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเปรียบเทียบเพศ (ชาย-หญิง) และใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางที่จะให้ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลพัฒนางาน และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งองค์กรสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากในองค์กรมีผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้องค์กรนั้นเจริญก้าวหน้าได้มาก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลแยกตามเพศ (ชาย-หญิง) วุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตรบัณฑิต ใบประกอบวิชาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานงานวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่จบกับไม่จบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 4 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของพิทเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรต้นเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่

1. เพศ (ชาย-หญิง)
2. จบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษา
3. ใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล
4. ประสบการณ์ในการทำงาน

และตัวแปรตามมี 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความกล้าเสี่ยง
2. ด้านความขยันขันแข็ง
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน
7. ด้านความชอบการแข่งขัน

คำจำกัดความของการวิจัย

1. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้ตัวบุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มใจ โดยมีปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการไม่ว่าจะเป็นชื่อเสียง เงินทอง หรือการที่ตัวบุคคลมีความปรารถนาและความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นได้ทั้งเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล เพิ่มความพยายาม เพิ่มความอดทน สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลให้ดีขึ้น มี 7 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk - Taking) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จ แม้ว่าความสำเร็จนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสหรือโชคชะตา เนื่องจากมีความอดทนเต็มที่ต่อการทำงาน โดยจะมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเสี่ยง รวมไปถึงชอบงานที่มีการแก้ปัญหาแบบทันทีทันใด ซึ่งบางครั้งแม้จะต้องทำงานที่ตนเองไม่ชอบก็ตามเพราะมีความท้าทาย หากลุล่วงไปได้จะนำความพอใจมาสู่ตนเอง

2.2 ด้านขยันขันแข็ง (Energetic) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความอดทนเต็มที่ต่องานที่ทำ ทุ่มเกี่ยวกับการทำงานแม้จะยากลำบากหรือสภาพแวดล้อมจะไม่เอื้ออำนวย

2.3 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้อื่น เพราะเมื่อประสบความสำเร็จจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเหนือกว่าผู้อื่น มีความหวังว่าผลงานที่สมบูรณ์และดีเลิศเสมอ

2.4 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความชำนาญในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ เช่น การประเมินผลหลังการทำงาน เพื่อแก้ไข ป้องกันปัญหา และพยายามปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

2.5 ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาของงานที่เกิดขึ้นได้

เสมอ เนื่องจากการมีวางแผนระยะยาว เพื่อความการณ์ผลกระทบ และแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2.6 ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานโดยเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูง เนื่องจากต้องการการยอมรับ และความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน

2.7 ด้านความชอบการแข่งขัน (Competition) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องการการยกย่อง ฝึกความชำนาญให้กับตนเองในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ จึงทำงานที่มีการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่เหนือผู้อื่น

3. ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล (Personal Trainer) หมายถึง ผู้ที่ให้บริการในฟิตเนสในด้านการออกกำลังกาย และสุขภาพแก่สมาชิกฟิตเนส

4. ฟิตเนส (Fitness Center) หมายถึง สถานที่ออกกำลังกายแบบครบวงจร มีคลาสออกกำลังกายที่หลากหลาย อุปกรณ์ออกกำลังกายที่ทันสมัย มีกิจกรรมภายในให้สมาชิกได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่ง

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงอายุในการทำงานของไซน์ (Schein, 1978) ที่แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ

5.1 น้อยกว่า 1 ปี

5.2 1 - 2 ปี

5.3 3 - 5 ปี

5.4 มากกว่า 5 ปี

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อได้ทราบถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้พัฒนาในการบริหารงานบุคคล

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล สามารถเป็นแนวในการคัดเลือกผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลในการทำงานในองค์กร

3. งานวิจัยชิ้นนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในอาชีพอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัย สามารถสรุปปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 1. ความสำคัญของสมรรถนะ
 2. ความหมายของสมรรถนะ
 3. องค์ประกอบของสมรรถนะ
3. ทฤษฎีแรงจูงใจ
 1. ความหมายของแรงจูงใจ
 2. ความสำคัญของแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 2. ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 3. วิธีการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. มาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล
6. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานออกกำลังกาย (Fitness Center)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 1. งานวิจัยในประเทศ
 2. งานวิจัยต่างประเทศ

แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ในด้านพฤติกรรมทางประชากรและการเปลี่ยนแปลงในปรากฏการณ์ทางประชากร (สันทัต เสริมศรี, 2539) คำว่า demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกสองคำ คือ demo ซึ่งหมายถึง หมู่คนประชาชนหรือราษฎร ตรงกับคำว่า “people” ในภาษาอังกฤษ ส่วนคำว่า graphy ตรงกับคำในภาษาอังกฤษคือ “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งหมายถึง การเขียน การบรรยาย หรือการพรรณนารูปร่างลักษณะ และเทียบได้กับคำว่า “ศาสตร์” ในภาษาไทย ดังนั้นเมื่อรวมทั้งสองเข้าด้วยกัน Demography (ประชากรศาสตร์) จึงหมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรนั่นเอง อย่างไรก็ตามในระยะเริ่มแรกนักวิชาการส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยนิยมใช้ คำนี้ จะเห็นได้จากนักวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษปัจจุบันจะใช้คำว่า “Population Studies” ซึ่งใช้เรียกชื่อเป็นภาษาไทยได้หลากหลาย เช่น “ประชากรวิทยา” “ประชากรวรรณ” “การศึกษาประชากร” หรือ “สารศึกษาประชากร” เป็นต้น ปัจจุบันนักวิชาการทั่วโลกยอมรับว่า “Demography” หรือ “ประชากรศาสตร์” เป็นสาขาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรตามขอบเขตและเนื้อหาที่เป็นการศึกษาถึงขนาด การกระจายตัว และองค์ประกอบของประชากร การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรซึ่งได้แก่ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม (โชคชัย มุขแก้ว, 2551)

วันชัย มีชาติ (2556) ได้กล่าวถึง ที่มาของพฤติกรรมและบุคลิกภาพมีที่มาจากหลายปัจจัยประกอบกัน คือ

1. กรรมพันธุ์หรือพันธุกรรม (Heredity) เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของมนุษย์ประการหนึ่ง พันธุกรรม ได้แก่ การถ่ายทอดยีนของพ่อแม่สู่ลูก เช่น รูปร่างหน้าตา สีผิว เพศ ลักษณะทางกาย ฯลฯ
2. สภาพแวดล้อม (Environment) จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของคนต่างกันออกไป สภาพแวดล้อมจะรวมถึงวัฒนธรรม ประสบการณ์ การกล่อมเกลาทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการแสดงออกของแต่ละคน มีส่วนในการสร้างบุคลิกภาพของคน และมีการถ่ายทอดบุคลิกภาพของคนในสังคมไปสู่คนรุ่นอื่นๆ
3. สถานการณ์ (Situation) จะมีผลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของคน ทั้งนี้เพราะโดยปกติคนมักมีพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมค่อนข้างคงที่ กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์เดียวกันจะตอบสนองแบบเดียวกัน แต่ในความเป็นจริงแล้วสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา คนจึงต้องปรับตัวและแสดงออกให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้พฤติกรรมและบุคลิกภาพของคนเปลี่ยนไปโดยเฉพาะในระยะยาว

4. ชนชั้นทางสังคมและการบังคับจากการเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ จะมีผลต่อบุคลิกภาพและการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมาก ชนชั้นทางสังคมจะกำหนดความเชื่อ ค่านิยม และความคิดเห็นต่างๆ

5. ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family relationships) สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัว จะกำหนดบุคลิกภาพของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากครอบครัวจะเป็นแหล่งถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และเป็นตัวอย่างของบุคคลในการแสดงออก แนวความคิดในด้านการเลือกอาชีพระบุว่า บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีความรักความอบอุ่น และผูกพันกันเหมาะที่จะทำงานช่วยเหลือผู้อื่น ขณะที่ผู้ที่มีมาจากครอบครัวที่สมาชิกห่างเหินกัน จะเป็นคนช่างคิด จึงเหมาะที่จะทำงานด้านเคมี และเป็นนักวิจัย เป็นต้น

ศศธร บริสุทธิ์นฤดม (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง ได้อธิบายถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมมีความสำคัญ เนื่องจากงานก่อสร้างถือเป็นงานที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อผู้ใช้งานและต่อสาธารณชน ดังนั้นเพื่อเป็นเครื่องแสดงว่าบุคคลนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความไว้วางใจในการตรวจสอบ และควบคุมอาคารว่าจะมีความปลอดภัย จากงานวิจัยพบว่า ในด้านความสัมพันธ์พบว่าการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความมีทักษะในการจัดระบบงาน นอกจากนี้การมีใบประกอบวิชาชีพก็ยังมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการแข่งขันอีกด้วย

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ควบคุมงาน

ผู้ควบคุมงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากด้านความกล้าเสี่ยง ความขยันขันแข็งความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง การคาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบในการทำงานสูง

จากที่กล่าวมาในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปเพื่อศึกษาในงานวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส โดยเปรียบเทียบด้านเพศ (ชาย-หญิง) การจบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษา ใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญทั้งในองค์กรทั่วไปและในการบริหารจัดการโครงการ จึงทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถแล้ว บุคคลเหล่านั้นจะใช้ความสามารถและสมรรถนะที่มีไปใช้ในการผลักดันองค์กร หรือโครงการให้ ประสบความสำเร็จได้ (ขจรศักดิ์ ศรีมัย, 2557)

1. ความสำคัญของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่าการพัฒนาเทคโนโลยีทำให้คู่แข่งตามทันใน 1 ปี แต่การพัฒนาคนทำให้คู่แข่งตามทันใน 7 ปี ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1.1 ช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะที่ดี มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

1.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง และช่วยให้เกิดการ พัฒนาตนเอง

1.3 ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร

1.4 ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย

2. ความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะได้รับการกล่าวถึงนับตั้งแต่ปี ค.ศ.1920 ซึ่งถูกนำเสนอโดย Frederick W. Taylor หรือ บิดาแห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ แต่แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนั้นเริ่มนำไปสู่การ ปฏิบัติ ในปี 1960 โดยงานวิจัยของ David C. McClelland ที่มีการวิจัยและพบว่า การวัดระดับ IQ (Intelligence Quotient) และการทดสอบบุคลิกภาพของบุคคลยังไม่เหมาะสมในการทำนาย ความสามารถและสมรรถนะที่แท้จริงของบุคคลได้

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท Mcber ซึ่ง David C. McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่าง แม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงาน ไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการในการคัดเลือกพนักงานใหม่ David C. McClelland ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้น หาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง David C. McClelland เรียกว่า สมรรถนะ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะ

เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงานและปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบได้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้ง David C. McClelland ยังมีข้อเสนอที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยด้วยว่า สมรรถนะเป็นตัวแปรที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่ควรใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล (อ้างในศศธร บริสุทธิ์นฤตม (2557))

การศึกษาวิจัยของ McClelland (1961) ทำให้นักวิจัยและนักวิทยาศาสตร์อีกมากมาย ให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยให้ความหมายและความสำคัญไว้ เช่น

Boyatzis (1982) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือคุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในบุคคล เป็นสิ่งที่นำไปสู่งานปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Boam and Sparrow (1992) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ (2547) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลคือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่นๆ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรมบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรมความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

สรุป สมรรถนะ หมายถึง ระดับความสามารถในงาน หรือลักษณะของบุคคลที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ อันเป็นประโยชน์แก่องค์กร

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กล่าวถึง สมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (1961) ใน "คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง" มี 5 ส่วนคือ

3.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร และเครื่องกล

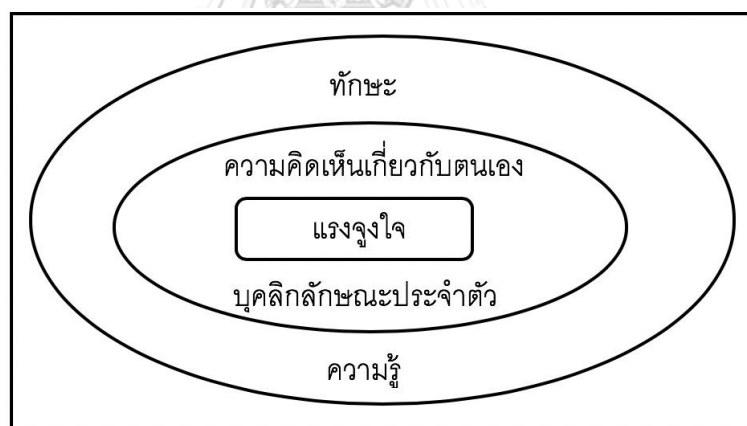
3.2 ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และความสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

3.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล/อุปนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น คนที่น่าน่าเชื่อถือมีความไว้วางใจได้ หรือความเป็นผู้นำ เป็นต้น

3.5 แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในที่อยู่ภายในจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

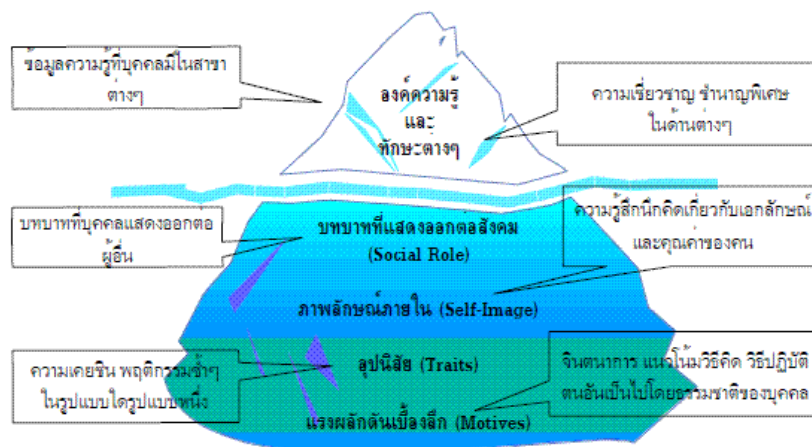
ภาพที่ 1 สมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (1961)



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, "คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง พ.ศ.2553"

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กล่าวถึง แนวคิดเรื่องสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการทำงานของ McClelland (1970) ถือเป็นจุดกำเนิดแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ภาพที่ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

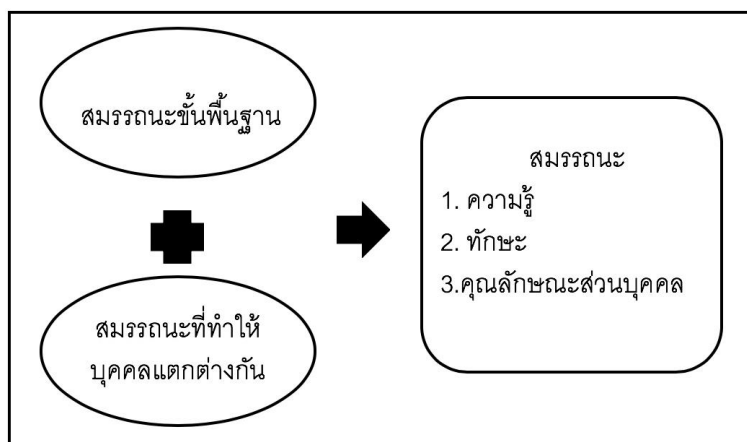


ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, "คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง พ.ศ.2553"

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ที่เรียนรู้มา (Knowledge) และส่วนของทักษะ (Skills) ได้แก่ ความเชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย สามารถพัฒนาขึ้นได้จากการศึกษาและฝึกฝน สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ยากกว่า อีกทั้งยังเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนอื่นๆ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role), ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image), อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) มักจะถูกรวมกันและเรียกว่า คุณลักษณะ ส่วนบุคคล (Attributes) เนื่องจากเป็นสิ่งที่พัฒนาและฝึกฝนได้ยาก มักเกิดจากการปลูกฝังในวัยเด็กซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

ดังนั้น องค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่นเดียวกับของ McClelland (1970)

ภาพที่ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบของ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล



จากภาพที่ 3 ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคล สามารถทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ตามมาตรฐานหรือมากกว่ามาตรฐาน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน ทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ดังนั้น สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล ก็คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ บทบาททางสังคม (Social Role), อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นหรือสูงกว่ามาตรฐาน อีกทั้งคุณลักษณะเหล่านั้นยังเป็นพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลมองเห็นได้ยาก และมีการพัฒนาได้ยาก จึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะหากองค์กรมีบุคลากรที่คุณลักษณะเหมาะสมกับงานที่ทำ และมีความสามารถที่สูงกว่ามาตรฐาน ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำซึ่งมาจากภาษาลาตินว่า Movere อันหมายถึงการเคลื่อนไหว (to move) ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่ง อันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ (สรัย ตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ, 2542) ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่าง มีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ยังกล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดี และความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มีแรงจูงใจ จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาว (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือน ที่ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน

Kinicki and Williams (2008) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

ในขณะที่ ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่จะเป็น สิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตน ออกมาใช้ในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้ตัวบุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มใจ โดยมีปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตาม

วัตถุประสงค์หรือได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการไม่ว่าจะเป็นชื่อเสียง เงินทอง หรือการที่ตัวบุคคลมีความปรารถนา และความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานใดๆ ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะการปฏิบัติงาน (ทิพมาศ แก้วชิม, 2542) นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา โดยปกติคนเรามีความสามารถในการกระทำต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุพานี สุธงษ์วานิช (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์ พัฒนางาน และองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็เฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ้นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้ เกิดขึ้นแก่องค์กร

แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะได้ผลตรงกันข้าม (บรรยงค์ โตจินดา, 2545)

หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ดึงดูดแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่นการให้ความดีความชอบ 2 ชั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เปียขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น (สมคิด บางโม, 2551)

นอกจากนี้ สุรัสวดี วณิชวัฒนากุล (2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Endeavor) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Hermans (1970) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นความต้องการได้รับผลสำเร็จจากการกระทำสิ่งที่ยาก ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

Murray (1964) กล่าวถึง ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement need) ว่าเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค ฝ่าฟันกระทำการที่ยากๆ ให้สำเร็จ เขาได้อธิบายไว้ว่าเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำการใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

J.W. Atkinson (1964) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเอง หรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

McClelland (1953) ให้คำจำกัดความว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นได้ทั้งเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล เพิ่มความพยายาม เพิ่มความอดทน สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลให้ดีขึ้น

2. ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาของ McClelland (1961) เพื่อค้นหาแหล่งที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสรุปผลได้ว่า

1. การอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่เยาว์วัยจากบิดามารดาจะส่งผลทำให้ความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ กล่าวคือ การฝึกให้เด็กทำอะไรได้เองตั้งแต่เล็กเป็นการส่งเสริมให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และจะต้องไม่บังคับหรือเข้มงวดจนเกินไป บิดามารดาต้องคอยให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่นแก่บุตร แสดงความชื่นชมเมื่อบุตรทำอะไรสำเร็จได้ด้วยตนเอง แต่ถ้าหากมารดาเคี่ยวเข็ญให้เด็กช่วยตนเองตั้งแต่ยังเล็กเกินไปโดยหวังจะให้มีความแข็งแรงใฝ่สัมฤทธิ์สูง อาจเกิดผลตรงกันข้ามคือจะทำให้เด็กมีความต้องการประเภtnี้นต่ำ

2. ลักษณะทางร่างกาย มีการทดสอบแสดงให้เห็นว่าเด็กชายที่มีร่างกายแข็งแรงมักมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง อาจเป็นเพราะเด็กชายที่มีร่างกายแข็งแรงจะสามารถเอาชนะต่อสิ่งท้าทายหรือการเสี่ยงต่างๆ ได้ หรืออาจเป็นผู้ขยันขันแข็งร่างกายจึงเจริญเติบโตแข็งแรง โครงสร้างของร่างกาย ของมนุษย์อาจไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่อาจเป็นเพียงภาวะแวดล้อมที่มีส่วนช่วยกำหนดการที่จะได้มาซึ่งแรงจูงใจเท่านั้น

3. ประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตขึ้น รวมทั้งด้านการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้เสริมสร้างความเชื่อถือและทัศนคติต่างๆ ขึ้นภายในจิตสำนึก (Consciousness)

4 สภาพดินฟ้าอากาศ ที่มีลักษณะกระตุ้นที่เหมาะสมให้เกิดความต้องการความสำเร็จมีอยู่มากในบริเวณที่มีความอบอุ่นปานกลาง โดยเฉลี่ยอุณหภูมิประมาณ 40-60 องศาฟาเรนไฮต์ ยิ่งความร้อนยิ่งสูงความต้องการผลความสำเร็จจะลดลงตามลำดับ

จากแหล่งที่มาของความต้องการความสำเร็จทั้ง 4 ประการนี้ McClelland (1961) เน้นที่การอบรมเลี้ยงดูและไม่เห็นด้วยกับสาเหตุที่เกิดจากดินฟ้าอากาศ หรือเชื้อชาติเผ่าพันธุ์

3. วิธีการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในทัศนะของ McClelland and Winter (1969) เขาเห็นว่าการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่มากนัก เพราะความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นฝังแน่นอยู่ในวัฒนธรรม เป็นต้นว่า ศาสนา การดำเนินชีวิต และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีการที่บิดามารดาอบรมเลี้ยงดูบุตร McClelland ได้เสนอแนะว่าในการอบรมเลี้ยงดูควรลดอำนาจข่มของบิดา (Father dominance) ให้น้อยลง และสร้างทัศนคติ ค่านิยมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลแทนที่จะเน้นการพึ่งพาอาศัยและอำนาจจากภายนอกซึ่งบุคคลไม่สามารถจะควบคุมได้ อันเป็นสิ่งสำคัญมาก นอกจากนี้ McClelland ได้เสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายอีก 3 ประการ

1. การฝึกหัดให้บุคคลสนใจกับความคิดเห็นของคนอื่น (Other directedness) เพื่อให้บุคคลคลายยึดมั่นในประเพณี หันมาหาเครื่องยึดเหนี่ยวอย่างอื่นสำหรับควบคุมการปฏิบัติเชิงสังคมและมีการรณรงค์ทางอุดมการณ์ (Ideological Campaign) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความมั่นคงในอุดมการณ์เพิ่มขึ้น

2. การจัดให้เด็กเล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยเน้นถึงความสำคัญของการจัดให้เด็กเล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับเด็กอื่นเป็นหมู่คณะ เพื่อให้รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเกิดความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

3. การช่วยให้บุคคลมีความคิดฝันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement Related Fantasies) โดยการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ในห้องเรียนควรมีการสอนให้เด็กคิดฝันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างจินตภาพขึ้น ซึ่งผู้เรียนอาจนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

นอกจากนี้ McClelland and Winter (1969) เน้นว่า ควรใช้คนที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงอยู่แล้วที่มีอยู่ในสังคมให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น กล่าวคือ ควรพยายามชักจูงให้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบธุรกิจ หรือวิสาหกิจเกี่ยวกับการผลิต (Productive Enterprise) ให้มากขึ้น

ในการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น Rosen (1959) ได้เสนอแนะวิธีการฝึกให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้รางวัลแก่เด็กที่พยายามทำอะไรได้สำเร็จ พ่อแม่อาจสอนโดยการชี้แนะให้เด็กแก้ปัญหาตามลำดับขั้น จะทำให้เด็กกล้าที่จะพยายามและกระทำให้ถึงมาตรฐาน
2. ให้รางวัลแก่เด็กที่มีความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง
3. สภาพการดำเนินชีวิตและผลสัมฤทธิ์ของบิดามารดาเอง จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงได้

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจำนวนมากย่อมทำให้องค์กรมีการเติบโตและประสบความสำเร็จได้เร็วกว่าองค์กรอื่น โดยเฉพาะในองค์กรที่ประกอบธุรกิจฟิตเนส เนื่องจากกำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบันเป็นอย่างมาก โดยมีผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานในองค์กร เน้นการดูแลสุขภาพของประชาชนทั่วไปให้มีสุขภาพทางร่างกายที่แข็งแรงขึ้น อีกทั้งยังเป็นกระแสจูงใจให้ประชาชนส่วนใหญ่หันมาใส่ใจสุขภาพของตนและบุคคลรอบข้างมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลจึงต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความรู้ ร่วมถึงมีความอดทนตั้งใจในการฝึกสอนอย่างมาก ในองค์กรที่ประกอบธุรกิจฟิตเนสจึงควรมีการคัดเลือกผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่คุณภาพมาร่วมงานในองค์กร จึงเกิดการศึกษาในครั้งนี้นี้ขึ้น เพื่อทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส เพื่อได้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลในฟิตเนส

4. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Hermans (Herman's Achievement Motivation Theory) Hermans (1970) ได้กล่าวถึง ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีระดับความทะเยอทะยานสูง
- 1.2 ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จถึงแม้ว่าผลของการกระทำของเขานั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส
- 1.3 ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป
- 1.4 ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานๆ
- 1.5 เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือมีผู้อื่นเข้ามารบกวน ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ

1.6 ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่างๆ จะเกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว

1.7 ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก

1.8 ในการเลือกเพื่อร่วมงาน ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

1.9 ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยการพยายามทำงานของตนให้ได้ดี

1.10 ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's Achievement Motivation Theory) อ้างถึงในนิธญา วิมูล (2554)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

McClelland (1940) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

2.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ (McClelland, 1940)

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้ว McClelland ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมานะอดทนเพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทาง การทำงานมีเป้าหมายและแบบแผนที่แน่นอน มีการตั้งระบบความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานไว้ค่อนข้างสูง พยายามเพิ่มความสามารถของตนในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ โดยไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว (วัชรระ คำเพ็ง, 2537)

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

Maslow (1970) ได้เรียงลำดับความต้องการที่สำคัญๆ ของคนไว้ 5 ประเภท ลำดับความสำคัญของความต้องการเหล่านี้คือ

- 3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย
- 3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย และความมั่นคง
- 3.3 ความต้องการทางด้านความรัก และการยอมรับ
- 3.4 ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (ได้รับการยกย่อง)
- 3.5 ความต้องการความสำเร็จเต็มความสามารถของตน

แผนภูมิที่ 1 แสดงระบบลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (1970)



จากแผนภูมิที่ 1 จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อได้รับการสนองในขั้นนี้แล้ว จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปอีก เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านความรักและการยอมรับ และความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจนถึงความต้องการความสำเร็จเต็มความสามารถของตน ซึ่งความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการที่จะเข้าตนเองตรงตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ และศักยภาพของตน ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดบกพร่องของตนเอง ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการที่จะเป็นได้ดีที่สุด ทำความเข้าใจกับตนเองได้ถูกต้องทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานได้เต็มความสามารถของตน

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory)

จากการวิจัยของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งศึกษาการทำงานของคนในองค์กรต่างๆ พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย คือ

4.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานให้มากขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น เช่น คนที่ทำงานก็หวังเงินเดือน ต้องการสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ดี ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ เป็นต้น

4.2 ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivator Factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นซึ่ง เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่างๆ คนจะถูกจูงใจให้ทำงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิมด้วย ปัจจัยประเภทนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

การที่ได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น การได้รับการยกย่องและการมีโอกาสดำเนินงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวจูงใจบุคคลในการทำงาน

5. ทฤษฎีทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2520)

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2520) ได้สรุปเรื่อง แรงผลักดัน พฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความอยาก เรียกว่า ตัณหา ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

5.1 กามตัณหา ความอยากในสิ่งที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจ ใน รูป รส กลิ่น เสียง และการสัมผัส

5.2 ภวตัณหา ความอยากเป็นโน่นเป็นนี่ เช่นเป็นเศรษฐี เป็นดารา ภาพยนตร์ เป็นบัณฑิต ฯลฯ

5.3 วิภวตัณหา ความอยากไม่เป็นโน่นเป็นนี่ อยากพ้นไปจากภาวะที่ไม่ปรารถนา

ตัณหาทั้ง 3 จำพวกนี้ ทำให้เกิดอุปทาน คือ ความยึดมั่นถือมั่น และทำให้เกิดเจตจำนงในการ กระทำพฤติกรรมต่างๆ เช่น อยากเป็นเศรษฐีก็ทำให้ยึดมั่นในความคิดเกี่ยวกับความสุขสบายของ เศรษฐี ยึดมั่นที่จะทำให้ตนร่ำรวยจึงมีพฤติกรรมขยันขันแข็ง ทำมาหากินหรือโกงกินเพื่อให้เป็นเศรษฐี เป็นต้น

นอกจากนี้ในทางพระพุทธศาสนายังกล่าวได้กล่าวถึงเนื้อหาความต้องการของมนุษย์ โดย ทยายๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการเบื้องต้น ก็คือปัจจัย 4 อันเป็นสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการทั่วไป ได้แก่ โลกธรรมทั้ง 4 คือ ลาภ ยศ สรรเสริญ และ บารมี ความสำเร็จในการทำงานจัดอยู่ในประเภทความต้องการทั่วไป ซึ่งได้มีกล่าวไว้ในอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ (ความพอใจในงาน) วิริยะ (มีความพากเพียรในงาน) จิตตะ (เอาใจใส่จดจ่อในงาน) วิมังสา (หาทางปฏิบัติงานนั้นให้ได้ผลดีที่สุด) จะเห็นได้ว่าคนเราเมื่อมีฉันทะ มีความพอใจในงานย่อมเกิด

แรงจูงใจขึ้นในตัวเราเองอันเป็นแรงจูงใจถาวร เพราะงานต้องอยู่กับเราชั่วชีวิต เมื่อเผชิญกับอุปสรรค หากเรามีอิทธิบาท 4 นี้ เราก็จะประสบความสำเร็จซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนา

ในทางพระพุทธศาสนาตามที่ได้กล่าวมา อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์นอกจากต้องการมีความสุขดีแล้วยังต้องการความสำเร็จในการงาน ความสำเร็จในสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้อื่น และ ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว ความสำเร็จเหล่านี้อยู่ในวิสัยที่มนุษย์จะกระทำได้เมื่อมีความตั้งใจจริง อุทิศพลักกายและพลักใจ เพื่อจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (วัชร , คำเพ็ง , 2537)

6. ทฤษฎีการรู้คิดของ Atkinson and Birch (Cognitive Theory)

J.W. Atkinson and Birch (1978) เสนอว่า มนุษย์เป็นเจ้าของการรู้คิด จึงสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน และพบความหมาย สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวประกอบให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสามารถสรุปเชิงสันนิษฐาน ได้จากระดับความมุ่งปรารถนาที่มีระดับการเสี่ยงระหว่างความสำเร็จ และความล้มเหลวที่ก้ำกึ่ง อันเป็นดัชนีที่จะชี้ถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังมีข้อสันนิษฐานอีกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น่าจะตีความได้ว่าเป็นเรื่องการตัดสินใจเลือก เมื่อเลือกแล้วก็ทุ่มเทผูกพันต่องานนั้น

นักจิตวิทยากลุ่มทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Theory) มองรูปแบบการจูงใจเป็นกระบวนการที่ เรียกว่า "กระบวนการจูงใจ" (The Motivation Process) ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านสถานการณ์ (Situational Factors) การจูงใจนับได้ว่าเป็นปัจจัยลำดับที่ 3 ที่เป็นตัวกำหนดผลการกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ดังแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 แสดงตัวแปรที่สำคัญ 3 ประการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง



จากแผนภูมิที่ 2 จะพบว่า การจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งทางด้านที่จะผลักดันให้ เกิดพฤติกรรม

7 ทฤษฎีความสอดคล้องของ Festinger (Consistency Theory)

Festinger (1964) อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของทฤษฎีความสอดคล้องทฤษฎีนี้ว่าบุคคลจะเกิดภาวะสมดุลในจิตใจ ถ้าพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่อในความสำเร็จของเขาสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะส่งผลให้เกิดการบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จสูง แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามที่เกิดความรู้สึกว่าพฤติกรรมเกิดขัดแย้งกับความเชื่อ เมื่อนั้นก็จะเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น เขาจะต้องปรับความขัดแย้งให้ยุติลง โดยอาจจะเปลี่ยนความเชื่อหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

8. ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adam (Equity Theory)

Adams (1963) ได้เสนอทฤษฎีความเสมอภาค โดยเขาได้ให้นิยามคำว่า "ความไม่เสมอภาค" (Inequity) ไว้ว่า เมื่อบุคคลประสบกับความไม่เสมอภาคจะเกิดการรับรู้ว่าอัตราผลตอบแทนเสียของตนและของบุคคลอื่น เมื่อนำมาเทียบกันแล้วไม่เท่าเทียมกัน อันจะทำให้เกิดแนวทาง 2 ประการ คือ ประการแรกจะเกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลนั้นโดยตรง (อาจเป็นการสอบถามกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ) และประการที่สอง ทั้งคู่อาจจะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กันหรือเปรียบเทียบกับงานใหม่และจะมีการเปรียบเทียบระหว่างตนกับผู้อื่นอีก

Adams (1963) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียจากงานของตนกับงานของคนอื่นๆ ที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าวๆ ถ้าหากว่าอัตราส่วนทั้งสองไม่เท่าเทียมกันแล้วบุคคลในบุคคลหนึ่งจะได้รับการกระตุ้นหรือการจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคลง กล่าวคือจะมีกระบวนการ 3 ขั้น คือ

8.1 เปรียบเทียบผลได้ผลเสียระหว่างตนกับบุคคลอื่นที่อ้างถึง

8.2 เกิดการตัดสินใจ หากมีผลได้ผลเสียเท่าเทียมกันแสดงว่าเสมอภาคกัน

จะบังเกิดความพอใจ หากไม่เสมอภาคกันก็จะบังเกิดความไม่พอใจ

8.3 เกิดพฤติกรรมจูงใจให้พยายามหาหนทางลดความไม่เสมอภาคลง

ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1963) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่เพียงแต่จะทำการประเมิน หรือเปรียบเทียบฐานะของตนเท่านั้น แต่จะทำการประเมินเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นด้วย บุคคลจะถูกจูงใจไม่เพียงแต่จากสิ่งที่เขาได้รับเท่านั้น แต่จะถูกจูงใจจากสิ่งที่เขาเชื่อหรือมองเห็นว่าบุคคลอื่นๆ กำลังได้รับอะไรอีกด้วย ในกรณีเช่นนี้บุคคลจะเปรียบเทียบสิ่งที่เขาได้ลงทุนไป (เช่น ความพยายามทักษะต่างๆ เวลา ฯลฯ) และนอกจากนี้ยังนำผลได้ของตนไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ ในสถานการณ์เดียวกันอีกด้วย เมื่อทำการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้วพบว่าเกิดความไม่เสมอภาคขึ้นก็

จะเกิดพฤติกรรมที่ถูกจูงเพื่อสร้างความเสมอภาค เช่น อาจใช้ความพยายามให้มากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลเท่าเทียมกับบุคคลอื่น เป็นต้น

แนวคิดของ Adams (1963) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความพยายามที่จะประสบความสำเร็จ เป็นผลมาจากการคาดคะเนเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ ในเรื่องของความเสมอภาคในผลได้ที่ได้รับ และยังมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐานภายในตนเองอีกด้วย

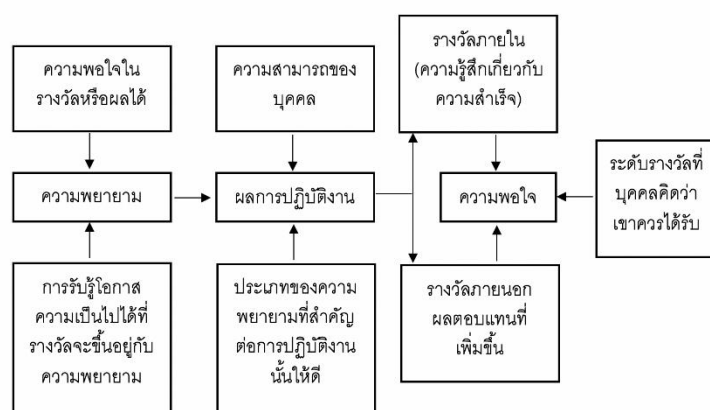
9. ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter and Lawler (Expectancy Theory)

Lawler and Porter (1967) ในสังคมของเรามักจะได้ยินคำกล่าวที่ว่า "บุคคลจะถูกจูงใจไปสู่ความสำเร็จได้นั้นเป็นผลมาจากค่าที่เขาคาดหวังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ" ก่อนที่บุคคลจะกระทำการหนึ่งสิ่งใด คนเรามีความคาดหวัง (Expectancy)ว่าจะได้รับสิ่งจูงใจเป็นผลตอบแทนการกระทำ เช่น คาดหวังว่า เมื่อเรียนหนังสือครบหลักสูตรแล้วจะได้รับปริญญา เป็นต้น การคาดหวังนี้

เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำ พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดันซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการคาดหวังที่จะได้รับสิ่งจูงใจ

Lawler and Porter (1967) ได้เสนอรูปแบบการจูงใจซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญคือ ความพยายาม (แรงจูงใจ) ผลการปฏิบัติงาน รางวัลและความพึงพอใจ ดังแสดงไว้ในแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 แสดงโมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler (1967)

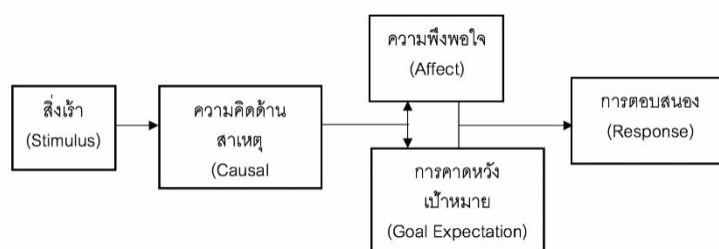


แผนภูมิที่ 3 จะพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จในโมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler เป็นรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) โดยเขามีความเชื่อว่าจะมีความคาดหวัง 2 ประการ คือ ประการแรก ความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน และประการที่ 2 ผลของการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลได้อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

10 ทฤษฎีการระบุสาเหตุของ Weiner, et al (Attribution Theory)

Weiner (1980) ได้พยายามวิเคราะห์พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของบุคคลที่ถูกกำหนดโดยสาเหตุทางด้านการรับรู้ความสำเร็จ และความล้มเหลวของบุคคล โดยได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิดของ Fritz Heider (1958) ในด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่เกิดจากการรับรู้ความสำเร็จ และความล้มเหลวของบุคคล เขาได้เสนอโมเดลการระบุสาเหตุทางด้านการกระทำ (An Attribution Model of Action) อันเป็นโมเดลทั่วไปของทฤษฎีนี้ คำว่าคุณลักษณะหรือการระบุสาเหตุ (Attribution) เป็นข้อวินิจฉัยของบุคคลที่สังเกตเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมไม่ว่าจะเป็นของตนเองหรือของผู้อื่น เป็นการสันนิษฐานสาเหตุทั้งทางด้านความพอใจและความคาดหวัง ดังให้แสดงไว้ในแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิที่ 4 แสดงโมเดลของทฤษฎีการระบุสาเหตุของ Weiner (1980)



แผนภูมิที่ 4 โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่าจะมีสิ่งเร้ามาเร้าความคิดทางด้านสาเหตุของผลได้ (Outcomes) ที่ได้รับอันเกิดจากการประกอบพฤติกรรม การคิดจะเป็นตัวกำหนดการตอบสนองทางด้านความพึงพอใจ (Affective Responses) และการคาดหวังเป้าหมาย (Goal Expectation) เท่าๆ กับพฤติกรรมที่เกิดตามมาภายหลัง

Weiner (1980) ได้วิเคราะห์แยกแยะการคิดด้านสาเหตุ (Causal Cognition) และได้เสนอแนะว่าความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่าความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวเป็นสื่ออยู่ระหว่างการรับรู้ความสำเร็จของงานและพฤติกรรมครั้งสุดท้าย บุคคลจะแสดงความเห็นในผลของความสำเร็จและความล้มเหลว ซึ่งโดยหลักการแล้วจะเนื่องมาจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ความสามารถ ความพยายาม ความยากของงาน และโชคทั้ง 4 องค์ประกอบนี้จัดแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ

มิติที่ 1 เป็นสาเหตุที่ต่างกันในแง่อำนาจการควบคุม (Locus of Control) ซึ่งเป็นลักษณะภายในหรือลักษณะภายนอก ความสามารถ (Ability) และความพยายาม (Effort) จัดเป็นแหล่งควบคุมที่เกิดจากลักษณะภายใน ส่วนความยากของงาน (Task Difficulty) และโชค (Luck) เกิดขึ้นจากภายนอก จึงจัดเป็นสาเหตุภายนอก

มิติที่ 2 เป็นความแตกต่างในแง่ความมั่นคง (Stability) กล่าวคือ ความสามารถ (Ability) และความยากของงาน (Task Difficulty) เป็นสิ่งคงที่จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนความพยายาม (Effort) และโชค (Luck) เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เพราะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ดังนั้น ไวนเนอร์ จึงใช้สาเหตุ 4 ประการนี้ อธิบายพฤติกรรมที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ อำนาจการควบคุม (Locus of Control) และความคงที่ (Stability) จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว และการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต การควบคุมมิติต่างๆ มีอิทธิพลต่อความรู้สึกภูมิใจ หรือละอายใจในสถานการณ์ที่ประสบความสำเร็จ บุคคลจะรู้สึกภูมิใจ เมื่อมีความเชื่อว่าเป็นความสามารถ หรือความพยายามของตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน แต่ถ้าความสำเร็จเกิดจากโชค หรือเป็นงานที่ง่าย ความภูมิใจก็น้อย ถ้าความล้มเหลวเกิดจากการขาดความสามารถหรือขาดความพยายาม ผลก็คือจะเกิดความอาย แต่ถ้ารู้ว่าที่ล้มเหลวเป็นเพราะงานนั้นยาก หรือโชคร้าย และมิติเหล่านี้จะมีผลต่อความเปลี่ยนแปลงการรู้คิด (Cognition) ในความคาดหวังต่อความสำเร็จที่ตามมา

ซึ่ง ศศธร บริสุทธิ์นฤดม (2557) ได้ศึกษาลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สรุปได้ดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) เลือกรงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถ เนื่องจากความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน โดยจะมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเสี่ยง รวมไปถึงชอบงานที่มีการตัดสินใจที่เร่งด่วน หรือการแก้ปัญหาแบบทันทีทันใด เพราะเป็นการท้าทายความสามารถ

2. มีความขยันขันแข็ง (Energetic) มีความมานะในการคิดค้นคว้า และปฏิบัติ ตลอดเวลา มีความตั้งใจและจริงจังกับการทำงาน สังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าทุ่มเทกับการทำงาน และใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น นอกจากนี้ยังมีความอดทนเต็มที่ต่องานที่ทำแม้จะยากลำบาก

3. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) มีความทะเยอทะยาน และมีความรู้สึกคาดหวังความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยมีความหวังว่าผลงานที่ปรากฏออกมาจะต้องสมบูรณ์และดีเลิศเสมอ

4. มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) เมื่อมีการทำงานไปแล้วจะต้องมีการติดตามผลงานของตนเอง โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเน และเมื่อทราบผลแล้วจะพยายามแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) และในการทำสิ่งต่างๆ มักจะมีการวางแผนระยะยาว โดยมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้ หรือแนวโน้มของผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาทีหลัง ตลอดจนหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าก่อน

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) โดยมีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก เพื่อทำให้ระบบและงานที่ทำประสบความสำเร็จ

7. ชอบการแข่งขัน (Competition) เลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน เพื่อเป็นการฝึกความชำนาญ และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

จากการศึกษาแนวคิดนี้ได้สอดคล้องกับนักทฤษฎี จึงได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk - Taking) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จ แม้ว่าความสำเร็จนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสหรือโชคชะตา เนื่องจากมีความอดทนเต็มที่ต่อการทำงาน โดยจะมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเสี่ยง รวมไปถึงชอบงานที่มีการแก้ปัญหาแบบทันทีทันใด ซึ่งบางครั้งแม้จะต้องทำงานที่ตนเองไม่ชอบก็ตามเพราะมีความท้าทาย หากถูกล่วงไปได้จะนำความพอใจมาสู่ตนเอง

2. ด้านขยันขันแข็ง (Energetic) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความอดทนเต็มที่ต่องานที่ทำ ทุ่มเทกับการทำงานแม้จะยากลำบาก หรือสภาพแวดล้อมจะไม่เอื้ออำนวย

3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้อื่น เพราะเมื่อประสบความสำเร็จจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเหนือกว่าผู้อื่น มีความหวังว่าผลงานที่สมบูรณ์และดีเลิศเสมอ

4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความชำนาญในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ เช่น การประเมินผลหลังการทำงาน เพื่อแก้ไข ป้องกันปัญหา และพยายามปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาของงานที่เกิดขึ้นได้เสมอ เนื่องจากการวางแผนระยะยาว เพื่อความการณ์ผลกระทบ และแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น

6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานโดยเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูง เนื่องจากต้องการการยอมรับ และความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน

7. ด้านความชอบการแข่งขัน (Competition) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องการการยกย่อง ฝึกความชำนาญให้กับตนเองในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ จึงทำงานที่มีการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่เหนือผู้อื่น



ตารางที่ 1 สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามนักทฤษฎีทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk - Taking)	นักทฤษฎี				
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จ แม้ว่าความสำเร็จนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสหรือโชคชะตา เนื่องจากมีความอดทนเต็มที่ต่องานที่ทำ โดยจะมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเสี่ยง รวมไปถึงชอบงานที่มีการแก้ปัญหาแบบทันทีทันใด ซึ่งบางครั้งแม้จะต้องทำงานที่ตนเองไม่ชอบก็ตามเพราะมีความท้าทาย หากถูกล่วงไปได้จะนำความพอใจมาสู่ตนเอง	Hermans (1970)	McClelland (1969)	Maslow (1970)	Herzberg (1959)	กรมพระยา วชิรญาณวโรรส (2520)
	/	/	/	/	/
	นักทฤษฎี				
	Festinger (1964)	Adam (1963)	Porter&Lawler (1967)	Weiner, et al (1980)	
	/		/	/	
2. ด้านขยันขันแข็ง (Energetic)	นักทฤษฎี				
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความอดทนเต็มที่ต่องานที่ทำ ทุ่มเทกับการทำงานแม้จะยากลำบาก หรือสภาพแวดล้อมจะไม่เอื้ออำนวย	Hermans (1970)	McClelland (1969)	Maslow (1970)	Herzberg (1959)	กรมพระยา วชิรญาณวโรรส (2520)
	/	/	/	/	/
	นักทฤษฎี				
	Festinger (1964)	Adam (1963)	Porter&Lawler (1967)	Weiner, et al (1980)	
	/		/	/	
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility)	นักทฤษฎี				
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้อื่น เพราะเมื่อประสบความสำเร็จจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเหนือกว่าผู้อื่น มีความหวังว่าผลงานที่สมบูรณ์และดีเลิศเสมอ	Hermans (1970)	McClelland (1969)	Maslow (1970)	Herzberg (1959)	กรมพระยา วชิรญาณวโรรส (2520)
		/	/	/	/
	นักทฤษฎี				
	Festinger (1964)	Adam (1963)	Porter&Lawler (1967)	Weiner, et al (1980)	
	/	/	/	/	

ตารางที่ 1 สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามนักทฤษฎีทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ (ต่อ)

4. ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision)					
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความ ชำนาญในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ตนเอง ประสบความสำเร็จ เช่น การประเมินผลหลัง การทำงาน เพื่อแก้ไข ป้องกันปัญหา และ พยายามปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ	นักทฤษฎี				
	Hermans (1970)	McClelland (1969)	Maslow (1970)	Herzberg (1959)	กรมพระยา วชิรญาณวโรรส (2520)
	/	/	/	/	/
	นักทฤษฎี				
	Festinger (1964)	Adam (1963)	Porter&Lawler (1967)	Weiner, et al (1980)	
	/	/	/	/	
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities)					
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความ เชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหา ของงานที่เกิดขึ้นได้เสมอ เนื่องจากมีการ วางแผนระยะยาว เพื่อความการณผลกระทบ และแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	นักทฤษฎี				
	Hermans (1970)	McClelland (1969)	Maslow (1970)	Herzberg (1959)	กรมพระยา วชิรญาณวโรรส (2520)
	/	/	/	/	/
	นักทฤษฎี				
	Festinger (1964)	Adam (1963)	Porter&Lawler (1967)	Weiner, et al (1980)	
	/	/	/	/	
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills)					
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการจัดระบบการทำงานโดย เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ เพื่อให้งาน เกิดประสิทธิภาพสูง เนื่องจากต้องการการ ยอมรับ และความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	นักทฤษฎี				
	Hermans (1970)	McClelland (1969)	Maslow (1970)	Herzberg (1959)	กรมพระยา วชิรญาณวโรรส (2520)
	/	/	/	/	/
	นักทฤษฎี				
	Festinger (1964)	Adam (1963)	Porter&Lawler (1967)	Weiner, et al (1980)	
	/	/	/	/	

ตารางที่ 1 สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามนักทฤษฎีทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ (ต่อ)

7. ด้านความชอบการแข่งขัน (Competition)	นักทฤษฎี				
	Hermans (1970)	McClelland (1969)	Maslow (1970)	Herzberg (1959)	กรมพระยา วชิรญาณวโรรส (2520)
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องการการยก ย่อง ฝึกความชำนาญให้กับตนเองในการเอาชนะ อุปสรรคต่างๆ จึงทำงานที่มีการแข่งขันอย่างเต็ม ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่ เหนือผู้อื่น		/		/	
	นักทฤษฎี				
	Festinger (1964)	Adam (1963)	Porter&Lawler (1967)	Weiner, et al (1980)	
	/				

มาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

มาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลในอุตสาหกรรมฟิตเนสที่มีการยอมรับและรับรองคือ หลักสูตร Certified Personal Trainer ของสถาบัน FIT (Fitness Innovations Thailand) เป็นสถาบันฝึกอบรมที่ให้ความรู้ และสถานที่ฝึกสอน รวมถึงออกไปประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผ่านหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติจากสถาบันด้านการออกกำลังกายชั้นนำที่มีชื่อเสียงระดับโลก ซึ่งหลักสูตรนี้ช่วยเตรียมความพร้อมในการสอบ CPT ของสถาบัน American on Exercise (ACE®) หรือ American College of Sports Medicine (ACSM®) ซึ่งเป็นใบรับรองระดับสากลขอรวมการสอนทั้งหมด 90 ชั่วโมง ซึ่งผู้เรียนจะได้รับหนังสือเรียน การสอบ และใบประกาศนียบัตรของสถาบัน (Fitness Innovations Thailand, 2018)

The ACE Personal Trainer Certification (2018) คือ หลักสูตรครูฝึกสอนส่วนบุคคล ประกาศนียบัตรสถาบัน ACE จะประเมินความสามารถของผู้เรียนในการออกแบบโปรแกรมการออกกำลังกายที่มีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสำหรับลูกค้าที่มีสุขภาพดี ผู้เรียนที่สอบผ่านข้อสอบของสถาบัน ACE จะต้องทำงานเป็นครูฝึกสอนส่วนบุคคลมืออาชีพกับลูกค้าแบบตัวต่อตัวและแบบกลุ่มเล็กด้วยการดูแลที่สามารถลดความเสี่ยงของลูกค้าต่อการเกิดอันตรายให้น้อยที่สุด เช่น ทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ ทรัพย์สิน หรืออันตรายอื่นๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะมาทำงานในสายอาชีพนี้

วัตถุประสงค์ของการรับรอง เพื่อประเมินระดับความเป็นมืออาชีพว่าตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ในแง่ของความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ การได้รับการรับรองสามารถแยกแยะความแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ ที่ยังไม่พิสูจน์ตัวเองว่ามีระดับความสามารถเพียงพอ

ขอบเขตการปฏิบัติงานของครูฝึกสอนส่วนบุคคลประกาศนียบัตรสถาบัน ACE คือ ครูฝึกสอนส่วนบุคคลที่ได้รับประกาศนียบัตรรับรองจากสถาบัน ACE เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการออกกำลังกาย ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นไปตามข้อกำหนดของสถาบัน American Council on Exercise ซึ่งสามารถพัฒนาและออกแบบโปรแกรมการออกกำลังกายสำหรับบุคคลที่ไม่มีข้อจำกัดทางสถาบัน ACE ตระหนักดีว่าการฝึกสอนการออกกำลังกายส่วนบุคคล เป็นการบริการที่เน้นการให้การส่งเสริมประชาชนในด้าน สมรรถภาพทางกาย และปรับเปลี่ยนปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรค เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีขึ้นในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มพันธมิตรด้านสุขภาพโดยมีเป้าหมายหลักในการป้องกันโรค สถาบัน ACE จึงได้กำหนดขอบเขตของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. พัฒนาและออกแบบโปรแกรมการออกกำลังกายที่มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบุคคลที่มีสุขภาพดีทั่วไปหรือบุคคลที่ออกกำลังกายได้โดยมีใบรับรองแพทย์
2. สัมภาษณ์เกี่ยวกับประวัติสุขภาพและจัดลำดับความเสี่ยงของลูกค้านำในการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด เพื่อใช้ในการพิจารณาความจำเป็นในการส่งไปพบแพทย์ และระบุข้อห้ามสำหรับการออกกำลังกาย
3. เลือกการทดสอบสมรรถภาพทางกายที่เหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับประวัติสุขภาพ ระดับความแข็งแรงในปัจจุบัน ปัจจัยในการใช้ชีวิตประจำวัน และเป้าหมายที่ลูกค้าต้องการ
4. ช่วยลูกค้าในการกำหนดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายตามความเป็นจริง
5. สอนวิธีการออกกำลังกายที่ถูกต้อง โดยผ่านกระบวนการสาธิต อธิบาย กำกับท่า และเทคนิคการช่วยเหลือในการออกกำลังกาย
6. ส่งเสริมศักยภาพของบุคคลที่จะเริ่มต้นและปฏิบัติตามโปรแกรมการออกกำลังกาย โดยใช้การแนะนำทางการสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจ กลยุทธ์ป้องกันการหยุดออกกำลังกาย และการให้คำติชมที่มีประสิทธิภาพ
7. ออกแบบโปรแกรมการออกกำลังกายสำหรับการฝึกสอนส่วนบุคคลแบบตัวต่อตัว และแบบกลุ่มเล็ก

8. ให้ความรู้แก่ลูกค้าเกี่ยวกับสุขภาพและการออกกำลังกาย เพื่อช่วยให้ลูกค้าเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้ดีขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการออกกำลังกาย

9. ป้องกันและรักษาข้อมูลของลูกค้าไว้เป็นความลับ ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมและการส่งผ่านข้อมูลด้านการประกันสุขภาพ (Health Insurance Portability and Accountability Act: HIPAA) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

10. กระทำหน้าที่ด้วยความเป็นมืออาชีพ ด้วยความเคารพ และความซื่อสัตย์

11. ตระหนักถึงขอบเขตการปฏิบัติงาน และส่งต่อลูกค้าไปพบแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญตามความเหมาะสม

12. เตรียมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และให้การช่วยเหลือเบื้องต้นอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดเหตุ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานออกกำลังกาย (Fitness Center)

จากอัตราการเติบโตเฉลี่ย 10-15% ในปี 2559 ผู้ประกอบการรายใหญ่ในประเทศจะเป็นผู้ประกอบการฟิตเนสที่มีขนาดใหญ่ ทั้งในประเทศและต่างชาติ มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 90 ของมูลค่าตลาด โดยมี 3 รายหลัก ได้แก่ ฟิตเนสเฟิร์ส (Fitness First), เวอร์จิ้น แอ็คทีฟ (Virgin Active) และ วี ฟิตเนส (We Fitness) โดยรายได้จากการดำเนินงานของผู้ประกอบการฟิตเนสรายหลักมีการเติบโตขึ้นจากปีที่ผ่านมา แสดงว่าการประกอบธุรกิจฟิตเนสเซ็นเตอร์ยังคงน่าสนใจ เห็นได้จากการเร่งขยายสาขามากขึ้น (จรัสศักดิ์ ชาพรหมมา, 2560)

1 ลักษณะสถานออกกำลังกายในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (จิรากร พึงบางกรวย, 2550)

1.1 สโมสร (Mega Club) เป็นศูนย์ออกกำลังกายที่มีขนาดใหญ่ มีกีฬาเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นกีฬากลางแจ้งหรือในอาคาร มีห้องอาหารและห้องเสริมสรวไลบริการ ค่าธรรมเนียมแรกเข้าและค่าธรรมเนียมนรายเดือนค่อนข้างสูง เช่น ราชมกรีทาสโมสร สปอร์ตคลับ (Royal Bangkok Sports Club) และสโมสรราชพฤกษ์ (Rajapruek Sports Club) เป็นต้น

1.2 ศูนย์กีฬา (Multi-Sports Center) เป็นศูนย์ออกกำลังกายขนาดปานกลาง โดยมาก จะอยู่ในโรงแรมหรืออาคารสำนักงานขนาดใหญ่ มีกีฬากลางแจ้งและในอาคารบางประเภทไว้บริการ โดยมีค่าธรรมเนียมแรกเข้าและรายเดือนค่อนข้างสูง เช่น สปอร์ต ซิตี้ (Sports City) เป็นต้น

1.3 ฟิตเนสเซ็นเตอร์ (Fitness Center) เป็นศูนย์ออกกำลังกายที่มีขนาดเล็ก เน้นการออกกำลังกายเฉพาะ และให้ความสำคัญกับความสะอาดสบายในการเดินทาง มีการคิดค่าบริการที่หลากหลายตามประเภทที่เลือกใช้บริการ มีที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนต่างๆ นิยมตั้งอยู่ในศูนย์การค้า และอาคารสำนักงาน เช่น ฟิตเนสเฟิร์ส เป็นต้น

1.4 ศูนย์บริการเฉพาะ (Niche Club) เป็นศูนย์บริการเฉพาะส่วนและการควบคุมน้ำหนัก จะมีกลุ่มลูกค้าเฉพาะเจาะจง เช่น บอดี้เชฟ (Body Shape) มาริแฟรนช์บอดี้ไลน์ (Marie France Body Line) เป็นต้น ส่วนใหญ่มีการสมัครสมาชิกจะเป็นลักษณะของการซื้อคอร์สในการลดน้ำหนัก หรือลดสัดส่วนเฉพาะส่วนต่างๆ เช่น ลดต้นแขน ลดต้นขา ศูนย์บริการเฉพาะจะมีลูกค้าในวงจำกัด และมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงในการใช้บริการ

2. ประเภทของฟิตเนส

ปัจจุบันประเภทของฟิตเนสสามารถ แบ่งออกได้ตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ หรือกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่ให้บริการ โดยสามารถจำแนกออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ (ฉัตรชัย มะสุนสืบ, 2553)

2.1 ฟิตเนสเชิงพาณิชย์ (Commercial Fitness Center) เป็นฟิตเนสที่เป็นของผู้ประกอบการเอกชน และเน้นการให้บริการแก่สมาชิกทั่วไป และส่วนมากจะให้บริการเครื่องออกกำลังกายแบบกลุ่มต่างๆ และมีการทำการตลาดอย่างชัดเจน และเป้าหมายหลักของการให้บริการคือการสร้างผลกำไรโดยมีการคิดค่าสมาชิกและบริการต่างๆ

2.2 ฟิตเนสสำหรับภายในองค์กร (Corporate Fitness Center) เป็นฟิตเนสที่จัดทำขึ้นโดยองค์กรเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐบาลก็ได้ แต่ไม่ได้มุ่งเน้นประกอบธุรกิจฟิตเนสเพื่อหากำไรตรงจากคนภายนอก แต่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการออกกำลังกายสำหรับพนักงานที่ทำงานในองค์กรนั้นๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานภายในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ฟิตเนสสำหรับชุมชน (Community Fitness Center) ซึ่งฟิตเนสชนิดนี้มีขึ้นเพื่อให้บริการแก่คนที่อยู่อาศัยภายในชุมชนรอบๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพคนในชุมชน ส่วนใหญ่ฟิตเนสนี้จะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลในท้องถิ่นต่างๆ หรืออยู่ภายใต้สถานศึกษาของรัฐบาล ซึ่งให้งบประมาณการดำเนินงานโดยไม่หวังผลกำไรจากการให้บริการหรืออาจคิดค่าบริการไม่มากหรือไม่คิดค่าบริการเลย

2.4 ฟิตเนสสำหรับบำบัดและฟื้นฟู (Clinical Fitness Center) เป็นประเภทของฟิตเนสที่เกิดขึ้นใหม่ หรือได้ถูกจัดให้เป็นประเภทใหม่ ซึ่งโดยปกติแล้วฟิตเนสชนิดนี้จะอยู่ในโรงพยาบาล เพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาหรือบำบัดทางกายภาพหรือฟื้นฟูจากอาการป่วยหรือรับการผ่าตัดต่างๆ หรือต้องมาทำกายบริหารเพื่อฟื้นฟูตามการส่งตัวของแพทย์

3. การแบ่งขนาดฟิตเนส

การแบ่งขนาดฟิตเนสในประเทศไทยใช้เกณฑ์จำนวนสาขาของฟิตเนสเซ็นเตอร์แบ่งได้ 4 ประเภทดังนี้ (จรรยา พึงบางกรวย, 2550)

3.1 ฟิตเนสขนาดใหญ่ (Large Size Fitness Center) มีจำนวนสาขาดังแต่ 10 สาขาขึ้นไปฟิตเนสที่ขนาดใหญ่ เช่น ฟิตเนสเฟิร์ส, เจทส์ ฟิตเนส

3.2 ฟิตเนสขนาดกลาง (Medium Size Fitness Center) มีจำนวนสาขาดังแต่ 5-9 สาขาฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่มีขนาดกลาง เช่น ฟิตเนส เซเวน, เวอร์จิน แอ็คทีฟ

3.3 ฟิตเนสขนาดเล็ก (Small Size Fitness Center) มีจำนวนสาขาดังแต่ 1-5 สาขา เช่น นาวส์ฟิตเนส

3.4 ฟิตเนสเซ็นเตอร์เฉพาะองค์กร (Organization Fitness Center) เป็นสวัสดิการขององค์กรในด้านการกีฬาให้กับพนักงานในองค์กรนั่นเอง ส่วนใหญ่เป็นลักษณะขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีฐานะทางการเงินดีโดยสมาชิกส่วนใหญ่เป็นบุคลากรภายในองค์กรและครอบครัวจะมีเพียงสาขาเดียวและตั้งอยู่ในอาคาร หรือสถานที่ทำการองค์กรนั้นๆ ด้วย เช่น ฟิตเนสของพนักงานเอสซีจี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วัชร คำเพ็ง (2537) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักมวยไทยอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นนักมวยไทยอาชีพ จำนวน 60 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มๆ ละ 15 คน ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูงในอดีต

กลุ่มที่ 2 กลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำในอดีต

กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูงในปัจจุบัน

กลุ่มที่ 4 กลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำในปัจจุบัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักมวยไทยอาชีพที่สร้างขึ้น มีค่าความเที่ยง .74 ไปใช้วัดกับกลุ่มตัวอย่างประชากรนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักมวยไทยอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 133.05
2. กลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า กลุ่มนักมวยที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. กลุ่มนักมวยไทยในอดีต และกลุ่มนักมวยไทยในปัจจุบัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยกับสถานภาพของนักมวยไทยต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกษศิริรินทร์ กิตติพงษ์ภรณ์ และจุฑา ดิงศรัทย์ (2555) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหาร และสมาชิกฟิตเนสเซ็นเตอร์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกายในฟิตเนสเซ็นเตอร์ ทำให้เป็นแนวทางสำหรับสถาบันที่ผลิตบุคลากรออกไปรับใช้สังคมให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจกีฬา และผู้ประกอบการจะได้นำผลไปใช้ในการคัดเลือก และฝึกฝนบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 45 คน และสมาชิก จำนวน 540 คน จากฟิตเนสเซ็นเตอร์เชิงพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 45 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าศึกษาด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านความรู้ทางวิชาการและการเผยแพร่ความรู้
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
3. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
4. ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว
5. ด้านมาตรฐานบุคลากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยหาค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของสมาชิกจำแนกตามเพศ โดยใช้ ค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกายส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการมากที่สุด และด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่สมาชิกต้องการมากสำหรับผู้นำการออกกำลังกายในฟิตเนส

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบมีความแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ศศธร บริสุทธิ์นฤดม (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในงานก่อสร้าง โดยทำการศึกษาจากผู้ควบคุมงานในโครงการก่อสร้างที่มีที่ตั้งโครงการอยู่ในเขต กรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 117 คนจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์

ผลจากแบบสอบถามพบว่า

ผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 47.86 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 30.77 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานในบริษัทปัจจุบัน 3-5 ปี ร้อยละ 33.33 มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 58.12 และมีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุม ร้อยละ 55.56 สำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้แบ่งการศึกษาเป็น 7 ด้าน ตามลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยผลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในด้านความกล้าเสี่ยง ความขยันขันแข็ง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง การมีความภาคภูมิใจล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลางในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความชอบการแข่งขัน นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาสูงสุดกับแรงจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงและการมีทักษะในการจัดระบบงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังพบว่าใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันอีกด้วย

บดีนทร์ เจริญประดับกุล (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการของลูกค้าในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาผู้ใช้บริการสถานออกกำลังกายฟิตเนสเฟิร์ส โดยมีตัวแปรต้นคือ ด้านประชากรศาสตร์ ด้านส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) และปัจจัยภายนอก และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเลือกใช้บริการสถานออกกำลังกาย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ใช้บริการสถานออกกำลังกายฟิตเนสเฟิร์ส ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมช่วยทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสดมีรายได้ 20,001-30,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีอาชีพเป็นพนักงานเอกชนส่วนปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือ กระบวนการ และปัจจัยภายนอก ด้านการใช้เวลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด และปัจจัยภายนอกส่วนใหญ่ มีผลต่อพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการของลูกค้าในเขตกรุงเทพฯ กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการสถานออกกำลังกายฟิตเนสเฟิร์สที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดจำแนกตามเพศด้วย t-test พบว่า เพศของผู้บริโภคที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการในเขตกรุงเทพฯ กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการสถานออกกำลังกายฟิตเนสเฟิร์สแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นช่องทางการจัดจำหน่ายและด้านการสร้างและการนำเสนอลักษณะทางกายภาพที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานของค่าเฉลี่ยปัจจัยภายนอกจำแนกตามเพศพบว่า เพศของผู้บริโภคที่ต่างกันมีพฤติกรรมในภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นการใช้เวลาที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยประกอบไปด้วยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน โดยแต่ละด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภท ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มุกดาวรรณ สมบูรณ์วรรณะ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการ สถานออกกำลังกายขนาดใหญ่ (Fitness Center) ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ปัจจัย ด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการ (7 P's) และ ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ และ อายุ)

ผลการวิจัยพบว่า

ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการสถานออกกำลังกายขนาดใหญ่ (Fitness Center) ของ ประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านบุคลากรผู้ ให้บริการ, ปัจจัยด้านการสร้างและการนำเสนอลักษณะทางกายภาพ, ปัจจัยด้านความสะดวกและ ความเหมาะสมของค่าสมาชิก, ปัจจัยด้านกระบวนการบริการ, ปัจจัยด้านคลาสออกกำลังกาย และ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์

ในส่วนของปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้บริการ สถานออกกำลังกายขนาดใหญ่ (ศึกษาเฉพาะ Fitness First, Virgin Active, True Fitness, We Fitness) กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีการตัดสินใจใช้บริการสถานออกกำลังกายขนาดใหญ่ที่มากกว่าเพศ หญิง และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี มีการตัดสินใจใช้บริการสถานออกกำลังกายใหญ่ มากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

งานวิจัยต่างประเทศ

Holley (1970) อ้างถึงใน สถาปนา นาพล (2549) ได้วิจัยเรื่องความสำเร็จของนักธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่าลักษณะประการหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ คือ จะเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ มีความต้องการพึ่งตนเองและมีความ รับผิดชอบสูง

Nicholls (1984) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของความสามารถ ประสิทธิภาพส่วนตัว ทางเลือกงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า

พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์เป็นพฤติกรรมที่ควบคุมในการพัฒนาหรือสาคิตให้มีความสามารถสูงขึ้นมากกว่าต่ำลง ความสามารถเริ่มต้นสามารถการอ้างอิงถึงผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคลในความสามารถหรือความรู้ในอดีตได้ บริบทที่ได้รับความเชี่ยวชาญหมายถึงความสามารถ หรือเป็นขีดความสามารถที่สัมพันธ์กับของผู้อื่น บริบทที่การได้มาซึ่งความชำนาญเพียงอย่างเดียวไม่ได้บ่งบอกถึงความสามารถสูง เพื่อแสดงให้เห็นถึงกำลังในการทำงานสูงคนเราจะต้องประสบความสำเร็จมากขึ้นด้วยความพยายามที่เท่าเทียมกันหรือใช้ความพยายามน้อยกว่าคนอื่นเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพที่เท่าเทียม เงื่อนไขภายใต้แนวคิดนี้คือ ความแตกต่างกันของความสามารถในการทำงานเป็นเป้าหมายของแต่ละบุคคล และลักษณะของประสบการณ์ส่วนตัวในแต่ละกรณีจะถูกระบุ การคาดการณ์เลือกงานและประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน และได้ทดสอบสำหรับแต่ละกรณีโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาที่เผยแพร่ก่อนหน้านี้คือเรื่อง ผลกระทบของงานและการมีส่วนร่วมของความคิดเห็นส่วนบุคคลในการเลือกงานและการรับรู้ของตนเอง

Winter (2002) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นำในทำเนียบขาว (white house) ประเทศ สหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ

ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยที่สามารถทำนายให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรประสบความสำเร็จหนึ่งเกิดจากลักษณะงาน สภาพการทำงานของบุคคล ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าของบุคคล การยอมรับนับถือ การกำหนดนโยบาย หลักการบริหารงาน ความมั่นคงและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ การควบคุมบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องนั้นคือการได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีและการวิจัยยังพบว่าปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญของคุณลักษณะงาน คือ

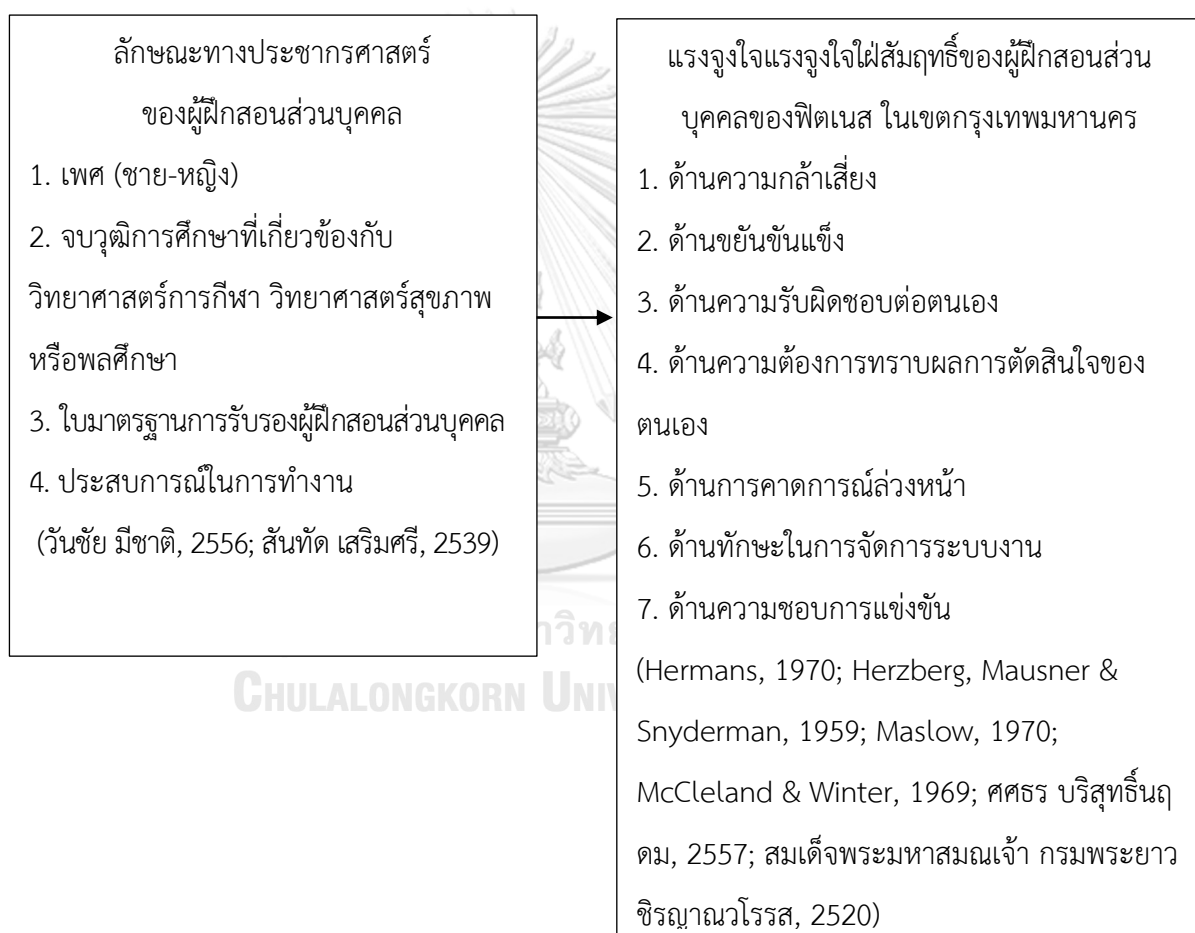
1. ความสำคัญของงาน
2. ความมีอิสระในการทำงาน
3. การใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย
4. ความเด่นชัดของงาน
5. ผลสะท้อนจากงานที่ทำส่วนสภาวะทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นต่อความรู้สึกของบุคคล

นอกจากนี้เห็นได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานและด้านความต้องการ เติบโตงานยากสูงจะมีประสิทธิผลในการทำงานสูงในขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการแข่งขันมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการแข่งขันสูงจะมีประสิทธิผลในการทำงานต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลตามเพศ (ชาย-หญิง) วุฒិการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา ใบประกอบวิชาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินงานของสถานที่ออกกำลังกายที่จดทะเบียนกรมพัฒนาธุรกิจการค้าอยู่ทั้งหมด 214 แบรินด์ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจน จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e หมายถึง ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

z หมายถึง ค่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้

ถ้าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$

การศึกษานี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ย่อมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ 5% (0.05) ดังจึงแทนค่าขนาดตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

ขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ 400 ตัวอย่าง จากฟิตเนสทั้งหมด 40 แบรินด์ แบรินด์ละ 6-15 ตัวอย่าง ได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย ตัวอย่างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีฟิตเนสทั้งหมด 214 แปรนต์ ซึ่งไม่ทราบจำนวนผู้ฝึกสอน จากเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ฟิตเนสที่สอนทักษะเฉพาะทาง เช่น มวย โยคะ และเป็นฟิตเนสที่ไม่สามารถติดต่อได้ และไม่ยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม 174 แปรนต์ และนำมาผ่านเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) เป็นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นฟิตเนสที่มีผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล (Personal trainer) และเป็นฟิตเนสที่สามารถติดต่อได้ และยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมตอบโดยฟิตเนสที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ 40 แปรนต์

ฟิตเนสที่คัดเลือกทั้งหมด 40 แปรนต์ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อนิติบุคคล	จำนวนตัวอย่าง
1	ฟิตเนส แอนด์ ไลฟ์สไตล์ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด	15
	เจ็ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด	
2	เวอร์จิน แอ็คทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด	15
3	วี ฟิตเนส จำกัด	15
4	อีโวลูชั่น เวลเนสส์ (ประเทศไทย) จำกัด	15
5	ฟิตดี จำกัด	15
	ฟิตดี พัฒนาการ จำกัด	
	ฟิตดี รัชดา จำกัด	
6	สามย่านโยมิ จำกัด	15
7	ฟิตเนส เซเว่น จำกัด	15
8	เอ็น พี อาร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	15
9	เอ็ม ฟิตเนส จำกัด (Mfitness)	12
10	ฟิตจิงชั่น จำกัด	12
11	ฟิตเนส24 เซเว่น (ประเทศไทย) จำกัด	12
12	ฟิตเนส สเตชั่น จำกัด (Fitness Station Thailand)	12
13	มูฟ ฟิตเนส จำกัด (Move fitness Thailand)	12
14	นาวส์ สตูดิโอ (Nows Fitness Onnuch16)	10

ฟิตเนสที่คัดเลือกทั้งหมด 40 แปรณต์ ดังนี้ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อนิติบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง
15	ฟิงชั่นแนล เพอร์ฟอร์แมนซ์ ซิสเต็มส์ จำกัด (New Move)	10
16	ฟิต พลัส สเตชั่น จำกัด (MOOV Bangkok)	10
17	คอนกรีต จังเกิ้ล จำกัด	10
18	บูสต์ ฟิตเนส จำกัด (Boost Fitness Bkk)	10
19	คลาร์คแอทฟิสิกัลฟิตเนสส์เซนเตอร์สไทยแลนด์ จำกัด	10
20	ฟาวเวอร์ ฟิน จำกัด (FinFitness.Plearnary)	10
21	ฟิตเนส แอนด์ เวิร์คเฮ้าส์ จำกัด (Fitness Thaniya)	10
22	อินฟินิตี้ ฟิตเนส คลับ (Infinity Fitness & Healthy Club)	10
23	อารีน่า ฟิตเนส (อนุสาวรีย์) จำกัด (Arena Fitness)	10
24	รัชดาฟิตเนส จำกัด (Ratchada FIT 24)	10
25	ลักกี้ ไนน์ตี้ไนน์ (Fit Answer)	10
26	คิปคอมเพล็กซ์ จำกัด (kip complex)	8
27	เลทส์ฟิต (ประเทศไทย) จำกัด (Let's Fit)	8
28	ซูเปอร์ทรีโอ จำกัด (Trio Fitness by MP)	8
29	เดอะ แล็บ สตูดิโอ จำกัด (The Lab)	8
30	มู บี ฟิต จำกัด (Muscle beat Gym)	8
31	เลิฟ.ฟิตเนส จำกัด (Love Fitness)	6
32	เลิทส์ฟิต สตูดิโอ จำกัด (Let's Fit Studio)	6
33	โพรลิวิงฟิต จำกัด (Prolivingfit)	6
34	โฮม ฟิตเนสคลับ จำกัด (Home Fitness Club)	6
35	เพลย์ ฟิตเนส จำกัด (play fitness)	6
36	ไอแอล ฟิตเนส จำกัด	6
37	เฮลท์ แอนด์ ฟิต จำกัด (Health Me Fitness)	6
38	อินดี้ฟิตเนส จำกัด (Indy Fitness)	6
39	ไลฟ์สไตล์ยิม จำกัด (LIFE Energy lifestyle gym)	6
40	บี ฟิตเนส จำกัด (Be Fitness)	6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากการปรับปรุงมาจาก Hermans, Herzberg, Mausner & Snyderman, Maslow, McClelland & Winter, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส และการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) มาปรับปรุงเพื่อให้ตรงกับจุดประสงค์การศึกษาและตรงกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งคำถามเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจคำตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ (ชาย-หญิง) อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน จบหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษา และใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

1.2 แบบทดสอบเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (Rating Scale) โดยศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

โดยการกำหนดความหมายของคะแนนแต่ละอันดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทแบบส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับน้อยที่สุด

2. หาความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยที่นำมาจากแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ พิจารณาตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) จัดระดับโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้ตัดสิน เครื่องมือเป็นรายข้อ คือ สอดคล้อง (+1) ไม่แน่ใจ (0) และไม่สอดคล้อง (-1) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามต้องมีระดับค่าคะแนนตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งหลังจากได้รับการตรวจสอบแล้วแบบสอบถามนั้นได้ค่าอยู่ที่ 0.96

3. หาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนำมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 (George, 2003) ซึ่งคำนวณออกมาแล้วได้ค่าเท่ากับ 0.94

4. ปรับแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวไปขออนุญาตเก็บข้อมูลจากฟิตเนสด้วยตนเอง

3. เก็บแบบสอบถามแบบรندละ 6 ตัวอย่าง แต่ไม่เกิน 15 ตัวอย่าง เนื่องจากแต่ละสถานที่ไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ ดังนั้นจากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการจริยธรรม และเฉลี่ยให้ได้ 400 ตัวอย่าง ใน 40 แรนต์ ตามที่ได้ระบุไว้ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย และรายงานผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

2. ตามความมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของพิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ตามความมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ (ชาย-หญิง) การจบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษา และใบประกอบวิชาชีพ โดยใช้การทดสอบที (t – test) ส่วนประสมการันในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณี ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการ ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น รายคู่โดยวิธีของ LSD (Least Square Difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
3. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติและผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	ค่าที (จากการทดสอบ Independent Sample t-test)
F	หมายถึง	ค่าเอฟ (จากการทดสอบ One-Way ANOVA)
P*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) มีค่า .05

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประกอบด้วย เพศ (ชาย-หญิง), อายุ,

ประสบการณ์ในการทำงาน, การจบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา และใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	277	69.25
หญิง	123	30.75
รวม	400	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	3	0.75
21 - 25 ปี	228	57.00
26 - 30 ปี	113	28.25
มากกว่า 30 ปี	56	14.00
รวม	400	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	70	17.50
1 - 2 ปี	142	35.50
3 - 5 ปี	98	24.50
มากกว่า 5 ปี	90	22.50
รวม	400	100
4. จบหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา		
ใช่	360	90.00
ไม่ใช่	40	10.00
รวม	400	100
5. ใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล		
มี	247	61.75
ไม่มี	153	38.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดรวม 400 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 และเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี มากที่สุด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1 - 2 ปี มากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษาปริญญาตรี จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และมีใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้ แจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเป็นรายด้าน และรายชื่อ

ตารางที่ 3 แสดงสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.09	.78	มาก
2. ด้านความขยันขันแข็ง	4.25	.70	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.67	1.05	มาก
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.39	.64	มาก
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.16	.67	มาก
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.04	.74	มาก
7. ด้านความชอบการแข่งขัน	3.82	.99	มาก
รวม	4.06	.80	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ที่ 4.06 ซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก และมีระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองมากเป็นอันดับแรก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ด้านความชอบ การแข่งขัน และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ จากการตอบแบบสอบถามผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

ด้านความกล้าเสี่ยง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการกระทำจะขึ้นอยู่กับโอกาส	4.09	.67	มาก
2. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม	3.91	.95	มาก
3. ท่านชอบการตัดสินใจที่ไม่เร่งรีบ และเป็นขั้นตอน	4.26	.72	มาก
ด้านความขยันขันแข็ง			
1. ท่านจะทำทุกวิถีทางเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.39	.71	มาก
2. ท่านชอบหาความรู้เพิ่มเติม	4.47	.62	มาก
3. ท่านสามารถทำงานได้ดี แม้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย	3.90	.78	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่องาน			
1. ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง	3.39	1.13	ปานกลาง
2. ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	3.33	1.13	ปานกลาง
3. ท่านชอบงานที่มีความรับผิดชอบ ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเอง	4.30	.89	มาก
ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านจะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.45	.63	มาก
2. เมื่อปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก	4.39	.63	มาก
3. ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง	4.33	.67	มาก
ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า			
1. ท่านชอบการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น	4.14	.64	มาก
2. ท่านจะเตือนลูกทีมเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำ อาจเกิดอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น	4.16	.71	มาก
3. ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง	4.17	.65	มาก
ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน			
1. ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงานและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	3.70	.81	มาก
2. ท่านชอบร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ	4.45	.56	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเพื่อวางแผนงานใหม่	3.98	.86	มาก
ด้านความชอบการแข่งขัน			
1. สิ่งสำคัญสำหรับท่านคือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น	3.79	.84	มาก
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่ดีต้องมีการแข่งขันเพราะจะทำให้ได้พัฒนาตนเอง	3.97	1.03	มาก
3. ท่านชอบการแข่งขันและชัยชนะ	3.71	1.09	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลด้านความกล้าเสี่ยง ในข้อท่านชอบการตัดสินใจที่ไม่เร่งรีบ และเป็นขั้นตอน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือข้อท่านประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการกระทำจะขึ้นอยู่กับโอกาส และข้อท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลด้านความขยันขันแข็ง ในข้อท่านชอบหาความรู้เพิ่มเติม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือข้อท่านจะทำทุก

วิธีทางเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และข้อท่านสามารถทำงานได้ดี แม้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ในข้อท่านชอบงานที่มีความรับผิดชอบ ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมาก รองลงมาคือข้อท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง และข้อท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ในข้อท่านจะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือข้อเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก และข้อท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ในข้อท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือข้อท่านจะตั้งเตือนลูกทีมเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำ อาจจะเกิดอันตรายต่อตนเอง และผู้อื่น และข้อท่านชอบการคาดการณ์การผลล่วงหน้า เพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ในข้อท่านชอบร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือข้อเมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเพื่อวางแผนงานในการทำงานใหม่ และข้อท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงานและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลด้านความชอบการแข่งขัน ในข้อท่านคิดว่าการทำงานที่ดีต้องมีการแข่งขันเพราะจะทำให้ได้พัฒนาตนเองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือข้อสิ่งสำคัญสำหรับท่านคือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และข้อท่านชอบการแข่งขันและชัยชนะ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ 2 นำไปสู่การหาความสัมพันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ (ชาย-หญิง) การจบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา ใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการทำงานด้านต่างๆ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศ (ชาย-หญิง) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.13	.54	3.97	.53	2.77*	.00
2. ด้านความขยันขันแข็ง	4.24	.61	4.29	.40	1.00	.31
3. ด้านความรับผิดชอบตนเอง	3.69	.89	3.63	.81	.62	.53
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.41	.46	4.34	.66	1.15	.25
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.25	.42	3.92	.58	6.47*	.00
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.08	.59	3.94	.59	2.15*	.03
7. ด้านความชอบการแข่งขัน	3.98	.80	3.46	.95	5.23*	.00
รวม	4.11	.41	3.94	.39	4.00*	.00

* $P < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า เพศ (ชาย-หญิง) ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างจบกับไม่จบหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการการกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา				t	p
	ใช่		ไม่ใช่			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.07	.55	4.19	.45	1.30	.19
2. ด้านความขยันขันแข็ง	4.24	.57	4.36	.40	1.67	.10
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.66	.87	3.82	.80	1.12	.26
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.41	.51	4.15	.59	3.04*	.00
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.14	.50	4.28	.48	1.71	.08
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.04	.60	4.08	.60	.37	.71
7. ด้านความชอบการแข่งขัน	3.78	.91	4.17	.55	3.97*	.00
รวม	4.05	.41	4.15	.33	1.46	.14

*P< .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การจบการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างมีกับไม่มีใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล				t	p
	มี		ไม่มี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.13	.57	4.02	.50	2.08*	.03
2. ด้านความขยันขันแข็ง	4.20	.60	4.35	.46	2.87*	.00
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.74	.87	3.57	.84	1.93	.05
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.34	.54	4.47	.49	2.53*	.01
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.15	.47	4.17	.54	.39	.69
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.07	.61	4.00	.57	1.04	.29
7. ด้านความชอบการแข่งขัน	3.87	.86	3.75	.92	1.35	.17
รวม	4.07	.40	4.05	.42	.53	.59

*P< .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ฝึกสอนที่มีและไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ประสบการณ์ในการทำงาน								F	p	เปรียบเทียบ รายคู่
	1		2		3		4				
	< 1 ปี		1 - 2 ปี		3 - 5 ปี		> 5 ปี				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.07	.43	4.04	.54	3.96	.60	4.30	.50	6.89*	.00	(1-4),(2-4),(3-4)
2. ด้านความขยันขันแข็ง	4.20	.26	4.10	.54	4.28	.65	4.51	.54	11.07*	.00	(1-4),(2-4), (3-2),(3-4)
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.52	.83	3.37	.90	3.95	.81	3.95	.69	14.33*	.00	(1-3),(1-4), (2-3),(2-4)
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.20	.38	4.38	.62	4.39	.49	4.54	.47	5.97*	.00	(1-2),(1-3),(1-4), (2-4),(3-4)
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.19	.40	4.05	.61	4.12	.41	4.33	.41	6.49*	.00	(1-2),(2-4),(3-4)
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.00	.56	3.93	.74	4.07	.47	4.22	.42	4.78*	.00	(1-4),(2-4)
7. ด้านความชอบการแข่งขัน	3.84	.64	3.49	1.01	4.07	.89	4.06	.64	12.25*	.00	(1-2),(2-3),(2-4)
รวม	4.00	.27	3.91	.41	4.12	.45	4.27	.32	17.25*	.00	(1-4),(2-3), (2-4),(3-4)

*P< .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับ น้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี, 3-5 ปี และ 3-5 ปี มีความแตกต่างกับ 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า มากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับ น้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี และ 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความขยันขันแข็ง พบว่า มากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับน้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี, 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3-5 ปี มีความแตกต่างกับ 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า มากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับน้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3-5 ปี มีความแตกต่างกับน้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง พบว่า มากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับน้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี, 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ น้อยกว่า 1 ปี ความแตกต่างกับ 1-2 ปี, 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า พบว่า มากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับ 1-2 ปี, 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ น้อยกว่า 1 ปี ความแตกต่างกับ 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน พบว่า มากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกับน้อยกว่า 1 ปี และ 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความชอบการแข่งขัน พบว่า 1-2 ปี มีความแตกต่างกับน้อยกว่า 1 ปี, 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลตามเพศ (ชาย-หญิง) จบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา ใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ได้รับจากการปรับปรุงมาจาก Hermans, Herzberg, Mausner & Snyderman, Maslow, McClelland & Winter, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส และการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (ศศธร บริสุทธิ์นฤตม, 2557) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงโดยการหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.94 นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ เพื่อคัดเลือกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดรวม 400 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25) ส่วนใหญ่จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษาปริญญาตรี (จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 90) มีใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล (จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75) และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1 - 2 ปี มากที่สุด (จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50)

2. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรกคือ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความกล้าเสี่ยง

(\bar{X} = 4.09) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (\bar{X} = 4.04) ด้านความชอบการแข่งขัน (\bar{X} = 3.82) และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (\bar{X} = 3.67) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลตามเพศ (ชาย-หญิง) จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา ใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบที (t – test) พบว่าเพศ (ชาย-หญิง) ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบที (t – test) พบว่าสาขาวิชาที่จบการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบที (t – test) พบว่าผู้ฝึกสอนที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ ฝึกสอนส่วนบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี ของ LSD (Least Square Difference) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดรวม 400 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมสูงกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษาปริญญาตรี (จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 90) และมีใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล (จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75) และยังพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะยังมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง กว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับ ศศธร บริสุทธิ์นฤดม (2557) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร

เป็นไปตามสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรกคือ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.09$) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ($\bar{X} = 4.04$) ด้านความชอบการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.82$) และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ($\bar{X} = 3.67$) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย เช่นเดียวกับ ศศธร บริสุทธิ์นฤดม (2557) ผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในด้านความกล้าเสี่ยง ความขยันขันแข็ง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง การมีความคาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลตามเพศ (ชาย-หญิง) จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา ใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเพศชาย และเพศหญิง มี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t – test) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมสูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเพศชายมีระดับของแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิงเช่นเดียวกัน เห็นได้ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลในฟิตเนสส่วนมากเป็นเพศชาย และผู้ฝึกสอนที่อยู่ในตำแหน่งสูงในฟิตเนสเป็นเพศชายเช่นกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของการจัดระบบการทำงาน การวางแผนในการดำเนินงานต่างๆ มากกว่า

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่จบกับไม่จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t – test) พบว่าสาขาวิชาที่จบการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ศศธร บริสุทธีธนฤดม (2557) ความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเพราะคนที่มีการศึกษาจะได้มีโอกาสเรียนถึงหลักการและเหตุผลรวมทั้งหลักวิชาต่างๆ ทำให้ผู้ควบคุมงานเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถ และใช้ความรู้ที่มีในการตัดสินใจในการทำงานได้ อีกทั้งระดับการศึกษายังมีผลทำให้ผู้ควบคุมงานทำสิ่งต่างๆ อย่างมีระบบหรือมีแบบแผน และ โชติกา ระโส (2555) ได้ระบุว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพราะการศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งงาน ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากกว่า เพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขต กรุงเทพมหานคร เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t – test) พบว่าผู้ฝึกสอนที่มีและไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับศศธร บริสุทธีธนฤดม (2557) การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความความชอบการแข่งขัน

มีสาเหตุมาจากการมีใบประกอบวิชาชีพได้นั้นต้องผ่านการสอบสัมภาษณ์และอบรม หลายขั้นตอน เปรียบเสมือนการแข่งขันที่ต้องผ่านอุปสรรคต่างๆ ให้ได้ทำให้ผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและมีการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มากกว่า

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี ของ LSD (Least Square Difference) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ (2557) ระบุว่าความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันในแต่ละตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงในการทำงานที่ต่างกันด้วย เพราะว่าการมีประสบการณ์ในการทำงานมากทำให้ควบคุมงานมีความชำนาญในงานและทราบแนวโน้มของงานที่จะเกิดขึ้น ทำให้มีความกล้าในตัดสินใจในงานที่มีความเสี่ยง มีความยาก มีอุปสรรค และเร่งด่วนได้ดี และยังมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน เพราะการมีประสบการณ์ในการทำงานมากทำให้ผู้ควบคุมงานรู้ว่าสิ่งใดที่ทำแล้วไม่ประสบความสำเร็จ แล้วนำไปสู่การป้องกันและแก้ปัญหา และด้วยวัฒนธรรมและนิสัยของคนไทยเป็นคนขี้เกรงใจ และให้เกียรติคนที่อายุมากกว่า ในขณะที่คนที่อายุน้อยกว่าอาจจะมีความสามารถมากกว่าแต่ก็ไม่กล้าแสดงออก ทำให้บางครั้งคนไทยส่วนใหญ่มองว่าการแข่งขันในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. สถานประกอบฟิตเนสควรส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความขยันขันแข็ง ในข้อการหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งมีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด เป็นเพราะผู้ฝึกสอนเป็นผู้ที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำไปใช้ในการฝึกสอนลูกค้า

รองลงมาในด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ในข้อการปรับปรุงตนเองอยู่

เสมอ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เพราะการฝึกสอนจำเป็นจะต้องติดตามพัฒนาการจากการฝึก อยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าของสมรรถภาพทางร่างกายและสุขภาพที่ดีขึ้นของลูกค้า ดังนั้นพิตเนสจึง ควรติดตามและรวบรวมผลในการทำงาน รวมถึงการฝึกสอนของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล เพื่อนำไป พัฒนาความสามารถ อีกทั้งยังจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ได้อีกด้วย

ต่อมาในด้านทักษะในการจัดระบบงาน ในข้อชอบร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ ด้าน ความกล้าเสี่ยง ในข้อท่านชอบการตัดสินใจที่ไม่เร่งรีบเป็นขั้นตอน และด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ในข้อท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง จะเห็นได้ว่าผู้ ฝึกสอนส่วนบุคคลมีการทำงานร่วมกัน ทั้งกับแผนกผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลรวมถึงแผนกอื่นๆ ดังนั้น สถานประกอบการพิตเนสจึงควรคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกัน ในการส่งเสริม หรือแก้ปัญหา และพัฒนาสถานประกอบการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านความชอบการแข่งขัน และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นด้านที่มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในข้อท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง ท่าน ชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นข้อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งแรงจูงใจในการแข่งขัน และเปรียบเทียบกับผู้อื่น เป็นแนวทางที่จะช่วยกระตุ้นการ พัฒนางาน และเพิ่มศักยภาพของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลได้ แต่จะเห็นได้ว่าการทำงานของผู้ฝึกสอน ส่วนบุคคลเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นจึงสามารถจัดแบ่งการทำงานเป็นทีม และ เปรียบเทียบระหว่างทีม รวมถึงการนำปัญหาที่พบมาแก้ไขร่วมกัน

2. สถานประกอบการพิตเนสควรส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความรับผิดชอบต่อ ตนเอง ในข้อท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียง กับข้อท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของ ท่านกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีระดับต่ำกว่าข้ออื่น จึงควรนำไปปรับใช้ เพื่อกระตุ้นการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล ให้เกิดการแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาและทำการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับบุคลากรในแผนกอื่นๆ เช่น แผนกต้อนรับและดูแลลูกค้า เป็นต้น

3.2 ควรศึกษาและทำการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในองค์กรกีฬาอื่นๆ เช่น สมาคม กีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นต้น

3.3 ควรศึกษาและทำการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในจังหวัดอื่นๆ ของประเทศไทย เพื่อพัฒนาสถานประกอบการฟิตเนส โดยเฉพาะในจังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น เชียงใหม่ ภูเก็ต นครราชสีมา เป็นต้น

3.4 ควรศึกษาและทำการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในลักษณะเฉพาะ โดยการสุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับกลุ่มที่ทำการศึกษา เช่น การศึกษาด้านเพศ วุฒิการศึกษา หรืออื่นๆ กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้เท่ากัน เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการอย่างแท้จริง







รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.วันชัย บุญรอด | อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์
การกีฬาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อาจารย์ ดร. ทศพร ยิ้มรัมย์ | อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์
การกีฬาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. อาจารย์ ดร.จุฑา ดิงศภิตย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการการ
กีฬา / ภายนอกมหาวิทยาลัย |
| 4. อาจารย์ ดร. วรณี เจริญวงศ์ | อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์
การกีฬามหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 5. คุณ เชิญขวัญ อร่ามกุล | ผู้จัดการทั่วไป เวอร์จิน แอ็คทีฟ
ฟิตเนสคลับ สาขานนวิทย์ |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Job performance achievement motivation of personal trainer at fitness centers
in bangkok metropolitan

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจคำตอบ
(Checklist)

ตอนที่ 2 แบบทดสอบเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (Rating Scale)

ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน

ภาพรวม

ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้มากที่สุด และผู้ตอบ
แบบสอบถามโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

คำจำกัดความของการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement Motive) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดง
พฤติกรรมหรือการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จที่ดีเลิศ โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทน
หรือรางวัล

ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศศิพิมล พรชลิติกิตติพร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ด้านหน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

() เพศชาย

() เพศหญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 20 ปี

() 21 - 25 ปี

() 26 - 30 ปี

() มากกว่า 30 ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 - 2 ปี

() 3 - 5 ปี

() มากกว่า 5 ปี

4. ท่านจบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา หรือไม่

() ไม่ใช่

() ใช่ โปรดระบุ.....

5. ท่านมีใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลหรือไม่

() ไม่มี

() มี โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบทดสอบเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน ค่อนข้างมาก |
| 3 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน น้อย |
| 1 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน น้อยที่สุด |

ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
		5	4	3	2	1
ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk - Taking)						
1	ท่านประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการกระทำจะขึ้นอยู่กับโอกาส					
2	ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม					
3	ท่านชอบการตัดสินใจที่ไม่เร่งรีบ และเป็นขั้นตอน					
ด้านขยันขันแข็ง (Energetic)						
4	ท่านจะทำทุกวิถีทางเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
5	ท่านชอบหาความรู้เพิ่มเติม					
6	ท่านสามารถทำงานได้ดี แม้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย					
ด้านความรับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility)						
7	ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง					
8	ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
9	ท่านชอบงานที่มีความรับผิดชอบ ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเอง					
ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision)						
10	ท่านจะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
11	เมื่อปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
12	ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง					
ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities)						
13	ท่านชอบการคาดการณ์การผลล่วงหน้า เพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น					
14	ท่านจะดักเตือนลูกทีมเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำ อาจเกิดอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น					
15	ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง					

ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับของแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills)						
16	ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงานและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					
17	ท่านชอบร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ					
18	เมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเพื่อวางแผน แนวทางในการทำงานใหม่					
ด้านความชอบการแข่งขัน (Competition)						
19	สิ่งสำคัญสำหรับท่านคือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น					
20	ท่านคิดว่าการทำงานที่ดีต้องมีการแข่งขันเพราะจะทำให้ได้พัฒนา ตนเอง					
21	ท่านชอบการแข่งขันและชัยชนะ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

เอกสารแจ้งผ่านการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์: 0-2218-3202, 0-2218-3049 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 233/2562

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 166.1/62 : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนส ใน
เขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวศศิพิมล พรชลิตกิตติพร
หน่วยงาน : คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ Belmont Report 1979, Declaration of Helsinki 2013, Council for
International Organizations of Medical Sciences (CIOM) 2016, มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในคน (มคจค.) 2556, นโยบายแห่งชาติและแนวทางปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ 2558 อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัย
เรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม ดร.ณัฏฐ์ วัฒนศิริ
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทัดคนประดิษฐ์)
ประธาน

ลงนาม ดร.ณัฏฐ์ วัฒนศิริ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 27 กันยายน 2562

วันหมดอายุ : 26 กันยายน 2563

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและหนังสือแสดงความยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย เลขที่โครงการวิจัย 166-1/62
- 4) แบบสอบถาม วันที่รับรอง 27 ก.ย. 2562
วันหมดอายุ 26 ก.ย. 2563

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการผิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 02-14) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาว ศศิพิมล พรชลิตกิตติพร

ตำแหน่ง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย 131/501 ถ.เพชรเกษม แขวง วัดท่าพระ เขต บางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600

โทรศัพท์มือถือ 081-197-1738 E-mail : SASIPIMON1738@GMAIL.COM

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไมชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. วิจัยขึ้นนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

3. วัตถุประสงค์ในงานวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนส

3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลโดยแยกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่จบการศึกษา และในมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล โดยไม่ทำการเปรียบเทียบรายด้านต่อต้าน แต่มุ่งศึกษาระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม

4. รายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย มีดังนี้

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มแบบเจาะจง เป็นจำนวน 40 แห่ง เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย จากขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแต่ละแห่งไม่ต่ำกว่า 6 ตัวอย่าง ตัวอย่างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิจัยมีเกณฑ์การคัดเลือกประเภทของฟิตเนสที่เข้าร่วมงานวิจัย

เกณฑ์การคัดเลือกประเภทของฟิตเนส

1. ฟิตเนสจดทะเบียนการค้าในหมวดการค้าเนืองงานของสถานที่ออกกำลังกาย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2561)

2. เป็นฟิตเนสที่มีผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

3. ไม่ใช่ฟิตเนสที่สอนทักษะเฉพาะทาง เช่น มวย โยคะ

4. เป็นฟิตเนสที่สามารถติดต่อได้ และยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม

5. กระบวนการการวิจัยที่กระทำต่อกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากเจ้าของศูนย์ฟิตเนสแล้ว และหากยินดีให้ข้อมูลผู้วิจัยจะขอให้ตอบแบบสอบถามส่วนตัว ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนส ผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15-20 นาที ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการอธิบายและตอบแบบสอบถามแบบหนึ่งต่อหนึ่ง เพื่อเป็นรักษาความลับให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้



เลขที่โครงการวิจัย... 166-1/62
วันที่รับรอง... 27 ก.ย. 2562
วันหมดอายุ... 26 ก.ย. 2563

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน จำนวน 21 ข้อ รวมทั้งหมด 26 ข้อ

เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามเสร็จ ผู้วิจัยจะทำการทำลายและลบทิ้งเมื่อเสร็จสิ้นงานวิจัย

6. ในการเข้าร่วมงานวิจัยไม่มีอันตรายร้ายแรงหรือความเสี่ยงต่อท่าน มีเพียงรบกวนเวลาในการตอบแบบสอบถาม

7. ประโยชน์ในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามจะทราบถึงระดับแรงจูงใจของตนเองในขณะตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ตามระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือก ผู้วิจัยได้แสดงผลหลังการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดของแบบสอบถาม ส่งกลับแก่ผู้ตอบ โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะเป็นแนวทางที่ใช้ในการคัดเลือกผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล ในการเข้ารับทำงานในศูนย์ฟิตเนส และเป็นแนวทางให้ผู้สนใจในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานในอาชีพอื่น ๆ ต่อไป

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านเป็นไปโดยสมัครใจ และท่านสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

9. ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับค่าชดเชยการเสียเวลาและไม่มีของที่ระลึก

10. หากผู้เข้าร่วมการวิจัยมีข้อสงสัยสารสอบถามเพิ่มเติมโดยติดต่อกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

11. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมการวิจัยจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัย จะนำเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลที่ระบุถึงตัวตนของผู้เข้าร่วมวิจัยจะไม่ปรากฏในรายงาน

12. หากผู้เข้าร่วมวิจัยไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าว สามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th



เลขที่โครงการวิจัย..... 166.1/62
วันที่รับรอง..... 27 ก.ย. 2562
วันหมดอายุ..... 26 ก.ย. 2563

ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์

ในเขตกรุงเทพมหานคร

Job performance achievement motivation of personal trainer at fitness centers

in bangkok metropolitan

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจคำตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบทดสอบเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (Rating Scale)

ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

คำจำกัดความของการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement Motive) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จที่ดีเลิศ โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทนหรือรางวัล

ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศศิพิมล พรขลิตกิตติพร

นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ด้านหน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

() เพศชาย

() เพศหญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 20 ปี

() 21 - 25 ปี

() 26 - 30 ปี

() มากกว่า 30 ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 - 3 ปี

() 3 - 5 ปี

() มากกว่า 5 ปี

4. ท่านจบวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา หรือไม่

() ไม่ใช่

() ใช่ โปรดระบุ.....

5. ท่านมีใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลหรือไม่

() ไม่มี

() มี โปรดระบุ.....



เลขที่โครงการวิจัย..... 166-1/62

วันที่รับรอง..... 27 ก.ย. 2562

วันหมดอายุ..... 26 ก.ย. 2563

ตอนที่ 2 แบบทดสอบเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของท่าน โปรดเขียน

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน ค่อนข้างมาก |
| 3 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน น้อย |
| 1 | หมายถึง | ตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของท่าน น้อยที่สุด |

ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์										
		5	4	3	2	1						
ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk - Taking)												
1	ท่านประสบความสำเร็จเพราะมีโอกาสที่ดี											
2	ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม											
3	ท่านชอบการตัดสินใจในการทำงานที่ท้าทาย											
ด้านขยันขันแข็ง (Energetic)												
4	ท่านจะทำทุกวิถีทางเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ											
5	ท่านขอหาความรู้เพิ่มเติม											
6	ท่านสามารถทำงานได้ดี แม้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย											
ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง (Individual Responsibility)												
7	ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง											
8	ท่านชอบพัฒนาผลการทำงานของท่าน											
9	ท่านชอบงานที่มีความรับผิดชอบ ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเอง											
ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision)												
10	ท่านจะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ											
11	เมื่อปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก											
12	ท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง											
ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities)												
13	ท่านชอบการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น											
14						15	ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง					
15	ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง											



เลขที่โครงการวิจัย..... 166.1/62
 วันที่รับรอง..... 27 ก.ย. 2562
 รับชมโดย..... 26 ก.ย. 2563

ข้อ	แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับของแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills)						
16	ท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงานและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					
17	ท่านชอบร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ และทำงานอย่างเป็นระบบ					
18	เมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเพื่อวางแผนแนวทางในการทำงานใหม่					
ด้านความชอบการแข่งขัน (Competition)						
19	สิ่งสำคัญสำหรับท่านคือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น					
20	ท่านคิดว่าความสำเร็จในการทำงานต้องมีการแข่งขันกับเป้าหมาย					
21	ท่านชอบชัยชนะในการแข่งขัน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....



166-1/62
27 ก.ย. 2562
26 ก.ย. 2563

ขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม



ที่ อว ๖๔.๒๔/๐๐๕๗



คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ ปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผู้จัดการฟิตเนส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวศศิพิมล พรชิตกิตติพร นิสิตระดับมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ ๒ แผนกวิชาการจัดการการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร” (JOB PERFORMANCE ACHIEVEMENT MOTIVATION OF PERSONAL TRAINER AT FITNESS CENTER IN BANGKOK METROPOLITAN) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของรองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กลุ่ธวัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขออนุญาตขอทราบข้อมูลงานวิจัยจากคุณนางสาวศศิพิมล พรชิตกิตติพร เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของศูนย์ฟิตเนส ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธา พงษ์พิบูลย์)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา กลุ่มภารกิจวิชาการ

โทร. ๐-๒๒๑๘-๑๔๑๔

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๑๔๙๗-๑๗๓๘



ลำดับ	เลขทะเบียน	ชื่อนิติบุคคล
1	0105560046107	ฟิตเนส แอนด์ โลฟสไตล์ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด
	0105558106459	เจ็ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2	0105556027268	เวอร์จิน แอ็คทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด
3	0105556055440	วี ฟิตเนส จำกัด
4	0105538069876	อีโวลูชัน เวลเนสส์ (ประเทศไทย) จำกัด
5	0105556023084	ฟิตดี จำกัด
	0105559029725	ฟิตดี พัฒนาการ จำกัด
	0105559152861	ฟิตดี รัชดา จำกัด
6	0105560013675	สามย่านนิม จำกัด
7	0105556185009	ฟิตเนส เซเว่น จำกัด
8	0105559163545	เอ็น พี อาร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
9	0745557002336	เอ็ม ฟิตเนส จำกัด (Mfitness)
10	0105557122035	ฟิตจิงชั่น จำกัด
11	0105560024782	ฟิตเนส24 เซเว่น (ประเทศไทย) จำกัด
12	0105558144008	ฟิตเนส สเตชั่น จำกัด (Fitness Station Thailand)
13	0105555140621	มูฟ ฟิตเนส จำกัด (Move fitness Thailand)
14	0103548000559	นาวส์ สตูดิโอ (Now's Fitness Onnuch16)
15	0125554015556	ฟิงชั่นแนล เพอร์ฟอร์แมนซ์ ซิสเต็มส์ จำกัด (New Move)
16	0105558058098	ฟิต พลัส สเตชั่น จำกัด (MOOV Bangkok)
17	0105559036845	คอนกรีต จังเกิ้ล จำกัด
18	0105560001693	บูสต์ ฟิตเนส จำกัด (Boost Fitness Bkk)
19	0105521010393	คลาร์คแอทซ์ฟิสิกัลฟิตเนสส์เซนเตอร์สไทยแลนด์ จำกัด
20	0105559020663	ฟาวเวอร์ ฟิน จำกัด (FinFitness.Plearnary)
21	0105560032645	ฟิตเนส แอนด์ เวิร์คเฮ้าส์ จำกัด (Fitness Thaniya)
22	0103555023305	อินฟินิตี้ ฟิตเนส คลับ (Infinity Fitness & Healthy Club)
23	0105558068760	อารีน่า ฟิตเนส (อนุสาวรีย์) จำกัด (Arena Fitness)
24	0105558144326	รัชดาฟิตเนส จำกัด (Ratchada FIT 24)
25	0103558017616	ลักกี้ โน่นตี้ไนน์ (Fit Answer)
26	0105559014736	คิปคอมเพล็กซ์ จำกัด (kip complex)

ลำดับ	เลขทะเบียน	ชื่อนิติบุคคล
27	0105560005265	เลทส์ฟิต (ประเทศไทย) จำกัด (Let's Fit)
28	0105559124914	ซูเปอร์ทรีโอ จำกัด (Trio Fitness by MP)
29	0105559096198	เดอะ แล็บ สตูดิโอ จำกัด (The Lab)
30	0105559092176	ทู บี ฟิต จำกัด (Muscle beat Gym)
31	0105550112883	เลิฟ.ฟิตเนส จำกัด (Love Fitness)
32	0105560011133	เล็ทส์ฟิต สตูดิโอ จำกัด (Let's Fit Studio)
33	0105560162026	โพรลิ่งฟิต จำกัด (Prolivingfit)
34	0105556108349	โฮม ฟิตเนสคลับ จำกัด (Home Fitness Club)
35	0105559128031	เพลย์ ฟิตเนส จำกัด (play fitness)
36	0105559145474	ไอแอล ฟิตเนส จำกัด
37	0105554062635	เฮลท์ แอนด์ ฟิต จำกัด (Health Me Fitness)
38	0105556062446	อินดี้ฟิตเนส จำกัด (Indy Fitness)
39	0105559082405	ไลฟ์สไตล์ยิม จำกัด (LIFE Energy lifestyle gym)
40	0105557166172	บี ฟิตเนส จำกัด (Be Fitness)
41	0105558152922	กวาวาพาส จำกัด
42	0105559168024	ของยักษ์ จำกัด
43	0105526023264	คลองแคลว จำกัด
44	0105539083589	คิดสปอร์ต (ไทยแลนด์) จำกัด
45	0105559102970	จีซีอาร์จอยอินเตอร์เนชั่นแนลฟิตเนสเมเนจเม้นต์ คอนซัลติ้ง จำกัด
46	0105534086920	ชโลธร จำกัด
47	0105542050009	ดี.เอ.ทัวร์ จำกัด
48	0105559194661	ดีดีฟิตเนส จำกัด (DD Fitness)
49	0105560130957	ทริปปี้ล เจ-ร่า ฟิตเนส จำกัด
50	0105558175728	ทรี ฟลาย สตูดิโอ จำกัด
51	0105559038457	ทีพีเอ็มฟิตเนสโซลูชั่น จำกัด
52	0105546046251	ซากุระ ยิม จำกัด (คาราเต้)
53	0105560179077	ซีจี ฟอว์เวิร์ด จำกัด
54	0105551096725	ธนะนารา จำกัด
55	0105543087551	นนทรี ไตรฟวิ่ง เรนจ์ จำกัด

ลำดับ	เลขทะเบียน	ชื่อนิติบุคคล
56	0105560044384	ณษธา จำกัด
57	0105554102041	ณัฐกร สปอร์ต คลับ จำกัด
58	0103555016961	ณาศิสแจ่มใส
59	0105555107071	ดิอินฟินิตี้ ฟิตเนส จำกัด
60	0105560095388	ซีจี สปอร์ต คลับ จำกัด
61	0105559176981	ซีจี สปอร์ต จำกัด
62	0105550060549	ซีแอนด์เอช ไลฟ์ลี เลิร์นนิ่ง จำกัด
63	0105557087299	ซูเปอร์ โปรวิชั่น จำกัด
64	0105560199621	ธนสุวรรณ กรู๊ป จำกัด
65	0105547085161	13 อเวนิว กรู๊ป จำกัด (13 Fitness)
66	0105559041318	911มวยไทย มาเนีย จำกัด
67	0105557032206	ฟิตเนสอัลฟา จำกัด
68	0105559091862	ฟิตโกลด์ จำกัด
69	0105559190798	ฟิวรี่ ฟอर्स จำกัด
70	0105557082564	มวยไทย มาเนีย จำกัด
71	0105558167610	มวยไทยแฟมิลี จำกัด
72	0105551064106	มหาโชค 51 จำกัด
73	0103547008190	มายเฮาส์ แฟมิลี เรครีเอชั่น คลับ
74	0105556000033	มาสเตอร์ เอ็กซ์เพอร์ทิส จำกัด
75	0105560004382	มิกซ์ เทรนนิ่ง สตูดิโอ จำกัด
76	0105558104651	มีติ ครีเอทีวิตี โชว์ จำกัด
77	0105539075675	นิว สกิน จำกัด
78	0105542097668	นิวเพาเวอร์คิด จำกัด
79	0105559049262	บอดี้ ฟูล ฟิตเนส จำกัด
80	0105557154727	บัมเบิลบี สตูดิโอ จำกัด
81	0105548019961	บางกอก กีฬา จำกัด
82	0103546027298	บางกอก โฟร์ตี้ทรี คลับ (Curves Fitness)
83	0105558089317	บางกอกฟิต จำกัด
84	0105550122439	บาล้านซ์ เฮลท์ คลับ จำกัด

ลำดับ	เลขทะเบียน	ชื่อนิติบุคคล
85	0105557111572	บีเคเค เทรนนิงกราวด์ จำกัด
86	0105547077169	บีโอเอ ซายล์ ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด
87	0105555130677	วังไผ่ล้อม สปอร์ตคลับ จำกัด
88	0105552066455	วาคู วาคู (ไทยแลนด์) จำกัด
89	0105559052000	วิสซ์ดอม เฮลท์ คลับ จำกัด (เอ็มคิว รีเทล เอ็กซ์พีเรียนซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด)
90	0105543103581	วี คลับ พลัส จำกัด
91	0105559145725	ศิษย์ยอดธง เอ็มทีเอ็ม จำกัด
92	0105559012121	ปานะโปย ยิม จำกัด
93	0105558180039	พยัคฆินทร์ กรู๊ป จำกัด
94	0105560085960	พรีเมียมมวยไทย เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด
95	0105559155496	ฟิตเนส แฟกตอรี จำกัด (FitnessFactory)
96	0103558007114	พาวเวอร์แมสโกลด์ (Powermass Gold)
97	0105556098734	ฟิลาทิส บาย อภิตติยา จำกัด
98	0105559105316	ฟิลาทิส เบส จำกัด
99	0105544112044	ฟิวาย สปอร์ตคลับ จำกัด
100	0105560186901	ฟิต คอร์ปอเรชั่น จำกัด
101	0105560101663	ฟิตฮีสกู๊ด จำกัด
102	0105547030359	ฟิตคอร์ป เอเชีย จำกัด (Aspire Club)
103	0105558027851	ฟิตคอร์เนอร์ จำกัด
104	0103547027071	วังนาคา
105	0103550038932	วังนาคี
106	0105548000763	ฟิตเนส อินโนเวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
107	0105559165513	ฟิตเนส อินโนเวชั่นส์ (เอเชีย) จำกัด
108	0105540088467	ศูนย์พัฒนาการเด็ก จำกัด
109	0103559005484	สตรอง ฮาร์ท ยิม
110	0105560199914	สตาร์ทอัพฟิตเนส จำกัด (Start Up Fitness Rangnam)
111	0105552056727	อินเซฟ ฟิตเนส คลับ จำกัด
112	0103559008726	อ่อนนุช ฟิตเนส แอนด์ ยิม

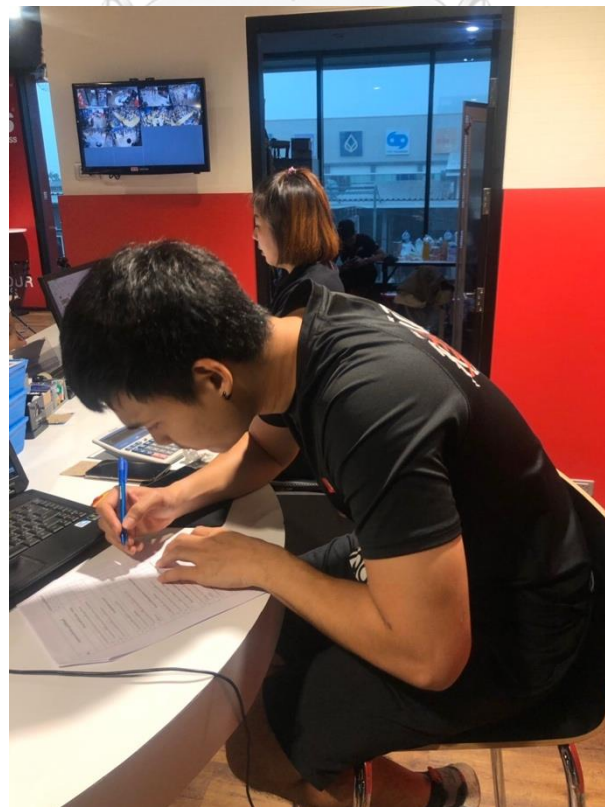
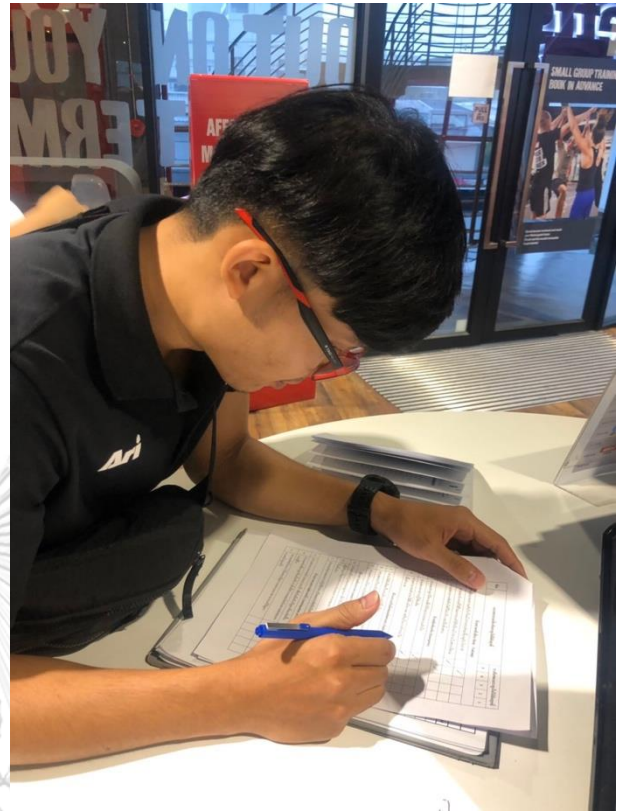
ลำดับ	เลขทะเบียน	ชื่อนิติบุคคล
113	0105556091969	ฮอท แมน แฟคตอรี (ไทยแลนด์) จำกัด Hotmanfactory Speedfitness
114	0105552106422	ฮอลิสติก โยคะ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด
115	0105559129525	เกรซ แอนด์ เบลส จำกัด
116	0105545026397	ควาย. สปอร์ตคลับ จำกัด
117	0125556022541	เคเอ็น สปอร์ตคอมเพล็กซ์ จำกัด
118	0105558144300	รัชดาโยคะ-พิลาทิส จำกัด
119	0105560015775	ราชันยิม จำกัด
120	0105557031315	รานา เซอร์วิส จำกัด
121	0105554139191	รีเพลย์ สปอร์ต คลับ จำกัด
122	0105560134201	ร็อค ยิม ฟิตเนส แอนด์ สตูดิโอ จำกัด
123	0105554088651	สปอร์ต เฮลท์ดี แมเนจเม้นท์ จำกัด
124	0105552041096	สปอร์ต โซไซด์ จำกัด (Stadium One)
125	0105559065969	สมคิดยิม แอนด์ ฟิตเนส จำกัด (Somkhith Gym&Fitness)
126	0105545134017	สมาร์ท จูเนียร์ จำกัด
127	0103528007167	สยามสทัญท์
128	0105555185846	สปอร์ต เมดดิซิน จำกัด
129	0105558167351	เดอะ วิลล่า เฮลท์คลับ จำกัด
130	0105535151199	เดอะ เนเชอรัล เวย์ (ไทยแลนด์) จำกัด
131	0105557178642	เชิร์ฟฟอรัลเฟ จำกัด
132	0105559101116	เชิร์ฟฟิต จำกัด
133	0105547048932	เซเวนเดย์ ฟิตเนสคลับ แอนด์ สปา จำกัด
134	0105559079463	เดอะ บล็อก 28 จำกัด
135	0105556046157	เดอะ บอดี้เทค จำกัด
136	0105555025768	เดอะ พิลาทิส เอเชีย จำกัด
137	0105556072212	เดอะ ฟิตเนส เอเชีย จำกัด
138	0105558144440	เจริญทองรัชดา จำกัด
139	0105537093285	เพาเวอร์ คิต จำกัด
140	0103542026670	เพาเวอร์ เฮาส์ ยิม

ลำดับ	เลขทะเบียน	ชื่อนิติบุคคล
141	0105557036392	สุขคุณร้อย จำกัด
142	0305550001800	หัตถกานต์ จำกัด
143	0125558016760	อรแอร์ สุขภาพดี จำกัด
144	0105559192006	อริจิน ฟิลาทิส จำกัด
145	0105558046197	อันเทรนเนอร์ จำกัด
146	0105532029589	อารีกอล์ฟ จำกัด
147	0105558092491	เจ ฟิตเนส จำกัด
148	0105559107394	เจย์สโค จำกัด (โรงแรมโนโวเทล ชั้น 26)
149	0105560052085	เล็ทส์ โก ยิม จำกัด (Let's go Gym)
150	0105557170803	เอชเอชดับบลิวพี กรุป จำกัด
151	0105554020479	เอนไลเทนโยคะ จำกัด
152	0103557020257	เอฟ เซเวน (Fit Answer Fitness)
153	0105559036047	เอฟ เอฟ 39 จำกัด
154	0103547005611	เฟาเวอร์ โซน ยิม แอนด์ ฟิตเนส
155	0103549028171	เฟม รีแลกซ์
156	0105548023623	เมอริเดียน เมเนจเม้นท์ จำกัด
157	0105560171408	เอ็กซ์ ฟิตเนส จำกัด
158	0105554023630	เอ็กซ์เซอร์ไซส์ลิสซิม จำกัด
159	0105552110888	เอ็กซ์เอฟอาร์ จำกัด
160	0105535096261	เอกไพลินสปอร์ตคลับ จำกัด
161	0105556156939	เอช เอช สเตริงส์ จำกัด (Training Ground)
162	0105560087521	เอ็มพาวเวอร์โยคะ จำกัด
163	0105560089965	เดอะมูฟเม้นท์เพลย์กราวด์ จำกัด
164	0105532005434	เดอะรอยัลแลนด์มาร์ค จำกัด
165	0105556158478	เทย์เลอร์ ฟิตเนส จำกัด
166	0105537090898	เนเชอรัล เฮลท์ แคร้เซ็นเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด
167	0103554061777	เปรม โย๊ก แอนด์ ปราณนา เซ็นเตอร์
168	0105546102127	เพชรเกษม 81 ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
169	0105557159451	แมนเนอร์โวลด์ จำกัด

ลำดับ	เลขทะเบียน	ชื่อนิติบุคคล
170	0105555182146	แอคทีฟ ไลฟ์ ฟิตเนส จำกัด
171	0105539002201	แอตวานซ์ สลิมมิ่ง ซิสเต็ม จำกัด
172	0105557050140	แอล วี เอ็น แอล จำกัด (physique 57 bangkok)
173	0105560079226	แฮฟอะกูดไลฟ์ จำกัด
174	0105556137446	โกลเด็นเบลล์ ฟิตเนส จำกัด
175	0105559037710	โปร เฮลท์ (ไทยแลนด์) จำกัด
176	0105560192758	เอสซี สปอร์ต สตูดิโอ จำกัด
177	0105560084700	เอสพี ฟิตเนส แอนด์ เทรนนิ่ง สตูดิโอ จำกัด
178	0105559119902	เอไอพีดี กรุป จำกัด
179	0105552108476	โยคะ อัลไลแอนซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (Kri Yoga)
180	0105559120447	โยคะ อเวนิว (ประเทศไทย) จำกัด
181	0105551005541	โยคะแมทเทอร์ จำกัด
182	0105558023278	โอมโม้ สตูดิโอส์ จำกัด (ommostudios)
183	0105560123888	แพชชั่น วัน จำกัด
184	0105560164452	ไทย อัลติเมท ไฟท์ติ้ง จำกัด
185	0105555043553	ไทยทานิกูชิ สปอร์ต ไลฟ์ จำกัด
186	0105541017105	ไทยยานยนตร์ สปอร์ตคลับ จำกัด
187	0105558136994	ไทเกอร์ เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (Tiger Xperience)
188	0105547140031	ไบโอเอ็นเนอร์จี เอเชีย จำกัด
189	0105558028288	ไมค์กีส ทีเอช จำกัด
190	0105555088174	แข็งแกร่งดี จำกัด
191	0105555148541	แคทลีน โจชัว มอย คอร์เปอร์เรชั่น จำกัด
192	0105556155258	แชมป์เปียน ไลท์ จำกัด
193	0105560046492	แบร์รี่ บูทแคมป์ (ประเทศไทย) จำกัด
194	0105557189041	จาโตมี ฟิตเนส (ประเทศไทย) จำกัด
195	0105557188508	จาโตมี ฟิตเนส โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด
196	0105534120052	ชีวาศรม อินเตอร์เนชั่นแนล เฮลท์ รีสอร์ท จำกัด
197	0105546131178	นวลานี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
198	0105546131186	นวลานี เฮลท์ รีสอร์ท จำกัด

ลำดับ	เลขทะเบียน	ชื่อนิติบุคคล
199	0105549099208	นอร์ธ วูดส์ 456 จำกัด (OB club เอกมัย)
200	0105536043527	บิกไฟว์สุขภาพและกีฬา จำกัด
201	0105560121001	ฟิต แอดดิค จำกัด (Fit Addict)
202	0105560196273	โมเดล สปอร์ต คลับ จำกัด
203	0105559165181	โมเดิร์น ฟิตเนส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
204	0105560210934	ฟิตเวย์ จำกัด
205	0105535145148	รองเมืองฟิตเนสเซ็นเตอร์ จำกัด
206	0105547011222	ลีดเดอร์ส เวลเนส จำกัด
207	0105554085813	แมนเท่น ครีก ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
208	0105532064732	อรุณ พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
209	0103545038008	อับเลส 46 เทรตติ้ง เซอร์วิส
210	0105560079439	เฮลท์ตี้ เก็ทอะเวย์ จำกัด
211	0105527041355	อโศกสปอร์ตคลับ จำกัด
212	0105548050370	เดอะ โบดิห์ จำกัด
213	0105552091743	เดอะโบดิห์ คลินิก จำกัด
214	0105547019312	เพอร์เฟค สปอร์ตคลับ จำกัด





บรรณานุกรม

- Adams, J. (1963). Towards An Understanding of Inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. New York: D. Van Nostrand Co.
- Atkinson, J. W., & Birch, D. (1978). *An introduction to motivation*. New York: D. Van Nostrand Co.
- Boam, R., & Sparrow, P. (1992). *Designing and Achieving Competency*: McGraw-Hill.
- Boyatzis, R. (1982). The Competent Manager. A Model For Effective Performance.
- Exercise for healt. (2010). *Standard guideline of exercise for health enterprise*. Non-thaburi: Department of Health, Ministry of Public Health.
- Festinger, L. (1964). *Conflict, decision, and dissonance*. California: Stamford University Press.
- Fitness Innovations Thailand. (2018). Certified Personal Trainer. Retrieved from <http://fitthai.com/courses/หลักสูตร-certified-personal-trainer/>. Retrieved 26 ตุลาคม 2561 <http://fitthai.com/courses/หลักสูตร-certified-personal-trainer/>
- Fritz Heider. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: John Wiley.
- George, D. a. M. P. (2003). *SPSS for windows step by step : A sample guide & reference*. NJ: Pentrice Hall
- Hermans, H. (1970). A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. *The Journal of applied psychology*, 54, 353-363. doi:10.1037/h0029675
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2008). หลักการจัดการ แปลโดย โสภชา อรัญวัฒน์. Bangkok: McGraw-Hill.
- Lawler lii, E. E., & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28. doi:10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- McClelland, D. C. (1940). *Motivation: Theory and Research*. New York: Willey.

- McClelland, D. C., & Winter, D. C. (1969). *Motivating economic achievement*. New York: FreePress.
- McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton century Crofts.
- McClelland, D. C. (1961). *The achievement Society*. New York: Princeton.
- McClelland, D. C. (1970). *Test for Competency rather than intelligence* (Vol. 17): American Psychologists.
- Murray, E. F. (1964). *Motivation and emotion*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91(3), 328-346.
- Positioning. (2016). ตลาดฟิตเนสมูลค่าหมื่นล้านบูมจัด แบรินด์นอก-แบรินด์ไทย เร่งเปิดสาขา Retrieved from <https://positioningmag.com/1101261>.
<https://positioningmag.com/1101261>
- Rosen, B. C. (1959). *Family structure and achievement motivation*: Education and Psychological Review.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. MA: Addison-Wesley.
- Weiner, e. a. (1980). *Human Motivation*. New York: Rinehart and Winston.
- Winter, D. G. (2002). *The motivational dimensions of leadership : Power, achievement, and affiliation*. Englewood Cliffs, NJ Lawrence Erlbaum.
- เกษศิริรินทร์ กิตติพงษ์ภากรณ์ และจุฑา ดิงศภัทัย. (2555). ความคิดเห็นของผู้บริหารและสมาชิกฟิตเนสเซ็นเตอร์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการออกกำลังกายในฟิตเนสเซ็นเตอร์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2553). แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน. Retrieved from <http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf>. Retrieved 21 พฤษภาคม 2561 <http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf>
- โชคชัย มุขแก้ว. (2551). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรมการซื้อเครื่องเขียนของนักเรียน นักศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพังงา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ., กรุงเทพฯ.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2561). การดำเนินงานของสถานที่ออกกำลังกาย. Retrieved from <https://www.dbd.go.th/index.php>. Retrieved 18 มกราคม 2562

<https://www.dbd.go.th/index.php>

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย: บริษัทธรรมสาร.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2557). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. Retrieved 21 พฤษภาคม 2561

ข่าวธุรกิจการตลาด. (2561). "ฟิตเนส"เดือดเซนใหม่เปิดศึก24ชั่วโมง เซนเก่า"เลิกค่าแรกเข้า-ปิ่นแบนด์ใหม่"ลุย. Retrieved 13 เมษายน 2561

จิรศักดิ์ ชาพรมา. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่เปิดให้บริการ 24 ชั่วโมงของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

จิรากร พึ่งบางกรวย. (2550). กลยุทธ์การตลาดของฟิตเนสเซ็นเตอร์ในประเทศไทย. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม,

ฉัตรชัย มะสุนสืบ. (2553). เอกสารประกอบการสอนการจัดการศูนย์สุขภาพ. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2549). หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ สถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารูจัก *COMPETENCY* กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.

นิตยา วิมล. (2554). ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory). Retrieved from

<http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html>. Retrieved 3 พฤษภาคม 2561

<http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html>

บดีนทร์ เจริญประดับกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการของลูกค้า ในเขต กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาผู้ใช้บริการสถานออกกำลังกายฟิตเนสเฟิร์ส. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด,

บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- มุกดาวรรณ สมบูรณ์วรรณ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการสถานออกกำลังกายขนาดใหญ่ (*Fitness Center*) ของประชากรใน เขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชร คำเพ็ง. (2537). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักมวยไทยอาชีพ. (มหาบัณฑิต ค.ม.). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- วันชัย มีชาติ. (2556). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศศธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง. มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภวุฒิ สายเชื้อ. (2561). การออกกำลังกายเป็นประโยชน์มากน้อยเพียงใด. Retrieved from <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/645387>. Retrieved 14 ตุลาคม 2561 <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/645387>
- สถาปนา นาผล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับยอดขายของพนักงานขาย: กรณีศึกษาพนักงานขายของบริษัทไซมอนด์ จำกัด. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2520). นวโกวาท ฉบับได้หมด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันทัต เสริมศรี. (2539). ความหมายของประชากรศาสตร์. In ตำราประชากรศาสตร์ทางสังคม. กรุงเทพฯ: บริษัทสามเจริญพาณิชย์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ วณิชวัฒนากุล. (2553). แรงจูงใจ และการจูงใจ. Retrieved from <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>. Retrieved 3 พฤษภาคม 2561

<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. จุฬาลงกรณ์วารสาร, 16(64).

อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(53). Retrieved from

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/26777>

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. วารสารบริหารคน, 21.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ศศิพิมล พรชลิตกิตติพร
วัน เดือน ปี เกิด	19 ธันวาคม 2535
สถานที่เกิด	นครปฐม
วุฒิการศึกษา	มัธยมศึกษา สำเร็จการศึกษาโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย (Princess Sirindhorn's College) ปีการศึกษา 2554 ปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2559
ที่อยู่ปัจจุบัน	149 หมู่ 1 ตำบล ลำเหย อำเภอดอนตูม จังหวัด นครปฐม 73150

