แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร

ศศิพิมล พรชลิตกิตติพร และเทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Received: 8 May 2563 / Revised: 14 July 2563 / Accepted: 18 December 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.96 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง รองลงมาคือ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ด้านความชอบการแข่งขัน และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย

ปัจจัยทางเพศ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการ ระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ฝึกสอนที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความต้องการ ทราบผลการตัดสินใจของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศที่แตกต่างกัน และไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลส่งผลให้การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงาน / แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ / ฝึกสอนส่วนบุคคล

Corresponding Author : รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ
E-mail : tepprasit.g@chula.ac.th

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

Sasipimon Pornchalitkittiporn and Tepprasit Gulthawatvichai
Faculty of Sports Science Chulalongkorn University
Received: 8 May 2020 / Revised: 14 July 2020 / Accepted: 18 December 2021

Abstract

Purpose The purpose of this study was to compare job performance achievement motivation of personal trainers in fitness center in Bangkok.

Methods A total of 400 personal trainers in fitness center in Bangkok participated in this study. The data were collected through questionnaires with the content validity of 0.96 and Cronbach's Alpha coefficient of 0.94.

Results Overally, the results showed that the job performance achievement motivation was high in all aspects examined. The highest order was to know the outcome of their decisions, followed by the diligence of forcasting, risk taking, working management, competition, and the self responsibility, respectively.

In addition, it was found that the gender had influenced on forcasting, working management, and the favor of competition ($p<0.05$). Moreover, the certified personal trainers had a relative high job performance motivation in risk taking, diligence, and need to know the results one's own decision making compared to uncertified personal trainer counterparts.

Conclusion The personal trainers in fitness centers in Bangkok has high job performance achievement motivation. The results also indicate that gender and whether certified or uncertified personal trainers has a significant impact on job performance achievement motivation.

Keywords: Job Performance / Achievement Motivation / Personal Trainer

Corresponding Author: Assoc. Prof. Tepprasit Gulthawatvichai Faculty of Sports Science, Chulalongkorn University, Bangkok, E-mail: tepprasit.g@chula.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการออกกำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้นอกจากมีประโยชน์ในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และช่วยฟื้นฟูสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนยังให้ความความสำคัญในการดูแลสุขภาพมากขึ้น จึงส่งผลให้มีการเติบโตของสถานออกกำลังกายหรือฟิตเนสเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีการขยายตัวสูงและมีแนวโน้มในการเติบโตอย่างมากในประเทศไทย โดยมีมูลค่ารวมประมาณ 6,000-9,000 ล้านบาท มีผู้ประกอบการสนใจเข้าสู่ธุรกิจนี้อย่างต่อเนื่อง (Manager Online, 2018) มีผู้ลงทุนในธุรกิจนี้มากขึ้นทั้งคนไทย และคนต่างชาติ โดยเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจออกกำลังกายมีโอกาสอย่างมาก เนื่องจากสัดส่วนของประชากรไทยที่ใช้บริการฟิตเนสมีเพียงร้อยละ 0.6 ของประชากรเมื่อเทียบกับตัวเลขค่าเฉลี่ยของชาติในทวีปเอเชีย เช่น ประเทศสิงคโปร์ที่มีสัดส่วนร้อยละ 8 และออสเตรเลียร้อยละ 13 ในปัจจุบันคนไทยเริ่มหันมาดูแลสุขภาพมากขึ้น แต่มีอีกหลายพื้นที่ที่ยังไม่มีสถานออกกำลังกาย แสดงให้เห็นถึงโอกาสในการเติบโตของฟิตเนสที่กำลังเพิ่มมากขึ้น (Positioning. 2016) โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีการดำเนินงานของสถานที่ออกกำลังกายอยู่ 217 แห่ง จากทั้งหมด 50 เขต (Department of Business Development, 2018) และยังคงมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เร่งรีบ ฟิตเนสจึงเป็นทางเลือกที่จะช่วยตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ เพราะมีจำนวนมาก มีความหลากหลาย มีทั้งขนาดเล็กและใหญ่ รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จะช่วยลดความตึงเครียดได้นอกเหนือจากอุปกรณ์การออกกำลังกาย เช่น สระว่ายน้ำ คลาสออกกำลังกาย เป็นต้น

การออกกำลังกายสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพให้มีสุขภาพที่ดีขึ้นในด้านต่าง ๆ ทั้งระบบกล้ามเนื้อ และหัวใจ การศึกษางานวิจัย โดย Supawut, (2018) เกี่ยวกับประโยชน์ต่อหัวใจที่ได้จากการออกกำลังกาย โดยประเมินสุขภาพหัวใจของชาย-หญิง 102 คน โดยมีช่วงศึกษาติดตามอย่างน้อย 20 ปีต่อราย พบว่า การออกกำลังกายที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและระบบการทำงานของกล้ามเนื้อหัวใจ จะต้องมีการออกกำลังกายที่จริงจังสม่ำเสมอ 4-5 วันต่อสัปดาห์ (Supawut Saichuea, 2018) สำหรับประชาชนส่วนใหญ่ที่ทำงานในเมือง มีวิถีชีวิตที่เร่งรีบ ออกกำลังกายน้อย และเมื่อป่วยจะส่งผลต่อสุขภาพจิตทำให้คุณภาพชีวิตแย่ลง ดังนั้นการออกกำลังกายที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ประชาชนได้มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้เกิดอาชีพผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลประจำในฟิตเนสที่สามารถช่วยแนะนำการออกกำลังกายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ปลอดภัย และช่วยกระตุ้นให้ออกกำลังได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ในปัจจัยการดำเนินงานของฟิตเนส การบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในฟิตเนสนั้นก็จะส่งผลต่อความเจริญเติบโตและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ฟิตเนสได้ คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลนั้นมีความสำคัญมากในการให้บริการสมาชิก (Exercise for health, 2010)

เนื่องจากผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเป็นบุคลากรสำคัญในการดำเนินงานของฟิตเนสในการสร้างรายได้ให้กับฟิตเนสอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลจึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จในหน่วยงานฟิตเนส หากมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะทำฟิตเนสนั้นเจริญก้าวหน้า จากรายงานวิจัยที่ผ่านมา (Pranattorn, 2018) พบว่าปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ฝึกสอนส่วนบุคค มีผลต่อ

ความตั้งใจในการเลือกใช้บริการผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล ส่วนด้านบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลนั้นไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกใช้บริการผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล ดังนั้นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลควรให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายอยู่ตลอดเวลา และบริการลูกค้าด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองกำหนดไว้ โดยทำการศึกษาจากผู้ควบคุมงาน โดยลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมี 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 การมีความคาดการณ์ล่วงหน้า และการมีทักษะในการจัดระบบงาน ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความชอบการแข่งขัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง นอกจากนี้การศึกษายังพบว่าใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือสถาปัตยกรรมควบคุมมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันอีกด้วย (Sasathorn, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักมวยไทยอาชีพ โดยตัวอย่างประชากรเป็นนักมวยไทยอาชีพ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูงในอดีต กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำในอดีต กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูงในปัจจุบัน และกลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำในปัจจุบัน จากการวิจัยพบว่ากลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า กลุ่มนักมวยที่มีการสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ (Wachara, 1994) จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความกล้าเสี่ยง มีความขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดการระบบงาน และมีความชอบการแข่งขัน

นอกจากนี้ ใบประกอบวิชาชีพเฉพาะทางก็มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทน แต่มุ่งหวังการประสบความสำเร็จ และใบประกอบวิชาชีพที่เฉพาะเจาะจงที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานของตนเองมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนใจในความแตกต่างของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านเพศ เนื่องจากผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลในปัจจุบันที่ทำงานในฟิตเนสมีทั้งเพศชาย และเพศหญิง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นได้ทั้งเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล เพิ่มความพยายาม เพิ่มความอดทน สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลให้ดีขึ้น ปัจจุบันผู้ที่จะมาเป็นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลมีผู้ที่ผ่านการสอบเพื่อรับใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลจากสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเปรียบเทียบปัจจัยทางเพศ และใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางที่จะให้ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลพัฒนางาน และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งองค์กรสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลแยกตามเพศ วุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาฯ ใบประกอบวิชาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากฟิตเนสทั้งหมด 214 แบรนด์ ซึ่งไม่ทราบจำนวนผู้ฝึกสอน โดยมีเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) คือ ฟิตเนสที่สอนทักษะเฉพาะทาง เช่น มวยโยคะ และเป็นฟิตเนสที่ไม่สามารถติดต่อได้ และไม่ยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม 174 แบรนด์ และใช้เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) คือ เป็นผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นฟิตเนสที่มีผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล (Personal trainer) และเป็นฟิตเนสที่สามารถติดต่อได้ และยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมตอบโดยฟิตเนสที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ 40 แบรนด์

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส รวมถึงแบบสอบถามต่าง ๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระและความคิดรวบยอดที่สำคัญไปใช้ในการสร้างเครื่องมือ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

โดยการกำหนดความหมายของคะแนนแต่ละอันดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทแบบส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้ (Prakong Kannasut. 1999)

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (Prakong Kannasut. 1999)

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

3. ทำการร่างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามขั้นตอนที่ 2 แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องและเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจำนวน 5 ท่าน ตรวจพิจารณา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence : IOC) (Sirichai Kanchanawasri, 2001) โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อจะต้องไม่น้อยกว่า 0.5 ซึ่งหลังจากได้รับการตรวจสอบแล้วพบว่าแบบสอบถามค่าความสอดคล้องอยู่ที่ 0.96

4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลจำนวน 30 คน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียง และไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่ามีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 (George, 2003) ซึ่งคำนวณแล้วได้ค่าเท่ากับ 0.94

5. นำโครงร่างวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามเข้าสู่กระบวนการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

6. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยนำแบบ สอบถามพร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวไปขออนุญาตเก็บข้อมูลจากฟิตเนสด้วยตนเอง

7. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสถิติและรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และใบประกอบวิชาชีพ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ตารางที่ 1 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. การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา 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**

ผลการวิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดรวม 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

ตารางที่ 2 แสดงสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ จากการตอบแบบสอบถามผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.09	.785	มาก
2. ด้านความขยันขันแข็ง	4.25	.707	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.67	1.055	มาก
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.39	.649	มาก
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.16	.671	มาก
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.04	.748	มาก
7. ด้านความชอบการแข่งขัน	3.82	.992	มาก
รวม	**4.06**	**.801**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมเท่ากับ 4.06 ซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ด้านความชอบการแข่งขัน และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลตามรายด้าน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ

สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เพศชาย		เพศหญิง		t	P	ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.13	.54	3.97	.53	2.770*	.006	มาก
2. ด้านความขยันขันแข็ง	4.24	.61	4.29	.40	1.005	.316	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.69	.89	3.63	.81	.622	.534	มาก
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.41	.46	4.34	.66	1.153	.250	มาก
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.25	.42	3.92	.58	6.470*	.000	มาก
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.08	.59	3.94	.59	2.153*	.032	มาก
7. ด้านความชอบการแข่งขัน	3.98	.80	3.46	.95	5.234*	.000	มาก
รวม	**4.11**	**.41**	**3.94**	**.39**	**4.008***	**.000**	**มาก**

*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมเพศชายสูงกว่าเพศหญิง และเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลตามรายด้าน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ใบมาตรฐานรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล				t	P	ระดับ
	มี		ไม่มี				
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.13	.57	4.02	.50	2.088*	.038	มาก
2. ด้านความขยันขันแข็ง	4.20	.60	4.35	.46	2.871*	.004	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.74	.87	3.57	.84	1.930	.054	มาก
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.34	.54	4.47	.49	2.534*	.012	มาก
5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.15	.47	4.17	.54	.390	.697	มาก
6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	4.07	.61	4.00	.57	1.043	.298	มาก
7. ด้านความชอบการแข่งขัน	3.87	.86	3.75	.92	1.351	.178	มาก
รวม	**4.07**	**.40**	**4.05**	**.42**	**.537**	**.592**	**มาก**

*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 4 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมของผู้ที่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ไม่มี และผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล ที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถอภิปรายและสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับ มากเป็นลำดับแรกคือ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ ด้านความขยันขันแข็ง (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.16) ด้านความกล้าเสี่ยง (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านความชอบการแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความกล้าเสี่ยง (ค่าเฉลี่ย 4.09) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านชอบการตัดสินใจที่ไม่เร่งรีบ และเป็นขั้นตอน (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมา คือ ท่านประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการกระทำจะขึ้นอยู่กับโอกาส (ค่าเฉลี่ย 4.09) และท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าท่านไม่ชอบก็ตาม (ค่าเฉลี่ย 3.91) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

2. ด้านความขยันขันแข็ง (ค่าเฉลี่ย 4.25) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านชอบหาความรู้เพิ่มเติม (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมา คือ ท่านจะทำทุกวิถีทางเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.39) และท่านสามารถทำงานได้ดี แม้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย (ค่าเฉลี่ย 3.90) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.67) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านชอบงานที่มีความรับผิดชอบ ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา คือ ท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.39) อยู่ในระดับปานกลางและท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) อยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.39) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านจะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมา คือ เมื่อปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาสาเหตุและวิธีแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก (ค่าเฉลี่ย 4.39) และท่านจะติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลการตัดสินใจของท่านทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย 4.33) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

5. ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.16) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา คือ ท่านจะตักเตือนลูกทีมเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำ อาจจะเกิดอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.16) และท่านชอบการคาดณ์การผลล่วงหน้า เพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.14) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

6. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านชอบร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะเรียกผู้เกี่ยวข้องมาประชุมเพื่อวางแนวทางในการทำงานใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และท่านชอบเป็นผู้วางแผนการทำงานและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.70) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

7. ด้านความชอบการแข่งขัน (ค่าเฉลี่ย 3.82) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่ดีต้องมีการแข่งขันเพราะจะทำให้ได้พัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา คือ สิ่งสำคัญสำหรับท่านคือ การทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.79) และท่านชอบการแข่งขันและชัยชนะ (ค่าเฉลี่ย 3.71) อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลแบ่งตามเพศ และใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล

1. พบว่าเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ

ทำงานโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี (Pathomwong, 2014) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับของแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพศชายมีระดับของแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิงเช่นเดียวกัน เห็นได้ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลในฟิตเนสส่วนมากเป็นเพศชาย และผู้ฝึกสอนที่อยู่ในตำแหน่งสูงในฟิตเนสเป็นเพศชายเช่นกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของการจัดระบบการทำงาน การวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ มากกว่า

2. พบว่าผู้ฝึกสอนที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง (Sasathorn, 2014) ที่พบว่า การมีใบอนุญาติประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความความชอบการแข่งขัน มีสาเหตุมาจากการมีใบประกอบวิชาชีพได้นั้นต้องผ่านการสอบสัมภาษณ์และอบรม หลายขั้นตอนเปรียบเสมือนการแข่งขันที่ต้องผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ทำให้ผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและมีการเอาชนะอุปสรรค ต่าง ๆ มากกว่า จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าอาชีพผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเป็นอาชีพที่ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้คน ดังนั้นจึงมีการกำหนดใบประกอบวิชาชีพ เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลนั้นมีความรู้ความสามมารถและมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างความไว้วางใจให้แก่ลูกค้าได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. สถานประกอบฟิตเนสควรส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความขยันขันแข็ง ในข้อการหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งมีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด เป็นเพราะผู้ฝึกสอนเป็นผู้ที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำไปใช้ในการฝึกสอนลูกค้า รองลงมาในด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ในข้อการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เพราะการฝึกสอนจำเป็นจะต้องติดตามพัฒนาการจากการฝึกอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าของสมรรถภาพทางร่างกายและสุขภาพที่ดีขึ้นของลูกค้า ดังนั้นฟิตเนสจึงควรติดตามและรวบรวมผลในการทำงาน รวมถึงการฝึกสอนของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเพื่อนำไปพัฒนาความสามารถ อีกทั้งยังจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้อีกด้วย

ในด้านทักษะในการจัดระบบงาน ในข้อชอบร่วมงานกับทีมงานที่มีความสามารถด้านความกล้าเสี่ยงในข้อท่านชอบการตัดสินใจที่ไม่เร่งรีบเป็นขั้นตอน และด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ในข้อท่านจะคิดถึงแนวโน้มของปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหาล่วงหน้าทุกครั้ง จะเห็นได้ว่าผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลมีการทำงานร่วมกัน ทั้งกับแผนกผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลร่วมถึงแผนกอื่น ๆ ดังนั้นสถานประกอบการฟิตเนสจึงควรคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกันในการส่งเสริม หรือแก้ปัญหา และพัฒนาสถานประกอบการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ในด้านความชอบการแข่งขัน และด้านความรับ

ผิดชอบต่อตนเอง เป็นด้านที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในข้อท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดัง และมีชื่อเสียง ท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นข้อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแรงจูงใจในการแข่งขัน และเปรียบเทียบกับผู้อื่น เป็นแนวทางที่จะช่วยกระตุ้นการพัฒนาการงาน และเพิ่มศักยภาพของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลได้ แต่จะเห็นได้ว่าการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นจึงสามารถจัดแบ่งการทำงานเป็นทีม และเปรียบเทียบระหว่างทีม รวมถึงการนำปัญหาที่พบมาแก้ไขร่วมกัน

2. สถานประกอบการฟิตเนสควรส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ในข้อท่านใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดังและมีชื่อเสียง กับข้อท่านชอบเปรียบเทียบผลการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีระดับต่ำกว่าข้ออื่น จึงควรนำไปปรับใช้เพื่อกระตุ้นการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล ให้เกิดการแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาและทำการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับบุคลากรในแผนกอื่น ๆ เช่น แผนกตอนรับและดูแลลูกค้า เป็นต้น

3.2 ควรศึกษาและทำการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในองค์กรกีฬาอื่น ๆ เช่น สมาคมกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นต้น

3.3 ควรศึกษาและทำการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทย เพื่อพัฒนาสถานประกอบการฟิตเนส โดยเฉพาะในจังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น เชียงใหม่ ภูเก็ต นครราชสีมา เป็นต้น

3.4 ควรศึกษาและทำการวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในลักษณะเฉพาะ โดยการสุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับกลุ่มที่ทำการศึกษา เช่น การศึกษาด้านเพศ วุฒิการศึกษา หรืออื่น ๆ กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้เท่ากัน เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

Department of Business Development. (2018). *The operation of the fitness facility.* Retrieved January 18, 2019 from https://www.dbd.go.th/index.php.

Exercise for health. (2010). *Standard guideline of exercise for health enterprise.* Non-thaburi: Department of Health, Ministry of Public Health

George, D. A. M. P. (2003). *SPSS for windows step by step : A sample guide & reference.* NJ: Pentrice Hall.

Kanlaya Vanichbuncha. (2003). *Statistical analysis: statistics for administration and research.* Thammasarn Company.

Manager Online. (2018). *New fitness 24 hours and Old fitness Cancel entrance fee.* Retrieved April 13, 2018 from https://mgronline.com/business/detail/9610000036581.

Pathomwong Siehasena. (2014). Work motivation among working for Khai Noenwong sub-district municiplality, Tambon Bang Kha-Ja, Amphoe Muang, Chanthaburi Province. Master's Thesis. Graduate school of public administration Burapha University

Positioning. (2016). *Fitness market worth ten billion. Retrieved from https://positioningmag. com /1101 261.*

Prakong Kannasut. (1999). *Statistics for Behavioral Science Research.* Master's Thesis Bangkok. Chulalongkorn University.

Pranattorn Ninpala, (2018). *Factors affecting consumers' intention to employ personal trainer services in Bangkok Metropolis.* Master's Thesis Bangkok. Chulalongkorn University.

Sasathorn Borisutnarudom. (2014). *Achievement Motivation Characteristics in Construction* Supervisors. Master's Thesis. Silpakorn University

Sirichai Kanchanawasri. (2001). *Traditional test theory.* Chulalongkorn University.

Supawut Saichuea. (2018). *How helpful is exercise.* Retrieved October 14, 2018 from http://www. bangkokbiznews.com/blog/ detail/645387.

Wachara Khampheng. (1994). A study of achievement motivation of professional Thai boxers. Master's Thesis Bangkok. Chulalongkorn University.