

รายงานเส้นทางอาชีพ

เรื่อง

เส้นทางสู่อาชีพ...การเป็นผู้สอนออกกกำลังกายใน
ศูนย์ออกกกำลังกาย(Fitness center)

จัดทำโดย

นางสาวจรีพร ภิบาลจันทร์ รหัสประจำตัว 52199120016

นางสาวปัทมา เกตุอำ รหัสประจำตัว 52199120021

นายพล กุลสุขรังสรรค์ รหัสประจำตัว 52199120024

เสนอ

ผศ. ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลล

อ. ดร. สธัญ ภู่คง

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา วป 781 การถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับการทำงาน
หลักสูตรปริญญาเอก (แบบมีวิชาเรียน) สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552

คำนำ

รายงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนวิชา วป 781 การถ่ายทอดทางสังคม เกี่ยวกับการทำงาน ของนิสิตวิทยาศาสตร์สุขภาพบัณฑิต (แบบมีวิชาเรียน) การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ประจำปีการศึกษา 2552

เนื้อหาในรายงานเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย ซึ่งเป็นอาชีพที่เกิดมาจากรูปแบบการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับการออกกำลังกายของคนในสังคมเมืองที่เปลี่ยนแปลงจากอดีต โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกายจากเอกสาร บทความต่าง ๆ รวมทั้งสัมภาษณ์บุคคล แล้วทำการวิเคราะห์กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้อาชีพนี้ดำรงคงอยู่

ผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ หวังว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

คณะผู้จัดทำ

ตุลาคม 2552

สารบัญ		หน้า
คำนำ		
สารบัญ		
บทที่ 1	บทนำ	
	ที่มาและความสำคัญ	4
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
	ขอบเขตของการศึกษา	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	อาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย	6
	การถ่ายทอดทางสังคม	11
บทที่ 3	วิธีการวิจัย	17
	พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา	17
	ผู้ให้ข้อมูล	17
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	17
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	17
	การตรวจสอบข้อมูล	17
	การวิเคราะห์ข้อมูล	18
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	19
	ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย	19
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 5	สรุป และข้อเสนอแนะ	34
	สรุปผลการศึกษา	34
	ข้อเสนอแนะ	38
บรรณานุกรม		39

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ฟิตเนส (Fitness Center) หรือศูนย์ออกกำลังกาย เป็นที่นิยมมากในการพบปะสังสรรค์ของคนรักสุขภาพ ในปัจจุบัน ฟิตเนสเพิ่งเข้ามาเมืองไทยได้เมื่อไม่กี่สิบปีมานี้ แต่กลายเป็นสถานที่ที่ได้รับความนิยมสำหรับคนในสังคมเมืองที่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย เนื่องจากรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันการทำงานของประชาชนมักอยู่ในอาคารสำนักงานต่างๆ โดยใช้เวลาในการทำงานตั้งแต่ 08.00-17.00 น.หรืออาจยาวนานมากกว่านั้น อีกทั้งสวนสาธารณะ หรือลานกีฬาตามบริเวณต่างๆ ที่ใช้สำหรับออกกำลังกายก็อยู่ห่างไกล และใช้เวลาในการเดินทางค่อนข้างมาก และการออกกำลังกายด้วยตนเองทั้งที่บ้านหรือตามสวนสาธารณะหรือลานกีฬาอาจจะเกิดอุบัติเหตุระหว่างการออกกำลังกายได้ง่าย ฟิตเนส เซ็นเตอร์ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับความต้องการออกกำลังกายในสถานที่ที่สามารถเดินทางได้สะดวก และมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำและควบคุม ซึ่งฟิตเนสส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในทำเลที่มีการคมนาคมสะดวกสามารถเดินทางไปได้ง่าย เช่น โรงแรม ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น โดยในฟิตเนสจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมาย

ธุรกิจฟิตเนส เซ็นเตอร์ ในประเทศไทยนั้น ได้เติบโตอย่างต่อเนื่องหลังจากการเข้าสู่ตลาดของผู้ประกอบการรายใหญ่จากต่างประเทศเมื่อประมาณ 6 ปีที่ผ่านมา โดยในปี 2550 ที่ผ่านมามีธุรกิจ ฟิตเนส เซ็นเตอร์ ในประเทศไทย มีมูลค่าตลาดประมาณ 5,600 ล้านบาท ขยายตัวจากปี 2549 ที่มีมูลค่าตลาดประมาณ 5,200 ล้านบาท เนื่องจากการขยายจำนวนสถานบริการที่เข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น และการลดราคาค่าบริการลงค่อนข้างมากของบรรดาผู้ให้บริการฟิตเนสระดับกลางและระดับล่าง เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าใช้บริการได้ง่ายขึ้น ซึ่งธุรกิจฟิตเนส เซ็นเตอร์ ในประเทศไทย ยังคงสามารถขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง ศูนย์วิจัยกสิกรไทย คาดว่า ในปี 2551 นี้ ธุรกิจฟิตเนส เซ็นเตอร์จะยังคงสามารถขยายตัวต่อไปโดยคาดว่าจะขยายตัวไม่ต่ำกว่า 7%

อาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย หรือที่เรียกง่าย ๆ ว่า “ครูฟิตเนส” ซึ่งเป็นอาชีพที่มีคนทำน้อย จึงเป็นที่ตลาดต้องการมากขึ้น เนื่องจาก เป็นอาชีพที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้เกี่ยวกับกายวิภาคศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา ความรู้เกี่ยวกับจังหวะดนตรีที่ใช้ประกอบการสอน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเกี่ยวกับอาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย

ปัญหาการวิจัย

ผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกายมีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในอาชีพนี้ได้อย่างไรและเข้ามาประกอบอาชีพนี้ได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการเลือกผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกายแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่อาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย
2. นำความรู้ที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเข้าสู่อาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้สอนออกกำลังกายอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังได้เสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. อาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย
2. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
3. การวิเคราะห์เนื้อหา

1. อาชีพครูสอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย

1.1 ลักษณะการออกกำลังกายในของศูนย์ออกกำลังกาย

ศูนย์ออกกำลังกายหรือที่เรียกสั้นๆ ว่า “ฟิตเนส” (ที่ใช้ในการศึกษา) เป็นองค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพและความงาม เปิดทำการมาตั้งแต่ปี 2542 ถือว่าเป็นธุรกิจฟิตเนสขนาดใหญ่แห่งแรกในประเทศไทย มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของกิจการ ปัจจุบันมีสาขาทั่วประเทศทั้งหมด 9 สาขา มีสมาชิกมากกว่า 100,000 คน เปิดทำการในวันทำงานตั้งแต่ 6.00 – 23.00 น. และในวันเสาร์อาทิตย์ เวลา 8.00 – 22.00 น. สถานที่ตั้งแต่สาขาจะอยู่ในบริเวณที่มีการคมนาคมสะดวก ใกล้แหล่งทำงาน เช่น ใกล้สถานีรถไฟฟ้า ซึ่งจะเป็นการสะดวกแก่การเดินทางมายังศูนย์ออกกำลังกาย ภายในองค์การแบ่งการทำงานเป็นแผนกต่าง ๆ ได้แก่ แผนกออกกำลังกาย แผนกขาย แผนกการตลาด แผนกการเงินและบัญชี แผนกทรัพยากรบุคคล แผนกสารสนเทศ ในที่นี้จะศึกษาในแผนกออกกำลังกายเท่านั้น

สำหรับศูนย์ออกกำลังกายหรือที่เรียกสั้นๆ ว่า “ฟิตเนส” (ที่ใช้ในการศึกษา) เป็นสถานที่สำหรับออกกำลังกายซึ่งมีลักษณะของการออกกำลังกายหลายชนิด ดังนี้

1. การออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้อง (Group exercise) เป็นการออกกำลังกาย โดยมีผู้สอนเป็นผู้นำการออกกำลังกาย (Instructor) โดยสมาชิกสามารถเข้าร่วมได้เป็นจำนวนมากได้ในแต่ละครั้ง ได้แก่ การเต้นแอโรบิก การยกน้ำหนัก การชกมวย การปั่นจักรยาน การเดินแบบต่าง ๆ การบริหารกล้ามเนื้อเฉพาะส่วน การยืดกล้ามเนื้อ เป็นต้น ซึ่งมีการจัดการสอนทุกวัน ซึ่งการออกกำลังกายในห้องทั้งหมดจะเป็นการออกกำลังกายประกอบเสียงเพลง ใช้เวลาประมาณ 45 – 60 นาทีต่อการออกกำลังกายแต่ละชนิด โดยลักษณะการออกกำลังกายแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การออกกำลังกายแบบไม่กำหนดท่าทางและเพลงในการเล่นแต่ละครั้งหรือฟรีสไตล์ ได้แก่ การเต้นแอโรบิก การเดินโดยใช้ Step หรือสูนรอง การบริหารเฉพาะส่วน การยืด

2. การฝึกโดยผู้ฝึกส่วนบุคคล (Personal Training) เป็นการออกกำลังกายแบบตัวต่อตัว มีครูฝึก 1 คน ต่อ สมาชิก 1 คน มีลักษณะการออกกำลังกายที่ผู้ฝึกออกแบบเฉพาะสมาชิกแต่ละคนและมีระยะเวลาจำกัดเพื่อถึงผลการฝึก

3. โยคะ (Yoga) เป็นการออกกำลังกายด้วยการเล่นโยคะที่ผู้ฝึกในห้องต่าง ๆ

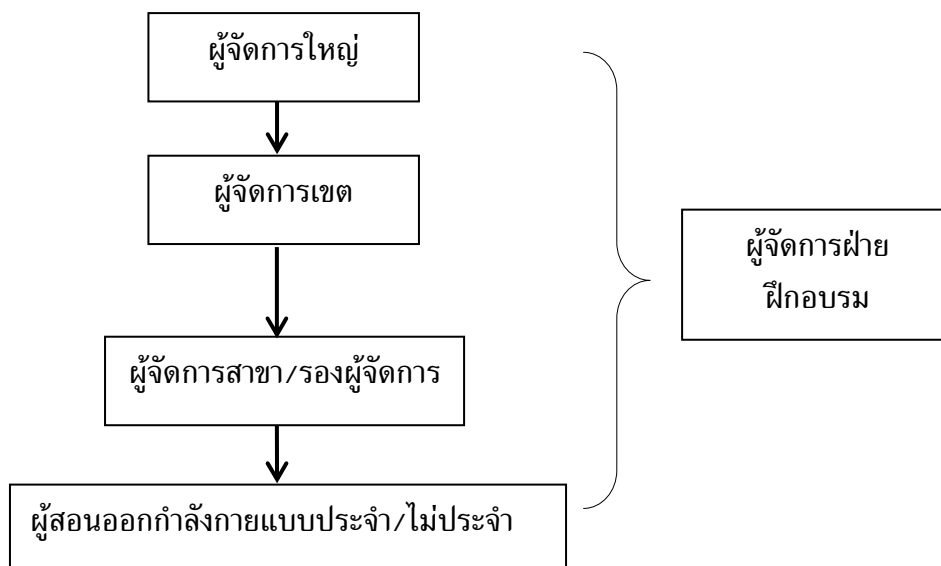
4. การเสริมสร้างความสมดุลของร่างกาย(Pilates) เป็นการออกกำลังกายด้วยการออกกำลังกายด้วยอุปกรณ์ที่ออกแบบมาเพื่อการสร้างความสมดุลของร่างกายเฉพาะบุคคล ผู้ฝึกต้องมีความรู้ความชำนาญอย่างมากเนื่องจากเป็นการออกกำลังกายแล้วยังเป็นการรักษาไปในตัวด้วย เช่น ผู้มีปัญหาหลังค่อม ปวดหลัง

5. การออกกำลังกายด้วยเครื่องต่าง ๆ เป็นการออกกำลังกายนอกห้องที่สมาชิกทุกคนสามารถเล่นได้ด้วยตนเอง เช่น ลู่วิ่ง เครื่องบริหารกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ จักรยาน เป็นต้น

6. สปา เน้นการนวดเพื่อผ่อนคลายและส่งเสริมสุขภาพและความงาม

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกผู้สอนออกกำลังกายที่สอนการออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้อง(Group excersise) เท่านั้น เนื่องจากมีจำนวนมากพอควรและมีขั้นตอน กระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน

โครงการการบริหารในแผนกออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้อง



สำหรับโครงการการทำงานของแผนกออกกำลังกายในห้อง ประกอบด้วย

1. ผู้จัดการใหญ่ จำนวน 1 คน มีหน้าที่บริหารจัดการการทำงานภายในแผนกทุกอย่าง เช่น วางแผนการจัดกิจกรรม วางแผนการทำงาน เป็นต้น
2. ผู้จัดการเขต จำนวน 2 คน มีหน้าที่บริหารจัดการการทำงานภายในเขตที่ตนรับผิดชอบ โดยแต่ละเขต จะรับผิดชอบดูแล 4-5 สาขา เช่น ตรวจสอบตารางการสอนในแต่ละสัปดาห์ ประเมินผลการทำงาน เป็นต้น
3. ผู้จัดการสาขาและรองผู้จัดการสาขา อย่างละ 1 คน ในแต่ละสาขา มีหน้าที่บริหารจัดการการทำงานภายในสาขาที่ตนรับผิดชอบ เช่น การจัดตารางการสอนในแต่ละสัปดาห์ การจัดกิจกรรมแก่สมาชิก ประเมินผลการทำงาน เป็นต้น
4. ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม จำนวน 1 คน มีหน้าที่จัดการฝึกอบรม ให้ข้อมูลที่สำคัญแก่ผู้สอนออกกำลังกาย ประเมินผลการทำงาน เป็นต้น
5. ผู้สอนออกกำลังกายแบบประจำและไม่ประจำ มีหน้าที่สอนหรือนำการออกกำลังกาย ซึ่งในการสอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกายแห่งนี้ ผู้ที่อยู่ในโครงการการบริหารของแผนกทั้งหมดเป็นผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกายด้วยเช่นกัน

สำหรับระบบการฝึกอบรมในแผนกนั้นเป็นหน้าที่หลักผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม โดยการจัดฝึกอบรมในแผนก ซึ่งผู้สอนออกกำลังกายต้องเข้าร่วมในการออกกำลังประเภทที่ตนสอน หาก

1. การฝึกอบรมทุก ๆ 3 เดือน เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ครูสอนออกกกำลังกายได้เรียนรู้และเข้าใจในท่าทางและเพลงที่ซื้อลิขสิทธิ์จากต่างประเทศในการออกกกำลังกายแต่ละประเภท เพื่อให้ผู้สอนมีความเข้าใจและข้อมูลที่มีมีการพัฒนาและปรับปรุงเสมออย่างถูกต้องตรงกัน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม คือ ผู้สอนออกกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องทุกคนที่สอนการออกกกำลังกายประเภทนั้น ๆ ใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมง ต่อครั้ง โดยผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญในการสอนออกกออกกำลังกายนั้น ๆ

2. การฝึกอบรมแบบประจำ เป็นการฝึกอบรมทบทวนท่าทางและวิธีการสอนการออกกกำลังกายประเภทต่าง ๆ ทุกสัปดาห์ โดยจัดในแต่ละสาขาในช่วงเวลาที่ไม่ใช่ชั่วโมงการสอน เช่น 14.00 -15.00 น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม คือ ผู้สอนออกกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องประจำสาขา โดยผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญในการสอนออกกออกกำลังกายนั้น ๆ

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเฉพาะบุคคล มักเป็นการฝึกหลังจากผู้สอนแต่ละคนได้รับการประเมินให้ต้องมีการปรับปรุงการทำงาน โดยมอบหมายให้ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญในการสอนออกกออกกำลังกายนั้น ๆ รับผิดชอบ มีการนัดหมายมาเพื่อพัฒนาเป็นครั้ง ๆ ไป

ในการทำงานของผู้สอนออกกกำลังกายภายในศูนย์ออกกกำลังกายแห่งนี้มีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน โดยผู้ที่สามารถประเมินผลการทำงานได้ คือ ฝ่ายบริหารในโครงการบริหารทั้งหมด (ตำแหน่งที่ 1-4 ข้างต้น) ซึ่งในการประเมินผลการทำงานของครูผู้สอนแต่ละคน ผู้สอนจะไม่ได้รับการแจ้งล่วงหน้าเมื่อมีการประเมินผลเพราะถือว่าครูผู้สอนต้องสอนอย่างเต็มที่และมีคุณภาพการสอนที่ดีทุกครั้งที่มาสอนแม้จะมีการประเมินหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการงานจะได้ผลการประเมิน ดังนี้

1. ระดับ 1 เรียกว่า Shadow คือ มีผลการสอนยังไม่เป็นไปตามต้องการ เช่น จำท่าทางไม่ได้ สอนไม่ลงตามจังหวะเพลง เวลาสอนให้ข้อมูลแก่สมาชิกไม่ครบถ้วน ครูผู้สอนจะถูกกำหนดให้ขึ้นสอนบนเวทีกับผู้สอนอีกคนแบบไม่ได้สอนโดยการพูด (ทำท่าทางอย่างเดียว) หรือได้สอนเพลง 1 – 2 เพลง จาก 10 เพลง จึงผู้สอนออกกกำลังกายแต่ละคนจะมีครูพี่เลี้ยงประจำตัว 1 คน เพื่อดูแล ช่วยเหลือ พัฒนาและปรับปรุงการสอนแก่ Shadow

2. ระดับ 2 เรียกว่า Team teach คือ มีผลการสอนบางอย่างยังไม่เป็นไปตามต้องการ เช่น สอนไม่ลงตามจังหวะเพลง ครูผู้สอนจะถูกกำหนดให้ขึ้นสอนบนเวทีกับผู้สอนอีกคนแบบได้สอนโดยการพูด โดยสอนเพลง 5 เพลง จาก 10 เพลง

3. ระดับ 3 คือ มีผลการสอนในระดับดีเป็นไปตามต้องการ เช่น จำท่าทางอย่าง

แม่นยำ สอนลงตามจังหวะเพลง ครูผู้สอนจะถูกกำหนดให้ขึ้นสอนบนเวทีเพียงคนเดียว

4. ระดับ 4 มีผลการสอนในระดับดีเยี่ยมเป็นไปตามต้องการ เช่น จำทำทางอย่างแม่นยำ สอนลงตามจังหวะเพลง สอนได้สนุกสนาน ครูผู้สอนจะถูกกำหนดให้ขึ้นสอนบนเวทีเพียงคนเดียว

เมื่อมีการประเมินผลผู้ประเมินจะส่งผลการประเมินให้ผู้ที่สามารถประเมินได้ทราบ เพื่อนำไปพัฒนาผู้สอนออกกำลังกายคนนั้นเมื่อมีการประเมินครั้งต่อไป

1.2 ผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้อง

ผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องหรือที่เรียกว่า Instructor ตามตำแหน่งงานหรือสมาชิกของศูนย์ออกกำลังกายจะเรียกว่า “ครู” มีหน้าที่นำการการออกกำลังกายแก่สมาชิกในห้อง ให้สมาชิกสามารถทำตามได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัยและได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำทางในการออกกำลังกายแต่ละแบบได้รับการวิจัยและออกแบบ มาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากต่างประเทศที่มีการออกกำลังกายด้วยเพลงใหม่ ทำทางใหม่ ทุก ๆ 3 เดือน เช่น ใช้รูปแบบการออกกำลังกายแบบ Interval training(หนักสลับเบา) เพื่อให้หัวใจได้ทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องจำต้องอาศัยทักษะหลาย ๆ อย่างในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการออกกำลังกาย จังหวะดนตรี การแยกประสาทเพื่อทำหลายอย่างในเวลาเดียว ทักษะการสอน การดึงดูดความสนใจ การสร้างความมั่นใจแก่สมาชิก รวมทั้งต้องรูปร่างที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก ไม่จำกัดเพศ แต่ส่วนมากมักเป็นผู้สอนเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุประมาณ 20 ปีขึ้นไป

ในศูนย์ออกกำลังกายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีสาขาทั่วประเทศรวม 9 แห่ง แต่ละแห่งมีชั่วโมงการสอนออกกำลังกาย 100 – 150 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ทำให้ต้องมีผู้สอนออกกำลังกายมาสอนให้ครบจำนวนชั่วโมงเป็นจำนวนหลาย ๆ คน โดยผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องในแต่ละศูนย์ออกกำลังกายแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบประจำหรือที่เรียกว่า Full time จำนวน 4-6 คน ขึ้นอยู่กับขนาดของสาขานั้น เป็นผู้สอนที่ทำงานประจำแต่ละสาขาที่ต้นสังกัด ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ สอนสัปดาห์ละ 12 – 17 ชั่วโมงต่อคน สามารถสอนออกกำลังกายได้ทั้งแบบไม่กำหนดทำทางและเพลงและแบบกำหนดทำทางและเพลง โดยผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบประจำส่วนใหญ่เข้ามาทำงานเพราะได้รับการชักชวนจากรุ่นพี่ให้เข้ามาทำงาน ดึงตัวมาจากศูนย์ออกกำลังกายอื่นและมีทักษะการสอนออกกำลังกายอยู่แล้ว

2. ผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบไม่ประจำหรือที่เรียกว่า Part time

เนื่องจากผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบประจำไม่สามารถสอนได้ตามจำนวนชั่วโมง การสอนทั้งหมดที่กำหนดไว้ในตารางการสอนได้ จึงต้องมีการจ้างผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบไม่ประจำมาสอนด้วย โดยแต่ละสาขามีจำนวนผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบไม่ประจำจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับชั่วโมงที่ต้องสอนในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งครูสอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบไม่ประจำมักมีงานประจำทำและมาสอนที่ศูนย์ออกกำลังกายในช่วงเย็นและวันหยุด ซึ่งครูสอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบไม่ประจำสามารถสอนได้ทุกสาขาตามเวลาที่ตนสะดวกและมีจัดการแต่ละสาขาจัดให้และสามารถสอนออกกำลังกายได้ทั้งแบบไม่กำหนดท่าทางและเพลงและแบบกำหนดท่าทางและเพลงเช่นกัน โดยผู้สอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องแบบไม่ประจำส่วนใหญ่มักเป็นสมาชิกของศูนย์ออกกำลังกายมาก่อนและเข้ามาทำงานเพราะหลายสาเหตุ ได้แก่ สนใจอยากเป็นผู้สอนออกกำลังกาย ได้รับการชักชวนจากผู้สอนออกกำลังกายแบบประจำ ต้องการงานเสริมและเพิ่มรายได้ จึงเข้ามารับการฝึกฝน (training) ก่อน และผ่านขั้นตอนการประเมินตามระดับต่าง ๆ จนได้เป็นผู้สอนออกกำลังกาย

ในการทำงานของครูสอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องในศูนย์ออกกำลังกายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะการทำงานที่มีระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีระบบการฝึกอบรม รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนจากผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เช่น ผู้จัดการสาขา ผู้จัดการเขต ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม ดังนั้น ครูสอนออกกำลังกายแบบกลุ่มในห้องต้องมีการเตรียมพร้อมและกระตือรือร้นตลอดเวลา

2. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization) เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะในการอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ กระบวนการนี้รวมถึงการที่บุคคลซึมซับวัฒนธรรมของอาชีพ ค่านิยม บรรทัดฐานและจริยธรรมของอาชีพของตน รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขาเคยมีอยู่และเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพนั้น ๆ (Stryker. 1978: 326) และพัทยา สายหู (วิริติ ปานศิลา. 2542: 45; อ้างอิงจากพัทยา สายหู. 2524: 92-99) กล่าวถึง กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานว่า การเป็นสมาชิกของสังคมหรือขององค์การจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อได้ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งมีตัวขัดเกลาเป็นตัวส่งผ่านแบบแผนทั้งหลาย จนสามารถใช้ระบบสัญลักษณ์ที่องค์การนั้นกำหนดเป็นความหมายร่วมตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และสั่งสมเอาประสบการณ์และความชำนาญเหล่านี้ไว้จนสามารถเป็นตัวแทนที่จะ

1. การถ่ายทอดทางสังคมในระยะแรก (Early Socialization) เป็นการถ่ายทอดในวัยเด็ก เป็นกระบวนการภายในครอบครัว เป็นการสร้างภาพตัวเองและการเป็นบุคคลที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

2. การถ่ายทอดล่วงหน้า (Anticipatory Socialization) เป็นการถ่ายทอดและฝึกให้รู้จักบทบาทในวัยผู้ใหญ่ในด้านต่าง ๆ ก่อนที่จะเข้าสู่บทบาทนั้นอย่างเต็มตัวตามกระบวนการที่กำหนดไว้ โดยการถ่ายทอดความรู้ บรรทัดฐานและคุณค่า ภายในระบบการศึกษาและเป็นการเตรียมสมาชิกให้เข้าสู่สมาชิกขององค์กรต่าง ๆ

3. การถ่ายทอดเพื่อสู่สมาชิกขององค์กรในสังคม (Socialization Practice of Organization) กระบวนการนี้เกิดภายหลังจากบุคคลเข้าสู่ภาวะสมาชิกขององค์กรแล้ว นับได้ว่าเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว องค์กรจะเตรียมการฝึกและอบรมให้ยอมรับกฎ ระเบียบ วินัย ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรจนทำให้สมาชิกขององค์กรผู้นั้นยอมรับองค์กร และแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กร (Identification with the Organization)

ดิวซ์ และไรท์แมน (บังอร โสฬส. 2538; อ้างอิงมาจาก Deaux and Wrightsman. 1991) ได้แบ่งการอบรมถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของกลุ่มหรือองค์กรออกเป็น 9 ขั้น ซึ่งการจัดกระทำในแต่ละขั้นสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ขั้นแสวงหาและคัดเลือก (Investigation) เป็นระยะก่อนการเป็นสมาชิกขององค์กร (Prospective Member) คือ เป็นระยะของการสืบเสาะแสวงหาเพื่อให้รู้จักและเข้าใจกันระหว่างองค์กรกับบุคคล จากคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์กรของครู อาจารย์ ผู้รู้ เพื่อน สื่อมวลชนและแหล่งข่าวอื่น ๆ รวมทั้งบุคคลที่ทำงานในองค์กร เป็นขั้นที่บุคคลแสวงหากลุ่มหรือองค์กรที่ตนปรารถนาจะเข้าเป็นสมาชิกด้วย โดยพิจารณาจากความรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรนั้นเท่าที่ตนหาได้ จัดเป็นการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรให้กับบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงาน นอกจากนี้ กระบวนการของการคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร การทดสอบความสามารถ การสัมภาษณ์ ฯฯ ล้วนมีส่วนในการอบรมถ่ายทอดระบบวัฒนธรรมและสังคมขององค์กรให้ผู้สมัครได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งช่วยให้ผู้สมัครเกิดการเตรียมพร้อมที่จะยอมรับสังคมขององค์กรอย่างเข้มข้นต่อไป ในขณะที่เดียวกัน องค์กรก็มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สำหรับคุณสมบัติของผู้สมัครที่นำมาพิจารณาในการคัดเลือกโดยทั่วไป ได้แก่ ระดับการศึกษา

2. ขั้นบรรจุเข้าทำงาน (Entry) ขั้นนี้เป็นช่วงที่อยู่ระหว่างระยะก่อนการเป็นสมาชิกกับการเป็นสมาชิกใหม่ ในขั้นนี้องค์การมักจัดให้มีการปฐมนิเทศและบางองค์การอาจมีงานเลี้ยงต้อนรับน้องใหม่ บางองค์การอาจมีพิธีสาบานตนก่อนเข้ารับตำแหน่ง เช่น ทหารหรือฝ่ายปกครอง กิจกรรมดังกล่าวจัดว่าเป็นวาระแห่งการเปลี่ยนแปลงของบุคคลจากบุคคลภายนอกเปลี่ยนเป็นสมาชิก ซึ่งอันที่จริงบุคคลได้รับการศึกษาและข้อมูลพื้นฐานอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับกลุ่มหรือองค์การมาก่อนแล้วจากสถานศึกษาที่ได้ทำหน้าที่เตรียมคนให้มีคุณภาพเพื่อเข้ากลุ่มและทำงานในองค์การ ในขั้นนี้ แอดเลอร์ และชูวัล และฟิชเชอร์ (Feldman. 1989: 381 ; Citing Adler & Shuval. 1978 : Fisher. 1977) กล่าวว่า ทศนคติและค่านิยมที่ต่อองค์การเปลี่ยนในทันทีที่บรรจุเข้าทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพร้อมในการที่จะเรียนรู้การทำงานเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ในขั้นนี้จะเป็นการอบรมถ่ายทอดทางสังคมแบบเบี่ยงทางการ เพื่อชี้แจงระเบียบ นโยบายสวัสดิการต่าง ๆ แนะนำบุคคล สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมไปถึงการสร้างข้อผูกมัดและการแสดงความจริงใจและความพร้อมของสมาชิกใหม่ นอกจากนี้ องค์การต่าง ๆ ยังมีการฝึกงานและมอบหมายงานด้วยหัวหน้าครูฝึกงานตลอดจนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ฝึกงาน มอบงานรวมทั้งปฐมนิเทศเป็นตัวแทนสำคัญอย่างยิ่ง ในการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์การให้แก่สมาชิกบรรจุใหม่ นับตั้งแต่สร้างภาพพจน์หรือความประทับใจครั้งแรก ปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนั้น บุคคลจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานเฉพาะตำแหน่งทั้งยังได้รับการปฐมนิเทศและมอบหมายอธิบายเกี่ยวกับหน้าที่การงานเพื่อให้สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี

3. ขั้นเรียนรู้ (Socialization/Learning) บุคคลเกิดการเรียนรู้จากคำชี้แนะรวมทั้งคำปรึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานและปฏิบัติตนในที่ทำงานต่อจากการฝึกอบรมในหน้าที่ซึ่งกระทำต่อเนื่องจากขั้นที่ 2 ในระยะการเรียนรู้นี้สมาชิกใหม่จะได้รับการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์การที่ไม่เป็นทางการจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Mentoring) โดยทำหน้าที่ทั้งผู้สอน แนะนำ ให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ ที่อาจสร้างปัญหาได้ และเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองงานด้วย ขั้นนี้บุคคลจึงได้รับการกระตุ้นให้ซึมซาบวัฒนธรรมและระเบียบประเพณีขององค์การจากสื่อหรือบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมา และเป็นขั้นของการปรับตัวเข้าสวมบทบาทใหม่ในองค์การด้วย หลุยส์, โปสนเนอร์ และโพเวล (บิงอร์ โสไฟล์. 2538: 78; Louis, Posner & Powell. 1983) พบว่า การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ

4. **ขั้นยอมรับ (Acceptance)** เป็นช่วงเปลี่ยนอีกช่วงหนึ่งซึ่งบุคคลที่เข้าทำงานในองค์การ หรือเป็นสมาชิกของกลุ่มเกิดการยอมรับและเปลี่ยนแปลง ค่านิยม ทักษะ และจิตลักษณะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับองค์การ มีความผูกพันแน่นแฟ้นกับองค์การและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ โดยผ่านขั้นตอนจากการเป็นสมาชิกใหม่ไปเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์ ความสงสัยในบทบาทและความสามารถของตน รวมทั้งความคลางแคลงใจที่เพื่อนร่วมงานมีต่อตนได้หมดไป การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่เด่นชัด คือ การผ่านข้อมูลข่าวสารเรื่องการทำงาน โดยยอมให้เริ่มมีสิทธิ์ และเสียงเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ และเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก (Van Maanen & Schein. 1979: 222) ถึงขั้นนี้แล้วความผูกพันในองค์การของบุคคลมักจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก อย่างไรก็ตามอาจจะต้องขึ้นอยู่กับการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์การ 2 องค์การ คือ การจัดการควบคุมดูแลงานที่กระทำอยู่ (Task Mastery) และการปรับตัวเข้ากับปทัสถานและค่านิยมของกลุ่มบุคคลในองค์การ ซึ่งผลสำเร็จของการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์การดังกล่าวจะเกิดขึ้นในขั้นการยอมรับนี้เอง (Feldman. 1981: 316)

5. **ขั้นดำรงรักษา (Maintenance)** จากการศึกษาระยะยาวของเฟลด์แมน และเบรท (Feldman & Brett. 1983, 1985; Citing Feldman. 1989: 395) พบว่า องค์การที่มีการจัดอบรมให้กับผู้บริหารที่เข้ามาใหม่และยังให้เวลาแก่ผู้บริหารใหม่ในการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับงาน แต่สำหรับผู้บริหารที่โอนย้ายหรือเลื่อนขั้นมาจากภายในองค์การ นอกจากไม่ให้เกิดการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานใหม่แล้วยังเป็นที่คาดหวังว่าผู้บริหารเหล่านี้จะสามารถดำเนินงานได้ทันที จึงมีอยู่เสมอ ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นคนเก่าต้องเผชิญกับปัญหานานาประการ เกิดความเครียดและในที่สุดเริ่มมองหาองค์การใหม่ ในทำนองเดียวกัน การย้ายพนักงานระดับแรงงานที่มีความสามารถ

6. **ขั้นหันเห (Divergence)** การเจรจาต่อรองบางครั้งไม่ประสบความสำเร็จ กลุ่มหรือองค์การไม่อาจสนองตอบความต้องการของบุคคลได้ต่อไป บุคคลจะเริ่มหันหนีมองหาที่ทำงานใหม่ มีปัญหาและข้อคำถามต่าง ๆ เกิดขึ้นในใจ ความรู้สึกผูกพันกับกลุ่ม หรือองค์การเดิมจะลดลง ในขณะที่เริ่มหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับกลุ่มหรือองค์การใหม่

7. **ขั้นถ่ายทอดทางสังคมอีกครั้ง (Resocialization)** เป็นความพยายามของกลุ่มหรือองค์การที่จะเรียกความสำนึกในสมาชิกภาพกลับคืนมา องค์การอาจใช้แรงเสริมประเภทสร้าง ความภูมิใจให้แก่บุคคลโดยการให้รางวัล โบนัส เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือตกลงกันด้วยดีให้เป็น ที่พอใจทั้งแก่ฝ่ายบุคคลและองค์การ

8. **ขั้นออกจากการเป็นสมาชิก (Exit)** ในที่สุดความผูกพันระหว่างกลุ่มกับบุคคลก็สิ้นสุดลง อาจจะเป็นไปตามวาระการเกษียณอายุหรือวาระฉุกเฉิน คือ ลาออกหรือให้ออก ทั้งกลุ่มและองค์การต่างย่อมมีการเตรียมตัวเพื่อวาระนี้ สำหรับการเกษียณอายุ กลุ่มหรือองค์การอาจมีการโยกย้ายบุคคลไปอยู่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลน้อยลง และเมื่อถึงเวลาจะมีการจัดงานเกษียณอายุให้สำหรับการออกอย่างเร่งด่วน การให้บำเหน็จ หรือเงินชดเชย กระทำไปตามกฎระเบียบ และเนื่องจากไม่มีการเตรียมการล่วงหน้าอาจมีความไม่พอใจและกล่าวหาฟ้องร้องกันได้ตามสภาพการณ์

9. **ขั้นจดจำความหลัง (Remembrance)** แม้ว่าความผูกพันระหว่างกันจะลดลง แต่ความจดจำในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับบุคคล ทั้งที่น่าพอใจและไม่น่าพอใจยังคงอยู่ และสะท้อนถึงอนาคตขององค์การด้วย บุคคลรุ่นต่อไปมีการรับรู้ในส่วนนี้ และนำมาใช้ประกอบการประเมินกลุ่มหรือองค์การด้วย ความหลังที่ควรแก่การจดจำย่อมมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็การออกจากสมาชิกแบบใดก็

การอบรมถ่ายทอดทางสังคมขององค์การทั้ง 9 ชั้น มีความสำคัญพิเศษเฉพาะในแต่ละชั้น และรวมทั้งหมดเป็นกระบวนการ ซึ่ง ดีวซ์และไรท์แมน (Deaux & Wrightsman. 1988) เน้นว่าการอบรมถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ 4 ชั้นแรกนั้นจะช่วยเสริมสร้างลักษณะต่าง ๆ อันทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การมากขึ้น ในขณะที่ชั้นหลัง ๆ เป็นการรักษาและบรรเทาระดับของการลดความผูกพันกับองค์การ กล่าวคือ ระดับความผูกพันขององค์การตลอด 9 ชั้น ของการอบรมถ่ายทอดทางสังคม สามารถแทนด้วยกราฟรูประฆังคว่ำ โดยช่วงยอดตรงกลางอยู่ในชั้นที่ 5 ซึ่งเป็นชั้นที่สมาชิกมีความผูกพันกับองค์การหรือกลุ่มมากที่สุด

เมื่อพิจารณาถึงขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานภายในองค์การ จะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรให้สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และองค์การได้ เพื่อให้สามารถอยู่ในองค์การได้อย่างราบรื่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย ตามรายละเอียดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา

ศูนย์ออกกำลังกายหรือ “ฟิตเนส” แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผู้ให้ข้อมูล (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกายที่ทำงานในศูนย์ออกกำลังกายแบบประจำและทำงานมากกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน และครูสอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย ที่ทำงานในศูนย์ออกกำลังกายแบบไม่ประจำ จำนวน 3 คน รวม 6 คน

วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การการสัมภาษณ์ระดับลึกและการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมกับผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การตรวจสอบข้อมูล

ใช้การตรวจแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งที่มาต่าง ๆ กัน คือ จากข้อมูลหลายแหล่ง (Data Triangulation) เพื่อได้คำอธิบายหลาย ๆ สภาพการณ์หลาย ๆ ช่วงเวลา และมิติต่าง ๆ กัน จากผู้ศึกษาหลาย ๆ คน (Investigation) การสังเกตสนามหลาย ๆ ครั้ง และประชุมปรึกษาหารือกันที่จะทำให้ลดความลำเอียงส่วนตัวลงได้ การใช้มุมมองจากหลาย ๆ ทฤษฎี (Theory Triangulation) และประการสุดท้ายคือ การตรวจสอบจากหลายวิธีวิจัย (Methodological Triangulation) เช่น การใช้วิธีการสังเกตร่วมกับวิธีการสัมภาษณ์ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ และตีความ และให้ความหมายแก่ข้อมูล (Making interpretation) ที่ได้จากการถอดถอดคำสัมภาษณ์จากแถบบันทึกเสียง หรือจากข้อมูลที่จดบันทึกและรวมทั้งจากการสังเกตผู้ให้ข้อมูลหลัก แล้วนำมาอ่านทบทวนทั้งหมดอีกครั้ง เพื่อวิเคราะห์ ตีความอีกครั้ง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์งานวิจัยกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคมเป็นหลักและแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของครูสอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกาย

ผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ออกกำลังกายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี จำนวน 6 คน ตามรายละเอียดดังนี้

ผู้สอน	แบบประจำ			แบบไม่ประจำ		
	แกละ	มิด	ตีน้อย	พอล	น้ำแข็ง	หญิง
เพศ	ชาย	ชาย	ชาย	ชาย	ชาย	หญิง
อายุ	34	34	29	28	20	33
การศึกษา/ สาขา	ป.ตรี/พล ศึกษา	ป.ตรี/ วิทยาศาสตร์ การกีฬา	ป.ตรี/ วิทยาศาสตร์ การกีฬา	ป.ตรี/วิทยาการ คอมพิวเตอร์	กำลังศึกษา ป.ตรี/การ แสดง	กำลังศึกษา ป.เอก/การ วิจัย
อาชีพอื่นๆ นอกจาก ผู้สอนออก กำลังกาย	-	-	Trainer ของ การออกกำลัง ภายในบริษัท ต่างประเทศ	IT support	นักศึกษา	อาชีพ นักวิจัยอิสระ
ระยะเวลาที่ เป็นผู้สอน	7	8	6	2	5เดือน	3
ระยะเวลาที่ ทำงานใน องค์กรนี้	6	7	5	2	5เดือน	3
ตำแหน่งอื่น ในองค์กร	-	ผู้จัดการ การสาขา	ผู้จัดการฝ่าย ฝึกอบรม	-	-	-
ชนิดการ ออกกำลัง กายที่สอน	ชกมวย ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก แอโรบิค การเดินบน step การบริหาร เฉพาะส่วน	ชกมวย ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก แอโรบิค การเดินบน step การสร้าง สมดุให้ ร่างกาย	ชกมวย ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก แอโรบิค การเดินบน step การสร้างสมดุ ให้ร่างกาย การบริหาร เฉพาะส่วน การยืด กล้ามเนื้อ	ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก	ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก	ชกมวย ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก

จากการศึกษากรณีตัวอย่าง จำนวน 6 คน แต่ละคนมีรายละเอียด ดังนี้

กรณีผู้สอนออกกำลังกายแบบประจำ

กรณีศึกษาที่ 1 : แกละ

เพศชาย อายุ 34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพลศึกษา เป็นผู้สอนออกกำลังกายมาแล้ว 7 ปี ทำงานในศูนย์ออกกำลังกายแห่งนี้มาแล้ว 6 ปี สอนการออกกำลังกายทั้งแบบกำหนดท่าทางเองและสอนตามท่าทางที่ถูกกำหนดมา ได้แก่ การชกมวย ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก แอโรบิค การเดินบน step การบริหารเฉพาะส่วน แกละมีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ และครอบครัวเป็นข้าราชการ จึงมีการโยกย้ายบ่อย มีฐานะปานกลางและสนับสนุนให้เล่นกีฬาเนื่องจากตอนเด็ก ๆ แกละมีโรคประจำตัว คือ ลิ้นหัวใจรั่ว แพทย์แนะนำให้เล่นกีฬา จึงเลือกเล่นกีฬาประเภทลู่วิ่งด้วยการวิ่งร่างกายค่อย ๆ แข็งแรงขึ้น เกิดความรู้สึกชอบกีฬาและพัฒนาตนเองได้เป็นนักกีฬาเขตไปแข่งขันระดับประเทศในช่วงเรียนมัธยมศึกษา ต่อมาได้รับบาดเจ็บที่เท้าจึงต้องเลิกเล่นในระดับประเทศไป จากนั้นได้เลือกเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะพลศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในระหว่างเรียนเนื่องจากมีการบาดเจ็บที่เท้าจึงเล่นกีฬานักๆ ไม่ได้ จึงหันมาสนใจการเดินแอโรบิค จากการชักชวนของรุ่นพี่และอาจารย์ที่มีการรับเดินแอโรบิคตามสถานที่ต่าง ๆ ประกอบกับได้รายได้ด้วยจึงสนใจการเดินแอโรบิคตลอดมา ในระหว่างที่เรียนยังได้จัดทีมและฝึกสอนรุ่นน้องให้เดินแอโรบิคและรับเดินตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ ศูนย์ออกกำลังในโรงแรม หลังจากเรียนจบได้รับการชักชวนจากรุ่นพี่ในโรงแรมแห่งหนึ่งให้มาทำงานสอนเดินแอโรบิคในโรงแรม จึงยึดเป็นอาชีพ ต่อมา ปี 2452 ศูนย์ออกกำลังกายที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้เปิดให้บริการ แกละจึงได้รับการชักชวนจากรุ่นพี่ที่ทำงานที่นั่นอยู่แล้วให้มาทำงานเป็นผู้สอนออกกำลังกายแบบไม่ประจำและได้รับการบรรจุเป็นแบบประจำในที่สุดจนได้เป็นผู้จัดการสาขา ซึ่งเมื่อเข้ามาทำงานแล้วแกละต้องเรียนรู้อีกหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นแนวทางการออกกำลังกายแบบใหม่ ต้องรับการฝึกอบรมการออกกำลังกายแบบที่กำหนดท่าและเพลงให้แล้วหลายประเภทด้วยแต่เนื่องจากมีความรู้สึกสนุกกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงสามารถดำเนินชีวิตการทำงานได้อย่างมีความสุข นอกจากการเป็นผู้สอนออกกำลังกายแล้ว ปัจจุบันแกละยังมีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมในด้านการออกกำลังกายทั้งแบบกำหนดท่าทางเอง เช่น การเดินแอโรบิค การเดินบน step หรือฐานรอง แก่ผู้สอนออกกำลังในศูนย์ออกกำลังกาย และมีหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการทำงานของผู้สอนออกกำลังกายด้วย นอกจากนี้ แกละได้กำลังพยายามพัฒนาตนเองเป็นผู้ฝึกสอน (Trainer) ที่ได้รับการรับรองจากต่างประเทศในการออกกำลังกายประเภทปั่นจักรยานและยกน้ำหนักด้วย และคิดว่า จะประกอบอาชีพนี้ไปจนกว่าร่างกายจะไม่อ่อนแอและยังไม่ได้คิดจะประกอบอาชีพอะไรต่อไป

กรณีศึกษาที่ 2 : มีด

เพศชาย อายุ 34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นผู้สอนออกกำลังกายมาแล้ว 8 ปี ทำงานในศูนย์ออกกำลังกายแห่งนี้มาแล้ว 7 ปี สอนการออกกำลังกายทั้งแบบกำหนดท่าทางเองและสอนตามท่าทางที่ถูกกำหนดมา ได้แก่ การชกมวย ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก แอโรบิค

กรณีศึกษาที่ 3 : ตีน้อย

เพศชาย อายุ 29 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นผู้สอนออกกำลังกายมาแล้ว 6 ปี ทำงานในศูนย์ออกกำลังกายแห่งนี้มาแล้ว 5 ปี สอนการออกกำลังกายทั้งแบบกำหนดท่าทางเองและสอนตามท่าทางที่ถูกกำหนดมา ได้แก่ การชกมวย ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก แอโรบิค การเดินบน step การบริหารเฉพาะส่วน การสร้างความสมดุลให้ร่างกาย การยืดกล้ามเนื้อ ตีนน้อยมีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ ครอบครัวมีอาชีพค้าขาย มีฐานะปานกลาง เป็นคนชอบเล่นกีฬามาตั้งแต่เด็ก ๆ และไม่ชอบอาชีพค้าขายเหมือนพ่อแม่ ชอบเล่นกีฬาฟุตบอลถึงขนาดตอนเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ย้ายจากโรงเรียนที่มีชื่อเสียงไปเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่อยู่ชานเมืองเพราะมีสนามฟุตบอลให้เล่น จากนั้นจึงเลือกเข้าเรียนสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยยังไม่ได้คิดจะประกอบอาชีพอะไรต่อไป ในระหว่างเรียนได้ไปขอทำงานพิเศษในศูนย์ออกกำลังกายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วยแต่ด้วย

กรณีผู้สอนออกกำลังกายแบบไม่ประจำ

กรณีศึกษาที่ 4 : พอล

เพศชาย อายุ 28 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ เป็นผู้สอนออกกำลังกายมาแล้ว 2 ปี ทำงานในศูนย์ออกกำลังกายแห่งนี้มาแล้ว 2 ปี สอนการออกกำลังกายแบบสอนตามท่าทางที่ถูกกำหนดมา ได้แก่ ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก มีอาชีพเป็น IT Supporter ในบริษัททัวร์แห่งหนึ่ง พอลมีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ และเป็นสมาชิกของศูนย์ออกกำลังกายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มาก่อน สนใจมาเป็นครูสอนออกกำลังกายเพราะต้องการทำทนายตนเอง ต้องการทราบวิธีการออกกำลังกายที่ถูกต้อง พอลมีครูพี่เลี้ยงประจำตัว 1 คน ซึ่งเป็นผู้จัดการสาขาแห่งหนึ่งคอยดูแลและให้คำแนะนำ เนื่องจากงานของพอลมีเวลาเข้าออกที่เป็นแบบกะหรือเวร พอลจึงต้องบริหารจัดการเวลาในการมาสอนให้ดี เช่น สอนได้ในวันหยุด สอนช่วงเช้าแล้วกลับไปทำงาน และยังต้องจัดเวลา เช่น แลกเวรกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของศูนย์ออกกำลังกาย พอลไม่มีทักษะด้านกีฬาและการสอนมา

กรณีศึกษาที่ 5 : น้ำแข็ง

เพศชาย อายุ 20 ปี กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการแสดง เป็นผู้สอนออกกกำลังกายมาแล้ว 5 เดือน ทำงานในศูนย์ออกกกำลังกายแห่งนี้มาแล้ว 5 เดือน สอนการออกกกำลังกายแบบสอนตามท่าทางที่ถูกกำหนดมา ได้แก่ ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก มีอาชีพเป็นนักศึกษาและรับจ้างแสดง น้ำแข็งมีภูมิลำเนาในภาคเหนือและเป็นสมาชิกของศูนย์ออกกกำลังกายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มาก่อน สนใจมาเป็นครูสอนออกกกำลังกายเพราะต้องการทำหาายตนเอง น้ำแข็งเป็นผู้สอนออกกกำลังในระดับ 1 หรือ Shadow ต้องสอนกับผู้สอนอีกคนหนึ่งแบบไม่ได้พูดหรือได้สอนเพียง 1-2 เพลง เพราะอยู่ในช่วงของการพัฒนา น้ำแข็งมีครูพี่เลี้ยงประจำตัว 1 คน ซึ่งเป็นผู้จัดการสาขาแห่งหนึ่งคอยดูแลและให้คำแนะนำ น้ำแข็งไม่มีทักษะด้านกีฬาและการสอนมาก่อนแต่มีทักษะการฟังที่ดีเช่นเดียวกับพอล ครูพี่เลี้ยงจึงเน้นพัฒนาด้านเทคนิคและการสอนเป็นหลัก และคิดว่าจะประกอบอาชีพนี้ไปจนกว่าร่างกายจะไม่อำนวย และอาจยึดเป็นอาชีพประจำต่อไปในอนาคต

กรณีศึกษาที่ 6 : หญิง

เพศหญิง อายุ 34 ปี กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัย เป็นผู้สอนออกกกำลังกายมาแล้ว 3 ปี ทำงานในศูนย์ออกกกำลังกายแห่งนี้มาแล้ว 3 ปี สอนการออกกกำลังกายแบบสอนตามท่าทางที่ถูกกำหนดมา ได้แก่ ชกมวย ปั่นจักรยาน ยกน้ำหนัก มีอาชีพเป็นนักวิจัยอิสระ หญิงมีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ และเป็นสมาชิกของศูนย์ออกกกำลังกายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มาก่อน สนใจมาเป็นครูสอนออกกกำลังกายเพราะได้รับการชักชวนจากผู้สอนออกกกำลังที่เห็นว่ามีแววสามารถสอนได้ ในตอนแรกหญิงได้รับการชวนให้มาสอนชกมวย พอเข้ามาสอนได้ระยะหนึ่งเกิดความสนใจในการสอนการออกกกำลังกายประเภทอื่น คือ ยกน้ำหนักและปั่นจักรยาน จึงเข้ารับการฝึกอบรม (Training) และได้สอนในที่สุด หญิงมีครูพี่เลี้ยงประจำตัว 1 คน ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมคอยดูแลและให้คำแนะนำ น้ำแข็งมีทักษะด้านกีฬาและการสอนมาก่อนแต่มีทักษะการฟังที่ไม่ดีนัก ครูพี่เลี้ยงจึงเน้นพัฒนาด้านการฟังจังหวะเพลง หญิงจะมาสอนในช่วงเย็นและเสาร์อาทิตย์ที่ไม่ต้องเรียนหนังสือ และคิดว่าจะประกอบอาชีพนี้ไปจนกว่าร่างกายจะไม่อำนวยหรือไม่มีใครให้สอน เพราะต้องการทำเพียงเป็นอาชีพเสริมเท่านั้น

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การตัดสินใจเลือกงานอาชีพ (Career Choice)

วิธีการที่สมเหตุสมผลแบบหนึ่งในการทำความเข้าใจเรื่องการเลือกงานใดๆ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะเข้าหาอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ในการตัดสินใจเลือกงานอาชีพ (Making Career Decision) ผู้สอนออกกำลังกายนั้นมีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อ ได้แก่

1. ตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายได้ประเมินความสามารถ จุดอ่อน ค่านิยม ความชอบไม่ชอบของตนอย่างแม่นยำก่อนแล้ว

“รู้ว่าตัวเองชอบเล่นกีฬา”

“นอกจากร่างกายไม่แข็งแรงแต่เด็ก เป็นโรคคลื่นหัวใจรั่ว ก็พยายามออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้าง ความแข็งแรงหัวใจของตัวเองจนเดี๋ยวนี้ไม่เคยไปหาหมอ และชอบเล่นกีฬาไปเลยเล่นไปเรื่อย ๆ จนประสบความสำเร็จเป็นตัวแทนเขต เกือบไปทีมชาติแต่บาดเจ็บเสียก่อน”

2. มีความรู้เรื่องอาชีพ (Knowledge of occupations) พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายจะหาความรู้เรื่องอาชีพจากแหล่งหลาย ๆ เช่น จากอาจารย์ จากรุ่นพี่

3. ประมวลความรู้เรื่องตนเองและอาชีพเข้ามาไว้ด้วยกัน (Putting self-knowledge and occupational knowledge together) พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายได้มีการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการประกอบอาชีพนี้ด้วย

“พอมาทำอาชีพนี้คิดว่าทำได้เพราะเราเรียนมา มีความรู้มากกว่าบางคนที่ทำงานอยู่แล้วด้วย”

“ก็เรียนสายวิทยาศาสตร์การกีฬามา เราก็ชอบสอน ก็อยากบอกให้คนอื่นได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็ทำอาชีพนี้ได้พอดี”

4. มีความพร้อมที่จะตัดสินใจเรื่องอาชีพ (Readiness for effective career decision making) พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายประกอบอาชีพนี้อย่างเต็มตัวเมื่อสำเร็จการศึกษาและมีการฝึกฝนจนมีความพร้อม

“ระหว่างเรียนไปฝึกงานที่ฟิตเนสที่หนึ่งแถวสีลม ทำแบบไม่เอาเงินเดือน อยากฝึก อยากรู้เฉย ๆ ว่าเขาออกกำลังกายยังไงบ้าง พอเรียนจบเขาก็บอกให้มาทำงานต่อเลยให้เงินเดือนละ 2000 ก็เอาเพราะจะได้เรียนรู้อีก”

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้สอนออกกำลังกายและงานอาชีพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้สอนออกกำลังกายและงานอาชีพนั้นอาจแบ่งได้เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพของงาน หรือปัจจัยทางสังคม ตามแนวคิดของ Isaacson & Brown (1993)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคล

ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคลอาจแบ่งได้เป็น

1. ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ สุขภาพร่างกายที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย แม้บางคน ในช่วงวัยเด็กจะมีอาการเจ็บป่วย ร่างกายไม่แข็งแรง รูปร่างเล็ก แต่เมื่อได้มีการเสริมสร้างร่างกายด้วยการออกกำลังกายจนร่างกายแข็งแรงก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพนี้ต่อมาในอนาคต

2. ลักษณะส่วนตัวทางจิตวิทยา ลักษณะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อการเลือกอาชีพและการทำงาน ได้แก่

- *ความถนัด* ซึ่งหมายถึง สมรรถนะและความสามารถเฉพาะที่บุคคลต้องมี หรือต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายจะมีความสามารถในการเรียนรู้จดจำท่าทางการออกกำลังกายต่างๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความสามารถในการฟังและนับจังหวะดนตรีที่ใช้ประกอบการออกกำลังกายอย่างแม่นยำ ถูกต้อง ความสามารถทางการเคลื่อนไหวร่างกายหลาย ๆ แบบในเวลาเดียว ความสามารถในการแยกประสาทสัมผัส ความสามารถในการพูดดึงดูดใจให้สมาชิกสนใจ

- *ความสนใจ* เป็นความชอบหรือความสนุกที่จะกระทำกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งอาจแบ่งเป็น ความชอบที่แสดงออกด้วยวาจา การกระทำและการทดสอบต่าง ๆ ในที่นี้พบว่า ชอบแสดงออก สนุกกับการออกกำลังกาย ชอบพูดคุยนแนะนำ รักการออกกำลังกาย ไม่ชอบทำงานราชการ

- *บุคลิกภาพ และค่านิยม* ต่างๆ เช่น มั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก เอื้ออาทร ใส่ใจผู้อื่น สุขภาพอ่อนโยน สนุกสนาน มีใจบริการ การแต่งกายที่เหมาะสมกับอาชีพ เป็นต้น เหล่านี้มีส่วนในการเลือกอาชีพหรือหล่อหลอมให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงานของผู้สอนออกกำลังกายเพราะเป็นอาชีพที่ต้องพบปะคนเป็นจำนวนมากและงานที่ทำเกี่ยวข้องกับสุขภาพของคนโดยตรงรวมทั้งการเป็นตัวแบบที่ดีแก่สมาชิกในการออกกำลังกาย ดังนั้น บุคลิกภาพโดยเฉพาะภายนอกนั้นเป็นสิ่งสำคัญ

3. ลักษณะส่วนตัวทางสังคมวิทยา เป็นปัจจัยทางสังคมวิทยาที่ส่งผลเฉพาะต่อบุคคลนั้น ได้แก่

- *สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว* (family socioeconomic status)พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายมักมาจากครอบครัวที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำถึงปานกลาง จึงต้องมีการทำงานมาตั้งแต่ยังเด็กจนถึงวัยเรียน เช่น ทำงานพิเศษเกี่ยวกับการออกกำลังกายในช่วงเรียน ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานของผู้สอนออกกำลังกายในเวลาต่อมา

- **วิธีการอบรมเลี้ยงดู** พบว่า สืบเนื่องจากผู้สอนออกกำลังกาย มักมาจากครอบครัวที่มีฐานะไม่สูงมากนัก ดังนั้นพ่อแม่จึงให้การอบรมเลี้ยงดูแบบค่อนข้างพึ่งตนเอง โดยการทำงาน รับผิดชอบดูแลตนเอง เป็นต้น

- **การเข้าถึงการศึกษา** การมีโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพของการศึกษานุคคลที่บุคคลได้รับก็ส่งผลต่อ โอกาสในการเลือกสาขาวิชา การเลือกอาชีพ และการทำงานต่อมา ในที่นี้พบว่า ผู้สอนออกกำลังส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสาขาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา ซึ่งการเลือกอาชีพ ผู้สอนออกกำลังกายนั้นเป็นอาชีพที่ได้ใช้ความรู้จากการเรียนมาใช้ในการทำงานจริง เช่น ความรู้เรื่องกล้ามเนื้อ ความรู้เรื่องประเภทการออกกำลังกายเพื่อเป้าหมายที่ต่างกัน เป็นต้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานอาจแบ่งได้เป็น

1. การฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่ชีวิตการทำงาน การศึกษาในระดับโรงเรียนประถมและมัธยมมักเป็นการศึกษาที่พัฒนาความรู้พื้นฐาน แต่เมื่อเรียนในระดับสูงขึ้นเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพที่ชัดเจน ได้แก่ การศึกษาในระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายนั้นมักจะจบการศึกษาในสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา รวมทั้งมีการฝึกงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งการฝึกงานอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การฝึกสอนในระหว่างเรียน การทำงานพิเศษเกี่ยวกับการออกกำลังกายในระหว่างเรียน

2. การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เนื้อหาและกระบวนการที่บุคคลปรับตัวให้เข้ากับบทบาทเฉพาะในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

3. ลักษณะงาน มีค่าตอบแทนค่อนข้างดี มีตำแหน่ง ความสบาย ความเป็นอิสระ ทำท่ายและแม้งานการสอนออกกำลังกายของครูสอนออกกำลังกายอาจถูกมองว่า เป็นการสอนแบบเดินกินรำกิ้น แต่งานลักษณะนี้ได้รับการยอมรับและสนใจจากสมาชิก สมาชิกจะให้ความชื่นชม ชื่นชอบจากสมาชิก ผู้สอนบางคนมีสมาชิกที่เรียกว่า แฟนคลับ เป็นของตนเอง และบางครั้งมีการเรียกร้องให้ผู้สอนบางคนมาสอนให้ ทำให้ผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเห็นคุณค่าของงาน รู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีแรงจูงใจภายในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ดังที่แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้เสนอทฤษฎีลักษณะงานที่ระบุลักษณะของงานที่จะทำให้เกิดลักษณะทางจิตเจตจำนงที่กล่าว ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

4. ปัจจัยด้านบุคลากรในการทำงาน ในการทำงานของผู้สอนออกกำลังกาย ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นคือ ศูนย์ออกกำลังกายที่ใช้ศึกษา หมายรวมถึงหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน พบว่า ในศูนย์ออกกำลังกายแต่ละแห่ง มีผู้สอนประจำศูนย์เพียง 4-6 คน ซึ่งถือว่ามีจำนวนน้อย จึงได้รับความร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างมาก มีการวางแผนกันตลอด เช่น การจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ผู้สอนทุกคนแม้ไม่ได้

5. ปัจจัยส่งเสริมอื่นๆ พบว่า ผู้สอนออกกำลังกาย มีค่าตอบแทนค่อนข้างอยู่ระดับที่ดีประมาณ 20000 – 35000 บาทต่อเดือน รวมทั้งมีสวัสดิการต่าง ๆ สนับสนุนการทำงาน รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน องค์กรเป็นผู้สนับสนุนเป็นอย่างดี เช่น คอมพิวเตอร์

ในการศึกษาเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรแบ่งเป็น 2 ประเภท คือการศึกษาเรื่อง **กระบวนการถ่ายทอด** ซึ่งเกี่ยวกับการทำความเข้าใจในขั้นตอนที่ผู้เข้าใหม่จะต้องผ่าน เมื่อเขาเป็นสมาชิกในองค์กร ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นการศึกษา **เนื้อหาของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร** ซึ่งได้แก่สิ่งที่บุคคลเรียนรู้จวิระหว่างการถ่ายทอด ซึ่งในการศึกษาอาชีพครูสอนออกกำลังกายสามารถอธิบายได้ ดังนี้

กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของผู้สอนออกกำลังกาย

ดีวซ์ และไรท์แมน (บังอร โสฬส. 2538; อ้างอิงมาจาก Deaux and Wrightsman. 1991) ได้แบ่งการอบรมถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของกลุ่มหรือองค์กรออกเป็น 9 ขั้น ซึ่งการจัดกระทำในแต่ละขั้นสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ขั้นแสวงหาและคัดเลือก (Investigation) เป็นระยะก่อนการเป็นสมาชิกขององค์กร (Prospective Member) คือ เป็นระยะของการสืบเสาะแสวงหาเพื่อให้รู้จักและเข้าใจกันระหว่างองค์กรกับบุคคล จากคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์กรจากบุคคลต่างๆ รวมทั้งบุคคลที่ทำงานในองค์กร เป็นขั้นที่บุคคลแสวงหากลุ่มหรือองค์กรที่ตนปรารถนาจะเข้าเป็นสมาชิกด้วย โดยพิจารณาจากความรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรนั้นเท่าที่ค้นหาได้ จากการศึกษาพบว่า ผู้สอนออกกำลังกายเกิดการถ่ายทอดและสนับสนุนจากเพื่อน รุ่นพี่ อาจารย์ ในสถานศึกษาโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา เนื่องจากพื้นฐานที่เรียนพลศึกษาหรือวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นการเรียนที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกายอยู่แล้ว มีการเห็นรุ่นพี่ไปทำงานหรือกลับมาเล่าให้ฟังเกี่ยวกับการทำงานด้านการออกกำลังกายทั้งในและนอกศูนย์การออกกำลังกาย ประกอบกับมักมีรุ่นพี่มาชักชวนไปทำงาน เช่น สอนเต้นแอโรบิก ตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ ฟิตเนสในโรงแรม พร้อมทั้งได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากการทำงานแบบไม่ประจำในศูนย์ออกกำลังกายต่าง ๆ จึงได้มีการซึมซับค่านิยม บรรทัดฐานต่างๆ ของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรมของตนตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่ว่า การอยู่ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และมีพฤติกรรม เกิดความรู้สึกผูกพันและซึมซับบทบาททางอาชีพเข้าสู่ตัว นอกจากนี้ยังได้สร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพผู้สอนออกกำลังกายตามทฤษฎีของ Mcquire โดยเริ่มเห็นประโยชน์ที่จะได้รับการประกอบอาชีพนี้ ตามการบอกกล่าวของครูสอนออกกำลังกาย ดังนี้

“ตอนแรกเรียนจบแล้วอยากกลับบ้านที่ต่างจังหวัด ช่วงนั้นสอนว่ายน้ำอยู่ด้วย พอมีรุ่นพี่ที่ดึงไปทำงานสอนออกกำลังกายด้วย ก็เลยอยู่”

“ที่วิทยาลัยมีสอนการเต้นแอโรบิกด้วย เราเข้าไปเห็นรุ่นพี่สอนอยู่ตามที่ต่าง ๆ แล้วรุ่นพี่ที่ไปสอนตามฟิตเนสก็กลับมาเล่าให้ฟังว่า ทำงานสนุก ได้สอนตรงกับที่เรียนมาแล้วรายได้ก็ดีด้วย”

“ได้ทำการสอนแอโรบิกตั้งแต่ตอนเรียน ก็คือ มีรุ่นพี่ มีทีม มีactivity อาจารย์จะเขาจะมีให้เราจัดตั้งทีมผู้ฝึกสอนแอโรบิกและก็ออกไปสอน เราเหมือนลักษณะเป็นผู้จัดการ สอนข้างนอกแล้ว ก็สอนรุ่นน้องให้ออกไปสอนตามที่ต่างๆ ที่เขาขอมา”

นอกจากกลุ่มผู้สอนออกกำลังกายที่เรียนจบด้านพลศึกษามาโดยตรงแล้ว ยังมีผู้สอนบางส่วนซึ่งเป็นส่วนน้อยที่เรียนในสาขาอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกาย ซึ่งมักเป็นผู้สอนออกกำลังกายแบบไม่ประจำ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านการออกกำลังกายหรือความรู้เกี่ยวกับอาชีพครูสอนออกกำลังกายมาก่อน โดยมักเป็นสมาชิกของศูนย์ออกกำลังกายมาก่อน บางคนที่มีท่าทางดีหรือที่เรียกว่า มีแวว ก็ได้รับการทาบทามจากศูนย์ออกกำลังกายให้มาเป็นผู้สอนโดยต้องได้รับการฝึกอบรมก่อน รวมทั้งบางส่วนสนใจในการทำอาชีพดังกล่าวด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น ชอบการออกกำลังกายชนิดนั้น ๆ ประทับใจผู้สอนที่สอนมาก่อน เมื่อมีประกาศเปิดฝึกอบรมผู้สอนสอนออกกำลังก็มาเข้าร่วม

“ไม่รู้เรื่องออกกำลังกายเลย มาเล่นตามประสาเมมเบอร์ ชอบครูที่สอนด้วย พอคลับมีเปิดเทรนก็สมัครมาเลย ”

“มาเล่นเฉยๆ อยู่ปีหนึ่ง ครูที่สอนชกมวยบอกว่าต่อเลยนะ มาลองเทรนเป็นครูสอนใหม่ ก็เลยมาลองดู จนได้มาสอนถึงตอนนี้”

2. ชั้นบรรจุเข้าทำงาน (Entry) ชั้นนี้เป็นช่วงที่อยู่ระหว่างระยะก่อนการเป็นสมาชิกกับการเป็นสมาชิกใหม่ ในชั้นนี้องค์การมักจัดให้มีการปฐมนิเทศ ให้ข้อมูล มีการฝึกอบรมเฉพาะ ซึ่งชั้นนี้ครูสอนออกกำลังกายต้องอาศัยความสามารถและการฝึกทักษะที่เข้มแข็งขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยการเรียนรู้จากผู้ที่ทำมาก่อน (Modeling) และรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) ว่าสามารถทำได้ด้วยความอดทนต่อการฝึกซ้อมต่าง ๆ ตามการบอกกล่าวของครูสอนออกกำลังกาย พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายแบบประจำ เมื่อเรียนจบแล้วได้เข้าทำงานหรือฝึกงานแล้วถูกชักชวนเข้ามาทำงานในองค์กรเลยและมา Audition หรือสมัครแล้วรับการทดสอบเข้าทำงาน เมื่อได้แล้วต้องพยายามทำอย่างเต็มที่ ตามการบอกกล่าวของผู้สอนออกกำลังกาย ดังนี้

“จริงๆ ไม่ชอบแอโรบิกเลย แต่โดนบังคับให้เต้น เจ้านายบอกรายได้จะดีขึ้น พอลองเต้นก็ติด สอนก็สนุกดี รู้สึกว่า เออ เราก็สอนได้นะ ด้วยเราไม่มีพรสวรรค์มั้ง พอเต้นแล้วก็ซ้อม ๆๆ ก็ทำได้”

“ระหว่างเรียนไปฝึกงานที่ฟิตเนสที่หนึ่งแถวสีลม ทำแบบไม่เอาเงินเดือน อยากฝึก อยากรู้เฉย ๆ ว่าเขาออกกำลังกายยังงัยบ้าง พอเรียนจบเขาก็บอกให้มาทำงานต่อเลยให้เงินเดือนละ 2000 ก็เอาเพราะจะได้เรียนรู้อีก”

“พอเข้ามาทำงานแล้วโชคดีที่เจ้าของฟิตเนสจัด course เทรนแอโรบิกให้ฟรี”

“มาทำงานที่ฟิตเนสในโรงแรม เขาก็มีเทรนแอโรบิกให้ แต่บอกว่าต้องสอนให้ได้ภายใน 3 เดือน เราก็พยายามเต็มที่เพราะกลัวตกงาน ด้วยความชอบอยู่แล้วก็ฝึกทุกวัน ๆ เข้าไปดูคนอื่นสอน จดวิธีการสอนต่าง ๆ แล้วมาฝึกเองจนกระทั่งคล่องมากขึ้นเรื่อย ๆ”

“อยากยืนอยู่บน Stage อยากขึ้นไปสอน ต้องการพิสูจน์ให้คนอื่นเห็นว่าตนก็ทำได้”

ในขั้นนี้ แอดเลอร์ และชวาล และฟิชเชอร์ (Feldman. 1989: 381 ; Citing Adler & Shuval. 1978 : Fisher. 1977) กล่าวว่า ทักษะและค่านิยมที่ต่อองค์การเปลี่ยนในทันทีที่บรรจุเข้าทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพร้อมในการที่จะเรียนรู้การทำงานเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ในขั้นนี้จะเป็นการอบรมถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ เพื่อชี้แจงระเบียบ นโยบายสวัสดิการต่าง ๆ แนะนำบุคคล สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมไปถึงการสร้างข้อผูกมัดและการแสดงความจริงใจและความพร้อมของสมาชิกใหม่

ส่วนผู้สอนออกกำลังกายแบบไม่ประจำ พบว่า มักผ่านการฝึกอบรมที่จัดโดยองค์กร และดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อบรรจุงานคือ ขั้นฝึกหัด ขั้นทดลองงาน และบรรจุเข้าทำงาน

“เทรนเสรีก็มาเป็น shadow (ครูฝึกหัด) team teach(สอนคู่กับครูประจำ) ตอนนั้นก็ได้เงินแล้วแต่แบ่งครึ่งกัน จากนั้นก็สอนคนเดียว ได้เงินเต็ม”

3. ขั้นเรียนรู้ (Socialization/Learning) บุคคลเกิดการเรียนรู้จากคำชี้แนะรวมทั้งคำปรึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานและปฏิบัติตนในที่ทำงานด้วยการได้รับการอบรมถ่ายทอดสังคมองค์การที่ไม่เป็นทางการจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา เป็นขั้นของการปรับตัวเข้าสู่สมบัตินใหม่ในองค์การและการมีตัวแบบหรือผู้ชี้แนะที่เหมาะสม พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายเรียนรู้จากการเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ เรียนทำพื้นฐาน วิธีการสอน ซึ่งเป็นเนื้อหาเพิ่มเติมจากสาขาวิชาที่จบมา การเข้าไปเป็นผู้เล่นในชั่วโมงสอนของครูที่สอนอยู่แล้ว เรียนรู้จากรุ่นพี่ อ่านจากหนังสือ และทำตาม มีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีสมาชิกที่เป็นชาวต่างประเทศด้วย ครูต้องดูแลให้ทั่วถึง การต้องต้องเรียนรู้โปรแกรมใหม่ๆ ในการสอนเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นสู่การเป็น inter มีมาตรฐาน เป็นระดับ world class การเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจาก VDO จดจำมาจากครู มีการกระตุ้นให้ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกตื่นตัวตลอดเวลา นอกจากนี้ในการฝึกครูอบรมแต่ละครั้ง มีการสอบถามกันภายในห้องอบรม มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน รวมถึงมีการคุยนอกรอบ มีการบอกให้คุณแลร่างกาย การใช้ชีวิต (ไม่ติดพัน) ร่างกายต้องพร้อม มีระบบครูพี่เลี้ยงหลังการฝึกอบรมผู้สอนใหม่ ซึ่งในขั้นนี้ผู้สอนออกกำลังกายแบบประจำและไม่ประจำจะอยู่ในสภาวะเดียวกัน ตามการบอกกล่าวของผู้สอนออกกำลังกาย ดังนี้

“พอดีเทรนเสรี เขาก็ส่งไปอยู่กับครูพี่เลี้ยง ของที่ถูกส่งไปอยู่กับครูที่พี่ไม่เคยรู้จักมาก่อน แต่เขาเก่ง เขาสอนทุกอย่าง ดูแลทุกอย่างตั้งแต่หัวจรดเท้า เช่น วันนี้ออกผมยาวปิดหน้านะ ติดก๊ิบให้

“ประทับใจคนที่เทรนให้เรา เป็นชาวต่างชาติ อยากทำให้ได้อย่างเขา สนองสนุกมาก คิดได้ยังไงว่าจะทำอะไรบ้าง ต้องทำให้ได้บ้าง”

“เราก็มีคุยกับน้อง ๆ อยู่แล้ว เป็นการเตือน ๆ ทั้งอาชีพทั้งชีวิตของเขา มีอะไรก็บอกกัน”

“เวลาเทรนที่นี้ค่อนข้าง open นะ คนเทรนกับคนถูกเทรนมีปฏิสัมพันธ์กันตลอด สามารถซักถาม แลกเปลี่ยนความรู้กันได้ตลอดการฝึกอบรม”

หลุยส์, โพลเนอร์ และโพเวล (บิงอร์ โสพิส. 2538: 78; Louis, Posner & Powell. 1983) พบว่าการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และคนอาวุโสแบบไม่เป็นทางการมีประโยชน์มากกว่าการเข้ารับการฝึกอบรม และปฐมนิเทศที่เป็นทางการเสียอีก รวมทั้งยังช่วยลดความวิตกกังวลของสมาชิกใหม่ไปพร้อมกันได้ด้วย (Feldman. 1983) แคมและเบรก้า (Kram & Bragar. 1991) กล่าวถึง เทคนิคการมีพี่เลี้ยงอย่างมีระบบว่า ได้รับการยอมรับในเรื่องของการช่วยพัฒนาทักษะการทำงาน รวมทั้งการปรับตัวและสร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้เป็นอย่างดี

4. ขั้นยอมรับ (Acceptance) เป็นช่วงที่บุคคลเกิดการยอมรับและเปลี่ยนแปลง ค่านิยม ทัศนคติ และจิตลักษณะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับองค์การ มีความผูกพันแน่นแฟ้นกับองค์การและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ โดยผ่านขั้นตอนจากการเป็นสมาชิกใหม่ไปเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์ ความสงสัยในบทบาทและความสามารถของตน ซึ่งผลสำเร็จของการยอมรับถ่ายทอดสังคมขององค์การดังกล่าวจะเกิดขึ้นในขั้นการยอมรับนี้เอง (Feldman. 1981: 316) ในขั้นนี้พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายเมื่อทำงานระยะหนึ่ง มีการรู้จักผู้อยู่ในแวดวงเดียวกัน มีการรับงาน Part time ที่คล้ายอื่น และมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเป็นครูในระดับ International ก็เห็นว่าอาชีพนี้เหมาะสมกับตน ตนมีความสามารถ สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกในการออกกำลังกายได้ ก็ทำให้อยากอยู่ในอาชีพนี้ในองค์กรนี้ต่อไป ตามการบอกกล่าวของผู้สอนออกกำลังกาย ดังนี้

“ก็สนุกในอาชีพนี้แหละแม้จะโดนบังคับบ้างก็ตาม เพราะธรรมชาติเราไม่ปิด พร้อมเรียนรู้ แล้วระบบองค์กรนี้ดีกว่าที่อื่นในการดูแล การฝึกอบรม ถามได้ตลอดเวลา เพราะครูต้องไปสอนสิ่งที่ถูกต้องให้สมาชิก เป็น Role model ที่ดีต่อสมาชิก”

“เนื่องจากองค์กรของเราเป็น International เราต้องพัฒนาตัวเองให้ไปอยู่ในระดับนั้นให้ได้ เขาก็พยายามป้อนทุกอย่างให้ครูนะ ทุกคนก็พยายามจะรับให้ได้ให้หมด ถ้าดีก็ดีทั้งทีม”

5. ขั้นดำรงรักษา (Maintenance) เป็นขั้นที่บุคคลรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างสมบูรณ์ องค์กรจะพยายามรักษาสมาชิกด้วยค่าตอบแทน แรงเสริมต่าง ๆ เท่าที่ทำได้รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาสมาชิกให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขั้นนี้พบว่า ครูสอนออกกำลังกายพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตน

“เมื่อสอนแล้วเราต้องพยายามคิดว่า ทำอย่างไรจะให้ class success ทำอย่างไรให้มีสมาชิกเพิ่มขึ้น ถ้าเราสอนให้ดี จะได้มีการแนะนำต่อ บริษัทอยู่ได้ เราก็จะอยู่ได้ เมื่อสมาชิกมากขึ้น ต้นทุนต่อ class ก็ลดลง”

“ต้องพัฒนาตนเองตลอด โดยการทำความเข้าใจคู่มือ และวิธีการอบรมที่เขากำหนดมาให้ให้อยู่ในมาตรฐานของบริษัท เพราะถ้าเราสอนไม่ดี จากที่เคยสอนคนเดียว อาจลดมาให้สอนคู่กับคนอื่น ก็ได้ตั้งส์ครั้งเดียว ดีไม่ดีถูกตัด class ไปเลย รายได้ก็จะลดลง”

จากการศึกษาระยะยาวของเฟลด์แมน และเบรท (Feldman & Brett. 1983, 1985; Citing Feldman. 1989: 395) พบว่า องค์การโดยส่วนใหญ่จะพยายามรักษาสมาชิกไว้ มีการให้การเสริมแรงโดยการให้รางวัล โบนัส เลื่อนขั้นหรือผลตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ ในขั้นนี้บุคคลได้ผ่านการเป็นสมาชิกที่สมบูรณ์ขององค์การ บุคคลมักจะรู้สึกสบายใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอัตโนมัติด้วยความเชี่ยวชาญและคุ้นเคย

สำหรับขั้นขั้นหันเห (Divergence) ขั้นถ่ายถอดทางสังคมอีกครั้ง ขึ้นจากการเป็นสมาชิก (Exit) และขั้นจดจำความหลัง (Remembrance) ยังไม่พบจากผู้สอนออกกำลังภายในศึกษา แต่จากการสัมภาษณ์ถึงอนาคตเกี่ยวกับอาชีพ พบว่า จะประกอบอาชีพนี้ไปเรื่อย ๆ จนกว่าร่างกายจะไม่สามารถทำได้ เกิดอาการบาดเจ็บจนสอนไม่ได้ เพราะอาชีพสอนออกกำลังกายเป็นอาชีพที่ต้องใช้ร่างกายตลอดเวลา การดูแลร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอจึงเป็นตัวชี้วัดระยะเวลาการทำงานของอาชีพนี้ นอกจากนี้ผู้สอนออกกำลังกายจะเลิกประกอบอาชีพนี้อาจเพราะความเบื่อ ความก้าวหน้าของอาชีพมีน้อยและมีอาชีพอื่นที่มั่นคงรองรับ ตามการบอกกล่าวของครูสอนออกกำลังกาย ดังนี้

“สำหรับตัวเองไม่นาน ก็คงจะเลิก เพราะงานในฟิตเนสสูงสุดก็คือ Manager ก็เป็นไม่ได้มากกว่านี้แล้ว “

เนื้อหาของ การถ่ายถอด

เนื้อหาที่องค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้สอนออกกำลังกาย มีดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (Performance Proficiency) การเรียนรู้เรื่องการปฏิบัติงานที่ต้องกระทำเป็นส่วนสำคัญของการถ่ายถอดทางสังคมขององค์การ ในองค์กรที่ศึกษานี้จะมีการถ่ายถอดเนื้อหาด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานหรือทักษะต่าง ๆ อยู่เสมอ ผ่านการฝึกอบรมเมื่อมีความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายใหม่ทั้งในและต่างประเทศที่ได้รับการศึกษาวิจัยมาแล้วจากผู้เชี่ยวชาญ เช่น

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (People) ในองค์กรที่ศึกษานี้ส่วนของแผนกออกกำลังกายในห้องค่อนข้างเล็กมีจำนวนคนน้อย ดังนั้น ผู้สอนค่อนข้างมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันทั้งในระดับผู้สอนด้วยกันหรือระดับผู้สอนกับผู้จัดการสาขาที่ทำหน้าที่ผู้สอนออกกำลังกายด้วย มักเป็นในลักษณะเพื่อน พี่น้อง มีการช่วยเหลือกันทั้งในอาชีพและชีวิตส่วนตัว และองค์กรยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เสมอ เช่น การประชุมร่วมกันทุก 3 เดือน การจัดแข่งกีฬาระหว่างสาขา เป็นต้น

3. การเมืองในองค์กร (Politics) ในองค์กรที่ศึกษานี้ส่วนของแผนกออกกำลังกายในห้องพบว่า มีความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งที่เป็นแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่ด้วย เพราะมีการจัดลำดับชั้นตำแหน่งที่ชัดเจน ได้แก่ ผู้จัดการเขตคุมสาขาแต่ละโซน ผู้จัดการสาขาและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม ซึ่งผู้สอนออกกำลังกายทั้งประจำและไม่ประจำจะทราบว่าจะติดต่อกับใคร เรื่องอะไร เช่น ผู้สอนแบบไม่ประจำจะแจ้งว่าตนมีเวลามาสอนได้ช่วงไหนต้องแจ้งให้ผู้จัดการสาขา นั้น ๆ ทราบ และผู้จัดการเขตอยู่โซนไหนมักจะดูแลผลประโยชน์ให้เฉพาะสาขาที่ตนดูแลเท่านั้น

4. ภาษา (Language) มิตินี้หมายถึงความรู้ของบุคคลในเรื่องภาษาและศัพท์ทางวิชาชีพ อักษรย่อ สแลง และภาษาที่สร้างขึ้นเฉพาะในองค์กร องค์กรนี้จะมีภาษาเฉพาะกลุ่มที่ทราบกันมักเป็นภาษาเกี่ยวกับการออกกำลังกาย ภาษาที่ใช้บอกสมาชิกให้ทำตาม เช่น Superslow คือ ให้ทำทำนั้นช้ามากๆ Single คือ ทำทำนั้นเร็วๆ หรือภาษาที่ใช้เรียกการออกกำลังกายชนิด ต่าง ๆ เช่น การปั่นจักรยานแบบ RPM เป็นการปั่นจักรยานที่มีท่าทางจังหวะที่ออกแบบมาแล้วต้องทำตามนั้นทุกครั้งที่สอน การปั่นจักรยานแบบ Cycling เป็นการปั่นจักรยานแบบฟรีสไตล์ที่ผู้สอนออกแบบเองอาจไม่เหมือนกันในแต่ละครั้ง เป็นต้น

5. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Organizational Goals and Values) ในองค์กรที่ศึกษานี้ส่วนของแผนกออกกำลังกายในห้อง มีกฎระเบียบที่จะคงไว้ซึ่งความสมบูรณ์มั่นคงขององค์กรด้วย ที่มักเป็นเป้าหมายและค่านิยมที่ไม่เป็นทางการ ทีู่้กันเป็นนัย และค่านิยมที่คนที่มีอำนาจในองค์กรยึดถืออยู่ที่ทางองค์กรเรียกกันว่า Culture เน้นให้ครูทุกคนมี Culture เดียวกัน เช่น การนำองค์กรสู่ระดับ World Class ความแข็งแรงของสมาชิกมาเป็นอันดับแรก

6. ประวัติขององค์กร (History) ในองค์กรที่ศึกษานี้ส่วนของแผนกออกกำลังกายในห้อง พบว่าผู้สอนออกกำลังกายทุกคนจะทราบความเป็นมาขององค์กรเป็นดี เพื่อเป็นข้อมูลในการตอบคำถามแก่สมาชิกที่ต้องการทราบและผู้สอนออกกำลังกายที่เข้าใหม่ได้ทราบว่าใครเป็นใคร ใครมีความรู้เรื่องอะไร ใครมีความสำคัญในเรื่องอะไร เพื่อช่วยเหลือให้การทำงานของผู้สอนออกกำลังกายเป็นไปอย่างราบรื่น

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของอาชีพผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ ออกกำลังกายครั้งนี้ ข้อมูลได้จากวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษา การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของผู้สอนออกกำลังกายในศูนย์ ออกกำลังกาย โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ผู้วิจัยได้เลือกบุคคลผู้ให้ข้อมูลหลักสัมภาษณ์ จำนวนทั้งสิ้น 6 ราย

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษสามารถสรุป ได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้สอนออกกำลังกายและงานอาชีพ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคลอาจแบ่งได้เป็น

1. ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ สุขภาพร่างกายที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย แม้บางคน ในช่วงวัยเด็กจะมีอาการเจ็บป่วย ร่างกายไม่แข็งแรง รูปร่างเล็ก แต่เมื่อได้มีการเสริมสร้างร่างกายด้วยการออกกำลังกายจนร่างกายแข็งแรงก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพนี้ต่อมาในอนาคต
2. ลักษณะส่วนตัวทางจิตวิทยา ลักษณะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อการเลือกอาชีพและการทำงาน ได้แก่
 - *ความถนัด* ซึ่งหมายถึง สมรรถนะและความสามารถเฉพาะที่บุคคลต้องมี หรือต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายจะมีความสามารถในการเรียนรู้จดจำท่าทางการออกกำลังกายต่างๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความสามารถในการฟังและนับจังหวะดนตรีที่ใช้ประกอบการออกกำลังกายอย่างแม่นยำ ถูกต้อง ความสามารถทางการเคลื่อนไหวร่างกายหลาย ๆ แบบในเวลาเดียว ความสามารถในการแยกประสาทสัมผัส ความสามารถในการพูดดึงดูดใจให้สมาชิกสนใจ
 - *ความสนใจ* เป็นความชอบหรือความสนุกที่จะกระทำกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งอาจแบ่งเป็น ความชอบที่แสดงออกด้วยวาจา การกระทำและจากการทดสอบต่าง ๆ ในที่นี้พบว่า ชอบแสดงออก สนุกกับการออกกำลังกาย ชอบพูดคุยแนะนำ รักการออกกำลังกาย ไม่ชอบทำงานราชการ
 - *บุคลิกภาพ และค่านิยม* ต่างๆ เช่น มั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก เอื้ออาทร ใส่ใจผู้อื่น สุขภาพอ่อนโยน สนุกสนาน มีใจบริการ การแต่งกายที่เหมาะสมกับอาชีพ เป็นต้น เหล่านี้มีส่วนในการเลือกอาชีพหรือหล่อหลอมให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงานของผู้สอนออกกำลังกายเพราะเป็นอาชีพที่ต้องพบปะคนเป็นจำนวนมากและงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของคนโดยตรงรวมทั้งการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกในการออกกำลังกาย ดังนั้น บุคลิกภาพโดยเฉพาะภายนอกนั้นเป็นสิ่งสำคัญ

3. ลักษณะส่วนตัวทางสังคมวิทยา เป็นปัจจัยทางสังคมวิทยาที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้น ได้แก่

- สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว (family socioeconomic status) พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายมักมาจากครอบครัวที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำถึงปานกลาง จึงต้องมีการทำงานมาตั้งแต่ยังเด็กจนถึงวัยเรียน เช่น ทำงานพิเศษเกี่ยวกับการออกกำลังกายในช่วงเรียน ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานของครูสอนออกกำลังกายในเวลาต่อมา

- วิธีการอบรมเลี้ยงดู พบว่า สืบเนื่องจากผู้สอนออกกำลังกาย มักมาจากครอบครัวที่มีฐานะไม่สูงมากนัก ดังนั้นพ่อแม่จึงให้การอบรมเลี้ยงดูแบบค่อนข้างพึ่งตนเอง โดยการทำงาน รับผิดชอบดูแลตนเองเป็นต้น

- การเข้าถึงการศึกษา การมีโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพของการศึกษามูลค่าที่บุคคลได้รับก็ส่งผลกระทบต่อ โอกาสในการเลือกสาขาวิชา การเลือกอาชีพ และการทำงานต่อมา ในที่นี้พบว่า ผู้สอนออกกำลังส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสาขาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา ซึ่งการเลือกอาชีพผู้สอนออกกำลังกายนั้นเป็นอาชีพที่ได้ใช้ความรู้จากการเรียนมาใช้ในการทำงานจริง เช่น ความรู้เรื่องกล้ามเนื้อ ความรู้เรื่องประเภทการออกกำลังกายเพื่อเป้าหมายที่ต่างกัน เป็นต้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานอาจแบ่งได้เป็น

1. การฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่ชีวิตการทำงาน การศึกษาในระดับโรงเรียนประถมและมัธยมมักเป็นการศึกษาที่พัฒนาความรู้พื้นฐาน แต่เมื่อเรียนในระดับสูงขึ้นเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพที่ชัดเจน ได้แก่ การศึกษาในระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายนั้นมักจะจบการศึกษาในสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา รวมทั้งมีการฝึกงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งการฝึกงานอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การฝึกสอนในระหว่างเรียน การทำงานพิเศษเกี่ยวกับการออกกำลังกายในระหว่างเรียน

2. การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เนื้อหาและกระบวนการที่บุคคลปรับตัวให้เข้ากับบทบาทเฉพาะในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

3. ลักษณะงาน มีค่าตอบแทนค่อนข้างดี มีตำแหน่ง ความสบาย ความเป็นอิสระ ทำทนายและแม้งานการสอนออกกำลังกายของครูสอนออกกำลังกายอาจถูกมองว่า เป็นการสอนแบบเดินกินรำกิน แต่งานลักษณะนี้ได้รับการยอมรับและสนใจจากสมาชิก สมาชิกจะให้ความชื่นชม ชื่นชอบจากสมาชิก ผู้สอนบางคนมีสมาชิกที่เรียกว่า แฟนคลับ เป็นของตนเอง และบางครั้งมีการเรียกร้องให้ครูบางคนมาสอนให้ ทำให้ผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเห็นคุณค่าของงาน รู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีแรงจูงใจภายในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ดังที่แฮคแมนและ

4. ปัจจัยด้านบุคลากรในการทำงาน ในการทำงานของครูสอนออกกำลังกาย ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ ศูนย์ออกกำลังกายที่ใช้ศึกษา หมายรวมถึงหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน พบว่า ในศูนย์ออกกำลังกายแต่ละแห่ง มีครูประจำศูนย์เพียง 4-6 คน ซึ่งถือว่ามีความน้อย จึงได้รับความร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างมาก มีการวางแผนกันตลอด เช่น การจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ผู้สอนทุกคนแม้ไม่ได้สอนในการออกกำลังกายประเภทที่จัดกิจกรรมพิเศษก็จะมาช่วยกันรวมทั้งขอความร่วมมือจากผู้สอนที่ไม่ได้สอนประจำศูนย์ได้ด้วย

5. ปัจจัยส่งเสริมอื่นๆ พบว่า ผู้สอนออกกำลังกาย มีค่าตอบแทนค่อนข้างอยู่ระดับที่ดีประมาณ 20000 – 35000 บาทต่อเดือน รวมทั้งมีสวัสดิการต่าง ๆ สนับสนุนการทำงาน รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน องค์กรเป็นผู้สนับสนุนเป็นอย่างดี เช่น

กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของผู้สอนออกกำลังกาย

1. ขั้นแสวงหาและคัดเลือก (Investigation) พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายเกิดการถ่ายทอดและสนับสนุนจากเพื่อน รุ่นพี่ อาจารย์ ในสถานศึกษาโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา เนื่องจากพื้นฐานที่เรียนพลศึกษาหรือวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นการเรียนที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกายอยู่แล้ว มีการเห็นรุ่นพี่ไปทำงานหรือกลับมาเล่าให้ฟังเกี่ยวกับการทำงานด้านการออกกำลังกายทั้งในและนอกศูนย์การออกกำลังกาย ประกอบกับมักมีรุ่นพี่มาชักชวนไปทำงาน เช่น สอนเต้นแอโรบิก ตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ ฟิตเนสในโรงแรม พร้อมได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากการทำงานแบบไม่ประจำในศูนย์ออกกำลังกายต่าง ๆ จึงได้มีการซึมซับค่านิยม บรรทัดฐานต่าง ๆ ของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรมของตนตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่ว่า การอยู่ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และมีพฤติกรรม เกิดความรู้สึกผูกพันและซึมซับบทบาททางอาชีพเข้าสู่ตัว นอกจากนี้ยังได้สร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพผู้สอนออกกำลังกายตามทฤษฎีของ Mcquire โดยเริ่มเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการประกอบอาชีพนี้

นอกจากกลุ่มครูออกกำลังกายที่เรียนจบด้านพลศึกษามาโดยตรงแล้ว ยังมีครูบางส่วนซึ่งเป็นส่วนน้อยที่เรียนในสาขาอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกาย ซึ่งมักเป็นผู้สอนออกกำลังกายแบบไม่ประจำ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านการออกกำลังกายหรือความรู้เกี่ยวกับอาชีพผู้สอนออกกำลังกายมาก่อน โดยมักเป็นสมาชิกของศูนย์ออกกำลังกายมาก่อน บางคนที่มีท่าทางดีหรือที่เรียกว่า มีแวว ก็ได้รับการทาบทามจากศูนย์ออกกำลังกายให้มาเป็นครูโดยต้องได้รับการฝึกอบรมก่อน รวมทั้งบางส่วนสนใจในการทำอาชีพดังกล่าวด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น ชอบการออกกำลังกายชนิดนั้น ๆ ประทับใจผู้ที่สอนมาก่อน เมื่อมีประกาศเปิดฝึกอบรมผู้สอนออกกำลังกายก็มาเข้าร่วม

2. ขั้นบรรจุเข้าทำงาน (Entry) พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายแบบประจำ เมื่อเรียนจบแล้วได้เข้าทำงานหรือฝึกงานแล้วถูกชักชวนเข้ามาทำงานในองค์กรเลย และมา Audition หรือสมัครแล้วรับการ

3. **ขั้นเรียนรู้ (Socialization/Learning)** พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายเรียนรู้จากการเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ เรียนทำพื้นฐาน วิธีการสอน ซึ่งเป็นเนื้อหาเพิ่มเติมจากสาขาวิชาที่จบมา การเข้าไปเป็นผู้เล่นในชั่วโมงสอนของครูที่สอนอยู่แล้ว เรียนรู้จากรุ่นพี่ อ่านจากหนังสือ และทำตาม มีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีสมาชิกที่เป็นชาวต่างประเทศด้วย ครูต้องดูแลให้ทั่วถึง การต้องต้องเรียนรู้โปรแกรมใหม่ๆ ในการสอนเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นสู่การเป็น inter มีมาตรฐาน เป็นระดับ world class การเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจาก VDO จุดจามาจากครู มีการกระตุ้นให้ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกตื่นตัวตลอดเวลา นอกจากนี้ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง มีการสอบถามกันภายในห้องอบรม มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน รวมถึงมีการคุยนอกรอบ มีการบอกให้ดูแลร่างกาย การใช้ชีวิต (ไม่ติดพันัน) ร่างกายต้องพร้อม มีระบบครูพี่เลี้ยงหลังการฝึกอบรมครูใหม่ ซึ่งในขั้นนี้ผู้สอนออกกำลังกายแบบประจำและไม่ประจำจะอยู่ในสภาวะเดียวกัน

4. **ขั้นยอมรับ (Acceptance)** พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายเมื่อทำงานระยะหนึ่ง มีการรู้จักผู้อยู่ในแวดวงเดียวกัน มีการรับงาน Part time ที่คล้ายอื่น และมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเป็นครูในระดับ International ก็เห็นว่าอาชีพนี้เหมาะสมกับตน ตนมีความสามารถ สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกในการออกกำลังกายได้ ก็ทำให้อยากอยู่ในอาชีพนี้ในองค์กรนี้ต่อไป

5. **ขั้นดำรงรักษา (Maintenance)** พบว่า ผู้สอนออกกำลังกายพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนยังคงได้รับผลตอบแทนหรือประโยชน์เท่าเดิมหรือมากขึ้น เช่น การเพิ่มจำนวนสมาชิกที่เข้าเล่น การเพิ่มทักษะการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามการบอกกล่าวของครูสอนออกกำลังกาย ซึ่งในขั้นนี้ผู้สอนออกกำลังกายแบบประจำและไม่ประจำจะอยู่ในสภาวะเดียวกัน

สำหรับขั้นขั้นหันเห (Divergence) ขั้นถ่างทอดทางสังคมอีกครั้ง ขั้นออกจากการเป็นสมาชิก (Exit) และขั้นจดจำความหลัง (Remembrance) ยังไม่พบจากผู้สอนออกกำลังกายในศึกษา แต่จากการสัมภาษณ์ถึงอนาคตเกี่ยวกับอาชีพ พบว่า จะประกอบอาชีพนี้ไปเรื่อย ๆ จนกว่าร่างกายจะไม่สามารถทำได้ เกิดอาการบาดเจ็บจนสอนไม่ได้ เพราะอาชีพสอนออกกำลังกายเป็นอาชีพที่ต้องใช้ร่างกายตลอดเวลา การดูแลร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอจึงเป็นตัวชี้วัดระยะเวลาการทำงานของอาชีพนี้ นอกจากนี้ผู้สอนออกกำลังกายจะเลิกประกอบอาชีพนี้อาจเพราะความเบื่อ ความก้าวหน้าของอาชีพมีน้อยและมีอาชีพอื่นที่มันคงรอรับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากระยะเวลาในการศึกษามีจำกัด ครั้งต่อไปควรมีการศึกษากับผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ผู้สอนที่ทำงานมาไม่นาน ผู้สอนฝึกหัด

บรรณานุกรม

- บังอร โสฬส. (มกราคม-มีนาคม 2538). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็น*. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิรัตน์ ปานศิลา(2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับ บทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ภาคเหนือในประเทศไทย*. ปริญญาานิพนธ์. วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลดี. (2552). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชา วป 781 การถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับการทำงาน ปริญญาดุขฎฐบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ ภาคต้น ปีการศึกษา 2552*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผู้จัดการออนไลน์ สืบค้น เมื่อ 23 กันยายน 2552.
- Hackman, J. R. & Oldha,, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Stryker, S. (1978). Symbolic Interaction: An Approach to Family Research. In *Symbolic Interaction :A Reader in Social Psychology*. 3rd ed. Manis, Jerome G.; & Meltzer, Bernard N.(Eds). pp 323-331. Boston : Allyn and Bacon.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). "Toward a Theory of Organizational Socialization," *Research in Organizational Behavior*. 1 : 209-264.Greenwich, CT: JAI Press.