



คุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิง

Quality of Life for Female Bodybuilding Trainers

ศนันต์ธรณ์ กุลพานิชย์¹ และ ฉัตรารัญช์ องค์กรสิงห์²

วันรับ: 5 สิงหาคม 2567 วันแก้ไข: 9 กันยายน 2567 ยอมรับ: 15 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิงในสถานประกอบการ Home Fitness Club และศึกษาบทบาทของเทรนเนอร์กับการฝึกเพาะกายผู้หญิงในมิติของการแลกเปลี่ยนทางสังคม ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเทรนเนอร์ในสถานประกอบการ Home Fitness Club สาขาสะพานใหม่ จำนวน 7 ราย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่าเทรนเนอร์มีความพอใจในค่าตอบแทน และสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม การตรวจสุขภาพ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ โบนัส และคอมมิชชั่นที่ยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย พบว่าพึงพอใจต่อความสะอาดของที่ทำงาน ระบบระบายอากาศ อุปกรณ์และเครื่องออกกำลังกาย สภาพห้องน้ำสะอาด และการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโรค 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าการปรับตำแหน่งและเงินเดือน ฝึกอบรมพัฒนาความสามารถ การเปิดโอกาสให้แสดงผลงาน ส่งผลให้รู้สึกมีโอกาสนำหน้าในอาชีพและความมั่นคงในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าการได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น การขึ้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของเทรนเนอร์ 5) สังคมสัมพันธ์ พบว่า การได้รับความเคารพและการยอมรับ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้เทรนเนอร์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือในองค์กร 6) ธรรมเนียมในองค์กร พบว่าการที่องค์กรมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสม ทำให้รู้สึกถึงความเสมอภาคและเท่าเทียม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าเทรนเนอร์สามารถจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองให้มีความเหมาะสม ทำให้มีเวลาทำงานยืดหยุ่นและสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงานของเทรนเนอร์ สำหรับบทบาทเทรนเนอร์ในมิติการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นพบว่าเทรนเนอร์และผู้หญิงฝึกเพาะกายมีการแลกเปลี่ยนทางสังคม 5 ด้านคือ 1) ความรู้และทักษะ 2) การพัฒนาความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น 3) ความเคารพและการยอมรับ 4) ผลประโยชน์ทางร่างกายและจิตใจ และ 5) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และมีข้อเสนอแนะในการศึกษา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์ให้มีความชัดเจน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิตเทรนเนอร์, เทรนเนอร์ฝึกเพาะกายผู้หญิง

¹ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง, วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

² ผศ.ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต



Abstract

This research investigates the quality of life of female bodybuilding trainers at Home Fitness Club. and to explore the role of these trainers within the framework of social exchange in female bodybuilding training. A qualitative approach was employed, with data collected through in-depth interviews with seven trainers at the Saphan Mai branch of Home Fitness Club. The findings reveal that the quality of life for trainers encompasses eight key dimensions: Fair and Adequate Compensation: Trainers expressed satisfaction with their compensation and benefits, including social insurance, health checks, skill development training, bonuses, and fair commissions. Hygienic and Safe Environment: Trainers were satisfied with the cleanliness of the workplace, ventilation systems, quality of exercise equipment, cleanliness of restrooms, and measures for controlling the spread of infectious diseases. Career Advancement and Job Security: Support in position and salary adjustments, training, and opportunities to showcase performance contributed to trainers' sense of career advancement and job security. Personal Development: Increased responsibilities, fair promotions, and encouragement to utilize professional knowledge and skills positively impacted the trainers' quality of life. Social Relations: Respect and recognition, along with equal opportunities for feedback and personal development, led to positive interactions with management and colleagues, reducing conflicts and fostering organizational cooperation. Organizational Norms: Clear organizational policies and procedures, along with appropriate assignment of responsibilities, created a sense of equity and fairness among trainers. Work-Life Balance: Trainers were able to manage their work schedules flexibly according to client needs, which allowed for effective planning of personal activities and improved overall quality of life. Social Contribution: Trainers valued the social responsibility aspects of their work, which enhanced their sense of pride and value in their roles. Regarding the social exchange dimension, it was found that trainers and female bodybuilders engage in social exchanges across five areas: 1) Exchange of knowledge and skills, 2) Development of relationships and trust, 3) Exchange of respect and recognition, 4) Exchange of physical and mental benefits, and 5) Balance between work and personal life. The study suggests that management should further promote clear policies and practices that enhance the quality of life for trainers, such as fair compensation, benefits, and opportunities for professional development.

Keywords: Quality of Life, Quality of Life of Trainers, Female Bodybuilding Trainers

1. บทนำ

การเพาะกาย เป็นการใช้ออกกำลังกายที่มีแรงต้านแบบก้าวหน้าเพื่อควบคุมและพัฒนากล้ามเนื้อ (การสร้างกล้ามเนื้อ) โดยการเจริญเติบโตมากเกินไปของกล้ามเนื้อเพื่อความสวยงาม ต่างจากกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน เช่น การเพิ่มพลัง เพราะเน้นที่ลักษณะทางกายภาพแทนความแข็งแกร่ง บุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมนี้จะเรียกว่าเป็นนักเพาะกาย ในสังคมไทยกีฬาเพาะกายเป็นกีฬาของเพศชาย เพราะเป็นกีฬาที่ต้องใช้พลังกำลังเพื่อสร้างกล้ามเนื้อให้ใหญ่โตซึ่งผู้ชาย



เป็นเพศที่ชอบความมีกำลังและจะรู้สึกดีเสมอถ้าทำอะไรสำเร็จได้ด้วยพลังของตัวเอง ในช่วงที่ผ่านมาการเพาะกายในผู้หญิงมีไม่มากนัก ในประเทศไทยจุดเริ่มต้นที่ทำให้การเพาะกายในผู้หญิงได้รับความสนใจ คือ การที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพซีเกมส์ในปี พ.ศ.2550 ก่อนหน้านั้นผู้หญิงไทยไม่ได้มีการแข่งขันเพาะกายมาก่อน การมีนักกีฬาเพาะกายหญิงเข้าร่วมแข่งขันจึงเปรียบเสมือนการจุดประกายให้แก่ผู้หญิงเข้าสู่กระบวนการเพาะกายมากขึ้น นอกจากนี้ โครงการเพาะกายทุกวัน สดใสทุกวันของ สำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) รวมทั้งการจัดแข่งขัน หนุมกายงาม สวกล้ามสวย ยังเป็นการปลุกกระแสให้ทั้งหนุ่มสาวนำรูปร่างของตนเองมาประชันกัน และการแข่งขันนี้ได้รับความสนใจอย่างมาก และสะท้อนให้เห็นว่าการเพาะกายเติบโตและพัฒนาขึ้น คือ การมีนักกีฬานำใหม่เข้าร่วมการแข่งขันมากขึ้นในทุก ๆ ปี (พิชญากา คัจฉาณช, 2558)

ความสวยงามของร่างกายเป็นสิ่งสัมพันธ์และประกอบสร้างโดยสังคม ความสำคัญของร่างกายก่อให้เกิดความแตกต่างและไม่เท่าเทียมกันทางสังคม ในสังคมทุนนิยมจะเน้นถึงกระบวนการที่ทำให้ร่างกายมีสภาพเป็นสินค้า ในสังคมสมัยใหม่ร่างกายมีนัยยะสำคัญในการซื้อขายแรงงาน คนงานแบกหามที่ร่างกายใหญ่โตแข็งแรงมีค่ามากกว่าคนผอมแห้ง ทั้งยังหมายถึง วิธีการที่ร่างกายเป็นรูปแบบหนึ่งของทุนกายภาพ กล่าวคือ ร่างกายเป็นเจ้าของอำนาจ สถานภาพ หรือรูปแบบทางสัญลักษณ์ที่มีความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่นำไปสู่การสะสมทรัพยากรต่าง ๆ การสร้างทุนทางกายภาพส่งผลให้ร่างกายแต่ละประเภทมีความเหมาะสมสำหรับทำกิจกรรมทางสังคมแตกต่างกัน การเพาะกายของผู้หญิงจึงสะท้อนให้เห็นมิติเรื่องทุนทางกายภาพผ่านการสะสมทุนร่างกายของตนเอง

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้หญิงจะมีร่างกายที่เพาะสวยงาม ตรงตามวัตถุประสงค์ความชอบและความต้องการนั้น เทรนเนอร์เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่มี สร้างสรรค์รูปร่างที่สวยงามให้กับผู้หญิงแล้ว เทรนเนอร์ยังเป็นผู้สร้างสรรค์ผลประกอบการที่สำคัญให้กับสถานประกอบการ ซึ่งผลประกอบการนี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะเพียงแต่อยู่ในรูปตัวเงินเท่านั้น หากแต่ยังหมายรวมถึงชื่อเสียง ความไว้วางใจและความเชื่อถือของลูกค้าผู้มาใช้บริการต่อสถานประกอบการฟิตเนสด้วย ผู้วิจัยเป็นผู้ที่เฝ้ามองปรากฏการณ์ของการเพาะกายของผู้หญิงในสถานฟิตเนสด้วยความสนใจ แต่ประเด็นความสนใจของผู้วิจัยมุ่งประเด็นไปที่คุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์ที่ทำหน้าที่เป็นครูฝึก

“คุณภาพชีวิต” เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะชีวิตภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและค่านิยมในการดำรงชีวิต และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของพวกเขา (The WHOQoL Group, 1994) ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญและเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการในการดำเนินชีวิตของตนเอง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข การเปลี่ยนแปลงสภาพของร่างกายและจิตใจในผู้หญิงเพาะกายย่อมส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่แตกต่างไปจากผู้หญิงทั่วไป อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตจะดีมาน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตได้ทั้งทางบวกและทางลบ

จากมุมมองคุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการมองเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ดังกล่าว และพบว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) มีความเหมาะสมในการสามารถอธิบายปรากฏการณ์คุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิง เนื่องจากทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการ



วิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสังคมในแง่ของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างบุคคล โดยมองว่าการแลกเปลี่ยนนี้มีลักษณะเป็นการค้าเชิงสังคม ซึ่งบุคคลพยายามที่จะเพิ่มผลประโยชน์สูงสุดและลดต้นทุนต่ำสุด แม้ว่า George C. Homans (1961) จะมองว่า พฤติกรรมทางสังคมเป็นการแลกเปลี่ยนที่บุคคลทำเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลและหลีกเลี่ยงการลงโทษ และการแลกเปลี่ยนในสังคมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ผลตอบแทนที่ได้รับมีค่ามากกว่าต้นทุนที่เสียไป แต่ Peter Blau (1964) ที่ศึกษางานในปีถัดมา เน้นว่าการแลกเปลี่ยนที่ไม่จำเป็นต้องเป็นวัตถุสิ่งของ เช่น การแลกเปลี่ยนความเคารพ การยอมรับและสถานะ โดยที่นักคิดในทศวรรษที่ 20 อย่างเช่น Karen Cook (1987) ยังคงทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางสังคมโดยเฉพาะในบริบทของความเชื่อถือและความยุติธรรมในความสัมพันธ์ทางสังคม และอธิบายว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจและอธิบายความสัมพันธ์ทางสังคม โดยเน้นไปที่ความเชื่อถือ ความยุติธรรม การพึ่งพาอาศัย และอำนาจในความสัมพันธ์ ในขณะที่ Russell Cropanzano และ Marie S. Mitchell (2005) ได้ทำการวิเคราะห์และสรุปแนวคิดจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมในสาขาต่าง ๆ เช่น การจัดการองค์กรและจิตวิทยา งานวิจัยของพวกเขาเน้นการศึกษาว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับงานของ Francis Fukuyama (2000s) ที่เน้นการศึกษาความเชื่อถือ (Trust) ในบริบทของการแลกเปลี่ยนทางสังคมและเศรษฐกิจกับทั้งยังได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของความเชื่อถือในการสร้างความเจริญรุ่งเรืองและความสำเร็จในองค์กรและสังคม งานวิจัยเหล่านี้ทำให้ทัศนะของผู้วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิงเปิดกว้าง และให้ความสนใจกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมควบคู่ไปกับแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างวิเคราะห์ในกรอบของปัจเจกบุคคล ในขณะที่ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมให้มุมมองเชิงสังคมที่มีกรอบที่กว้างกว่า

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิง” ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิง และคุณภาพชีวิตการทำงานในอาชีพเทรนเนอร์ในสถานประกอบการ Home Fitness Club โดยอาศัยกรอบความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาเป็นกรอบในการทำความเข้าใจคุณภาพชีวิตของของเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิง ว่ามีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร การศึกษาผู้หญิงเพาะกายในบริบทแวดวงวิชาการไทยยังมีไม่มากนัก การศึกษาในประเด็นดังกล่าวจึงช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นในแวดวงวิชาการของไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิงในสถานประกอบการ Home Fitness Club
2. เพื่อศึกษาบทบาทของเทรนเนอร์กับการฝึกเพาะกายผู้หญิงในมิติของการแลกเปลี่ยนทางสังคม

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา นอกจากนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เทรนเนอร์ในสถานประกอบการ Home Fitness Club สาขาสะพานใหม่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ราย โดยมีวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (Snowball Sampling) อาศัยการแนะนำจากเจ้าของธุรกิจและเทรนเนอร์ในสถานประกอบการ Home Fitness Club ที่ตนเองรู้จักเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาเทรนเนอร์ที่ปฏิบัติงานในสาขาดังกล่าว



เพราะมีลักษณะเฉพาะของเทรนเนอร์ซึ่งได้รับความนิยมจากลูกค้าและสร้างรายได้ให้แก่สถานประกอบการอย่างมาก อีกทั้งมีจำนวนสมาชิกและลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการมากกว่าสาขาอื่น ๆ ในจำนวน 7 สาขา ของ Home Fitness การเลือกสาขาสะพานใหม่ จึงช่วยให้สามารถศึกษาได้ว่าเทรนเนอร์ที่ทำงานในพื้นที่นี้มีวิธีการและทัศนคติในการทำงานอย่างไร และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพวกเขาหรือไม่ ทั้งยังมีความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านเศรษฐกิจและสังคมเมื่อเปรียบเทียบกับสาขาอื่น ๆ จึงทำให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทางเศรษฐกิจของเทรนเนอร์ในบริบทที่เฉพาะเจาะจงได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) จึงมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ความเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ เพื่อเขียนสรุปผลการวิจัยเชิงพรรณนา และนำเสนอคุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิงในสถานประกอบการ Home Fitness Club ต่อไป

4. ทบทวนวรรณกรรม

บททบทวนวรรณกรรมเป็นการกล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้กำหนดให้ใช้หลักการอ้างอิงในบทความโดย “การอ้างอิงระบบนาม-ปี” หมายถึง การอ้างอิงเอกสารโดยใส่รายละเอียดเกี่ยวกับชื่อและชื่อสกุลของผู้แต่ง (สำหรับคนไทย) หรือชื่อสกุล (สำหรับชาวต่างประเทศ) ตามด้วยปีที่พิมพ์ และอาจจะบุเลขหน้าของเอกสารด้วยก็ได้ การอ้างอิงนี้ให้ใส่ไว้ในวงเล็บและแทรกอยู่กับเนื้อหาในตำแหน่งที่เหมาะสม เช่น (เกษม กลีโอฟาร, 2557, น.10) หรือ (Kotter, 2014, p. 4) เป็นต้น

5. ผลการวิจัย

5.1 คุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์ฝึกเพาะกายผู้หญิง

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ฝึกเพาะกายผู้หญิงในสถานประกอบการ Home Fitness Club ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคม ผลการศึกษาพบว่าเทรนเนอร์ที่ Home Fitness Club ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยเฉลี่ยเทรนเนอร์ในสถานประกอบการแห่งนี้มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 20,000 – 60,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน นอกจากนี้ เทรนเนอร์ยังพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ประกันสังคม การตรวจสุขภาพ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ โบนัส และคอมมิชชั่นที่ยุติธรรม การมีรายได้ที่เพียงพอและสวัสดิการที่ดีช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสร้างความมั่นคงในอาชีพ

5.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน ผลจากการศึกษาพบว่าเทรนเนอร์มีความพึงพอใจกับความสะอาดของสถานที่ทำงาน ระบบระบายอากาศที่ดี และแสงสว่างที่เพียงพอ อุปกรณ์และเครื่องออกกำลังกายมีคุณภาพ ปลอดภัย นอกจากนี้การที่ฟิตเนสมีการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโรคโดยเฉพาะโควิด-19 โดยการให้ความรู้และมีมาตรการรักษาความสะอาดอยู่เสมอ นั้น ทำให้รู้สึกปลอดภัยและห่างไกลจากเชื้อโรค

5.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าในการปรับตำแหน่งและเงินเดือน การฝึกอบรมพัฒนาความสามารถ และการเปิดโอกาสให้แสดงผลงาน ส่งผลให้เทรนเนอร์ในฐานะพนักงานคนหนึ่งรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงในงาน การได้เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม ทำให้เทรนเนอร์มีความตั้งใจในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร มองเห็นภาพการเติบโตในอาชีพของตนเอง สร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



5.1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผลการศึกษาพบว่าเทรนเนอร์ได้รับมอบหมายภารกิจและงานเพิ่มขึ้น มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่อย่างยุติธรรม การโยกย้ายเทรนเนอร์ไปทำงานในส่วนต่าง ๆ ของฟิตเนสมีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาพร้อมรับฟังและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา นอกจากนี้ การส่งเสริมการใช้ความรู้และความสามารถในการแข่งขันวิชาชีพช่วยให้เทรนเนอร์ได้พัฒนาตนเอง และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

5.1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ การทำงานปราศจากอคติและไม่แบ่งชนชั้นส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในฟิตเนส การได้รับความเคารพและการช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมจากเพื่อนร่วมงานและลูกค้า การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียมทำให้เทรนเนอร์รู้สึกมั่นใจและเป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจและความร่วมมือที่ดี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเครียดจากการต้องแบกรับภาระคนเดียว การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและพนักงานอื่นๆ ส่งเสริมความสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือในองค์กร การยอมรับและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การยอมรับในความสามารถและความคิดเห็น ทำให้เกิดความมั่นคงและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การช่วยเหลือกันทำให้เทรนเนอร์รู้สึกได้รับการสนับสนุนลดความเครียดและความกังวล ส่งผลให้มีสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

5.1.6 ด้านธรรมณูในองค์กร องค์กรที่มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม ทำให้เทรนเนอร์รู้สึกถึงความเสมอภาคและเท่าเทียม การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและเปิดเผย อย่างไรก็ตาม การมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ช่วยให้เทรนเนอร์เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ลดความสับสนและข้อขัดแย้งในการทำงาน นโยบายที่ชัดเจนยังช่วยกำหนดแนวทางการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกคนในองค์กร อีกทั้งการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานและความสามารถของเทรนเนอร์ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่าเทรนเนอร์มีความพึงพอใจในอาชีพของตนเอง เพราะมีความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ สามารถจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองได้ เนื่องจากเวลาการทำงานในอาชีพเทรนเนอร์ขึ้นอยู่กับการจัดตารางการเทรนตามความต้องการของลูกค้า การมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นจึงช่วยให้สามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เทรนเนอร์มีความพอใจในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5.1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงานของเทรนเนอร์ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานร่วมกันในกิจกรรมเพื่อสังคมและการทำนุบำรุงนั้น มีผลกระทบในหลายด้าน การที่ฟิตเนสมีการดำเนินงานร่วมกับสังคมและจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ ทำให้เทรนเนอร์รู้สึกว่าการมีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสังคม ความรู้สึกนี้เสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมในองค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน เทรนเนอร์ที่เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้กับเพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันและมีความสามัคคี และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5.2 บทบาทของเทรนเนอร์ในการแลกเปลี่ยนเชิงสังคม

ผลจากการศึกษาพบว่าเทรนเนอร์มีการแลกเปลี่ยนเชิงสังคม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ 2) การพัฒนาความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น 3) การแลกเปลี่ยนความเคารพและการยอมรับ และ 4) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 การแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ พบว่าผู้หญิงที่ใช้เทรนเนอร์ในการเพาะกายจะได้รับความรู้และทักษะในการออกกำลังกายที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพจากเทรนเนอร์ ในทางกลับกัน เทรนเนอร์จะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าบริการเป็นการแลกเปลี่ยนการแลกเปลี่ยนแรงจูงใจและการสนับสนุน เทรนเนอร์สามารถให้การสนับสนุนและแรงจูงใจที่สำคัญต่อผู้หญิงที่ต้องการเพาะ



กาย โดยการแลกเปลี่ยนนี้จะทำให้ผู้หญิงรู้สึกมีแรงจูงใจมากขึ้นในการฝึกซ้อมและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่บุคคลมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้มีทักษะในการทำงานและได้ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถและพัฒนานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงานและสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้

5.2.2 การพัฒนาความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น พบว่าในกระบวนการฝึกซ้อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงกับเทรนเนอร์จะพัฒนาไปเรื่อย ๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และความรู้สึกจะทำให้ความสัมพันธ์แน่นแฟ้นขึ้น และเพิ่มความเชื่อมั่นในตัวเองและในเทรนเนอร์ด้วยกัน

5.2.3 การแลกเปลี่ยนความเคารพและการยอมรับ พบว่าการที่ผู้หญิงมอบความไว้วางใจให้กับเทรนเนอร์ในการแนะนำและดูแลการฝึกซ้อม แสดงถึงการยอมรับในความเชี่ยวชาญและความสามารถของเทรนเนอร์ ในทางกลับกัน เทรนเนอร์ก็จะเคารพและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อผู้หญิงที่มาเรียนรู้ การทำงานปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้น ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและส่งผลก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่างๆ ที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.2.4 การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางร่างกายและจิตใจ พบว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกซ้อมกับเทรนเนอร์ไม่เพียงแต่เกี่ยวกับการพัฒนาร่างกายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพจิต การสร้างความมั่นใจในตัวเอง และการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคม

5.2.5 จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าการที่บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของสังคม นอกเหนือจากการทำงาน

6.การอภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ดังนี้

6.1 คุณภาพชีวิตเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิง

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิงในสถานประกอบการ Home Fitness Club พบว่าเทรนเนอร์มีความพึงพอใจต่อ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1975) ที่ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถประเมินได้จาก 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นค่าจ้างที่ผู้รับจ้างจะต้องได้รับและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีแนวทางในโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ประสบความสำเร็จตามที่ได้มุ่งหวังไว้ 4) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง คือ การที่บุคคลมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้มีทักษะในการทำงานและได้ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถและพัฒนามให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น 5) สังคมสัมพันธ์ คือ การทำงานปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้น ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย 6) การบริหารที่มีความยุติธรรม ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 7) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นอกจากนี้ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน 1) ค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนหรือรายได้ประจำ 2) ด้านความมั่นคงในงานและชีวิตส่วนตัว และ 3) ด้านความสมดุล



ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยังสอดคล้องกับการศึกษาของคาดีร์ และสุไลมาน (Yildiz & Yildiz, 2022) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจเปลี่ยนแปลงงานของผู้ฝึกสอนสตรีในศูนย์ออกกำลังกายสำหรับผู้หญิงในเมืองใหญ่ทางตะวันตกของตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ลักษณะงาน และการได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกจากนี้ ข้อเสนอการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ควรได้รับการส่งเสริมในงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีแผนสำหรับสนับสนุนพนักงาน เช่น ผลตอบแทนที่ดี เป็นต้น

ขณะที่ผลการศึกษาในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือสะดวกพร้อมปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เอราสลัน (Eraslan, 2022) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านฟิตเนสในสถานบริการด้านสุขภาพและการออกกำลังกายในอังการา ผลการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญด้านฟิตเนสเพศชาย ต้องเผชิญกับปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงาน ความเสี่ยงของโรคจากการทำงาน สภาพการทำงานทางกายภาพในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความกดดันเรื่องเวลาที่สูงกว่าเพศหญิง และนำมาสู่ข้อเสนอแนะในการศึกษาที่ควรส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

สำหรับผลการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านธรรมนุญ ในองค์กรพบว่าองค์กรที่มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและเปิดเผย ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบวิลักควา และคณะ (Bevilacqua et al., 2014) ซึ่งพบว่าการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในองค์กร ถือเป็นความไม่พอใจทางวิชาชีพที่ใหญ่ที่สุดของการประกอบอาชีพเทรนเนอร์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของริคาร์โด รามอส และคณะ (Ramos et al., 2021) ที่พบว่าระดับความพึงพอใจในงานสูงสุดสัมพันธ์กับเสรีภาพในการเลือกวิธีการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพร่างกายในสถานที่ทำงาน และโอกาสในการใช้ความสามารถ อย่างไรก็ตาม แม้เทรนเนอร์ฟิตเนสจะพึงพอใจกับงานของตน แต่นายจ้างควรปรับปรุงระบบการทำงานบางด้านเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจ เช่น การเพิ่มสวัสดิการในการทำงานให้แก่เทรนเนอร์ในฟิตเนสของตนเอง นอกจากนี้ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ที่พบว่าเทรนเนอร์สามารถจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองได้ เนื่องจากเวลาการทำงานขึ้นอยู่กับการจัดตารางการเทรนตามความต้องการของลูกค้า การมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของอิซาเบล วิเอรา และคณะ (Aliya al., 2019) ที่พบว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของเทรนเนอร์ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของเทรนเนอร์ด้วยเช่นกัน

6.2 บทบาทของเทรนเนอร์ในการแลกเปลี่ยนเชิงสังคม

จากการศึกษาบทบาทของเทรนเนอร์กับการฝึกเพาะกายผู้หญิงในมิติของการแลกเปลี่ยนทางสังคมพบว่าผู้หญิงและเทรนเนอร์มีการแลกเปลี่ยนทางสังคม 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ 2) ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น 3) ด้านการแลกเปลี่ยนความเคารพและการยอมรับ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางร่างกายและจิตใจ และ 5) ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1) ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ พบว่าผู้หญิงที่ใช้เทรนเนอร์ในการเพาะกายจะได้รับความรู้และทักษะในการออกกำลังกายที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพจากเทรนเนอร์ ในทางกลับกัน เทรนเนอร์จะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าบริการเป็นการแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนแรงจูงใจและการสนับสนุน เทรนเนอร์สามารถให้การสนับสนุนและแรงจูงใจที่สำคัญต่อผู้หญิงที่ต้องการเพาะกายได้ โดยการแลกเปลี่ยนนี้ทำให้ผู้หญิงรู้สึกมีแรงจูงใจมากขึ้น ในการฝึกซ้อมและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ Homans (1961) ที่กล่าวว่า



การแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการคำนวณผลตอบแทนและต้นทุน บุคคลจะพยายามเพิ่มผลตอบแทนและลดต้นทุนในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ โดยสิ่งที่คุณจะได้รับ คือ ความสุข ความพึงพอใจ และการยอมรับ ขณะที่ต้นทุนที่คุณต้องเสียไปในการทำพฤติกรรม เช่น เวลา ความพยายาม และทรัพยากร

2) **ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์และความเชื่อมั่น** การศึกษาพบว่าในกระบวนการฝึกซ้อม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงกับเทรนเนอร์จะพัฒนาไปเรื่อย ๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และความรู้สึกจะทำให้ความสัมพันธ์แน่นแฟ้นขึ้น และเพิ่มความเชื่อมั่นในตัวเองและในเทรนเนอร์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Thibaut และ Kelley (1959) ที่ได้เสนอไว้ว่า ระดับผลตอบแทนที่คุณคาดหวังจากความสัมพันธ์พัฒนามาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และความสมดุลจากความสัมพันธ์เกิดจากการประเมินผลตอบแทนและต้นทุนของตนเองกับสิ่งที่พวกเขาคาดหวังและทางเลือกอื่น ๆ และสอดคล้องกับความผูกพันและความเชื่อถือที่ Karen Cook (2006) ได้เสนอไว้ คือ การแลกเปลี่ยนที่มีความยุติธรรมและการตอบสนองที่ดียังช่วยสร้างความผูกพันและความเชื่อถือในความสัมพันธ์

3) **ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** จากการศึกษาพบว่าคนที่บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของสังคม นอกเหนือจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Blau (1964) ซึ่งอธิบายว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคมและการสร้างอำนาจในความสัมพันธ์ โดยความสมดุลเกิดขึ้นเมื่อการแลกเปลี่ยนมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับการลงทุนของแต่ละฝ่าย

7. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าชีวิตของเทรนเนอร์ในการฝึกเพาะกายผู้หญิงประกอบด้วย 8 ด้านหลักสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของเทรนเนอร์ ขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ทำให้เทรนเนอร์รู้สึกปลอดภัยในชีวิตการทำงานมากขึ้น และในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าในการปรับตำแหน่งและเงินเดือน การฝึกอบรม และโอกาสแสดงผลงาน ทำให้เทรนเนอร์รู้สึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ตนเองทำ มีแรงจูงใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เช่น การได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม รวมถึงการโยกย้ายปรับเปลี่ยนงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เทรนเนอร์ได้ใช้ความรู้และพัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำงานของตนเอง ขณะที่ด้านสังคมสัมพันธ์ การทำงานปราศจากอคติและไม่แบ่งชนชั้น ส่งผลให้เทรนเนอร์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีได้รับความเคารพและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรด้วย ยิ่งไปกว่านั้นการที่องค์กรมีนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยังทำให้เทรนเนอร์รู้สึกถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียม ลดความขัดแย้งจากการทำงานได้ดี สำหรับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นั้นพบว่าอาชีพเทรนเนอร์มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากเวลาการทำงานของเทรนเนอร์มีลักษณะยืดหยุ่น สามารถจัดตารางเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าได้ จึงทำให้เทรนเนอร์สามารถวางแผนที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ และท้ายที่สุด การมีโอกาสนำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ยังส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและรับรู้คุณค่าของตนเอง อีกทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมยังช่วยสร้างความสามัคคีในทีมงาน และรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

สำหรับบทบาทของเทรนเนอร์ในมิติของการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น พบว่าเทรนเนอร์และผู้หญิงฝึกเพาะกายมีการแลกเปลี่ยนทางสังคม 5 ด้านด้วยกัน คือ ด้านแรก การแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ กล่าวคือ ผู้หญิงที่ใช้เทรนเนอร์ในการเพาะกายจะได้รับความรู้และทักษะในการออกกำลังกายที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพจากเทรนเนอร์ ในทางกลับกันเทรนเนอร์จะได้รับค่าตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ด้านที่สอง การพัฒนาความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นระหว่างกระบวนการฝึกซ้อม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงกับเทรนเนอร์จะพัฒนาไปเรื่อย ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น



ประสบการณ์และความรู้สึก จึงทำให้ความสัมพันธ์แน่นแฟ้นขึ้น และเพิ่มความเชื่อมั่นในตัวเองและในเทรนเนอร์ ด้านที่สาม การแลกเปลี่ยนความเคารพและการยอมรับนั้น ผู้หญิงมอบความไว้วางใจให้กับเทรนเนอร์ในการแนะนำและดูแลการฝึกซ้อม แสดงถึงการยอมรับในความเชี่ยวชาญและความสามารถของเทรนเนอร์ ในทางกลับกัน เทรนเนอร์ก็จะเคารพและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อผู้หญิงที่มาเรียนรู้ ด้านที่สี่ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางร่างกายและจิตใจ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกซ้อมกับเทรนเนอร์ไม่เพียงแต่เกี่ยวกับการพัฒนาร่างกายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพจิต การสร้างความมั่นใจในตัวเอง และการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสุดท้าย จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เทรนเนอร์สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของสังคม นอกเหนือจากการทำงาน

7.1 ข้อเสนอแนะ

7.1.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบายและปฏิบัติการ

1) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมนโยบาย แผนงานและรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของเทรนเนอร์ในฟิตเนสให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การมีความรู้สึกรักคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายกับการทำงานเทรนเนอร์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อในงานอนาคตได้

2) ผู้บริหารควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เทรนเนอร์ในฟิตเนสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน หาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างองค์กรและเทรนเนอร์ซึ่งเป็นพนักงานของฟิตเนส

3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เช่น ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพแก่พนักงาน เนื่องจากอาชีพเทรนเนอร์เป็นอาชีพที่ต้องใช้ร่างกายอย่างหนัก การได้รับการส่งเสริมด้านสุขภาพย่อมเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

7.1.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาเทรนเนอร์ในมิติการศึกษาอื่น เช่น กระบวนการเข้าสู่อาชีพเทรนเนอร์ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของเทรนเนอร์เฉพาะกาย ผลกระทบต่อการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานของเทรนเนอร์เฉพาะกาย และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเทรนเนอร์เฉพาะกายในฟิตเนสขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในคุณภาพชีวิตและบทบาทการทำงานของเทรนเนอร์ที่ทำงานในฟิตเนสขนาดเล็กและขนาดใหญ่ รวมถึงการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- พิชญาภา คัจฉาณช. (2558). *การสั่งสมทุนร่างกายของผู้หญิงเฉพาะกายและการสืบทอดทุนร่างกายผ่านสื่อใหม่*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- Aliya, A. and Muhammad, A. (2019). Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies, Macrothink Institute, 9*(2), 163-194.
- Bevilacqua, L., Silva, M., Reichert, F., & Rombaldi, A. (2014). Qualidade de vida e satisfação com o trabalho de profissionais das academias de ginástica da cidade de Pelotas/RS. *Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde, 19*(3), 314-324.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley and Sons.
- Cook, K. S. (1987). *Social Exchange Theory*. SAGE Publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(6), 874-900.



- Eraslan, A. (2022). An Examination of Quality of Work Life of Fitness Professionals. *Journal of Educational Issues*, 8(2), 1–19.
- Fukuyama, F. (2000). *Social capital and civil society*. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Ramos, L. R., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & Simões, V. (2021). Job Satisfaction of Fitness Professionals in Portugal: A Comparative Study of Gender, Age, Professional Experience, Professional Title, and Educational Qualifications. *Front. Psychol*, 11, 1–8.
- The WHO QoL Group. (1994). *The Development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument (The WHOQOL)*. Geneva: World Health Organization.
- Thibaut, J.W. and Kelley, H.H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: John Wiley & Sons.
- Walton, R.E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In L.E. Davis, A.B.Cherns and Associates (Eds.). *The Quality of Working*. New York: The Free Press, Life.
- Yildiz, K., & Yildiz, S. M. (2022). Does Quality of Work-Life in the Fitness Centers Affect the Turnover Intention of Fitness Trainers for Women. *International Journal of Human Resource Studies*, 23(1), 115–122.