

คณะจิตวิทยา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงในนิสิตระดับปริญญาตรี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาว กนกวรรณ ศรีทองสุข



โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะจิตวิทยา

4737402638 กนกวรรณ ศรีทองสุข: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงในนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (FACTORS RELATED TO PERFORMANCE AVOIDANCE GOAL ADOPTION AMONG UNDERGRADUATE CHULALONGKORN UNIVERSITY'S STUDENT) อ.ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.กฤษยา พิธิษฐสังฆการ, 38 หน้า

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ช่วยพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 277 คน กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการศึกษาผ่านวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Convenient Sampling ข้อมูลที่ได้รับถูกนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแสดงว่า การรับรู้ตนเองแบบเชื่อมโยงกับผู้อื่น และการรับรู้ความสามารถของตนว่ามีอยู่อย่างจำกัดสามารถอธิบายการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้ร้อยละ 18

หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชา จิตวิทยา
ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนิสิต..... กนกวรรณ ศรีทองสุข
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4737402638: MAJOR PSYCHOLOGY

KEY WORD: PERFORMANCE AVOIDANCE GOAL / PERCEIVED COMPETENCE /
PERCEIVED AUTONOMY SUPPORT / INTRINSIC MOTIVATION / SELF-CONSTRUAL

KANOKWAN SRITHONGSUK : FACTORS RELATED TO PERFORMANCE
AVOIDANCE GOAL ADOPTION AMONG UNDERGRAUATE UNIVERSITY'S
STUDENT. ADVISOR: KULLAYA PISITSUNGKAKARN., Ph.D., 38 PAGES.

The purpose of this research study was to examine factors related to performance avoidance goal adoption among Chulalongkorn university undergraduates. A total of 277 Chulalongkorn university undergraduates participated in the study. The participants were recruited into to the study through convenient sampling technique. Participants responded to the measures of performance avoidance goal, perceived competence, perceived autonomy support, intrinsic motivation and self-construal . Data were analyzed using multiple regression analysis.

Results indicated that performance avoidance goal adoption was predicted by interdependent self-construal and low competence perception ($F = 5.97, p < .001$), and the two predictors accounted for 18 % of the variance in performance avoidance goal adoption.

Program: Bachelor of Science

Field of Study: Psychology

Academic Year 2007

Student's signature..... Kanokwan Srithongsuk

Advisor's signature..... 

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยทางจิตวิทยาฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งของ อาจารย์ ดร. กุลยา พิสิษฐ์สังฆการ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ผู้ซึ่งเอาใจใส่แนะนำ สั่งสอน ให้ความรู้ ชี้แนะแนวทาง เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยาทุกท่าน ที่คอยประสิทธิประสาทวิชาความรู้ แนะนำ สั่งสอน และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยเสมอมา ทั้งความรู้ในตำราและความรู้นอกตำรา ขอขอบคุณอาจารย์กล้าที่คอยช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องรายละเอียดต่างๆรวมทั้งเอื้อให้ผู้วิจัยมีสถานที่ในการเขียนรายงานการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ อุ่ม ตาล ล้อท ที่เป็นเพื่อนร่วมอุดมการณ์ คอยช่วยเหลือ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ได้ถามความเป็นไปของงาน รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่างๆและให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ ขอขอบคุณ ออย ผิง มด ป้าแจน ลูกอม ตี๋ และเพื่อนๆจิตวิทยารุ่นที่ 3 ที่คอยให้กำลังใจและอยู่เคียงข้างยามเหนื่อยยาก

ขอขอบคุณ พี่ชิง สิทธิพงศ์ วงศ์วิวัฒน์ ที่ช่วยให้คำปรึกษาในด้านสถิติวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและขอบคุณณรัตน์ที่ช่วยเหลือในเรื่องของการเขียนรายการอ้างอิงรวมทั้งอยู่เป็นเพื่อนในการทำรายงานการวิจัย

สุดท้ายนี้ กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่สาวที่เลี้ยงดู ดูแลเอาใจใส่ผู้วิจัย ด้วยความรัก ความเข้าใจ สนับสนุนผู้วิจัยรวมทั้งให้ความเป็นอิสระแก่ผู้วิจัย และส่งเสริมสิ่งต่างๆมากมายในชีวิตตลอดมาอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	15
สมมติฐานของการวิจัย	15
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	15
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	15
บทที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย	17
กลุ่มตัวอย่าง	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย	32
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	34
รายการอ้างอิง	36
ภาคผนวก	38

สารบัญญัตราสาร

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	26
ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นปี.....	26
ตารางที่ 3 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด.....	27
ตารางที่ 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถ การมี Interdependent การมี Independent การมีแรงจูงใจภายใน การรับรู้การมีอิสระภายในตนเอง และการ ตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ.....	28
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดง ความสามารถ วิเคราะห์ด้วยวิธีการเข้าสมการพร้อมกัน.....	29
ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (b) คะแนนมาตรฐาน(beta) และการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของ beta.....	30

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยามาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและแรงจูงใจนี้เป็นแรงจูงใจพื้นฐานหนึ่งในสามแรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ตามที่ McClelland (1953) ได้กล่าวไว้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการทำสิ่งต่างๆ และช่วยบ่งชี้ถึงโอกาสในการประสบความสำเร็จของคนเรา

ในปัจจุบันนี้ การวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักทำขึ้นเชื่อมโยงกับการตั้งเป้าหมายเพราะการตั้งเป้าหมายจะมีผลโดยตรงต่อการกำกับพฤติกรรม อารมณ์ความรู้สึกและความคิดของบุคคล (Elliot, 1997) การตั้งเป้าหมายจึงได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งกับผลสัมฤทธิ์ในสถานการณ์ที่ต้องการประสบความสำเร็จ เช่น การเรียนและการทำงาน เนื่องจากการตั้งเป้าหมายนั้นมีความสำคัญกับสัมฤทธิ์ผลเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาและทำความเข้าใจว่าการตั้งเป้าหมายประเภทต่างๆ นั้นมีปัจจัยใดช่วยพยากรณ์

จากการศึกษาของ Elliot (1997) ได้ศึกษาว่า เป้าหมายของการเรียนนั้นสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล เป้าหมาย 2 ประเภทแรกเป็นเป้าหมายที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่นโดยจะมุ่งความสนใจไปที่การที่ผู้อื่นประเมินตนเอง โดยเป้าหมายเหล่านี้ คือ เป้าหมาย Performance goal ซึ่งในการศึกษาต่อมาได้แบ่งย่อยออกเป็น Performance approach goal และ Performance avoidance goal โดยเป้าหมายทั้งสองแตกต่างกันในแง่ที่ว่า ผู้ตั้งเป้าหมายรับรู้ว่าคุณมีความสามารถมากน้อยเพียงใด โดย Performance approach goal นั้นจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องการสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่นและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถพอที่จะทำได้ เป้าหมายที่ 3 จะสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ แทนที่บุคคลจะกังวลถึงการประเมินของคนอื่น แต่กลับมุ่งเน้นคิดว่าตนเองจะเพิ่มพูนศักยภาพที่มีได้มากน้อย และจะหาความสุขความพึงพอใจจากกิจกรรมที่ทำได้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งเป้าหมายนี้ก็คือ Mastery Goal ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อของบุคคลที่ว่าศักยภาพของตนเองนั้นสามารถเพิ่มเติมได้ ไม่คงที่ โดยรวมแล้ว Mastery goal จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกสนุกกับกิจกรรมที่ทำ ในขณะที่ Performance approach goal จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Elliot, 1997)

ในขณะที่ Performance avoidance goal นั้นเชื่อมโยงกับพฤติกรรมไม่เชื่อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกิดจากการที่บุคคลคิดว่าตนเองไม่มีศักยภาพเพียงพอ จึงพยายามหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถของออกมา

จากการศึกษาดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถนั้น จะส่งผลเสียต่อการมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนเนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความกลัวและวิตกกังวลจากการ ตัดสินใจจากคนรอบข้าง ทำให้เมื่อเกิดความไม่เข้าใจในบทเรียนแล้วบุคคลเลือกที่จะหลีกเลี่ยงไม่ถามคำถาม จึงส่งผลให้บุคคลไม่ได้รับความรู้และความเข้าใจอย่างเต็มที่ที่ควรจะได้ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจและ ศึกษาถึงที่มาของ Performance Avoidance Goals เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้นิสิตเลือกใช้ Performance avoidance goal และเพื่อให้นิสิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

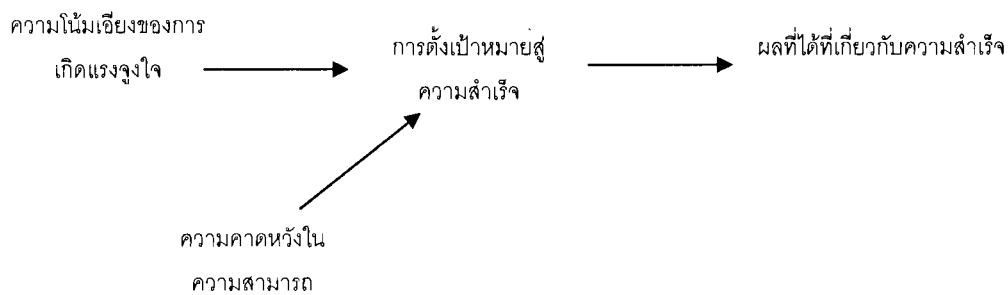
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยง ไม่แสดงความสามารถ โดยปัจจัยที่คัดสรรมาที่ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีความเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ การรับรู้ ความสามารถภายในตน (Perceived competence), ความมีอิสระภายในตน (Perceived autonomy), แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และการรับรู้ตนเอง (self-construal)

แนวคิด/ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Achievement goal)

ทฤษฎีนี้ได้พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบของความคิดในเรื่องของ social cognition ซึ่งได้เน้นในเรื่อง ความสำคัญของบุคคลว่าแต่ละคนมีความคิดเกี่ยวกับตัวของพวกเขาอย่างไร มีความคิดในเรื่องงานของ พวกเขาอย่างไรและความคิดในเรื่องผลการปฏิบัติอย่างไร จุดสนใจอยู่ที่ทำไมแต่ละบุคคลถึงได้ถูกจูงใจ (Ames, 1992; Dweck, 1986; Maehr, 1989; Nicholls, 1989) จึงได้นิยามความหมายของ การตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ว่าเป็นผลของพฤติกรรมซึ่งได้รับหรือถูกชักจูงในเรื่องความสัมพันธ์ของ ความสามารถ

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จนั้นเกี่ยวกับการแสดงความสามารถในสถานการณ์ที่ต้องการ ประสบความสำเร็จ การตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จนั้นมีผลต่อความต้องการที่จะพัฒนา การบรรลุ หรือการ แสดงความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ(Dweck, 1986; Spence & Helmreich, 1983)



รูปที่ 1. โมเดลลำดับขั้นของแรงจูงใจในการมุ่งแสดงและหลีกเลี่ยงการประสบความสำเร็จ (Elliot & Church, 1991)

ตั้งแต่ที่ McDougal (1908, 1932) ได้เชื่อมโยง เป้าหมายที่เราปรารถนากับความพึงพอใจ นักทฤษฎีบุคลิกภาพได้เสนอโมเดลลำดับขั้นของแรงจูงใจซึ่ง Goal หรือ Goal concept ได้ถูกบรรยายว่าเป็นการแสดงออกทางนามธรรมของการจัดการแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรม ในโมเดลนี้มองการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จว่าเป็นการแสดงออกของพลวัตทางปัญญาหรือการเคลื่อนไหวของความคิดของรากฐานแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความสามารถซึ่งคือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความผิดพลาด (Atkinson, 1957; Hoppe, 1930; cited in Lewin et al., 1944; McClelland, 1951; Murray, 1938)

นักทฤษฎีความสำเร็จส่วนมากจะระบุการคาดหวังความสามารถในงานที่เฉพาะเจาะจงว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Atkinson, 1957; Bandura, 1982; Butler, 1992; Harter, 1992; Weiner, 1972) แต่นักทฤษฎีบางท่านในแนวคิดเรื่องแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับแบบคลาสสิกได้ระบุว่า การคาดหวังในความสามารถนั้นเป็นองค์ประกอบของความกระตือรือร้นในแรงจูงใจไม่สัมพันธ์และความกลัวที่จะผิดพลาดและได้เสนอว่าการคาดหวังในความสามารถได้แทนที่ด้วยการจัดการกับแรงจูงใจ

จากโมเดลข้างต้นนี้ จะเริ่มต้นจากแรงจูงใจซึ่งจะแบ่งเป็น แรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จและความกลัวที่จะล้มเหลว ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการที่ต้องการประสบสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด Achievement goal อีกประการหนึ่งคือ ความคาดหวังในความสามารถและการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีแนวโน้มที่จะเกิดแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จและความกลัวที่จะล้มเหลวแล้ว จะส่งผลให้เกิดการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จซึ่งการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จนั้นแบ่งออกได้เป็น Performance approach goal, Performance avoidance goal, Mastery goal นอกจากนี้การคาดหวังในความสามารถในการทำงานที่เฉพาะเจาะจงได้ถูกตั้งให้เป็นตัวแปรอิสระของการนำมาใช้ในการ

ตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ การจัดการกับแรงจูงใจและคาดหวังในความสามารถได้ถูกตั้งเป็นสมมติฐาน เพื่อที่จะเป็นข้อเสนอโดยตรงของการนำการตั้งเป้าหมายมาปรับใช้ และการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ได้ถูกมองว่าเป็นการแสดงออกในทางตรงและมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย(Goal setting theory) นั้นจะเน้นไปที่เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงแต่ทฤษฎีเส้นทางการสู่เป้าหมาย (Goal orientation theory) จะสนใจว่าทำไมบุคคลถึงต้องการที่จะตอบคำถามให้ถูกต้องทั้ง 10 คำถามและทำอย่างไรถึงจะประสบความสำเร็จในงานนี้ได้ เส้นทางการสู่เป้าหมายได้แสดงการรวมรูปแบบของความเชื่อซึ่งจะนำไปสู่ทางที่แตกต่างกันในการเข้าถึงเป้าหมาย การเผชิญหน้า และการตอบสนองในสถานการณ์ที่ต้องการประสบความสำเร็จ (Ame, 1992) ความแตกต่างของเส้นทางการสู่เป้าหมายอาจจะมีมากมายแต่มีอยู่ 2 ส่วนที่ได้แสดงอยู่เสมอในความแตกต่างของทฤษฎีเส้นทางการสู่เป้าหมาย(Goal orientation theory) ถูกเรียกว่า Learning และ performance Goals (Dweck & Leggett, 1988; Elliott & Dweck, 1988) หรือ task-involved และ ego-involved Goals (Nicholls, 1984) หรือ task-focused และ ability-focused Goals (Meahr & Midgley, 1991) ทำยที่สุดแล้วจึงใช้ในชื่อของ Mastery และ Performance Goals ในการอ้างถึงเส้นทางการสู่เป้าหมายทั้ง 2 อัน ความแตกต่างระหว่าง Mastery และ Performance Goals นั้นก็คล้ายกับความแตกต่างระหว่าง Intrinsic และ Extrinsic Motivation

ทฤษฎีนี้การตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จนั้นได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1) เป้าหมายที่พัฒนาความสามารถ (Mastery Goal)

บุคคลที่ใช้การตั้งเป้าหมายแบบพัฒนาความสามารถนั้นจะมุ่งไปที่การเรียนรู้งาน และพัฒนาความสามารถ พัฒนาทักษะใหม่ พยายามที่จะเข้าใจหรือเข้าถึงในสิ่งต่างๆให้ลึกซึ้ง (Ames, 1992; Dweck & Leggett, 1988; Maehr & Midgley, 1991; Nicholls, 1984; Harter, 1981) และจะเป็นการอ้างถึงตนเองเพียงอย่างเดียว มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะและความสามารถที่เกี่ยวกับงานและผลงานที่เป็นของตนเอง

1.2) เป้าหมายแสดงความสามารถหรือการหลีกเลี่ยงที่จะแสดงความสามารถ

(Performance Goal)

เป้าหมายนี้จะแตกต่างจากเป้าหมายพัฒนาความสามารถเพราะจะมุ่งไปที่ความสามารถและความสามารถจะถูกตัดสินอย่างไร ซึ่งในเป้าหมายนี้ได้แบ่งย่อยออกเป็น

Performance approach goal และ performance avoidance goal โดย Performance approach goal นั้นจะแสดงถึงความต้องการที่จะแสดงความสามารถและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะทำได้ส่วน performance avoidance goal นั้นจะหลีกเลี่ยงที่จะแสดงความสามารถและรับรู้ว่าคุณไม่มีความสามารถที่จะทำได้

เนื่องจากว่า Mastery and Performance goals นั้นจะส่งผลให้บุคคลแตกต่างกันในเรื่องของความคิด Dweck และ Leggett (1988) ได้อภิปรายว่าการตั้งเป้าหมายในลักษณะนี้ได้กระตุ้นรูปแบบที่ชัดเจนของกระบวนการคิด อารมณ์ และพฤติกรรมในการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ตามทฤษฎีที่กล่าวมานี้เมื่อได้ดำเนินการตาม Mastery Goal บุคคลจะมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้เพราะพวกเขาต้องการที่จะพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของพวกเขาผลที่ตามมาคือคนกลุ่มนี้ควรที่จะแสวงหาความท้าทายและมีความทนทานกับงานแม้ว่างานจะยากเท่าไรก็ตาม ทางที่นำไปสู่การมี Mastery Goal ได้ถูกนำมาพิจารณาที่จะนำมาซึ่งการปรับตัวได้เพราะเป้าหมายนี้ไปกระตุ้นกระบวนการทางอารมณ์และผลงาน (Dweck, 1986) ในทางกลับกัน เมื่อเราดำเนินการตาม Performance goal บุคคลจะมุ่งเน้นไปที่ผลงานของพวกเขาจะถูกเปรียบเทียบกับผู้อื่นอย่างไรและจะพิจารณาไปที่การแสดงความสามารถ ผลที่ตามมาคือ บุคคลกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความท้าทาย โดยเฉพาะเมื่อพวกเขามีการรับรู้ในความสามารถของตัวเองต่ำ เพราะว่าไปคุกคามถึงความเป็นไปได้ของการแสดงความสามารถ ยิ่งกว่านั้นเมื่อมีการรับรู้ความสามารถสูงและบุคคลมีความมั่นใจการแสดงผลงานจะออกมาดี ทางที่จะก่อให้เกิด Performance goal อาจจะต้องเสียโอกาสการเรียนรู้ที่จะมองสิ่งที่ดีๆในผู้อื่น (Elliott & Dweck, 1988) นอกจากนี้เมื่อใช้ Performance goal บุคคลผู้ซึ่งประสบกับงานที่ยากมีแนวโน้มที่จะตีความผลงานในทางลบราวกับว่าเป็นผลสะท้อนของระดับความสามารถและเสียงที่จะล้มเหลวไปเรื่อยๆ ดังนั้นพวกเขาจึงมีแนวโน้มที่จะถอนความพยายามและยอมแพ้กับสิ่งที่ทำ Dweck & Leggett (1986) ได้อภิปรายว่าทางที่นำไปสู่ Performance goal สามารถที่จะทำให้เกิดการปรับตัวที่ผิดปกติได้โดยเฉพาะสำหรับบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถต่ำกว่าคนปกติและสงสัยในความสามารถของตนเอง

สิ่งสำคัญที่ได้จากการทดลองทำให้ Elliott และคณะ (1997) ได้ปรับปรุงแก้ไข concept ของการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จใหม่ โครงสร้างที่ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนที่ทำให้ใช้ความแตกต่างของทั้ง performance – mastery และ approach-avoidance ในโครงงานนี้ performance goal ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือทางที่นำไปสู่ approach และ avoidance และตัวแปรอิสระ 3 ตัวของการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ถูกวิเคราะห์ออกเป็น 1) mastery goal ซึ่งจะเน้นในเรื่องการบรรลุถึงความสามารถที่อ้างถึงตนเองและงาน เช่น การพัฒนาความสามารถหรือการบรรลุงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ 2) performance approach goal จะมุ่งเน้นไปที่การบรรลุถึงความสามารถมาตรฐาน 3) performance avoidance goal จะมุ่งเน้นไปที่การหลีกเลี่ยงที่จะแสดงความสามารถมาตรฐาน

Mastery goal ได้ถูกเชื่อมโยงถึงการแบ่งประเภทของผลลัพธ์และกระบวนการทางบวก รวมไปถึงการวิเคราะห์ที่ท้าทาย การซึมซับที่เกี่ยวข้องกับงาน การพยายามระหว่างการศึกษา การมีความอดทนในการเรียน การควบคุมตนเองในระหว่างการศึกษา อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการท้าทายระหว่างการศึกษา การกำกับตนเองในการเรียนรู้ ความตั้งใจที่จะช่วยเหลืองานในโรงเรียน การรู้ถึงกระบวนการอย่างลึกซึ้งของข้อมูล

ต่างๆและการมีแรงจูงใจภายใน (Elliott & Church, 1997; Elliott & Harackiewicz, 1996; Elliott & McGregor อ้างถึงใน McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997) ในบางกรณีการศึกษา mastery goal ถูกค้นพบว่าไม่มีความความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Elliott & Church, 1997; Elliott & McGregor อ้างถึงใน Elliott และคณะ อ้างถึงใน Skaalvik, 1997)

Mastery goal และ performance goal ได้ถูกวิเคราะห์ว่าเป็นทางที่นำไปสู่การมี approach เนื่องจากทั้งการตั้งเป้าหมายทั้ง 2 นี้ นำมาซึ่งความพยายามที่จะบรรลุหรือได้รับความเป็นไปได้ในทางบวก แต่ทั้ง 2 การตั้งเป้าหมายนี้แตกต่างกันในส่วนของความสามารถนั้นได้ถูกให้คำจำกัดความหรืออธิบายอย่างไร performance avoidance goal ได้ถูกวิเคราะห์ว่าเป็นทางที่เกิด avoidance เนื่องจากจะนำมาซึ่งความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความเป็นไปได้ในทางลบเป้าหมายนี้แตกต่างจาก performance approach goal ในส่วนของทำให้คุณค่าของความสามารถว่ามีมากน้อยแค่ไหน ในขณะที่เป้าหมายประเภทนี้จะแตกต่างจาก mastery goal ทั้งในส่วนของ การแสดงความสามารถจะถูกอธิบายหรือให้คำจำกัดความอย่างไรและการให้ความสามารถถูกให้มากน้อยแค่ไหน Vandewalle(1997) รายงานว่า Mastery goal ไม่มีสหสัมพันธ์กับความเชื่อที่เป็นแก่นแท้ในเรื่องเกี่ยวกับด้านความฉลาด ในขณะที่ performance approach และ performance avoidance goals มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาด Skaalvik (1997) ประเมินสหสัมพันธ์ระหว่าง self-esteem กับการตั้งเป้าหมายของทั้ง 3 ประเภทและพบว่า self-esteem มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ mastery goal และ performance approach goal และมีสหสัมพันธ์ทางลบกับ performance avoidance goal

Performance-approach-goal ได้ถูกแสดงเป็นจำนวนมากในกระบวนการทางบวกและในกระบวนการทางลบน้อย การตั้งเป้าหมายได้ถูกเชื่อมโยงกับผลที่ตามมาทางบวก การวิเคราะห์ที่ท้าทาย การมีแรงบันดาลใจในระดับสูง การซึมซับในการทำงาน การมีอารมณ์ที่สัมพันธ์กับความท้าทายในระหว่าง การศึกษา การใช้ความพยายามในการเรียน ความอดทนในการเรียนการไม่หวั่นกับการประเมินเนื่องมาจากการเตรียมตัวที่พร้อม การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีแรงจูงใจภายใน(Elliott & Church, 1997; Elliott & Harackiewicz, 1996; Elliott & McGregor อ้างถึงใน McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997) การมี performance approach goal สามารถเชื่อมโยงได้กับผลที่ตามมาทางลบได้ การมีความเครียดหรือความกังวลระหว่างการประเมิน การไม่ตั้งใจที่จะช่วยงานต่างๆ(Elliott & Harackiewicz, 1996) ความพยายามและความคงทนในระหว่างการศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของ performance approach goal และผลการปฏิบัติงาน

Performance-avoidance goal ได้ถูกเชื่อมโยงกับผลลัพธ์และกระบวนการทางลบรวมไปถึงการวิเคราะห์ที่เป็นการคุกคาม มีการหมกมุ่นกับการทำงานในระยะสั้นต่ำ การมีอำนาจในการตัดสินใจในขณะที่

ศึกษาต่ำ อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามขณะศึกษา การถูกรบกวนระหว่างการเรียน การไม่พยายามที่จะช่วยเหลือ ต้องการที่จะหลบหนีการประเมิน กังวลกับการถูกประเมิน (Elliott & Church, 1997; Elliott & Harackiewicz, 1996; Elliott & McGregor อ้างถึงใน McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997) จากการวิจัยพบว่า การซึมซับในระหว่างการทำงานต่ำเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง Performance-avoidance goal และ Intrinsic motivation (Elliott & Harckiewicz, 1996) และความกังวลระหว่างการถูกประเมินและการศึกษาที่ไม่เป็นระเบียบจะเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่าง Performance-avoidance goal และผลการปฏิบัติงาน (Elliott & McGregor อ้างถึงใน Elliott และคณะ)

การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถนั้นคือการที่บุคคลพยายามที่จะหลีกเลี่ยงผลทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะแตกต่างจากการตั้งเป้าหมายแบบมุ่งแสดงความสามารถในเรื่องของจำนวนความสามารถที่จะแสดงออกไปและแตกต่างจากการตั้งเป้าหมายแบบมุ่งพัฒนาความสามารถในด้านของทั้งการนิยามและจำนวนของความสามารถที่แสดงออกไป (Elliott, 1999) นอกจากนี้ ความกลัวการล้มเหลวก็ได้ถูกตั้งเป็นส่วนที่เป็นตัวทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ

การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถนั้นได้ถูกคาดหวังที่จะสร้างแบบแผนเชิงประจักษ์ที่ค่อนข้างสอดคล้องกัน เพราะในแต่ละข้อมูลพื้นฐานของการตั้งเป้าหมายแต่ละประเภทคือ ถ้าไม่ใช่การสอดคล้องกันอย่างเห็นได้ชัดก็จะสอดคล้องกันแบบเต็มไปด้วยพลังกับการมุ่งความสนใจไปที่การแสดงออกในสิ่งที่อยู่ภายใน ซึ่งคล้ายกับการตั้งเป้าหมายแบบมุ่งพัฒนาความสามารถ มีสิ่งทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถหลายสิ่งด้วยกัน เช่น การกลัวความล้มเหลว การกลัวการถูกปฏิเสธ เป็นการสอดคล้องกันอย่างเห็นได้ชัด (Explicitly congruent) และทำให้เกิดกระบวนการที่บุคคลจะไปถึงซึ่งผลที่เป็นไปได้ในทางลบ และเหตุปัจจัยนำอันอื่นที่มีความสอดคล้องกันแบบเต็มไปด้วยพลัง (Dynamically congruent) เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง self-validation หรือการที่นำมาเชื่อมกับการพยายามที่จะประสบความสำเร็จ เช่น ความต้องการใฝ่สัมพันธุ์ ความต้องการยอมรับ ในส่วนของพื้นฐานของความสามารถในแต่ละบุคคลหรือขอบเขตของการใฝ่สัมพันธุ์ที่ดูเหมือนจะแสดงความกลัวและความวิตกกังวลเกี่ยวกับการให้คุณค่าของสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลราวกับว่าเป็นการให้คุณค่ากับความสัมพันธุ์กับบุคคลอื่นด้วย (Birney et al., 1969; Burhans & Dweck, 1995; Covington & Beery, 1976; Roger, 1959; Ryan, 1982) การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้แสดงการหลีกเลี่ยงหนีหลีกเลี่ยงและการถูกคุกคามและได้ถูกนำมาเป็นการตั้งเป็นกระบวนการทางอารมณ์ กระบวนการทางปัญญาและพฤติกรรมซึ่งนำมาสู่ผลทางลบ และผลที่ตามทางลบของการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถมีแนวโน้มที่จะมีกระบวนการและผลที่กว้างขวาง

การที่บุคคลมีการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถนั้นส่งผลให้บุคคลเกิดความกลัวและกังวลในการแสดงออกในสิ่งที่ไม่รู้ ดังนั้นจึงทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงที่จะถามคำถามเมื่อบุคคลไม่เข้าใจหรือไม่รู้ รวมไปถึงการกังวลกับการถูกประเมิน. จึงอาจส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำลงด้วย นอกจากนี้การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถนั้นเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางลบในการสอบ

ซึ่งในลำดับต่อไปจะพูดถึงปัจจัยที่ช่วยพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นลักษณะของแรงจูงใจชนิดหนึ่งที่แสดงออกถึงระดับของการกำหนดตัวเองในระดับสูงสุด (Self-Determination) ที่มาจากความต้องการทางธรรมชาติภายใน โดยทั่วไปแรงจูงใจภายในของบุคคลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่บุคคลสนใจ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับรางวัล, สิ่งเสริมแรง หรือแรงจูงใจภายนอก (Richard, 2007:120)

Ryan และ Deci (2007 : 7 อ้างถึงใน Robert, 2007:340) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในว่า เป็นแนวโน้มภายในของบุคคลที่พยายามค้นหาประสบการณ์ความท้าทายใหม่ๆ เพื่อที่จะขยายตรวจสอบ และเรียนรู้ความสามารถส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายในเกี่ยวข้องกับการกำหนดตนเอง (Self-Determination) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง ประกอบไปด้วย ความต้องการภายใน 3 แบบ ได้แก่ ความสามารถ (Competence), ความเกี่ยวข้อง (Relatedness) และความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ซึ่งความสามารถและความเป็นตัวของตัวเองเป็นพื้นฐานมาจากแรงจูงใจภายใน

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจภายในได้มีการนิยามไว้หลายมุมมองตามแนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างกัน แต่โครงสร้างทางแนวคิดส่วนใหญ่ของนักทฤษฎีต่างๆมีความคาบเกี่ยวกัน จากแนวคิดของ Haywood & Burke (1977) นิยามแรงจูงใจภายในในรูปทฤษฎีทางการรู้คิดในลักษณะที่ว่าเป็นพฤติกรรมเพื่อการแสวงหาตนเองและยึดรางวัลภายในตนเองเป็นหลัก นอกจากนี้ยังเสนอว่าทฤษฎีแรงจูงใจของความรู้คิดนั้นมีความสัมพันธ์ที่แลกเปลี่ยนกันระหว่างตัวแปรความสามารถและแรงจูงใจภายใน Haywood & Swinzy (1986) มองแรงจูงใจเป็นลักษณะทางบุคลิกภาพที่เรียนรู้ได้ บุคคลมีความแตกต่างกันในแนวทางการตอบสนองต่อสิ่งจูงใจภายในงานและความจูงใจภายนอกงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่แสวงหาความพึงพอใจจากปัจจัยภายในงาน เช่น การท้าทายความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความตื่นเต้นทางจิตในการเรียนรู้ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียะ ในขณะที่บุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจโดยการยึดปัจจัยภายนอกของงาน เช่น

ความง่าย ความสบาย ความปลอดภัย ความมั่นคง ความสะดวก และความเพิ่มพูนทางวัตถุ นักทฤษฎีแรงจูงใจอีกกลุ่มหนึ่งคือ Grolnick & Ryan (1989) กล่าวว่า บุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่ได้รับแรงจูงใจภายในเนื่องจากบุคคลเหล่านี้กระทำการต่างๆ ด้วยความสนใจ

แรงจูงใจภายใน เป็นแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมเพื่อการคงอยู่ของพฤติกรรมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจภายในตามแนวคิดของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ซึ่งนำแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจภายในของ Deci & Ryan (1990), Amabile et al. (1994) และ Harter (1981) ซึ่งเชื่อว่า แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสวงหาของตนเอง ที่เกิดจากงานที่น่าสนใจแปลกใหม่ และท้าทายเป็นแรงผลักดัน โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Amabile (1994) ที่เสนอว่า แรงจูงใจภายในส่งเสริมทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์โดยการผลักดันจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ซึ่งแนวคิดนี้ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการที่ท้าทาย หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ต่อความชอบ พึงพอใจ หรือต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ซับซ้อน และมีความยากพอเหมาะกับความสามารถของตน
2. ความสนใจและเพลิดเพลิน หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ต่อความกระตือรือร้น ความอยากรู้อยากเห็น ตลอดจนมีความสุข พอใจ และเพลิดเพลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่สนใจ
3. ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความชอบทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ
4. ความต้องการมีความสามารถ หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ในความต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสภาพแวดล้อม ต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง
5. ความมุ่งมั่น หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ในการมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุด้วยตนเอง มีความยึดมั่น ทุ่มเท ให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงานเป็นแรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัล หรือเกียรติยศภายนอก

Deci & Ryan (1990) ได้พัฒนาการวัดแรงจูงใจภายในและภายนอกโดยได้พยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของแรงจูงใจภายในและภายนอก เสนอว่า บุคคลที่มีแนวทางเป็นตัวของตัวเองแสดงว่ามีแรงจูงใจภายใน โดยมีมาตรวัดชื่อว่า General Causality Orientation Scale ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่

1. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่ได้คะแนนสูงในด้านนี้ แสดงว่าบุคคลนั้นสามารถริเริ่ม และกำหนดพฤติกรรมของตนเอง โดยรับรู้สาเหตุว่ามาจากภายในตนเอง
2. ด้านการควบคุม บุคคลที่ได้คะแนนสูงในด้านนี้ แสดงว่าบุคคลนั้นถูกควบคุมพฤติกรรมจากสภาพแวดล้อม

3. ด้านที่ไม่ใช่บุคคล บุคคลที่ได้คะแนนสูงในด้านนี้ แสดงว่าพฤติกรรมของเขาอยู่นอกเหนือการควบคุมของตนเอง

Deci & Ryan (1990) ไม่ได้เสนอการวัดแรงจูงใจภายในและภายนอก แต่ได้พยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยเสนอแนะว่า บุคคลที่มีแนวทางเป็นตัวของตัวเองมักจะถูกจูงใจภายใน และบุคคลที่มีแนวทางการควบคุมมักจะถูกจูงใจภายนอก เช่นเดียวกับบุคคลที่มีแนวทางที่ไม่ใช่ส่วนบุคคลมักจะถูกจูงใจภายนอก Amabile et al. (1994) ได้เสนอแบบสำรวจความชอบในการทำงานเพื่อประเมินความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องแรงจูงใจภายใน โดยแบบสำรวจนี้วัดองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจภายใน 5 ด้าน ได้แก่

1. การลิขิตของตนเอง ได้แก่ ความชอบในการเลือกและเป็นตัวของตัวเอง
2. ความสามารถ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ และความชอบสิ่งที่ท้าทาย
3. ความเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การซึมซับในงานและการหลงใหลในงาน
4. ความอยากรู้อยากเห็น ได้แก่ ความชอบในเรื่องซับซ้อน
5. ความสนใจ ได้แก่ ความเพลิดเพลินและความสนุกสนาน

แบบสำรวจที่ Amabile et al. (1994) สร้างขึ้น เป็นมาตราวัดประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่จริงเลยถึง 4 จริงที่สุด โดยข้อคำถามต่างๆสร้างขึ้นวัดแรงจูงใจทั่วไป แต่เน้นให้ผู้ตอบคำนึงถึงงานของผู้ตอบ โดยข้อคำถามต่างๆมีจำนวนข้อที่ถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในเท่านั้น และมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อหลีกเลี่ยงความโน้มเอียงในการตอบแบบเดียวกัน

Harter (1981) ได้สร้างมาตราวัดแรงจูงใจภายในและภายนอกในชั้นเรียน สำหรับนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเครื่องมือนี้เป็นการรายงานตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความชอบสิ่งที่ท้าทาย กับความชอบงานที่ง่าย
2. ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ กับการทำให้ครูพอใจ
3. ความรอบรู้ที่อิสระ กับการพึ่งพาครู
4. การใช้วิจรรย์ญาณอย่างอิสระ กับการพึ่งพาวิจรรย์ญาณของครู
5. เกณฑ์ภายในสำหรับการประเมิน กับเกณฑ์ภายนอกสำหรับการประเมิน

โดย Harter (1981) มองว่าแรงจูงใจเป็นสภาพการณ์ที่เฉพาะและเปลี่ยนแปลงได้ แต่ Harter ไม่ได้เสนอการประเมินโครงสร้างแรงจูงใจภายในและภายนอก ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่คงทนและถาวร

ต่อมา อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2542) ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายในขึ้นโดยนำแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจภายในของ Deci & Ryan (1990), Amabile et al. (1994) และ Harter (1981) โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราประเมินค่าตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจและเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น ซึ่งแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับนักเรียน และ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ ที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเองว่าข้อความต่างๆ ของแบบสอบถามตรงกับความรู้สึก ความคิด และสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลนั้นตามสภาพที่เป็นจริงของบุคคลนั้นมากน้อยเพียงใด โดยแต่ละข้อความจะประกอบไปด้วยการประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ข้อความในแบบสอบถามประกอบด้วยข้อความทางบวก และข้อความทางลบ ซึ่งมีจำนวนเท่าๆ กัน หลังจากตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2542) ได้ปรับแบบสอบถามให้มีความชัดเจนขึ้น โดยเหลือข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อหลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปใช้วัดแรงจูงใจภายในของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนจำนวน 1,633 คน และอาจารย์ จำนวน 573 คน ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับนี้พบว่า สามารถวัดได้ในสิ่งเดียวกัน และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซ้ำ และแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับผู้ใหญ่ มีค่าความสอดคล้องภายในของแบบวัดเท่ากับ 0.67 และ 0.88 ตามลำดับ และมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.09 ซึ่งอยู่ในระดับที่คลาดเคลื่อนน้อย แสดงว่าแบบวัดแรงจูงใจนี้มีความเหมาะสมกับการวัดทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกแบบวัดแรงจูงใจฉบับผู้ใหญ่ของ อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2542)

3. ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถภายในตน (Perceived competence)

นิยามของการรับรู้ความสามารถมีลักษณะคล้ายกับนิยามของการรับรู้ตนเองในงานที่เฉพาะเจาะจงในงานวิจัยของ Eccles และ Wigfield (1995) การรับรู้ความสามารถของตนเองคือการประเมินตนเองในเรื่องของความสามารถที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (Harter, 1985) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการประเมินทางปัญญาของความสามารถในเรื่องหลักๆ เช่น ฉันสามารถทำงานวิชาคณิตศาสตร์ได้ ซึ่งไม่ใช่การประเมินทั่วๆ ไปอย่างเช่น การประเมิน self-esteem นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถภายในตนไม่ได้ให้ความสำคัญกับความรู้สึก อย่างเช่น ฉันมีความสุขในแบบที่ฉันเป็น (Wigfield & Karpathain, 1991)

ความสามารถได้ถูกตั้งให้เป็น 1 ใน 3 ของความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ความรู้สึกหรือการรับรู้ถึงความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรมหรือตัวแปรอิสระซึ่งทั้งคู่สำคัญกับการสร้างทฤษฎีเพราะมันสนับสนุนให้บุคคลบรรลุเป้าหมายและทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจจากการทำกิจกรรมที่บุคคลรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพ ดังนั้นการรับรู้ความสามารถถูกประเมินในหลายงานวิจัยและถูกใช้ควบคู่กับการรับรู้ถึงการมีอิสระในตนเองเพื่อทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่คงอยู่รวมทั้งผลงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณค่า

ผลของการตั้งเป้าหมายในการรับรู้ความสามารถจะเป็นผลดีกับนักเรียนที่รับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง และในทางกลับกันก็เป็นผลลบกับนักเรียนที่รับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำได้ถูกตั้งให้เป็นสมมติฐานมานานแล้ว (Covington & Omelich, 1984; Dweck & Leggett, 1988; Elliott & Dweck, 1988; Nicholl, 1983, 1984) ยกตัวอย่างเช่น ในการศึกษาการทดลองที่ต้องใช้การตั้งเป้าหมาย Elliott และ Dweck (1988) พบว่าบุคคลที่อยู่ในเงื่อนไขของ Mastery goal ได้แสดงรูปแบบของการปรับตัวซึ่งเกี่ยวข้องกับรับรู้ทักษะของตนเองในระหว่างการทำงานอย่างไรก็ตามในทางกลับกันใน performance goal นั้นบุคคลจะขึ้นอยู่กับทักษะที่รับรู้ว่ามีอยู่แล้ว ในการศึกษาบางกรณีได้สนับสนุนให้ตั้งสมมติฐานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Bergin, 1995; Covington & Omelich, 1984; Dweck & Leggett, 1988; Smiley & Dweck, 1944) อย่างไรก็ตามการศึกษาและการสำรวจอื่น ๆ นั้นได้ล้มเหลวที่จะได้กลับของผลที่ได้รับ ยกตัวอย่างเช่น Bandura และ Dweck (1985) ศึกษาเรื่องการวัดความชอบของเป้าหมายพบว่า Performance goal เชื่อมโยงกับการหลีกเลี่ยงการทำหายและจะพบมากในผู้ร่วมการทดลองที่มีความมั่นใจสูง

4. ทฤษฎีการรับรู้ความมีอิสระภายในตน (Perceived autonomy)

ความเป็นอิสระภายในตนนั้นเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงขีดความสามารถของบุคคลในการทำงาน (Sabistal & Laschinger, 1995) โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ฟาริดา อิบราฮิม (2541 : 28) ให้ความหมายว่าความเป็นอิสระแห่งตนเป็นการแสดงออกในการปกครองตัวเอง มีอิสระภายในตน เนื่องจากการมีอิสระจะสามารถทำให้บุคคลรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถและรู้สึกภาคภูมิใจ

Kurtin (1978 : 244) ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลที่แสดงออกซึ่งความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นอิสระ ไม่ยึดติดหรือพึ่งพาผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเอง

Mundinger (1980 : 4) อธิบายว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ ทำไปเพื่ออะไร สามารถตอบคำถามในผลที่เกิดขึ้นได้

Chickering (1993 : 117) อธิบายว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเป็นผู้ใหญ่มีการตัดสินใจที่คล่องแคล่วโดยไม่ต้องอาศัยผู้อื่นในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ แสดงออกถึงการมีพลังอำนาจของบุคคลนั้นๆ

สรุปความหมายของความเป็นอิสระแห่งตนว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถและมีอำนาจในการตัดสินใจ มีการกระทำอย่างอิสระภายในขอบเขตของตนเองสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และการมีพลังภายในตนเอง

ความเป็นอิสระแห่งตนเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สะท้อนให้เห็นขีดความสามารถของบุคคล (Sabistal & Laschinger, 1995) และความเป็นอิสระแห่งตนเป็นคุณลักษณะใน

ตัวบุคคลที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นกระบวนการโดยเริ่มมีการพัฒนาการตั้งแต่วัยเด็ก Erickson (1965) ได้แบ่งพัฒนาการของมนุษย์ตามวัยออกเป็น 8 ช่วง โดย Erickson ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในช่วงวัยที่ 2 เป็นวัยแห่งการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองคู่กับความไม่มั่นใจ จะเกิดเมื่อเด็กผ่านการพัฒนาความไว้วางใจในช่วงที่ 1 แล้ว จะเริ่มมีความรู้สึกอิสระ สามารถควบคุมตนเองได้ เด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกายพร้อมมากขึ้น ควบคุมตนเองในเรื่องต่างๆได้มากขึ้น ความรู้สึกที่สามารถควบคุมตนเองได้ จะนำไปสู่ความมั่นใจ ความตั้งใจและความรู้สึกมีอิสระ ส่วนความรู้สึกที่ควบคุมตนเองไม่ได้ หรือถูกควบคุมมากเกินไป จะนำไปสู่ความรู้สึกสงสัย ไม่แน่ใจและความละอาย ดังนั้น การพัฒนาการในระยะนี้ของเด็กขึ้นอยู่กับเจตนาของบิดามารดา การอนุญาตให้เด็กมีอิสระในการควบคุมกิจกรรมต่างๆที่มีผลต่อชีวิตของเด็กเอง การให้ความเป็นอิสระควรอยู่ในขอบเขตและควรปลูกฝังให้เด็กเคารพในสิทธิของผู้อื่น ความสามารถในการตัดสินใจจะเปลี่ยนแปลงไป จากความรู้สึกต้องพึ่งพาไปสู่ความรู้สึกมีอิสระ ต้องการเป็นอิสระในตนเองมาก

5. ทฤษฎีการรับรู้ตนเอง

เป็นคำศัพท์ทางจิตวิทยาสังคมที่อ้างถึงวิธีการที่บุคคลรับรู้ ทำความเข้าใจ และตีความสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น เราทุกคนจำเป็นจะต้องตีความสิ่งแวดล้อมเพื่อที่จะทำความเข้าใจ และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นในแบบของเราเอง

Markus และ Kitayama (1991) เสนอว่า self-construal อาจจะสามารถประยุกต์ได้อย่างง่ายในการตรวจสอบเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลทางวัฒนธรรมต่อกระบวนการทางปัญญาและพฤติกรรมซึ่งทำหน้าที่เป็นเสมือนตัวแปรส่งผ่านเนื่องจากว่าลักษณะของ self-construal นั้นสามารถที่จะอธิบายและคาดเดาได้

ทฤษฎีนี้ได้ถูกแสดงว่าการเป็นปัจเจกบุคคลในวัฒนธรรมตะวันออกเช่น เอเชีย คำนิยามของ self นี้คือการอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ และการเป็นปัจเจกบุคคลนี้ได้ถูกเน้นย้ำในความกลมกลืนกันความลงรอยกันกับผู้อื่นมากกว่าในของฝั่งตะวันตก Markus และ Kitayama (1991) เรียกว่า Interdependent self-construal ในสังคมตะวันตก self-construal ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างจากบุคคลอื่นของแต่ละบุคคลและมุ่งความสนใจไปที่ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งได้ถูกเรียกว่า Independent self-construal (Markus & Kitayama, 1991)

1) Independent self-construal

Markus และ Kitayama (1991) ได้อธิบาย Independent self ว่าเป็นการประกอบกันของ หลักศีลธรรมที่เฉพาะเจาะจง อุนิสัย ความสามารถและการเห็นคุณค่าที่ซึ่งช่วยในการเพิ่ม self-esteem

พฤติกรรมปัจเจกบุคคลเป็นหน้าที่ของคุณลักษณะเกี่ยวกับการคิด (Markus & Kitayama, 1991) ซึ่งความคิดและการกระทำของบุคคลที่เป็นแบบ Independent self-construal ทำให้แต่ละคนคุณภาพเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Markus & Kitayama, 1991) Independent self-construal ประกอบไปด้วย การที่เราไปเน้นย้ำกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ 1) ความสามารถภายในของเรา การคิดและความรู้สึกของตน 2) มีเอกลักษณ์ของตัวเอง สามารถแสดงออกถึงตัวตนของตนเองได้ 3) สามารถตระหนักถึงสิ่งที่ตัวเองคิดและมีความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายส่วนตัวได้ 4) สามารถที่จะนำการสนทนาได้ ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว จะโยนไปถึงความสามารถของตน ความสามารถในการคิด ความทะเยอทะยานของตนมากกว่าจะไปสนใจผู้อื่น

ลักษณะของ Independent self-construal

- มีการแยกจากบริบททางสังคม
- เป็นตัวของตัวเอง
- แสดงความเป็นตัวของตัวเอง
- พยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมายของตนเองให้ได้

2) Interdependent self-construal

คือ การที่บุคคลแสดงออกถึงตัวตนด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งประกอบไปด้วยการมองตัวเองผ่านความสัมพันธ์กับผู้อื่น บริบทและสถานะทางสังคมก็มีส่วน บุคคลที่มีลักษณะแบบ Interdependent จะเปิดกว้างระหว่างขอบเขตของตัวตนและผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นการอธิบายลักษณะตัวตนของตนเอง (Cross & Madson, 1997)

Singelis (1994) กล่าวว่า บุคคลที่เป็น Interdependent self-construal จะมีความเป็นตัวตนที่ยืดหยุ่น ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ 1) การมีลักษณะที่เปิดเผยมักมีการติดต่อกับบุคคลอื่นๆ เช่น ในด้านของสถานะ บทบาท และความสัมพันธ์ 2) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและพอดีกับกลุ่ม 3) เต็มเต็มบทบาททางสังคมและการมีส่วนร่วมในการกระทำที่เหมาะสม 4) และมีการสื่อสารทางอ้อมกับผู้อื่น (Singelis, 1994) เมื่อบุคคลพัฒนาลักษณะ Interdependent self-construal คือ การคิดของตนเองและผู้อื่นจะเชื่อมโยงกัน (Singelis, 1994)

ลักษณะของ Interdependent self-construal

- มีการติดต่อกับสังคม
- มีส่วนร่วมและอยู่กับสังคมได้
- อยู่ในบทบาทเหมาะสมกับตัวเอง
- สนับสนุนเป้าหมายของผู้อื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ตนเอง แรงจูงใจภายใน การรับรู้ความมีอิสระภายในตนเอง สามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ

คำจำกัดความในงานวิจัย

การรับรู้ความสามารถ (Perceived competence)

หมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเองในเรื่องของความสามารถที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (Harter, 1985) เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่างๆ เป็นการประเมินทางปัญญาเช่น ฉันทสามารถทำงานวิชาคณิตศาสตร์ได้ โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับความรูสึก (Wigfield & Karpachain, 1991) ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดการรับรู้ความสามารถของ Harter (1982)

การรับรู้การมีอิสระในตนเอง (Perceived autonomy support)

หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถและมีอำนาจในการตัดสินใจ มีการกระทำอย่างอิสระภายในขอบเขตของตนเองซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นและการมีพลังภายในตนเอง ความเป็นอิสระภายในตนเองนั้นเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงขีดความสามารถของบุคคลในการทำงาน (Sabistal & Laschinger, 1995) ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดการรับรู้การมีอิสระภายในตนเองของ Deci & Ryan (2000)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

หมายถึง แรงจูงใจที่แสดงออกถึงระดับของการกำหนดตัวเองในระดับสูงสุด (Self-Determination) ที่มาจากความต้องการทางธรรมชาติภายใน โดยทั่วไปแรงจูงใจภายในของบุคคลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่บุคคลสนใจ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับรางวัล, สิ่งเสริมแรง หรือแรงจูงใจภายนอก (Richard, 2007) ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดแรงจูงใจภายในของ Deci & Ryan (2000)

การรับรู้ตนเอง

การนิยามตัวเองหรือการรับรู้ตนเองว่ามีที่ของปฏิสัมพันธ์ว่ามาจากตนเองหรือผู้อื่นมากน้อยเพียงใดซึ่งการรับรู้ตนเองสามารถแยกออกเป็น 2 มิติ คือ 1) Interdependent self-construal การรับรู้ตนเองแบบเชื่อมโยงกับผู้อื่น แบบพึ่งพิงผู้อื่น 2) Independent self-construal การรับรู้ว่าตนเองแบบเชื่อมโยงกับตนเอง ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดการรับรู้ตนเองของ Singelis (1994)

การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยง (Performance avoidance Goal)

หมายถึง การหลีกเลี่ยงที่จะแสดงความสามารถและรับรู้ว่าคุณเองไม่มีความสามารถในการทำได้ โดยได้ถูกเชื่อมโยงกับผลลัพธ์และกระบวนการทางลบรวมไปถึงมีการควบคุมตนเองในขณะศึกษาต่ำ การถูกรบกวนระหว่างการเรียน การไม่พยายามที่จะช่วยเหลือ ความต้องการที่จะหลบหนีการประเมินและกังวลกับการถูกประเมิน (Elliott & Church, 1997; Elliott & Harackiewicz, 1996; Elliott & McGregor อ้างถึงใน McGregor & Elliot, 1999; Middleton & Midgley, 1997) ในการศึกษาครั้งนี้วัดโดยแบบวัดการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงของ Elliot (1997)

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย และวิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าเป้าหมายแต่ละประเภทสามารถพยากรณ์ได้ด้วยการรับรู้ความสามารถภายในตน (Perceived competence) ความมีอิสระภายในตน (Perceived autonomy) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และการรับรู้ตนเอง (Self-construal) ได้อย่างไร โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 277 คน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งเป็นแบบการสุ่มแบบ convenient sampling โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ คณะ ระดับชั้นปี เกรดเฉลี่ยสะสม และจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนในการศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการตั้งเป้าหมายในการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้แปลมาจากแบบวัดของ Elliot (1997)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องการรับรู้การมีอิสระในตนเอง ผู้วิจัยได้แปลมาจากแบบวัดของ Deci & Ryan (2000)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดของ Harter (1982)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้ตนเอง ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดของ Singelis (1994)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจภายใน ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของ Deci & Ryan (2000)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยสร้างเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ เพศ คณะ ระดับชั้นปี เกรดเฉลี่ยสะสม และจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนในการศึกษาปัจจุบัน โดยเป็นข้อคำถามให้ตอบจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ (Performance Avoidance Goal)

ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถมาจากของ Elliot โดยแบบสอบถามนี้เป็นมาตรย่อยของแบบสอบถามการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม ตัวอย่าง เช่น ข้าพเจ้าไม่ยอมให้มีการประเมินผลการเรียน

ลักษณะข้อคำถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยมีทั้งหมด 4 ลำดับ เรียงจากเห็นด้วยมากที่สุดไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดตามลำดับ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

ในการตอบแบบสอบถามการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ลักษณะคำตอบในการประเมินเป็นแบบประเมินค่าของ Likert Scale มีข้อเลือก 4 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วย	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด

การให้คะแนนจะทำการประเมินจากแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยคำตอบในข้อกระทงของแบบสอบถามชุดนี้มีเกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1-4 ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	4	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามภายใต้การดูแลอย่างเคร่งครัดของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูความเรียบร้อยของภาษาและการใช้คำให้ถูกต้องเหมาะสมของภาษา นอกจากนี้ก่อนจะนำไปใช้จริงผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับนิสิตระดับปริญญาตรีฯ ภาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 60 คน (ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างจริง) หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) พบว่ามีข้อกระทงผ่านจำนวน 5 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในมีค่าเท่ากับ .60

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถภายในตน (Perceived competence)

แบบวัดการรับรู้ความสามารถซึ่งผู้วิจัยได้แปลมาจาก Hater S. (1982) มีข้อคำถามจำนวน 4 คำถาม โดยจะประเมินเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างเช่น ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจความสามารถในการเรียนมหาวิทยาลัยของตนเอง

ลักษณะข้อคำถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยมีทั้งหมด 4 ลำดับ เรียงจากเห็นด้วยมากที่สุดไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดตามลำดับ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

ในการตอบแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ลักษณะคำตอบในการประเมินเป็นแบบประเมินค่าของ Likert Scale มีข้อเลือก 4 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วย	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด

การให้คะแนนจะทำการประเมินจากแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยคำตอบในข้อกระทงของแบบสอบถามชุดนี้มีเกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1-4 ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	4	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามภายใต้การดูแลอย่างเคร่งครัดของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเรียบร้อยของภาษาและการใช้คำให้ถูกต้องเหมาะสมของภาษา นอกจากนี้ก่อนจะนำไปใช้จริงผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 60 คน (ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างจริง) หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) พบว่าข้อกระทงผ่านทุกข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในมีค่าเท่ากับ .72

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความมีอิสระภายในตน (Perceived autonomy)

แบบสอบถามความมีอิสระภายในตนเองนี้ผู้วิจัยได้แปลมาจาก Deci & Ryan (2000) แบบสอบถามนี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยจะประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการได้รับอิสระในการทำสิ่งต่างๆ ตัวอย่างเช่น ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเรื่องต่างๆกับอาจารย์ได้

ลักษณะข้อคำถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยมีทั้งหมด 4 ลำดับ เรียงจากเห็นด้วยมากที่สุดไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดตามลำดับ โดยเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

ในการตอบแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ลักษณะคำตอบในการประเมินเป็นแบบประเมินค่าของ Likert Scale มีข้อเลือก 4 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วย	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด

การให้คะแนนจะทำการประเมินจากแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยคำตอบในข้อกระทงของแบบสอบถามชุดนี้มีเกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1-4 ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	4	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามภายใต้การดูแลอย่างเคร่งครัดของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเรียบร้อยของภาษาและการใช้คำให้ถูกต้องเหมาะสมของภาษา นอกจากนี้ก่อนจะนำไปใช้จริงผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 60 คน (ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างจริง) หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) พบว่ามีข้อกระทงผ่านจำนวน 12 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในมีค่าเท่ากับ .93

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

แบบสอบถามแรงจูงใจภายในผู้วิจัยได้แปลมาจากของ Deci & Ryan (2000) แบบสอบถามนี้มีจำนวน 7 ข้อคำถาม โดยจะประเมินเกี่ยวกับการมีแรงจูงใจภายในในการเรียนหนังสือในมหาวิทยาลัย ตัวอย่างเช่น ขณะเรียนหนังสือ ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีความสุขกับการเรียน

ลักษณะข้อคำถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยมีทั้งหมด 4 ลำดับ เรียงจากเห็นด้วยมากที่สุดไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดตามลำดับ โดยมีข้อกระทงทั้งทางบวกและทางลบ

เกณฑ์การให้คะแนน

ในการตอบแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ลักษณะคำตอบในการประเมินเป็นแบบประเมินค่าของ Likert Scale มีข้อเลือก 4 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วย	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด

การให้คะแนนจะทำการประเมินจากแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยคำตอบในข้อกระทงของแบบสอบถามชุดนี้มีเกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1-4 ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ข้อกระทงทางบวก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	4	คะแนน

ข้อกระทงทางลบ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามภายใต้การดูแลอย่างเคร่งครัดของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเรียบร้อยของภาษาและการใช้คำให้ถูกต้องเหมาะสมของภาษา นอกจากนี้ก่อนจะนำไปใช้จริงผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 60 คน(ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างจริง) หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) พบว่าข้อกระทงผ่านหมดทุกข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในมีค่าเท่ากับ .91

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้ตนเอง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม self-construal ของ Singelis (1994) แบบสอบถามนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ แบบสอบถามแยกได้เป็น 2 มิติ ดังนี้

1. Interdependent self-construal จะประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ตนเองแบบเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีข้อกระทงจำนวน 12 ข้อ

2. Independent self-construal จะประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ตนเองแบบปัจเจกบุคคลไม่สนใจการตัดสินจากคนรอบข้าง มีข้อกระทงจำนวน 12 ข้อ

ลักษณะข้อคำถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ โดยมีทั้งหมด 4 ลำดับ เรียงจากเห็นด้วยมากที่สุดไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดตามลำดับ โดยเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

ในการตอบแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ลักษณะคำตอบในการประเมินเป็นแบบประเมินค่าของ Likert Scale มีข้อเลือก 4 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วย	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเอง
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	สอดคล้องกับตนเองมากที่สุด

การให้คะแนนจะทำการประเมินจากแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยคำตอบในข้อกระทงของแบบสอบถามชุดนี้มีเกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1-4 ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	4	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามภายใต้การดูแลอย่างเคร่งครัดของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเรียบร้อยของภาษาและการใช้คำให้ถูกต้องเหมาะสมของภาษา นอกจากนี้ก่อนจะนำไปใช้จริงผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 60 คน (ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างจริง) หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) พบว่ามีข้อกระทงผ่านจำนวน 22 ข้อ คือ Interdependent self-construal จำนวน 11 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในมีค่าเท่ากับ .66 และ Independent self-construal จำนวน 11 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในมีค่าเท่ากับ .55

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจะขออนุญาตเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในข้างต้น แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเรียบร้อยสมบูรณ์ ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) และการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาตรฐาน (Beta weight) เพื่อศึกษาว่าการรับรู้ความสามารถภายในตน (Perceived competence) ความมีอิสระภายในตน (perceived autonomy) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และ Self-construal ช่วยพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้อย่างไร

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยง (Performance avoidance Goal) ของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม การรับรู้ความสามารถ การรับรู้การมีอิสระในตนเอง แรงจูงใจภายใน การรับรู้ตนเอง (self-construal) การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงการแสดงออก โดยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 277 ชุด นำข้อมูลที่ได้นำเสนอด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของ การรับรู้ความสามารถ การรับรู้การมีอิสระภายในตนเอง แรงจูงใจภายใน และการรับรู้ตนเอง (self-construal) ที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงในรูปแบบของจำนวน ร้อยละ ปรากฏในตาราง 1-3 ต่อไปนี้

ตาราง 1

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (N = 277)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	201	72.6
ชาย	76	27.4
รวม	277	100

ตาราง 2

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นปี (N = 277)

ชั้นปี	จำนวน	ร้อยละ
1	164	59.2
2	54	19.5
3	37	13.4
4	22	7.9
รวม	277	100

กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตเพศชายจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และนักเรียนเพศหญิงจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รวมทั้งสิ้น 277 คน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ในชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 19.5 ชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 13.4 และชั้นปีที่ 4 คิดเป็น ร้อยละ 7.9 ตามลำดับ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งหมด 277 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 3

สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (N = 277)

ตัวแปร	N	M	SD	MIN	MAX
คะแนนการตั้งเป้าหมายแบบ					
หลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ	277	14.35	2.32	5	20
คะแนนการรับรู้ความสามารถ	277	11.18	1.54	6	16
คะแนน Interdependent	277	33.90	3.26	23	43
คะแนน Independent	277	30.91	3.14	22	42
คะแนนแรงจูงใจภายใน	277	20.35	3.52	9	28
คะแนนการรับรู้การมีอิสระภายใน					
ตนเอง	277	35.75	6.66	17	48

จากตาราง 3 ค่าเฉลี่ยของการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 14.35 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.32 คะแนนการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงออกต่ำที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน และสูงที่สุดเท่ากับ 20 คะแนน ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.54 คะแนนการรับรู้ความสามารถต่ำที่สุดเท่ากับ 6 คะแนน และสูงที่สุดเท่ากับ 16 คะแนน ค่าเฉลี่ยของ Interdependent มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.26 คะแนน Interdependent ต่ำที่สุดเท่ากับ 23 คะแนน และสูงที่สุดเท่ากับ 43 คะแนน ค่าเฉลี่ยของ Independent มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.14 คะแนน Independent ต่ำที่สุดเท่ากับ 22 คะแนน และสูงที่สุดเท่ากับ 42 คะแนน ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.52 คะแนนแรงจูงใจต่ำที่สุดเท่ากับ 9 คะแนน และสูงที่สุดเท่ากับ 28 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การมีอิสระภายในตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.66 และคะแนนการรับรู้การมีอิสระภายในตนเองต่ำที่สุดเท่ากับ 17 คะแนน และสูงที่สุดเท่ากับ 48 คะแนน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผู้วิจัยได้ใช้หลักสถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถ การมีอิสระภายในตนเอง แรงจูงใจภายใน การรับรู้ตนเองแบบพึ่งตนเอง การรับรู้ตนเองแบบพึ่งผู้อื่น ที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter Method และเปรียบเทียบค่า beta weight ของตัวแปรต้น เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรใดสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงได้มากกว่ากัน

2.1 วิเคราะห์สหสัมพันธ์

ตาราง 4

แสดงค่าสหสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถ การมี Interdependent การมี Independent การมีแรงจูงใจภายใน การรับรู้การมีอิสระภายในตนเอง และการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ (N=277)

Pearson correlation						
	คะแนนการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ	คะแนนการรับรู้ความสามารถ	คะแนน Interdependent	คะแนน Independent	คะแนนแรงจูงใจภายใน	คะแนนการรับรู้การมีอิสระภายในตนเอง
คะแนนการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ	1					
คะแนนการรับรู้ความสามารถ	-0.12	1				
คะแนน Interdependent	0.28**	0.11	1			
คะแนน Independent	-0.08	0.21**	0.14*	1		
คะแนนแรงจูงใจภายใน	-0.10	0.46**	0.22**	0.08	1	
คะแนนการรับรู้การมีอิสระภายในตนเอง	0.10	0.24**	0.19**	0.12	0.21**	1

หมายเหตุ ** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางแสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาซึ่งค่านี้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดว่ามีมากน้อยเพียงใดและมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ทั้งนี้ยิ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่ใดใกล้เคียง 1 หรือ -1 ก็ยิ่งแสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันสูงและมีโอกาสมีนัยสำคัญทางสถิติมากขึ้นเท่านั้น และหากว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ สามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายตัวแปรอีกตัวหนึ่งได้ นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เป็นบวกจะแสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มหรือลดตัวแปรอีกตัวก็จะเพิ่มหรือลดตามไปด้วย แต่หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ ก็แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มหรือลด ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าลดหรือเพิ่มตรงข้ามกันไป

จากตาราง พบว่าตัวแปรการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ Interdependent อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .281 มีทิศทางทางบวก โดยทั้งสองอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้เท่ากับ ร้อยละ 8 ส่วนตัวแปรต้นอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นทั้ง 5 ตัวแปรไม่พบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) โดยมีพิสัยระหว่าง .08 - .457

2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ วิเคราะห์ด้วยวิธีการเข้าสมการพร้อมกัน (Enter Method) ($n = 277$)

model	R	R square	R square change	Std. Error	F
1	0.342	0.18	0.12	2.2	5.97***

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าพร้อมกัน (Enter Method) พบว่า สมการความถดถอยสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 5.97, p < .001$) โดยมีขนาดความสัมพันธ์ 0.342 และสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้ร้อยละ 18

ตาราง 6

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (b) คะแนนมาตรฐาน(beta) และการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของ beta (n = 277)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	11.06	1.93		5.74	0
คะแนนการรับรู้ความสามารถ ของตนเอง	-0.21	0.10	-0.14	-2.08	0.03***
Interdependent self- construal	0.22	0.05	0.30	4.87	0.00***
Independent self - construal	-0.08	0.05	-0.11	-1.69	0.09
คะแนนแรงจูงใจภายใน	-0.02	0.05	-0.02	-0.33	0.74
คะแนนการรับรู้การมีอิสระ ภายในตนเอง	0.03	0.03	0.09	1.34	0.18

หมายเหตุ *** $p < .001$

เมื่อพิจารณาจากตารางพบว่าตัวแปรที่มีความสามารถในการพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ Interdependent self-construal ($\beta = 0.30$) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta = -0.14$) และ โดยตัวแปร Interdependent self-construal มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงกว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้ดังนี้

การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ = $11.06 + 0.21(\text{Interdependent})^{***} - 0.08(\text{Independent}) - 0.02(\text{แรงจูงใจภายใน}) - 0.21(\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง})^* + 0.03(\text{การรับรู้การมีอิสระในตนเอง})$

หมายเหตุ *** $p < .001$, * $p < .05$

จากสมการสามารถแปลความได้ดังนี้

ตัวแปร Interdependent และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถของกลุ่มตัวอย่างได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมี Interdependent เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ค่า การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ เพิ่มขึ้น .212 หน่วย ในขณะที่ควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่และถ้ากลุ่มตัวอย่างมี การรับรู้ตนเองเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ค่าการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ ลดลง .209 หน่วย ในขณะที่ควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถของนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปร 2 ตัว คือ Interdependent และ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่สามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การรับรู้ตนเองแบบ Interdependent self-construal กับการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ Interdependent self-construal ($r = 0.281, p < .01$) และ ตัวแปร Interdependent self-construal มีความสามารถในการพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = 0.30, p < .001$)

จะเห็นได้ว่าการรับรู้ตนเองแบบ Interdependent self-construal สามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงได้ โดยมีขนาดระดับความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.281 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า Interdependent self-construal มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มี Interdependent self-construal สูงก็มีแนวโน้มที่จะมีการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถสูงไปด้วยในทางตรงข้ามถ้ากลุ่มตัวอย่างมี Interdependent self-construal ต่ำก็มีแนวโน้มที่จะมีการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถต่ำไปด้วย

การที่ Interdependent self-construal มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถนั้นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ คือ การมี Interdependent self-construal นั้นคือการที่บุคคลมุ่งความสนใจและใส่ใจไปที่บุคคลภายนอกมากกว่าที่จะสนใจความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลจะเกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการประเมินจากบุคคลรอบข้างจึงทำให้ไม่กล้าที่จะแสดงความสามารถออกมา นอกจากนี้สังคมไทยซึ่งเป็นสังคมวัฒนธรรมตะวันออก เป็นลักษณะสังคมแบบคิตรวมหมู่ (Collectivism) คือ วัฒนธรรมที่มีการเชื่อมโยงกันและกัน การตัดสินใจต้องอิงกับผู้อื่นและบุคคลรอบข้างเสมอ จึงทำให้เมื่อบุคคลต้องการจะแสดงสิ่งต่างๆออกมา ก็จะต้องคิดกังวลเกี่ยวกับการแสดงออกว่าบุคคลที่อยู่รอบข้างจะมองหรือคิดเกี่ยวกับตัวเราอย่างไร ดังนั้น เมื่อบุคคลมีการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถจะเป็นบุคคลที่กลัวต่อการล้มเหลวหรือกลัวการถูกปฏิเสธจากบุคคลรอบข้าง ดังนั้นการ

บุคคลที่มี Interdependent self-construal จึงมีแนวโน้มที่จะมีการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเสนอว่า ผู้หญิงที่มาจากพื้นฐานเศรษฐกิจทางสังคมต่ำและอยู่ในสังคมแบบ Interdependent อาจจะมีโอกาสอย่างมากที่จะอยู่ในเงื่อนไขการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ (Markus, Kitayama, & Heimen, 1996; Stein & Bailey, 1973; Willig, Harnisch, Hill, & Maehr, 1983; Zigler, Abelson, & Seitz, 1973)

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองกับการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = -0.14, p < .01$)

จะเห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์นั้นสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้ กล่าวคือ บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะมีการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถสูงในทางกลับกัน บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงก็มีแนวโน้มที่จะมีการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถต่ำ

การที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะทำให้บุคคลกลัวที่จะแสดงความไม่รู้ออกไป เนื่องจากกลัวกับการถูกประเมินจากบุคคลภายนอก กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของบุคคลคือการที่บุคคลประเมินและรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่างๆ และหากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่างๆ รวมไปถึงรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองนั้นสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ พบว่าจะอยู่ในเงื่อนไขของการตั้งเป้าหมายแบบมุ่งพัฒนาความสามารถ (Mastery Goal) (Elliot & Dweck, 1988) เมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าคุณสมบัติของตนเองนั้นมีอยู่แล้วแต่ไม่สามารถเพิ่มขึ้นได้ จะอยู่ในเงื่อนไขของการตั้งเป้าหมายแบบมุ่งแสดงความสามารถ (Performance Approach Goal) ซึ่งบางกรณีการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้ได้ถูกทำให้เป็นตัวแปรส่งผ่าน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Bandura และ Dweck (1985) พบว่าการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองไม่มีความสามารถและไม่สามารถทำสิ่งต่างๆได้ เชื่อมโยงกับการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงการแสดงความสามารถ (Performance Avoidance Goal) (Eliot, 1997) นอกจากนี้งานวิจัยส่วนมากเสนอว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถมีพื้นฐานมาจากการที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองมีอยู่อย่างจำกัด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ

สมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง, Interdependent self-construal, Independent self-construal, แรงจูงใจภายใน, การรับรู้ความมีอิสระภายในตนเอง สามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถได้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 277 คน โดยวิธีงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งเป็นแบบ convenient sample

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ คณะ ระดับชั้นปี เกรดเฉลี่ยสะสม และจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนในการศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการตั้งเป้าหมายในการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้แปลมาจากแบบวัดของ Elliot (1997)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องการรับรู้การมีอิสระในตนเอง ผู้วิจัยได้แปลมาจากแบบวัดของ Deci & Ryan (2000)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดของ Harter (1982)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเรื่อง Self-construal ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดของ Singelis (1994)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจภายใน ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของ Deci & Ryan (2000)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปเก็บกับกลุ่มนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 60 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง
2. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือเรียบร้อยแล้วมาเก็บจริงในกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 277 คน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเรียบร้อยสมบูรณ์จำนวน 277 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) สถิติที่ใช้มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เพื่อสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษา บรรยายให้ทราบถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; SD)

2. สถิติวิเคราะห์

หาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถ การมีอิสระภายในตนเอง แรงจูงใจภายใน การรับรู้ตนเองแบบพึ่งตนเอง การรับรู้ตนเองแบบพึ่งผู้อื่น ที่ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter Method และเปรียบเทียบค่า beta weight ของตัวแปรต้น เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรใดสามารถพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงได้มากกว่ากัน

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง

ผลการวิจัย

1. ตัวแปรการตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยงไม่แสดงความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ Interdependent ($r = 0.281, p < .01$)
2. ตัวแปร Interdependent self-construal มีความสามารถในการพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยง ($\beta = 0.30, p < .001$)
3. ตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตน มีความสามารถในการพยากรณ์การตั้งเป้าหมายแบบหลีกเลี่ยง ($\beta = -0.14, p < .01$)

รายการอ้างอิง

- Elliot, A. (1997). The 2×2 achievement goal framework in a physical education context. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(2), 147-168.
- Elliot, A. (1997). Performance-approach goals: good or bad forms of regulation? *International Journal of Educational Research*, 39(4-5), 339- 356.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (1999). Test anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(4), 628-644.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34(3), 169-189.
- Tanaka, A., Okuno, T., & Yamauchi, H. (2002). Achievement motives, cognitive and social competence, and achievement goals in the classroom. *Perceptual and Motor Skills*, 95(2), 445-458.
- Levesque, C., Zuehlke, A. N., Stanek, L. R., & Ryan, R. M. (2004). Autonomy and competence in german and american university students: A comparative study based on self-determination theory. *Journal of Educational Psychology*, 96(1), 68-84.
- Arnocky, S., Stroink, M., & De Cicco, T. (2007). Self-construal predicts environmental concern, cooperation, and conservation. *Journal of Environmental Psychology*, 27(4), 255-264.
- Witkow, M. R., & Fuligni, A. J. (2007). Achievement goals and daily school experiences among adolescents with asian, latino, and european american backgrounds. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 584-596.
- Midgley, C., Kaplan, A., & Middleton, M. (2001). Performance-approach goals: Good for what, for whom, under what circumstances, and at what cost? *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 77-86.
- Yeh, C. J. (2002). Taiwanese students' gender, age, interdependent and independent self-construal, and collective self-esteem as predictors of professional psychological help-seeking attitudes. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8(1), 19-29.
- Tarr, N. D., Kim, M., & Sharkey, W. F. (2005). The effects of self-construals and embarrassability on predicament response strategies. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(5), 497-520.

- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., & Elliot, A. J. (1998). Rethinking achievement goals: When are they adaptive for college students and why? *Educational Psychologist*, 33(1), 1-21.
- Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 767-779.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเรื่อง การเรียน

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้อย่างระมัดระวังแล้วระบุว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความในแต่ละข้ออย่างน้อยเพียงใด เกี่ยวกับการเรียนในมหาวิทยาลัย แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องตามความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1 การได้คะแนนดีกว่าเพื่อนร่วมชั้นเป็นเรื่องสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
2 ข้าพเจ้าอยากเรียนรู้ให้มากที่สุดจากมหาวิทยาลัย	1	2	3	4
3 ข้าพเจ้าถามตัวเองว่า "จะทำอย่างไรหากได้คะแนนไม่ดี"	1	2	3	4
4 ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายในการเรียนไว้ว่าจะต้องได้เกรดดีกว่าเพื่อนร่วมชั้นส่วนใหญ่	1	2	3	4
5 ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เรียนอย่างถ่องแท้สำคัญสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
6 ข้าพเจ้ากังวลว่าจะได้เกรดไม่ดี	1	2	3	4
7 ข้าพเจ้าพยายามแสดงว่าตนเองมีความสามารถเหนือกว่าเพื่อนร่วมชั้น	1	2	3	4
8 ข้าพเจ้าหวังว่าจะมีความรู้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้นเมื่อเรียนจบ	1	2	3	4
9 ความกลัวว่าจะได้คะแนนไม่ดีเป็นแรงผลักดันในการเรียนของข้าพเจ้า	1	2	3	4
10 ความอยากได้คะแนนดีกว่าเพื่อนร่วมชั้นเป็นแรงบันดาลใจในการเรียนของข้าพเจ้า	1	2	3	4
11 ข้าพเจ้าอยากรู้เนื้อหาที่เรียนทั้งหมดให้กระจ่าง	1	2	3	4
12 ข้าพเจ้าหวังว่าจะได้เกรดไม่ดีเวลาเรียนหนังสือ	1	2	3	4
13 การได้เกรดดีไม่แพ้เพื่อนร่วมชั้นสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
14 ข้าพเจ้าชอบเรียนวิชาที่ทำหายความสนใจถึงแม้ว่าวิชานั้นจะยากก็ตาม	1	2	3	4

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น			
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15	ข้าพเจ้าอยากเรียนให้ได้ดี เพื่อให้ครอบครัว เพื่อน อาจารย์และคนอื่นๆได้ชื่นชม	1	2	3	4
16	ข้าพเจ้าชอบเรียนวิชาที่ยากท้าทาย เพราะวิชาเหล่านั้น จะช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ	1	2	3	4
17	ข้าพเจ้าไม่ยอมให้มีภาระประเมินผลการเรียน	1	2	3	4

แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้ความสามารถ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้อย่างระมัดระวังแล้วระบุว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องตามความเป็นจริง

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น			
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจความสามารถในการเรียนมหาวิทยาลัยของตนเอง	1	2	3	4
2	ข้าพเจ้าเข้าใจเนื้อหาที่เรียนในมหาวิทยาลัย	1	2	3	4
3	ข้าพเจ้าทำตามเป้าหมายที่วางไว้ใน การเรียนมหาวิทยาลัยได้	1	2	3	4
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆและเรียนมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4

แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้การมีอิสระภายในตนเอง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้อย่างระมัดระวังแล้วระบุว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องตามความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1 ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นกับอาจารย์ได้อย่างเต็มที่ขณะเรียนหนังสือ	1	2	3	4
2 อาจารย์มั่นใจว่าข้าพเจ้าจะเรียนได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4
3 อาจารย์กระตุ้นให้ข้าพเจ้าถามคำถาม	1	2	3	4
4 อาจารย์รับฟังว่าข้าพเจ้าต้องการอะไร	1	2	3	4
5 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณครูใส่ใจกับข้าพเจ้า	1	2	3	4
6 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองสามารถบอกความรู้สึกที่มีกับอาจารย์ได้	1	2	3	4
7 อาจารย์พยายามทำความเข้าใจมุมมองของข้าพเจ้าก่อนที่จะแนะนำทางเลือกอื่นๆ	1	2	3	4
8 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าอาจารย์ให้ตัวเลือกและโอกาสในการตัดสินใจในเรื่องการเรียนกับข้าพเจ้า	1	2	3	4
9 อาจารย์มั่นใจในความสามารถของข้าพเจ้า	1	2	3	4
10 อาจารย์สนใจฟังเรื่องราวของข้าพเจ้า	1	2	3	4
11 ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเรื่องต่างๆกับอาจารย์ได้	1	2	3	4
12 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนกับอาจารย์ได้	1	2	3	4

แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้ตนเอง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้อย่างระมัดระวังแล้วระบุว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องตามความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1 ข้าพเจ้าเคารพผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า	1	2	3	4
2 เวลาที่ข้าพเจ้าไม่ต้องการทำอะไรข้าพเจ้าจะบอกปฏิเสธตรงๆไม่พูดอ้อมค้อม	1	2	3	4
3 การรักษาความกลมเกลียวในหมู่คณะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
4 การแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียนไม่เป็นปัญหาสำหรับข้าพเจ้าเลย	1	2	3	4
5 ความสุขของข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับความสุขของคนรอบข้าง	1	2	3	4
6 การได้จินตนาการนึกฝันถึงสิ่งต่างๆสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
7 ข้าพเจ้าจะสละที่นั่งบนรถไฟฟ้าให้อาจารย์	1	2	3	4
8 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรอคอยที่จะได้รับคำชมหรือรางวัลเป็นพิเศษแต่เพียงผู้เดียว	1	2	3	4
9 ข้าพเจ้านับถือคนที่อ่อนน้อมถ่อมตน	1	2	3	4
10 ข้าพเจ้าปฏิบัติตัวเช่นเดิมทั้งที่บ้านและที่มหาวิทยาลัย	1	2	3	4
11 ข้าพเจ้ายอมสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	1	2	3	4
12 การพึ่งตนเองได้เป็นเรื่องสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
13 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณสมบัติกับผู้อื่นสำคัญกว่าความสำเร็จของตนเอง	1	2	3	4
14 ข้าพเจ้าปฏิบัติตัวเช่นเดิมไม่ว่าเมื่ออยู่กับผู้ใด	1	2	3	4
15 ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงพ่อแม่เมื่อวางแผนการศึกษา	1	2	3	4

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรอคอยที่จะเรียกคนรู้จักใหม่ด้วยชื่อเล่น ถึงแม้ว่าคนผู้นั้นจะมีอายุมากกว่าข้าพเจ้ามากก็ตาม	1	2	3	4
17 การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
18 ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำตัวตรงไปตรงมาและเปิดเผยกับคนรู้จักใหม่	1	2	3	4
19 ข้าพเจ้าชอบที่จะมีเอกลักษณ์โดดเด่นแตกต่างจากผู้อื่น	1	2	3	4
20 ข้าพเจ้ารู้สึกประทับใจต่อน้องชายหรือน้องสาวทำผิด	1	2	3	4
21 การเป็นตัวของตัวเองไม่ต้องขึ้นกับผู้อื่นสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
22 แม้ข้าพเจ้าจะไม่เห็นด้วยอย่างรุนแรงกับเพื่อนในกลุ่ม ข้าพเจ้าก็จะเสียงไม่ได้เถียง	1	2	3	4

แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจภายใน

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้อย่างระมัดระวังแล้วระบุว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องตามความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1 ข้าพเจ้าชอบการเรียนในมหาวิทยาลัยมาก	1	2	3	4
2 การเรียนในมหาวิทยาลัยสนุก	1	2	3	4
3 ข้าพเจ้าคิดว่า การเรียนมหาวิทยาลัยน่าเบื่อ	1	2	3	4
4 การเรียนมหาวิทยาลัยไม่ได้ดึงดูดใจข้าพเจ้าเลย	1	2	3	4
5 ข้าพเจ้าบอกได้ว่าการเรียนมหาวิทยาลัยน่าสนใจมาก	1	2	3	4
6 ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองเพลิดเพลินกับการเรียนมหาวิทยาลัย	1	2	3	4
7 ขณะเรียนหนังสือ ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีความสุขกับการเรียน	1	2	3	4

แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้การมีอิสระภายในตนเอง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้อย่างระมัดระวังแล้วระบุว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องตามความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1 ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นกับผู้ปกครองได้อย่างเต็มที่	1	2	3	4
2 ผู้ปกครองมั่นใจว่าข้าพเจ้าจะทำการต่างๆได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4
3 เวลาพูดคุยกันผู้ปกครองเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นได้	1	2	3	4
4 ผู้ปกครองรับฟังว่าข้าพเจ้าต้องการอะไร	1	2	3	4
5 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณปกครองใส่ใจกับข้าพเจ้า	1	2	3	4
6 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองสามารถบอกความรู้สึกที่มีกับผู้ปกครองได้	1	2	3	4
7 ผู้ปกครองพยายามทำความเข้าใจมุมมองของข้าพเจ้าก่อนที่จะแนะนำทางเลือกอื่นๆ	1	2	3	4
8 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้ปกครองให้ตัวเลือกและโอกาสในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆกับข้าพเจ้า	1	2	3	4
9 ผู้ปกครองมั่นใจในความสามารถของข้าพเจ้า	1	2	3	4
10 ผู้ปกครองสนใจฟังเรื่องราวของข้าพเจ้า	1	2	3	4
11 ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเรื่องต่างๆกับผู้ปกครองได้	1	2	3	4
12 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในเรื่องต่างๆกับผู้ปกครองได้	1	2	3	4