

The Implementation of Goal Setting Learning Model to Enhance Learning Achievement Motivation and Achievement of Teacher Students at Suratthani Rajabhat University¹

Phawika Paksa²

Received: June 23, 2015

Accepted: September 30, 2015

Abstract

The purposes of this research were 1) to develop the goal setting learning model to enhance learning achievement motivation and achievement; 2) to study the effect of goal setting learning model on learning achievement motivation; and 3) to study effect of goal setting learning model on learning achievement. Subjects consisted of 2 classrooms of first year teacher students who registered in the subject of Human Relation, in semester two of the academic year 2012. They were purposive selected and randomly assigned into two groups: an experimental group and a control group. The goal setting learning model consisted of 5 steps: 1) preparation, 2) goal setting, 3) learning, 4) evaluation, and 5) feedback. The intervention involved 8 training sessions, with each session lasting 2 hours and 30 minutes. Pretest and posttest, subjects were evaluated on the Achievement Motivation Inventory and Learning Achievement Test. The t-test was employed for data analysis. The results were 1) the efficiency of goal setting learning model is higher than criterion; 2) learning achievement motivation posttest of experimental group was higher than those in the control group and their pretest at the .05 level of significance; and 3) learning achievement posttest of experimental group were not different from those in control group, however, there were higher than their pretest at the .05 level of significance.

Keywords: goal setting, learning achievement motivation, learning achievement

¹ Research was funded by Suratthani Rajabhat University

² Lecturer, Educational Psychology and Guidance Program, Faculty of Education,
Suratthani Rajabhat University E-mail: pomme_3p@hotmail.com, Tel: 08-6594-0821

การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย
เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี¹

ภวิกา ภักษา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย และ 2) ศึกษาผลของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 2 ห้องเรียน ที่ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงและใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งแต่ละห้องเรียนออกเป็น กลุ่มทดลอง (เรียนรู้ตามรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย) และกลุ่มควบคุม (เรียนรู้ด้วยการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ) รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม 2) ขั้นตั้งเป้าหมาย 3) ขั้นเรียนรู้ 4) ขั้นประเมินผล และ 5) ขั้นข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งใช้ เวลาในการดำเนินกิจกรรมครั้งละ 2 ชั่วโมง 30 นาทีเป็นเวลา 8 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยความ แตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กว่ากลุ่มควบคุมและสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุม แต่สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

¹ งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

E-mail: pomme_3p@hotmail.com, Tel: 08-6594-0821

บทนำ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทุกๆบริบท ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตที่บ้าน โรงเรียน (Eccles & Wigfield, 2002) สำหรับในบริบททางการศึกษานั้น แรงจูงใจถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ โดยมีการยืนยันว่าผู้เรียนที่ได้รับการจูงใจ จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการเรียนสูงกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้รับการจูงใจ ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจจะทำให้พวกเขาใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนและเรียนรู้สิ่งต่างๆได้มากกว่าผู้เรียนคนอื่นๆ (Sternberg & Williams, 2010)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการจูงใจนั้น พบว่าเป้าหมายเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจได้ โดยเฉพาะในบริบททางการศึกษาดังเช่นที่ Bandura (1977, 1986) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายว่ามีผลหลายประการ โดยสิ่งหนึ่งที่ได้รับผลจากการตั้งเป้าหมาย คือ แรงจูงใจเช่นเดียวกับ Geen (1995) ที่ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ แสดงออกมาโดยผ่านการกระทำหรือพฤติกรรมในลักษณะของความพยายาม การกระตือรือร้น การจดจ่อ นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายกับแรงจูงใจในการเรียน และพบว่าเป้าหมายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการเรียน (อริสา ภูริวัฒน์, 2553)

ในด้านของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ (Pintrich & Schunk, 2002) และช่วยพัฒนาตัวแปรอื่นๆที่หลากหลาย เช่น แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน (Buzza, 2015) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Pintrich, 2000; วัลภา สบายยิ่ง, 2542) ทักษะการแก้ปัญหา (Gabriele, 2007) นอกจากนี้ ตัวแปรหนึ่งที่มีการศึกษาควบคู่กับการตั้งเป้าหมายค่อนข้างชัดเจน นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์และความสามารถ

ในด้านต่างๆ ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ประกอบกับมีงานวิจัยจำนวนมากที่มีผู้สนใจศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควบคู่กัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ในงานวิจัยชิ้นนี้ควรที่จะศึกษาตัวแปรทางด้านแรงจูงใจและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควบคู่กัน

แม้ผลการวิจัยโดยส่วนใหญ่จะสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่งานวิจัยเหล่านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาในมิติของลักษณะของการตั้งเป้าหมาย (Goal Orientation) และอธิบายถึงความสัมพันธ์เท่านั้น ทำให้ในปัจจุบันงานวิจัยในเชิงทดลองที่มุ่งพัฒนาและนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายไปทดลองใช้เพื่ออธิบายอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีน้อย ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายในครั้งนี้ จึงเป็นการนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้ในห้องเรียนและนำไปสู่การสะท้อนข้อค้นพบเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่อาจจะช่วยให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. เพื่อศึกษาผลของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การตั้งเป้าหมายมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1986) ที่เชื่อว่าพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปก็เนื่องจาก 1) ตัวบุคคลนั้น และ 2) สภาพแวดล้อม ซึ่งตัวบุคคลจะต้องเกิดความสามารถในการคาดหวังผลการกระทำในอนาคต และการตั้งเป้าหมายก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ตัวบุคคลเกิดการคาดหวังผล (Bandura, 1986) ด้วยแนวคิดดังกล่าวจึงเป็นพื้นฐานในการอธิบายทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke และ Latham (1990) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่สะท้อนด้านปัญญาสังคม ซึ่งบุคคลพยายามอย่างยิ่งที่จะบรรลุ

ทฤษฎีนี้ได้มุ่งอธิบายวิธีการที่แต่ละบุคคลใช้เพื่อพัฒนาเป้าหมายของตนเองตามสถานการณ์ต่างๆ โดยเป้าหมายจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การเลือกเป้าหมาย (Goal Content) เป็นการที่บุคคลเลือกเป้าหมายพร้อมทั้งพิจารณาระดับของเป้าหมายที่มีความพยายามที่จะบรรลุ และ 2) การยอมรับในเป้าหมาย (Goal Commitment) เป็นระดับความเข้มของแนวทางในการพยายามและความกระตือรือร้นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ องค์ประกอบที่จะส่งผลต่อการเลือกเป้าหมายและการยอมรับเป้าหมายประกอบด้วย 1) องค์ประกอบจากตัวบุคคล ได้แก่ ผลงานที่ผ่านมา ความสามารถที่แท้จริง การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การอนุมานสาเหตุ ค่านิยม และ อารมณ์ 2) องค์ประกอบจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ องค์ประกอบของกลุ่ม บทบาทของตัวแบบ โครงสร้างของรางวัล อำนาจและการกำหนดเป้าหมาย และ ข้อมูลย้อนกลับ (Locke & Latham, 1990)

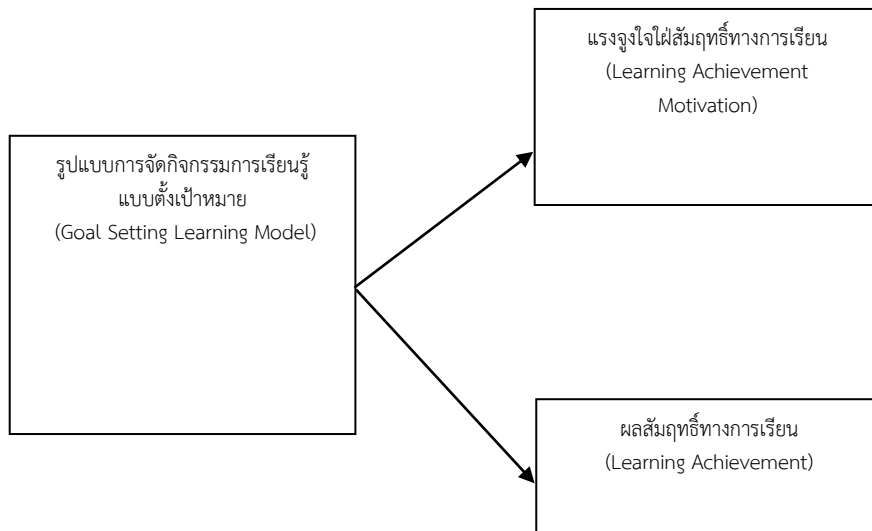
การออกแบบรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การตั้งเป้าหมายเข้ามาประยุกต์ใช้จึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเลือกเป้าหมายและการ

ยอมรับในเป้าหมาย ซึ่งจะขึ้นอยู่กับลักษณะของเป้าหมายที่บุคคลเลือกที่จะนำมาใช้ โดย Bandura (1986) ได้สรุปลักษณะของเป้าหมายเอาไว้ 4 ประการได้แก่ 1) มีลักษณะเฉพาะเจาะจง คือ กำหนดอย่างชัดเจนว่าพฤติกรรมอะไรเป็นสิ่งที่ต้องการกระทำ จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นและชี้้นำในการทำพฤติกรรมสูงกว่าการตั้งเป้าหมายทั่วไป 2) มีลักษณะท้าทายยิ่งตั้งเป้าหมายไว้สูงก็จะมี ความพยายามในการทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ 3) เป็นเป้าหมายระยะสั้น จะมีผลต่อแรงจูงใจ ความคาดหวังในความสามารถและความสนใจในกิจกรรม นอกจากนี้เป้าหมายระยะสั้นยังช่วยให้บุคคลพบกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวอย่างรวดเร็ว และได้ข้อมูลจากการกระทำที่ชัดเจนกว่า (Schunk, 1984) และ 4) เป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริงการตั้งเป้าหมายที่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงจูงใจ (Schunk, 1990)

แรงจูงใจเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมาย ทั้งนี้จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Ford และ Nichols (1991) พบว่า ระดับของแรงจูงใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ เป้าหมาย ทั้งนี้องค์ประกอบของเป้าหมายที่มีผลต่อแรงจูงใจนั้นประกอบด้วย การที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากปฏิกริยาต่อตนเอง (Self-Reactive Influence) เป็นการเพิ่มแรงจูงใจโดยผ่านกระบวนการประเมินตนเอง รวมถึงข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ยังช่วยให้บุคคลตัดสินใจกระทำของตนกับเป้าหมายได้ ทำให้เกิดแรงจูงใจผ่านกระบวนการเปรียบเทียบซึ่งเกิดขึ้นในตนเอง นอกจากนี้ การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-Set Goal) เป็นการทำให้บุคคลตั้งเป้าหมายได้เหมาะสมกับระดับความสามารถของตนเอง เนื่องจาก บุคคลมีแนวโน้มตระหนักถึงระดับความสามารถของตนเองอยู่แล้ว ดังนั้น การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจึงเป็นการส่งผลต่อ

การยอมรับเป้าหมายและการใช้ความพยายาม เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งขึ้น ด้วยเหตุนี้องค์ประกอบของเป้าหมายทั้ง 3 ประการจึงส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจ (Bandura, 1977, 1986) โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จเป็นอย่างดีตามมาตรฐานที่ดีเลิศ และจะทำให้ได้ตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เมื่อประสบความสำเร็จจะรู้สึกสบายใจและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบ และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว (McClelland, 1953)

ในบริบททางการศึกษานั้น ได้มีการกล่าวถึงการตั้งเป้าหมายที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเรียน ดังเช่นที่ มาลี จุฑา (2542) ได้กล่าวถึงแนวทางหนึ่งในการพัฒนาแรงจูงใจคือ จะต้องให้ผู้เรียนตั้งจุดหมาย (Objective) ซึ่งเป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายของการเรียนในแต่ละครั้งว่าต้องการให้เกิดอะไรขึ้นในตัวผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับรู้และเข้าใจ จะได้ติดตามและประเมินผลการเรียนว่าบรรลุจุดหมายมากน้อยเพียงใด เช่นเดียวกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2544) ที่ได้เสนอวิธีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอนวิธีหนึ่งไว้ว่า ครูควรแนะนำให้เด็กเริ่มหัดวางเป้าหมายในการเรียนสำหรับตนเอง เพราะคนที่เรียนหรือทำงานอย่างมีเป้าหมาย จะกระทำด้วยความตั้งใจ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบการวิจัยเป็นแบบมีกลุ่มควบคุม และมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Pretest-Posttest Control Group Design)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ชั้นปีที่ 1 จำนวน 2 ห้องเรียน ทั้งหมด 79 คน ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชามนุษย์สัมพันธ์สำหรับครูภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 กำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ความพอเพียงในการอ้างอิงซึ่งใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อสุ่มรูปแบบกิจกรรมให้กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมดังนี้

ห้องเรียนที่ 1 กลุ่มทดลองที่เรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้อิงแบบตั้งเป้าหมาย

ห้องเรียนที่ 2 กลุ่มควบคุมที่เรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้อิงแบบปกติ

เครื่องมือในการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้อิงแบบตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Learning Model) พัฒนาขั้นตอนและกระบวนการมาจาก ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (A Theory of Goal Setting) ของ Locke และ Latham (1990) ซึ่งใช้แนวความคิด 2 ประการคือ 1) การเลือกเป้าหมาย (Goal Choice/

Goal Content) เป็นการที่บุคคลเลือกเป้าหมายพร้อมทั้งพิจารณาระดับของเป้าหมายที่มีความพยายามที่จะบรรลุ โดยใช้ลักษณะของเป้าหมายที่ดีตามที่ Bandura (1986) ได้ระบุไว้ 2) การยอมรับในเป้าหมาย (Goal Commitment) เป็นระดับความเข้มของแนวทางความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะประยุกต์ใช้แนวคิดขององค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ 3 ประการ (Bandura, 1986, 1997) คือ อิทธิพลจากปฏิกิริยาของตนเอง (Self-Reactive Influence) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-Set Goal) ใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้อิงแบบตั้งเป้าหมาย 5 ครั้ง ครั้งละ 3 คาบ (2 ชั่วโมง 30 นาที) เป็นเวลา 8 สัปดาห์ โดยในแต่ละครั้งจะเป็นลักษณะของการจัดการเรียนรู้อิงแบบตั้งเป้าหมาย 5 ขั้นตอน ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย

กระบวนการจัดการเรียนรู้	คำอธิบาย
ขั้นเตรียมความพร้อม (Preparation)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นตอนนี้เป็นการอธิบายและเน้นย้ำให้ผู้เรียนได้รู้จักกระบวนการของการตั้งเป้าหมาย หลักการและความสำคัญของเป้าหมายโดยสังเขป เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกการตั้งเป้าหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม 2. ผู้สอนชี้แจงเนื้อหา / หัวข้อที่จะได้เรียนในแต่ละคาบ รวมถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้รับทราบเพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายที่ต้องการได้
ขั้นตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนให้ผู้เรียนบันทึกประเด็นที่จะเรียนรู้ พร้อมกับเป้าหมายที่ต้องการจากการเรียนในคาบเรียนนั้น รวมถึงผลคะแนนที่ต้องการได้รับ ลงในสมุดบันทึกการตั้งเป้าหมาย 2. ผู้สอนเน้นย้ำให้ผู้เรียนตระหนักถึงเป้าหมายที่ตนได้วางไว้ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ <p>โดย Bandura (1986) ได้กล่าวถึงลักษณะของเป้าหมายที่ดีไว้ 4 ประการ คือ มีลักษณะเจาะจง ทำหาย ระยะเวลาสั้นและสอดคล้องกับความเป็นจริง นอกจากนี้ Ford และ Nichols (1991) ยังได้ระบุว่า เป้าหมายที่ยากแต่หากสามารถที่จะบรรลุได้นั้นย่อมมีผลเชิงบวก ดังนั้นในขั้นนี้ ผู้สอนจะต้องเน้นย้ำให้ผู้เรียนได้ตั้งเป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับลักษณะของเป้าหมายที่ดีตามทฤษฎีที่ได้กล่าวไว้</p>
ขั้นเรียนรู้ (Learning)	<p>ในขั้นนี้จะเป็นกระบวนการที่จัดให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ตามขั้นตอนปกติคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขั้นนำ จะเป็นการเชื่อมโยงความรู้เดิม ประสบการณ์ การดึงความสนใจของผู้เรียนให้เตรียมตัวเพื่อเข้าสู่เนื้อหาที่จะได้เรียนในแต่ละคาบ 2. ขั้นสอน เป็นขั้นที่ผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามเนื้อหาที่ได้เรียนในแต่ละวัน โดยอาจจะมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและแตกต่างกันไปในแต่ละคาบ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุด 3. ขั้นสรุป เป็นการสรุปเนื้อหาที่ได้รับในแต่ละวันเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องของผู้เรียน
ขั้นประเมินผล (Evaluation)	<p>ในขั้นนี้ผู้สอนจะใช้เครื่องมือในการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนโดยใช้แบบทดสอบหลังเรียน พร้อมทั้งร่วมกันเฉลยคำตอบที่ถูกต้องกับผู้เรียน</p>
ขั้นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	<p>ในขั้นนี้ผู้สอนจะให้ผู้เรียนได้มีการสรุปผลจากการตั้งเป้าหมาย ว่าบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้หรือไม่ ซึ่งหากบรรลุผลที่ได้วางไว้ผู้สอนก็จะกล่าวชื่นชม แต่หากใครที่ไม่บรรลุผลที่ได้วางไว้ ผู้สอนก็จะให้กำลังใจ รวมทั้งให้พิจารณาว่าตนเองมีข้อบกพร่องใดบ้าง แล้วนำมาแก้ไขในครั้งต่อไป ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับ ถือเป็นองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการตั้งเป้าหมายเป็นอย่างยิ่ง (Locke & Latham, 1990)</p>

2. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่ สัมฤทธิ์ ของ McClelland (1953) 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง 2) กล้าเสี่ยงพอสมควร 3) มีความกระตือรือร้น 4) คาดการณ์หรือวางแผนล่วงหน้า 5) มีทักษะในการจัดระบบงาน และ 6) ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ ซึ่งแต่ละด้านจะมี 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ประเมิน ตั้งแต่ระดับไม่จริงเลยไปจนถึงระดับจริงที่สุด มีค่า CTIC ระหว่าง .40 - .68 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ คือ .93

3. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา มนุษยสัมพันธ์สำหรับครู เป็นแบบทดสอบที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยลักษณะของแบบทดสอบจะเป็น ปรนัยแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) จำนวน 30 ข้อ และแบบอัตนัยจำนวน 2 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในรายวิชามนุษยสัมพันธ์สำหรับครู 4 บท ซึ่งมีค่าความยากอยู่ระหว่าง .41- .81 ค่า อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .31 - .73 และค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ .789

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. การดำเนินการก่อนการทดลอง

ก่อนดำเนินการทดลอง 1 สัปดาห์ ผู้วิจัย ดำเนินการทดสอบผู้เรียนทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่ม ควบคุม โดยใช้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการ เรียนและแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อใช้เปรียบเทียบค่าความแตกต่าง ระหว่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบพบว่าทั้งสอง กลุ่มไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังนำคะแนนดังกล่าว มาเป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest) หลังจากนั้น ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอธิบาย

กระบวนการทดลองให้กลุ่มทดลองได้รับทราบ โดย เน้นที่การอธิบายกระบวนการในการฝึกตั้งเป้าหมาย และประเมินผลการตั้งเป้าหมายนั้น พร้อมทั้งเน้นให้ ผู้เรียนเห็นถึงความสำคัญของการตั้งเป้าหมาย

2. การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตาม รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับกลุ่มทดลอง และใช้การจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบปกติกับกลุ่มควบคุม เป็นเวลา 8 สัปดาห์ๆ ละ 1 ครั้ง ในระหว่างสัปดาห์ที่ 3 – 10 ของ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555

3. การดำเนินการหลังการทดลอง

หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย ครบตามจำนวนเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ทางการเรียนและทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนหลังจากจบการทดลอง 1 สัปดาห์ เพื่อใช้เป็น คะแนนหลังการทดลอง (Posttest)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประเมินค่าประสิทธิภาพของรูปแบบ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายด้วยวิธีการ คำนวณ $E1/E2 =$ ประสิทธิภาพของกระบวนการ/ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์โดยมีเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

2. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินการ โดยวิเคราะห์ค่า คะแนนการทำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการ เรียนและแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยนำไปใช้เพื่อการทำ ค่าดังต่อไปนี้

2.1) การหาความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่างกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุมหลังการทดลอง ด้วย t-test

Independent

2.2) การหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง ด้วย t-test Dependent

สรุปผลการวิจัย

1. ค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายมีค่าประสิทธิภาพมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 นั่นคือ มีค่า 84.26/85.59

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย และกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยวิธีแบบปกติ พบว่า หลังจากผ่านกระบวนการ

ทดลองกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่เรียนรู้ด้วยวิธีแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลความแตกต่างอยู่ในขนาดใหญ่ (d=0.53)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย พบว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลความแตกต่างอยู่ในขนาดใหญ่ (d= 2.60) โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างแสดงในตาราง 2 และ 3 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 2 ผลการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง

	M	SD	t	p
กลุ่มทดลอง	3.90	0.28	2.62	.01*
กลุ่มควบคุม	3.61	0.55		

*p < .05

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มทดลองระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

	M	SD	t	p
ก่อนทดลอง	3.38	0.29	8.00	.00*
หลังทดลอง	3.90	0.28		

*p < .05

จากตาราง 2 และ 3 สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย และกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยวิธี

แบบปกติ พบว่าหลังจากผ่านกระบวนการทดลอง กลุ่มที่เรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย และกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยวิธีแบบปกติมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มที่เรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

แบบตั้งเป้าหมาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลความแตกต่างอยู่ในขนาดใหญ่ ($d = 3.98$) โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างแสดงในตาราง 4 และ 5 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 4 ผลการทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง และระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง

	M	SD	t	p
กลุ่มทดลอง	17.08	1.78	-1.28	.20
กลุ่มควบคุม	17.60	1.48		

* $p < .05$

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มทดลองระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

	M	SD	t	p
ก่อนทดลอง	13.46	1.67	12.26	.00*
หลังทดลอง	17.08	1.78		

* $p < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบฯ โดยใช้ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (A Theory of Goal Setting) ของ Locke และ Latham (1990) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1986) เป็นแนวคิดหลักในการพัฒนารูปแบบฯ ซึ่งใช้หลักสำคัญ 2 ประการคือ 1) การเลือกเป้าหมาย และ

2) การยอมรับในเป้าหมาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หลักการของทฤษฎีและนำมาสร้างเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองหลักการตั้งเป้าหมาย โดยผ่านกระบวนการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองตามลักษณะของเป้าหมายที่ดี รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านกระบวนการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมินเป้าหมายในแต่ละครั้ง หลักดังกล่าวนี้นำมาประยุกต์สู่กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมความพร้อม (Preparation) ขั้นตอนตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) ขั้นตอนเรียนรู้ (Learning) ขั้นตอนประเมินผล (Evaluation) และขั้นตอนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาคู่มือ

การใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย (ฉบับร่าง) แล้วได้ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) และความเหมาะสมของกระบวนการ ทำการแก้ไขปรับปรุง ทดลองใช้ (Try Out) แล้วประเมินผล

จากกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น ดำเนินการตามขั้นตอนของการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการพัฒนารวมทั้งผ่านการประเมินและตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับที่ ทิศนา ขัมมณี (2545) ได้เสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบว่าการพัฒนารูปแบบต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) รูปแบบต้องมีปรัชญาทฤษฎีหลักการแนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบนั้น 2) มีการบรรยายหรืออธิบายภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) มีการจัดระบบคือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการพิสูจน์ทดลองถึงประสิทธิภาพของระบบนั้น และ 4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอน อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่สะท้อนประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายที่มีค่าเท่ากับ 84.26/85.59 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานในการพัฒนานวัตกรรมด้านพุทธิพิสัย ที่จะต้องมีเกณฑ์ประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่า 80/80 ตามแนวคิดของชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2520 อ้างถึงใน มนตรี แยมกสิกร, 2551)

นอกจากนี้ ในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ขั้นเตรียมความพร้อม (Preparation) ผู้วิจัยได้ชี้แจงและฝึกผู้เรียนให้ตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายความสามารถของตนเอง รวมทั้งต้องมี

ความสมเหตุสมผล จึงจะทำให้เป้าหมายดังกล่าวสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนได้

2) ขั้นตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) ผู้เรียนได้ฝึกการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งจากการพิจารณาการตั้งเป้าหมายของผู้เรียน (จากสมุดบันทึกการตั้งเป้าหมาย) พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถตั้งเป้าหมายได้ใกล้เคียงกับระดับคะแนนที่ได้รับ ทั้งนี้สะท้อนได้ว่า ผู้เรียนมีความเข้าใจในลักษณะของเป้าหมายที่ดีและสามารถตั้งเป้าหมายได้อย่างชัดเจน โดยมีผู้เรียนบางคนสามารถประเมินลักษณะเป้าหมายของตนเอง และถ่ายทอดผ่านข้อความ คือ

“บรรลุเป้าหมายแต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะเป้าหมายต่ำ อีกทั้งยังบรรลุไม่เด็ดขาด”

“บางทีอาจจะตั้งเป้าหมายไว้ไม่สูงหรือไม่ต่ำเกินไปเลยทำให้สามารถบรรลุได้ ต่อไปอาจจะตั้งเป้าหมายให้ท้าทายมากกว่านี้”

“จะพยายามตั้งเป้าหมายให้ท้าทายขึ้น”

“อาจจะตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป”

“ลดเป้าหมายลงอีกเล็กน้อย เพื่อไม่ให้สูงเกินความสามารถ”

3) ขั้นเรียนรู้ (Learning) ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาเกี่ยวกับรายวิชามนุษย์สัมพันธ์สำหรับครูผ่านกิจกรรมต่างๆที่ทางผู้วิจัยได้จัดขึ้น ทั้งนี้ ผู้เรียนหลายคนได้สะท้อนข้อความที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างน่าสนใจ เช่น จากการสอนเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล นักศึกษากลุ่มหนึ่งได้สะท้อนลงในสมุดบันทึกการตั้งเป้าหมายว่า

“เราควรจะปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้เข้ากับผู้อื่นได้”

“ความแตกต่างอาจนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันได้ โดยการที่เราพยายามปรับปรุงนิสัยของตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นได้”

“การปรับตัวเข้ากับธรรมชาติรอบกายของเรา ทุกคนนั้นเป็นคนเหมือนกัน แต่ไม่มีใครเหมือนกัน”

“ได้เข้าใจความแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่น และพยายามปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับผู้อื่น”

“ได้รู้ว่าการแตกต่างระหว่างบุคคลถ้าเราปรับและยอมรับกันและกัน เราก็จะอยู่ร่วมกันได้”

จากข้อความข้างต้นสามารถที่จะสรุปได้ว่า สิ่งนี้นักศึกษาสะท้อนผ่านข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวันนั้นจริง รวมทั้งยังเป็นการชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปวางแผนในการใช้ชีวิตประจำวันได้อีกด้วย

4) ชั้นประเมินผล (Evaluation) จากการทดสอบท้ายบทเรียนในแต่ละครั้งพบว่า ผู้เรียนจะร่วมกันเฉลยคำตอบ โดยมีการสุ่มถามเหตุผลที่เลือกตอบ แล้วช่วยกันพิจารณาว่าข้อใดควรเป็นข้อที่ถูกต้องที่สุด ระหว่างที่มีการเฉลยคำตอบพบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ในห้องเรียนจะมีความกระตือรือร้นในการค้นหาคำตอบ และแสดงออกถึงพฤติกรรมของการใส่ใจในคำตอบ เมื่อตนเองตอบได้ถูกต้องจะมีเสียงโห่ร้องด้วยความดีใจ ส่วนผู้เรียนที่ตอบผิดจะพยายามสอบถามเพิ่มเติมว่าคำตอบดังกล่าวผิดเพราะอะไร ผู้วิจัยจะอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้มีเนื้อหาครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5) ชั้นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เมื่อผ่านการพิจารณาครบถ้วน ผู้เรียนจะประเมินว่า บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้หรือไม่ พร้อมทั้งระบุสาเหตุ ซึ่งเมื่อพิจารณาพบว่า ผู้เรียนสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง ดังตัวอย่างจากข้อความต่อไปนี้

“สิ่งที่บรรลุเป้าหมาย เพราะเริ่มเรียนรู้และเริ่มเข้าใจในสิ่งที่อาจารย์สอน และที่สำคัญ เริ่มที่จะมีเป้าหมายเป็นของตนเอง”

“ที่ทำให้ฉันบรรลุได้ เพราะมีความเข้าใจและตั้งใจในการฟัง”

“สิ่งที่ทำให้บรรลุ คือ ตั้งใจเรียนมากขึ้น ตั้งใจฟังโจทย์ข้อสอบ เพื่อนๆอภิปรายงานได้ดี”

“บรรลุเป้าหมาย เพราะมีการยกตัวอย่าง และแยกให้เห็นข้อแตกต่างของแนวคิด แต่ละแนวคิดชัดเจน”

“ที่ไม่บรรลุ เพราะเนื้อหาซับซ้อนและยังไม่เข้าใจเนื้อหาหลักซึ่ง”

“ที่ไม่บรรลุ เพราะตั้งเป้าหมายสูงเกินไป เนื้อหาเยอะ และยังไม่ได้ทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้”

จากข้อความข้างต้น เป็นสิ่งสะท้อนได้ว่าทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการตั้งเป้าหมาย ผู้เรียนได้ฝึกการประเมินตนเอง รวมถึงวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ต่างๆในการเรียนรู้เกิดขึ้น นำไปสู่การวางแผนการเรียนในครั้งต่อไป

2. ผลของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมาย

1) ผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง ผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ตามรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการแบบปกติ รวมทั้งสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสะท้อนให้เห็นว่า การตั้งเป้าหมาย จะส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจที่พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ (2544) ได้เสนอไว้ว่า ควรที่จะให้ผู้เรียนได้มีการตั้งเป้าหมายก่อนการเรียนด้วยตนเอง นอกจากนี้ แนวคิดของ Bandura (1986) และทฤษฎีแรงจูงใจของ Ford และ Nichols (1991) ยังได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า นอกจากในส่วนของอารมณ์ ความเชื่อในความสามารถของบุคคล (Self-Efficacy) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้ระดับแรงจูงใจมีการพัฒนาขึ้นก็คือ การตั้งเป้าหมาย

อีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญในการยืนยันผลการวิจัย คือ บรรยากาศการเรียนรู้และลักษณะของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป คือ ผู้เรียนในกลุ่มทดลองจะมีความกระตือรือร้นและสนใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น เมื่อเริ่มมีการตั้งเป้าหมาย มีการซักถามในประเด็นที่สงสัยและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ตนมีความรู้ อีกทั้งยังสะท้อนผ่านทางข้อความในสมุดบันทึกการตั้งเป้าหมายในประเด็นของการพัฒนา เช่น

“จะตั้งใจเรียนมากกว่านี้ ตั้งใจฟัง มีความมานะพยายามมากกว่านี้ จะมีสมาธิและคิดทบทวนไตร่ตรองให้มากขึ้น”

“จะกลับไปอ่านทบทวนเนื้อหาให้เข้าใจมากกว่านี้และอ่านหนังสือมาก่อน”

“จะตั้งใจและฝึกออกความคิดเห็นเวลาอาจารย์สอน”

“จะตั้งเป้าหมายเท่าเดิม แต่จะตั้งใจเรียนให้มากกว่านี้ (วันนี้ไม่บรรลุเป้าหมาย)”

“ตั้งใจอ่านและทำให้ดีกว่าเดิม ต้องให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ และต้องทำให้ออกมาดูดีที่สุด”

“ไม่ใช้การจำเป็นหลัก แต่ต้องใช้ความเข้าใจมากกว่าและพยายามที่จะนำหลักธรรมไปใช้บ้าง”

“ฟังอาจารย์สอนอย่างตั้งใจ และคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง จะทำให้เราเข้าใจได้อย่างแท้จริง”

“พยายามให้สุดความสามารถในทุกครั้งที่ทำไม่ว่าจะทำอะไร”

จากข้อความดังกล่าว นอกจากจะสะท้อนถึงความกระตือรือร้นแล้ว ยังเชื่อมโยงถึงการวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้ผลที่ออกมาดีขึ้น รวมถึงความรับผิดชอบต่องานที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้คือ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามทฤษฎีของ McClelland (1953) จึงเป็นการยืนยันผลการวิจัยได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกให้ตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องจะมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เพิ่มมากขึ้น

2) ผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ตามรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างจากผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผลของงานวิจัยในด้านของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการดังต่อไปนี้

1) ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน

การวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเข้ามาทดลองนั้นเป็นนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา (กลุ่มทดลอง) และนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (กลุ่มควบคุม) ซึ่งก่อนการทดลองได้มีการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันแต่เมื่อได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากการสังเกตพบว่า นักศึกษาสาขาวิชา

วิทยาศาสตร์ ค่อนข้างที่จะมีความกระตือรือร้นในการเรียน ทั้งในด้านของความใส่ใจต่อชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย การร่วมมือกันทำงานในรูปแบบของกลุ่ม และการสะท้อนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ทั้งนี้สอดคล้องกับ Salgueira และคณะ (2012) ที่ได้ทำการสำรวจลักษณะของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประเทศโปรตุเกส ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาสายวิทยาศาสตร์จะมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ คือ เปิดรับต่อประสบการณ์ใหม่ๆ (Openness to Experience) มีพฤติกรรมที่เปิดเผยชอบเข้ากับสังคม (Extraversion) และ ยึดความซื่อตรง ถูกต้อง (Conscientiousness) นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับงานวิจัยของ Cano (2005) ที่ระบุว่า นักศึกษาวิทยาศาสตร์จะมีการรับรู้เกี่ยวกับทฤษฎีทางธรรมชาติและความรู้ (Epistemology) อยู่ในระดับสูง ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ด้วยผลการวิจัยดังกล่าว จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า นักศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาทางมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งยังมีแนวโน้มของความใส่ใจและรับรู้เนื้อหาใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ผลการทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

2) ลักษณะเนื้อหาของรายวิชา

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ ได้นำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชามนุษยสัมพันธ์สำหรับครู ซึ่งเนื้อหาโดยส่วนใหญ่จะเน้นที่กระบวนการ เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์สำหรับครู การฝึกปฏิบัติสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และเสริมสร้างสัมพันธภาพแห่งการช่วยเหลือนักเรียน เมื่อพิจารณาเนื้อหาส่วนใหญ่ จะพบว่า วิชาที่เน้นที่การนำไปประยุกต์ใช้มากกว่าการมุ่งไปยังเนื้อหาและทฤษฎี รวมถึงยังเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้เรียนแต่ละคนและจะต้องใช้ทักษะของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของรายวิชานี้จะเน้นที่การพัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและลักษณะพื้นฐานของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับนักศึกษามีช่วงอายุในระหว่าง 18 -

19 ปี ตามทฤษฎีพัฒนาการของ Piaget และ Erikson แล้ว บุคคลที่กำลังก้าวเข้าสู่วัยของผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีความคิดเห็นเป็นของตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณในการรับข้อมูล เป็นวัยที่พร้อมจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและรู้จักการเข้าสังคม (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2552) จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนทั้งสองกลุ่มนี้อาจจะมีทักษะของการสร้างมนุษยสัมพันธ์อยู่แล้ว มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่แตกต่างกันหลังจากการทดลอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งเป้าหมายเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการตั้งเป้าหมายและฝึกให้ผู้เรียนทุกคนได้มีการตั้งเป้าหมายก่อนที่จะเริ่มกระบวนการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ นำไปสู่แนวโน้มในการที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้ง ผู้สอน ผู้ปกครอง หรือผู้เรียนเอง ควรนำกระบวนการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการวิเคราะห์เนื้อหาวิทยานิพนธ์มนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เน้นทักษะเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยที่ประเมินทั้งในด้านทักษะและความรู้ควบคู่กันไป โดยเครื่องมือที่ประเมินทักษะอาจเป็นการให้นักศึกษารายงานตนเอง (Self-Report) หรือการสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

2) การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ควรพิจารณาเลือกกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกันในทุกๆ ด้าน แม้จะมีการทดสอบความแตกต่างทางสถิติก่อนทดลองแล้วก็ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อ

กลุ่มตัวอย่างได้รับการปลูกฝังทางกระบวนการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาของศาสตร์แตกต่างกัน จะส่งผลให้กระบวนการคิด การแสดงออกแตกต่างกันตามไปด้วย เช่น ผู้เรียนทางสายวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ก็ย่อมมีรายละเอียดบางประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาทั้งจากค่าสถิติและองค์ประกอบอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ทิศนา แคมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- มนตรี ไย้มกลีกร. (2550). *เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน : ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E1/ E2*. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 1-16.
- มาลี จุฑา. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2552). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริสา ภูริวัฒน์. (2553). *ผลของโปรแกรมพัฒนาการตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. New Jersersy: Academic Press.

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Experience of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Buzza, D. C. (2015). Goal Setting Support in Alternative Math Classes: Effects on Motivation and Engagement. *Exceptionality Education International*, 25(1), 35-66.
- Cano, F. (2005). Epistemological beliefs and approaches to learning: their change through secondary school and their influence on academic performance. *British Journal of Educational Psychology*, 75 (2), 203–221.
- Eccles, J., & Wigfield, A. (2002). *Motivational beliefs, values and goals*. Annual Review.
- Ford, M., & Nichols, C. W. (1991). *Using goal assessments to identify motivational patterns and facilitate behavioral regulation*. In M. Maehr & P. Pintrich (Eds), *Advances in motivation and achievement*, vol. 7: Goals and self-regulatory processes (pp. 57-84). Greenwich, CT: JAI.
- Geen, G. R. (1995). *Human motivation: a social psychology approach*. California: Brooks/Cole.
- Gabriele, A. J. (2007). The influence of achievement goals on the constructive activity of low achievers during collaborative problem solving. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 121-141.
- Locke, A. E., & Latham, P. G. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Pintrich, R. P. (2000). An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 92-104.
- Pintrich, R. P., & Schunk, H. D. (2002). *Motivation in Education: Theory, Research, and applications* (2nded.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Salgueira, A., Costa, P., Goncalves, M., Magalhaes, E., & Costa, J.M. (2012). Individual characteristics and student's engagement in scientific research: a cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 12, 95-103.
- Schunk, H. D. (1984). Sequential attributional feedback and children's achievement behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 76, 1159-1169.
- Schunk, H. D. (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *American Educational Research Journal*, 33(2), 359 – 382.
- Sternberg, R. J., & Williams, W. M. (2010). *Educational Psychology* (2nded.). New Jersey: Pearson Education.

