



## The Achievement Motivation and Vocational Students

Wanee Kongpaen<sup>1</sup> Boonmee Punthai<sup>2</sup> Srismorn Suriyasin<sup>3</sup>

### Abstract

This academic article aims to analyze the achievement motivation of vocational students based on the achievement motivation theory of McClelland, Atkinson and Alschuler.

Finding are as follows: The vocational students are necessary manpower to develop the country, especially their performance serve the growth of industry, commerce and service works. The strong image of the vocational students are they have knowledge, experience, and skills in performing professional work, being united, and helping each other but the weak image of some vocational students, who have problems, are using over emotion without reason to action, by its result, impacts the society and lack of communication skills. The achievement motivation is the need to have success which consists of multi characteristics factors such as goal setting, Planning, patience, self-confidence, responsibility, forecasting, feedback and setting excellent standard etc. Using group counseling to enhance achievement motivation will help the vocational students to know themselves, self-esteem, and desire to get success has the characteristics of a person who has achievement motivation. Finally at the end of the counseling process most of them have quality people with new good image that is proud to be accepted by society.

**Keywords:** Achievement Motivation; Vocational Students; Group Counseling

**Type of Article:** Academic Article

### Cite this article as:

Kongpaen, W., Punthai, B., & Suriyasin, S. (2023). The Achievement Motivation and Vocational Students. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 13(3), 673-684.

<sup>1</sup> Doctor of Philosophy Program in Counseling Psychology, Ramkhamhaeng University  
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand  
Corresponding Author Email: wanneekongpaen@gmail.com

<sup>2</sup> Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University

<sup>3</sup> Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## บทนำ

พระบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 25 กรกฎาคม 2539 มีดังนี้ “... การพัฒนาประเทศจะบรรลุผลตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดนั้น ... อย่างแรก ต้องมีคนดี คือมีปัญหา มีความรับผิดชอบ มีความวิริยะอุตสาหะ เป็นผู้ปฏิบัติ อย่างที่สอง ต้องมีวิทยาการที่ดี เป็นเครื่องใช้ประกอบการ อย่างที่สาม ต้องมีการวางแผนที่ดีให้พอเหมาะพอควร...” (Royal Secretariat Office, 2006)

ประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้จำเป็นต้องมีประชากรที่มีคุณภาพ คำว่าคุณภาพในที่นี้ หมายถึง ต้องพื้นฐานเป็นคนดี มีปัญหา มีความรับผิดชอบ และมีความอดทน ต่อมาต้องมีความรู้ดี และที่สำคัญต้องรู้จักวางแผน จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะเหล่านี้สอดคล้องกับความหมายของความต้องการความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ให้นักศึกษาอาชีวศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับคุณภาพด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นอกเหนือจากคุณภาพด้านความรู้และทักษะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาดีขึ้นอีกด้วย อีกทั้งปัญหาของสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำกรรมฐานแรงของนักศึกษาอาชีวศึกษาส่วนหนึ่ง น่าจะลดน้อยไปได้บ้าง ซึ่งที่ผ่านมาใช้วิธีการปรับโทษลงโทษตามกฎหมาย ซึ่งไม่ได้แก้ที่ตัวต้นอย่างถาวร ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการผลิตกำลังคนภาคอาชีวศึกษา ผู้เรียนไม่นิยมเข้าศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาเป็นเหตุให้ประเทศขาดกำลังคนในระดับกลางที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาภาคเกษตรและอุตสาหกรรม (Sutthinarakorn & Abdulsata, 2018) การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างความมั่นใจให้กับสาธารณชนและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

แรงงาน บทความนี้จะขอเป็นแรงกระตุ้นให้สถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่งปรับแนวคิดส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างจริงจังจึงคาดหมายว่าจะช่วยพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาอาชีวศึกษาและสะท้อนภาพลักษณ์ที่น่าภูมิใจของนักศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างยั่งยืน

การส่งเสริมคุณลักษณะของความต้องการความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาอาชีวศึกษาสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. ไว้หลายประการ เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสนใจใฝ่รู้ ความรักสามัคคี การพึ่งตนเอง ความอดกลั้น เป็นต้น (Somudon, 2017) คุณลักษณะดังกล่าวสามารถจัดกระทำโดยให้สถาบันการอาชีวศึกษาดูแลการแนวคิดคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม หรือโดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มด้วยการสนทนาเพื่อมุ่งทำความเข้าใจที่มาของแบบแผนทางความคิดที่เป็นลบและเปลี่ยนความคิดให้เกิดการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย ขยันเรียน อดทน มีความต้องการความสำเร็จในการเรียนและการประกอบอาชีพ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### นักศึกษาอาชีวศึกษา

นักศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ใน (1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นกำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ รับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือเทียบเท่าใช้ระยะเวลาศึกษา 3 ปีการศึกษา (2) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นกำลังคนระดับเทคนิค รับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าใช้ระยะเวลาศึกษา 2 ปีการศึกษาสำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ

เทียบเท่า ในประเภทวิชาหรือสาขาวิชาตามที่หลักสูตรกำหนด ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่าและผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าต่างประเภทวิชาหรือสาขาวิชาที่หลักสูตรกำหนด ใช้ระยะเวลาศึกษาประมาณ 3 ปีการศึกษา และ (3) หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (ทล.บ.) เป็นกำลังคนระดับเทคโนโลยี รับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะศึกษาใช้ระยะเวลาในการศึกษา 2 ปีการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว (Office of the Vocational Education Commission, 2019; “Vocational Education Act, B.E. 2551,” 2008)

นักศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 3 หลักสูตร ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยรุ่น คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อายุระหว่าง 15-18 ปี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อายุระหว่าง 18-20 ปี ส่วนหลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (ทล.บ.) อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยกำลังเปลี่ยนผ่านจากความเป็นเด็กเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และส่งผลต่อพฤติกรรมของวัยรุ่น มีอารมณ์รุนแรง ภูมิกว้าง ต้องการเพื่อน ต้องการการยอมรับ ความอบอุ่น

ตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อให้นักศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 3 หลักสูตรและการฝึกอบรมวิชาชีพมีคุณลักษณะ ดังนี้ “ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ” และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (Office of the Vocational Education Commission, 2017)

ภาพลักษณ์ที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของนักศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. จุดเด่น ได้แก่ (1) มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติงานวิชาชีพ (2) ปฏิบัติงานในเชิงปฏิบัติการได้จริง (3) มีความสามัคคี ช่วยเหลือกัน
2. จุดด้อย ได้แก่ (1) พฤติกรรมการใช้ความรุนแรง (2) ขาดทักษะในการสื่อสาร (3) ค่านิยมของสังคมต่อการเรียนสายอาชีวศึกษา

### การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับนักศึกษาอาชีวศึกษา

1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Bhanthumnavin (2006) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะกระทำเพื่อให้เกิดความสำเร็จที่ตนต้องการ โดยเริ่มจากการมองเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันที่เกิดขึ้น ในทำนองที่ตนต้องการจะทำบางอย่างให้สำเร็จในเหตุการณ์นั้น มองทุกอย่างเป็นงานที่ตนควรทำ ควรเข้าไปรับผิดชอบ ควรแก้ปัญหา แล้วเริ่มวางแผนดำเนินการให้เกิดความสำเร็จและป้องกันความล้มเหลวเอาไว้ทุกขั้นตอน และท้ายสุดเมื่อคิดว่าจะทำให้สำเร็จก็จะรู้สึกสุขใจ แต่เมื่อคิดว่าอาจล้มเหลวได้ด้วย ก็ไม่ย่อท้อเตรียมใส่ความพยายามของตนลงไปที่มากที่สุด

Lahey (2007) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการของจิตใจที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิต

Rabideau (2007) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จอย่างดีเยี่ยม แต่แต่ละบุคคลจะมีความพอใจ ความต้องการของตนเอง แตกต่างกันไป และเป็นแรงขับที่จะประสบความสำเร็จโดยมีเหตุผลที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ข้างต้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงกระตุ้นที่ต้องการความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิต

## 2. ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1961) นักจิตวิทยาสังคมแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของบุคคลเนื่องจากบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะพยายามเอาชนะปัญหาอุปสรรค ขอบงานที่ท้าทาย ลักษณะงานจะต้องไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป รู้จักใช้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้น บุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นนี้ จะมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดย McClelland พบว่า ถ้าสังคมใดประชาชนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สังคมนั้นจะมีพลังของความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เนื่องจากประชาชนจะมีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง พร้อมที่จะทำงานหนักสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและกระบวนการนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

## 3. ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากองค์ประกอบ 2 ลักษณะ คือ (1) แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการที่มาจากความปรารถนาของตนเอง เป็นความรู้สึกส่วนตัว สิ้นจ้ำง รางวัล หรือสิ่งตอบแทนต่างๆ หรือสิ่งล่อใจไม่มีความหมาย ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความมุ่งมั่นทำงาน โดยไม่ต้องมีสิ่งล่อใจหรือชักจูง จะกระตือรือร้น มีกำลังใจ และ (2) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง ความต้องการที่อาศัยสิ่งเร้าภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส รางวัล ตำแหน่ง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้การลงมือทำกิจกรรมใดๆ มีความหมายมากขึ้น

## ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1961) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้โดยผ่านการอบรม บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ รู้จักวางแผนงาน มีเป้าหมายในการทำงานสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงและพัฒนาตน

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1985) มีดังนี้

(1) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (individual responsibility) ความสำเร็จในการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของตนไม่ใช่ของคนอื่น

(2) กล้าเสี่ยงพอสมควร (medium risk-taking) มีเป้าหมายในการทำงานที่พอเหมาะกับความสามารถ

(3) ความกระตือรือร้น (energetic) ขยันขันแข็งมานะพยายาม

(4) คาดการณ์ล่วงหน้า (anticipation of future possibilities) มีแผนระยะยาวในการทำงาน

(5) มีทักษะในการจัดระบบงาน (organizational skills) มีความสามารถในการจัดงานให้เป็นระบบ 6) ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (knowledge of result of decision) จะติดตามผลการกระทำของตน ถ้ายังไม่ดีจะพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น

### 2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson (1964) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เป็นผู้บุกเบิกในการศึกษาพฤติกรรมแรงจูงใจของมนุษย์ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานมาจากแนวคิดของทฤษฎีของ McClelland โดยเขาเชื่อว่าลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจาก 2 องค์ประกอบ คือ

(1) ความหวังในความสำเร็จ (hope for success)

(2) กลัวความล้มเหลว (fail for failure) องค์ประกอบทั้ง 2 ประการ เป็นพื้นฐานสำคัญของการมีพฤติกรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีความหวังในความสำเร็จของงานที่ทำ ทำให้จูงใจให้เกิดความมุ่งมั่น

ต้องการงานให้เป็นที่ประจักษ์มีฉะนั้นอาจดูมองว่า ล้มเหลว ความกลัวที่จะล้มเหลว จึงเป็นปัจจัยที่กระตุ้น ให้มีความพยายามและมุ่งมั่นเพื่อไปให้ถึงจุดหมาย

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Alschuler

Alschuler (1973) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ การแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศ โดยมีการวางแผน และความเพียรพยายามเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ ความก้าวหน้า เพื่อกระทำในสิ่งที่ดีขึ้น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

(1) มีความสนใจในความเป็นเลิศของผลงาน โดยมิได้คำนึงถึงสิ่งจูงรางวัลที่ได้รับ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมีลักษณะดังนี้

- แม้จะมีการเสนอให้สิ่งจูงรางวัล ก็จะไม่ทำงานหนักขึ้นกว่าเดิม เพราะได้ทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถอยู่แล้ว

- ทำงานเพื่อความเป็นเลิศของผลงานมากกว่าเพื่อชื่อเสียง

- จะเลือกผู้เชี่ยวชาญในงานมาเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเลือกเพื่อนที่คุ้นเคยกันแต่ขาดความสามารถที่พึงประสงค์มาร่วมงาน

(2) ชอบสภาพการณ์ซึ่งเขาสามารถรับผิดชอบ ต่อผลงานของตน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมี

ลักษณะดังนี้

- ชอบที่จะควบคุมบังคับวิถีชีวิตของตนเองมากกว่าที่จะปล่อยให้ขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต โอกาส หรือโชค

- ชอบที่จะใช้ดุลยพินิจอย่างมีอิสระ โดยอาศัยการประเมินและประสบการณ์ของตนมากกว่าที่จะอาศัยความคิดเห็นจากบุคคลอื่น

(3) การกำหนดเป้าหมายจะกระทำภายหลังจากที่ได้พิจารณาถึงทางเลือกต่างๆ ที่มีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จอย่างรอบคอบแล้ว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักกำหนดเป้าหมายซึ่งมีลักษณะดังนี้

- เป้าหมายที่กำหนดไว้มักจะมีความเสี่ยงพอสมควร

- เป็นเป้าหมายที่ท้าทาย

(4) คำนึงถึงอนาคตในระยะยาวและระยะกลางๆ มากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

- การคาดการณ์เหตุการณ์สำหรับอนาคต

- ชอบที่จะรอคอยรางวัลตอบแทนอันยิ่งใหญ่ที่จะได้รับในอนาคตมากกว่าการได้รับรางวัล เล็กๆ น้อยๆ ในปัจจุบัน

- เห็นคุณค่าของเวลาที่ผ่านล่วงเลยไปอย่างรวดเร็ว

- ชอบที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับในทันที เพื่อที่จะได้รับรู้ถึงผลการทำงานของตนว่าดีหรือด้อยเพียงใดเพื่อที่จะได้รู้ถึงความก้าวหน้าของตน

## ตาราง 1

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland, Atkinson และ Alschuler

McClelland	Atkinson	Alschuler
1. มีความรับผิดชอบ	1. ความหวังในความสำเร็จ	1. ทำงานเพื่อความเป็นเลิศ
2. กล้าเสี่ยง	2. กลัวความล้มเหลว	2. มีความรับผิดชอบในตนเอง
3. ความกระตือรือร้น		3. มีเป้าหมาย
4. คาดการณ์ล่วงหน้า		4. คำนึงถึงผลลัพธ์ในระยะยาว
5. มีทักษะในการจัดระบบงาน		
6. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ		

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ คือ มีเป้าหมาย มีการวางแผน มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ต้องการข้อมูลย้อนกลับ และประการสำคัญงานที่ทำงานต้องมีความเป็นเลิศ และประสบความสำเร็จ

ดังนั้นคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวจึงควรเสริมสร้าง ให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาอาชีวศึกษาและจากงานวิจัยพบว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สู่ความสำเร็จได้ (Aziz, 2022; Kongkham, 2018; Roengsungnoen, 2021; Salam & Astuti, 2023)

### การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland, Atkinson และ Alschuler

#### 1. ความหมายของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม หมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาคล้ายกันมารวมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาในบรรยากาศที่อบอุ่น มีการยอมรับและเปิดโอกาสแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองโดยร่วมกันสนทนาหาวิธีการแก้ปัญหา ทำให้สมาชิกกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ได้อย่างเหมาะสม โดยมีผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เป็นผู้ชี้แนะในการให้คำปรึกษา เป็นผู้เอื้ออำนวยให้กระบวนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มบรรลุผลตามเป้าหมายที่กลุ่มกำหนด

#### 2. จุดประสงค์ของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

Corey (2004) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มีดังนี้

(1) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตนเองและเรียนรู้บุคคลอื่นที่เป็นสมาชิกกลุ่ม

(2) เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้และเพิ่มความรู้สึกในเอกลักษณ์ของตน

(3) เพื่อให้ยอมรับปัญหาของสมาชิกกลุ่ม

(4) เพื่อเพิ่มการยอมรับ ความเชื่อมั่น และมุมมองใหม่ของตนเองและสมาชิกคนอื่นๆ

(5) พัฒนาความหวังและความเมตตาที่มีต่อคนอื่น

(6) ค้นหาและพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายที่เป็นความขัดแย้งในใจ

(7) นำไปสู่การตัดสินใจเลือกและเลือกอย่างฉลาดหลักในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของสมาชิก เพศ อายุ ความสมัครใจของสมาชิก ขนาดกลุ่ม ระยะเวลา และความถี่ในการพบกลุ่ม โดยผู้ให้คำปรึกษาต้องพัฒนาตามเป้าหมายของการจัดตั้งกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และสามารถช่วยเหลือสมาชิกให้แก้ไขปัญหาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Jacobs, Schimmel, Masson, and Harvill (2009) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ขั้นเริ่มต้น (the beginning stage) เป็นช่วงของการแนะนำตัว บอกจุดมุ่งหมาย กฎระเบียบของกลุ่ม ในขั้นนี้สมาชิกกลุ่มจะทำการตรวจสอบความสบายใจของตนเองและสมาชิกคนอื่นซึ่งอาจใช้เวลามากกว่า 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจและรู้สึกสบายใจที่จะแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

(2) ขั้นดำเนินการ (the working stage) สมาชิกจะเรียนรู้สิ่งใหม่จากการสนทนามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรื่องของตนประโยชน์ในขั้นนี้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนจะเกิดความไว้วางใจต่อเนื่องจากขั้นเริ่มต้น

(3) ขั้นยุติ (the end or closing stage) เป็นขั้นสุดท้าย สมาชิกจะแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้เรียนรู้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร และจะทำการวางแผนในอนาคต

ของตนอย่างไร และให้สมาชิกกลุ่มได้แสดงความรู้สึกของตนต่อการเข้ากลุ่ม

กล่าวโดยสรุป การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นกระบวนการที่ดำเนินการเป็นขั้นตอนในการสนทนากับนักศึกษาอาชีวศึกษาที่จะเข้ากลุ่ม จะต้องผ่านการคัดกรอง โดยพิจารณาจากประวัติและเป็นผู้ที่ต้องการจะแก้ไขปัญหาของตน เช่น เรียนไม่เก่ง อารมณ์ร้อน ก่อการทะเลาะวิวาท มีภาพลบในสายตาของเพื่อน เป็นต้น จำนวนสมาชิกในกลุ่ม ประมาณ 5-8 คน สูงสุด 6-10 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่เกิน อาจทำให้สมาชิกถึงเลที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล เวลาไม่เพียงพอสำหรับสมาชิกทุกคน แต่ถ้าเล็กเกินไปจะทำให้บางคนเป็นจุดเด่นเกิดพลังทางลบได้ วิธีการแก้ปัญหาด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม จะต้องเริ่มดำเนินการด้วยการกำหนดประเด็นในการพูดคุยแต่ละครั้งครั้งละ 1-1.30 ชั่วโมง และจะต้องวางแผนระยะยาว ตลอดกระบวนการให้คำปรึกษาจะดำเนินการพูดคุยทั้งหมดกี่ครั้ง ตัวอย่าง เช่น การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับนักศึกษาอาชีวศึกษา ผู้ดำเนินการให้คำปรึกษาอาจกำหนดพูดคุยตลอดกระบวนการ 9 ครั้ง ดังนี้

(1) ขั้นเริ่มต้น แนะนำตัว ชี้แจงกฎระเบียบ ความไม่สบายใจของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนมีอะไรบ้าง สมาชิกแต่ละคนจะพูดถึงประเด็นของตน ผู้ให้คำปรึกษาต้องทำหน้าที่ฟัง และจับประเด็นให้ได้ว่าปัญหาของแต่ละคนมีอะไรบ้าง (ครั้งนี้อาจใช้เวลา 2 ครั้ง)

(2) ขั้นดำเนินการ แยกแยะปัญหา กำหนดเป็นประเด็นที่จะพูดคุย ทั้งหมด 6 ครั้ง ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ครั้งที่ 3 การตั้งเป้าหมายและการวางแผน ครั้งที่ 4 การคาดการณ์ล่วงหน้า ครั้งที่ 5 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ครั้งที่ 6 ความอดทนและความเชื่อมั่นในตนเอง ครั้งที่ 7 ต้องการความเป็นเลิศและต้องการความสำเร็จ ครั้งที่ 8

(3) ขั้นยุติ (1 ครั้ง) ขั้นสรุปการพูดคุยข้างต้น

สมาชิกได้อะไรบ้างจากการเข้ากลุ่ม

กระบวนการให้คำปรึกษาที่ผู้ให้คำปรึกษานำมาใช้ตามแนวคิดของ Carl R. Rogers ซึ่งมีลักษณะดังนี้

### แนวคิดของ C. R. Rogers

Rogers (1967) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้พัฒนาทฤษฎีการให้คำปรึกษาบุคคลเป็นศูนย์กลางโดยยึดหลักว่ามนุษย์มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาต้องพยายามเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้รับคำปรึกษา Rogers ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์ไว้ 5 ประการ คือ (1) มนุษย์เป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า (2) มนุษย์มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเอง (3) โดยพื้นฐานแล้วมนุษย์เป็นคนดีและน่าเชื่อถือ (4) มนุษย์มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อมตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และ (5) มนุษย์ต้องการความรัก ความเอาใจใส่และการยอมรับจากผู้อื่น (Submee, 2006)

จะเห็นได้ว่า Rogers เชื่อว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในตัวเอง ดังนั้นในการให้คำปรึกษาผู้ให้คำปรึกษาจะใช้ความเข้าใจในการสื่อสาร ความรู้สึกของตนไปยังผู้รับคำปรึกษาในที่นี้ คือ นักศึกษาอาชีวศึกษา โดยเฉพาะความรู้สึกที่เห็นใจและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (empathy) ต่อปัญหาที่นักศึกษาอาชีวศึกษาเผชิญอยู่

อย่างไรก็ตาม Rogers ให้ความสำคัญกับอัตมโนทัศน์ (self concept) โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์มีตัวตน 3 แบบ คือ

(1) ตัวตนที่มองเห็น (self concept) คือ การรับรู้หรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ภาพของตนที่เห็นเองว่า ตนเป็นคนอย่างไร คือใคร มีความรู้ความสามารถอย่างไร เช่น เก่ง หล่อ สวย ช่างพูด ขี้อาย เป็นต้น

(2) ตัวตนที่เป็นจริง (real self) คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง แต่อาจมองไม่เห็นไม่ยอมรับเนื่องจากทำให้ตนเองรู้สึกเสียใจ เศร้าใจ ไม่เท่าเทียมคนอื่น

(3) ตัวตนตามอุดมคติ (Ideal Self) คือ ตัวตนที่อยากมี อยากเป็น แต่สภาวะปัจจุบันยังไม่มีไม่เป็น เช่นเป็นคนชอบเก็บตัวแต่อยากเข้าสังคมเก่ง เข้ากับคนง่าย เป็นต้น ตัวตนตามอุดมคติและตัวตนที่มองเห็นจะต้องไม่แตกต่างกันมากเกินไปจึงจะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ถ้าเมื่อใดก็ตามที่ตัวตนตามอุดมคติและตัวตนที่มองเห็นแตกต่างกันมากบุคคลจะเห็นคุณค่าในตัวเองต่ำ อีกทั้งตัวตนที่มองเห็นตัวตนที่เป็นจริงและตัวตนตามอุดมคติต้องไม่แตกต่างกันมาก เปรียบเสมือนเดียวกับนักศึกษาอาชีวศึกษาที่ก่อความรุนแรง อาจสืบเนื่องจากไม่เข้าใจตนเอง การช่วยเหลือด้วยการให้ความเข้าใจยอมรับตัวตนของเขา จะช่วยให้เขารู้จักตนเองดีขึ้น แนวคิดของ Rogers จึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง (Kaewkangwan, 2008) ตามที่ปรากฏในงานวิจัยของ Campbell and Brigman (2005), Surasena (2016) พบว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาพัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจึงเป็นกระบวนการพูดคุยเพื่อให้นักศึกษาอาชีวศึกษาได้เข้าใจตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน ยอมรับและเข้าใจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรซึ่งจะช่วยลดอคติต่างๆ สร้างพลังภายในทำให้เกิดความสำเร็จในทิศทางที่ถูกต้อง

การช่วยเหลือนักศึกษาจากกลุ่มย่อยๆ หลายๆ กลุ่ม ภายในระยะเวลาสั้นๆ 2-3 ภาคเรียน ในการพูดคุยอย่างสม่ำเสมอในช่วงโหม่งพบปะกับครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา โดยจัดสัปดาห์ละครั้งจะช่วยให้ปัญหาต่างๆ ที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางลบในสังคม ลดลงได้ระดับหนึ่งอย่างแน่นอน ในขณะที่เดียวกันก่อเกิดพฤติกรรมที่เป็นความต้องการความสำเร็จทดแทน และเสริมแรงให้มันคงขึ้น ด้วยการตั้งรางวัล มีงานทำที่ดี เงินเดือนดี หรือสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อให้เกิดความต้องการอย่างเข้มข้น หลังจากมีพฤติกรรมที่ต้องการตามเป้าหมายเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ในที่สุดนักศึกษาอาชีวศึกษาจะเกิดความ

ต้องการจากภายในโดยไม่จำเป็นต้องมีสิ่งจูงใจใดๆ มาเป็นเครื่องชี้นำ เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการความสำเร็จและเป็นคนดีของสังคมจากความรู้สึกนึกคิดภายในตน

### 3. แนวคิดการเสริมแรง

Skinner (1938) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันผู้คิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบลงมือกระทำ (operant conditioning learning) และกฎแห่งการเสริมแรง (reinforcement theory) เขาเชื่อว่ากระบวนการเสริมแรงเป็นพลังกระตุ้นสำคัญที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ๆ หรือลบพฤติกรรมเก่าๆ การกระทำบ่อยๆ จนกลายเป็นนิสัยหรือบุคลิกภาพประจำตัวของบุคคล มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมด้วยศักยภาพที่จะเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีสิ่งแวดล้อมอำนวย โดยการกำหนดเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งและกฎเกณฑ์การเสริมแรงจะทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใดๆ ของมนุษย์ได้ ทุกคนตามที่ตัวเราและผู้อื่นต้องการ การเสริมแรงที่ใช้ในการฝึกการเรียนรู้มี 2 แบบ คือ

(1) การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) คือ การเสริมแรงโดยให้สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและทำให้เกิดการตอบสนองเพิ่มขึ้น เช่น รางวัล คำชมเชย เป็นต้น

(2) การเสริมแรงทางลบ (negative reinforcement) คือ การเสริมแรงโดยนำสิ่งเร้าที่ไม่ต้องการออกไปทำให้การตอบสนองมีพลังขึ้น (Kaewkangwan, 2008) เช่น หยุดการตำหนิ ลดการบ่น เป็นต้น

ดังนั้นการเสริมแรงเป็นเทคนิคที่ควรนำมาใช้ให้เหมาะสมกับกระบวนการให้คำปรึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### กรอบในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา ผู้เขียนได้กำหนดใช้เป็นกรอบแนวคิดใน

การวิเคราะห์ ดังนี้

1. นักศึกษาอาชีวศึกษา
2. ภาพลักษณ์ที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของนักศึกษาอาชีวศึกษา
3. การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับนักศึกษาอาชีวศึกษา
4. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland, Atkinson และ Alschuler

### ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์พบว่า นักศึกษาอาชีวศึกษาเป็นกำลังคนที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันการผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและการบริการ นักศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้จริง แต่นักศึกษาบางส่วนมีปัญหาทางอารมณ์ ขาดทักษะในการสื่อสาร การส่งเสริมให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม จะช่วยเติมเต็มให้นักศึกษาอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมุ่งไปสู่ความคิดที่เป็นพฤติกรรมภายใน ให้มีสติและสามารถหยุดยั้งการกระทำใดๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การให้คำปรึกษาจะช่วยให้ นักศึกษาอาชีวศึกษาเกิดการยอมรับและเข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีพลังของความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ส่งผลให้การเรียนและการทำงานของนักศึกษาอาชีวศึกษาดีขึ้น อีกทั้งยังทำให้เกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นคนใหม่ ซึ่งมาจากแรงขับภายในของตนเอง ที่ไม่ต้องการจะสร้างปัญหา และก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่เป็นลบกับตนเอง ดังนั้นภาพลักษณ์ที่ใช้อารมณ์ในการกระทำ และขาดความ

รับผิดชอบของนักศึกษาจะน้อยลง ขณะเดียวกันก็จะมีความมุ่งมั่นในการนำศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และการพัฒนาประเทศชาติ ต่อไป

### บทสรุป

นักศึกษาอาชีวศึกษาเป็นกำลังคนที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย เป็นบุคคลที่มีเป้าหมาย มีการวางแผน มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า เห็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับ รู้จักเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศและต้องการความสำเร็จ คุณลักษณะดังกล่าวจะส่งเสริมให้นักศึกษาใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความภาคภูมิใจอีกทั้งส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับนักศึกษาอาชีวศึกษาตลอดจนสามารถจบการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้งผู้ให้คำปรึกษา ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูผู้สอน และผู้บริหารจึงต้องช่วยกันดูแลช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับนักศึกษาอาชีวศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

1. นำแนวคิดข้างต้นสร้างโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโปรแกรมต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา
2. นำกระบวนการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มช่วยเหลือให้นักศึกษาอาชีวศึกษาเข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง และต้องการความสำเร็จ

## References

- Alschuler, A. S. (1973). *Developing achievement motivation in adolescents: Education for human growth*. Educational Technology.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Van Nostrand.
- Aziz, A. R. A. (2022). The effectiveness of reality therapy in group counseling to achieve student motivation for academic well-being. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(8), 886-898.
- Bhanthumnavin, D. (2006). *Developing youth to be good, smart, happy according to tree theory ethics*. National Research Council of Thailand. [In Thai]
- Campbell, C. A., & Brigman, G. (2005). Closing the achievement gap: A structured approach to group counseling. *The Journal for Specialists in Group Work*, 30(1), 67-82.
- Corey, G. (2004). *Theory and practice of group counseling* (6th ed.). Cengage Learning.
- Jacobs, E. E., Schimmel, C. J., Masson, R. L. L., & Harvill, R. L. (2009). *Group counseling: Strategies and skills* (6th ed.). Cengage Learning.
- Kaewkangwan, S. (2008). *Personality theory of psychology* (15th ed). Moh-Chao-Ban. [In Thai]
- Kongkham, C. (2018). The development of integrative group counseling model for enhancing learning goal motivation of students. *Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health*, 32(1), 66-85. [In Thai]
- Lahey, B. B. (2007). *Psychology: An introduction* (9th ed.). McGraw Hill.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. The Free Press.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Scott, Foresman.
- Office of the Vocational Education Commission. (2017). *Vocational education development plan 2017-2036*. Author. [In Thai]
- Office of the Vocational Education Commission. (2019). *Criteria and guidelines for vocational education management level professional certificate and higher vocational certificate level, subject 1 vocational education management*. Author. [In Thai]
- Rabideau, S. T. (2005). *Effects of achievement motivation on behavior*. Retrieved from <http://www.personalityresearch.org/papers/rabideau.html>
- Roengsungnoen, K. (2021). The results of group advisement on motivational interviewing to responsibility for undergraduate students. *Research and Development Institute Journal of Chaiyaphum Rajabhat University*, 3(3), 40-50. [In Thai]
- Rogers, C. R. (1967). *Psychotherapy and personality change*. Chicago University Press.

- Royal Secretariat Office. (2006). *Royal speech and the royal palace that was given on various occasions in the year B.E. 2539* (9th ed.). Amarin Printing.
- Salam, N. H. Z., & Astuti, B. (2023). The effectiveness of group counseling reality for students' academic procrastination behavior. *European Journal of Education Studies*, 10(2), 222-230.
- Skinner, B. F. (1938). *Behavior of organisms*. Appleton-Century-Crofts
- Somudon, M. (2017). *Manual of standards for educational management quality development of vocational education institution, year 2017*. Office of the Vocational Education Commission. [In Thai]
- Submee, W. (2006). *Theory of counseling services* (4th ed.). Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Surasena, C. (2016). *Integrated group counseling for developing the social skills of Rajabhat University students*. Doctoral Dissertation of Philosophy, Ramkhamhaeng University. [In Thai]
- Sutthinarakorn, W., & Abdulsata, P. (2018). *Developing Vocational Education to be the answer for the country development*. Siamparitut. [In Thai]
- Vocational Education Act, B.E. 2551. (2008). *Royal Thai Government Gazette*, 125(43 A), 1-24.