

การวิเคราะห์เชิงจิตวิทยาภาษาศาสตร์ของคำพูดให้กำลังใจ
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

A PSYCHOLINGUISTIC ANALYSIS OF ENCOURAGING LANGUAGE TO ENHANCE WORK
EFFICIENCY AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL

พระรัชชอล รกขิโต (อัครัง), วีระกาญจน์ กนกกมลเสถ, พระมหาสมชาย กิตติปัญญา (จันทร์หอม)

Thatchathon Rakkhito (Attarung), Veerakarn Kanokkamalade, Phramaha Somchai Kittipanyo (Chanhorm)

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Thatchathon.at@mcu.ac.th

Received March 8, 2026

Revised April 8, 2026

Accepted April 18, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลของคำพูดให้กำลังใจต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา (2) วิเคราะห์องค์ประกอบทางภาษาของคำพูดให้กำลังใจที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน และ (3) พัฒนารูปแบบการใช้คำพูดให้กำลังใจเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธีตามลำดับขั้น (Sequential Exploratory Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 20 รูป/คน ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 149 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า คำพูดให้กำลังใจเป็นการสื่อสารเชิงบวกที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมุ่งเน้นจุดแข็ง การเสริมสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการพัฒนา การสร้างอารมณ์เชิงบวก ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ และการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และสัมมาวาจา สามารถบูรณาการกับการสื่อสารเชิงจิตวิทยาภาษาศาสตร์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณพบว่า คำพูดให้กำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาวะทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการใช้คำพูดให้กำลังใจ 10 มิติ จากการบูรณาการผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: คำพูดให้กำลังใจ, แรงจูงใจในการทำงาน, จิตวิทยาภาษาศาสตร์, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) examine the effects of encouraging words on work motivation and job performance among educational personnel; (2) analyze the linguistic components of encouraging speech affecting psychological conditions and job satisfaction;

and (3) develop a model for the use of encouraging words to enhance work motivation. The study employed a Sequential Exploratory Mixed Methods Research design, consisting of qualitative and quantitative approaches. The qualitative phase involved documentary research and in-depth interviews with 20 educational personnel from Mahachulalongkornrajavidyalaya University selected through purposive sampling. The quantitative phase collected data from 149 educational personnel using questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, standard deviation, and Pearson's correlation analysis.

The findings revealed that encouraging words function as positive communication that enhances motivation, self-confidence, and work performance among educational personnel. Key components included emphasizing strengths, building self-confidence, promoting personal development, fostering positive emotions, demonstrating understanding and empathy, and providing social support. In addition, Buddhist principles such as the Four Bases of Success (Iddhipāda 4), the Four Sublime States of Mind (Brahmavihāra 4), the Four Principles of Social Integration (Saṅgahavatthu 4), and Right Speech (Sammā Vācā) could be effectively integrated with psycholinguistic communication to strengthen work motivation. Quantitative analysis indicated that encouraging words were positively correlated with work motivation, job satisfaction, job performance, organizational commitment, and emotional well-being at a statistically significant level. Furthermore, the researcher developed a ten-dimensional model of encouraging communication through the integration of qualitative and quantitative findings, which demonstrated strong potential for application in educational organizations to enhance motivation and work performance effectively.

Keywords: Encouraging words, Work motivation, Psycholinguistics, Educational personnel

บทนำ

การสื่อสารด้วยคำพูดเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตใจ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ ความเข้าใจ และกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คำพูดให้กำลังใจ หมายถึง การสื่อสารทางวาจาที่มุ่งเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมุ่งมั่นของผู้รับสาร ผ่านกลไกทางจิตวิทยาภาษาศาสตร์ที่ครอบคลุมการเลือกใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง และบริบทการสื่อสาร (Field, 2004) คำพูดให้กำลังใจจึงถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการสื่อสารเชิงบวกที่สามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ลดความเครียดจากการทำงาน และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในสภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันพบว่ามีทัศนคติที่เพิ่มสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางนโยบาย และความคาดหวังจากสังคม ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบางส่วนลดลง ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในการศึกษาและแสวงหาแนวทางในการเสริมสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การสื่อสารเชิงบวกและคำพูดให้กำลังใจมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการได้รับคำชื่นชม การสนับสนุน และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สามารถส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมี

ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (Robbins & Judge, 2017) นอกจากนี้ แนวคิดด้านจิตวิทยาภาษาศาสตร์ (psycholinguistics) ในงานวิจัยนี้หมายถึงการศึกษาในมิติของการรับรู้ภาษา (language perception) การประมวลผลเชิงอารมณ์ (affective processing) และการตอบสนองต่อสัญญาณวาทกรรม (discourse cues) ซึ่งอธิบายว่าภาษาที่ใช้ในการสื่อสารสามารถส่งผลกระทบต่อกระบวนการรับรู้ อารมณ์ และพฤติกรรมของบุคคลได้โดยตรง (Field, 2004) ในขณะเดียวกัน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และสัมมาวาจา ยังให้แนวทางในการใช้วาจาที่เหมาะสมและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการสื่อสารเชิงบวกในองค์กรทางการศึกษาได้

แม้ว่าจะมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและการสื่อสารในองค์กรอยู่จำนวนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในเชิงจิตวิทยาองค์กร แต่ยังขาดการวิเคราะห์บทบาทของภาษาในฐานะเครื่องมือสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการรับรู้และอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง โดยเฉพาะการบูรณาการแนวคิดจิตวิทยาภาษาศาสตร์ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนา ดังนั้น การศึกษาที่บูรณาการแนวคิดด้านจิตวิทยาภาษาศาสตร์ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่ออธิบายบทบาทของถ้อยคำสนับสนุนต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษา ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานในเชิงจิตวิทยาทั่วไป แต่ยังขาดการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างภาษาศาสตร์ (linguistic structure) ของคำพูดให้กำลังใจโดยเฉพาะ โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนา เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบของคำพูดให้กำลังใจที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบการใช้คำพูดให้กำลังใจที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Sequential Exploratory Mixed Methods Research) ตามแนวทางของ Creswell และ Plano Clark (2018) โดยผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา จากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์มาบูรณาการเพื่อพัฒนารูปแบบการใช้คำพูดให้กำลังใจในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการสื่อสารเชิงบวกในองค์กรทางการศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาผลของคำพูดให้กำลังใจต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดจิตวิทยาภาษาศาสตร์
2. วิเคราะห์องค์ประกอบทางภาษาของคำพูดให้กำลังใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อสภาพจิตใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
3. สร้างรูปแบบการใช้คำพูดให้กำลังใจเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Sequential Exploratory Mixed Methods Research) ตามแนวทางของ Creswell และ Plano Clark (2018) โดยผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาบทบาทของคำพูดให้กำลังใจต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดจิตวิทยาภาษาศาสตร์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

การศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาเชิงปริมาณ และการบูรณาการผลการวิจัยจากทั้งสองรูปแบบ เพื่อพัฒนารูปแบบการใช้คำพูดให้กำลังใจในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านการศึกษาศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Sequential Exploratory Mixed Methods Research) ตามแนวทางของ Creswell และ Plano Clark (2018) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคำพูดให้กำลังใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา จากนั้นดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบทางภาษาของคำพูดให้กำลังใจและผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และในระยะที่ 3 เป็นการบูรณาการผลการวิจัยจากทั้งสองระยะเพื่อพัฒนารูปแบบการใช้คำพูดให้กำลังใจในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านการศึกษาศึกษา

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยวิทยาเขต 10 แห่ง วิทยาลัยสงฆ์ 6 แห่ง ห้องเรียน 11 จังหวัด และหน่วยวิทยบริการ 18 แห่ง รวมจำนวน 2,236 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณกำหนดขนาดโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และค่าความคลาดเคลื่อน ± 0.10 ได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 96 คน อย่างไรก็ตามเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 รูป/คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 20 รูป/คน จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงจำนวน 10 คน และอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารและการปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษาศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งพัฒนาจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การรับรู้เกี่ยวกับคำพูดให้กำลังใจ ผลของคำพูดให้กำลังใจต่อการทำงาน ปัจจัยทางจิตวิทยาและภาษาศาสตร์ และคำถามปลายเปิดแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดการรับรู้ผลของคำพูดให้กำลังใจต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (Quality) (2) ปริมาณงาน (Quantity) (3) เวลา (Time) และ (4) ค่าใช้จ่าย (Costs) โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของคำพูดให้กำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha = 0.91) ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

ในด้านนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรหลัก แรงจูงใจในการทำงานวัดจากการรับรู้ของบุคลากรต่อพลังงาน ความกระตือรือร้น และความต้องการพัฒนาตนเองผ่านข้อคำถามที่ 1-9 ของแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงานวัดจากการเห็นคุณค่าในงานและความสุขในการทำงาน (ข้อ 10-15) ความผูกพันต่อองค์กรวัดจากความภักดีและความต้องการทำงานระยะยาว (ข้อ 16-21) สุขภาวะทางอารมณ์วัดจากความรู้สึกผ่อนคลาย การมองโลกในแง่บวก และการจัดการความเครียด (ข้อ 22-27) และประสิทธิภาพการทำงานวัดจากคุณภาพ ปริมาณ เวลา และทรัพยากรที่ใช้ (ข้อ 28-39)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 60–90 นาทีต่อคน พร้อมบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลภาคสนาม จากนั้นทำการถอดเทปและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 รูป/คน ผ่านแบบสอบถามแบบกระดาษและแบบสอบถามออนไลน์ โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามภายใน 3 สัปดาห์ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและบันทึกข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

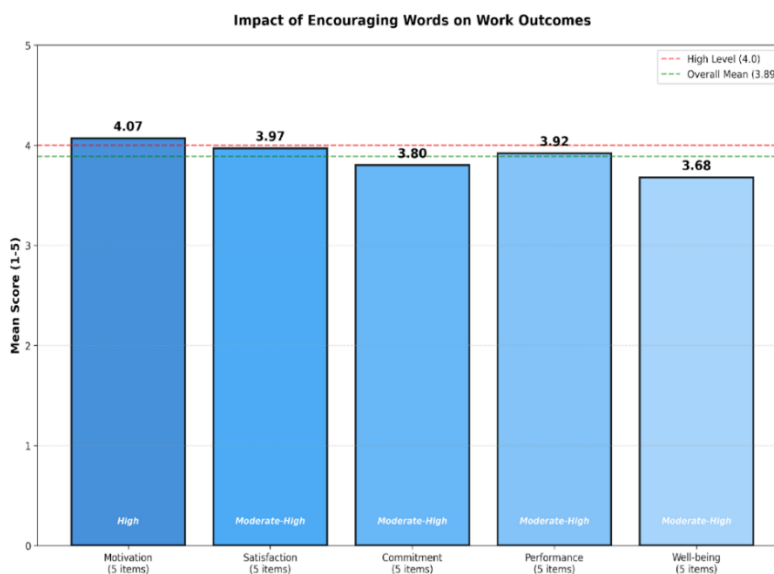
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) การอ่านข้อมูล การให้รหัส (open coding) การจัดกลุ่มประเด็น และการตีความหมาย เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของคำพูดให้กำลังใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การตรวจสอบสามเส้า (triangulation) ระหว่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์และเอกสาร การตรวจสอบโดยสมาชิก (member checking) การตรวจสอบโดยผู้ร่วมวิจัย (peer debriefing) และการบันทึกเส้นทางการวิเคราะห์ (audit trail) เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและถ่ายโอนได้ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคำพูดให้กำลังใจกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคำพูดให้กำลังใจต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดจิตวิทยาภาษาศาสตร์ พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 20 รูป/คน พบองค์ประกอบทางภาษาของคำพูดให้กำลังใจที่มีประสิทธิภาพสูงสุด 3 ประการ ได้แก่ (1) น้ำเสียงที่จริงจังและเป็นมิตร (2) การเลือกใช้ถ้อยคำที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง และ (3) การเลือกสถานการณ์และเวลาที่เหมาะสม โดยรูปแบบคำพูดที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ คำพูดที่เน้นความพยายาม ($M = 4.27$) คำพูดแบบตัวต่อตัว ($M = 4.26$) คำพูดในยามสำเร็จ ($M = 4.23$) คำพูดจากผู้บังคับบัญชา ($M = 4.21$) และคำพูดในยามล้มเหลว ($M = 4.20$) ซึ่งผลดังกล่าวถูกนำไปพัฒนาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามเชิงปริมาณในระยที่ 2

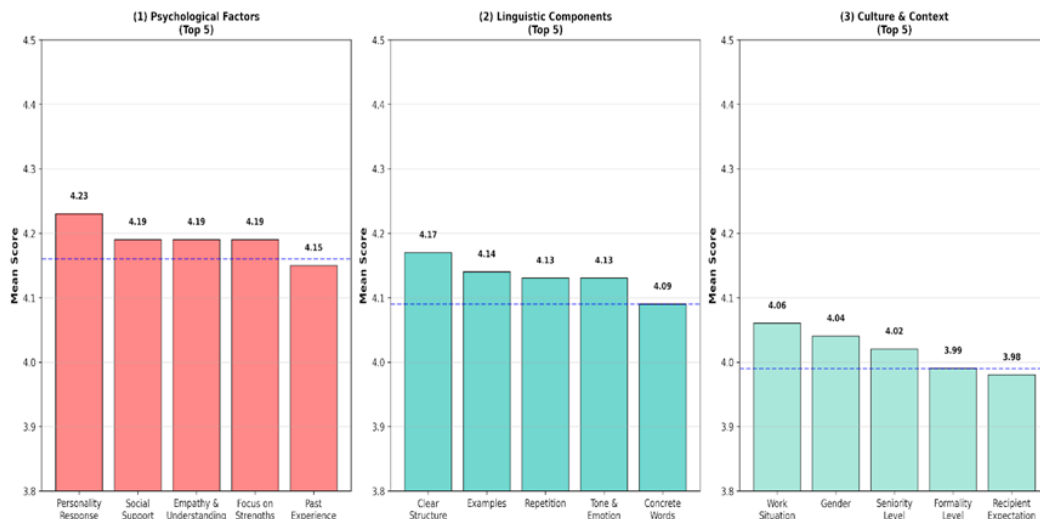
2. วิเคราะห์องค์ประกอบทางภาษาของคำพูดให้กำลังใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อสภาพจิตใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผลของคำพูดให้กำลังใจต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อ 5 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และสุขภาวะทางอารมณ์และความเครียด (1) แรงจูงใจในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD \approx 0.73$) โดยคำพูดให้กำลังใจทำให้บุคลากรรู้สึกมีพลังในการทำงาน ($M = 4.14$) อยากพัฒนาตนเอง ($M = 4.13$) และมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น (2) ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $SD \approx 0.78$) โดยคำพูดให้กำลังใจทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานของตนเอง ($M = 4.05$) รู้สึกสนุกกับการทำงาน ($M = 4.04$) และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (3) ความผูกพันต่อองค์กร อยู่

ในระดับมาก ($M = 3.80$, $SD \approx 0.83$) โดยคำพูดให้กำลังใจทำให้บุคลากรมีความพร้อมเสียสละเพื่อองค์กร ($M = 3.88$) มีความรักดีต่อองค์กร ($M = 3.86$) และต้องการทำงานกับองค์กรในระยะยาว (4) ประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.92$, $SD \approx 0.74$) โดยคำพูดให้กำลังใจช่วยให้การทำงานมีคุณภาพมากขึ้น ($M = 4.02$) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น ($M = 3.93$) และสามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (5) สุขภาวะทางอารมณ์และความเครียด อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ($M = 3.68$, $SD \approx 0.82$) โดยคำพูดให้กำลังใจช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น ($M = 3.74$) มองโลกในแง่บวก ($M = 3.72$) และลดความเครียดจากการทำงานได้ในระดับหนึ่ง



ภาพที่ 1 ค่าเฉลี่ยผลกระทบของการสื่อสารเชิงบวกต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาใน 5 ด้าน

สรุป คำพูดให้กำลังใจส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.89 (ระดับมาก) โดยส่งผลมากที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงาน (4.07) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน (3.97) ประสิทธิภาพการทำงาน (3.92) ความผูกพันต่อองค์กร (3.80) และสุขภาวะทางอารมณ์ (3.68) ตามลำดับ และปัจจัยทางจิตวิทยาและภาษาศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้และประสิทธิภาพของคำพูดให้กำลังใจ โดยเฉพาะปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนว่าความรู้สึก แรงจูงใจ และสภาวะทางอารมณ์ของผู้รับมีอิทธิพลต่อการตอบสนองต่อคำพูดให้กำลังใจอย่างมาก รองลงมาคือองค์ประกอบทางภาษาศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับรูปแบบการใช้ภาษา น้ำเสียง และความชัดเจนของข้อความ ส่วนความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบริบทก็มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมอาจส่งผลต่อการตีความและการรับรู้ความหมายของคำพูดให้กำลังใจแตกต่างกันไป



ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยปัจจัยทางจิตวิทยาและภาษาศาสตร์ที่มีผลต่อการรับรู้ถ้อยคำสนับสนุน (5 อันดับแรกของแต่ละด้าน)
สรุป ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญในระดับสูงต่อประสิทธิผลของคำพูดให้กำลังใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.08 (ระดับมาก) เรียงตามความสำคัญ คือ ปัจจัยทางจิตวิทยา (4.16) องค์ประกอบทางภาษาศาสตร์ (4.09) และความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบริบท (3.99) ตามลำดับ

และคำพูดให้กำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนภาพรวม ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ที่ได้สะท้อนทั้งทิศทางของความสัมพันธ์ (เชิงบวก) และระดับความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงให้เห็นว่าการได้รับคำพูดให้กำลังใจมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาดีขึ้นในหลายมิติ

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายด้านกับคะแนนภาพรวม

ด้าน	ข้อที่	Mean	SD	r	Sig.	ระดับ
Quality (คุณภาพของงาน)	ข้อ 1–3	3.691	0.662	0.535	***	ปานกลาง
Quantity (ปริมาณงาน)	ข้อ 4–6	3.600	0.659	0.509	***	ปานกลาง
Time (เวลา)	ข้อ 7–9	3.673	0.551	0.440	***	ต่ำ
Costs (ค่าใช้จ่าย)	ข้อ 10–12	3.629	0.655	0.613	***	ปานกลาง
Overall (ภาพรวม)	ข้อ 1–12	3.648	0.333	—	—	—

หมายเหตุ: *** $p < .001$ — = ไม่คำนวณ (ตัวแปรตนเอง); ทั้งนี้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายด้านกับคะแนนภาพรวมอาจมีความลำเอียงเชิงโครงสร้าง (structural bias) เนื่องจากคะแนนภาพรวมคำนวณจากผลรวมของคะแนนรายด้าน ผู้อ่านควรตีความค่า r ด้วยความระมัดระวัง

จากตารางที่ 1 พบว่าด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนภาพรวมสูงที่สุด ($r = 0.613$, $p < .001$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน (Quality) ($r = 0.535$) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ($r = 0.509$) และด้านเวลา (Time) มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.440$) ซึ่งทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

3. ผลการพัฒนารูปแบบการใช้คำพูดให้กำลังใจเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านการศึกษา พบว่า การบูรณาการผลการระยะที่ 1 (เชิงคุณภาพ) และระยะที่ 2 (เชิงปริมาณ) ได้นำไปสู่การพัฒนาโมเดลองค์ความรู้ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) โดยมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแกนรองรับ รูปแบบคำพูดให้กำลังใจที่มีประสิทธิผลสูงสุดจากการประเมินเชิงปริมาณในระยะที่ 2 ครอบคลุม 10 มิติ ดังนี้

1) โมเดลองค์ความรู้ กระบวนการคำพูดให้กำลังใจสู่แรงจูงใจในการทำงาน จากการบูรณาการข้อมูลทั้งสองระยะ สามารถสร้างโมเดลองค์ความรู้ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบคำพูดให้กำลังใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพล และผลลัพธ์ต่อการทำงาน ดังนี้ โมเดลองค์ความรู้ กระบวนการคำพูดให้กำลังใจสู่แรงจูงใจในการทำงาน โมเดลองค์ความรู้ที่ได้จากการบูรณาการผลการวิจัยทั้งสองระยะ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักธรรมในพระพุทธศาสนา 6 ประการ ได้แก่ อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 ปิยวาจา (สังคหวัตถุ 4) กัลยาณมิตรธรรม 7 สัมปยุตธรรม 7 และสัมมาวาจา (มรรคมืองค์ 8) เป็นแกนธรรมรองรับและเสริมพลังให้กับทุกส่วนของโมเดล ดังนี้ ส่วนที่ 1: ปัจจัยนำเข้า (Input) – รูปแบบคำพูดให้กำลังใจรูปแบบคำพูดให้กำลังใจที่มีประสิทธิภาพสูงสุดประกอบด้วย 10 มิติ ได้แก่ (1) คำพูดที่เน้นความพยายามและกระบวนการ (M=4.27) (2) คำพูดแบบตัวต่อตัว (M=4.26) (3) คำพูดในยามสำเร็จ (M=4.23) (4) คำพูดจากผู้บังคับบัญชา (M=4.21) (5) คำพูดในยามล้มเหลว (M=4.20) (6) คำพูดแบบไม่เป็นทางการ (M=4.19) (7) คำพูดที่ให้พื้นที่หลังเหตุการณ์ (M=4.18) (8) คำพูดที่เปรียบเทียบกับตัวเองในอดีต (M=4.11) (9) คำพูดที่ไม่มีรางวัลแต่จริงใจ (M=4.07) และ (10) คำพูดที่เน้นผลงาน (M=4.04) โดยรูปแบบเหล่านี้สามารถจำแนกตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนาได้ดังนี้ คำพูดที่เน้นความพยายามและกระบวนการ (M=4.27) สอดคล้องกับอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะวิริยะ (ความเพียร) เช่น “ท่านพยายามมาตลอด ผลลัพธ์นี้เกิดจากความเพียรของท่านเอง” คำพูดจากผู้บังคับบัญชา (M=4.21) สอดคล้องกับกัลยาณมิตรธรรม 7 เช่น “ผู้อำนวยการเชื่อมั่นในความสามารถของท่านอย่างเต็มที่” คำพูดในยามสำเร็จ (M=4.23) สอดคล้องกับปิยวาจา (สังคหวัตถุ 4) เช่น “ผลงานของท่านส่งผลดีต่อนิสิตและองค์กรอย่างแท้จริง” คำพูดในยามล้มเหลว (M=4.20) สอดคล้องกับพรหมวิหาร 4 โดยเฉพาะกรุณา เช่น “ไม่เป็นไร สิ่งสำคัญคือเราได้เรียนรู้และจะก้าวต่อไปด้วยกัน” ส่วนคำพูดที่ไม่มีรางวัลแต่จริงใจ (M=4.07) และคำพูดที่ให้พื้นที่หลังเหตุการณ์ (M=4.18) สอดคล้องกับสัมมาวาจา (มรรคมืองค์ 8) ที่เน้นความจริงใจและความเหมาะสมของวาจา รูปแบบเหล่านี้ต้องสื่อสารด้วยองค์ประกอบทางภาษาศาสตร์ที่เหมาะสม ได้แก่ โครงสร้างประโยคที่ชัดเจน (M=4.17) การใช้ตัวอย่างประกอบ (M=4.14) น้ำเสียงที่จริงใจ (M=4.13) และการใช้คำที่เป็นรูปธรรม (M=4.09)

ส่วนที่ ๒: กระบวนการ (Process) – ปัจจัยทางจิตวิทยาและบริบทที่มีอิทธิพล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของคำพูดให้กำลังใจแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (1) ปัจจัยทางจิตวิทยา (M=4.16) ประกอบด้วยบุคลิกภาพของผู้รับ (M=4.23) การให้แรงสนับสนุนทางสังคม (M=4.19) ความเห็นอกเห็นใจ (M=4.19) และความจริงใจของผู้พูด (M=4.14) โดยปัจจัยเหล่านี้ทำงานผ่านกลไกทางจิตวิทยา 6 กลไก คือ การมุ่งเน้นจุดแข็ง การเสริมสร้าง Self-Efficacy การส่งเสริม Growth Mindset การสร้างอารมณ์เชิงบวก การแสดงความเห็นอกเห็นใจ และการให้แรงสนับสนุนทางสังคม (2) องค์ประกอบทางภาษาศาสตร์ (M=4.09) ประกอบด้วยโครงสร้างประโยค น้ำเสียง การใช้ตัวอย่าง และการเลือกคำศัพท์ที่เหมาะสม และ (3) บริบทและวัฒนธรรม (M=3.99) ประกอบด้วยสถานการณ์การทำงาน ระดับอาวุโส เพศสภาพ ความเป็นทางการ และค่านิยมพุทธศาสนา

ส่วนที่ 3: ผลลัพธ์ (Output) – แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานคำพูดให้กำลังใจที่ผ่านกระบวนการทั้งสามส่วนข้างต้นจะส่งผลเชิงบวกต่อบุคลากรทางการศึกษาใน 5 มิติ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.89 (ระดับมาก) ดังนี้ (1) แรงจูงใจในการทำงาน (M=4.07) ทำให้มีพลังและความกระตือรือร้นในการทำงาน (2)

ความพึงพอใจในงาน ($M=3.97$) ทำให้เห็นคุณค่าของงานและรู้สึกสนุกกับการทำงาน (3) ประสิทธิภาพการทำงาน ($M=3.92$) โดยงานมีคุณภาพดีขึ้นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น (4) ความผูกพันต่อองค์กร ($M=3.80$) ทำให้พร้อมเสียสละและรู้สึกภักดีต่อองค์กร และ (5) สุขภาวะทางอารมณ์ ($M=3.68$) ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและมองโลกในแง่บวก นอกจากนี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพ ($r=0.535$) ปริมาณ ($r=0.509$) การจัดการเวลา ($r=0.440$) และการใช้ทรัพยากร ($r=0.613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของคำพูดให้กำลังใจในฐานะเครื่องมือสื่อสารเชิงบวกต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดจิตวิทยาภาษาศาสตร์ ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมาในหลายประเด็นสำคัญ ดังนี้ ประการแรก ผลการวิจัยพบว่าคำพูดให้กำลังใจส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($M = 4.07$) ความพึงพอใจในงาน ($M = 3.97$) และประสิทธิภาพการทำงาน ($M = 3.92$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2017) ที่ระบุว่า การได้รับคำชื่นชมและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Attarung (2025) ที่ศึกษาการใช้ภาษาในการให้กำลังใจในมิติจิตวิทยาภาษาศาสตร์ ซึ่งพบว่าโครงสร้างและน้ำเสียงของคำพูดให้กำลังใจมีผลโดยตรงต่อกระบวนการรับรู้และการตอบสนองทางอารมณ์ของผู้รับสาร

ประการที่สอง การวิเคราะห์องค์ประกอบทางภาษาของคำพูดให้กำลังใจชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางจิตวิทยา มีบทบาทสูงสุด ($M = 4.16$) ตามด้วยองค์ประกอบทางภาษาศาสตร์ ($M = 4.09$) และความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบริบท ($M = 3.99$) สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิผลของคำพูดให้กำลังใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับรูปแบบภาษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้รับ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และบริบทการสื่อสาร ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการยืนยันจาก Field (2004) ที่อธิบายว่าภาษาในการสื่อสารมีผลต่อกระบวนการรับรู้และอารมณ์ของบุคคลโดยตรง รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deci และ Ryan (2000) ในทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถ ความเป็นตัวของตัวเอง และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้อ้างว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีฐานคิดเดียวกันกับ SDT แต่นำเสนอในฐานะกรอบเสริมที่สะท้อนถึงคุณค่าทางจิตวิทยาที่สอดคล้องกันในเชิงปรากฏการณ์

ประการที่สาม บทบาทของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการเสริมพลังคำพูดให้กำลังใจเป็นประเด็นที่โดดเด่นในงานวิจัยนี้ โดยพบว่าอิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 ปิยวาจา (สังคหวัตถุ 4) กัลยาณมิตรธรรม 7 สัมปยุตธรรม 7 และสัมมาวาจา (มรรคมืองค์ 8) สามารถบูรณาการเข้ากับการสื่อสารเชิงจิตวิทยาภาษาศาสตร์ได้อย่างเป็นธรรมชาติ โดยสามารถเชื่อมโยงได้อย่างเป็นรูปธรรมดังนี้ อิทธิบาท 4 โดยเฉพาะวิริยะและฉันทะ สนับสนุนคำพูดที่เน้นความพยายามและกระบวนการซึ่งมีประสิทธิผลสูงสุด ($M=4.27$) พรหมวิหาร ๔ โดยเฉพาะกรุณาและมุทิตา หนุนเสริมคำพูดในยามล้มเหลว ($M=4.20$) และคำพูดในยามสำเร็จ ($M=4.23$) ให้มีความอบอุ่นและจริงใจ กัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นรากฐานของคำพูดจากผู้บังคับบัญชา ($M=4.21$) เพราะผู้นำที่มีคุณสมบัติกัลยาณมิตรย่อมสื่อสารด้วยความน่าเชื่อถือและความหวังดี ปิยวาจา (สังคหวัตถุ 4) ทำให้คำพูดแบบตัวต่อตัว ($M=4.26$) มีพลังในการสร้างสัมพันธ์ภาพอันมั่นคง สัมมาวาจา (มรรคมืองค์ 8) เป็นกรอบควบคุมคุณภาพของคำพูดทุกรูปแบบให้เป็นวาจาที่จริง มีประโยชน์ และเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Attarung (2025) ที่ศึกษาหลักพุทธธรรมและคำพูดสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

ของบุคลากรทางการศึกษา โดยพบว่าหลักธรรมเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้การสื่อสารเชิงบวกมีความลึกซึ้งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ประการที่สี่ โมเดลองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ซึ่งประกอบด้วยสามส่วนหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ที่มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแกนรองรับ สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนและความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาคาดหวังต่อผลตอบแทน และคุณค่าที่มอบให้กับผลลัพธ์นั้น ๆ โดยรวม งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าคำพูดให้กำลังใจเป็นมากกว่าการสื่อสารทั่วไป หากแต่เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเชื่อมโยงมิติทางภาษาศาสตร์ จิตวิทยา วัฒนธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าด้วยกันผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการใช้คำพูดให้กำลังใจอย่างเหมาะสมในองค์กรทางการศึกษาสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามเพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุควรมีการศึกษาเชิงทดลองในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

ตารางที่ 2 โมเดลองค์ความรู้ กระบวนการคำพูดให้กำลังใจสู่แรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1: ปัจจัยนำเข้า (Input)	ส่วนที่ 2: กระบวนการ (Process)	ส่วนที่ 3: ผลลัพธ์ (Output)
รูปแบบคำพูดให้กำลังใจ 10 มิติ ▶ เน้นความพยายาม ▶ แบบตัวต่อตัว ▶ ยามสำเร็จ ▶ จากผู้บังคับบัญชา ▶ ยามล้มเหลว องค์ประกอบภาษาศาสตร์ ▶ โครงสร้างชัดเจน ▶ ตัวอย่างประกอบ ▶ น้ำเสียงจริงใจ	กลไกทางจิตวิทยา ๖ ประการ ▷ การมุ่งเน้นจุดแข็งและศักยภาพ ▷ การเสริมสร้าง Self-Efficacy ▷ การส่งเสริม Growth Mindset ▷ การสร้างอารมณ์เชิงบวก ▷ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ▷ แรงสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยบริบท ▷ สถานการณ์การทำงาน ▷ ระดับอาวุโสและเพศสภาพ ▷ วัฒนธรรมและค่านิยมพุทธ	ผลต่อการทำงาน 5 ด้าน ✓ แรงจูงใจ ✓ ความพึงพอใจ ✓ ประสิทธิภาพ ✓ ความผูกพันองค์กร ✓ สุขภาวะอารมณ์ ผลต่อประสิทธิภาพ ✓ คุณภาพงาน ✓ ปริมาณงาน ✓ ทรัพยากร
หลักธรรมรองรับ Input ❖ อิทธิบาท 4 → รูปแบบเน้นความพยายาม ❖ กัลยาณมิตร 7 → คำพูดจากผู้บังคับบัญชา ❖ สัมมาวาจา → น้ำเสียงจริงใจ ไม่เพ้อเจ้อ ❖ สัมปยุตธรรม 7 → รู้จักกาล เลือกสถานการณ์	หลักธรรม 6 ประการ ❖ อิทธิบาท 4 → Growth Mindset ❖ พรหมวิหาร 4 → Empathy ❖ ปิยวาจา (สังคหวัตถุ 4) → Positive Communication ❖ กัลยาณมิตร 7 → ผู้นำที่นำเชื่อถือ ❖ สัมปยุตธรรม 7 → ความเหมาะสมของบริบท ❖ สัมมาวาจา (มรรค 8) → ความจริงใจ เช่น “ท่านทำได้ดีมาก ขอชมเชยด้วยใจจริง” ตัวอย่างคำพูดจำแนกตามหลักธรรม ◆ อิทธิบาท 4: “ท่านพยายามมาตลอด ความสำเร็จนี้เกิดจากความเพียรของท่านเอง” ◆ กัลยาณมิตร 7: “ผู้อำนวยความสะดวกในความสามารถของท่านอย่างเต็มที่”	หลักธรรมกับผลลัพธ์ ❖ อิทธิบาท 4 → แรงจูงใจ ❖ พรหมวิหาร 4 → สุขภาวะอารมณ์ ❖ ปิยวาจา → ความผูกพันองค์กร ❖ สัมมาวาจา → ความพึงพอใจ

ส่วนที่ 1: ปัจจัยนำเข้า (Input)	ส่วนที่ 2: กระบวนการ (Process)	ส่วนที่ 3: ผลลัพธ์ (Output)
	◆ พรหมวิหาร 4: “ไม่เป็นไร สิ่งสำคัญคือเราได้เรียนรู้และจะก้าวต่อไปด้วยกัน” ◆ ปิยวาจา: “ผลงานของท่านส่งผลดีต่อนิสิตและองค์กรอย่างแท้จริง” ◆ สัมมาวาจา: “ท่านสอนได้ชัดเจน นิสิตเข้าใจและได้ประโยชน์จริง”	

หมายเหตุ: โมเดลนี้สังเคราะห์จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ๒๐ รูป/คน และแบบสอบถาม ๑๔๙ รูป/คน จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย *** $p < .001$ | สัญลักษณ์ ✳ แสดงกิจกรรมที่รองรับแต่ละองค์ประกอบ

จากโมเดลดังกล่าว พบว่าคำพูดให้กำลังใจทำงานผ่านกระบวนการที่มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ รูปแบบคำพูดที่เหมาะสม (Input) จะผ่านการประมวลผลทางจิตวิทยาและกลไกทางภาษาศาสตร์ (Process) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากบริบทวัฒนธรรมและบุคลิกภาพของผู้รับ จนกระทั่งส่งผลเป็นแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น (Output) ทั้งนี้ หลักธรรมในพระพุทธศาสนา 6 ประการ ได้แก่ อธิเบต 4 พรหมวิหาร 4 ปิยวาจา (สังคหวัตถุ 4) กัลยาณมิตรธรรม 7 สปัจริยธรรม 7 และสัมมาวาจา (มรรคมืองค์ 8) ทำหน้าที่เป็นแกนธรรมที่รองรับและเสริมพลังให้กับกระบวนการทุกส่วน ตั้งแต่การกำหนดรูปแบบคำพูดที่เหมาะสม การประมวลผลผ่านกลไกทางจิตวิทยา ไปจนถึงผลลัพธ์ที่ปรากฏในด้านแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน โมเดลนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาทักษะการให้กำลังใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้พบว่าคำพูดให้กำลังใจเป็นการสื่อสารเชิงบวกที่มีพลังในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ($M = 4.07$) ความพึงพอใจในงาน ($M = 3.97$) ประสิทธิภาพการทำงาน ($M = 3.92$) ความผูกพันต่อองค์กร ($M = 3.80$) และสุขภาวะทางอารมณ์ ($M = 3.68$) ของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบที่มีประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ คำพูดที่เน้นความพยายามและกระบวนการ คำพูดแบบตัวต่อตัว และคำพูดจากผู้บังคับบัญชา โดยมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา 6 ประการเป็นแกนรองรับ ได้แก่ อธิเบต 4 พรหมวิหาร 4 ปิยวาจา (สังคหวัตถุ 4) กัลยาณมิตรธรรม 7 สปัจริยธรรม 7 และสัมมาวาจา (มรรคมืองค์ 8) ซึ่งสามารถบูรณาการกับการสื่อสารเชิงจิตวิทยาภาษาศาสตร์เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาในการตีความผล ประการแรก กลุ่มตัวอย่างจำกัดเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเท่านั้น จึงอาจไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับสถาบันการศึกษาประเภทอื่นได้โดยตรง ประการที่สอง การวิจัยใช้แบบสอบถามแบบรายงานตนเอง (self-report) ซึ่งอาจมีความลำเอียงจากการรับรู้ส่วนบุคคล ประการที่สาม การออกแบบวิจัยเป็นแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional) จึงไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างชัดเจน และประการที่สี่ เนื่องจากงานวิจัยด้านจิตวิทยาภาษาศาสตร์ในบริบทของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนายังมีอยู่อย่างจำกัด การเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมาจึงอาจไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารเชิงบวก โดยบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้คำพูดให้กำลังใจในหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดด้านการสื่อสารเชิงบวกในการประเมินผลการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กร นอกจากนี้ควรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาภาษาศาสตร์ในบริบทของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้คำพูดให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกระดับ โดยเน้นรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ เช่น การให้กำลังใจในยามล้มเหลว การชื่นชมในความสำเร็จ และการสื่อสารแบบตัวต่อตัว รวมถึงการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น สัมมาวาจาและพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก ทั้งนี้ควรสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ที่ส่งเสริมการให้กำลังใจระหว่างบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรศึกษาการใช้คำพูดให้กำลังใจในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น เช่น สถาบันการศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา หรือองค์กรนอกภาคการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลและขยายขอบเขตการประยุกต์ใช้โมเดล นอกจากนี้ควรศึกษาผลระยะยาวของโปรแกรมการพัฒนาทักษะการใช้คำพูดให้กำลังใจต่อประสิทธิภาพองค์กร รวมถึงการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Study) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคำพูดให้กำลังใจและผลลัพธ์ทางจิตวิทยาและการทำงาน อีกทั้งควรศึกษาบทบาทของสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีในการส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกในองค์กรทางการศึกษายุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

- Attarung, T. (2025). The use of language in encouragement: A psycholinguistic perspective. *Journal of Applied Humanities Studies*, 3(1), 19–30.
- _____. (2025). Buddhist principles and motivational words for enhancing work performance of educational personnel. *Journal of Human and Life Studies*, 3(2), 46-55.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Field, J. (2004). *Psycholinguistics: The key concepts*. London: Routledge.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Hoboken: Pearson.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.