

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาในมณฑลยูนนาน*

THE RESEARCH ON RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL, WORK ADAPTATION, AND PROFESSIONAL GROWTH OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN YUNNAN PROVINCE

ชิงหยวน ตัน*, ซิน ชุน เตอ

Qingyuan Tan*, Hsin Chun Te

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

International College, Kirik University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author Email: changguohua719@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาในมณฑลยูนนาน ประเทศจีน โดยมุ่งเน้น 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของตัวแปรทั้งสาม 2) ตรวจสอบความแตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์สอน และตำแหน่ง และ 3) วิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการปรับตัวในการทำงานต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับการเติบโตทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูประถมศึกษา 795 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่และประเภทโรงเรียน แจกแบบสอบถาม 820 ชุด ได้รับคืนสมบูรณ์ 795 ชุด (อัตราตอบกลับ 96.9%) เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นรวม Cronbach's $\alpha = 0.90$ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA การหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับทุนทางจิตวิทยา การปรับตัว และการเติบโตทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และแตกต่างกันตามปัจจัยประชากรศาสตร์บางด้าน ($p < .05$) การปรับตัวในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน โดยโมเดลอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 24.6 ผลการวิจัยเน้นความสำคัญของการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อมั่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น ร่วมกับการพัฒนาทักษะการปรับตัว เพื่อยกระดับความผูกพันในวิชาชีพ สนับสนุนการพัฒนาครู และให้ข้อมูลเชิงนโยบายแก่ผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ครูประถมศึกษา, ทุนทางจิตวิทยา, การปรับตัวในการทำงาน, การเติบโตทางวิชาชีพ

Abstract

This study aimed to investigate the relationships among psychological capital, work adaptation, and professional growth of primary school teachers in Yunnan Province, China. The study focused on three objectives: 1) To examine the current status of the three variables, 2) To explore differences based on demographic factors including gender, age, teaching experience, and position, and 3) To analyze the mediating role of work adaptation in the relationship between psychological capital and professional growth. The sample comprised 795 primary school teachers selected through stratified random sampling by region and school type. A total of 820 questionnaires were distributed and 795 valid responses were collected, yielding a response rate of 96.9%. The research instrument was a standardized questionnaire validated by three experts, with an overall Cronbach's α of 0.90. Data were analyzed using descriptive statistics, t-tests, one-way ANOVA, Pearson's correlation, and structural equation modeling (SEM). The results indicated that teachers had moderate to relatively high levels of psychological capital, work adaptation, and professional growth. All three variables were positively and significantly correlated ($p < .01$) and differed by some demographic factors ($p < .05$). Work adaptation partially mediated the relationship, explaining 24.6% of the variance. Findings highlight the importance of enhancing psychological capital and adaptive skills to strengthen professional commitment, support teacher development, and inform sustainable educational policy and school management.

Keywords: Primary School Teachers, Psychological Capital, Work Adaptation, Professional Growth

บทนำ

การเติบโตทางวิชาชีพของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศจีนให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพครูและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นโยบายด้านการศึกษานำการสร้างสมรรถนะครูและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้แนวทางการพัฒนาครูเปลี่ยนจากการฝึกอบรมภายนอกแบบดั้งเดิมไปสู่การเสริมสร้างทรัพยากรทางจิตวิทยาภายในและความสามารถในการปรับตัว (Day, C. & Gu, Q., 2010) ในบริบทนี้ ทฤษฎีจิตวิทยาหมายถึง สภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคล ที่ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น (Luthans, F. et al., 2007) งานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากยืนยันว่าทฤษฎีจิตวิทยาไม่เพียงช่วยเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของครู แต่ยังส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพและการเติบโตทางวิชาชีพ (Xanthopoulou, D. et al., 2009); (Sweetman, D. & Luthans, F., 2010)

การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ครูปรับพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานและความท้าทายของสิ่งแวดล้อม (Dawis, R. V. & Lofquist, L. H., 1984) ครูที่มีความสามารถในการปรับตัวสูงจะสามารถรับมือกับความเครียดจากบทบาทครู รักษาแรงจูงใจ และบรรลุการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(Chan, D. W., 2008); (Huang, S. et al., 2019) งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานอาจเป็นกลไกตัวกลางที่ทำให้ทุนทางจิตวิทยาส่งผลต่อการเติบโตทางวิชาชีพ (Bakker, A. B. & Demerouti, E., 2017)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของจีนยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่กำลังพัฒนา เช่น มณฑลยูนนาน งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาเน้นครูมัธยมหรือครูอุดมศึกษา ทำให้ขาดความเข้าใจในความท้าทายเฉพาะของครูประถมศึกษา อีกทั้งยังมีงานวิจัยเพียงเล็กน้อยที่ทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุซึ่งแสดงบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการปรับตัวในการทำงาน

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยพัฒนาและทดสอบโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาในมณฑลยูนนาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของทั้งสามตัวแปร 2) วิเคราะห์ความแตกต่างตามลักษณะประชากรศาสตร์ และ 3) ตรวจสอบบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการปรับตัวในการทำงาน ผลลัพธ์คาดว่าจะมีคุณค่าทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนาครู การบริหารโรงเรียน และการกำหนดนโยบายทางการศึกษาในบริบทการปฏิรูปการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาในมณฑลยูนนาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์สอน และตำแหน่ง
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพ รวมทั้งตรวจสอบบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการปรับตัวในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ ครูประถมศึกษาในมณฑลยูนนาน ประเทศจีน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่และประเภทโรงเรียน แจกแบบสอบถามทั้งหมด 820 ชุด ได้รับคืนสมบูรณ์ 795 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 96.9% ภายหลังจากคัดกรองคุณภาพข้อมูลและการจัดการข้อมูลที่ขาดหาย คงเหลือข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติอย่างครบถ้วน จำนวน 542 ชุด (Analytic sample = 542) ตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศชาย 189 คน และเพศหญิง 353 คน โดยกลุ่มอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี

2. เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามมาตรฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่

2.1 ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) วัดด้วยแบบสอบถามที่ปรับจาก Luthans, F. et al. ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) ความมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่น (Resilience) รวมจำนวน 24 ข้อ

2.2 การปรับตัวในการทำงาน (Work Adaptation) วัดด้วยแบบสอบถามที่ปรับจาก Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. ครอบคลุม 20 ข้อ อธิบายความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับเงื่อนไขของงาน

2.3 การเติบโตทางวิชาชีพ (Professional Growth) วัดด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาตามเกณฑ์การพัฒนาครูในจีน รวม 18 ข้อ ทุกข้อใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) ตั้งแต่ 1 = “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง 5 = “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

3. ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) อยู่ระหว่าง 0.87 - 0.92 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ Cronbach's $\alpha = 0.90$ แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลภาคสนามดำเนินการในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2024 โดยได้รับความยินยอมจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้เข้าร่วม ผ่านการอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัยและการขอความยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แบบสอบถามเก็บภายในห้องเรียนและส่งคืนทันที

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรม SPSS 26.0 และ AMOS 24.0 วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ)

5.2 การทดสอบ t-test และ ANOVA เพื่อตรวจสอบความแตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์

5.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น

5.4 การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและบทบาท

ส่งผ่านของการปรับตัวในการทำงาน

ผลการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรหลัก ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูประถมศึกษามณฑลยูนนานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์ (N = 542) มีระดับทุนทางจิตวิทยา (M = 4.15, S.D. = 0.62) การปรับตัวในการทำงาน (M = 3.95, S.D. = 0.58) และการเติบโตทางวิชาชีพ (M = 4.08, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ในทุกคู่ แสดงให้เห็นว่าครูที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงมักมีการปรับตัวและการเติบโตทางวิชาชีพสูงตาม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรหลัก (N = 542)

ตัวแปร	M	S.D.	1	2	3	4	5	6	7
1. ทุนทางจิตวิทยา	4.15	0.62	(.92)						
2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.22	0.70	.85**	(.87)					
3. ความหวัง	4.18	0.68	.87**	.68**	(.85)				

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค; ** $p < .01$

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรหลัก (N = 542) (ต่อ)

ตัวแปร	M	S.D.	1	2	3	4	5	6	7
4. การมองโลกในแง่ดี	4.11	0.71	.86**	.64**	.69**	(.83)			
5. ความยืดหยุ่น	4.09	0.73	.88**	.67**	.71**	.70**	(.86)		
6. การปรับตัวในการทำงาน	3.95	0.58	.62**	.54**	.57**	.53**	.55**	(.88)	
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	4.08	0.56	.58**	.51**	.53**	.49**	.52**	.55**	(.90)

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บแนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค; ** $p < .01$

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างตามตัวแปรประชากรศาสตร์

2.1 ความแตกต่างทางเพศ

ผลการทดสอบ t-test พบว่า ครูหญิงมีค่าเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงาน (M = 4.00, S.D. = 0.56) และการเติบโตทางวิชาชีพ (M = 4.12, S.D. = 0.54) สูงกว่าครูชาย (M = 3.86, S.D. = 0.61; M = 4.01, S.D. = 0.59) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทุนทางจิตวิทยา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางเพศ (Independent t-test, N = 542)

ตัวแปร	ชาย (n = 189) M(S.D.)	หญิง (n = 353) M(S.D.)	t	p	Cohen's d
ทุนทางจิตวิทยา	4.09 (0.65)	4.18 (0.60)	-1.45	.148	0.14
การปรับตัวในการทำงาน	3.86 (0.61)	4.00 (0.56)	-2.86	.004*	0.25
การเติบโตทางวิชาชีพ	4.01 (0.59)	4.12 (0.54)	-2.53	.012*	0.22

หมายเหตุ: * $p < .05$

2.2 ความแตกต่างตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ ANOVA พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกตัวแปร ($p < .05$) ครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างตามอายุ (One-way ANOVA, N = 542)

ตัวแปร	< 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	> 50 ปี	F	p	η^2
	M(S.D.)	M(S.D.)	M(S.D.)	M(S.D.)			
ทุนทางจิตวิทยา	3.98 (0.64) ^a	4.12 (0.61) ^{ab}	4.28 (0.58) ^b	4.22 (0.62) ^b	7.24	<.001**	.039
การปรับตัว ในการทำงาน	3.82 (0.59) ^a	3.92 (0.57) ^{ab}	4.06 (0.56) ^b	4.01 (0.58) ^b	5.86	<.001**	.032
การเติบโตทางวิชาชีพ	3.91 (0.57) ^a	4.05 (0.55) ^{ab}	4.21 (0.53) ^b	4.15 (0.56) ^b	8.12	<.001**	.043

หมายเหตุ: อักษรยกกำลังต่างกันแสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$, การแก้ไข Bonferroni); ** $p < .01$

2.3 ความแตกต่างตามตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ ANOVA พบว่า ครูที่ดำรงตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยทุนทางจิตวิทยา การปรับตัว

และการเติบโตทางวิชาชีพสูงกว่าครูทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างตามตำแหน่ง (One-way ANOVA, $N = 542$)

ตัวแปร	ครูทั่วไป M(S.D.)	หัวหน้าระดับ M(S.D.)	ครู+ผู้บริหาร M(S.D.)	ผู้อำนวยการ M(S.D.)	F	p	η^2
ทุนทางจิตวิทยา	4.07 (0.63) ^a	4.21 (0.59) ^{ab}	4.35 (0.57) ^b	4.42 (0.55) ^b	5.92	<.001**	.032
การปรับตัว ในการทำงาน	3.88 (0.58) ^a	4.01 (0.56) ^{ab}	4.13 (0.55) ^b	4.20 (0.53) ^b	6.24	<.001**	.034
การเติบโต ทางวิชาชีพ	4.01 (0.57) ^a	4.14 (0.54) ^{ab}	4.26 (0.52) ^b	4.33 (0.50) ^b	7.18	<.001**	.038

หมายเหตุ: อักษรยกกำลังต่างกันแสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$, การแก้ไข Bonferroni); ** $p < .01$

3. การวิเคราะห์อิทธิพลการเป็นตัวแปรกลาง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df < 3$, CFI และ TLI $> .95$, RMSEA $< .06$, SRMR $< .05$) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลโดยตรงต่อการเติบโตทางวิชาชีพ ($\beta = .38$, $p < .001$) และอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวในการทำงาน ($\beta = .20$, $p < .001$) รวมเป็นอิทธิพลรวม ($\beta = .58$) แสดงให้เห็นว่าการปรับตัวในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลการเป็นตัวแปรกลาง (SEM, $N = 542$)

เส้นทาง	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลรวม
ทุนทางจิตวิทยา → การปรับตัว	.62** (.57, .67)	-	.62**
การปรับตัว → การเติบโตทางวิชาชีพ	.32** (.25, .39)	-	.32**
ทุนทางจิตวิทยา → การเติบโตทางวิชาชีพ	.38** (.31, .45)	.20** (.15, .25)	.58**

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บ คือ ช่วงความเชื่อมั่น 95%; ** $p < .01$

อภิปรายผล

การศึกษานี้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาในมณฑลยูนนาน ผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ 4 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สถานภาพปัจจุบันของครู

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานของ (Luthans, F. et al., 2007); (Xanthopoulou, D. et al., 2009) ที่ชี้ว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นทรัพยากรเชิงบวกที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพและการมีส่วนร่วมในงาน อย่างไรก็ตาม มิติด้าน “ความยืดหยุ่น” และ “การปรับอารมณ์” ยังต่ำกว่ามิติอื่น สะท้อนให้เห็นว่าครูยังเผชิญความท้าทายในการจัดการอารมณ์และความเครียด ซึ่งควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเผชิญปัญหาและการดูแลสุขภาพจิต (Cheung, F. & Tang, C. S. K., 2020)

2. ผลของปัจจัยประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญตามเพศ อายุ และตำแหน่ง โดยครูหญิง ครูวัยกลางคน และครูที่มีตำแหน่งบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Avey, J. B. et al., 2011); (Sweetman, D. & Luthans, F., 2010) ที่อธิบายว่าการสะสมประสบการณ์และการได้รับบทบาทความรับผิดชอบช่วยเสริมทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างยืนยันว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อการเติบโตทางวิชาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการปรับตัวในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน ผลนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมและทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร ซึ่งระบุว่าทรัพยากรทางจิตวิทยาจะช่วยเพิ่มพลังในการเผชิญความท้าทาย และส่งผลให้บุคคลบรรลุเป้าหมายในวิชาชีพได้ดียิ่งขึ้น (Bakker, A. B. et al., 2007)

4. นัยสำคัญเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ

ข้อค้นพบต่อความสำคัญของการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในมิติความเชื่อมั่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะการปรับตัวและการจัดการอารมณ์ เพื่อส่งเสริมความผูกพันและการเติบโตทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน ผลลัพธ์มีคุณค่าต่อการกำหนดนโยบายและการออกแบบโปรแกรมพัฒนาครูในภูมิภาคที่กำลังพัฒนา เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยา การนิเทศที่สนับสนุนการปรับตัว และการสร้างระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยนี้ ได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาในมณฑลยูนนาน โมเดลแสดงให้เห็นว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อการเติบโตทางวิชาชีพทั้งทางตรง และทางอ้อมผ่านการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน

1. องค์ประกอบสำคัญของโมเดล

1.1 ทุนทางจิตวิทยา ประกอบด้วย 4 มิติ โดย “ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Self-efficacy)” มีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงสุด แสดงถึงบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความมั่นใจของครู

1.2 การปรับตัวในการทำงาน ครอบคลุม 3 มิติ โดย “การปรับอารมณ์ (Emotional Regulation)” และ “การแก้ปัญหา (Problem Solving)” เป็นตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลมากที่สุด

1.3 การเติบโตทางวิชาชีพ สะท้อนผ่าน 5 มิติ โดย “ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)” และ “การจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)” มีค่า factor loading เด่นชัด

2. ความเป็นต้นฉบับและนวัตกรรม

2.1 เป็นการศึกษาครั้งแรกที่ยืนยันบทบาทของการปรับตัวในการทำงานในฐานะตัวแปรกลางระหว่าง ทุนทางจิตวิทยาและการเติบโตทางวิชาชีพในบริบทครูประถมศึกษาในภูมิภาคกำลังพัฒนา

2.2 โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายกลไกเชิงสาเหตุได้ชัดเจน ผสานแนวคิดจาก ทฤษฎีจิตวิทยา

เชิงบวก (Positive Psychology) ทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Theory) และทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources Theory)

2.3 โมเดลมีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทของมณฑลยูนนาน ซึ่งมีลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแตกต่างจากภูมิภาคอื่น ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบริบท

3. ความสำคัญเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ

3.1 เชิงทฤษฎี: ผลการวิจัยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกทางจิตวิทยาที่สนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพ และเสนอกรอบแนวคิดใหม่ที่สามารถประยุกต์ใช้ในบริบทวัฒนธรรมเอเชีย

3.2 เชิงปฏิบัติ: ให้แนวทางในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาครูที่เน้นการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยา และทักษะการปรับตัว รวมถึงการกำหนดนโยบายและระบบสนับสนุนที่ส่งเสริมการคงอยู่ในวิชาชีพและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียง

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การปรับตัวในการทำงาน และการเติบโตทางวิชาชีพของครูประถมศึกษาในมณฑลยูนนาน โดยพบว่า 1) ครูมีระดับทุนทางจิตวิทยา การปรับตัว และการเติบโตทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง แต่ยังมีจุดอ่อนด้านความยืดหยุ่นและการปรับอารมณ์ 2) ปัจจัยประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ และตำแหน่ง มีผลอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูวัยกลางคนและครูที่มีตำแหน่งบริหารมีค่าคะแนนสูงกว่า และ 3) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อการเติบโตทางวิชาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการปรับตัวในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาและการพัฒนาทักษะการปรับตัวอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดอบรมการจัดการความเครียด การคิดเชิงบวก และความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างระบบพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในโรงเรียน รวมทั้งการออกแบบกลยุทธ์พัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงอาชีพและการสนับสนุนครูชายเพื่อลดช่องว่างทางเพศ นอกจากนี้ควรมีการศึกษาติดตามผลระยะยาวของโปรแกรมแทรกแซง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเข้าใจประสบการณ์ของครู และขยายการศึกษาไปยังภูมิภาคอื่นของจีนหรือประเทศใกล้เคียง เพื่อตรวจสอบการประยุกต์ใช้ของโมเดล ผลลัพธ์จากการวิจัยนี้จึงมีคุณค่าทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถใช้เป็นแนวทางยกระดับคุณภาพครูและการพัฒนาระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- Avey, J. B. et al. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.

- Bakker, A. B. et al. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Chan, D. W. (2008). Emotional intelligence, self-efficacy, and coping among Chinese prospective and in-service teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 28(4), 397-408.
- Cheung, F. & Tang, C. S. K. (2020). Psychological capital as a moderator between work-family conflict and job satisfaction among Chinese teachers. *Journal of Happiness Studies*, 21(3), 995-1013.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Day, C. & Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers*. London: Routledge.
- Huang, S. et al. (2019). A multilevel analysis of job characteristics, emotion regulation, and teacher well-being: A job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 10, 2395. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02395>.
- Luthans, F. et al. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. New York: Psychology Press.
- Xanthopoulou, D. et al. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.