

THE EFFECT OF A SELF-AFFIRMATION BASED TRAINING PROGRAM ON NURSING PROFESSIONAL SELF-EFFICACY AMONG NEWLY GRADUATED NURSES

Uraisee EKSAWEDANUN¹, Amaraporn SURAKARN¹ and Charin SUWANWONG²

1 Graduate School, Srinakharinwirot University, Thailand; uraisee.eksawedanun@g.swu.ac.th

(Corresponding Author)

2 Behavioral Science Research Institute (BSRI), Srinakharinwirot University, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 6 February 2026

Revised: 27 February 2026

Published: 13 March 2026

ABSTRACT

Newly graduated nurses often encounter transition shock and stress during their initial entry into professional practice. This quasi-experimental study employed a two-group pretest-posttest design with a one-month follow-up to examine the effects of a self-affirmation-based training program on nursing professional self-efficacy. Participants were 70 newly graduated nurses recruited through purposive sampling and assigned to an experimental group (n = 35) and a control group (n = 35). Research instruments included the Nursing Professional Self-Efficacy Scale (Cronbach's alpha = .84) and a 6-week training program. Data were analyzed using a two-way mixed repeated measures ANOVA. The results revealed a significant interaction between time and group ($F(1.82, 123.96) = 6.489, p = .003$), with a medium-to-large effect size (Partial Eta Squared = .087). The experimental group demonstrated a significant increase in self-efficacy from pre-test (M = 81.02, SD = 11.58) to post-test (M = 90.41, SD = 9.72) and maintained improvement at the one-month follow-up (M = 87.55, SD = 12.11). In contrast, the control group showed no significant changes across the three time points. These findings demonstrate that the self-affirmation training program is effective for empowering new nurses beyond standard practice. Integrating self-affirmation strategies into hospital orientation programs is recommended to bolster early-career confidence and support a successful transition.

Keywords: Self-Affirmation, Nursing Professional Self-Efficacy, Training Program, Newly Graduated Nurses

CITATION INFORMATION: Eksawedanun, U., Surakarn, A., & Suwanwong, C. (2026). The Effect of a Self-Affirmation Based Training Program on Nursing Professional Self-Efficacy among Newly Graduated Nurses. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(3), 3

ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเอง ต่อการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่

อุไรศรี เอกเสวตอนันต์^{1*}, อมราพร สุรการ¹ และ ชาริน สุวรรณวงศ์²

1 คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; uraisee.eksawedanun@g.swu.ac.th (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

2 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบสองกลุ่มวัดผลก่อนและหลังการทดลองพร้อมระยะติดตามผล (Two-group pretest-posttest design with a one-month follow-up) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเองต่อการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจบใหม่จำนวน 70 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 35 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 1) แบบวัดการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาล (ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = .84) และ 2) โปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเอง จำนวน 6 ครั้ง ครั้งละ 120 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำสองทาง (Two-way Mixed Repeated Measures ANOVA) ผลการวิจัยพบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างช่วงเวลาและกลุ่มตัวอย่าง (Interaction effect) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F(1.82, 123.96) = 6.489, p = .003$) โดยมีขนาดอิทธิพลในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Partial Eta Squared = .087) เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของกลุ่มทดลอง พบว่ามีการเพิ่มขึ้นจากระยะก่อนการทดลอง ($M = 81.02, SD = 11.58$) สู่ระยะหลังการทดลอง ($M = 90.41, SD = 9.72$) และยังคงระดับสูงในระยะติดตามผล 1 เดือน ($M = 87.55, SD = 12.11$) ในขณะที่กลุ่มควบคุมไม่มีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญในทั้งสามช่วงเวลา ผลการวิจัยสะท้อนว่าโปรแกรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความเชื่อมั่นและความพร้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ งานวิจัยนี้สนับสนุนให้มีการนำแนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเองไปประยุกต์ใช้ในระบบการปฐมนิเทศพยาบาลใหม่เพื่อเสริมสร้างความพร้อมทางจิตใจและความมั่นใจในช่วงเริ่มต้นวิชาชีพ

คำสำคัญ: การยืนยันคุณค่าในตนเอง, การรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพ, โปรแกรมการฝึกอบรม, พยาบาลจบใหม่

ข้อมูลอ้างอิง: อุไรศรี เอกเสวตอนันต์, อมราพร สุรการ และ ชาริน สุวรรณวงศ์. (2569). ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเองต่อการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(3), 3

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพ โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 59 ของบุคลากรสาธารณสุขทั่วโลก (World Health Organization, 2020) อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่ระบบสาธารณสุขกำลังเผชิญคือ "ภาวะช็อกจากการเปลี่ยนผ่าน" (Transition Shock) ของพยาบาลจบใหม่ ซึ่งเกิดจากการปรับตัวจากบทบาทนิสิตนักศึกษาสู่การปฏิบัติงานจริงที่มีความรับผิดชอบสูงและภาระงานที่ซับซ้อน (Duchscher, 2009; ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ และคณะ, 2566) ปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่ออัตราการกำลังพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ โดยข้อมูลจากสภาการพยาบาล (2566) และงานวิจัยเชิงประจักษ์ระบุว่า อัตราการพ้นจากวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ในปีแรกสูงถึงร้อยละ 48.86 ซึ่งสภาวะการไม่คงอยู่ในวิชาชีพนี้ไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดความขาดแคลนบุคลากร แต่ยังส่งผลกระทบต่อตรงต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและความมั่นคงของระบบบริการสุขภาพไทยในระยะยาว (อัญชลี แสงชาญชัย, 2567; Zhang et al., 2024)

ในกระบวนการปรับตัวเข้าสู่วิชาชีพนี้ "การรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพ" (Professional Self-Efficacy) ถือเป็นทรัพยากรทางใจที่สำคัญประการหนึ่ง ตามทฤษฎีของ Bandura (1997) ที่ระบุว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและอดทนต่ออุปสรรคได้ดี แม้โรงพยาบาลส่วนใหญ่จะมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่เข้มแข็งในการพัฒนาทักษะทางเทคนิค (Hard skills) แต่พบว่าการสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจจากภายในยังมีอยู่อย่างจำกัด เมื่อเทียบกับการพัฒนาทักษะทางคลินิก (Dyess & Sherman, 2009; Hassanien et al., 2022) ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่บางส่วนเกิดความไม่มั่นใจและมีความเปราะบางทางอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับข้อผิดพลาดหรือแรงกดดันจากการทำงานจริง

ด้วยเหตุนี้ แนวคิด "การยืนยันคุณค่าในตนเอง" (Self-Affirmation Theory) ของ Steele (1988) จึงถูกนำมาพิจารณาในฐานะกระบวนการสนับสนุนทางใจ ที่ช่วยให้บุคคลตระหนักถึงคุณค่าและทรัพยากรที่มีอยู่ในตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดหรือความกังวล การยืนยันคุณค่าจะช่วยให้บุคคลลดการตีความสถานการณ์ในเชิงคุกคาม และมีความพร้อมในการเปิดรับข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น (Sherman & Cohen, 2006) สอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ล่าสุดที่ยืนยันว่ากระบวนการดังกล่าวสามารถลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในกลุ่มบุคคลที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านบทบาทได้อย่างมีนัยสำคัญ (Zhang et al., 2025)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเองต่อการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ โดยเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมและกลุ่มที่ได้รับการนิเทศตามปกติ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากภายในควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลจบใหม่สามารถก้าวผ่านช่วงวิกฤตของการเริ่มต้นวิชาชีพและมีความพร้อมในการคงอยู่ในวิชาชีพอย่างมั่นคงต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Self-Efficacy) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลจบใหม่ที่มีต่อความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทวิชาชีพพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเอาชนะความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ โดยมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การพยาบาล (Care delivery) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของพยาบาลในการให้การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ ยึดหลักตามหลักฐานเชิงประจักษ์ และรักษาความลับของผู้ป่วย 2) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของพยาบาลในการแสดงบทบาทเชิงวิชาชีพอย่างมีจริยธรรม การร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในการวิจัยทางการพยาบาล โดยการวัดการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัด Nursing Profession Self-Efficacy Scale Version 2 (NPSES2) ของ Magon และคณะ (Magon et al., 2023) ซึ่งเป็นมาตรวัดที่ผ่านการพัฒนาและตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยา (psychometric

properties) แล้ว โดยเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Magon et al. (2023) และ Rinawaty et al. (2025) ที่พบว่าพยาบาลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถสูงจะมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและช่วยลดความกังวลในช่วงเปลี่ยนผ่านบทบาท (Transition phase) ของพยาบาลจบใหม่ได้

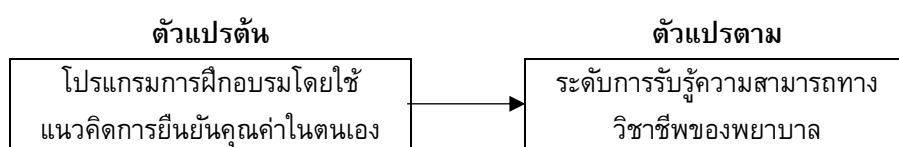
การยืนยันคุณค่าในตนเอง (Self-Affirmation) หมายถึง การที่พยาบาลจบใหม่ระลึกถึงแง่มุมเชิงบวกของตนเอง เพื่อใช้เป็นทรัพยากรทางใจในการรับมือกับความท้าทายหรือภัยคุกคามทางจิตใจในช่วงเริ่มต้นวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) จุดแข็งในตนเอง (Strengths) หมายถึง การระลึกถึงคุณลักษณะเชิงบวกหรือความสามารถเฉพาะตัวที่บุคคลภาคภูมิใจ 2) ค่านิยมที่ยึดถือ (Values) หมายถึง การระลึกถึงสิ่งที่คุณค่าให้ความสำคัญสูงสุดในชีวิต ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดอัตลักษณ์และพฤติกรรมของบุคคล และ 3) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relations) หมายถึง การระลึกถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่มีความหมาย เช่น เพื่อน คนรัก ครอบครัว โดยการวัดตัวแปรนี้ ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัด Spontaneous Self-Affirmation Measure (SSAM) ของ Harris et al. (2019) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sherman and Cohen (2006) ที่อธิบายว่ากระบวนการนี้ช่วยรักษาความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self-integrity) ทำให้บุคคลเปิดรับการเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อเผชิญสภาวะเครียด รวมถึงงานวิจัยของ Zhang et al. (2025) ที่พบว่า การยืนยันคุณค่าในตนเองช่วยลดความเครียดสะสมในกลุ่มพยาบาลช่วงปีแรกได้อย่างมีนัยสำคัญ

โปรแกรมการยืนยันคุณค่าในตนเอง (Self-Affirmation Program) คือ โปรแกรมทางจิตวิทยาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอิงจากแนวคิดของ Steele (1988) และ Sherman and Cohen (2006) เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนพยาบาลจบใหม่ในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่บทบาทวิชาชีพ ดำเนินการต่อเนื่อง 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 120 นาที ผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเริ่มต้น มุ่งเน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ 2) ขั้นดำเนินการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่นำองค์ประกอบด้านจุดแข็ง ค่านิยม และความสัมพันธ์มาถ่ายทอดผ่านกิจกรรมเชิงประสบการณ์ เช่น กิจกรรม "คุณค่าในแบบของฉัน" (My Value Playlist) และ "ฉันเวอร์ชันมืออาชีพ" (Mission Possible) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้สำรวจและยืนยันศักยภาพของตนเองในมิติต่างๆ และ 3) ขั้นสรุป เพื่อให้พยาบาลได้สะท้อนมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปเชื่อมโยงเข้ากับวิชาชีพพยาบาล ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์นี้ (Experiential Learning) จะช่วยเสริมสร้างพลังทางใจให้พยาบาลจบใหม่ก้าวผ่านช่วงเริ่มต้นทำงานได้อย่างมีความมั่นใจและมั่นคง

สมมติฐานการวิจัย

- 1) พยาบาลจบใหม่กลุ่มทดลองจะมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล สูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2) พยาบาลจบใหม่กลุ่มทดลองจะมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) จะพบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างกลุ่มและช่วงเวลา (group × time interaction) ต่อคะแนนการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยกึ่งทดลองนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบสองกลุ่มวัดผลก่อนและหลังการทดลองพร้อมระยะติดตามผล (Two-group pretest-posttest design with follow-up) ในบริบทของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดรัฐบาลที่เป็นสถานพยาบาลระดับตติยภูมิ ซึ่งมีความซับซ้อนของโรคสูงและมีความเสี่ยงต่อภาวะคุกคามทางจิตใจ กลุ่มตัวอย่างคือ

พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ปีการศึกษา 2567 จำนวน 70 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือกคือปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและสมัครใจเข้าร่วมโครงการ ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มตามสถานที่ปฏิบัติงาน (คณะโรงพยาบาล) เพื่อป้องกันการปนเปื้อนของข้อมูล (Contamination) โดยกลุ่มทดลองจำนวน 35 คน ได้รับโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเองบูรณาการในกิจกรรมปฐมนิเทศ ส่วนกลุ่มควบคุมจำนวน 35 คน ได้รับการปฐมนิเทศตามปกติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการควบคุมความเอนเอียงเบื้องต้นโดยเปรียบเทียบความเท่าเทียมของข้อมูลพื้นฐานและคะแนนก่อนทดลองระหว่างกลุ่มก่อนการทดสอบสมมติฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) โปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเองสำหรับกลุ่มทดลอง ดำเนินการ 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 120 นาที พัฒนาจากแนวคิดของ Steele (1988) และ Sherman and Cohen (2006) และ 2) แบบวัดการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพ (NPSES2) ของ Magon et al. (2023) จำนวน 7 ข้อ ที่ผู้วิจัยแปลและตรวจสอบคุณภาพ (IOC = .66-1.00, Cronbach's alpha = .84) คะแนนรายงานเป็นคะแนนมาตรฐานช่วง 0-100 โดยแปลงจากคะแนนดิบ (7-35) เพื่อความสะดวกในการตีความ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนการทดลอง หลังการทดลองทันที และระยะติดตามผล 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำสองทาง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพ โดยพิจารณาอิทธิพลระหว่างกลุ่ม (Group Effect) อิทธิพลของเวลา (Time Effect) และปฏิสัมพันธ์ร่วม (Interaction Effect) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้ตรวจสอบสมมติฐานของการวิเคราะห์ ได้แก่ ความเป็นปกติของข้อมูล และความเป็นทรงกลม (sphericity) โดยหากละเมิดสมมติฐาน sphericity จะรายงานค่าสถิติด้วยการปรับแก้ Greenhouse-Geisser

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Demographic Characteristics) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ.2567 จำนวน 70 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 35 คน และกลุ่มควบคุม 35 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 90.00) มีอายุเฉลี่ย 22 ปี (ร้อยละ 61.40) และมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3.01-4.00 (ร้อยละ 77.10) เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของทั้งสองกลุ่มมีความใกล้เคียงกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 70)

ข้อมูลทั่วไป		กลุ่มทดลอง (n=35)	กลุ่มควบคุม (n=35)	รวม (n=70)
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
เพศ	หญิง	33 (94.30)	30 (85.70)	63 (90.00)
	ชาย	2 (5.70)	5 (14.30)	7 (10.00)
	รวม	35 (100.00)	35 (100.00)	70 (100.00)
อายุ	21	1 (2.90)	1 (2.90)	2 (2.90)
	22	21 (60.00)	22 (62.80)	43 (61.40)
	23	11 (31.40)	11 (31.40)	22 (31.40)
	24	2 (5.70)	1 (2.90)	3 (4.30)
	รวม	35 (100.00)	35 (100.00)	70 (100.00)
เกรดเฉลี่ย	3.01-4.00	33 (94.30)	21 (60.00)	54 (77.10)
	2.00-3.00	2 (5.70)	14 (40.00)	16 (22.90)
	รวม	35 (100.00)	35 (100.00)	70 (100.00)

ผลการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำสองทาง พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างกลุ่มและช่วงเวลา (Time × Group interaction) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(1.82, 123.96) = 6.489, p = .003, \text{Partial } \eta^2 = .087$ โดยใช้ค่า Greenhouse-Geisser เนื่องจากผลการทดสอบ Mauchly's test of sphericity มีนัยสำคัญ ($W = .903, p = .033$) นอกจากนี้ยังพบอิทธิพลของเวลา (Time effect) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(1.82, 123.96) = 6.264, p = .003, \text{Partial } \eta^2 = .084$ ในขณะที่อิทธิพลของกลุ่ม (Group effect) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(1, 68) = 3.657, p = .060$ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำสองทาง (Two-way Mixed Repeated Measures ANOVA)

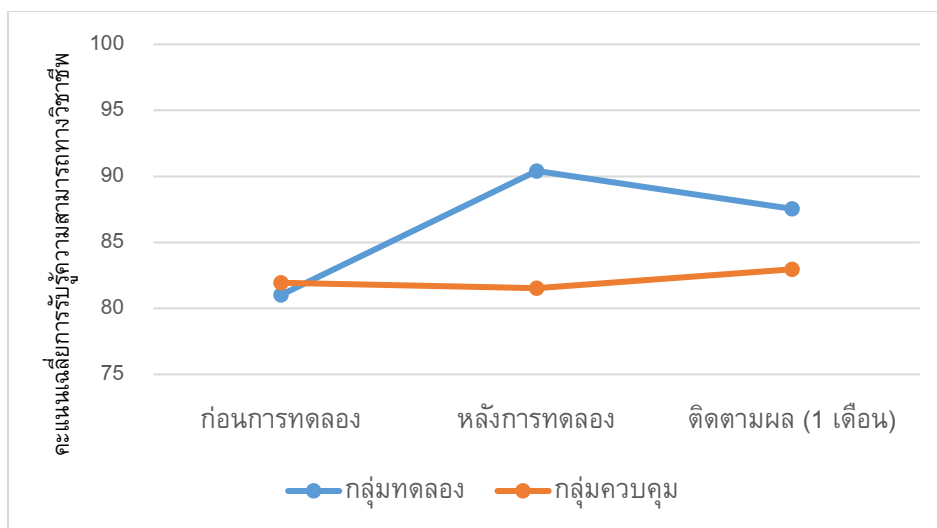
แหล่งความแปรปรวน	df	F	p	Partial η^2
Time	1.82, 123.96	6.264	.003	.084
Group	1, 68	3.657	.060	.051
Time × Group	1.82, 123.96	6.489	.003	.087

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลอง ($M = 81.02, SD = 11.58$) เป็นหลังการทดลอง ($M = 90.41, SD = 9.71$) และยังคงระดับสูงในระยะติดตามผล ($M = 87.55, SD = 12.11$) ในขณะที่กลุ่มควบคุม คะแนนเฉลี่ยไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามช่วงเวลา ($n = 70$)

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ติดตามผล
	M (SD)	M (SD)	M (SD)
ทดลอง	81.02 (11.58)	90.41 (9.71)	87.55 (12.11)
ควบคุม	81.94 (10.68)	81.53 (11.14)	82.96 (12.22)

* $p < .01$



ภาพที่ 2 กราฟแสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล (n = 70)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเอง พบว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพยาบาลวิชาชีพจบใหม่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำสองทาง พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและช่วงเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(1.82, 123.96) = 6.489, p = .003$ โดยมีค่าขนาดอิทธิพล (Partial η^2) เท่ากับ .087 ผลดังกล่าวสะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงของระดับการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพตลอดช่วงเวลาก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการยืนยันคุณค่าในตนเองมีผลต่อการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่อย่างมีนัยสำคัญเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากระบวนการยืนยันคุณค่าในตนเอง (Self-Affirmation) ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพของพยาบาลในช่วงระยะเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานจริงที่มักเผชิญความกดดันสูง ทั้งนี้เนื่องจากโปรแกรมมุ่งเน้นให้พยาบาลได้ตระหนักถึง “จุดแข็ง ค่านิยม และความสัมพันธ์” (Harris et al., 2019) ซึ่งเป็นทรัพยากรภายในที่ช่วยรักษาความรู้สึกมีคุณค่าในภาพรวมของตนเอง (Self-integrity) เมื่อพยาบาลเผชิญกับข้อผิดพลาดในการทำงานหรือการถูกวิพากษ์วิจารณ์ จึงไม่รู้สึกว่าตัวตนทั้งหมดดลุ่มเหลว แต่สามารถแยกแยะสถานการณ์เฉพาะหน้าออกจากคุณค่าในตนเองได้ (Sherman & Cohen, 2006)

สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนว่า “กิจกรรมนี้ช่วยให้เรามองเห็นคุณค่าในตัวเองชัดเจนขึ้น... ทำให้เราเห็นถึงคุณค่าในตัวเองว่าเรามีอะไรดีบ้าง ได้รู้ว่าเราชอบอะไรในงาน หรือมีเรื่องที่ไม่ถนัดที่ควรต้องฝึกฝนอยู่บ้าง” สภาวะทางจิตใจที่มั่นคงนี้ช่วยลดความกังวลและความตื่นตัวเชิงลบ ทำให้พยาบาลสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ปรากฏในกิจกรรมครั้งที่ 4 (Moments that Made Me) ที่ผู้เข้าร่วมค้นพบ “ของวิเศษในตนเอง” และสะท้อนว่า “ได้เรียนรู้ว่าตัวเองก็มีของวิเศษที่ทำให้เราผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากในชีวิตมาได้”

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิดการรับรู้ความสามารถในตนเองของ Bandura (1997) ซึ่งเสนอว่าการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองเกิดจากแหล่งประสบการณ์สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง (Mastery Experience) การเรียนรู้ผ่านการสังเกตผู้อื่น (Vicarious Experience) การได้รับความกำลังใจหรือการสนับสนุนจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) และการจัดการสภาวะทางอารมณ์และสรีรวิทยา

(Physiological and Emotional States) โดยกิจกรรมในโปรแกรมการฝึกอบรมครั้งนี้มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับแหล่งประสบการณ์ดังกล่าว เช่น การสะท้อนประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการได้รับกำลังใจจากกระบวนการกลุ่ม ซึ่งช่วยลดความวิตกกังวลและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่สามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถทางวิชาชีพได้สูงขึ้น

ประการที่สอง ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการสนับสนุนทางจิตใจผ่านกระบวนการกลุ่มและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความมั่นใจในวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Rinawaty et al. (2025) ที่รายงานว่าการใช้การยืนยันคุณค่าในตนเองเชิงบวกเป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเชี่ยวชาญทางคลินิกจากประสบการณ์การทำงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่แตกต่างจากระบบพัฒนาพยาบาลใหม่ในหลายองค์กรที่มักเน้นการพัฒนาทักษะทางเทคนิค (Technical Competence) (Jarden et al., 2021)

ผลการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเฉลี่ยจาก 81.02 ในระยะก่อนการทดลอง เป็น 90.41 ในระยะหลังการทดลอง และยังคงอยู่ในระดับสูงในระยะติดตามผล (87.55) ยังสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของกระบวนการสะท้อนตนเอง (Self-reflection) และการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรมร่วมกันในกลุ่ม ซึ่งสามารถทำหน้าที่เป็น “เกราะป้องกันหัวใจ” สำหรับพยาบาลจบใหม่ในช่วงเริ่มต้นการทำงาน ดังที่ผู้เข้าร่วมสะท้อนว่า “ทำให้เราได้มีเวลามาพบปะเพื่อนร่วมประสบการณ์และก้าวหน้าไปด้วยกัน ทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวกับการเป็นพยาบาลใหม่” การเชื่อมโยงทางสังคมนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจและการปรับตัวในช่วง 6 เดือนแรกของการทำงาน (Okamoto et al., 2024)

โดยสรุป การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการเครื่องมือทางจิตวิทยาอย่างการยืนยันคุณค่าในตนเองเข้าสู่ระบบการพัฒนาพยาบาลจบใหม่ ไม่เพียงช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างพลังทางจิตใจจากภายในเพื่อเผชิญกับความท้าทายในวิชาชีพได้อย่างเข้มแข็ง ดังคำกล่าวของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่ว่า “โปรแกรมนี้เป็นมากกว่าการอบรม เพราะมันคือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังของตัวเอง” พลังภายในเช่นนี้อาจเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้พยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัว คงอยู่ในวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการวิจัย

- 1) การบูรณาการในหลักสูตรปฐมนิเทศ: ฝ่ายการพยาบาลควรบรรจุโปรแกรมนี้เป็นกิจกรรมมาตรฐานในช่วง 1-3 เดือนแรก โดยเฉพาะกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกที่มีความกดดันสูง (ICU, ER) เพื่อวางรากฐานทางใจก่อนเริ่มงานจริง
- 2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมความต่อเนื่อง: ควรจัดกิจกรรมกระตุ้นซ้ำ (Booster session) ทุก 1-3 เดือน และสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้การสื่อสารเชิงเสริมคุณค่า เพื่อรักษาความเชื่อมั่นในระยะยาว
- 3) การประยุกต์ใช้ในบริบทวิชาชีพ: หน่วยงานสุขภาพสามารถนำแกนหลักของโปรแกรม ได้แก่ การตระหนักรู้คุณค่าและจุดแข็ง ไปปรับใช้กับบุคลากรสหวิชาชีพจบใหม่หรือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีสุดท้าย เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การขยายขอบเขตการศึกษา: ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของโปรแกรมระหว่างหอผู้ป่วยประเภทต่างๆ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันที่มีความกดดันสูงเฉพาะด้าน (เช่น ER หรือ ICU) เพื่อทดสอบความครอบคลุมของกระบวนการนี้ในบริบทที่แตกต่างกัน
- 2) การพัฒนารูปแบบการวิจัย: ควรมีการวิจัยเชิงทดลองแบบสุ่ม (RCT) และติดตามผลระยะยาว 6-12 เดือน เพื่อประเมินความคงอยู่ของผลกระทบต่ออัตราการลาออก
- 3) การศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย: ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อค้นหา “จุดเปลี่ยน” (Turning point) ในแต่ละกิจกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในของพยาบาลอย่างลึกซึ้ง

เอกสารอ้างอิง

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Burnell, G., Wamburu, A., & Hill, B. (2025). Enhancing the retention of newly qualified nurses. *Br J Nurs*, 34(6), 316-319.
- Duchscher, J. E. B. (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of advanced nursing*, 65(5), 1103-1113.
- Dyess, S. M., & Sherman, R. O. (2009). The first year of practice: New graduate nurses' transition and learning needs. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 40(9), 403-410.
- Ernawaty, E., Hariati, S., & Saleh, A. (2024). Program components, impact, and duration of implementing a new nurse orientation program in hospital contexts: A scoping review. *Int J Nurs Stud Adv*, 7, 100214.
- Harris, P. R., Griffin, D. W., Napper, L. E., Bond, R., Schüz, B., Stride, C., & Brearley, I. (2019). Individual differences in self-affirmation: Distinguishing self-affirmation from positive self-regard. *Self and Identity*, 18(6), 589-630.
- Hassanien Ibrahim, G., Mohamed Ahmed, G., & Morse El Shahat, M. (2022). Effect of Training Program about Self Efficacy on Nurses' Innovative Work Behaviors. *Journal of Nursing Science Benha University*, 3(2), 604-620.
- Jarden, R. J., Jarden, A., Weiland, T. J., Taylor, G., Brockenshire, N., & Gerdtz, M. (2021). Registered Nurses' experiences of psychological well-being and ill-being in their first year of practice: A qualitative meta-synthesis. *Journal of advanced nursing*, 77(3), 1172-1187.
- Magon, A., Conte, G., Dellafiore, F., Arrigoni, C., Baroni, I., Brera, A. S., Avenido, J., De Maria, M., Stievano, A., Villa, G., & Caruso, R. (2023). Nursing Profession Self-Efficacy Scale-Version 2: A Stepwise Validation with Three Cross-Sectional Data Collections. *Healthcare (Basel)*, 11(5).
- Okamoto, C. B., Jennifer Shama, M., Sara Caiazza, M., Liz Cooke, R., & Jeannine, M. (2024). Building resilience in new graduate RNs: lessons learned. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 28(3), 273-280.
- Rinawaty, D., Rahmawati, N., & Satriana, A. (2025). The influence of positive affirmations on the self-efficacy of students who will undertake nursing clinical practice in hospitals. *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, 5(2), 3387-3392.
- Sherman, D. K., & Cohen, G. L. (2006). The Psychology of Self-defense: Self-Affirmation Theory. In *Advances in Experimental Social Psychology Volume 38* (pp. 183-242).
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, pp. 261-302). Elsevier.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*.
- Zhang, J., Xia, L., Wang, Y., Yi, T., Wang, Y., Zhou, E., & Dong, C. (2024). Predictive factors of turnover intention of newly graduated nurses in their first year of employment: a longitudinal study. *BMC nursing*, 23(1), 522.
- Zhang, Y., Chen, B., Hu, X., & Wang, M. (2025). *The impact of self-affirmation interventions on well-being: A meta-analysis*. American Psychologist.

ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์, ปวงกมล กฤษณบุตร และ ระวีวรรณ พิไลยเกียรติ. (2566). ประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพ ของพยาบาลจบใหม่. *The Journal of Thailand Nursing and Midwifery Council*, 38(04), 324-340.

สภาการพยาบาล. (2566). รายงานประจำปี 2566 สภาการพยาบาล.

อัญชลี แสงชาญชัย. (2567). การขาดแคลนพยาบาล : ปัญหาสาธารณสุขไทยและข้อเสนอเชิงนโยบาย. *วารสารบัณฑิตศึกษาวិชาการ*, 2(2), 26-36.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2026 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).