

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพำนภูมิในครอบครัวของพยาบาลสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
 FACTORS RELATED TO FAMILY WELL-BEING AMONG PUBLIC HEALTH NURSES IN THE
 DEPARTMENT OF HEALTH, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

อวราวุณ ลิขิตพรสวรรค์ 5037008 PHPH/M

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : สมพร กันทรคุณภูมิ เตรียมชัยศรี, Ph.D. (Neuroscience),
 พิมสุภาวดี จันทนา โสตถี, Ph.D. (Nursing), แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ, Ph.D. (Global Environmental Health)

บทคัดย่อ

ครอบครัวเป็นสถาบันสังคมที่ฐานของมนุษย์ที่อบรม เดียงดู หล่อหลอมพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวที่พำนภูมิในครอบครัวของพยาบาลสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลสาธารณสุขของศูนย์บริการสาธารณสุข 68 แห่ง จำนวน 239 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากการ และความพำนภูมิในครอบครัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพี่น้องสัมและการวิเคราะห์ทดสอบอย่างคุณ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพำนภูมิในครอบครัวระดับสูง ร้อยละ 66.1 ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.51) สถานภาพสมรส การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ความเพียงพอของรายได้ครอบครัว และภาระครอบครัวที่ต้องกันจะมีความพำนภูมิในครอบครัวแตกต่างกันอย่างนัยนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ส่วนการมีโรคประจำตัว ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานหน้าที่ปัจจุบัน และลักษณะครอบครัวที่ต้องกันจะมีความพำนภูมิในครอบครัวไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงกลับกับความพำนภูมิในครอบครัว ได้แก่ จำนวนสมาชิกปัจจุบันในครอบครัว เหตุการณ์วิกฤตในครอบครัว ความต้องการจากงาน ($r = -0.112, -0.202, -0.309$, $p\text{-value} < 0.05$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพำนภูมิในครอบครัว ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานในศูนย์บริการสาธารณสุข หน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.145, 0.157, 0.172, 0.350, 0.274, 0.313$, $p\text{-value} < 0.05$) และพบว่า ความสามารถในการควบคุมงาน ความต้องการจากงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ความเพียงพอของรายได้ครอบครัว และเหตุการณ์วิกฤตในครอบครัวเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพำนภูมิในครอบครัวของพยาบาลสาธารณสุข ได้ ร้อยละ 24.0

จากการศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในงานที่สำคัญ มีอิสระในการตัดสินใจทำงาน ควรจัดสรรบุคคลให้เพียงพอ กับปริมาณงาน และความเร่งด่วนของงาน ควรสร้างบรรยายการที่ต้องห่วงเพื่อนร่วมงาน ด้านบุคลากรควรพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอยู่เสมอ รวมถึงการจัดสรรเวลาของการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัวให้สมดุล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความพำนภูมิในครอบครัว หากครอบครัวมีความพำนภูมิสั่งผลให้เกิดกำลังใจในการให้บริการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: ความพำนภูมิในครอบครัว / พยาบาลสาธารณสุข / ความเครียดจากการทำงาน / แรงสนับสนุนทางสังคม

FACTORS RELATED TO FAMILY WELL-BEING AMONG PUBLIC HEALTH NURSES IN THE DEPARTMENT OF HEALTH, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ORAWAN LIKITPORNSWAN 5037008 PHPH/M

M.Sc. (PUBLIC HEALTH) MAJOR IN PUBLIC HEALTH NURSING

THESIS ADVISORSY COMMITTEE: SOMPORN KANTHARADUSSADEE
TRIAMCH AISRI, Ph.D. (Neuroscience), PIMSUPA CHANDANASOTTHI, Ph.D.
(Nursing), ANN JIRAPONGSUWAN, Ph.D. (Global Environmental Health)

ABSTRACT

The family unit is the fundamental social institution for rearing family members and shaping their behaviors; family well-being can develop well-adjusted family members. This research was to study family well-being and related factors among public health nurses at the Department of Health, Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 239 nurses selected from 68 Public Health Centers. Data were collected by using a questionnaire with four parts, individual and families factors, job strain, social support at work, and family well-being. The statistical analysis used were Frequency Distribution, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficients, and Multiple Regression Analysis.

The results showed that the well-being of families of public health nurses was at a high level - 66.1% ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.51). Whereas differences in marital status, additional training, sufficient family income, and family burden affected family well-being differently with statistical significance (p -value < 0.05). Differences in individual sickness, educational level, position, and family type did not affect family well-being. Negative factors relevant to family well-being were number of sick family members, a crisis in the family, and psychological job demand ($r = -0.112, -0.202, -0.309$, p -value < 0.05), while positive factors were age, work experience, extra assignments, job control, supervisor support, and co-worker support ($r = 0.145, 0.157, 0.172, 0.350, 0.274, 0.313$, p -value < 0.05). It was found that job control, psychological job demand, social support from co-workers, sufficient family income, and a crisis in the family jointly explained about 24.0% of variance for family well-being of public health nurses.

The results suggested that organizations should provide staff members with opportunities to accomplish important tasks as well as to make their own decisions; an appropriate number of staff to match the workload and work schedule should be assigned. Moreover, a pleasant work environment among co-workers should be promoted. As for staff, they should improve their working skills regularly, and work schedule and quality family time should be balanced to promote family well-being, which will lead to stronger determination to provide excellent nursing services.

KEY WORDS: FAMILY WELL-BEING / PUBLIC HEALTH NURSES / JOB STRAIN / SOCIAL SUPPORT