

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง “การคุ้มครองตนเองด้านสุขภาพของพนักงานบริษัทประกันชีวิต A” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนเกี่ยวกับการคุ้มครองตนเองและค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพเชิงการป้องกันและสร้างเสริมสุขภาพอนามัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขายประกันที่เป็นพนักงานประจำของบริษัทประกันชีวิต A สำนักงานใหญ่ จำนวน 72 คน สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 26-35 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน สุขภาพแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว ไม่สูบบุหรี่ กลุ่มตัวอย่างดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์เป็นครั้งคราวใกล้เคียงกับที่ไม่ดื่ม ทุกคนมีประกันสังคมและประกันสุขภาพหมูนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่บริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อเจ็บป่วย

กลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตนเกี่ยวกับการคุ้มครองตนเอง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการออกกำลังกายอยู่ในระดับไม่ดี ด้านการรับประทานอาหาร/อาหารเสริมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการตรวจสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพักผ่อนอยู่ในระดับดี

กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ออกกำลังกายโดยการวิ่ง รับประทานวิตามินเพื่อบำรุงร่างกาย พักผ่อนและคลายความเครียดโดยการเดินเล่นในห้างสรรพสินค้า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพในเชิงการป้องกันแบ่งเป็น 4 ด้าน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเพียงค่าใช้จ่ายเพื่อพักผ่อน/ผ่อนคลายความเครียด ซึ่งมีค่าใช้จ่ายโดยประมาณอยู่ในช่วง 1,001-3,000 บาทต่อเดือน แต่ไม่มีค่าใช้จ่ายด้านสถานออกกำลังกาย ค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารเสริม/วิตามิน และค่าตรวจสุขภาพประจำปี

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการประพฤติปฏิบัติเชิงการป้องกันสุขภาพด้านการออกกำลังกาย การลด ละ เลิกการสูบบุหรี่และการดื่มสุร่าอยู่ในระดับไม่ดี ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะว่า รัฐบาลและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการสร้างเสริมสุขภาพควรให้ความสัมพันธ์กับวิธีประชาสัมพันธ์และการรณรงค์ให้การออกกำลังกายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต การลดพฤติกรรมเสี่ยง ได้แก่ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการสร้างความตระหนักเรื่องการสร้างสุขภาพในระยะยาว แต่ละองค์กรควรมีการปรับสวัสดิการทางด้านสุขภาพให้เหมาะสมกับเพศ วัย และความสนใจของพนักงาน เช่น การให้พนักงานสามารถเลือก

โปรแกรมการคุ้มครอง เพื่อให้ตรงกับความต้องการ และวัยของตนเอง นอกจากนี้ตัวพนักงานเอง
ควรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และให้ความสำคัญกับการประพฤติปฏิบัติในเชิงการป้องกันมิให้
เกิดภาวะเจ็บป่วยด้วยโรคที่ร้ายแรง อันนำมาซึ่งภาระค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเม็ดเงินจำนวนมาก
ในการรักษาพยาบาล

Abstract

The study on “The Guidelines for Human Resources Development by Corporate Competencies : A Case Study of Company A” aims at studying knowledge and understanding on the Company’s corporate competencies and the employees’ views toward the guidelines for the Company’s corporate competencies. Data are collected from a sampling group of 80 employees of Company A who have participated in the formulation of the Company’s corporate competencies, half of which are the task force and the other half are general employees. The analysis of data is statistically carried out by using Frequency, Arithmetic Mean, Average, Standard Deviation and comparative analysis of the difference between the employees’ groups and the knowledge and understanding of corporate competencies by t-test with statistical significance at 0.05.

The study finds that the knowledge and understanding on corporate competencies of the task force group who have been trained on the definition and concepts of corporate competencies and of the general employees group who have not been trained is not differed. Both groups understand the definition of corporate competencies at advanced level and in corresponding with the Company’s expectation and expected level of behavior. As for the study on the guidelines for corporate competencies the sampling group view that the methods of development would be differed depending on each aspect of corporate competencies and the expected level of behavior. For example the accountability and commitment aspect and the quality and safety consciousness aspect are suitable for actual performance of work since the employees can directly learn from on-the-job training where accuracy and work safety are guaranteed. But integrity and social responsibility or self - development and continuous improvement aspect is suitable for the organization having role model behavior and self - learning since the employees must be firstly interested in and accept the development from within themselves, while team work aspect is suitable for seminar or workshop, and customer focused aspect is suitable for coaching or counseling.

The study of 5 levels of expected behavior finds that at beginner level employees are expected to be able to understand the methods of work where suitable development devices are lectures or on-the-job training. At the novice level employees are expected to be able to apply knowledge gained from work where coaching is needed. At intermediate, advanced, and expert levels employees are expected to be able to think, analyse, and formulate policies where development necessarily needs seminars, coaching and self - learning. The nature of work and skills needed for the work are determinants of the level of behaviors expected by the Company.

The study recommends that good development practice must take into account the nature of learning of the employees. Besides, the Company executives must render supports both policywise and budget, along with the cultivation of development values among the employees in order to enable long - term success of corporate competencies.