

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504-2509) ถึงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2520-2534) ประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม เพื่อการส่งออกเป็นหลัก ส่งผลให้มีการขยายตัวทางภาวะเศรษฐกิจ และภาคธุรกิจด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง กระบวนการดำเนินงานเพื่อเร่งรัดการผลิตเหล่านั้น ได้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม วิธีการดำเนินชีวิต และภาวะสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพ ก่อให้เกิดปัญหาที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันหาแนวทางปรับปรุง พัฒนา และแก้ไข

แนวคิดเรื่องการส่งเสริมสุขภาพผู้ประกอบอาชีพในสถานที่ทำงาน (Workplaces) ได้เริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 โดยความร่วมมือขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เพื่อดูแล ผู้ประกอบอาชีพ (Workers) ของประเทศสมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลความปลอดภัยและภาวะสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ ต่อมา ILO ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสหประชาชาติ (United Nations :UN) ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่ดำเนินงานภายใต้การดำเนินการขององค์การอนามัยโลก (The World Health Organization :WHO) ในปี ค.ศ. 1977 องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้จัดให้มีการประชุมสมัชชาอนามัยโลก ครั้งที่ 30 ที่ Alma-Ata ประเทศรัสเซีย มีผู้แทนจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เข้าร่วมประชุม 134 ประเทศ และได้รับรองมติของการประชุม (Declaration of Alma-Ata) ในครั้งนั้นให้ประเทศสมาชิกร่วมไปเป็นแนวทางการพัฒนา การสาธารณสุขโดยมีเป้าหมายเป็นที่ยอมรับตรงกัน คือ การมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ในปี ค.ศ. 2000 (Health for All by the Year 2000) (แผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 8, หน้า 76) และเพื่อเร่งรัดให้บรรลุ การมีสุขภาพดีถ้วนหน้าใน ปี ค.ศ. 2000 ดังนั้น ปี ค.ศ. 1986 องค์การอนามัยโลกจัดให้มีการประชุมสัมมนาเรื่องการส่งเสริมสุขภาพครั้งที่ 1 โดยเน้นมิติทางสังคมและสิ่งแวดล้อม มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม จาก 38 ประเทศ จำนวน 212 คน ณ กรุง Ottawa ประเทศแคนาดา ในการประชุมครั้งนั้นที่ประชุมได้นิยามการส่งเสริมสุขภาพว่า “Health promotion are the

processes of enabling people to increase control over, and to improve, their health. To reach a state of complete physical, mental and social well being, and individual or group must be able to identify and realize aspirations, to satisfy needs, and to change or cope with the environment. Health is there for, seen as a resource for everyday life, not the object of living. Health is a positive concept emphasizing social and personal resource, as well as physical capacities. There for health promotion is not just the responsibility of the health sector, but goes beyond healthy life-style to well being” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่เรียกว่ากฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter) มีสาระที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. สร้างและเสนอแนะนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ (Build healthy work and public policies)
2. เสริมสร้างและสนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพ (Creating supportive environment)
3. ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนให้มีบทบาทที่เข้มแข็งต่อการส่งเสริมสุขภาพ (Strengthen community action)
4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคคลที่เอื้อต่อการมีสุขภาพและคุณภาพชีวิต (Developing personal skills)
5. ปรับระบบบริการสาธารณสุขที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ (Reorienting occupational health and other health services)

ประเทศไทยเริ่มมีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพครั้งแรกเมื่อ ปี พ.ศ. 2461 โดยเริ่มต้นจากการส่งเสริมสุขภาพของแม่และเด็ก การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพได้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตลอดอย่างต่อเนื่อง ในแผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-พ.ศ.2539) กระทรวงสาธารณสุขได้บรรจุแผนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพไว้เป็นแผนงานหลัก ปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด การส่งเสริมสุขภาพเป็นแบบองค์รวม (Holistic Approach) ซึ่งจะครอบคลุมประชากร ทุกกลุ่มอายุ (วิชัย เทียนถาวร, 2540, หน้า 1) ในปี พ.ศ. 2515 กระทรวงสาธารณสุขได้ตั้งกองอาชีวอนามัยขึ้นภายใต้การดูแลของกรมอนามัย เพื่อเร่งรัดในการพัฒนาการดูแลสุขภาพอนามัยและการส่งเสริมสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพตามข้อเรียกร้องขององค์การอนามัยโลก (ปราชญ์ วุฒิพงศ์, 2541, หน้า 12) และ ในปีเดียวกันนี้ได้มีประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่

103 (ป.ว.ที่ 103) และ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับต่าง ๆ ที่ออกตาม ป.ว.ที่ 103 เพื่อคุ้มครองแรงงาน กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง โรคซึ่งเกิดขึ้นและเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน ฯลฯ ในปี พ.ศ. 2519 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และมีประกาศกระทรวงมหาดไทยอีกหลายฉบับ โดยมุ่งเน้นการคุ้มครองสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (กองอาชีวอนามัย, 2538, หน้า 5-3 ถึง 5-40) พระราชบัญญัติการสาธารณสุขฉบับ พ.ศ. 2535 (พ.ร.บ. 35) แผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - พ.ศ. 2544) ได้กำหนดภาพลักษณ์ที่พึงปรารถนาของคนไทยในอนาคตไว้ 3 ประการ คือ สังคมไทย คนไทย และสุขภาพของคนไทย (แผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 8, หน้า 47-48) ในปี พ.ศ. 2535 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการสาธารณสุขฉบับ พ.ศ. 2535 และประกาศกระทรวงสาธารณสุขที่ 5/2538 เรื่องกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งมีผลบังคับให้สถานประกอบการต่าง ๆ มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ และในปี พ.ศ. 2541 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 86 ที่บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงาน มีงานทำ การคุ้มครองแรงงานสตรีและเด็กมีการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540, หน้า 26 (ฉบับย่อ)) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 สถานะเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ตัวกำหนด (Determinants) ของสถานะสุขภาพมีการแปรเปลี่ยนกลับซับซ้อนมากขึ้น การศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีและรูปแบบใหม่ ๆ มาจัดการตัวกำหนดต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของมนุษย์ ให้สามารถทำให้ตนเองมีสุขภาพดีให้มากที่สุดในชีวิต (หทัย ชิตานนท์, 2541, หน้า 105) และการส่งเสริมสุขภาพเป็นการลงทุนทางด้านสุขภาพที่ให้ผลตอบแทนต่อการลงทุนต่ำและคุ้มค่า (ชูชัย สุภวงค์, สมศักดิ์ ฐานทรัพย์, และชวดี ภาคการณโกศล, 2539, หน้า 274)

ในการดำเนินธุรกิจ เจ้าของหรือผู้ประกอบการจะมุ่งเน้นถึงการได้รับผลตอบแทนหรือกำไรสูงสุดจากการดำเนินธุรกิจมี เจ้าของหรือผู้ประกอบการเพียงส่วนน้อยที่คำนึงถึงผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจโดยเฉพาะภาวะสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงาน มีหลายปัจจัยที่ลูกจ้างหรือพนักงานไม่ได้รับการดูแลในเรื่องภาวะสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตเท่าที่ควร ในส่วนของลูกจ้างหรือพนักงานมีเพียงส่วนน้อยที่ทราบสิทธิของตนเองตามกฎหมายแรงงาน และ

กฎหมายประกันสังคม ขาดความรู้และความตระหนักในเรื่องภาวะสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของตนเอง (นรินทร์ กรินชัย, 2540, หน้า 72) ในส่วนของเจ้าของหรือผู้ประกอบการสามารถจัดหา จัดจ้าง แรงงานใหม่ๆเข้ามาทดแทนแรงงานเก่าๆที่ไม่มีประสิทธิภาพได้โดยไม่ยากนัก ยังมีธุรกิจ บางประเภทที่เจ้าของหรือผู้ประกอบการไม่สามารถจัดหาแรงงานที่มีประสิทธิภาพมาทดแทนได้ โดยง่าย เพราะนอกจากต้องการแรงงานที่มีความรู้แล้ว ยังต้องการการมีประสบการณ์ ทักษะ ไหวพริบ และความสามารถเฉพาะตัว แรงงานเหล่านี้เป็นที่ต้องการของเจ้าของหรือผู้ประกอบการที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจ

ธุรกิจการโรงแรมเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีการแข่งขันสูง จึงต้องการแรงงานที่มีความรู้ การมี ประสบการณ์ ทักษะ ไหวพริบ และความสามารถเฉพาะตัว เพื่อสามารถแข่งขันทางธุรกิจได้ทุก สถานการณ์ ธุรกิจการโรงแรม เป็นธุรกิจที่มุ่งเน้นให้บริการด้านที่พักและอาหารสำหรับคนเดินทาง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกสบาย ความปลอดภัยและ พึงพอใจในบริการเพื่อสร้างความประทับใจให้ผู้รับบริการกลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจ การโรงแรม เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจบริการหลายๆประเภทที่รองรับภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ของประเทศไทย ซึ่งนำรายได้เข้าประเทศปีละหลายร้อยล้านบาท ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปลาย ศตวรรษที่ 20 ประเทศไทยได้สนับสนุนส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อดึงเงินตราเข้า ประเทศและลดการไหลออกของเงินตราไทยไปต่างประเทศ เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถช่วยแก้ไข ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศได้ โดยจัดให้มีปีรณรงค์การท่องเที่ยวไทย (Amazing Thailand 1998-1999) ผู้ดำเนินธุรกิจการโรงแรมที่ประสบผลสำเร็จ ธุรกิจมั่นคง และมีชื่อเสียง นอกจากจะมี ทักษะการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว ที่สำคัญที่สุดคือการมีบุคลากรที่มีความรู้ มี ประสบการณ์ มีความสามารถ มีทักษะ มีไหวพริบและมีความพร้อมในการให้บริการซึ่งหมายถึง ถึงการมีบุคลิกภาพและการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากรด้วย การบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเช่นนี้ ไว้เพื่อการดำเนินธุรกิจ เจ้าของหรือผู้ประกอบการย่อมมีวิธีการนอกเหนือจากจะให้ ค่าตอบแทนบุคลากรที่สูงกว่าคู่แข่ง ประการสำคัญคือบุคลากรมีความพึงพอใจในการที่ได้ทำงาน ในธุรกิจนั้น

การเจาะจงเลือกศึกษาธุรกิจการโรงแรมของโรงแรมดุสิต โอส์แลนด์รีสอร์ทจังหวัด เชียงราย เพื่อศึกษาถึงกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคเอกชนเป็นกรณี ศึกษาด้วยเหตุผลที่โรงแรมของโรงแรมดุสิต โอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย เป็นโรงแรม

มาตรฐานระดับนานาชาติ และเป็นธุรกิจการโรงแรมที่มีมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจของตนเอง ที่ประสบผลสำเร็จทางด้านการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้แล้วยังมีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพให้แก่ พนักงาน โดยมีวิธีการและกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ได้เทียบเคียงกับกรอบ แนวคิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพตามกฎบัตร Ottawa (Ottawa Charter, 1986) ซึ่งเป็น ยุทธศาสตร์เพื่อการส่งเสริมสุขภาพที่ดีที่สุดตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์การอนามัยโลก (The World Health Organization: WHO) และเป็นธุรกิจการโรงแรมแห่งเดียวของจังหวัดเชียงราย ที่มีกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ตามที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา เพื่อศึกษาถึงวิธีการและ กระบวนการ การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน (Workplaces Health Promotion) ที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของพนักงาน และเพื่อเป็นแนวทางใน การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงานภาคเอกชนแก่สถานที่ทำงานภาคเอกชน อื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิต ไอส์แลนด์ รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิธีการและกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานบริการ (Workplaces) ของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาผลลัพธ์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ของโรงแรมดุสิต ไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการ การสนับสนุนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิต ไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย และความคิดเห็นของ พนักงานต่อผู้ที่ควรจะเป็นผู้ลงทุนดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตประชากร

ศึกษาในประชากรที่เป็นพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ทั้งพนักงานประจำและพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา จำนวนประมาณ 250 คน

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน (Workplace Health Promotion) ภาคเอกชน เป็นกรณีศึกษาโรงแรมดุสิตไฮสแลนด์ รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย โดยมีขอบเขตการศึกษาตามกรอบแนวคิดดังนี้

1. นโยบาย กฎหมาย ของภาครัฐ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานธุรกิจการโรงแรม
 2. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงแรมที่มีผลต่องานดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานธุรกิจการโรงแรม
 3. สภาพะสุขภาพโดยรวมของพนักงานโรงแรม
 4. พฤติกรรมสุขภาพและปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน
 5. คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรม
 6. ความต้องการการสนับสนุน การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงแรม
- เกณฑ์ในการเลือกศึกษาสถานการณ์ปัจจุบัน ของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานธุรกิจการโรงแรมเป็นกรณีศึกษามีดังนี้
1. เป็นสถานที่ทำงานที่ได้มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานอยู่แล้ว
 2. ได้รับความเห็นชอบและความร่วมมือจากผู้บริหารหรือเจ้าของผู้ประกอบการ
 3. เป็นสถานที่ทำงานที่มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพได้เทียบเคียงกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพตามกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter)

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์หรือเรื่องที่เกิดขึ้นในสถานที่หนึ่งและเกิดในช่วงเวลาหนึ่ง ในที่นี้หมายถึงเหตุการณ์ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพที่เกิดขึ้นในโรงแรมดุสิตไฮสแลนด์ รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา

สุขภาพ (Health) หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย สังคม และจิตใจ ประกอบกัน ไม่ใช่เพียงแค่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือความพิการเท่านั้น

สถานะสุขภาพ (Health Status) หมายถึง การอธิบายและหรือการวัดสุขภาพของปัจเจกบุคคลหรือประชากร ณ เวลาหนึ่งที่กำหนด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งปกติจะเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดสุขภาพ

การส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion) หมายถึง กระบวนการเพิ่มความสามารถของคนเราในการควบคุมดูแล และพัฒนาสุขภาพตนเองให้ดีขึ้น

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion Strategies) หมายถึง กลวิธีในการบริหารจัดการให้มีการส่งเสริมสุขภาพโดยมีเป้าหมายให้บุคคลมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และมีคุณภาพชีวิต โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

พฤติกรรมสุขภาพ (Health Behavior) หมายถึง กิจกรรมหรือการปฏิบัติใด ๆ ของปัจเจกบุคคลที่กระทำไปเพื่อจุดประสงค์ในการส่งเสริม ป้องกันหรือบำรุงรักษาสุขภาพโดยไม่คำนึงถึงสถานะสุขภาพที่ดำรงอยู่หรือรับรู้ได้ ไม่ว่าพฤติกรรมนั้นจะสัมฤทธิ์ผลสมความมุ่งหมายหรือไม่ในที่สุด

ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ (Health Outcomes) หมายถึง สถานะสุขภาพของปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือประชากรโดยรวม อันเป็นผลมาจากการดำเนินโครงการหนึ่งหรือหลายโครงการที่วางแผนไว้ ไม่ว่าโครงการนั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงสถานะสุขภาพหรือไม่ก็ตาม

ผลลัพธ์ด้านส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion Outcomes) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะเฉพาะ และทักษะส่วนบุคคล และหรือธรรมเนียมปฏิบัติและกิจกรรมต่างๆทางสังคม และการดำเนินงานขององค์กรต่างๆและนโยบายสาธารณะที่ส่งผลต่อกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง ความรับรู้หรือเข้าใจของปัจเจกบุคคลที่มีต่อสถานภาพชีวิตของตนเอง ภายใต้บริบทของระบบวัฒนธรรม และค่านิยมที่เขาใช้ชีวิตอยู่และมีความเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง มาตรฐาน รวมทั้งความกังวลสนใจที่เขามีต่อสิ่งต่างๆ คุณภาพชีวิตเป็นมโนคติที่มีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมเรื่องต่างๆ ที่สลับซับซ้อน ได้แก่ สุขภาพกาย สภาวะทางจิต ระดับความเป็นตัวของตัวเอง ความสัมพันธ์ต่างๆทางสังคม ความเชื่อส่วนบุคคล และสัมพันธภาพที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

วิถีชีวิต (Lifestyle) หมายถึง วิธีการใช้ชีวิตที่ขึ้นอยู่กับแบบแผนพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะถูกกำหนดโดยตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ บุคลิกเฉพาะตัวของปัจเจกบุคคล ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสภาพความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึงการทำงานที่ปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับการคุ้มครองแรงงาน มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และร่วมพิทักษ์สิ่งแวดล้อม (Walton, 1972, p.p.12-16)

พนักงานหรือลูกจ้าง หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างของโรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

โรงแรม (Hotel, Hostel) หมายถึง โรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

สถานบริการหรือสถานที่ทำงานภาคเอกชน (Private Sector Workplaces) หมายถึง สถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้เป็นทีดำเนินการธุรกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ใช่เป็นสถานที่ของทางราชการหรือไม่เกี่ยวข้องกับทางราชการ ที่นี้หมายถึง โรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

ผู้ประกอบการหรือคนทำงาน (Worker) หมายถึงบุคคลที่ทำงานเพื่อให้เกิดรายได้หรือผลผลิตเพื่อการเลี้ยงชีพ ในที่นี้หมายถึงพนักงานหรือลูกจ้างของโรงแรมดุสิต ไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

การลงทุนเพื่อสุขภาพ (Investment for Health) หมายถึง ทรัพยากรต่างๆที่อุทิศเพื่อการเสริมสร้างสุขภาพและผลได้ด้านสุขภาพโดยเฉพาะ ทรัพยากรเหล่านี้อาจจะลงทุนโดยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน หรือโดยประชาชนเอง ทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม บุทธศาสตร์การลงทุนเพื่อสุขภาพ จะต้องอ้างอิงพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพ และแสวงหาหนทางเพื่อให้ได้มาซึ่งพันธสัญญาทางการเมืองต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบสถานการณ์ปัจจุบันของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของ โรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย
2. ทราบผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของ โรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

3. ทราบปัญหาและความต้องการการสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย และทราบความคิดเห็นของพนักงานต่อการลงทุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

4. เพื่อเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้ที่ต้องใช้ผลงานวิจัยในการปรับปรุง พัฒนางานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ได้แก่ผู้บริหารสถานประกอบการ นักการเมือง กลุ่มผู้นำต่างๆ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการด้านการสาธารณสุขและนักวิชาการที่ไม่ใช่ด้านการสาธารณสุข