



แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความผูกพันให้กับพนักงานโรงแรม กรณีศึกษา โรงแรม
ระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร

The guidelines for development of benefits for hotel employee engagement: a case
study of 4 star hotels in Bangkok

โดย

เขวภา นียากร

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณรายได้

ประจำปีการศึกษา 2562

คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

สิทธิเป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน กับ ความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจโรงแรม และ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อ ความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงแรมของโรงแรมไทยเซน ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนต่อความ ผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจโรงแรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัย โดยพนักงานโรงแรม มีระดับ ความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพการ ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจ โรงแรม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรธุรกิจ โรงแรม ได้ร้อยละ 47.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพ (สถานะของอาชีพ)

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ความผูกพัน ธุรกิจโรงแรม