

ผลกระทบนโยบายสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างความหลากหลายต่อ  
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมซีเบดแกรนด์ ภูเก็ต  
The Impact of Inclusive Workplace Policies on Employee Performance:  
A Case Study of Seabed Grand Hotel Phuket, Thailand

ชาลิสา หัสจักร<sup>1\*</sup>, จิรวัดน์ ทิพยารอด<sup>2</sup> และรุ่งนภา อริยะพลปัญญา<sup>3</sup>  
Chalisa Hasjak<sup>1</sup>, Jirawat Tippayarod<sup>2</sup> and Rungnapa Ariyaphonpanya<sup>3</sup>

(สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต<sup>1,2,3</sup>)

Email: [s6510136204@pkru.ac.th](mailto:s6510136204@pkru.ac.th)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบนโยบายสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานโรงแรมซีเบดแกรนด์ไฮเทลภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมซีเบดแกรนด์ไฮเทลภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 66 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบนโยบายสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างความหลากหลายภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.06$  และ S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.12$  และ S.D. = 0.64) และความแตกต่างระหว่างเพศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$  และ S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.09$  และ S.D. = 0.68) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจทัศนคติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมซีเบดแกรนด์ไฮเทลภูเก็ต อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยเหล่านี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานแบบครอบคลุมและการนำแนวปฏิบัติการจัดการความหลากหลายที่แข็งแกร่งมาใช้ในภาคส่วนการบริการ

**คำสำคัญ:** นโยบายสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างความหลากหลาย ความเท่าเทียมทางเพศ ประสิทธิภาพการทำงาน  
อุตสาหกรรมบริการ

#### Abstract

This study investigated inclusive workplace policies and their relationship with employee performance at Seabed Grand Hotel Phuket, Thailand. The research objectives were twofold: (1) to examine the components of inclusive workplace diversity policies and gender equality practices among hotel employees, and (2) to analyze the relationship between these policies and employee work performance. The sample comprised 66 employees, determined using Taro Yamane's formula and selected through convenience sampling. Data were collected via questionnaire and analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard

deviation) and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis) to test the research hypotheses.

The findings revealed that: (1) Inclusive workplace diversity policies were perceived at a high level overall ( $\bar{X}$  = 4.06, S.D. = 0.62). Dimensional analysis indicated that work environment received the highest rating ( $\bar{X}$  = 4.12, S.D. = 0.64). Gender equality practices were also rated at a high level overall ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.53), with motivation ranking highest among dimensions ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.68). (2) Pearson's correlation and multiple regression analysis demonstrated that work environment, organizational support, motivation, and attitude exhibited significant positive relationships with employee work performance ( $p < 0.01$ ). These findings underscore the importance of fostering inclusive work environments and implementing robust diversity management practices in the hospitality sector.

**Keywords:** Inclusive Workplace Policies, Gender Equality, Work Performance, Hospitality Industry.