

ตัวแบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร
Safety management model human resource management strategic and
working Environment affects the employee efficiency in cold storage in
Bangkok

สุวีร์ คล่องแคล่ว¹, ณัฐพร ฉายประเสริฐ² และ ณัฐพงษ์ แท้มแก้ว³
Suwee Klongklaew¹, Natthaphorn Chaiprasert² and Nattapong Tamkaew³

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
The Degree of Doctor of Business Administration Kirk University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: suwee.k022@outlook.com¹

Received: 2024-6-13; Revised: 2024-6-27; Accepted: 2024-6-28

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับของการจัดการความปลอดภัยในการทำงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) นำเสนอแนวทางของตัวแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมห้องเย็น ที่มีตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 ตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้หลักเกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมห้องเย็นที่ให้บริการครบวงจร เจ้าหน้าที่จากกรมอุตสาหกรรมโรงงาน และนักวิชาการด้านวิศวกรรมเครื่องเย็น รวมทั้งสิ้น 6 คนและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงสาเหตุรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) ได้ตัวแบบ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะประกอบด้วย การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีค่าอิทธิพลรวมมากที่สุดรองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ จากนั้นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึง สร้างสร้างโมเดลใหม่ ที่พัฒนาขึ้นคือ “ตัวแบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นตัวแบบที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: การจัดการความปลอดภัย, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of safety management model human resource management strategic and working Environment affects the employee efficiency in cold storage in Bangkok. 2) to study the causal factors of safety management model human resource management strategic and working Environment affects the employee efficiency in cold storage in Bangkok, and 3) to present guidelines for the performance efficiency model of cold storage industry employees in Bangkok with empirical data. This research is a combination of quantitative and qualitative research. The quantitative research consisted of 300 samples of employees in cold storage industrial establishments located in Bangkok. The sample size was determined using the criterion of 20 times the observed variable. A stratified random sample was used to collect data using a questionnaire. The data were analyzed using structural equation modeling. For qualitative research, data were collected through in-depth interviews consisting of executives of cold storage industrial establishments that provide comprehensive services, officials from the Department of Factory Industry and academics in refrigeration engineering, a total of 6 people, and data were analyzed using content analysis. The results of the research found that 1) safety management model human resource management strategic and working Environment affects the employee efficiency in cold storage in Bangkok are important at a high level. 2) safety management has the greatest overall causal influence on the performance of cold storage industry employees in Bangkok, followed by human resource management strategic and the internal work

environment. 3) Obtain a model of the employee efficiency in the cold storage industry in Bangkok. Its characteristics include safety management with the greatest total influence, followed by work environment and human resource management strategic, respectively. Then, consider the path coefficients of the influential variables on the employee efficiency in the cold storage industry in Bangkok. Therefore, the researcher created a new model that was developed. “A model for safety management model human resource management strategic and working affects the employee efficiency in cold storage in Bangkok” is a model that focuses on the work efficiency of cold storage industry employees in Bangkok in terms of quality of work, workload, time, cost, and most efficient methods.

Keywords: Safety Management, Human Resource Management, Work Environment, Employee Efficiency

บทนำ

อุตสาหกรรมห้องเย็น เป็นธุรกิจที่ให้บริการรับสร้างห้องเย็นอุตสาหกรรมห้องเย็น ออกแบบห้องเย็น อุตสาหกรรมให้บริการให้เช่าห้องเย็น และจำหน่ายอุปกรณ์เกี่ยวกับห้องเย็นทุกชนิด ซึ่งอุตสาหกรรมห้องเย็น ลูกค้าที่ใช้บริการติดตั้งห้องเย็น จะเป็นกลุ่มลูกค้า เกี่ยวกับอาหารทะเลแช่แข็ง ธุรกิจอาหารแช่แข็ง ธุรกิจแช่อาหารสด ธุรกิจซูเปอร์มาเก็ตในห้างสรรพสินค้า ธุรกิจส่งออกผลไม้ ธุรกิจโรงพยาบาล ธุรกิจห้องแลป เป็นต้น ที่ผ่านม่อุตสาหกรรมห้องเย็น ได้รับอนิสค์จากธุรกิจอาหาร ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศที่มีความสำคัญต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ และมีศักยภาพการส่งออกในระดับสูง ปัจจุบันการส่งออกอาหารของไทยมีมูลค่าสูงติดอันดับ Top 5 ของโลก มีการส่งออกอาหารหลากหลายประเภท ทั้งสินค้าเกษตร อาหารแปรรูป และอาหารทะเล จากความอุดมสมบูรณ์และทำเลที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอาเซียน โดยการส่งออกอาหารของไทยจะมีมูลค่าประมาณ 26,538 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ขยายตัวสูงกว่าร้อยละ 8 เมื่ออุตสาหกรรมอาหารเติบโตขึ้น แน่นหนาว่าธุรกิจที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมนี้ย่อมมีแนวโน้มที่ดีตามไปด้วย โดยเฉพาะธุรกิจคลังห้องเย็นที่มีความสำคัญต่อการรักษาคุณภาพอาหารให้สดใหม่ โดยความต้องการใช้พื้นที่ห้องเย็นเพิ่มขึ้นจากความนิยมของผู้บริโภค ซึ่งต้องการอาหารที่สดใหม่และคงคุณค่าทางโภชนาการ การบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ตั้งแต่ต้นน้ำสู่ปลายน้ำจึงต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาคุณภาพอาหารที่ดีจนถึงมือผู้บริโภค ธุรกิจคลังห้องเย็นจึงเป็นที่น่าจับตามอง โดยเฉพาะคลังห้องเย็นที่ตั้งอยู่ในท่าเรือใกล้แหล่งกระจายสินค้าอาหารสด และอาหารทะเลหรือเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่สามารถเชื่อมต่อกับระบบขนส่งต่าง ๆ เช่น ท่าเรือหรือสนามบิน ซึ่งจะสามารถรองรับการขนส่งสินค้าไปต่างประเทศได้ โดยจังหวัดสมุทรสาครและฉะเชิงเทราถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญของธุรกิจดังกล่าว จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมอยู่ใกล้ระบบคมนาคมขนส่งหลักของประเทศ (JWD Group, 2564) สอดคล้องกับธุรกิจคลังสินค้าในปี 2565 พบว่า มีการเติบโตต่อเนื่องตามการทยอยฟื้นตัวของภาคการผลิตและภาคส่งออก การเติบโตของธุรกิจการ



ซื้อขายสินค้าออนไลน์และโลจิสติกส์ รวมถึงการพัฒนาโครงการในนิคมอุตสาหกรรม พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ตลอดจนการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและเส้นทางคมนาคมของภาครัฐ ซึ่งเชื่อมโยงพื้นที่ระหว่างภูมิภาค ปัจจัยข้างต้นช่วยหนุนความต้องการเข้าพื้นที่คลังสินค้าเพื่อเป็นศูนย์รวบรวม และกระจายสินค้าไปยังพื้นที่ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น รวมถึงจูงใจให้ผู้ประกอบการรายใหญ่ลงทุนขยายธุรกิจเพื่อรองรับ อุปสงค์ที่เติบโต ทั้งนี้ ทิศทางการเติบโตของคลังสินค้าแต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นกับปัจจัย แวดล้อมเฉพาะของธุรกิจคลังสินค้านั้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการโดยเฉพาะรายใหญ่มีแนวโน้มลงทุนขยายพื้นที่ คลังสินค้าเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง จึงอาจมีอุปทานส่วนเกินของพื้นที่ให้เช่าในบางทำเล ทำให้การแข่งขันด้านราคา รุนแรงขึ้น ขณะที่การปรับขึ้นค่าเช่าทำได้จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจห้องเย็น มีแนวโน้มทรงตัวถึงชะลอ ลงตามความต้องการเก็บรักษาสินค้าประเภทผักสด ผลไม้ ไม้ตัดดอก และสินค้าประมง แรงกดดันด้านอุปทาน คลังสินค้าส่วนเกินทำให้ผู้ประกอบการมีอำนาจต่อรองกับลูกค้าต่ำ อย่างไรก็ตาม ทิศทางการส่งออกผลิตภัณฑ์ อาหารแปรรูป อาหารแช่เย็นแช่แข็งที่คาดว่าจะฟื้นตัวตามภาวะเศรษฐกิจ ยังเป็นปัจจัยบวกต่อธุรกิจ (ธนาคาร กรุงศรีอยุธยา, 2565)

จากสถานการณ์การความต้องการของคลังสินค้าประเภทห้องเย็นมีแนวโน้มเติบโตขึ้นขึ้นตามสภาวะ เศรษฐกิจ ส่งผลให้อุตสาหกรรมห้องเย็น ซึ่งมีชนิดการใช้งานห้องเย็น ทั้งกรรมวิธีการรักษาคุณภาพของ อาหารทั้งประเภท อาหารทะเล เนื้อสัตว์ ผักและผลไม้ โดยทั่วไปจะมีวิธีการเก็บโดยการแช่แข็ง การแช่เยือก แข็ง ซึ่งเป็นหนึ่งในหลาย ๆ วิธี วิธีที่นิยมใช้กัน การแช่เย็นหรือแช่เยือกแข็ง ต่างมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ จุลินทรีย์ตายหรือหยุดการเจริญเติบโตและทำให้แอนไซม์หยุดการทำงาน เพื่อรักษาคุณภาพของอาหารไว้ได้อยู่ ในภาพปกติเป็นเวลานาน ๆ อุตสาหกรรมห้องเย็นประเภทนี้จะได้รับการกำกับ ดูแล โรงงานประกอบกิจการ โรงงานห้องเย็นตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2562 โดยมีหลักเกณฑ์การแบ่งโรงงานห้องเย็นออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) โรงงานประเภทที่ 1 เป็นโรงงานที่ใช้เครื่องจักรไม่เกิน 20 แรงม้า และคนงานไม่เกิน 20 คน ซึ่งไม่มีการแกะล้าง หรือแปรรูปวัตถุดิบ 2) โรงงานประเภทที่ 2 เป็นโรงงานที่ใช้เครื่องจักรไม่เกิน 50 แรงม้า และคนงานไม่เกิน 50 คน ซึ่งไม่มีการ แกะล้าง หรือแปรรูปวัตถุดิบ และไม่จัดอยู่ในจำพวกที่ 1 และ 3) โรงงานประเภท 3 เป็นโรงงานที่ใช้เครื่องจักรเกิน 50 แรงม้า หรือคนงานเกิน 50 คน หรือ โรงงานทุก ขนาดซึ่งมีการแกะล้าง หรือแปรรูปวัตถุดิบ ซึ่งโรงงานห้องเย็นทั้ง 3 ประเภทนี้ มีการกำกับดูแลเรื่องของการ จัดการความปลอดภัยในสถานที่ทำงานตามมาตรฐานตามของกรมอุตสาหกรรมโรงงาน เนื่องจากอุตสาหกรรม ห้องเย็นประเภทนี้ มีสารความเย็นที่มีความเป็นพิษและอันตรายต่อมนุษย์ในระบบทำความเย็น (กรมอุตสาหกรรมโรงงาน, 2564)

การประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมห้องเย็น ผู้บริหารมีความจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญกับการจัดการ ความปลอดภัยในการทำงาน (Work Safety Management) เนื่องจากหนึ่งในปัญหาการจ้างงานที่เรื้อรังวน ที่สุดทั่วโลกปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน (Hamalainen, Takala, & Saarela, 2016) ความปลอดภัย ในอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นสาเหตุสูงสุดต่ออุบัติเหตุจากการทำงาน ดังนั้นเพราะองค์กรต้องมีการจัดการความ ปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามหลักปฏิบัติ ด้านความปลอดภัยและปฏิบัติงานในที่ปลอดภัยและสุขภาพแข็งแรง โดยการทำเช่นนี้ อุบัติเหตุจากการทำงาน

และการบาดเจ็บสามารถลดลงได้ และด้วยเหตุนี้ประหยัคค่าใช้จ่ายที่สำคัญให้กับองค์กร อีกทั้งปัจจัยความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งการส่งเสริมความรู้ให้พนักงานมีจิตสำนึกในด้านความปลอดภัย ตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยคือการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยที่ทำงาน (Hayes, Perander, Smecko, & Trask, 2018) หลักฐานเชิงประจักษ์บ่งชี้ว่าพนักงานการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีพฤติกรรมปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน จะส่งผลต่อความปลอดภัยและการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุเล็กน้อยอันจะไม่กระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Barling, Loughlin, 2018) การวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานได้รับแรงบันดาลใจจากงานของ (Zohar, 2016) ได้ทำการสำรวจการรับรู้ด้านความปลอดภัยมีความสำคัญในฐานะสามารถช่วยระบุดันตของการเกิดอุบัติเหตุได้ และด้วยการทำเช่นนั้น จะลดลงอย่างมีประสิทธิภาพเกิดอุบัติเหตุ โดยให้ข้อมูลเชิงรุกเกี่ยวกับปัญหาด้านความปลอดภัย การให้คำแนะนำการจัดการความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อป้องกันการบาดเจ็บจากการทำงานและอุบัติเหตุในการทำงาน ด้วยความสำคัญของการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานองค์กรต้องเพิ่มมาตรการเพื่อสร้างการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งฝ่ายการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกพนักงาน ต้องมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อนพนักงานจะเริ่มทำงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) นับว่ามีบทบาทสำคัญอีกประการหนึ่งในองค์กรธุรกิจ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคม ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง องค์กรนั้นก็จะมีชัยเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ถือได้ว่าเป็นโครงสร้างของการปรับใช้ทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมที่วางแผนไว้เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (SHRM) มีบทบาทสำคัญในการวิจัยและการปฏิบัติด้านการจัดการ โดยการวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องในสาขานี้มักจะมุ่งเน้นไปที่วิธีการที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (SHRM) สามารถเพิ่ม คุณค่าและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจึงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ถือได้ว่าเป็นแผนและการดำเนินการขององค์กรเพื่อดึงดูด รักษา และพัฒนาพนักงาน ในทางกลับกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ขอบเขตที่พนักงานบรรลุหรือเกินกว่าความคาดหวังด้านประสิทธิภาพที่กำหนดโดยองค์กรของตน การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตัวอย่างเช่น การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดการผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Aburumman et al., 2020)

นอกจากองค์กรจะให้ความสำคัญกับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแล้วนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสถานที่ทำงานนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ จึงมีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น การช่วยเพิ่มพลังเชิงบวกในการทำงาน อีกทั้งยังสร้างผลผลิตและความสำเร็จที่ดี ในทางกลับกัน สถานที่ทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง และยังทำให้พนักงานเกิดความเครียดขึ้นได้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) เป็น 1 ใน 3 ปัจจัยที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีและสุขภาพของตัวพนักงานเอง อาทิเช่น สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ความสะอาด พื้นที่และโต๊ะทำงานที่เหมาะสม ห้องประชุมที่ไม่เป็นทางการ จนเกินไป ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแบบไม่ต้องสงสัย Mangkunegara (2014) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย และคุณภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ความรู้สึกปลอดภัย ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมและส่งผลต่ออารมณ์ของพนักงาน นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพแล้ว สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานยังรวมถึงความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างเพื่อนพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางจิตใจของพนักงานในองค์กร

จากที่กล่าวมานั้นในข้างต้นถึงปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมห้องเย็นที่ต้องมีการกำกับดูแลเรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานจากกรมอุตสาหกรรมโรงงาน โดยพบว่า การปฏิบัติงานในห้องเย็นอันตรายเป็นอย่างมาก อาทิเช่น อันตรายจากความเย็น ทำให้เกิดอันตรายต่อเนื้อเยื่อ ทำให้ผิวหนังแตก อาการบวมเป็นน้ำเหลือง อีกทั้งความเย็นทำให้อุณหภูมิในร่างกายลดต่ำลง อันจะส่งผลทำให้การทำงานของสมองช้า การตัดสินใจช้าหรือหมดความรู้สึก ที่ผ่าน พบว่า ในอุตสาหกรรมห้องเย็นมีพนักงานเคยมีอาการเจ็บปลายนิ้ว ปวดแสบผิวหนัง มีอาการชาและไร้ความรู้สึก ร้อยละ 20 ต่อปี อีกทั้งปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ตัวแบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร” ด้วยเหตุที่ว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมห้องเย็นเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อธุรกิจประกอบกิจการห้องเย็นในการจัดการคลังสินค้าที่เป็นลักษณะแช่เย็น เพื่อรักษาคุณภาพของสินค้าในการจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ อันเป็นจะนำข้อมูลเชิงประจักษ์ไปพัฒนาและขับเคลื่อนอุตสาหกรรมห้องเย็นและธุรกิจที่มีความคล้ายคลึงให้บรรลุเป้าหมายมากขององค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำเสนอแนวทางของตัวแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การจัดการความปลอดภัยในการทำงานส่งผลทางบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

สมมติฐานที่ 2 การจัดการความปลอดภัยในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 การจัดการความปลอดภัยในการทำงานส่งผลทางบวกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

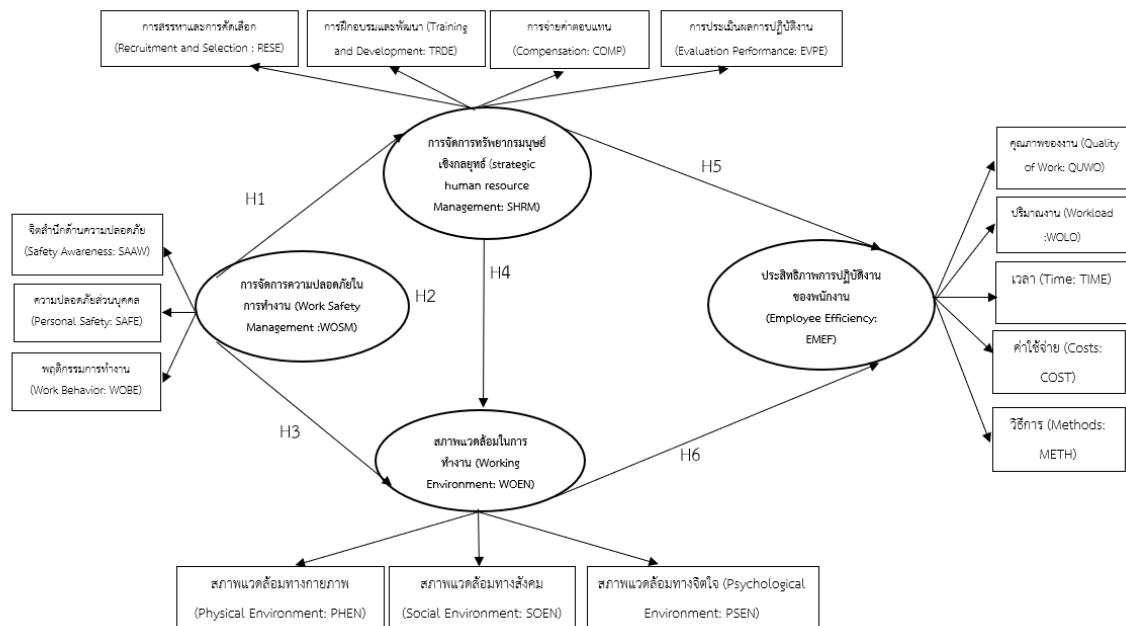
สมมติฐานที่ 4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ส่งผลทางบวกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมห้องเย็นที่มีตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 932 คน (กรมอุตสาหกรรมโรงงาน, 2565) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ พนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมห้องเย็น ที่มีตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคแบบจำลองสมการโครงสร้าง ในการวิเคราะห์ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับเทคนิคนี้ควรมีขนาดใหญ่ เนื่องจากจะมีโอกาสให้ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็กกว่าโดย Grace (2008) เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีประมาณ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตทั้งสิ้น 15 ตัวแปร ทำให้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง จากสถานประกอบการอุตสาหกรรมห้องเย็นที่มีตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 28 แห่ง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage-Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารของสถานประกอบการอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่ภาครัฐและนักวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยดำเนินการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key

Informant Interview) คือสัมภาษณ์โดยกำหนดผู้ตอบแบบเจาะจง เพราะผู้ตอบเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมายืนยันสนับสนุนข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ประมาณ 5-30 คน (Nastasi & Schensul, 2005) ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมห้องเย็นที่ให้บริการครบวงจร จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่จากกรมอุตสาหกรรมโรงงาน จำนวน 2 คน และนักวิชาการด้านวิศวกรรมการเย็น จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

3. เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผ่านเกณฑ์ด้วยค่า 0.80-1.00 ทุกข้อคำถาม หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ เท่ากับ 0.958 จึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอ้างอิง (Inferential) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัย

ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของตัวแปรแฝงทุกตัว

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	$\bar{x}$	SD	ลำดับที่	การแปลค่า
การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	3.62	0.70	1	มาก
การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	3.57	0.72	2	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	0.82	3	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.46	0.85	4	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ทุกการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม พบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (=3.53, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (=3.62, S.D.=0.70) รองลงมา ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

(=3.57, S.D.=0.72) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (=3.48, S.D.=0.82) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (=3.46, S.D.=0.85) ตามลำดับ

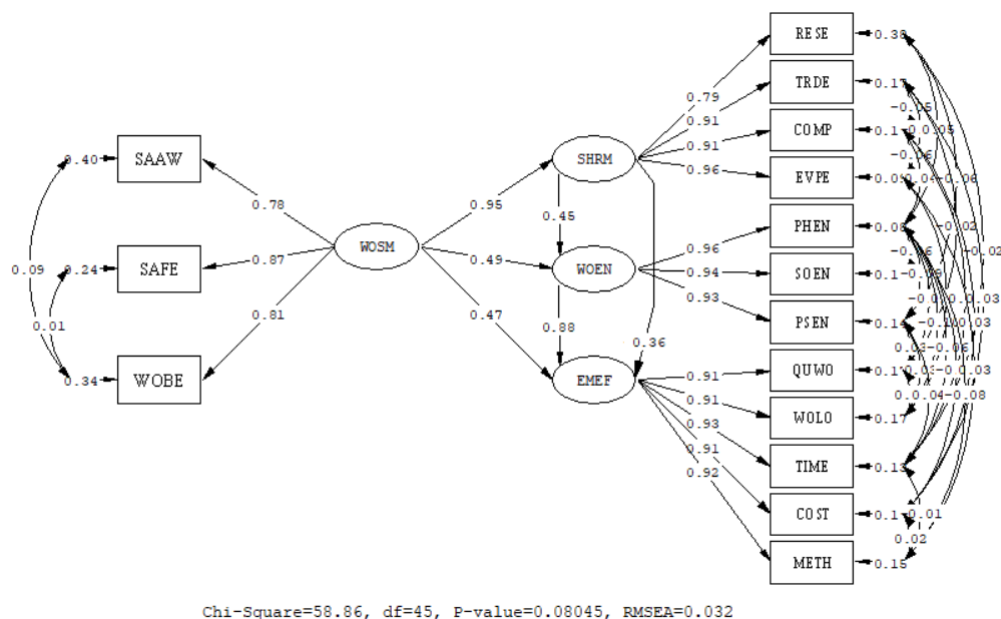
ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงค่าการผ่านเกณฑ์มาตรฐานของแบบจำลองทางเลือก

รายการ	ค่าสถิติ	แบบจำลองตาม สมมติฐาน	แบบจำลองทางเลือก
1. Chi-square (χ^2)	*ต่ำใกล้ 0	397.50	58.86
	*เท่ากับ df	84	45
Relative Chi-square	ผลหาร(χ^2 /df)< 2.00	4.73	1.31
2. GFI	> 0.90	0.85	0.97
3. AGFI	> 0.90	0.78	0.93
4. RMR	เข้าใกล้ 0.00	0.021	0.009
5. RMSEA	< 0.05	0.112	0.032
6. CFI	*0.00-1.00	0.98	1.00
7. CN	> 200	89.85	332.93

จากตาราง 2 พบว่า ค่าของแบบจำลองทางเลือกที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าผ่านเกณฑ์ทุกค่า

ภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมการโครงสร้างที่เป็นการจำลองทางเลือกที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลักจากปรับค่าต่าง ๆ ของโมเดลแล้ว



ภาพที่ 2 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบทางเลือก (standardized solution)

จากภาพที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรประจักษ์มีค่าในเชิงบวกทุกตัว

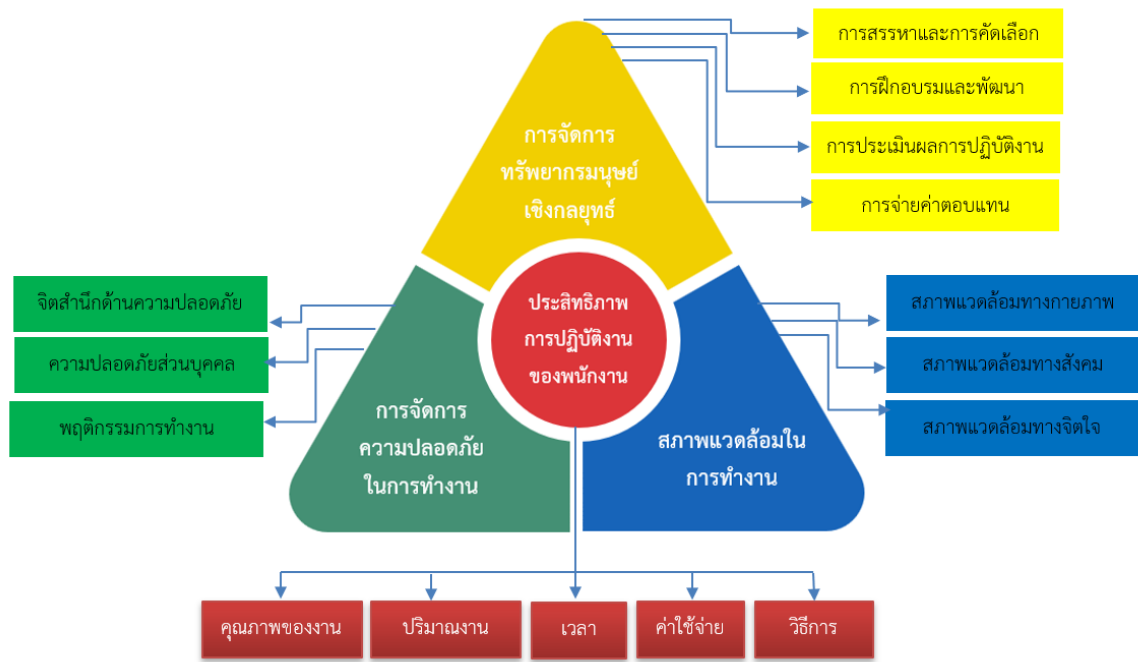
ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรแฝง จาก ค่า Beta และ Gamma

ตัวแปรตาม	ความ สัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ			
		WOSM	SHRM	WOEN	EMEF
SHRM	DE	0.95**	N/A	N/A	N/A
	IE	N/A	N/A	N/A	N/A
	TE	0.95**	N/A	N/A	N/A
WOEN	DE	0.49*	0.45*	N/A	N/A
	IE	0.43*	N/A	N/A	N/A
	TE	0.92**	0.45*	N/A	N/A
EMEF	DE	0.47*	0.36*	0.88**	N/A
	IE	0.47*	0.40*	N/A	N/A
	TE	0.94**	0.76**	0.88**	N/A

Chi-Square= 58.86, df=45 p-value = 0.080, GFI=0.97, AGFI=0.93, RMR=0.002,
RMSEA=0.032, CFI=1.00, CN=332.93

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเรียงตามลำดับ 1 คือ การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน มีค่า 0.94 ลำดับ 2 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่า 0.88 และลำดับ 3 คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มีค่า 0.76 ทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางของตัวแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 3 ตัวแบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 3 พบว่า ได้ตัวแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะประกอบด้วยการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีค่าอิทธิพลรวมมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ จากนั้นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงสร้างสร้างโมเดลใหม่ ที่พัฒนาขึ้นคือ “ตัวแบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นตัวแบบที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผล

การวิจัย ตัวแบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร การอภิปรายผลข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผล โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (WOSM) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (SHRM) มากที่สุดเท่ากับ 0.95 รองลงมาคือ ส่งผลทางตรงกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOEN) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMEF) เท่ากับ 0.49 และ 0.47 ตามลำดับ และส่งผลทางอ้อมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMEF) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOEN) เท่ากับ 0.47 และ 0.43 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า องค์กรมีสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัย พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยส่วนบุคคลมีการใส่อุปกรณ์ป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยของสถานประกอบการ และองค์กรมีการจัดทำคู่มือความปลอดภัยในแก่พนักงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแก่พนักงานทุกคนในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน องค์กรมีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยส่วนบุคคล และมีพฤติกรรมในการทำงานที่ให้ความระมัดระวังในการทำงานสูงมีการปฏิบัติตามนโยบายการรักษาความปลอดภัยของขององค์กรที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งส่งผลทำให้การการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ต้องมีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อเข้าปฏิบัติงาน อีกทั้งองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีแสงสว่าง มีความสะอาด มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดีในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fernandez-Muniz, Montes-Peon, & Vazquez-Ordas (2019) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ กับผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยของ Lee, (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการวิจัยของ Ajmal, Isha, & Nordin (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการจัดการด้านความปลอดภัยและกิจกรรมที่ยั่งยืนต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (SHRM) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOEN) มากที่สุดเท่ากับ 0.45 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMEF) เท่ากับ 0.36 และส่งผลทางอ้อมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMEF) เท่ากับ 0.40 สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า องค์กรมีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งที่เหมาะสม มีการระบุคุณสมบัติของพนักงานที่ชัดเจน สรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการทดสอบและสัมภาษณ์ มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้รับพัฒนาด้านวิชาชีพในระดับที่

สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีการมอบสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เงินช่วยเหลือบุตร และวันหยุดพักผ่อนเป็นต้น และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม ที่เป็นเช่นนี้อันเนื่องมาจากเหตุผลที่องค์กรมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อันส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ พระครูวิลาศกาญจนธรรม (2565) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ โดยฝ่ายบริหารต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดกลยุทธ์ด้านงานจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ในการจัดหาพนักงานให้ได้ตามที่องค์กรต้องการ นั้นต้องอาศัยการออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน และการสรรหาและคัดเลือก ขั้นที่ 2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านงานใช้ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความสำเร็จขององค์กร การใช้คนให้ทำงานตามที่ต้องการโดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมและพัฒนา และขั้นที่ 3 การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ด้านงานดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุข สามารถทำงานกระทั่งเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมในกระบวนการบำรุงรักษากำลังคน ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ การควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ องค์ความรู้ใหม่ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องมีการปรับปรุงการบริหารงานโดยการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรแต่ละแห่งตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งก่อให้เกิดศักยภาพและความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจในอนาคต ผลงานวิจัยของ Saddam (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพปฏิบัติงานขององค์กรกับพฤติกรรม การเป็นพลเมืองขององค์กรในฐานะสื่อกลาง ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์แนวปฏิบัติ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนา และค่าตอบแทนและรางวัลเชื่อมโยงโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรในขณะเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัย Fernandez-Muniz, Montes-Peon, & Vazquez-Ordas (2019) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ กับผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยของ Lee (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการวิจัยของ Han, Cao & Jin (2020) ได้ศึกษา

เรื่องแนวทางการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความปลอดภัยกับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และผลการวิจัยของ Shahreki, Ganesan, Raman, Chin & Chin (2019) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางอิเล็กทรอนิกส์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนองค์กรโดยเพิ่มความไว้วางใจในองค์กรและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ตัวทำนายที่สำคัญสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOEN) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMEF) เท่ากับ 0.88 สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่เพียงพอ พนักงานมีปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และพนักงานมีความรู้สึกที่ดีที่เข้าร่วมงานกับองค์กร มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากพนักงานทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความรู้สึกที่ภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กรอันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ Riyadi (2019) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล และผลตอบแทนที่มีต่อความเครียดในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยของ Ahakwa, Yang, Tackie & Atingabili (2021) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปแบบ WPLS-SEM อย่างสมบูรณ์ และผลการวิจัยของ Lathiifa & Chaerudin, (2022) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน โดย ความปลอดภัยส่วนบุคคล มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงาน โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของบุคคล ส่งเสริมให้พนักงานใช้อุปกรณ์ป้องกันร่างกายทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงอันตราย

2. ข้อค้นพบว่าจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดตั้งกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

3. ข้อค้นพบว่าจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ จัดการอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอต่อพนักงาน เป็นต้น

4. ข้อค้นพบว่าจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย คุณภาพของงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต้องมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน มีการจัดสรรเวลาให้สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อต่อยอดจากงานวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ อาทิเช่น สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมการจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมห้องเย็นในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กรมอุตสาหกรรมโรงงาน. (2564). *คู่มือการดำเนินห้องเย็น*. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2565). *แนวโน้มธุรกิจห้องเย็น*. กรุงเทพฯ: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา.

พระครูวิลาสกาญจนธรรม. (2565) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่.

วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์, 2(3), 152-162.

Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641-652.

- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (2021). The influence of employee engagement, work environment and job satisfaction on organizational commitment and performance of employees: a sampling weight in PLS path modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.
- Ajmal, M., Isha, N. A. S., & Nordin, M. S. (2021). Safety management practices and occupational health and safety performance: an empirical review. *Jinnah Bus Rev*, 9(2), 15-33.
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2018). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488-496.
- Fernandez-Muniz, Montes-Peon, & Vazquez-Ordas (2019). Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety science*, 47(7), 980-991.
- Goetsch, D.L. (2014). *Occupational Safety & Health for Technologists, Engineers & Managers. A Custom Edition for Columbia Southern University*. Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hamalainen, P., Takala, J. and Saarela, K. (2016) Global Estimates of Occupational Accidents. *Safety Science*, 44, 137-156.
- Han, Y., Li, J., Cao, X., & Jin, R. (2020). Structural equation modeling approach to studying the relationships among safety investment, construction employees' safety cognition, and behavioral performance. *Journal of construction engineering and management*, 146(7), 04020065.
- Hayes BE, Perander J, Smecko T, Trask J. (2018). Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale. *J Safety Res.*,29(3),145–61.
- Hayes, C., Jackson, D., Davidson, P. M., & Power, T. (2016). Medication errors in hospitals: a literature review of disruptions to nursing practice during medication administration. *Journal of clinical nursing*, 24(21-22), 3063-3076.
- JWD. Group. (2564). *สถานการณ์ตลาดท่องเที่ยว*. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2564, <https://jwd-group.com/th/>
- Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 68-85.
- Lee, D. (2018). The effect of safety management and sustainable activities on sustainable performance: Focusing on suppliers. *Sustainability*, 10(12), 4796.
- Mangkunegara. (2014). Pengiran Budday Organizes Terada Kinerja Parawai. *Journal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.

- Nastasi, B. K., & Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology, 43*(3), 177–195
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing, 9*(3), 93.
- Saddam, A. K. (2017). *A study of the relationship between perceived strategic human resource management and organizational performance and organizational citizenship behavior as a medium* (Doctoral Thesis, Faculty of Management). Universiti Teknologi Malaysia.
- Shahreki, J., et al. (2019). Electronic Human Resource Management and Employee Efficiency. *Entrepreneurship and Sustainability issues, 7*(2), 1462.
- Zohar, D., & Luria, G. (2016). A multilevel model of safety climate: cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of applied psychology, 90*(4), 616.