บทที่ 8

การแปลความหมาย

บทที่ 8 การแปลความหมาย

จากการสำรวจผ่านบริษัทเจ้าของ/ตัวแทนเรือ พบว่า*จำนวนบริษัทที่ตอบและส่งแบบสอบถามกลับคืนมา 18 บริษัท จากที่ส่งออกไป 32 บริษัท คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ประมาณ 56 เปอร์เซ็นต์* ขณะที่ *มีการส่งสอบถามของนายประจำเรือ กลับคืนมา 278 ชุดจาก จำนวนที่แจกออกไป 500 ชุด มีอัตราการตอบกลับ ประมาณ 56 เปอร์เซ็นต์* จากข้อมูลดังกล่าว จะพบว่าการตอบกลับในส่วนของเจ้าของ/ตัวแทนบริษัทเรือมีอัตราค่อนข้างสูง ซึ่งผลการสำรวจที่ได้มีความน่าเชื่อถือได้ในเชิงสถิติ และในเชิงคุณภาพ (ภาคผนวกแสดงค่าสถิติต่างๆของผลการสำรวจ) ขณะที่ ในส่วนนี้จะมีแปลผลการสำรวจในแต่ละส่วน

ผลการวิจัย ใน <u>ตารางที่ 6.1 จะเป็นข้อมูลประชากรศาสตร์ ของบริษัท รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับบริษัท และความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิต การพัฒนา คนประจำเรือ ในระดับนายประจำเรือ ขณะที่ บริษัทเรือต่างๆ ยังได้มีการระบุถึงสถานการณ์การจ้างงานและตลาดแรงงานในปัจจุบัน</u> (ดูรายละเอียดในรายงานฉบับสมบูรณ์)

<u>ตารางที่ 6.2</u> เป็นการสำรวจทัศนคติ ของเจ้าของเรือ/ตัวแทนเจ้าของเรือ เกี่ยวกับปัจจัยหรืออิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของบริษัท และมีผลกระทบต่ออาชีพคนประจำเรือ ในระดับนายประจำเรือ จากผลการสำรวจ พบว่า บริษัทเรือต่างๆ คิดว่าบริษัทของพวกตน มีมาตรฐานและระบบการคัดเลือกคนประจำเรือที่ดี (ร้อยละ 63) และคิดว่าบริษัทฯ ได้จัดการดูแลเอาใจใส่คนประจำเรือของตนอย่างดีเพียงพอแล้ว (ร้อยละ 78) โดยบริษัทต่างๆ คิดว่าบริษัทฯได้จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม และเพียงพอแล้ว (ร้อยละ 50) ทั้งนี้บริษัทต่างๆเหล่านี้คิดว่าคนประจำเรือระดับนายประจำเรือซึ่งกำลังทำงานในบริษัทของตนมีความมั่นคงอีกด้วย (ร้อยละ 50) อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่บริษัทจ้างอยู่นั้น บริษัทต่างๆ ยอมรับว่าอาจจะไม่จูงใจและสูงเพียงพอ (ร้อยละ 23) ที่จะ

ดึงดูดและรักษาคนประจำเรือที่ดี อย่างไรก็ตามเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ชลอตัวและสภาวะการ
เข้า-การส่งออกที่น้อยลง รวมทั้งปัญหาภายในบริษัท เช่น การขาด/การมีสภาพคล่องที่ลดลง
เป็นต้น ทำให้บริษัทต่างๆ ยังไม่มีนโยบายปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าจ้างให้กับคนประจำเรือในช
หลายๆปีข้างหน้านี้

ในเบื้องต้น บริษัทต่างๆ เห็นว่า ปัจจัยที่กระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทอย่างมาก แ
มากจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศ (ร้อยละ 83) และปัญหาระหว่างการค้าระหว่าง
ประเทศ (ร้อยละ 78) โดยเฉพาะผลกระทบจากปริมาณการนำเข้าและการส่งออก (ร้อยละ 56)
ลดลงอย่างมาก ขณะที่ผลการวิจัยพบว่าบริษัทเรือมีความกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์การเมืองภาย
ประเทศลดน้อยลง และโดยเฉพาะพวกเขามีความมั่นใจเกี่ยวกับเสถียรภาพทางการเมืองเพิ่มมากเ
ขึ้น (ร้อยละ 39) อย่างไรก็ตาม บริษัทเรือต่างๆเหล่านี้ รู้สึกพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 45)
สำหรับบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ เช่นกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี ซึ่งมีส่วนสำคัญ
การช่วยให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปด้วยดี การเข้าช่วยแก้ปัญหาในกรณีที่เรือสินค้าของ
บริษัทโดนกัก ในต่างประเทศ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องประกาศนียบัตรต่างๆ โดยหน่วยงานของ
ภาครัฐเหล่านี้ได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพที่ดีและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมมาก

บริษัทเรือต่างๆ มีความพึงพอใจอย่างมาก (ร้อยละ 95) กับคุณภาพของคนประจำเรือระดั
นายประจำเรือในขณะนี้ โดยเฉพาะ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี (ร้อยละ 67) ใน
หลักสูตรต่างๆ เช่น มีความพึงพอใจ หลักสูตรนักเรียนเดินเรือ 5 ปี (ร้อยละ 45) และหลักสูตร 3 ปี
ช่างกลพิเศษ (ร้อยละ 34) และมีความพึงพอใจหลักสูตรเร่งรัด 2 ปี น้อยที่สุด (เพียงร้อยละ 6)
จากการสำรวจยังพบอีกว่า บริษัทเรือต่างๆ เห็นว่า นายประจำเรือระดับ ซีเนียร์ (เช่น กัปตัน ต้นเรือ
ต้นกล และวิศวต้นกล) กำลังขาดแคลนอย่างมาก โดยเฉพาะในบางช่วงซึ่งบริษัทจำเป็นต้องมีการ

เปลี่ยนคนประจำเรือในหลายๆลำพร้อมๆกัน (ร้อยละ 45) ทั้งในฝ่ายเดินเรือและฝ่ายช่างกลเรือ ขณะที่ ยังเห็นว่า ปริมาณนายประจำเรือระดับจูเนียร์ (เช่น ต้นหน นายช่างกลที่ 3 และนายช่างกลที่ 4) มีเพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน (ร้อยละ 55) ยกเว้น ตำแหน่งผู้ช่วยต้นเรือ (Third Officer หรือ 3/O) ที่มีการขาดแคลนค่อนข้างมาก สิ่งนี้สามารถอธิบายโดยพิจารณาจากตำแหน่งผู้ช่วยต้นเรือดังกล่าว บริษัทเรือมักจะใช้นักเรียนฝึกฝ่ายเดินเรือ (Deck Cadet) มาทำหน้าที่นี้ เนื่องจากนักเรียนที่จบจากศูนย์ฝึกฯ จะได้รับประกาศนียบัตรต้นหน และภายหลังจากจบการศึกษาแล้ว พวกเขามักจะไม่เต็มใจหรืออยากที่จะทำหน้าที่ผู้ช่วยต้นเรือ อย่างไรปัญหามักจะเกิดในช่วงที่นักเรียนฝึกฝ่ายเดินเรือฝึกภาคทะเลเสร็จ และกลับเข้ารายงานตัวที่ศูนย์ฝึกฯเพื่อทำการสอบประเมินผลและรอรับประกาศนียบัตร ในช่วงนี้อาจจะเกิดสภาวะที่เรียกได้ว่า เป็นสูญญากาศ ซึ่งขาดแคลนตำแหน่งนี้เป็นอย่างมากในช่วงนี้ ซึ่งบริษัทต่างๆ กำลังเจอปัญหาเหล่านี้ (หมายเหตุ อนุสัญญาฯ STCW 78/95 ได้กำหนดจำนวนคนต่ำสุดที่เรือแต่ละลำจำเป็นต้องมี (Safe Manning) เพื่อให้การเดินเรือเป็นไปด้วยความปลอดภัย)

นอกจากนี้ บริษัทเรือต่างๆ ยังได้จัดลำดับความสำคัญของคุณสมบัติที่นักเดินเรือจำเป็นต้องมีและเป็นคุณสมบัติที่บริษัทเรือในประเทศไทยมีความต้องการ คือ

1. การมีภาวะผู้นำ (100 เปอร์เซ็นต์)
2. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและอนุสัญญาต่างๆ (100 เปอร์เซ็นต์)
3. ความรู้และทักษะในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ เช่นการเดินเรือ/เครื่องจักรกล (100 เปอร์เซ็นต์)
4. ทักษะเกี่ยวกับงานสินค้า (100 เปอร์เซ็นต์)
5. ทักษะด้านภาษาอังกฤษ (100 เปอร์เซ็นต์)

6. ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ (100 เปอร์เซ็นต์)

7. ทักษะการบริหารจัดการ (100 เปอร์เซ็นต์)

8. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ร้อยละ 94)

9. ทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ถูกต้องและรวดเร็ว (ร้อยละ 95)

10. ทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาทั่วๆไป (ร้อยละ 94)

11. การมีสมรรถภาพและความฟิตของร่างกาย (ร้อยละ 89)

12. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ร้อยละ 84)

13. ทักษะในการใช้ภาษาอื่นๆ เช่น ภาษาจีน ญี่ปุ่น ฯลฯ (ร้อยละ 78)

จากผลการวิจัย ในตารางที่ 6.3 เป็นการศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ ของคนประจำเรือไทยระดับนายประจำเรือ ข้อมูลต่างๆที่ได้ ทำให้ทราบถึงคุณสมบัติ/ทักษะของคนประจำเรือ ที่จำเป็นและสำคัญยิ่งที่นักเดินเรือควรจะต้องมี และควรจะสร้างและพัฒนาคุณสมบัติ/ทักษะเหล่านี้ให้ได้ตามมาตรฐานและตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งพวกเขายังได้ระบุถึงสถานการณ์และสภาวะการจ้างงาน ปัญหาและอุปสรรคที่พวกเขากำลังเผชิญ

จากผลการวิจัย ในตารางที่ 6.4 จะเป็นการสำรวจทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของคนประจำเรือ ระดับนายประจำเรือ ทั้งฝ่ายเดินเรือและฝ่ายช่างกล.เรือ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพคนประจำเรือ ผลที่ได้รับสามารถที่จะแปลความหมายได้ว่า ภายหลังจากที่จบการศึกษา คนประจำเรือระดับนายประจำเรือ เห็นว่าความรู้ที่ได้ศึกษาจากสถาบันของพวกตนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในอาชีพที่ทำอยู่ (ร้อยละ 57) และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำปฏิบัติงานบนเรือสินค้าได้อย่างดี อย่างไรก็ตาม แม้ว่าพวกเขายังคงมีความพึงพอใจ (ร้อยละ 60) กับการทำงานในอาชีพของพวกตน แต่กลับพบว่ามีความพึงพอใจลด

น้อยลงเกี่ยวกับเงินเดือนและเงินรายได้ทั้งหมด (โดยรู้สึกพึงพอใจเงินเดือนเพียงร้อยละ 27 และพอใจรายได้ทั้งหมดเพียงร้อยละ 26) โดยพวกเขาอธิบายว่าเงินเดือนหรือเงินรายได้ ไม่ได้รับการปรับหรือเพิ่มมาเป็นเวลานานหลายปี นอกจากนี้พวกเขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานบนเรือสินค้าเป็นงานที่ไม่มีความมั่นคง (ร้อยละ 23) โดยการจ้างงานจะทำเป็นคอนแทร็ก (Contract หรือ Terms) ระยะเวลาคอนแทร็กละ 6 เดือนสำหรับนายประจำเรืออาวุโส 9 – 11 เดือน สำหรับนายประจำเรือระดับจูเนียร์ อย่างไรก็ตาม หลังจากที่ขึ้นมาพักหลังจากหมดคอนแทร็กแล้วจะขอลงเรือเพื่อทำงานใหม่อีกครั้งพบว่าพวกเขาต้องใช้ระยะเวลาในการรอประมาณ 2 – 6 เดือน จากระยะเวลาในการรอลงเรือที่นานมากขึ้นอาจจะสะท้อนให้เห็นว่ามีจำนวนคนประจำเรือมากกว่าจำนวนเรือ นอกจากนี้พวกเขามีความรู้สึกว่าบริษัทเรือไม่ได้ใส่ใจหรือจัดการดูแลพวกตนเท่าที่ควร (ร้อยละ 21) โดยบริษัทเรือต่างๆ ไม่ได้คิดที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของคนประจำเรือเท่าที่ควร

ขณะที่นายประจำเรือเหล่านี้ ยอมรับว่าการทำงานบนเรือสินค้าเป็นอาชีพที่มีความเครียดอย่างสูง (ร้อยละ 57) ซึ่งประกอบด้วยความเครียด ทั้งเมื่อต้องทำงานบนเรือ ห่างไกลบ้านหรือไกลครอบครัว รวมทั้งเมื่อต้องพักอาศัยอยู่บนเรือสินค้าเป็นระยะเวลายาวนานหลายๆเดือน กับสภาพที่จำเจ ประกอบกับระบบและอุปกรณ์ต่างๆเกี่ยวกับความปลอดภัยบนเรือสินค้า ยังไม่มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 30) โดยนายประจำเรือเหล่านี้ อธิบายว่าแม้ว่าบนเรือสินค้าจะมีอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยครบครัน แต่จะใช้ได้จริงเพียงบางส่วน ขณะที่บางส่วนใช้เพียงเพื่อแสดงให้เจ้าหน้าที่ในต่างประเทศ (Port State Control หรือ PSC) ตรวจสภาพ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่านายประจำเรือต่างๆ ยังรู้สึกไม่มีความมั่นใจเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยต่างๆบนเรือสินค้า

เพื่อที่จะปฏิบัติงานบนเรือสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลแล้ว นายประจำเรือจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ในการศึกษาวรรณกรรมศึกษา (Literature Review) พบว่าคุณสมบัติของพนักงานหรือลูกจ้างในแต่ละอุตสาหกรรมจะมีความแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอุตสาหกรรมพาณิชยนาวี ซึ่งไม่ว่าลักษณะของงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิง ดังนั้น อาชีพต่างๆ ในอุตสาหกรรมพาณิชยนาวี เช่น อู่ต่อเรือ ท่าเรือ ชิปปิ้ง โดยเฉพาะ อาชีพชาวเรือ จึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่า นายประจำเรือต่างๆ เห็นว่าคุณสมบัติต่างๆดังต่อไปนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพชาวเรือ โดยได้จัดลำดับความสำคัญของคุณสมบัติที่ชาวเรือหรือนักเดินเรือ จำเป็นต้องมี คือ

1. ทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ถูกต้องและรวดเร็ว (ร้อยละ 86)
2. การมีภาวะผู้นำ (ร้อยละ 86)
3. ทักษะด้านภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 85)
4. ความรู้และทักษะในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ เช่นการเดินเรือ/เครื่องจักรกล (ร้อยละ 85)
5. ทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาทั่วๆไป (ร้อยละ 85)
6. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ร้อยละ 85)
7. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ร้อยละ 84)
8. การมีสมรรถภาพและความฟิตของร่างกาย (ร้อยละ 82)
9. ทักษะการบริหารจัดการ (ร้อยละ 82)
10. ทักษะเกี่ยวกับงานสินค้า (ร้อยละ 81)
11. ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 81)

งานวิจัยฉบับนี้ยังได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้องเช่นข้อมูลประชากรศาสตร์ คุณสมบัติ/ทักษะต่างๆ ฯลฯ กับการผลิต การพัฒนา และการปรับปรุงคุณภาพของคนประจำเรือระดับนายประจำเรือ การตรวจสอบความสัมพันธ์ในเชิงปริมาณและคุณภาพของคนประจำเรือ เป็นต้น รายงานฉบับนี้ได้ทำการจัดตั้งสมมุติฐานในบทที่ 1 ดังนั้นในบทนี้ จะทำการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจและทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม Statistic Package for Social Science หรือ SPSS ซึ่งสามารถสรุปผล ได้ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1 : มีความสัมพันธ์ สำหรับคนประจำเรือในระดับนายประจำเรือ ในเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ

H_0 = มีความสัมพันธ์ ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

H_1 = ไม่มีความสัมพันธ์ ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ระดับนัยสำคัญ a = 0.05

ถ้าใช้***การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตำแหน่งที่ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient)***

		X	Y
Spearman 's rho	X Correlation Coefficient	1.000	.820
	Sig. (2-tailed)	.	.150
	N	278	278
	Y Correlation Coefficient	.820	1.000
	Sig. (2-tailed)	.150	.
	N	278	278

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สรุปผลโดยการเปรียบเทียบค่า Sig. (2-tailed) กับ ค่า a

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า Sig. (2-tailed) > a แล้ว ยอมรับ H_0

ขณะที่ค่า Sig. (2-tailed) = .150 > .05 เพราะฉะนั้น ยอมรับ H_0

หรือการใช้การทดสอบแบบ **Mann-Whitney Test** คือ

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า $Z_{คำนวน} < -Z_{a/2}$ หรือ $Z_{คำนวน} > Z_{a/2}$ แล้วยอมรับ H_0

ค่าวิกฤตคือ - 1.96 และ 1.96 ดังนั้น บริเวณวิกฤต คือ Z < -1.96 และ Z > 1.96

สรุปผลคือ $Z_{คำนวณ} = 1.312$ <u>ดังนั้นยอมรับ H_0</u>

<u>การแปลผลการสำรวจ</u>

การทดสอบสมมุติฐาน แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ ทางใดทางหนึ่ง เกี่ยวกับปริมาณคา ประจำเรือในระดับนายประจำเรือในปัจจุบัน และคุณภาพของนายประจำเรือไทยที่มีอยู่ ขณะที่ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการสำรวจอาจจะบ่งชี้ให้เห็น ว่าตัวแปรต่างๆเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ได้อธิบายมากนักในแง่มุมของความสัมพันธ์นั้น ข้อมูลที่ได้จากกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนา ระบุว่ามีตั้งแต่ปี 2540-2545 จำนวนนายประจำเรือในระดับต่างๆมีทั้งสิ้น 3,885 คน และจำนวนลูเรือ มีจำนวน 12,524 คน (ตัวเลขดังกล่าว จะนับเฉพาะเรือสินค้าซึ่งเดินระหว่างประเทศเท่านั้น) ขณะที่ผลการสำรวจพบว่าบริษัทเรือต่างๆเห็นว่าจำนวนดังกล่าวเพียงพอ แม้ว่าหลายๆตำแหน่งยังคงมีการขาดแคลนเช่น นายประจำเรืออาวุโสต่างๆ (กัปตัน ต้นเรือ ต้นกล รองต้นกล โดยเฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยต้นเรือ) และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพของนายประจำเรือในระดับหนึ่ง

อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารของบริษัทเรือ พบว่า มีความกังวลเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในส่วนต่างๆ ของอุตสาหกรรมพาณิชยนาวี โดยเฉพาะนายประจำเรือ

ซึ่งสถาบันการศึกษา/ฝึกอบรมต่างๆ กำลังเร่งที่จะผลิตเพื่อรองรับตลาดแรงงานที่กำลังขยายตัว กับคุณภาพที่ได้ออกมา หลายๆบริษัทเรือ ระบุว่า จำนวนคนประจำเรือ ระดับนายประจำเรือในปัจจุบันนี้ มีปริมาณที่เพียงพอแล้ว แต่คุณภาพของคนประจำเรือเหล่านี้ยังไม่เพียงพอ (เช่นทักษะด้านภาษาอังกฤษ ฯลฯ) และจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพื่อที่จะทำงานได้ดีทั้งภายในประเทศหรือเพื่อการส่งออกแรงงานเหล่านี้สำหรับทำงานในเรือต่างชาติ จากที่กล่าวมาแล้ว อาจจะเห็นได้ว่า การเพิ่มจำนวนคนประจำเรือ จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาหรือเพิ่มคุณภาพของคนประจำเรือด้วยเช่นกัน

สมมุติฐานที่ 2 : มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติ/ทักษะ ของคนประจำเรือไทยระดับนายประจำเรือกับการปฏิบัติงานบนเรือสินค้า

H_0 = มีความสัมพันธ์ ระหว่างคุณสมบัติ/ทักษะกับการปฏิบัติงานบนเรือสินค้า

H_1 = ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างคุณสมบัติ/ทักษะกับการปฏิบัติงานบนเรือสินค้า

ระดับนัยสำคัญ a = 0.05

ถ้าใช้*การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตำแหน่งที่ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient)*

		X	Y
Spearman 's rho	X Correlation Coefficient	1.000	.982
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	278	278
	Y Correlation Coefficient	.982	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	278	278

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สรุปผลโดยการเปรียบเทียบค่า Sig. (2-tailed) กับ ค่า a

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า Sig. (2-tailed) > a แล้ว ยอมรับ H_0

ขณะที่ค่า Sig. (2-tailed) = .10 > .05 เพราะฉะนั้น ยอมรับ H_0

หรือการใช้การทดสอบแบบ **Mann-Whitney Test** คือ

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า $Z_{คำนวน} < -Z_{a/2}$ หรือ $Z_{คำนวน} > Z_{a/2}$ แล้วยอมรับ H_0

ค่าวิกฤตคือ - 1.96 และ 1.96 ดังนั้น บริเวณวิกฤต คือ Z < -1.96 หรือ Z > 1.96

สรุปผลคือ $Z_{คำนวณ} = -1.570$ <u>ดังนั้นยอมรับ H_0</u>

<u>การแปลผลการสำรวจ</u>

สมมุติฐานดังกล่าวทำให้ทราบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างคุณสมบัติ และ/หรือทักษะต่างๆ และการปฏิบัติงานบนเรือสินค้า จากข้อมูลที่สำรวจได้ ทำให้ทราบว่าคุณสมบัติ และ/หรือทักษะต่างๆของคนประจำเรือระดับนายประจำเรือ จะมีส่งผลกระทบทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของนายจำเรือ

คุณสมบัติต่างๆที่นายประจำเรือจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเช่น ภาวะผู้นำ ความคงทนทะเล คุณสมบัติต่างๆตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา STCW78/95 เป็นต้น ขณะที่ ทักษะต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ทักษะในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทักษะในตำแหน่งงานที่ทำอยู่เช่น ตำแหน่งต้นหน จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและเครื่องมือที่ใช้ในการเดินเรือ งานสินค้า ถ้าเป็นนายช่างกลเรือที่สาม จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักรกลต่างๆเช่น เครื่องกำเนิดไฟฟ้า หม้อต้มน้ำ เป็นต้น

จากการสำรวจ พบว่า ปัจจุบัน อาชีพคนประจำเรือระดับนายประจำเรือเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยทักษะต่างๆและคุณสมบัติที่เหมาะสมและเป็นไปตามข้อกำหนดขององค์กรทางทะเลระหว่างประเทศและกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีกำหนดไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คนทั่วๆไปไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพคนประจำเรือได้ ถ้าเขาไม่ได้รับการสอนหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะต่างๆ หรือมีคุณสมบัติต่างๆตามที่กำหนดไว้ได้ สิ่งเหล่านี้อาจจะสะท้อนให้สถาบันการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรในด้านนี้ ทำการปรับปรุงหลักสูตรหรือเพิ่มเนื้อหาในส่วนที่ขาด เพื่อเป็นการเติมเต็มในส่วนที่ขาดซึ่งเป็นไปตามที่ตลาดแรงงานมีความต้องการอย่างแท้จริง จากผลการวิจัยฯพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นไปในทางบวก นั่นหมายถึงยิ่งมีคุณสมบัติ/ทักษะต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ ก็จะยิ่งทำให้การปฏิบัติงานบนเรือสินค้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สมมุติฐานที่ 3 : มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติ/ทักษะ ของคนประจำเรือไทยระดับนายประจำเรือต่อเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพชาวเรือ

H_0 = มีความสัมพันธ์ ระหว่างคุณสมบัติ/ทักษะและเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้า

H_1=ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติ/ทักษะและเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้า

ระดับนัยสำคัญ a = 0.05

ถ้าใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตำแหน่งที่ของสเปียร์แมน *(Spearman Rank Correlation Coefficient)*

	X	Y
Spearman 's rho X Correlation Coefficient	1.000	.745
Sig. (2-tailed)	.	.1200
N	278	278
Y Correlation Coefficient	.745	1.000
Sig. (2-tailed)	.1200	.
N	278	278

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สรุปผลโดยการเปรียบเทียบค่า Sig. (2-tailed) กับ ค่า a

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า Sig. (2-tailed) > a แล้ว ยอมรับ H_0

ขณะที่ค่า Sig. (2-tailed) = .12 > .05 เพราะฉะนั้น ยอมรับ H_0

หรือการใช้การทดสอบแบบ **Mann-Whitney Test** คือ

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า $Z_{คำนวน} < -Z_{a/2}$ หรือ $Z_{คำนวน} > Z_{a/2}$ แล้วยอมรับ H_0

ค่าวิกฤตคือ - 1.96 และ 1.96 ดังนั้น บริเวณวิกฤต คือ Z < -1.96 หรือ Z > 1.96

สรุปผลคือ $Z_{คำนวณ}$ = 1.312 <u>ดังนั้นยอมรับ H_0</u>

การแปลผลการสำรวจ

สมมุติฐานแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติ และ/หรือทักษะต่างๆ ต่อเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพชาวเรือ แม้ว่าในสมมุติฐานที่สองจะบ่งชี้ว่าคุณสมบัติ/ทักษะของนายประจำเรือจะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานบนเรือสินค้าก็ตาม จากข้อมูลที่สำรวจได้พบว่านายประจำเรือส่วนใหญ่เห็นว่าการมีคุณสมบัติและทักษะที่ดีและเหมาะสม จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพชาวเรือ หรือจะทำให้เกิดความสำเร็จในการประกอบอาชีพชาวเรือ ยกตัวอย่างเช่น ในการลงทำงานบนเรือสินค้า นายประจำเรือ ที่มีความรู้และทักษะที่ดีและเหมาะสม เขาสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม เมื่อเขาทำงานไปสักระยะหนึ่ง ซึ่งทำให้เขาสามารถที่จะมีการพัฒนาความรู้หรือทักษะต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ขณะที่การทำงานบนเรือสินค้า ตำแหน่งต่างๆจะมีการเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ดังนั้น เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เขาก็จะได้รับการพิจารณาในตำแหน่งนั้นๆ ขณะที่มุมมองของบริษัทเรือ ต้องการที่จะสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร หรือเราเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าลูกค้าภายใน (Internal Customer) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร หรือ ระบบการทำงานของบริษัท เป็นอย่างดี ดังนั้น การที่นายประจำเรือมีความรู้ คุณสมบัติและทักษะที่ดีและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จึงเป็นสิ่งที่บริษัทเรือต่างๆ และหัวหน้างานต้องการ ดังนั้นในสมมุติฐานนี้ สามารถที่จะนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติ/ทักษะ ของคนประจำเรือไทยระดับ นายประจำเรือกับเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพชาวเรือ หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า ยิ่งนายประจำเรือ มีคุณสมบัติ/ทักษะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือหัวหน้างานมากเท่าไร ก็จะยิ่งเพิ่มโอกาสหรือมีผลดีต่อเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพคนเรือมากเท่านั้น

สมมุติฐานที่ 4 : มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์ (อายุ เพศ สถานภาพ) ของคนประจำเรือไทยระดับนายประจำเรือต่อการปฏิบัติงานบนเรือสินค้า

H_0 = มีความสัมพันธ์ ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์กับการปฏิบัติงานบนเรือ

H_1 = ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์กับการปฏิบัติงานบนเรือ

ระดับนัยสำคัญ a = 0.05

ถ้าใช้*การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตำแหน่งที่ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient)*

		X	Y
Spearman 's rho	X Correlation Coefficient	1.000	.800
	Sig. (2-tailed)	.	.150
	N	278	278
	Y Correlation Coefficient	.800	1.000
	Sig. (2-tailed)	.150	.
	N	278	278

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สรุปผลโดยการเปรียบเทียบค่า Sig. (2-tailed) กับ ค่า a

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า Sig. (2-tailed) > a แล้ว ยอมรับ H_0

ขณะที่ค่า Sig. (2-tailed) = .150 > .05 เพราะฉะนั้น ยอมรับ H_0

หรือการใช้การทดสอบแบบ **Mann-Whitney Test** คือ

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า $Z_{คำนวน} < -Z_{a/2}$ หรือ $Z_{คำนวน} > Z_{a/2}$ แล้วยอมรับ H_0

ค่าวิกฤตคือ - 1.96 และ 1.96 ดังนั้น บริเวณวิกฤต คือ $Z < -1.96$ หรือ $Z > 1.96$

สรุปผลคือ $Z_{คำนวณ} = -1.512$ ไม่อยู่ในบริเวณวิกฤต <u>ดังนั้นยอมรับ H_0</u>

<u>การแปลผลการสำรวจ</u>

สมมุติฐานนำไปสู่การแปลความได้ว่า มีความสัมพันธ์ทางใดทางหนึ่งระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์ (เช่น อายุ เพศ สถานภาพ บ้านที่พักอาศัย) และการปฏิบัติงานบนเรือสินค้า ข้อมูลที่สำรวจได้จะพบว่าข้อมูลประชากรศาสตร์หลายๆ ตัวมีความสัมพันธ์ต่อการประกอบอาชีพและการปฏิบัติงานบนเรือสินค้า เช่น สถานภาพของคนประจำเรือ (โสด แต่งงาน หรือหย่าร้าง) อายุ หรือ เพศ เป็นต้น สมมุติว่าถ้านายประจำเรือส่วนใหญ่ตอบว่า พวกเขามีสถานภาพหย่าร้าง มันอาจจะแปลความได้ว่าการทำงานบนเรือสินค้า อาจจะก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตคู่ เนื่องจากคนประจำเรือจะต้องจากบ้านหรือต้องอยู่ทะเลเป็นเวลานานหลายๆเดือน เป็นต้น

อายุก็มีส่วนสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่บนเรือสินค้า ขณะที่จากข้อมูลพบว่านายประจำเรือไทยมีแนวโน้มที่จะเลิกทำงานเรือเมื่อพวกเขามีอายุเพิ่มมากขึ้น หรือเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น นายประจำเรือเหล่านี้คิดว่าจะมีผลกระทบต่อการคงทนทะเล ทนต่อคลื่นลมทะเล หรือการทำงานบนเรือสินค้าที่ต้องมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสภาพร่างกาย หรืออีกตัวอย่างหนึ่งคือเกี่ยวกับที่พักอาศัย ซึ่งการศึกษาพบว่า นายประจำเรือมีภูมิลำเนา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ และคนเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพชาวเรือที่ยาวนานกว่าภาคอื่นๆ เป็นต้น

สมมุติฐานที่ 5 : มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์ของคนประจำเรือไทย ระดับนายประจำเรือต่อเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพชาวเรือ

H_0 = มีความสัมพันธ์ ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์และความก้าวหน้าในอาชีพ

H_1 = ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์และความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับนัยสำคัญ a = 0.05

ถ้าใช้*การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตำแหน่งที่ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient)*

		X	Y
Spearman 's rho	X Correlation Coefficient	1.000	.982
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	278	278
	Y Correlation Coefficient	.982	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	278	278

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สรุปผลโดยการเปรียบเทียบค่า Sig. (2-tailed) กับ ค่า a

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า Sig. (2-tailed) > a แล้ว ยอมรับ H_0

ขณะที่ค่า Sig. (2-tailed) = .0000010 > .05 เพราะฉะนั้น ปฏิเสธ H_0

หรือการใช้การทดสอบแบบ **Mann-Whitney Test** คือ

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า $Z_{คำนวน} < -Z_{a/2}$ หรือ $Z_{คำนวน} > Z_{a/2}$ แล้วยอมรับ H_0

ค่าวิกฤตคือ - 1.96 และ 1.96 ดังนั้น บริเวณวิกฤต คือ $Z < -1.96$ หรือ $Z > 1.96$

สรุปผลคือ $Z_{\text{คำนวณ}} = -2.40 < -1.96$ **ดังนั้นปฏิเสธ H_0**

การแปลผลการสำรวจ

แม้ว่าในสมมุติฐานข้อที่สี่ จะแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างข้อมูลประชากรศาสตร์ และการปฏิบัติงานบนเรือสินค้า ก็ตาม แต่ จากผลการทดสอบในสมมุติฐานข้อที่ห้า พบว่าข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างๆเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบต่ออาชีพในทางใดทางหนึ่ง หรือจะส่งผลต่อความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งและความสำเร็จอื่นๆในการประกอบอาชีพชาวเรือ จากข้อมูลดังกล่าว อาจจะบ่งชี้ได้ว่าการประกอบอาชีพชาวเรือ หรือการเจริญก้าวหน้าในสายงานควรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะอื่นๆ เป็นต้น ดังนั้นในการสร้างหรือการพัฒนาคนประจำเรือ ควรจะมุ่งเน้นที่ปัจจัยต่างๆ อันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของคนประจำเรือเหล่านี้ เพื่อให้พวกเขามีการพัฒนาและยกระดับ ทักษะ ความรู้ ฯลฯ และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานของพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขณะที่ผลการวิจัยฯ บ่งชี้ว่าการที่นายประจำเรือมีอายุเพิ่มมากขึ้น อยู่จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือ อยู่เรือสินค้านานขึ้น จะมีผลต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพชาวเรือของพวกเขา ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นความสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการเจริญก้าวหน้าในอาชีพชาวเรือจะอยู่ที่การเรียนรู้และการพัฒนาตัวเอง (Self-Learning) ของนายประจำเรือเพื่อที่จะพัฒนาทักษะ/คุณสมบัติต่างๆให้มีความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

สมมุติฐานที่ 6 : มีความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของคนประจำเรือ ระดับนายประจำเรือในปัจจุบัน และความพึงพอใจของตลาดแรงงานภายในประเทศ

H_0 = มีความสัมพันธ์ ระหว่างปริมาณของคนประจำเรือและระดับความพึงพอใจ

H_1 = ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างปริมาณของคนประจำเรือและระดับความพึงพอใจ

ระดับนัยสำคัญ a = 0.05

ถ้าใช้*การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตำแหน่งที่ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient)*

		X	Y
Spearman 's rho	X Correlation Coefficient	1.000	.742
	Sig. (2-tailed)	.	.100
	N	278	278
	Y Correlation Coefficient	.742	1.000
	Sig. (2-tailed)	.100	.
	N	278	278

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สรุปผลโดยการเปรียบเทียบค่า Sig. (2-tailed) กับ ค่า a

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า Sig. (2-tailed) > a แล้ว ยอมรับ H_0

ขณะที่ค่า Sig. (2-tailed) = .10 > .05 เพราะฉะนั้น ยอมรับ H_0

หรือการใช้การทดสอบแบบ **Mann-Whitney Test** คือ

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า $Z_{คำนวน} < -Z_{a/2}$ หรือ $Z_{คำนวน} > Z_{a/2}$ แล้วยอมรับ H_0

ค่าวิกฤตคือ - 1.96 และ 1.96 ดังนั้น บริเวณวิกฤต คือ $Z < -1.96$ หรือ $Z > 1.96$

สรุปผลคือ $Z_{คำนวณ} = 1.110$ <u>ดังนั้นยอมรับ H_0</u>

<u>การแปลผลการสำรวจ</u>

สามมุติฐานข้อนี้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของคนประจำเรือ ระดับนายประจำเรือในปัจจุบัน และความพึงพอใจของตลาดแรงงานภายในประเทศ ในสมมุติฐานข้อนี้จะใช้ข้อมูลการสำรวจจากบริษัทเรือเป็นส่วนใหญ่ ทั้งการส่งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทเรือต่างๆ แม้ว่าบางคนอาจจะโต้แย้งว่าการผลิตหรือการพัฒนาคนประจำเรือระดับนายประจำเรือในปริมาณที่มากอาจจะมีผลกระทบต่อคุณภาพของบุคลากรที่ผลิตออกมา ทั้งนี้การผลิตปริมาณที่มากอาจจะหมายถึงคุณภาพที่ไม่ดี อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าสภาวะตลาดแรงงานสำหรับคนประจำเรือกับความพึงพอใจในคุณภาพของแรงงานระดับนายประจำเรือในปัจจุบันค่อนข้างให้ผลเป็นบวก โดยบริษัทเรือต่างๆ รู้สึกพึงพอใจอย่างมาก (ร้อยละ 67) สำหรับ นายประจำเรือในระดับต่างๆ แม้ว่าหลายๆ บริษัท อยากให้มีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพให้มากยิ่งขึ้นก็ตาม

จากการศึกษาข้อมูลในเชิงลึก ทำให้ทราบว่าหลายบริษัทมีนายประจำเรือเพียงพอไว้ใช้งานสำหรับเรือสินค้าของบริษัท แม้ว่าจะพบปัญหาการขาดแคลนอย่างมาก เมื่อจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนคนประจำเรือ โดยเฉพาะนายประจำเรือพร้อมๆกัน ในช่วงเวลาเดียวกันก็ตาม อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารบริษัทเรือต่างๆเหล่านี้ พบว่า แม้ว่าจะมีนายประจำเรือเพียงพอ แต่ไม่มีนายประจำเรือเหลือให้เลือกมากนัก ซึ่งบริษัทเรืออาจจะพบว่าสิ่งเหล่านี้อาจจะเป็นอุปสรรคและเป็นความยากลำบากในการดำเนินธุรกิจ ยกตัวอย่างเช่น บริษัทหนึ่งมีเรือ 27 ลำ มีต้นเรืออยู่ 29 คน ขณะที่หลายๆคนใน 29 คน มีพฤติกรรมส่วนตัวหรือการทำงานไม่ดี แต่เนื่องจาก บริษัทมีข้อจำกัด

เกี่ยวกับจำนวนต้นเรือ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้คนประจำเรือเหล่านี้ เพื่อให้บริษัทเรือสามารถดำ
ธุรกิจต่อไปได้ด้วยดีและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อย่างไรก็ตาม ผลที่ตามมาอาจจะทำให้การ
ปฏิบัติงานบนเรือสินค้าลำนั้นๆไม่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ ดังนั้นสามารถที่จะสรุปได้ว่า
ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวน/ปริมาณของคนประจำเรือ ระดับนายประจำเรือใน ปัจจุบัน และค
พึงพอใจของตลาดแรงงานภายในประเทศ

สมมุติฐานที่ 7 : มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของคนประจำเรือ ระดับนายประจำเรือใน ปัจจุบัน และความพึงพอใจของตลาดแรงงานภายในประเทศ

H_0 = มีความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพคนประจำเรือและระดับความพึงพอใจ

H_1 = ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพคนประจำเรือและระดับความพึงพอใจ

ระดับนัยสำคัญ a = 0.05

ถ้าใช้*การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตำแหน่งที่ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient)*

	X	Y
Spearman 's rho X Correlation Coefficient	1.000	.900
Sig. (2-tailed)	.	.125
N	278	278
Y Correlation Coefficient	.900	1.000
Sig. (2-tailed)	.125	.
N	278	278

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สรุปผลโดยการเปรียบเทียบค่า Sig. (2-tailed) กับ ค่า a

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า Sig. (2-tailed) > a แล้ว ยอมรับ H_0

ขณะที่ค่า Sig. (2-tailed) = .125 > .05 เพราะฉะนั้น ยอมรับ H_0

หรือการใช้การทดสอบแบบ **Mann-Whitney Test** คือ

โดยเกณฑ์การสรุปผลว่าถ้า $Z_{คำนวน} < -Z_{a/2}$ หรือ $Z_{คำนวน} > Z_{a/2}$ แล้วยอมรับ H_0

ค่าวิกฤตคือ - 1.96 และ 1.96 ดังนั้น บริเวณวิกฤต คือ $Z < -1.96$ และ $Z > 1.96$

สรุปผลคือ $Z_{คำนวณ} = 1.015$ <u>ดังนั้นยอมรับ H_0</u>

<u>การแปลผลการสำรวจ</u>

สมมุติฐานข้อนี้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของคนประจำเรือระดับนายประจำเรือในปัจจุบัน และความพึงพอใจของตลาดแรงงานภายในประเทศ จากข้อมูลในเชิงสถิติ พบว่า การทดสอบโดยใช้ การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตำแหน่งที่ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) โดยพบว่าค่า Sig. (2-tailed) = 0.125 มีค่ามากกว่าระดับ นัยสำคัญ (0.05) เพราะฉะนั้น จึงยอมรับว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ขณะการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การทดสอบแบบ Mann-Whitney ก็พบความสอดคล้องและพบว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทต่างๆมีความพึงพอใจกับคุณภาพของนายประจำเรือไทย ในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์หลายๆบริษัทเรือ พบความขัดแย้งของข้อมูลที่ได้รับ โดยข้อมูลที่ได้พบว่า แม้ว่าบริษัทต่างๆ อาจจะรู้สึกพึงพอใจกับปริมาณของนายประจำเรือที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันก็ตาม แต่ยังไม่รู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพที่มีอยู่ของนายประจำเรือเหล่านี้ ซึ่งหลายๆบริษัทได้บ่งชี้ว่าคุณภาพของนายประจำเรือไทยในปัจจุบันอาจจะยังต่ำกว่าคุณภาพที่ตลาด

คาดหวังไว้ สิ่งนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่าสถาบันการศึกษา/ฝึกอบรมอาจจะจำเป็นต้องมีการปรับป
และพัฒนาคุณภาพการผลิตบุคลากรเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับตลาดแรงงานในปัจจุบันและการขย
ตัวของตลาดแรงงานในอนาคต

แม้ว่าหลายๆ สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรมอาจจะโต้แย้งว่าการผลิตและการพัฒนาบุคลากร
ได้ดำเนินการอยู่บนพื้นฐานหลักสูตรที่กำหนดไว้ใน STCW 78/95 หรือเป็นไปตามข้อกำหนด
ต่างๆขององค์กรทางทะเลระหว่างประเทศก็ตาม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากพลวัฒน์ของโลกาภิวัฒน์
ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความต้องการของลูกค้า และตลาดแรงงานก็มีการเปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้น การผลิตควรจะพิจารณาเงื่อนไขต่างๆ หลายๆอย่างประกอบกันเช่นการ
เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดขององค์กรทางทะเลระหว่างประเทศ ขณะเดียวกันก็ดูด้วยว่าภาวะ
ตลาดหรือตลาดแรงงานต้องการอะไร เป็นต้น

บทที่ 9

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพาณิชย์นาวี

บทที่ 9 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพาณิชย์นาวี

จากผลการวิจัยที่ได้ สามารถที่จะบ่งชี้ให้เห็นว่า การผลิตและการพัฒนาคนประจำเรือระดับนายประจำเรือจำเป็นต้องมีการประสานและการร่วมมือกันหลายฝ่าย คือ ฝ่ายของบริษัทเรือ/ตัวแทนเจ้าของเรือ สถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม หน่วยงานราชการต่างๆ รวมทั้งจากคนประจำเรือเอง ทั้งนี้รายงานฉบับนี้ จะได้ทำการสรุปย่อหัวข้อหลักๆ สำหรับข้อเสนอแนะ ซึ่งจะช่วยให้การผลิตและการพัฒนาคนประจำเรือเป็นไปอย่างมีสอดคล้องและประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่ต้องการ ยกตัวอย่างเช่น หากจุดมุ่งหมายคือการผลิตคนประจำเรือเพื่อส่งออกสู่ตลาดโลก สถาบันควรจะมุ่งเน้นในการผลิตคนประจำเรือ ระดับนายประจำเรือ เพราะจากข้อมูลต่างๆ แสดงให้เห็นแนวโน้มว่าจะมีการขาดแคลนเพิ่มมากขึ้นทุกๆปี ทั้งนี้ คนประจำเรือในระดับลูกเรือ ควรจะผลิตให้เพียงพอกับความต้องการใช้ภายในประเทศเท่านั้น อย่างไรก็ตามสถาบันการศึกษา/ฝึกอบรมควรจะกำหนดยุทธศาสตร์ในเชิงการตลาดเพื่อสอดรับและสนับสนุนการผลิตและการพัฒนาบุคลากรของตนด้วย ทั้งในการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการผลิต พัฒนาและการตลาดสำหรับคนประจำเรือ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนจะต้องเข้ามามีบทบาทร่วมกันทั้งในเรื่องของการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ การเปลี่ยนจากแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ โดยร่วมกันจัดหาตัวชี้วัดที่เหมาะสม ทั้งนี้การดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐฯและเอกชนจะต้องกระทำในลักษณะที่เป็นเครือข่าย (Networking)

เพื่อที่จะช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของคนประจำเรือระดับนายประจำเรือได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รายงานฉบับนี้ ได้สรุปข้อเสนอแนะต่างๆโดยแบ่งเป็นประเด็นหลักๆ ดังต่อไปนี้คือ

- บริษัทเรือ/ตัวแทนเจ้าของเรือ

1. จัดให้มีมาตรฐานและระบบการคัดเลือกที่ดีและเหมาะสม

บริษัทเรือต่างๆ ควรจะจัดให้มีกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มาตรการต่างๆ เหล่านี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยให้บริษัทได้รับบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพเท่านั้นแต่ยังช่วยขจัดบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพหรือไม่ได้มาตรฐานออกนอกระบบอีกด้วย ทั้งนี้ สิ่งนี้นอกจากจะเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานคนประจำเรือของประเทศไทยแล้ว ยังอาจจะเป็นการบีบให้สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรมต่างๆ ผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพตามที่ตลาดต้องการ เพราะถ้าสถาบันฯเหล่านี้ผลิตบุคลากรที่ไม่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคลากรที่สำเร็จจากสถาบันเหล่านี้อาจจะไม่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในบริษัทนั้นๆ

นอกจากนี้ กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกควรจะมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่ดี ยึดหลักความรู้ความสามารถ ไม่ควรมีเกณฑ์ดับเบิลสแตนดาร์สหรือสองมาตรฐานในการคัดเลือก

2. จัดให้มีระบบการฝึกอบรมที่ดีและได้มาตรฐานสากล

ภายหลังจากบริษัทได้ทำการคัดเลือกคนประจำเรือแล้ว บริษัทควรจะจัดการอบรม (Briefing) ก่อนที่คนประจำเรือจะลงปฏิบัติงานบนเรือสินค้า รวมทั้งเมื่อคนประจำเรือได้ลงปฏิบัติงานบนเรือสินค้าแล้ว ควรจัดให้มีการแนะนำหรือสร้างความคุ้นเคยกับเรือลำนั้น (Familairisation) โดยนายประจำเรืออาวุโส และจัดให้มีการอบรมในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นๆ (On the job training) เพื่อให้คนประจำเรือเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ตัวเองจะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ขณะที่สถานการณ์ในปัจจุบัน บริษัทเรือมักจะรีบเร่งส่งคนประจำเรือเพื่อลงไปทำงานบนเรือสินค้าของตน รวมทั้งเมื่อคนเหล่านั้นลงไปทำงานบนเรือสินค้าแล้ว นายประจำเรืออาวุโสก็ไม่ได้ใส่ใจที่จะทำการสอนหรืออบรมให้กับคนประจำเรือเหล่านี้ โดยอาจจะคิดว่า เมื่ออยู่ๆ

ไปก็สามารถจะทำงานหรือปรับตัวเองได้ สิ่งนี้จะทำให้คนประจำเรือเหล่านี้ต้องศึกษาหรือทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ด้วยตัวของพวกเขาเอง ซึ่งในบางครั้งก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้แบบถูกๆผิดๆ ได้ ดังนั้นบริษัทควรจะมีมาตรการที่แน่นอน รวมถึงการประเมินผลและการตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือนโยบายที่บริษัทได้วางไว้

3. จัดให้มีการจูงใจที่ดีสำหรับการทำงานในรูปผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน (Monetary) และไม่เป็นตัวเงิน (Non-Monetary) อย่างที่เหมาะสมและได้มาตรฐานสากล

จากผลการวิจัยสามารถที่จะบ่งชี้ได้ว่าเงินเดือน หรือค่าจ้างของคนประจำเรือไม่สามารถที่จะดึงดูดหรือจูงใจให้คนประจำเรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น บริษัทเรือต่างๆ ควรพิจารณาหาวิธีการ/มาตรการในการจูงใจคนประจำเรือของตน โดยใช้มาตรการต่างๆ เช่นการจูงใจโดยจัดสิ่งอื่นๆที่ไม่ใช่ในรูปของเงิน เช่น ส่งเสริมให้คนประจำเรือมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การจัดสวัสดิการต่างๆ เป็นต้นหรือมาตรการที่อยู่ในรูปของตัวเงินนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ

ในการกำหนดมาตรการในการจูงใจคนประจำเรือ บริษัทควรกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เช่นมาตรการในการจูงใจโดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาคนประจำเรือที่ดีหรือ มีเป้าหมายเพื่อให้คนประจำเรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ขณะที่การมาตรการจูงใจควรใช้ระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่มีสองมาตรฐานการทำงาน มาตรการต่างๆ ควรมีข้อกำหนดที่ชัดเจน และมีความเป็นสากล

4. จัดวางระบบการประเมินผล (Performance Appraisal) ที่มีมาตรฐานและ

หลักจริยธรรม

การประเมินผล เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าการทำงานโดยไม่มี
ประเมินผล เราไม่สามารถที่จะรู้ได้ว่างานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จหรื
ทั้งนี้เพื่อให้บริษัท หัวหน้างาน ได้ทำการควบคุมการทำงานพร้อมทั้งหามาตรการหรือแผนเพ
หรือแก้ไข เมื่อผลที่ได้รับไม่ได้ตามที่ได้วางแผนเอาไว้ ดังนั้น บริษัทต่างๆ ควรจะต้องจัดตั้
การประเมินผล ที่ดีเหมาะสมและมีมาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไป การประเมินผลการทำง
นอกจากจะช่วยให้บริษัทหรือหัวหน้างานทราบถึงความก้าวหน้าหรือผลลัพย์ของงานที่กำลัง
แล้วนั้น ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะประเมินตัวของเขาเองด้วย

5. การสร้างและรักษาคนดีให้อยู่กับบริษัท

บริษัทต่างๆจะต้องมองคนประจำเรือเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า ทั้งนี้จะเห็นก
การผลิตหรือการพัฒนาคนประจำเรือ เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลานาน ยกตัวอย่างเช่น คนประ
ระดับนายประจำเรือ ทั้งฝ่ายเดินเรือและฝ่ายช่างกลเรือ ต้องใช้ระยะเวลาการผลิต ประมาณ 5
เฉพาะในช่วงของการฝึกภาคทะเลชั้นปีที่ 5 ของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ของศูนย์ฝึกฯ ซึ่งจะต
ไปฝึกงานในเรือสินค้าตามบริษัทเรือต่างๆ อย่างไรก็ตาม ภายหลังการฝึกภาคฯ มากกว่าร้อย
ไม่ได้กลับไปทำงานที่บริษัทเดิม หรือแม้แต่นายประจำเรือที่ทำงานอยู่บริษัทใดบริษัทหนึ่งซึ่
ขึ้นมาจาก ผู้ช่วยต้นเรือ ต้นหน และต้นเรือ ตามลำดับ ต่อมาก็มีการเปลี่ยน/ย้ายไปทำงานอีก
หนึ่ง ซึ่งหลายๆบริษัทกำลังประสบกับปัญหาสมองไหล การฝึกคน เป็นงานที่นอกจากจะใช้
แล้ว ยังมีต้นทุนที่สูงมากด้วย ดังนั้น มาตรการหรือกลยุทธ์ในการเลือกรักษาคนดีให้อยู่กับบ
จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งซึ่งช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จระยะยาวและแบบยั่งยืน

6. การซื้อเรือใหม่หรือเรือที่มีอายุน้อยกว่า 15-20 ปี

บริษัทเรือในประเทศไทยมักจะซื้อเรือเก่ามาใช้ในการดำเนินการธุรกิจ ซึ่งปัญหาอันเนื่องมาจากการซื้อเรือเก่าไม่เพียงแต่เรื่องเกี่ยวกับต้นทุนการซ่อมแซม หรือการบำรุงรักษาเท่านั้น แต่สิ่งนี้ยังมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของคนประจำเรือโดยตรง ถ้าบริษัทต่างๆ ดำเนินธุรกิจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลกำไรแล้ว การซื้อเรือสินค้า ควรจะมีวัตถุประสงค์ในการขนส่งสินค้าจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของคนประจำเรือคือการวางแผน การปฏิบัติการ และการควรคุม เพื่อให้สินค้า ไปถึงที่หมายด้วยความปลอดภัย ทั้งนี้การทำงานบนเรือสินค้าควรจะเป็นลักษณะผู้ควบคุมเรือหรือเครื่องจักร (Operator)

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันบริษัทเจ้าของเรือมักจะมีการซื้อเรือที่มีอายุมาก (มากกว่า 20 ปี) สภาพของตัวเรือ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ต่างๆ จะมีสภาพที่เก่า ต้องการการซ่อมทำ ขณะที่คนประจำเรือจะต้องทำงานหนักมากยิ่งขึ้น บทบาทและหน้าที่ของคนประจำเรือจะมีลักษณะผู้ซ่อม (Repairer) โดยเฉพาะ เมื่อเรือสินค้าเหล่านี้ต้องแล่นผ่านน่านน้ำในประเทศต่างๆ ซึ่งมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ทำให้เรือสินค้าดังกล่าวไม่สามารถที่จะผ่านการตรวจสภาพ จากเจ้าหน้าที่ในต่างประเทศ (Port State Control) ซึ่งทำให้คนประจำเรือต้องทำงานหนักเพิ่มมากขึ้น บวกกับความเครียดอันเนื่องมาจากสภาพความเป็นอยู่ ความไกลบ้าน/ครอบครัว ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นหนึ่งในหลายๆมาตรการที่จะช่วยยกระดับชีวิตและการปฏิบัติงานของคนประจำเรือ

7. การจัดงบประมาณอย่างเพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้มีอุปกรณ์ต่างๆ บนเรือ โดยเฉพาะ อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย อย่างเพียงพอและเป็นไปตามมาตรฐานระหว่างประเทศ

จากผลการวิจัยฯ พบว่าคนประจำเรือไม่ค่อยมั่นใจความปลอดภัยในชีวิตของพวกตนมากนัก แม้ว่าบนเรือจะมีอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยมากมาย การสัมภาษณ์คนประจำเรือพบว่า แม้ว่าจะมีอุปกรณ์ครบครันแต่พวกเขาไม่มั่นใจว่าอุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้สามารถที่จะใช้งานได้อย่างดีหรืออย่างมีประสิทธิภาพทั้งหมด โดยเฉพาะเมื่อต้องประสบกับเหตุการณ์ฉุกเฉินจริงๆ บริษัทเรือควรจะเพิ่มงบประมาณหรือเพิ่มควรใส่ใจมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับอุปกรณ์ความปลอดภัย การติดตั้ง ตรวจสอบและจำนวนอุปกรณ์จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญา SOLAS 74 เป็นต้น รวมทั้งจัดให้มีแผนหรือมาตรการในการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบทั้งของผู้ตรวจสอบภายนอกและผู้ตรวจสอบของบริษัทเรือเอง

- **สถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมคนประจำเรือระดับนายประจำเรือ**

1. สถาบันการศึกษาควรจะมีเป้าหมายหรือพันธกิจที่ชัดเจนและมีความแน่นอนในการผลิตและการพัฒนาคนประจำเรือ

ในส่วนของสถาบันการผลิต/ฝึกอบรมคนประจำเรือ ควรจะมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่า การผลิตเพื่อรองรับตลาดแรงงานภายในประเทศหรือส่งออกคนประจำเรือไปทำงานบนเรือสินค้าในต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการต่างๆให้สอดคล้องและเหมาะสม จะเห็นได้ชัดว่าการผลิตหรือการพัฒนาที่ขาดเป้าหมายหรือพันธกิจที่ชัดเจน จะเป็นการเดินทางหรือการแล่นเรือโดยขาดแผนที่เดินทาง

2. การวางหรือกำหนดหลักสูตรการศึกษาควรให้สอดคล้องและเหมาะสม กับความข้อกำหนดขององค์กรทางทะเลระหว่างประเทศ และความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและในต่างๆประเทศทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เนื่องจากการผลิตและการพัฒนาคนประจำเรือของประเทศต่างๆ มักจะยึดหลักสูตรขององค์กรทางทะเลระหว่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งประเทศต่างๆ ได้มีการปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับประเทศของตน อย่างไรก็ตามการกำหนดหรือการพัฒนาหลักสูตรคนประจำเรือของแต่ละประเทศควรคำนึงถึงปัจจัยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ประกอบด้วย เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม เป็นต้น ยกตัวอย่างเช่น ค่านิยมของคนไทยชอบอยู่กันเป็นครอบครัว ไม่รู้หรือไม่ให้ความสนใจในเรื่องของการทำงานที่เกี่ยวกับธุรกิจพาณิชยนาวี เป็นต้น

ขณะที่คนฟิลิปินส์ ซึ่งเคยเป็นเมืองขึ้นของต่างชาติมาก่อน ทำให้มีความได้เปรียบในเรื่องของการใช้ภาษาอังกฤษ หรือสภาพภูมิประเทศของเขาเป็นเกาะแก่ง ซึ่งทำให้คนฟิลิปินส์มีความสามารถในการต่อเรือหรือเดินเรือมาช้านาน สิ่งเหล่านี้ อาจจะแสดงให้เห็นว่ากระบวนการในการสร้างหรือการพัฒนาคนประจำเรือควรจะพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งรวมไปถึงตลาดแรงงานที่เราตั้งเป้าว่าจะเข้าไปด้วย

3. สถาบันการศึกษาควรเน้นการผลิตและการพัฒนาคนประจำเรือในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น

การผลิตหรือการพัฒนาบุคลากรพาณิชยนาวีมีความแตกต่างจากการผลิตบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่นๆ เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเรื่องลักษณะงาน กระบวนในการเรียนหรือการฝึก ศัพท์ คำพูดหรือคำที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งต้นทุนที่ใช้ในการผลิตที่ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับสาขาวิชาชีพอื่นๆ ดังนั้น การผลิตและการพัฒนาควรจะเน้นในเชิงรุก นอกจากการจัดการเรียน

การสอนในสถาบันการศึกษา/การฝึกอบรมแล้ว สถาบันฯควรจะต้องมีการประชาสัมพันธ์กับบริ
เรืออย่างกว้างขวาง การส่งนักเรียนไปฝึกตามเรือสินค้า หรือสำนักงานของบริษัทต่างๆ เหล่านี้
สถาบันฯ ควรจะหันมาใช้กลยุทธ์ทางการตลาดมากยิ่งขึ้น และเพื่อที่จะทำสิ่งนี้ ควรจะมองนักเรี
หรือคนประจำเรือนั้นๆ เป็นเสมือนสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งกำลังจะถูกนำออกสู่ตลาด ดังนั้นสถาบั
ควรจะกำหนดแผนหรือกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อสนันสนุนการขาย/ส่งออกผลิตภัณฑ์

4. สถาบันการศึกษาต่างๆ ควรจะร่วมกันผลิตในรูปของการเป็นเครือข่าย (Networking) ในการแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ เช่น อาจารย์ผู้สอน อุปกรณ์ฝึก อาทิเรือฝึก หรือเครื่องทดสอบจำลอง เป็นต้น

สถาบันการศึกษา/การฝึกอบรมควรจะสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่
หรือหน่วยงานอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้อง เนื่องจากทรัพยากรต่างๆที่เกี่ยวกับกิจการพาณิชยนาวี จะมี
ต้นทุนที่สูงมาก ดังนั้นการแชร์หรือการแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล
อุปกรณ์การเดินเรือ ฯลฯ จะเป็นการช่วยให้เกิดความประหยัดงบประมาณและมีการใช้ทรัพยากร
ต่างๆเหล่านี้ได้อย่างมีคุณค่าและประสิทธิภาพ ร่วมทั้งก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในอันที่จะนำมา
ความร่วมมือและการประสานงานกันในการผลิตและการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น

5. สถาบันการศึกษาควรนำเอาวิธีการ แนวคิดและกลยุทธ์ทางการตลาดเข้ามาใช้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่นร่วมกันจัดตั้งตัวแทนจัดหาคนประจำเรือ เน้นการประชาสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

สถาบันการศึกษาควรจะเพิ่มความสนใจในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการตลาดเพิ่มมาก
ขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำเวปไซท์ หรือฐานข้อมูลคนประจำเรือ หรือการเข้ามาร่วมในการจัดตั้ง
สมาคมคนประจำเรือ ฯลฯ

6. สถาบันการศึกษาควรจะจัดให้มีหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชา โดยอาจจะอยู่ในรูปแบบของหลักสูตร/การอบรมระยะสั้นหรือระยะปานกลาง ในอันที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ตามที่ตลาดแรงงานต้องการ

สถาบันการศึกษาควรจะเพิ่มความหลากหลายในสาขาวิชา รวมทั้งการจัดหลักสูตรต่างๆ ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การจัดหลักสูตรต่างๆ เหล่านี้ ถือเป็นกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของคนประจำเรืออย่างต่อเนื่อง ขณะที่หลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันฯ ได้จัดขึ้นควรจะมีความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน ทั้งนี้การจัดหลักสูตรต่างๆ จะต้องคำนึงถึงความต้องการของตลาดหรือเพื่อเป็นการรองรับการขยายตัวของตลาดนั้นๆ เพื่อที่จะจูงใจผู้เรียน หลักสูตรต่างๆ ควรจะนำมาต่อยอดหรือเทียบโอนกันได้

7. สถาบันการศึกษาควรจะสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและทัศนคติในเชิงบวกเกี่ยวกับวิชาชีพนี้ให้กับนักเรียน

สถาบันการศึกษาควรจะสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับนักเรียนที่เข้ามาศึกษาในสถาบันฯ รวมทั้งจัดข้อมูล คำแนะนำที่ถูกต้อง และการสร้างทัศนคติที่ดี ต่อวิชาชีพให้แก่นักเรียน สิ่งที่ต้องยอมรับอย่างหนึ่งคือมีประชาชนจำนวนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพชาวเรือ ดังนั้น การสร้างและส่งเสริมทัศนะคติที่ดีที่มีต่ออาชีพนี้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

8. การฝึกอบรมภายในสถาบันการศึกษาควรจะเน้นทักษะต่างๆและการนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง (เปลี่ยนจากแบบเดิมที่เน้นทฤษฎี/ปฏิบัติ : 80/20 มาเป็น 70/30 หรือ 60/40 เป็นต้น)

สถาบันการศึกษา/การฝึกอบรมควรจะหันมาพิจารณากระบวนการผลิต ขณะที่ต้องยอมรับว่าบุคลากรที่ผลิตได้จะต้องลงไปทำงานในเรือสินค้า ดังนั้น กระบวนการผลิตควรจะมุ่งเน้นไม่เพียงแต่ทฤษฎีแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะมุ่งเน้นที่การปฏิบัติงาน การเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ยก

ตัวอย่างเช่น ในปัจจุบันการเรียนรู้ในสถาบันฯ สำหรับหลักสูตรนายประจำเรือ 5 ปี โดยเรียนภาคทฤษฎีจำนวน 3.5 ปี และการฝึกบนเรือสินค้า อีก 1.5 ปี ขณะที่หลักสูตรการเรียนดังกล่าวควรจะถูกประเมินผล ถึงผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งผลที่ได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาแรงงานและองค์กรทางทะเล หรือไม่

- **หน่วยงานต่างๆในภาครัฐบาล**

1. หน่วยงานราชการต่างๆ โดยเฉพาะ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับคนประจำเรือทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้การสอบและการออกประกาศนียบัตรต่างๆ รวมถึงการควบคุมประกาศนียบัตรมีมาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับทั่วไปอีกทั้งมีความรวดเร็ว

2. หน่วยงานราชการ ควรจะสนับสนุนให้มีความร่วมมือระหว่างคนประจำเรือ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการที่จะจัดตั้งการรวมกลุ่มของคนประจำเรือหรือในรูปของสหภาพคนประจำเรือ

3. หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบในการผลิตและการพัฒนาคนประจำเรือ ควรจะจัดตั้งหน่วยงานที่ควบคุมคุณภาพของวิชาชีพนี้

4. ภาครัฐฯ ควรจะเป็นผู้นำ ที่จะเข้ามาช่วยในเรื่องของการหาตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยอาจจะจัดอยู่ในรูป บริษัทหรือองค์กรอิสระ

- **คนประจำเรือ ระดับนายประจำเรือ**

1. คนประจำเรือควรพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ (ตามที่ได้ระบุ) เพื่อให้ได้มาตรฐานขององค์กรทางทะเลระหว่างประเทศและเป็นไปตามที่ตลาดแรงงานต้องการ

2. คนประจำเรือควรจัดให้มีความพร้อมในเรื่องของประกาศนียบัตรต่างที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศ

3. คนประจำเรือควรฝึกและเตรียมตัวเองให้มีลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning) ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถที่จะปรับตัวเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปและมีความยืดหยุ่นในปฏิบัติงานบนเรือสินค้าได้ดียิ่งขึ้น

4. คนประจำเรือจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับและ อนุสัญญาต่างๆ อย่างดี และสามารถที่จะนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิผล

บทที่ 10

บทสรุป

บทสรุป

จากการศึกษาที่ผ่านมา แม้ว่าเราจะทราบถึงปัจจัยหรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการผลิตและการพัฒนาคนประจำเรือไทย ระดับนายประจำเรือก็ตาม แต่การแก้ปัญหายังคงมีข้อจำกัดหลายๆ ประการ เช่น การขาดความรู้และ/หรือข้อมูลอย่างแท้จริง การขาดความจริงใจในการที่จะแก้ปัญหา การขาดความร่วมมือหรือประสานกันในอันที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาแบบบูรณาการ การขาดการส่งเสริม/สนับสนุนจากรัฐบาล เป็นต้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ ยิ่งทำให้แก้ปัญหาเพื่อที่จะพัฒนาและยกระดับคุณภาพของคนประจำเรือทำได้ยากมากยิ่งขึ้น

รายงานฉบับนี้ แสดงให้เห็นได้ว่าอาชีพชาวเรือหรือคนประจำเรือ เป็นอาชีพที่มีความท้าทายและเป็นอาชีพที่ต้องได้รับการใส่ใจมากเป็นพิเศษจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ขณะที่ผลการสำรวจ ทำให้พบได้ว่า คุณภาพของคนประจำเรือ โดยเฉพาะระดับนายประจำเรือจะได้รับผลกระทบตั้งแต่กระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาศึกษาในระดับนายประจำเรือ เกณฑ์หรือมาตรฐานในการคัดเลือก กระบวนการในการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม การประเมินผล หรือการจูงใจเพื่อให้เป็นนายประจำเรือที่ดีและมีคุณภาพ กระบวนการต่างๆจะต้องมีการวางแผนหรือการกำหนดกลยุทธ์ การเปลี่ยนแผนให้เป็นการปฏิบัติ รวมถึงการจัดการควบคุมและประเมินผล ทั้งนี้กระบวนการต่างๆ จะต้องมีการจัดการแบบบูรณาการ โดยจะต้องคิดเสมอว่าคนเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า ซึ่งเราสามารถที่จะเพิ่มมูลค่าให้กับคนเหล่านี้โดยการจัดคุณสมบัติต่างๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของทั้งตลาดแรงงานภายในประเทศและตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นในเรื่องปริมาณของคนประจำเรือ ผลจากการสำรวจ สามารถที่จะให้ผลสรุปได้ว่าปริมาณการใช้แรงงานของคนประจำเรือภายในประเทศ ข้อมูลของกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี และแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่นบริษัทเรือ ฯลฯ บ่งชี้ว่ายังมีการขาดแคลนแรงงานนาย

ประจำเรือในระดับหนึ่ง และขาดแคลนรุนแรงมากขึ้นเมื่อบริษัทเรือจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนนายประจำเรือครั้งละหลายๆลำในเวลาเดียวกัน ทั้งในฝ่ายเดินเรือและฝ่ายช่างกลเรือ โดยเฉพาะนายประจำเรืออาวุโส (กัปตัน ต้นเรือ ต้นกล และรองต้นกล) ส่วนนายประจำเรือในระดับจูเนียร์ มีการขาดแคลนในระดับผู้ช่วยต้นเรือเท่านั้น ซึ่งสรุปได้ว่าภาพรวมของคนประจำเรือระดับนายประจำเรือภายในประเทศมีอยู่ในระดับที่เพียงพอ แต่ไม่มีให้เจ้าของเรือเลือกมากนัก

อย่างไรก็ตามในส่วนของตลาดแรงงานในต่างประเทศ พบว่านายประจำเรือของประเทศไทยยังมีโอกาสอีกมากมายที่จะเข้าไปแข่งขันและแย่งส่วนแบ่งตลาดจากแรงงานของประเทศอินเดีย ประเทศฟิลิปินส์ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม เพื่อที่จะเข้าไปแข่งขันกับประเทศต่างๆ เพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งตลาดนั้น ประเทศไทยจำเป็นที่จะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพและคุณสมบัติของนายประจำเรือไทยให้ได้เท่าเทียมหรือสูงกว่ามาตรฐานและข้อกำหนดที่ตลาดแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ อีกทั้งประเทศไทยจะต้องมีแผนและมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการส่งออกนายประจำเรือเพื่อไปทำงานในเรือต่างชาติ ซึ่งไม่เพียงแต่จะเป็นการนำเงินตราเข้าประเทศชาติแล้ว ยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งและการยกระดับอุตสาหกรรมพาณิชยนาวีของประเทศโดยรวม

สิ่งที่บ่งชี้ได้อีกประการหนึ่งคือ คุณสมบัติต่างๆซึ่งได้ระบุไว้ในข้อกำหนดขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ และของตลาดแรงงานเป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนหรือเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการในการเรียนการสอนภายในห้องเรียนหรือการฝึกอบรมขณะที่ทำงาน (On the Job Training) ปัญหาควรจะอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้นายประจำเรือเหล่านี้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Self-Learning) และเรียนรู้ตลอดชีวิตของพวกเขา ไม่ว่านายประจำเรือเหล่านี้จะกำลังศึกษาอยู่หรือจบการศึกษาและกำลังปฏิบัติงานบนเรือสินค้าแล้วก็ตาม สิ่งที่กล่าวมานี้ ได้รับความ

สนใจและเน้นย้ำจากองค์กรทางทะเลระหว่างประเทศเป็นอย่างมาก โดยพยายามส่งสัญญาณให้สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรมในแต่ละประเทศได้มีการสอนหรือการฝึกให้คนประจำเรือมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ องค์กรทางทะเลระหว่างประเทศได้ตระหนักดีว่า ถ้าคนประจำเรือมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว จะทำให้พวกเขาสามารถที่จะพัฒนาทักษะและคุณสมบัติต่างๆ ด้วยตัวของพวกเขาเอง เมื่อพวกเขากำลังปฏิบัติงานอยู่บนเรือสินค้า และหลังจากที่คนประจำเรือมีคุณสมบัติต่างๆ แล้วก็จะเป็นการยกระดับมาตรฐานการเดินเรือให้เกิดความปลอดภัยและนำไปสู่การพัฒนาภาพรวมของกิจการพาณิชยนาวี

ขณะที่ได้กล่าวไว้ในช่วงต้นๆว่า ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความต้องการกำลังคนคือการขยายตัวของการการค้าระหว่างประเทศ ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของจำนวนเรือสินค้า และนำไปสู่การจ้างงานของคนประจำเรือในที่สุด ขณะที่ รายงานวิจัยนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่าฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการประสานงานและสร้างความร่วมมือกันในการผลิต พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของคนประจำเรือระดับนายประจำเรือ ให้ได้มาตรฐานสากล และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในและในต่างประเทศ ทั้งนี้ทุกฝ่ายจะต้องมองคนประจำเรือ ขณะเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า

ขณะที่หน่วยงาน สถาบันต่างๆ ที่มีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาคนประจำเรือระดับนายประจำเรือ ควรจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีเป้าหมายในการผลิตและพัฒนาคนประจำเรือที่จัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม เช่นมีเป้าหมายเพื่อผลิตไว้ใช้งานภายในประเทศ หรือผลิตเพื่อรองรับการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งจะส่งออกคนประจำเรือเหล่านี้ไปทำงานบนเรือสินค้าที่ชักธงต่างชาติ รวมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ ว่าจะผลิตในระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว เป็นต้น