

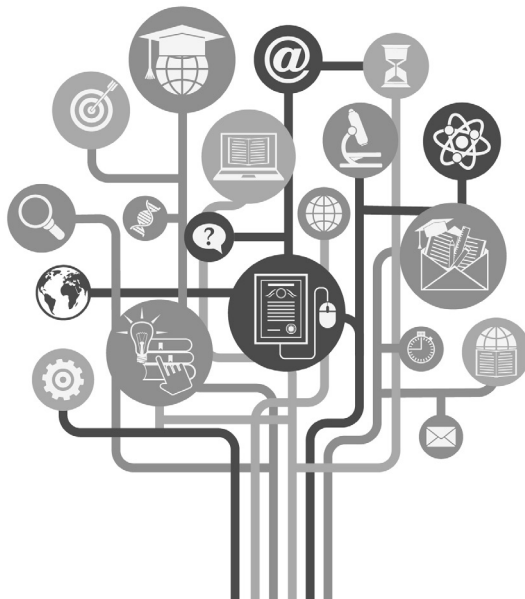
12

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงาน
ของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา
บริษัท อามา มารีน จำกัด (มหาชน)

The Factors Affecting the Working Quality of Seafarers in
Oil and Chemical Tanker of AMA MARINE PUBLIC COMPANY
LIMITED

ณรงค์เดช บุญสุขวีระวัฒน์ และ ปิยะมาศ สีสวัสดิ์วณิชย์

Narongdet Boonsukveerawat and Piyamas Suesawadwanit





การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน)

The Factors Affecting the Working Quality of Seafarers in Oil and Chemical Tanker of AMA MARINE PUBLIC COMPANY LIMITED

ณรงค์เดช บุญสุขวีระวัฒน์¹ และ ปิยะมาศ ลือสวัสดิ์วัฒนชัย²

Narongdet Boonsukveerawat and Piyamas Suesawadwanit

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพฯ 10240 ประเทศไทย
Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240,
Thailand e-mail : narongdet.boon1@gmail.com

²หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพฯ 10240 ประเทศไทย
Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240,
Thailand e-mail : nuy_111@hotmail.com

Received : November 4, 2021 Revised : February 15, 2022 Accepted : February 24, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อเปรียบเทียบและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือของ บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน) และนำไปเป็นแนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาคนประจำเรือเพื่อลดอุบัติเหตุ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีตามความสะดวก ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า คนประจำเรือส่วนใหญ่ทำงานในระดับปฏิบัติการ มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป ระดับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความรู้ความสามารถด้านการบริการการจัดการอยู่ในระดับมาก ระดับความรู้ความสามารถด้านความ

ตระหนักถึงความเสียหายต่อชีวิต ทรัพย์สิน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับ
มาก ผลการวิเคราะห์ทางสถิติศึกษา พบว่า ตำแหน่งงาน สถานภาพ ฝ้ายปฏิบัติกร
ความตระหนักถึงความเสียหายต่อชีวิตทรัพย์สินและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมีผลต่อ
การพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ และอายุ อายุงาน ความรู้ทางวิชาชีพ
ความรู้ทางภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารจัดการ ไม่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพ
ของคนประจำเรือ

คำสำคัญ : คุณภาพการทำงาน; คนประจำเรือ; องค์กรทางทะเลระหว่างประเทศ

Abstract

The objective of “The factors affecting the working quality of seafarers in oil and chemical tanker of AMA MARINE PUBLIC COMPANY LIMITED” is to compare and study the factors affecting the quality improvement of seafarers in oil and chemical tanker of AMA MARINE PUBLIC COMPANY LIMITED and use it as a guideline for adjusting strategies for developing seafarers to reduce accidents. The researcher conducted by using quantitative research method to select the sample by using the convenient method. The questionnaire was used as a research tool. The data were collected from 200 people. The statistics used in the analysis are Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation, One – Way ANOVA and Multiple Linear Regression

The results of this research found that the basic information of seafarers in oil and chemical tanker of AMA MARINE PUBLIC COMPANY LIMITED case study. Classified the Personal information of seafarers in oil is Position in deck department, Age between 31-40 years, Experience more than 7 years, knowledge is high, Intermediate English skill, Skill of management is high level, Skill of the awareness damage and the environmental effecting is high level. The results of multiple regression



analysis found that the position, status, Department, Safety awareness and pollution prevention affects the development of the quality of work of seafarers. For Age, Experience, Professional, Skill English Skill and Management Skill, It does not affect the quality of seafarers.

Keywords : Working Quality; Seafarer; International Maritime Organization (IMO)

บทนำ

การขนส่งสินค้าทางทะเล มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศ สำหรับประเทศไทยมีผู้ประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลจำนวนมากหลายราย ตั้งแต่องค์กรขนาดเล็กจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ องค์กรเหล่านี้ล้วนจะต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการขนส่งสินค้า ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญในการขนส่งสินค้าทางทะเล คือ การจัดส่งสินค้าให้ถึงมือของลูกค้าอย่างปลอดภัย ครบถ้วนตามจำนวน คุณภาพของสินค้าไม่เสียหายและตรงต่อเวลา โดยบุคคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บนเรือสินค้านั้น ต้องประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถในการจัดส่งสินค้าและการดูแลสินค้าตั้งแต่เมืองท่าต้นทางไปจนถึงเมืองท่าปลายทางอย่างปลอดภัย ซึ่งบุคคลากรดังกล่าว คือ คนประจำเรือ “คนประจำเรือ” หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ทำการประจำอยู่ในเรือที่ประกอบด้วยความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งรวมถึงความรู้ด้านงานสินค้าการนำเรือ การเข้าเวรยาม การซ่อมแซมบำรุงรักษา การรักษาความปลอดภัยและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ตลอดจนความรู้ทางด้านการประกอบธุรกิจการขนส่งสินค้าทางทะเลระหว่างประเทศ และกฎระเบียบข้อบังคับสากลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพและให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เชื่อถือและกลับมาใช้บริการต่อไป (ณกรณ์ สายอุราษ, 2556)

ในปี พ.ศ. 2563 ได้เกิดโรคโควิด 19 ขึ้น ส่งผลให้เศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำลง เนื่องจากผู้คนมีความหวาดระแวงต่อเชื้อไวรัสชนิดนี้ และในปีเดียวกันนั้นเองทางองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization; IMO) ได้ประกาศอนุสัญญาฉบับใหม่เกี่ยวกับการบังคับใช้น้ำมันที่มีค่ากำมะถันต่ำ (AMSA Connect, 2020) ทำให้ค่าน้ำมันปรับตัวสูงขึ้นมูลค่าการส่งออกลดลงความชบเซาของตลาดหลักทรัพย์

อีกทั้งหลาย ๆ ประเทศทำการปิดประเทศเพื่อลดการแพร่ระบาดของไวรัส หลายธุรกิจได้ปิดตัวลง ในส่วนขององค์กรที่ดูแลคนประจำเรือไทยนั้นก็ได้ประสบผลกระทบเช่นกัน เช่นระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ในฝั่งการเดินทางฝึกรบและสัมมนา ณ ต่างประเทศ และปรับเปลี่ยนแก้ไขมาเป็นการฝึกรบสัมมนาออนไลน์แทนการตรวจเยี่ยมเรือเพื่อเตรียมความพร้อมของระดับหัวหน้างานต้องเปลี่ยนเป็นวิธีการตรวจเรือออนไลน์ผ่านทางแอปพลิเคชัน รวมไปถึงการจัดการฝึกรบคนประจำเรือออนไลน์ผ่านทางสื่อต่าง ๆ เพื่อเพิ่มเติมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับคนประจำเรือที่ปฏิบัติงานอยู่บนเรือ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการไปตรวจเยี่ยมเรือและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโควิด 19 ทั้งนี้ยังสามารถนำงบประมาณดังกล่าวมาใช้พัฒนาในส่วนอื่นขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในสถานะเช่นนี้ คนประจำเรือที่มีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพถือเป็นบุคคลที่ดีเยี่ยม ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ณ สถานการณ์เช่นนี้ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร นั้นหมายถึง คนประจำเรือที่มีอยู่นั้นต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ หากขาดคนประจำเรือที่มีคุณภาพ ขาดความรู้ และขาดจิตสำนึกที่ดี การเจริญเติบโตขององค์กรคงหยุดอยู่กับที่ส่งผลให้ความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันนั้นทำได้ยากและมีโอกาสที่จะเสียส่วนแบ่งทางการตลาด ซึ่งอาจจะรวมถึงการบริหารงานที่ล้มเหลวได้ การขาดคนประจำเรือที่ดีมีคุณภาพหรือคนประจำเรือในองค์กรขาดการเรียนรู้ไม่มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ขาดการติดตามและพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์กรสภาพแวดล้อม องค์กรขนาดใหญ่ก็ตามคงปฏิเสธไม่ได้ว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น เพราะบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารหากบุคลากรมีคุณภาพก็สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดคุณค่าและยังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (ศศิธรณ์ วิริยากุล, 2563)

จากข้างต้นเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งและมีผลเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของคนประจำเรือในส่วนต่าง ๆ ก่อให้เกิดการทำงานที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพดี ลดความสูญเสียของชีวิต เรือ สินค้า สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงทรัพย์สิน ดังนั้น งานของฝ่ายคนประจำเรือจึงเป็นงานที่สำคัญยิ่งในการวางแผนกำลังพลที่ดีมีคุณภาพให้เพียงพอกับความต้องการของแต่ละหน่วยงาน จากสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ



และปัญหาโรคระบาดในขณะนี้ฝ่ายคนประจำเรือมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดสรรคนประจำเรือไทยให้ตรงและเหมาะสมกับงาน รวมไปถึงการรักษาคนประจำเรือไทยที่ทำงานดี มีคุณภาพให้อยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท สายการเดินบรรทุกเรือน้ำมันและสารเคมีแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของคนประจำเรือที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความรู้ความสามารถของคนประจำเรือที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของคนประจำเรือที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน)
2. ปัจจัยความรู้ความสามารถของคนประจำเรือที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี ที่ร่วมงานกับ บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน) ทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่บนเรือและพักอยู่เพื่อเตรียมการลงปฏิบัติงานบนเรือ จำนวน 200 คน ในระหว่างเดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2564

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของคนประจำเรือ

คนประจำเรือ หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่บนเรือสินค้าหรือเรือในส่วนราชการสำหรับเรือสินค้านั้น คนประจำเรือ มีหน้าที่ขับเคลื่อนระบบการขนส่งในส่วนของคุณภาพของสินค้าให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมตามที่กฎหมายสากลได้ประกาศไว้ (International Labour Organization-ILO, 2019) ซึ่งคนประจำเรือเป็นบุคลากรที่ทำให้เรือเดินทะเลสามารถรับส่งสินค้าไปยังที่หมายปลายทางได้อย่างปลอดภัยและตรงเวลาเป็นไปตามกำหนด ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะ ทำงานร่วมกันกับบุคลากรหลายฝ่ายหลายระดับ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตอยู่ในสังคมของแต่ละบุคคล ดังนั้นการพัฒนาอาชีพควรดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานและสายอาชีพการประสบความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีแนวทางหรือวิธีปฏิบัติไม่เหมือนกัน การพัฒนาอาชีพหรือการปฏิบัติงาน (Stroescu, 2015) นอกจากจะกระทำโดยองค์กรแล้วบุคลากร แต่ละคนยังสามารถจะกระทำได้ด้วยตนเอง ชูชัย สมิทธิไกร (2544 : 317) นอกจากนี้ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาได้พัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่ง วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541 : 9-10) กล่าวว่า การพัฒนาการปฏิบัติงานหรือ การพัฒนาวิธีการทำงาน (Improving Work Methods) เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้างานในองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลเกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง โดยผู้ที่ประสบความสำเร็จนั้นควรจะปรับเปลี่ยนการทำงานปรับปรุงให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถมากขึ้นด้านวิชาชีพ ภาษา การบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (จริยา เรื่องเดชสกุล, 2552)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ

สมยศ นาวิการ (2549 : 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แม็ค คินซี (McKinsey) ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ



กลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในการปฏิบัติงานในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม จะช่วยในการปฏิบัติงาน (Leitão, Pereira, & Gonçalves, 2021) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย แบบการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากร ผู้ร่วมองค์กร ความสามารถ ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 : 21-24) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยปัจจัย 3 ส่วน ดังนี้ 1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์ สถานภาพ ลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และ สังคมประสบการณ์ ลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย 2. ระดับความพยายามในการทำงาน จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจ ในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ 3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทร์เพ็ญ ตรีโชติ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล กลุ่มตัวอย่าง 100 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานบนเรือเดินทะเลอยู่ในระดับสูง 5 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.524 โอกาสในการใช้ความสามารถและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.776 ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.566 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.268 และภาวะการเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.512 ระดับต่ำที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.176

สิวาริ ศรีวิโรจน์ ฤชฌณา วิสมิตะนันท์ และ กมลชนก สุทธิวาทนนฤพุมิ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน : กรณีศึกษา บริษัท A มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน และเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรประจำเรือสินค้าประเภทเรือน้ำมันแห่งหนึ่ง ระดับนายประจำเรือ (Officer) จำนวนทั้งหมด 80 คน โดยเครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรประจำเรือให้ความสำคัญกับปัจจัยหลักด้านแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยหลักด้านการเรียนรู้ และปัจจัยหลักด้านการบริหาร ตามลำดับ 2) ภายใต้ปัจจัยหลักด้านการบริหาร บุคลากรประจำเรือให้ความสำคัญกับงบประมาณเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด อันดับที่สอง คือ รูปแบบภาวะผู้นำ และอันดับที่สาม ได้แก่ นโยบายเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยย่อยภายใต้ปัจจัยหลัก ด้านการเรียนรู้ บุคลากรประจำเรือให้ความสำคัญกับการสอนงานมากที่สุด อันดับที่สอง คือ การอบรม และอันดับที่สาม ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และในส่วนของปัจจัยย่อยภายใต้ปัจจัยหลักด้านแรงจูงใจ บุคลากรประจำเรือให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนมากที่สุด อันดับที่สอง คือ การเลื่อนตำแหน่ง และอันดับที่สาม ได้แก่ การให้รางวัล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนประจำเรือบริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่บนเรือและพักอยู่เพื่อเตรียมการลงปฏิบัติงานบนเรือ จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน), 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน อายุ อาชีพ สถานภาพฝ่ายปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ข้อใดข้อหนึ่งและแบบเติมคำที่ตรงตามความเป็นจริง



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ทางวิชาชีพของคนประจำเรือ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ทางด้านวิชาชีพ ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหาร การจัดการ ความตระหนักถึงความเสียหายต่อชีวิต ทรัพย์สิน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นคำถามมาตราวัดแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ เป็นคำถามมาตราวัดแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก จำนวน 16 ข้อ มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 การป้องกันอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือและเทียบท่าหรือเครื่องจักร ชัดข้อง จำนวน 4 ข้อ

3.2 การป้องกันอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สิน จำนวน 4 ข้อ

3.3 การป้องกันอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและสินค้าเสียหาย จำนวน 4 ข้อ

3.4 การป้องกันอุบัติเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จำนวน 4 ข้อ

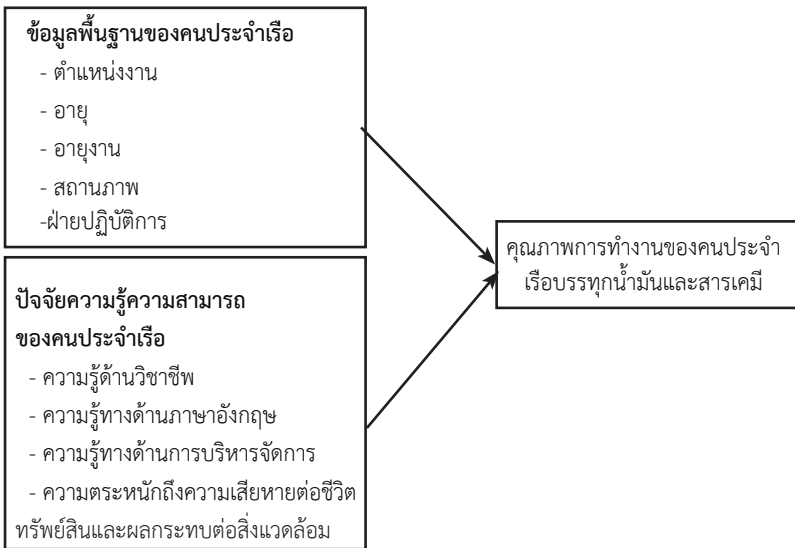
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบให้ผู้แบบสอบถามเขียนตอบ

การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาทดสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา งานวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 คน ผลการตรวจสอบ พบว่า ทุกข้อคำถามผ่านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อคำถาม จากนั้นวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความยากง่ายของชุดคำถาม ด้วยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์บนคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.966 แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะเชิงพรรณนา (Description Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นตัวเลข แล้วนำตัวเลขนั้นไปบันทึก ในโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

บนคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล เพื่อประมวลผลข้อมูลแล้วนำเสนอโดยแจกแจงในรูปแบบความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 คือ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน โดยการหาจำนวนและค่าร้อยละซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ระดับบริหาร	68	34.0
ระดับปฏิบัติการ	71	35.5
ระดับสนับสนุน	61	30.5
รวม	200	100.0
อายุ		
20 – 30 ปี	41	20.5
31 – 40 ปี	99	49.5
41 – 50 ปี	54	27.0
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
51 ปีขึ้นไป	6	3.0
รวม	200	100.0
อายุงาน		
1 – 2 ปี	32	16.0
3 – 4 ปี	26	13.0
5 – 6 ปี	36	18.0
7 ปีขึ้นไป	106	53.0
รวม	200	100.0
สถานภาพ		
โสด	109	54.5
สมรส	91	45.5
รวม	200	100.0
ฝ่ายปฏิบัติการ		
ฝ่ายเดินเรือ	107	53.5
ฝ่ายช่างกลเรือ	93	46.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า คนประจำเรือส่วนใหญ่ทำงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา คือ ระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 34.0 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา คือ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0 อายุงานส่วนใหญ่ คือ 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ 5-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.5 และสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.5 ฝ่ายปฏิบัติการส่วนใหญ่ คือ ฝ่ายเดินเรือ คิดเป็นร้อยละ 53.5 ฝ่ายช่างกลเรือ คิดเป็นร้อยละ 46.5

ตารางที่ 2 ผลประเมินความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ

ความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ	\bar{X}	S.D	ความหมาย
ความรู้ทางด้านวิชาชีพโดยรวม	3.62	0.61	มาก
ความรู้ด้านภาษาอังกฤษโดยรวม	3.23	0.66	ปานกลาง
ความรู้ด้านการบริหารการจัดการโดยรวม	3.68	0.51	มาก
ความตระหนักถึงความเสียหายต่อชีวิต ทรัพย์สิน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยรวม	4.12	0.53	มาก

ตารางที่ 3 ตำแหน่งงานกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ

ปัจจัยความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ		SS	df	MS	F	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	26.389	3	13.194	53.339	0.000*
	ภายในกลุ่ม	48.731	197	0.247		
	รวม	75.120	199			
ความรู้ทางภาษาอังกฤษโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	35.846	3	17.923	70.472	0.000*
	ภายในกลุ่ม	50.103	197	0.254		
	รวม	85.950	199			
ความรู้ด้านการบริหารการจัดการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	15.429	3	7.713	42.591	0.000*
	ภายในกลุ่ม	35.676	197	0.181		
	รวม	51.102	199			
ความตระหนักถึงความเสียหายโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.104	3	6.052	21.780	0.000*
	ภายในกลุ่ม	54.742	197	0.278		
	รวม	66.846	199			

* $p < 0.05$



ตารางที่ 4 อายุกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ

ปัจจัยความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ		SS	df	MS	F	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.755	3	0.918	2.487	0.062
	ภายในกลุ่ม	72.365	193	0.369		
	รวม	75.120	199			
ความรู้ทางภาษาอังกฤษโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.534	3	1.178	2.802	0.041*
	ภายในกลุ่ม	82.415	193	0.420		
	รวม	85.950	199			
ความรู้ด้านบริหารการจัดการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.262	3	0.754	3.026	0.031*
	ภายในกลุ่ม	48.840	193	0.249		
	รวม	51.102	199			
ความตระหนักถึงความปลอดภัยโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.632	3	0.544	1.635	0.183
	ภายในกลุ่ม	65.214	193	0.333		
	รวม	66.846	199			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 5 อายุงานกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ

ปัจจัยความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ		SS	df	MS	F	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.541	3	2.180	6.232	0.000*
	ภายในกลุ่ม	68.579	196	0.350		
	รวม	75.120	199			
ความรู้ทางภาษาอังกฤษโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.364	3	1.788	4.349	0.005*
	ภายในกลุ่ม	80.586	196	0.411		
	รวม	85.950	199			
ความรู้ด้านบริหารการจัดการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.282	3	0.761	3.054	0.030*
	ภายในกลุ่ม	48.820	196	0.249		
	รวม	51.102	199			
ความตระหนักถึงความปลอดภัยโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.750	3	0.917	2.803	0.041*
	ภายในกลุ่ม	64.097	196	0.327		
	รวม	66.846	199			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 6 สถานภาพกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ

ปัจจัยความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ		SS	df	MS	F	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.851	1	1.851	5.001	0.026*
	ภายในกลุ่ม	73.269	198	0.370		
	รวม	75.120	199			
ความรู้ทางภาษาอังกฤษโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.963	1	0.963	2.244	0.136
	ภายในกลุ่ม	84.987	198	0.429		
	รวม	85.950	199			
ความรู้ด้านบริหารการจัดการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.078	1	1.078	4.265	0.040*
	ภายในกลุ่ม	50.024	198	0.253		
	รวม	51.102	199			
ความตระหนักถึงความปลอดภัยโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.989	1	1.989	6.073	0.015*
	ภายในกลุ่ม	64.857	198	0.328		
	รวม	66.846	199			

* $p < 0.05$

ตารางที่ 7 ฝ่ายปฏิบัติการกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ

ปัจจัยความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ		SS	df	MS	F	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.436	1	0.436	1.157	0.283
	ภายในกลุ่ม	74.684	198	0.377		
	รวม	75.120	199			
ความรู้ทางภาษาอังกฤษโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.830	1	1.830	4.307	0.039*
	ภายในกลุ่ม	84.120	198	0.425		
	รวม	85.950	199			
ความรู้ด้านบริหารการจัดการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.012	1	0.012	0.045	0.833
	ภายในกลุ่ม	51.090	198	0.258		
	รวม	51.102	199			
ความตระหนักถึงความปลอดภัยโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.276	1	2.279	6.978	0.009*
	ภายในกลุ่ม	64.570	198	0.326		
	รวม	66.846	199			

* $p < 0.05$



ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัย ความรู้ความสามารถของคนประจำเรือที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของคน ประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig
(Constant)	1.72	0.25		6.81	0.00
1. ความรู้ทางวิชาชีพโดยรวม (X_1)	0.51	0.74	0.06	0.68	0.49
2. ความรู้ทางภาษาอังกฤษโดยรวม (X_2)	0.05	0.68	0.00	-0.00	.099
3. ความรู้ด้านบริหารการจัดการโดยรวม (X_3)	0.11	0.85	0.11	1.29	0.19
4. ความตระหนักถึงความเสียหายโดยรวม (X_4)	0.42	0.69	0.47	6.40	0.00*

$R = 0.59$, $R^2 = 0.35$, $SEE = 0.42$, $F = 25.79$, $Sig = 0.00^*$

* $p < 0.05$

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของคนประจำเรือที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน)

ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ ซึ่งสอดคล้องกับ ปีติ วัลยะพีร์ (2548 : 19-20) กล่าวว่า สายการบังคับบัญชาขององค์กรในรูปแบบของการจัดองค์กรแนวราบมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอายุ อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ เนื่องจากคนประจำเรือในระดับบริหารจะต้องทำการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของเรือลำนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 : 21-24) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ลักษณะที่เกี่ยวกับอายุ อาจเกิดจากคนประจำเรือในทุกตำแหน่ง มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบและมีความตระหนักถึงความเสียหายจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ยกเว้นในเรื่องของคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ ด้านบริการการจัดการที่มีความแตกต่างกัน การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ลักษณะที่

เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสิ่งแวดล้อมประสพการณ์ สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 : 21-24) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ลักษณะที่เกี่ยวกับสถานภาพ แต่ไม่สอดคล้องในด้านของคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือด้านความรู้ทางภาษาอังกฤษ อาจเกิดจากคนประจำเรือจะใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ร่วมงานด้วย ฝ่ายปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีผลกับคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือ สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2544 : 317) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพควรดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานและสายอาชีพ

2. ปัจจัยความรู้ความสามารถของคนประจำเรือที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน)

ความตระหนักถึงความเสียหายที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนประจำเรือบรรทุกน้ำมันและสารเคมี กรณีศึกษา บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน) อาจเกิดจากคนประจำเรือทุกคนตระหนักถึงความปลอดภัยทุกๆ ด้านและไม่อยากให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน สอดคล้องกับ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550 : 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมรรถพยากร และความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในเพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย ส่วนทางด้าน ความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ทางภาษาอังกฤษและความรู้ทางด้านการบริหารจัดการไม่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงาน อาจเกิดจากคนประจำเรือได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ถูกบังคับตาม STCW 2010 ว่าด้วยการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่เป็นไปตามมาตรฐานสากลใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ร่วมงานด้วย ด้านบริการการจัดการปฏิบัติตามที่ที่จะต้องทำการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของเรือลำนั้น ๆ



ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ผู้ศึกษาท่านอื่นอาจจะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านอื่น ๆ แตกต่างหลากหลายออกไป เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนประจำเรือเพื่อลดอุบัติเหตุ
2. องค์กรอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ เพื่อลดอุบัติเหตุ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคนประจำเรือให้มีทักษะทางวิชาชีพที่เหมาะสมและมากขึ้น
3. ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนประจำเรือสามารถทำได้โดยการจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้กับคนประจำเรือเพื่อให้ตระหนักถึงผลกระทบทางด้านต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไกรเฮ้สยาม จำกัด*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จริญญา เรืองเดชสกุล. (2552). *Story telling เรื่องบุญแจสู่ความสำเร็จในการทำงาน*. (2 มิถุนายน 2564) สืบค้นจาก www.km.mut.ac.th/index.php?view=article.
- จันทร์เพ็ญ ตรีโชติ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล*. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2544). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณกรณ์ สายอุราช. (2556). *มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมและกำกับดูแลระบบการรับขนส่งสินค้าทางแม่น้ำระหว่างประเทศของไทย*. หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บริษัท อามา มารีน จำกัด (มหาชน). (2564). *รายชื่อพนักงานของบริษัท*. (2 มิถุนายน 2564) สืบค้นจาก <https://www.amamarine.co.th/th/index.php>.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เนตรนิมิตการพิมพ์.
ศศิเมณฑท์ วิริยากุล. (2563). *วิกฤตโควิด-19 : การเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง*.
(2 มิถุนายน 2564) สืบค้นจาก <http://www.polsci.tu.ac.th/direk/view.aspx?id=493>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภคร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สิวารีย์ ศรีวิโรจน์ กฤษณา วิสมิตะนันท์ และ กมลชนก สุทธิวาทนฤพุดิ. (2560). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน : กรณีศึกษา บริษัท A. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย *สวนดุสิต*, 13(2), 143-163.
- AMSA Connect. (2020). *Compliance with low Sulphur 2020*. (2 มิถุนายน 2564) สืบค้นจาก <https://www.amsa.gov.au/marine-environment/air-pollution/compliance-low-sulphur-2020>.
- IMO. (2017). *International convention on standards of training, certification and watchkeeping for seafarers (STCW) 2010 Edition 2017*. London, UK : CPI Group Ltd.
- International Labour Organization-ILO. (2019). *The ILO maritime labour convention third edition*. Switzerland : International Chamber of Shipping.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity : Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425.
- Stroescu, O. (2015). Improving personnel selection through frame of reference effect on personality inventory : Predictive and incremental validity over cognitive ability and job knowledge. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187(2015), 261-265.

