

---

**ทุนมนุษย์ของแรงงานในองค์กรโลจิสติกส์:  
กรณีศึกษา องค์กรเอกชนด้านพาณิชย์นาวี  
(Human Capital of Logistics Worker:  
Empirical Study of Merchant Marine Company)**

จรงค์ หงษ์งาม<sup>1</sup>

---

**บทคัดย่อ**

แรงงานด้านพาณิชย์นาวี เป็นอาชีพที่มีระดับรายได้ที่สูง และยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยข้อจำกัดของลักษณะงานที่มีความเฉพาะด้าน อีกทั้งการเดินทางออกเรือซึ่งต้องห่างไกลครอบครัว เป็นเหตุให้ตลาดแรงงานในอาชีพนี้ยังขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของแรงงานในอาชีพพาณิชย์นาวี ปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้และความผาสุกในอาชีพคนประจำเรือ ซึ่งมีสมมติฐานว่า ปัจจัยทั้งเชิงเศรษฐศาสตร์และปัจจัยด้านจิตวิทยาจะร่วมกันอธิบายรายได้และความผาสุกในอาชีพคนประจำเรือ โดยประยุกต์ใช้การศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (Mixed Method) ด้วยการสำรวจคนประจำเรือพาณิชย์แบบเจาะจงในบริษัทเดินเรือที่จดทะเบียนในประเทศไทยสิงคโปร์ จำนวน 362 ตัวอย่าง และสัมภาษณ์เชิงลึก 14 ตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกของคนประจำเรือกลับไม่ใช่รายได้ หากแต่เป็นปัจจัยด้านทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-Cognitive Skills, NC) ได้แก่ อุปนิสัยของการคิดริเริ่ม ซอບอิสระ (Openness) การเน้นงานเป็นหลัก (Conscientiousness) และทัศนคติการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากกว่าโชคชะตา (Internal Locus of Control) กอปรกับ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งแล้ว พวกเขาเลือกที่จะใช้การพูดคุยหาทางออกร่วมกัน (Confronting) มากกว่าการใช้อำนาจ (Forcing) ด้วยเหตุปัจจัยที่ฝังอยู่ในอุปนิสัยเหล่านี้ ส่งผลต่อการทำงานเรือได้อย่างมีความสุข ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้นั้นมาจาก ทักษะทางปัญญา และทักษะทางพฤติกรรม ผลการศึกษานี้มีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีลักษณะพิเศษเช่นเรือพาณิชย์นาวีที่ว่า แรงจูงใจทางด้านรายได้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพนี้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข หากแต่ต้องมีอุปนิสัยที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของงาน จึงจะทำให้การทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จและองค์กรก็จะได้ผลงานที่มีคุณภาพอีกด้วย ประโยชน์จากการศึกษานี้จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานตลอดจนองค์กรเองก็สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในขั้นตอนของการคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกลักษณะ อุปนิสัยได้ตรงกับลักษณะของงานได้

**คำสำคัญ:** คนประจำเรือ ทักษะเชิงปัญญา ทักษะเชิงพฤติกรรม ความผาสุก

---

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 123 หมู่ 16 ถ.มิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000 อีเมลล์ jonaka1@kku.ac.th



## ABSTRACT

Workers in merchant marines sector are highly paid occupation and still needed in the current labor market. In fact, the labor market in this sector has been facing shortage condition due to a number of limitations such as the career's unique job characteristics as well as offshore workplace forcing workers to be apart from their family.

This research aimed to examine factors that influence the career development of seamen. It was hypothesized that economic and psychological factors conjointly help to determine income and engagement of seamen. Mixed methods research was used as a research methodology. Purposive sampling was conducted with 362 seamen who work at a merchant marine company registered in Singapore, and in-depth interviews were also conducted with 14 key informants.

The results indicated that it is not income, but rather non-cognitive skills (NC), are factors that influence engagement of seamen i.e. level of openness, conscientiousness, and internal locus of control. Moreover, when facing conflict, the seamen seemed to prefer cooperative dialogue rather than forcefulness in resolving the problem. The above factors were found to influence the engagement of seamen working offshore. Factors that were found to influence income were both cognitive and non-cognitive skills.

These research findings can be of benefit to the management of organizations with unique characteristics, such as merchant marine companies. Income was not a strong enough factor to result in success and happiness on the job, as the characteristics of workers is also needed also be suitable for the unique job requirement. This study should influence the development of human capital prior to entering into the job market. Organizations can also adapt knowledge from this study to develop their process of selecting applicants to suit the job.

*Keywords:* Seamen, Cognitive Skills, Non-cognitive Skills, Engagement

## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

แม้ว่าระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จะเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดระดับรายได้ในหลายอาชีพ (Mincer 1958) แต่ในบางอาชีพกลับพบว่า อาจมีปัจจัยอื่นนอกจากสองปัจจัยที่กล่าวมา โดยเฉพาะอาชีพที่มีความพิเศษด้านลักษณะของงาน เช่น อาชีพที่พนักงานต้องทำงานในที่ห่างไกลเป็นระยะเวลานานอย่างเช่นอาชีพด้านการบิน การขนส่งมีหลากหลายประเภท เช่น ทางบก ทางอากาศ ทางราง และทางน้ำ โดยการขนส่งทางน้ำถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจโลก เนื่องจากเป็นเส้นทางที่มีปริมาณการขนส่งมากที่สุด เพราะสามารถขนส่งได้คราวละมากๆ แต่ต้องอาศัยระยะเวลาในการขนส่งข้ามประเทศบ้าง ข้ามทวีปบ้าง แรงงานในอาชีพนี้ต้องทำงานที่ห่างไกลครอบครัวเป็นเวลายาวนาน โดยอาศัยความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานในอาชีพนี้มีวุฒิในตำแหน่งต่ำที่สุดคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรม และสะสมจำนวนปีประสบการณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่ง แต่หากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ก็จะสามารถเลื่อนตำแหน่งได้เร็วกว่า (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์, 2556) อย่างไรก็ตามทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานไม่ได้อาศัยเพียงแค่ว่าทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Cognitive Skills; Cog) เท่านั้น หากแต่ยังต้องอาศัยทักษะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน (Non-cognitive Skills; NC) ประกอบกัน (Heckman and Rubinstein 2001)

แรงงานในอาชีพการขนส่งทางทะเลที่เรียกว่า “พาณิชย์นาวี” ในปัจจุบันยังคงขาดแคลนเนื่องจากข้อจำกัดของลักษณะงาน และจำนวนสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านนี้ยังมีจำนวนน้อย ข้อมูลจากกรมเจ้าท่า พบว่า ปัจจุบันยังเกิดภาวะมีความต้องการบุคลากรด้านนี้มากกว่าปริมาณ

ที่มีภายในประเทศ (Shortage in Labor Supply) ดังจะเห็นได้จากประเด็นยุทธศาสตร์การเพิ่มกำลังแรงงานทั้งจากการผลิตจากสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมเป็นสองประเด็นที่กรมเจ้าท่าต้องนำสู่การปฏิบัติ (กรมเจ้าท่า, 2556) นอกจากนั้นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ในหลักสูตรขณะที่เรียนเป็นนักเรียนในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีนั้นแทบไม่มีการบรรจุการสร้างทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรม (NC) เพื่อใช้ในการทำงานเรือเลย ทั้งนี้ ตลาดแรงงานในอาชีพนี้คือ “คนประจำเรือ” ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสูงมากเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นด้วยวุฒิการศึกษาเดียวกัน (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์, 2556) เพราะค่าจ้างต้องสามารถชดเชยความเสี่ยงในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาเมื่อเรือแล่นในมหาสมุทร อาจกล่าวได้ว่าอาชีพคนประจำเรือเป็นอาชีพที่นอกจากจะต้องใช้ทักษะทางวิชาชีพแล้ว ยังต้องมีทักษะทางบุคลิกลักษณะที่ต่างจากอาชีพอื่นที่ต้องยอมรับความเสี่ยงและต้องมีความอดทนต่อความห่างไกลจากครอบครัว

## จุดมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของแรงงานในอาชีพพาณิชย์นาวี โดยศึกษาผ่านปัจจัยด้านทักษะทางสติปัญญา และทักษะทางพฤติกรรมอันเป็นส่วนหนึ่งของทุนมนุษย์ ซึ่งช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับมัธยมถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อป้อนสู่ตลาดแรงงานที่ยังมีความขาดแคลน ในขณะที่องค์กรก็สามารถนำความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้ในขั้นตอนของการคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกลักษณะและอุปนิสัยตรงกับลักษณะของงานได้

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการศึกษานี้คือ คนประจำเรือ ในบริษัทเดินเรือพาณิชย์นาวีในประเทศสิงคโปร์ซึ่งมีกองเรือที่ใหญ่ที่สุดในกลุ่มประเทศ ASEAN (สราวุธ ลักษณะโต, 2556) เรือที่มีเส้นทางเดินเรือที่จดทะเบียนในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 24 ลำโดยสุ่มโดยในแต่ละลำมีคนประจำเรือ ราว 20-24 คน

กลุ่มตัวอย่างมาจากวิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) จากข้อมูลปฐมภูมิจากพนักงานประจำในบริษัทเดินเรือพาณิชย์นาวี ที่เลือกโดยสุ่มจากเรือที่เทียบท่ายังประเทศสิงคโปร์ กรุงเทพฯ (Zikmund, 2000) จากบริษัทเดินเรือพาณิชย์นาวี ที่มีบริษัทเปิดทำการเป็นบริษัทแม่ที่ประเทศสิงคโปร์ ประกอบด้วยแรงงานคนไทย มากกว่า 80% โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 362 ตัวอย่าง (Cochran 1977; กัลยา วานิชย์บัญชา 2549) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบ่งประเภทของบุคลากรเป็นสองฝ่ายใหญ่ๆ คือ ฝ่ายเดินเรือ และฝ่ายช่างกลเรือ ในแต่ละฝ่ายยังแบ่งออกเป็น 5 ระดับของตำแหน่งงานในเรือ คือ นายประจำเรืออาวุโส (V5) นายประจำเรือ (V4) นายประจำเรือฝึกงาน (V3) ลูกเรือ (V2) ลูกเรือฝึกงาน (V1)

## สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของแรงงานในงานวิจัยชิ้นนี้ได้แบ่งเป็นสองประเด็นคำถามย่อย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก และปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้ โดยมีสมมติฐานของการวิจัยว่า ปัจจัยทั้งเชิงเศรษฐศาสตร์และปัจจัยด้านจิตวิทยาจะร่วมกันอธิบายรายได้และความผาสุกในอาชีพคนประจำเรือ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

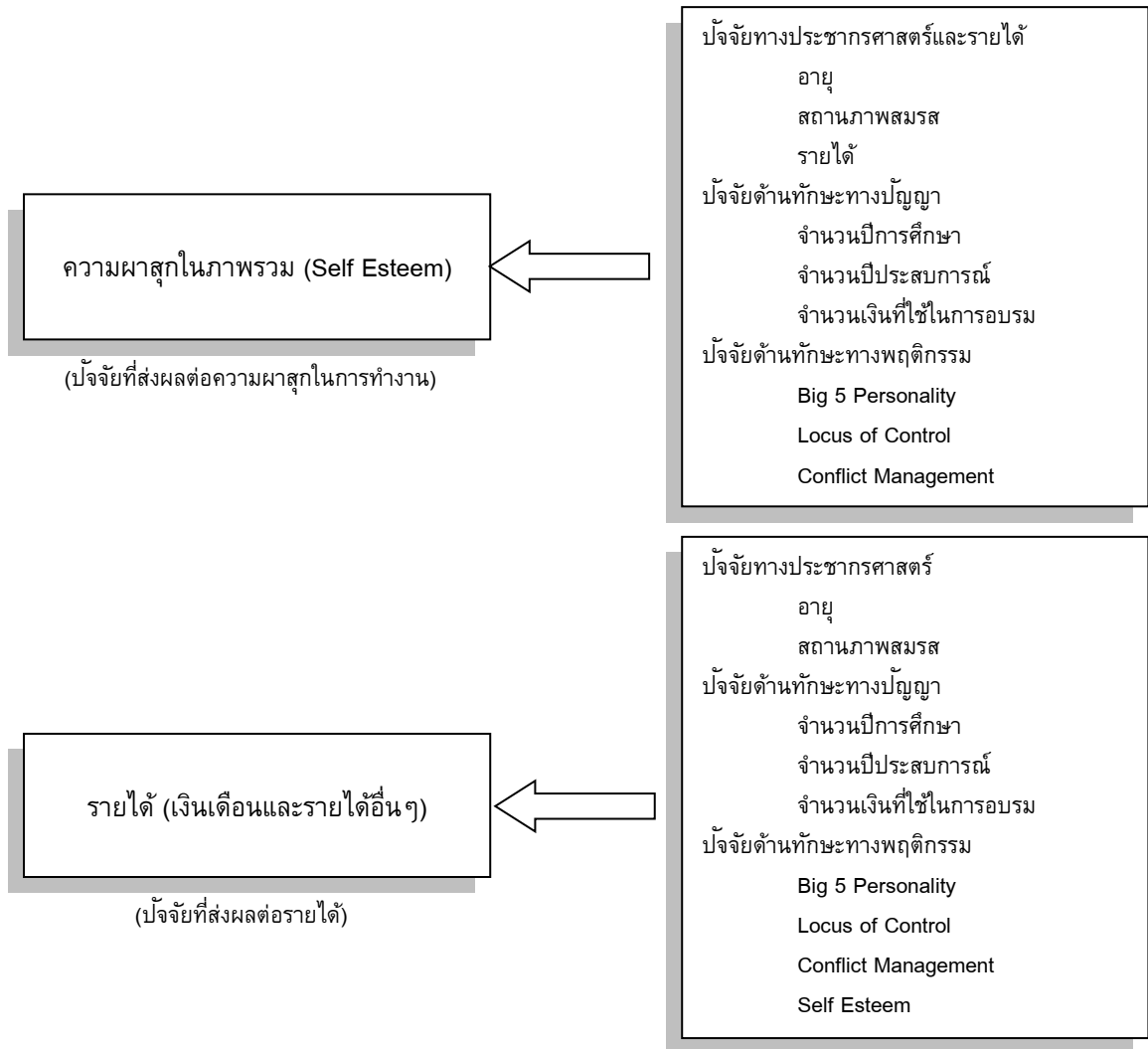
การศึกษาทุนมนุษย์ของแรงงานในครั้งนีมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของแรงงานในอาชีพพาณิชย์นาวีว่า

ทักษะใดบ้างที่สามารถอธิบายความผาสุกในการทำงานและรายได้ของอาชีพคนประจำเรือ กรอบแนวคิดการวิจัยจึงมีการพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการทำงาน ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้คนมีความผาสุก มักประกอบไปด้วย ระดับรายได้ ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น (Clark 1997; Linz 2003; กระทรวงสาธารณสุข 2550) และ 2) การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้ ของแรงงานในแต่ละอาชีพ จากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา จำนวนปีประสบการณ์ หรือ การอบรมขณะทำงาน ตลอดจนบุคลิกลักษณะส่วนตัว ส่งผลต่อรายได้ (Mincer 1958; Bowles, Gintis *et al.* 2001; Hong-ngam 2010; Hong-ngam 2012) ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงสามารถแยกออกเป็น 2 กรอบแนวคิดย่อย แสดงดังภาพที่ 1

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวิจัยวัดความผาสุก โดยประยุกต์แนวคิดจากการวัดความสุขของกระทรวงสาธารณสุขมาประยุกต์ใช้ (กระทรวงสาธารณสุข 2550) ร่วมกับแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) (Baumeister, Campbell *et al.* 2003) เพื่อวัดระดับความผาสุกในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้อันประกอบไปด้วยทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ (Cognitive Skills; Cog) และทักษะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน (Non-cognitive Skills; NC) โดยวัด NC ผ่านแบบวัด Mini Marker (Seibert and Kraimer 2001) แบบวัด Conflict Management (Burke, 1970 อ้างถึงใน Feltner and Goodsell 1972: 694) แบบวัด Self Esteem (Baumeister, Campbell *et al.* 2003) และแบบวัด Locus of Control (Rotter 1966; Hong-ngam 2012)

### 2. ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ที่ประกอบไปด้วย 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามคนเรือในบริษัทที่จดทะเบียนที่



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ที่มา: จากการวิจัย

ประเทศสิงคโปร์ 2) ทำการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์ว่า บุคคลลักษณะใดที่ส่งผลดีต่อรายได้เมื่อประกอบอาชีพคนประจำเรือ และอุปนิสัยใดสร้างความผาสุกต่อชีวิตการทำงาน 3) นำผลการวิเคราะห์มาทำการสัมภาษณ์เชิงลึกในแง่มุมมองที่เฉพาะเจาะจงกับกลุ่มผู้บังคับบัญชาสูงสุดในเรือซึ่งเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ประเมินการทำงานคนประจำเรือทุกตำแหน่ง ตลอดจนมีอิทธิพลด้านการเลื่อนตำแหน่งของคนประจำเรือโดยตรง รวมทั้งสัมภาษณ์ตำแหน่งต่างๆ โดยเลือกแบบเจาะจงจากคนประจำเรือที่มีประสบการณ์มาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี จากทุกระดับของคนประจำเรือ ได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้า และ

ระดับปฏิบัติการ เพื่อยืนยันผลจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเก็บข้อมูลด้านความลุ่มลึกในตัวแปรเหล่านั้น

การคัดเลือกตัวแปรที่ใช้ในสมการได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับกลุ่มคนทำงานเรือในเรือบริษัทเดินเรือจดทะเบียนประเทศสิงคโปร์ กว่าร้อยละ 90 ของแรงงานทั้งหมดเป็นแรงงานคนไทย การสัมภาษณ์นี้มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 14 คนจากทุกตำแหน่งที่แบ่งตามระดับของเงินเดือนและลักษณะงานร่วมกัน โดยมีประเด็นคำถามคืออะไรคือวิธีแก้ไขปัญหาเมื่อเจอกับความเครียดและความขัดแย้งในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อสมมติฐานว่า ตัวแปรทางด้านพฤติกรรมและรายได้ ตลอดจน

สถานภาพทางประชากรคล้ายกับงานศึกษาของ Linz (2003) โดยเฉพาะปัจจัยด้านระดับรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทุกคนตอบตรงกันในตอนสัมภาษณ์ว่า ระดับความผาสุกขึ้นอยู่กับรายได้ที่ได้รับแลกกับลักษณะงานที่มีความเครียดแล้วเงินเดือนถือเป็นอิทธิพลที่สามารถชดเชยได้เป็นอย่างดี

### 3. แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

อ้างอิงรายละเอียดตัวแปรตามตารางที่ 1 สามารถกำหนดแบบจำลองได้ ดังนี้

#### 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผาสุก

แสดงแบบจำลองได้ดังสมการที่ (1)

$$\text{Self} = \gamma + \rho_1 \text{Age} + \rho_2 \text{Totinc} + \rho_3 \text{Status} + \sum_i \omega_i \text{NC}_i + \varepsilon_1 \quad (1)$$

เมื่อกำหนดให้

Self คือ ค่าคะแนนจากแบบวัดความผาสุก (Self Esteem)

$\text{NC}_i$  คือ เซตของตัวแปรด้านทักษะเชิงพฤติกรรม มีทั้งสิ้น 12 ตัวแปร (แสดงในตารางที่ 1)

#### 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับรายได้

สมการรายได้ของ Mincer ที่อธิบายถึงอิทธิพลของระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการพยากรณ์รายได้ถูกนำมาเพิ่มเติมตัวแปรด้านจิตวิทยา คือ ตัวแปรด้านคุณลักษณะ หรือทักษะเชิงพฤติกรรม ตามที่ Heckman and Rubinstein (2001) ได้พิสูจน์ไว้ว่า สิ่งทีนอกเหนือจากตัวแปรในสมการรายได้ของ Mincer (1958) ก็คือปัจจัยทางจิตวิทยา ที่สามารถวัดออกมาได้เป็นคะแนนพฤติกรรม จากแบบวัดเชิงจิตวิทยา ในสมการรายได้ เพื่อการวิเคราะห์มีทั้งสิ้น 2 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 ได้แก่แบบจำลองที่มีการใส่ตัวแปรอิสระทั้งหมดทั้งปัจจัยตาม สมการรายได้ของ Mincer (1958) ด้วยการประมาณค่าแบบ Multiple Regression ดังสมการที่ (2)

$$\ln(\text{Totinc}) = \alpha + \beta_1 \text{Yrsch} + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \beta_4 \text{Training} + \beta_5 \text{O} + \beta_6 \text{C} + \beta_7 \text{E} + \beta_8 \text{A} + \beta_9 \text{N} + \beta_{10} \text{L} + \beta_{11} \text{W} + \beta_{12} \text{F} + \beta_{13} \text{S} + \beta_{14} \text{Comp} + \beta_{15} \text{Conf} + \beta_{16} \text{Self} + \varepsilon_2 \quad (2)$$

ในขณะที่รูปแบบที่ 2 ใช้หลักการจากงานของ Blinder (1973) และ Bound and Gary (1999) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรเครื่องมือ (Instrument Variable) ผ่านหลักการคิดที่ว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงต่ำกว่ากันนั้นเป็นเพราะตัวแปรแฝงกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มีปัจจัยบางอย่างที่เรียกว่าพฤติกรรมที่เป็นสาเหตุแฝงอยู่ในตัวคนและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนและสำเร็จการศึกษา ซึ่งในงานวิจัยนี้ ใช้ ทักษะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน (NC) เป็นตัวแปรเครื่องมือที่ถูกกำหนดตามข้อสมมติฐานว่า NC ส่งผลต่อระดับการศึกษา และระดับการศึกษาไปส่งผลต่อรายได้ การวิเคราะห์นั้นแสดงดังแบบจำลองที่ประกอบด้วยสมการที่ 3 และ 4 ซึ่งใช้วิธีการประมาณค่าโดยเพิ่มตัวแปรเครื่องมือ (Instrumental Variable) เข้าไปในแบบจำลอง

$$\ln(\text{Totinc}) = \alpha + \beta_1 \text{Yrsch} + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \beta_4 \text{Training} + \varepsilon_3 \quad (3)$$

$$\text{Yrsch} = \theta_1 \text{O} + \theta_2 \text{C} + \theta_3 \text{E} + \theta_4 \text{A} + \theta_5 \text{N} + \theta_6 \text{L} + \theta_7 \text{W} + \theta_8 \text{F} + \theta_9 \text{S} + \theta_{10} \text{Comp} + \theta_{11} \text{Conf} + \theta_{12} \text{Self} + \varepsilon_4 \quad (4)$$

### ผลการวิจัย

ค่าเฉลี่ยของรายได้รวม(เงินเดือนและรายได้เสริมอื่น) คือ 59,405 บาท อายุเฉลี่ย 33 ปี ประสบการณ์เฉลี่ย 9.57 ปี ระดับการศึกษาเฉลี่ยที่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าสัดส่วนคนประจำเรือเป็นโสดต่อคนสมรสแล้ว คือ 60:40

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดความผาสุกในแต่ละตำแหน่งงาน จากตำแหน่งงานในเรือทั้ง 5 ระดับ (V1-V5 กล่าวคือ V1 คือลูกเรือฝึกงาน V2 คือ ลูกเรือ V3 คือนายประจำเรือฝึกงาน V4 คือ นายประจำเรือ V5 คือ นายประจำเรืออาวุโส) เพื่อทดสอบความแตกต่างกันรายคู่ในตัวชี้วัดความผาสุก โดยใช้การวิเคราะห์ Kruskal-Wallis ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของระดับความผาสุกในแต่ละตำแหน่งงาน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในสมการ

ตัวแปรตาม		ค่าตัวแปรที่ใช้
In(Totinc)	ค่าลอการิทึมของรายได้ทั้งหมด	จำนวนเงิน (Ratio Scale)
<b>ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล</b>		
Yrsch	จำนวนปีการศึกษา	จำนวนปี (Ratio Scale)
Age	อายุ	จำนวนปี (Ratio Scale)
Status	สถานภาพสมรส	0=โสด 1=สมรส (Nominal Scale)
<b>ตัวแปรอิสระทางด้านพฤติกรรม</b>		<b>ค่าตัวแปรที่ใช้</b>
Exp	จำนวนปีประสบการณ์	จำนวนปี (Ratio Scale)
Exp <sup>2</sup>	จำนวนปีประสบการณ์ยกกำลังสอง	จำนวนปี (Ratio Scale)
Training	ค่าใช้จ่ายในการอบรม (แทนเวลาที่ใช้ในการอบรม)	จำนวนเงินต่อปี (Ratio Scale)
O	Openness ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ผลรวมค่าคะแนนจาก แบบทดสอบจิตวิทยา (Interval Scale)
C	Conscientiousness ผู้เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	
E	Extraversion ผู้ที่ชอบออกสังคม	
A	Agreeableness ผู้ที่ความอบอุ่น สุภาพ ให้ความร่วมมือ	
N	Neuroticism ผู้ที่มักอ่อนไหว อารมณ์รุนแรง ขี้ใจจน	
L	Internal Locus of Control ผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองมากกว่าโชค (ค่าบวกคือ เชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เรียกว่า Internal Locus ส่วนค่าลบคือ เชื่อมั่นในโชค หรือดวง เรียกว่า External Locus)	
W	Withdrawn ผู้ที่มักหนีหรือถอนตัวออกจากปัญหา	
F	Forcing ผู้ที่มักใช้อำนาจในการแก้ปัญหา	
S	Smoothing ผู้ที่มักใช้ความนุ่มนวล และความอ่อนโยนในการแก้ปัญหา	
Comp	Compromising ผู้ที่ประนีประนอม ยอมแบบ 50-50	
Conf	Confronting ผู้ที่มักใช้การระดมสมองหาทางเลือกร่วมกันเมื่อเจอปัญหา	
Self	Self Esteem ระดับความผาสุก	
$\varepsilon_i$	ค่าคลาดเคลื่อน (Error Term) ของสมการที่ $i$ เมื่อ $i = 1, 2, 3, 4$	

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของระดับความผาสุกในแต่ละตำแหน่งงาน

ตัวแปร	V2	V3	V4	V5
V1	0.1912 (ns)	0.0202 (ns)	0.0200 (ns)	0.0042 (ns)
V2		0.1023 (ns)	0.1081 (ns)	0.0220 (ns)
V3			0.4676 (ns)	0.1697 (ns)
V4				0.1481 (ns)

หมายเหตุ

- 1) ข้อมูลมีการกระจายแบบไม่ปกติ (Non-Normality) จึงต้องทดสอบความแตกต่างกันของค่ามัธยฐานแทนค่าเฉลี่ย สถิติที่ใช้คือ Kruskal-Wallis ANOVA
- 2) ns คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10

### 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผาสุกของ

#### คนประจำเรือ

เมื่อพิจารณาผลการพยากรณ์จากสมการความผาสุก (สมการที่ 1) จากค่าคะแนนความผาสุกที่ประเมินผ่านแบบวัด Self Esteem จำนวน 10

คำถาม เมื่อกลับค่าคะแนนในบางข้อที่ถามเชิงตรงข้ามกับความผาสุก ได้ผลรวมออกมาแทนในตัวแปรตามในสมการความผาสุกได้ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยในสมการความผาสุก

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t
Total income	0.000007	0.000004	1.58
Age	-0.004	0.036	-0.11
Status (สมรส)	0.772	0.607	1.27
Openness	0.401***	0.1278	3.13
Conscientiousness	0.774***	0.142	5.44
Extraversion	0.286***	0.088	3.26
Agreeableness	-0.113	0.163	-0.69
Neuroticism	0.019	0.082	0.24
Withdrawn	0.024	0.115	0.21
Smoothing	0.216	0.120	1.8
Forcing	-0.315***	0.120	-2.61
Compromising	-0.173	0.111	-1.56
Confronting	0.042	0.150	0.28
Locus of control	0.148***	0.032	4.61
Constant	19.105	3.504	5.45
R-squared = 0.3910 Adj R-squared = 0.3654			
Test for multicollinearity, VIF = 1.56			
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity			
Ho: Constant variance			
Variables: fitted values of self			
chi2(1) = 0.07 Prob> chi2 = 0.7936			

หมายเหตุ \*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01



จากตารางที่ 3 พบว่า สมการถดถอยที่ประมาณได้ ได้ผ่านการทดสอบข้อสมมติหลักของการนำวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (OLS) มาใช้ โดยพบว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองในกลุ่มตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) รวมทั้งไม่เกิดปัญหาค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนไม่คงที่ (Heteroskedasticity) ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าสมการถดถอยที่ประมาณได้นั้นมีความน่าเชื่อถือ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผาสุกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ รายได้ สถานภาพสมรส นิสัยเป็นคนคิดริเริ่ม (Openness) และมุ่งมั่นเป็นใหญ่ มีประสิทธิภาพเวลาทำงาน (Conscientiousness) ตลอดจนการชอบการเข้าสังคม (Extraversion) ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Pelechano, González-Leandro *et al.* (2013) และ Salary and Shaieri (2013) ที่ศึกษาและพบว่า อุปนิสัยการชอบเข้าสังคมส่งผลต่อ

การเพิ่มระดับความผาสุกแม้ว่างานของเขาจะศึกษาในกลุ่มของนักศึกษาก็ตาม

เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งและความผาสุก ผลการศึกษาพบว่า กรณีของงานเรือที่มีทีมงานราว 25 คนทำงานร่วมกันแล้วหากเผชิญกับความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบพฤติกรรม เอาความคิดตัวเองเป็นใหญ่ ใช้อำนาจ (Forcing) จะส่งผลให้ความผาสุกในการทำงานลดลงและทัศนคติที่ว่า มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนมากกว่าโชคชะตา (Internal Locus of Control) ส่งผลต่อด้านบวก หรือยังมีทัศนคติเช่นนี้ก็ยิ่งเพิ่มระดับความผาสุกขณะทำงานบนเรือ อย่างไรก็ตามภายหลังการสัมภาษณ์คนเรือจากทุกตำแหน่งใน 5 ประเภท พบว่าข้อมูลเชิงคุณภาพส่วนใหญ่สนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณที่วิเคราะห์ก่อนหน้านี้ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก	ข้อมูลเชิงปริมาณ	ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 2556)
รายได้	(ns)	แม้ว่าจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผาสุก แต่รายได้ ถือเป็นเหตุผลหลักของการตีค่าความเต็มใจในการรับเงินเดือนเพื่อแลกกับความลำบากและความเครียดเนื่องจากต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว อาจกล่าวได้ว่ารายได้เป็นสิ่งสะท้อนความผาสุก แต่อาจไม่สามารถกล่าวได้ว่ารายได้จะสร้างความผาสุกและผูกพันกับองค์กร เนื่องจากคนประจำเรือส่วนใหญ่กล่าวว่า “ทำอาชีพนี้เพื่อเก็บเงินตั้งตัว แต่งาน ซื้อมัน ซื้อมือรถ เมื่อได้ครบแล้วก็จะไปประกอบอาชีพอื่นบนบกแทน”
สถานภาพสมรส	(ns)	แม้ว่าจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผาสุก แต่เมื่อเปรียบเทียบสถานภาพสมรส ระหว่าง โสดกับแต่งงานแล้ว พบว่าคนประจำเรือที่แต่งงานแล้วมีระดับความผาสุกน้อยกว่า ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติ นอกจากนั้น การมีบุตรแล้วก็ส่งผลต่อระดับความผาสุกที่ลดลงไปเพราะทำให้คิดถึงครอบครัวมากขึ้นเมื่อมาทำงานเรือ
ความคิดริเริ่ม (Openness)	***	การกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนประจำเรือมีความผาสุกกับการทำงานบนเรือ ความเครียดจากการทำงานลดลง เนื่องจากมีการเปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ ในทีมงาน
ชอบการออกสังคม สังสรรค์ (Extraversion)	***	งานปาร์ตี้ งานปีใหม่ งานสงกรานต์ งานวันเกิด กิจกรรมกีฬา ส่งผลต่อการลดความเครียดในการทำงาน และยังทำให้เกิดความผาสุกจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในทีมงาน
แก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้อำนาจ (Forcing)	***	ผู้ที่สามารถใช้ Forcing ในการแก้ปัญหาคือ เจ้าหน้าที่บริหารในเรือ ได้แก่ กัปตัน (Master) และต้นกล (Chief Engineer) ที่อาจมีการใช้อำนาจในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อการลดระดับความผาสุกของลูกน้องในเรื่องดังประโยคหนึ่งว่า “ถ้าเจอกัปตันกับต้นกลเคี้ยวๆ ก็เครียด”
การเชื่อในอำนาจแห่งตน (Locus of control)	***	เมื่อเปรียบเทียบความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง กับเชื่อดวง คนประจำเรือให้น้ำหนักกับการเชื่อมั่นในความสามารถตนเองมากกว่าร้อยละ 70 ที่เหลือราวร้อยละ 30 ขึ้นกับโชคชะตา

หมายเหตุ ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01

**2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้ ในอาชีพคนประจำเรือ**

จากสมการรายได้ในสมการที่ 2 และ 3 พบว่า ทั้งปัจจัยด้านทักษะทางสติปัญญา (Cognitive Skills: Cog) และทักษะทางพฤติกรรม (Non-Cognitive Skills: NC) ส่งผลต่อรายได้แสดงดังตารางที่ 5 ในแบบจำลองที่ 1 เพื่อแยกแยะ ทักษะทางพฤติกรรมที่จำเป็นออกมา ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้จากแบบจำลองที่ 1 พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลโดยตรงบวกต่อรายได้ คือเมื่อมีการศึกษาสูงขึ้น 1 ปีจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้ ร้อยละ 21.9 และเมื่อเพิ่มจำนวนปีประสบการณ์ขึ้น 1 ปีจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น 11.2 ตามลำดับ สอดคล้องกับสมการรายได้ของ Mincer (1958) แต่สิ่งที่ต่างจาก Mincer คือ การฝึกอบรมนั้นกลับไม่ได้ส่งผลต่อรายได้ และเมื่อพิจารณาบรรดาทักษะทางพฤติกรรมที่ส่งผลต่อรายได้พบว่า ผู้ที่ชอบออกสังคม (Extraversion) ส่งผลลบต่อรายได้ ร้อยละ 4.8 ซึ่งชี้ให้เห็นชัดเจนว่างานคนประจำเรือ เป็นงานของผู้ที่มีนิสัยหรือทางพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับการชอบออกสังคม นั่นก็คือผู้ที่ชอบเก็บตัว และมีโลกส่วนตัว เจียบ นั่นเอง

นอกจากนั้น ด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้ง พบว่าการแก้ปัญหาแบบถอนตัว ไม่พูดคุย ไม่เจรจา (Withdrawn) นั้นส่งผลด้านลบต่อรายได้ ร้อยละ 4.7 ส่วนแบบจำลองที่ 2 ต้องการพิสูจน์ว่า ตัวแปร NC เป็นตัวแปรที่ฝังอยู่ในตัวแปรระดับการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาอำนาจการอธิบายในตัวแปรระดับการศึกษาเมื่อใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้น (Two-Stage Least Squares; 2SLS) แล้วพบว่าอำนาจในการอธิบายรายได้กลับเพิ่มขึ้นกว่าการพยากรณ์แบบกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares; OLS) และค่า R-squared ก็ลดลงเมื่อใช้ 2SLS ซึ่งอธิบายได้ว่าแบบจำลองที่ 1 ใช้ในการพยากรณ์ได้ดีกว่าแบบจำลองที่ 2 ต่างจากงานของ Blinder และงานของ Bound and Gary ที่ต่างพิสูจน์ว่าตัวแปรด้าน NC เป็นตัวแปรที่อธิบายในชุดตัวแปรเครื่องมือ (Instrumental Variable) สมการระดับการศึกษาขั้นแรกและระดับการศึกษาจึงจะไปกระทบต่อรายได้ ซึ่งเมื่อใส่ตัวแปรด้าน NC เข้าไปในสมการรายได้แล้วทำให้อำนาจการอธิบายของระดับการศึกษาลดลง และค่า R-squared สูงขึ้น (Blinder 1973; Bound and Gary 1999)

**ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการรายได้**

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 (OLS)		แบบจำลองที่ 2 (2SLS)	
	ค่าสัมประสิทธิ์	t	ค่าสัมประสิทธิ์	Z
Yrsch	0.219*** (0.032)	6.830	0.343*** (0.085)	4.050
Exp	0.112*** (0.021)	5.390	0.131*** (0.022)	6.000
Exp <sup>2</sup>	-0.002*** (0.001)	-3.340	-0.0025*** (0.0007)	-3.650
Training	0.00001 (0.0000044)	1.380	0.000007 (0.000004)	1.490
Openness	-0.022 (0.032)	-0.680		
Conscientiousness	-0.017 (0.030)	-0.560		
Extraversion	-0.048*** (0.017)	-2.830		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 (OLS)		แบบจำลองที่ 2 (2SLS)	
	ค่าสัมประสิทธิ์	t	ค่าสัมประสิทธิ์	Z
Agreeableness	0.004 (0.033)	0.120		
Neuroticism	0.002 (0.018)	0.080		
Locus of control	-0.001 (0.008)	-0.160		
Withdrawn	-0.047* (0.026)	-1.800		
Forcing	0.001 (0.026)	0.030		
Smoothing	-0.001 (0.022)	-0.050		
Compromising	0.015 (0.024)	0.630		
Confronting	0.000 (0.029)	-0.010		
Self	0.029*** (0.011)	2.690		
Constant	7.101 (0.774)	9.170	4.864641 (1.290)	3.770
R-squared = 0.414			R-squared = 0.3097	

หมายเหตุ ค่า Robust Standard Error แสดงในวงเล็บ

\*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10

**การอภิปรายผล**

ลักษณะของแรงงานด้านพาณิชยน์าวีต่างจากงานปกติทั่วไปเช่นงานภาคเอกชนที่มีระยะเวลาการทำงานประจำปี หรือหลายๆ ปี และความเสี่ยงต่ำ งานด้านพาณิชยน์าวีเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง รายได้สูง และมีช่วงอายุการทำงานที่ยาวนาน แต่มีลักษณะการจ้างงานแบบชั่วคราวเป็นช่วงเวลาของสัญญา ตั้งแต่ 6-9 เดือน ผลการศึกษาพบว่า อายุเฉลี่ย 33 ปี ระดับความผาสุกของคนประจำเรือ อยู่เกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูงคือราว ร้อยละ 65 และไม่มี ความแตกต่างกันของระดับความผาสุก ระหว่างตำแหน่งต่างๆ บนเรือ แม้ว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดง ความเห็นว่า เหตุผลของการเลือกอาชีพนี้ คือ การได้รับรายได้ในระดับสูง แต่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ

ผาสุกของคนประจำเรือกลับไม่ใช่รายได้ หากแต่เป็นปัจจัยด้าน NC ที่ส่งผลต่อระดับความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อุปนิสัยของการคิดริเริ่ม ขอบอิสระ การเน้นงานเป็นหลัก และทัศนคติการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากกว่าโชคชะตา กอปรกับ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งแล้ว พวกเขาเลือกที่จะใช้การพูดคุยหาทางออกร่วมกันมากกว่า การใช้อำนาจ ด้วยเหตุปัจจัยที่ฝังอยู่ในอุปนิสัยเหล่านี้ ส่งผลต่อการทำงานเรือได้อย่างมีความผาสุก อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ และสถานภาพสมรส ก็ยังถือว่าส่งผลต่อระดับความผาสุกของคนเรือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ยืนยันว่า รายได้ที่สูงเป็นการชดเชยความเครียดและความกดดันที่ต้องห่างบ้านมาไกล และคนเรือที่มี

ครอบครัวแล้วก็มีอาการกังวล และมีความกดดันสูงกว่าคนโสด ที่เรียกว่า อาการคิดถึงบ้าน (Home Sick) มีมากกว่า สำหรับบริษัทเดินเรือที่ผู้วิจัยใช้เข้าไปสัมภาษณ์ พบว่า ในเรือประกอบไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกมากมาย ตลอดจนถึงกิจกรรมงานปาร์ตี้ และกีฬา ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเรือมีความสุข และความสามัคคีในหมู่คณะ และส่งผลต่อความสุขในการทำงานอีกด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้ของคนเรือประกอบด้วยสองส่วนใหญ่ๆคือ ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills: Cog) และปัจจัยทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-Cognitive Skills: NC) ปัจจัยด้าน Cog ที่วัดผ่าน ระดับการศึกษา ส่งผลร้อยละ 21.9 ส่วนจำนวนปีประสบการณ์ส่งผลร้อยละ 11.2 ส่วนปัจจัยด้าน NC ที่ส่งผลต่อรายได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 คือ นิสัยชอบออกสังคม แต่ผลกระทบเป็นทางตรงกันข้ามซึ่งอาจแปลให้เข้าใจคือ คนที่มีพฤติกรรมชอบออกสังคม (Extraversion) จะทำให้รายได้ลดลงร้อยละ 4.8 เมื่อแปลผลให้เข้าใจมากขึ้นคือ คนประจำเรือควรมีนิสัยตรงข้ามกับ Extraversion กล่าวคือการมีโลกส่วนตัวสูง และเก็บตัว พูดน้อย และค่อนข้างเงียบ จะทำอาชีพนี้ได้ดี ด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้ง พบว่าการแก้ปัญหาแบบถอนตัว ไม่พูดคุย ไม่เจรจา (Withdrawn) นั้นส่งผลด้านลบต่อรายได้ ร้อยละ 4.7 เมื่อแปลความหมายจากผลดังกล่าวคือ การบริหารความขัดแย้งในงานเรือควรต้องใช้การหันหน้าหาทางออกร่วมกัน ซึ่งก็ยืนยันได้จากการสัมภาษณ์ ว่าจริงตามนั้น งานเรือจำเป็นต้องช่วยกันแก้ปัญหา หลายครั้งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นแบบปัจจุบันทันด่วน ซึ่งก็มักจะให้เกิดกับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าในการชี้แนวทางแบบปรึกษาหารือและมีส่วนร่วม

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาสามารถนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในบริษัทเดินเรือ และยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมบุคลากรเดินเรือก่อนป้อนสู่

ตลาดแรงงาน เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางบุคลิกลักษณะ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งด้วยการหันหน้าเข้าหากันแบบร่วมคิดร่วมทำและระดมสมอง เป็นต้น นอกจากนี้ ทักษะเหล่านี้ควรได้รับความสนใจและบรรจุในหลักสูตรผลิตบัณฑิตด้านพาณิชย์นาวี เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรในตลาดแรงงานประเภทนี้ต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

Baumeister, R. F., J. D. Campbell, et al. 2003.

Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?

**Psychological Science in The Public Interest** 4(1): 1-44.

Blinder, A. S. 1973. Wage discrimination:

Reduced form and structural estimates.

**Journal of Human Resources** 8(4): 436-455.

Bound, J. and S. Gary. 1999. Double Trouble:

on the Value of Twins-based Estimation of the Return to Schooling. **Economics**

**Education Review** 18(2): 169-182.

Bowles, S., H. Gintis, et al. 2001.

The Determinants of Earnings: Behavioral Approach. **Journal of Economics**

**Literature** 34(4): 1137-1176.

Clark, A. E. 1997. Job satisfaction and gender:

Why are women so happy at work? .

**Labour Economics** 4(4, December): 341-372.

Cochran, W. G. 1977. **Sampling Techniques,**

John Wiley and Sons.

Feltner, B. D. and D. R. Goodsell. 1972.

The Academic Dean and Conflict

Management. **the Journal of Higher**

**Education** 43(9): 692-701.

- Heckman, J. J. and Y. Rubinstein. 2001. The Importance of noncognitive skills: lessons from the GED testing program. **American Economic Review** 91(2): 145-149.
- Hong-ngam, J. 2010. The Effects of Cognitive and Non-Cognitive Skills on Earnings: The Case of Mueang District, Khon Kaen Province of Thailand. **Development Economics**. Bangkok, National Institute of Development Administration Ph.D.: 205.
- Hong-ngam, J. 2012. Effects of Cognitive and Non-cognitive Skills on Earnings Outcomes: A Case Study of Khon Kaen Province of Thailand. **NIDA Economics Review** 6(2): 22.
- Linz, S. J. 2003. Job satisfaction among Russian workers. **International Journal of Manpower** 24(6): 626-652.
- Mincer, J. 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. **The Journal of Political Economy** 66(4): 281-302.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. **Psychological Monographs** 80(1): 1-28.
- Salary, S. and M. R. Shaiari. 2013. Study of the Relationship between Happiness and Dimensions of Psychosis, Neurosis and Personality Extraversion. **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 84(0): 1143-1148.
- Seibert, S. E. and M. L. Kraimer. 2001. The Five-Factor Model of Personality and Career Success." **Journal of Vocational Behavior** 58(1): 1-21.
- Zikmund, W. G. 2000. **Business Research Method**, The Dryden Press.
- กรมเจ้าท่า. 2556. ร่างคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สำนัก/กอง/ศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556. Retrieved 12 ตุลาคม 2556, from [http://www.md.go.th/choatha\\_inform/KPI.php](http://www.md.go.th/choatha_inform/KPI.php)
- กระทรวงสาธารณสุข, ก. 2550. Retrieved 4 มิถุนายน 2556, แหล่งที่มา <http://www.dmh.go.th/test/thaihapnew/thi15/asheet.asp?qid=1>.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549. การวิเคราะห์สถิติ, ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรารุช ลักษณะโต. 2556. การพัฒนากิจการพานิชย นาวีไทย: กองเรือพาณิชย์และนายประจำเรือ. **Veridan E-journal, SU** 6(1 January-April 2013).