



วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

NARKBHUTPARITAT JOURNAL

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566 Vol. 15 No. 3 September - December 2023

Received: December 13, 2021

Revised: December 26, 2023

Accepted: December 28, 2023

ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงาน และบุพปัจจัยต่อความผูกพันกับงาน
ของคนประจำเรือในประเทศไทย

The Effects Of Job Satisfaction And Its Antecedents
On Job Engagement Of Seafarers In Thailand

อัทม์คุณิชญ์ ชูประดิษฐ์*

ประยงค์ มีใจซื่อ

นรพล จินันท์เดช

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author) E-mail: utkumat_mmtc26@hotmail.com

Utkunat Choopradit*

Prayong Meejaisue

Norapol Chinuntdej

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของภาระงาน (Workload) ต่อความเครียดในการทำงาน (Work Stress) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันในงาน (Job Engagement) ของคนประจำเรือในประเทศไทย การวิจัยเป็นแบบผสม คือ การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคนประจำเรือในประเทศไทย รวม 514 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง Path Analysis สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับคนประจำเรือฝ่ายเดินเรือ ฝ่ายช่างกล และผู้บริหารในบริษัทเดินเรือ จำนวน 9 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาระงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความเครียดในการทำงาน ภาระงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน และภาระงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน 2) ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน 3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน

คำสำคัญ: ภาระงาน; ความเครียดในการทำงาน; ความพึงพอใจในการทำงาน; ความผูกพันในงาน; คนประจำเรือ

Abstract

This research aims to study the influence of workload on work stress, job satisfaction, and job engagement of seafarers in Thailand. The research is mixed methods. This quantitative research was based on a sample group of 514 seafarers in Thailand. The research tools were a questionnaire, specific sampling, analysis using percentages, means, standard deviations, and structural equation modeling analysis, Path Analysis. For the qualitative research, in-depth interviews on job satisfaction and job engagement were used with 9 seafarers, mechanics, and executives in shipping companies. The results of research found that 1) workload has a positive influence on work stress, workload has a positive influence on work engagement and workload has a negative influence on job satisfaction. 2) Work stress has a positive influence on job satisfaction and work stress has a positive influence on job engagement. 3) Job satisfaction has a positive influence on job engagement.

Keywords: Workload; Work Stress; Job Satisfaction; Job Engagement; Seafarers

บทนำ

การขนส่งสินค้าทางเรือเป็นการขนส่งที่ใช้กันมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งทางแม่น้ำ ลำคลอง และทางทะเล เป็นการขนส่งสินค้า ที่ได้ปริมาณจำนวนมากในการขนส่งแต่ละครั้ง และมีค่าขนส่งที่ถูกกว่าทางบก และทางอากาศ ซึ่งสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ สินค้าต่าง ๆ มากกว่า 90% ของปริมาณการค้าโลก จะเป็นสินค้าที่มีการขนส่งทางทะเลโดยเรือสินค้า การขนส่งสินค้าทางเรือทั้งใน และต่างประเทศ มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันการซื้อขายสินค้าเป็นการซื้อขายออนไลน์เป็นหลัก ลูกค้า และผู้ขายไม่จำเป็นต้องเจอกันเหมือนในอดีต มีความสะดวกสบายมากขึ้น และการขนส่งทางเรือยังเป็นการขนส่งขั้นต้นของการซื้อขายสินค้าต่าง ๆ ในประเทศไทยก่อนที่สินค้าจะถูกขนส่งไปทางบก และถึงมือลูกค้าปลายทางในที่สุด การขนส่งสินค้าทางน้ำภายในประเทศ และการขนส่งสินค้าทางทะเล ของประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคต แต่จาก



สถานการณ์ปัจจุบันอุตสาหกรรมการเดินทางเรือกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอีกเรื่อย ๆ (Baltic and International Maritime Council & International Chamber of Shipping, 2015) รายงานว่ามีการลดลงอย่างต่อเนื่องของจำนวนนายประจำเรือ (Officers) ที่สามารถทำงานบนเรือได้ทั่วโลก เนื่องจากการสรรหาและการรักษาคนประจำเรือในอุตสาหกรรมการเดินทางเรื่อนั้นลดลง การดึงดูด และการเก็บรักษาของคนประจำเรือจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมการเดินทางเรือ เนื่องจากคนประจำเรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่ออุตสาหกรรม และมีแนวโน้มที่อาชีพคนประจำเรือ จะกลายเป็นอาชีพที่น่าดึงดูด และน่าสนใจลดลง ในช่วงเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา (McLaughlin, 2012) คนประจำเรือ (Seafarers) เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือเป็นหัวใจหลักของบริษัทเดินเรือ แม้ว่าเรือจะมีอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยก็ตาม คนประจำเรือก็ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่องค์กร ต้องให้ความสำคัญ และรักษาไว้ให้ทำงานกับองค์กรให้ยาวนานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bagoulla & Guillotreau, 2016; Fei & Lu, 2015) อาชีพคนประจำเรือเป็นอาชีพเฉพาะทาง เป็นอาชีพที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ยิ่งเป็นคนประจำเรือที่ทำงานมานาน และมีทักษะความรู้ความสามารถ ก็ยิ่งจะเป็นผลดีต่อบริษัทเรือ ซึ่งสอดคล้องกับ Bagoulla & Guillotreau (2016) กล่าวไว้ว่า คนที่มีทักษะ และความสามารถเป็นสินทรัพย์ที่แท้จริงสำหรับประเทศ อุตสาหกรรมหรือองค์กร ดังนั้นหากบริษัทเรือสามารถทำให้คนประจำเรือมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันในงาน คนประจำเรือทำงานให้กับบริษัทได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีการย้ายบริษัท จะส่งผลดีต่อบริษัทเรื่อนั้นเป็นอย่างมาก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบปัญหาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของคนประจำเรือ พบว่าภาระงานและความเครียดของคนประจำเรือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงานของคนประจำเรือ และถือว่าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงอาชีพหนึ่ง ซึ่งสถิติโดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศเปิดเผยว่า 80% ของอุบัติเหตุบนเรือบรรทุกสินค้าเกิดจากปัจจัยที่มาจากคนประจำเรือ การทำงานของคนประจำเรือในปัจจุบันมีความหลากหลายในแง่ของลักษณะทางสังคม และประชากร เช่น อายุ สัญชาติ ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาในการอยู่บนเรือ ตำแหน่งและประเภทของงานบนเรือ ปัจจุบันบริษัทเรือต่างชาติให้ความสนใจและจ้างคนประจำเรือไทยเป็นจำนวนมาก (Sliskovic, 2017) โดยปกติลักษณะในการทำงานของคนประจำเรือก็มีความเครียดอยู่ในตัวเองแล้ว ซึ่งเป็นไปตาม Iversen (2012) หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้คนประจำเรือเครียดพบบ่อยที่สุด คือ การห่างจากบ้านและครอบครัวเป็นระยะเวลานาน และอีกหนึ่งปัจจัยหากคนประจำเรือไม่พอใจกับงานที่ทำก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานบนเรือตามที่กล่าวไว้ข้างต้น นอกจากนั้น การไม่พึงพอใจในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อคนประจำเรือมีความเบื่อหน่ายต่องาน และมีความคิดในการเลิกทำงานเรือที่สูงขึ้นด้วย (Thai & Latta, 2010) ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยได้ตัวแปรภาระงาน และความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในงานของคนประจำเรือ และสามารถใช้อ้างอิงในการวิจัยเป็นแนวทางในการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน เพื่อรักษาคนประจำเรือที่มีทักษะ และประสิทธิภาพไว้ภายในองค์กรได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของภาระงาน ต่อความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในงาน ของคนประจำเรือ
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในงานของคนประจำเรือ
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันในงาน ของคนประจำเรือ



สมมุติฐานการวิจัย

- H1: ภาระงานมีผลกระทบทางบวกต่อความเครียดในการทำงาน
- H2: ภาระงานมีผลกระทบทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H3: ภาระงานมีผลกระทบทางลบต่อความผูกพันในงาน
- H4: ความเครียดในการทำงานมีผลกระทบทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H5: ความเครียดในการทำงานมีผลกระทบทางลบต่อความผูกพันในงาน
- H6: ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบขั้น ตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Mixed Methods) เป็นงานวิจัยที่ผสมผสานทั้งวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งเริ่มต้นนำร่องด้วยวิธีการเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานบนเรือ เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึก (Key informants) เรื่องการบริหารภายในบริษัทเรือ จำนวน 9 ท่าน เมื่อได้กรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรที่เป็นข้อมูลของคนประจำเรือ แล้วจึงเริ่มต้นทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเป็นเรื่องหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากตำรา พร้อมทั้งทบทวนบทความจากวารสารทางวิชาการเพื่อสนับสนุนกรอบแนวคิดในการวิจัย เก็บรวบรวมความคิดเห็นของคนประจำเรือด้วยแบบสอบถาม และได้นำความคิดเห็นทั้งสองส่วนมาประมวลผล สรุป และรายงานผลการวิจัย ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานและบุปปัจจัยต่อความผูกพันกับงานของคนประจำเรือในประเทศไทย

ที่มา: Choopradit (2021)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คนประจำเรือในประเทศไทย จำนวน 17,352 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ คือผู้บริหารในบริษัทเรือ 3 ราย คนประจำเรือฝ่ายเดินเรือ 3 ราย และคนประจำเรือฝ่ายช่างกล 3 ราย สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงด้วยแบบสอบถาม ซึ่งได้ข้อมูลทั้งหมด 514 ชุด (Comrey & Lee, 1992) ทั้งฝ่ายเดินเรือ และฝ่ายช่างกล เพื่อทำการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง และสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี 2 แบบคือ 1) การสัมภาษณ์เป็นแบบ In-depth interview คือใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง (The unstructured interview) เพื่อให้ผู้ตอบคำถามมีอิสระในการตอบและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ 2) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ส่วนข้อมูลทั่วไปที่เป็นลักษณะของหน่วยวิเคราะห์ และส่วนที่เป็นเนื้อหาความคิดเห็นของคนประจำเรือ ประกอบด้วย แนวคำถาม เกี่ยวกับภาระงาน ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันงาน โดย ลักษณะคำถามให้ตอบเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale ซึ่งมีคำถามให้ตอบ 5 ระดับ ประเมิน ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของ

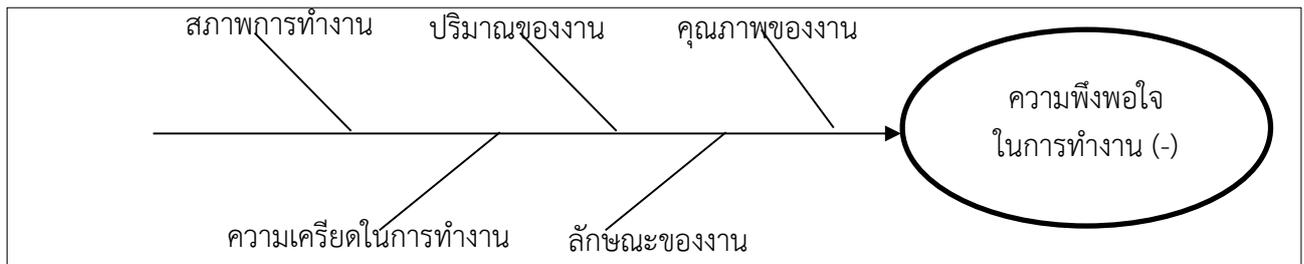
การทดสอบสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยวิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) (Pasunon, 2015) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่ประสบการณ์ทำงานบนเรือ 3 ท่าน และอาจารย์สอน 2 ท่าน เป็นผู้ประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผลการวิเคราะห์มีค่าไม่น้อยกว่า 0.60 ทุกข้อคำถาม และแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญนำไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มทดลองจำนวน 40 ราย เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร

กระบวนการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ ช่องทางแพลตฟอร์ม Google Forms

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดหมวดหมู่ เรียบเรียง และสรุปผลการสัมภาษณ์ 2) ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์โดยนำเสนอข้อมูลทางสถิติ 2 ส่วนคือ สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงสำรวจนำตัวแปรที่เป็นทรัพยากรองค์การให้เป็นตัวแปรทางการ วิจัย (Construct) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยวิธีการ Confirmatory Factor Analysis: CFA เพื่อให้แนวคิด ภาระงาน แนวคิดความเครียดในการทำงาน แนวคิดความพึงพอใจในงาน และ แนวคิดความผูกพันในงาน นำมา ประยุกต์ใช้สำหรับการทำวิจัย และสถิติอ้างอิง พร้อมทั้ง ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างที่เป็น Structural Equation Modeling: SME

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์คนประจำเรือจำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารบริษัทเรือ 3 คน ฝ่ายเดินเรือ 3 คน และฝ่ายช่างกล 3 คน โดยการสัมภาษณ์ครั้งนี้ไม่มีโครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์อิสระ เพื่อหา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนประจำเรือ และผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงาน ต่อความผูกพันในงานของคนประจำเรือ ซึ่งได้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนประจำเรือได้ ดังนี้ 1) สภาพการทำงาน 2) ความเครียดในการทำงาน 3) ปริมาณของงาน 4) ลักษณะของงาน และ 5) คุณภาพของ งาน ในส่วนของผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันในงานของคนประจำเรือนั้น จากการ สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า ถ้าคนประจำเรือมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้คนประจำเรืออยากกลับไปทำงานอย่าง ต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานความคิดแรกของคนประจำเรือ คือ เปลี่ยน บริษัท สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
ที่มา: Choopradit (2021)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 514 ชุด เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ชายทั้งหมด แบ่งตามแผนกฝ่ายเดินเรือ (Deck Department) ร้อยละ 59.5 และแผนกฝ่ายช่างกล (Engine Department) ร้อยละ 40.5 แบ่งตามประเภทของเรือ เรือกลเดินทะเลเฉพาะเขต ร้อยละ 42 รองลงเรือกลเดินทะเลระหว่างประเทศ ร้อยละ 40 และเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่ง ร้อยละ 18 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 40.9) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 49.9) และช่วงเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000-35,000 บาท (ร้อยละ 52.7)

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของตัวแปรแต่ละปัจจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นแต่ละปัจจัยในกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยรวม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล
ภาระงาน	4.13	0.655	ความคิดเห็นระดับมาก
ความเครียดในการทำงาน	4.20	0.657	ความคิดเห็นระดับมาก
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.27	0.818	ความคิดเห็นระดับมาก
ความผูกพันในงาน	4.13	0.608	ความคิดเห็นระดับมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าในช่วง 4.13-4.27 ปัจจัยตัวแปรของความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด รองลงมาคือความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

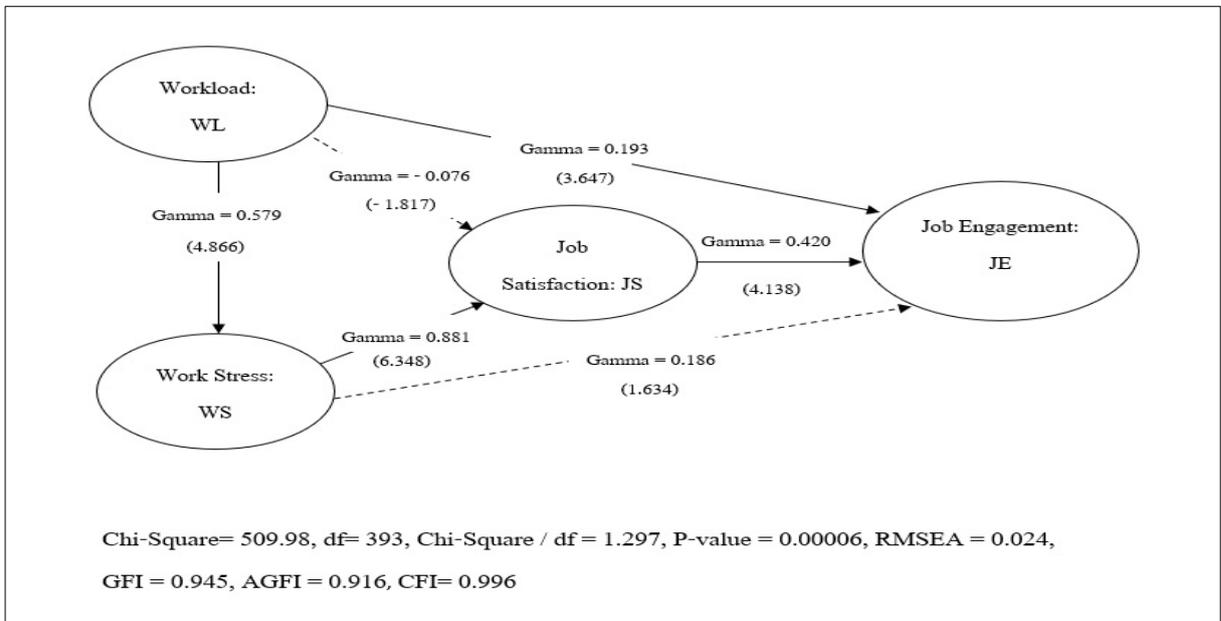
ตัวแปร	AVE	CR
ภาระงาน	0.345	0.747
ความเครียดในการทำงาน	0.245	0.722
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.342	0.837
ความผูกพันในงาน	0.561	0.919

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) จะต้องมีค่า ≥ 0.50 และ ค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Composite Reliability : CR) จะต้องมีค่า ≥ 0.60 เมื่อพิจารณาค่า AVE และ ค่า CR พบว่า AVE ของตัวแปร ภาระงาน ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.50 แต่เมื่อพิจารณาค่า CR ซึ่งทุกตัวแปรผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีค่ามากกว่า 0.60

การวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยทั้งหมด 4 ตัว คือ ภาระงาน (Workload) ความเครียดในการทำงาน (Work Stress) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันในงาน (Job Engagement) ดังปรากฏในกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้





ภาพที่ 3 สมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ พร้อมค่า t-statistics ที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างผลกระทบทั้งของตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายในตามกรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา: Choopradit (2021)

จากภาพที่ 3 ค่าไค-สแควร์ Chi-Square = 509.98 ค่าองศาอิสระ df = 393 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ Chi-Square/df = 1.297 มีค่าน้อยกว่า 2 สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด และค่าความน่าจะเป็น P-value = 0.00006 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ RMSEA = 0.024 มีค่าน้อยกว่า 0.05 สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ CFI = 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI = 0.945 และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้ AGFI = 0.916 มีค่ามากกว่า 0.90 สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด จากเกณฑ์การพิจารณาและค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง

Causes	Effects								
	WS			JS			JE		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
WL	0.579	-	0.579	0.076	0.510	0.434	0.193	0.290	0.483
WS	-	-	-	0.881	-	0.881	0.186	0.370	0.556
JS	-	-	-	-	-	-	0.420	-	0.420
Square Multiple of Endogenous Variables :R ²	0.335			0.705			0.492		

จากตารางที่ 3 แสดงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมมีรายละเอียด ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

1. ความเครียดในการทำงานได้รับผลกระทบทางตรงจากภาระงาน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\Gamma = 0.579$
2. ความพึงพอใจในการทำงานได้รับผลกระทบทางตรงจากภาระงาน ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาผลกระทบอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งผลกระทบทางอ้อม และผลกระทบโดยรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ Total Effect: $TE = 0.434$
3. ความผูกพันในงานได้รับผลกระทบทางตรงจากภาระงาน ในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาผลกระทบอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งผลกระทบทางอ้อม และผลกระทบโดยรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ Total Effect: $TE = 0.483$
4. ความพึงพอใจในการทำงานได้รับผลกระทบทางตรงจากความเครียดในการทำงาน ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\beta = 0.881$
5. ความผูกพันในงานได้รับผลกระทบทางตรงจากความเครียดในการทำงาน ในระดับต่ำ แต่เมื่อพิจารณาผลกระทบอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งผลกระทบทางอ้อม และผลกระทบโดยรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง คือ Total Effect: $TE = 0.556$
6. ความผูกพันในงานได้รับผลกระทบทางตรงจากความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\beta = 0.420$

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	Path Coefficients	t-statistics	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1: ภาระงานมีผลกระทบทางบวกต่อความเครียดในการทำงาน	0.579	4.866	สนับสนุน
H2: ภาระงานมีผลกระทบทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน	-0.076	- 1.817	ไม่สนับสนุน
H3: ภาระงานมีผลกระทบทางลบต่อความผูกพันในงาน	0.193	3.647	ไม่สนับสนุน
H4: ความเครียดในการทำงานมีผลกระทบทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.881	6.348	ไม่สนับสนุน
H5: ความเครียดในการทำงานมีผลกระทบทางลบต่อความผูกพันในงาน	0.186	1.634	ไม่สนับสนุน
H6: ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงาน	0.420	4.138	สนับสนุน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐาน1 และสมมติฐาน6 เนื่องจาก มีค่า t-statistics มากกว่า 1.96 และผลการวิจัยไม่สนับสนุน สมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐาน2 สมมติฐาน3 สมมติฐาน4 และสมมติฐาน5 เนื่องจากสมมติฐาน2 และสมมติฐาน5 มีค่า t-statistics อยู่ในช่วง -1.96 ถึง 1.96 แสดงว่าผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐาน ส่วนสมมติฐาน3 และสมมติฐาน 4 มีค่า t-statistics มากกว่า 1.96 แต่สมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นค่าลบ ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดในตารางที่ 4

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำเสนอการอภิปรายแยกตามวัตถุประสงค์ซึ่งได้ข้อค้นพบดังนี้

ภาระงานภาระงานส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวก และด้านลบ ซึ่งภาระงานสูงชันก็จะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของคนประจำเรือสูงชันด้วย เหมือนกับผลวิจัยที่ได้มาคือ เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรภาระงาน



ส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\Gamma = 0.579$ และมีค่า t -statistics = 4.866 ซึ่งสอดคล้องกับ Ali & Farooqi (2014) ในการทำงานของคนประจำเรือต้องทำงานแข่งกับเวลา และเรือสินค้ามีขนาดใหญ่ อีกทั้งสภาพอากาศของแต่ละประเทศที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลต่อการทำงานของคนประจำเรือตรงดั่งนั้นภาระงานของคนประจำเรือมาก ความเครียดของคนประจำเรือจะเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในส่วนภาระงานกับความพึงพอใจได้ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\Gamma = -0.076$ และมีค่า t -statistics = -1.816 เนื่องจากการทำงานของคนประจำเรือมีค่าตอบแทนพิเศษจากเงินเดือนที่ได้รับ หากมีงานเพิ่มขึ้นจากการทำงานปกติทั่วไป เช่น การล้างระวางสินค้า การเช็ดสินค้า การ Loading การ Discharging เป็นต้น ซึ่งการทำงานดังกล่าวเจ้าของสินค้า หรือเจ้าของเรือ จะเป็นผู้จ่ายเงินพิเศษให้กับคนประจำเรือ ซึ่งบางครั้งอาจได้เท่ากับเงินเดือน ส่วนภาระงานกับความผูกพันในงาน พบว่าภาระงานไม่จำเป็นต้องส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการทำงานของคนประจำเรือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\Gamma = 0.193$ และมีค่า t -statistics = 3.647 ซึ่งในการทำงานบนเรือจะขึ้นอยู่กับตัวบุคคล หากคนประจำเรือคิดว่าภาระงานเป็นความท้าทายจะรู้สึกว่ามีพลังงานในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับงานมากขึ้น แต่ในขณะที่คนประจำเรือคิดว่าภาระงานเป็นอุปสรรคในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่องานของตนซึ่งสอดคล้องกับ Crawford, Lepine & Rich (2010)

ความเครียดในการทำงาน ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในงาน พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\Gamma = 0.881$ และมีค่า t -statistics = 6.346 จะสอดคล้องกับ Ismail, Ghani, Subhan, Joarder, & Ridzuan (2015) ซึ่งความเครียดทางจิตใจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ความเครียดไม่จำเป็นต้องเป็นปรากฏการณ์เชิงลบเท่านั้น ซึ่งความเครียดที่ดี หรือ Eustress คือความเครียดของงานเกิดขึ้นเมื่อความรู้ทักษะความสามารถและทัศนคติของพนักงานสามารถรับมือ หรือตรงกับความต้องการและแรงกดดันในการทำงานภายในองค์กรได้ ในสถานการณ์นี้อาจจะเพิ่มความสามารถของพนักงานเพื่อจัดการความเครียดทางร่างกาย และจิตใจ (Fevre, Matheny, & Kolt, 2003) ส่วนความเครียดในการทำงานกับความผูกพันในงาน พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรความผูกพันในงาน ในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\Gamma = 0.186$ และมีค่า t -statistics = 1.634 จะเห็นได้ว่าความเครียดในการทำงานของคนประจำเรือ สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในงานซึ่งจะสอดคล้องกับ Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou (2007) ในแต่ละเส้นทางในการเดินเรือ และการรับส่งสินค้าแต่ละครั้ง คนประจำเรือจะมีความเครียดในการทำงานทุกครั้งเพราะต้องรับผิดชอบทั้งชีวิต ตัวเรือ และสินค้าให้ปลอดภัย แม้กระทั่งจะต้องแข่งกับเวลาเตรียมเรือให้พร้อมรับสินค้าในครั้งต่อไป ก็ยังสร้างความพึงพอใจในงานให้กับคนประจำเรือ ซึ่งสอดคล้องกับ Ismail, Ghani, Subhan, & Joarder (2015)

ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันในงาน จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\Gamma = 0.420$ และมีค่า t -statistics = 4.138 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ทบทวนและการสัมภาษณ์การสัมภาษณ์เชิงลึกคนประจำเรือ Judge, Erez, & Bono (2002) ความพึงพอใจในการทำงานของคนประจำเรือ ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของคนประจำเรือ หากคนประจำเรือมีความพึงพอใจในการทำงานบนเรือ ในด้าน การทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันในงานของคนประจำเรือสูงขึ้นเช่นกัน ทำให้บริษัทเรือมีคนประจำเรือทำงานอย่างต่อเนื่องและเพียงต่อการดำเนินงานในองค์กร



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ภาระงานมีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน และความผูกพันในงานของคนประจำเรือ ดังนั้นหากองค์กรต้องการพัฒนาคนประจำเรือให้มีศักยภาพในการทำงาน และรักษาคนประจำเรือให้ทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับภาระงานของคนประจำเรือ เพื่อให้คนประจำเรือมีความพึงพอใจในการทำงาน โดย พิจารณาถึงค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น หรือพิจารณาจำนวนคนประจำเรือให้สอดคล้องกับงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้วยลักษณะงานของคนประจำเรือ ที่ต้องห่างจากครอบครัวและคนที่รักเป็นระยะเวลานาน (6-12 เดือน) รวมถึงสภาพอากาศของประเทศที่เรือเข้าไปรับ-ส่งสินค้า การทำงานร่วมกับคนงานต่างชาติ ต่างภาษา การนำเรือไปพื้นที่ที่มีความเสี่ยง เช่น การปล้นของโจรสลัด ลักษณะดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของคนประจำเรือทั้งสิ้น ดังนั้นองค์กรควรมีกิจกรรม หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสบายให้กับคนประจำเรือได้ผ่อนคลายจากการทำงาน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ควรมีอุปกรณ์ในการออกกำลังกายให้กับคนประจำเรือ, มี Internet ให้คนประจำเรือในการติดต่อกับครอบครัวได้ตลอดเวลาในระหว่างการเดินทาง ให้มีการจัดเลี้ยงประจำเดือน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนประจำเรือทุกคน

3. องค์กร และกัปตันเรือผู้ที่มีอำนาจสูงสุดบนเรือ ควรเอาใจใส่ พิจารณาในเรื่องการทำงาน และความ เป็นอยู่ของคนประจำเรือทุกตำแหน่งอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง หากคนประจำเรือตำแหน่งใดเกิดปัญหา หรือติดขัดเรื่องใด กัปตันต้องให้ความช่วยเหลือลูกเรือโดยทันที เพื่อการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดีบนเรือ

4. องค์กรควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับคนประจำเรือหลังจากหมดสัญญา ในระหว่างรอลงเรือครั้งต่อไป เช่น ประกันสุขภาพ เงินพิเศษ สวัสดิการของคนในครอบครัว เป็นต้น เพื่อเพิ่มความผูกพันที่ดีของคนประจำเรือกับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยจะลงลึกโดยการแยกเป็นแผนกเดินเรือ และแผนกช่างกล เพื่อวิเคราะห์การขาดแคลนของคนประจำเรือที่ชัดเจนมากขึ้น

2. การศึกษานี้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลของคนประจำเรือที่เดินเรือภายในประเทศไทย ซึ่งมีข้อจำกัดด้านเวลา และผลกระทบไวรัสโคโรนา(COVID-19) ในการหาข้อมูล การวิจัยครั้งต่อไปควรแยกเป็นคนประจำเรือที่ทำงานเรือภายในประเทศไทย และคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือต่างประเทศ

References

- Ali, S., & Farooqi, Y.A. (2014). Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30.
- Bagoulla, C., & Guillotreau, P. (2016). Shortage and labor productivity on the global seafaring market. In *Seafarers: an international labour market in perspective*. (pp. 15-27). Nantes: Gomylex.
- Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Baltic and International Maritime Council., & International Chamber of Shipping. (2015). *Manpower Report. The global supply and demand for seafarers*. London: Marisec Publications.



- Comrey, A., & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale: Erlbaum.
- Crawford, E.R., Le Pine, J.A., & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Fei, J., & Lu, J. (2015). Analysis of students' perceptions of seafaring career in China based on artificial neural network and genetic programming. *Maritime Policy & Management*, 42(2), 111-126.
- Fevre, M. L., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726-744.
- Ismail, A., Ghani, A. B. A., Subhan, M., Joarder, M. H. R., & Ridzuan, A. A. (2015). The Relationship between Stress and Job Satisfaction: An Evidence from Malaysian Peacekeeping Mission. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 647-655.
- Iversen, R. T. B. (2012). The mental health of seafarers. *International Maritime Health*, 63(2), 78-89.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693-710.
- McLaughlin, H. L. (2012). Seafarers and seafaring. in *The Maritime economics*. (pp.321-332). Oxford: Blackwell.
- Pasunon, P. (2015). Validity of questionnaire for social science research. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*, 18(1), 375-396. (in Thai)
- Sliskovic, A. (2017). Occupational stress in seafaring. in *Maritime Psychology*. (pp.99-126). College Green: Springer.
- Thai, V. V., & Latta, T. (2010). Employment brand strategy for the shortage of seafarers. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 2(4), 411-428.

ผู้เขียน

นายอัศวินคุณันท์ ชูประดิษฐ์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุซงฎึบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เลขที่ 2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
E-mail: utkunat_mmtc26@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจซื่อ

ประธานที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เลขที่ 2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
E-mail: p.meechaisue@gmail.com

อาจารย์ ดร.นรพล จินันท์เดช

กรรมการที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เลขที่ 2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
E-mail: norapol9@yahoo.com

