

บทความวิชาการ (Academic Article)

มาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่มีวิชาชีพ ทางพาณิชยนาวี

The Legal Regulations in Promote of Maritime Professionals
Development

ณัชชา สุขะวรรณกุล* และภาณุพงศ์ เฉลิมสิน**

อาจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Nutcha Sukhawattanakun and Panupong Chalermisin

Lecturer, Faculty of Law, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

วันที่รับบทความ 5 พฤศจิกายน 2564; วันที่แก้ไขบทความ 20 ธันวาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ 23 ธันวาคม 2564

บทคัดย่อ

ในบทความฉบับนี้มุ่งเน้นการพิจารณาแนวโน้มกฎหมายที่จะเข้ามากำกับอุตสาหกรรม การขนส่งทางน้ำในส่วนของการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านนี้ แม้ว่าจะมีการพยายามหาช่องทางแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ สอดรับกับเทคโนโลยีบ้างแล้วก็ตาม ทั้งนี้การบริหารจัดการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ และการทำงานของบุคลากรด้านนี้ได้ปรับใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อวัตถุประสงค์ในการ

* นิติศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; Master of Law (American Legal Studies) Golden Gate University, San Francisco; Doctoral Degree in International Legal Studies, Golden Gate University, San Francisco; อีเมลติดต่อ nutcha.s@psu.ac.th

** นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ; Master of Law (American Legal Studies) Golden Gate University, San Francisco; Doctoral Degree in International Legal Studies, Golden Gate University, San Francisco; อีเมลติดต่อ panupong.ch@psu.ac.th

ลดขีดจำกัดหรืออุปสรรคในด้านต่าง ๆ แต่ยังคงมีช่องว่างทางกฎหมายในเรื่องการตีความ บทบัญญัติดังกล่าวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงอยู่บ่อยครั้ง และช่องว่างของกฎหมายไทยนี้เอง เป็นเหตุให้เกิดจุดอ่อนที่นำไปสู่ปัญหาความลักลั่นของหน่วยงานที่จะเข้ามาบังคับใช้มาตรการทางกฎหมาย

ทั้งนี้โดยจะกล่าวถึงกฎหมายและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในบทความ โดยครอบคลุมถึงเนื้อหาเชิงกฎหมาย ผลของกฎหมาย และข้อเสนอแนะที่มีต่อภาครัฐเพื่อการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย หรือต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน อาทิ สถานการณ์ผลิตนักกฎหมายด้านพาณิชย์ บทบาทขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานคนประจำเรือ ข้อมติและอนุสัญญาเพื่อคุ้มครอง การจ้างงานคุ้มครองการปฏิบัติงาน รวมตลอดถึงกรณีตัวอย่างของประเทศต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนบุคลากรทางพาณิชย์ ดังเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ปานามา สหราชอาณาจักร และกรีซ เป็นต้น

นอกเหนือจากนี้ผู้เขียนได้หยิบยกประเด็นกฎหมายพาณิชย์ ฯลฯ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในหลากหลายประเทศชั้นนำทางธุรกิจพาณิชย์ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ ดังนั้น การเรียนการสอนในสาขาวิชาเหล่านี้จึงแทรกซึมเข้าสู่สถาบันการศึกษา ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยในประเทศเหล่านั้น สำหรับประเทศไทยเองนั้นการตระหนักและการส่งเสริมการเรียนการสอนในรายวิชานี้ยังไม่มีที่นิยมแพร่หลายมากนัก ในปี พ.ศ. 2521 ได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพาณิชย์ พ.ศ. 2521 ขึ้น และในปี พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้กิจการที่ให้การส่งเสริมการลงทุนเกี่ยวกับกิจการสถานศึกษาพัฒนากำลังคนด้านพาณิชย์ ระบุให้เรือไทยต้องใช้คนประจำเรือที่มีสัญชาติไทย เป็นต้น

อีกหนึ่งปัญหาซึ่งผู้เขียนได้เรียบเรียงเอาไว้คือ การขาดองค์กรกลางที่มีขีดความสามารถ ดังกล่าวทำให้ไม่มีการผลักดันนโยบาย ไม่มีการจัดทำเป้าหมาย แผนงาน และมาตรการในการพัฒนาบุคลากรทางพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม ให้มีกฎหมายและระบบเพื่อส่งเสริมการให้ความคุ้มครองอาชีพคนประจำเรือและการส่งเสริมเยาวชนเข้าสู่วิชาชีพด้านพาณิชย์อย่างเหมาะสมเพื่อส่งให้ประเทศไทยสามารถส่งออกบุคลากรทางพาณิชย์ที่มีคุณภาพไปทำงานในต่างประเทศแล้วนำเงินตรากลับเข้ามาในประเทศไทยได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการร่วมมือกันพัฒนางานพาณิชย์ภายในประเทศให้เติบโตเป็นวงกว้างได้อีกด้วย

เป็นความท้าทายอย่างยิ่งยวดของแต่ละหน่วยงานในการริเริ่มทบทวนบทบัญญัติซึ่งมี
บังคับใช้อยู่และการปรับใช้มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวเข้ากับบทบัญญัติกับหน่วยงานอื่น
อย่างมีประสิทธิภาพ หากมาตรการดังกล่าวมีความทับซ้อนกันและดุลยพินิจของแต่ละหน่วยงาน
ยังคงสร้างความแตกต่างในมาตรฐานการตีความกฎหมายซึ่งควบคุมการทำงานของบุคลากร
ทางพาณิชย์นาวี ในบทความฉบับนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงกฎหมายรวมถึงแนวนโยบายที่น่าสนใจ
และเกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจุดประกายการอุดช่องว่างแห่งโอกาส
ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ตลอดจนความคาดหวังในอนาคตต่อการจัดการอย่างเบ็ดเสร็จ
เด็ดขาดต่อปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งการปรับเอาแบบอย่างของกฎหมายและแนวปฏิบัติจาก
องค์การทางทะเลระหว่างประเทศในด้านการขนส่ง เช่น IMO มาบังคับใช้ กำหนดบทลงโทษ
และวางแนวนโยบายที่เคร่งครัด เป็นต้น

คำสำคัญ: มาตรการ, กฎหมาย, ส่งเสริม, บุคลากรที่มีวิชาชีพทางพาณิชย์นาวี

Abstract

In this article, the author's focus is on considering the trends in law that will govern the maritime industry in the area of international maritime transportation such as focusing on supporting the work of personnel in this field. Although there have been some attempts to find ways amending the law to be compatible with the technology, some in this regard, the management of international maritime transport and the work of personnel in this area has adopted legal measures for the purpose of reducing restrictions or obstacles in various fields. However, there are still legal gaps in the matter. Such provisions are often interpreted in actual situations and this gap in Thai law is the cause of weaknesses that leads to the problem of the insolvency of the authorities to enforce legal measures.

This article will also discuss the various laws and practices that appear in the article. It covers the legal content, the effect of the law, and recommendations to the government for amendments to the law or to relevant agencies

in order to improve operations for effective law enforcement by categorizing problems and clear solutions. The illustrations for those are such as follow; the situation of producing lawyers in the field of maritime, the role of the International Labor Organization (ILO) in relation to seafarers resolutions and conventions for the protection of employment, the protection of work performance which including example cases of countries that support marine personnel for instance the United States, Panama, the United Kingdom and Greece.

In addition, the author has put forward the issue of maritime law etc., which is an important basis in many countries leading the business of maritime use as a tool to develop personnel in this field. Therefore, instructing in these disciplines permeates both university-level educational institutions in those countries. In Thailand itself, the awareness and promotion of teaching and learning in this course is not very popular. In 1978, the Maritime Promotion Act, 1978 was enacted and in the year 2522 B.E. has determined that businesses that provide investment promotion related to educational establishments, the development of commercial manpower specify that Thai ships must use a seafarer with Thai nationality, etc.

Furthermore, the authors have compiled that the lack of a central organization with such capabilities means no advocacy, no goal set up concrete plans and measures for the development of maritime personnel. There should be legal regulations and systems to promote the protection of seafarers' occupations and to promote youths entering the maritime profession. If those could be made happen, it will be able to support Thailand to be the leading export qualified naval personnel in order to work abroad and bring the currency back into Thailand continuously, including cooperation in the development of maritime work in the country to grow wider as well.

It is a great challenge for each involved department to initiate a review of the existing provisions and the effective adoption of such legal measures into the previous regulations with other agencies. If such measures are overlapped

and individual agency discretion continues to make a difference in the standards of interpretation of the law governing the work of naval personnel, those situations might affect the improvement of maritime personnel.

In this paper, the authors then describe the laws and policies that are interesting and relevant to the issue, which is an important part in sparking the gap of opportunity, whether directly or indirectly, as well as future expectations for decisive management of the problems that arise. In addition, the adoption of laws and practices from the International Maritime Organization (IMO) in the field of sea transport, such as the IMO, should have been adopted and imposed penalties and strong policy guidelines.

Keywords: Measures, Law, Promote, Maritime Professionals

1. บทนำ

อุตสาหกรรมการขนส่งทางทะเลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศไทยเราในขณะนี้ เพราะเป็นแหล่งรายได้ทั้งจากภายในและต่างประเทศ กล่าวคือ นับตั้งแต่มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติในเรื่องการพัฒนากิจการทางน้ำในรูปแบบต่าง ๆ จนมาถึงยุค 4.0 แนวโน้มความนิยมและความต้องการใช้บริการการขนส่งทางทะเลในประเทศไทยได้รับความนิยมมากขึ้นประกอบกับความจำเป็นเพราะตอบโจทย์สถานการณ์ซึ่งมีการแพร่ระบาดของเชื้อ โควิด-19 เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางหรือการขนส่งรูปแบบอื่น อีกทั้งยังเป็นอุตสาหกรรม ที่สร้างรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมอันมีมูลค่ามหาศาลต่อผู้ประกอบการทุกภาคส่วน

ความนิยมดังกล่าวเกิดขึ้นในอีกปัจจัยหนึ่งเป็นเพราะการขนส่งทางทะเลระหว่าง ประเทศเป็นการให้บริการที่รองรับการขนส่งคราวละมาก ๆ กำหนดเวลาได้แน่นอน มีความปลอดภัยและราคาสัมเหตุสมผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างงานให้กับตลาดแรงงานและ การกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งท่าเรือหรือสำนักงานขนส่งทางทะเลอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ดี ภายใต้ความเติบโตของอุตสาหกรรมการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ ปัญหาหนึ่ง ซึ่งยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเด็ดขาดคือ ปัญหาบุคลากรทางพาณิชย์ขาดความรู้ ความชำนาญ เนื่องด้วยหลักกฎหมายที่อาจไม่ได้เปิดช่องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ สิทธิ และความกระตือรือร้น การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้สนับสนุนงานทางด้านการขนส่งอย่างจริงจังจึงเป็นสิ่งที่จะต้องเร่ง ดำเนินการอย่างยิ่ง

ขณะนี้ประเทศไทยเองได้ขานรับแนวนโยบายเศรษฐกิจสีน้ำเงิน หรือ Blue Economy ซึ่งเป็นแนวคิดของธนาคารโลก (World Bank) มาเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ชาติ ในการสนับสนุนให้แต่ละรัฐหันมาพัฒนาการใช้ประโยชน์และสร้างความมั่งคั่งจากกิจกรรมทางทะเล การขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ (Maritime Transportation and Logistic) เป็นหนึ่งใน กิจกรรมทางทะเลซึ่งถูกรวมอยู่ในความหมายนี้ด้วย ทั้งนี้ประเทศไทยเองมีระบบงานพาณิชย์นาวี กระจายอยู่ทั้งในพื้นที่ทะเลตะวันออก ทะเลใต้ทั้งฝั่งอันดามัน และอ่าวไทย อีกทั้งเทคโนโลยี สมัยใหม่ได้ถูกพัฒนาไป อาทิ ระบบเรือไร้คนขับ ระบบท่าเรืออัจฉริยะ หรือแม้กระทั่งการทำ สัญญารับขนของทางทะเลระหว่างประเทศหรือการออกใบตราส่งแบบออนไลน์ หากแต่บุคลากร ในด้านนี้มีความพร้อมทั้งในเชิงปฏิบัติและความรู้ทางกฎหมายเพียงพอดีแล้วหรือไม่ที่จะ สนับสนุนงานพาณิชย์นาวีต่อไปในโลกอนาคต

ความสำคัญของกิจการพาณิชย์นาวีในยุคปัจจุบัน กิจการพาณิชย์นาวีทั้งระบบซึ่งประกอบด้วย กิจการขนส่งทางทะเล กิจการท่าเรือ กิจการต่อเรือและซ่อมเรือ กิจการประกันภัยทางทะเล และกิจการที่เกี่ยวข้องกับกิจการข้างต้นมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของไทยทั่วทุกภูมิภาคเพราะทุกภาคส่วนของทุกประเทศต้องพึ่งพาการขนส่งที่มีคุณภาพช่วยเคลื่อนย้ายวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูปจากแหล่งผลิตไปยังแหล่งที่ต้องการประมาณการว่ากว่าร้อยละ 90 ของการขนส่งวัตถุดิบและสินค้าเข้า-ออกประเทศต่าง ๆ (รวมทั้งประเทศไทย) ใช้การขนส่งทางทะเล การพาณิชย์นาวีจึงช่วยสนับสนุนและเป็นปัจจัยพื้นฐานของการค้าระหว่างประเทศและการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ ช่วยสร้างงานจำนวนมาก จากกิจการพาณิชย์นาวีทั้งหมดทั้งระบบ จะช่วยสร้างรายได้จำนวนมหาศาล ทั้งจากค่าระวางเรือ ค่าจ้างต่อ-ซ่อมเรือ ผลตอบแทน และค่าจ้างแรงงานจากกิจการต่าง ๆ ทั้งระบบ (โดยมีมูลค่าโดยประมาณที่สูงถึงห้าแสนล้านบาท) ถือเป็นกำลังสนับสนุนหรือศักยภาพสำรองทางทหารเมื่อเกิดศึกสงครามได้ในทางหนึ่งอีกด้วย¹

จะเห็นได้ว่ากิจการพาณิชย์นาวีมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด แต่ปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนการพัฒนากิจการพาณิชย์นาวีทั้งระบบให้เจริญก้าวหน้าได้คือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจพาณิชย์นาวีสาขาต่าง ๆ ทุกสาขาทุกกิจการ ซึ่งจะต้องถึงพร้อมด้วยคุณภาพ (ความรู้ ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ) และมีจำนวนเพียงพอที่จะรองรับปริมาณงานทั้งระบบ ซึ่งโดยทั่วไปบุคลากรทางพาณิชย์นาวีอาจแยกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานบนเรือ (On Board Ship) บุคลากรที่ทำงานบนเรือหรือคนประจำเรือนั้น จะแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายปากเรือ และ ฝ่ายช่างกลเรือ ในส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานบนฝั่ง (On Shore) เดิมหมายถึง บุคลากรสนับสนุนที่ทำงานเพื่อสนับสนุนการเดินเรือฯ เช่น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของบริษัทเรือต่าง ๆ (ที่ไม่ใช่ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเดินเรือ) Shipping Agent แต่ในปัจจุบันได้ขยายขอบเขตครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานในกิจการพาณิชย์นาวีอื่น ๆ เช่น ผู้ปฏิบัติงาน

¹ Prasadja Ricardianto and others, **SAFETY STUDY ON STATE SHIPS AND COMMERCIAL SHIPS ACCORDING TO THE REQUIREMENTS OF SOLAS 1974**, Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB), Volume 1 Issue 1 (May 2021), pp. 1-11.

ที่ทำเรือ, ICD, CFS, ในอยู่เรือ, Freight Forwarder, Multimodal Transport Operator, Custom Clearance, ธุรกิจประกันภัยทางทะเล ฯลฯ²

จากความสำคัญของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานพาณิชย์นาวีทั้งระบบ องค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติ (UN) อย่างน้อย 2 องค์การก็ได้เข้ามาดูแลในด้านการส่งเสริมองค์ความรู้ (ทั้งแก่ผู้บริหาร นักวางแผน ผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ) สร้างมาตรฐานการเรียนรู้ การสอน การฝึกอบรม การให้ประกาศนียบัตรแก่บุคลากร (บนเรือ) การคุ้มครองการจ้างงานและการปฏิบัติงานของเรือ โดย 1) องค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization: IMO) และ 2) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) สำหรับองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (IMO) ได้จัดให้มีการจัดตั้ง World Maritime University ที่เมือง Malmö ประเทศสวีเดน เพื่อช่วยผลิตบุคลากรเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีเพื่อออกไปเป็นผู้วางแผน ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานบนเรือ บนฝั่ง และสายเทคนิคที่มีความรู้ มีศักยภาพสูง จัดตั้งสถาบันกฎหมายพาณิชย์นาวีระหว่างประเทศที่มอลต้า เพื่อผลิตนักกฎหมายด้านพาณิชย์นาวี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เชี่ยวชาญด้านอนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการพาณิชย์นาวี จัดให้มีอนุสัญญาระหว่างประเทศ STCW เพื่อกำหนดมาตรการในการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร รับรองความรู้ ความสามารถของคนประจำเรือ ฯลฯ รวมถึงมาตรการทางกฎหมายซึ่งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรพาณิชย์นาวี³ หากกล่าวโดยสรุป IMO ที่ได้จัดทำอนุสัญญา STCW 1978 ซึ่งเป็นเรื่องการผลิตคนประจำเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และ (2) ILO จัดทำอนุสัญญา MLC 2006 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนประจำเรือ และระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางพาณิชย์นาวี (ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำการในเรือ)

ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานคนประจำเรือได้ออกข้อมติและอนุสัญญาเพื่อคุ้มครองการจ้างงานคุ้มครองการปฏิบัติงาน (สภาพความเป็นอยู่ ชั่วโมงทำงาน ลักษณะการทำงาน ฯลฯ) มีข้อสังเกตด้วยว่า เพื่อให้ได้ผลในการคุ้มครองการปฏิบัติงานบนเรือ ฯลฯ ข้อมติและอนุสัญญาดังกล่าวได้ให้อำนาจ “รัฐเมืองท่า” หรือ “รัฐ

² Javier Sánchez-Beaskoetxea and others, **Human error in marine accidents: Is the crew normally to blame?**, Maritime Transport Research, Volume 2 (March 2021), pp. 1-16.

³ Albert Wiweko, Muhamad Thamrin and Dedeng Wahyu Ed, **The Effect of Vessel Seaworthiness and Crew's Competence on Marine Safety**, Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog), Volume 2 Issue 3 (November 2015), pp. 287-396.

เจ้าของเมืองท่า” (Port State) ซึ่งหากพิจารณาในบริบททางโครงสร้างของกรมเจ้าท่าของประเทศไทย (อ้างอิงการแบ่งงานภายในตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2558)⁴ จะพบว่ามี “กลุ่มควบคุมเรือในเมืองท่า” ทำหน้าที่เป็น Port State ซึ่งเป็นกลุ่มงานที่อยู่ภายใต้สำนักมาตรฐานเรือในการใช้ Port State Control อีกด้วย⁵

วัตถุประสงค์เพื่อตรวจตราเรือที่เข้ามาในท่าเรือของตนว่า เรือนั้นดำเนินการตามที่กำหนดหรือไม่ หรือการสนับสนุนหรือส่งเสริมบุคลากรทางพาณิชย์นาวีในประเทศต่าง ๆ อาทิ การให้ความช่วยเหลือทางภาษี (Tax Allowance) โดยการยกเว้นภาษีคนประจำเรือ (Tax Exemption for Seamen) การให้เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Operational Subsidies) เนื่องจากเรือของประเทศตนมีต้นทุนการประกอบการสูง โดยมีสาเหตุมาจากการถูกบังคับให้ใช้บริการภายในประเทศ อาทิ การตรากฎหมายบังคับให้ต้องใช้ลูกเรือสัญชาติตนตามจำนวนที่กำหนด การตรากฎหมายบังคับให้เรือที่มีสัญชาติประเทศนั้นใช้คนประจำเรือสัญชาติตนตามจำนวนที่กำหนดเพื่อเป็นหลักประกันทางอาชีพและการจ้างงาน และการจัดให้มีสถาบันการศึกษาเพื่อสอน/ฝึกอบรมบุคลากรทางพาณิชย์นาวี เป็นต้น⁶

2. กรณีตัวอย่างของประเทศต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนบุคลากรทางพาณิชย์นาวี

(1) สหรัฐอเมริกา⁷

ให้เงินอุดหนุนการประกอบการ (Operating Differential Subsidy: ODS) เนื่องจากต้นทุนการประกอบการเรือสหรัฐฯ สูงมาก เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ เพราะค่าจ้างคนประจำเรือสูง ดังนั้นเพื่อให้เรือสหรัฐฯ สามารถประกอบการอยู่ได้รัฐบาลจึงต้องให้เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งที่จะทำให้ต้นทุนการประกอบการอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับเรือของประเทศอื่น แต่ก็มีเงื่อนไขในการดำเนินงานประกอบด้วย เช่น เงื่อนไขการประกอบการในเส้นทางเดินเรือที่มีความสำคัญกับสหรัฐฯ อ้างอิงจากกฎหมายสหรัฐอเมริกาในเรื่อง การจ่ายเงินช่วยเหลือด้าน

⁴ https://www.mot.go.th/file_upload/2559/regulations_mot/regulations_md2558.pdf

⁵ Port State Control; 19 December 2020. Source: <https://www.md.go.th/md/images/>

⁶ Careers on board [Online], 13 December 2018. Source: <http://ww1.go-maritime.net>

⁷ KNOWME, Cross-cultural training needs of seafarers, shore-based personnel and industry stakeholders [Online], 13 December 2019. Source: www.know-me.org

ปฏิบัติการ (ODS) บทบัญญัติว่าด้วยลักษณะที่ 6 ของพระราชบัญญัติการค้าทางทะเล ค.ศ. 1936 (Merchant Marine Act, 1936) ที่กำหนดให้มีการจ่ายเงินช่วยเหลือด้านปฏิบัติการ (ODS) สำหรับเรือของสหรัฐฯ ใน “บริการที่จำเป็น” ของการค้าต่างประเทศของสหรัฐฯ⁸

(2) ปานามา⁹

(ก) การยกเว้นภาษีเงินได้จากเงินเดือนของลูกเรือชาวปานามา

(ข) **The General Merchant Marine: THE NATIONAL ASSEMBLY** ออกกฎหมาย การเดินเรือปานามา (มาตรา 16) โดยสรุปหลักการและกำหนดเงื่อนไขว่า **ลูกเรือของเรือชักธง ปานามาจะต้องมีสัญชาติปานามาร้อยละ 10 ของจำนวนลูกเรือทั้งหมด**¹⁰

(ค) รัฐบาลจัดตั้งโรงเรียนฝึกสอนด้านกิจการเดินเรือ โดยสอนและฝึกอบรมหลักสูตร ทั้งระดับ Maritime Officer และระดับ Seamen

(3) สหราชอาณาจักร¹¹

(ก) รัฐบาลให้ความช่วยเหลือโดยการคืนเงินบางส่วนให้กับบริษัทเรือ สำหรับค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปและกลับจากเรือของลูกเรือสหราชอาณาจักร ขณะที่เรือกำลังปฏิบัติการอยู่ ในน่านน้ำต่างประเทศ อาทิ โครงการสนับสนุนกิจการพาณิชย์ โครงการ “KNOWME Project” ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมบุคลากรในอุตสาหกรรมพาณิชย์ เป็นต้น¹²

(ข) รัฐบาลให้เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากร ระดับนายประจำเรือ (Maritime Officer) และระดับลูกเรือ (Seamen)

⁸ (Merchant Marine Act, 1936); Reached at <https://trid.trb.org/view/396558>

⁹ Gesine Stueck, **2.1. Future demand of maritime professionals in the maritime and port industry**, [Online], 13 December 2020. Source: www.Know-me.org

¹⁰ Section 3, **Article 16**. The Panama Maritime Authority may use any of the national emblems of the Republic of Panama on technical documents carried on board Panama-flagged ships.

¹¹ Brian Lavery, **Nelson's Navy: The Ships, Men and Organization**, (Annapolis: Naval Institute Press, 2019), p. 136.

¹² [https://www.skillsea.eu/images/Public_deliverables/D1.1.2_SkillSea_Current%20skills%20needs%20\(Reality%20and%20Mapping\)_final%20version.pdf](https://www.skillsea.eu/images/Public_deliverables/D1.1.2_SkillSea_Current%20skills%20needs%20(Reality%20and%20Mapping)_final%20version.pdf), p. 38

(4) กรีซ

กรีซเป็นประเทศที่มีกองเรือพาณิชย์ติดอันดับต้นของโลก กรีซให้ความช่วยเหลือแก่กองเรือพาณิชย์ของตนอย่างเต็มที่โดยเน้นการให้สิทธิประโยชน์แก่ตัวเรือและคนประจำเรือเป็นสำคัญโดยรัฐบาลกรีซคำนึงถึงต้นทุนในการประกอบการและประสิทธิภาพในการทำงานของคนประจำเรือเป็นหลัก รัฐบาลกรีซเล็งเห็นว่า หากสามารถลดต้นทุนการประกอบการลง ประกอบกับได้แรงงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะทำให้กองเรือพาณิชย์ของกรีซสามารถแข่งขันกับกองเรือพาณิชย์ของประเทศอื่นได้ ในส่วนเรื่องบุคลากรรัฐบาลกรีซจึงให้การสนับสนุน

(ก) บังคับใช้คนประจำเรือชาวกรีก ยกเว้นกรณีที่จำเป็นรัฐบาลอนุญาตให้จ้างคนประจำเรือชาวต่างประเทศโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับคนประจำเรือชาวกรีกได้ไม่เกินร้อยละ 25

(ข) ให้สิทธิในการกู้เงินระยะยาว (15-20 ปี) ดอกเบี้ยต่ำแก่คนประจำเรือชาวกรีกที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ

(ค) ยกเว้นภาษีจากการขายอสังหาริมทรัพย์แก่คนประจำเรือชาวกรีก

(ง) รัฐบาลจัดให้มีการฝึกสอนคนประจำเรือในโรงเรียนสอนการเดินเรือ 19 แห่งในประเทศ โรงเรียนเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงพาณิชย์นาวีกรีซและเจ้าของเรือกรีซสามารถผลิตนายประจำเรือ นายช่างประจำเรือ เจ้าหน้าที่สายงานต่าง ๆ ได้เพียงพอกับความต้องการของกองเรือของประเทศ¹³

3. วิเคราะห์กฎหมายและสภาพปัญหา

บทความชิ้นนี้เป็นการศึกษาบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางพาณิชย์นาวีผ่านมุมมองทางกฎหมาย ทั้งนี้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการผลิต/การส่งเสริมบุคลากรทางพาณิชย์นาวีบนฝั่ง (On Shore) ของประเทศที่พัฒนาแล้วด้านการพาณิชย์นาวี (Maritime Countries) จะมีรากฐานที่เข้มแข็งในด้านการต่อเรือ การค้าทางเรือ การดำเนินธุรกิจทางพาณิชย์นาวี (เช่น การประกันภัยทางทะเล) กฎหมายพาณิชย์นาวี ฯลฯ ดังนั้นการเรียนการสอนในสาขาวิชาเหล่านี้จึงแทรกซึม

¹³ Raymond Oliver, *Why is the Colonel Called "Kernal"? The Origin of the Ranks and Rank Insignia Now Used by the United States Armed Forces*, (Sacramento: Office of History, Sacramento Air Logistics Center, 2018), pp. 79-103.

เข้าสู่สถาบันการศึกษาทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและต่ำกว่ามหาวิทยาลัย รวมทั้งสถาบันเฉพาะและพัฒนาจนโดดเด่น เพราะรัฐบาลให้การสนับสนุนกิจการพาณิชย์นาวีในประเทศเหล่านี้ ตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชย์นาวีจึงเป็นตลาดใหญ่รองรับผู้สำเร็จการศึกษาได้มาก สถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรบนฝั่งสาขาต่าง ๆ จึงอยู่ได้และสามารถพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน¹⁴ ตัวอย่างเช่น สหรัฐอเมริกา ใน Tulane University มีชื่อเสียงอย่างยิ่งในด้านกฎหมายพาณิชย์นาวี และ Florida University มีชื่อเสียงในเรื่อง Marine Affair สหราชอาณาจักร ใน London University มีชื่อเสียงมากในเรื่องกฎหมายการค้าระหว่างประเทศ กฎหมายพาณิชย์นาวี กฎหมายการประกันภัยทางทะเล เบลเยียม ใน Antwerp University เปิดการเรียนการสอนในด้านการพาณิชย์นาวีโดยเน้นการบริหารจัดการและวิศวกรรมที่เกี่ยวกับท่าเรือ และออสเตรเลีย มีการเรียนการสอนด้านการขนส่งและ Logistics ในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง ซึ่งสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท¹⁵

นอกจากนี้ยังปรากฏข้อสังเกตเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนของบางประเทศในการผลิตคนประจำเรือเพื่อส่งออกกิจการเดินเรือพาณิชย์มีความสำคัญและเป็นแหล่งรายได้มหาศาลเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะต้องการผู้ปฏิบัติงานบนเรือที่มีความรู้และคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและเพียงพอ แต่เนื่องจากสภาพการทำงานต้องห่างไกลครอบครัว อยู่ในพื้นที่ที่จำกัดมีความเสี่ยงภัย ดังนั้นรายได้หรือค่าตอบแทนจึงสูง ยิ่งกองเรือพาณิชย์ของโลกขยายตัวมากเท่าใดความต้องการคนประจำเรือก็จะมากสอดคล้องกันตามไปด้วย

แม้ปัจจุบันเรือจะมีความทันสมัยมากขึ้น ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ต้องการคนประจำเรื่อน้อยลงกว่าสมัยก่อน แต่ความต้องการคนประจำเรือทั่วโลกซึ่งมีกองเรือหลากหลายประเภทก็ยังมีจำนวนมาก ประกอบกับอาชีพคนประจำเรือถูกมองว่าลำบากห่างไกลครอบครัว ดังนั้นโดยเฉลี่ยแล้วระยะเวลาการทำงานบนเรือจะสั้นและผู้ทำงานบนเรือจำนวนหนึ่งจะหันเหมาทำงานบนฝั่ง อัตราว่างของคนประจำเรือจึงมีสูง ด้วยเหตุนี้บางประเทศจึงให้ความสำคัญและมีนโยบายผลิตคนประจำเรือแล้วส่งออกแรงงานคนประจำเรือไปทำงานบนเรือทั่วโลก

¹⁴ Brian Lavery, *Nelson's Navy: The Ships, Men and Organization*, p. 93.

¹⁵ N.A.M. Rodger, *The Wooden World: Anatomy of the Georgian Navy*, (London: Fontana Press, 2018), pp. 43-67.

นำเงินตราเข้าประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์¹⁶ ผ่านโครงการ ADMINISTRATIVE ORDER NO. 56 - CREATING THE PHILIPPINE SEAFARERS' ONE STOP PROCESSING CENTER ซึ่งมีการพัฒนาแนวนโยบายไปในระดับอาเซียนด้วย¹⁷

จะเห็นได้ว่ามีข้อได้เปรียบเนื่องจากเป็นประเทศหมู่เกาะ ประชาชนคุ้นเคยกับชีวิตทางทะเล เคยเป็นเมืองขึ้นของสหรัฐอเมริกาใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ มีข้อได้เปรียบด้านภาษากลางคือ ภาษาอังกฤษสูงมาก รัฐบาลฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้และมีนโยบายสนับสนุนการผลิตคนประจำเรือเพื่อส่งออกไปปฏิบัติงานบนเรือทั่วโลก ภายใต้นโยบายสนับสนุนของรัฐบาล ปัจจุบันฟิลิปปินส์ซึ่งมีมาตรการในการพัฒนาบุคลากรทางพาณิชย์นาวีทั้งระบบ (บนเรือและบนฝั่ง) ยังมีสถาบันสอนและฝึกอบรมคนประจำเรือนับร้อย ๆ แห่งทั่วประเทศ ส่งออกลูกเรือไปทำงานบนเรือทั่วโลกนารายได้และเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศฟิลิปปินส์จำนวนมากความสำเร็จของฟิลิปปินส์ทำให้ประเทศอื่น ๆ เช่น อินเดีย บังคลาเทศ หรือแม้แต่พม่า จีนสนใจและเดินตามแนวทางของฟิลิปปินส์ ปัจจุบันจึงมีลูกเรืออินเดีย บังคลาเทศ ฯลฯ ทำงานบนเรือประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น¹⁸

กรณีของประเทศไทยบุคลากรไทยบนเรือ (On Ship) ต่างประเทศมีพอควรแต่ไม่มากนัก เพราะรัฐบาลไม่มีนโยบายในเรื่องนี้ ผู้ที่ไปทำงานจึงเป็นผู้แสวงหาโอกาสทางอาชีพด้วยตนเอง ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นระดับนายประจำเรือ คนประจำเรือไทยมีข้อจำกัดเรื่องภาษาต่างประเทศ คุณภาพด้านความรู้ค่อนข้างใช้ได้ได้รับค่าชมในเรือวินัย ความรับผิดชอบ ค่อนข้างเรียบร้อย มนุษย์สัมพันธ์ดี บุคลากรบนฝั่ง (On Shore) ที่ไปทำงานต่างประเทศมีบ้างแต่ค่อนข้างน้อยมาก เพราะรัฐบาลไม่มีนโยบายในเรื่องนี้ ผู้ที่ไปทำงานจึงเป็นผู้แสวงหาโอกาสทางอาชีพด้วยตนเอง

¹⁶ Dean King, John B. Hattendorf and J. Worth Estes, **A Sea of Words: Lexicon and Companion for Patrick O'Brian's Seafaring Tales**, (New York City: Henry Holt, 2020), p. 37.

¹⁷ Source: <http://www.chanrobles.com/administrativeorders/administrativeorderno56%202002.html>

¹⁸ Lionel Casson, **The Ancient Mariners**, 2 ed. (Princeton: Princeton University Press, 2021), pp. 15-20.

เช่น วิศวกรในอุโมงค์ที่สิงคโปร์ ความรู้ วินัย ความรับผิดชอบ ความประพฤติของบุคลากรไทยดี มีข้อจำกัดในเรื่องภาษาต่างประเทศ ประสบการณ์เฉพาะด้าน¹⁹

ข้อมูลและสถานการณ์ด้านบุคลากรพาณิชยนาวีของประเทศไทยและมุมมองทางกฎหมาย ปรากฏว่าในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพาณิชยนาวีในระดับพอสมควร ในปี พ.ศ. 2521 ได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพาณิชยนาวี พ.ศ. 2521 ขึ้น และในปี พ.ศ. 2522 รวมถึงในด้านของการผลิตคนประจำเรือซึ่งมีกฎหมายแม่บทคือ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456 (มาตรา 279) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่กรมเจ้าท่าในการออกกฎหมายลำดับรอง กล่าวคือ ข้อบังคับกรมเจ้าท่าเกี่ยวกับการสอบความรู้ของผู้ทำการในเรือ พ.ศ. 2557 เนื่องจากประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญา STCW 1978 ทำให้ต้องมีการอนุวัติการเป็นกฎหมายภายในเพื่อให้สอดคล้องตามพันธกรณีระหว่างประเทศ จึงเกิดเป็นข้อบังคับกรมเจ้าท่าฯ ฉบับนี้เกิดขึ้น²⁰ ทั้งนี้ใน “คำเตือน” ด้านหลังใบทะเบียนเรือ ข้อ 9 ยังระบุว่า “คนประจำเรือไม่มีสัญชาติไทยตามลัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ผู้ควบคุมเรือมีความผิดต้องระวางโทษจำคุก...หรือปรับ...หรือทั้งจำทั้งปรับ” ซึ่งปรากฏในระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทะเบียนเรือไทยและใบอนุญาตใช้เรือ พ.ศ. 2563 อันจำต้องนำมาพิจารณาร่วมด้วย

มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชยนาวี ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับ “กรม” ขึ้นในกระทรวงคมนาคม เพื่อดูแลรับผิดชอบงานการพัฒนาการพาณิชยนาวี โดยในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพาณิชยนาวี พ.ศ. 2521 ได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชยนาวีไว้ในมาตรา 11 โดยหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งคือ หน้าที่ตาม (2) (ข) ซึ่งก็คือ “การเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนา การส่งเสริม การควบคุม การคุ้มครอง และการประสานงานการพาณิชยนาวี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการเพื่อจัดให้มีและหรือส่งเสริมสถานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และคนประจำเรือ ตลอดจนผู้ประกอบธุรกิจการพาณิชยนาวีให้เพียงพอกับความต้องการของประเทศและให้เข้า

¹⁹ Kenneth W. Estes, Robert Debs Heintz and Charles C. Krulak, **Handbook for Marine NCOs**, (Annapolis: Naval Institute Press, 2015), p. 72.

²⁰ <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2557/E/210/2.PDF>

มาตรฐานสากล”²¹ นอกจากนี้พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ยังได้วางกรอบความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรซึ่งทำงานในกิจกรรมทางทะเลประเภทต่าง ๆ สิทธิหน้าที่สวัสดิการและความคุ้มครองในด้านต่าง ๆ เป็นแนวทางให้กับบุคลากรปฏิบัติงานพาณิชย์นาวีได้ในระดับหนึ่ง²²

นอกจากนี้หน่วยงานซึ่งมีส่วนในการกำกับดูแลบุคลากรทางพาณิชย์นาวี กล่าวคือ “กองมาตรฐานคนประจำเรือ” เป็นหน่วยงานภายในกรมเจ้าท่า ซึ่งภายใต้กองมาตรฐานคนประจำเรือนี้จะมีส่วนย่อย แบ่งเป็น (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (2) ฝ่ายสอบความรู้ (3) ฝ่ายสัญญาคนประจำเรือ (4) ฝ่ายทะเบียนคนประจำเรือ และ (5) กลุ่มมาตรฐานหลักสูตร ซึ่งในด้านการผลิตคนประจำเรือนั้นส่วนงานที่สำคัญก็คือ “กลุ่มมาตรฐานหลักสูตร” ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาฝึกอบรมให้เป็นไปตามข้อ 28 และข้อ 29 แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าเกี่ยวกับการสอบความรู้ของผู้ทำการในเรือ พ.ศ. 2557 และให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานการฝึกอบรมตามอนุสัญญา STCW 1978 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ การดำเนินงานของกลุ่มมาตรฐานหลักสูตร หรือกรมเจ้าท่า ในบริบทนี้จะมีสถานะเป็น Regulator ที่จะคอยกำกับติดตามให้สถานศึกษาฝึกอบรมที่มีสถานะเป็น Operator ในด้านการผลิตบุคลากรทางพาณิชย์นาวีนั้นได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งกฎหมายที่มุ่งให้เป็นไปตามพันธกรณีแห่งอนุสัญญา STCW²³

4. ผลของกฎหมายและแนวนโยบายเรื่องมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรทางพาณิชย์นาวี

ผลการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวีและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางพาณิชย์นาวี การผลิตบุคลากร อันได้แก่ บุคลากรบนเรือ (On Ship) กรมเจ้าท่า ได้จัดตั้งศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี เพื่อผลิตบุคลากรทั้งระดับนายประจำเรือและลูกเรือ สถาบันการศึกษาเอกชน ได้จัดตั้งโรงเรียนผลิตบุคลากรระดับลูกเรือหลายแห่งในสมัยก่อน อาทิ โรงเรียนนาวิกวิช โรงเรียนราชาพาณิชย์ ฯลฯ บุคลากรบนฝั่ง (On Shore) นอกจากนี้ยังมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการผลิตบุคลากร ในด้านสิทธิประโยชน์

²¹ Maria Progoulaki and Ioannis Theotokas, *Managing culturally diverse maritime human resources as a shipping company's core competency*, Maritime Policy & Management, Volume 43 Issue 7 (April 2016), pp. 1-14.

²² https://www.skillsea.eu/images/Public_deliverables/D1.1.2_SkillSea_Current

²³ Reached at <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2557/E/210/2.PDF>

ตามกฎหมายส่งเสริมการลงทุนตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ 10/2552 เรื่อง ประเภท ขนาด และเงื่อนไขของกิจการที่ให้การส่งเสริมการลงทุน ได้จัดบัญชีประเภทกิจการที่ให้การส่งเสริมการลงทุนเกี่ยวกับกิจการสถานศึกษาพัฒนากำลังคนด้านพาณิชยนาวิไว้ในหมวด 7 กิจการบริการและสาธารณูปโภคประเภทกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งเป็น 4 กิจการคือ กิจการสถานฝึกฝนอาชีพ กิจการโรงเรียนนานาชาติ กิจการสถานศึกษาด้านโรงแรม และกิจการสถานศึกษาพัฒนากำลังคนด้านพาณิชยนาวิ และการคุ้มครองการมีงานทำโดยกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติเรือไทยฯ กำหนดให้เรือไทยต้องใช้คนประจำเรือที่มีสัญชาติไทย

ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ 10/2552 ดังกล่าวอันมีข้อกำหนดส่งเสริมให้กิจการสถานศึกษาพัฒนากำลังคนด้านพาณิชยนาวิ ที่มีการสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชยนาวิและมีนักศึกษาวิชาดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมดนั้นถือเป็นกิจการที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประเทศเป็นพิเศษ โดยประกาศฯ ได้กำหนดให้กิจการเช่นว่านั้นได้รับสิทธิและประโยชน์บางประการ เช่น การได้รับยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักร เป็นต้น (หมายความรวมถึงเครื่องจำลองสถานการณ์ในห้องควบคุมเรือเพื่อการฝึกปฏิบัติ หรือ Navigational Simulator) รวมไปถึงการได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 8 ปี²⁴

สถานการณ์ที่เป็นอยู่และสภาพปัญหาด้านกฎหมายและองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่ปรากฏคือ ขาดองค์กรกลางที่มีศักยภาพที่จะทำหน้าที่ในภาพรวมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพาณิชยนาวิ พ.ศ. 2521 มาตรา 11 (2) (ข) อันได้แก่ “การเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาการส่งเสริม การควบคุม การคุ้มครอง และการประสานงานการพาณิชยนาวิ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการเพื่อจัดให้มีและหรือส่งเสริมสถานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และคนประจำเรือ ตลอดจนผู้ประกอบการกิจการพาณิชยนาวิ ให้เพียงพอกับความต้องการของประเทศและให้เข้ามาตรฐานสากล” การขาดองค์กรกลางที่มีขีดความสามารถดังกล่าวทำให้ไม่มีการผลักดันนโยบาย ไม่มีการจัดทำเป้าหมาย แผนงาน และมาตรการในการพัฒนาบุคลากรทางพาณิชยนาวิอย่างเป็นรูปธรรม เกิดผลทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สถาบันการศึกษา) ต่างคนต่างดำเนินการ เกิดการสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากร สูญเปล่า

²⁴ https://www.boi.go.th/thai/download/law_regulations/600/10_2552.pdf

ในการผลิต (บางสาขาผลิตเกินความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน) ผลผลิต (ผู้สำเร็จการศึกษา) ไม่ได้คุณภาพสูงสุดตามความต้องการของตลาดแรงงานอย่างที่เราควรจะเป็น²⁵

ปัญหาด้านการผลิตและจำนวน เนื่องจากไม่มีหน่วยงานกลางที่จะเป็นเจ้าภาพรับไปศึกษาในเรื่อง Demand-Supply ของบุคลากรทางพาณิชยนาวิ ไม่มีข้อมูลว่าการพัฒนาพาณิชยนาวิจะดำเนินไปในทิศทางใด ทำให้ไม่ทราบเป้าหมายในการพัฒนาพาณิชยนาวิ ไม่อาจพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในสาขาย่อยต่าง ๆ และประสานขีดความสามารถในการผลิตของแต่ละสถาบันให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำ เข้าสู่วิชาชีพด้านนี้และไปช่วยสนับสนุนการพัฒนาพาณิชยนาวิ สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาด้านพาณิชยนาวิหลายแห่งต้องปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้กว้างขึ้น เช่น ปรับจาก “สาขาพาณิชยนาวิ” เป็น “สาขาการขนส่งระหว่างประเทศ” เพื่อให้บัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำ เป็นต้น²⁶

ปรากฏการณ์เหล่านี้ทำให้เกิดผลหลายประการกล่าวคือ เกิดการสูญเปล่าในการผลิตบุคลากร เพราะบางสถาบันผลิตบุคลากรล้นตลาด (เฉพาะด้านพาณิชยนาวิที่มีอยู่ในปัจจุบัน) หรือเมื่อสถาบันการศึกษาปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้กว้างขึ้นเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถปรับตัวในการหางานทำได้ง่ายขึ้น ความเข้มข้นของการศึกษาเฉพาะเรื่องก็ลดน้อยลง ตลาดแรงงานด้านการพาณิชยนาวิก็ไม่เชื่อถือผู้สำเร็จการศึกษาและต้องสร้างระบบการศึกษาต่อซึ่งสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายหรือพัฒนาบุคลากรเอง **รวมถึงการเรียนการสอนนิชากฎหมายพาณิชยนาวิด้วย** ผู้เขียนมีความเห็นว่าหลักสูตรอาจจะไม่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีหรือการบริหารจัดการด้านการขนส่งที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่สอดคล้องกับแนวโน้มหรือความต้องการของตลาดแรงงานด้านการพาณิชยนาวิที่เป็นไปได้

หากหลักสูตรกฎหมายถูกกำหนดด้วยวิชาพื้นฐานของหลักสูตรปกติจนต้องลดจำนวนหรือความเข้มข้นของวิชาการเฉพาะด้านพาณิชยนาวิลง อาจทำให้หลายหลักสูตรของหลายสถาบันเนื้อหาอย่างไม่เป็นไปตามมาตรฐานขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายสำหรับนักเรียนเดินเรือซึ่งต้องเน้นกฎหมายพาณิชยนาวิ กฎหมายทะเล อนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง หากเป็นกรณีดังกล่าวการไม่ดำเนินการตามกรอบของ IMO Model Courses

²⁵ พระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวิเป็นกรมเจ้าท่า พ.ศ. 2552

²⁶ Adrian J. English, *Armed Forces of Latin America*, (Surrey: Janes Information Group, 2018), pp. 36-44.

ทาง IMO ก็อาจจะปิกธงแดงให้กับประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลให้ประกาศนียบัตรคนประจำเรือ (หรือที่เรียกว่า “ตัวเดินเรือ” นั้น) ไม่อาจใช้กับการเข้าทำการในเรือต่างชาติได้ เพราะหากบริษัทเรือแห่งใดฝ่าฝืน ก็อาจถูกตรวจพบโดย Port State Control ในประเทศที่เรือเข้าเทียบท่าได้

การพัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์นาวี เพื่ออำนวยความสะดวกให้การค้าระหว่างประเทศขยายตัว และช่วยลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ของการส่งออกและการนำเข้านั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรด้านการพาณิชย์นาวีที่มีคุณภาพและเพียงพอ แต่เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนนายประจำเรือและลูกเรือ และปัญหาการขาดแคลนนี้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเนื่องจากสถาบันการศึกษาที่ผลิตคนประจำเรือมีการเพิ่มปริมาณการผลิตที่ช้ากว่าการขยายตัวของความต้องการของตลาด ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งรัดการผลิตคนประจำเรือที่มีคุณภาพให้มีปริมาณเพียงพอตลอดจนพัฒนาบุคลากรพาณิชย์นาวีบนบกให้เพียงพอและมีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด เพื่อเป็นพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนให้การพัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวีของประเทศไทยประสบความสำเร็จ ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้การค้าระหว่างประเทศขยายตัว และลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ของการส่งออกและการนำเข้าของประเทศไทย จากเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรด้านพาณิชย์นาวี จึงต้องกำหนดกรอบนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรการ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับการพัฒนาบุคลากรพาณิชย์นาวี

วัตถุประสงค์ของการที่จะต้องขยายมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อผลิตบุคลากรพาณิชย์นาวีบนเรือทั้งนายประจำเรือและลูกเรือที่มีคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาด เพื่อพัฒนาบุคลากรพาณิชย์นาวีบนเรือที่ทำงานอยู่ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นและให้ความคุ้มครองอาชีพคนประจำเรือตามหลักสากล เพื่อสนับสนุนการผลิตและการพัฒนาบุคลากรพาณิชย์นาวีบนบกให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดและมีปริมาณพอเพียงต่อความต้องการของตลาด เพื่อให้ประเทศไทยสามารถส่งออกบุคลากรทางพาณิชย์นาวีไปทำงานในต่างประเทศแล้วนำเงินตรากลับเข้ามาในประเทศได้ในอนาคต

เป้าหมายการผลิตนายประจำเรือในปัจจุบัน การผลิตลูกเรือให้สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนที่ผลิตบุคลากรบนบก สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดอย่างเพียงพอ ให้มีกฎหมายและระบบเพื่อส่งเสริมการให้ความคุ้มครองอาชีพคนประจำเรือและการส่งเสริมเยาวชนเข้าสู่วิชาชีพด้านพาณิชย์นาวีอย่างเหมาะสมให้ประเทศไทยส่งออก

บุคลากรทางพาณิชย์ที่มีคุณภาพไปทำงานในต่างประเทศแล้วนำเงินตรากลับเข้ามาในประเทศไทยได้อย่างต่อเนื่อง โดยประสานการดำเนินงานให้สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ร่วมวางแผนความร่วมมือเพื่อเป็นกรอบของการทำงานร่วมกันและใช้ทรัพยากรร่วมกัน

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

เป็นที่ทราบกันดีสำหรับวงการการค้าระหว่างประเทศว่าการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศนั้นเป็นกิจกรรมที่เป็นการสร้างรายได้อย่างมหาศาลให้แก่เศรษฐกิจของเมืองท่าที่สามารถบริหารจัดการได้เป็นอย่างดีและเนื่องจากต้องอาศัยบุคลากรที่มีองค์ความรู้และเทคนิคพิเศษ นอกเหนือจากนั้นสำหรับการดำเนินการที่คู่ขนานระหว่างกิจกรรมการขนส่งทางทะเลกับกฎหมายเพื่อคุ้มครองและพัฒนาบุคลากรทางพาณิชย์ มาตรการทางกฎหมายที่เพียงพอจะช่วยยกระดับมาตรฐานแรงงานทางด้านนี้และบุคคลที่เกี่ยวข้องให้สูงขึ้น เชื่อถือได้และเป็นที่ไว้วางใจสำหรับผู้ให้บริการการขนส่งทางทะเลทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ รวมถึงมีศักยภาพที่โดดเด่นขึ้นไปอีกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในเรื่องดังกล่าวอีกด้วย

นโยบายที่กล่าวมาข้างต้นจะไม่สามารถถูกผลักดันให้สำเร็จเป็นแนวปฏิบัติที่เคร่งครัดได้เลยหากปราศจากเครื่องมือทางกฎหมายเข้ามาสนับสนุน ขณะนี้แม้มีความพยายามจะดำเนินการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับบ้าง แต่กระบวนการยังคงอยู่ในรูปแบบเชิงนโยบายเสียเป็นส่วนใหญ่ จะสังเกตได้จากกฎหมายที่เข้ามากำกับและเปิดช่องให้การพัฒนาการบุคลากรทางพาณิชย์นั้นมีน้อยมาก อีกทั้งผู้ออกกฎหมายและบังคับใช้ยังรวมตัวอยู่ในหน่วยงานกลางซึ่งเข้าถึงกิจกรรมการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศในพื้นที่จริงได้ยาก ผู้เขียนจึงเสนอให้ **ประการแรก**ควรให้มีการเพิ่มเติมกฎหมายลำดับรองให้หน่วยงานภาครัฐส่วนท้องถิ่นได้อำนาจและบังคับใช้ได้อีกทางหนึ่ง เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึง **ประการที่สอง**สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในภาคปฏิบัติในพื้นที่และผู้ประกอบธุรกิจการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศเข้ามาร่วมสนับสนุน เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และเพื่อประสานประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน

ประการสุดท้ายข้อเสนอแนะในการมีกฎหมายเฉพาะควรมีโครงสร้างและลักษณะพิเศษประการแรกในการปฏิรูปกฎหมายเพื่อเพิ่มข้อบังคับให้การปฏิบัติงานด้านพาณิชย์อย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีทางพาณิชย์ที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัยอันเป็น

หน้าที่และรับรองสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพด้านนี้ด้วยในขณะเดียวกัน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยอาจนำตัวอย่างการจัดการประเด็นนี้จากประเทศที่มีการบังคับใช้วิชาชีพนี้แล้วมีประสิทธิผล **ต้องจัดการประเด็น** ให้มีกรอบนโยบาย แผนงาน และมาตรการในการพัฒนาบุคลากรทางพาณิชยนาวิทั้งระบบ (บนเรือและบนฝั่ง) เพื่อใช้ดำเนินการและแก้ไขปัญหาเรื่องกำลังคนทางพาณิชยนาวิของประเทศ ดังมาตรการตัวอย่างในสหรัฐ หรือในประเทศฟิลิปปินส์ จะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าขึ้นไปอีก อันจะเกิดผลสนับสนุนการดำเนินธุรกิจพาณิชยนาวิ เป็นประโยชน์ต่อกิจการพาณิชยนาวิเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม เมื่อบุคลากรที่มีคุณภาพและเพียงพอในระบบจะช่วยสร้างรายได้ บุคลากรทางพาณิชยนาวิท่อกออกไปทำงานบนเรือต่างประเทศหรือออกไปทำงานนอกประเทศจะช่วยนำเงินตราเข้าประเทศไทยได้อย่างมหาศาล

ตัวอย่างที่สามารถนำมามาตรการทางกฎหมายเข้ามากระตุ้นการพัฒนาได้เช่น ระบบการจัดสอบประกาศนียบัตรคนประจำเรือ (หรือตัวของคนประจำเรือ) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลโดยใช้เวลาน้อยลง กำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุนการฝึกภาคทะเลของบุคลากรพาณิชยนาวิท้งสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน เช่น การขอความร่วมมือบริษัททางเรือ การจัดหาและเช่าเรือ ฝึกและอุปกรณ์การเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีประสบการณ์จริงเพิ่มจากการเรียน ฯลฯ ประสานและดำเนินโครงการเร่งผลิตคนประจำเรือ หลักสูตรระยะสั้นที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปรับปรุงและอำนวยความสะดวกในการรับรองหลักสูตรต่าง ๆ ให้รวดเร็ว สนับสนุนศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิในการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตบุคลากรยิ่งขึ้น สร้างระบบรวมศูนย์ในการเปิดรับสมัครบุคลากรเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาด้านพาณิชยนาวิเพื่อส่งเสริมวิชาชีพด้านพาณิชยนาวิและให้ช่วยต่อการประชาสัมพันธ์

สำหรับแนวทางการพัฒนาระยะกลางและระยะยาว ให้มีแผนการสำรวจข้อมูลทรัพยากรบุคคลด้านพาณิชยนาวิ เพื่อรวบรวมข้อมูลทรัพยากรบุคคลด้านพาณิชยนาวิของประเทศให้สามารถนำไปวางแผนจัดสรรบุคลากรเพื่อพัฒนาระบบการผลิตบุคลากรพาณิชยนาวิภายในประเทศได้ศึกษาและจัดทำแผนการผลิต (Demand-Supply) บุคลากรบนเรือและบนฝั่งพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับตลาดและแนวโน้มของตลาดแรงงานด้านพาณิชยนาวิ แยกสถาบันที่ผลิตคนประจำเรือและสถาบันที่กำกับดูแลมาตรฐานการสอนออกจากกันเพื่อให้แข่งขันในเชิงคุณภาพ โดยสถาบันการผลิตจะต้องได้มาตรฐานสากล

สามารถตรวจสอบได้และมีระบบควบคุมคุณภาพได้ตามข้อเสนอขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (IMO)

แยกศูนย์ฝึกพาณิชยनावีออกนอกระบบราชการเพื่อนำร่องเป็นองค์กรด้านการศึกษาทางพาณิชยनावีที่สมบูรณ์ ให้มีการประสานงานระหว่างกระทรวงคมนาคม กระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันฝึกอบรมคนประจำเรือ เพื่อกำหนดหลักสูตรมาตรฐานในการผลิตคนประจำเรือ บุคลากรบนบกและเงื่อนไขขั้นต่ำที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จะต้องมี การพัฒนาศักยภาพของสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรบนเรือและบนฝั่งให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะบุคลากรด้านวิศวกรรมและช่างสำหรับการต่อเรือ การบริหารท่าเรือ และประกันภัยทางทะเล ฯลฯ โดยประสานงานขอการสนับสนุน ขอความร่วมมือจากรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดหาทรัพยากรและเงินทุนในการผลิต โดยรัฐยกเว้นภาษีนำเข้าเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนและจัดสรรทุนให้อาจารย์นักเรียน/นักศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มพูนความรู้

นอกเหนือจากนี้เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอนโยบายสาธารณะ อาจส่งเสริมสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรพาณิชยनावีทางบก (On Shore) ให้มีอาจารย์ที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเหล่านี้ร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อพัฒนา Trainers สำหรับ In-Service Training หรือการอบรมระยะสั้นของภาคเอกชน จัดให้มีแผนการศึกษา/แนวทางในการสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการผลิตบุคลากรด้านพาณิชยनावีเพื่อสนับสนุนการเงินแก่สถานฝึกอบรม รวมทั้งนักเรียนที่ศึกษาด้านพาณิชยनावีให้มีโอกาสเข้าศึกษาฝึกอบรม โดยพิจารณาทั้งแนวทางใหม่และพิจารณาการปรับปรุงระบบการกู้ยืมเงินปัจจุบันด้วย พิจารณา/ปรับปรุงค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาด้านการพาณิชยनावี พัฒนาทักษะทางภาษาต่างประเทศทั้งกรณีศัพท์ทางเทคนิค และการติดต่อสื่อสารทั่วไป เพื่อให้สามารถทำงานต่อในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาความเหมาะสม และดำเนินการเพื่อจัดให้มีระบบขึ้นบัญชีจัดหางานให้แก่บุคลากรทางพาณิชยनावี รวมถึงเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเพื่อสร้างทัศนคติที่ดี ให้มีจิตใจรักทะเลและสนใจที่จะเข้าสู่วิชาชีพ

รายการอ้างอิง

- Adrian J. English, **Armed Forces of Latin America**, (Surrey: Janes Information Group, 2018).
- Albert Wiweko, Muhamad Thamrin and Dedeng Wahyu Ed, **The Effect of Vessel Seaworthiness and Crew's Competence on Marine Safety**, Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog), Volume 2 Issue 3 (November 2015).
- Brian Lavery, **Nelson's Navy: The Ships, Men and Organization**, (Annapolis: Naval Institute Press, 2019).
- **Careers on board** [Online], Source: <http://ww1.go-maritime.net>
- Dean King, John B. Hattendorf and J. Worth Estes, **A Sea of Words: Lexicon and Companion for Patrick O'Brian's Seafaring Tales**, (New York City: Henry Holt, 2020).
- Gesine Stueck, **2.1. Future demand of maritime professionals in the maritime and port industry** [Online], Source: www.Know-me.org
- Javier Sánchez-Beaskoetxea and others, **Human error in marine accidents: Is the crew normally to blame?**, Maritime Transport Research, Volume 2 (March 2021).
- Kenneth W. Estes, Robert Debs Heintz and Charles C. Krulak, **Handbook for Marine NCOs**, (Annapolis: Naval Institute Press, 2015).
- KNOWME, **Cross-cultural training needs of seafarers, shore-based personnel and industry stakeholders** [Online], Source: www.Know-me.org
- Lionel Casson, **The Ancient Mariners**, 2 ed. (Princeton: Princeton University Press, 2019).
- Maria Progulaki and Ioannis Theotokas, **Managing culturally diverse maritime human resources as a shipping company's core competency**, Maritime Policy & Management, Volume 43 Issue 7 (April 2016).

- N.A.M. Rodger, **The Wooden World: Anatomy of the Georgian Navy**, (London: Fontana Press, 2018).

- Prasadja Ricardianto and others, **SAFETY STUDY ON STATE SHIPS AND COMMERCIAL SHIPS ACCORDING TO THE REQUIREMENTS OF SOLAS 1974**, Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB), Volume 1 Issue 1 (May 2021).

- Raymond Oliver, **Why is the Colonel Called "Kernal"? The Origin of the Ranks and Rank Insignia Now Used by the United States Armed Forces**, (Sacramento: Office of History, Sacramento Air Logistics Center, 2018).