

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้องกับการเดินเรือโดยสาร และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเดินเรือโดยสารประจำทางของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นพื้นฐานในการศึกษา ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดและทฤษฎี

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structural Functional Theory)

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีวิวัฒนาการ ซึ่งมีรากฐานมาจากชีววิทยาอธิบายถึงการทำงานประสานกันของส่วนต่าง ๆ ในร่างกายของสิ่งมีชีวิต กล่าวคือ ร่างกายประกอบด้วยอวัยวะต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่ของมันเองและมีการประสานงานกันโครงสร้างต่าง ๆ ของสังคมก็เช่นเดียวกันจะทำงานในหน้าที่ของมัน และในขณะเดียวกันก็จะทำงานประสานกันด้วยและด้วยการทำงานดังกล่าวนี้จึงทำให้สังคมอยู่รอดได้

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่พัฒนามาจาก "ทฤษฎีหน้าที่" (Functional Theory) ซึ่งมีนักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ออกัส คองท์ , เฮร์เบิร์ต สเปนเซอร์ , อิมิล เดอร์คไคม์ ต่อมา ทัลคอตต์ พาร์สัน นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วเรียกชื่อทฤษฎีนี้ว่า "ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่" โดยมีผู้สนับสนุนที่สำคัญ คือ โรเบิร์ต เมอร์ตัน

ออกัส คองท์ (Auguste Comte) เป็นนักสังคมวิทยาคนแรกที่นำความคิดนี้มาใช้ อธิบาย "ทฤษฎีหน้าที่" โดยกล่าวว่า สังคมประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ เช่นเดียวกับร่างกายมนุษย์ที่ประกอบด้วยอวัยวะต่าง ๆ ทั้งอวัยวะย่อย เช่น เซลล์ต่าง ๆ และอวัยวะใหญ่ เช่น หัวใจ ปอด เป็นต้น

ส่วนต่าง ๆ ของสังคมก็มีทั้งที่เป็นส่วนย่อย เช่น ครอบครัว ชนชั้นทางสังคม เป็นต้น และเป็นส่วนประกอบที่ใหญ่ขึ้น เช่น ชุมชน หรือเมือง เป็นต้น ส่วนประกอบเหล่านี้จะทำหน้าที่ของมันเอง และในขณะเดียวกันก็จะทำงานประสานกันด้วย สังคมจึงสามารถดำรงอยู่ได้

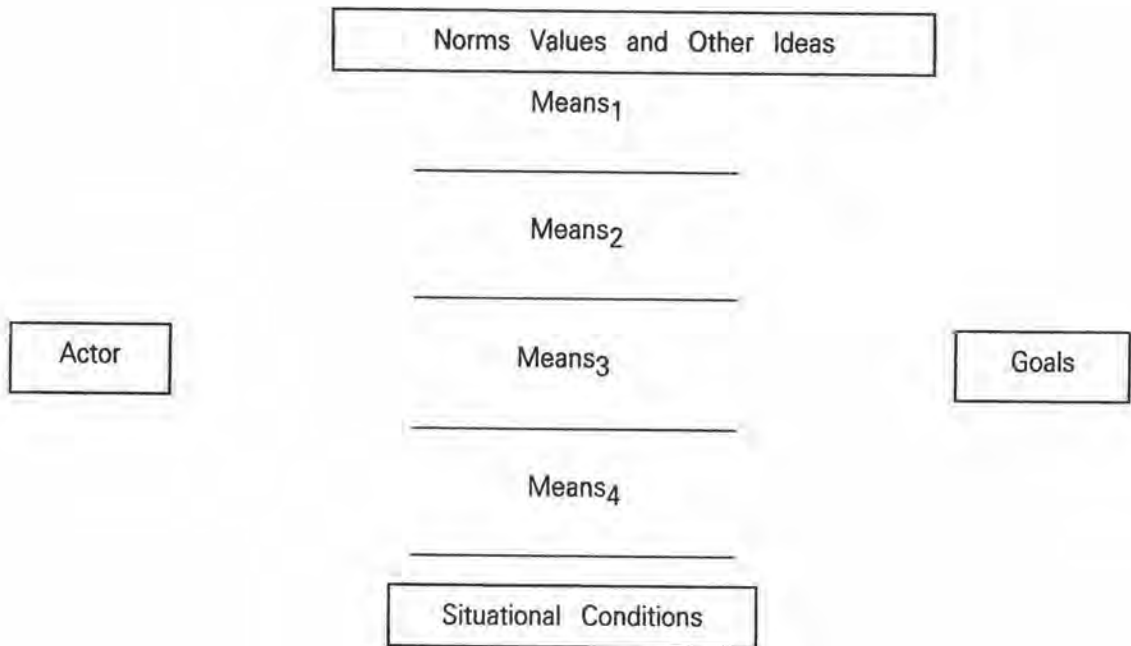
เฮอร์เบิร์ต สเปนเซอร์ (Herbert Spencer) ได้สนับสนุนทฤษฎีของ คองท์ ที่เน้นในเรื่องการเปรียบเทียบการทำงานของส่วนต่าง ๆ ของสังคม กับการทำงานของส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ส่วนในเรื่องวิวัฒนาการของสังคมนั้นเขาเชื่อว่า สังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ขั้นที่ดีกว่า กล่าวคือ สังคมจะมีขนาดใหญ่ขึ้นโดยการเพิ่มส่วนต่าง ๆ และเพิ่มความซับซ้อนยิ่งขึ้นในขณะเดียวกันส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำงานแตกต่างกันมากขึ้น แต่ยังคงทำงานประสานสัมพันธ์กัน

อีมิล เดอร์ไกม์ (Emile Durkheim) อธิบายว่าสังคมอยู่รอดได้ด้วยการยึดเหนี่ยวสังคม (Social Solidarity) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลในสังคมมีสิ่งยึดถือร่วมกันในสังคมนั้นขนาดเล็กหรือสังคมน้อย ๆ นั้น การยึดเหนี่ยวทางสังคมจะเป็นแบบ Mechanical Solidarity คือ การที่ค่านิยม จารีต ประเพณี จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลเป็นอย่างมาก และบุคคลในสังคมจะยึดถือค่านิยมเดียวกัน มีความคิดความเชื่อตลอดจน ทัศนคติต่าง ๆ แบบเดียวกัน แต่ในสังคมที่ซับซ้อนการยึดเหนี่ยวทางสังคมจะเป็นแบบ Organic Solidarity คือ การยึดเหนี่ยวที่เกิดจากการที่บุคคลยึดการปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของตน โดยที่แต่ละบุคคลอาจจะมีค่านิยม ความเชื่อความคิดที่แตกต่างกันออกไป การที่สังคมจะอยู่รอดได้ก็เพราะบุคคลทุกคนปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของตน

ธรรมชาติอย่างหนึ่งของสังคมคือการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบง่าย ๆ เป็นแบบซับซ้อน เนื่องจากปัจจัยสำคัญ คือ การเพิ่มของประชากร ทำให้เกิดการแข่งขันด้านการทำงาน และจำเป็นต้องเพิ่มอาชีพใหม่ ๆ ขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และยังเป็นสาเหตุทำให้เกิดอาชีพที่ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น การเพิ่มของประชากรยังทำให้บุคคลมีบทบาทหน้าที่ทางสังคมมากขึ้น เช่น บทบาทหน้าที่ในครอบครัว การปกครอง ศาสนา และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่แบบต่าง ๆ ของสังคมทั้งหมดอีกด้วย

โดยสรุป เดอร์ไกต์ม์ มีความเห็นว่า การเพิ่มประชากรเป็นตัวการสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านระบบเศรษฐกิจและระบบอื่น ๆ ของสังคม ทำให้สังคมเปลี่ยนรูปแบบจากสังคมง่าย ๆ ไปเป็นสังคมซับซ้อน ซึ่งทำให้เปลี่ยนการยึดเหนี่ยวทางสังคมจากแบบ Mechanical Solidarity ไปเป็น Organic Solidarity อีกด้วย

ทัลคอตต์ พาร์สัน (Talcott Parsons) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันเป็นนักทฤษฎีคนสำคัญที่พัฒนาทฤษฎีหน้าที่ให้กลายเป็นทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ ได้เสนอแนวความคิดว่า การที่มนุษย์เข้าไปอยู่ในสังคม และสังคมมีการจัดระเบียบขึ้นเนื่องจากสมาชิกในสังคมมีความสมัครใจที่จะเข้าไปทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมนั้น เขาเสนอว่าการกระทำ (Action) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบสังคม การกระทำ คือ การกระทำระหว่างกัน (Interaction) ระหว่างผู้กระทำ (Actor) สถานการณ์ (Situation) จุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ (Goals) วิธีการ (Means) และแนวคิดของผู้กระทำ (Actor's Orientation) เมื่อขยายความให้กระจ่าง ผู้กระทำ หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์ต่าง ๆ และรู้จักควบคุมสถานการณ์ มีวิธีการต่าง ๆ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ สถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขต่าง ๆ ที่ผู้กระทำรู้จักและมีอิทธิพลต่อการเลือกจุดมุ่งหมายและจะดำเนินการต่าง ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น ๆ และแนวคิดของผู้กระทำ หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคิดอื่น ๆ ที่ผู้กระทำได้รับอิทธิพลซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้กระทำดำเนินการต่าง ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายภายใต้สถานการณ์นั้น อันสามารถจะแสดงเป็นแผนผังได้ดังต่อไปนี้



จากรูป ถ้าจะยกตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างพ่อค้ากับลูกค้า อาจอธิบายได้ดังนี้ เมื่อลูกค้า (Actor) จะไปซื้อสินค้าอย่างหนึ่งจากพ่อค้า (Goals) ลูกค้าจะเข้าใจในสถานการณ์ และ บทบาททัศนคติความเชื่อของตนเองที่จะปฏิบัติต่อพ่อค้า (Actor's Orientation) ในสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการซื้อขายของ (Situations Conditions) ดังนั้นลูกค้าจะมีวิธีการต่าง ๆ (Means) ที่จะได้มาซึ่งสินค้าสิ่งนั้น กล่าวคือทำงานเก็บเงินไว้ก่อนเมื่อได้เงินครบก็ไปซื้อได้เลย ในทำนองเดียวกันพ่อค้าจะปฏิบัติต่อลูกค้า โดยมีลักษณะความคิดและมีแนวทางในการกระทำในทำนองเดียวกัน เช่น มารยาท การพูดคุย เป็นต้น เป็นวิธีการหนึ่งที่จะดึงดูด หรือจูงใจลูกค้าให้มาซื้อสินค้าของตนได้อย่างเต็มที่ เพื่อตนเองจะมีรายได้จากการค้าขาย

การกระทำระหว่างผู้กระทำดังกล่าวหรือความสัมพันธ์ที่สมาชิกมีต่อการวิเคราะห์บุคคลต่าง ๆ ในสังคมได้ จะเกิดเป็นระบบสังคมขึ้นโดยมีเงื่อนไขสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ผู้กระทำจะต้องมีแรงจูงใจที่จะกระทำตามสถานภาพและบทบาทของตน
2. ระบบสังคมต้องพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจาก

สังคม

ในระบบสังคมมีกระบวนการที่สำคัญ ที่ทำให้ระบบสังคมเกิดขึ้นอย่างมีระเบียบ คือ "สภาวะการเปลี่ยนเป็นสถาบัน" (Institutionalization) หรือการที่บุคคลมีบทบาทต่าง ๆ เนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นค่านิยม และความเชื่อของวัฒนธรรม ซึ่งได้แทรกซึมอยู่ภายในระบบบุคลิกภาพของบุคคล เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและเป็นระยะเวลาานาน ตลอดจนมีบทบาทโทษ และการให้รางวัล ซึ่งช่วยสนับสนุนสภาวะการเปลี่ยนเป็นสถาบันขึ้น หลักการของการมีสภาวะการเปลี่ยนเป็นสถาบันมีดังนี้

1. ผู้กระทำทั้งหลายกระทำระหว่างกันภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ
2. วิธีทางที่ผู้กระทำปฏิบัตินั้นได้รับอิทธิพลจากโครงสร้างทางสังคม
3. บรรทัดฐานเกิดขึ้นจากการปรับตัวของผู้กระทำต่อคนอื่นจนสร้างเป็นบรรทัดฐาน

ขึ้นมา

4. ในขณะที่เดียวกับที่บรรทัดฐานที่สร้างขึ้นมาจากการกระทำระหว่างกันแล้ว บรรทัดฐานเหล่านั้นถูกจำกัดอยู่ภายใต้แบบแผนวัฒนธรรม
5. ในทางกลับกัน บรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดการกระทำระหว่างกัน

ระบบสังคมที่สามารถจะรักษาระบบไว้ได้นั้น จะต้องทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ระบบสังคมจะต้องมีวัตถุประสงค์ และดำเนินไป เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ (Goal Attainment) เพื่อความอยู่รอดแห่งสังคม สมาชิกในสังคมจะอยู่ได้อย่างสงบสุขทำอย่างไรที่จะถ่ายทอดวัตถุประสงค์ของสังคมนี้ไปสู่สมาชิกในสังคม การดำเนินการไปสู่เป้าหมายและมีการควบคุม

อย่างไรที่จะทำให้สมาชิกได้ปฏิบัติไปสู่วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสังคม สถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่นี้ได้แก่ สถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษา

2. ระบบสังคมจะต้องมีการปรับตัว (Adaptation) การปรับตัวมีความจำเป็น และสำคัญมากต่อการมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน การที่สมาชิกในสังคมมีความสัมพันธ์และกระทำระหว่างกันนั้น จำเป็นต้องคิดหาเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของสังคมและเสริมสร้างพลังต่าง ๆ ภายในระบบให้ดีขึ้น สถาบันทางสังคมที่ช่วยทำหน้าที่นี้อย่างมากได้แก่ สถาบันเศรษฐกิจ

3. ระบบสังคมจะต้องมีการบูรณาการรวมหน่วย หรือการประสมประสานส่วนต่าง ๆ (Integration) การบูรณาการรวมหน่วยมีความสำคัญต่อระบบก็เพราะเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบ เพื่อช่วยการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของสังคม และป้องกันภาวะความตึงเครียดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในระบบ สถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่นี้ ได้แก่ สถาบันการเมือง การปกครอง สถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นต้น

4. ระบบสังคมจะต้องมีการจัดการกับความตึงเครียด (Tension Management or Latency) ภายในระบบสังคมย่อมจะมีความขัดแย้งหรือความตึงเครียดอยู่เป็นธรรมดา จากบุคคล กลุ่มคน สถาบันหรือชุมชน ระบบสังคมจะต้องมีหน้าที่แก้ไขหรือจัดการกับสิ่งเหล่านั้น เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในสังคม สถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่ดังกล่าวได้แก่ สถาบันทางศาสนา สถาบันศาล เป็นต้น

หน้าที่ของระบบสังคมตามแนวความคิดของพาร์สันส์นี้ สามารถจะศึกษาและวิเคราะห์ในระดับต่าง ๆ กันตั้งแต่ระดับของกลุ่มคน องค์กร สถาบัน ชุมชน และประเทศซึ่งสามารถเขียนเป็นตารางและอักษรย่อ ๆ ได้ดังนี้

Adaptation	Goal attainment
Latency	Integration

พาร์สัน ถือว่าหน้าที่ที่จำเป็น A กับ G (การปรับตัว และบรรลุมัตถุประสงค์) รวมกันเข้าทำหน้าที่เสมือนหนึ่ง หน่วยกำลังงานแห่งระบบ (Task Orientation) โดยทำหน้าที่เป็น เครื่องมือเครื่องใช้ (Instrumental) ของระบบ ส่วนหน้าที่ที่จำเป็น I กับ L (การบูรณาการรวมหน่วยกับการจัดการกับความตึงเครียด) ถือว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Areas) ซึ่งทำหน้าที่ในด้านอารมณ์และเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคม

สิ่งสำคัญที่บุคคลปฏิบัติตามสถานการณ์ และบทบาทในระบบสังคมได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น จะต้องมีความนิยมหรือแนวความคิด ความเชื่อที่ได้ยึดเหนี่ยวผูกพันระหว่างบุคคลในสังคม พาร์สันได้เสนอตัวแปรที่จะศึกษาความแตกต่าง หรือแนวโน้มทางพฤติกรรมของบุคคลในระบบสังคม เรียกว่าแบบแผนของตัวแปร (Pattern Variables) ไว้ดังนี้

1. ตัวแปรที่เกี่ยวกับความรู้สึก ได้เน้นความผูกพันทางด้านอารมณ์ และความไม่รู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์ (Affective-Affective Neutrality) เช่น ระบบสังคมระหว่างสามี ภรรยาจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก แต่ในระบบสังคมระหว่างพนักงานธนาคารกับลูกค้าจะมีลักษณะความสัมพันธ์แบบไม่มีความรู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์

2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีขอบเขตเฉพาะเจาะจง (specificity) กับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งมีขอบเขตกระจายหรือกว้าง ๆ (Diffuseness) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างสามีกับภรรยา จะเป็นแบบที่มีขอบเขตกระจายทั่วไป ซึ่งจะครอบคลุมทุกอย่างในด้านสังคมเศรษฐกิจ เป็นต้น ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะมีลักษณะที่ได้กำหนดบทบาทอย่างเจาะจงว่าจะทำอะไรบ้าง

3. ตัวแปรที่เกี่ยวกับหน่วยสังคมที่ผู้กระทำพิจารณาในแง่หน่วยสากล (Universalism) กับผู้กระทำพิจารณาในแง่หน่วยเฉพาะ (Particularism) เช่น การกระทำที่ทำไปโดยรวม ๆ ไม่ได้ถือปฏิบัติว่าจะทำเฉพาะกับใคร เช่น การทำบุญบ้านจะนิมนต์พระจากวัดไหนก็ได้ แต่ถ้าพิจารณาในแง่เฉพาะเจาะจงก็ต้องนิมนต์พระจากวัดที่ตนรู้จักเท่านั้น

4. ตัวแปรที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เป็นคุณลักษณะ (Inborn Quality) หรือลักษณะที่ (Inborn Quality) หรือลักษณะที่ได้มาแต่กำเนิด (Ascription) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สถานภาพ ของครอบครัว กับตัวแปรที่มาจากกรกระทำด้วยความสามารถ (Achievement) เช่น หน้าที่การงาน ที่เลื่อนสูงขึ้นเพราะมีระดับการศึกษาสูงขึ้น ตัวอย่างที่เกี่ยวกับตัวแปรนี้จะเห็นได้ว่า ผู้กระทำมีความสัมพันธ์กับคนที่ตนรู้จักเท่านั้น เพราะเขามีคุณสมบัติที่ตนรู้จักแต่จะไม่คบกับคนทั่ว ๆ ไปก็ได้ ที่มี ความสามารถในด้านการงานซึ่งได้แสดงผลงานให้เห็น

5. ตัวแปรที่ยึดกับหน่วยในลักษณะที่ถือว่าตนเองเป็นสำคัญ (Self Orientation) กับ ตัวแปรที่เน้นกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก (Collectivity Orientation) เป็นสำคัญ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็คือบาง ระบบสังคมจะเน้นที่บุคคลมากกว่ากลุ่ม แต่บางสังคมอาจจะเน้นกลุ่มมากกว่าบุคคลก็ได้

นอกจากแบบแผนของตัวแปรต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นการที่สมาชิกในสังคมได้กระทำ ระหว่างกันแล้ว กระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดเป็นระบบสังคมขึ้นนั้น เพราะมีระบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ระบบการติดต่อ (Communication) มีภาษาเป็นสื่อสำคัญในการเกิดการกระทำ ระหว่างกันขึ้น
2. ระบบการรักษาขอบเขตทางสังคม (Boundary Maintenance) โดยการควบคุมการ รักษาความสมดุลในสังคม เพื่อให้สมาชิกในระบบสังคมมีส่วนร่วมในบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ เป็นต้น
3. ระบบบุคลิกภาพ วัฒนธรรม และสังคม เป็นระบบที่เกื้อกูลสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
4. ระบบการควบคุมทางสังคมเพื่อมิให้สมาชิกฝ่าฝืนบรรทัดฐานในสังคม
5. ระบบการอบรมขัดเกลา (Socialization) กระบวนการนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับ ค่านิยม ความเชื่อ ความซึมซาบในบุคลิกภาพ อบรมสั่งสอนบทบาทจนมีสถานะเปลี่ยนเป็นสถาบัน ขึ้น พาร์สัน มีความคิดเห็นว่าการกระทำของบุคคลในสังคมจะต้องมีลักษณะการสมัครใจ ต้องการที่จะกระทำเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้กระทำนั้นจะต้องมีความเชื่อ ค่านิยมที่เป็น แนวทางไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้กระทำนั้นจะต้องมีความเชื่อ ค่านิยมที่เป็นแนวทาง

ไปสู่เป้าหมายนั้น นอกจากนี้สถานการณ์ต่าง ๆ ก็จะเป็นเครื่องชี้ว่าผู้กระทำจะมีพฤติกรรมอย่างไรบ้าง บทบาทและสถานภาพของบุคคลต่าง ๆ ได้กระทำต่อกันจนเป็นระบบสังคมซึ่งระบบสังคมมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ระบบสังคมประกอบขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ เช่น บทบาท องค์การ สถาบัน เป็นต้น ซึ่งได้ทำหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและระยะเวลาอันพอสมควร
2. ระบบสังคมมีแนวโน้มที่จะรักษาขอบเขตสังคม เพื่อป้องกันการแทรกแซง หรือการทำลายจากระบบอื่น
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในส่วนต่าง ๆ ของระบบก็เพื่อความอยู่รอดเพื่อทำหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

วิวัฒนาการของทฤษฎีต่อมารวมเอาสังคมกับระบบเข้าไปด้วย โดยบอกว่าโครงสร้างของสังคมอาจจัดเป็นระบบได้หลายระบบแต่ระบบก็จะมีหน้าที่ต่าง ๆ กันแล้วก็รวมเอาสังคมกับสมดุล (equilibrium) เข้ามาด้วย โดยบรรยายว่าระบบต่าง ๆ ของสังคมจะปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันทำให้เกิดดุลยภาพหรือสังคมเกิดความมั่นคงอยู่ได้ แต่สังคมก็ไม่ได้อยู่นิ่งหรือคงอยู่กับที่ เติบโตเจริญก้าวหน้า หรือยุบหดเสื่อมโทรมลงได้ ทั้งที่ยังมีดุลยภาพอยู่ ดุลยภาพอย่างนี้ เรียกว่า ดุลยภาพเคลื่อนที่ (moving equilibrium)

แรดคลิฟฟ์บราวน์ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากเดิร์คไฮม์ ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า บรรทัดฐานต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมความรู้สึกและพิธีกรรมต่าง ๆ มีอำนาจเหนือปัจเจกบุคคลและช่วยยึดสังคมเข้าไว้ด้วยกัน และได้ให้แนวคิดที่ว่าสังคมต่างประกอบไปด้วยโครงสร้างและกิจกรรมต่าง ๆ โครงสร้างทางสังคมคือแบบแผนที่อยู่ได้นาน โดยประชากรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โครงสร้างจะได้มาจากการกระทำระหว่างกันทางสังคม จากบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของพฤติกรรม และหน้าที่สำคัญของโครงสร้างอีกอย่างหนึ่งได้แก่ การทำให้เกิดเสถียรภาพทางสังคมและการคงอยู่ของระบบสังคม

ความเจริญ หรือความเสื่อมของสังคมก็ขึ้นอยู่กับหน้าที่ และโครงสร้างนี้เองถ้า โครงสร้างเพิ่มส่วนประกอบมากขึ้น ส่วนประกอบเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่แตกต่าง หรือเฉพาะเรื่อง เฉพาะด้านไม่เหมือนกับส่วนที่แยกออกมาก็เรียกว่า สังคมมีความเจริญเติบโตแล้วถ้าส่วนต่าง ๆ ของ โครงสร้างหดหายไปโดยไม่ปฏิบัติหน้าที่อันจำเป็น สังคมนั้นก็เสื่อมลง

นักสังคมวิทยาในหมู่นักโครงสร้าง-หน้าที่นิยมมองเห็นสังคมมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. สังคมในฐานะที่เป็นระบบ ที่มีอาณาเขตแน่นอนเป็นสังคมที่วางระเบียบตนเอง ควบคุมตนเอง (self-regulating) โดยมีแนวโน้มที่ส่วนประกอบต่าง ๆ พึ่งพาอาศัยกันและรักษา ดุลยภาพไว้ได้

2. ในฐานะที่เป็นระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลายสังคม มีความต้องการจำนวนหนึ่ง (need or requisites) ซึ่งเมื่อสนองได้แล้วจะทำให้สังคมดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนต่าง ๆ สามารถพึ่งพากันได้ (homeostasis) ซึ่งเมื่อสนองได้แล้วจะทำให้สังคมดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนต่าง ๆ สามารถพึ่งพากันได้ (homeostasis) และสามารถรักษาดุลยภาพไว้ได้

3. เมื่อเป็นดังนั้น การวิเคราะห์ระบบที่บำรุงรักษาตนเอง (สังคม) เชิงสังคมวิทยาจึง ควรต้องมุ่งสนองความต้องการจำเป็นของส่วนประกอบต่าง ๆ ของสังคม ซึ่งการกระทำเช่นนั้นจะส่ง ผลให้เป็นการรักษาความพึ่งพากันและดุลยภาพแล้ว

4. ในระบบที่มีความต้องการจำเป็นนี้ สังคมจึงจะต้องมีโครงสร้างแบบใดแบบหนึ่ง ขึ้นมา เพื่อเป็นหลักประกันให้มีการพึ่งพา (homeostasis) ดุลยภาพ (equilibrium) และการมีชีวิต (survival) อาจกล่าวได้ว่าโครงสร้างหลายโครงสร้างสามารถสนองความต้องการจำเป็นอันเดียวกันได้แต่ โครงสร้างจำนวนจำกัดเท่านั้น ที่สามารถสนองความต้องการจำเป็นใด ๆ หรือความต้องการจำเป็น หลายอย่างได้ ในขณะเดียวกัน

ทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ (Symbolic Interactionism)

นักทฤษฎีในกลุ่มนี้มีหลายคน เช่น มีดด์ บลูมเมอร์ และ กอฟฟ์แมน แนวคิดที่สำคัญ คือ การกระทำระหว่างกันของบุคคลในสังคมเนื่องมาจากสัญลักษณ์โดยเฉพาะภาษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการติดต่อ ทำให้มนุษย์มีความผูกพันและสัมพันธ์กันจนสร้างเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสังคมขึ้น

การกระทำระหว่างกันทางสังคม (Social Interaction) หมายถึง การกระทำของบุคคลอีกคนหนึ่ง ไม่ว่าจะกระทำนั้นจะเป็นไปในทิศทางเดียว เช่น การโฆษณาสินค้าในโทรทัศน์ หรือเป็นการกระทำทั้งสองฝ่าย เช่น การสนทนาระหว่างนาย ก กับ ข ถือเป็น การกระทำระหว่างกันทั้งสิ้น ซึ่งต้องมีการใช้สัญลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่งสื่อความหมายระหว่างกัน เช่น การโฆษณาสินค้า ใช้ ภาษา รูปภาพ ประกอบกับกริยาท่าทางซึ่งมีความหมาย สื่อความหมายกันได้ ดังนั้นการกระทำระหว่างกันทางสังคม จึงเป็นการกระทำระหว่างกันทางสัญลักษณ์ด้วย (Symbolic Interaction) ด้วย

George Herbert Mead นักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกันได้เสนอว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลในสังคมนั้นอยู่ที่การมี และการใช้ความหมายร่วมกัน (Shared Meaning) การกระทำระหว่างกันของบุคคลในสังคมจนเกิดเป็นความสัมพันธ์กันขึ้นนั้น เป็นเพราะการใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน กล่าวคือ มนุษย์กับสังคมมีความสัมพันธ์ต่อกัน มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในสังคมและสังคมก็จำเป็นต้องมีมนุษย์ที่อาศัยและมีการกระทำต่อกัน ทั้งมนุษย์กับสังคมจึงต้องพึ่งพาอาศัยกัน และแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อความอยู่รอดของทั้งสองฝ่าย เพราะฉะนั้นกระบวนการของการกระทำระหว่างกัน (Social Interaction) จึงมีความสำคัญมาก

มีดด์ อธิบายเพิ่มเติมว่า ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคมซึ่งเน้นในเรื่องการกระทำระหว่างกันนั้น จะต้องมีความตั้งใจด้วย ในตัวบุคคลหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยส่วนประกอบ 1 กับ Me เพื่อแก้ไขปัญหาหรือกระทำต่อคนอื่น

I เป็นความต้องการเฉพาะตัวที่ปลูกฝังอยู่ในลักษณะทางชีวภาพของบุคคล และมีอิทธิพลในตนเอง เช่น เสรีภาพ การสร้างสรรค์ ความรู้สึกภายใน ซึ่งอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้

Me เป็นความคิดของบุคคลว่า ตนเองควรมีพฤติกรรมอย่างไร ประกอบด้วยทัศนคติทั้งของตนเองและบุคคลอื่น ซึ่งตนเองเข้าใจหรือคาดหวัง บทบาท ความกดดันจากสังคม ค่านิยม ในสังคม

บุคคลจะตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือไม่อย่างไรจะขึ้นอยู่กับ I กับ Me ว่าฝ่ายใดจะมีมากกว่ากัน สรุปแล้วทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ของมิดด์ ได้เน้นถึงความสัมพันธ์ของสัญลักษณ์ที่มนุษย์ได้ใช้ร่วมกัน การรวมกลุ่มทางสังคมเกิดจากความตั้งใจ การกระทำด้วยความตั้งใจ ทำทางที่แสดงออกจะเป็นไปในด้านภาษาสัญลักษณ์ จะเป็นเครื่องกระตุ้นให้อีกบุคคลหนึ่งแสดงโต้ตอบความหมายนั้น ๆ จนเกิดความสัมพันธ์กันขึ้น

เฮร์เบิร์ต บลูมเมอร์ (Herbert Blumer) ได้เสนอว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มต่าง ๆ เกิดจากผลของการที่บุคคลแปล หรือกำหนดความหมายของการกระทำต่อกัน การมีปฏิริยาโต้ตอบมิได้มีโดยตรงต่อการกระทำของบุคคล แต่เพราะปฏิริยาต่อความหมายของการกระทำ หรือการแสดงออก เพราะฉะนั้นความสัมพันธ์จึงเป็นการใช้สัญลักษณ์ การตีความ และการแสวงหาความหมายที่แท้จริงของการกระทำต่าง ๆ การแสดงออกในลักษณะกระทำต่อกัน หรือปฏิริยาต่อกันต้องอยู่ในรูปของกระบวนการที่บุคคลทั้งหลายเข้าใจในเหตุการณ์ ให้ความหมายและตัดสินใจที่จะมีการกระทำโต้ตอบ แนวความคิดของบลูมเมอร์จึงเป็นการอธิบายที่เน้นถึงการตีความเพื่อให้รู้ความหมายที่แท้จริงนั่นเอง

เออร์วิง กอฟฟ์แมน (Erving Goffman) มีแนวความคิดว่า การจัดระเบียบทางสังคม จะอยู่ในรูปของความสัมพันธ์แบบการแสดงละครต่อกันของมนุษย์ กล่าวคือ ทุกคนต้องแสดงบทบาท อย่างไม่จริงใจ การสวมหน้ากากเข้าหากัน โดยที่บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะสร้างความประทับใจเป็น สำคัญ (Impression Management) เช่น คนเสิร์ฟอาหารจะปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างดีด้วยกิริยามารยาท เรียบร้อย แต่โดยความเป็นจริงอาจจะมีบุคลิกภาพที่ตรงกันข้าม เพราะฉะนั้นคนเสิร์ฟอาหารต้องทำ ตามบทบาทที่ดีต่อลูกค้าไว้เสมอ แม้ว่าภายในจิตใจอาจจะมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องเงินทองก็ตาม

โดยสรุปทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ เป็นการกระทำระหว่างกันในรูปแบบของ การจัด ระเบียบทางสังคมโดยมีข้อสมมติฐานดังนี้

1. เนื่องจากพฤติกรรมเป็นการตอบโต้ หรือปฏิกิริยาของกระบวนการที่บุคคลต่าง ๆ แปลความหมาย ประเมินผล และให้ความหมายตามเนื้อหาสาระที่บุคคลได้กระทำต่อกัน การจัด ระเบียบทางสังคมจึงมีลักษณะเป็นกระบวนการมากกว่าที่จะเป็นโครงสร้าง
2. โครงสร้างทางสังคมเป็นปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ ที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่ทำให้การกระทำ ของปัจเจกบุคคลหยุดชะงัก การที่จะเข้าใจแบบแผนของการจัดระเบียบทางสังคม จะต้องยอมรับว่า แบบแผนต่าง ๆ เหล่านี้เป็นพฤติกรรมปลีกย่อยของปัจเจกบุคคล
3. ขณะที่การกระทำมีลักษณะเป็นการกระทำที่ซ้ำ ๆ และมีโครงสร้างในเรื่องการ กระทำนั้น ๆ โดยการนิยามสถานการณ์และการคาดหวังที่เห็นอย่างเด่นชัด ธรรมชาติของสัญลักษณ์ แสดงให้ทราบถึงความสามารถสำหรับการใช้สัญลักษณ์ใหม่ ๆ ผลก็คือ ทำให้มีการแปลความหมาย ใหม่ การประเมินผลใหม่ การนิยามใหม่ และการกำหนดพฤติกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ โครงสร้าง สังคมที่มีอยู่เดิมจึงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ด้วยเสมอ ทั้งนี้เพราะเป็นการกระทำระหว่างกันนั่นเอง
4. แบบแผนของการจัดระเบียบทางสังคมเป็นตัวแทนปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ ที่เกิดขึ้น ทันทีทันใด ซึ่งสามารถรักษาไว้เสมือนเป็นเรื่องราวต่าง ๆ ที่นิยามสถานการณ์ต่าง ๆ ของผู้กระทำ อย่างไรก็ตามกระบวนการสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดและสนับสนุนแบบแผนเหล่านี้ สามารถ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงตลอดจนสามารถเปลี่ยนแปลงแบบแผนนั้น ๆ ได้อีกด้วย

ทฤษฎีองค์การ (Organization Theories)

Frederick W. Taylor ได้เสนอผลงานไว้ใน Shop Management หรือ The Science of Industrial Management ว่า “วิธีที่จะดูว่าการจัดองค์การและการบริหารงานของโรงงานจะสำเร็จหรือไม่นั้น ต้องดูว่าค่าใช้จ่ายที่ลงไปนั้นเป็นค่าใช้จ่ายที่น้อยที่สุดแล้วหรือยัง และผลผลิตที่ออกมามีคุณภาพได้มาตรฐานหรือไม่ และฝ่ายจัดการที่ดีที่สุดคือผู้ที่สามารถจัดองค์การในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และได้รับค่าตอบแทนสูงสุด”

Fayol ได้มองการบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยเชื่อว่ามีหลักการบริหารที่สามารถนำไปใช้ได้เป็นการทั่วไปทั้งงานของเอกชนหรือของรัฐ ได้แก่ หลักของฝ่ายจัดการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) เรียกว่า “POCC” นอกจากนี้ได้กำหนดหลักทั่วไปในการบริหารเพิ่มเติมอีก 14 ข้อ คือ

1. ควรมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ
2. อำนาจและความรับผิดชอบของคณงานควรจะได้สัดส่วนกัน
3. คณงานควรจะรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด
4. คณงานจะต้องมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
5. หน่วยงานจะต้องกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้แน่นอน
6. คณงานควรจะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ
7. การกำหนดอัตราค่าจ้างควรพิจารณาตามเนื้องาน
8. การบริหารงานที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นการรวมอำนาจ
9. จะต้องกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างแน่นอน
10. ควรกำหนดระเบียบการบริหารไว้อย่างชัดเจน
11. ควรจะให้ความยุติธรรมแก่คณงานโดยเสมอหน้ากัน
12. คณงานจะต้องมีความมั่นคง และได้รับหลักประกันในงานที่กำลังทำอยู่

13. ควรมีความคิดริเริ่มและการวางแผนไว้ล่วงหน้าสำหรับการบริหาร
14. คนงานควรจะทำงานเป็นทีมและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

สำหรับด้านศีลธรรมของการบริหาร (Fayol) เสนอว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารควรจะเสียดุลผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของหมู่คณะ

Gulick ได้เสนอหลักการที่เรียกว่า POSDCORB ประกอบด้วย การวางแผนหรือกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า (Planning) การจัดองค์การหรือแบ่งส่วนราชการ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordination) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) การจัดงบประมาณของหน่วยงาน (Budgeting) และ Gulick เสนอความเห็น ว่า “การบริหารเป็นเรื่องที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ศาสตร์ของการบริหาร จึงเป็น ระบบของความรู้ (System of Knowledge) ซึ่งจะช่วยให้คนเราได้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลเหนือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เมื่อเราได้รวบรวมคนให้เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนรวม”

Mooney ได้มองว่าองค์การเป็นรูปแบบของความพยายามของมนุษย์ที่จะกระทำสิ่งใดให้สำเร็จอย่างกลมกลืนและประสานกัน และได้ให้ความสำคัญแก่การประสานงานเป็นอันดับแรก การประสานงานดังกล่าวมีทั้งแนวตั้ง (Perpendicular or Vertical) มีหัวหน้าอยู่จุดสูงสุดประสานงานโดยใช้ภาวะความเป็นผู้นำ การมอบหมายอำนาจตามสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ ส่วนการประสานงานในแนวนอนเป็นการล้างสมองให้ทั้งสองฝ่ายหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานช่วยอำนวยการ (Staff) ในระดับเดียวกันได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล”

Waber ได้นำเสนอ องค์การแบบระบบราชการโดยอาศัยความมีเหตุผลและตามตัวบทกฎหมาย หมายถึง รูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งขององค์การทางสังคม ที่ยึดหลักการบริหารที่อาศัยเหตุผล ความสามารถที่จะพยากรณ์พฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ได้ การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

การใช้หลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามกฎหมาย

Simon มององค์การว่าเป็นรูปแบบที่สลับซับซ้อนของการสื่อสารและความสัมพันธ์อื่นใดในหมู่คนที่อยู่ในองค์การ นั่นก็คือ รูปแบบที่สลับซับซ้อนของการสื่อสารความนี้จะเป็นเครื่องนำมาซึ่งข่าวสาร ข้อสมมติ เป้าหมาย และทัศนคติ ซึ่งจะเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ และเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ การตัดสินใจดังกล่าวเป็นผลของปฏิกริยาโต้ตอบระหว่างความมีเหตุมีผลในวงจำกัด ข้อเท็จจริงและค่านิยม อำนาจบังคับบัญชา การสื่อสารความ และผู้ที่ศึกษาปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมเกี่ยวกับการตัดสินใจในองค์การจะต้องยึดหลัก Logical positivism

Barnard มองว่า องค์การเป็นระบบของการรวมแรงร่วมใจกันอย่างมีสติอันแรงกล้าของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปหรือมากกว่าเพื่อกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จ ความร่วมแรงร่วมใจดังกล่าวนี้เกิดจากความสามารถขององค์การที่จะก่อให้เกิดวัตถุประสงค์อันเดียวกันระหว่างองค์การและสมาชิก จากความเต็มใจของสมาชิกในอันที่จะเข้าไปปฏิบัติงาน และจากการสื่อสารความอย่างมีประสิทธิภาพ บาร์นาร์ดมีความรู้สึกว่องค์การปฏิบัติภารกิจโดยพยายามใช้การสื่อสารความเป็นตัวเชื่อมระหว่างการโน้มน้าวจิตใจให้คนปฏิบัติงานโดยองค์การ และความเต็มใจของคนงานที่จะปฏิบัติงานตามที่องค์การร้องขอ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การโน้มน้าวจิตใจเป็นหน้าที่ขององค์การที่พยายามจะเพิ่มแรงจูงใจหรือทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน ส่วนความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของคนงานตามคำร้องขอขององค์การเป็นหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ ด้วยเหตุนี้บาร์นาร์ดจึงเชื่อว่าภารกิจของผู้บริหารก็คือ พยายามที่จะทำให้คนงานมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ทรรศนะของบาร์นาร์ด แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา มีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจที่ใช้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน ด้วยเหตุนี้ บาร์นาร์ดจึงเสนอว่า หากองค์การประสงค์จะมีชีวิตอยู่และเจริญรุ่งเรืองจำเป็นจะต้องพยายามโน้มน้าวจิตใจสมาชิก การโน้มน้าวจิตใจดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ การโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป การโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง

เจาะจงนั้นได้แก่สิ่งเหล่านี้ คือ 1) การหาแรงจูงใจที่เป็นวัตถุ และสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย 2) ความพึงพอใจที่เกิดจากสิ่งที่มีใช้วัตถุ เช่น เกียรติศักดิ์ 3) ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตั้งถาม เช่น ความภาคภูมิใจ การให้บริการที่มีค่าแก่ลูกค้า และความจงรักภักดี อีกประการหนึ่งของบาร์นาร์ด ก็คือ การมองว่าองค์การเป็นระบบทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยองค์การที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยบาร์นาร์ดมองว่าองค์การที่เป็นทางการเกิดจากองค์การที่ไม่เป็นทางการมาก่อน และองค์การที่เป็นทางการเป็นผู้สร้างองค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้น ทางการนี้มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การที่เป็นทางการ

Likert ผลงานที่สำคัญของไลเกิร์ต ได้แก่ การแบ่งการบริหารงานออกเป็นระบบต่าง ๆ การดำเนินงานในแง่ต่าง ๆ แต่ระบบ กระบวนการในการสื่อสารความ โดยไลเกิร์ตได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ระบบเรียงตามน้ำหนักของความเป็นเผด็จการ - การมีส่วนร่วม (ประชาธิปไตย) จากซ้ายไปขวาดังนี้ คือ 1) ระบบเผด็จการแบบแสวงหาผลประโยชน์จากคนงาน (Exploitive authoritative) 2) ระบบเผด็จการแบบมีเมตตา (Benevolent authoritative) 3) ระบบปรึกษาหารือ (Consultative) และ 4) ระบบการมีส่วนร่วม (Participative group) และจากผลการวิจัยเชิงประจักษ์ของ ไลเกิร์ตเองพบว่า หากหน่วยงานธุรกิจพยายามใช้ระบบที่เปิดโอกาสให้คนงานได้เข้ามามีส่วนร่วมมากเพียงใด ก็ยิ่งทำให้ผลผลิตของคนงานดีขึ้น และคนงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การมากขึ้นเพียงนั้น นอกจากนี้ องค์การยังสามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้ด้วย

Argyris เชื่อว่า คนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคน เด็กต้องการที่จะคิดอย่างอิสระ หรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตัวเองเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ แต่ความต้องการกลับถูกขัดขวางโดยกฎระเบียบขององค์การที่เป็นทางการ คนงานจึงไม่สามารถจะนำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลได้ ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของคนงาน และวัตถุประสงค์ขององค์การที่เป็นทางการนี้เองที่ทำให้คนงานมีความว่าวุ่นใจในการทำงานและตีตนออกห่างจากองค์การที่เป็นทางการ มีความว่าวุ่นใจมากขึ้นเพียงใด ก็ยิ่งจะพยายามรวมตัวกันเป็นองค์การที่ไม่เป็นทางการเพื่อต่อต้านระเบียบกฎเกณฑ์และคำสั่ง ฝ่ายองค์การที่เป็นทางการก็ไม่ยอมแพ้เช่นกัน ยิ่งคนงาน

พยายามต่อต้าน ก็ยิ่งพยายามสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาบังคับคนงานมากขึ้นเพียงนั้น ผลที่ตามมาก็คือความขัดแย้งระหว่างคนงานและองค์กรจะกลายเป็น “กงเวียนกำเกวียน” หรือ “วงจรแห่งความชั่วร้าย” ไปในที่สุด เพื่อแก้ข้อขัดแย้งอันนี้ อาร์จิสเสนอว่าหน่วยงานที่เป็นทางการควรจะเปิดโอกาสให้คนงานได้ทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง และให้ความสนใจแก่งานที่คนงานทำ และให้ความสำคัญแก่คนงานมากขึ้น

Maslow มองว่าคนงานมีความต้องการหลายระดับซึ่งอาจจะเรียงจากต่ำไปหาสูงได้ ดังนี้ คือ ความต้องการทางด้านกายภาพ (ปัจจัยสี่ + กามารมณ์) ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคมที่ตนอาศัยหรือทำงานอยู่ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการชั้นสูงสุดก็คือ ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง และเมื่อใดก็ตามที่ความต้องการชั้นต่ำได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว คนงานก็จะมีความต้องการชั้นสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ หน้าที่ขององค์กรก็คือ จะต้องคอยดูว่าความต้องการของคนงานอยู่ในระดับใด และพยายามสนองตอบความต้องการเหล่านั้นให้ได้

Alderfer ได้แบ่งกลุ่มความต้องการของคนงานตามแบบมาสโลว์ออกเป็น 3 กลุ่ม ด้วยกัน กลุ่มแรกได้แก่ ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน กลุ่มที่สอง ได้แก่ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ส่วนกลุ่มสุดท้าย ได้แก่ ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม (Growth needs) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization) ของมาสโลว์นั่นเอง ที่จริงแล้วข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ ก็คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่กลุ่มความต้องการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) แอลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างก็ได้

Herzberg มองว่าความต้องการมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนงานในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ความต้องการดังกล่าวอาจจะแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการต่อ “ปัจจัยอนามัย” (Hygiene factors) และความต้องการต่อ “ปัจจัยมูลเหตุจูงใจ” (Motivation factors) และความต้องการทั้ง 2 ประเภทนี้มีความเป็นอิสระจากกัน ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งรวมถึงนโยบายของบริษัท การบริหาร การควบคุมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงิน สถานภาพ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน หากขาดปัจจัยอนามัยเหล่านี้แล้ว คนงานจะไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ และถึงแม้ว่าคนงานจะได้รับการสนองตอบเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ ก็มิได้ทำให้พวกเขามีมูลเหตุจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด การสนองตอบความต้องการต่อปัจจัยอนามัย ก็เพียงพอเพื่อป้องกันมิให้คนงานแสดงความไม่พอใจต่องานเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยมูลเหตุจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งรวมถึงความสำเร็จ การที่คนอื่นยอมรับผลงานของตน ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น งานที่ท้าทาย และความเจริญงอกงามและพัฒนาการ เป็นต้น หากมีปัจจัยมูลเหตุจูงใจเหล่านี้คนงานจะมีความรู้สึกว่าคุณเองมีมูลเหตุจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และถึงแม้ว่าจะขาดสิ่งเหล่านี้ คนงานก็จะไม่รู้สึกว่าคุณไม่มีความพึงพอใจต่องานแต่อย่างใด

แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง วิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า หรือแรงจูงใจ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ

John S. Guilford and David E. Gray ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แรงจูงใจว่า แรงจูงใจคือ สิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้า นำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวเอง

Andress ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ เป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์

Barelson and Steiner ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ สถานการณ์ภายในซึ่งไปกระตุ้น และริเริ่มเรื่องของกิจกรรม และการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

James C. Davies นิยามคำว่า แรงจูงใจ คือ การแสดงหาหนทางให้ได้มาซึ่งความพอใจในแต่ละขั้นของความต้องการอันเป็นแบบแผนพฤติกรรมของมนุษย์

สมพงษ์ เกษมสิน นิยามแรงจูงใจ คือ ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ

ซูบ กาญจนประกร กล่าวว่า แรงจูงใจคือ การกระตุ้นหรือการเร้าที่เป็นเครื่องช่วยให้การกระทำสำเร็จลุล่วงไป

นิยามในเชิงจิตวิทยาสังคม แรงจูงใจ คือ สภาวะภายในตัวอินทรีย์ที่กระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกไปในทิศทางที่กำหนด เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ สภาวะภายในตัวอินทรีย์เกิดจากความต้องการ ซึ่งทำให้ร่างกายขาดดุลย์ และเกิดแรงขับกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย ตัวอย่างพฤติกรรมที่ทำอย่างมีแรงจูงใจ เช่น เวลาหิว ความหิว จะกระตุ้นให้เราอยู่เฉยไม่ได้ ต้องออกเดินกำหนดทิศทางไปหาแหล่งที่จะได้อาหาร เป็นต้น

Hull and Spence กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์คือ สิ่งตอบสนองของความต้องการของตนเอง ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่ชักจูงให้มนุษย์ดิ้นรนไปหาพฤติกรรม จึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของแรงขับตลอดเวลา

John M. Atkinson นักจิตวิทยาผู้มีชื่อเสียงในเรื่องแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการของบุคคลที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เขากล่าวว่าแนวโน้มในการทำงานให้สำเร็จเป็นสภาพจูงใจที่เรียนรู้ได้จากความสนใจต่องานและบุคคล โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดมาตรฐานความสำเร็จของงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละคนก็จะแข่งกับมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้

J. Kogan and E. Havemann ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคน อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะผลักดันให้คนพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่าง ๆ การจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย

Sanford and Wrightsman ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ เป็นความรู้สึกซึ่งไม่อยากจะหยุดยั้ง เป็นการขาด เป็นพลังอะไรก็ตามที่มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงบางอย่างมนุษย์เองก็จะทำอะไรบางอย่าง ซึ่งเป็นการกระทำเพื่อที่จะตอบสนองสภาวะการณ์ที่เรียกว่าสภาพไม่หยุดหย่อน หรือสภาพการขาดหรือทดแทนพลังบางอย่าง

แรงจูงใจ อาจเกิดได้จาก สิ่งเร้าทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้านำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าจากภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ความต้องการ (Need) เป็นแรงขับหรือพลังผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากภายในร่างกายมนุษย์ ความต้องการอาจแบ่งออกเป็น

1. ความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เป็นความต้องการทางร่างกายของมนุษย์ ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น ความหิวกระหาย เป็นต้น
2. ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ หรือความต้องการที่มีได้เกิดแก่มนุษย์แต่กำเนิด แต่เกิดจากการสะสมของประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามสภาพแวดล้อม และการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

รศ.สุพัศรา สุภาพ (2540) ได้ให้แนวคิดว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง เช่น

- 1.งาน งานแต่ละอย่างจะเหมาะกับคนบางประเภท ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง
- 2.ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จูงใจให้คนอยากทำงานถ้าได้รู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก
- 3.คน หรือผู้คนรอบตัว เช่น นาย, ลูกน้อง, เพื่อนร่วมงาน โดยบุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้คนเราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน
- 4.โอกาส การที่มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ย่อมเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงาน
- 5.สภาพแวดล้อม ต้องมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น บ้านที่มีความสุข

6.สวัสดิการ หรือ การให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน เช่น การรักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น เพราะคนที่ทำงานจะมีความมั่นใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งในยามทุกข์

7.การบริหารงาน ได้แก่การให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน ทั้งการรับคนเข้าทำงานหรือ การพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งการมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ

8.ความมั่นคง ได้แก่ความสามารถขององค์กรที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมั่นคงจะทำให้ผู้นำมีความมั่นคง และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้องค์กรก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

9.ความต้องการทางสังคม คนต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.(สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2537) ได้สรุปรายงานผลการวิจัย เรื่อง การศึกษามลกระทบจากการเดินเรือโดยสาร ของกรุงเทพมหานคร ว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการให้บริการเรือโดยสารใน คลองแสนแสบ คลองลาดพร้าว คลองพระโขนง และคลองผดุงกรุงเกษม ไว้ 3 ด้าน คือ

- ปัญหาและอุปสรรคด้านการสนับสนุนและควบคุมกิจการเดินเรือโดยสาร ได้แก่ สภาพลำคลองบางจุดมีระดับน้ำน้อยในฤดูแล้ง และมีระดับน้ำสูงเกินไปในฤดูฝน ทำให้เรือแล่นผ่านไม่สะดวก ไม่ปลอดภัยในช่วงเวลาดังกล่าว สะพานบางแห่งสร้างไว้ต่ำ เรือแล่นผ่านไม่ได้ถ้าระดับน้ำขึ้นสูง สภาพน้ำในคลองเน่าเสียและส่งกลิ่นเหม็น ทำเทียบเรือบางแห่งไม่ได้มาตรฐาน หรือชำรุดทรุดโทรม การรักษาความสะอาดไม่ดีพอ รวมทั้งการติดตั้งไฟ แสงสว่างไม่เพียงพอ ทำให้เกิดอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยสำหรับผู้ใช้บริการได้ง่าย ป้ายบอกทิศทางไปทำเทียบเรือในบางจุดไม่มีเรือหรือลบลื่อนมองเห็นได้ยาก การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนสนใจนิยมมาใช้บริการเรือโดยสารยังมีน้อย และขาดความต่อเนื่อง การตรวจสอบควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับในการเดินเรือโดยสาร ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีการฝ่าฝืนละเมิดกฎระเบียบต่าง ๆ อยู่เสมอ

- ปัญหาอุปสรรคด้านผู้ประกอบการเดินเรือโดยสาร ได้แก่ ผู้ประกอบการนำเรือหางยาวมาวิ่งรับส่งผู้โดยสาร ทำให้เกิดเสียงดังและควันดำ สร้างความเดือดร้อนรำคาญ ให้แก่ผู้โดยสาร และผู้อยู่อาศัยริมคลอง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อ้างว่าประสบกับการขาดทุนหรือยังไม่มีกำไรพอเลี้ยงตัวเองโดยอ้างว่าการได้รับสิทธิเดินเรือจาก กทม. ในลักษณะเป็นการทดลองคราวละ 3 ปีนั้นสั้นเกินไป ผู้ประกอบการบางรายมีความรู้สึกว่าการกำหนดอัตราค่าโดยสารบางเส้นทางยังไม่สอดคล้องกับระยะทางและภาวะค่าครองชีพที่เป็นจริง ผู้ประกอบการไม่สามารถเดินเรือในบางช่วงเวลาได้โดยสะดวก เพราะระดับน้ำในคลองตื้นหรือขึ้นสูงจนเกินไป จนบางครั้งต้องหยุดการเดินเรือชั่วคราว ทำให้ขาดรายได้ไปจำนวนหนึ่ง

- ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ใช้บริการเรือโดยสาร เห็นว่า ควรดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยเร่งด่วน ได้แก่ ทำคลองให้สะอาดปราศจากกลิ่นเหม็น ทำความสะอาดท่าเทียบเรือ ป้องกันตะไคร่น้ำ ติดตั้งไฟฟ้าตามท่าเรือต่าง ๆ ทำท่าเทียบเรือให้มีความสะดวกกว่านี้ อบรมมารยาทพนักงานขับเรือ อบรมมารยาทกระเป๋ารถเรือ ติดเครื่องหมายและป้ายการเดินเรือ ลดราคาค่าโดยสารให้ถูกลงมาขยายเวลาการเดินเรือจนถึง 3 ทุ่ม เพิ่มจำนวนเรือให้มาก จัดทำป้ายบอกเส้นทางและเวลาการเดินเรือ จัดทำป้ายท่าเรือ เพิ่มเส้นทางเดินเรือให้มาก

2. โสภภาพรณ ปานชุ่มจิตร (2529) ได้ทำการศึกษาการสัญจรทางน้ำ เพื่อการขนส่งผู้โดยสารในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเส้นทางสัญจรหลัก และคลองเป็นเส้นทางสัญจรรอง โดยมีระบบเรือข้ามฟากและเรือด่วนเป็นระบบการสัญจรในแม่น้ำเจ้าพระยา และเรือหางยาวเป็นระบบการสัญจรในลำคลอง ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ทางฝั่งธนบุรี ในแต่ละวันจะมีผู้โดยสารเฉลี่ยประมาณ 201,636 คนต่อวัน เป็นการแบ่งเบาปริมาณการจราจรทางบกบนสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา ส่วนพฤติกรรมการเดินทางของผู้โดยสาร ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ของการเดินทางเพื่อไปทำงานและไปโรงเรียน ผู้โดยสารเหล่านี้เป็นผู้ที่สามารถเลือกการเดินทางได้ทั้งทางน้ำและทางบก แต่ที่เลือกใช้ทางน้ำเพราะสะดวกรวดเร็วกว่าทางบก

สำหรับปัญหาด้านการสัญจรทางน้ำ เป็นปัญหาทางกายภาพของเส้นทางน้ำ คือ ความตื้นเขินและแคบ ปัญหาเรื่องการให้บริการ เช่น อัตราค่าโดยสาร เวลาให้บริการ ทำเรือการเชื่อมทางน้ำกับทางบก ถ้าได้มีการปรับปรุงบริการเหล่านี้ให้ดีขึ้น ก็จะต้องดึงดูดให้ประชาชนมาใช้บริการมากยิ่งขึ้น

นอกจากนั้นควรให้มีการปรับปรุงเส้นทางน้ำ หรือคลองที่เชื่อมบริเวณที่อยู่อาศัยกับแหล่งงานที่อยู่ใจกลางเมือง เช่น คลองแสนแสบ เพื่อใช้เป็นเส้นทางสัญจรของประชาชนในการเข้าสู่เมือง เพื่อช่วยแบ่งเบาปัญหาการจราจรทางบกที่จะเพิ่มปริมาณมากขึ้นด้วย

3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รายงานผลการวิจัยตามโครงการวิจัยเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมไทยในรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เรื่อง คลองในกรุงเทพฯ : ความเป็นมา การเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่อกรุงเทพฯ ในรอบ 20 ปี (พ.ศ.2325 - 2525) สรุปว่า

ในกรุงเทพมหานครและบริเวณใกล้เคียง มีคลองขุดมาบ้างแล้วก่อนสมัยรัตนโกสินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการขุด คือ เพื่อประโยชน์ในทางยุทธศาสตร์การคมนาคม ขนส่ง และการค้าขาย ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะสืบมาถึงสมัยรัตนโกสินทร์ก่อนการทำสนธิสัญญาเบาริง ต่อมาภายหลังการทำสนธิสัญญาเบาริงแล้ว วัตถุประสงค์ในการขุดคลองด้วยเหตุผลทางยุทธศาสตร์หายไป แต่ยังคงวัตถุประสงค์เพื่อการคมนาคม ขนส่ง และค้าขายอยู่อย่างเดิม ในขณะที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเปิดพื้นที่เพาะปลูกข้าวเพิ่มขึ้นมาเป็นประเด็นสำคัญ เพราะในขณะนั้นโดยเฉพาะในสมัยรัชกาลที่ 5 ข้าวซึ่งเพิ่งถูกส่งเป็นสินค้าออกตามข้อกำหนดของสนธิสัญญาเบาริง ได้เริ่มมีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการของตลาดโลกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ปรากฏว่าในสมัยรัชกาลที่ 5 มีการขุดคลองใหม่และซ่อมคลองเก่าอย่างมากมายทั้งในกรุงเทพฯ และบริเวณใกล้เคียง

แนวความคิดทางการคมนาคมขนส่ง

Northam ได้อธิบายถึงการคมนาคมภายในเมืองว่าเกิดขึ้นเพราะพฤติกรรมทางพื้นที่ใน 3 ลักษณะ คือ

1. Complementarity การพึ่งพาซึ่งกันและกัน หมายถึง การแบ่งพื้นที่ของการบริโภคและการผลิต โดยอาศัยการคมนาคมเป็นตัวเชื่อมผู้บริโภค คือประชากรของเมืองมีจุดเริ่มต้นของการเดินทางและจุดหมายปลายทาง เพื่อหาซื้อสิ่งของที่ตนต้องการ แหล่งทั้งสองแยกกันโดยระยะทาง ระยะทางระหว่างแหล่งห่างกันเท่าใดการติดต่อก็คจะมีจำนวนน้อยลง ภายใต้สภาพการณ์เช่นนี้ระยะทางจะเป็นตัวเสียดทาน (Friction of Distance) ให้การติดต่อน้อยลง รวมทั้งตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ เพศ อาชีพ จุดมุ่งหมายของการเดินทาง และรายได้ของผู้เดินทางด้วย

2. Transferability การขนถ่ายย้ายแหล่ง นอกจากการพึ่งพาซึ่งกันและกันของพื้นที่การผลิตและการบริโภคแล้ว ยังต้องมีการขนถ่ายย้ายแหล่ง นั้นหมายถึงความสามารถของผู้ที่จะเดินทางไปสู่พาหนะสำหรับเคลื่อนที่ นอกจากนั้นตัวแปรในด้านราคาค่าขนส่งก็จะเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งต้องมีการพิจารณาและประเมินว่า การขนถ่ายจะคุ้มกับทุนหรือไม่ หรืออาจไม่มีพาหนะที่เหมาะสมในกรณีของผู้ที่มีรายได้น้อย การเดินทางไปยังจุดหมายปลายทาง มักใช้ยานพาหนะที่เป็นระบบขนส่งสาธารณะเท่านั้น

3. Intervening Opportunities โอกาสแทรกซ้อน หลักการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และการขนถ่ายย้ายแหล่ง จะมุ่งสนใจในเรื่องของระยะทางและราคา แต่หลักเรื่องโอกาสแทรกซ้อนจะให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงดึงดูดของการเดินทาง โอกาสในการเลือก โดยพิจารณาจากความใกล้เคียงความสะดวก และราคากับอีกเส้นทางหนึ่ง สมมติว่าเส้นทางแรก 5 กิโลเมตร อีกเส้นทางหนึ่ง 2 กิโลเมตร จากจุดเริ่มต้นเดียวกัน เส้นทางที่ 2 จะก่อให้เกิดโอกาสแทรกซ้อนเมื่อเปรียบเทียบกับเส้นทางที่ 1 ได้

การขนส่งภายในเมือง

ระบบการขนส่งภายในเมืองมีหลายแบบ แต่ละแบบจะกลายเป็นระบบโครงข่ายของตนเอง คือ ประกอบด้วยเส้นทาง สถานีต้นทางและปลายทาง บางระบบอาจบริการเพียงบางส่วนของเมือง หรือไม่ก็บริการทั้งเมืองในบางกรณีระบบการขนส่งอย่างหนึ่งช่วยเสริมอีกระบบก็ได้ ในขณะที่บางเมืองระบบทั้งสองอาจแข่งขันกัน ปัจจุบันตามเมืองใหญ่ ๆ มักจัดระบบขนส่งให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ในเมืองใหญ่ มีระบบการขนส่งหลายแบบ ข้อแตกต่างระหว่างระบบการขนส่ง อาจขึ้นอยู่กับว่าเป็นเจ้าของ การจัดการบริการหรือวิธีการขนส่ง รูปแบบของการขนส่งมีดังนี้

1. การขนส่งแบบเดี่ยว ได้แก่ รถยนต์ส่วนตัว และพาหนะส่วนตัวอื่น ๆ เช่น รถจักรยานยนต์ รถแท็กซี่
2. ระบบการขนส่งแบบกลุ่ม เช่น รถประจำทาง เรือข้ามฟาก รถไฟ เป็นต้น

หลักการพื้นฐานของการคมนาคม

1. การขนส่งเป็นตัวเชื่อมกิจการต่าง ๆ ของมนุษย์ เช่น
 - 1.1 การขนส่งวัตถุดิบ อาหาร
 - 1.2 การขนส่งผู้โดยสาร
 - 1.3 รถยนต์ส่วนบุคคลเพื่อธุรกิจส่วนตัว
 - 1.4 การบริการเคลื่อนที่ต่าง ๆ
2. ความแตกต่างในการเลือกใช้ยานพาหนะก็เพื่อจุดมุ่งหมายต่างกัน
3. การเดินทางจากบ้านไปทำงานเป็นการสัญจรหลัก และมีผลมากที่สุดในการทำให้เกิดช่วงของการจราจรติดขัด
4. ศูนย์กลางเมืองเป็นแม่เหล็กใหญ่ที่ดึงดูดให้มีปริมาณการสัญจรเข้าเมืองมากขึ้น

การขนส่งทางน้ำของกรุงเทพมหานคร

มานพ พงศทัต และ กิ่งเพชร ลิฬหาวีระ (2526) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปริมาณของผู้โดยสารเรือทั้ง 3 ประเภท คือ เรือหางยาว เรือข้ามฟาก และเรือด่วน เพื่อสร้างเป็นแผนที่ปริมาณการไหลของผู้โดยสารทางน้ำ (Waterway Traffic Volume) ใน 3 รูปแบบ คือ

1. ปริมาณการขนส่งผู้โดยสารทางน้ำตลอดปี
2. ปริมาณคนโดยสารเฉลี่ยตลอดวันธรรมดา
3. ปริมาณคนโดยสารเฉลี่ยต่อวันหยุด

จากการศึกษาพบว่า ปริมาณการขนส่งแตกต่างกันไม่มากนัก ยกเว้นปริมาณการขนส่งผู้โดยสารในวันธรรมดา ที่มีจำนวนมากที่บริเวณท่าเรือพรานนก และท่ารถไฟธนบุรี

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเรือหางยาวในเขตกรุงเทพมหานคร

Jocelyn V. Pinijarom (1961) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ระบบการทำงานของเรือหางยาว เฉพาะพื้นที่ฝั่งธนบุรี โดยใช้เส้นทาง 3 เส้นทาง เป็นตัวอย่าง คือ สะพานพุทธ-บางแกว, ท่าช้าง-บางเชือกหนัง, และท่าช้าง-บางใหญ่ โดยได้ศึกษาถึงบทบาทของเรือหางยาว ในฐานะเป็นพาหนะในการขนส่งที่สำคัญชนิดหนึ่ง ในพื้นที่ที่การคมนาคมทางบกยังเข้าไปไม่ถึง และยังสามารถศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการจัดการ ค่าโดยสาร ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ระยะเวลาที่รอและเทคนิคทางด้านวิศวกรรมด้วย เพื่อประเมินผลในด้านการบริการ

จากทฤษฎี และแนวความคิดที่ใช้ประกอบการศึกษา พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือโดยสารประจำทางของกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้ให้บริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องและปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการช่วยแก้ไขปัญหการจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาจึงได้นำมาตั้งเป็นสมมติฐานในการศึกษาต่อไป

กฎหมายและระเบียบจรรยาบรรณทางน้ำที่ผู้ขับเรือควรทราบ

กฎหมายและระเบียบจรรยาบรรณทางน้ำที่ใช้ในปัจจุบัน

คือ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 และพระราชบัญญัติป้องกันเรือโดนกัน พ.ศ.2522 รวมทั้งกฎกระทรวงอีกหลายฉบับ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งสาระสำคัญบางมาตราที่เกี่ยวกับการเดินเรือ มีดังต่อไปนี้

1. การใช้เรือ

1.1 ต้องได้รับใบอนุญาตใช้เรือจากกรมเจ้าท่า ซึ่งมีอายุใบอนุญาตไม่เกิน 12 เดือน

1.2 ก่อนจะได้รับใบอนุญาตใช้เรือ เรือลำนั้นต้องได้ใบรับรองการตรวจเรือ จากกรมเจ้าท่า โดยใบการตรวจเรือมีอายุ 12 เดือน

2. การควบคุมเรือ

2.1 ผู้ควบคุมเรือ ต้องได้รับประกาศนียบัตรผู้ควบคุมเรือ หรือนายท้ายเรือ โดยวิธีการสอบความรู้โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) ไม่มีความประพฤติเสียหายอันอาจนำมาซึ่งความไม่ปลอดภัย หรือความไม่สงบขึ้นในเรือ
- (3) ไม่เป็นผู้วิกลจริต
- (4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายพิการ จนไม่สามารถทำการตามตำแหน่งหน้าที่ได้
- (5) ไม่เป็นผู้มีโรคติดต่อ
- (6) มีสายตาและหูฟังเสียงได้ดี
- (7) อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
- (8) มีความรู้อ่านออกเขียนได้

2.2 ผู้ควบคุมเรือ ต้องได้รับประกาศนียบัตรฝ่ายช่างกลเรือ เพื่ออนุญาตให้เป็นผู้ใช้เครื่องจักรยนต์ โดยวิธีการสอบความรู้ด้วย

3. เรือกลลำน้ำ ต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 มีอุปกรณ์ประจำเรือกล และเครื่องทุชีพออย่างน้อย 2 พวง และเครื่องลอยน้ำให้พอเพียงสำหรับคนที่อยู่บนเรือถือตามขนาดของเรือ

3.2 มีคนประจำเรือ

3.3 มีเขตการเดินเรือเฉพาะในแม่น้ำ

3.4 บริเวณหัวเรือให้มีห้องลอย ตามรูปลักษณะของเรือ

4. การจอด

4.1 ห้ามจอดเรือกีดขวางทางเรือที่กลางลำน้ำ และห้ามจอดซ้อนคัน

4.2 ต้องจอดให้หัวเรือท้ายเรือหันตามยาวของทางน้ำ

4.3 กรมเจ้าท่ามีอำนาจสั่งห้ามใช้และให้แก้ไขท่ารับ-ส่ง คนโดยสารที่มีสภาพ

ไม่ปลอดภัย

4.4 ห้ามจอดผูกกับฝั่งแม่น้ำหลายลำจนยื่นลำมาในทางเรือเดิน หรือกีดขวาง

แก่การเดินเรือ

5. ทางเดินเรือ

5.1 เจ้าท่ามีอำนาจประกาศกำหนดทางเดินเรือ และควบคุมการเดินเรือในแม่น้ำลำคลองเป็นเฉพาะคราวได้

5.2 ในแม่น้ำลำคลองเรือที่เดินตามน้ำให้เดินกลางแม่น้ำหรือลำคลอง เรือที่เดินทวนน้ำให้เดินแอบฝั่ง หากไม่สามารถทำได้ให้เดินกลางร่องน้ำ

5.3 เรือที่จะเข้าท่าหรือจอดยังท่า ผู้ควบคุมเรือต้องใช้ความเร็วต่ำ และด้วยความระมัดระวัง ต้องใช้ความเร็วไม่เกินอัตราที่กรมเจ้าท่ากำหนด ห้ามแล่นตัดหน้าเรือกลที่กำลังเดินในระยะ 200 เมตร

5.4 นายเรือที่ได้รับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ทุกคนต้องใช้ความระมัดระวังในการควบคุมเรือเต็มความสามารถเพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ หรืออันตรายใด ๆ

6. การล้วงลำน้ำแม่น้ำ

6.1 ห้ามปลูกสร้างอาคารหรือสิ่งอื่นใดล้วงลำน้ำเข้าไปแม่น้ำลำคลอง ที่เป็นทางสัญจรของประชาชน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเจ้าท่า

6.2 ผู้รับอนุญาตปลูกสร้างอาคารหรือสิ่งอื่นใด ต้องเสียค่าตอบแทนรายปีไม่น้อยกว่าตารางเมตรละ 50 บาท หากใช้ประกอบธุรกิจเสียเป็น 2 เท่า หากไม่ได้รับให้ปลูกสร้างเสียเป็น 3 เท่า โดยค่าตอบแทนตกเป็นของกรุงเทพมหานคร

7. การทิ้งอับเจกลงในแม่น้ำเขตท่า

7.1 ห้ามทิ้งหรือทำด้วยประการใด ๆ ให้กรวด ททราย ดิน โคลน อับเจา สิ่งของปฏิภูมใด ๆ ลงแม่น้ำลำคลอง อันเป็นทางสัญจรของประชาชน

7.2 ห้ามเท ทิ้ง หรือทำด้วยประการใด ๆ ให้น้ำมัน และเคมีภัณฑ์ หรือสิ่งใด ๆ ลงแม่น้ำลำคลองอันเป็นทางสัญจรของประชาชน ทำให้เกิดพิษต่อสิ่งมีชีวิต หรือต่อสิ่งแวดล้อม หรือเป็นอันตราย ต่อการเดินเรือ

8. การออกใบอนุญาตการใช้และการควบคุมเรือ

8.1 เรือยนต์ที่ประสงค์ขออนุญาตจะเดินเรือรับจ้างบรรทุกทุกคนโดยสาร ต้องระบุว่าตนจะเดินจากตำบลใดถึงตำบลใดและเรือยนต์ลำใด เดินรับจ้างเป็นการประจำระหว่างตำบลใด ๆ ตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป ให้ถือว่าเป็นเรือเดินประจำทาง

8.2 ถ้าผู้ได้รับอนุญาต หรือคนประจำเรือประพาศไม่เรียบร้อย เจ้าพนักงานมีอำนาจเรียกคืน และริบใบอนุญาตได้

8.3 ห้ามบรรทุกผู้โดยสารมากกว่า จำนวนที่แจ้งในใบอนุญาต

8.4 เรือลำใดใช้เนื้อที่ที่กำหนดสำหรับคนโดยสารเป็นที่วางสิ่งของกินเนื้อที่มากน้อยเท่าคนโดยสารก็คน ต้องลดจำนวนคนโดยสารที่อนุญาตให้บรรทุกได้ลงให้สมกัน

9. ความรับผิด

เจ้าของเรือ นายเรือ หรือลูกเรือ ต้องรับผิดจากผลที่เกิดขึ้นจากการละเลยในการปฏิบัติตามกฎหมาย

10. เรือทุกลำต้องเดินด้วยอัตราความเร็วปลอดภัยตลอดเวลา เพื่อจะได้ปฏิบัติโดยเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการหลีกเลี่ยงโดนกัน หรือให้เรือหยุดได้ในระยะเหมาะสมกับเหตุการณ์ และสถานการณ์ โดยพิจารณาถึง สภาพทัศนวิสัย, ความหนาแน่นของการจราจร, ความสามารถในการบังคับการเดินเรือ, ระยะหยุดเรือ, ความสามารถในการขับเรือได้ทันต่อสถานการณ์เวลากลางคืน, สภาพลม, กระแสน้ำ อันตรายต่าง ๆ ในการเดินเรือที่บริเวณนั้น, อัตรากินน้ำลึกของเรือสัมพันธ์กับความลึกของน้ำ

11. ถ้าสถานการณ์อันวญต้องทำทุกอย่าง เพื่อหลีกเลี่ยงการโดนกัน และทำด้วยความแน่นอนทันต่อเวลา และความสามารถในการเดินเรือที่ดี

12. เมื่อเรือกล 2 ลำ เดินตัดทางกัน ในลักษณะที่เสี่ยงภัยจากการโดนกัน เรือลำที่มีลำอื่นอยู่ทางขวาของตนต้องหลีกเลี่ยงทางให้ และต้องหลีกเลี่ยงการเดินตัดหน้าเรืออีกลำหนึ่ง

13. เรือที่มีหน้าที่ต้องหลีกเลี่ยงทางให้เรือลำอื่นต้องทำแต่เนิ่น ๆ มากพอที่จะผ่านพ้นกันโดยปลอดภัย

14. ถ้าเรือที่ต้องหลีกเลี่ยงทางไม่ปฏิบัติตามการหลบหลีกอย่างเหมาะสมให้เรือที่ไม่ต้องหลีกเลี่ยงทางหลบหลีกจากการโดนกันโดยการบังคับเรือของตนด้วย

15. ต้องเดินให้ไกลขอบนอกของร่องน้ำแคบ หรือร่องน้ำทางเรือเดินซึ่งอยู่ทางกาบขวา เท่าที่จะปลอดภัยและปฏิบัติได้

16. ต้องไม่แล่นตัดข้ามร่องน้ำแคบ หรือร่องน้ำทางเรือเดิน

17. การแซงขึ้นหน้าเรือลำอื่นให้ทำได้เมื่อเรือลำที่ถูกแซง แสดงการยินยอม และเรือที่จะแซงเรืออื่นต้องหลีกเลี่ยงให้พ้นทางของเรือที่ถูกแซง

18. ขณะเข้าใกล้ทางโค้งหรือบริเวณร่องน้ำแคบ หรือร่องน้ำทางเรือเดิน ซึ่งไม่อาจมองเห็นเรืออื่น เพราะมีสิ่งกีดขวางบังสายตาระหว่างเรือ ต้องใช้ความระมัดระวังในการเดินเรือเป็นพิเศษ

19. ต้องหลีกเลี่ยงการจอดในร่องน้ำแคบ

สมมติฐานในการวิจัย

1. การไม่ขับเรือกีดขวาง ช่วยแก้ปัญหาการจราจรทางน้ำ
2. การไม่ขับเรือในลักษณะประมาท ช่วยแก้ปัญหาการจราจรทางน้ำ
3. การไม่จอดเรือกีดขวาง ช่วยแก้ปัญหาการจราจรทางน้ำ
4. การไม่บรรทุกเกินอัตรา ช่วยแก้ปัญหาการจราจรทางน้ำ
5. การไม่เคลื่อนเรือออกจากท่าด้วยความเร็ว ช่วยแก้ปัญหาการจราจรทางน้ำ

ตัวแปรที่ทำการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ลักษณะภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลในครอบครัว ประสบการณ์ในการขับเรือ ระยะเวลาที่ขับเรือเฉลี่ยต่อวัน รายได้ต่อเดือน ค่าเช่าที่พัก ค่าใช้จ่ายในการลงทุน สภาพความเก่า-ใหม่ และขนาดของเรือที่ขับ

1.2 พฤติกรรมการขับเรือ ได้แก่ การไม่ขับเรือกีดขวาง, การไม่ขับเรือในลักษณะประมาท, การไม่บรรทุกเกินอัตรา, การไม่เคลื่อนเรือออกจากท่าด้วยความเร็ว, การไม่จอดเรือกีดขวาง

2. ตัวแปรตาม คือ ช่วยแก้ปัญหาการจราจรทางน้ำ ได้แก่ สภาพดังนี้

2.1 ความสะดวกรวดเร็วในการเดินทาง

2.2 ความปลอดภัยในการจราจรทางน้ำ

3. ประโยชน์ของการแก้ปัญหาการจราจรทางน้ำ มีดังนี้

3.1 ด้านสังคม ได้แก่

3.1.1 ประชาชนสามารถเดินทางได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

3.1.2 สังคมมีความเป็นระเบียบ

3.2 ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

3.2.1 เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางน้อย

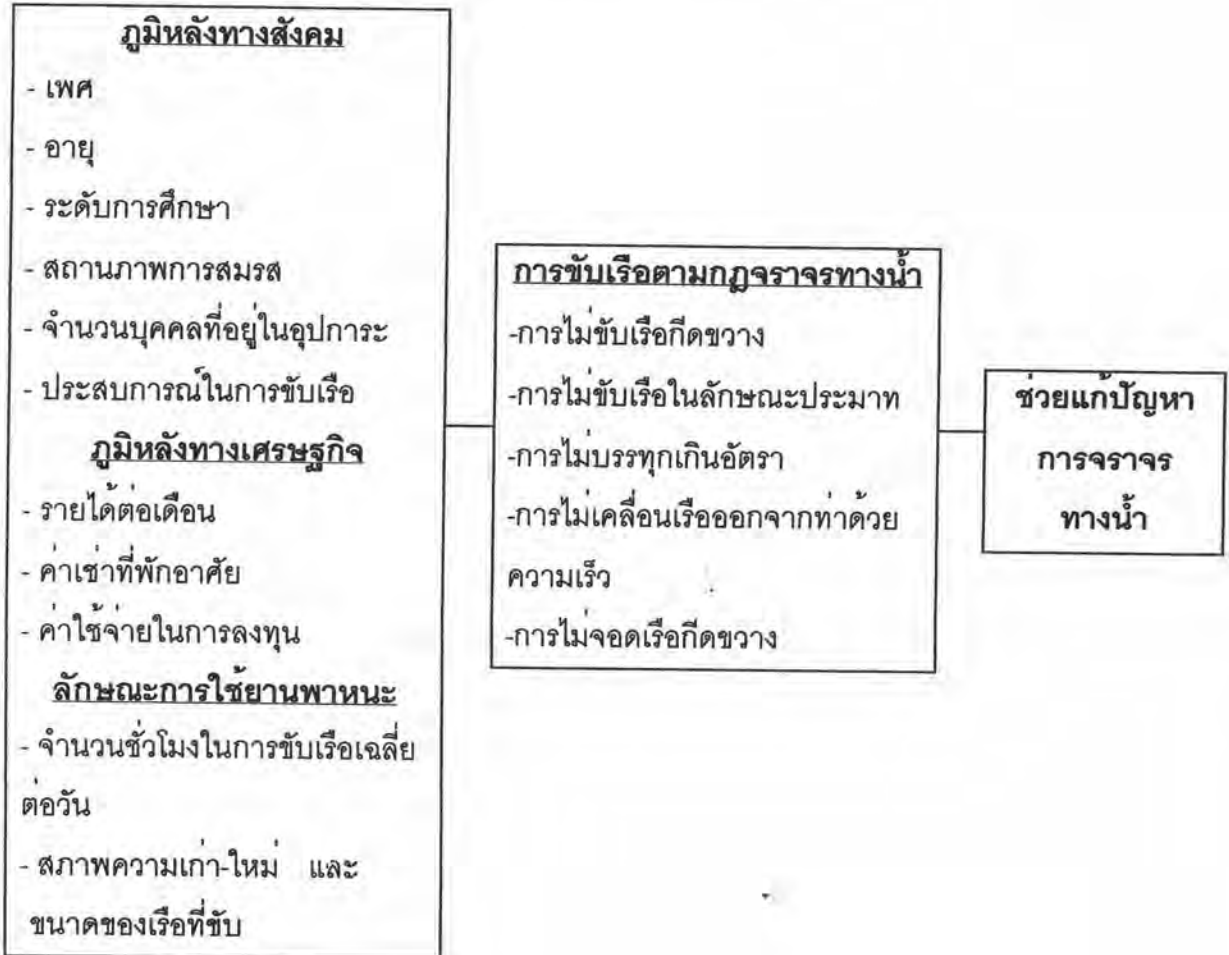
3.2.2 ประหยัดพลังงาน

3.3 ด้านสุขภาพอนามัย

3.3.1 ลดความเครียดจากการเดินทาง

3.3.2 ลดการเกิดอุบัติเหตุ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์

ผู้ประกอบการ หมายความว่า เจ้าของกิจการการเดินเรือ เจ้าของเรือ นายเรือ ผู้ควบคุมเรือ กระเป่าเรือ ที่ดำเนินกิจการเดินเรือโดยสารประจำทาง

เส้นทางเดินเรือ หมายความว่า คลองต่าง ๆ ที่เรือโดยสารประจำทางใช้วิ่ง ให้บริการแก่ผู้โดยสาร ได้แก่ คลองแสนแสบ คลองลาดพร้าว คลองพระโขนง คลองผดุงกรุงเกษม

การจราจรทางน้ำ หมายความว่า การสัญจร ของผู้ที่เดินทางโดยใช้เส้นทางน้ำ

ปัญหาการจราจรทางน้ำ หมายความว่า สถานการณ์หรือสภาพการณ์ที่เป็นข้อขัดข้องในการเดินเรือ หรือผู้ใช้บริการเรือโดยสารประจำทาง เกิดความไม่สะดวกในการสัญจร ซึ่งรวมถึงสาเหตุปัญหาการจราจรทางน้ำ ที่มีผลต่อด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัยและจิตใจ ตลอดจนแนวทางแก้ไข

พฤติกรรม หมายความว่า การแสดงออกที่บุคคลสังเกตเห็นได้เกี่ยวกับการขับเรือ เช่น การขับเรือเร็ว การจอดเรือ

ผู้ขับเรือ หมายความว่า บุคคลผู้ประกอบอาชีพในการขับเรือและเป็นผู้ที่ควบคุมเรือ

การฝ่าฝืน กฎข้อบังคับ หมายความว่า การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย และพระราชบัญญัติป้องกันเรือโดนกัน

ผู้โดยสาร หมายความว่า ผู้ที่อยู่ในเรือโดยสารที่ไม่ใช่ ผู้ขับเรือ หรือกระเป่าเรือ รวมทั้งไม่ใช่พนักงานของเจ้าของกิจการเดินเรือ