

# ผลกระทบจากพฤติกรรม “ป้า” ของบุคลากรภาครัฐ\*

## The Effect of “Sugar Daddy” Behavior of the Personnel in the Government Sector

โชคชัย กมลนัตริ\*\*

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากพฤติกรรม “ป้า” ของบุคลากรภาครัฐ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลก่อเกิดพฤติกรรม “ป้า” 2) ศึกษาพฤติกรรม “ป้า” ของบุคลากรภาครัฐและผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและการบริหารองค์กรที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป้า” และ 3) ศึกษาแนวทางการจัดการผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและการบริหารองค์กรที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป้า” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) สำหรับการศึกษาครั้งนี้คือ กลุ่มบุคลากรภาครัฐที่มีพฤติกรรม “ป้า” ทั้งในส่วนที่มีการให้การอุปการะ ผู้หญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา ในแบบเดียวกับสามีภรรยา และในส่วนที่มีพฤติกรรม

\* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เรื่อง ผลกระทบจากพฤติกรรม “ป้า” ของบุคลากรภาครัฐ สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ในการอุปการะแบบครั้งคราวกับผู้หญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา จำนวนทั้งสิ้น 8 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) และการเปรียบเทียบข้อมูล (Comparative Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม “ป่า” เกิดขึ้นจากต้นแบบของทั้งในส่วนของบิดา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากสภาพแวดล้อมที่แวดล้อมด้วยคนที่มีก๊กเป็นสาวสวย นุ่นดี และจากสาวสวยที่พบเห็นได้ง่ายตามสื่อต่างๆ ส่วนแรงผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรม “ป่า” เกิดจากการแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ทั้งในเรื่องหน้าที่การทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ ภรรยา ครอบครัวและเด็กป่า ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต้องการเอาชนะ 2) พฤติกรรม “ป่า” มีจุดเริ่มต้นในช่วงอายุประมาณ 30 ปีต้นๆ สาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรม “ป่า” เนื่องจากเป็นคนที่ชอบผู้หญิงสาวหน้าตาดี จากสาเหตุของความใกล้ชิดและความพึงพอใจจากการที่ได้ทำงานร่วมกัน และจากสาเหตุที่ได้พบและพูดคุยกันจนถูกใจตามสถานที่เที่ยวกลางคืน และเป็นไปได้ยากที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะเลิกพฤติกรรมดังกล่าวนี้ โดยพฤติกรรม “ป่า” ได้ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายในเรื่องของภาระหนี้สิน เกิดผลกระทบทางสังคมแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ไปมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเกิดผลกระทบจากสังคมรอบด้านสำหรับ “เด็กป่า” ในบางราย ส่วนผลกระทบทางด้านการบริหารองค์กรนั้นเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมักจะหลีกเลี่ยงการมีพฤติกรรม “ป่า” กับคนในองค์กรเดียวกัน 3) แนวทางในการจัดการผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากพฤติกรรม “ป่า” นั้น ควรเป็นการดำเนินการในเชิงป้องกัน เช่น การสร้างค่านิยมหลักในการมีสามีและภรรยาเดียวให้แก่สังคม ส่วนแนวทางในการจัดการผลกระทบ ที่มีต่อการบริหารองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ การปลูกจิตสำนึกให้แก่บุคลากรภาครัฐในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการดูแลปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและการบริหารองค์กร

## Abstract

The study of the effect of “Sugar Daddy” behavior of the personnel in the government sector is the study in the way of qualitative research. Its goals are as follow:

1. The study is about the motivation and drive that cause the person to have “sugar daddy” behavior.
2. It is about the “sugar daddy” behavior of the government personnel, and the its impact to the economics, social, and the organization management that cause from “daddy sugar “ behavior.
3. It is study for the trend of the effect management of the economics, social, and the organization management that cause from “daddy sugar” behavior. There are 8 key informants in this study, all of them are the personnel in the government sector who have “daddy sugar” behavior, they are both the ones who give permanent support and temporary support to the women who are not their own wives. The method use in the study is the qualitative analysis method, by categorizing the data or it is called typological analysis, and comparative analysis.

From the study, it is found that : 1. The motivation that drive the personnel behavior to the “daddy sugar” originally grows from the role models like their father, their superior, and their colleagues; moreover, it also grows in the environment that the people surrounded by the beautiful girls are. The other drive motivation are from the comparison among the personnel’s relative, close friends, in the way of working status, financial status, family status, and mistress girl possess status. These motivations are all drives those push the key informants to compete each others. 2. “Daddy sugar” behavior has originally begun to the men at the age around 30 years old, and the causes of that

behavior are from many factors, perhaps they are the ones who prefer gorgeous girls, perhaps they have chance to be closed to the girls in the work places, or in the night clubs, and they can get along to each other. It is very rarely possible that the key informants will quit this behavior. This study shows the effects from “daddy sugar” behavior. It causes some key informants to get huge debt, and of course, it causes some mistress girl and some key informants to get the impact from the people around in the society. There are also the organization managerial effects, but it is very less, because the key informants avoid the “sugar daddy” behavior from being seen by their colleagues.

3. There are trends of problem solutions of the financial and social effects that cause from “daddy sugar” behavior. Those trends are the procedure in the way of preventing; for example, it should be some principal value creation about couple honesty, and the other trend that manage the organization managerial effects is creating the conscious of moral, ethical, and merit to the personnel in the organization.

## บทนำ

การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 10 นับว่าเป็นการปฏิรูปโครงสร้างโดยรวมของประเทศให้เกิดความทันสมัยและมีเอกภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามผลจากการที่เน้นการพัฒนาเพื่อสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่าการพัฒนาด้านสังคม ได้เป็นสาเหตุทำให้เกิดความแตกต่างของชนชั้นทางสังคม โดยเกิดกลุ่ม “ผู้ได้ออกาส” ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และมีอิทธิพล เหนือกว่าอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ผู้ด้อยโอกาส” ปัญหาความแตกต่างทางสังคมที่เกิดขึ้นนี้ได้ทำให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสส่วนหนึ่งที่เป็นเพศหญิงพยายามหาทางออกให้กับตนเองในเรื่องของการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโอกาสทางสังคม ทำให้เพศหญิงในกลุ่มนี้ไม่สามารถหารายได้จาก

ประกอบอาชีพที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทำให้ส่วนหนึ่งของผู้หญิงในกลุ่มนี้ ยินยอมที่จะแลกเปลี่ยนเรือนร่างของตนให้แก่ผู้ชายในกลุ่ม “ผู้ได้ออกาส” ที่มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ มีทรัพย์สินเงินทองที่หยิบยื่นให้แก่ผู้หญิงในกลุ่ม “ผู้ด้อยโอกาส” ปรากฎการณ์ดังกล่าวนี้เอง จึงเป็นที่มาของพฤติกรรม “ป่า” ซึ่งเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของกลุ่ม “ผู้ได้ออกาส” ทางสังคม

พฤติกรรม “ป่า” หรือพฤติกรรมอื่นๆ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกับพฤติกรรม “ป่า” นั้นเป็นพฤติกรรมที่ในสังคมไทยรับรู้กันโดยทั่วไปว่ามีจำนวนค่อนข้างมาก แต่การที่จะระบุจำนวนตัวเลขที่ชัดเจนนับเป็นเรื่องที่ยาก เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายที่มีพฤติกรรม “ป่า” และฝ่ายที่เป็นผู้ได้รับการอุปการะมักจะไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลในเรื่องนี้ เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดความเสียหายและผลกระทบต่างๆ ที่จะติดตามมา แต่ในส่วนของข้อมูลเท่าที่มีผู้ศึกษาไว้ อาทิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์หญิงศรีประภา ชัยสินธพ ได้ทำการสำรวจข้อมูลจากประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน โดยในจำนวนดังกล่าวนี้ เป็นผู้ชาย 80 คน ผู้หญิง 80 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าผู้ชาย 19 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 23.75 ยอมรับว่าตนเคยมีเมียน้อย และมีผู้ชายถึง 44 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ที่ยอมรับว่าตนเคยคิดจะมีเมียน้อย<sup>1</sup> จากผลการศึกษาดังกล่าวนี้ เมื่อนำมาคำนวณเพื่อหาค่าใช้จ่ายรวมของผู้ชายไทยทั้งประเทศที่มี พฤติกรรม “ป่า” โดยใช้ข้อมูลจำนวนผู้ชายไทยในวัยแรงงานจากรายงานผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ที่พบว่า ประชากรในวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) ของประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 37.79 ล้านคน ในจำนวนดังกล่าวนี้ เป็นประชากรเพศชายจำนวน 20.68 ล้านคน และเพศหญิงจำนวน 17.11 ล้านคน<sup>2</sup> สำหรับ

<sup>1</sup> ศรีประภา ชัยสินธพ. ทศคนคิดของคนไทยเกี่ยวกับเรื่องภรรยาน้อย: กรณีศึกษา 160 ราย. 2535.

<sup>2</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2551. 2552.

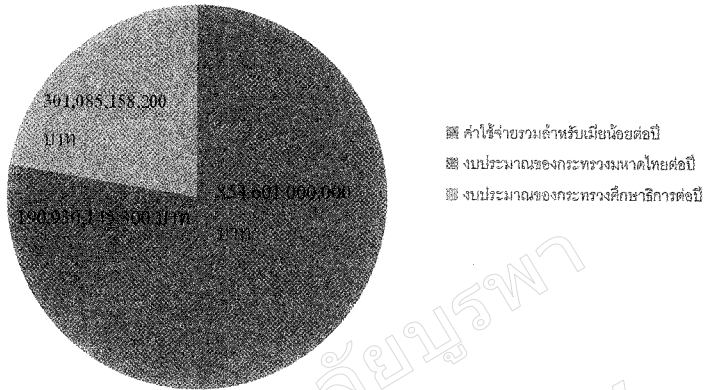
ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการให้การอุปการะแก่ผู้หญิงของผู้ชายที่มีพฤติกรรม “ป่า” นั้น ประมาณการจากค่าใช้จ่ายครัวเรือนเฉลี่ยของประเทศ เนื่องจากผู้หญิงที่เป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่ยินยอมแลกเปลี่ยนเรือนร่างกับทรัพย์สินเงินทองนั้น จะต้องมียาได้อย่างน้อยในระดับที่เพียงพอกับการครองชีพในแต่ละเดือน ดังนั้น การคำนวณจึงใช้ตัวเลขค่าใช้จ่ายครัวเรือนเฉลี่ยของประชากรไทยในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งมีตัวเลขเท่ากับ 14,500 บาทต่อเดือนต่อครัวเรือน<sup>3</sup> และจากข้อมูลทั้งหมดข้างต้นสามารถคำนวณค่าใช้จ่ายรวมของผู้ชายไทยสำหรับการให้การอุปการะผู้หญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยาได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าใช้จ่ายรวม} &= \text{จำนวนผู้ชายในวัยทำงาน} \times \text{ร้อยละของผู้ชายที่มีพฤติกรรม} \\
 &\quad \text{“ป่า”} \times \text{ค่าใช้จ่ายสำหรับการอุปการะผู้หญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา} \\
 &\quad \times 12 \text{ เดือน} \\
 &= 20,680,000 \times 0.2375 \times 14,500 \times 12 \\
 &= 854,601,000,000 \text{ บาทต่อปี}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณค่าใช้จ่ายรวมของผู้ชายไทยสำหรับการให้การอุปการะผู้หญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา พบว่ามีตัวเลขรวมสูงถึง 854,601,000,000 บาทต่อปี ซึ่งนับว่าเป็นมูลค่าที่มหาศาล โดยหากนำค่าใช้จ่ายดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินประจำปี พ.ศ. 2551 ให้กับกระทรวงหลักของประเทศ ได้แก่ กระทรวงมหาดไทยที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 190,930,145,300 บาท และกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 301,085,158,200 บาท เป็นต้น<sup>4</sup> สามารถเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างได้ดังนี้

<sup>3</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ. น.ด.

<sup>4</sup> ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551. เล่มที่ 124 ตอนที่ 60 ก หน้า 17, 76. 25 กันยายน 2550.



**ภาพเปรียบเทียบงบประมาณของกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงศึกษาธิการในปีงบประมาณ 2551 และค่าใช้จ่ายรวมของผู้ชายไทยสำหรับการให้การอุปการะผู้หญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา**

ข้อมูลค่าใช้จ่ายจำนวนมหาศาลของผู้ชายไทยที่ใช้จ่ายไปเพื่อการให้การอุปการะผู้หญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรณยานั้น นอกจากจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงในด้านเศรษฐกิจของประเทศยังส่งผลกระทบต่อการกระจายรายได้ในช่องทางที่นักเศรษฐศาสตร์โดยทั่วไปไม่สามารถจะคำนวณตัวเลขออกมาได้ และผลจากการกระจายรายได้ดังกล่าวยังก่อให้เกิดการหมุนเวียนและการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจจากการจับจ่ายใช้สอยสินค้าและบริการของทั้งฝ่ายที่เป็นผู้ให้การอุปการะและฝ่ายที่เป็นผู้ได้รับการอุปการะเช่นกัน นอกจากผลกระทบทางเศรษฐกิจแล้วการเกิดพฤติกรรม “ป่า” ยังทำให้เกิดผลกระทบทางสังคมติดตามมาอย่างมากมาย อาทิ ปัญหาความรุนแรงในเด็กและสตรี ปัญหาความแตกแยกในครอบครัว ปัญหาสุขภาพจิตของภรรยาหลงเมื่อทราบว่าสามีไม่มีเมียน้อยหรือมีความสัมพันธ์กับผู้หญิงอื่น ซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหา

ต่างๆ ที่เกิดตามมาจากการพยายามหาทางออกจากปัญหาให้กับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการคิดฆ่าตัวตาย การหย่าร้าง โดยทางออกของปัญหาเหล่านี้กลับสร้างผลพวงตามมาเป็นลูกโซ่ ไม่ว่าปัญหาเยาวชนที่หลงผิดเกี่ยวกับยาเสพติดหรือปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น<sup>5</sup>

จากข้อมูลที่ได้นำเสนอมาทั้งหมดข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่า พฤติกรรม “ป่า” ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรระดับผู้บริหารในองค์กรภาครัฐนั้น จะทำให้เกิดผลกระทบกับองค์กรและสังคมโดยรวมอย่างไร อะไรเป็นแรงจูงใจและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม “ป่า” การก่อเกิดและการดำเนินไปของพฤติกรรม “ป่า” นั้นเป็นอย่างไร และเมื่อเกิดพฤติกรรมดังกล่าวขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารองค์กรอย่างไร จะมีแนวทางและวิธีการในการจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป่า” ได้อย่างไร ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ถึงสาเหตุในการก่อเกิดพฤติกรรม “ป่า” และผลกระทบเกิดขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป่า” ได้อย่างเหมาะสม โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลก่อเกิดพฤติกรรม “ป่า”
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรม “ป่า” ของบุคลากรภาครัฐและผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารองค์กรที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป่า”
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารองค์กรที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป่า”

<sup>5</sup> นางพาง ลิ้มสุวรรณ นวนันท์ ปิยะวัฒน์กุล และสุวรรณา อรุณพงศ์ไพศาล. “Satir Model”. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 52.1 (2550): 1-7.



## การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะแรงจูงใจและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม “ป่า” รายละเอียดของพฤติกรรม ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารองค์กรอันเกิดจากพฤติกรรม “ป่า” ตลอดจนแนวทางการจัดการผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารองค์กรที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป่า”

### 2. ขอบเขตด้านประชากรวิจัย

ประชากรวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มบุคลากรระดับผู้บริหารในองค์กรภาครัฐที่มีพฤติกรรม “ป่า” โดยไม่จำกัดขอบเขตของพื้นที่ในการศึกษาวิจัย เนื่องจากพฤติกรรม “ป่า” เป็นพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นและแฝงตัวอยู่ในองค์กรต่างๆ และพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้มีการแสดงออกในทุกๆ สถานการณ์

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ช่วงเดือนพฤศจิกายน 2552 และแล้วเสร็จในช่วงเดือน มิถุนายน 2553 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 8 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

“ป่า” หมายถึง บุคลากรระดับผู้บริหารในองค์กรภาครัฐที่มีพฤติกรรม “ป่า”

พฤติกรรม “ป่า” หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรระดับผู้บริหารในองค์กรภาครัฐที่มีการหยิบยื่นทรัพย์สินเงินทองให้กับอีกบุคคลอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ทางร่างกาย หรือทางจิตใจ หรือทั้งสองทางตามที่บุคลากรระดับผู้บริหารดังกล่าวต้องการ โดยการพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอาจเป็นรูปแบบชั่วคราว เช่น รูปแบบก๊ิก หรืออาจเป็นแบบต่อเนื่องหลายปี เช่น รูปแบบเมียน้อย

**ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากพฤติกรรม “ป่า”** หมายถึง ผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า” ต่อรายได้และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล รายได้และค่าใช้จ่ายของครอบครัว ทั้งในส่วนของผู้ที่มีพฤติกรรม “ป่า” และผู้ที่อยู่ในการอุปการะของบุคคลที่มีพฤติกรรม “ป่า”

**ผลกระทบทางสังคม** หมายถึง ผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า” ต่อร่างกาย จิตใจ และการดำรงชีวิตที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป่า”

**ผลกระทบทางการบริหารองค์กร** หมายถึง ผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า” ต่อการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานภายในองค์กร

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีคู่ครองในลักษณะมากเมีย<sup>6</sup>

แนวคิดเกี่ยวกับการมีคู่ครองในลักษณะมากเมียที่ได้ทบทวนมาสรุปได้ว่า สาเหตุของการที่ผู้ชายมีภรรยาหลายคนนั้น ในอดีตส่วนใหญ่มีเหตุผลจากความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากในสมัยก่อนสังคมมนุษย์เป็นสังคมเกษตรกรรม ทำให้ต้องการภรรยาและลูกจำนวนมากเข้ามาช่วยกันทำงาน และจากสภาพของการทำมาหากินและการดูแลชีวิตและทรัพย์สินทำให้ผู้หญิงในสมัยก่อนมีความจำเป็นต้องอยู่ในการดูแลของผู้ชายที่สามารถดูแลได้เป็นอย่างดี และมีความยุติธรรม นอกจากนี้ยังถือเป็นค่านิยมอย่างหนึ่งในอดีตที่ยอมรับโดยกฎหมาย

#### 2. ทฤษฎีการเกิดพฤติกรรมของบุคคล<sup>7</sup>

ทฤษฎีการเกิดพฤติกรรมของบุคคลสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรม “ป่า” เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการ และผลักดัน

<sup>6</sup> นียพวรรณ (ผลวัฒน์) วรรณศิริ. มนุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม. 2550. หน้า 191.

<sup>7</sup> จิราภา เต็งไตรรัตน์. จิตวิทยาทั่วไป. 2552.

ให้เกิดพฤติกรรม “ป่า” ขึ้นมา เช่น การเห็นเพื่อนมีภิกเป็นสาวแรก รุ่น หน้าตาดี และได้ทราบจากเพื่อนคนดังกล่าวว่า ยังมีสาวแรก รุ่น หน้าตาดีที่ต้องการมีภิกอีกเป็นจำนวนมาก ถ้าต้องการเขาจะหาให้

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน<sup>8</sup>

พฤติกรรมเบี่ยงเบนต่างๆ ที่กล่าวมา โดยเฉพาะพฤติกรรม “ป่า” ย่อมส่งผลในแง่ลบ และไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม ถึงแม้จะเป็นค่านิยมของกลุ่มคนบางกลุ่มที่ยอมรับกันเอง แต่พฤติกรรม “ป่า” ของกลุ่มคนเหล่านี้ได้สร้างความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อระบบครอบครัว ระบบเศรษฐกิจและสังคมตามที่ได้กล่าวไว้ในเบื้องต้น แม้กระทั่งในระบบราชการ ถ้าผู้นำองค์กรมีพฤติกรรม “ป่า” กับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตนเอง บุคลากรคนอื่นๆ จะมั่นใจได้อย่างไรว่าจะได้รับความเป็นธรรมจากการบริหารงานขององค์กรของผู้บริหารคนดังกล่าว

### 4. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระดับบุคคล<sup>9</sup>

การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลจะตั้งอยู่ภายใต้กรอบของความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายถ้าหากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกว่าคุณเสียเปรียบหรือขาดทุน การแลกเปลี่ยนนั้นต้องยุติลง เช่นเดียวกันกับแนวทางการวิจัยครั้งนี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงการแลกเปลี่ยนระหว่าง “ป่า” กับผู้หญิง โดยที่ทั้งสองฝ่ายยินยอมจะดำเนินการความสัมพันธ์ทางเพศ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งตนเองต้องการ กล่าวคือ “ป่า” ต้องการผลประโยชน์ทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือทั้งสองด้าน ส่วนฝ่ายผู้หญิงต้องการรายได้ที่เป็นตัวเงิน ทรัพย์สินอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นการตอบแทน พร้อมกันนี้ การเกิดพฤติกรรม “ป่า” เป็นกระบวนการที่มีจุดเริ่มต้นและมีจุดสิ้นสุดภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์และบุคคลเป็นหลัก

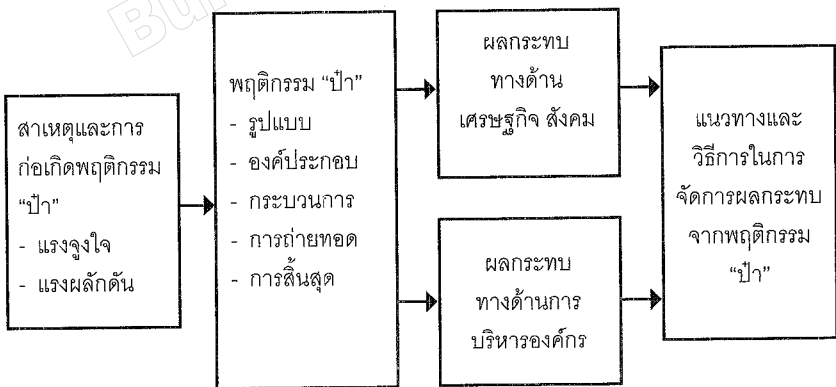
<sup>8</sup> บันเทิง พาพิจิตร. สังคมวิทยา. 2547. หน้า 201.

<sup>9</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น. 2550. หน้า 128 - 130.

### 5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ<sup>10</sup>

จากแนวคิดการบริหารงานบุคคลภาครัฐ จะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยมีเงื่อนไขของการเป็นคนดี มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประเทศชาติ และประชาชน ทั้งนี้จะต้องมีหน่วยงานองค์การกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งมีรูปแบบของคณะกรรมการข้าราชการประเภทต่างๆ มาทำหน้าที่เป็นส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการส่งมอบบริการแก่ประชาชน อีกทั้งในข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก็ล้วนแล้วแต่มุ่งเน้นระบบคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และองค์กรภาครัฐ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

จากการทบทวนวรรณกรรมในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



<sup>10</sup> ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก หน้า 30 - 31. 25 มกราคม 2551.

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า” ของบุคลากรภาครัฐ ประกอบไปด้วยกรอบในส่วนของการศึกษาสาเหตุและการก่อเกิดพฤติกรรม “ป่า” ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรม “ป่า” ในกรอบถัดไป และพฤติกรรม “ป่า” ดังกล่าวนี้อาจจะเชื่อมโยงไปสู่การศึกษาผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และผลกระทบทางด้านการบริหารองค์กร รวมทั้งแนวทางและวิธีการในการจัดการผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า”

## ผลการศึกษา

### 1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม “ป่า”

จากการศึกษาแรงจูงใจและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม “ป่า” จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นบุคลากรในระดับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรม “ป่า” จะเป็นผู้ที่มีหน้าที่การงานหรืออาชีพที่สามารถสร้างรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในลักษณะของรายได้พิเศษหรือเงินพิเศษต่างๆ โดยเฉลี่ยแล้วมากกว่าคนละ 100,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป และจะเป็นผู้ที่มีความจืดจางใจในการใช้จ่ายหรือจัดสรรเงินที่ตนเองหามาได้สำหรับการใช้จ่ายต่างๆ ในแต่ละเดือน ซึ่งถือเป็นปัจจัยเอื้ออย่างหนึ่งสำหรับการเกิดพฤติกรรม “ป่า” โดยต้นแบบของพฤติกรรม “ป่า” ในผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีอยู่ 2 ต้นแบบ คือ บิดาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีพฤติกรรม “ป่า” กับครอบครัว พบว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นไปอย่างปกติ ไม่มีปัญหา เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีพฤติกรรม “ป่า” จะมีการปกปิดพฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นความลับ และจะมีวิธีในการจัดการเพื่อไม่ให้ภรรยาและครอบครัวเกิดความสงสัยหรือผิดสังเกตในพฤติกรรม

ในส่วนของผลการศึกษาแรงจูงใจและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม “ป่า” พบว่า นอกจากแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากต้นแบบของพฤติกรรม

“ป่า” ทั้งในส่วนของบิดา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแล้ว ยังมีแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากผู้หญิงที่สวยงาม หุ่นดี และสภาพแวดล้อมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่แวดล้อมด้วยคนที่มีก๊ิกเป็นสาวสวย หุ่นดี รวมทั้งสาวสวยที่สามารถพบเห็นได้ง่ายในสื่อต่างๆ ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ขับเคลื่อนการเกิดพฤติกรรม “ป่า” และในส่วนของแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม “ป่า” พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีแรงผลักดันจากการแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ทั้งในเรื่องของหน้าที่การงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ ภรรยา ครอบครัว และเด็กป่า ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเอาชนะด้วยการมีเด็กป่าที่มีคุณสมบัติเหนือกว่า ทั้งในเรื่องรูปร่างหน้าตา นิสัยใจคอ และจำนวน

2. กระบวนการก่อเกิดพฤติกรรม “ป่า” และผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า” ที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารองค์กร

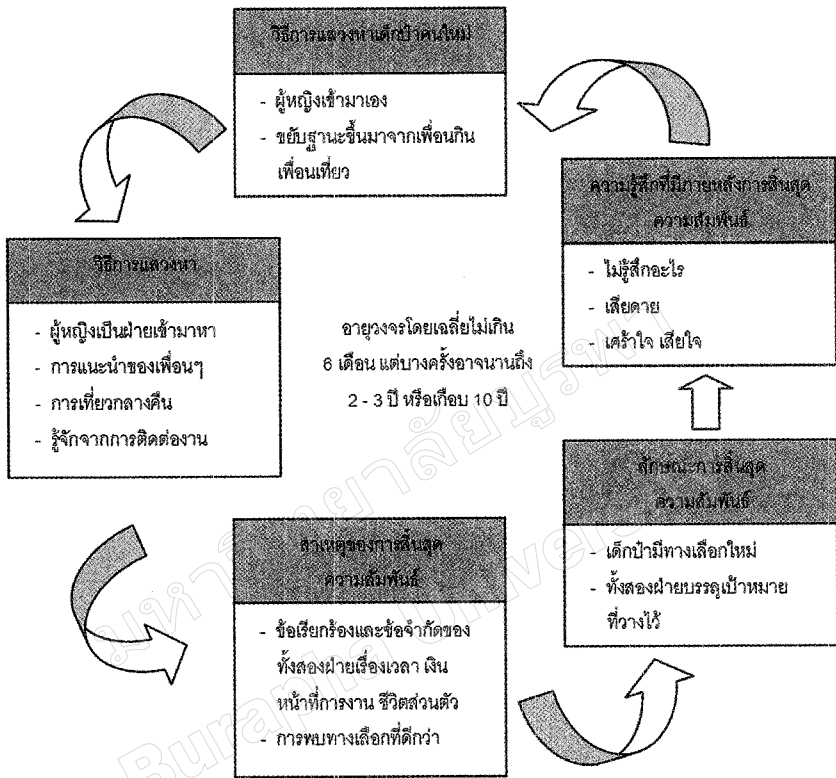
### 2.1 รูปแบบและองค์ประกอบของพฤติกรรม “ป่า”

จากการศึกษารูปแบบและองค์ประกอบของพฤติกรรม “ป่า” ในผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นบุคลากรในระดับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะมีจุดเริ่มต้นการเกิดพฤติกรรม “ป่า” ในช่วงอายุประมาณ 30 ปีต้นๆ โดยมีสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรม “ป่า” มาจากเป็นคนที่ชอบผู้หญิงสาวหน้าตาดี สาเหตุจากความใกล้ชิดและความพึงพอใจจากการที่ได้ทำงานร่วมกัน และสาเหตุจากการที่ได้พบและได้พูดคุยกันจนถูกใจตามสถานที่ที่เที่ยวกกลางคืน ซึ่งเมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสัมพันธ์กันกับ “เด็กป่า” แล้ว ความสัมพันธ์ดังกล่าวมักจะเป็นความสัมพันธ์แบบชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาประมาณ 3 - 6 เดือน แต่ก็มีส่วนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความสัมพันธ์ทั้งแบบชั่วคราวและแบบต่อเนื่องยาวนานหลายปี ทั้งนี้ในสิ่งที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรู้สึกที่ว่าตนเองมีพฤติกรรม “ป่า” คือการที่สังคมกล่าวขานและกำหนดให้เขาเป็น “ป่า” และสำหรับในอนาคตของพฤติกรรม “ป่า” ในผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า ยังมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อไปเรื่อยๆ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนหนึ่ง

เห็นว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งในชีวิต เป็นความสุขของชีวิต และอีกส่วนหนึ่งมี  
ภาวะเกิดขึ้นในส่วนของ “เด็กป่า” ที่ต้องรับผิดชอบ

## 2.2 กระบวนการ การถ่ายทอดและการสิ้นสุดของพฤติกรรม “ป่า”

จากการศึกษากระบวนการ การถ่ายทอดและการสิ้นสุดของ  
พฤติกรรม “ป่า” ในผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า กระบวนการก่อเกิดพฤติกรรม  
“ป่า” เกิดจากพฤติกรรมกึ่งการเที่ยวกลางคืน ประกอบกับองค์ประกอบใน  
เรื่องฐานะความเป็นอยู่ หน้าที่การงาน ทำให้เมื่อไปเจอกับคนที่ต้องการความ  
ช่วยเหลือจึงเกิดพฤติกรรม “ป่า” ขึ้น โดยในเรื่องการถ่ายทอดพฤติกรรม “ป่า”  
พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ได้มีการถ่ายทอดหรือมีการรับพฤติกรรม “ป่า” หรือมี  
การดำเนินการอื่นใดในระหว่างคนรอบข้างหรือคนอื่นๆ เพื่อเป็นการสืบทอด  
พฤติกรรม “ป่า” และในเรื่องการสิ้นสุดพฤติกรรม “ป่า” นั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ  
เห็นว่ามีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความ  
ต้องการและสมัครใจที่จะเป็น และยังมีความสุขในการดำเนินพฤติกรรม  
ดังกล่าว โดยจำนวน “เด็กป่า” ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำกัดเรื่องเงินและเวลา ซึ่ง  
วงจรการก่อเกิดและการสิ้นสุดของ “เด็กป่า” สามารถสรุปได้ดังภาพ



2.3 ผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า” ที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม และผลกระทบต่อการบริหารองค์กร

1) ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ

(1) ผลกระทบที่เกิดกับตัว “ป่า” จากการศึกษา พบว่าพฤติกรรม “ป่า” ไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เนื่องจากได้มีการจัดการในเรื่องการเงินไว้อย่างดีแล้ว แต่มีบางรายที่บางช่วงมีปัญหาในด้านการเงินเช่นกันและได้แก้ปัญหาโดยการกู้เงินมาใช้หนี้



(2) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวของ “ป้า” จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรม “ป้า” ไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจแก่ครอบครัว เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีการจัดสรรและดูแลในเรื่องการเงินและค่าใช้จ่ายของครอบครัวเป็นอย่างดี

(3) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ “เด็กป้า” จากการศึกษาพบว่า ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พฤติกรรม “ป้า” ไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจกับ “เด็กป้า” เนื่องจากเป็นฝ่ายที่ได้รับการดูแลทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าเล่าเรียน หรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามความต้องการของ “เด็กป้า”

(4) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวของ “เด็กป้า” จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรม “ป้า” ไม่ได้มีผลกระทบต่อครอบครัวของ “เด็กป้า” เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ได้เข้าไปดูแลหรือยุ่งเกี่ยวกับครอบครัวของ “เด็กป้า” แต่มีบางรายที่ได้เข้าไปดูแลถึงเรื่องเงินที่ส่งไปเลี้ยงดูพ่อแม่ของ “เด็กป้า”

## 2) ผลกระทบทางด้านสังคม

(1) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัว “ป้า” จากการศึกษาพบว่า ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พฤติกรรม “ป้า” ไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้ใคร และเป็นเรื่องส่วนตัว ดังนั้นจึงไม่น่าจะส่งผลกระทบต่อสังคม แต่มีบางรายที่โดยมีปัญหาและมีบางรายที่คิดว่าจะต้องมีปัญหาก็เมื่อเข้าไปมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวของ “ป้า” จากการศึกษาพบว่า เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีการปิดบังในเรื่องพฤติกรรม “ป้า” เป็นความลับอย่างดี ประกอบการดูแลและให้เวลากับครอบครัวจึงไม่ทำให้เกิดผลกระทบทางด้านสังคม แต่มีบางรายที่ไปมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดปัญหาภายในครอบครัวและเกิดผลกระทบทางสังคมแก่ครอบครัว

(3) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ “เด็กป้า” จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรม “ป้า” ไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมกับตัว “เด็กป้า” เนื่องจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับ “เด็กป้า” เป็นความสัมพันธ์

ที่ถูกปิดบังซ่อนเร้น แต่มี “เด็กป่า” บางรายที่ได้รับผลกระทบจากสังคมรอบข้าง เนื่องจากเป็นคนที่มึนน้ำมึนตาทางสังคม

(4) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวของ “เด็กป่า” จากการศึกษาพบว่า ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญพฤติกรรม “ป่า” ไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อครอบครัวของ “เด็กป่า” เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับ “เด็กป่า” ได้ถูกปิดบังอำพรางเอาไว้ นอกจากนี้ในบางรายไม่ได้เข้ายุ่งเกี่ยวกับครอบครัวของ “เด็กป่า” จึงไม่ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น และในบางรายมีการลดผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้นโดยการให้การดูแล “เด็กป่า” และครอบครัวเป็นอย่างดี

(5) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคมโดยรวม จากการศึกษาพบว่า ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญพฤติกรรม “ป่า” ไม่ได้สร้างความเสียหายแก่สังคมโดยรวม เนื่องจากส่วนหนึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาสังคมในส่วนของ การด้อยโอกาสทางด้านสังคม และทางด้านเศรษฐกิจ เป็นการทำให้เด็กได้เรียนหนังสือ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีหน้าที่การงานที่ดีขึ้น

3) ผลกระทบทางด้านการบริหารองค์กร จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรม “ป่า” ไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านการบริหารองค์กรเนื่องจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ได้มีพฤติกรรม “ป่า” กับคนในองค์กร นอกจากนี้พฤติกรรมในเรื่องดังกล่าวนี้ยังเป็นเรื่องส่วนตัว ทำให้ไม่มีใครมาใส่ใจ แต่มีบางรายที่มีความสัมพันธ์กับคนในองค์กรและได้มีการป้องกันปัญหาในด้านการบริหารองค์กร โดยให้ทำความเข้าใจกับ “เด็กป่า” ให้ตั้งใจและมีความรับผิดชอบพยายามไม่ขาด ลา มาสาย ซึ่งทำให้ไม่เกิดผลกระทบต่อ “เด็กป่า” และการบริหารองค์กร

### 3. แนวทางในการป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า”

3.1 การป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจจากพฤติกรรม “ป่า”

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ใช้วิธีควบคุมด้านการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสมกับรายได้ของตนเอง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดต้องไปกระทำการทุจริตในหน้าที่หรือไปใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์นอกองค์กร

### 3.2 การป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบทางด้านสังคมจากพฤติกรรม “ป้า”

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนได้ให้แนวทางในการป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบทางด้านสังคมจากพฤติกรรม “ป้า” ด้วยการจัดสรรในด้านการเงิน และเวลาอย่างเหมาะสมและเพียงพอแก่ความต้องการของครอบครัวก่อน จากนั้นจึงนำในส่วนที่เหลือมาใช้เพื่อความสุขส่วนตัว โดยในรายชื่อของ “เด็กป้า” ที่กำลังศึกษาอยู่ควรมีการสนับสนุนให้เรียนจบและมีงานทำเป็นหลักแหล่ง และเมื่อ “เด็กป้า” ต้องการที่จะเริ่มต้นชีวิตใหม่หรือแต่งงานมีครอบครัวของตน “ป้า” ส่วนใหญ่ควรยินยอมโดยไม่ปิดกั้น

### 3.3 การป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบทางการบริหารองค์กรจากพฤติกรรม “ป้า”

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่จะให้แนวทางการป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบจากพฤติกรรม “ป้า” ที่มีต่อการบริหารองค์กรด้วยการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและบริหารองค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงการดูแลปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรให้สนับสนุนต่อการปรับเปลี่ยนหรือการละเลิกพฤติกรรม “ป้า”

## อภิปรายผล

1. แรงจูงใจและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลก่อเกิดพฤติกรรม “ป้า” ส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยต้นแบบพฤติกรรมทั้งบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวและสถานที่ทำงาน และปัจจัยที่เกิดจากผู้หญิงสาวสวย หุ่นดี รวมถึงความพร้อมของปัจจัย

สนับสนุนด้านการเงิน การงานและเวลา เป็นปัจจัยที่เร่งให้บุคคลเกิดพฤติกรรม “ป่า” เร็วขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการตื่นตัว (Affective Arousal Theory)<sup>11</sup> โดยอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่ให้ความสำคัญในเรื่องความรู้สึกด้านจิตใจและอารมณ์ (Affective or Emotion) ซึ่งเชื่อว่าอารมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะควบคุมพฤติกรรมที่มีการจูงใจ กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมชนิดใดจะนำมาซึ่งอารมณ์ที่พึงพอใจ แรงจูงใจที่จะทำกิจกรรมนั้นย่อมมาก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นก็เกิดขึ้นเรื่อยๆ

2. วงจรของพฤติกรรม “ป่า” ของบุคคลากรภาครัฐและผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและการบริหารองค์กรที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป่า” จะเห็นได้ว่าการเริ่มต้นของวงจรของพฤติกรรม “ป่า” ของบุคคล ส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายบุคคลที่มีพฤติกรรม “ป่า” มีความชื่นชอบผู้หญิงสาว หน้าตาดี ส่วนฝ่าย “เด็กป่า” เข้ามาขอความอนุเคราะห์ให้สนับสนุนค่าเล่าเรียน ดูแลพ่อแม่ จุนเจือครอบครัวและการให้พากินพาเที่ยวทำให้เกิดภาวะการณ่เกื้อกูลซึ่งกันและกันขึ้น พร้อมกันนี้ฝ่าย “เด็กป่า” ยังเป็นฝ่ายตัดสินใจในการกำหนดระยะเวลาของการติดต่อสัมพันธ์กัน ซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการมีผู้อุปการะคนใหม่และการมีงานทำเป็นหลักแหล่งเป็นสำคัญ และเมื่อสิ้นสุดความสัมพันธ์กันต่างฝ่ายก็ไม่มีความรู้สึกเศร้าใจหรืออาลัยอาวรณ์ เพราะเป็นไปตามหลักของการเข้ามาแล้วจากไปก็หาใหม่ทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแลกเปลี่ยนระดับบุคคล<sup>12</sup>

ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารองค์กรที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม “ป่า” มีประเด็นที่น่าสนใจ 2 ประการ ประการแรก ประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบในระดับบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีพฤติกรรม “ป่า” จะปกปิดไม่ไหวครอบครัวรับทราบถึงพฤติกรรมตนเอง ด้วยวิธีการจัดสรรการเงิน และเวลาให้เหมาะสมพอดี เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาและระแคะระคายถึงภรรยา สำหรับด้านครอบครัวของ “เด็กป่า” ส่วนใหญ่ให้การยอมรับ เพราะเห็นว่า “ป่า” เข้าไปให้

<sup>11</sup> รจิตรา เต็งไตรรัตน์. อ.ด.

<sup>12</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์. อ.ด.

ความช่วยเหลือและดูแลครอบครัวของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงนำไปสู่การเอาอย่างของ คนอื่นที่อยากเป็น “เด็กป่า” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลี เตรียมแจ้งอรุณ<sup>13</sup> โดยศึกษาเกี่ยวกับการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก

3. แนวทางในการป้องกันแก้ไข และลดผลกระทบจากพฤติกรรม “ป่า” ของบุคลากรภาครัฐ สำหรับในระดับนโยบายนั้น พบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรม “ป่า” ส่วนใหญ่มักจะทำให้จิตสำนึกของตัวเองเป็นหลักมากกว่ายึดหลักคุณธรรม จริยธรรมของราชการมาเป็นกรอบในการดำเนินนโยบายและบริหารองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้แนวทางการบริหารจึงขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนว่าจะมีหลัก ธรรมาภิบาลในการปกครองและบริหารองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักจริยธรรมของข้าราชการที่กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของ ข้าราชการ โดยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ของราชการโดยรวม นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าในกรณีเมื่อเกิดปัญหา เกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการบริหารองค์กร ผู้ใต้บังคับ บัญชามักจะใช้วิธีการเข้าไปพบและเจรจาต่อรองกับผู้บังคับบัญชาโดยไม่นิยม ที่จะร้องเรียนตามแนวทางของระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย เนื่องจากไม่ ต้องการสร้างข้อขุ่นเคืองจนเป็นปฏิปักษ์กับผู้บังคับบัญชา เพราะถึงอย่างไรก็ เป็นข้าราชการด้วยกันและยังต้องรับราชการอยู่ด้วยกัน ด้วยสาเหตุนี้จึงทำให้ ผลกระทบต่อการบริหารองค์กรอันเกิดจากพฤติกรรม “ป่า” ของบุคลากรภาค รัฐยังคงมีอยู่ในวงราชการไม่หมดสิ้น ซึ่งแนวทางการกระทำดังกล่าวขัดแย้งกับ หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์ของข้าราชการ ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือน สามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนเอง ผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด 9 การอุทธรณ์ได้ ผู้นั้น มีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 10 การร้อง ทุกข์ มาตรา 123 ส่วนแนวทางในการป้องกัน แก้ไขและลดผลกระทบต่อสังคม

<sup>13</sup> เกวลี เตรียมแจ้งอรุณ. การจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง แบบเชิงรุก. 2549.

โดยรวมและแนวทางในการป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบต่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม ส่วนใหญ่ใช้วิธีการจัดสรรด้านการเงินรวมทั้งด้านเวลาให้เหมาะสมและพอเพียงกับความต้องการของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการจำกัดและควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสม เพื่อจะไม่ต้องทุจริตต่อหน้าที่หรือไปใช้อิทธิพลมีदनอกองค์กร และไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่สังคม แต่ถึงอย่างไรก็เป็นเพียงนามธรรมไม่สามารถนำมาเป็นแนวทางป้องกันแก้ไขและลดผลกระทบต่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสังคมโดยรวมได้ ถ้าหากไม่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของข้าราชการอย่างเคร่งครัด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. เชนนโยบาย

#### 1.1 ด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากบุคคลที่มีพฤติกรรม “ป้า” ได้ส่งผลกระทบโดยตรงกับชีวิตของ “เด็กป้า” ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่ม “ผู้ด้อยโอกาส” ทางสังคม ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาก็จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ในด้านการจัดระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับปริญญาตรี ให้มีระบบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนนักศึกษา ให้ทำงานนอกเวลาเรียน โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

- 1) จัดให้นักเรียน นักศึกษา จะต้องมีหน่วยกิตการเรียนในรายวิชาเกี่ยวกับการทำงานนอกเวลาหรือระหว่างปิดภาคเรียน
- 2) ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ควรระบุดุณสมบัติว่าจะต้องเรียนดีและยากจน การให้ทุนการศึกษาจะต้องเป็นทุนการศึกษาสำหรับทุกๆ คน
- 3) จะต้อง มีหน่วยงาน องค์กร และกฎหมายบังคับใช้กับบริษัทห้างร้านต่างๆ ให้รับนักเรียน นักศึกษา เข้าทำงานเป็นพนักงานนอกเวลาเรียน

## 1.2 ด้านสังคม

ในการจัดระเบียบสังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่และเป็นสังคมแห่งคุณธรรม จะต้องมืองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนให้นโยบายสาธารณะด้านสังคมไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเห็นผลเป็นรูปธรรม ดังนั้นจะต้องดำเนินการดังนี้

- 1) จัดตั้งองค์กรมหาชนสร้างความอบอุ่นในครอบครัว เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริม ดูแล และลงโทษให้บุคคลตระหนักถึงคุณลักษณะของครอบครัวไทยที่พึงประสงค์
- 2) กฎหมายห้ามเด็กนักเรียนและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยทำงานเป็นโคโยตี้ เด็กนักร้อง เด็กเชียร์เบียร์ ฯลฯ เป็นต้น
- 3) กฎหมายให้ครอบครัวร่วมกันทำกิจกรรมเสริมสร้างความอบอุ่นในครอบครัวโดยกำหนดเป็นจำนวนครั้งต่อปีก็ได้
- 4) กฎหมายขึ้นทะเบียน “ป่า” เพื่อควบคุมไม่ให้บุคคลที่มีพฤติกรรม “ป่า” เพิ่มจำนวนขึ้นในสังคม ซึ่งจะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้จะเป็น “ป่า” และมีการเก็บค่าธรรมเนียม และภาษีก็ก/ เมียน้อย โดยให้บัญญัติในกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดด้านศีลธรรม

## 1.3 ด้านการบริหารองค์กร

ข้าราชการเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้สังคมจะเป็นสังคมที่น่าอยู่เป็นสังคมแห่งความมีศีลธรรม เพราะบุคคลที่เป็นข้าราชการถือว่าเป็นต้นแบบแห่งสัญลักษณ์ ที่ทำให้คนในสังคมนำมาเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตน ดังนั้นควรมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

- 1) การบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ อาทิ ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นต้น จะต้องไม่มีการยืดหยุ่นกรณีกระทำผิดต่อศีลธรรมอย่างร้ายแรง

2) ข้าราชการทุกคนจะต้องเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์หลัก 4 แนวทาง ภายใต้ต้นนโยบายและแผนในการพัฒนาสถาบันครอบครัว โดยจะต้องมีจำนวนชั่วโมง จำนวนวัน ในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เพื่อเสริมสร้างความอบอุ่นในครอบครัว

## 2. เชิงปฏิบัติการ

### 2.1 ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ จะต้องเร่งดำเนินการดังนี้

1) รณรงค์ให้นักเรียน นักศึกษา รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยการทำงานนอกเวลา และจะต้องเป็นงานที่ไม่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนทางสังคม เช่น ต้องไม่ทำงานเป็นเด็กเชียร์เบียร์ เด็กนั่งดริ้งค์ โคโยตี้ เป็นต้น

2) ให้บริษัท ห้างร้านต่างๆ เข้ามารับสมัครพนักงานบางส่วนเวลาในช่วงหลังเลิกเรียน หรือปิดภาคเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษามีรายได้จากการทำงานในแนวทางที่ถูกต้อง

### 2.2 ด้านสังคม

ในด้านนี้จะต้องเร่งดำเนินการโดยเร็วเกี่ยวกับเรื่องการแต่งกายของนักเรียน นักศึกษา อย่าให้แต่งตัววาบหวาม หวิง ยั่วชวนให้ผู้ชายเกิดความกำหนัด ซึ่งจะทำให้ปัญหาด้านสังคมเกี่ยวกับคดีอาชญากรรม และเกิดบุคคลที่มีพฤติกรรม “ป่า” เพิ่มขึ้น

### 2.3 ด้านการบริหารองค์กร

ในด้านนี้การแก้ปัญหาสามารถกระทำได้เลย เพราะมีกฎระเบียบต่างๆ รองรับอยู่แล้ว รอเพียงแต่การนำไปปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และยุติธรรมจริงๆ เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการ



ประเมินผลงานที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้นแนวทางแก้ไขควรดำเนินการดังนี้

- 1) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา จะต้องดำเนินการอย่างเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย
- 2) ไม่ควรให้ผู้บังคับบัญชาเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผลการประเมิน จะให้มีหน้าที่เพียงนำเสนอผลการประเมินเพื่อพิจารณาผลงานเท่านั้น

## รายการอ้างอิง

- เกวลี เตรีียมแจ้อรุณ. การจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- นงพงา ลิ่มสุวรรณ นวนันท์ ปิยะวัฒน์กุล และสุวรรณ อรุณพงศ์ไพศาล. "Satir Model". *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 52.1 (2550): 1-7.
- นียบพรรณ (ผลวัฒน์) วรรณศิริ. *มนุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- บันเทิง พาพิจิตร. *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2547.
- ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551. เล่มที่ 124 ตอนที่ 60 ก หน้า 17, 76. 25 กันยายน 2550.
- \_\_\_\_\_. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก หน้า 30 - 31. 25 มกราคม 2551.
- ศรีประภา ชัยสินธพ. *ทัศนคติของคนไทยเกี่ยวกับเรื่องภรรยาน้อย: กรณีศึกษา 160 ราย*. ใน การประชุมวิชาการประจำปีของสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย และวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร: โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า, 2535.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. *ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. *สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552.