

การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจที่ถูกลงโทษทางวินัย

ภาณุวัฒน์ บัวชาติ¹ และปองปรารณีย์ สุนทรเกสซ์²

วันได้รับบทความ: 23 กันยายน 2566 วันแก้ไข: 9 ตุลาคม 2566 วันยอมรับเผยแพร่: 11 ตุลาคม 2566

บทคัดย่อ

เมื่อข้าราชการตำรวจถูกลงโทษทางวินัย ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการและส่วนตัว การฟื้นฟูและพัฒนาเพื่อให้คืนสู่การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นปกติสุขจึงมีความสำคัญ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจ และเสนอแนวทางเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ถูกลงโทษทางวินัย โดยมีเนื้อหาในการนำเสนอ ดังนี้ 1) ความหมาย ความสำคัญ การลงโทษทางวินัย ลักษณะการกระทำผิดวินัย สาเหตุและข้อมูลสถิติ การพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ถูกลงโทษทางวินัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทฤษฎีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประกอบการวิชาชีพภายหลังการประพัตติผิดในวิชาชีพ 2) แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ถูกลงโทษทางวินัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง สามารถนำทฤษฎี RNR มาใช้ โดยกำหนดระดับความเสี่ยง วางแผนลดความเสี่ยง

ในอนาคต และออกแบบขั้นตอนการฟื้นฟูตามระดับความเสี่ยง ทั้งในขั้นต้นก่อนการเข้าร่วมโครงการและเมื่อเสร็จสิ้นการฟื้นฟู เพื่อเป็นการลดโอกาสและความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ ร่วมกับทฤษฎีการฟื้นฟูด้านสุขภาพ PCR เพื่อให้กลับมาเป็นข้าราชการตำรวจที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการดังเดิม ส่วนกลุ่มผู้ถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ใช้โมเดล CSM เพื่อวิเคราะห์สาเหตุเกี่ยวกับภาวะทางสุขภาพ ระยะเวลาที่จำเป็นสำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ระดับการรับรู้ที่สมเหตุสมผล การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยและแนวทางป้องกันเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำ ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ นอกจากนั้น สามารถใช้โมเดล RJ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่ใกล้ชิด ผู้ได้รับมอบหมายให้ควบคุมความประพฤติ และผู้กระทำผิดวินัยได้มาหารือแก้ไขร่วมกัน

คำสำคัญ: การลงโทษทางวินัย ทฤษฎีการฟื้นฟู การฟื้นฟูผู้กระทำความผิดทางวินัย การพัฒนาบุคลิกภาพ
คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ

¹ รองผู้บังคับการกฎหมายและคดี ตำรวจภูธรภาค 5 (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง



Personality Development and the Quality of Life of Police Officers Who Were Disciplined

Panuwat Buachat¹ & Pongprad Soonthornpasuch²

Received Date: September 23, 2023 Revised Date: August 9, 2023 Accepted Date: August 11, 2023

Abstract

When police officers are disciplined, it will affect the performance of their official and personal duties. Rehabilitation and development in order to return to normal and happy performance of duties is therefore important. This article aims to examine the disciplinary punishment of police officers and propose guidelines for strengthening and developing police officers who were disciplined. The contents of the presentation are as follows: 1) Meaning, importance, disciplinary punishment, nature of disciplinary offenses, causes and statistical data, development of police officers who were disciplined by the Royal Thai Police, theories of rehabilitation of professionals after professional misconduct. 2) Guidelines for strengthening and developing police officers who were disciplined can be divided into 2 groups: 1) Groups that received serious disciplinary action can apply the RNR theory by: determining risk levels, planning future risk reduction, designing rehabilitation procedures according to risk levels both before joining the project and upon completion of rehabilitation, so as to reduce the opportunity and risk of repeat offenses. Together with the PCR theory of health rehabilitation in order to become a police officer with the ability to perform government duties as before. For those who received non-serious disciplinary punishment, the CSM model can be used to analyze the causes of health conditions, the time required for rehabilitation, reasonable levels of awareness, factors affecting disciplinary violations and preventive measures to prevent repeat offenses, along with attitude change. In addition, the RJ model can be used to make all stakeholders, especially, those who have direct supervisors close to them, person assigned to control behavior, and person who committed discipline discuss solutions together.

Keywords: Disciplinary punishment; Restoration theories; Rehabilitation of disciplinary offenders; Personality development; Quality of life of police officers

¹ Deputy Commander of Legal Affair and Litigation, Provincial Police Region 5 (Corresponding author)

² Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University

บทนำ (Introduction)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีกำลังพลในสังกัดกว่า 219,768 คน คิดเป็นร้อยละ 12.51 ของจำนวนข้าราชการทั่วประเทศ ซึ่งมีอยู่จำนวน 1,756,703 คน (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2564) แต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมาก และถือเป็นองค์กรขนาดใหญ่ กำลังพลสมควรที่จะได้รับการพัฒนาเสริมสร้างทัศนคติ และบุคลิกภาพที่ดี มีวินัย มีพฤติกรรมที่เหมาะสม นอกจากนั้นแล้ว ข้าราชการตำรวจถือเป็นอาชีพที่ต้องบังคับใช้กฎหมาย จึงจำเป็นต้องมีวินัยเป็นกรอบในการปฏิบัติหน้าที่ และควบคุมความประพฤติของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้การทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ธัชพนธ์ สุทธิสาร, 2564) ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 1212/2537 เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจจักต้องเป็นผู้ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมแก่หน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้รักษากฎหมาย ต้องรักษาวินัยตามระเบียบแบบแผนของหน่วยงานโดยเคร่งครัด ต้องถือปฏิบัติตามคุณธรรมตำรวจ ค่านิยมของตำรวจ อุทิศตนของตำรวจ หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจ และข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ ตามที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม สถิติที่ผ่านมาข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่งถูกดำเนินการทางวินัย จากรายชื่อในฐานข้อมูลการถูกดำเนินการทางวินัย ของกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566 (กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ประสานงานข้อมูลเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2566) ในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 689 ราย (ประมาณ ร้อยละ 0.31 ของกำลังพลทั่วประเทศ) ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่ และอีกจำนวนหนึ่งมาจากสาเหตุการปฏิบัติตนที่ไม่ชอบด้วยระเบียบแบบแผนของทางราชการ จนนำไปสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย ซึ่งผลกระทบจากการถูกดำเนินการทางวินัยอันเป็นปัจเจกบุคคลนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งแต่ระดับแผนกงาน ระดับกองกำกับการ ระดับกองบังคับการ และระดับกองบัญชาการ

การกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ ส่งผลกระทบต่อทั้งต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการและส่วนตัวของผู้กระทำ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เมื่อข้าราชการตำรวจถูกลงโทษทางวินัยทำให้ขาดกำลังพลในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อตัวข้าราชการตำรวจ เช่น เสพสุราเมเมา ไม่สามารถครองสติได้ หรือเล่นการพนัน จนเกิดผลเสียต่อครอบครัว กรณีเช่นนี้ยังส่งผลให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ ศรัทธาในตัวข้าราชการตำรวจ และองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกด้วย

จากข้อมูลที่มีข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่งถูกดำเนินการทางวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าวและมีแนวทางการแก้ไขปัญหา ที่ผ่านมามีการฟื้นฟูกำลังพลที่ประสบกับปัญหาการดำเนินการทางวินัยมาโดยตลอด ทั้งนี้ เพื่อส่งคืนกำลังพลที่ได้รับการฟื้นฟูให้มีประสิทธิภาพกลับคืนสู่หน่วยงานต้นสังกัด และให้ปฏิบัติหน้าที่ดังเดิม สอดคล้องกับนโยบายของรัฐที่ได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 ซึ่งมีหลักการสำคัญ มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สมดุลกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

โดยกำหนดให้นำมาตรการดังกล่าวมาใช้ในการบริหารกำลังคนภาครัฐที่ครอบคลุมส่วนราชการและหน่วยงานในกำกับของฝ่ายบริหารที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทงบบุคลากร ได้แก่ 1) ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) 2) พนักงานราชการ 3) ลูกจ้างประจำ และ 4) ลูกจ้างชั่วคราว มีผลบังคับใช้ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) หรือจนกว่าจะมีมาตรการฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน

ในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิธีการฟื้นฟูข้าราชการตำรวจที่ถูกดำเนินการทางวินัยนี้ จะดำเนินการในลักษณะโครงการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ การบรรยาย การสัมมนา การสาธิต การประกอบกิจกรรม และการปฏิบัติธรรม และที่ผ่านมามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางวินัย มักศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในแง่มาตรการลงโทษ หรือการดำเนินการทางวินัยที่เหมาะสม แต่ไม่ปรากฏรายงานการศึกษาการฟื้นฟูข้าราชการตำรวจผู้กระทำความผิดทางวินัย ว่าช่วยให้กลับสู่การประกอบวิชาชีพอย่างปลอดภัยเพียงใด ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าหากได้มีการศึกษาอย่างจริงจังมากขึ้น จะได้มีการนำแนวคิดนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิธีการฟื้นฟูข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจ
2. เสนอแนวทางการเสริมสร้างและการพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ถูกลงโทษทางวินัย

ความหมายและความสำคัญของวินัย

วินัย ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Discipline หมายถึง เครื่องควบคุมพฤติกรรมของตน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 อธิบายความหมายว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร เป็นต้น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 วินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน ได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น

นอกจากนี้ วินัย ยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย และ “การรักษาวินัย” หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หากพบว่ามีอาการกระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้สำนึกและตระหนักในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานแก่นายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในงานพระราชทานกระบี่ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2524

ตอนหนึ่งมีใจความว่า “วินัยแท้จริงมีอยู่สองอย่าง อย่างหนึ่งคือ วินัยตามที่ทราบกันและถือกัน อันได้แก่ข้อปฏิบัติที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งคือ วินัยในตนเองที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้น สำหรับคอยควบคุมบังคับให้มีความจริงใจและให้ประพฤติปฏิบัติตามความจริงใจนั้น อย่างมั่นคง มีลักษณะเป็นสัจจาธิษฐาน หรือการตั้งสัตย์สัญญาให้แก่ตัว วินัยอย่างนี้จัดเป็นตัววินัยแท้ เพราะให้ผลจริงและแน่นอนยิ่งกว่าวินัยที่เป็นบทบัญญัติ ทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อกูลให้การถือการใช้วินัยที่เป็นบทบัญญัตินั้น ได้ผลเที่ยงตรง ถูกต้อง สมบูรณ์ เต็มเปี่ยมตามเจตนารมย์”

ดังนั้น วินัย เป็นทั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ บทบัญญัติ สำหรับควบคุมความประพฤติของคนในสังคมให้เรียบร้อยดีงาม เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน และวินัยในตนเองที่ควบคุมการใช้วินัยที่เป็นบทบัญญัตินั้นให้ได้ผล

การลงโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจ

การรักษาวินัยข้าราชการ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ และหมายความรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่กระทำผิดวินัยด้วย พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 113 ตามความในวรรค 1 บัญญัติให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ประกอบกับความตามหมวด 7 การดำเนินการทางวินัย มาตรา 117 วรรค 1 บัญญัติว่า “เมื่อมีการกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พิจารณาพฤติการณ์และหลักฐานในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ในกรณีจำเป็นหรือเห็นสมควรจะให้ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงก่อนก็ได้ ในการสืบสวนข้อเท็จจริงจะมอบให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนช่วยกันดำเนินการสืบสวนก็ได้”

ดังนั้น หากพิจารณาความหมายของ “การลงโทษทางวินัย” ในมุมมองอย่างกว้างแล้ว จึงเป็นกระบวนการและมาตรการในการปกครองบังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย หากมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พิจารณาพฤติการณ์และหลักฐานในเบื้องต้น เพื่อนำเข้าสู่ขั้นตอนของการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติเรื่องได้ (มาตรา 117 วรรค 2) ถ้าฟังได้ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กักยาม กักขัง หรือตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด (มาตรา 124) กรณีข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องพิจารณาสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง หรือสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง แล้วแต่กรณี ถ้าฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย ให้สั่งยุติเรื่อง (มาตรา 119 วรรคหนึ่ง)

นอกจากนี้แล้วในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า คดีมีมูลเหตุแห่งความผิดทางอาญาและได้มีการดำเนินคดีอาญาด้วย ไม่เป็นเหตุให้ต้องชะลอการดำเนินการทางวินัย (มาตรา 122) และเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจผู้ใดแล้ว ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือผู้ดำเนินการทางวินัย และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (มาตรา 126 วรรคหนึ่ง)

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้บัญญัติถึงโทษทางวินัย ว่ามี 7 สถาน ดังต่อไปนี้

1. การลงโทษภาคทัณฑ์ ได้แก่ การลงโทษแก่ผู้กระทำผิดอันควรต้องรับโทษสถานหนึ่งสถานใด แต่มีเหตุอันควรปรานี จึงเพียงแต่แสดงความผิดผู้นั้นให้ปรากฏไว้
2. การลงโทษทัณฑ์ขกกรรม ได้แก่ การให้ทำงานโยธา การให้อยู่เวรยามนอกจากหน้าที่ประจำ หรือการให้ทำงานสาธารณประโยชน์ซึ่งต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน
3. การลงโทษกักยาม ได้แก่ การกักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่สมควร ตามที่กำหนด
4. การลงโทษกักขัง ได้แก่ การขังในที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียว หรือหลายคนรวมกัน ตามที่ได้มีคำสั่ง

อนึ่ง การลงโทษกักยาม หรือกักขัง จะใช้งานโยธา หรืองานอื่นของทางราชการด้วยก็ได้ แต่ต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

5. การลงโทษตัดเงินเดือน
6. การลงโทษปลดออก
7. การลงโทษไล่ออก

ลักษณะการกระทำผิดวินัยข้าราชการตำรวจ

ด้วยการที่ข้าราชการตำรวจต้องถือและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และจรรยาบรรณของตำรวจที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และต้องรักษาวินัยตามที่พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2566 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย บัญญัติไว้ในมาตรา 111 ข้าราชการตำรวจต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ หรือต้องไม่กระทำการอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

1. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี จรรยาบรรณของตำรวจ และนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการ
2. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการมีความเห็นทางคดีหรือการตรวจพิสูจน์ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
3. ต้องรักษาระเบียบการเคารพตามสายการบังคับบัญชา ยศ และตำแหน่ง

4. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
 5. ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
 6. ต้องรักษาความลับของทางราชการ
 7. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
 8. ต้องต้อนรับ ให้บริการ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การช่วยเหลือตามสมควรแก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ หรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย
 9. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ เอาใจใส่ รมัตถะวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
 10. ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจ และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแก้งกัน
 11. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
 12. ต้องไม่ใช้กิริยาวาจาหรือประพฤติตนในลักษณะที่ไม่สมควร
 13. ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
 14. ต้องไม่กระทำด้วยประการใด ๆ ในลักษณะที่เป็นการบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยตำรวจ
 15. ต้องไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการหรือทำให้เสียระเบียบแบบแผนของตำรวจ
 16. ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
 17. ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
 18. กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. หรือกระทำการอันถือว่ากระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้
- ข้าราชการตำรวจผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย
- นอกจากนี้แล้ว พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มาตรา 112 ยังได้บัญญัติถึงการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ว่า ได้แก่ การกระทำความผิดต่อไปนี้
1. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้หรือเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย
 2. ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่ ก.ตร. กำหนด

3. ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

4. ดุหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในระหว่างปฏิบัติราชการ

5. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

6. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง

7. การกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 26 วรรคสาม (กรณีบัญญัติข้อห้ามผู้บังคับบัญชาในการเลือก ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิ) หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 51 วรรคสอง (กรณี ก.ร.ตร. พิจารณาเรื่องที่มีการร้องเรียน)

8. ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโดยจงใจเพื่อช่วยเหลือบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใดตามมาตรา 87 วรรคสี่ (กรณี ก.พ.ค.ตร. หรือศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัย หรือพิพากษาการเรียงลำดับอาวุโส หรือในการแต่งตั้ง) หรือกระทำการตามมาตรา 87 วรรคห้า (กรณีให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ แอบอ้าง เรียก รับ ยอมจะรับ หรือกระทำการอันมิชอบ เพื่อให้มีการแต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้งผู้ใด)

9. การกระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ รวมทั้งการกระทำผิดตามมาตรา 111 (กรณีข้าราชการตำรวจต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ หรือต้องไม่กระทำการอันเป็นข้อห้าม) อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

10. กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

จึงเป็นที่เห็นได้ว่าการที่ข้าราชการตำรวจต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ หรือต้องไม่กระทำการอันเป็นข้อห้าม ตามที่กฎหมายบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ล้วนเป็นสาเหตุที่อาจทำให้ข้าราชการตำรวจถูกดำเนินการทางวินัยได้ทั้งสิ้น

การวิเคราะห์สาเหตุและข้อมูลสถิติข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัย

จากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย พอสังเขปได้ดังนี้ (ศรีธัญญา เฟ็งสุก และวิณา ศิริสุข, 2558; วินุ ฝั่งใจ และกาญจนา ไชยพันธ์, 2556; ภาวนา มาลากุล, 2560; รัชพนธ์ สุทธิสาร, 2564)

1. สาเหตุอาจเกิดจากเหตุภายในตัวปัจเจกบุคคลเอง ที่เกิดจจริตในการครองตน โดยมีวิถีชีวิตลอกเลียนแบบผู้มีฐานะมั่งมีทางสังคม ส่งผลให้ต้องการความร่ำรวย ใช้ชีวิตหรูหราเกินฐานะตน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ไปในทางทุจริตผิดกฎหมาย ขาดความเที่ยงธรรม

2. สาเหตุอาจเกิดจากทัศนคติที่ไม่ยอมรับในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บังคับบัญชา ที่ชอบด้วยกฎหมาย

3. สาเหตุอาจเกิดจากการขาดระเบียบวินัย หย่อนการฝึก (เช่น การฝึกแถว การฝึกท่าบุคคลมือเปล่า การฝึกท่าบุคคลประกอบอาวุธ และการฝึกทางยุทธวิธี) ส่งผลต่อการขาดระเบียบการเคารพตามสายการบังคับบัญชา ยศ และตำแหน่ง

4. สาเหตุอาจเกิดจากการไปปฏิบัติงานพิเศษทุกประเภทนอกเวลาราชการ รวมตลอดถึงการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งแม้จะเป็นเวลานอกราชการ แต่อาจกระทบต่อเวลาพักผ่อน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และไม่พร้อมเมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติ ไม่อาจอุทิศตนเพื่องานราชการ จนเป็นเหตุให้ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการขึ้นได้

5. สาเหตุอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่โดยเพิกเฉย ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ขาดการรายงานหรือการขออนุญาตปฏิบัติราชการเฉพาะเรื่องนั้น ๆ จนเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการ

6. สาเหตุอาจเกิดจากการไม่รักษาความลับของทางราชการ

7. สาเหตุอาจเกิดจากความประพฤติดส่วนตนโดยแท้ เช่น ขาดความสุภาพเรียบร้อยขณะปฏิบัติหน้าที่ ขาดจิตสาธารณะ ไม่เอื้อเฟื้อและเคารพต่อหน้าที่ เป็นเหตุให้ขาดความสามัคคี ไม่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติราชการ หรือสร้างปัญหาขัดแย้ง เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการ และองค์กรอื่นในลักษณะบูรณาการ

8. สาเหตุอาจเกิดจากการขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยใจ (service mind) โดยคิดแต่เพียงว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องทำ (ประกอบอาชีพ “ตำรวจ” แต่ขาดการเป็น “ตำรวจมีอาชีพ”)

9. สาเหตุอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประมาทเลินเล่อ ขาดความตั้งใจ ขาดความอุตสาหะ ไม่เอาใจใส่ ไม่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

10. สาเหตุอาจเกิดจากการกั๊กแกลัง หรือความไม่ลงรอยกันในระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ทั้งต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา) ส่งผลต่อความสามัคคีภายในหน่วยงาน

11. สาเหตุอาจเกิดจากการรายงานเท็จ หรือปกปิดข้อเท็จจริงอันควรบอกให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชา จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

12. สาเหตุอาจเกิดจากการใช้กิริยาวาจาหรือประพฤติน่าไม่สมควร จากการพบเห็นตัวอย่างที่ไม่ดีจากตำรวจรุ่นก่อน ๆ หรือจากเพื่อนร่วมงาน แล้วมีการเลียนแบบ จนเป็นเหตุแห่งการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงผู้ติดต่อราชการ หรือในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

13. สาเหตุอาจเกิดจากการคุกคามทางเพศ ปัญหาชู้สาวภายในหน่วยงาน หรือปัญหาความเจ้าชู้

14. สาเหตุอาจเกิดจากปัญหาการเสพสุรา หรือใช้สารเสพติดชนิดอื่น

15. สาเหตุอาจเกิดจากการลุ่มหลงมัวเมาในการพนัน และอบายมุข

16. สาเหตุอาจเกิดจากการใช้สื่อโซเชียลมีเดียโดยขาดความยั้งคิด รู้ไม่เท่าทันเทคโนโลยี เสพสื่อจนเกินขอบเขตที่เหมาะสม เป็นเหตุให้กระทำผิดกฎหมาย หรือจาบจ้วงล่วงล้ำสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น

สำหรับสถิติเกี่ยวกับข้อมูลข้าราชการตำรวจทั่วประเทศถูกดำเนินการทางวินัย เมื่อตรวจสอบข้อมูลย้อนหลังไปในรอบ 2 ปี (กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประสานงานข้อมูลเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2566 และเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2566) พบสถิติที่น่าสนใจ ดังนี้

1. สถิติข้าราชการตำรวจถูกดำเนินการทางวินัย ปี พ.ศ. 2564 พบว่าทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการออกคำสั่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน (กรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง) จำนวน 1,633 คำสั่ง ออกคำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (กรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง) จำนวน 322 คำสั่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,955 คำสั่ง

มีการออกคำสั่งลงโทษกรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยมีการลงโทษภาคทัณฑ์ 772 ราย ลงโทษทัณฑ์กรรม 5 ราย ลงโทษกักยาม 525 ราย ลงโทษกักขัง 616 ราย และลงโทษตัดเงินเดือน 3 ราย รวมทั้งสิ้น 1,921 คำสั่ง

ส่วนการออกคำสั่งลงโทษกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง มีจำนวนทั้งสิ้น 290 คำสั่ง โดยจำแนกเป็นการออกคำสั่งลงโทษปลดออก 77 ราย และลงโทษไล่ออก 213 ราย

2. ส่วนในปี พ.ศ. 2565 ปรากฏข้อมูลสถิติข้าราชการตำรวจถูกดำเนินการทางวินัย ใกล้เคียงกับปี พ.ศ. 2564 โดยพบว่าทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการออกคำสั่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน (กรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง) จำนวน 923 คำสั่ง ออกคำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (กรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง) จำนวน 286 คำสั่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,209 คำสั่ง

มีการออกคำสั่งลงโทษกรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยมีการลงโทษภาคทัณฑ์ 787 ราย ลงโทษทัณฑ์กรรม 3 ราย ลงโทษกักยาม 450 ราย ลงโทษกักขัง 665 ราย และลงโทษตัดเงินเดือน 9 ราย รวมทั้งสิ้น 1,914 คำสั่ง

ส่วนการออกคำสั่งลงโทษกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง มีจำนวนทั้งสิ้น 334 คำสั่ง โดยจำแนกเป็นการออกคำสั่งลงโทษปลดออก 87 ราย และลงโทษไล่ออก 247 ราย

3. ในปี พ.ศ. 2566 พบข้อมูลสถิติข้าราชการตำรวจถูกดำเนินการทางวินัย ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2566 ว่าทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการออกคำสั่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน (กรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง) จำนวน 330 คำสั่ง ออกคำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (กรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง) จำนวน 150 คำสั่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 480 คำสั่ง

มีการออกคำสั่งลงโทษกรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยมีการลงโทษภาคทัณฑ์ 265 ราย ลงโทษทัณฑ์กรรม 0 ราย ลงโทษกักยาม 100 ราย, ลงโทษกักขัง 181 ราย และลงโทษตัดเงินเดือน 0 ราย รวมทั้งสิ้น 546 คำสั่ง

ส่วนการออกคำสั่งลงโทษกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง มีจำนวนทั้งสิ้น 143 คำสั่ง โดยจำแนกเป็นการออกคำสั่งลงโทษปลดออก 32 ราย และลงโทษไล่ออก 111 ราย

การพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ถูกลงโทษทางวินัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตามสถิติข้างต้น การออกคำสั่งลงโทษกรณีกระทำผิดวินัย ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และต่อตัวผู้ถูกลงโทษทางวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติเองก็เห็นถึงความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาข้าราชการตำรวจภายหลังที่ถูกลงโทษทางวินัย เพื่อให้สามารถกลับคืนสู่การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นปกติสุขดังเดิม ซึ่งที่ผ่านมาได้ดำเนินการในลักษณะโครงการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ตำรวจ โดยในปีงบประมาณ 2566 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้อนุมัติโครงการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ตามที่กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเสนอ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการทำงาน มีสุขภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจที่ดีขึ้น มีความพร้อมที่จะกลับไปปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุข (2) เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว ผู้ร่วมงาน เกิดการตระหนักและเห็นคุณค่าในตนเอง (3) เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และในหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายของโครงการ เป็นกำลังพลในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอายุไม่เกิน 59 ปี รวมจำนวน 100 นาย ระยะเวลาในการฝึกอบรม 8 วัน ในการฝึกอบรมประกอบไปด้วยการบรรยาย การสัมมนา การสาธิต และการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาคส่งเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณ โดยการปฏิบัติธรรมตามหลักพุทธศาสนา โดยการฟังธรรม การสวดมนต์ ภาวนา ถวายเป็นพระราชกุศล การบรรยายธรรม ถาม-ตอบ การปฏิบัติธรรมภาวนา การภาวนา เดินจงกรม ฟังธรรมบรรยาย ปฏิบัติธรรมอภัยทาน หนทางสงบแห่งจิตใจ

2. ภาคการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณภาพชีวิต โดยการดูแลสุขภาพร่างกายแบบมืออาชีพ คุณค่าของความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความฉลาดทางสังคม (SQ) การสร้างพลังสุขภาพจิต (RQ) การสำนึกในคุณค่าและการสร้างความสัมพันธ์ การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สร้างความสุขและสำเร็จในชีวิตด้วยพลังการชื่นชม กิจกรรม “ฉันและเธอเจอกันแสนสุขใจ” กิจกรรม “ฉันและเธอ พวกเราเข้าใจกัน” กิจกรรม “ฉันและเธอแสนดี ร่วมวิถีหนทางเดียวกัน” กิจกรรม “ฉันและเธอ เข้าใจกัน” และกิจกรรม “ฉันและเธอรักกัน”

การประเมินผล ได้กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม เพื่อสอบถามความรู้สึก หรือแสดงความรู้สึก ถึงการเปลี่ยนแปลงหลังผ่านการอบรม (ซึ่งจะทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลงโดยตัวผู้เข้ารับการอบรม) และการส่งแบบประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร (ภายในระยะเวลา 1 เดือน ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม) มีผู้ตอบแบบประเมิน 98 คน

ผลการประเมินพบว่า ก่อนเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 44.89 มีความตั้งใจจะพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง ร้อยละ 29.59 ต้องการมาลองเพื่อมีประโยชน์ ร้อยละ 9.19 ได้รับการขอร้องให้มา ร้อยละ 16.33 ถูกบังคับให้มา ส่วนความคิดเห็นภายหลังการเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 92.86 คิดว่าตนเองสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ร้อยละ 7.14 ไม่ให้ข้อมูล

ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 76.53 นำสิ่งที่ได้ไปพัฒนาตนเองได้อย่างจริงจัง ร้อยละ 70.40 นำไปต่อยอดให้แก่คนที่รัก ร้อยละ 68.37 นำสิ่งที่ได้ไปบอกต่อให้คนอื่นมาเข้ารับการอบรม ร้อยละ 17.35 เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อโครงการ ดังนี้ : เป็นการอบรมที่ดีมากทำให้คุณสติตัวเองอยู่ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน/การทำงานได้ นำไปเผยแพร่ให้แก่คนอื่นต่อได้ ทำให้เปลี่ยนทัศนคติเดิม ๆ ที่เคยมีมา แต่บางส่วนเห็นว่า เวลาในการอบรมในแต่ละวันนานเกินไป ทำให้เหนื่อย และได้พักผ่อนน้อย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566)

จากการดำเนินโครงการ จะเห็นว่าการออกแบบกิจกรรมโดยแบ่งออกเป็น 2 ภาคส่วน คือ (1) ภาคส่งเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณ โดยการปฏิบัติธรรมตามหลักพุทธศาสนา (2) ภาคการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณภาพชีวิต โดยการดูแลสุขภาพร่างกายแบบมีอาชีพ คุณค่าของความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความฉลาดทางสังคม (SQ) การสร้างพลังสุขภาพจิต (RQ) ซึ่งเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้ว ก็ได้มีการประเมินผลตามที่ได้กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตาม การประเมินผลโครงการฯ ยังไม่มีการเก็บข้อมูล หรือรายงานเชิงสถิติว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพตามโครงการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ช่วยให้ข้าราชการตำรวจฟื้นตัวหลังจากการกระทำผิดวินัย หรือลดอัตราการกำเริบของพฤติกรรม (เช่น เสพสุรา ยาเสพติด กลับไปเล่นการพนัน) หรือไม่และอย่างไร

โดยทั่วไปแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบกิจกรรมการฟื้นฟู โดยเฉพาะหน่วยงานทางวินัยทางวิชาชีพมักถูกบังคับโดยกฎหมายหรือข้อบังคับให้ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประกอบการวิชาชีพหลังประพฤติผิดในวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายคล้ายคลึงกันเพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพกลับคืนสู่การปฏิบัติอย่างปลอดภัยถึงกระนั้นก็ตาม ทฤษฎีการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างมีอาชีพไม่ได้ถูกกล่าวถึงในบริบทนี้ หากหน่วยงานวิชาชีพดำเนินการโดยมีแนวคิดหรือโมเดลที่ถูกพัฒนามาจากความสำเร็จของผู้อื่น ก็จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายการฟื้นฟูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยวางกรอบในขั้นตอนการดำเนินการได้ว่า การฟื้นฟูกำลังพลที่ถูกลงโทษทางวินัย แนวทางใดที่เหมาะสม ใช้รูปแบบใด และเหตุใดผู้รับผิดชอบจัดให้มีการฟื้นฟูจึงดำเนินการเช่นนั้น กระบวนการที่ต้องการ และเหตุผลในการฟื้นฟูของพวกเขาคืออะไร

ในเชิงวิชาการผู้เขียนเห็นว่าการใช้ทฤษฎีฟื้นฟูมาช่วยออกแบบกระบวนการฟื้นฟู จะช่วยให้การฟื้นฟูมีความแม่นยำ สม่ำเสมอ โปร่งใส และมีโอกาสประสบความสำเร็จในการฟื้นฟูเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนจึงได้ศึกษาและสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานทางวินัยพิจารณาใช้ประกอบในการออกแบบดำเนินการ และประเมินผลการทำงานในอนาคต ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประกอบการวิชาชีพภายหลังการประพฤติผิดในวิชาชีพ

ทฤษฎีการฟื้นฟูได้รับการกล่าวถึงในบริบทด้านสุขภาพและความยุติธรรมทางอาญา (Surgenor, et al., 2023) มีจุดมุ่งหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการฟื้นตัวและลดการกระทำผิดซ้ำ หน่วยงานทางวินัยทางขององค์กรวิชาชีพต่าง ๆ มักถูกบังคับโดยกฎหมายหรือข้อบังคับให้สมาชิกองค์กรที่ทำผิดเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประกอบการวิชาชีพหลังประพฤติผิดในวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายคล้ายคลึงกันเพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพกลับคืนสู่การปฏิบัติอย่างปลอดภัย

คำว่า “การฟื้นฟูสมรรถภาพ” มีหลายความหมาย แต่ที่เข้าใจกันโดยทั่วไปคือ การฟื้นฟูบุคคลให้กลับคืนสู่สภาพเดิมที่ค่อนข้างดีขึ้น แนวคิดนี้มักนำไปใช้กับ: การฟื้นฟูสุขภาพ (เช่น การฟื้นฟูร่างกายหลังจากเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย); ความประพฤติ (เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้กระทำความผิดในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา) การจ้างงาน; และบทบาททางวิชาชีพ ในบริบทด้านสุขภาพ คำนิยามที่ใช้กันอย่างแพร่หลายขององค์การอนามัยโลกของการฟื้นฟู คือ “ชุดของวิธีการที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

การทำงานและลดความพิการในบุคคลที่มีภาวะสุขภาพโดยมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม” (World Health Organization, 2023) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครอบคลุมความบกพร่องทางสุขภาพในวงกว้าง

การฟื้นฟูสมรรถภาพถือว่าเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและสังคม และนักวิจัยเห็นว่าการเข้าถึงการฟื้นฟูเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Siebert, et al., 2010) นอกจากการฟื้นฟูถูกใช้ในบริบทของสุขภาพแล้วผลกระทบของการฟื้นฟูต่อความเร็ว ระดับ และคุณภาพของ “การฟื้นตัว” ยังเกิดขึ้นในบริบททางอาญาอีกด้วย อาทิ การฟื้นฟูในทางสุขภาพของผู้เสพสารเสพติด ส่งผลถึงภาวะที่ถือว่า “หายแล้ว” และการฟื้นตัวอาจมุ่งเน้นไปที่การลดปัจจัยเสี่ยง (เช่น การพึ่งพาสารเสพติด) ที่นำไปสู่การก่ออาชญากรรม (ทางอาญา) อีกด้วย หรือการใช้มาตรการกำเริบของพฤติกรรมเป็นตัวแทนในการฟื้นฟู การฟื้นฟูในบริบททางอาญาสามารถทำได้โดยใช้มาตรการ การกระทำผิดซ้ำ การจับกุม และการละเมิดทัณฑ์บน เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ ตัวอย่างเช่น กระบวนการยุติธรรมทางอาญา อาจจัดให้มีโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อลดการล่องละเมิดทางเพศและความรุนแรง

นอกเหนือจากผลประโยชน์ส่วนบุคคลต่อผู้เข้ารับการฟื้นฟูแล้ว การฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งด้านสุขภาพและอาชญากรรมยังเชื่อมโยงกับผลประโยชน์ทางสังคมในวงกว้างอีกด้วย สิ่งเหล่านี้รวมถึงการประหยัดทางการเงิน ระยะเวลาการนอนโรงพยาบาลที่ลดลง (Thomas, et al., 2019) และการจ้างงานในภายหลังเมื่อกลับเข้าสู่สังคม (Varghese, et al., 2010)

จากข้อมูลสถิติการทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจมีทั้งในบริบทของสุขภาพ เช่น การเสพยา และกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เช่น ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งเมื่อได้รับการลงโทษทางวินัยแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรใช้การฟื้นฟูสมรรถภาพโดยอาศัยโมเดลทฤษฎีฟื้นฟูแบบใดจึงจะเหมาะสม ยังไม่พบรายงานการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการฟื้นฟูข้าราชการตำรวจผู้ถูกลงโทษทางวินัย

ต่อไปจะกล่าวถึงทฤษฎีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประกอบวิชาชีพภายหลังการประพฤติดังผิดในวิชาชีพสำคัญ ๆ ที่อาจนำมาปรับใช้กับการฟื้นฟูข้าราชการตำรวจผู้ถูกลงโทษทางวินัย

1. ทฤษฎีการฟื้นฟูสุขภาพ

1.1 โมเดลการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง (Person-Centered Rehabilitation – PCR) (Stemwedel, 2014) ถูกนำไปใช้ในบริบทด้านสุขภาพเป็นหลัก PCR เน้นคุณลักษณะเฉพาะและบทบาทของผู้ที่ส่งมอบการฟื้นฟูและรับการฟื้นฟู ตัวอย่างเช่น การฟื้นฟูเป็นเรื่องของการให้ความเคารพและปรับให้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ โดยเน้นที่ความหมาย ความหวัง และจุดแข็งของเขา

หาก PCR ถูกนำมาใช้ในบริบททางวินัย สามารถเริ่มโดยหน่วยงานวินัยที่ทำงานร่วมกัน เพื่อออกแบบคำสั่งฟื้นฟูสมรรถภาพร่วมกับผู้ประกอบวิชาชีพ (รวมทั้งอาจรวมถึงบุคคลอื่นที่มีนัยสำคัญ) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพและบุคคลที่ส่งการบำบัดฟื้นฟู (เช่น หัวหน้างานที่ได้รับการแต่งตั้ง) จะมีท่าทีเห็นอกเห็นใจและเห็นอกเห็นใจ รวมถึงเวลาที่เหมาะสมในการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของประสบการณ์ที่แบ่งปัน ผลลัพธ์ของการฟื้นฟูจะถูกรายงาน และประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพในการฟื้นฟูจะถูกดึงออกมาและมีส่วนในการดำเนินการนี้

1.2 โมเดลสามัญสำนึก (Common Sense Model – CSM) ทฤษฎีนี้ (Leventhal, et al., 2003) มีการใช้กันอย่างแพร่หลายในด้านสุขภาพกายและบริบทด้านสุขภาพจิตที่เพิ่มมากขึ้น (Cannon, et al., 2022) เกิดขึ้นจากการศึกษาทางจิตวิทยาว่าผู้คนตอบสนองต่อภัยคุกคามหรือสภาวะด้านสุขภาพอย่างไร และดึงเอาทฤษฎีการรับมือมาใช้อย่างจริงจัง (Carver, et al., 1992)

หลักของโมเดลนี้เสนอว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ประการแรก การฟื้นฟูสมรรถภาพได้รับผลกระทบจากความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพและความเจ็บป่วย ซึ่งรวมถึง: ความเชื่อเกี่ยวกับผลที่ตามมาจากการมีภาวะสุขภาพ; ระยะเวลาที่จำเป็นสำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพ; ระดับการรับรู้การควบคุมภาวะสุขภาพ; และระดับที่ภาวะสุขภาพ “สมเหตุสมผล” สำหรับพวกเขาในฐานะผู้ป่วย ประการที่สอง การฟื้นฟูสมรรถภาพอาจได้รับผลกระทบจากคำอธิบายหรือความเชื่อของบุคคลนั้นเกี่ยวกับสาเหตุของสภาวะสุขภาพของพวกเขา ตัวอย่างเช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพอาจได้รับผลกระทบจากระดับที่บุคคลเชื่อว่าสถานการณ์หรือสภาพของตนเองเกิดจากอุบัติเหตุหรือโอกาสปัจจัยเสี่ยง

การประยุกต์ใช้ในบริบทการฟื้นฟูสมรรถภาพการประพฤตินิยมชอบทางวิชาชีพ CSM จะเริ่มต้นด้วยการประเมินอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพเชื่อว่าเกี่ยวข้องหรือก่อให้เกิดการประพฤตินิยมชอบของพวกเขา การฟื้นฟูสมรรถภาพจะได้รับการออกแบบเพื่อแก้ไขช่องว่างในความรู้ของผู้ปฏิบัติงานหรือเพื่อแก้ไขความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงการตอบสนองทางความคิดหรือทางอารมณ์ที่ไม่สมสัดส่วนต่อการประพฤตินิยมชอบ (เช่น การสรุปอย่างหยาบว่าอาชีพการงานของพวกเขาสิ้นสุดลงแล้ว การปฏิเสธอย่างแน่วแน่ว่าการประพฤตินิยมชอบนั้นผิดจรรยาบรรณ) จากนั้นกิจกรรมการฟื้นฟู (ส่วนใหญ่เป็นการสอน) จะได้รับการปรับแต่งเพื่อส่งเสริมลำดับเวลาและความเข้าใจที่ถูกต้องมากขึ้นเกี่ยวกับสาเหตุและผลที่ตามมาของการประพฤตินิยมชอบ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันในอนาคต

2. ทฤษฎีการฟื้นฟูในบริบทกระบวนการยุติธรรม

ในบริบททางอาญา เป้าหมายและลำดับความสำคัญของการฟื้นฟูมักถูกกำหนดโดยผู้อื่นหรือสังคม โดยทั่วไป เช่น การลดความเสี่ยงในการกระทำความผิด ตัวอย่างทฤษฎี เช่น

2.1 ทฤษฎีความเสี่ยงที่ต้องการการตอบสนอง (Risk-Need-Responsivity – RNR) แบบจำลอง RNR ได้กลายเป็นแบบจำลองชั้นนำของการฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในโลก และได้รับการนำไปใช้ในหลายประเทศ เช่น ในนิวซีแลนด์ การตัดสินใจของศาลวินัยของผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพแห่งนิวซีแลนด์ ในคดี ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่มีความสัมพันธ์กับคนไข้ (Roberts v A Professional Conduct Committee of the Nursing Council of New Zealand, อ้างถึงใน Surgenor, et. al., 2023)

ในการใช้ RNR กับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประพฤตินิยมชอบทางวิชาชีพ ประการแรกจะเริ่มต้นด้วยการประเมินอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับความเสี่ยงของการประพฤตินิยมชอบทางวิชาชีพซ้ำแล้วซ้ำเล่า และด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดระดับความเสี่ยงต่อสาธารณะ สิ่งนี้จะดำเนินการผ่านการสัมภาษณ์และ/หรือการใช้มาตรการที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อระบุปริมาณคงที่ (เช่น การประพฤตินิยมชอบทางวิชาชีพก่อนหน้านี้ ในสถานการณ์ที่เทียบเคียงได้) และปัจจัยแบบพลวัต (เช่น ปัญหาที่อาจปรับเปลี่ยนได้ เช่น การใช้สารเสพติด สถานการณ์การปฏิบัติ และการแยกตัวจากมืออาชีพ) ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงจำแนก ผู้ที่มีความเสี่ยงสูง

อาจมีเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างเข้มข้น เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพแบบตัวต่อตัวเป็นระยะเวลานาน รายละเอียดและเป้าหมายของสิ่งนี้จะถูกปรับให้เหมาะกับเรื่องต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจของผู้ประกอบวิชาชีพ รูปแบบการเรียนรู้ และบุคลิกภาพ ผู้ที่มีความเสี่ยงต่ำอาจไม่มีบทลงโทษสำหรับเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพ

2.2 ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice – RJ) RJ เกี่ยวข้องกับแนวทางการฟื้นฟูกระบวนการยุติธรรม โดยทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียในความผิดใดกรณีหนึ่งมารวมตัวกันเพื่อแก้ไขร่วมกันว่าจะจัดการกับผลที่ตามมาของความผิดนั้นและผลที่ตามมาในอนาคต โดยมีข้อตกลงว่าจะร่วมมือกัน มุ่งเน้นอนาคต และกลับคืนสู่สังคม โดยผู้เสียหายจะมีสิทธิพูดเกี่ยวกับวิธีการซ่อมแซมความเสียหายที่เกิดจากการรุกราน RJ ตั้งเป้าที่จะคืนเหยื่อและผู้กระทำความผิดให้กลับคืนสู่สังคมได้ดีกว่าระบบยุติธรรมทางอาญาแบบเดิม ๆ (Mc Cold & Wachtel, 2002) ทฤษฎี RJ เสนอว่าสิ่งนี้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการที่ช่วยให้เหยื่อได้รับความรู้สึกในการควบคุมอีกครั้ง ขณะเดียวกันผู้กระทำผิดอาจสร้างความสัมพันธ์กับเหยื่อ (และค่านิยมของชุมชน) โดยการยอมรับความรับผิดชอบและประทับใจในความอภัยในการกลับคืนสู่สังคม (Braithwaite, 1989) การยอมรับและการให้อภัยที่เกิดขึ้นอาจช่วยให้เหยื่อฟื้นตัวทางจิตใจได้ (Griffin, et al., 2015)

ตัวอย่าง การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประพฤติดังกล่าวทางวิชาชีพ ได้แก่ การใช้ RJ เพื่อแก้ปัญหาการประพฤติมิชอบทางเพศในสถานศึกษา (Koss, et al., 2014) หรือการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อนักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยคณาจารย์ (Acosta & Karp, 2018) และการระงับคดีทุจริตต่อหน้าที่ทางการแพทย์ (Syauf, et al., 2020) นอกจากนี้ การมุ่งเน้นของ RJ ในการซ่อมแซมความสัมพันธ์และผู้ประกอบวิชาชีพ ที่รับผิดชอบอาจจำกัดการนำไปใช้ในบริบททางวินัยทางวิชาชีพ เนื่องจากไม่ใช่ทุกกรณีของการประพฤติผิดทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับผู้เสียหาย (เช่น เภสัชกรที่สั่งยาด้วยตนเอง) และโมเดล RJ นี้ ดูเหมือนจะไม่ค่อยใช้และไม่เคยใช้เมื่อการร้องเรียนเป็นเรื่องร้ายแรง (Grenyer & Lewis 2012; Miller, 2017; Surgenor & Diesfeld, 2018)

2.3 ต้นแบบชีวิตที่ดี (Good Lives Model –GLM) (Ward, 2002) ได้รับการพัฒนาขึ้นในขั้นต้นเพื่อการฟื้นฟูผู้ที่ถูกตัดสินว่ามีความผิดทางเพศ แต่ได้ขยายไปยังเรือนจำและสถานพินิจ (Mallion, et al., 2020) รวมถึงผู้ที่ถูกตัดสินว่ามีความผิดเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว (Langlands, et al., 2009) และบุคคลพื้นเมืองในระบบยุติธรรมทางอาญา (Strauss-Hughes, et al., 2022) ในการฟื้นฟูนั้นให้ความสำคัญกับหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีของมนุษย์

ตามจริงแล้ว คนที่ก่ออาชญากรรมคือ “คนอย่างพวกเรา” (Ward & Durrant, 2021: 8) ทุกคนต่างแสวงหาอำนาจ ทรัพยากร หรือ “สินค้า” ทางจิตวิทยาหลักอื่น ๆ เช่น ความเคารพและความชื่นชม (หรือความปรารถนาตามธรรมชาติอื่น ๆ เช่น ความสุข) ในขณะที่บางคนทำตามเป้าหมายเหล่านี้ผ่านบรรทัดฐานทางสังคม คนอื่น ๆ มีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (Ward, 2002) ดังนั้น การฟื้นฟูสมรรถภาพ จึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนา “แบบแผนชีวิตที่ดี” เพื่อทำความเข้าใจตัวตนและลำดับความสำคัญของบุคคลแบบองค์รวม ไม่ใช่แค่สถานการณ์ที่กระทำผิดของแต่ละคน เมื่อนำไปใช้ในบริบทของการประพฤติมิชอบทางวิชาชีพ ลักษณะของบทลงโทษการฟื้นฟู จะได้รับการแจ้งให้ทราบโดยชุดของการประเมิน ซึ่งรวมถึงการเน้นที่สถานการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพและ “วิถีชีวิต” ในขณะที่มีการประพฤติผิด โดยรวมทั้งการตัดสิน

เชิงอัตวิสัยของผู้ประกอบวิชาชีพและการตัดสินภายนอก (ผู้เชี่ยวชาญ) ที่ประเมินโดยผู้ประเมิน การรวบรวมข้อมูลดังกล่าวจะชี้ให้เห็นถึงความต้องการเร่งด่วน อุปสรรค ความเสี่ยง และเส้นทาง/ปัจจัยที่สนับสนุนการประพฤติมิชอบ นอกจากนี้ยังควรสังเกตองค์ประกอบเชิงบวกที่จะนำไปใช้ด้วยตารางแผนที่สามารถใช้เพื่อบันทึกและแจ้งความสามารถ วิธีการ และขอบเขตของเนื้อหาการฟื้นฟู ซึ่งรวมถึงเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ “แผนชีวิต” เพื่อบรรลุเป้าหมายของบุคคลนั้น ตัวอย่างเช่น ในบริบทของการประพฤติผิดทางเพศ อาจรวมถึงการทบทวนความ สัมพันธ์ใกล้ชิดในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนความต้องการและลำดับความสำคัญของความสัมพันธ์ในอนาคต วิธีการและทักษะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ในทางจริยธรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนชีวิต

2.4 นิติศาสตร์บำบัด (Therapeutic Jurisprudence–TJ) หรือหลักนิติศาสตร์การรักษา ได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา โดยเริ่มแรกมีความก้าวหน้าในบริบทของกฎหมายสุขภาพจิต (Wexler, 2014) ในการใช้แนวปฏิบัติของ TJ กับการประพฤติมิชอบทางวิชาชีพ ผลลัพธ์ทางวินัยจะเกิดขึ้น แต่ขั้นตอนทั้งหมดในกระบวนการทางวินัย (เช่น กฎและขั้นตอน) จะต้องใช้แนวทางการรักษา ซึ่งรวมถึงการยอมรับว่าไม่เพียงแต่สุขภาพจิตหรือปัจจัยทางจิตใจที่เชื่อมโยงกับการประพฤติผิดเท่านั้น แต่กระบวนการลงโทษทางวินัยเองก็มีผลกระทบต่อด้านสุขภาพเช่นกัน นอกจากนี้ อาจมีการพิจารณาอย่างชัดเจนถึงผลกระทบต่ออาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพตลอดจนต่อครอบครัวของพวกเขา การลงโทษจะไม่นำไปใช้กับแนวทางปกติในการให้ผู้ประกอบวิชาชีพกลับไปปฏิบัติอย่างปลอดภัยและมีความสามารถ (เช่น ข้อพิจารณาทั่วไปในการปกป้องสาธารณะผ่านการกำหนดให้มีการกำกับดูแลหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติ) แต่จะขยายไปถึงสิ่งที่ความพยายามในการบำบัดอื่น ๆ สนับสนุนผู้ประกอบวิชาชีพ ในระยะสั้น บทลงโทษใด ๆ ที่กำหนดขึ้นและกระบวนการของศาลที่นำไปสู่สิ่งนี้ จะต้องพิจารณาถึงผลต่อด้านการรักษาที่อาจเกิดขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาด้านลักษณะและธรรมชาติของเหยื่ออาชญากรรม กล่าวว่าเหยื่ออาชญากรรมส่วนมากรู้สึกเบื่อหน่ายกับการถูกละเลยจากกระบวนการยุติธรรมทางศาล ทั้งนี้ ก็เพราะพวกเขาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับการไต่สวนของศาลได้เลย นอกเหนือจากการให้ปากคำในฐานะพยานในคดี เมื่อศาลมีคำสั่งเรียกตัวเท่านั้น นอกจากนั้น นักวิชาการสาขานิติศาสตร์ฟื้นฟู (Therapeutic jurisprudence) สนับสนุนการให้ผู้เสียหายหรือเหยื่อในคดีอาญาเล่าถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งผลกระทบที่ตามมาจากการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม เพื่อให้จำเลยรับรู้ถึงความร้ายแรงของความผิดที่ตนได้ก่อขึ้น ซึ่งอาจทำให้จำเลยกลับตัวกลับใจไม่ทำความผิดอีกในอนาคต ด้วยเหตุนี้เอง หลายมลรัฐในสหรัฐอเมริกาได้มีการตรากฎหมายอนุญาตให้ผู้เสียหายยื่นหลักฐานแสดงผลกระทบของอาชญากรรมไม่ว่าจะเป็นหลักฐานเชิงเอกสารหรือการให้การด้วยวาจา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณากำหนดโทษของผู้พิพากษา บทบัญญัติในลักษณะดังกล่าว มีจุดประสงค์ 2 ประการ ประการแรกต้องการให้ศาลรับรู้ถึงความเสียหายที่เหยื่ออาชญากรรมนั้นได้รับ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบการตัดสินใจในการกำหนดโทษ และประการที่สอง คือ เพื่อยกระดับสวัสดิการของเหยื่อ (victim welfare) ในระหว่างกระบวนการกำหนดโทษอาญา

อภิปรายผล

ทฤษฎีการฟื้นฟูได้รับการกล่าวถึงในบริบทด้านสุขภาพและกระบวนการยุติธรรมทางอาญามาช้านานแล้ว แต่การฟื้นฟูนี้ยังสามารถนำไปใช้ในบริบททางวินัยทางวิชาชีพอีกด้วย สอดคล้องกับการตัดสินใจทางวินัยในหลาย ๆ อาชีพในหลายประเทศ ตัวอย่างเช่น ในนิวซีแลนด์ โอกาสในการฟื้นฟูเป็นหนึ่งในหลักโทษที่ศาลวินัยผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ (Health Practitioners Disciplinary Tribunal (HPDT)) “ไม่สามารถละเลยได้” ในทำนองเดียวกันสำหรับอาชีพทนายความ การไม่พิจารณาเงื่อนไขการฟื้นฟูได้รับการอธิบายว่าเป็นการละทิ้งงานของคณะกรรมการวินัย หรือในสหราชอาณาจักร สภากาชาดก็ใช้การฟื้นฟูในการแก้ไขการประพฤติผิดในอาชีพ ซึ่งรวมถึงการฝึกสอนหรือการประเมินอื่น ๆ ด้วย ส่วนในออสเตรเลีย ขั้นตอนการฟื้นฟูเพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นซ้ำเป็นปัจจัยที่ศาลแพ่งและศาลปกครองรัฐควีนส์แลนด์นำมาพิจารณา ตัวอย่างเช่น หลังจากพบการประพฤติผิดในวิชาชีพ ศาลได้พิจารณาขั้นตอนการฟื้นฟูสมรรถภาพของทนายความและสั่งให้เขาไปศึกษาต่อที่โรงเรียนกฎหมายที่จำเป็นในการรักษา เพื่อให้เขาทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติตามกฎหมาย (Surgenor, et al., 2023)

ดังนั้น การฟื้นฟูวินัยอย่างมืออาชีพจะช่วยแก้ไขปัญหาดังนี้ 1) การขาดดุลของการฟื้นฟู เช่น การฟื้นฟูโดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรมหรือกิจกรรมเพิ่มเติมอย่างการกำกับดูแล ตัวอย่างเช่น การใช้ “คำสั่งฟื้นฟู” อาจเกิดขึ้นโดยอ้างอิงถึง “ทฤษฎีส่วนตัว” ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สนับสนุนความสอดคล้องหรือความโปร่งใสหรือไม่เหมาะสมกับกรณี สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ปัญหาในการลงโทษให้เหมาะสมกับบุคคล ของสมบัติชัยวิชย์ (2563) ซึ่งกล่าวว่า การดัดแปลงการลงโทษบุคคลให้มีความเหมาะสมกับความผิดและตัวผู้กระทำผิดมีความสำคัญต่อการปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำผิดและเป็นการป้องกันสังคมจากอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอีกด้วย ปัจจุบันได้เรียกหลักการลงโทษนี้ว่า “หลักการลงโทษให้เหมาะสมกับตัวบุคคล” 2) ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ตรงกัน ส่งผลต่อการยอมรับและการยอมรับการฟื้นฟู เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่ละเมิดขอบเขตทางเพศอาจเชื่อว่าพวกเขาได้รับการฟื้นฟูที่ดีกว่าโดยหลักสูตรจริยธรรมสั้น ๆ แทนที่จะเป็น “การรักษา” ทางจิตใจ ส่วนผู้ถูกละเมิดอาจคิดว่าผู้ละเมิดควรได้รับการรักษาทางจิตใจมากกว่าถูกนำไปอบรมจริยธรรมหลักสูตรสั้น ๆ เป็นต้น (Hanson & Yates, 2013)

แนวทางเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ถูกลงโทษทางวินัย

จากการศึกษาทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นปัจจัยหลักทางองค์ความรู้ ให้ผู้เขียนคาดหมายได้ว่า หากได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากการศึกษา แล้วนำมาประยุกต์กับประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาตำรวจ ในหลายระดับตำแหน่ง ตั้งแต่เริ่มรับราชการเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เคยผ่านประสบการณ์ตรง ในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนข้อเท็จจริงของหน่วยงาน ตลอดจนงานด้านการดำเนินการทางวินัยต่อกำลังพลในภาพรวม ของหน่วยงานระดับกองบัญชาการ และเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ใช้อำนาจสั่งลงโทษทางวินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตามที่กฎหมายและระเบียบของทางราชการได้ให้อำนาจไว้ อีกทั้งเคยได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ควบคุมกำกับดูแลข้าราชการตำรวจที่เคยถูกลงโทษทางวินัย ไปเข้ารับการฟื้นฟู ตามโครงการและแนวทางที่สำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติกำหนดมาแล้ว จึงได้ทำการสรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นข้อเสนอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำทฤษฎีที่เหมาะสมกับการฟื้นฟู ไปกำหนดเป็นแนวทางในการฟื้นฟูกำลังพลที่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือใช้เป็นมาตรการทางการปกครอง เพื่อป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยได้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการฟื้นฟู	แนวทางฟื้นฟู
- Person-Centered Rehabilitation (PCR) โมเดลยึดผู้ถูกลงโทษทางวินัยเป็นศูนย์กลาง	ร่วมมือระหว่างฝ่ายหัวหน้างาน + ผู้ถูกลงโทษ จัดทำแผนฟื้นฟูที่ปรับให้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ โดยเน้นที่ ความหมาย ความหวัง และจุดแข็ง ของผู้รับการฟื้นฟูเอง
- Common Sense Model (CSM) โมเดลสามัญสำนึก	- ผู้ฟื้นฟู วิเคราะห์ สาเหตุ ปัจจัย ที่ส่งผลให้ประพฤติผิด วินัย เพื่อหาทางป้องกันการประพฤตินอกอนาคต - การออกแบบเพื่อแก้ไขช่องว่างความรู้ของผู้ประกอบ วิชาชีพหรือเพื่อแก้ไขความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง
- Risk-Need-Responsivity (RNR) โมเดลลดความเสี่ยงที่ต้องการการตอบสนอง	การประเมินอย่างเป็นทางการของความเสี่ยงของการ ประพฤตินอกทางวิชาชีพซ้ำ กำหนดระดับความเสี่ยง และ กำหนดขั้นตอนการฟื้นฟูตามระดับความเสี่ยงของบุคคล ใช้กรณี มีความเสี่ยงของการประพฤตินอกทางวิชาชีพซ้ำ เช่น การใช้สารเสพติด การติดการพนัน หรือการเสพติด สื่อโซเชียล
- Restorative Justice (RJ) โมเดลความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์	- ผู้ถูกลงโทษพูดถึงวิธีการซ่อมแซมความเสียหายที่เกิดขึ้น จากการทำผิด - ผู้บังคับบัญชา ยอมรับ + ให้อภัย เพื่อให้ผู้ทำผิดฟื้นตัว ทางจิตใจ
- Good Lives Model (GLM) โมเดลต้นแบบชีวิตที่ดี	ให้ผู้ถูกลงโทษ ทบทวน อดีต ปัจจุบัน และวางแผนชีวิต เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
- Therapeutic Jurisprudence (TJ) โมเดลนิติศาสตร์บำบัด/ฟื้นฟู	การพิจารณาอย่างชัดเจนถึงผลกระทบระยะยาวของวินัย ต่ออาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพ และต่อครอบครัวของ พวกเขา

ทั้งนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบอาจพิจารณาจัดกลุ่มผู้ถูกลงโทษทางวินัย เพื่อให้จัดทำแผนการฟื้นฟูที่เหมาะสม เช่น อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ตามลักษณะการกระทำผิด ได้แก่ (1) ต่อหน้าที่ราชการ อาทิ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการจนเกิดความเสียหาย และ (2) ผิดวินัยในลักษณะส่วนตัวอย่าง กลุ่มที่ใช้สารเสพติด เล่นการพนัน คุกคามทางเพศ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่ผ่านการอบรม มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการทำงาน มีสุขภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจที่ดีขึ้น มีความพร้อมที่จะกลับไปปฏิบัติ

หน้าที่ราชการด้วยความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว ผู้ร่วมงาน เกิดการพัฒนาด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และคุณธรรม สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และในหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้บัญญัติถึงการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ โดยได้จำแนกออกเป็นลักษณะการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และลักษณะการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอสองส่วน โดยส่วนแรกเสนอการนำทฤษฎีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ประกอบวิชาชีพ ภายหลังการประพฤติผิดในวิชาชีพ มาปรับใช้ในการฟื้นฟูสมรรถภาพข้าราชการตำรวจผู้ถูกลงโทษทางวินัยมาใช้ และส่วนที่สอง เสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้ดำเนินการ ดังนี้

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพข้าราชการตำรวจผู้ถูกลงโทษทางวินัย

1.1 ข้อเสนอสำหรับผู้ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

เนื่องจากเป็นลักษณะความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชน การกระทำผิดทางอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก หรือการกระทำอื่น ตามที่บัญญัติไว้ตามมาตรา 112 พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 จึงเห็นว่าการเข้าถึงและนำแนวทางการฟื้นฟูในบริบทกระบวนการยุติธรรม ตามทฤษฎีความเสี่ยงที่ต้องการการตอบสนอง (Risk Need Responsivity – RNR) ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานมาปรับใช้ โดยอาจมุ่งเน้นไปที่บริบททางอาญา เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ จัดให้มีโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และลดการกระทำที่สุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ใช้กลยุทธ์การประเมินความเสี่ยงแบบจำลองพื้นฐานอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดระดับความเสี่ยง ตลอดจนการวางแผนลดความเสี่ยงในอนาคต และออกแบบขั้นตอนการฟื้นฟูตามระดับความเสี่ยง ทั้งขั้นตอนก่อนการเข้าร่วมโครงการฟื้นฟู และเมื่อเสร็จสิ้นการฟื้นฟู เป็นการลดโอกาสและความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ

นอกจากนี้แล้ว ยังมีข้อเสนอเกี่ยวกับบริบทการฟื้นฟูด้านสุขภาพ ตามทฤษฎีการฟื้นฟูสุขภาพ ตามโมเดลการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง (Person Centered Rehabilitation - PCR) โดยมุ่งเน้นไปยังบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ต้องอาศัยความเชื่อมั่นศรัทธา มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งบุคคลเหล่านี้เคยมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญพิเศษ และประสบการณ์ในตนเอง เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความหวังและกลับมาแสดงออกซึ่งศักยภาพ ซึ่งเคยเป็นจุดเด่น จุดแข็งของตนเองออกมา เมื่อผ่านโครงการฟื้นฟูด้านสุขภาพ ภายและสุขภาพใจ จะได้กลับมาเป็นข้าราชการตำรวจที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการดังเดิม ควบคู่ไปกับการใช้ทฤษฎีความเสี่ยงที่ต้องการการตอบสนอง (Risk Need Responsivity – RNR)

1.2 ข้อเสนอสำหรับผู้ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีลักษณะความรุนแรงที่แตกต่างและมีระดับโทษน้อยกว่าการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังนั้น หากผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีโอกาสเข้ารับการฟื้นฟูสุขภาพ

ตามโมเดลสามัญสำนึก (Common Sense Model - CSM) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุเกี่ยวกับภาวะทางสุขภาพ ระยะเวลาที่จำเป็นสำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ระดับการรับรู้ที่สมเหตุสมผล เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัย และหาแนวทางป้องกัน เพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำ นอกจากนี้แล้ว ควรฟื้นฟูการเปลี่ยนแปลงทัศนคติควบคู่ไป เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งการฟื้นฟูสุขภาพกายและสุขภาพใจ เพื่อให้ผู้กระทำผิดวินัยเปลี่ยนแนวความคิดเดิม ๆ ที่ว่าตนเองไม่อาจกลับคืนสู่ฐานะเดิม ที่เคยอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาก่อน เพราะชีวิตการรับราชการเกิดรอยต่างพร้อยไปแล้ว ดังนั้น จึงอาจต้องอาศัยนักจิตวิทยาในการให้คำแนะนำ ประกอบ และอาศัยการออกแบบโครงการฟื้นฟูที่ลดช่องว่างความรู้ เพื่อแก้ไขความเชื่อพื้นฐานทางจิตใจที่ไม่ถูกต้อง

นอกจากนี้แล้ว อันเนื่องมาจากความใกล้ชิดในการปฏิบัติงานร่วมกันในภารกิจของตำรวจ ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 1212/2537 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดและสั่งการให้มีการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายย่อมมีความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน ต้องเปิดใจพูดคุย ตลอดจนปรึกษาปัญหาต่อกันได้ หากใช้ทฤษฎีการฟื้นฟูในบริบทกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice - RJ) จะทำให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดผู้ได้รับมอบหมายให้ควบคุมความประพฤติ และผู้กระทำผิดวินัย ได้มาพบปะหรือแก้ไขร่วมกันว่า จะมีแนวทางในการบริหารจัดการกับผลที่ตามมาของการถูกดำเนินการทางวินัยนั้นอย่างไร รวมตลอดจนผลที่จะตามมาในอนาคต เพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการในอนาคต และการกลับคืนสู่ประสิทธิภาพเดิมของผู้กระทำผิดวินัย ทั้งนี้ การฟื้นฟูตามแนวทางนี้ จะบังเกิดผล ต้องอาศัยการยอมรับและการให้อภัย ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การฟื้นฟูทางจิตใจบังเกิดผล

อนึ่ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีกำลังพลในสังกัดกว่า 219,768 นาย (อ้างแล้ว ในบัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2564) ดังนั้น ในบางกรณีอาจมีโอกาสนักผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจ ในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจ และได้รับมอบหมายให้ควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ “ภาวะผู้นำ” ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งย่อมกระทำได้ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 และ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2566 อีกทั้งเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย แต่มิได้มีการถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือไม่ร้ายแรง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น ในส่วนนี้จึงควรนำทฤษฎีการฟื้นฟูในบริบทกระบวนการยุติธรรม ทั้งรูปแบบนิติศาสตร์บำบัด (Therapeutic Jurisprudence - TJ) และรูปแบบต้นแบบชีวิตที่ดี (Good Lives Model - GLM) มาประยุกต์ใช้ควบคู่กันไป ภายใต้การยอมรับว่า ไม่เพียงแต่สุขภาพจิตหรือปัจจัยทางจิตใจที่เชื่อมโยงกับการกระทำผิดวินัยเท่านั้น แต่กระบวนการลงโทษทางวินัยก็มีผลกระทบต่อสุขภาพเช่นกัน ดังนั้น หากสามารถหลีกเลี่ยงกระบวนการดำเนินการทางวินัยโดยผู้บังคับบัญชาใช้ภาวะผู้นำ บนเงื่อนไขของการยอมรับ และให้อภัย เพื่อให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเสี่ยง หรือล่อแหลมต่อการมีพฤติกรรมที่จะกระทำผิดทางวินัยแล้ว เมื่อชั่งน้ำหนักแล้ว ย่อมเกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่า อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้ทบทวนสิ่งที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต แล้วนำไปวางแผนให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าขึ้นกับชีวิตของตนเองในอนาคต

2. การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ

ส่วนในการดำเนินโครงการลักษณะภาพรวม จากการศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอเพื่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

2.1 เสนอให้มีการจัดทำ “หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ” ในรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ (online) โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายให้หน่วยงานที่เหมาะสมในสังกัด เป็นหน่วยงานรับผิดชอบกลางในการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานกลาง เพื่อให้มีรูปแบบและมีมาตรฐานเดียวกัน สำหรับใช้ในการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ แล้วมอบหมายศูนย์ฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบจัดการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจของแต่ละกองบัญชาการ ต่อไป

2.2 เสนอให้มีการใช้ “โครงการธรรมะปฏิบัติเทอดพระเกียรติ สำหรับข้าราชการตำรวจ ถวายเป็นพระราชกุศลแด่ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 71 พรรษา 28 กรกฎาคม 2566” สำหรับใช้เป็นโครงการต้นแบบให้หน่วยงานระดับกองบัญชาการ นำโครงการต้นแบบนี้ไปดำเนินการปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดของแต่ละกองบัญชาการ ได้ปฏิบัติธรรม เพื่อรักษาศีล สมาธิ ปัญญา ให้กับตนเอง ตลอดจนถ่ายทอดไปยังบุคคลในครอบครัวได้อีกส่วนหนึ่งด้วย

2.3 เสนอให้มีการจัดทำ มาตรการ แนวทาง หรือข้อเสนอแนะในการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม ตามสภาพร่างกายและอายุของกำลังพล โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาจพิจารณามอบหมายให้หน่วยงานทางการแพทย์ตำรวจ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ควบคู่ไปกับโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับข้าราชการตำรวจ ตลอดจนการจัดทำสื่อในการเผยแพร่ ทั้งรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์

2.4 เสนอให้มีการเพิ่มทางเลือกในการดูแลสุขภาพกายของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้มีสมรรถนะและความพร้อมทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีสภาวะความเครียด ความเครียด และต้องใช้เวลาเป็นพิเศกว่าบุคคลธรรมดาที่ประกอบอาชีพอื่น นอกเหนือไปจากการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี ในวงรอบปีงบประมาณละ 2 ครั้ง โดยอาจมีรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายออกไปให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ทางสังคมที่มีบริบทอันเปลี่ยนแปลงไป มีการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ โดยหลีกเลี่ยงการพึ่งพางบประมาณปกติของทางราชการ เช่น โครงการเดินวิ่งสะสมระยะทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police Virtual Run) ซึ่งกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล ได้ชี้แจงถึงโครงการดังกล่าวนี้ว่าเป็นการเชิญชวนให้ข้าราชการตำรวจออกกำลังกาย และไม่กระทบต่องานในหน้าที่ เนื่องจากสถานการณ์โควิดที่ผ่านมา มิได้มีการจัดการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย เป็นเวลาอย่างน้อย 3 ปี และการดำเนินโครงการเดินวิ่งสะสมระยะทาง เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่นั่งนาน ๆ ได้ปรับอริยาบถในขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นการผ่อนคลายร่างกายจากการทำงาน และไปเพิ่มการเดินวิ่งหลังจากการเลิกงาน โดยเปิดเครื่องบันทึกข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน ซึ่งจะไม่กระทบต่องานในหน้าที่แต่อย่างใด (ทีมโฆษกกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล, 2566) เป็นต้น

2.5 ในกรณีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เสนอให้มีการศึกษาว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพช่วยให้ฟื้นตัวหลังจากการกระทำผิดหรือลดอัตราการกำเริบของพฤติกรรม (เช่น เสพสุรา ยาเสพติด กลับไปเล่นการพนัน) หรือไม่ และอย่างไร

2.6 เสนอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มอบหมายให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฟื้นฟูกำลังพลที่ถูกดำเนินการทางวินัย จัดการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยกำหนดให้มีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานในสังกัดอย่างครอบคลุมและทั่วถึง แล้วจัดทำแนวทางและมาตรการสำหรับการส่งเสริมหน้าที่ผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างความประพฤติและระเบียบวินัยให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด ใน 2 หน้าที่สำคัญ คือ (1) หน้าที่ผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาความประพฤติ และการรักษาวินัย ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และ (2) หน้าที่ผู้บังคับบัญชาในการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

สรุป

การนำทฤษฎีการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างมืออาชีพมาใช้กับข้าราชการตำรวจ ควรพิจารณานำมาใช้ อย่างผสมผสานตามความเหมาะสมของพฤติกรรมกระทำความผิด และดำเนินการควบคุมการวิจัยศึกษาเพิ่มเติม เพื่อสำรวจแนวปฏิบัติในการฟื้นฟูในปัจจุบัน เช่น มีคำสั่งลงโทษใดบ้าง มีฟื้นฟูสมรรถภาพใดบ้าง ควรใช้รูปแบบ เมื่อใด เหตุใด ประสพการณ์ของผู้ที่เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ มุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เหล่านี้สามารถเปิดเผยลำดับความสำคัญ ค่านิยม กระบวนการที่ต้องการ และเหตุผลในการฟื้นฟูของพวกเขา และท้ายสุด การฟื้นฟูควรนำความรู้สหสาขาวิชา เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต กฎหมาย สังคม และวัฒนธรรม มาใช้ร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (2566). หนังสือ กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนที่ 3 ตอนที่ 0030.113/3296 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2566 เรื่อง *ขออนุมัติดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ*.
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. (2566). หนังสือ สำนักงานรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (งานบริหาร) ส่วนที่ 3 ตอนที่ 0001(บร)/ 2400 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2566 เรื่อง *แจ้งการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ*. (2566). *โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ* โดย กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (รุ่นที่ 1) ระหว่างวันที่ 26 มิถุนายน ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม 2566 ณ ค่ายพระรามหก อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.
กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2566). คำสั่งกรมตำรวจที่ 1212/2537 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2537 เรื่อง *มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความปลอดภัยและวินัยข้าราชการตำรวจ*. (2566). สถิติข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการตำรวจ (วันที่ 1 มกราคม 2564 ถึงวันที่ 31

- พฤษภาคม 2566) (ประสานข้อมูลเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2566 และวันที่ 5 ตุลาคม 2566)
ธวัช ประสพพระ. (2566). การเสริมสร้างและการพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจ มีวินัยและป้องกันมิให้
ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย. สืบค้นจาก [http://www.bpp.go.th/bpp_st6/revolve/
present%2025_5_54/revolver8.ppt](http://www.bpp.go.th/bpp_st6/revolve/present%2025_5_54/revolver8.ppt).
- ธัชพนธ์ สุทธิสาร. (2564). การกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับ
การอารักขาและควบคุมฝูงชน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(9), 307-318.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2564). กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2564, ศธ.360 อองศา. สืบค้น 22 กันยายน
2566 จาก <https://moe360.blog>2023/03/31>.
- ภาวนา มาลากุล. (2560). แนวทางการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนนายสิบตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค
5. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 6(2), 85-93.
- วินทุ ผิงใจ และกาญจนา ไชยพันธ์. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยกับความผาสุกทาง
จิตใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(4), 34-40.
- ศรินญา เฟ็งสุก และวีณา ศิริสุข. (2558). พฤติกรรมการดื่มและแนวโน้มการละเมิดกฎหมาย/วินัยอันเกี่ยวข้องกับ
กับการดื่มสุราของข้าราชการตำรวจในกรุงเทพมหานคร. *วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข*,
1(2), 91-104.
- สมบัติ ชัยวงษ์. (2563). ปัญหาในการลงโทษให้เหมาะสมกับบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิง
พุทธ*, 5(9), 278-295.
- สุธีระ ชาญสมร. (2564). หลักการพิจารณาโทษผู้กระทำความผิดทางวินัยตามพุทธบัญญัติ และความผิดทาง
อาญาตามประมวลกฎหมายอาญา ศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง. *วารสารบัณฑิต
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 19(2), 249-262.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2566). ระเบียบวาระการประชุมบริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ครั้งที่ 7/2566,
วันอังคารที่ 25 กรกฎาคม 2566 เวลา 14.00 น. ณ ห้องศรียานนท์ ชั้น 2 อาคาร 1 สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์, ระเบียบวาระที่ 3 : เรื่องเพื่อทราบ ลำดับที่ 3.5 รายงานผลการ
ดำเนินการ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ รุ่นที่ 1.
- Acosta, D. & Karp, D. (2018). Restorative Justice as the Rx for Mistreatment in Academic
Medicine: Applications to Consider for Learners, Faculty, and Staff. *Academic Medicine*,
93, 354-56.
- Braithwaite, J. (1989). *Crime, Shame and Reintegration*. New York: Cambridge University Press.
- Cannon, M, Crede, M., Kimber, J. M., Brunkow, A., Nelson, R., & McAndrew, L. M. (2022). The
common-sense model and mental illness outcomes: A meta-analysis. *Clinical
Psychology & Psychotherapy*, 29, 1186-202.



- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Pozo, C. (1992). Conceptualizing the process of coping with health problems. In *Hostility, Coping, and Health*. Edited by H. S. Friedman. Washington, DC: APA, pp. 167–87.
- Grenyer, B. F. S., & Lewis, K. L. (2012). Prevalence, prediction, and prevention of psychologist misconduct. *Australasian Psychologist*, 47, 68–76.
- Griffin, B. J., Worthington, E. L., Lavelock, C. R., Wade, N. G., & Hoyt, W. T. (2015). Forgiveness and mental health. In *Forgiveness and Health: Scientific Evidence and Theories Relating Forgiveness to Better Health*. Edited by Loren L. Toussaint, Everett L. Worthington and David R. Williams. New York: Springer Science + Business Media, pp. 77–90. Available online: https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/978-94-017-9993-5_6.
- Hanson, R. K., Yates, P.M. (2013). Psychological Treatment of Sex Offenders. *Curr Psychiatry Rep* 15, 348. <https://doi.org/10.1007/s11920-012-0348-x>.
- Koss, M. P., Wilgus, J. K., & Williamsen, K. M. (2014). Campus sexual misconduct: Restorative justice approaches to enhance compliance with Title IX guidance. *Trauma, Violence, and Abuse*, 15, 242–57.
- Langlands, R., Ward, T., & Gilchrist, E. (2009). Applying the Good Lives Model to male perpetrators of domestic violence. *Behavior Change*, 26, 113–29.
- Leventhal, H., Brissette, I., & Leventhal, E. A. (2003). The common-sense model of self-regulation of health and illness. In *The Self-Regulation of Health and Illness Behaviour*. Edited by Linda D. Cameron and Howard Leventhal. London: Routledge, pp. 42–65.
- Mallion, J. S., Wood, J. L., & Mallion, A. (2020). Systematic review of ‘Good Lives’ assumptions and interventions. *Aggression and Violent Behavior*, 55: 101510.
- McCold, P., & Wachtel, T. (2002). Restorative justice theory validation. In *Restorative Justice: Theoretical Foundations*. Edited by Elmar Weitekamp and Hans-Jürgen Kerner. Devon: Willan Publishing, pp. 110–42.
- Miller, A. (2017). Settlement of Complaints by Conciliation. Available online: https://researcharchive.vuw.ac.nz/xmlui/bitstream/handle/10063/7962/paper_access.pdf?sequence=1.
- Siebert, R. J., Ward, T., & Playford, E. D. (2010). Human rights and rehabilitation outcomes. *Disability and Rehabilitation*, 32, 965–71.



- Strauss-Hughes, A., Ward, T., & Neha, T. (2022). Considering practice frameworks for culturally diverse populations in the correctional domains. *Aggression and Violent Behavior, 63*, 101673.
- Stemwedel, J. D. (2014). Life after misconduct: Promoting rehabilitation while minimising damage. *Journal of Microbiology & Biology Education, 14*, 177–80.
- Surgenor, L. J., & Diesfeld, K. (2018). Outcomes of notifications against psychologists in the New Zealand health context. *Journal of Law and Medicine, 25*, 800–15.
- Surgenor, L. J., Diesfeld, K., & Rychert, M. (2023). Practitioner Rehabilitation Following Professional Misconduct: A Common Practice Now in Need of a Theory? *Laws, 12*, 59. <https://doi.org/10.3390/laws12030059>.
- Syauf, A., Haiti, D., & Mursidah, M. (2020). Application of restorative justice values in the settlement of medical malpractice cases. *International Journal of Criminology and Sociology, 10*, 103–10.
- Thomas, E., Lotfaliany, M. M., Grace, S. L., Oldenburg, B., Taylor, C. B., Hare, D. L., Tangani, W., Dheerasinghe, D. S. A. F., Cadilhac, D. A., & O'Neil, A. (2019). Effect of cardiac rehabilitation on 24-month all-cause hospital readmissions: A prospective cohort study. *European Journal of Cardiovascular Nursing, 18*, 234–44.
- Ward, T. (2002). Good lives and the rehabilitation of sexual offenders: Promises and problems. *Aggression and Violent Behaviour, 7*, 513–28.
- Ward, T., & Durrant, R. (2021). Practice frameworks in correctional psychology: Translating causal theories and normative assumptions into practice. *Aggression and Violent Behavior, 58*, 101612.
- Wexler, D. B. (2014). Two decades of therapeutic jurisprudence. *Tauro Law Review 24*: 17–29.
- World Health Organization. (2023). Available online: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/rehabilitation>.
- Varghese, F. P., Hardin, E. E., Bauer, R. L., & Morgan, R. D. (2010). Attitudes toward hiring Offenders. The roles of criminal history, job qualifications, and race. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 54*, 769–82.