

ปัญหาการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ¹

ร้อยตำรวจเอกศักดิ์สยาม แฝ้วไธสง²

จากการศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ เพื่อทราบความต้องการในการแก้ไขปัญหาลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ เพื่อเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายในการปรับปรุง แก้ไข ปัญหาการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ และเพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในร่างกาย โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police) เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี แห่งราชอาณาจักรไทย มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติ มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 และต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 6 วินัยและการรักษา วินัย โดยเคร่งครัด หากมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พิจารณาพฤติการณ์และหลักฐานในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้น กระทำ ผิดวินัยหรือไม่ โดยพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565³ มาตรา 115 กำหนดโทษทางวินัยของ ข้าราชการตำรวจ มี 7 สถาน ดังต่อไปนี้ คือ (1) ภาคทัณฑ์ (2) ทณฑกรรม (3) กักขัง (4) กักขัง (5) ตัด เงินเดือน (6) ปลดออก (7) ไล่ออก ซึ่งโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจ ทั้ง 7 สถาน เป็นโทษทางวินัยไม่ ร้ายแรง 5 สถาน ประกอบด้วย (1) ภาคทัณฑ์ (2) ทณฑกรรม (3) กักขัง (4) กักขัง (5) ตัดเงินเดือน และเป็น โทษทางวินัยร้ายแรง 2 สถานคือ (1) ปลดออก และ (2) ไล่ออก

การลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ ที่ผ่านมาประสบปัญหาหลายประการ อาทิ โทษ “กักขัง” มีผลใช้บังคับกับข้าราชการตำรวจ เฉพาะระดับรองสารวัตรลงมา ดังนั้น ข้าราชการตำรวจ ระดับที่สูงกว่ารองสารวัตร กระทำความผิดวินัย จะไม่มีทางที่จะได้รับโทษ “กักขัง” ขัดต่อหลักความเสมอภาค ปัญหาเรื่องสถานที่ในการกักขัง เนื่องจากสถานตำรวจซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่และ สังกัดอยู่ ไม่ได้จัดทำสถานที่กักขัง ไว้สำหรับลงโทษข้าราชการตำรวจไว้โดยเฉพาะ ในทางปฏิบัติจะกักขัง ในห้องขังของโรงพัก ซึ่งเป็นห้องควบคุมตัวผู้ต้องหาในคดีอาญาทั่วไป ซึ่งเป็นเรื่องที่ขัดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญ เพราะโทษ “กักขัง” เป็นโทษทางวินัย ไม่ใช่โทษอาญา ปัญหาคุณสมบัติของ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล คณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์สุพร วงศ์ทองสรรค์ รองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล และรองศาสตราจารย์รัล เล็งวิทย์หา

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดอำนาจเจริญ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565, (2565, 16 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนที่ 64 ก. หน้า 55.

คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อนำไปสู่การพิจารณาลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง เดิมเมื่อข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งคณะกรรมการเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดของผู้ถูกกล่าวหา จึงเป็นเรื่องที่หัวหน้าสอบข้อเท็จจริงลูกน้อง ผลคือ ไม่ได้ความจริง ซึ่งเป็นการช่วยเหลือกัน และในมุมอีกด้านหนึ่ง หากผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ไม่ใช่ลูกน้องของตน ผู้บังคับบัญชาไม่ชอบหน้า หรือไม่ถูกกัน อาจส่งผลต่อการถูกกลั่นแกล้ง นำไปสู่การลงโทษทางวินัย ซึ่งเป็นปัญหาจากการกำหนดคุณสมบัติกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ที่นอกจากจะไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ต้องไม่สังกัดเดียวกันกับผู้ถูกกล่าวหาด้วย

การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการถือเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาพบว่าการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นความผิดทางวินัย ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ตามกรอบที่กฎหมายได้กำหนดไว้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำทางปกครอง และการดำเนินการเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ ในประเทศไทยแล้ว พบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 นั้น ยังมีปัญหาอีกหลายประการที่อาจจะไม่เป็นไปตามหลักการกระทำทางปกครอง และการอุทธรณ์ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในการดำเนินการเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1. ปัญหาในเรื่องของสถานที่กักขัง

แม้กฎ ก.ตร. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ อัตราทะ โย และการลงโทษภาคทัณฑ์ทัณฑกรรม กักขัง หรือตัดเงินเดือน พ.ศ. 2547 ข้อ 9 จะระบุว่า “การลงโทษกักขัง ให้ลงโทษกักขังไว้ในสถานที่จัดไว้โดยเฉพาะ ห้ามมิให้กักขังรวมกับผู้ต้องหา เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเพราะไม่มีที่กักขัง...” แต่หากมีข้าราชการตำรวจถูกลงโทษกักขัง จะต้องกักขังในห้องควบคุมของสถานีตำรวจ ที่ใช้สำหรับควบคุมผู้ต้องหาในคดีอาญาทั่วไป เนื่องจากยังไม่มีสถานที่กักขังเป็นการเฉพาะ และ กฎ ก.ตร. ก็มีข้อยกเว้น ที่ระบุว่า เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเพราะไม่มีที่กักขัง การกักขังข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงจึงดำเนินการกักขังในห้องควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งหากมีผู้ต้องหาถูกควบคุมในห้องควบคุม จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะควบคุมโดยกักขังข้าราชการตำรวจที่ต้องโทษทางวินัย ร่วมกันกับผู้ต้องหาอื่นในคดีอาญาด้วย ทำให้เห็นถึงการถูกลดทอนเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการผู้ถูกลงโทษนั้นๆ ย่อมทำให้ข้าราชการตำรวจเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และหากการลงโทษกักขังทางวินัยนั้น มิได้มีการลงโทษกักขังจริงเพียงแต่เป็นการบันทึกการกระทำผิดและโทษกักขังไว้ในประวัติการรับราชการตำรวจ ก็จะเป็นการบัญญัติกฎหมายออกมาเพื่อข่มขู่ให้ข้าราชการตำรวจเกิดความกลัวเท่านั้น และเมื่อความกลัวสูญสิ้นไป การกระทำผิดวินัยย่อมเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าโทษกักขังจึงอาจไม่เกิดประโยชน์ทางวินัย ทั้งการลงโทษกักขังเป็นการกระทำทางการปกครองที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับโทษกักขังในทางอาญา จึงเป็น

การนำโทษทางอาญามาใช้ในทางวินัย ทั้งที่การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่อหยุดยั้งการกระทำผิดวินัย มิให้เกิดขึ้นอีก หรือปราบปรามผู้กระทำผิดวินัยให้ลดน้อยลง เพราะการลงโทษทางวินัย จะทำให้ข้าราชการตำรวจ เกิดความระมัดระวังในการปฏิบัติมากขึ้นและระลึกอยู่เสมอว่าถ้าตนกระทำผิดแล้วจะได้รับโทษแทนสถานใด มีผลต่ออาชีพข้าราชการตำรวจของตนอย่างไรมีผลต่อความก้าวหน้าเกียรติภูมิและสถานภาพของตนในสังคมอย่างไร ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 มาตรา 23⁴ ระบุว่า ผู้ใดกระทำความผิดซึ่งมีโทษจำคุก และในคดีนั้นศาลจะลงโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน ถ้าไม่ปรากฏว่าผู้นั้นได้รับโทษจำคุกมาก่อน หรือปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกมาก่อน แต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ศาลจะพิพากษาให้ลงโทษกักขังไม่เกินสามเดือนแทนโทษจำคุกนั้นก็ได้ แสดงให้เห็นว่าแม้กระทั่งโทษทางอาญาจำคุกไม่เกินสามเดือนซึ่งเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ศาลจะพิพากษาให้ลงโทษกักขังไม่เกินสามเดือนแทนโทษจำคุกนั้นก็ได้ ดังนั้น โทษกักขังทางวินัย ข้าราชการตำรวจจึงควรได้รับการพิจารณายกเลิก และเมื่อเปรียบเทียบกับโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ กับข้าราชการพลเรือน และข้าราชการครูแล้ว จะเห็นว่า โทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู จะมีเพียงสามสถาน คือ (1) ภาคทัณฑ์ (2) ตัดเงินเดือน และ (3) ลดเงินเดือน ซึ่งถือว่าไม่รุนแรงเหมือนโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจและไม่สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค นอกจากนั้นโทษกักขังอาจไม่เหมาะสมในสังคมปัจจุบันที่เน้นการแก้ไขมากกว่าลงโทษแบบโบราณ และอาจถูกมองว่าเป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ในประเด็นนี้จึงเห็นควรมีการดำเนินการก่อสร้างสถานที่กักขังข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงเป็นการเฉพาะ เช่น ในแต่ละจังหวัดควรมีอย่างน้อย 1 แห่ง เป็นต้น หรือควรยกเลิกโทษกักขังเพื่อความเสมอภาคเท่าเทียม โดยใช้วิธีการลงโทษในรูปแบบอื่นมาทดแทน เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ หรือ การให้ทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

2. ปัญหาเรื่องคุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อนำไปสู่การพิจารณาลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง

คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง จะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือข้าราชการในสังกัดเดียวกันก็ได้ ซึ่งถือเป็นการขาดความเป็นอิสระของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยคณะกรรมการวินัยมักประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาในองค์กรเดียวกัน ซึ่งอาจมีอคติหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ถูกกล่าวหา ส่งผลต่อความเป็นกลาง ซึ่งจะมีทั้งข้อดี และข้อเสีย ต่อผู้ถูกร้องเรียน ในกรณีที่คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเป็นผู้บังคับบัญชา หรือข้าราชการในสังกัดเดียวกันกับผู้ถูกร้องเรียน และมีความใกล้ชิดสนิทสนม รัก เคารพ เชื่อถือศรัทธา ซึ่งกันและกัน อาจทำให้การตรวจสอบข้อเท็จจริงเป็นไปในทางช่วยเหลือกัน ในทางตรงข้าม หากคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเป็นผู้บังคับบัญชา หรือข้าราชการในสังกัดเดียวกันกับผู้ถูกร้องเรียน

⁴ พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499, (2499, 15 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 73 ตอนที่ 95. หน้า 14.

และไม่มีความรัก เคารพ เชื่อถือศรัทธา ซึ่งกันและกัน การสืบสวนข้อเท็จจริงก็อาจเป็นไปได้ในแนวทางถูกกลั่นแกล้งก็เป็นได้ ดังนั้น คณะกรรมการสืบสวน ต้องไม่เป็นข้าราชการในสังกัดเดียวกันกับผู้ถูกร้อง หรือมีส่วนได้เสียกับข้าราชการตำรวจที่ถูกตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อให้การดำเนินการสืบสวนหาข้อเท็จจริง ไม่เป็นไปได้ในแนวทางช่วยเหลือ หรืออาจถูกกลั่นแกล้งให้ได้รับโทษทางวินัยไว้ นั่นเอง นอกจากนี้ควรเพิ่มผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก เช่น นักกฎหมายหรืออดีตตุลาการ ควรกำหนดหลักเกณฑ์สรรหาที่ชัดเจน เช่น ต้องมีประสบการณ์ด้านวินัยไม่น้อยกว่า 5 ปี และควรมีการฝึกอบรมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

3. ปัญหามาตรฐานในการลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง

โทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ตาม พ.ร.บ.ตำรวจ พ.ศ. 2565 มาตรา 115 มี 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กักขัง กักขัง ตัดเงินเดือน และถึงแม้จะมีการกำหนดตารางอำนาจและอัตราการลงโทษ ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยไว้เป็นแนวทาง และมีกรณีตัวอย่างที่ได้พิจารณาโทษผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในอดีต สำหรับผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจใช้เป็นกรณีศึกษา ประกอบกับหลักการพิจารณาความผิด กำหนดโทษ และมาตรฐานการ ลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรงไว้ แล้วก็ตาม แต่การพิจารณาโทษยังพบปัญหามาตรฐานในการลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการตำรวจ เนื่องจาก ยังคงเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการสั่งลงโทษ ซึ่งการใช้ดุลพินิจเป็นวิจารณญาณของบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันออกไป ส่วนจะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม หรืออยู่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจหรือไม่นั้น เป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยาก เช่น ในความผิดเล็กน้อยซึ่งอาจมีบทลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงเพียงแค่ภาคทัณฑ์ แต่อาจมีผู้ใช้ดุลพินิจเห็นว่าเป็นโทษกักขัง ซึ่งเป็นโทษคนละสถาน ซึ่งมีเห็นอยู่บ่อยครั้ง อันกระทบถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้ถูกดำเนินการทางวินัย เพราะดุลพินิจก็คือความเห็นของบุคคลนั่นเอง ซึ่งถ้าหากมีการกำหนดโทษตายตัวแน่นอนหรือชัดเจนเหมือนประมวลกฎหมายอาญาแล้ว ปัญหามาตรฐานในการลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการตำรวจการจะลดน้อยลง การควบคุมอำนาจดุลพินิจจะง่ายขึ้นและการใช้ดุลพินิจจะกินวงแคบเข้ามาอีก ดังนั้น ควรมีกรอบกฎหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเหมาะสมกับความผิดและพฤติการณ์ ไม่ลักลั่นกัน ตัวอย่างเช่น การกระทำที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน แต่มีการปรับฐานความผิดแตกต่างกัน จะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่บุคคลผู้ถูกลงโทษทางวินัย หากความผิดเดียวกันอาจได้รับโทษทัณฑกรรมในหน่วยงานหนึ่ง แต่ถูกกักขังในอีกหน่วยงานหนึ่ง จึงควรปรับการลงโทษให้มีมาตรฐานเดียวกัน และควรมีแนวทางปฏิบัติ (Guideline) ที่ชัดเจน ว่าความผิดระดับใดควรได้รับโทษประเภทใด เพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีความได้สัดส่วน นอกจากนี้ โทษทัณฑกรรม เช่น ให้ทำงานบริการ ควรมีมาตรฐานกำหนดว่าต้องทำอะไรบ้าง เพื่อความชัดเจน

4. กระบวนการที่ล่าช้า

กระบวนการในการดำเนินการทางวินัยก่อนข้างจะล่าช้า โดยการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ ให้พิจารณาสั่งการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ก็ให้ขออนุมัติขยายระยะเวลาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 30 วัน หากไม่แล้วเสร็จ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปสั่งการแทนภายใน 30 วันนับแต่วันครบกำหนดเวลาดังกล่าว และให้สั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้บังคับบัญชาที่ไม่สั่งโดยไม่ต้องดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวนตามความในมาตรา 120 วรรคสอง ซึ่งความล่าช้าในการดำเนินการอาจส่งผลกระทบต่อทั้งผู้ร้อง และผู้ถูกร้อง ที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในเวลาอันรวดเร็ว ดังภาษิตกฎหมายที่ว่า ความยุติธรรมที่ล่าช้าก็คือความไม่ยุติธรรม นั่นเอง ซึ่งเวลาที่เหมาะสมควรเป็น ให้พิจารณาสั่งการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ได้รับสำนวนที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ก็ให้ขออนุมัติขยายระยะเวลาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 15 วัน หากไม่แล้วเสร็จ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปสั่งการแทนภายใน 15 วัน นับแต่วันครบกำหนดเวลาดังกล่าว ต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงเสร็จสิ้น และลงโทษทางวินัยได้ หากมีมูลความผิดจริง เพราะการดำเนินการที่ล่าช้าเมื่อมีการร้องเรียน จนมีการตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง แม้กฎหมายจะกำหนดให้ดำเนินการโดยเร็ว แต่ก็ยังมีการขยายเวลาต่อไปได้อีก ทำให้เกิดความล่าช้า ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระงับการสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเสนอขอรับการแต่งตั้ง ก็จะถูกพักไว้ก่อน เนื่องจากอยู่ในระหว่างการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยซึ่งยังไม่แล้วเสร็จนั้น บางกรณีเกิดความเสียหายในระหว่างการรอพิจารณา และไม่สามารถเยียวยาแก้ไขในภายหลังได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ประวิณ ฉ นคร⁵ ที่กล่าวว่า การลงโทษทางวินัยและได้ผลตามความมุ่งหมายควรจะยึดถือหลักความยับยั้งชั่งใจ กล่าวคือ การลงโทษจะต้องกระทำโดยมีข้อเท็จจริงเพื่อให้ผู้กระทำผิดสำนึกในความผิด ผู้รู้เห็นได้ตระหนักถึงโทษทัณฑ์ของการกระทำผิดจะได้ไม่ประพฤติดูเช่นนั้น การลงโทษหากมีกระทำโดยยับยั้งชั่งใจให้ทันทั่วทั้งที่จะทำให้เกิดความไม่ศักดิ์สิทธิ์ของวินัยเป็นผลร้ายต่อส่วนรวม หรือในบางกรณีผู้ประพฤติดได้กลับตนเป็นคนดีแล้ว การลงโทษความผิดแต่เดิมจึงกลายเป็นการลงโทษคนดี ทำให้คนมองวินัยในแง่ร้ายและไม่ถูกต้องต่อความเป็นจริง เหตุนี้การลงโทษจึงต้องยับยั้ง และควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ในกรณีความผิดที่ไม่ซับซ้อน

สรุปปัญหาการลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการตำรวจ ตาม มาตรา 115 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีทั้งด้าน ปัญหาในเรื่องของสถานที่กักขัง ปัญหาเรื่องคุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อนำไปส่งการพิจารณาลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ปัญหามาตรฐานในการลงโทษวินัยไม่

⁵ ประวิณ ฉ นคร, "แนวความคิดในการดำเนินการทางวินัย," ใน เอกสารประกอบคำบรรยายและประเมินผลในการประชุมเชิงสัมมนาเรื่องดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจ (กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ตร., 2531), หน้า 13.

ร้ายแรง และกระบวนการที่ล่าช้า การแก้ไขปัญหาต้องเน้น ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและยุคสมัยปัจจุบัน พร้อมทั้งเสริมกลไกป้องกันมากกว่าการลงโทษแบบเดิมๆ

เอกสารอ้างอิง

บทความ

ประวิณ ฒ นคร. "แนวความคิดในการดำเนินการทางวินัย," ใน เอกสารประกอบคำบรรยายและประเมินผล ในการประชุมเชิงสัมมนาเรื่องการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจ, บรรณาธิการ โดย, 13, กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ตร., 2531.

กฎหมาย

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565.

พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499.