



อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เพราะรักจึงต้องบอก
บอกก่อนที่ใครบางคนจะทำผิด

ฉบับที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

กราบสวัสดีมิตรรักนักอ่านทุกท่าน...อุทาหรณ์ก่อนทำผิดฉบับนี้ ได้เดินทางมาถึงฉบับที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ แล้ว โดยที่อุทาหรณ์ก่อนทำผิดในฉบับที่ผ่านมา ๆ มา กลุ่มวินัยเพียงแค่อธิบายยกตัวอย่างการกระทำผิดวินัย มาเป็นตัวอย่างเตือนใจให้ท่านผู้อ่านได้เรียนรู้ เท่านั้น ยังมีได้ลงลึกถึงความหมาย วัตถุประสงค์ แนวคิด และทฤษฎี ของคำว่าวินัย ดังนั้น วันนี้กลุ่มวินัยจึงอยากนำเสนอบทความสั้น ๆ เพื่ออธิบายถึงความหมาย วัตถุประสงค์ แนวคิด และทฤษฎี ของคำว่า “วินัย” มาให้ท่านผู้อ่านได้พิจารณา และใช้เป็นเครื่องมือการบริหารบุคคลภายในองค์กร ส่วนจะเป็นอย่างไรนั้น ขอเชิญติดตามอ่านกันได้เลยครับ

ความหมายของคำว่าวินัย

คำว่า “วินัย” หรือ “discipline” ในภาษาอังกฤษ ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ หมายความว่า ข้อปฏิบัติ ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับ ส่วนคำว่า “discipline” ตามความหมายในหนังสือ Black’s Law Dictionary ซึ่งเป็นพจนานุกรมที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเขียนขึ้นโดย Henry Campbell Black ให้ความหมายของคำว่า “discipline” ไว้ว่า

๑. คือการลงโทษที่มีความมุ่งหมายให้เป็นการแก้ไขข้อผิดพลาดหรือให้การสั่งสอน แนะนำ ชี้แนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการใช้อำนาจบังคับ หรือเป็นการลงโทษภายหลังจากที่มีการสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นทางการแล้ว

๒. คือการลงโทษหรือค่าปรับที่บังคับโดยหน่วยงานที่ลงโทษทางวินัยต่อผู้ที่ละเมิดกฎจริยธรรมทางวิชาชีพ การลงโทษทางวินัยสามประเภทซึ่งเป็นที่นิยม ได้แก่ การถอนตำแหน่งทนายความจากเนติบัณฑิตยสภา การระงับหน้าที่การงานและการตำหนิติเตียน (โดยรัฐบาลหรือเอกชน)

๓. คือการควบคุมที่มีการบังคับใช้ตามสัญญาหรือคำสั่ง

นอกจากนี้ นอร์มัน เอ็ม. เซลวิน (Norman M.Selwyn) นักเขียนหนังสือกฎหมายชื่อดัง ได้เขียนไว้ในหนังสือกฎหมายการจ้างแรงงาน Law of Employment ว่ามาตรการทางวินัยนั้นเป็นมาตรการเชิงแก้ไข (corrective) หากมาตรการเชิงลงโทษ (punitive) ไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์ว่าบุคคลนั้นยังคงเหลือคุณค่าแก่สังคมการทำงานแห่งนั้นหรือไม่

จากความหมายข้างต้น คำว่า “วินัย” จึงหมายถึง ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการควบคุมความประพฤติของลูกจ้าง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ หากลูกจ้าง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ประพฤติมิชอบฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ วินัยจะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการลงโทษผู้กระทำผิด โดยที่โทษทางวินัยมีความมุ่งหมายเพื่อการแก้ไขความประพฤติของผู้กระทำผิดวินัย

ความสำคัญของวินัย

วินัย จึงเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากวินัยจะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในทางสร้าง ความดีงาม ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการลงโทษทางวินัยและทางอาญามีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันอย่างไร ?

การลงโทษทางวินัยและทางอาญามีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เพื่อเป็นการป้องกันสังคมหรือบุคคลทั่วไป และเพื่อปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำผิดไม่ใหวนกลับไปกระทำผิดอีก และเนื่องจากวินัยมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารประเทศ และความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานของรัฐและรัฐบาล ดังนั้น การลงโทษทางวินัย จึงมีวัตถุประสงค์ในเรื่องอื่นด้วย อาทิ เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับของหน่วยงาน รักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญกำลังใจ สมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จูงใจให้เจ้าหน้าที่ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และเพื่อรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อหน่วยงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางวินัย มีความแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา เนื่องจากการลงโทษทางวินัย ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการแก้แค้นผู้กระทำผิด เช่นเดียวกับการลงโทษทางอาญา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่ง คือ เพื่อแก้แค้นทดแทน แต่การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อการแก้ไขความผิดพลาดของผู้กระทำผิด

ผู้บังคับบัญชาควรใช้โทษทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อใด ?

จากความหมายและวัตถุประสงค์ของการลงโทษทางวินัยข้างต้น วินัยจึงไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่การลงโทษเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเสริมสร้างให้ข้าราชการมีระเบียบวินัยที่ดี เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชา ควรใช้อำนาจทางการบริหารว่ากล่าวตักเตือน และกำชับไม่ให้กระทำการอันอาจเป็นความผิดวินัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติของทางราชการต่อไป ดังนั้น โทษทางวินัยจึงควรใช้เป็นมาตรการสุดท้ายเมื่อจำเป็นต้องใช้ ภายหลังจากมาตรการส่งเสริม ป้องกัน และเสริมสร้างทางวินัย ใช้ไม่ได้ผลแล้ว

การกระทำอย่างไรที่ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้อำนาจทางการบริหารว่ากล่าวตักเตือนได้ ?

หลักสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะนำมาใช้ในการพิจารณาว่า การกระทำอย่างไรของผู้บังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้อำนาจทางการบริหารว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ก็คือ การกระทำนั้นต้องเป็นการกระทำผิดเล็กน้อย ซึ่งยังไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ตัวอย่าง การประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสม ไม่สุภาพเรียบร้อย โต้เถียงพุดจาเสียงดังในที่ทำงาน การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ ปฏิบัติงานผิดพลาดบกพร่อง ไม่ตั้งใจ ไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ซึ่งยังไม่ถึงขนาดทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ การประพฤติปฏิบัติที่หมิ่นเหม่กับเรื่องชู้สาว เช่น การแสดงออกหรือมีความสัมพันธ์สนิทสนมเกินขอบเขตของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

เหตุผลสำคัญประการใดที่ต้องใช้มาตรการส่งเสริม ป้องกันและเสริมสร้างทางวินัยก่อนการใช้โทษทางวินัย

เราไม่อาจปฏิเสธได้ว่า บุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความก้าวหน้า แม้องค์กรหรือหน่วยงานจะมีองค์ประกอบอื่นๆ เช่น งบประมาณ หรือนโยบาย ที่พร้อมเพียงใดก็ตาม แต่บุคลากรไม่พร้อมที่จะทำงาน ก็เป็นการยากที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์

มนุษย์มีระดับการรับรู้ ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ไม่เท่าเทียมกัน บางคนอาจทำผิดพลาดพลั้งเผลอ เพราะความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ไม่ได้เกิดจากเจตนาหรือตั้งใจกระทำความผิด เมื่อทำผิดพลาดลงไปแล้ว ก็ย่อมต้องการโอกาสในการปรับปรุง แก้ไข ความผิดพลาดนั้น หากถูกลงโทษทางวินัย บางคนอาจเห็นว่าเป็นตราบาป หรือมลทิน (stigma) ติดตัวไปตลอดชีวิต และโดยปกติทั่วไปย่อมมีอารมณ์รัก โลภ โกรธ หลง น้อยใจ ดีใจ เสียใจ พอใจ ไม่พอใจ ความไม่พึงพอใจ ความหุดหู่ ท้อแท้ สิ้นหวัง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกต้องการทำงาน หรือทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ แต่หากบุคคลนั้นได้รับโอกาส ให้แก้ไขข้อผิดพลาด โดยไม่ใช้โทษทางวินัย อาจทำให้บุคคลนั้นรู้สึกมีคุณค่า มีความปรารถนาที่จะทำงาน “รับใช้” องค์กร อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อเป็นการตอบแทนการได้รับโอกาสนั้น

ดังนั้น เหตุผลประการสำคัญที่ควรใช้มาตรการส่งเสริม ป้องกัน และเสริมสร้างทางวินัย ก่อนการใช้โทษทางวินัยก็เพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรหรือหน่วยงานนั่นเอง

เรียบเรียงโดย นายศักดิ์ชัย บุญทด และนายกীরติ เอียดตรง
จัดทำโดย : กลุ่มวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมคุมประพฤติ